

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет

Кафедра соціальної роботи

Освітньо-кваліфікаційна (дипломна) робота

МОДЕЛІ, ФУНКЦІЇ ТА СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ

Спеціальність 7.13010201 –«Соціальна робота»

Виконав:

студент групи СРзс-51
Дідух Олег Анатолійович

Науковий керівник:

доцент кафедри
соціальної роботи
Рибін Віктор Петрович

Нормоконтролер:

ст. викладач кафедри
Підгурська Марія Василівна

Допущена до захисту

На засіданні кафедри (протокол №___ від «___» _____ 2013 р.)

Завідувач кафедри СР, д. психол. н., професор Фурман А.В. _____

Оцінка роботи на засіданні ДЕК _____

Голова ДЕК _____

Тернопіль – 2013

ПЛАН

ВСТУП

Розділ I.

ГРОМАДА ЯК ОБ'ЄКТ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Уявлення про громаду, її ознаки, структуру та ресурси

1.2. Робота в громаді як професійна діяльність

Висновки до розділу I

Розділ II.

МОДЕЛІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ ТА ЇХ ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА

2.1. Моделі місцевого розвитку, соціального планування і соціальної дії в роботі соціального працівника в громаді

2.2. Сучасні моделі практичної соціальної роботи в громаді та їх організаційний потенціал

Висновки до розділу II

Розділ III.

ЗАВДАННЯ І СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ

3.1. Завдання, навички і ролі соціальних працівників у громаді

3.2. Стратегії і тактики ефективної діяльності соціального працівника в громаді

Висновки до розділу III

ВИСНОВКИ

Список використаної літератури

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Розділ I.	
ГРОМАДА ЯК ОБ’ЄКТ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА	6
1.1. Уявлення про громаду, її ознаки, структуру та ресурси	6
1.2. Робота в громаді як професійна діяльність	20
Висновки до розділу I	26
Розділ II.	
МОДЕЛІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ ТА ЇХ ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА	28
2.1. Моделі місцевого розвитку, соціального планування і соціальної дії в роботі соціального працівника в громаді	28
2.2. Сучасні моделі практичної соціальної роботи в громаді та їх організаційний потенціал	41
Висновки до розділу II	56
Розділ III.	
ЗАВДАННЯ І СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ	58
3.1. Завдання, навички і ролі соціальних працівників у громаді	58
3.2. Стратегії і тактики ефективної діяльності соціального працівника в громаді	73
Висновки до розділу III	85
ВИСНОВКИ	87
Список використаної літератури	91

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Виникнення ідеї роботи в громаді спричинене діяльністю емігрантів у США [5]. У 1884 році англійський священик С. Барнетт, з метою покращення умов життя бідняків, разом із сім'єю переїхав до найбіднішого району Лондона. Це намагання пастора підтримали прибічники гуманізму, зокрема студенти. Вони, ставши волонтерами, поселилися у бідних районах Англії і допомагали населенню різнобічно: сприяли їхній культурно-освітній роботі, проводили соціально-економічні реформи тощо.

Ця ідея знайшла підтримку в США і реалізувалася на практиці в різних громадах. Пізніше цю роботу також почали здійснювати благодійні організації інших країн.

У США у 1960-х роках робота в громаді стосувалася в основному акцій протесту (страйки, мітинги тощо), де її члени виступали за зниження квартплати, за захист громадянських прав людини.

Становлення цього напрямку викликало суперечності, оскільки таку роботу вважали профспілковою чи політичною, але не соціальною. Моментом розв'язання цієї проблеми стало розмежування «...межі практичної діяльності з організації громади в рамках соціальної роботи. Ключем вирішення цього і постало нове формулювання загального визначення соціальної роботи, яке дала Національна асоціація соціальних працівників США» [37а, с. 25; 38]. Відповідно до останнього, стало зрозуміло, що соціальна робота охоплює певну сукупність знань, норм, цінностей, санкцій, засобів та методів. Водночас визначено, що діяльність громад «спирається на цінності практичної соціальної роботи й сприяє реалізації її цілей» [Там само].

Пізніше виникло зацікавлення до цієї роботи і в Європі. Зокрема, вважалось, що діяльність громад сприятиме: а) задіяння до релігійних груп

маргінальних утворень; б) розв'язанню важливих соціальних проблем «знизу»; в) роботі із групами ризику (емігранти, бездомні, інваліди, проблемні підлітки).

Отож виникнення громад постало як відповідь на розв'язання різних соціальних проблем суспільства [33; 44]. Крім того, відомо, що робота в громаді стосується як проблем відродження принципів демократії, так роботи із конкретними верствами населення (допомога, консультування, визначення пріоритетів, керування ресурсами, підтримка організацій, контроль та оцінка прогресу тощо).

У зв'язку із актуальністю цих питань в сучасному суспільстві виникла потреба в обґрунтуванні та висвітленні моделей, функцій, стратегій діяльності соціального працівника в громаді.

Мета дослідження – обґрунтування принципів та умов ефективної професійної діяльності соціальних працівників в громаді

Відповідно до зазначеної мети були поставлені такі **завдання**:

1. Обґрунтувати поняття про громаду як об'єкт професійної діяльності соцпрацівника, визначити її структуру та ознаки.
2. Охарактеризувати моделі роботи в громаді та їх оргпотенціал.
3. Висвітлити завдання, стратегії, навички і ролі соціальних працівників у громаді.

Об'єктом дослідження є професійна діяльність соціальних працівників у громаді, а **предметом** – взаємозв'язок моделей, функцій та стратегій роботи соцпрацівника в громаді.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел, узагальнення, синтез, класифікація, систематизація, структурування, планування, моделювання.

Практичне значення роботи: результати дослідження можуть вико ристовуватися у професійній діяльності соціальних працівників, соціальних педагогів, психологів, соціологів, працівників громадських організацій.

За структурою робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку літературних джерел, рисунків і таблиць.

Розділ І.

ГРОМАДА ЯК ОБ'ЄКТ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Уявлення про громаду, її ознаки, структуру та ресурси

Відомо, що фахівці соціальної сфери впливають на громади й зазнають від них постійного впливу. Для того, щоб кваліфіковано втручатися в ситуацію, яка викликає труднощі в громаді (а це є завданням соціальних працівників), їм потрібно бути обізнаними з визначенням громади, її різновидами, формальними й неформальними характеристиками її структури.

Почнемо з того, що громада – доволі суперечливе поняття. І соціологи, й психологи, й історики, й соціальні працівники дають свої тлумачення цьому явищу, не погоджуючись одне з одним щодо його сутності, характеристик, ознак тощо.

Кажуть, що спільноти існують повсюдно. Проте сам термін «громада», з одного боку, вживають для позначення особливих форм суспільної взаємодії (наразі питання щодо цих форм залишається дискусійним); а з іншого – він означає щось позитивне й цінне в суспільних відносинах, хоча представники різних ідеологій розходяться в розумінні «цінного». Ось чому й до сьогодні тривають суперечки щодо природи громади, її ролі в житті людей [1].

У Великобританії у професійній соціальній роботі термін «громада» вживають у двох значеннях: територіальна громада та громада за інтересами/прихильністю [2].

Громада, яка об'єднує людей, котрі мешкають в одній географічній місцевості, – це *територіальна громада* (приміром, традиційна єврейська громада в українських містах була саме територіальною, оскільки євреї

селилися у визначених для них межах). Історичне розуміння громади пов'язане саме з належністю до певної географічної місцевості.

Громада за інтересами об'єднує людей, котрі мають спільні проблеми, наприклад дітей-інвалідів, або людей, котрі мають спільні інтереси, соціальні зв'язки або характеристики. Сюди ж належать громади за етнічною/національною ознакою, які нині здебільшого не проживають компактно, і все ж люди певних національностей відчують деяку, по-сучасному кажучи, «віртуальну» межу, яка відокремлює цю групу від інших.

В американському визначенні «громади» наголошується на тому, що це – «групи індивідів або сімей, члени якої:

- поділяють певні цінності, мають спільні інтереси;
- користуються послугами одних і тих самих служб та організацій;
- живуть в одній місцевості» [3].

Інколи замість терміна «громада» вживають вислів «*локальна соціальна система*», маючи на увазі мережу взаємопов'язаних соціальних установ, що охоплюють усі аспекти соціального життя – сімейного, релігійного, правового тощо, які існують у певній географічній місцевості [4]. Виділяють також і *особисті мережі* [5]. Адже чимало людей є членами професійних асоціацій, спілкуються через Інтернет (електронною поштою чи використовують чати), мають чимало зустрічей, а отже, відчують символічну належність до певного середовища. Інколи говорять про *індивідуальне членство у множинних громадах* [6]. Більшість людей є одночасно членами територіальних і нетериторіальних громад, має особисті контакти та зв'язки. Оскільки кожній людині притаманне власне уявлення про стосунки й взаємодію з іншими, то розуміння й відчуття громади суттєво різняться.

Тим часом громада, аби бути такою, а не просто нею називатися, повинна мати кілька ключових ознак. Вони такі:

- *спільна ситуація*: ті, хто належать до громади, мають спільні ознаки, що пов'язують їх одне з одним; це може бути місце проживання

(й тоді розрізняють резидентів і нерезидентів територіальної громади) або клас, етнічність, релігія чи щось інше;

- *мережа взаємовідносин*: громади включають усі можливі відносини, не обмежені тільки роботою, або тільки політикою, або тільки спортом;

- *колективна дія*: люди усвідомлюють спільний інтерес і спроможні на організацію колективної дії; так, громада одного будинку може організуватися задля унеможливлення будівництва автостоянки замість дитячого майданчика під вікнами цього будинку;

- *сформована ідентичність*: людина в громаді отримує громадську ідентичність, з якою настає певна емоційна відповідальність, почуття належності до більшої одиниці і певна лояльність стосовно неї [7].

У нашій країні поняття «громада» практично не використовують у такому значенні, як у професійній соціальній роботі за кордоном. «За радянських часів людину ідентифікували не з громадою, субкультурою, а з місцем її проживання. Прописка була визначною рисою людини» [9]. Такий підхід до певної міри успадкувала й незалежна Україна. Він суттєво ускладнює сучасне розуміння громади як спільності людей.

Нині в українській літературі із соціальної роботи – цілковитий термінологічний різнобій: вживають і термін «громада», й «община», й «ком'юніті», й «спільнота», які є перекладом одного й того ж англійського слова «community». Інколи розрізняють «громаду» (як географічне поняття чи етнічне утворення) та «спільноту» (як об'єднання людей за певною ознакою чи завданням, наприклад, усталеним стало словосполучення «терапевтична спільнота»).

Офіційно в нашій державі вживають поняття «територіальна громада». Конституція України розглядає її як первинний суб'єкт місцевого самоврядування. Слід зазначити, що Основний Закон визнає право самостійно вирішувати питання місцевого значення лише за первинними територіальними громадами – жителями адміністративно-територіальних одиниць, тобто

поселень або населених пунктів (сіл, кількох сіл, селищ та міст). Отже, мешканців кількох багатоповерхових будинків або мікрорайону в місті, котрі мають якісь спільні інтереси або вирішили здійснити якусь акцію, виявити якусь ініціативу, формально громадою не вважають. Проте у фаховій соціальній роботі припустимо розглядати їх як громаду.

Щодо поняття громада за інтересами, то Україні ще належить відродити або ж, радше, прищепити це поняття, а головне – ідею взаємодопомоги членів громади, що є справою не одного дня з огляду на виплекану впродовж десятиріч звичку орієнтуватися на державу. Втім, уже можна говорити про існування в сучасній Україні й таких громад. Наприклад, діяльність київської благодійної організації «Джерела» сприяла утворенню в столиці громади родин, котрі виховують дитину з інтелектуальною недостатністю. Люди з діагнозом ВІЛ+/СНІД утворили формальну організацію – Мережу людей, котрі живуть з ВІЛ. Це сприяло не тільки приверненню уваги до проблем таких людей, а й об'єднанню ВІЛ-інфікованих з різних регіонів України на підставі їхнього унікального досвіду. Часто зв'язки в громади за інтересами (або спільними проблемами) допомагають індивіду долати вороже ставлення навколишнього світу.

Окремо доречно згадати про *національні громади*. В Україні немає офіційного визначення «національної громади», а лише «національна меншина», до яких «належать групи громадян України, що не є українцями за національністю, виявляють почуття національного самоусвідомлення та спільності між собою» [10]. Наголос знову ж таки зроблено на почутті «спільності», що є суб'єктивною ознакою належності до громади.

Відтак термін «громада» застосовують до конкретних людей та місця, а також до абстрактного досвіду, соціальних стосунків та прагнень, його значення – багатогранне, амбіційне й почасти суперечливе. Аби усвідомити це, достатньо спробувати самотійно визначити, членом скількох громад є будь-яка конкретна людина.

Зазначимо, що історію вивчення громади та можливих форм роботи в ній відносять до XIX сторіччя. Ще 1887 року німецький вчений Ф. Тьонніс у своїй відомій праці «Gemeinschaft und Gesellschaft» (приблизний переклад – «Громада і суспільство») розглядає громаду – Gemeinschaft – як вид переважно сільського суспільства, самодостатнього, зв'язаного родинними зв'язками і визначеним почуттям спільності. Тоді як суспільство (спільнота) – Gesellschaft – означає, на його думку, асоціацію людей, котра прагне досягти спільними зусиллями певної мети, виконати якесь завдання чи щось виробити [11]. За визначенням ученого, громада передбачає наявність міжособистісної солідарності, яка окреслюється відмінностями соціального середовища, тоді як асоціація становить більш штучне утворення. Цю працю Ф. Тьонніса вважають підвалиною теорій громади, які виникли у XX ст.

Переконливий аналіз громади представив у 1970-х роках Р. Уоррен у своїй праці «Громада в Америці». До визначення громади він підходив з п'яти різних поглядів, беручи за основу одну з царин: структурну (тобто політико-правовий погляд на громаду); соціально-психологічну (особистісно-психологічна й культурно-антропологічна точки зору); люди і території (демографічний або екологічний підхід до громади); процеси діяльності (вивчення різних видів дій у громаді та її розвитку); функціонування соціальної системи (розгляд громади через виконання нею певних функцій – відтворення й споживання, процесів соціалізації, соціального контролю, соціальної участі, взаємодопомоги) [13].

Концепція Р. Уоррена сприяла становленню *системного, функціонального підходу* до вивчення громади та можливих форм роботи в ній, орієнтованих на розвиток громади та її відновлення. Інші вчені (А. Пантойя, У. Перрі) додали до переліку функцій громади ще й такі, як захист та комунікація [14]. Причому на останню функцію особливу увагу звертали ті фахівці (Ж. Деланті, Р. Шварц, М. Кемперс), котрі займалися дослідженням

функціонування сучасних громад за інтересами, зокрема, наднаціональних та віртуальних утворень в епоху глобалізації [15, 16, 17].

Для розгляду громади з позицій системного підходу важливими є межі громади, а також ті формальні організації та утворення, які діють усередині громади, система вертикальних та горизонтальних зв'язків між людьми, групами та організаціями в громаді.

У рамках *конфліктологічного підходу* робота в громаді – це здійснення соціального контролю, прагнення збереження статус-кво, намагання надати громаді стільки ресурсів, скільки потрібно, щоб стримати тих, хто є упослідженими, від протестів [18]. Розуміння того, кому належить влада в громаді та як здійснюється політика в громаді, виступають ключовими аспектами у вивченні громади неомарксистами та представниками інших конфліктологічних теорій.

Якщо розглядати громаду, використовуючи *теорії антропології та символічного інтераціоналізму*, то необхідно пристати до думки про те, що громада, виникаючи зі спільних цінностей, відіграє роль ідентифікації людини, сприяє її самоактуалізації. Наприклад, Д. Кларк (1973), котрий запропонував відступити від структурного підходу до громади, розглядав психологічні зв'язки між членами громади й стверджував, що громада сприяє солідарності людей, яка ґрунтується на психологічній ідентифікації її членів між собою [19].

Значний внесок у сучасну інтерпретацію громади зробив Е. Коен (1985), котрий стверджував, що громаду утворюють певні символи, цінності та ідеологічні переконання. При цьому межі такої громади хоч і є нечіткими й змінними, однак їхнє символічне значення відіграє вирішальну роль. Ці межі вважають такими, що пов'язані з поведінкою, а не з географічними межами [20].

Сучасну громаду розглядають не тільки як певну територію чи просто сукупність людей, не тільки як систему владних стосунків, а й як ідеальну конструкцію, символ, що втілює уявлення людей про певні форми соціального

життя. Ця конструкція є соціальною, бо вона ґрунтується на підтримці, одностайності й взаєморозумінні людей, що створює позитивний заряд енергії й цементує соціальні зв'язки. Громада може мати, а може й не мати певних меж, але вона відіграє значну роль, оскільки виконує функції, необхідні для виживання людства.

Водночас структура громади важко піддається визначенню. У ній немає жорсткого підпорядкування, ієрархічної побудови, але завжди можна знайти конфліктні ситуації, відкриті чи приховані.

Розрізняють формальні та неформальні характеристики структури громади. Якщо йдеться про територіальну громаду, то до формальних характеристик належить інформація щодо органів місцевої влади, шкіл, церков/релігійних організацій, засобів масової інформації, розташованих на її території. Важливими є також демографічні дані громади: статистика, яка дає уявлення про склад населення, рід занять, стан здоров'я, а також інформація щодо адміністративних меж громади. Тому студенти американських університетів, котрі вивчають курс із роботи в громаді чи розвитку громади, обов'язково виконують завдання зі збирання формальних даних про громаду, де вони мешкають або працюють. Проте ці дані, не підкріплені неформальною інформацією щодо стосунків та цінностей, недостатньо вартісні для соціальних працівників, котрі реалізують програми в громадах.

Неформальні характеристики громади включають інформацію щодо існуючих соціальних угруповань, наприклад, релігійних, політичних, расових, класових, культурних чи субкультурних.

Історично місцеві громади спиралися головним чином на дві структури: суспільні збори (форуми) і громадські асоціації. Ці структури створювали в місцевій громаді «суспільний простір» [23]. Для соціального працівника потрібна співпраця з такими громадськими асоціаціями та розвиток місцевих ініціатив у громаді, аби «суспільний простір» сприяв розв'язанню або принаймні зменшенню соціальних проблем і конфліктів.

Деякі фахівці розглядають громаду як об'єднання різного типу колективів [24]. А дехто виділяє в громаді окремі групи. Так, Г. Чейєн поділяє групи у територіальній громаді на три категорії:

— *автономні місцеві групи*, які контролюють самі мешканці певної місцевості;

— *напіваавтономні групи*, де партнерами виступають мешканці, органи влади, зовнішні структури (національні волонтерські організації, релігійні організації, профспілки, комерційні структури тощо);

— *керовані ззовні ініціативи*, тобто проекти, запроваджені зовнішніми структурами й контрольовані місцевою владою [25].

Перші дві групи з трьох є громадськими. Окрім груп у громаді, які Г. Чейєн вважає формальною громадською діяльністю, виділяють ще й неформальну громадську діяльність як індивідуальну, так і спільну.

Структура та членство у територіальній громаді видається більш-менш зрозумілим: мапи населених пунктів дають уявлення про географічні межі громади; групи в громаді виникають у певних мікрорайонах (кварталах, будинках). Більшість громад за інтересами самі визначають критерії того, хто належить до них, а хто – ні. Це може бути, наприклад, походження, прізвище, релігія та відвідування якоїсь церкви, мечеті чи синагоги, спільна історія тощо [26]. Тому структура громади за інтересами відрізняється від структури територіальної громади. Вона може бути й дещо більш ієрархічною або ж більш хаотичною.

У структурі будь-якої громади часто вирізняють горизонтальні (між рівними членами громади) та вертикальні (між пересічними членами громади та її елітою, а також елітою та керівництвом зовнішніх структур) зв'язки. Значна кількість вертикальних зв'язків спричинює виникнення конкуренції в громаді та утруднює організацію спільних дій у громаді [27]. Ця ситуація нагадує відому в літературі суперечність між плюралізмом та елітністю.

Якщо розглядати громаду як систему, то в ній можна виділити індивідів, підсистеми та взаємовідносини між цими підсистемами (див. рис. 1.1). Підсистеми (сектори в громаді) тісно пов'язані з функціями громади, проте часто вони є не настільки відокремленими, як це умовно представлено на схемі.

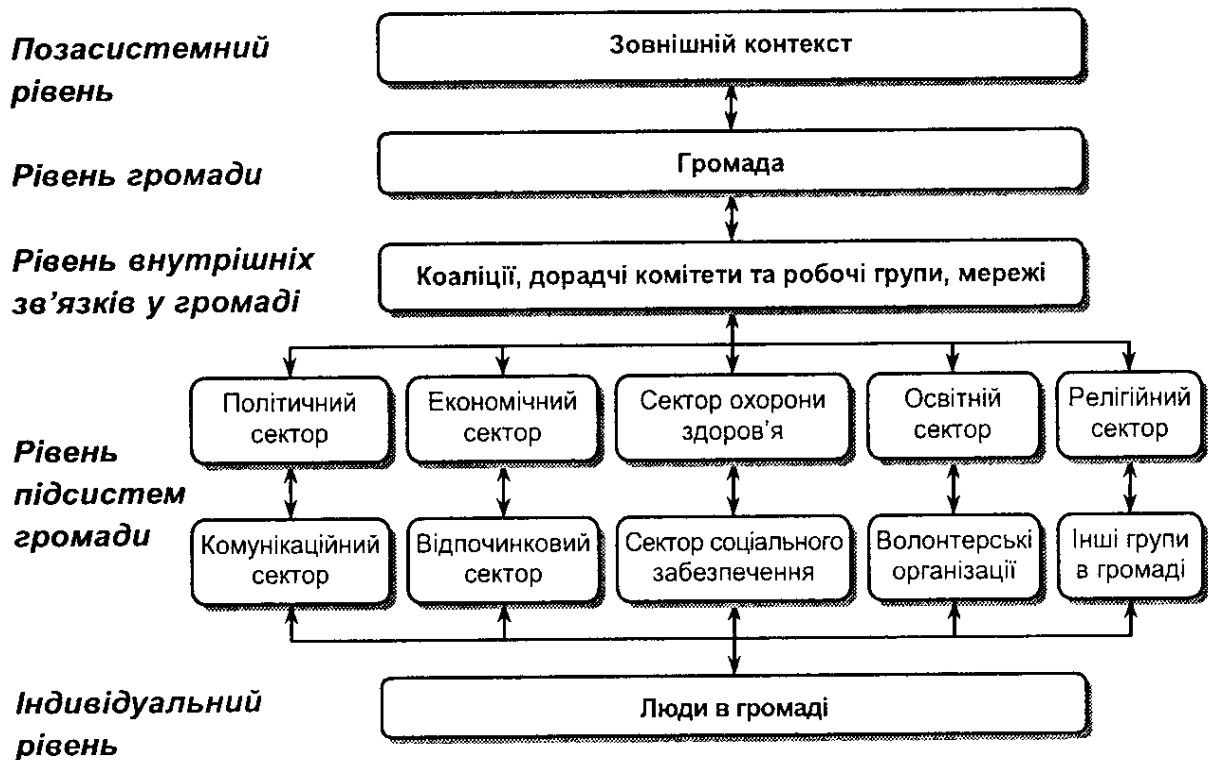


Рис. 1.1. Схема громади як системи

Для розуміння громади, її структури та ролі соціального працівника в ній важливим є така складова громади, як місцеві ініціативи. Такі ініціативи поділяють на чотири групи:

1) «*місцеве життя*», або «сусідська модель» – це назва для повсякденної активності у її суто спонтанних формах. Наприклад, мешканці невеликої географічної зони підтримують свої певні сусідські інтереси. Це можуть бути мешканці, поєднані за такою ознакою, як обмежена мобільність і потреба зробити пандус для інвалідних візочків у громадську будівлю. Деякі місцеві

ініціативи спрямовані на стимулювання контактів поміж людьми, котрі є запорукою підтримання здорового мікросоціального клімату;

2) *«дії всередині громади»* також зароджуються спонтанно, але мають більш організований характер. Це може бути обладнання дитячого майданчика або створення ради мікрорайону. У більшості країн такі місцеві ініціативи підтримуються. Внутрішня активність громади вигідна для суспільства, бо вона зводить до мінімуму необхідність його втручання;

3) *«розвиток громади»*, який має передумовою співробітництво ентузіастів та професіоналів у справі активізації різних сторін місцевого життя. Як правило, програми такого роду передбачають наявність зовнішньої підтримки. Наприклад, проведення фестивалю мистецтв або створення клубу;

4) *«місцева/громадська політика»* — комплекс програм, спрямованих на залучення членів громади до досягнення певних цілей. Прикладом може бути створення групи людей, що є сусідами, з метою охорони власності одне одного й профілактики правопорушень як допомога поліції у виконуваних їй функцій. Сюди також можна віднести надання допомоги й підтримки з боку громади (community care) інвалідам та самотнім людям похилого віку і, насамперед, ідею створення неформальної системи індивідуального догляду за людьми, що потребують довготермінового догляду, силами самих членів громади [28].

Зрозуміло, що всі типи місцевих ініціатив ефективні тоді, коли спираються на переважну більшість членів громади, краще – на все населення. Але завжди у громаді існують більш активні й менш активні її члени, які різною мірою готові брати участь у спільній діяльності. І значною мірою ефективність місцевих соціальних ініціатив залежить від активістів громади, тих, хто готовий працювати без винагороди – добровольців, волонтерів.

Співіснування численних груп, асоціацій, утворень, ініціатив у громаді зумовлює той факт, що лідерство в громаді є дифузним. Тому часто говорять не

про одного лідера громади, а про лідерів, які інколи представляють різні й навіть протилежні інтереси різних груп громади.

На думку М. Ширата, успішне керівництво громадою полягає в тому, що воно:

- представляє інтереси різних мешканців (членів громади) та їхні прагнення до поліпшення якості життя;
- розвиває солідарність у громаді через підтримку та повагу всього особливого й унікального;
- представляє таку перспективу громади, в якій різні групи можуть знайти в громаді сенс свого життя (як у середині групи, так і в громаді загалом);
- визначає загальну політику та визначає пріоритети для досягнення цілей громади;
- виконує роль контролюючого та виховного чинника для інших членів громади;
- виступає посередником між громадою та держустановами [29].

Керівництво громади є її частиною й мусить дотримуватися принципів плюралізму, враховувати неоднаковість потреб різних формальних і неформальних груп та членів громади, підтримувати цінності та підвищувати статус громади.

Чим більшою є громада, тим гетерогенніша вона за складом, а отже, плюралістичнішою є її структура, зокрема владна структура. І разом з тим – вищий шанс утворення еліт у громаді та стратифікації, нерівномірного розподілу влади. Як відзначають фахівці, у більшості американських громад чинниками розподілу влади виступають:

- 1) кошти і кредити;
- 2) контроль над робочими місцями;
- 3) контроль над інформацією інших;
- 4) соціальний статус;
- 5) знання та фаховий досвід;

- 6) популярність, повага, харизма;
- 7) офіційний статус, законні повноваження;
- 8) етнічна солідарність [30].

Проте до уваги необхідно брати різницю між владними повноваженнями, чинниками влади й застосуванням влади. Лідерів громади поділяють за тим, наскільки вони є активними у застосуванні своєї влади й у яких сферах. Є такі, котрі беруть участь в усьому й воліють приймати рішення стосовно всіх питань громади, а є зацікавлені лише конкретними питаннями.

Крім того, кожна громада має певні ресурси – фінансові, матеріальні, адміністративні, духовні, людські, часові, природні тощо. Деякі з них легко піддаються визначенню та оцінюванню, а більша частина належить до неочевидних, прихованих. Наприклад, мережа існуючих державних соціальних служб та закладів охорони здоров'я забезпечує членів громади певними інституційними ресурсами. Зауважимо також, що ресурси бувають обмеженими і часто невідновлюваними. І не всі члени громади мають однаковий доступ до її ресурсів.

Р. Кравченко, розглядаючи особливості соціальної роботи з розумово відсталими людьми, виділяє такі очевидні та приховані ресурси громади для цієї групи людей:

- задоволення потреб інваліда та його родини відповідно до законодавчих гарантій;
- допомога родині, яка опікується розумово відсталою особою, з боку родичів та сусідів;
- звернення до агенцій для інших груп населення, що виконують програми за рахунок бюджетних коштів;
- офіційні звернення по допомогу або вирішення проблем інваліда та його родини до органів влади місцевого, міського/обласного та національного рівня;
- особисті звернення до окремих професіоналів, які працюють у місцевій громаді;

- особисті звернення до депутатів, посадових осіб, представників бізнесу;
- допомога волонтерів [31].

Ресурси громади зазвичай не можна використати без відповідної підготовки. Більшість проектів з розвитку місцевих громад починається з невеликого «ядра» відданих справі людей. Це волонтерська робота, тому навіть ті, хто беруть найактивнішу участь у ній, не в змозі цілком присвятити їй себе і свій час. Організація громади означає насамперед вдале використання людських ресурсів, а це передбачає «надання можливості будь-якому небайдужому громадянину хоч якимсь чином взяти участь у загальній справі» [32]. Що стосується коштів, то нереалістично розраховувати на пожертвування від місцевих бізнесменів чи адміністрації на якусь нову місцеву ініціативу. Залучення фінансових та матеріальних ресурсів потребує відповідної діяльності, інколи – спеціальних фандрейзингових чи лобістських кампаній, тобто тривалої й цілеспрямованої роботи.

Для розуміння ресурсів громади (втім, як і її структури та функцій) важливо згадати про таке поняття, як «соціальний капітал», яке за своєю суттю охоплює сукупність недержавних та некомерційних суб'єктів соціального життя, мережу їхніх взаємозв'язків, цінності і норми, яких вони дотримуються, а також різні види діяльності, здійснювані ними з власної ініціативи в рамках сформованої мережі зв'язків та з дотриманням усталеної системи цінностей і норм [33].

Це поняття увійшло в науковий обіг завдяки працям П. Бурдьє та Д. Коулмена у 1980-х — на початку 1990-х років, набуло нового змісту завдяки науковим працям та публіцистичним статтям італійського вченого Р. Патнема. На думку останнього, поняття соціального капіталу характеризує єдність культури і структури, що складається у межах громад. Воно включає в себе норми взаємності (такі як довіра і толерантність) та мережі громадської залученості (участь людей у різного роду спілках та об'єднаннях) [34]. Взаємно підсилюючи один одного, ці два аспекти соціального капіталу роблять людей

здатними до солідарних дій, кооперації зусиль і взаємодопомоги. Як наслідок, люди схильні добровільно підкорятися правовим нормам і утворюють сприятливе соціальне середовище для функціонування демократичних інститутів. За висловом Р. Патнема, легшим є життя в громаді, яка володіє великим фондом соціального капіталу. По-перше, мережі громадської активності сприяють здоровим нормам взаємності та заохочують прояву соціальної довіри. Такі мережі роблять простішими координацію і комунікацію, посилюють довіру і, таким чином, дозволяють вирішувати дилеми колективної дії. Коли розв'язання економічних і політичних проблем ґрунтується на густих мережах соціальної взаємодії, зменшується число стимулів для опортунізму. Водночас мережі громадської активності втілюють у собі попередній успіх співпраці, який може служити культурним шаблоном для майбутньої співпраці. Зрештою, густі мережі взаємодії потенційно розширюють самоусвідомлення учасників, перетворюючи «я» на «ми», або (мовою раціональних теоретиків) підсилюючи «смак» учасників до колективного блага [35]. Довготривалі дослідження, проведені Патнемом в Італії, підтвердили, що життєздатна мережа місцевих добровільних організацій створює соціальний капітал – громадянські цінності, навички і знання, – необхідні для консолідації демократії. Соціальний капітал також передбачає готовність людей допомагати одне одному, взаємні зобов'язання та взаємний контроль.

Однак механізми, завдяки яким громадська активність і соціальні зв'язки дають позитивні результати в громаді, як-от кращі школи, швидший економічний розвиток, нижчий рівень злочинності і ефективніший уряд, мають складну структуру. Адже реалізація соціального капіталу, як правило, стає можливою через його конвертацію в інші значимі форми капіталу/ресурсів. Так, використовуючи соціальні капітали, можна отримувати прямий доступ до економічних ресурсів; збільшувати свій культурний капітал через контакти з експертами, компетентними людьми, що втілюють культурний капітал; можуть приєднуватися до інститутів, що пов'язані з розподілом пільг та привілеїв. З

іншого боку, набуття соціального капіталу вимагає, у свою чергу, вкладення економічних, культурних, символічних ресурсів.

Соціальним працівникам варто знати, що в розбудові соціального капіталу виділяють п'ять ключових елементів: розуміння розвитку громади, довіру до зусиль та учасників, впевненість, компетентність і конструктивну критику зусиль. Інші елементи пов'язані з реалізацією програм у громаді, спілкуванням між учасниками, управлінням конфліктними ситуаціями, врахуванням місцевого контексту [36]. Таким чином, багато соціальних проблем вирішуються завдяки наявності і використанню соціального капіталу та інших ресурсів громади.

1.2. Робота в громаді як професійна діяльність

Розвиток роботи в громаді як професійної діяльності знайшов відповідне відображення у соціальній політиці багатьох держав і став одним з найпоширеніших явищ у другій половині ХХ ст. Узагальнивши західний досвід, можна стверджувати, що форми роботи в громаді включають цілу низку як загальних для соціальної роботи, так і специфічних для цього напрямку видів діяльності, а саме: надання соціальних послуг за місцем проживання, вивчення проблем громади, підготовку експертних висновків, звернення по субсидії для громади, роботу із засобами масової інформації, переговори, угоди, проведення конференцій, організація страйків, бойкотів, публічних/громадських слухань, акцій громадянської непокори, представництво інтересів громади, вжиття заходів через законодавчі або виконавчі органи.

Слід зазначити, що існує певна термінологічна й методологічна проблема в розумінні поняття «робота в громаді». В Україні її ще називають «соціальна робота в громаді», «соціальна робота з громадою» чи «общинна соціальна робота». Пов'язано це зі складністю перекладу англійського словосполучення

«community work». «Робота з громадою» є до певної міри неадекватним перекладом суті цього виду діяльності, бо стилістично підкреслює протиставлення громади фахівцям, котрі таку роботу здійснюють.

Роботу в громаді вважають і методом соціальної роботи [38, 39], і її різновидом [40], і її формою [41, 42], й рівнем соціальної роботи [43, 44] чи навіть рівнем втручання соціального працівника [45]. Однак видається доречним розглядати роботу в громаді як рівень соціальної роботи, адже цьому різновиду діяльності притаманні власні методи, підходи, форми роботи.

Практична соціальна робота в громаді ґрунтується на кількох засадах. По-перше, громадяни мають право брати безпосередню участь у виробленні рішень, які впливають на їхнє життя. По-друге, якщо громадян забезпечити належною інформацією, вони візьмуть участь у процесі вироблення рішень. По-третє, якщо голосу громадян не чути, це означає, що вони не обізнані з процесом вироблення рішень або що цей процес несправедливий. Для досягнення справедливості потрібне втручання особи чи групи осіб, котрі мають відповідні навички роботи в громаді.

Робота в громаді відрізняється від інших рівнів чи методів соціальної роботи передусім тим, що клієнтом є не одна людина чи мала група, а мешканці територіальної громади чи члени громади за інтересами в цілому. Різниця в потребах чи проблемах клієнта зумовлює застосування відповідних прийомів, засобів, тактик з метою подолання труднощів. Зрозуміло, що вони відрізнятимуться залежно від наявної проблеми. Так, робота в громаді може передбачати використання тактик, що не застосовуються в межах інших методів (наприклад, лобіювання, роботу із засобами масової інформації, проведення масових акцій, демонстрацій, налагодження стосунків і співпрацю з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування тощо).

Розглянемо запропонований студенткою Школи соціальної роботи приклад, коли в родині виховують дитину з розумовою відсталістю. Оскільки

така дитина потребує постійного догляду, дружина не може працювати, не має часу для відпочинку. Відповідно зменшуються доходи родини, виникають проблеми у стосунках між дружиною і чоловіком.

Індивідуальна робота з жінкою спрямована на пошук нею альтернатив вирішення проблеми, можливо – зміну своєї поведінки (з чоловіком, рідними), з'ясування стосунків з чоловіком, заохочення приділяти час собі, відпочивати тощо. Можливе направлення до інших установ (наприклад, денних центрів догляду за дитиною), пропозиція знайти доглядальницю тощо.

Групова робота з жінкою може стосуватися навчання її впевненої поведінки, навичок ефективного спілкування. Група самопомоги може стати джерелом підтримки, у жінки з'являться нові знайомі, друзі, вона зможе поділитися своїми проблемами, отримати пораду про шляхи їх вирішення. Крім того, робота у групі надасть жінці зворотний зв'язок, вона дізнається, як її сприймають оточуючі, зможе виправити певні аспекти своєї поведінки.

Вирішення цієї проблеми у рамках роботи в громаді може бути спрямоване на залучення місцевих жителів до догляду за дітьми з розумовою відсталістю (створення волонтерської програми) або ж активізацію матерів з метою надання допомоги одна одній. Крім того, можливим напрямом роботи є відкриття денного центру, клубу, школи, реабілітаційного центру для дітей з розумовою відсталістю.

Для цього необхідною буде робота з державними органами, можливо – тиск на них, лобювання інтересів даної групи населення. Відповідно, це передбачає навчання жінок боротися за свої права та права своїх дітей. Таким чином, робота в громаді передбачає ширший погляд на вирішення проблеми, ніж індивідуальна чи групова робота, вона більше спрямована на зміну ситуації, що викликає труднощі у житті людини, а не лише на зміну її певних рис, здобуття тих чи інших навичок, адаптацію до середовища.

Виділяють такі фази розвитку роботи в громаді як професійної діяльності:

1) організація груп та служб у громаді; 2) розвиток професіоналізму та

компетентності у членів громади, як співробітників, так і волонтерів; 3) боротьба за зміни, зокрема зміни в соціальній політиці. У принципі процес розвитку роботи в громаді подібний до процесу індивідуальної соціальної роботи. Мова йде про контакти, аналіз, планування, роботу з групами в громаді, вихід за межі громади, залучення засобів масової інформації тощо.

Прийнято також розрізняти три рівні роботи в громаді: 1) базова або робота за місцем проживання з окремими людьми, сім'ями та групами, а також самостійна діяльність місцевих мешканців; 2) робота місцевих агенцій або між агенціями, тобто діяльність, очолювана органами влади та/або організована іншими структурами; 3) регіональна та національна робота з планування громад [50].

На практиці такі рівні роботи в громаді є безперервними й потребують міждисциплінарних підходів. Тому соціальні працівники, які займаються роботою в громаді на різних рівнях, використовують не тільки знання та навички із соціальної роботи, а й знання в галузі управління та менеджменту, сформовані в соціології, психології, політології.

Посилення уваги до роботи в громаді пов'язують також із тим, що у світі набуває поширення політична концепція «Третього шляху», висунута 1994 р. британським прем'єром Т. Блером, підтримана канцлером Німеччини Г. Шрьодером та іншими політиками. «Третій шлях» убачає в державі силу, яка захищатиме ефективні громади та волонтерські організації, заохочуючи їхнє зростання з тим, щоб вони самі розв'язували існуючі соціальні проблеми [55]. Новий політичний курс ґрунтується на сприянні розвиткові активної участі громадян у колективній діяльності, переосмисленні громадянства як забезпеченості належною роботою, встановленні взаємозв'язку між соціальними правами людини та її зобов'язаннями.

В індустріалізованих країнах ідея громади та роботи в громаді надає найсприятливіші умови для відродження принципів демократії, «підтвердження зв'язку між цими предметами та рішучою політикою соціальних реформ» [56].

Значна частина соціальних реформаторів розглядає таку діяльність як один зі шляхів більш справедливого перерозподілу соціальних ресурсів на користь груп, які перебувають у невідповідному становищі. Таким чином робота в громаді набула форми політичної активності в широкому сенсі.

Ще один момент, який впливає на розвиток у світі роботи в громаді, – це процес тотальної глобалізації. Хоч як дивно, це породило новий тип мислення і потребу в самоідентифікації, відчуття належності до певної конкретної групи, певної громади, а не до «глобального селища».

Становлення роботи в громаді як професійної діяльності взаємопов'язане зі змінами у соціальній політиці: її децентралізацією, орієнтацією на організацію догляду за місцем проживання, створенням умов для залучення недержавних організацій до надання послуг, наданням грантів місцевим громадам на розвиток інфраструктури тощо.

Перелічені раніше соціальні, політичні та економічні моменти привели до поступової переорієнтації поглядів – від державного соціального догляду до роботи в громаді, яка стала невід'ємною складовою цього фаху. Прийняте 2002 р. міжнародне визначення соціальної роботи включає ті види діяльності, які традиційно вважають властивими роботі в громаді.

Водночас розвиток громад в Україні перебуває в центрі уваги й громадської думки, й практичної політики місцевого самоврядування, й становлення соціальної роботи як нового для нашої держави фаху.

Відомо, що коли в людини є можливість вибору, вона воліє, аби соціальна допомога їй надавалася вдома й бажано близькими людьми. Громада в цьому випадку виконує функцію упорядкування соціальних відносин і становить собою проміжну ланку між макросистемою громади в цілому та мікросистемою родинної і особистої підтримки. Громада як рівень соціальної роботи є привабливою й з огляду на можливість поєднувати формальні та неформальні види надання допомоги.

Традиції громади завжди були сильними в Україні. Традиційні українські, єврейські, грецькі й інші громади, що існували на наших теренах, мали власні суспільні цінності та системи взаємодопомоги. Одержавлення соціального забезпечення в радянські часи призвело до зникнення місцевих ініціатив, які становлять основу роботи в громаді, викорінення благодійності та волонтерства. Звичайно, й тоді спостерігалася певна діяльність у громадах. Але, як відзначає Е. Берк, «ключова різниця між концепцією організованої участі громадян при демократії і концепцією такої участі в радянську епоху полягає в тому, що перше є добровільним при ініціативі, що йде знизу нагору (grassroots), а не чимось запропонованим чи нав'язаним згори. Громадянин сам вирішує – де, коли і як часто брати участь» [57].

Щодо сучасної України, то поштовхом до розвитку роботи в громаді є, вочевидь, кілька чинників:

- погіршення матеріального та психологічного становища соціально вразливих груп населення, а відтак зростання необхідності в нових соціальних послугах та програмах;

- неспроможність державних, передусім стаціонарних/ інтернатних закладів соціального захисту задовольнити потреби людей, зокрема потребу бути інтегрованим у соціальне середовище;

- становлення соціальної роботи як професії, поява фахівців, які мають уявлення про можливості та переваги організації роботи за місцем проживання чи в громадах за інтересами.

Нині відбувається доволі активне впровадження елементів роботи в громаді, створення відповідних служб, реалізація проектів з місцевого розвитку тощо.

Цінний досвід з розвитку територіальних громад в Україні накопичило, наприклад, Агентство регіонального розвитку «Донбас», яке обрало одним з напрямів своєї діяльності відродження ініціатив населення щодо управління територією, на якій воно проживає. Ця робота складалася з початкової роботи з

населенням, пошуку лідерів, встановлення діалогу з місцевими владами, реєстрації громадських ініціатив. На думку експертів Агентства, громада – «це неурядова громадська організація, яка об'єднує мешканців, що проживають на одній території і є майже єдиною формою життєздатної соціальної структури, яка допомагає виживати в оточенні занепаду. Громада – це початкова структура місцевої громадськості – осередків, які формують сусідську солідарність навколо обміну суспільною допомогою і взаємодопомогою. Відчуття належності до громади здатне нейтралізувати відчай і пасивність» [58]. Оскільки у цій тезі йдеться про організацію, таке розуміння громади відрізняється від усталеного в професійній соціальній роботі. Проте воно відображає український контекст, у якому цінується юридичний статус, що його дає реєстрація організації.

Досі в Україні залишається невизначеним і саме поняття громади, й зміст соціальних програм, що реалізують на локальному рівні, й суть діяльності професійних соціальних працівників, котрі не завжди є членами громади, й умови співпраці громадських соціальних служб та органів місцевого самоврядування, й підготовка соціальних працівників до цього виду діяльності. Тому доречно буде розглянути моделі роботи в громаді, відпрацьовані зарубіжними соціальними працівниками та проаналізовані дослідниками.

Висновки до розділу I

1. Узагальнюючи все сказане раніше про структуру громади, відзначимо її складність та дифузність, відсутність чіткої ієрархії та стосунків підпорядкування.

2. Щодо змісту роботи в громаді, то тут розбіжностей значно менше. Фахівці розглядають її здебільшого як процес допомоги у самовдосконаленні громад. Робота в громаді стосується активного залучення людей до розв'язання

проблем, які впливають на їхнє життя, і зосереджена на стосунках між індивідами, групами та інституціями, котрі визначають щоденне життя.

3. Робота в громаді – це процес розвитку як колективного, так і індивідуального досвіду, що відбувається у територіальних громадах та громадах за інтересами. При цьому головною метою такого процесу вбачають у роботі з тими громадами, які перебувають у не вигідному становищі, задля колективного з'ясування ними своїх потреб та прав, визначення та досягнення цілей демократичним шляхом, поважаючи потреби та права інших. Під визначення «роботи в громаді» не підпадає діяльність будь-яких органів влади без активної участі у ній місцевих жителів.

4. Працівники у громаді – це не тільки дипломовані працівники, а й активісти громади та волонтери різних соціальних служб і програм. Під працівниками в громаді розуміємо кваліфікованих спеціалістів. Ці освічені фахівці мають достеменно визначити характер проблеми, з якою стикається громада, а потім обрати належну стратегію втручання.

Розділ II.

МОДЕЛІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ ТА ЇХ ЗМІСТОВА ХАРАКТЕРИСТИКА

2.1. Моделі місцевого розвитку, соціального планування і соціальної дії в роботі соціального працівника в громаді

Моделі роботи в громаді призначені для того, щоб правильно зорієнтувати людину, котра прагне щось змінити в громаді. Першу класифікацію моделей роботи в громаді запропонував Д. Ротман, котрий визначив три основних напрями практичної діяльності:

- місцевий розвиток або розвиток населеного пункту (Locality Development);
- соціальне планування (Social Planning);
- соціальну дію (Social Action) [59].

За цією класифікацією, яку й досі активно використовують американські фахівці із соціальної роботи [60], місцевий розвиток розглядають як організовані зусилля людей щодо поліпшення умов життя в громаді та здатності людей до участі в цьому житті. До нього належать демократичні процедури, добровільна співпраця, самодопомога, розвиток місцевих лідерів та навчальні програми.

Прикладом роботи з місцевого розвитку можна вважати ініціативи, впроваджені Українським фондом соціальних інвестицій (УФСІ), проектом Світового банку за сприяння Міністерства праці та соціальної політики України.

Суть цих ініціатив полягає в максимально точному визначенні гостроти соціальної проблеми шляхом оцінки потреб громади, сформульованих безпосередньо вразливими групами населення, та у заохоченні їхніх ініціатив, а

також у підтримці діяльності, спрямованої на вирішення власних проблем. Такий механізм ґрунтується на принципах конкурентоспроможності, що створює реальні можливості для отримання соціальних послуг найвищої якості за найнижчу ціну.

Головна мета УФСІ – поліпшення умов життя найменш соціально захищених верств населення завдяки полегшенню доступу та підвищенню якості соціальних послуг. Цієї мети буде досягнуто через конкурсний відбір і фінансування мікропроектів, ініційованих місцевими громадами та підготовлених ними до впровадження за допомогою кваліфікованих фахівців УФСІ. Зусилля УФСІ спрямовуватимуться також на підтримку вразливих груп населення, зокрема інвалідів, дітей-сиріт, безпритульних, самотніх громадян похилого віку, котрі потребують догляду, багатодітних сімей.

Початок цього проекту викликав чимало суперечок щодо можливої участі членів громад, їхньої зацікавленості в розвиткові власної громади. Проте робота в пілотних областях довела: населення сіл активно визначало на зборах громади пріоритетну проблему, що може бути вирішена за допомогою УФСІ, зацікавлено обирало групу осіб, котрі в подальшому відстоюватимуть інтереси громади та відповідатимуть за підготовку і впровадження мікропроекту. На зборах ішли бурхливі обговорення найболючіших соціальних проблем: чи школу відремонтувати, щоб дітям було де вчитися, чи дорогу реконструювати, щоб розвивати власні господарства, чи водопровід прокласти. Обговорення шляхів вирішення власних проблем не залишили байдужими учасників зборів. Важливим питанням для дискусій став внесок місцевої громади, який має становити не менше 10 % від його загальної вартості. Він може бути зроблений у грошовій формі, у вигляді обладнання (матеріалів) або у вигляді праці. Ініціативність місцевих громад виявилася несподівано високою. Це відзначили й представники Світового банку, котрі відвідали пілотні області.

УФСІ має надавати фінансову і технічну допомогу на реалізацію мікропроектів, завдяки яким очікується поліпшення якості соціальних та

комунальних послуг для громад у селах і малих містах, зокрема: поліпшення умов отримання дошкільної та базової освіти, а також медичного обслуговування; поліпшення якості питної води; реабілітація каналізаційних та очисних споруд; реконструкція сільських доріг; поліпшення навколишнього середовища шляхом озеленення, здійснення заходів щодо очистки і запобігання та ліквідації ерозії ґрунтів. Інший важливий напрям мікропроектів – надання інноваційних соціальних послуг, зокрема, створення центрів денного обслуговування та реабілітації інвалідів, дітей вулиці та безпритульних дорослих; а також кризових центрів для молоді та жінок і дітей, які зазнали насильства; послуг для фостерних сімей (сімей тимчасової опіки); спеціалізованих освітніх програм і програм для інвалідів.

Ще один приклад роботи з місцевого розвитку демонструє проект «Мережа участі громадськості у прийнятті рішень», який розпочався 1 червня 2003 року і реалізується громадською еколого-правовою організацією «ЕкоПраво-Київ» у партнерстві з Програмою місцевих екологічних планів дій (МЕП) в Україні. Мета проекту – сприяти подальшій демократизації українського суспільства шляхом розвитку інституту участі громадськості у прийнятті рішень з питань, що стосуються довкілля у п'яти демонстраційних громадах Програми МЕП в Україні: західний регіон – місто Косів; центральний регіон – місто Павлоград; східний регіон – Сватівський район; південний регіон – місто Євпаторія; північний регіон – місто Коростишів.

Перша презентація цього проекту відбулася в Павлограді, де також було проведено три робочі сесії з обговорення правових заходів та форм участі громадськості у вирішенні пріоритетних екологічних проблем, самостійно визначених громадою міста: забруднення території міста твердими побутовими відходами; незадовільна якість питної води; підтоплення. Результати обговорення враховуватимуться при підготовці та впровадженні місцевого екологічного плану дій [61].

Інший напрям роботи в громаді, який виділяє Д. Ротман, – соціальне планування, що зосереджене на технічному процесі розв'язання проблем у таких сферах, як правопорушення, забезпечення житлом, проблеми психічного здоров'я. Основу цієї моделі, що спирається на програмний розвиток, становить раціональний, ретельно спланований та контрольований процес змін, спрямований на забезпечення послугами членів громади.

У більшості американських міст діють спеціальні комітети із соціального планування, результатом діяльності яких можуть бути плани економічного розвитку, землекористування і землеустрою, розвитку транспортних систем або плани розбудови підзон чи мікрорайонів. Важлива частина такого планування – це визначення системи надання соціальних послуг, зокрема для людей з проблемами психічного здоров'я та з функціональними обмеженнями. Плани, за умови їхньої високої якості, послідовно втілюються у життя завдяки спільному баченню громади.

Соціальне планування полягає в тому, що громади отримують змогу самостійно вибрати метод визначення, над чим повинна працювати місцева влада. Для цього можуть бути використані різні форми залучення громадськості до обговорення планів розвитку населеного пункту, як-от:

- поглиблене інтерв'ювання ключових осіб для визначення конкретних питань, над якими слід працювати, і побудови підвалин для подальшого консенсусу, створення організаційного комітету з лідерів громади;

- вибіркові та/або суцільні опитування про ставлення до певної проблеми, які дають змогу окреслити існуючі проблеми та виявити можливі шляхи їхнього розв'язання, а також з'ясувати, наскільки прийнятними є ті чи інші ідеї;

- зустрічі в місцевих органах влади (муніципалітетах), призначені для збирання пропозицій громадян і забезпечення консенсусу;

- робота фокус-груп, в яких детально опрацьовуються окремі складові цілісного бачення.

Підходи до створення бачення громадою свого бажаного майбутнього вивчалися у ході дослідження, проведеного міжнародною асоціацією менеджерів міст та округів. У ньому містяться цікаві уроки щодо того, як організувати планування, аби досягти залучення учасників з різних прошарків, як допомогти громадянам виробити компетентні рекомендації для органів місцевого самоврядування і як з'ясувати громадську думку, стимулюючи при цьому інтерес до діяльності місцевих органів влади. Зокрема, наведено такий приклад соціального планування:

У місті Ред-Вінг, розташованому у центральній частині штату Міннесота, проживає 15 тисяч мешканців. Місто використало процес визначення бачення бажаного майбутнього для того, щоб оновити свій комплексний план і залучити громадян до розробки плану землекористування на майбутнє.

Проект визначення бачення було розроблено виконавчим комітетом «Ред-Вінг-2000». До комітету увійшли 15 осіб, включаючи мера, адміністратора міської ради та представників уряду округу, шкільного округу, місцевих підприємств, торговельної палати, туристичних компаній та медичних закладів.

Реалізація проекту почалася у березні 1993 року з проведення одnodенної зустрічі з громадянами. Понад 100 громадян взяли участь у цьому семінарі. Щоб залучити учасників, місто скористалося двома підходами: розсилання поштових повідомлень лідерам громади і об'єднанням громадян та оприлюднення у місцевих газетах статей і оголошень про цей захід.

Велика група була поділена на сім чи вісім менших, причому з кожною з них працював окремий модератор. Щоб отримати уявлення про те, як саме громадяни бачать майбутнє Ред-Вінга, групи мали відповісти на п'ять запитань такого характеру:

1. Як, на вашу думку, має виглядати Ред-Вінг 2010 року? Якими мають бути його визначальні риси? Назвіть їх у порядку їхньої важливості для вас.

2. Якими, на вашу думку, мають бути цілі та пріоритети, щоб реалізувати різні складові вашого бачення?

3. Які перешкоди можуть завадити досягненню накреслених вами цілей та реалізації вашого бачення? На які сильні сторони ви можете опиратись у досягненні визначених цілей? Які можливості можуть з'явитися і посприяти вам?

4. До яких дій може вдатися Ред-Вінг, щоб подолати чи уникнути перешкод або використати свої сильні сторони та можливості? Думайте в категоріях нових або модифікованих політичних дій, програм, проєктів, розробок, нормативних документів тощо.

5. Як ваше бачення узгоджується з природними умовами Ред-Вінга? Подумайте над тим, як ваше бачення, цілі та ідеї пов'язуються з економічним зростанням, житловим будівництвом та житловими програмами, відпочинком, мистецтвами, охороною історичних пам'яток, туризмом, соціальними послугами, розвитком центру міста і транспортом.

Наступним кроком після семінару була модернізація міського плану землекористування. Для цього місто використало методіку роботи з фокус-групами. Було оголошено про засідання фокус-груп, названі семінарами, а лідери громади одержали персональні запрошення. Протягом двох вечорів учасники обговорювали попередній план землекористування. Після першого засідання працівники мерії та спеціальний консультант узагальнили і систематизували результати обговорення. Наступного вечора ці матеріали були представлені групі для подальшого опрацювання.

Протягом наступних місяців проведено ще кілька семінарів для обговорення різноманітних питань, що стоять перед містом. Зокрема, розглянуто проблеми транспорту, парків та відпочинку, планування центральної частини міста, плани інших районів. Кожного разу використовувався метод дводенних семінарів.

Після першої пари семінарів з питань землекористування місто розповсюдило звіт про проведену роботу у вигляді додатку до місцевої газети. До звіту також було включено опитувальник з метою отримати зауваження

громадян щодо плану, а не збирати дані для наукового дослідження. Результати опитування були систематизовані і передані планувальній комісії та учасникам семінару.

Після опрацювання матеріалів семінарів попередній звіт було представлено громадськості на відкритих зустрічах у місцевій бібліотеці та інших закладах міста. Депутати міськради спілкувалися з громадянами, а зауваження та пропозиції останніх фіксувалися.

По завершенні процесу визначення бачення за участю громадян планувальна комісія влаштувала дві громадські презентації плану, які відвідали понад 200 осіб. На обох зустрічах громадянам було надано можливість висловити зауваження до плану. Планувальна комісія ще раз переробила план з урахуванням пропозицій громадян і представила його на розгляд міської ради. 14 лютого 1994 року міськрада затвердила остаточний варіант Комплексного плану Ред-Вінга.

Загалом місто Ред-Вінг залучило до процесу стратегічного бачення понад 1000 громадян. На створення плану працівники мерії та добровольці витратили понад 2000 годин. Міська рада працювала на всіх етапах проекту, беручи участь у семінарах та зустрічах з громадськістю у місцях, де представляли план. Разом з планом було затверджено бюджетні положення та графік виконання. Планувальній комісії було доручено стежити за реалізацією плану та доповідати про це міській раді. Сьогодні план, від якого залежить краще майбутнє Ред-Вінга, втілюється в життя [63].

Як українську ілюстрацію до цього різновиду роботи в громаді можна навести приклади міст Івано-Франківська та Хмельницького:

Ці міста виборювали право бути учасниками позики Світового банку, а для цього їм треба було довести свою платоспроможність на тривалий період, розробити стратегію розвитку.

«Івано-Франківськ – це європейське місто зі стабільною економікою і чистим навколишнім середовищем», – з таким гаслом франківська громада

пов'язує поліпшення свого життя на наступні 10-15 років. Стратегічний план накреслює головні напрями розвитку економіки міста через її реструктуризацію, розширення виробництва споживчих товарів, сфери послуг. Очікується, що його реалізація дасть поштовх розвитку туристичних, спортивних та мистецьких імпрез, забезпеченню високорозвиненої інфраструктури та сервісу, що базуватимуться на розвитку місцевої промисловості та залученні інвестицій.

Водночас хмельничани погодилися з такою перспективою розвитку міста, де пануватиме сприятливе середовище для підприємств, що забезпечить їхнє процвітання, а отже, надасть рівні можливості громадянам у реалізації свого потенціалу. Ресурси спрямовуватимуться на виробництво тих товарів і послуг, які мають перевагу над конкурентами. Спрогнозовано, що обсяг промислового виробництва у Хмельницькому до 2005 року матиме тенденцію до скорочення, а сектор торгівлі та громадського харчування зростатиме. Надалі очікується зворотна ситуація: капітал, накопичений у секторі обслуговування, спрямовуватиметься у промисловість. Робочою групою були визначені пріоритетними харчова і легка промисловість, які є стабільними та зростаючими секторами економіки міста, машинобудування, оскільки наявність виробничих потужностей та кваліфікованої робочої сили уможливило переорієнтацію таких підприємств на випуск продукції для сільського господарства та переробних галузей. Перспективне й будівництво, яке дає змогу залучити кошти внутрішнього інвестора і сприяє розвитку інфраструктури міста. Громадськість виявила неабиякий інтерес до розробки проекту стратегічного розвитку міста. Міська газета започаткувала спеціальну колонку для висловлювань громадян щодо проекту, відкрите обговорення відбувалося в телевізійних і радіопрограмах, проведено громадські слухання [64].

Хоча наведені приклади вселяють певний оптимізм, однак в Україні практика соціального планування із залученням населення поки що не набула поширення. Вона створює потенційне поле діяльності для соціологів та

фахівців із соціального адміністрування, оскільки таке планування – ефективний інструмент, який дозволяє територіальним громадам забезпечувати власне майбутнє. Про це переконливо свідчить досвід країн з розвиненим місцевим самоврядуванням, де соціальне планування сприймають не тільки як таке, що враховує місцеві особливості й вдосконалює соціально-економічну ситуацію, а й як чинник підвищення довіри до місцевої влади й більш справедливого розподілу суспільного продукту [43].

Третя модель за Д. Ротманом – соціальна дія – передбачає існування вразливих груп населення, котрі потребують сприяння в організації задля висування власних вимог до ширшої громади. Така модель спрямована на перерозподіл влади, ресурсів, зміну порядку ухвалення рішень у громаді та політики формальних структур [58].

У рамках цієї моделі, запропонованої Д. Ротманом, деякі автори виділяють кілька напрямів або окремих моделей:

- модель реагуючої громади (створення «цільової» громади з надавачів та отримувачів соціальних, освітніх, медичних та інших послуг);

- модель побудови коаліцій (застосовують у тих ситуаціях, коли громаду з надавачів та отримувачів послуг ще потрібно створювати, наснажуючи людей та відповідні агенції);

- модель співробітництва у громаді (створення громад з отримувачів послуг без залучення їхніх надавачів) [62].

Ця модель добре розвинута у США, де навіть ухвалили федеральну програму щодо боротьби з бідністю, засновану на ідеях соціальної дії, проводили експерименти на рівні громад та муніципалітетів, спрямовані на запобігання скоєнню підлітками правопорушень і зупинення відселення мешканців з центральних частин міст [65]. Наведемо кілька прикладів такого різновиду роботи в громаді.

У штаті Огайо, США, розроблено програму підтримуючого житла, яку реалізує організація «Селф» (аббревіатура від англійської назви – Підтримка

малозабезпечених сімей). У її рамках надають якісні послуги бездомним, особливо тим, хто має особливі потреби, зокрема людям з проблемами психічного здоров'я, залежним від психоактивних речовин, людям з функціональними, інтелектуальними й сенсорними обмеженнями та людям з ВІЛ/СНІДом. Цю програму розробили як відповідь на визнання громадою факту збільшення числа бездомного населення. Здійснення інтенсивного догляду включає такі послуги, як надання житла, допомога у працевлаштуванні, навчання життєво необхідних навичок, навчання того, як розпоряджатися коштами та планувати бюджет. За період липень 2001 – вересень 2002 понад 80 % клієнтів отримали житло й понад 70 % – знайшли роботу або підвищили свої прибутки [39].

Якщо говорити про український досвід використання моделі соціальної дії, то можна навести приклад роботи недержавної організації – Львівського обласного відділення Українського фонду «Реабілітація інвалідів», яка провела лобістську кампанію із захисту прав інвалідів.

Місія цієї організації – інтеграція у суспільство людей з особливими потребами (інвалідів), залежних від інвалідних крісел-візків. Однією з найбільших причин соціальної ізоляції людей, залежних від крісел-візків, є архітектурні бар'єри. Ліквідація архітектурних бар'єрів і створення доступу для людей, залежних від крісел-візків, одна з програм Ресурсного центру незалежного життя, а лобіювання – один із засобів досягнення цієї мети. Організація визначила такі шляхи лобіювання: привернення уваги громадськості до проблеми; вивчення законодавчої бази, а також будівельно-архітектурних норм і стандартів України; визначення впливу на громадськість (робота з мас-медіа, проведення різних акцій, робота зі студентами львівських ВНЗ); навчально-просвітницька діяльність. Також Львівське обласне відділення українського фонду «Реабілітація інвалідів» подало ряд звернень до громадськості міста, однак листи-звернення тоді були ще мало осмислені, деякі листи влада просто ігнорувала. Хоча результат був вагомим – згідно з

розпорядженням міського голови В. Шпіцера від 1993 року стало обов'язковим облаштування лікувальних установ і створення умов для виїзду інвалідним візком з помешкань інвалідів згідно зі списком, поданим організацією.

Звідси висновок – усі звернення мають бути письмові, офіційно надіслані чи вручені у канцеляріях адресатів. Копії цих звернень мають зберігатись в організації. З боку Львівського обласного відділення Українського фонду «Реабілітація інвалідів» потрібно було:

- не допустити створення архітектурних бар'єрів на об'єктах, які проектувалися;

- готувати пропозиції вирішення конкретних об'єктів;

- працювати з громадськістю.

Внаслідок цих дій з'явилися перші результати: розпорядження міського голови та запрошення до державної комісії під час здачі в експлуатацію 1 -ї черги Приміського залізничного вокзалу ст. Львів (1996 р.). Однак, незважаючи на постійні звернення, не завжди при виконанні ремонтно-будівельних робіт дотримувалися вимог організації. Після звернення до міського голови була винесена пропозиція провести нараду для керівників відповідних служб, що дало змогу донести до відома керівників цю проблему. На нараду запросили керівників департаментів, управлінь міськвиконкому. На ній ухвалили рішення включити представника Львівського обласного відділення Українського фонду «Реабілітація інвалідів» до складу містобудівної ради при Головному управлінні архітектури і містобудування.

Як бачимо, внаслідок всіх заходів та засобів впливу вийшло ряд наказів і розпоряджень локального значення, які зобов'язують виконавців вживати заходів щодо створення умов для людей з особливими потребами. Тепер дещо змінилась і місія організації – контролювати виконання та впливати на обов'язкове виконання цих наказів [15-18; 65].

Три описані тут моделі стали майже «класичними». У таблиці 2.1 узагальнено базові характеристики моделей, описано припущення, на яких

ґрунтується той чи інший вид втручання, визначено пріоритетні методи дій. Ця інформація дає уявлення про те, чого саме очікують від соціальних працівників у рамках конкретної моделі.

Таблиця 2.1

Три моделі практичної діяльності соціального працівника в громаді
(за Д. Ротманом)

Параметри	Модель		
	місцевого розвитку	соціального планування	соціальної дії
1	2	3	4
ЦІЛІ ДІЯЛЬНОСТІ	Підвищення інтеграції та можливостей громади, розвиток самодопомоги (цілі, орієнтовані на процес)	Розв'язання проблем з огляду на значні труднощі громади (цілі, орієнтовані на завдання)	Зміна владних стосунків та доступу до ресурсів, ключові інституційні зміни (цілі, орієнтовані на процес або завдання)
Припущення щодо структури громади та проблем	У громаді спостерігається аномія, відсутність зв'язків та здатності до демократичного прийняття рішень; громада є статичною	У громаді – значні соціальні проблеми, пов'язані з психічним та фізичним здоров'ям, житлом, відпочинком тощо	У громаді є упосліджені групи, спостерігаються соціальна несправедливість, нерівність, депривація
Ключова стратегія дій	Залучення широкого кола людей до визначення та розв'язання власних проблем	Збирання інформації щодо проблем та прийняття рішень щодо перспективного розвитку	Кристалізація проблем та мобілізація людей на дії проти ворогів (ворожих цілей)
Тактики і техніки змін	Досягнення консенсусу; комунікація між групами в громаді; групові дискусії	Досягнення консенсусу чи розв'язання конфлікту	Конфронтація, безпосередні дії, переговори
Засоби змін	Спрямування малих, орієнтованих на завдання груп	Спрямування формальних організацій та тлумачення даних	Спрямування масових організацій та політичного процесу
Ставлення до владних структур	Члени владних структур співпрацюють у розв'язанні проблеми	Владні структури є роботодавцями та спонсорами	Владні структури є зовнішньою мішенню дій, сприймаються як пригноблювачі, яких потрібно примушувати щось зробити або усунути
Межі діяльності	Уся територіальна громада	Уся громада чи її частина	Частина громади

1	2	3	4
Припущення щодо інтересів груп у громаді	Спільні інтереси або інтереси, відмінності в яких можна узгодити	Інтереси узгоджуються або суперечать одні одним	Конфліктні інтереси, які неможливо легко узгодити, брак ресурсів
Бенефіціарії	Мешканці	Одержувачі послуг	Жертви
Роль бенефіціаріїв	Учасники активного процесу розв'язання проблеми	Споживачі послуг	Виборці, члени масових організацій, роботодавці
Застосування наснаження (імпаурменту)	Розбудова можливостей та компетентності громади задля того, щоб вона ухвалювала поінформовані рішення; розвиток у членів громади відчуття особистого зростання	З'ясування у членів громади їхніх потреб у послугах, інформування членів громади про їхній вибір	Досягнення реальної влади для бенефіціаріїв – прав та засобів впливати на рішення громади; розвиток у членів громади відчуття особистого зростання

У кожній конкретній ситуації соціальним працівникам доводиться вирішувати, яку саме модель варто застосовувати. Коли громада гомогенна або між її групами є бажання обмінюватися, корисно дотримуватися моделі місцевого розвитку. Якщо проблеми очевидні та щодо них існує згода, якщо реалізація сформованої на підставі фактичної інформації програми приведе до розв'язання цих проблем, тоді, можливо, найкраще вдатися до моделі соціального планування. Коли ж групи в громаді демонструють ворожість, а інтереси неможливо узгодити в процесі звичайних дискусій та переговорів, то найефективнішою може виявитися модель соціальної дії. Оцінюючи прийнятність чи неприйнятність певної моделі втручання, соціальні працівники повинні робити системний аналіз ситуації в громаді, уникати ідеологічних упереджень чи методологічних уподобань. Кожна модель потребує відповідних технік, тактик та інструментів, а відповідно – знань і навичок, про які мова піде в наступних розділах.

Тривалий час ці три моделі вважали такими, що мають виразно окреслені межі й характеристики, а інколи навіть переконували у їхній несумісності одна з одною. Розвиток практичної діяльності соціальних працівників у громаді привів до переосмислення у середині 1990-х цих запропонованих моделей,

розширення рольового репертуару соціальних працівників. Нині Д. Ротман (2001), не відступаючи від своїх ідей, говорить про застосування у деяких випадках бімодального підходу, тобто про паралельне використання двох із визначених ним трьох моделей. Інші ж науковці почали виділяти гібридні чи змішані моделі, що включають різні елементи трьох моделей [64].

2.2. Сучасні моделі практичної соціальної роботи в громаді та їх організаційний потенціал

Американська «Енциклопедія соціальної роботи» (1995), котру у США вважають настільною книгою соціальних працівників, визначає вісім сучасних моделей практичної роботи в громаді:

- організація сусідів та громадськості (Neighbourhood and Community Organizing);
- організація функціональних громад (Organizing Functional Communities);
- соціальний та економічний розвиток громади (Community Social and Economic Development);
- соціальне планування (Social Planning);
- розвиток програм та зв'язків у громаді (Program Development and Community Liasons);
- політичні та соціальні дії (Political and Social Actions);
- коаліції (Coalitions);
- соціальні рухи (Social Movements) [64].

Автори характеризують виділені ними моделі за такими параметрами, як очікувані результати, проблеми, на розв'язання яких спрямована діяльність, об'єкти і суб'єкти дій. Ці моделі відображають розмаїття форм участі соціального працівника в розвитку громади та захисті інтересів її членів.

Варто виділити ще одну групу сучасних практичних моделей, дотичних до соціальної роботи в громаді. Модель *запобігання злочинності на рівні громади*, яка орієнтована на профілактику правопорушень і зловживання наркотиками [39], організацію сусідського нагляду [4], зменшення стигми, надання правопорушникам можливостей для реінтеграції [31], зниження рівня страху в громаді, підвищення безпеки вразливих груп (людей похилого віку, дітей) та досягнення довіри між поліцією і мешканцями громади [42]. Вочевидь розпорошена між іншими моделями, виділеними в «Енциклопедії соціальної роботи», як-от організація сусідів та громадськості, розвиток програм та зв'язків у громаді, побудова коаліцій.

Модель *формування здорового способу життя* має на меті підвищення якості життя в громаді та спирається на проведення місцевих профілактичних заходів [13-20]. Її можна вважати складовою інших моделей: соціального та економічного розвитку громади, розвитку програм та зв'язків у громаді, організації функціональних громад тощо. Фахівці відзначають, що зміни у місцевих стратегіях формування здорового способу життя віддзеркалюють глобальні тенденції децентралізації та представницької демократії [65].

Американські фахівці також інколи виділяють як окремі моделі таку діяльність працівників у громаді, що спрямована на підтримку відтворення й споживання як функцій територіальних громад. Особливо це стосується сільських громад. Модель *відродження громади* передбачає оцінку потужності місцевих ресурсів, залучення людей, котрі мають ідеї та бачення розвитку громади, передовсім економічного характеру, знаходження інвестицій для розширення існуючого місцевого бізнесу та створення нових структур [16]. Інші фахівці виділяють *модель виробництва*, у рамках якої сприяють створенню різноманітних організацій у громаді, передовсім економічних проєктів, надання соціальних послуг, забезпечення житлом [17], що сприятиме розвитку внутрішніх зв'язків у бідних громадах [48]. Очевидно, що такі моделі є комплексними й насправді містять у собі елементи більш загальних

підходів, запропонованих Д. Ротманом, а також підходів, визначених в «Енциклопедії соціальної роботи». Разом з тим останні чотири моделі (запобігання злочинності на рівні громади, формування здорового способу життя, відродження громади, модель виробництва) є міждисциплінарними й виходять за межі професійної соціальної роботи, оскільки потребують залучення інших фахівців.

Ще одна модель, яка набула значного поширення останнім часом, – це *модель наснаження (імпаурменту) громади*. Вона наголошує на зміцненні самої громади, розвитку соціального капіталу, надання їй повноважень для розв'язання своїх проблем. Проте деякі фахівці відносять імпаурмент громади не до моделі роботи в громаді, а до тактики [19], стратегічного підходу [20], що може бути використаний в рамках багатьох моделей, або до принципів [31] та цінностей роботи в громаді [52].

Як видно з наведеної вище інформації щодо моделей роботи в громаді, цей вид діяльності відзначається різноплановістю й складністю підходів.

Зауважимо, що деякі фахівці, узагальнюючи практичний досвід, віддають перевагу визначенню надзвичайно конкретних моделей і тим самим деталізують підходи. Наприклад, в організації громади інколи виділяють чотири моделі, названі переважно на честь того, хто був ініціатором такої діяльності:

- модель організаційних зв'язків (*модель Чевіза*);
- модель зустрічей у домівках (*модель Росса*);
- модель коаліцій (*модель Алінського*);
- модель соціальних мереж (заснована на релігійних традиціях, центром допомоги виступає церква або синагога).

Модель організаційних зв'язків була названа на честь Цезаря Чевіза, лідера руху у 1960-х рр. на захист прав мігрантів. Тяжкі умови в міграційних трудових таборах нашттовхнули Ц. Чевіза на думку про те, що для організацій фермерських робітників потрібно насамперед створити структуру, до якої б

відчували довіру. Чевіз працював над розвитком відчуття довіри через створення для фермерських працівників клубів з придбання продуктів харчування та бензину. Представники агробізнесу не вбачали в клубах щонайменших загроз. Такі утворення почали діяти. Вони стали базою для організації робітників, розвитку соціальних зв'язків між ними. Клуби сприяли виникненню почуття солідарності, місцевої відданості, стали осередком виявлення лідерів, тобто джерелом посилення громади.

Зв'язки у громаді стали ще глибшими, коли Чевіз вдався до прямих методів конфронтації: пікетування, маршів, бойкотів, а також до проведення переговорів з роботодавцями.

Модель зустрічі у домівках розробив у 1960-х Фред Росс (Каліфорнія, США), її вдосконалила Асоціація організацій у громаді за негайні реформи (ACORN). Як і в попередній моделі, йшлося про захист прав бідних. Цього разу – темношкірих працівників, котрі також не мали власних організацій, проте відчували належність та відданість певному місцю. Проблема, яку вони відчували, полягала у відсутності безпеки й у дискримінації.

Зустрічі в домівках – це короткі, тривалістю година-півтори вечірні зібрання груп із 6-20 людей. Їх організують у бідних громадах. Робота в рамках цієї моделі розпочинається зі знайомства працівника з членами громади, налагодження контактів, виявлення того, хто зголоситься провести у себе першу зустріч. Перша зустріч ініціативних членів громади зазвичай присвячена обговоренню проблем, виробленню певного документа, в якому викладено ці спільні турботи.

На наступному етапі учасники першої зустрічі відвідують інших членів громади у їхніх домівках. Прямі розмови у неформальній атмосфері дозволяють активніше залучати людей, вселяти в них відчуття колективної сили.

Далі необхідно провести громадський форум або кілька зустрічей з широкою громадськістю. На форумі слід прийняти рішення про створення організації, яка просуватиме рішення форуму, обговорити її місію та обрати її

керівний орган. Усі присутні на форумі повинні мати право вступити в організацію, в якій обов'язково мають бути членський квиток і символічні внески. Модель зустрічі в домівках, на відміну від інших моделей організації громади, підходить тільки до територіальної громади.

Модель коаліцій названа на честь Сола Алінського, з іменем якого часто пов'язують розвиток соціальної ідеї як напрямку роботи в громаді. Алінський вважав, що організаціям у громаді потрібно зосереджуватися на нагальних проблемах, а не на широкому контексті чи ідеологічних цілях.

І хоча дехто вважає, що організації в стилі Алінського віджили своє [58], інші розглядають їх як цілком перспективний напрям роботи, наводячи сучасні приклади об'єднання зусиль різних організацій. Наприклад, коаліція організацій, зацікавлених у програмах лікування та профілактики СНІДу, працювала разом з органом законодавства штату щодо створення відповідних служб у громадах. Коаліція об'єднувала релігійні й феміністичні організації, організації захисту громадянських прав і фахові асоціації [63].

Модель соціальних мереж – це видозмінена модель коаліцій, розроблена учнями С. Алінського, Фондом промислових територій (IAF), Тихоокеанським інститутом організацій у громаді (PICO), організацією «Пряма дія та навчання дослідженням» (DART), Фондом Гамаліель. Цей підхід ґрунтувався на існуючих релігійних зв'язках, юдео-християнській вірі у братерство, біблійній етиці допомоги ближньому. Люди мусять об'єднатися, аби подбати про бідних, голодних, бездомних у своїй громаді, відновити свій мікрорайон.

Нині у США віруючі та лідери місцевих синагог і церков убачають частину своєї соціальної місії в тому, щоб допомогти членам громади організуватися для забезпечення себе чистим і спокійним середовищем, гарними школами, більш чутливими до місцевих потреб органами влади, кращими стосунками з іншими громадами. Такі мережі здатні розв'язувати й економічні питання. Наприклад, 1987 року тиск трьох соціальних мереж призвів до встановлення у Каліфорнії мінімальної заробітної платні [64] (такі

рішення й розмір мінімальної заробітної платні – прерогатива конкретного штату, в США й досі є штати, де немає мінімальної заробітної платні).

Завдання організатора, що діє в рамках такої моделі, виявити в громаді лідерів, котрі здатні переконати інших. Мережі мобілізуються, коли люди, котрі мають уже сформовану думку щодо певного питання, переконуються в можливості змін завдяки колективним діям.

В цілому ці моделі відрізняються не тільки за методами роботи, а й за двома ключовими параметрами:

- кількістю місцевих організацій, груп, утворень тощо, які діють у громаді;
- силою та глибиною соціальних зв'язків між цими організаціями, а також людьми у громаді (див. рис. 2.1).



Рис. 2.1. Чотири моделі організації громади

При виборі моделі необхідно ретельно проаналізувати, що відбувається в громаді. Якщо, наприклад, у громаді небагато або зовсім немає асоціацій, а

відданість і зв'язки нерозвинуті, то, напевне, краще вдатися до моделі, запропонованої Чевізом. З іншого боку, модель Росса більше пасує до ситуації, коли також немає великої кількості організацій, але соціальні зв'язки та відданість громаді є значними. Якщо поміж численними асоціаціями в громаді бракує зв'язків, то доречніше зупинитися на моделі Алінського. У випадку існування багатьох асоціацій із сильними зв'язками між собою варто звернутися до моделі соціальних мереж.

Крім того, у діяльності громад виділяють вісім напрямів соціальної роботи, що утворюють їхній організаційний потенціал. Зокрема, це:

- організація громади, що має метою поліпшення координації діяльності різних агенцій;
- розвиток громад, спрямований на надання допомоги групам, аби вони мали змогу активно брати участь у житті громади, у виробленні та реалізації тих рішень, які так чи інакше їх стосуються;
- соціальне планування на рівні громади, яке має на меті аналіз соціальних умов, постановку цілей та оцінку діяльності існуючих служб для її удосконалення;
- навчальні програми, спрямовані на тісніший контакт між відповідними закладами та місцевим населенням;
- політична активність, спрямована на організацію масових виступів з метою вирішення наболілих питань, що безпосередньо стосуються інтересів даної громади;
- розвиток жіночого руху задля поліпшення становища жінок та подолання дискримінації за ознаками статі;
- робота з етнічними меншинами щодо задоволення їхніх нагальних потреб та боротьби з проявами расизму;
- догляд за місцем проживання, який орієнтований на розвиток соціальних зв'язків, волонтерських служб та організацій груп самопомоги.

Організаційний потенціал соціального планування у громаді враховує різноплановість потреб клієнтів. Наприклад, люди з проблемами психічного здоров'я часто-густо не можуть залишатися в родині, й тому для них створюють «будинки на півдорозі» (тобто медико-соціальний заклад тимчасового проживання, де людина проходить соціальну реабілітацію після посиленого медичного лікування), групові будинки (постійне житло для 10-12 осіб, де у кожного є власна кімната), гуртожитки та притулки (тимчасове житло), соціальне житло (проживання в звичайному помешканні, наданому муніципалітетом, куди регулярно навідується соціальний працівник).

Окрім цього, в громадах діють денні центри та клубні будинки, майстерні з розвитку навичок, інформаційні центри та служби представництва інтересів. Важливою складовою догляду в громаді є кризові центри, телефони довіри, будинки для тимчасового перебування (їх використовують, коли постійні доглядальники потребують короткої перерви), служби ескортування (супроводу) тощо. Надання послуг вдома (побутових, реабілітаційних) – також частина догляду в громаді. Фостеринг, тобто тимчасове всиновлення чи опікування дітьми-сиротами, людьми з функціональними обмеженнями, літніми людьми, котрі потребують постійної сторонньої допомоги, також відносять до роботи в громаді, тобто її оргпотенціалу. Формування цілісної мережі потребує значних ресурсів і соціального капіталу громади, цілеспрямованої політики.

При організації догляду в громаді необхідно звертати увагу на потреби, які існують у громаді, та можливості для їх задоволення, якнайактивніше залучення волонтерів до надання послуг, розвиток місцевих ініціатив, використання можливостей для отримання фінансування з-поза меж громади, якщо її члени не спроможні інвестувати кошти в розвиток служб у громаді.

Прикладом розвитку догляду в громаді є виникнення та функціонування хеседів – соціальних служб у єврейських громадах України. Нині вони діють у 40 містах і обслуговують не тільки великі міські поселення, а й регіони. У Києві

клієнтами хеседу стали 14 тисяч євреїв, переважно похилого віку, з них – понад півтори тисячі – це мешканці Київської області. У Харкові хесед має понад 12 тисяч клієнтів, в Одесі – 8,9 тисяч, у Дніпропетровську – 8,5 тисяч, у Львові – 2,6 тисячі. Загалом по Україні вони обслуговують майже сто тисяч людей.

Організаційний потенціал громад за інтересами постає завдяки процесу, в ході якого конструюються проблеми, що згуртовують її членів. Організатори таких громад визнають неперспективність абстрактних ідей, стосовно яких люди не досягли згоди. Громади утворюються тільки після того, як люди обговорили, узгодили та сформулювали проблему й визнали її актуальність для кожного. Це саме стосується й згоди щодо причин та можливих шляхів розв'язання проблеми. Наприклад, важко організувати групу для боротьби проти низької заробітної плати, якщо одні люди вбачають проблему в експлуатації робітників капіталістами, а інші вважають, що робітники могли б отримувати більше, якби були освіченішими. Чи полягає розв'язання проблеми у поліпшенні шкіл у мікрорайонах, де мешкають робітники, чи ж варто створювати виробничі кооперативи, в яких працівники будуть співвласниками?

Зрозуміло, будь-яку проблему можна розглядати по-різному і з різним ступенем конкретизації. Якщо промислове підприємство забруднює якусь річку, вбиваючи у ній рибу й загрожуючи міському водопроводу, то альтернативними поглядами на розв'язання проблеми можуть бути: контроль за викидами та очисними спорудами підприємства, очищення річки, вдосконалення існуючого законодавства. Захисники інтересів людей, залежних від інвалідного візка, можуть зосередитися на різних аспектах, наприклад на фактах дискримінації під час прийому на роботу, безперешкодному доступі до громадських будинків або ж на зміні громадської думки щодо людей з функціональними обмеженнями. Формулювання проблеми впливає на те, яка кількість людей зацікавилася нею й запропонувала конкретні шляхи її розв'язання.

Отже, організаційний потенціал громади за інтересами передбачає досягнення того, що значна кількість людей погоджується з причинами проблеми і погоджується з певними кроками щодо її розв'язання. Визначення проблеми вимагає тактичних переговорів з потенційними активістами громади. Коли ж досягнуто спільних інтерпретацій, тоді можна говорити про утворення громади. Згодом такі спільні інтерпретації породжують спільні цінності, які в свою чергу можуть привести до формування спільної культури [64]. Цей процес особливо яскраво спостерігається, коли громада за інтересами переростає у соціальний рух.

У багатьох випадках організаційний потенціал громади за інтересами утворюється завдяки посиленню вже існуючих міжособистісних зв'язків та розвитку соціального капіталу. Людей може об'єднувати дружба, родинні зв'язки, сусідство, спільна робота, участь у батьківських комітетах, політичних групах, релігійних організаціях, спортивних клубах тощо. Виявлення існуючої соціальної мережі може бути надзвичайно корисним при побудові громад, орієнтованих на самопідтримку.

Досить часто громади за інтересами набувають юридичного статусу громадських чи благодійних організацій. Адже через формальну організацію легше займатися лобіюванням інтересів, залученням ресурсів, спілкуватися з владною структурою. У деяких випадках виникають так звані парасолькові організації, котрі об'єднують низку інших організацій, що безпосередньо працюють з людьми. Громадами за інтересами можна вважати українські організації, що об'єднують багатодітні родини, колишніх воїнів-афганців, хворих на діабет тощо.

Показовим прикладом організації громади за інтересами є досвід київської організації «Джерела», яка допомагає людям з розумовою відсталістю. Вона виникла як група взаємодопомоги батьків, котрі виховували дітей, що були визнані психолого-педагогічними комісіями «ненавчуваними».

Групу, що діяла під егідою Асоціації психіатрів України, очолювала Р. Кравченко, викладач англійської мови та перекладач.

За словами Р. Кравченко, керівника правління «Джерел», «вивчення міжнародного досвіду і свої, українські "університети" боротьби за виживання організації та за відстоювання інтересів дітей навчили, що добитися реальних змін можна лише спільними зусиллями, лише залучивши кожну родину, яка виховує дитину-інваліда. У "Джерелах" працює кожна мати: хтось шукає фінансової підтримки благодійників, хтось допомагає фахівцям готуватися чи проводити заняття, інші беруть участь в облаштуванні приміщень, виконують кур'єрську роботу, звертаються по гуманітарну допомогу, пишуть численні листи до депутатів різних рівнів, налагоджують контакти з потенційними партнерами тощо. "Джерела" пишаються тим, що їм вдалося стати партнером структур державної виконавчої влади та державних служб соціальної сфери.

Вихід за межі громади здійснюється не тільки через появу інформації про «Джерела» у ЗМІ, а й завдяки виданню та поширенню методичної літератури, що репрезентує досвід створення успішної громади, в якій людей об'єднало прагнення розв'язати спільну проблему.

Що стосується роботи з етнічними громадами, то потрібно пам'ятати: людей часто відносять до певних громад незалежно від їхнього власного вибору. Колір шкіри, релігія, прізвище, етнічне походження автоматично зараховують людину до «приписаної» громади, проте насправді люди вирішують для себе самі, чи вважати себе членом певної громади. Китайця, котрий живе в США, відносять до «китайських американців» чи «азійських американців», але він може не брати участі в житті етнічної громади, тобто громади за інтересами чи солідарної громади.

В Україні спостерігаємо становлення різних етнічних громад – татарської, єврейської, польської, чеської, грецької, громади ромів та інших, які традиційно існували на наших теренах. Проте виникають і нові – бурятські, в'єтнамські, китайські тощо. Наприклад, у Києві та Львові активно діють афганські громади.

Утворення афганської громади у Львові – данина політичним процесам і радянсько-афганським зв'язкам. За часів СРСР афганців посилали до України на навчання. Але зміна політичного режиму в Афганістані призвела до того, що колишнім студентам не було куди повертатися: на батьківщині вони, як прихильники прокомуністичного режиму, зазнали б переслідувань.

Афганські біженці, котрі опинилися в Україні, стикаються з такими труднощами, як прийняття дітей до школи або до дитсадка; лікування в поліклініці та державних закладах медичної охорони; отримання статусу біженця; отримання українського громадянства (для тих, хто живе в Україні понад три роки); свобода пересування та можливість займатися торговельною діяльністю [3; 23].

Афганці були першими, хто офіційно отримав статус «біженця», коли в Україні з'явилися правові засади для надання такого статусу (й нині майже половина біженців в Україні – вихідці з Афганістану). Значна частина з них намагається дотримуватися етнічних зв'язків і культурних традицій свого народу. У Львові на базі афганської громади була створена організація «Афганські біженці», яка займається представництвом інтересів громади та реалізацією проектів, спрямованих на поліпшення рівня життя членів громади.

Завдяки міжнародним проектам 1999 року у Львові відкрили недільну школу, де 18 дітей вивчали афганську мову та культуру. Було найнято на роботу вчителя, який сам є біженцем, отримано відповідну літературу. На додаток до курсів для дітей організували спеціальні класи з української культури та місцевої історії. Таким чином у школі щотижня функціонувало понад 20 різних класів. Біженцям також запропонували консультації, пов'язані з освітою, як-от: заповнення документів, переклад, безпосередню допомогу в отриманні доступу до навчання. Дорослі були залучені до планування та надання освітніх послуг у своїй громаді.

Узагальнюючи сказане раніше, відзначимо, що мобілізуючи людей – чи на основі почуття солідарності, чи довкола конкретного питання, слід

пам'ятати: зазвичай громади за інтересами не виникають самі по собі й не існують «історично», їх будують, організують. Інколи громаду утворюють з нуля, коли люди збираються задля розв'язання нагальної проблеми. В інших випадках – між людьми вже налагоджено соціальні зв'язки, проте необхідно розвивати почуття спільності й визначати спільні цілі. Організація громади за інтересами чи громади солідарності не повинна призводити до ізоляції, виникнення у членів громади відчуття відірваності від ширшого суспільства.

Водночас довкола віртуальних громад (досить часто їх називають віртуальними спільнотами) точиться чимало суперечок науковців. Одні з них вважають, що посилене інтернет-спілкування призводить до руйнування соціальних зв'язків і зменшує соціальний капітал [22], інші – навпаки, доводять позитивний вплив віртуального середовища, де люди можуть без особливих зусиль знайти собі подібних і налагодити з ними постійні зв'язки [35].

Термін «віртуальна громада» (virtual community) набув популярності завдяки однойменній книзі Г. Рейнголда, в якій доводиться тотожність спільнот, утворених завдяки комп'ютерному спілкуванню, іншим різновидам громад. На думку цього автора, віртуальна громада – це «соціальне утворення, яке виникає в Інтернеті, коли достатня кількість людей тривалий час бере участь у публічних дискусіях, висловлюючи достатні людські емоції, й таким чином у кіберпросторі постає мережа особистих стосунків» [31]. У західній літературі цей термін застосовують у різних випадках: і коли йдеться про mud/multi-user domain (спеціальні інтерактивні ігрові програми, як-от російська «Республіка»), і про чати, і про користувачів групи новин, і про учасників листів розсилки, і про регулярних користувачів певного інтерактивного веб-сайту тощо. Потрібно розрізняти віртуальні громади, в яких люди ніколи не бачать одне одного в обличчя, та звичайні громади за інтересами, що активно використовують інтернет-технології для підтримання контактів між своїми членами.

Інтернет вплинув на всі сфери соціального, політичного та економічного життя, зокрема на організації, віддані ідеям соціальних змін і соціальної справедливості. Інтернет допомагає здійснювати представництво інтересів та захист прав клієнтів соціальних служб та певної громади. Він надав нові знаряддя та методи для роботи (наприклад, он-лайн опитувальники, он-лайн петиції, інтернет-конференції тощо), які замінюють старі методи роботи з людьми.

Зауважимо, що організаційному потенціалу віртуальних громад властиві:

- наявність спільних цінностей, цілей, турбот, процедур, символів, артефактів, історії, зацікавленості її членів, певних обов'язків її членів перед громадою та іншими членами;
- високий ступінь залежності від комп'ютерних технологій; наявність матеріального субстрату у вигляді комп'ютерної техніки, програмування та кодування;
- збалансованість у тактиках – завдяки «демократичності» громади, адже кожен може розіслати всім повідомлення з викладом власної позиції;
- можливість брати участь у спілкуванні у зручний для себе час;
- абсолютна добровільність участі (й часто, коли люди обирають собі псевдо замість імені, – анонімність);
- атомізоване членство; роз'єднаність членів громади, неперсоналізовані стосунки.

Віртуальні громади мають значні обмеження, бо вимагають наявності комп'ютера і користування Інтернетом (тобто економічних вкладень), а також належної грамотності, оскільки більшість інформації є текстовою, знання спеціальних символів, вживаних у чатах/форумах, «нетікету» – правил інтернет-поведінки. Результати діяльності віртуальної громади непередбачувані й важко піддаються вимірюванню. Проте в електронного спілкування чимало й позитивних рис.

Інтернет несе вагомий заряд свободи. Його можна використати для активізації рухів за соціальні зміни, захисту прав, просування прогресивних ідей, формування громадської думки, організації соціальних акцій. Досить часто люди почуваються самотніми та ізольованими, й тому вони звертаються до електронної пошти чи чатів у надії набути почуття належності до громади.

Наприклад, у багатьох країнах створені віртуальні громади, які об'єднують людей з функціональними обмеженнями.

1997 року американець Джеф Реддінг, втомившись від пошуку інформації про своє захворювання, створив веб-сторінку «Linkable.org». На ній розміщують свої особисті веб-сторінки люди з функціональними обмеженнями, є чат і дошка повідомлень, новини, корисні посилання, інформація про пожертви та спонсорів, реклама засобів реабілітації та ліків, інформація про хвороби, що спричинюють функціональні обмеження, тощо. Вона містить заклики й засоби, які дозволяють віднести її до «фаворитів», зробити на ній закладку, перетворити її на «першу сторінку», відправити інформацію про цю сторінку знайомим, тобто допомагає не втратити знайдену сторінку й розширювати мережу. За даними автора, який існує на державну допомогу з інвалідності, у лютому 2003 року цю сторінку відвідало понад 20 тисяч людей [62].

В Україні також здійснено спробу налагодити роботу віртуальної громади для людей з функціональними обмеженнями.

Український благодійний фонд розвитку комп'ютерних і інформаційних технологій для інвалідів «АІК» (<http://www.aik.kiev.ua>), створений і керований інвалідами I і II групи, виступив ініціатором і організатором благодійної акції «Комп'ютер – спосіб життя». Ця акція має таку назву, бо комп'ютер дійсно є способом життя для багатьох інвалідів в інформаційному суспільстві, тому що він виконує роль посередника між людиною, яка обмежена фізично, й іншим світом, що оточує її. Донедавна це було недоступним, але завдяки комп'ютеру інвалід може відкрити для себе увесь світ, може проявитися в ньому, знайти

друзів, учитися, працювати. Комп'ютер не заміняє для людини реальне життя, він не створює ілюзій, а лише пропонує альтернативний спосіб життя у тому випадку, якщо звичайний недоступний. Пріоритетними напрямками роботи фонду є: сприяння в забезпеченні інвалідів комп'ютерною технікою; пошук можливостей безперешкодного доступу інвалідів до Інтернету; дистанційне навчання і консультування; забезпечення комп'ютерною літературою; інформаційна і просвітницька діяльність; працевлаштування інвалідів.

Висновки до розділу II

1. За теоретичним розмаїттям моделей соціальної роботи в громаді стоїть багатюща практика, яка має національні відмінності, сягає корінням у традиції конкретного суспільства, спирається на певні суспільні цінності.

2. Сучасному фахівцю із соціальної роботи потрібні широкі знання та навички, зокрема з менеджменту, соціального планування, написання проектів та інформаційних матеріалів, адже цього вимагають ролі та функції працівника в громаді.

3. При виборі моделі необхідно ретельно проаналізувати, що відбувається в громаді. Якщо, наприклад, у громаді небагато або зовсім немає асоціацій, а відданість і зв'язки нерозвинуті, то, напевне, краще вдатися до моделі, запропонованої Чевізом. З іншого боку, модель Росса більше пасує до ситуації, коли також немає великої кількості організацій, але соціальні зв'язки та відданість громаді є значними. Якщо поміж численними асоціаціями в громаді бракує зв'язків, то доречніше зупинитися на моделі Алінського. У випадку існування багатьох асоціацій із сильними зв'язками між собою варто звернутися до моделі соціальних мереж.

4. Робота в організації будь-якого різновиду громади передбачає не тільки створення технічної бази для спілкування, тобто веб-сторінки з

можливостями для інтерактивного спілкування, а й встановлення правил, ритуалів, меж, загального контексту спілкування. Організатори віртуальної громади мають подбати про пошук та залучення учасників, ведення бази даних учасників, статистичного аналізу відвідувань, змісту спілкування та надісланих відгуків. В громади може бути модератор та/чи адміністратор. У деяких випадках організатори таких громад турбуються про забезпечення людей із соціально вразливих груп доступом до Інтернету.

Розділ III.

ЗАВДАННЯ І СТРАТЕГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ГРОМАДІ

3.1. Завдання, навички і ролі соціальних працівників у громаді

Попри існування різноманітних теоретичних моделей роботи в громаді, усі працівники, які займаються цим видом діяльності, повинні володіти певним набором знань, навичок та методів роботи. Зазвичай завдання соціальних працівників громади полягає в такому:

- налагодження та підтримка контактів з індивідами, групами та організаціями;
- розвиток профілю спільноти, оцінка ресурсів та потреб спільноти;
- розробка стратегічного аналізу та планування цілей, завдань і пріоритетів;
- підтримка створення груп;
- підтримка роботи та ефективного розвитку груп;
- продуктивна робота з конфліктами всередині та поміж групами й організаціями;
- співробітництво й ведення переговорів з іншими установами, закладами та фахівцями;
- ефективне втручання у розробку й проведення політики, у тому числі налагодження контактів з місцевими політиками;
- усний та письмовий зв'язок з індивідами, групами й організаціями;
- робота з конкретними людьми, включаючи консультування;
- керування ресурсами, включаючи штатний розпис та бюджет;
- підтримка груп та організацій в отриманні ресурсів, наприклад через заявки на грант;

- контроль та оцінка прогресу, а також найефективнішого використання ресурсів;

- відрахування з груп та/або забезпечення ефективного припинення діяльності груп;

- розробка, контроль та оцінка стратегій рівних можливостей [61].

Головні завдання соціального працівника полягають у: розвитку надомних, денних послуг та служб тимчасового догляду, які уможливають проживання людей у власних домівках, коли це доречно; підтримці доглядальників; координації послуг за місцем проживання; забезпечення раціонального використання коштів тих, хто оплачує послуги у громаді.

У цілому соціальні працівники використовують такі методологічні підходи:

- 1) концептуальний аналіз: збирання даних, визначення кількості проблем, оцінка актуальності кожної з них, уточнення цілей, вибір політичних альтернатив та оцінка результатів політики;

- 2) сприяння взаємодії: створення структур для планування в громаді та ухвалення рішень, висування лідерів, формування групової згуртованості, мобілізація енергії та полегшення зв'язків, обговорення умов та обмін думками між сторонами, залученими до діяльності щодо вирішення проблеми.

З огляду на перелічені завдання та методологічні підходи можна умовно поділити знання та навички, необхідні соціальному працівникові для роботи в громаді, на три сфери:

- *знання поведінки людей та теорії*, зокрема теорії соціальної організації та міжособистісної взаємодії – теорії комунікації, організаційні теорії, політичний процес, групова динаміка;

- *практичні методи*: техніки втручання — комунікація, інтерв'ювання, фасилітація роботи групи, посередництво й переговори, планування та оцінювання;

- *технічні навички*: збирання, перевірка та аналіз даних за допомогою комп'ютерних програм, ведення комп'ютерних баз даних, підготовка інформаційних матеріалів за допомогою комп'ютера, користування Інтернетом та веб-дизайн.

Оскільки робота в громаді передбачає залучення до неї членів громади, то її працівники мають володіти лідерськими якостями.

Практики соціальної роботи в громаді повинні усвідомлювати, чому і як люди збираються в соціальні організації, розуміти процеси, що відбуваються в діадах, групах, організаціях, громадах. Вони повинні бути обізнаними з тим, якою є влада в громадах, а також з логікою соціальних змін та інновацій.

Питання ухвалення рішень, лідерства та підпорядкування однаковою мірою стосуються груп, організацій та громад. Тому частина практичних навичок соціальних працівників у громаді зосереджена на різних аспектах людської взаємодії. Адже їхня головна мета – побудова мережі людей, розвиток сильних та слабких зв'язків у громаді [62]. Втручання зазвичай сфокусоване на групах та організаціях у громаді, створенні коаліцій. Тому соціальним працівникам потрібно знати, як здійснювати фасилітацію та розвивати потенціал зацікавлених груп, як долати конфлікти та перешкоди, як досягати консенсусу.

Працюючи з територіальною громадою чи громадою за інтересами, необхідно вміти налагоджувати контакти між громадою й іншими громадами, об'єднувати різні групи, впливати на публічні обговорення. Наприклад, організація функціональної громади може вимагати роботи з територіальною громадою.

Для соціальних працівників у громаді, як і для будь-яких соціальних працівників, важливою є здатність допомагати людям змінювати власний статус, посилювати свої зв'язки. Аби виконувати такі завдання, необхідно розуміти людську мотивацію та методи посилення віри людей у можливість змін.

Що стосується так званих технічних навичок, то вони здебільшого асоціюються з моделлю соціального планування. Завдяки належному поданню даних працівниками члени громади можуть побачити потрібне рішення [33]. Тому працівники у громаді повинні вміти не тільки збирати дані, а й оцінювати їх, вимірювати проміжні та кінцеві результати діяльності, забезпечувати доступ до процесу прийняття рішень, впливати на місцеві політичні рішення. Отже, технічні навички можна поділити на три групи: оцінка й аналіз даних; практичне застосування даних, перетворення їх на стратегії; розуміння політичного процесу і методів впливу на нього.

Спираючись на проведені дослідження діяльності працівників у громаді вирізняють навички, орієнтовані на завдання, та навички, орієнтовані на взаємодію.

До першої групи навичок вони відносять:

- навички дослідження та моделювання (пошук фактів, оцінку потреб, проведення соціологічних досліджень; аналіз політики; розробка програм);
- навички полегшення та координації процесу (техніки ухвалення рішень; налагодження політичних зв'язків; підготовка законопроектів; адміністрування постачання);
- навички впровадження програм (виконання адміністративних ролей та функцій; пошук додаткових ресурсів та підготовка проектних пропозицій; проведення консультацій; розвиток персоналу та здійснення суперві-зії, тобто професійної підтримки; використання технік просвіти, просування та зв'язків з громадськістю; проведення оцінки програм).

До другої групи навичок входять:

- підтримка організаційного процесу (початкова організація людей; забезпечення участі людей; навички проведення засідань; розвиток лідерства та навчання);
- поширення впливу (створення та діяльність коаліцій; проведення переговорів; виконання представницьких ролей та розв'язання конфліктів;

виконання ролі брокера послуг; визначення владних структур та здійснення впливу на них);

- підтримка міжособистісних зв'язків (інтерв'ювання; використання себе; ведення групових дискусій) [22].

Зауважимо, що деякі автори (В. Харріс та ін.) поділяють навички, необхідні працівникам у громаді, на базові та специфічні, залежні від типу організації, до якої належать соціальні працівники [57]. До базових навичок відносять:

- навички проведення дослідження та збору інформації;
- навички поширення інформації та налагодження зв'язків;
- навички спілкування;
- навички групової роботи;
- навички розроблення стратегії і тактики діяльності;
- навички проведення зборів та зустрічей;
- навички пошуку ресурсів;
- навички проведення тренінгів та передачі своїх умінь іншим;
- навички самомотивації й самоорганізації;
- навички захисту прав та представництва інтересів інших;
- менеджерські навички.

Розглянемо детальніше, чому саме ці навички вважають ключовими для працівників у громаді, які саме функції вони допомагають виконувати тим, хто займається роботою в громаді.

Навички проведення дослідження та збору інформації надзвичайно важливі для роботи в громаді. Працівники можуть збирати інформацію щодо конкретної географічної території (тобто профілю громади): зокрема, думки людей щодо розвитку населеного пункту, детальну інформацію про існуючі послуги та доступні заклади. Про виявлену різницю між очікуваннями, потребами, про які заявляють люди, та доступними послугами інформують групи в громаді, громадські та державні організації, що дає їм змогу оцінювати

власну роботу й складати плани розвитку. Вивчення існуючих даних (матеріалів перепису, змін в економічному статусі регіону, перспективних планів різних установ) дозволяє працівникам визначати потенційні проблеми, з якими доведеться зіткнутися громаді. Завдяки спілкуванню з людьми можна проаналізувати сильні сторони та потреби громади – такий аналіз може суттєво відрізнитися від дослідження, проведеного запрошеними фахівцями.

Деталізована інформація, яку отримують соціальні працівники, часто виявляється затребуваною членами громади, зацікавленими в тому, щоб дізнатися про поточний стан справ та про тих, з ким найкраще мати справу у розв'язанні певного питання. Фахівці, зосереджені на певних аспектах громади, наприклад на охороні здоров'я чи житловому забезпеченні, збиратимуть відповідну інформацію, дізнаючись, хто й кому надає певні послуги й на підставі чого, а потім визначатимуть, які існують прогалини і як люди їх сприймають. Інколи послуги мають надавати державні заклади, змінивши існуючий порядок, в іншому випадку – відповіддю на проблему може бути створення групи самопомоги.

Один з ключових аспектів збору інформації – це з'ясування причин існуючих проблем, визначення того, якими вони є – лише місцевими чи частиною державної або міжнародної проблеми чи тенденції. Надання такої інформації членами громади також належить до компетенції працівників у громаді.

Навички поширення інформації та налагодження зв'язків потрібні для того, щоб ефективно планувати й надавати послуги. Тому працівники в громаді мають передавати зібрану ними інформацію потрібним людям, службам та установам. Наприклад, співробітникам різних служб у громаді, органів місцевого самоврядування, групам у громаді та членам громади. Працівники громади виступають каталізатором змін у громаді, оскільки виявляють схожі проблеми у людей, що й стає підґрунтям для колективних дій. Навички налагодження контактів та створення мереж потрібні для того, щоб у громаді

виникали нові групи, орієнтовані на розв'язання певної проблеми, а також для того, щоб люди з різних груп збиралися разом, аби уникнути дублювання діяльності.

Організації можуть бути зацікавлені працювати разом через бажання об'єднати ресурси, яких інколи буває недостатньо, якщо діє тільки одна якась група. Працівники в громаді повинні вміти знайомитися з людьми та отримувати від них інформацію щодо їхніх інтересів, а також надавати їм потрібну інформацію.

Виконання завдань роботи в громаді, безумовно, неможливе без добре розвинутих навичок спілкування. Адже працівники в громаді підтримують контакти зі значним колом осіб та груп, зокрема з місцевими мешканцями, фахівцями та консультантами. Вони мають спілкуватися з усіма цими людьми в ефективний спосіб як усно, так і письмово. Від них очікують володіння навичками презентації своїх ідей перед різними групами та під час всіляких конференцій, написання звітів та проектних заявок. Ще один аспект спілкування стосується маркетингу (просування) проектів громади, приваблення нових членів, забезпечення повного використання служб і послуг, підвищення обізнаності донорів щодо результатів проектів громади.

Потреба у навичках групової роботи викликана тим, що сама по собі робота в громаді ґрунтована на концепції колективної дії, коли люди збираються разом, обмінюються своїми інтересами чи труднощами, а потім або організують кампанію за впровадження якихось послуг, чи дії проти загроз їхньому середовищу, або самі надають послуги. Тому працівники у громаді повинні вміти створювати групи, підтримувати їхнє існування та заохочувати незалежність, вести переговори з членами групи та представниками інших груп. Це вимагає здатності працювати в команді й групах, які можуть мати сильні або слабкі внутрішньогрупові зв'язки, утворюватися з людей, котрі мають різні навички та знання, перебирають на себе різнопланові ролі. Працівники повинні

розуміти групову динаміку, допомагати іншим працювати разом над налагодженням ефективного функціонування групи.

Працівники у громаді можуть відігравати різні ролі в групі (фасилітатора, тренера, збирача інформації тощо) – залежно від терміну існування групи та її діяльності. Тому до навичок працівника належить уміння визначити свою роль у конкретній групі та змінювати її залежно від змін, що відбуваються у групі, наснажувати людей до розвитку й кращого бачення власного майбутнього.

Для того щоб працівники у громаді могли надавати поради групам у громаді стосовно можливих альтернатив діяльності, переваг і недоліків кожної альтернативи, їм потрібні навички розроблення стратегії і тактики діяльності. Вони також можуть надавати поради установам і громадським організаціям щодо вибору підходів до місцевої громади або розвитку послуг, орієнтованих на громаду. Інколи завданням працівників у громаді стає допомога групам у виборі пріоритетів діяльності та оцінюванні здійсненності певних пропозицій у близькій та віддаленій перспективі.

Розуміння процесу змін та обрахунок часу, необхідного для планування, впровадження та досягнення результату змін належать до ключових елементів, з якими працівники у громаді мусять ознайомити тих, хто щойно долучився до діяльності в громаді. У ситуаціях, коли йдеться про встановлення партнерства між громадою та державними організаціями, працівники в громаді повинні наголосити на необхідності залучення людей від самого початку такого процесу та порадити, як зробити це якомога краще. Вони також повинні сприяти процесу вироблення планів розвитку як сільської, так і міської місцевості, а також впливати на їхній зміст, залучати користувачів чи потенційних користувачів до планування послуг чи заходів. Це вимагає вміння оцінювати прогрес і досягнення затверджених планів, висувати пропозиції стосовно технік, які можна для цього застосувати.

У розвитку стратегій і тактик працівникам у громаді часто доводиться займати активну, ініціативну позицію, заохочувати людей та організації

вирішувати, до чого саме вони прагнуть, аніж очікувати якихось подій. Тому працівникам вряди-годи потрібно оцінювати групи у громаді, що дозволяє спланувати кампанію, визначити позитивні та негативні аспекти різних засобів її проведення, брати до уваги зміни, що відбуваються в світі та в державі, суспільну динаміку.

Працівникам у громаді не обійтися без опанування навичок проведення зборів та зустрічей, оскільки для ефективного функціонування груп та розвитку партнерства між людьми потрібно, аби члени громади зустрічалися. Розміщення людей в одній кімнаті не гарантує досягнення якогось результату. Тому працівникам у громаді необхідно знати, як належить проводити різного роду зібрання. Вибір приміщення, визначення порядку денного, забезпечення інформування учасників, створення умов для обміну думками, ведення записів, вироблення узгодженого рішення, а головне, дотримання мети зустрічі – ось далеко не повний перелік навичок, потрібних працівникам у громаді. Вони можуть як самі демонструвати гарну практику, так і допомагати групам у виробленні необхідних процедур і правил.

Роботу в громаді важко розвивати без навичок пошуку ресурсів. Бо ж якщо групи в громаді та місцеві заклади прагнуть зробити свої послуги більш ефективними або запровадити нові послуги чи провести кампанію, то вони потребуватимуть ресурсів. Декому потрібні лише незначні витрати для публікації матеріалів, щоб залучити нових членів або користувачів, а в деяких випадках потрібно збудувати новий центр чи найняти нових працівників, аби розширити послуги, які пройшли успішну апробацію. Працівники в громаді повинні вміти знаходити інформацію щодо нових та існуючих джерел фінансування, які можуть бути доступними, наприклад, не місцевим органам влади, а тільки благодійним організаціям або тільки для певних видів діяльності. Працівники мають повідомити про це групи в громаді, щоб ті могли вирішити, хто й по що буде звертатися. Отже, пошук потенційних донорів і

підготовка проектних пропозицій згідно з їхніми вимогами стає частиною діяльності працівників у громаді.

Після отримання належних ресурсів ними потрібно розпоряджатися, тому працівники у громаді повинні допомогти групам створити таку систему, яка дає змогу використовувати ресурси ефективно й відстежувати цей процес.

Робота в громаді спрямована на наснаження людей, а це вимагає від працівника вміння передавати свої навички іншим, насамперед членам груп у громаді. Взаємодіючи з групами й окремими особами у процесі виконання завдань, працівник допомагає їм опанувати навички презентації інформації про себе й організацію роботи груп.

Інколи група прагне набути конкретних навичок, і тоді від працівників очікують проведення формальних навчальних занять чи тренінгів стосовно певної теми. Працівників у громаді можуть попросити їхні колеги чи інші фахівці провести навчальний семінар, наприклад, щодо роботи з групою або стосовно організації публічних зборів. Процес і результат роботи в громаді часто оцінюють за тим, як удосконалюються навички й зростає впевненість у членів громади, котрі діють усередині власної громади.

Досить часто працівники в громаді не отримують адміністративної підтримки й належної супервізії, діють на власний розсуд, тож навички самомотивації й самоорганізації відіграють досить важливу роль.

Працівники в громаді за характером своєї роботи мають бути здатними брати ініціативу на себе, діяти в умовах ризику, впроваджувати нововведення. Тому вони повинні вміти висувати нові ідеї, працювати самостійно, створювати власну мережу підтримки, розв'язувати конфлікти в громаді та між громадою й місцевою владою.

Інколи працівникам у громаді доводиться діяти як представникам інтересів громад чи груп у них, виконуючи це завдання таким чином, щоб реалізувати ідею та принципи наснаження та незалежності громади. Навички захисту прав полягають не тільки у володінні техніками представництва, а й у

визначенні, за яких умов доречно (або корисно) братися за захист прав і представництво інтересів, а коли – залишити іншим можливість говорити від власної особи.

Як зазначалося в попередніх розділах, ключовими в структурі громади є її члени. В діяльності громади беруть активну участь волонтери, фахівці, студенти, які проходять практику, тощо. Тому працівник громади має володіти навичками управління людьми й супервізії. Коли люди працюють разом над якимись завданнями чи проектами, можливе виникнення конфліктів, і тому працівникам доводиться займатися примиренням, допомогати людям узгодити свої інтереси у конструктивний спосіб.

Деякі автори (Ф. Рівера, Д. Ерліх) вважають, що до знань, якостей і навичок, необхідних працівникам у громаді, належать не тільки вміння застосовувати аналітичні інструменти, наснажувати людей, виявляти лідерські здібності, а також вміння враховувати:

- подібність культурної та етнічної ідентифікації (найуспішнішими організаторами громад були ті активісти, хто ототожнював себе зі своєю громадою в культурному, етнічному та мовному планах, адже для організатора краще бути членом громади, аніж «людиною зі сторони»);

- обізнаність із традиціями, звичаями, соціальними мережами та цінностями громади;

- розуміння мовного стилю членів громади, а також знання сленгу підгруп чи груп у громаді;

- знання історії соціальних рухів, уміння використовувати їхній досвід перемог та невдач.

Описані тут численні навички, а також знання, цінності, ставлення, яких очікують від працівників у громаді, потрібні для успішного виконання ними певних ролей. Звісно, запропоновані різними авторами класифікації є значною мірою ідеалізованими, вони більше схожі на перелік цілей, які мають ставити перед собою працівники і громада, щоб досягти бажаних змін.

Роль можна визначити як робочу функцію, що передбачає застосування певного підходу, або як низку завдань, виконання яких очікують від працівників. Ролі соціальних працівників у громаді обумовлені змістом діяльності у рамках певної моделі.

Наприклад, у трьох моделях, запропонованих Д. Ротманом, працівникам відведено виконання досить різнопланових ролей – від учителя навичок до агітатора (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Ролі працівників у громаді (за Д. Ротманом)

Параметри	Модель		
	місцевого розвитку	соціального планування	соціальної дії
Ролі соціального працівника	Заохочувач, координатор; учитель навичок розв'язання проблем та етичних цінностей	Збирач фактів та аналітик, реалізатор програм, диспетчер	Представник інтересів, агітатор, брокер, перемовник

У моделі місцевого розвитку населеного пункту працівнику громади відведено роль посередника у процесі змін та організатора невеликих груп, орієнтованих на розв'язання конкретного завдання.

У моделі соціального планування працівники в громаді відіграють здебільшого технічну роль «експерта». У такій ролі вони виступають як агенти змін, не тільки збираючи та аналізуючи дані, а й маневруючи між різними установами та органами влади.

У моделі соціальної дії працівники в громаді відіграють роль організаторів груп людей, котрі зазнають дискримінації. Це передбачає створення та скерування масових організацій і рухів, тобто мобілізацію мас, а також вплив на політичний процес.

У інших авторів знаходимо відсутність зв'язку між певними моделями та ролями. Останні розглядають як ситуативні, залежні від контексту і різних

чинників. Наприклад, А. Гілхріст визначає ролі працівника в громаді залежно від ключових функцій, які їм доводиться виконувати. Вона виділяє такі ключові ролі:

- організатор (organizer);
- захисник прав (advocate);
- розхитувач устрою (challenger);
- вчитель соціальних умінь (developer);
- порадник (supporter).

Роль організатора, яка є до певної міри директивною, працівники в громаді перебирають на себе в разі необхідності створення груп у громаді. На початковому етапі такої діяльності вони відповідають за проведення зустрічей, поширення інформації про них, забезпечення умов для участі людей у таких зустрічах, наприклад, організують догляд за дітьми чи роботу перекладачів. Додамо, що, організуючи ініціативну групу, налагоджуючи контакти, виконуючи адміністративні завдання, як-от ведення бухгалтерії, випуск бюлетеня тощо, працівники громади залишаються «в тіні».

Роль захисника прав не надто поширена в репертуарі ролей працівників у громаді. Адже справжня мета їхньої діяльності полягає в заохоченні людей самостійно говорити про свої труднощі й побажання, а також у сприянні формуванню колективної думки в ході переговорів. Однак інколи виникають такі обставини, які виправдовують те, що працівники в громаді ведуть мову від імені інших, представляють узгоджену думку. Скажімо, в деяких випадках людям у громаді ще потрібно розвинути впевненість і навички формулювати свої погляди під час громадського форуму, а часу на повноцінний процес прийняття рішень бракує. Або можуть існувати такі труднощі доступу до громадського форуму, які важко подолати. Це особливо стосується роботи з людьми, котрі мають функціональні обмеження, або біженців, котрі не володіють мовою країни проживання.

Працівники в громаді повинні з обачністю поставитися до ролі захисника прав, аби не перевищити свої повноваження представляти інтереси інших.

Роль розхитувача устрою («підбурювача») пов'язана з тим, що робота в громаді спрямована на соціальні зміни, боротьбу з існуючою несправедливістю у розподілі влади й ресурсів. Тому працівникам у громаді доводиться кидати виклик практиці прийняття рішень, які спричиняють дискримінацію певних суспільних груп.

Люди часто ставляться упереджено як до самих себе, так і до інших, що поглиблює відчуття пригноблення. Це виявляється в мові чи в поведінці, яким можуть бути властиві ворожість чи патерналізм. Працівники у громаді повинні протистояти такому ставленню й заохочувати до цього інших. Це можна зробити, вдаючись до гумору, приватних обговорень, публічних дискусій, підготовки політичних пропозицій, створення моделі пригнічуючої практики. Перебираючи на себе таку роль, працівники мають бути готові до розв'язання конфліктів, до виникнення почуття безсилля чи розчарування, а також до усвідомлення, що ця роль може виявитися некомфортною й неоднозначною.

Ключовий момент ролі вчителя соціальних умінь, яку можуть виконувати працівники у громаді, полягає в тому, що вони заохочують членів громади до розвитку власних здібностей і навичок, набуття нових знань і умінь. Це навчання може відбуватися завдяки взаємообміну між членами громади, організованому на засіданні групи, чи рольовій грі або спостереженню, а також завдяки спеціально проведеному навчанню. Нові вміння можуть також набуватися в ході спільної роботи членів групи над конкретним завданням, отримання порад від фахівців, зворотного зв'язку від інших членів групи. Неформальні обговорення або семінари також надають членам громади можливість обмінятися своїми знаннями, проаналізувати власний досвід та отриману інформацію щодо специфічних тем громадського життя. Працівникам у громаді важливо забезпечити умови для реалізації можливостей взаємообміну

між членами громади, аби вони набули впевненості для самостійного виконання завдань з розвитку власної громади.

Роль порадника вимагає від працівників у громаді використання методів міжособистісної комунікації, таких як соціально-психологічне консультування (каунселінг), надання порад, розвиток самоповаги та заохочення людей до спільної роботи в складних ситуаціях. Це може бути обговорення ідеї чи проблеми з людиною або з групою, вислуховування чийхось скарг, підтримання контакту з тими членами групи, які зазнають труднощів у своєму житті й не можуть регулярно відвідувати зібрання групи. Така роль також може виявлятися в тому, що працівники у громаді створюють для членів громади умови для налагодження й підтримання контактів, дозволяють їм використовувати ресурси, необхідні для роботи (телефон, копіювальну техніку, приміщення для зустрічей тощо).

Коли працівники у громаді беруть на себе роль порадника та підтримувача, то ініціатива контактів між ними і членами громади повинна виходити від останніх. У такій ситуації працівники не мають іншої мети, крім надання емоційної та практичної підтримки членам громади в обраній ними стратегії діяльності.

Соціальні працівники в громаді можуть виконувати й інші ролі, наприклад, бути медіатором, фасилітатором, агентом з питань соціальних змін, менеджером, експертом, лідером, секретарем групи тощо.

Зміст конкретної ролі обумовлюється моделлю практичної роботи в громаді та стратегією діяльності, обраної членами громади, а також методами роботи з громадою. Відомо, що можливе використання недирективних та директивних методів.

Застосування недирективних методів означає, що ініціаторами рішень та дій є самі члени громади. Вони визначають свої проблеми, стратегію і тактику дій, впроваджують їх, спираючись на взаємодопомогу. Працівники у громаді виступають лише активними помічниками, а не керівниками громади.

Директивні методи передбачають ухвалення рішень щодо дій у громаді офіційними особами чи лідером громади й визначення планів дій на підставі цих рішень. Участь членів громади зводиться до функціонування комітету чи активної групи. Працівники у громаді несуть відповідальність за реалізацію планів та програм.

Таким чином працівники в громаді виконують різнопланові ролі – залежно від мети й завдань своєї діяльності та обраних методів роботи з громадою.

3.2. Стратегії і тактики ефективної діяльності соціального працівника в громаді

Робота в громаді, хоча й має ті ж складові, що й індивідуальна соціальна робота – визначення проблеми, складання плану втручання, втручання та його оцінювання, проте ґрунтується на інших методах та підходах. Аби зрозуміти різницю, спробуємо уявити собі, яким чином реагуватимуть на виявлені проблеми насилля над дітьми соціальні працівники, котрі займаються індивідуальними справами, й соціальні працівники, зайняті роботою в громаді. Якщо перші розв'язуватимуть проблему конкретної дитини чи групи дітей, то другі – можуть сприяти виникненню нових спеціалізованих служб, вдатися до роз'яснювальної роботи через засоби масової інформації, влаштовувати бойкоти й протести тощо.

Проведення конкретних заходів залежить від обраної громадою разом з працівниками стратегії і тактики дій (узагальнений виклад вміщено в табл. 3.2).

Загалом, у літературі із соціальної роботи тактики роботи в громаді поділяють на три групи: співпраця, проведення кампаній, боротьба. Однак деякі автори розуміють під «кампанією» також і тактики боротьби й конфронтації або всю діяльність, у рамках виділеної Д. Ротманом моделі соціальної дії.

Інколи вирізняють тактики, орієнтовані на консенсус, орієнтовані на змагання, орієнтовані на конфлікт.

Таблиця 3.2

Стратегії і тактики у різних моделях роботи в громаді

Модель	Стратегія	Тактика
Місцевий розвиток	<i>«Давайте зберемося разом і поговоримо»</i> : залучення якнайширшого кола членів громади до визначення тих потреб, які вони відчують, та розв'язання проблем. Ключовими є місцеві ініціативи та спільні рішення	Головне – досягнення консенсусу, зокрема, через обговорення та комунікацію між різними особами, групами та утвореннями, розв'язання конфліктів у конструктивний спосіб, пошук можливостей для вирішення проблеми
Соціальне планування	<i>«Давайте знайдемо факти й логічно подумаємо над наступним кроком»</i> : збирання даних щодо проблеми й визначення належних послуг, програм та заходів. Це може передбачати участь населення, а може й ні, – залежно від організаційного контексту	Можливе використання як тактик конфлікту, так і консенсусу залежно від ситуації. Працівникам часто доводиться спиратися на певні групи та осіб, зацікавлених у підтримці конкретного рішення чи законодавчої ініціативи
Соціальна дія	<i>«Давайте організуємося, щоб здолати наших пригноблених та змінити систему»</i> : визначення того, хто є ворогом, та мобілізація людей для тиску на обраний об'єкт (заклад, управління, мера, власників житла тощо)	Застосування тактик конфлікту, зокрема конфронтації та прямих дій. Для проведення ралі, маршів, бойкотів, пікетування та інших масових заходів необхідна здатність пояснити потенційну політичну чи економічну шкоду від акції тому об'єкту, на який чинять тиск

Власне, поняття тактик характеризують зв'язки між тими, хто прагне діяти задля змін у громаді (одна система), й тими, на кого спрямовані такі дії, на кого чинять тиск (інша система). Вибір тактики втручання залежить від ситуації у громаді.

Співпраця передбачає робочі стосунки, коли дві системи домовляються про те, що зміна мусить відбутися. Тоді як протистояння означає незгоду між двома системами. Тактику *кампанії* використовують у разі, коли тих, на кого спрямовані дії, потрібно переконати у важливості змін, і між двома системами

збережено можливість для комунікацій. Ефективність проведеної кампанії може визначати, якою буде подальша тактика – обопільною або ж змагальною. Тактику *протистояння* залишають на той випадок, коли не можна вдатися до інших двох.

Тактика співпраці спирається на використання таких методів чи напрямів діяльності, як упровадження змін та розвиток потенціалу (участь у процесі змін, наснаження). Тактика кампанії включає в себе навчання; переконання та лобіювання; звернення до ЗМІ. До арсеналу тактики протистояння належать: проведення переговорів; організація масових акцій як законних (наприклад, демонстрацій), так і незаконних (наприклад, акцій громадської непокори); показові судові процеси. Фактично у рамках трьох доволі широких різновидів тактик виділяють більш вузькі види діяльності (див. табл. 3.3), які вимагають від працівників у громаді відповідних знань, навичок та поведінки.

При виборі тактики діяльності необхідно взяти до уваги відповіді на такі запитання:

- Якими є поточні завдання діяльності, спрямованої на зміни?
- Як сприймають ініціатори змін контролюючу та владну систему в громаді?
- Як сприймають ініціатори змін систему клієнтів?
- Які ресурси потрібні і які доступні для кожного можливого варіанта тактик?
- Виникнення яких етичних дилем можливе при виборі того чи іншого різновиду тактики?

Поширеним методом обрання тактики й стратегії діяльності є метод п'яти стовпчиків, тобто визначення мети, можливих союзників та опонентів/противників змін, наявних ресурсів (матеріальні, людські, система зв'язків), пріоритетів та об'єктів впливу (первинні та вторинні), а також тактик діяльності.

Таблиця 3.3

Різновиди тактик, які застосовують при роботі в громаді

Тактика	Стосунки між суб'єктами змін у громаді	Напрями діяльності (різновиди тактик)
Співпраця	Ті, на кого спрямовані зміни, погоджуються з ініціаторами змін, що зміни потрібні, й забезпечують необхідними ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження змін 2. Розвиток потенціалу: <ul style="list-style-type: none"> - участь у процесі змін; - наснаження (імпаурмент)
Кампанія	Ті, на кого спрямовані зміни, бажають спілкуватися з ініціаторами змін, однак немає консенсусу щодо необхідності змін, або ті, на кого спрямовані зміни, погоджуються з їх необхідністю, але не з перерозподілом ресурсів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Навчання 2. Переконавання та лобіювання 3. Звернення до ЗМІ
Проти-стояння	Ті, на кого спрямовані зміни, чинять опір змінам та/або перерозподілу ресурсів і закриті для комунікації	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведення переговорів 2. Масові акції: <ul style="list-style-type: none"> - законні (наприклад, демонстрації); - незаконні (наприклад, акції громадської непокори); 3. Показові судові процеси

Досить часто зусилля, спрямовані на досягнення змін, спираються спочатку на одну тактику, а потім – залежно від стосунків між суб'єктами змін – на іншу. Наприклад, робочі стосунки співпраці можуть перетворитися на конфліктні, коли в процесі впровадження змін виникнуть нові проблеми. Стосунки також залежать від якості комунікації, особливо коли обидві сторони не впевнені щодо намірів одна одної, навіть за умов досягнення компромісу. Отже, стосунки між системами мають властивість бути нестабільними й змінними. Проте незалежно від різновиду тактики й стосунків, ті, хто прагнуть змін у громаді, повинні підтримувати зв'язок із системою, на яку спрямовані зміни.

Водночас тактика співпраці ґрунтується на досягненні консенсусу як усередині громади (між усіма її прошарками і групами), так і з зовнішніми сильними та владними структурами (політичними, адміністративними, фінансовими тощо). Це потребує встановлення у громаді таких внутрішніх

взаємин та зовнішніх зв'язків, які ґрунтуються на домовленостях, а не на конфлікті. Обмірковуючи можливість використання тактики співпраці, необхідно дати відверту відповідь на два запитання:

- Чи ми впевнені у відсутності опозиції?

- Чи можливе досягнення бажаних змін завдяки визначенню адекватних ролей учасників та процесу впровадження запланованого?

Коли ініціатори змін і ті, на кого спрямовані зміни, погодилися щодо необхідності нових підходів і виділили для цього потрібні ресурси, то справа лише за впровадженням домовленого. Тактика впровадження може передбачати виникнення поточних проблем, однак тоді робочі стосунки належать до неконфліктних.

Впровадження змін ґрунтується на процесі розв'язання проблем. Підготовчий етап цього процесу розпочинається зі збирання інформації про громаду, її функції та дисфункції, виявлення, чи насправді проблеми стосуються громадського життя, чи формальних організацій і лідерів.

Якщо проблема полягає в громадському житті, то працівникам у громаді варто братися за те, що «дошкуляє» найбільше. В американській практиці роботи в громаді переважно вдаються до створення групи (ініціативного комітету) з формальних та неформальних лідерів у громаді. Під час семінарів або зустрічей у вихідний день вивчають причини проблеми, налагоджують комунікацію і стосунки, сприяють розв'язанню існуючих конфліктів.

Часто проблеми стосунків у громаді породжують організаційні проблеми. У таких випадках працівникам у громаді потрібно подивитися, наскільки цілі діяльності, бажання громади відповідають засобам діяльності та структурі самої громади. Працівники у громаді мають тісно взаємодіяти з ініціативною групою, яка стає командою із впровадження змін.

Бажано, щоб члени групи підтримували стосунки один з одним та з працівниками в громаді. Для цього можна використати традиційний «розігрів» – знайомство, що є складовою групової роботи або психологічного тренінгу.

Потім слід визначити мету діяльності групи, описати принципи та процес розвитку громади, отримати зворотний зв'язок від членів групи й досягти домовленості щодо їхньої активної участі у змінах.

Працівники в громаді допомагають членам громади у впровадженні прийнятних рішень і змін, стосовно яких досягнуто консенсусу. Така допомога може виявлятися не тільки в наданні експертних порад або навчанні, а й у підтримці функціонування ініціативного комітету як групи із поділеним лідерством та здатністю до прийняття рішень.

Якщо ініціативний комітет обирає стратегії для розв'язання існуючої у громаді проблеми, то він мусить зважити на позитивні та негативні аспекти запропонованих змін. Добре, коли на зборах громади її члени проголосують щодо цих альтернатив і оберуть одну з них. Американський автор У. Брюггеманн відзначає, що коли справа доходить до введення в дію запропонованих змін, корисним буває розформування ініціативного комітету і створення нової групи, якій не властиві особлива зацікавленість та політична заангажованість щодо проекту, відібраного для впровадження. Така група може неупереджено розглядати пропозицію, побачити в ній недоліки, які варто усунути [62-65].

Важливим моментом є те, що визначені загальні для громади цілі, як правило, є такими, що потребують тривалих, різнобічних, комплексних заходів. Тому діяльність доцільно підрозділити на невеликі, конкретні завдання для кожної окремої групи активістів таким чином, щоб усі локальні дії слугували загальним цілям. Це будуть невеликі проекти, кожен зі своїм координатором, своєю часткою ресурсів, окремою підзвітністю своїй частині громади. Сучасні дослідження розвитку громади доводять, що чим всеосяжнішим є проект (відповідно до великих цілей добробуту громади) і чим більше він подрібнений на локальні субпроекти (відповідно до проміжних завдань), тим успішніше він може згуртувати громаду, мобілізувати її ресурси.

Досить часто в процесі впровадження змін різним групам і організаціям у громаді доводиться створювати коаліції, тобто неформальні об'єднання для успішного досягнення спільних цілей у майбутньому. Такі коаліції можуть виконувати різні функції (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Різні типи коаліцій у громаді

Моделі коаліції	Функції та завдання
Обмін інформацією та ресурсами	Пошук, збирання, архівування та поширення інформації; організація форумів, встановлення системи спільного користування ресурсами, допомога в зверненні до органів влади
Технічна допомога	Організація семінарів, забезпечення навчання пошуку фантів
Саморегуляція	Створення систем оцінювання та моніторингу діяльності, визначення стандартів, визначення системи накопичення коштів
Планування та координація послуг	Проведення «інвентаризації» існуючих послуг, налагодження зв'язків з іншими групами
Представництво інтересів	Моніторинг законодавства та рішень органів влади; організація просвітницької діяльності через проведення семінарів або кампаній, лобювання інтересів

Впровадження завершується оцінкою зробленого. Таке оцінювання, – залежно від змісту проекту, – можна провести через півроку або через рік після початку реалізації.

Розвиток потенціалу передбачає застосування тактик участі та наснаження. *Участь* означає таку діяльність, у ході якої члени громади або користувачі долучаються до впровадження змін. *Наснаження (імпаурмент, посилення спроможностей)* – це процес допомоги «особам, родинам, групам, громадам зміцнити свої особисті, міжособистісні, соціоекономічні та політичні сили, а також розвинути здатність впливати на поліпшення умов» [38].

Водночас обмірковуючи «за» і «проти» проведення кампаній, слід спробувати знайти відповідь на такі запитання:

- Кого потрібно переконувати в необхідності запропонованих змін?
- Які техніки переконання можуть виявитися найбільш доречними?

Кампанія означає групові зусилля щодо переконання системи, на яку спрямовані зміни, у необхідності цих змін та виділення потрібних ресурсів. Запорукою успіху кампанії є обрання яскравого, емоційно забарвленого символу (логотипа, малюнка, пісні, особи тощо), а також гасла кампанії, зрозумілого для широкого кола людей.

До широкого поняття кампанії віднесено такі вужчі тактики, як навчання, переконання й лобіювання та звернення до засобів масової інформації.

Тактики навчання становлять невід'ємну частину кампаній. Вони являють собою таку взаємодію, в ході якої ініціатори змін презентують свою думку, ставлення, дані, інформацію стосовно запропонованих нововведень з наміром переконати тих, на кого спрямовані дії, думати та поводитися в інший спосіб.

Переконання означає мистецтво схилити людей до прийняття і підтримки думки іншого та погодження із запропонованим розвитком подій. Соціальним працівникам доводиться часто вдаватись до тактики переконання, доповнюючи її тактикою співпраці, оскільки їхні ідеї не завжди сприймають ті, від кого залежить прийняття відповідного рішення, і цих останніх потрібно переконувати в необхідності нововведень.

Лобіювання – це система і практика реалізації інтересів різноманітних груп громадян шляхом організованого впливу на законодавчу та виконавчу діяльність державних органів; форма законного впливу «груп тиску» на управлінські рішення державних органів з метою задоволення інтересів певних соціальних структур (організацій, асоціацій, територіальних утворень, шарів суспільства тощо).

Отже, лобізм розуміється як діяльність соціальних груп, котрі відстоюють свої особливі політичні інтереси; групи тиску на органи законодавчої та виконавчої влади. До лобістів відносять у першу чергу представників профспілок, ділові асоціації, громадсько-політичні об'єднання, комітети, комі-

сії. Лобістські організації, які виконують функцію посередництва між громадянами та державою, прагнуть здійснювати вплив на законодавчі акти, які приймаються, діяльність партій, результати виборів.

Дослідники розрізняють різноманітні види лобізму, які визначають необхідні напрями діяльності:

- так званий прямий лобізм (коли проводять цілеспрямовану роботу з представниками відповідного державного органу з метою домогтися прийняття конкретного рішення стосовно певної проблеми);

- «непрямий» лобізм (коли з метою тиску організують кампанії на підтримку того чи іншого рішення, що приймається поза державними органами влади);

- «внутрішній» лобізм (коли певна група всередині існуючого органу домагається різними шляхами прийняття рішення) [22].

Крайнім виразом негативного лобіювання можуть виступати незаконний тиск на представників влади, хабарництво, корупція, за допомогою яких приймаються управлінські рішення в інтересах певних груп осіб. Негативне ставлення до лобізму формується саме внаслідок такої практики «впливу» на управлінське рішення. Зрозуміло, це лише один бік медалі, що показує не тільки силу і можливості різних соціальних структур, а й уразливі, слабкі місця влади.

У позитивному плані лобізм характеризується як здорове, нормальне, життєво необхідне явище, що виступає як інституція демократичного процесу. Адже лобізм як система організаційного оформлення, вираження і представництва різноманітних групових інтересів настільки ж невід'ємний елемент суспільства, як і наявність у ньому цих різноманітних групових інтересів, кожний з яких будь-що прагне привернути до себе увагу влади.

Для здійснення лобіювання можна використати різні методи, як-от:

- особисті зустрічі – ефективний метод, однак їх важко організувати; якщо ж вдалося домовитись про зустріч, потрібно досконало володіти

визначеним питанням і бути готовим відповісти на будь-яке запитання, при цьому не варто розраховувати на миттєвий результат;

- телефонні розмови, що дають можливість швидко контактувати з потрібною людиною, їх організація потребує менше зусиль і менше часу;

- особистий, власноруч написаний лист – це найпоширеніший спосіб повідомлення своїх думок політикам, однак менш ефективний, ніж попередні методи. Разом з тим письмове звернення дозволяє розраховувати на обдуману відповідь;

- масове розсилання індивідуальних листів;

- кампанії у засобах масової інформації – це один з ефективних впливів на політиків, який поки що мало використовують громадські організації;

- цілеспрямовані кампанії;

- залучення професійної допомоги: є політичні діячі, які погодяться лобіювати ваші інтереси з особистих переконань або за гроші;

- залучення до співпраці інших організацій [23];

- відкриті (громадські) слухання.

Ефективність зусиль з лобіювання залежить від вдалого вибору часу, а також низки інших чинників. Загалом виділяють такі сприятливі періоди для проведення лобістських кампаній:

- перед виборами;

- до того, як питання стане надбанням широкого загалу;

- у момент найбільшого зацікавлення;

- до того, як питання буде винесене на розгляд парламенту чи місцевого органу влади;

- у процесі проходження питання через законодавчий орган.

Працівники в громаді – при використанні такої тактики дій, як лобіювання – мають допомагати членам громади у визначенні того, яким саме чином можна здійснювати вплив на органи влади задля вирішення питань на користь громади.

Звернення до засобів масової інформації та проведення інформаційних кампаній – ще один напрям діяльності у рамках тактики кампаній.

Загалом, для того, щоб впливати на громадську думку, потрібно бути обізнаним з її особливостями та технологіями переконання. Нині видано чимало підручників, посібників та книг з паблік-рілейшнз різної якості та різного призначення.

Характеристиками дієвих інформаційних кампаній вважають:

- застосування одночасно різних засобів масової інформації (телебачення, радіо, преса, листівки, плакати, Інтернет, відео тощо);
- поєднання заходів у засобах масової інформації з діяльністю у громаді, підтриманою її структурами, наприклад, органами влади, неурядовими організаціями, надавачами й користувачами послуг;
- точну спрямованість на сегмент населення, якого кампанія має досягти, або на систему, яка має зазнати змін;
- неодноразове повторення єдиної ідеї; використання позитивних образів і стилів;
- залучення до планування та проведення кампанії ключових фігур та груп у засобах масової інформації і місцевих органах влади;
- вдалий вибір часу проведення кампанії (час запровадження, координація з іншими подіями, що відбуваються протягом кампанії);
- постановка обґрунтовано поміркованих, досяжних цілей щодо зміни поведінки;
- застосування стратегій соціального маркетингу;
- координація з компонентами безпосереднього надання інформаційних послуг (гарячі лінії);
- звернення до неформальних лідерів цільової групи.

У процесі використання тактики інформаційної кампанії потрібно спиратися на закономірності комунікації з масовою свідомістю. А саме:

1. Робота не з усім населенням, а з лідерами думок (10-20 % населення). Робота з лідерами думок є й ефективнішою, й економнішою, оскільки дозволяє сконцентрувати ресурси на обмеженій ділянці впливу.

2. Доведено, що немає сенсу вкладати кошти в зруйнування стереотипу. Це ні до чого не приведе. Єдиною можливістю за наявності стереотипу, що вже склався, стає побудова нового стереотипу з урахуванням існуючого.

3. Вважають: якщо аудиторія отримує лише аргументи «за», то при отриманні від противників аргументів «проти» вона легко змінює свою думку. Тим часом якщо аудиторія отримує й позитив, і негатив (з відповідними контраргументами), то її важче потім переконувати противникам ідеї. Отже, необхідно скласти перелік сильних та слабких сторін запропонованих змін і підготувати матеріали для контрпропаганди та дискусій у стилі «Так... але» (використання ефекту Барлета).

4. Важливим є прийняте в паблік рілейшнз поняття позиціонування – побудови повідомлення з точки зору інтересів аудиторії. Адже реально аудиторія здатна реагувати тільки на ті повідомлення, за якими вірогідно стоїть вплив на життя конкретної людини.

Вибираючи тактику кампанії, потрібно зважити переваги й обмеження навчальних заходів та звернення до засобів масової інформації (проведення інформаційних кампаній). Адже деякі вчені вказують, що соціальним працівникам при використанні моделі масової комунікації потрібно усвідомлювати складність пізнавальних (когнітивних) комунікативних процесів і наявність у адресата інформаційних фільтрів довіри-недовіри. Вважається, що повідомлення ЗМІ найбільш ефективні в тих випадках, «коли думка у людей не сформувалася остаточно».

Перш ніж використовувати третю тактику роботи в громаді – протистояння (конфлікт), необхідно знайти відповіді на кілька запитань.

- Чи справді опоненти змінам є настільки сильними, що єдиним шляхом досягнення успіху є протистояння тим, на кого спрямовані зміни?

- Чи можуть запропоновані зміни бути ефективними, якщо вони нав'язані силою?

- Які можливі негативні наслідки конфлікту?.

Конфлікт як у середині громади, так і на зовнішньому рівні можливий і потрібний лише в разі крайньої несправедливості і вичерпання засобів консенсусу, але слід враховувати, що конфронтація – це останній засіб, тому що сама в собі вона несе елементи підвищення психічної напруженості, тобто не сприяє психічному здоров'ю громади та її членів.

Позитивним наслідком конфронтації мають стати зміни в політиці. В ідеалі успішне застосування радикальної тактики протистояння/конфлікту має допомоги вирішити суспільну проблему, зміцнити групи та організації у громаді, наснажити її членів.

Для того щоб тактика конфронтації була успішною, до неї доречно вдаватися у випадках, коли йдеться про широку суспільну проблему, як-от соціальну несправедливість чи економічну нерівність. Навіть якщо ініціатори змін мають намір розв'язувати якесь конкретне питання певної групи людей, його необхідно розглядати в ширшому контексті, конструювати його суспільне значення таким чином, щоб воно набуло громадського резонансу.

Висновки до розділу III

1. Підсумовуючи матеріал цього розділу, наголосимо на необхідності для соціальних працівників вибирати адекватну ситуації в громаді та меті діяльності стратегію і тактику дій, ретельно зваживши на баланс інтересів і можливі наслідки.

2. Значна частина стратегій і тактик діяльності в громаді є спільною з прикладною політологією, яка розглядає політичне управління та його соціотехніку, зокрема, врахування суб'єктами управління інтересів і потреб

різних категорій населення й думки експертів, а також вивчення громадської думки та форм її вияву щодо слухності громадських починань тощо.

3. Для виконання своїх завдань та функцій працівникам у громаді потрібні як знання поведінки людей та організацій, так і вміння застосовувати техніки втручання (комунікацію, інтерв'ювання, фасилітацію роботи групи, посередництво й переговори, планування та оцінювання), а також «технічні» навички, спрямовані на збирання, аналіз та поширення інформації.

ВИСНОВКИ

Громада як рівень соціальної роботи є привабливою й такою, що відповідає духу й сутності професійної підтримки вразливих груп населення. Вона становить важливу складову процесу деінституціалізації та децентралізації управління соціальною сферою. У сучасному світі, котрий видається атомізованим і фрагментизованим, з одного боку, й глобалізованим – з іншого, люди прагнуть знайти якусь групу, нехай і віртуальну, якусь спільноту, з якою вони можуть ідентифікувати себе, і це поступово привело до розвитку соціальної роботи в громаді.

Роботу в громаді розуміють сьогодні як інтеграцію різних методів, що ґрунтується на ідеї взаємозалежності індивідуальних та суспільних проблем клієнтів соціальної роботи. Її розглядають як соціально-політичний засіб задоволення потреб та інтересів громадян, можливість для стимулювання очікувань громадян і їхніх колективних дій щодо поліпшення умов власного життя. За теоретичним розмаїттям моделей соціальної роботи в громаді стоїть багатюща практика, яка має національні відмінності, сягає корінням у традиції конкретного суспільства, спирається на певні суспільні цінності.

Робота в громаді – доволі складний і комплексний вид діяльності, що потребує інтегрованого підходу й різнопланових знань. Тому підготовка соціальних працівників до такої роботи має спиратися як на вивчення специфічних методів роботи у громаді, так і методик оцінки потреб громади, планування програм та їх інформаційного супроводу, опанування навичок залучення громадськості до розв'язання соціальних проблем у громаді. Серед важливих напрямів роботи в громаді – розроблення і впровадження програм, які сприяють поліпшенню становища цільових груп. Такі програми повинні враховувати потреби й ресурси громади, однак для більшості з них потрібне залучення додаткових фінансових, матеріальних і людських ресурсів. Це, в

свою чергу, потребує вмінь і навичок складання й просування проектних позицій.

Значна частина стратегій і тактик діяльності в громаді є спільною з прикладною політологією, яка розглядає політичне управління, зокрема врахування суб'єктами управління інтересів і потреб різних категорій населення й думки експертів, а також вивчення громадської думки та форм її вияву у вигляді громадських починань тощо. Отже, розвиток роботи в громаді змінив уявлення про репертуар ролей, навичок та функцій соціальних працівників.

Чи можливо використати західний досвід у нашій країні, де люди за багато років призвичаїлися до того, що держава бере на себе обов'язок і функції надання соціальних послуг і розв'язання соціальних проблем? Поки що в Україні залишається невизначеним і саме поняття громади, й зміст соціальних програм, що реалізуються на локальному рівні, й зміст діяльності професійних соціальних працівників, котрі не завжди є членами громади, й умови співпраці громадських соціальних служб та органів місцевого самоврядування, й підготовка соціальних працівників до цього виду діяльності. Однак в останні роки соціальне партнерство на рівні територіальних громад активно впроваджується в Україні як на рівні великих міст (Київ, Одеса), так і в менших містах (Івано-Франківськ, Кам'янець-Подільський, Боярка), і навіть у селах і селищах. В Україні з'явилося чимало організацій (благодійних, громадських, приватних тощо), які серед своїх статутних завдань визначають, зокрема, надання соціальних послуг різним категоріям населення. Вміння використовувати можливості громадських організацій в соціальній сфері – це додаткові матеріальні та професійні ресурси для надання допомоги державними соціальними службами.

Приклади, наведені у дипломній роботі, засвідчують поширення в Україні різнопланових елементів роботи в громаді, нових методик та інструментів. Популярним стало навчання волонтерів для роботи в громаді, а також

керівників і представників соціальних служб, яке здійснює чимало організацій, зокрема, Ресурсний центр «Гурт», Дитячий християнський фонд та інші. Видані перші українські посібники, в яких вміщено як інформацію для тренерів, так і корисні поради, вправи й роздуми щодо розбудови громади в українському контексті. Діють фонди-донори й організації, наприклад Інститут сталих спільнот, які надають гранти для розвитку роботи в громаді.

Є в нашій державі й правові засади для роботи в громаді. Так, Закон України «Про місцеве самоврядування» врегульовує можливості органів державної влади та місцевого самоврядування використовувати позабюджетні кошти для виконання пріоритетних соціальних програм. У рамках Закону можливе укладання угод про спільну діяльність недержавних організацій з органами державної влади та місцевого самоврядування. Можлива також організація та проведення конкурсів на виконання соціального замовлення після розробки та прийняття Положення про порядок його проведення, про що свідчить досвід Одеси та інших міст. Новий Закон «Про соціальні послуги» покликаний зміцнити правову базу для надання соціальних послуг недержавними й приватними організаціями. Разом з тим необхідно ще розробити, затвердити та ввести в дію цілу низку нормативно-правових документів, як-от Положення про центр тимчасового догляду, Положення про заклади автономного проживання людей з функціональними обмеженнями (будинки групового проживання, міні-гуртожиток) тощо, які уможливають функціонування в Україні тих соціальних служб, які утворюють систему догляду в громаді у розвинутих країнах.

Важливим напрямом розвитку роботи в громаді в нашій країні мало б стати вивчення сучасних тенденцій стихійного виникнення й утвердження перших українських моделей роботи в громаді, насамперед соціального планування й пов'язаної з ним організації догляду в громаді. Аналіз міг би включати як порівняння вартості догляду в громаді та в інтернатному закладі, якості життя користувачів при обох типах догляду, економічних та соціальних

наслідків переорієнтації на догляд у громаді, джерел фінансування сучасних послуг на рівні громади і можливостей місцевих бюджетів, так і соціально-психологічних аспектів відродження «духу громади», благодійності й волонтерства, зміни суспільних стереотипів.

Звичайно, чимало аспектів роботи в громаді – і теоретичний, і законодавчий, і фаховий, і суспільний – ще потребують розробки та впровадження. Однак з огляду на виникнення в Україні соціальних служб у громадах (приміром, хеседів – професійних соціальних служб єврейських громад; київської благодійної організації допомоги особам з інтелектуальною недостатністю «Джерела», яка впроваджує програми догляду в громаді; інноваційних служб, підтримуваних Українським фондом соціальних інвестицій; розвиток громад у Донецькій області), поширення практики тимчасової сімейної опіки над дітьми-сиротами та неформального догляду (особливо в селах за самотніми людьми похилого віку та інвалідами), надання більших повноважень органам місцевого самоврядування, підготовка фахівців із соціальної роботи має обов'язково передбачати вивчення різних моделей та методів роботи в громаді, відпрацьованими в інших країнах. З ними доречно знайомитися й фахівцям з місцевого самоврядування, адже робота в громаді неможлива без відповідної місцевої політики. Звичайно, таке ознайомлення має бути критичним і брати до уваги український контекст і національні традиції. Зрештою, це дозволить сформувати в нашій державі фахове уявлення про переваги та обмеження цього напрямку професійної діяльності соціального працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ауцишин Г. Дев'ята тренінгова сесія з розвитку громади // Громадські ініціативи.- 2001.- № 4. – С. 16-18.
2. Басенко О. Проблеми трудової реабілітації та соціального функціонування молодих людей з інтелектуальною недостатністю // Соціальна політика і соціальна робота. - 2001. - № 3. - С. 57-58.
3. Берк Е. Вступ// Спільнота: Посібник із будівництва спільноти (команди). - Західноукраїнський ресурсний інтернет-портал дистанційної освіти з суспільно-гуманітарних наук.- www.zurc.org.ua.
4. Бородюк Н. Процес стратегічного планування у містах пішов... але ще дуже поволі// Аспекти самоврядування. - 2000. - Число 2(7). – С. 21-34.
5. Бриленд Д. История эволюции практической социальной работы // Энциклопедия социальной работы/ Пер с англ. В 3-х т.-Т. 1.— М.: Центр общечеловеческих ценностей, 1993. - 483 с.
6. Введення у соціальну роботу: Навч. посібник/ Семигіна Т. В. та ін. - К.: Фенікс, 2001. - С 20.
7. Введення у соціальну роботу: Навч. посібник / Семигіна Т. В., Грига І. М. та ін. - К.: Фенікс, 2001.- С. 50-51.
8. Винников О. Соціальне партнерство територіальних громад та неурядових організацій: закупівлі послуг за державні кошти // Громадські ініціативи. - 2001. - № 4. – С.12-18.
9. Вудмензі Д. Бачення бажаного майбутнього міста громадою: залучення громадян до участі у стратегічному плануванні// Аспекти самоврядування.- 2000. - Число 2(7). – С. 5-12.
10. Гарник Ю. Презентація проекту «Мережа участі громадськості у прийнятті рішень» // Інформаційний електронний бюлетень «Гурт».- 2003.- №30(167). – С. 28-40.

11. Гилберт Н., Спехт Г. Социальное планирование и организация в местных общинах // Энциклопедия социальной работы. - В 3-х т. - М., 1994. - Т. 3. - С. 252.
12. Грига І., Іванова О. Досвід викладання соціальної політики і соціальної роботи в магістеріумі // Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи. Матеріали доповідей і повідомлень Міжн. науково-практич. конф. / За ред. І.В. Козубовської, І.І. Миговича.- В 2-х т.- Ужгород, 1999.- Т. 1.- С. 160-161.
13. Демидова Т. Е. Сравнительный анализ форм «работы в общине» в зарубежных странах // Российский журнал социальной работы. - 1997. - №2. - С. 156-158.
14. Жовніренко П. Діяльність громадських організацій: корисні поради // Соціальна політика і соціальна робота. - 1999. - № 3-4. - С. 148-149.
15. Закон України «Про місцеве самоврядування» від 21.05.1997 р.- <http://www.rada.kiev.ua>.
16. Закон України «Про місцеве самоврядування» від 22.06.2000 р.- <http://www.rada.kiev.ua>.
17. Закон України «Про національні меншини в Україні» від 25.06.1992 р.// Відомості Верховної Ради.- 1992.- № 36. – С. 54.58.
18. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р.- <http://www.rada.kiev.ua>.
19. Землянська К. Лобізм: різновиди та перспективи легалізації в Україні // «Революція управлінців» і (не)ефективність державного управління в Україні: Вісник Школи політичної аналітики. - № 2.- <http://www.spa.org.ua/vis.html>.
20. Інновації у соціальних службах / Семигіна Т.В. та ін. - К.: Пульсари, 2002. – 223 с.
21. Концепція діяльності ЦССМ. - Наказ УДЦССМ № 24 від 03.03 2000 р.
22. Костенко Р. Проблеми поєднання ефективного державного управління і лобізму// «Революція управлінців» і (не)ефективність державного управління в

Україні: Вісник Школи політичної аналітики. - №2. - <http://www.spa.org.ua/vis.html>.

23. Крупник А. Соціальне замовлення – нова технологія розв’язання соціальних проблем в Україні // Соціальна політика і соціальна робота.- 2000.- № 3-4.- С 3-12.

24. МайоМ. К. Работа в сообществе // Практика социальной работы / Под ред. К. Ханвея, Т. Филпота.- К.- Амстердам, 1996.- С. 94.

25. Маккорлі С, Літ Р. Управління діяльністю волонтерів: Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства. Пер. з англ.- К.: Гурт, 1998.- 331 с.

26. Матвеев С. Програма дій з охорони довкілля для місцевих громад регіонального екологічного центру «РЕЦ-Київ» // З людьми і для людей: Приклади успішних соціальних проектів в Україні / Упор. О. Чердайко. - К.: КМ Академія, 2002. - С 53-60.

27. Машталярчук Б., Зубрицька О. Повір у себе – і зміниться навколо світ // З людьми і для людей: Приклади успішних соціальних проектів в Україні / Упор. О. Чердайко. - К.: КМ Академія, 2002. - С 64-72.

28. Мельник Г. С. Mass Media: Психологические процессы и эффекты. - СПб.: Изд-во Петербургского университета, 1996. - 130 с.

29. Місцеве самоврядування в Україні: історія, сучасність, перспективи розвитку. Навч. посібник / Кравченко В.В., Лисюченко В.П., Негода В.А., Пітцик М. В., Подобєд Л. Є., Пухтинський М.О. - К.: Арарат-Центр, 2000. - 206 с.

30. Моргун О. Успішні проекти інформаційно-координаційного центру в Дніпропетровську // З людьми і для людей: Приклади успішних соціальних проектів в Україні / Упор. О. Чердайко. - К.: КМ Академія, 2002.-С. 20-58.

31. О волонтерах и для волонтеров: Сборник учебных и методических материалов, посвященный деятельности добровольцев в еврейских благотворительных фондах / Ред.-сост. Т. Семьгина. - К.: КИСОР, 1998.- С. 17-96.

32. Паспорт селища міського типу Карло-Марксово // Майбутнє старих промислових регіонів: Інформаційний бюлетень Агентства регіонального розвитку «Донбас». - 2003. - № 23.- С. 12-13.

33. Пейн М. Сообщество как основа социальной политики и социального действия// Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. - М.: Аспект Пресс, 1997 - С. 44-50.

34. Попович Г. Соціальна робота в Україні та за рубежом. - Ужгород: Гражда, 2000. - 132 с.

35. Рамон Ш. Західна і Східна Європа: соціальна політика і соціальна робота // Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. В. І. Полтавця. - К.: КМ Академія, 2000. - С. 8-12.

36. Рогалін Я. Суспільна філантропія як приклад соціального партнерства // З людьми і для людей: Приклади успішних соціальних проєктів в Україні / Упор. О.Чередайко. - К.: Вид. дім «КМ Академія», 2002. - С. 13-33.

37. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі. - К.: Пульсари, 2003. - 121 с.

37а. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. – К.: КМ Академія, 2004. – 180 с.

38. Семигіна Т. Робота в громаді як складова діяльності соціального працівника // Соціальна політика і соціальна робота. - 2001.- № 4. – С. 31-50.

39. Скажи жизни «Да» // Уикенд. - 2003. - 18 сент. – С. 5.

40. Скочиляс А. Від традиційної політики до політики громад // Громадські ініціативи. - 2001. - № 3. – С. 13-22.

41. Сміт П. Розвиток місцевої спільноти // Спільнота: Посібник із будівництва спільноти (команди). - Західноукраїнський ресурсний інтернет-портал дистанційної освіти з суспільно-гуманітарних наук – <http://www.zurc.org.ua>.

42. Софій О., Клеманська А. Громада – це... Деякі думки щодо курсу «Розвиток громади» (ІМГС) // Громадські ініціативи. - 2001. - №3. – С. 23-36.

43. Соціальна робота: короткий енциклопедичний словник. - К.: УДЦССМ, 2002. – 136 с.
44. Спергел И. Территориальная община: эволюция // Энциклопедия социальной работы / Пер с англ. В 3-х т.- Т. 3.- М.: Центр общечеловеческих ценностей, 1993.- С. 315-392.
45. Спікер Н. Соціальна політика: Теми та підходи / Пер. з англ. - К.: Фенікс, 2000. - 157 с.
46. Справочное пособие по социальной работе / Под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой. - М., 1997. – 231 с.
47. Стасевич В. О. «Громада» як альтернативний шлях у виживанні населення на кризових територіях Донбаського регіону // Майбутнє старих промислових регіонів: Інформаційний бюлетень Агентства регіонального розвитку «Донбасе». - 2003. - № 24. - С. 2.
48. Теория социальной работы / Под ред. Е. И. Холостовой. - М.: Юристъ, 1998. - 96 с.
49. Технологізація волонтерської роботи в сучасних умовах / За ред. А.Й. Капської. - К.: ДЦССМ, 2001. - 196 с.
50. Ткаченко М., Король І., Ткаченко А. Формування громадської думки в галузі прав дітей з психіатричними діагнозами. - К.: Арктур-А, 1999. – 301 с.
51. Ткачук А., Агранофф Р., Браун Т. Місцеве самоврядування: світовий та український досвід: Посібник. - К.: Заповіт, 1997. - 128 с.
52. Тренінг «Стратегічний розвиток громади» / Ресурсний центр розвитку громадських організацій «Гурт». Програма підвищення рівня життя сільського населення в Україні. - Одеса, 2003. - С. 14-15.
53. Тренінг «Стратегічний розвиток громади» / Ресурсний центр розвитку громадських організацій «Гурт». Програма підвищення рівня життя сільського населення в Україні. - Одеса, 2003. - С. 28-29.
54. Ухвала громадських слухань «Створення системи соціальної адаптації інвалідів із розумовою відсталістю в Україні». - Київ. - 8 жовтня 2003 р. – С. 3.

55. Федюк В., Вандич В. Конкурс на проведення соціологічного дослідження для визначення пріоритетів соціально-економічного розвитку міста Коломия // Інформаційний електронний бюлетень «Гурт». - 2003. - №31(168). – С. 13-20.

56. Формування здорового способу життя / Вакуленко О. та ін. - Веб-ст. проекту «Молодь за здоров'я – Україна-Канада» – <http://m.health.gov.ua>.

57. Шират М. Руководство людьми в общине // Аомдим хэсэд: Бюллетень Санкт-Петербургского института социальных и общинных работников. - 2001. - № 5.- С. 5-7.

58. Barker R. The Social Work Dictionary. - Washington: N-Press, 1995.-P. 93.

59. Bracht N., Kingsbury L., Rissel C. A Five-Stage Community Organization Model for Health Promotion: Empowerment and Partnership Strategies// Health promotion at the Community Level: New Advances. 2^d ed. / Ed. by Bracht N.- Thousand Oaks: Sage Publications, 1999.- P. 86-89.

60. Delanty G. Community.- London – New York: Routledge, 2003.-P. 165-166.

61. Kempers M. Community Matters: An Exploration of Theory and Practice.- Chicago: Burnham Publishers, 2002.- P. 117-131.

62. Mizrahi T., Rosenthal B. Managing Dynamic Tensions in Social Change Coalitions// Community Organization and Social Administration: Advances, Trends, and Emerging Principles/Eds. Terry Mizrahi, John Morrison.- New York: The Haworth Press, 1993.- P. 21-22.

63. Pantoja A., Perry W. Community Development and Restoration// Community Organizing in a Diverse Society / Ed. by Rivera F. G., Erlich J. L. Boston: Allyn and Bacon, 1992.- P. 223-249.

64. Parsons R., Hernandez S. H., Jorgensen J.D. Integrated Practice: A Framework for Problem Solving // Strategies of Community Interventions. 6th ed./ Ed. by Rothman J., Erlich J. L., Tropman J. E.- USA: F. E. Peacock Publishers, 2001.-P. 205-206.

65. Schwatz E. NetActivism 2001: How Citizens Use the Internet// Advocacy, Activism and the Internet: Community Organizations and Social Policy / Ed. by Hinck S. F., McNutt J. G.- Chicago: Lyceum Books, 2002.- P. 81-93.