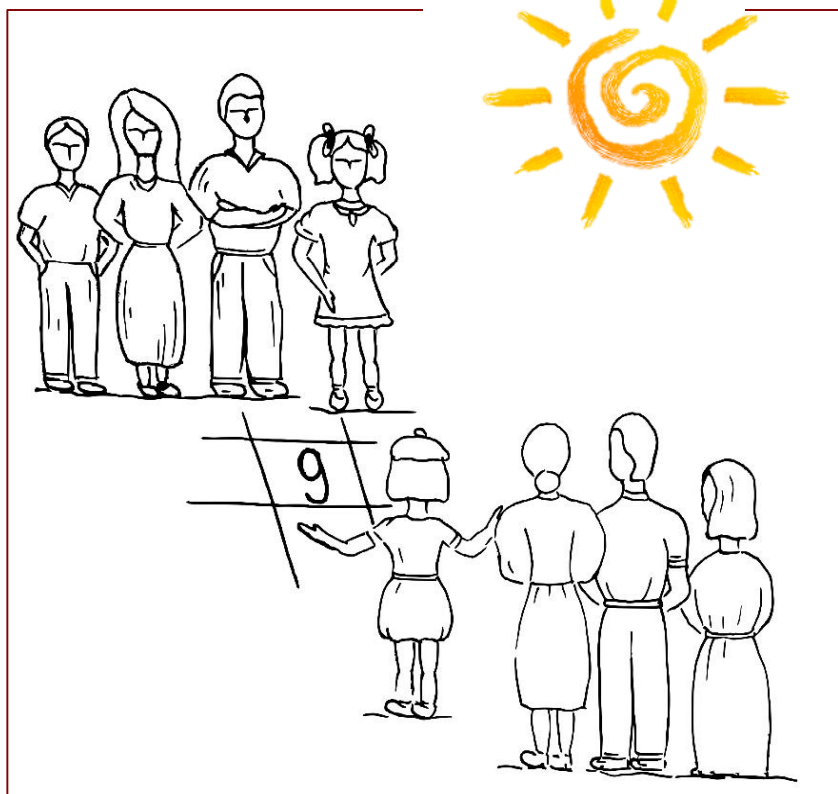


О. В. Купенко

СОЦІАЛЬНА РОБОТА: від теорії до практики

Навчальний посібник



Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

О. В. Купенко

СОЦІАЛЬНА РОБОТА: від теорії до практики

Навчальний посібник



Суми
Сумський державний університет
2020

УДК 364(075.8)
К 92

Рецензенти:

Т. В. Семигіна – доктор політичних наук, професор кафедри соціальної роботи і практичної психології Академії праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ);

О. Ю. Щербина-Яковлева – доктор філософських наук, професор, професор кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету;

Л. В. Кальченко – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри спеціальної освіти і соціальної роботи Львівського національного університету імені Івана Франка

*Рекомендовано до видання
вченою радою Сумського державного університету
як навчальний посібник
(протокол № 9 від 21 лютого 2019 року)*

Купенко О. В.

К 92 Соціальна робота: від теорії до практики : навчальний посібник /
О. В. Купенко. – Суми : Сумський державний університет, 2020. –
192 с.

ISBN 978-966-657-833-7

У навчальному посібнику наведено теорії, що пояснюють соціальні процеси та явища, дають можливість для аналізу чинників удосконалення умов життя людини та громади. Розглядаються як безпосередньо теорії соціальної роботи, так і теорії на перетині різних галузей знань.

Пропонований комплект прикладів і завдань покликаний допомогти студентам зрозуміти, як розглянуті теорії можуть застосовуватися на практиці в діяльності соціальних працівників.

Рекомендований для студентів спеціальності «Соціальна робота».

УДК 364(075.8)

ISBN 978-966-657-833-7

© Купенко О. В., 2020

© Сумський державний університет, 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	С. 6
Завдання та рекомендації для опрацювання змісту навчального посібника	7
Розділ 1. Про майбутню професію: потенційні робочі місця та функції.....	12
Завдання для самостійного опрацювання розділу 1 та самооцінювання.....	18
Розділ 2. Елементарна модель діяльності соціальних працівників на підставі теорії управління	20
Завдання для самостійного опрацювання розділу 2 та самооцінювання.....	27
Розділ 3. Соціальна робота в аспектах різних наук.....	29
Завдання для самостійного опрацювання розділу 3 та самооцінювання.....	49
Розділ 4. Синергетичні механізми в соціальній роботі.....	53
Завдання для самостійного опрацювання розділу 4 та самооцінювання.....	64
Розділ 5. Від теорії малих справ до соціальних стартапів.....	69
Завдання для самостійного опрацювання розділу 5 і самооцінювання	75
Розділ 6. Ресурси для реалізації соціальних ініціатив	76
Завдання для самостійного опрацювання розділу 6 та самооцінювання.....	79

Розділ 7. Проектна діяльність як форма залучення ресурсів та впровадження інновацій	81
Завдання для самостійного опрацювання розділу 7 та самооцінювання	88
Розділ 8. Проблема управління спільним і деякі підходи до її розв'язання	89
Завдання для самостійного опрацювання розділу 8 та самооцінювання	98
Розділ 9. Соціальне й міжсекторне партнерство в соціальній роботі	99
Завдання для самостійного опрацювання розділу 9 та самооцінювання	106
Розділ 10. Управлінські рішення, що приймають на різних рівнях	110
Завдання для самостійного опрацювання розділу 10 та самооцінювання	119
Розділ 11. Стандарти в соціальній роботі	121
Завдання для самостійного опрацювання розділу 11 та самооцінювання	126
Розділ 12. Етичні основи діяльності соціальних працівників ..	128
Завдання для самостійного опрацювання розділу 12 та самооцінювання	134
Розділ 13. Людина з інвалідністю в суспільстві	135
Завдання для самостійного опрацювання розділу 13 та самооцінювання	147
Розділ 14. Теоретичні засади роботи з клієнтами з девіантною поведінкою	149

Завдання для самостійного опрацювання розділу 14 та самооцінювання.....	160
Розділ 15. Людина в економічному просторі та її економічна самостійність.....	175
Завдання для самостійного опрацювання розділу 15 та самооцінювання.....	182
Список рекомендованої літератури та використаних джерел..	184

ВСТУП

Пропонований навчальний посібник орієнтований на дуальну форму підготовки бакалаврів із соціальної роботи, а саме на постійний зв'язок теорії з практикою студентського волонтерства та ініціатив.

І перше питання, яке ми очікуємо від вдумливого студента: «А що це таке – теорія?».

Теорія – це знання, але не будь-яке знання. Теорія – це знання, що характеризується, зокрема, такими властивостями:

- об'єднаністю в систематизовану сукупність;
- прагненням відобразити сутність об'єкта – те, чим він є сам по собі, на відміну від інших об'єктів;
- прагненням до суворої доказовості, одержанням достовірних висновків;
- застосуванням спеціальних мови та приладів;
- перевіркою більшої частини знань за допомогою наукового експерименту.

Теорія описує дійсність, яка нас оточує, пояснює її закономірності, передбачає нові явища, тенденції розвитку.

Теорія має властивість репродуктивності, тобто відтворюваності одержаних результатів. Якщо продукти художньої творчості унікальні та неповторні, то наукові теорії й ідеї можуть бути тиражовані потрібною кількістю без втрати якості. І це відкриває можливості для практики, спрямовуючи її на кращі результати.

Не претендуючи на повноту огляду, запрошуємо студентів опрацювати певні теоретичні положення, щоб у процесі практики перевірити їх, сформулювати запитання викладачеві про те, що видалося суперечливим, а потім обрати для самостійного ґрунтовнішого опрацювання те, що здається найбільш цікавим та продуктивним.

У навчальному посібнику акцент зроблено на трьох базових видах практичної діяльності соціальних працівників у процесі вирішення професійних завдань і відповідним чином розглянуто

певні теорії щодо:

- перетворювальної діяльності;
- комунікації;
- прийняття рішення.

Запропоновано для опрацювання три основні комплексні алгоритми соціальної роботи:

- робота з випадком;
- стартап;
- проектна діяльність.

Розглядаючи їх, будемо спиратися на теоретичні положення психології, соціології, управління, теорії ігор, філософії, політології та інші, зокрема міжпредметні теоретичні положення.

Зіставляючи теорію і практику, керуємося позицією А. Діксита та Б. Нейлбаффа про те, що в житті бувають випадки, коли немає однозначно правильного рішення, а є лише небездоганний спосіб подолання проблеми. Тож на певні запитання соціальної роботи відповіді ми напрацюємо вже зараз, у процесі навчання; деякі залишаться для суміжних навчальних дисциплін процесу підготовки бакалаврів із соціальної роботи; інші будуть вирішені вже у професійній діяльності сьогоdnішніх студентів. Сподіваємося, що запропоновані до опрацювання наукові теорії забезпечать «точку опори» для пошуку рішень і відповідей на запитання практики.

Завдання та рекомендації для опрацювання змісту навчального посібника

У процесі опрацювання теоретичного матеріалу рекомендуються різні види діяльності (написання есе, представлення презентацій, застосування діагностичних процедур, проведення тренінгових вправ тощо). Але перше, що пропонується зробити, – прочитати текст параграфа та проаналізувати його, складаючи «карту пам'яті».

«Карта пам'яті» – це структуроване за ключовими поняттями подання інформації у вигляді схеми, що починається з основної ідеї, відображеної в центрі сторінки, і продовжується «гілками» (із зазначенням ключових слів), що розходяться в усі боки відповідно до загального змісту опрацьовуваної теми та розуміння цього змісту студентом, який складає карту.

Для побудови «карти пам'яті» пропонуємо застосовувати методику картографії Т. Б'юзена:

- починайте з кольорового зображення в середині;
- використовуйте зорові образи замість написання слів (там, де це можливо), стимулюючи тим самим творче мислення і покращуючи запам'ятовування;

- розміщуйте ключові слова (малюнки) по всій карті;
- слова краще писати друкованими літерами (втрата часу, який займе «друкування» літер, повною мірою компенсується економією під час читання);

- кожне слово потрібно друкувати біля лінії, а кожен лінійку поєднувати з іншими лініями. Це є необхідним для побудови структури карти;



- бажано використовувати одиничні слова, тобто одне слово на одну лінійку. Це залишає для кожного слова більшу кількість вільних «гачків» і дає більше свободи й гнучкості всьому процесу;

- використовуйте різні кольори під час складання карти, оскільки вони сприяють запам'ятовуванню, тішать око і стимулюють процеси в корі головного мозку;

- під час здійснення творчих дій такого роду потрібно надати інтелекту повну свободу. Будь-які роздуми про те, куди потрібно поміщати той чи інший предмет, чи варто його взагалі включати, лише гальмують процес [6].

Для самооцінювання повноти складання «карти пам'яті» порівняйте її з роботами інших студентів та доповніть елементами змісту, яких не вистачає. Також корисним є

самооцінювання повноти карти на підставі переліку ключових слів, наданих викладачем.

У процесі опрацювання змісту навчального посібника будуть траплятися й складні та незрозумілі тексти. Щоб розібратися з ними, потрібно поставити викладачеві відкрите запитання.

Відкрите запитання – це запитання, на яке важко коротко відповісти, воно вимагає розгорнутої відповіді у вільній формі, певного пояснення, розумової роботи. Такі запитання починаються зі слів «чому», «навіщо», «яким чином», «які ваші пропозиції», «яким буде ваше рішення з приводу».

Перш ніж поставити запитання, переконайтеся, що виконали ретельний пошук відповіді. Поділіться результатами вашого пошуку і поясніть, чому знайдена відповідь вас не влаштовує. Це буде показником вашої здатності мислити самостійно та допоможе уникнути повторюваних очевидних відповідей.

У більшості параграфів серед завдань для самостійного опрацювання передбачені есе.

Есе – невеликий за обсягом прозовий твір, в якому висловлюється індивідуальна думка з певного питання, що не претендує на вичерпне його розкриття.

Хоча есе і припускає довільну композицію, на початкових етапах роботи рекомендуємо взяти до уваги метод «Прес» як шаблон для аргументації власної позиції із заданої проблеми.

Відповідно до методу «Прес», висловлювання здійснюється згідно з таким планом:

1) висловлювання своєї думки, пояснення, в чому полягає ваша точка зору (починається словами «Я вважаю, що»);

2) пояснення причини появи цієї думки, тобто на чому ґрунтуються докази (починається словами «Тому, що»);

3) наведення прикладів, додаткових аргументів на підтримання вашої позиції, наведення фактів, що демонструють ваші докази (починається словом: «Наприклад»);

4) узагальнення думки, висновок (починається словами: «Отже», «Таким чином») [44].

Здійснити самооцінювання висловлювання можна, проаналізувавши, чи відповідає воно таким показникам:

- позиції:
 - позиція чітко сформульована;
 - позиція коротко сформульована;
 - позиція сформульована доступною для розуміння аудиторії та літературною мовою;
- поясненню:
 - в поясненні є посилання на суспільні цінності, законодавство, конституцію, міжнародні документи;
 - пояснення підтримує заявлену позицію;
 - пояснення є переконливим;
- прикладу:
 - приклад становить загальний інтерес;
 - приклад є суспільно значущим;
 - у прикладі є посилання на джерела;
- висновку:
 - коротко повторено суть позиції;
 - підбито підсумок висловлювання;
 - запропоновано конкретні дії для вирішення проблеми [44].

Есе з наявністю протилежних позицій. Для продовження роботи над умінням висловлюватися спробуйте написати есе, орієнтуючись на такі додаткові показники:

- виявлено одну чи більше протилежних позицій;
- враховано аргументи на підтримання протилежної позиції;
- визначено й охарактеризовано суспільні цінності, між якими виникає конфлікт;
- пояснено позицію, протилежну власній [44].

Окрім завдання написання есе, що відображатиме власну точку зору, певні завдання передбачатимуть **групову роботу**.

Для самооцінювання власної активності в груповій роботі пропонуються такі показники:

- активна участь у роботі групи;
- внесення пропозицій, які врахувала група;

- надання підтримки іншим членам групи, заохочення їх до роботи;
- висування цілком нової ідеї, що сподобалася іншим;
- узагальнення думки інших і просування роботи групи вперед;
- доповідь назагал про результати роботи групи [44].

У навчальному посібнику наведені приклади художніх фільмів на тему соціальної роботи. Завданням у процесі їх перегляду буде відстежити, як на прикладі відповідних сюжетів проявляються наукові теорії. Але з цих прикладів буде явно зрозуміло, що соціальна робота – це не лише теорія, а й мистецтво, як і багато інших професій типу «людина – людина». Як зазначають А. Діксіт та Б. Нейлбафф, науку вивчають, додержуючись системного, логічного підходу, тоді як мистецтвом можна оволодіти лише аналізом реальних прикладів, шляхом накопичення досвіду і завдяки наполегливій практиці [11, с. 17]. Тож висловлюємо сподівання, що вибрані теоретичні моделі та положення, а також відповідні завдання для самостійного опрацювання викликають зацікавленість і бажання подальшої практики у сфері соціальної роботи.

Розділ 1. Про майбутню професію: потенційні робочі місця та функції



У липні 2014 року під час світового конгресу із соціальної роботи в Мельбурні було схвалене «глобальне визначення професії соціальної роботи»: «соціальна робота – це заснована на практиці професія та академічна дисципліна, що сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей».

Соціальну роботу визначають принципи:

- соціальної справедливості;
- прав людини;
- колективної відповідальності;
- поваги до різноманітності [54].

Цьому визначенню повною мірою відповідають інноваційні (у першій чверті XXI століття) процеси становлення інклюзивної

освіти, деінституалізації та впровадження сімейних форм виховання для дітей, позбавлених батьківського піклування (Національна стратегія реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017–2026 роки); впровадження пробачійних програм у пенітенціарній системі (Про схвалення Концепції реформування (розвитку) пенітенціарної системи України, 2017 р.) тощо. Тобто наведене глобальне визначення орієнтує нас на найближчі перспективи розвитку професії. Водночас воно не виключає діяльності соціальних працівників як спеціалістів із надання допомоги людям, сім'ям або групам осіб, які потрапили в складну життєву ситуацію, а також мінімізації ризиків виникнення складних життєвих обставин.

У загальному випадку діяльність соціального працівника може бути описана як втручання (інтервенція).

Втручання – це свідоме практичне проникнення в наявну ситуацію (соціальні проблеми, відхилення в поведінці людей) з тим, щоб створити умови для розвитку особистості (групи) та подолання труднощів, з якими людина (група) не може впоратися самостійно.

Втручання чиниться відповідно до законодавства і на основі доброї волі клієнта.

В. Neese виокремлює зокрема такі вектори діяльності соціального працівника: аутріч-працівник громади, який забезпечує зв'язок між членами громади та програмами/службами громади; консультант для людей, які мають алкогольну, наркотичну та інші залежності; адвокат сімейних послуг, який надає підтримку сім'ям у кризі; спеціаліст із захисту дітей, який забезпечує оцінку, ведення справ та підтримку дітей та сімей.

Ш. Рамон окреслює загальний механізм здійснення соціальної роботи так: зайняті нею люди намагаються надати допомогу окремій людині шляхом об'єднання та формування певної рівноваги всіх психосоціальних рівнів її існування, але такі завдання під силу лише професіоналам, які відіграють роль посередника між клієнтом і державою [цитуються за 9].

Р. Саррі виокремлює відповідні взаємозв'язані завдання

[цитується за 9]:

- забезпечення, відновлення або підтримання функціонування окремих людей і груп;
- планування, розвиток та реалізація соціальної політики, соціальної служби, ресурсів і програм;
- реалізація політики, служб, ресурсів чи програм у процесі правових, соціальних або політичних акцій;
- розвиток і перевірка знань та умінь із соціальної практики.

Для реалізації названих завдань потенційні робочі місця для молодого фахівця із соціальної роботи доступні:

- у владі та місцевому самоврядуванні – фахівці підрозділів соціальних служб;
- у громаді – фахівці громадських організацій, а також органів самоорганізації населення;
- у бізнесі – фахівці відділів соціальних проєктів, а також відділів розвитку персоналу.

Функції, які очікуються від соціальних працівників на потенційному робочому місці [60]:

- сервісні (вчитель соціальних умінь, консультант, аніматор, помічник клієнта, супервізор);
- посередницькі (координатор випадку, брокер соціальних послуг, захисник прав та інтересів клієнта, медіатор);
- керівні (керівник персоналу, лідер команди, адміністратор);
- дослідницькі (аналітик, дослідник, експерт).

Розглянемо окремі з цих функцій докладніше.

Соціальні працівники як координатори випадку. Робота з випадком (в міжнародній практиці – «кейс-менеджмент») є першим із трьох основних алгоритмів, представлених у цьому посібнику для організації вирішення професійних завдань соціальної роботи.

Під випадком (кейсом) розуміють проблемну ситуацію клієнта (окремої особи або сім'ї), що негативно впливає на якість життя в його фізичній, психічній та матеріальній складових [20].

Індивідуальна робота з випадком розгортається за таким планом:

1) початкова стадія (первинне оцінювання, формування гіпотези стосовно проблеми, встановлення міжсуб'єктної взаємодії);

2) обов'язки та визначення ролей (розвиток взаємодії між фахівцем і клієнтом, що дозволяє визначити підхід до розв'язання проблеми);

3) попередній контракт (попередній усний контракт щодо допомоги за умови наявності у клієнта відповідної мотивації, а у фахівця – розуміння, що проблема є в межах його компетенції);

4) оцінювання (збирається якомога більше інформації для аналізування ситуації клієнта, на цьому етапі сам клієнт повинен зрозуміти свою проблему);

5) визначення цілей (фахівець і клієнт спільно оцінюють різні варіанти розв'язання проблем, визначають об'єктивно можливі зміни та ступінь втручання (інтервенції), узгоджують цілі);

6) розроблення плану (план розробляється відповідно до узгоджених функцій фахівця, доступних ресурсів особистості та середовища);

7) укладання контракту (контракт укладається в усній чи письмовій формі з визначенням періодичності та місць зустрічей, оплати, відповідальності сторін за взяті зобов'язання);

8) підготовка до втручання (інтервенції);

9) інтервенція, що може здійснюватися з використанням різних методів – стимулювання та закріплення бажаної поведінки; репетиція, програвання складних для клієнта ситуацій, аналіз проблем, що з'явилися; застосування адаптивних моделей поведінки для подолання можливих хвилювань; диференційоване закріплення поведінки не лише через позитивні стимули, а й повне ігнорування; навчання поведінки через гру, формування навичок позитивної поведінки через домашні завдання, а також зміни неправильних уявлень та нереалістичних очікувань, навчання самоконтролю та самоуправління. У випадках агресивної поведінки, сексуальних розладів,

залежностей тощо до таких способів можна, наприклад, віднести ігрову терапію, техніку відрази, техніку провокаційної терапії та інші [67];

10) оцінювання бар'єрів (внутрішній конфлікт клієнта, відсутність певних навичок, тиск оточуючого середовища, проблеми взаємодії між фахівцем і клієнтом) та пошук шляхів їх подолання;

11) контроль та оцінюванням втручання (зокрема, з порівнянням даних етапу 4);

12) еволюція (за конструктивної достатньо тривалої зміни, досягнення потрібних змін втручання має бути припинене, сторони обговорюють подальші контакти і погоджують завершення взаємодії) [67].

Соціальні працівники як брокери (від англ. broker – посередник) мають забезпечити долучення клієнтів до необхідних сервісних послуг. Зміст діяльності такого фахівця:

– створення інформаційного банку даних про фактичні й потенційні можливості різноманітних соціальних агентств, програм, включаючи обсяг і рівень якості надання послуг, ціни на них, довідкові дані про провідних спеціалістів, графік роботи, а також можливі зміни;

– визначення спектра запитів клієнтів і надання їм допомоги щодо пошуку необхідних сервісних служб. Аналіз разом із клієнтом усіх недоліків і переваг певної установи, що дає клієнтам реальні аргументи для прийняття рішення – звертатися чи ні за допомогою до цієї установи;

– забезпечення першочергових контактів клієнтів із різними підрозділами системи надання соціальних послуг [60].

Соціальні працівники як медіатори (від лат. medius – середній). У ситуаціях, коли виникають непорозуміння за участі клієнтів, фахівець має взяти на себе роль «третьої сторони», мета якої – налагодження соціального діалогу, сприяння вирішенню конфлікту і запобігання новим. Зміст діяльності:

- проведення переговорів, консультацій;
- обмін інформацією зі сторонами;
- найбільш повне врахування інтересів сторін.

Соціальні працівники як захисники прав та інтересів клієнтів. Зміст діяльності:

- правозахисна діяльність безпосередньо в судах у межах своїх повноважень;
- робота для доцільного розширення соціальних гарантій і реалізації потреб клієнтів;
- робота для позитивних реформ у законах і соціальних програмах.

Сподіваємося, що наведене глобальне визначення професії «соціальна робота», названі потенційні робочі місця та функції на робочому місці дозволять краще зрозуміти професію. Ще попереду вивчення методів, засобів і технологій, які мають забезпечити виконання названих функцій. Однак перш ніж перейти до технологій, зупинимось на теоріях, що пояснюють певні події в суспільстві та дають можливість спробувати передбачити можливі наслідки тих чи інших активностей.

Підкреслимо інтегративний характер теорії соціальної роботи, яка як доволі молода галузь наукового знання спирається на напрацювання різних наук: філософії, політології, соціології, психології, педагогіки, економіки, права, менеджменту та інших. Намагаючись запозичити з названих галузей наукові думки, корисні саме для соціальних працівників, будемо мати як орієнтир предмет теорії соціальної роботи, виокремлюючи в ньому дві взаємозв'язані складові:

1) процеси та явища, що зумовлюють життєдіяльність особистості;

2) чинники удосконалення умов життя.

Розглядаючи соціальну роботу як роботу зі сприяння реалізації потреб людини/групади та вирішення кризових ситуацій, виокремлюємо такі види робіт: запобігання, раннє втручання, робота з кризою.

Отже, маючи на увазі таке розуміння змісту соціальної роботи, у наступних параграфах перейдемо до вивчення теорій, що розкривають суть різних соціальних процесів та явищ, створюють умови для розроблення й реалізації потрібних активностей.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 1 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 1, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Створіть колаж на тему «Мої успіхи в соціальній роботі».

Створення колажу (від фр. collage – наклеювання) передбачає роботу над єдиним зображенням шляхом поєднання різних, здавалося б, навіть і непок'єднаних фрагментів фотографій, газетних і журнальних текстів чи ілюстрацій, зокрема, окремих слів та літер, кольорового паперу, зображень різних символів тощо.

Спираючись на текст розділу 1, у колажі відобразіть ваше бачення принципів, завдань, потенційних робочих місць, функцій і змісту діяльності соціальних працівників, яких супроводжує успіх.

3. За прочитаними вами книгами, переглянутими кінофільмами чи новинами про сьогоднішній регіон, країни, світу підберіть приклади, що ілюструють складові предмета соціальної роботи:

- процесів та явищ, що зумовлюють життєдіяльність людини та громади;
- чинники вдосконалення умов життя різних цільових груп і категорій населення.

Як саме підібраний вами приклад ілюструє наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

4. Перегляньте фільм «Тріумф: Історія Рона Кларка» (режисер – Р. Хейнс, 2006). На прикладі фільму проілюструйте план роботи з випадком. Відповідь оформіть як есе.

5. Видатний фізик-теоретик сучасності Ст. Хокінг у грудні 2016 року зазначив, що людство перебуває в найнебезпечнішому часі своєї історії. Зокрема, через автоматизацію виробництва

кількість робочих місць скорочується, залишаються можливості лише для креативного класу та управлінців, а це збільшує економічну нерівність. Життя найбагатших людей світу на виду у всіх, хто має доступ до телефона. Наслідки очевидні – сільська біднота з надією вирушає до міста. І коли виявляється, що нірвана Інстаграму недоступна там, вони вирушають за кордон у пошуках кращого життя. Вимоги людей, що зростають, призводять до збільшення політичного популізму [2].

Згідно з цим висловлюванням та з урахуванням «глобального визначення професії соціальної роботи» з'ясуйте, що мають робити соціальні працівники, на якому робочому місці та через які функції. Відповідь оформіть як есе.

Розділ 2. Елементарна модель діяльності соціальних працівників на підставі теорії управління

Пригадаємо, як дитина грається з конструктором: починає з найпростіших схем, які спочатку здаються важкими, а потім поступово, коли вони вже освоєні і здаються простими, відкриває можливості переходу до все складніших.

Соціальна система складніша за будь-який конструктор і навіть за реальні споруди та механізми. Ця складність приховується в багатоваріантності та непередбачуваності дій окремої особи, а тим більше певної сукупності людей. За В. Курбатовим та О. Курбатовою, об'єкти соціальної роботи мають такі властивості:

- суперечливість;
- багатовекторність їх розвитку;
- принципову неможливість опису соціальних об'єктів скінченним числом термінів будь-якої соціальної теорії;
- багатofакторність буття соціальних об'єктів;
- наявність багатьох суб'єктивних складових, що визначають співвідношення потрібного та наявного в розвитку соціальних об'єктів;
- наявність суб'єктивних факторів формування соціального очікування, соціального прогнозу та соціального проектування;
- наявність факторів, що визначають різні критерії оцінювання зрілості розвитку соціальних об'єктів [28, с. 9].

Щоб спробувати розібратися з такою складністю, розглянемо кілька теоретичних моделей (схем для «конструктора» подальшої професійної діяльності соціальних працівників). Жодна з них не буде досконало описувати реальної соціальної системи, проте буде надавати підказки щодо пошуку

відповіді, залишаючи за самим фахівцем прийняття рішення в межах наявних повноважень.

Як першу таку модель пропонуємо модель соціальної системи як системи управління, що спирається на теорію управління (Ст. Бір, Н. Вінер, В. Глушков, У. Ешбі, Ю. Коршунов, М. Мойсеєв). Використовуючи в назві цього параграфу означення «елементарна», маємо на увазі, що ця модель явно або неявно входить як складова до більшості моделей, які будуть наведені далі.

Отже, розглянемо елементарну модель діяльності соціальних працівників на підставі теорії управління, при цьому маємо на увазі елементарну ситуацію взаємодії одного фахівця та одного клієнта (рис. 1).

Як бачимо з рисунку 1, відповідно до теорії управління соціальні працівники як суб'єкти прямо впливають на об'єкт – наявну соціальну проблему. За результатами своїх впливів одержують зворотний зв'язок від об'єкта, далі залежно від одержаного зворотного зв'язку чинять нові впливи до того часу, поки не буде досягнуто задуманих результатів функціонування. В окресленій системі потрібно взяти до уваги й неконтрольовані зовнішні впливи, що можуть сприяти досягненню задуманого результату функціонування, можуть заважати, а можуть бути й нейтральними. У подальшому розгляді соціальні процеси будуть істотно ускладнюватися порівняно з поданою елементарною моделлю (рис. 1).

Однак де ж у наведеній моделі (рис. 1) місце клієнта соціальної роботи? Як бачимо на рисунку 2, потрібно ввести для розгляду ще одного суб'єкта – клієнта соціальної роботи як суб'єкта самоуправління.

Соціальні працівники часто мають справу з особами, які самі не можуть розв'язати наявних проблем (тобто фактично не є суб'єктами самоуправління). Тому відповідно до моделі, наведеній на рисунку 2, завдання соціальних працівників можна сформулювати таким чином: допомогти клієнтам стати суб'єктами самоуправління, рухаючись поступово від прямого управління соціальним працівником вирішенням проблемних

ситуацій клієнтів, далі до співуправління соціальним працівником і клієнтом вирішення проблемних ситуацій, далі – самоуправління клієнтами вирішення проблемних ситуацій (рис. 3).



Рисунок 1 – Елементарна модель діяльності соціальних працівників на підставі теорії управління

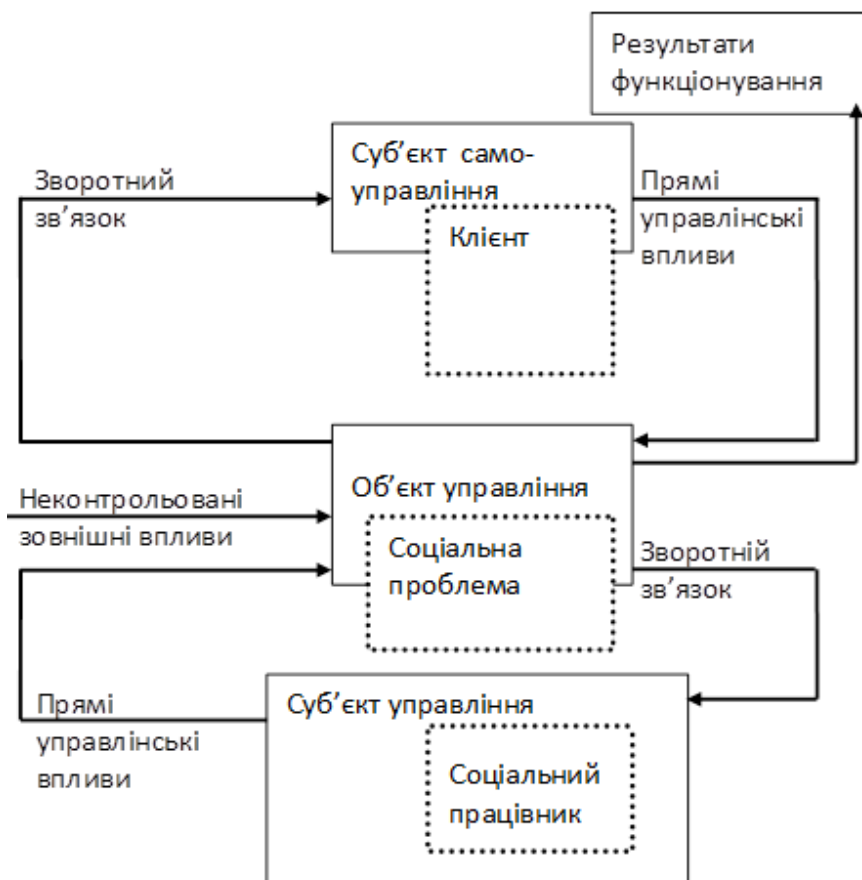


Рисунок 2 – Відображення ролі клієнта в моделі соціальної роботи, запропонованій на підставі теорії управління

Моделі, запропоновані на рисунках 2 та 3, наведені на підставі праць Т. Дмитренко, розроблених для соціально-педагогічних систем.



Рисунок 3 – Динаміка завдань соціальних працівників та клієнтів в елементарній моделі соціальної роботи на підставі теорії управління

Доволі продуктивним убачається не обмежувати розгляд лише схемою моделі, а з'ясувати особливості зв'язків між її елементами. Таку можливість дають напрацювання знову ж таки теорії управління. Зокрема, розглянемо далі закони, що діють в системі управління: 1) зворотного зв'язку; 2) необхідної кількості різноманітності; 3) емерджентності; 4) додатковості. У розгляді цих законів спираємося на напрацювання засновників загальної теорії систем (зокрема, Н. Вінера, У. Ешбі, Ст. Біра).

Закон зворотного зв'язку передбачає таке: ефективне управління системою неможливе без регулярного зворотного зв'язку щодо результатів взаємного впливу частин системи.

Сформульований закон дозволяє виявити та скоротити розрив між поточним і бажаним станами системи. Багаж відповідних технологій, методів і засобів будемо поступово напрацьовувати продовж усього процесу професійної підготовки соціальних працівників.

Закон необхідної кількості різноманітності: для забезпечення цілей управління керувальна підсистема повинна мати не меншу кількість різноманітності, ніж керована підсистема. Наприклад, уявімо собі проведення тренінгу з працевлаштування для 15 клієнтів служби зайнятості. Отже, відповідно до закону необхідної кількості різноманітності,

різноманітність суб'єкта управління має бути не меншою 15. Чи це можливо? Відразу – навряд чи. Але поступово – так, якщо соціальні працівники ставитимуть собі за мету допомогти клієнтам рухатися до усвідомлення своєї суб'єктної позиції, до становлення їх суб'єктами самоуправління.

Наступний закон – **закон емерджентності**. Чим більша система і чим більша різниця в розмірах між частиною і цілим, тим більша ймовірність того, що властивості цілого будуть значно відрізнятися від властивостей частин.

Розібрана на окремі деталі машина не буде рухатися, навіть якщо наповнити бак паливом. Працює лише сукупність елементів, зібраних певним чином в єдине ціле. У соціальній системі ті самі люди, стаючи членами різних груп із різними правилами, можуть виявляти себе дуже несподівано. І групи виявляють себе по-різному.

Закон додатковості. Для пояснення результатів дослідів та спостережень нам потрібні слова і поняття. Однак на початку ХХ століття Нільс Бор у фізичних дослідженнях дійшов висновку, що будь-яке дійсно глибоке явище природи не може бути визначене однозначно за допомогою слів нашої мови і вимагає для свого опису щонайменше двох взаємно доповнюваних наборів понять [45]. Тобто матимемо на увазі, що в певних складних випадках нам будуть потрібні два (а можливо, й більше) описи, що «доповнюють» один одного (хоча іноді й здаватиметься, суперечать один одному). Як наочний приклад звернемося до репродукції картини «До горизонту» (R. Gonsalves). Що бачимо на цій картині? Міст? Кораблі? Це одночасно і міст, і кораблі, межа між одним та іншим зображенням відсутня.

Закон додатковості можна застосувати й до аналізу процесу підготовки соціальних працівників. Адже, намагаючись поєднати вивчення теорії, написання есе, рефератів та інших робіт, а з іншого боку, включаючись у реалізацію практичних проектів, ми можемо спостерігати суперечність між теорією і практикою. Але не будемо вважати це суперечністю, а сприймемо як доповнюваність.

Наведені вище закони будемо поступово опрацьовувати на практиці. Перший крок для цього – знайомство з одним із можливих зразків аналізу практики на прикладі відомого багатьом художнього фільму «1+1» (О. Накаш, Е. Толедано). Головні герої фільму – Філіп і Дріс.

У Філіпа наявні серйозні проблеми зі здоров'ям, він паралізований. Незважаючи на те, що доглядають за ним досвідчені фахівці, вони зазвичай не витримують і двох тижнів. Філіпа не влаштовують «хороші» фахівці та їх жалість. Але без сторонньої допомоги йому не обійтися. Дріс має почуття гумору і життєрадісний характер, до Філіпа він ставиться не як до повного інваліда, а, швидше, як до приятеля, з яким можна круто «потусуватися». Філіпа це повністю влаштовує, тим більше, що він сам має хороше почуття гумору. Як не дивно, Дріс залишився в нього надовго.

Цей сюжет є прикладом соціальної системи, де Дріс допомагає Філіпу. Але відповідно до закону емерджентності в цій системі (один плюс один) з'являються нові неочікувані властивості (що більше ніж два). Дріс відкриває нову неочікувану для Філіпа сторінку в його житті – організовує зустріч із коханою жінкою, на що той не наважувався тривалий час. Філіп також допомагає Дрісу, змушуючи його по-новому подивитися на себе і навколишній світ. Дріс починає малювати, а Філіп продає його картину за велику суму. Філіп спонукає Дріса повернутися в родину та допомогти близьким. Обидва герої допомагають один одному пройти шлях становлення суб'єкта самоуправління щодо наявної в кожного з них великої проблеми.

Підсумовуючи зміст цього параграфа, зазначимо таке. Наше завдання – навчитися діяти в соціальній системі свідомо та цілеспрямовано. Розуміння ж професійної діяльності соціальних працівників відповідно до моделі системи управління пропонуємо як перший крок на цьому шляху. Підкреслимо, що не лише діяльність окремого фахівця з надання соціальної послуги клієнтові, а й суспільство у цілому доцільно розглядати з погляду системного підходу. За такого розгляду однією з істотних ознак суспільства є його здатність до самоорганізації та саморозвитку.

У детальнішому аналізі елементів соціальної системи, наявних і потрібних зв'язків між ними нам допоможе аспектний аналіз соціальної роботи, зокрема в наступному параграфі ми зосередимося на психологічному, соціологічному, правозахисному та екологічному аспектах соціальної роботи.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 2 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 2, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Розгляньте поняття «соціальна система як система управління» з використанням методу «Кубування». Уявіть, що маєте куб, на гранях якого написано 6 завдань: 1) опишіть це (колір, форма, розмір); 2) порівняйте це (на що це схоже, від чого відрізняється?); 3) доберіть асоціації (про що це змушує думати?); 4) проаналізуйте це (скажіть, яким чином це зроблене, чи знаєте ви це, чи можете це вигадати?); 5) як його використати (знайдіть застосування, яким саме чином це можна застосувати?); 6) запропонуйте аргументи «за» і «проти» цього (що в цьому доброго, а що поганого?). Дайте відповіді на ці запитання спочатку для самої моделі, потім для одного з чотирьох розглянутих законів, який здався вам найменш зрозумілим.

3. Алісі, героїні творів англійського математика, поета і письменника Л. Керролла, належить такий вислів: «Не сумуй. Рано чи пізно все стане зрозумілим, усе стане на свої місця і вкладеться в єдину красиву схему, як мереживо. Буде зрозуміло, навіщо все це було потрібно, тому що все буде правильно».

Але поки що з наведених теоретичних положень, напевно, не все зрозуміло. Тому завдання: сформулюйте запитання до викладача за темою розділу 2, при цьому скористайтеся рекомендаціями із вступної частини навчального посібника.

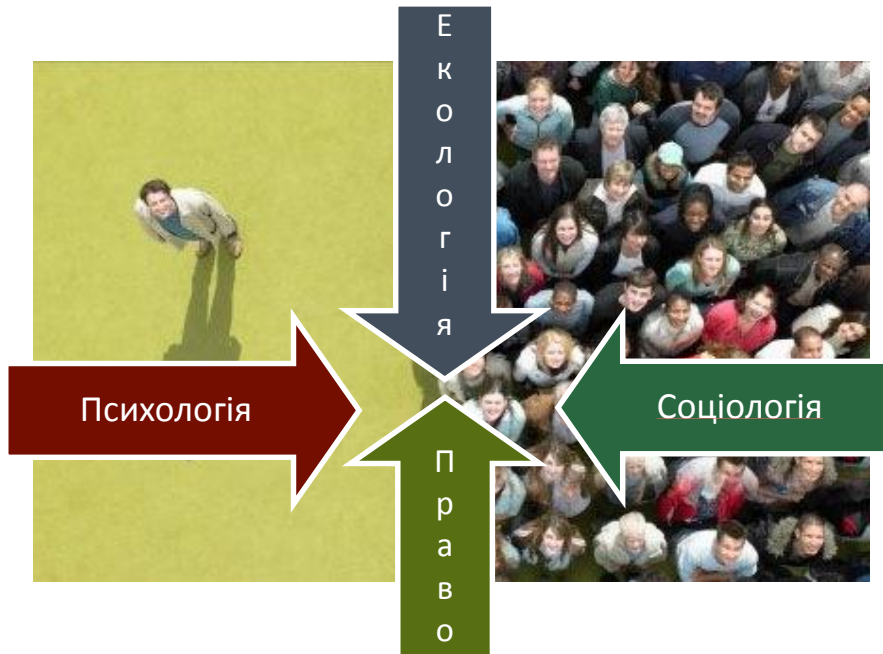
4. Перегляньте фільм «Хористи» (режисер Кр. Барратьє,

2004). На прикладі фільму зробіть аналіз поданої в ньому соціальної системи та процесів, що в ній відбуваються, з погляду моделі соціальної системи як системи управління, а також відповідних законів. Відповідь оформіть як есе.

5. Доберіть власні приклади з художніх творів (фільми, література), які б ілюстрували модель діяльності соціальних працівників як модель управління, а також закони управління.

Як саме дібраний вами приклад ілюструє наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

Розділ 3. Соціальна робота в аспектах різних наук



Вихідними в соціальній роботі є, з одного боку, особистість з її індивідуальними властивостями, з іншого – суспільство у його різноманітності, структуруванні та динаміці. Тож у теорії соціальної роботи розглянемо аспекти психології, соціології, права та екології. Детальніше розгляд цих аспектів здійснюватиметься у відповідних навчальних дисциплінах, на цьому ж етапі важливо підкреслити, що дослідження та опис різних соціальних процесів, явищ та чинників удосконалення умов життя доцільно здійснювати в міжгалузевих зв'язках наукового знання. Свідченням того буде, з одного боку, наявність певних перетинів у змісті різних аспектів розгляду, з іншого – наявність певних суперечностей між ним, розуміння яких сприяє виконанню професійних завдань соціальних працівників.

* Досліджуючи як об'єкт соціальної роботи процеси та явища, що зумовлюють життєдіяльність особистості в **психологічному аспекті**, маємо на увазі відповідні психологічні закономірності. Розглядаючи як об'єкт соціальної роботи чинники вдосконалення умов життя різних цільових груп і категорій населення в психологічному аспекті, маємо на увазі активізацію власних зусиль людини для подолання проблеми, що виникла на особистісному чи соціальному рівні.

З погляду психологічного аспекту виокремлюють індивідуальну соціальну роботу та соціальну роботу з групою.



Засновницею наукової теорії **індивідуальної соціальної роботи** вважається американка М. Річмонд (1861–1928 рр.). Серед запропонованих нею теоретичних положень, зокрема, такі:

– етапи індивідуальної інтервенції (втручання): одержання інформації; діагноз (на підставі дослідження стану соціального відхилення), прогноз (про перспективи покращання), лікування (надання допомоги клієнтові);

– методи інтервенції: директивні (через безпосередній вплив на клієнта) та недирективні (через взаємодію з оточенням клієнта);

– принципи ментальної гігієни (принципи роботи соціальних працівників і клієнтів): симпатизувати клієнтові, віддавати йому перевагу, заохочувати його; спільно з ним розробляти плани дій [23].

Серед актуальних нині підходів у рамках психологічного аспекту виокремимо в соціальній роботі резилієнс-підхід.

Реагування на наслідки надзвичайних ситуацій у світовій практиці відбувалося по-різному, і це зумовило розвиток двох

підходів: 1) наявності травми; 2) наявності резилієнсу. Щодо першого, то соціальна інтервенція для постраждалого населення має орієнтуватися переважно на задоволення фізичних і матеріальних потреб. Фахівці виходять із того, що люди «травмовані» і потребують психологічної терапії або консультування, сфокусованого на травмі, патології, стані «жертви». Проте дослідження довели, що люди швидше відновлюються від впливу надзвичайних ситуацій тоді, коли соціальні послуги сфокусовані на визначенні не лише проблем та патологій, а й сильних сторін, включаючи резилієнс, самодопомогу і ресурси громади [47].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, резилієнс – це здатність відносно добре справлятися (to cope) з важкими ситуаціями, особиста ресурсність.

Поняття «резилієнс» (resilience) в психології та соціальній роботі означає стресостійкість, життєстійкість, життєздатність, стійкість до травм. Це поняття ввійшло в науку про людину з механіки, де воно відображає фізичну здатність матеріалу «повертатися до вихідного стану». Гуманітарні науки його розглядають у контексті впливу на людину несприятливих (екстремальних, загрозливих, стресових) умов і здатності до нормального функціонування людини чи соціальної системи (сім'ї, організації, громади) під час та після такого впливу [47].

Для вимірювання резилієнсу розглядають два аспекти:

- 1) складність життєвих негараздів, ризиків;
- 2) компетентність суб'єкта [47].

Дослідники виокремлюють індивідуальний резилієнс, резилієнс сім'ї та резилієнс громади.

Визначальними складовими індивідуального резилієнсу є:

- самооцінювання, що охоплює почуття власної гідності, віру в себе, яка допомагає людині успішно справлятися з серйозними проблемами і негараздами;
- власні сили, самозабезпечення, здатність контролювати свою власну долю під час важких випробувань;
- соціальна чуйність – взаємодія зі знанням справи з оточенням, виявлення турботи про інших, допомога [47].

Характерними рисами сім'ї з високим рівнем резилієнсу є:

- добре налагоджена комунікація між її членами;
- спільні мрії та мета;
- повага, турбота і любов між усіма членами родини – дорослими і дітьми;
- достатність ресурсів для задоволення базових матеріальних і фізичних потреб членів родини [47].

Визначальні риси громади з високим рівнем резилієнсу:

- гарна комунікація між її членами;
- лідерами громади є її члени, зокрема жінки;
- члени громади беруть відповідальність за покращання її життя та реалізують відповідні заходи;
- громада вважає, що має потрібні ресурси;
- громада має базові структури і послуги: школа, заклади охорони здоров'я, громадські об'єднання, релігійні організації [47].

Завдання соціальних працівників відповідно до резилієнс-підходу – оволодіти технологіями, методами та засобами актуалізації власних ресурсів для відновлення окремих людей, груп та громад, для розвитку їх здатності запобігати загостренню проблем та для об'єднання їх з метою подолання проблем.

Далі серед методів соціальної роботи в психологічному її аспекті розглянемо індивідуальне консультування.

Індивідуальне консультування може бути спрямоване на допомогу в аналізі проблем, розумінні конфліктних зон, знаходженні альтернатив шляхів щодо прийняття рішень, а також на підтримання людини в її допомозі самій собі. У процесі консультування клієнт зорієнтовується на знаходження своїх власних рішень [67].

Виокремлюють шість видів консультативного впливу:

- авторитарні консультативні впливи:
 - ті, які роблять приписи, впливають на поведінку клієнта поза межами консультативної взаємодії;
 - впливи, які надають клієнтові інформацію, знання, сенси;
 - впливи, що мають на меті усвідомлення клієнтом певних

обмежувальних установок або поведінки;

- фасилітивні консультативні впливи:

- впливи, що допомагають клієнтові розрядитися, дати вихід хворобливим емоціям, що його подавляють;
- впливи, що стимулюють самопізнання, самокероване буття, навчання та самостійне розв'язання проблем;
- впливи, що підтримують, орієнтовані на підтвердження значущості та цінності особистих якостей клієнта, його установок і вчинків [67].

Отже, вирізнення авторитарних і фасилітивних видів впливів в індивідуальному консультуванні пов'язане з темою влади та контролю в можливих її варіантах: консультант повністю контролює клієнта, контроль розподілений між консультантом і клієнтом, клієнт має цілковиту автономність [67].

Окрім індивідуальної, в рамках психологічного аспекту розглядають також **соціальну роботу з групою**.

Соціальна робота в групі передбачає одну або кілька цілей:

- зміна сприйняття членів групи через вивчення групового досвіду;
- зміна поведінки, що ускладнює соціальне функціонування індивіда через практику поведінки групи та застосування механізмів зворотного зв'язку;
- усвідомлення та зміна норм, цінностей і ставлень для ефективного соціального функціонування;
- досягнення емоційної стабільності, що підтримує сили та життєдіяльність індивіда [67].

Сучасними фахівцями напрацьовані різні технології, методи та засоби роботи з групою. Будемо знайомитися з ними далі. А на цьому етапі розглянемо знайомий і зрозумілий усім нам приклад групи – сім'ю.

На цьому прикладі (в межах психологічного аспекту) зацентруємо увагу на необхідності врахування особливостей цільової групи, клієнтів соціальної роботи. При цьому звернемо увагу, що навіть представники однієї цільової групи можуть дуже

сильно відрізнятися між собою.

Як зазначав свого часу Л. М. Толстой у романі «Анна Кареніна», усі щасливі сім'ї схожі одна на одну, кожна нещаслива сім'я нещаслива по-своєму.

Сім'я – мала соціальна група, заснована на шлюбі, кровному зв'язку чи індивідуальних потребах людей у союзі один з одним. Її вирізняє єдина економічна база, спільність побуту, взаємно залежний спосіб життя старших та молодших членів, певна структура ролей і норм взаємодії, емоційно-моральні зв'язки, зв'язки допомоги, підтримання, захисту.

М. Шакурова, зокрема, виокремлює сім'ї за їх здатністю виходити з кризи:

– гнучкі сім'ї, члени яких вільні щодо виявлення в прояві почуттів та бажань, де проблеми обговорюються спільно, що дає можливості знаходити нові зразки взаємин. Такі сім'ї можуть потребувати соціальної підтримки в ситуаціях ненормативного стресу, в разі виникнення небезпеки, нещасних випадків, тяжких захворюваннях тощо. Також ці сім'ї можуть бути добровільними помічниками в соціальній роботі з іншими сім'ями;

– сім'ї, в яких основні зусилля спрямовані на підтримання згоди та єдності перед зовнішнім світом, що досягається за рахунок підкорення волі та бажань усіх волі й бажанню одного (лідера) за рахунок усунення всіх індивідуальних розбіжностей. Такі сім'ї можуть потребувати підтримки й захисту, але через їх «закритість» для зовнішнього світу звернення до них можливе лише у разі особливих подій, що «підривають» межі сім'ї та стають відомими зовнішньому оточенню;

– сім'ї, в яких взаємодія хаотична й базується на постійних суперечках і конфліктах, причому попередній досвід не утворює орієнтира для поведінки в майбутньому. Такі сім'ї погано організовані й практично не мають власного потенціалу для розв'язання конфліктних ситуацій. Тому вони найбільше потребують соціальної підтримки [72].

Також дослідниця вирізняє сім'ї на підставі їх помилок у вихованні:

– сім'ї із самозаспокійливим і поблажливим стилем

виховання, коли батьки не надають значення вчинкам дітей, не бачать у них нічого страшного, вважають, що «всі діти такі» й «ми самі такими були»;

– сім'ї зі стилем «колової оборони» у вихованні: «наша дитина – як хочемо, так і виховуємо»;

– сім'ї з демонстративним стилем виховання, коли батьки, не соромлячись, усім і кожному жаліються на власних дітей, вочевидь перебільшуючи ступінь негативної поведінки;

– сім'ї з педантично-підозрілим стилем виховання, коли батьки не довіряють власним дітям, застосовують до них образливий тотальний контроль, намагаються ізолювати від однолітків і друзів, повністю контролювати;

– сім'ї з жорстко-авторитарним стилем виховання, де батьки зловживають фізичним покаранням, вважають його єдиним методом виховання;

– сім'ї з умовляльним стилем виховання, де на протипагу жорстко-авторитарному стилю батьки виявляють щодо своїх дітей повну безпомічність, надають перевагу постійним умовлянням, не вживають жодних вольових впливів;

– сім'ї з відсторонено-байдужим стилем виховання;

– сім'ї зі стилем виховання «кумир сім'ї»;

– сім'ї з непослідовним стилем виховання, коли в батьків не вистачає витримки для здійснення послідовної виховної тактики в сім'ї. Виникають різкі емоційні перепади – від покарань, сліз, лайки до зворушливо-ніжних проявів, що призводить до втрати батьківського авторитету [72].

Також існують й інші критерії, за якими можна розрізнити сім'ї. Спрямовуючи соціальних працівників на аналіз та розуміння того, з яким типом сім'ї (чи іншої цільової групи) вони мають справу, психологічний аспект соціальної роботи тим самим дозволяє віднайти й найбільш адекватні технології, методи та засоби впливу.

Далі перейдемо до розгляду певних орієнтирів для подальшого оволодіння моделями соціальної роботи, що ґрунтується на соціологічному аспекті.

* Розглядаючи як об'єкт соціальної роботи процеси та явища, що зумовлюють життєдіяльність особистості в **соціологічному аспекті**, маємо на увазі відповідні закономірності соціального розвитку, структурування суспільства, взаємодії його соціальних інститутів як історично утворених стійких форм організації спільної діяльності людей. Розглядаючи як об'єкт соціальної роботи чинники вдосконалення умов життя різних цільових груп і категорій населення в соціологічному аспекті, маємо на увазі забезпечення ефективності установ соціальної сфери та інших установ у складових їх діяльності, пов'язаних із питаннями соціальної політики в суспільстві.



Засновницею наукової теорії соціальної роботи в її соціологічному аспекті вважається Дж. Адамс (1860–1935 рр.). Вона наполягала на тому, що оточення є хворим і його потрібно змінювати, щоб покінчити з бідністю; ініціювала дискусію про соціальне реформування та розвиток соціального законодавства.

Реалізуючи власні ідеї соціального реформування, Дж. Адамс реалізувала ідею селтменту («занурення», спільного проживання), через що її теорію соціальної роботи оцінювали як стихійну і ненаукову, але свого часу за особистий приклад покращання життя тих, хто того потребує, Дж. Адамс була нагороджена Нобелівською премією миру (1931 р.).

Як приклади теорій соціальної роботи в її соціологічному аспекті пропонуємо розглянути, зокрема, системну, акторно-мережеву, модель протистояння стигмі.

Згідно із **системною моделлю соціальної роботи** життя людини залежить від систем, з якими вона пов'язана.

Американські фахівці А. Пінкусм та А. Мінахан виокремили в житті індивіда найбільш значущі системи: 1) неформальні (сім'я, друзі, сусіди); 2) формальні (політичні партії, профспілки тощо); 3) соціетальні (основні соціальні інститути – школа, правоохоронні органи тощо) [23].

Проблемні ситуації виникають, якщо:

- відсутнім є той чи інший вид систем;
- людина не знає про існування системи, здатної їй допомогти (чи з певних причин не бажає скористатися допомогою);
- входження людини до тієї чи іншої системи створює для неї проблеми (наприклад, залежність);
- наявний конфлікт різних систем [23].

У рамках системної моделі науковці пропонують так звану техніку створення екокарти сім'ї. Робота зі створення екокарти стимулює обговорення того, які ресурси наявні в сім'ї для покращання її функціонування, з іншого боку, які є джерела напруженості та конфліктів. Техніка являє собою схематичне зображення сім'ї в її внутрішніх взаємозв'язках і взаємозв'язках з іншими сім'ями, соціальними організаціями та інститутами. Зв'язки можуть деталізуватися в близькості та підтримці між членами сім'ї або в напруженості між ними, у джерелах і витратах емоційних та матеріальних ресурсів. Техніка створення екокарти передбачає також доповнення карти потенційними джерелами ресурсів, тобто пошук людей та організацій, які б насправді змогли допомогти в розв'язанні наявних проблем; зокрема, передбачено аналіз причин, через які сім'я до цих людей не звертається. Отже, стає зрозумілим потенціал для координації зусиль професіоналів (учителів, соціальних працівників, лікарів) та інших суб'єктів з оточення сім'ї.

Наведемо приклади базових запитань для побудови екокарти сім'ї: «У вас велика родина?», «Ви працюєте?», «Ваші сусіди допомагають вам?». Далі – більш конкретні запитання: «Чи близькі ви з членами вашої родини?», «Чи подобається вам ваша робота?», «Кого ви можете попросити про допомогу?», «Розкажіть про своїх родичів. Де вони живуть, чим

займаються?», «Як часто ви зустрічаєтеся, телефонуєте один одному, спілкуєтеся?», «Чи активно ви берете участь у житті церковної громади?», «Чи контактуєте ви з адміністрацією школи, в якій навчаються ваші діти?», «Чи є у вас близькі друзі?», «Чого чекають від вас ваші близькі, друзі, начальство?» [76].

На рисунку 4 зображені базові умовні позначення для створення екокарти сім'ї.






Передавання енергії	
Відсутність тісного зв'язку	
Взаємний обмін енергією	
Конфліктні взаємини	
Передавання матеріальних ресурсів	
Відсутність зв'язку	

Рисунок 4 – Базові умовні позначки для створення екокарти сім'ї

Завдання соціальних працівників (із погляду системної моделі соціальної роботи) може бути сформульоване таким чином: включити до системи соціальної підтримки людину в

складних життєвих обставинах. З'являється поняття мережі соціальної підтримки. Дослідники визначили для такої мережі низку характеристик:

- розмір мережі – це кількість людей, що надають сім'ї різноманітні види підтримки: духовну, медичну, психологічну, фізичну. Автори зазначають, що чим більша соціальна мережа, тим вища ймовірність успішного подолання актуальних проблем;

- густина мережі – це показник того, наскільки члени соціальної мережі знають один одного незалежно від особи, яка перебуває в центрі мережі;

- проникність кордонів мереж різних членів сім'ї – кількість членів мережі, яких знають і допомогою яких користуються всі члени сім'ї. Наприклад, один із методів визначення проникності кордонів – попросити подружжя окремо скласти список мережі й подивитися, наскільки їх списки збігаються;

- взаємність мережі – ступінь симетричності емоційної й інструментальної підтримки, що визначає, наскільки ця підтримка взаємна, тобто не лише приймається, а й надається;

- багатовимірність мережі – це кількість функцій, виконуваних членами мережі. Чим більш різноманітну допомогу здатні надати члени сім'ї, тим вищий позитивний результат їх діяльності [51].

Мережеві моделі виявилися доволі продуктивними в теоретичному й практичному планах, зокрема в наданні альтернативи ієрархічним моделям управління, в яких один рівень системи підпорядковує собі інші. Щодо соціальної роботи такі моделі відкривають теоретичні обґрунтування пошуку можливостей залучення людей до участі та згуртованості.

Мережі рухливі й адаптивні, вони мають значні переваги над ієрархічними формами, тому що децентралізують виконання й розподіляють прийняття рішень. Хоча, безсумнівно, в них виникають складнощі в координуванні функцій, концентрації ресурсів та управлінні процесом вирішення складних завдань, що виходять за рамки мереж. Водночас вони надають безпрецедентні можливості подолання цих складнощів [15].

Проте потрібно зауважити, що в першій чверті ХХІ століття реалії мережування людей істотно змінилися. Дослідниками описані такі особливості мереж зазначеного періоду: 1) у сучасному світі люди занурені не в традиційні, щільно пов'язані, з чіткими межами групи, а в слабо пов'язані, з розмитими межами, часто мінливі мережі; 2) нині соціальні мережі не обов'язково спираються на близькість місця проживання, натомість зберігають функцію джерела «соціалізації» та «підтримки»; 3) більшість зв'язків у мережі неінтенсивні й вузькоспеціалізовані [15].

Традиційні мережеві моделі ускладнює наявність великої різноманітності створених людством артефактів (штучних продуктів людської діяльності), через те що наука й технології відіграють нині визначальну роль. Спробуємо пояснити це через акторно-мережеву модель.

Акторно-мережева модель у теорії соціальної роботи. Термін «акторно-мережева теорія» (actor-network theory, ANT) поєднує два поняття – «актор» і «мережа», через нього дослідники намагаються подолати традиційні для соціальних наук суперечності між дією та структурою, мікро- й макроаналізом.

Для цього вводять також поняття «запис», «циркуляція», «переклад» [19].

Розглянемо ці поняття на прикладах, наведених М. Каллоном. Отже, уявімо, що в лабораторії дослідник ставить експерименти, вивчаючи певні об'єкти, наприклад електрони, нейтрино чи гени. Тоді «записи» – це фотографії, карти, графіки, діаграми, фільми, акустичні й електричні записи, безпосередні спостереження, зафіксовані в лабораторному журналі, ілюстрації, тривимірні моделі, спектри звукових частот, ультразвукові зображення чи рентгенівські промені, впорядковані та відображені за допомогою геометричних технік. «Записи» роблять за допомогою інструментів. У моделях ANT пропонують простежити розповсюдження таких записів, а для цього вводять поняття «циркуляція» [19].

«Записи» (таблиці, діаграми тощо) й твердження на основі

«записів» циркулюють між однією лабораторією та іншою, між дослідницьким центром і виробництвом, між лабораторією та експертною комісією, остання, у свою чергу, направляє «записи» й твердження тому, хто ухвалює політичні рішення.

Коли дослідник отримує статтю, написану колегою, то елементарна частинка, якою маніпулює інший його колега у своїй лабораторії, наявна на столі дослідника (читача статті) у формі «записів». Аналогічно, коли ухвалювачі політичних рішень читають звіт про те, що вихлопи газів дизельних двигунів є причиною забруднення повітря міст і глобального потепління, то вони мають перед собою двигуни й атмосферні прошарки у вигляді «записів» [19].

Записи, циркулюючи, відображають наявну мережу. Наприклад, мережа, якій належить твердження «діри в озоновому шарі», охоплює певні лабораторії, екологічні рухи, уряди, учасників міжнародних самітів, галузі хімічної промисловості, парламенти. Твердження про озоновий шар пов'язує всі ці елементи разом, тобто відображає мережу. Водночас ця мережа має соціально-технічний характер.

М. Каллон пропонує нам розглянути простий приклад – автомобіль. Приватний автомобіль дає людині автономію руху, але цю автономію досягають участю у великій соціально-технічній мережі. Щоб рухатися, автомобілю потрібні: дорожня інфраструктура з автомайстернями; компанії, що керують швидкісними магістралями; автомобілебудівна промисловість; мережа гаражів і дистриб'юторів пального; особливі податки; школи водіння; правила дорожнього руху; дорожня поліція; центри, що оцінюють придатність автомобіля до експлуатації; закони тощо. Автомобіль, відтак, є центром певної мережі, що можна класифікувати як соціотехнічну, тому що вона містить у собі людей та об'єкти. Всі люди й об'єкти, які утворюють цю мережу, беруть участь у колективній дії, яку користувач має мобілізувати щоразу, коли він їде на автомобілі. Коли один автомобіль рухається, то рухається вся мережа. Ця колективна дія «упакована» в «чорний ящик» у формі артефакту – у нашій ситуації, автомобіля [19].

Проте іноді «чорний ящик» розкривається. На прикладі автомобіля: трапляються поломки або аварії, руйнуються дороги, страйкують перевізники пального, спалахують війни ... Тоді роль різних учасників мережі (різних акторів) стає очевидною [19].

Проте від прикладу повернемося до розгляду теоретичної моделі. Отже, у нас є поняття «запис» і «циркуляція». Тепер додамо ще одне поняття. У мережі, в якій циркулюють записи, є особливі точки – центри «перекладу» (теорію ANT ще називають соціологією перекладу). Тут записи накопичуються та комбінуються, зокрема й доволі непередбачувано. У центрах «перекладу» комбінуються «записи» і щодо стану світу (наприклад, діри озонового шару), і щодо бажаного стану світу. Це визначає здатність центрів «перекладу» до стратегічних рішень. Потрібно підкреслити, що, за М. Каллоном, ця здатність до стратегічно дії є наслідком і соціальної, і технічної складових мережі [19].

Центри «перекладу» характеризуються здатністю не лише до стратегічних рішень, а й до стратегічних дій через визначення й мобілізацію елементів, із якими потрібно взаємодіяти для досягнення бажаного стану. Водночас чим більше центр «перекладу» пов'язаний за допомоги науки та технології з різними елементами мережі, тим більша його здатність до мобілізації. Технічні артефакти, наявні у віддалених місцях, забезпечують делегування на відстані дії, рішення про виконання якої ухвалили в центрі «перекладу». Таким чином виконують колективну й розподілену дії [19].

Отже, центри «перекладу» можуть моделювати певні стани світу (наприклад, без діри в озоновому шарі), визначати й мобілізувати елементи, з якими потрібно взаємодіяти, щоб досягти бажаного стану. Вони є акторами (тим, що діє та збуджує до дії багатьох інших). Проте така стратегічна дія можлива лише тому, що функціонує мережа. Актор і мережа – дві сторони однієї й тієї самої реальності. Звідси й поняття «акторської мережі» [19].

ANT розглядає суспільство сконструйованим із діяльності людей та об'єктів, однаково активних і пов'язаних одні з одними в тимчасових змінних конфігураціях. І це дає певний спосіб

усунення великого «розлому» між людьми та об'єктами в традиційній соціальній науці.

Розробники ANT зосереджують увагу на макроаналізі, але наголошують на необхідності й мікроаналізу. Неможливо залишити «за дужками» розгляду реалії поведінки окремих акторів. Нас передусім цікавлять індивідуальні актори – люди. І для цього нам потрібні інші теоретичні моделі.

Один із прикладів на перетині психологічного й соціологічного аспектів соціальної роботи – теорія стигматизації, завдяки якій розробляють **моделі протистояння стигмі**.

Теорія стигматизації (від грец. «stigma» – «клеймо») ґрунтується на такому. Індивіди можуть мати певні відмінності у своїх інтересах і поглядах на життя. Як наслідок одні з них одержують від інших клеймо, наприклад «особа з девіантною поведінкою» (яскраві ілюстрації можна побачити в перших кадрах художніх фільмів «Педагогічна поема» (режисери – О. Маслюков, М. Маєвська, 1955), «Тріумф: Історія Рона Кларка» (режисер – Р. Хейнс, 2006)).

Серед прихильників теорії стигматизації можна назвати Е. Лемерта, Г. Беккера, К. Еріксона, які стверджували, що жоден вчинок об'єктивно не є кримінальним чи некримінальним. Поганий вчинок зумовлений не його внутрішнім змістом, а тим, як оточуючі оцінюють його й реагують на нього.

Теорія стигматизації визнає, що, якщо поведінку клієнта розглядають як відмінну від загальноприйнятих норм, «навішують» ярлики, саме це й може спричинити розвиток девіантної поведінки.

На перетині соціологічного та політологічного аспектів теорії соціальної роботи розглянемо модель Ч. Тіллі – «мережі довіри» [65].

На початку літа 2017 року А. Гутерреш (на посаді Генсека ООН) назвав відсутність довіри між людьми однією з трьох основних проблем світової спільноти.

Довіра передбачає, що суб'єкт ставить певні результати в ризиковану залежність від можливої невдачі, помилки чи злочину іншого.

Поняття «довіра» стосується не лише системи двох суб'єктів – родичів чи приятелів, які дають один одному гроші без застави, роблять послуги, нічого не очікуючи натомість, турбуються про дітей один одного, довіряють один одному небезпечні таємниці, просять постерегти щось цінне, у критичних ситуаціях розраховують на допомогу один одного. Крім такої міжособистісної довіри, Ч. Тіллі вводить поняття «**мережі довіри**».

Мережа довіри має такі властивості:

- прямі або опосередковані зв'язки між членами мережі;
- право на підтримку й допомогу для кожного члена мережі;
- спільне виконання членами мережі довгострокових завдань (наприклад, виховання нащадків);
- форма внутрішніх зв'язків наражає всю мережу на ризик можливої невдачі, помилки, злочину окремого її члена.

Продуктивним є аналіз взаємодії урядів і громад країн через призму моделі мережі довіри. Сучасні теоретики демократичних систем дійшли висновку щодо впливу довіри на демократію як таку:

1) співпраця з урядом на основі зобов'язань, а не примусу спирається на очікування, що інші будуть рівносильно брати участь (наприклад, платити податки);

2) за демократії рівень довіри уряду є більш високим, ніж за інших режимів, тому що добровільне передавання влади представникам і посадовим особам можливе лише на основі значної довіри;

3) зміна влади зумовлена вірою в те, що особи, які зараз не обіймають ніяких посад, одержать їх пізніше чи принаймні посадові особи будуть приділяти більше уваги інтересам людей;

4) демократія – режим більш ризикований і залежний від обставин, ніж інші.

* **Правовий аспект** також важливо взяти до уваги, тому що боротьба за права людини в різних куточках світу була одним з факторів становлення соціальної роботи як професійної

діяльності.

Нині поняття «права людини» ми сприймаємо як природне й таке, що існувало завжди. Проте в історії людства відомо, що різні спільноти дуже поступово й зі значними зусиллями одержували свої права.

Наведемо кілька прикладів із різних часів і країн. У XVI ст. в Германії під час Великої селянської війни ухвалили в дуже поміркованих формулюваннях маніфест «Дванадцять статей», що, спираючись на Священне Писання, скасовував особисту залежність і заборону на використання природних ресурсів. У Франції ідея державного соціального забезпечення оформилася в період Великої Французької революції (1789 р.). В Конституції 1791 р. було зазначено, що засновується «головне управління суспільного піклування для виховання покинутих дітей, полегшення долі незаможних знедолених і пошуку роботи тим здоровим незаможним, які опиняться безробітними. Буде забезпечена й організована народна освіта, загальна для всіх громадян, безплатна в частині, необхідній для всіх людей».

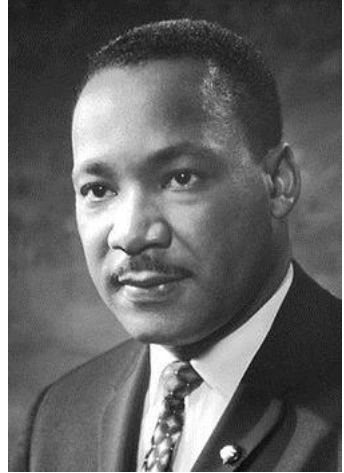
Початок промислової революції супроводжувався формуванням робітничого класу. У різних країнах підсилювалася боротьба працівників за свої права, почався профспілковий рух. Розвивалися феміністичні рухи за права жінок, рухи за громадянські права людей різних національностей.

Як результат першими виборче право одержали заможні жінки Нової Зеландії (1893 р.) та Австралії (1902 р.). А ось, наприклад, в Італії лише в 1946 р. ухвалили загальне виборче право (після майже 100 років боротьби й поступових маленьких кроків на користь жінок).

У США лише в 1964 р. ухвалили Закон про громадянські права, що заборонив расову дискримінацію у сфері торгівлі, послуг і під час приймання на роботу, а в 1965 р. – Закон про виборчі права, що затверджував рівність афроамериканців. Важливо зазначити, що закони 1964 та 1965 років – результат ненасильницьких методів боротьби.

Свій внесок для досягнення громадянських прав зробили багато сміливців. Окремої уваги заслуговує постать Мартіна Лютера Кінга (1929–1968), який спонукав мільйони білих американців відкрито боротися проти расової дискримінації, використовуючи саме ненасильницькі методи. Кінг «з'єднав мости» між американцями різних кольорів шкіри. За важливий внесок у демократизацію в 1964 році Кінга нагородили Нобелівська премія миру [68].

Нині права людини закріплені в конституціях держав. Передбачений також юридичний супровід гарантій їх додержання: громадянам надане право на судовий захист, якщо їх права й свободи порушують, звернення до суду з вимогою примусового забезпечення встановлених законом прав і свобод [38].



У рамках рухів за права людини розвивалася **модель «наділення повноваженнями»**, спрямована на розвиток самосвідомості різних соціальних груп. Відповідно до цієї моделі відповідальний за соціальні зміни сам клієнт, який розвиває свій життєвий потенціал за допомогою соціальних працівників. Проте виникає одне важливе запитання в рамках розглянутої моделі: чи можна всіх клієнтів наділяти повноваженнями? Відповідь – модель не передбачає допомоги клієнтам, чії здібності (як би їх не активізували) не відповідають наданій свободі дії та влади розпоряджатися власним життям. Соціальні працівники мають враховувати, що модель допомоги клієнтам через наділення їх повноваженнями з боку інших людей може бути оцінена інакше, ніж ними самими. Під час реалізації цієї моделі виникає ще одна етична проблема: як наділяти повноваженнями одних, не завдаючи шкоди іншим [64, с. 35–42].

У будь-якому разі, щоб особи могли успішно захищати свої права, необхідно навчити їх користуватися законами. Проте іноді

простежується глибокий розрив між задекларованим і реальним порядками. У такому разі доречними є вплив громадської думки, робота неприбуткових недержавних організацій. Застосовують методи дебатів, вуличного театру (та інших культурних заходів), подання петицій, зустрічання з представниками різних організацій, написання листів тощо. Організатори мають різні цілі, проте серед найважливіших такі: підвищити ступінь поінформованості з певного питання; залучити інших до справи; домогтися висвітлення в засобах масової інформації; продемонструвати політикам і посадовцям, що суспільство спостерігає за ними. У таких заходах важливо робити те, що приверне увагу: розсмішить людей чи якимось по-іншому змусить зупинитися й замислитися. Через такі заходи здійснюється не стільки навчання, скільки передавання миттєвого нескладного послання, що пробуджує свідомість і змушує замислитися [22].

Для надійного захисту прав людини винятково важливе значення має міжнародне співробітництво для втілення в життя взятих на себе юридичних зобов'язань держав. Аналізування діяльності системи міжнародних організацій й органів, створених відповідно до міжнародних конвенцій із прав людини, дозволяє виділити чотири основні групи методів захисту прав людини: 1) розглядання доповідей держав щодо виконання зобов'язань, взятих на себе відповідно до статутів міжнародних організацій і міжнародних конвенцій; 2) розглядання взаємних обвинувачень держав із приводу порушень цих зобов'язань; 3) розслідування брутальних, систематичних і масових порушень прав та свобод людини; 4) розглядання скарг окремих осіб або груп осіб [38].

Важливе значення для захисту прав і свобод людини має Організація Об'єднаних Націй, що, зокрема, покликана сприяти міжнародному співробітництву в галузі прав людини й основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови та релігії. ООН ухвалює рішення й рекомендації, скликає міжнародні конференції, готує проекти конвенцій, проводить дослідження, надає консультативну та технічну допомогу окремим країнам [38].

Ще один важливий аспект соціальної роботи, який не

можемо залишити поза розглядом, – екологічний.

* **Екологічний аспект соціальної роботи** втілений у понятті «зелена соціальна робота» (Green Social Work).

Концепція зеленої соціальної роботи, як зазначає Т. Семигіна, має на меті розв'язання проблем соціальної нерівності й бідності, забезпечення гідних умов довкілля, екологічної справедливості, належного та рівного доступу до природних ресурсів (питної води, продуктів харчування, чистого повітря, природних копалин), збереження довкілля. Ще однією ціллю є обґрунтування специфічних практик втручання соціальних працівників в умовах екологічних і техногенних катастроф [53].

Т. Семигіна зазначає, що концепція зеленої соціальної роботи протистоїть «дефіцитним», патерналістським моделям соціальної роботи, сфокусованим на патології, проблемах чи відсутності у клієнтів потрібних ресурсів. Вона виходить за межі екологічної психології й виховання, тому що передбачає цілеспрямований вплив на соціальний контекст і владу в громадах [53].

Дж. Пітерс (Бельгія), відстоюючи екосоціальний підхід у діяльності соціальних працівників, виокремлює такі його складові:

- 1) активізацію (наснаження, імпаурмент) громад;
- 2) соціальний капітал громад;
- 3) життєстійкість (резилієнс) як здатність груп і громад протистояти викликам [цитуються за 52].

М. Унгар запропонував соціальним працівникам діяти за принципом екологічної перспективи – розуміти, що сукупність ресурсів громади важливіша для її стійкості до викликів, ніж особисті якості кожного індивіда окремо [цитуються за 53]. Серед інтервенцій у межах екосоціальної роботи цей автор виокремлює:

- фасилітовану навігацію (допомогу громади в робленні доступними її ресурсів для кожного її представника);
- фасилітовані переговори (допомогу громади в тому, щоб її представники ефективно вели переговори за ресурси);
- диференційний вплив (чим більш вразливою є особа, тим

більш позитивно впливатиме ресурс на її психосоціальний розвиток);

– комплексність (для забезпечення синергії ресурсів громади необхідно залучати одночасно багато взаємозалежних процесів).

Останнє, а саме комплексність інтервенцій, свідчить про необхідність спиратися на різні аспекти соціальної роботи. Ми в цьому параграфі, зокрема, розглянули психологічний, соціологічний, правовий та екологічний аспекти. Важливими також є й інші, зокрема управлінський, економічний, педагогічний.

Зазначимо, що соціальні працівники не зобов'язані бути фаховими психологами чи соціологами, юристами або екологами (хоча й можуть підвищити свою конкурентоздатність на ринку праці, одержавши додаткову кваліфікацію). Завдання соціальних працівників – зібрати команду фахівців, застосувавши для їх інтеграції специфічні підходи, технології, методи й засоби соціальної роботи. А розуміння теорій різних галузей науки допоможе правильно спроектувати та спрямувати діяльність команди.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 3 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 3, перевірте її повноту й за необхідності доповніть.

2. Побудуйте екокарту сім'ї за запропонованою ситуацією.

Маємо справу з неповною сім'єю: матір'ю Маргаритою (розлученою з чоловіком Дмитром) і двома дочками – Світланою і Катериною.

У Катерини проблеми в школі, вдома й у стосунках із друзями. Вона поводить як клоун, що часто стає причиною конфліктів з учителями. Директор і шкільний психолог розмовляють із нею й запрошують у школу Маргариту. У Катрусі є двоє друзів, які живуть в тому самому кварталі та з якими вона

часом спілкується, вважаючи їх кращими за шкільних приятелів.

Світлана – старанна учениця, яка добре почуває себе в школі, у колі друзів. У неї починає прокидатися інтерес до хлопчиків. Вона часто лає Катрусю, домінуючи над нею.

Дівчата люблять проводити час із сім'єю Дмитра.

Маргарита розлучена з Дмитром уже чотири роки. Вона обурена тим, що Дмитро безвідповідально ставиться до матеріального забезпечення дітей. Батьки Дмитра близькі з онуками, намагаються допомогти Маргариті в їх вихованні, а також матеріально. Проте Маргариті, ображеній на сім'ю Дмитра, важко приймати допомогу. Вона відхиляє всі спроби примирення.

Маргарита працює медичною сестрою, їй подобається робота, і її задовольняє заробіток. Маргарита відчуває себе самотньо, перебуває в ізоляції й потребує підтримки, тому що залучена в більшість конфліктів.

Описуючи проблему, Маргарита говорила про почуття розчарування. Вона відчувала, що втрачає контроль над своїми дочками.

Шкільна адміністрація часто просить Маргариту забирати Катрусю додому зі школи. Незважаючи на те, що це є проявом турботи з їх сторони, Маргарита дратується й відчуває, що не виконує вимог, висунутих їй школою. Співробітники школи активно намагаються вирішити проблему з Катрусєю.

Хоча в юності Маргарита приділяла чимало часу церкві, тепер вона не відіграє в житті жінки істотної ролі.

Сім'я Маргарити живе за 200 кілометрів від неї, і вони майже не бачаться.

У Маргарити є кілька друзів, і вона допомагає їм чим може (наприклад, ходить у магазин або доглядає за маленькими дітьми), проте їй самій незручно просити про допомогу для себе [76].

Доповніть карту соціальними інститутами, що можуть бути корисними у вирішенні проблем сім'ї.

3. Знайдіть у художній літературі, історичних подіях,

новинах чи власному житті приклад, що ілюструє резилієнс особистості, сім'ї чи громади.

Як саме дібраний вами приклад ілюструю наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

4. У наведеному в тексті розділу 3 прикладі приватного автомобіля (див. частину тексту про акторно-мережеву теорію) деталізуйте, що є «записом», «циркуляцією», центром «перекладу». Поясніть свою відповідь.

5. Перегляньте фільм «Прислуга» (режисер – Т. Тейлор, 2012 р.). Які думки він у вас викликав? Напишіть есе з наявністю протилежних позицій. В есе відобразіть протилежні позиції, аргументи на їх підтримку, а також суспільні цінності, між якими виникає конфлікт.

6. Перегляньте фільм «Ганді» (режисер – Р. Аттенборо, 1982 р.). Які думки він у вас викликав? Напишіть есе з наявністю протилежних позицій. В есе відобразіть протилежні позиції, аргументи на їх підтримку, а також суспільні цінності, між якими виникає конфлікт.

7. Перегляньте фільм «У душі я танцюю» (режисер – Д. О'Доннелл, 2004 р.). Які думки він у вас викликав? Напишіть есе з наявністю протилежних позицій. В есе відобразіть протилежні позиції, аргументи на їх підтримку, а також суспільні цінності, між якими виникає конфлікт.

8. Частина А. Прочитайте статтю [53] та обґрунтуйте актуальність напрямку зеленої соціальної роботи. Відповідь оформіть як есе, зазначивши в ньому конкретний приклад актуальної саме для вас екологічної проблеми місцевого значення.

Частина Б. Зручним для вас способом спробуйте привернути увагу до цієї проблеми оточуючих, одержіть зворотний зв'язок, проаналізуйте його та за результатами

напишіть друге есе.

Серед способів привертання уваги пропонуємо такі (але ви можете використати інші):

- напишіть пісню, мюзикл чи п'єсу й виконайте їх у громадському місті;
- зробіть плакат і розмістіть його в громадському місці, одержавши потрібні дозволи;
- виготовте постери або листівки з інформацією про актуальну проблему, роздайте їх, розкладіть у громадських місцях (одержавши необхідні дозволи);
- створіть сторінку в соціальній мережі для обговорення проблеми [22].

Розділ 4. Синергетичні механізми в соціальній роботі

У попередньому параграфі серед інтервенцій у межах екосоціальної роботи, за М. Унгаром, виокремлені комплексні інтервенції – залучення одночасно багатьох взаємозалежних процесів для забезпечення синергії ресурсів громади. У тексті використане поняття «синергія», тому вважаємо доречним його пояснити, що дозволить істотно поглибити розуміння діяльності соціальних працівників, порівнюючи з елементарною моделлю (розділ 2).

Отже, синергетика орієнтує нас на сприйняття світу як складної системи. Така система має свої певні особливості:

- відкритість, тобто здатність обмінюватися енергією й інформацією із зовнішнім середовищем;

- нелінійність, тобто процеси в системі не можна описати лінійно, а якщо це допускається, потрібний чіткий опис відповідних умов;

- автопоезисність (поняття «автопоез» ввели У. Матурана та Ф. Варела; «авто» означає «само», «поезія» – «творення», тобто «автопоез» – це «самотворення»);

- імовірнісність, залежність від багатьох випадкових подій [73].

Механізмом узгодження шляхів розвитку елементів у складних системах є коеволюція як інтерактивний зв'язок, що забезпечує спільний розвиток частин цілого [26].

У цьому параграфі здебільшого розкрито питання коеволюції груп у різних методах соціальної роботи.

Розглядаючи коеволюцію, візьмемо до уваги обґрунтовані в історії функціонування груп етапи розвитку групи. Наприклад, у

викладі [75] їх чотири:

1) формування. Цей етап характеризується значною різноманітністю в очікуваннях учасників. Часто з'являються оборонні реакції. Учасники бояться розповідати про свої проблеми, відкриватися перед незнайомими людьми. Одні лише поверхово справляють враження впевнених у собі й всебічно ерудованих. Інші намагаються приховати свою невпевненість, перетворюючи все на жарт. Є й такі, що перешкоджають, незадоволені, показують свою байдужість і незацікавленість, проте приходять наступного разу. Учасники більше очікують чогось, ніж інтегруються. Завдання ведучого – ініціювання, запрошення, створення клімату доброзичливості й безпеки;

2) штормування. На цьому етапі проявляються індивідуальні потреби учасників. Збільшується відкритість, натомість учасники часто не зважають на інших під час їх висловлювань. Учасники думають швидше про себе й свої інтереси, ніж один про одного. Проявляються особливості та світогляди. З'являється також потреба визначення свого місця й боротьба за власну думку. Може статися швидкий поділ на групи. Хтось намагатиметься одержати роль ведучого. Сам ведучий має реагувати на це усвідомлено та спокійно. Його завдання – акцентувати увагу на тому, що об'єднує групу, для чого вона зустрічалася, а також медіювати взаємодію учасників, підкреслювати позитивну користь зустрічей і роботи в групі. Вдало проведений етап штормування приведе до подальшого значного розвитку групи, більшої мотивації до нових завдань, спільної структури й близьких зв'язків;

3) нормування. Відкритість групи зростає водночас із єдністю. Група демонструє однотайність, хоча не завжди учасники поділяють одну й ту саму точку зору. Учасники усвідомлюють розподіл ролей. Формується спільна структура, у якій група продовжує функціонувати. Члени групи самі прагнуть узгоджувати правила та додержуватися їх. Роль ведучого обмежується ініціюванням роботи, а також підтримкою всієї групи у складних ситуаціях, мотивування групи до виконання нових завдань. Проте ведучий у цій фазі обмежує свою

активність, надаючи групі більше можливостей та умов для самостійної роботи;

4) взаємодія (співпраця). На цьому етапі спостерігається стабільна структура, а також перші результати співпраці. Істотно виражені відкритість, упорядкованість, спокій, а також простежується спадання емоцій. Учасники оцінюють свою діяльність, приймають свою різноманітність та інші думки. Ведучий у цих умовах передає свої обов'язки членам групи, а сам стає переважно спостерігачем, особою, яка підтримує, швидко допомагає в момент загрози існуванню групи. Досягнення цього етапу – це успіх! Група, яка дійшла до цього етапу, може й далі розвиватися, але це не означає, що вона стане безсмертною. У той момент, коли учасники ухвалюють рішення, що цілі, які група ставила перед собою на початку, виконані, може статися розпад або створення нової групи [75].

У цьому параграфі деталізуємо такі форми соціальної роботи: 1) тренінги в рамках неформальної освіти; 2) групи самодопомоги; 3) організації з відкритим центром. Базуємося на тому, що завданням є запуснути синергетичні механізми розвитку в певних соціальних групах, застосовуючи зазначені методи.

*** Тренінг у рамках неформальної освіти** – це особлива форма навчання, під час якої особа не лише здобуває нові знання, а й максимально одержує нові навички, а також у певних ситуаціях переглядає власні цінності й пріоритети за допомогою свободи від штампів, свободи думки, творчості, самовираження.

Тренінг у рамках неформальної освіти – це:

- навчання з урахуванням потреб учасників;
- безпосередній зв'язок із практикою;
- гнучкі програми й вибір місця проведення.

Тренінг – це зазвичай робота групи.

Потенціал групи розвивається поступовим переданням їй більшої відповідальності. Групова робота сприяє розвитку, тому що переводить увагу з тренера на учасників, а також згуртовує команду, в яку учасники (а не лише тренер) можуть робити свій внесок у вигляді власної обізнаності й досвіду [66].

Т. Урдзе пропонує такі основні етапи організації роботи групи над проблемними завданнями тренінгу:

1) формулювання завдання. І тренер, і учасники мають чітко розуміти, для чого потрібно виконати те чи інше завдання. Якщо з'явиться відчуття, що роботу в групі проводять заради «галочки», це викличе цілком виправдане невдоволення. Завдання має бути актуальним для учасників, стимулювальним і таким, що спонукає замислитися, а також дає можливість поділитися досвідом. Найімовірніше робота в групі не матиме успіху, якщо зв'язок завдання з курсом незрозумілий, потрібно лише відтворити вже відомий матеріал або учасникам здається, що тренер наперед знає «правильну» відповідь, через що старання учасників не будуть адекватно оцінені;

2) визначення завдання. Люди схильні пропускати або не розуміти надані їм вказівки, тому керівні настанови варто озвучувати перед тим, як учасники об'єднуються в групи, адже в іншому разі буде важко повторно привернути до себе їх увагу. Усні вказівки потрібно доповнювати письмовою інформацією, наприклад, записуючи її на дошці або надаючи учасникам роздатковий матеріал. Усі мають чітко розуміти, що від них очікують і в який спосіб вони репрезентуватимуть результати своєї праці. Тренерові потрібно подбати про створення для групи належних умови праці, наприклад забезпечення достатнього місця між групами, щоб вони не відволікали одна одну, потрібних засобів і матеріалів тощо. Щоб попередити поширення сумнівів серед учасників і перетворення їх на відвертий опір виконанню поставленого завдання, необхідно висловлюватися чітко, пояснюючи завдання, не допускати різних варіантів тлумачення настанов. Запрошення сформульоване як пропозиція, як-от: «Хіба б не добре було б продовжити нашу роботу в групах?», дасть учасникам надію на уникнення такого виду роботи, вони можуть почати заперечувати. На більш пізніх етапах навчання, коли група адаптувалася до спільної навчальної діяльності, учасники менше протистоять роботі в групах і більш вмотивовані для її виконання. Підсумок: чим менш досвідченою є група, тим більш рішучим має бути спосіб надання вказівок тренером;

3) об'єднання учасників в групи. Це можна зробити кількома способами: за допомогою випадкового вибору, на основі спільних інтересів, симпатій або відповідно до плану тренера. Застосування підходу випадкового вибору, наприклад рахуванням або вибиранням карток, дає можливість учасникам курсу познайомитися один з одним, а також не залишити нікого поза увагою. Вибір членів групи на основі спільних інтересів зробить процес більш цілеспрямованим і підвищить мотивацію. Якщо учасники самостійно створюють групи, результатом буде позитивна атмосфера, але цей метод може призвести до того, що менш популярні учасники залишаться осторонь. Якщо за об'єднання учасників в групи відповідає тренер (наприклад, щоб забезпечити рівномірне об'єднання учасників із лідерськими навичками або знаннями теми), це, ймовірно, дасть гарні результати. Але для цього потрібно добре знати групу, а ще цей процес може потребувати багато часу;

4) підвищення ефективності роботи в групі. Групова робота буде більш ефективною, якщо учасники матимуть певний час на самостійне ознайомлення із завданням, наприклад подумують, що їм відомо про те чи інше питання, як вони до нього ставляться, яким міг би бути їх внесок у виконання поставленого завдання чи які в них є ідеї щодо виконання поставленого завдання. Для сприяння нестандартному мисленню й залучення тих, хто зазвичай мовчить і дає говорити іншим, корисно використовувати невербальні елементи, наприклад попросити зобразити результати роботи групи на малюнку. Тренер має бути готовим до надання допомоги під час групової роботи, наприклад, роз'яснюючи завдання, повертаючи групи, які відхилилися від теми, до суті завдання, а також надаючи учасникам необхідні ресурси;

5) презентування результатів групової роботи. Цей етап часто триваліший, ніж очікують. Важливо продемонструвати чесне ставлення до всіх груп і забезпечити однакове поводження з усіма членами групи. Тренер має виявляти повагу й бути неупередженим до результатів роботи, навіть якщо вони не збігаються з очікуваннями. За можливості результати варто

документувати й використовувати надалі в навчальному процесі, наприклад записуючи основні результати на листках фліпчарту [66].

Під час тренінгу можуть бути реалізованими кілька сесій групової роботи над проблемними завданнями. Крім цього застосовують міні-лекції. Також популярні ігрові методи навчання.

Іноді корисна робота без тренера. І це інший метод соціальної роботи – групи самопомоги.

* **Група самопомоги** – це більш чи менш формальна організація непрофесіоналів, які прагнуть досягти спільної мети заради успіху кожного учасника групи. Йдеться зазвичай про певні зміни в психології й поведінці учасників [31].

Л. Леві виокремив такі типи груп самопомоги:

- групи доцільного контролювання та реорганізації поведінки (наприклад, групи анонімних азартних гравців або анонімних батьків);

- групи, які об'єднує спільна стресова ситуація (наприклад, згвалтування) й прагнення повернутися до нормального стану;

- групи осіб у ситуації дискримінації;

- групи, які не мають певної спільної проблеми, натомість прагнуть до самоактуалізації та підвищення особистої ефективності [цитується за 31].

Група самопомоги надає кожному учасникові більше впевненості завдяки:

- загальному досвіду. Певний тип загального досвіду або ситуацій є основою функціонування більшості груп самопомоги. Люди в таких групах зазвичай відразу й повністю розуміють одна одну. Спільність сприяє зниженню захисних реакцій і спонукає до саморозкриття;

- постійному підтримуванню. Члени групи самопомоги часто одержують від інших учасників підтримку, підбадьорення й похвалу. Насправді підтримка може бути цілодобовою, якщо є можливість зв'язатися телефоном або іншими засобами;

– допомозі іншим. Досвід підтверджує, що чим більше члени групи допомагають іншим, тим більше вони допомагають самим собі;

– інформації. Певний терапевтичний ефект має одержання інформації технічного порядку, а також елементів народної мудрості;

– одержання зворотного зв'язку. В умовах відкритості й щирості, типових для груп самопомоги, поведінка учасників є доступною для спостереження та коментування іншими членами групи;

– навчанню спеціальних методів. Успішність вирішення проблем залежить від оволодіння спеціальними методами або технічними прийомами. Члени груп опановують ці прийоми й навчаються застосовувати їх [31].

Ф. Райсіан і Д. Карролл зазначають, що розвиток рухів самопомоги істотно збільшує суспільний потенціал вирішення проблем та труднощів, тому що:

– самопомога вчить сприймати самого себе, свої слабкості, впливати на своє середовище й змінювати його;

– зменшується кількість людей, які користуються допомогою, та зростає кількість людей, які допомагають;

– люди, які одержують допомогу, розуміють, що теж мають можливість допомогти іншим, тому уникають деградації, що переживають ті, хто лише користуються допомогою;

– завдяки тому, що багато людей допомагають іншим, у суспільстві розвивається вміння допомагати;

– рухи самопомоги збагачують потенціал демократичних суспільств у їх розвитку й подоланні життєвих труднощів як окремим громадянином, так і громадою [75].

Щоб надати роботі групи самопомоги певної концентрації й структурованості, напрацьовані спеціальні правила та методи роботи. Проте групи самопомоги можуть працювати й без спеціальних правил, поступово приймаючи певні домовленості щодо взаємодії. Водночас ці домовленості можуть змінюватися з часом.

Щоб детальніше уявити про групи самопомоги, розглянемо один із можливих варіантів правил роботи:

1) початок і кінець засідання групи встановлюють конкретно. Члени групи знають, коли починається зосереджена групова робота й можуть налаштуватися на висловлення своїх проблем. Конкретизація початку та кінця зустрічі водночас має важливе значення;

2) кожен розповідає лише про особисті проблеми, але не про чужі. Зазвичай кожен говорить про своє особисте: думки, відчуття, переживання, надії, очікування. Зрозуміло, що неможливо уникнути згадок про близьких чи друзів, проте всю увагу важливо зосередити на власній особистості. Про відсутніх членів групи говорити не можна;

3) існує пріоритет у перериванні обговорення. Учасник може перервати обговорення, якщо не бажає більше брати участі в ньому або йому нудно, через роздратованість чи інші причини, що заважають сконцентруватися. Такий учасник втрачає можливість для власного самовираження, але це впливає й на ефективність усієї групи. Якщо перешкода усунена, перервану розмову можна продовжити. Проте може статися й так, що через переривання бесіди з'ясується актуальність іншої теми подальшого обговорення. Потрібно мати певну сміливість, щоб застосувати такий порядок розвитку подій у групі, але це дуже важливо для створення атмосфери солідарності один з одним;

4) у багатьох групах самопомоги на початку зустрічі ставлять запитання щодо актуальних проблем і самопочуття членів. Обговорення можуть починати саме з тем, що хвилюють;

5) спонтанне висловлювання. Кожен учасник має змогу спонтанного короткого (до 2 хвилин) висловлення своєї думки щодо певної теми, актуальної для нього. Це висловлювання не обговорюють;

6) зворотний зв'язок. Це непростий метод роботи груп самопомоги, тому що люди часто не мають звички відкрито говорити про свої відчуття. Хіба що розмірковувати, оцінювати, засуджувати поведінку інших. Зворотний зв'язок у роботі груп самопомоги передбачає таке: зіставлення власних відчуттів із

відчуттями інших; розуміння причин певного стилю поведінки й висловлювань; усунення непотрібних інтерпретацій і будь-яких спекуляцій; одержання інформації щодо впливу на інших та ефективності своєї поведінки;

7) керування обговоренням. Керування обговоренням упродовж зустрічі групи самопомоги можуть по черзі доручати кожному з членів групи. Воно є засобом структурування розвитку подій, але не визначає самого змісту обговорення. Керівник обговорення не є керівником групи [31].

Як зазначено вище, серед названих етапів функціонування групи (зокрема й групи самопомоги) є етап так званого «штормування». Члени групи збираються для спільної дії, але вони залишаються водночас зі своїми індивідуальними інтересами та потребами. Актуальним запитанням залишається, чи вдасться кожній конкретній групі подолати етап «штормування» й не розпастися. Е. Дюркгейм, який жив на межі ХІХ і ХХ століть, задумався про те, як створюється «соціальний клей», як одержати новий «клей», якщо старий вже не ефективний. Це питання походження солідарності й утворення спільнот. Е. Дюркгейм вважав, що виникненню солідарності сприяє «бурління», пік емоцій та пристрастей, що виникають, коли люди збираються разом. Який буде від цього результат – невідомо, але в цьому й полягає ймовірнісний характер синергетичного механізму.

Наведене стосується й суспільства в цілому. Розвиток суспільства – це процес подолання суперечностей між порядком і хаосом. Соціальні кризи – перехід від порядку до хаосу. Відтворення стійкості відбувається через вибір людьми одного з можливих шляхів розвитку. Цей вибір здійснюють як рівнодійну всіх соціальних сил, які беруть участь у взаємодії з перетворення суспільства.

Згідно з теорією систем суспільство як складна система тривалий час не може функціонувати без серйозних реформ, тому що в процесі його розвитку внаслідок дії різних груп інтересів (як відповіді на наявні суперечності системи) відбувається накопичення невідповідностей між параметрами системи, що

призводить до зростання її нестійкості (ентропії). Ентропія, що досягла критичного значення, за І. Пригожиним, може стати джерелом нових способів упорядкування й структурування просторово-часової поведінки системи.

Зміст суспільних форм є наслідком кооперативних дій людей та інститутів, які намагаються реалізувати свої інтереси прилаштуванням до структурних бар'єрів або їх подоланням відповідно до власних уявлень про те, що хочемо, можемо та як можемо. Отже, історію вважають результатом дій соціальних акторів, а не наслідком певного визначеного.

* У рамках синергетичної теорії розглянемо ще один механізм – **створення організацій із відкритим центром** [24].

Д. Хок у книзі «Зародження хаордичної ери» (chaos (хаос) та order (порядок)) розповідає про те, як у 1960-х рр. у США почали створювати перші кредитні карти. Організація називалася Банк Америки, і це була типова ієрархічна структура. У процесі впровадження кредитних карток з'явилося відчуття небезпеки, що всі залучені банки збанкрутують дуже швидко, адже не знають, чи є в людей гроші на те, що вони купують у кредит.

Було створено банківський траст Америки для вирішення цієї проблеми. Д. Хок став головою комітету. У своїх міркуваннях він базувався на розумінні того, що є порядок, а є хаос. Традиційно організації створюють, щоб досягти контролю над хаосом. Проте Д. Хок розмірковував: відразу після створення організації й відповідного статуту, через день різниця між створеним і навколишнім середовищем починає збільшуватися, тому що світ змінюється. Невідповідність зростає доти, доки статут зовсім не «окам'яніє» й не почне заважати роботі організації. Через це виникає потреба реорганізації та оновлення статуту, а це паралізує роботу організації на значний період часу. Потім все починається знову. Те, що відбувається під час цього в організації, за висловом Д. Хока, – це «створення динозаврів». Д. Хок, зважаючи на це, запропонував створювати організацію для функціонування на межі порядку й хаосу, на межі руйнування. Запропонований ним механізм дії «на межі» – це

окремі проекти, що кон-кооперуються один з одним. Кон-кооперація – це одночасно і кооперація, і конкуренція. Такий тип організації одержав назву організації з відкритим центром.

Для кооперації окремих проектів в організації з відкритим центром Д. Хок запропонував командам цих проектів узгодити три речі:

- 1) цінності, що всі підтримують;
- 2) правила комунікації, яких усі згодні додержуватися для підтримки роботи організації;
- 3) критерії успіху організації.

Така модель організацій з відкритим центром отримала своє застосування і в громадському секторі. Так одного разу на початку роботи австралійського фонду Гайя його учасники провели семінар. Усього долучилися 70 осіб, і сторонній фасилітатор допоміг у створенні статуту. Потім невелика група відокремилася, щоб доопрацювати документ. На наступні вихідні пройшов ще один семінар, на якому були також 70 осіб. Усі виснажилися. Але створений текст статуту не вирішував проблеми, він був частиною проблеми.

У фонді Гайя відмовилися від традиційних форм організації. Вони не створювали юридичної особи. Не визначали комітетів, президента, секретаря або скарбника. У фонді близько 190 рівноправних учасників. За 26 років вони реалізували понад 700 проектів. Усе, що робить фонд, реалізовує автономні проекти.

Що відбувається в традиційних організаціях? Є група учасників. Вони обирають комітети. Потім комітети призначають президента або генерального директора – того, хто відповідає за організацію. Виникають підгрупи, які можна звинувачувати в усьому. Учасники звинувачують комітети в захопленні влади, комітети – учасників за пасивність.

Фонд Гайя – це організація з відкритим центром, у якій кожен – лідер. У них є домовленість, що проекти Фонду Гайя мають відповідати трьом цілям, що їх об'єднують:

- 1) сприяти особистісному зростанню осіб, які реалізують проект;

- 2) зміцнювати співтовариство;
- 3) приносити користь Землі.

Маємо ще один приклад синергетичної технології, тобто приклад кооперації, що дає результат, більший за результат кожного окремого учасника.

Отже, ми істотно ускладнили елементарну модель діяльності соціальних працівників і маємо розуміти, що спрогнозувати діяльність у такій моделі можна лише з певною вірогідністю. Це дає підстави в подальшому говорити про можливі ризики в професійній діяльності соціальних працівників.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 4 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 4, перевірте її повноту й за необхідності доповніть.

2. Опрацюйте на практиці один з ігрових методів, що можна застосовувати на тренінгах, а також в інших формах соціальної роботи. Випробуйте вправу «Хто перший встане» [7, с. 133-134]. При цьому одному (двом) студентів(-ам) академічної групи, яка опрацьовує цей посібник, пропонується спробувати себе в ролі ведучого.

Мета вправи – сконцентрувати увагу на лідерстві й конкуренції.

Інструкція для ведучого. Стільці розміщують колом. Ведучий демонструє певну кількість пальців на двох руках і просить встати зі стільців стільки людей, скільки пальців показано. Сідати можна після того, як ведучий стисне кулаки. Вправу повторити 7-10 разів із різною кількістю пальців, обов'язково необхідно передбачаючи мінімальну та максимальну кількості учасників вправи.

Обговорення:

– з якою особливістю людини пов'язана поведінка в цій вправі? (зазвичай учасники доходять висновку, що прагнення встати першим пов'язане з лідерством, загальною активністю,

конкуренцією, впевненістю у своїх силах);

– на якій кількості пальців ви дозволяли собі встати? Чому? (учасники можуть, наприклад, говорити, що не хотіли опинитися в ситуації, коли їм потрібно буде сісти, бо хтось встав швидше, тобто намагалися запобігти ситуації конкуренції);

– чому в ситуації, коли на один палець встали три людини, саме ви вирішили сісти? (часто учасники пояснюють свою поведінку тим, що комусь потрібно було це зробити; неправильно, що всі стоять, потрібно поступатися, наприклад, старшим чи жінкам).

На завершення вправи ведучий запитує: «Що нового ви дізналися завдяки цій вправі?»

Ось так виглядає вправа «Хто перший встане». Спробуйте виконати цю вправу в колі однокласників. Після виконання вправи проаналізуйте таке:

- наскільки запропонована вправа вплинула саме на вас;
- наскільки вправа вплинула на групу в цілому та окремих її учасників;
- чи дозволила вправа дізнатися чогось нове? Що саме;
- наскільки ви змогли б використати цю вправу у власній професійній діяльності, з якою метою та для якої групи клієнтів.

3. Прочитайте та проведіть ще одну тренінгову вправу – проблемне групове обговорення «Факти з життя Ашика». Вона запропонована в посібнику «Компас» Молодіжної програми з освіти в галузі прав людини Директорату в справах молоді та спорту Ради Європи.

Мета вправи – дослідити аспекти дитячої праці, її причини й способи припинення.

Інструкція для ведучого. Запитайте учасників, що їм відомо про дитячу працю. Повідомте, що ця вправа ґрунтується на історії Ашика, дитини з Пакистану, яка працює. Завдання – спробувати знайти можливі способи змінити на краще ситуацію Ашика.

Як розминку запропонуйте «колективний твір». Використовуючи уяву, учасники мають придумати вигадану історію одного дня з життя хлопчика. Нехай кожен з учасників по

черзі додає по реченню до розповіді.

Наступне завдання – шляхом «мозкового штурму» в малих групах знайти можливі вирішення проблем Ашика та інших дітей, які працюють. Потім учасникам необхідно заповнити таблицю пропозиціями можливих шляхів вирішення проблем: «через день», «через місяць» і «до 2025». Дайте 30 хвилин на виконання завдання.

На спільному обговоренні запропонуйте учасникам по черзі висловити свої думки. Основні ідеї записуйте на великому аркуші паперу. За бажанням дайте можливість обговорити ці ідеї.

Обговорення:

– Що було відомо учасникам про проблему дитячої праці до заняття? Як вони про це дізналися? З яких джерел?

– Чи є дитяча праця в їх країні, місті? Яку роботу виконують діти й чому?

– Чи потрібно дозволяти дітям працювати, якщо вони цього хочуть?

– Чи важко було продумувати можливі заходи щодо вирішення проблеми дитячої праці? Яку з трьох колонок («через день», «через місяць» і «до 2025») виявилось найважче заповнити? Чому?

– Проблемі дитячої праці присвячено багато декларацій і конференцій як в окремих країнах, так і на міжнародному рівні. Чому ця проблема досі залишається актуальною?

– Хто повинен відповідати за її вирішення?

– Що можуть зробити звичайні люди, такі як ми, для забезпечення прав людини? Як і коли?

Із детальнішими інструкціями щодо цієї вправи можна ознайомитися в [22].

4. Ще одна тренінгова вправа для опрацювання в академічній студентській групі належить до класу вправ «живі метафори». Вона має назву «Реорганізація аудиторії».

Що потрібно зробити?

А. Під час перерви студент-ведучий має підготувати

аудиторію, щоб учасники могли сидіти звичними рядами, але місце роботи ведучого (стіл/трибуна/фліпчарт) було облаштованим за їхніми спинами.

Б. Після повернення учасників із перерви ведучий просить їх сісти на свої місця, а потім обходить їх і починає презентування певної проблемної тематики за спинами членів групи. Учасникам потрібно буде обернутися, щоб побачити ведучого, вони, вірогідно, почуватимуть себе незручно.

В. Далі ведучий переходить до обговорення того, чи трапляється подібний сценарій в житті. Коли є певні ініціатори змін і є ті, хто не брав активної участі в змінах, просто був «уштовхнутим» у ці зміни.

Г. На наступному етапі ведучий пропонує учасникам реорганізувати робочий простір так, щоб працювати в команді було зручніше, а саме – покращити комунікацію.

Д. На наступній перерві ведучий просить учасників реорганізувати аудиторію так, щоб ще покращити комунікацію [13].

5. Знайдіть у художній літературі, історичних подіях, новинах чи власному житті приклад, що ілюструє різні етапи функціонування груп самопомоги та результативність їх роботи.

Як саме дібраний вами приклад ілюструю наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

6. Визначте найбільш важливу, на ваш погляд, тематику груп самопомоги для студентів-першокурсників (студентський гуртожиток, нові форми навчання в університеті, старт успішної кар'єри, фінансова грамотність чи іншу). Запропонуйте, як можна організувати діяльність таких груп. Відповідь оформіть як есе.

У процесі підготовки відповіді скористайтеся теоретичним матеріалом цього параграфу навчального посібника й теоретичним матеріалом із додаткових джерел.

7. Запропонуйте, як можна впровадити модель організації з

відкритим центром у діяльність студентського самоврядування на рівні кафедри чи факультету. Відповідь оформіть як календарний план дій. Це завдання передбачає для свого виконання командну роботу студентів академічної групи. Як звіт підготуйте календарний план – результат спільної діяльності, а також індивідуальні есе щодо процесу та результату вашої спільної роботи над цим завданням. Під час написання намагайтеся максимально використати теоретичні положення цього параграфа.

Розділ 5. Від теорії малих справ до соціальних стартапів

Розглянувши різні моделі, що дозволяють зрозуміти певні соціальні процеси й середовище, в якому працює фахівець із соціальної роботи, поговоримо про початок професійних практик. Пропонуємо звернутися до другого з трьох наведених у цьому навчальному посібнику основних алгоритмів виконання професійних завдань соціальної роботи. Базовою для цього алгоритму є теорія малих справ, а сам алгоритм – це соціальні стартапи.

Теорія малих справ виникла в кінці XIX століття, її автори (Я. Абрамов, С. Кривенко, С. Южаков) заперечували будь-яке насильницьке покращення суспільних форм, прагнули відвернути передові сили суспільства від революційної діяльності, «великих справ», доводячи їх недоцільність і шкідливість, переконуючи, що лише на легальному ґрунті шляхом «тихої культурної роботи» суспільство може рухатися до прогресу.

Представники зазначеної теорії закликали молодь до роботи в безпосередньо в громадах, убачаючи в «малих справах» один зі шляхів покращання життя людей. Була висунута програма покращання економічного становища народу організуванням народного кредиту, страхової справи, сприянням купівлі земель селянами, розповсюдженням нових знарядь праці. Але зазвучали й голоси опонентів цієї теорії, звинувачення в тому, що «малі справи» губляться в круговерті великого життя, а тому людина йде від дійсності до світу ілюзій.

За свою півторавікову історію теорія малих справ зазнала істотної критики, але саме з цією ідеєю сучасні дослідники пов'язують успіхи багатьох відомих компаній, додаючи до старої

теорії тезу про необхідність **аналізування зворотного зв'язку** (і зроблених помилок зокрема) й подальшого більш свідомого та досвідченого руху.

П. Сімс звертає увагу на те, що найбільш успішні підприємці сучасності не починали з великої ідеї – вони приходили до неї в процесі роботи. Так, засновники Google Ларрі Пейдж і Сергій Брін не планували створити компанію, що буде однією з найбільш швидко зростаючих в історії. Вони навіть не збиралися радикально змінювати спосіб пошуку інформації. Перед ними стояло значно скромніше завдання: організувати пошук у режимі онлайн для Стенфордської бібліотеки [55].

Економіст Чиказького університету Д. Галенсон упродовж багатьох років вивчав біографії видатних винахідників і виокремив два основних типи інноваторів: концептуалісти й експериментатори. Концептуалістом він вважав, наприклад, Моцарта, наголошуючи, що такі люди залишили величезний слід в історії, та, з іншого боку, зазначив, що такі особистості народжуються дуже рідко. Інноватори-експериментатори, на думку Д. Галенсона, зустрічаються значно частіше, і тим вони цікавіші для дослідження. Такі особистості використовують експериментальний метод спроб і помилок, щоб поступово розвивати свої ідеї та успішно їх реалізовувати. Вони наполегливі й готові до невдач і затримок на шляху досягнення своїх цілей, адже розуміють: починаючи щось нове, люди рідко знають, чого саме не знають [55].

Проаналізувавши численні приклади сучасних практик, П. Сімс запропонував теорію малих ставок (фактично продовживши теорію малих справ) і поклав в її основу тезу про те, що кожен здатен багато разів зробити малі ставки й використати певні теоретичні підходи для того, щоб виявити можливі способи досягнення успіху та домогтися результату. Роблячи малі ставки, ми здійснюємо конкретні дії, мета яких – віднайти, перевірити й розвинути нові ідеї, цілком реальні та досяжні. Нові ідеї, що виникають знов і знов у відповідь на зворотний зв'язок, поступово стають якісно кращими. Коли невідомо наперед, що і як можна одержати, саме малі ставки

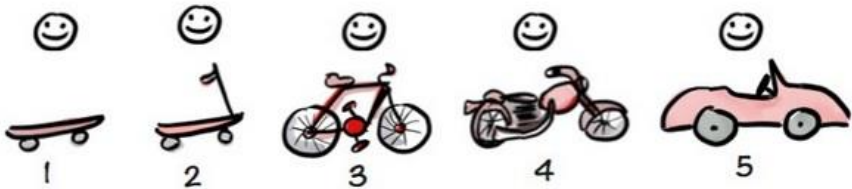
допомагають виявити ті факти, існування яких не можна було передбачити [55].

Якщо хтось здатний передбачити майбутнє, як, наприклад, Б. Гейтс, це може принести неперевершені результати. Водночас у тих ситуаціях, коли зрозумілість змінюється невизначеністю і нам не вистачає досвіду, використання підходу на основі малих ставок може стати кращим рішенням [55].

Теорія малих справ (малих ставок) не застраховує від численних помилок, але її суть полягає в тому, що ці помилки дають дуже гарний матеріал для навчання. Свого часу Т. Едісон влучно охарактеризував свою винахідницьку діяльність: «Я не зазнавав поразок, я просто знайшов 10 000 способів, що не працюють».

У сучасному світі практичним відображенням теорій малих справ і малих ставок стали так звані стартапи (з англ. «початок процесу»): стартап – невелика компанія в мініатюрі; стартап – компанія з короткою історією; тимчасова структура, створена для перевірки гіпотези про ділову модель (рис. 5).

Like this!



Not like this....

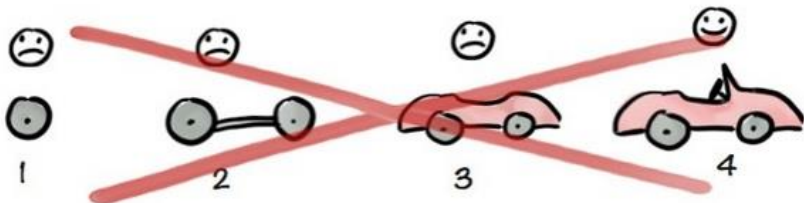


Рисунок 5 – Приклад гіпотези стартапу (з матеріалів Інтернету)

Отже, стартап починається з ідеї. Спочатку цю ідею автор сприймає лише як гіпотезу, і її потрібно перевірити. Для деталізації гіпотези та її теоретичного перевіряння авторам рекомендовано застосовувати модель «Канвас» (рис. 6).

Основні партнери	Основні процеси	Пропонована цінність	Технології клієнтських відносин	Цільові групи споживачів
	Основні ресурси		Канали розподілу	
Структура витрат			Потоки доходів	

Рисунок 6 – Шаблон бізнес-моделі «Канвас»
(із матеріалів Інтернету)

У такій деталізації принципово важливо відповісти на запитання: яка пропонована цінність товару чи послуги стартапу й хто буде споживачем; які потрібні витрати для виробництва пропонованої цінності та які очікують потоки доходів; як стартап будуватиме відносини з клієнтами та які канали розповсюдження будуть застосованими?

Як бачимо з рисунку 6 і запитань, на які має знайти відповідь автор стартапу, пропонований підхід передбачає продумування певної соціальної послуги не лише в її змісті, а й у вартості, зокрема питанням отримання відповідних ресурсів (часто базуючись на тому, що клієнтові ця послуга буде наданою на безоплатній основі або з частковою оплатою). Також цей підхід змушує замислитися про те, як «донести» пропоновану послугу до споживача 1 чи захоче він нею скористатися (навіть на умовах безоплатності).

Після теоретичного опрацювання краще перевірення

гіпотези стартапу – це практичне її перевіряння у взаємодії з реальним споживачем. Водночас на різних етапах реалізації стартапу використовують також краш-тест.

Процедура краш-тестування – навмисне відтворення дорожньо-транспортної пригоди для виявлення рівня ушкоджень, що можуть одержати її учасники. У перекладі з англійської crash test – це аварійне випробування. Випробування на функціональну здатність повинні проходити не лише технічні прилади, а й ідеї та гіпотези щодо надання послуг. Ця процедура знижує ризики втілення ідеї в реальність, надаючи авторам різноманітний зворотний зв'язок щодо наявної гіпотези [62].

Краш-тестування гіпотези стартапу – це процес доволі жорстокого критикування. Але це доброзичлива критика для знаходження способів підвищити вірогідність успішного запуску й розвитку стартапу.

Щоб організувати краш-тестування рекомендовані такі вимоги:

- 1) обов'язкова присутність експертів;
- 2) візуалізація пропонованої гіпотези стартапу (рекомендована, наприклад, бізнес-модель «Канвас»);
- 3) організація конструктивного обговорення бізнес-ідеї в режимі запитання – відповідь;
- 4) наявність регламенту на презентацію стартапу й запитання експертів. Наприклад, регламент elevatorpitch (презентація в ліфті) передбачає для презентації проекту одну хвилину (відповідно до часу руху ліфту в багатоповерховому будинку);
- 5) обов'язкове підбиття підсумків. На цьому етапі важливими є не стільки вказівки на проблеми пропонованої ідеї чи гіпотези (їх озвучили раніше на етапі обговорення), скільки підказки щодо напрямів розвитку та рекомендації щодо покращання проекту перед запуском його до споживача [62].

Участь у краш-тестуванні експертів (представників бізнес-середовища, команд інших стартапів, підприємців, а також фахівців у галузі соціальної роботи, науковців дозволяє не лише краще продумати гіпотезу стартапу, а й налагодити зв'язки з

діловим середовищем, одержати перші інвестиції, нехай не відразу у фінансовій формі, а як поради та підказки.

Хоча стартап-технології зародилися в підприємницькому середовищі, отримала застосування в реалізації соціальних ініціатив. Відповідним українським прикладом можна назвати інтелектуальну систему пошуку донорів крові Donor.ua, що в 2016 році в Стокгольмі стала переможцем конкурсу Startup Weekend: Social Innovation.

Особливістю соціального стартапу є те, що він орієнтований не стільки на отримання прибутку, скільки на розв'язання певної соціальної проблеми (досягнення мети). Навіть якщо прибуток передбачений, зазвичай, ідеться про його використання на забезпечення життєдіяльності стартапу.

Додамо, що відповідь на критику теорії малих справ, а також потенціал для розвитку будь-якої ініціативи можна знайти в розбудові кооперації між проектами. К. Харді наводить такий приклад: у компанії Google одночасно йде робота над сотнями проектів. Більшість команд випускають нову програму за шість тижнів чи навіть швидше, і вже через декілька годин після викладення продукту в Інтернет спостерігають за реакцією користувачів. Вважають, що одна успішна спроба з десяти – це гарно, одна з п'яти – відмінно. Кожен співробітник Google в понеділок починає роботу короткою запискою з описом своїх занять на минулому тижні. Ці мікрозвіти розміщують у відкритому доступі в мережі корпорації. Ідеї нових продуктів циркулюють між тисячами інженерів за допомогою «листа розсилання ідей». Так з'являється на світ велика кількість продуктів Google, що стають популярними у всьому світі [69].

Отже, одержавши перші теоретичні відомості з теорії соціальної роботи, маємо перейти до практикування, наприклад за стартап-технологіями. Запрошуємо читача розробити гіпотезу, провести процедуру її перевіряння краш-тестом і втілити гіпотезу в життя для безпосереднього зворотного зв'язку від потенційних клієнтів.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 5 і самооцінювання

1. Створіть карту пам'яті за текстом розділу 5, перевірте її повноту й за необхідності доповніть.

2. Знайдіть приклади реальних соціальних стартапів. Простежте динаміку їх розвитку.

Як саме дібраний вами приклад ілюструю наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

3. Виконуючи завдання розділу 4, ви вже розробили певну ідею організації групи самопомоги для студентів-першокурсників і календарні плани впровадження інноваційних організаційних форм студентського самоврядування. Продовжимо роботу з цими напрацюваннями (за бажанням ви можете працювати й з іншою ідеєю), застосувавши на цьому етапі стартап-технології:

- сформулюйте гіпотезу, що потребує перевіряння щодо вашої ідеї;
- деталізуйте ідею й гіпотезу, скориставшись шаблоном бізнес-моделі «Канвас»;
- презентуйте свої напрацювання на краш-тесті (регламент доповіді – 3 хвилини) у форматі elevatorpitch.

Розділ 6. Ресурси для реалізації соціальних ініціатив

Якщо соціальні послуги не завжди надають на платній основі (часто на безоплатній або частково безоплатній), виникає запитання: де взяти ресурси для їх надання. Так само, якщо певна ініціативна група задумала стартап, де взяти ресурси на його реалізацію?

Соціальні установи, створені органами державної влади різних рівнів і місцевим самоврядуванням, надають соціальні послуги відповідно до затверджених для них бюджетів, але цього не досить. Очевидне завдання залучення ресурсів, що можна розкласти на три складові: 1) виявлення ресурсів; 2) мобілізація ресурсів; 3) координація ресурсів.

Виявлення ресурсів. Має сенс визначити, які ресурси є в достатній кількості; які наявні, але потребують розвитку та яких немає. Як зазначає І. Романичев, друге й третє допомагає деталізувати проблеми, перше – намітити спосіб їх вирішення [49].

Фахівці стверджують, що саме з усвідомлення наявних ресурсів, а не з констатації проблем потрібно починати, якщо стоїть завдання розвитку певної громади. Якщо ми занурюємося в аналіз наших проблем, мимоволі виникає почуття зневіри, безпорадності, нездатності впоратися самотужки. Якщо почати з оцінювання наявних ресурсів, виявиться, що їх не так уже й мало, а певні проблеми можна вирішити власними силами. Залучивши людей, які раніше були пасивними, можна досягти і невеликих конкретних результатів, і вражаючих перемог, що надихають на нові плани й досягнення [25, 37].

Нагадаємо, що завдання соціальних працівників – активізувати клієнта як суб'єкта вирішення його власних

проблем. Тоді відповідно до ресурсного підходу завдання соціальних працівників – сприяти виявленню наявних ресурсів самим клієнтом. Ресурси клієнта можуть бути невідомими йому самому, або погано організованими, можливими для використання в одній ситуації, хоча й неможливими в іншій. Проте ресурси клієнта можуть бути також і недостатніми для певної діяльності й розвитку, недоступними через вартість. Тоді виникає завдання **мобілізації зовнішніх ресурсів**.

Мобілізація ресурсів – це мистецтво ефективного залучення та використання ресурсів для досягнення мети.

Правило мобілізації ресурсів – доступ до фінансових ресурсів відкривається через нарощування нефінансових (рис. 7). Класичний приклад – легенда про лох-несське чудовисько, що з 1933 року приносить прибуток цілій області у Шотландії.

Розглянемо приклади технологій залучення нефінансових ресурсів.

«Банк Часу» – технологія, що передбачає обмін послугами між людьми. Принцип роботи цієї технології нескладний: допоможи іншому – і допоможуть тобі. Людина виконує звичну для неї роботу (те, що вміє й любить робити), допомагаючи іншим. Якщо їй потрібна чиясь допомога, вона одержує її замість відпрацьованих годин, що обраховують співробітники Банку Часу (наприклад, годину вигулу собаки можна обміняти на урок англійської) [37].

Технологія доступу. Аналізуючи сучасність і звертаючись до майбутнього, Дж. Ріфкін пропонує концепцію «переходу від володіння до доступу» (shift from ownership to access). «Економіка спільного використання» – це модель, яка дозволяє людям легше заробляти за допомогою вільних активів. Спіймати попутну машину, переночувати в чужому будинку, приготувати іншим людям їжу або виконати для них якусь підсобну роботу – все це звичні справи, що дозволяють одним трохи заробити, а іншим – недорого отримати потрібне. Помітно спрощують таку діяльність компанії, які спеціалізуються на організації спільного використання. Uber, Lyft, Sidecar й інші фірми спеціалізуються на організації приватних перевезень, дозволяють власникам машин

використовувати для пошуку пасажирів відповідну програму для смартфонів.

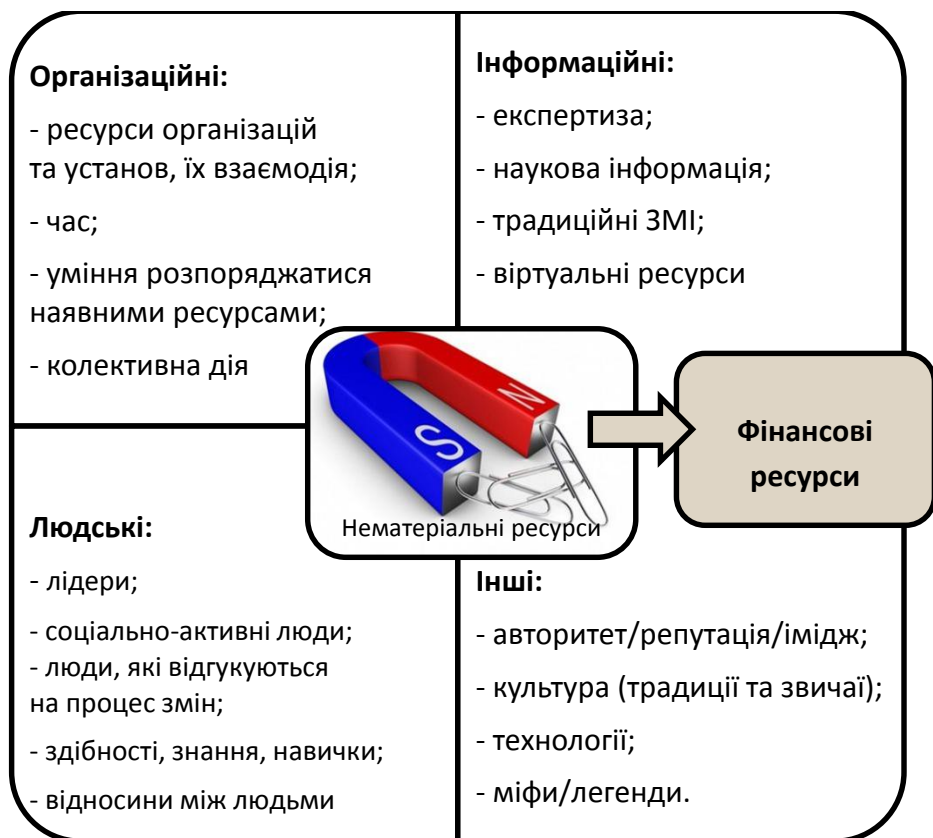


Рисунок 7 – Нефінансові ресурси, що відкривають доступ до фінансових

Люди, які розміщують дані про свою нерухомість у базах Airbnb, HomeAway і FlipKey, конкурують із готелями, а домогосподарства, задіяні в сервісах домашньої кухні Feastly і EatWith, – з ресторанами. Airbnb, Uber і Feastly не мають будинків, машин і їжі своїх користувачів. Вони мають технології і майданчики, що дозволяють водіям знайти пасажирів,

домовласникам – тимчасових мешканців, а кулінарам – охочих підкріпитися. Обмін власністю між продавцями і покупцями поволі поступається місцем операціям із надання короткострокового доступу між постачальниками послуг і клієнтами, які діють у межах мережевих взаємозв'язків. Ці сервіси повною мірою реалізують тезу Дж. Ріфкіна про те, що на зміну ринку, який зводить людей обличчям віч-на-віч у певних місцях, приходять мережі, що розсіюють нас.

Як приклад технології залучення фінансових ресурсів наведемо технологію **краудфандингу (спільнокошту)**. Краудфандинг (від сполучення англійських слів crowd – «натовп», funding – «фінансування») – це народне фінансування, співпраця людей, які добровільно об'єднують свої гроші та інші ресурси разом, як правило, через Інтернет, щоб підтримати зусилля інших людей чи організацій. Інтернет дає можливість таким майданчикам розвиватися і залучати більш зацікавлених користувачів, зокрема й тих, хто невеличкими посильними внесками фінансово підтримує активність інших людей.

Успішним прикладом роботи за цією технологією є Інтернет-платформа Biggggidea (<https://biggggidea.com/>).

Далі як ще одна технологія залучення ресурсів буде розглянута проектна діяльність, конкурси на одержання грантового фінансування.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 6 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 6, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Знайдіть приклади реальних успішних місцевих практик мобілізації ресурсів.

Як саме дібраний вами приклад ілюструє наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

3. Знайдіть приклади реальних успішних міжнародних

практик мобілізації ресурсів із використанням можливостей глобальної мережі Інтернет.

Як саме дібраний вами приклад ілюструю наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

4. Продовжимо роботу зі стартапом організації групи самопомоги. Поточне завдання – залучити ресурси для реалізації задуманого:

- проаналізуйте доступні для вас ресурси для реалізації цього стартапу;
- залучіть помічників і проаналізуйте, як від цього змінилися ваші ресурси;
- визначте, які ресурси є обов'язково потрібними, але недоступними;
- визначте, якій технології залучення ресурсів ви надасте перевагу для початку роботи групи самопомоги та який перший крок потрібно зробити.

Розділ 7. Проектна діяльність як форма залучення ресурсів та впровадження інновацій

Певною мірою цей параграф продовжує попередній, присвячений тематиці залучення ресурсів, оскільки проектна форма заявок на одержання фінансування (співфінансування) соціальних ініціатив є доволі поширеною. Однак тематика цього розділу ширша, ніж залучення ресурсів: ітиметься про спосіб діяльності з майбутнім і впровадження інновацій.

В. Лазарев висловив таку думку: «Багато людей хотіло б, щоб майбутнє було кращим, ніж сьогодні. Але одні вважають, що майбутнє мало залежить від них, а інші, навпаки, виходять із того, що воно буде таким, яким ми його робимо сьогодні» [29, с. 3]. Цей розділ особливо адресуємо тим, хто думає про майбутнє і хоче змінювати його на краще.

Проект – це ідеальний образ майбутнього з потрібними перевагами, що супроводжується описанням процедури перетворення цього образу на об'єктивну реальність з урахуванням обмежень людських, матеріальних і часових ресурсів.

Основні властивості проекту такі:

- проект має містити, з одного боку, ідеальний образ того, чого немає, але що є потрібним і може бути створеним, і для цього існують відповідні гарантії, з іншого – описанням процедури досягнення відповідного ідеального образу;
- проект як ідеальний образ бажаного майбутнього поступово трансформується внаслідок діяльності суб'єкта;
- проектна діяльність – це унікальна та неповторна

діяльність, що має комплексний характер з певними зв'язками між компонентами і за визначених умов обґрунтована як оптимальна;

- тематика проекту має особистісне значення для суб'єкта діяльності;
- проект розвиває людину як суб'єкта діяльності, орієнтує на співпрацю;
- проект ґрунтується на інтеграції знань і досвіду з різних сфер науки та практики.

Проектна діяльність – це така, що починається зі створення певного образу майбутнього, що забезпечує необхідні переваги, порівнюючи із ситуацією без проекту, є можливою за наявної команди виконавців і ресурсів, і що завершується у визначений час із перетворенням цього образу на об'єктивну реальність (рис. 8).



Рисунок 8 – Сутність поняття «проектна діяльність»

Діяльність розроблення проекту – це такий складник проектної діяльності, що створює образ бажаного і можливого (у визначений термін за наявної команди виконавців і ресурсів)

майбутнього, а також описанням процедури перетворення цього образу на об'єктивну реальність.

Діяльність реалізації проекту – це такий складник проектної діяльності, що забезпечує (відповідно до наявного описання процедури) перетворення бажаного та можливого за наявної команди виконавців і ресурсів образу майбутнього на об'єктивну реальність.

Проектна діяльність містить ще один етап – рефлексію (тобто самооцінку суб'єктом проектної діяльності) одержаних результатів.

Реалізувати метод проектів пропонується в такій послідовності етапів:

- 1) обрання проблеми, для розв'язання якої розробляється проект;
- 2) формулювання бажаного ідеального кінцевого результату;
- 3) визначення реалістичної ідеї проекту;
- 4) формулювання мети проекту;
- 5) виокремлення продуктів проекту;
- 6) декомпозиція проекту;
- 7) складання календарного плану;
- 8) поетапна реалізація календарного плану;
- 9) рефлексія одержаних результатів;
- 10) презентація одержаних результатів.

Наведена послідовність етапів методу проектів відображає третій із наведених у цьому посібнику алгоритмів перетворювальної діяльності в соціальній сфері.

Деталізуємо окремі етапи. Почнемо не з формулювання проблеми (з огляду на те, що в сучасному житті соціальні проблеми є не просто очевидними, а кричущими), а з творчого завдання формулювання ідеального кінцевого результату.

Одним із методів пошуку рішення є свідоме перебирання варіантів, чи, як називає Г. Альтшуллер, метод «спроб і помилок». «Від точки, яку ми називаємо «задача», винахідник має потрапити у точку «рішення». Де саме є ця точка наперед, звичайно, невідомо. Винахідник створює певну пошукову

концепцію, тобто обирає напрям пошуку («...І я задумав розв'язати цю задачу за допомогою маятника...»). Починаються «кидки» в обраному напрямі: «А якщо спробувати так?». А потім стає зрозумілим, що неправильно є вся пошукова концепція – пошук відбувається не в тому напрямі («...Урешті-решт я зрозумів, що від маятника необхідно відмовитися...»). Винахідник повертається до завдання, висуває нову пошукову концепцію («...Тоді виникла думка здійснити намотування проводу за допомогою стиснутого повітря...»), починається нова серія “кидків”» [4, с. 8-9]. Наведений метод Г. Альтшуллер вважає неефективним і як альтернативу пропонує напрацювання моделі «ідеального кінцевого результату», гранично спрощеної та поліпшеної. Він дає практичні поради щодо створення такої моделі. Порада перша: «Уявіть собі, що у вас в руках чарівна паличка. Яким буде ідеальний результат (розв'язання задачі), якщо скористатися чарівною паличкою?». Порада друга: «Не треба загадувати завчасно, можливо чи неможливо досягти ідеального кінцевого результату». Порада третя: «Не потрібно наперед думати про те, як і яким шляхом буде досягнутий ідеальний кінцевий результат» [4, с. 130-132].

Лише після того, як ідеальний кінцевий результат створено, настає час пригадати реальні умови. Це допоможе зрозуміти, яким буде перший проект, спрямований на подолання наявної проблеми. Після його реалізації ми повернемося до нашого бачення ідеального кінцевого результату і продовжимо рух до нього, з певними корективами, які підкаже практика.

Аналіз реальних умов пропонуємо здійснити з використанням SWOT-аналізу, який одержав свою назву за аббревіатурою англійських слів: Strength – сильний, Weakness – слабкий, Opportunity – можливості, Threat – загрози. Зважаючи на те, що описання цього методу дуже широко представлено в Інтернеті, не будемо його тут наводити, залишаючи студентам на самостійний пошук та опрацювання [27].

Наступний крок – формулювання мети. Фахівці рекомендують використовувати для цього критерії SMART: Specific – конкретність (табл. 1 наводиться за [39]), Measurable –

вимірюваність, Area-specific – окресленість (розуміння того, чим цільової групи проекту відрізняються від інших осіб), Realistic – реалістичність (зазначення способу досягнення мети), Time-bound – визначеність у часі [27].

Таблиця 1 – Приклади формулювання конкретності мети проекту на підставі наявних суперечностей

Наявні суперечності	Формулювання конкретності в меті проекту
Між потребою подолати складні життєві обставини і об'єктивною неможливістю цього	Часткове покращання обставин життя нужденних
Між індивідуальними і суспільними нормами	Узгодження суспільних норм і уявлень про норму тих, хто потребує допомоги
Між суспільними нормами щодо гідних обставин життя та ресурсним потенціалом суспільства	Формування активної життєвої позиції клієнта; створення та поповнення фінансових і матеріальних резервів
Між правами і доступністю певних ресурсів та послуг	Забезпечення доступу (полегшити використання) до ресурсів і послуг
Між наявною в людини самостійністю і відповідальністю та потребою таких якостей для покращання життєвих обставин	Формування активної життєвої позиції клієнта

Важливим етапом у процесі розроблення проекту є декомпозиція (рис. 9) – «поділ» мети проекту на складники за рівнями, необхідними для ефективного управління проектом

(«розділай і володарюй») [27].

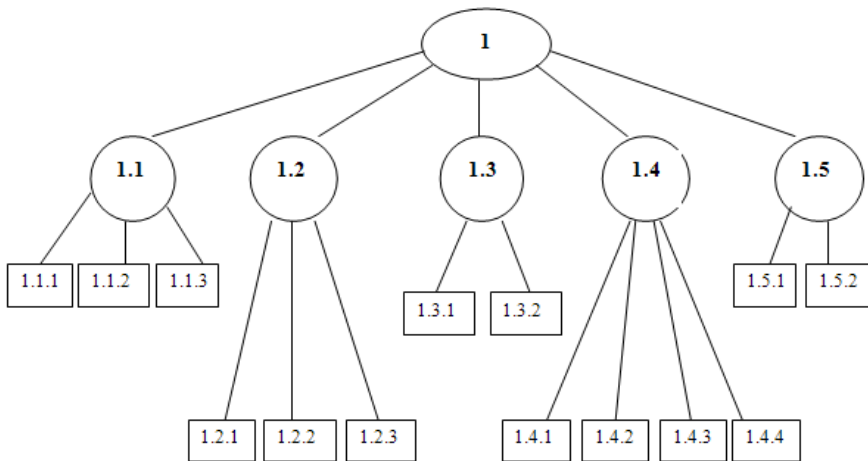


Рисунок 9 – Схема декомпозиції мети проекту

Завданнями декомпозиції проекту є такі: забезпечення переходу від мети до способів та засобів її досягнення; визначення робіт і часу, необхідних для досягнення мети; усунення непотрібних (зайвих) робіт і ресурсів, не пов'язаних із реалізацією проекту; розподіл робіт на складники для різних учасників проекту, координація їхніх дій і визначення відповідальності.

Кожен наступний крок декомпозиції проекту забезпечує послідовну деталізацію його змісту. Одночасно на кожному наступному кроці обсяг змісту робіт менший, ніж обсяг змісту робіт попереднього рівня. Критеріями для визначення необхідної кількості рівнів декомпозиції є такі: робота має один чіткий результат; за роботу може бути призначений один відповідальний; можна розрахувати затрати праці та тривалість даної роботи.

Надихає те, що проектна діяльність може бути використана в університеті як навчальний метод і вже в період навчання забезпечує істотні результати щодо розв'язання окремих соціальних проблем.

Наведемо як приклад навчальний курс Susan Murcott «Поширення інновацій для спільного блага», що розміщений на платформі відкритих освітніх ресурсів Массачусетського технологічного інституту. На початку курсу кожному студенту пропонується підготувати та презентувати 60-секундний виступ за одним із двох варіантів: 1) у категорії «Рекрутинг в інноваційну Dream Team» (ім'я студента, автора ідеї проекту; назва команди; стисле (до 50 слів) описання проекту; потреби в учасниках); 2) у категорії «Пропоную свої послуги» (ім'я студента; причини, через які команда має прийняти студента (до 50 слів); типи пріоритетних проектів). Після презентацій студенти об'єднуються у групи. Робота курсу «Поширення інновацій для спільного блага» не обмежується навчальною аудиторією, а спрямовується на реальні проблеми навколишнього світу, будується навколо конкурсів організацій, що підтримують студентські проекти. Цікаво, що навіть для викладача курсу несподіванкою стало те, що після завершення навчання на канікулах студенти за власною ініціативою беруться за реалізацію розроблених проектів [3].

Реалізуючи навчальні проекти, працюючи з випадками, накопичуючи поступово свій професійний досвід, на певному етапі ми отримуємо можливість зробити узагальнення, виникає розуміння доцільності впровадження певної соціальної інновації (наприклад, кімната тимчасового перебування дітей у ВНЗ, гендерний аудит, сусідські свята тощо). Наступний крок – розроблення авторського соціального проекту й одержання на конкурсних засадах відповідного грантового фінансування для реалізації проекту. Проектній діяльності ще буде приділена увага в подальшому в інших навчальних дисциплінах. Але мета на цьому етапі – почати діяти, користуючись опрацьованим алгоритмом.

На завершення цього розділу зазначимо, що проекти фонду Гайя мають такий життєвий цикл: мрій, плануй, дій, святкуй. Тому не будемо забувати святкувати свої маленькі та великі перемоги з тими, з ким співпрацюємо.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 7 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 7, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Подумайте, для якої цільової групи б хотіли реалізувати соціальний проект. Проаналізуйте особливості відповідної цільової групи, продумайте відповідний ідеальний кінцевий результат і здійсніть SWOT-аналіз наявних реальних умов.

Підготуйтеся обговорити результати своєї роботи з іншими студентами за методом «Світове кафе», що передбачає таку процедуру. Робочий простір організовується як 4–6 «кавових» столиків. Від початку за кожним столиком є фасилітатор, який пропонує певне питання, кейс або проблему для обговорення. Всі питання пов'язані між собою якоюсь загальною тематикою. Група об'єднується в підгрупи, кожна з яких по черзі має попрацювати за кожним столиком, із кожним фасилітатором (близько 15 хв.). Відповідно до того, як учасники переміщуються в робочому просторі, фасилітатори коротко інформують їх про ідеї, запропоновані у процесі попереднього раунду обговорень. Робота завершується презентаціями фасилітаторів результатів роботи за кожним столом усіх підгруп і загальним обговоренням.

Проаналізуйте процес виконання вами цього завдання, узагальніть виконану роботу та одержані результати. Результати аналізу оформіть як есе.

3. За рекомендаціями викладача скористайтесь формою проектної заявки грантового конкурсу, актуального на час роботи з цим посібником. Відповідно до цієї форми розробіть і оформіть соціальний проект для обраної вами цільової групи.

4. Реалізуйте розроблений вами соціальний проект.

5. Підготуйте презентацію аналізу результатів реалізованого соціального проекту у форматі elevatorpitch.

Розділ 8. Проблема управління спільним і деякі підходи до її розв'язання

Продовжуючи опрацювання питання залучення ресурсів самої громади для вирішення проблем цієї громади, звернемося до завдання управління спільним. Зупинимося на явищі, яке Г. Хардін назвав «трагедією громад». Це поняття він проілюстрував на прикладі уявного пасовища, відкритого для всіх місцевих власників стад. Зрозуміло, що кожний власник стада одержує безпосередню вигоду від своїх тварин і водночас відкладені витрати, через те що пасовище громади поступово витоπτується як його тваринами, так і тваринами, які належать іншим власникам. За певної кількості тварин пасовище взагалі може бути знищене. Однак кожний власник мотивований збільшувати стадо і виганяти на пасовище додаткових тварин, оскільки він одержує безпосередні вигоди і лише частину витрат, пов'язаних з відновленням пасовища. У цьому й полягає трагедія: кожний прагне безмежно збільшувати свою приватну власність у світі, який є обмеженим [цитуються за 77].

Поняття «трагедія громад» навряд чи привертало б до себе увагу, якщо б стосувалося лише наведеного прикладу пасовищ. Насправді, більша частина світу залежить від ресурсів, які є спільними для певної кількості людей і потенційно становлять ризик трагедії для громад.

Ще Аристотель свого часу написав: «До того, що становить предмет володіння дуже великої кількості людей, докладається найменша турбота. Люди дбають більше про те, що належить особисто їм, і менш піклуються вони про те, що є загальним».

Учені працюють над вирішенням цієї трагедії. У теорії існує ігрова модель «дилема в'язня», яка підштовхує до вирішення трагедії громад. Двоє підозрюваних, А і В, перебувають у різних

камерах. Слідчий, відвідуючи їх поодиноці, пропонує угоду такого змісту: якщо один із них свідчитиме проти іншого, а другий мовчатиме, то перший ув'язнений буде звільнений, а другого засудять на 10 років. Якщо обидва будуть мовчати, то відсидять по 6 місяців. Якщо обидва зрадять один одного, то кожен одержить по 2 роки (табл. 2).

Таблиця 2 – Варіанти дій в ігровій моделі «дилема в'язня»

	В'язень В мовчить	В'язень В зраджує
В'язень А мовчить	Обох засуджують на 6 місяців (0,5; 0,5)	В'язень В виходить на волю; в'язня А засуджують на 10 років (10; 0)
В'язень А зраджує	В'язень А виходить на волю; в'язня В засуджують на 10 років (0; 10)	Обох засуджують на 2 роки (2; 2)

Кожний з ув'язнених має прийняти своє рішення, не знаючи про те, яке рішення приймає інший [48]. Спільним ресурсом для цих двох людей є інформація. І від того, як кожний із них скористається нею, залежить не лише його власна доля, а й доля іншого.

Яке рішення буде найкращим? З арифметичної точки зору для двох в'язнів найкращою буде кооперація, за якої обидва мовчать і отримують у підсумку максимальний вигреш (найменший термін ув'язнення). Але яке рішення буде кращим для кожного з них окремо? І яке рішення ухвалить кожен із в'язнів? Отримати максимальний вигреш вони могли б домовившись, але в тому й трагедія цієї ситуації, що вони не мають можливості для спілкування. У повсякденному житті ми можемо спілкуватися з іншими людьми та обговорювати складні проблеми, узгоджувати рішення.

Кожний із в'язнів у розглянутій ігровій моделі має визначитися щодо своєї поведінки. Кожний із нас приймає рішення, серед яких є і стратегічно важливі: яку спеціальність обрати, як управляти компанією, кого обрати супутником життя, як виховувати дітей, чи балотуватися в депутати?

А. Діксіт і Б. Нейлбафф звертають увагу на те, що в усіх цих ситуаціях є спільна риса – ми перебуваємо не у вакуумі, нас оточують люди, які також ухвалюють рішення, що так чи інакше пов'язані з нашими. І цей взаємозв'язок активно впливає на наші думки та дії [11, с. 16].

Коли лісоруб вирішує, як рубати ліс, він не очікує спротиву – середовище нейтральне. Однак, коли генерал намагається розбити армію ворога, він зобов'язаний передбачити та подолати будь-який спротив. Як і генералу, нам потрібно усвідомити, що наші ділові партнери, подружжя, діти мислять стратегічно, їх цілі часто суперечать нашим, але можуть і збігатися. Тобто наш власний вибір має допускати можливість конфлікту та створювати умови для співпраці [11, с. 16].

Тому проблема трагедії громад, пов'язана зі спільним ресурсом, і пошуки її розв'язання є доволі цікавим науковим та актуальним практичним завданням.

Що ж таке спільний ресурс?

Спільний ресурс – це велика природна або рукотворна ресурсна система, яка надає вигоди певній кількості споживачів і в якій усунення з цього процесу кожного потенційного споживача є досить витратним (хоча й не неможливим).

Наведене визначення відкриває проблему управління спільним ресурсом: оскільки в ситуаціях загальних ресурсів складно усунути будь-кого з процесу одержання вигоди, то в певних учасників може виникати бажання користуватися наявним ресурсом за рахунок інших, не вкладаючи при цьому нічого. Ця проблема має назву проблеми «халявника» (freerider).

Якщо позицію «халявника» займуть усі, то спільний ресурс буде знищено (не буде виготовлено). Загал одержить результат, якого не бажає ніхто з його членів. Якщо повернутися до ігрової моделі «дилеми в'язнів», то рішення зрадити іншого обома

учасниками призведе до результату, небажаного для жодного і якого вони намагалися уникнути, – обидва опиняться у в'язниці на більш тривалий термін.

У ситуації належності ресурсу багатьом власникам, якщо свій внесок у підтримання спільного будуть робити лише деякі учасники, а інші – будуть «халявниками», то рівень колективної вигоди буде нижчим за оптимальний.

Усім вигідно, щоб завдання, пов'язане з відповідальністю й витратами, виконав хтось інший, а потім можна було б скористатися одержаними результатами. До того ж, з іншого боку, до кінця жоден не зацікавлений, щоб дати іншому діяти, якщо є ймовірність, що той, хто діятиме, виявиться в очах оточення переможцем, а решта – ні. Водночас важко створити коаліцію для дій, що потребує витрат часу та ресурсів, не маючи гарантій потім капіталізувати свій успіх. Універсальний метод вирішення цих конфліктів інтересів не відомий [цитуються за 40]. Однак науковці пропонують певні варіанти (рис. 10).

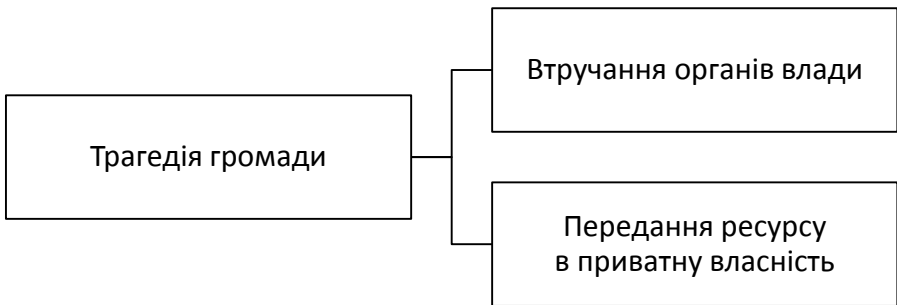


Рисунок 10 – Можливі варіанти вирішення трагедії громад

Дослідники припускають: оскільки від окремих людей не можна очікувати захисту об'єктів загального володіння, то необхідним є зовнішнє регулювання з боку держави, уряду або міжнародних організацій [40].

Однак можливість оптимального управління спільним базується на припущеннях про повноту і точність інформації,

наявної у керівного органу (закон зворотного зв'язку). Без адекватної та надійної інформації в управлінні можлива ціла низка помилок: наприклад, визначення потужності ресурсної системи або обсягу та змісту винагороди власників спільного, які додержуються стратегії співпраці, і, навпаки, покарання «халявників», щодо реалізації процедур винагороди та покарання.

Інший спосіб, за Р. Смітом, – створення права приватної власності [цитуються за 40]. Сміт підкреслює, що «трактування ресурсу як чогось, що перебуває у спільній власності, замикає нас в ситуації неминучого краху» [цитуються за 40]. На прикладі «трагедії громади» на спільному випасі (для простоти розгляду обмежимося двома учасниками) пропозиція переходу до приватної власності має такий вигляд: загальний випас ділять навпіл, одну половину віддають одному власникові стада, а іншу – іншому. Тепер кожний власник стада буде вести гру не проти іншого власника на великій ділянці, а проти природи й на меншій ділянці. Власник стада повинен буде тепер інвестувати кошти у спорудження огорожі та її ремонт, а також здійснювати охорону своєї території і забезпечувати непорушність її кордонів [цитуються за 40]. Якщо випадання дощів над пасовищем нерівномірне, то в якийсь рік одна частина пасовища може дати буйну траву, тоді як кількість трави в іншій може не забезпечити харчування для тварин. У певний рік один із власників стад може не отримати прибутку, тоді як прибуток іншого може бути чималим. Якщо врожайність кормових трав значно змінюється щороку, поділ загального ресурсу на приватні може зробити біднішими обох власників. Крім того, приватизація може взагалі не припускати жодного «поділу», а наділити правами якогось одного індивіда.

Аналізуючи таким способом виконання завдання управління спільним через втручання органів влади чи передання ресурсу в приватну власність, Е. Остром пропонує інше рішення: учасники самі формують контракт, самі підписуються під обов'язками, додержуються стратегії співпраці (рис. 11).

Е. Остром намагається зрозуміти, як індивіди

організують себе й управляють собою, прагнучи одержати колективну вигоду в ситуаціях, коли дуже велика спокуса бути «халявником» або порушником домовленостей.

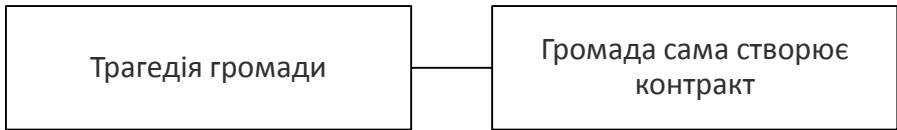


Рисунок 11 – Управління спільним самою громадою

Е. Остром проаналізувала багато добре документованих прикладів продуктивних угод із приводу спільних ресурсів [40]. Розглянемо один із них – рішення, розроблене в Аланьї (Туреччина). Прибережне рибальство тут, як описано в роботі Ф. Беркеса [цитується за 40], є відносно невеликим бізнесом. Багато з близько ста місцевих рибалок ведуть лов на дво- або тримісних човнах, використовуючи сіті різних видів. Половина рибалок – члени місцевого рибальського кооперативу. Згідно з Ф. Беркесом, початок 1970-х років був для Аланьї епохою «темних віків». Економічному виживанню рибальства загрожували дві обставини. По-перше, необмежене збільшення вилову риби призвело до зростання напруженості, що часом переростала в запеклі сутички. По-друге, конкуренція між рибалками за кращі ділянки лову збільшувала виробничі витрати, а також рівень невизначеності щодо потенційного улову кожного окремого човна. На початку 1970-х років члени місцевого кооперативу почали експериментувати з правилами розподілу ділянок лову між місцевими рибалками. Після більше ніж десятирічного періоду спроб і помилок установили такі правила:

- кожного вересня писати список усіх ліцензованих рибалок Аланьї незалежно від членства в кооперативі;

- у межах зони, в якій зазвичай ведуть лов місцеві рибалки, всім використовуваним ділянкам дати назву й записати їх. Ці ділянки встановлювати так, щоб сіті, поставлені на одній ділянці, не блокували риби, яку можна ловити на прилеглих ділянках;

– ці місця лову, забезпечені назвами, й приписані до них човни повинні залишатися постійними в період із вересня до травня;

– у вересні всі рибалки, які мають право лову, тягнуть жереб, у результаті чого їх приписують до тієї чи іншої ділянки;

– із вересня до січня кожного дня кожен рибалка зсувається на наступну ділянку на схід від тієї, на якій він ловив учора. Із січня рибалки змінюють порядок зміни ділянки на протилежний. Це дає рибалкам рівні шанси натрапити на косяки риби, які мігрують із вересня до січня зі сходу на захід і в зворотному напрямку із січня до травня;

– перелік ділянок лову підписує кожний рибалка раз на рік у день проведення жеребкування, далі перелік здають на зберігання мерові й місцевим жандармам. Проте нагляд і примус до виконання домовленостей здійснюють самі рибалки в процесі ротації за ділянками [40].

Теза про необхідність створення контракту самою громадою не є такою вже універсальною, сама Е. Остром наводить ряд проблем, пов'язаних з нею:

– користувачі загальних ресурсів можуть розробити широкий набір різних правил, але не панацею від усіх бід;

– індивіди в ситуації з високими ставками, які мало довіряють один одному, мають малі шанси успішного комунікування й поєднання себе контрактом і механізмами нагляду. Такі індивіди переважно не спроможні спільно обрати стратегію одержання вигоди, якщо лише це не трапиться випадково;

– учасники групи, які не можуть комунікувати один із одним, не мають шансу на довіру один до одного й не розуміють, що в них спільне майбутнє;

– індивіди, які володіють владою та одержують вигоди від наявного стану справ, можуть блокувати спроби індивідів з меншою владою змінити правила гри;

– спрацьовує людський фактор: хтось має змогу виплутатися з «дилеми громад», а хтось – ні;

- люди можуть переоцінювати або недооцінювати потужності спільної власності;
- система спостереження може зламатися;
- зовнішня особа, яка здійснює примус, може не зробити своєї роботи [40].

Е. Остром зауважила, що завдання дослідження щодо управління спільним вона виконала в умовах прийняття певних обмежень:

- усунула з розгляду ситуацію, коли деякі індивіди є некомпетентними, злими або ірраціональними, а решта – всезнаючими; базувалася на тому, що індивіди мають подібні обмежені здібності;

- досліджувала малі спільні ресурси, які належать 50–1 500 особам у межах однієї країни. Йдеться про системи з нестачею, а не відсутністю ресурсів у ситуації, коли одна особа може завдати істотної шкоди іншим, але не стороннім особам;

- припустила невизначеність, що в складних ситуаціях неструктурованих проблем не можна розраховувати на достатню кількість аргументів для обрання певної форми дії; тобто віддала перевагу шляху спроб і помилок, на якому люди дізнаються більше про результати своїх дій, а з часом навчаються оцінювати вигоди й витрати більш ефективно.

Незважаючи на значну кількість проблем, а також наведені обмеження, Е. Остром розробила кілька правил, щоб рухатися шляхом створення договору самою громадою, яка володіє спільним ресурсом. Пропонована узагальнена технологія наведена на рисунку 12.

Також Е. Остром пропонує правила руху до створення договору самою громадою для управління спільним:

- правило 1. Щоб людина взяла на себе зобов'язання додержуватися певних правил, узгоджуючи свою поведінку з іншими, потрібно, щоб вона одержувала інформацію про те, наскільки інші додержуються цих правил. В іншому разі індивід не матиме можливості усвідомлено йти за цією узгодженою з діями інших стратегією. Один зі способів одержувати

інформацію полягає в тому, щоб час від часу виконувати наглядові функції;

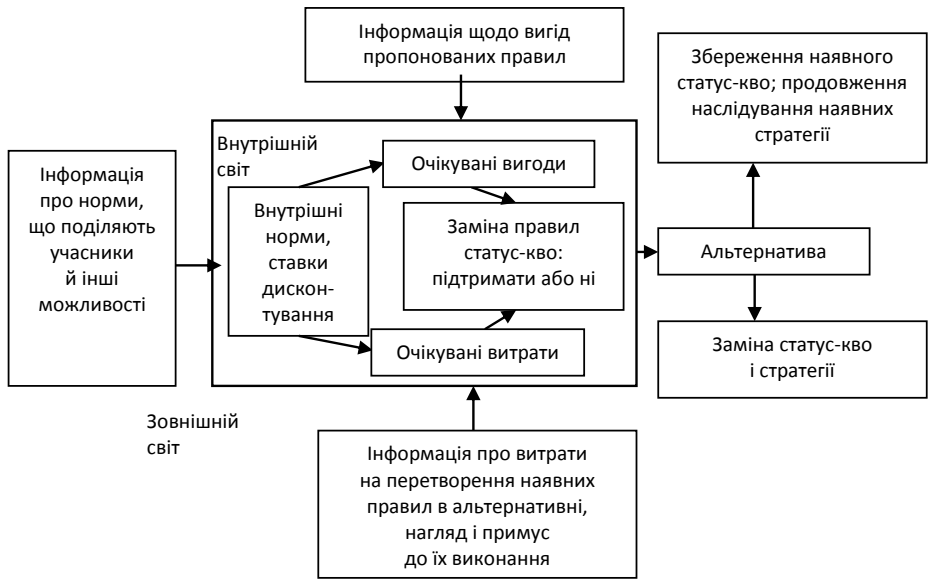


Рисунок 12 – Технологія створення договору громадою щодо управління спільним (за Е. Остром)

– правило 2. Подивимося ще раз на великомасштабні системи загальних ресурсів. Як саме тим, хто успішно вирішили проблему колективної дії, вдалося це зробити? В усіх цих ситуаціях використовувалися «вбудовані організації». Більші організаційні осередки в цих системах були побудованими на базі задалегідь організованих дрібніших організаційних осередків;

– правило 3. Щоб навчитися бачити різницю між успішними й невдалими прикладами самоорганізації, здійснюваної для вирішення проблем загальних ресурсів, обов’язково потрібно брати до уваги те, як стратегії зовнішніх суб’єктів впливають на витрати й вигоди користувачів загальних ресурсів;

– правило 4. Потрібно врахувати витрати на одержання

інформації. Адже якщо прийняти гіпотезу про наявність повної інформації, важко пояснити, навіщо індивіди здійснюють нагляд за додержанням правил іншими індивідами.

Отже, завдання управління спільним на сьогодні остаточно не вирішене, але науковці напрацювали ряд теоретичних моделей, що допоможуть практикам відшукувати власні інноваційні рішення. Досвід підтверджує, що трагедія громад може перетворитися на силу громад за допомогою знань і креативності.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 8 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 8, перевірте її повноту й за необхідності доповніть.

2. Розгляньте поняття «управління спільним» із застосуванням методу «Кубування». Нагадаємо етапи цього методу: 1) опишіть це (колір, форма, розмір); 2) порівняйте це (до чого це подібне, від чого відрізняється?); 3) доберіть асоціації (про що це змушує думати?); 4) проаналізуйте це (скажіть, як це зроблене; чи знаєте ви це?); 5) як його використати? (знайдіть застосування; як саме це можна застосувати?); 6) запропонуйте аргументи «за» та «проти» цього (що в цьому гарного, а що поганого?).

3. Навчальна комп'ютерна гра «Еволюція довіри» ілюструє, як у суспільстві зростає взаємна недовіра та як запобігти цьому. Зіграйте в гру (<https://notdotteam.github.io/trust>) та напишіть есе про те, чому навчилися.

4. У реальному житті знайдіть приклади, коли громади змогли домовитися та вирішити завдання управління спільним. Завдяки чому, на вашу думку, вони цього досягли? Відповідь оформіть як есе.

Розділ 9. Соціальне й міжсекторне партнерство в соціальній роботі

У попередньому параграфі ми базувалися на тому, що є певні ресурси, на які вся громада має право. Проте потрібно взяти до уваги й іншу ситуацію: люди мають нерівні права доступу до обмежених ресурсів. Для більшої частини історії характерним є те, що люди сприймали існування нерівності як природний порядок речей, незмінну властивість суспільства [74, с. 84]. Вище вже йшлося, що дуже поступово відстоювали природну рівність для всіх, на протипагу громадянським та юридичним перевагам привілейованих груп.

Потрібно зазначити, що поняття «рівність» і нині містить у собі певну науково-практичну суперечність (рис. 13).

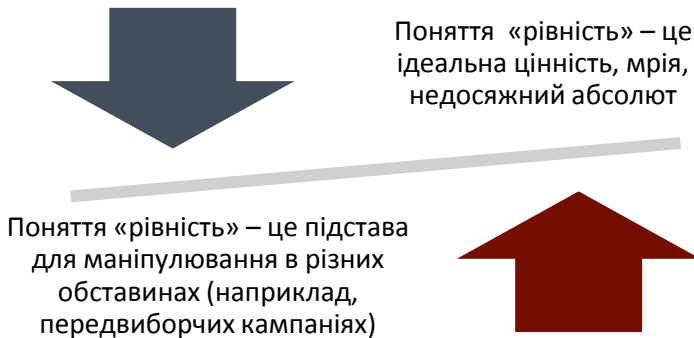


Рисунок 13 – Науково-практична суперечність, пов’язана з поняттям «рівність»

Оптимістичним сценарієм видається розбудова

міжсекторного партнерства, тому що в певних ситуаціях досягти успіху можна лише разом, коли влада, бізнес і громадськість зроблять свій унікальний внесок відповідно до їх можливостей та цілей. Їх різноманітність наведена в таблицях 3–5 [63].

Таблиця 3 – Особливості влади в міжсекторному партнерстві

Сектор	Власти- вості	Цілі	Діяльність
Влада	Законність і стабільність	Забезпечення прав	<ul style="list-style-type: none"> – створення основ для політичних, економічних, соціальних прав; – забезпечення суспільного розвитку; – розроблення законів і правил, упровадження механізмів їх реалізації; – забезпечення виконання міжнародних зобов'язань; – надання державних гарантій із забезпечення основних потреб та прав

Хоча в теорії ідея міжсекторного партнерства є доволі логічною, проте на практиці вона натрапляє на цілу низку перешкод [63]:

- суспільна думка (що втілюється як в упередженому ставленні, так і в завищених очікуваннях);
- реальні й уявні негативні характеристики кожного сектору (бюрократизм і невблаганність влади, жага наживи, жадібність та односторонність бізнесу, войовничість і непрофесіоналізм громадських об'єднань);
- обмежені особистісні якості лідерів секторів (недостатні

навички створення партнерства й керування ними, обмеженість повноважень, занадто вузька спеціалізація, невіра в ефективність партнерства);

– обмежені організаційні можливості (конфлікт пріоритетів, конкурентна боротьба всередині сектору, нетерпимість до інших секторів).

Таблиця 4 – Особливості бізнесу в міжсекторному партнерстві

Сектор	Власти- вості	Цілі	Діяльність
Бізнес	Винахідливість, продуктивність, чіткість поставлених завдань і швидкість їх досягнення	Отримання прибутку	<ul style="list-style-type: none"> – створення товарів і послуг; – забезпечення зайнятості, інновацій та економічного зростання; – забезпечення зростання прибутку й подальші інвестиції для майбутнього зростання

Частина цих перешкод пов'язані з помилковим уявленням секторів один про одного. Подолати його можна особистими зустрічами й переговорами, слухаючи один одного, ставлячи відкриті запитання, резюмування почутого, щоб переконатися в правильності розуміння свого співрозмовника.

Основні принципи міжсекторного партнерства:

- **рівноправ'я.** Рівне право голосу за столом переговорів і визнання внеску кожного;
- **прозорість.** Відкрита й чесна **звітність** один перед одним;
- **взаємна вигода.** Усі партнери роблять внесок у спільну справу, тому всі мають право на одержання вигоди [63].

Таблиця 5 – Особливості громадських об'єднань у міжсекторному партнерстві

Сектор	Властивості	Цілі	Діяльність
Громадські об'єднання	Спирання на суспільні цінності, прагнення охопити увагою всі верстви, креативність	Задовольнити потреби суспільства	<ul style="list-style-type: none"> – створення можливостей для індивідуального розвитку та творчості; – надання послуг усім нужденним і соціально незахищеним; – виконання функцій «вартового» суспільних цінностей

Прикладом технології партнерства влади та громадськості є бюджет участі.

Бюджет участі – це демократичний процес, який дає можливість кожному жителю населеного пункту брати участь у розподілі коштів місцевого бюджету через створення проектів для покращання міста й/або голосування за них. Будь-який житель міста може подати проект, пов'язаний із покращанням життя в місті, взяти участь у конкурсі, перемогти в голосуванні та проконтролювати, як його проект буде реалізовано наступного року.

Одним із видів партнерства бізнесу й громадськості можемо вважати партнерство в соціально-трудовій сфері задля узгодження інтересів представників капіталу (бізнесменів) і праці (громадськості). Таке партнерство називається «соціальним партнерством».

Оскільки напрацювання способів досягнення партнерства в соціально-трудовій сфері має чи не найдавнішу історію серед інших форм партнерства, розглянемо цей вид докладніше.

Соціальне партнерство – це цивілізована система суспільних відносин у соціально-трудої сфері, побудована на узгодженні й захисті інтересів робітників, роботодавців, підприємців, органів державної влади та місцевого самоврядування на основі договорів, угод, досягненні компромісу з актуальних проблем економічного й соціально-політичного життя суспільства [35].

У 1891 році Римський Папа Лев XII виступив із документом «Заперечення революцій», у якому обґрунтував, що праця та капітал є взаємодоповнювальними елементами поступового розвитку суспільства. За умови забезпечення достатнього рівня нормального життя найнятих працівників можливий їх соціальний компроміс із роботодавцями. У посланні обґрунтована необхідність поваги до людини праці й самої праці, забезпечення прав громадян – робітників і роботодавців – на створення суспільних об'єднань. Крім того, сформульовані положення про відповідальність органів влади в системі соціально-трудої відносин.

На межі XIX–XX століть дослідження проблем формування соціально-трудої відносин набувають характеру протистояння двох напрямів. Прибічники першого підтримували революційну перебудову капіталістичного ладу. Представники другого обґрунтовували можливість руху капіталізму до саморозвитку, виступали за еволюційні перетворення шляхом реформ і досягнення компромісу [35].

Розроблення теорії соціального партнерства тісно пов'язане з проблемами конфлікту. Соціальне партнерство виникає з конфлікту на етапі початку пошуку шляхів його врегулювання на основі узгодження інтересів, позицій сторін, що конфліктують, установленні згоди [35].

Система соціального партнерства виникає й формується поступово в складних суперечливих історичних, економічних, політичних і соціально-психологічних умовах [35].

Механізми соціального партнерства:

– сукупність угод державного, галузевого, регіонального рівнів, колективні договори;

- переговорний процес за участю громадських об'єднань в укладанні договорів та угод;
- постійні і тимчасові комісії з регулювання соціально-трудових відносин, узгоджувальні та примирювальні комісії;
- трудовий арбітраж;
- експертні групи;
- санкції;
- створення системи науково-методичного й інформаційного забезпечення [35].

Механізм соціального партнерства застосовують у:

- регулюванні трудових спорів, конфліктів;
- виробленні соціальної політики в цілому;
- розробленні регіональних програм зайнятості й створенні робочих місць;
- вирішенні складних проблем соціального захисту населення [35].

У міжсекторному та соціальному партнерствах важливою є комунікація на етапі завершення спільних дій чи проектів. Необхідно залучити всі сторони: споживачів, надавачів ресурсів, місцеву громаду. Тому що всі вони своїми ресурсами чи прихильністю дозволили певному проекту відбутися. У цьому разі значну роль відіграє такий метод, як публічне звітування про результати проекту. Часто громадські об'єднання, аналізуючи власні невдачі щодо встановлення тривалих відносин із бізнесом, серед причин наводять саме те, що після завершення партнерства бізнесмени не одержали конкретної та прозорої інформації про соціальний ефект зробленого, тобто соціальний ефект від їх фінансового (чи іншого) внеску. Підкреслимо, що, крім фінансової звітності, партнерів можуть цікавити ресурси (залучені до роботи, крім їх внеску), дії (як витрачали ресурси, як досягали результатів), продукт (що саме отримано на виході), наслідки (як використовували продукт, чи приніс він користь, чи знайшов підтримку споживача) [41].

У документі «Соціальна відповідальність бізнесу: принципи системної дії», обговорюваному з ініціативи Всеукраїнського

громадського об'єднання «Форум соціально відповідального бізнесу України», ґрунтуючись на Глобальній ініціативі щодо звітності (Global Reporting Initiative, GRI, 2000), наведені такі принципи звітності:

1) відкритість – повна поінформованість щодо процесів, процедур і припущень, що є основою підготовки звіту, необхідною умовою довіри до нього;

2) залучення зацікавлених сторін – організація має систематично залучати зацікавлені сторони до процесу звітності, щоб із їх допомогою зосередитися на значущих питаннях і послідовно покращати якість звітів;

3) верифікація – дані й інформацію, наведені у звіті, необхідно запротоколювати, систематизувати, проаналізувати та подати так, щоб їх правдивість можна було перевірити за допомогою внутрішнього аудиту або зовнішнього процесу оцінювання;

4) повнота – всю інформацію, важливу для того, щоб користувачі могли оцінити економічну, екологічну й соціальну результативність організації, потрібно зазначити у звіті;

5) значимість – кожен аспект, показник або фрагмент інформації має бути достатньо значущим для внесення у звіт;

6) контекст сталого розвитку – організація, що готує звіт, має прагнути подати інформацію про свою результативність у ширших екологічному й соціальному контекстах, якщо завдяки цьому вона набуває істотного додаткового значення;

7) точність – принцип точності передбачає: щодо повідомлюваної інформації необхідно досягти такого високого ступеня точності й такого низького рівня похибки, за яких споживачі зможуть використовувати її для ухвалення рішень із високим рівнем упевненості;

8) об'єктивність – готуючи звіти, варто уникати упередженості у відборі й поданні інформації, а також прагнути подати збалансовану картину результативності організації;

9) зіставлення – у процесі підготовки кількох звітів організація має послідовно підходити до визначення їх меж і сфери, повідомляти про будь-які зміни, а також коригувати

раніше опубліковані дані;

10) ясність – організація має усвідомлювати різноманітні потреби й особливості різних груп зацікавлених сторін і публікувати інформацію у формі, доступній максимальній кількості користувачів, водночас зберігаючи прийнятий рівень детальності;

11) вчасність і регулярність – звіти варто публікувати з періодичністю, відповідною потребам користувачів та характеру самої інформації [59].

Відкритість звітності в партнерстві важлива, але вона не може замінити вдячність один одному. Віддати належне партнерам дослідники рекомендують так: лист із висловленням подяки від імені вашої організації; визнання заслуг партнерів у ваших звітах; персональне представлення партнера донорові. Визнання заслуг допомагає сформувати гарні стосунки, зміцнює партнерство, є прикладом для інших і сприяє майбутній співпраці [41].

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що міжсекторне й соціальне партнерства є дієвими механізмами, що потрібно застосовувати в будь-якому з трьох основних розглянутих нами алгоритмів соціальної роботи (роботі з випадком, стартапі, проектній діяльності). Даючи шанс на одержання позитивної відповіді на запитання щодо залучення нефінансових та фінансових ресурсів, партнерство крім цього може забезпечити й синергетичний ефект, не доступний кожному із секторів окремо.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 9 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 9, перевірте її повноту й за необхідності доповніть.

2. За прочитаними вами книгами, переглянутими кінофільмами чи новинами про сьогодення регіону, країни, світу доберіть приклади, що ілюструють успішні практики міжсекторного та соціального партнерств.

Як саме дібраний вами приклад ілюструю наведену теорію? Відповідь оформіть як есе.

3. Один із механізмів міжсекторного партнерства влади й громадських організацій – соціальне замовлення. Цей механізм регламентований постановою Кабінету міністрів від 29.04.2013 № 324 «Про механізм соціального замовлення» [46].

Опрацюйте цю постанову та підготуйте есе на тему соціального замовлення.

4. Беручи на себе роль громадського об'єднання (з його сильними й слабкими сторонами), запропонуйте партнерство в певній соціальній дії, що хочете реалізувати, своїм друзям, рідним, знайомим, які в реальному житті представляють сектор влади чи бізнесу.

Зробіть презентацію у форматі elevatorpitch. Одержіть зворотний зв'язок. Чи задовольняє вас одержаний зворотний зв'язок? Якщо зворотний зв'язок негативний, що можна змінити для перетворення його на позитивний?

5. Зверніться до розробленої вами під час опрацювання теми 5 моделі Канвас для стартап-проекту. За відкритими даними в Інтернет знайдіть приклад організації (або фізичної особи), яка може стати в цьому проекті партнером. Для обраної організації (або фізичної особи) наведіть таку інформацію:

- назву організації, напрямки діяльності, контактні дані;
- якої саме участі ви очікуєте від організації у своєму стартап-проекті й чому;
- як команда вашого стартапу може бути корисною обраному потенційному партнерові, щоб партнерство було взаємовигідним.

6. Знайдіть вирішення ситуації протистояння роботодавців і працівників профспілки, які хочуть досягти згоди щодо підвищення заробітної плати (описав ситуацію волонтер Корпусу Миру Рубен ван дер Марк).

Завод функціонує по 24 години 7 днів на тиждень і 365 днів на рік. Загальний штат працівників становить 1 000 осіб, починаючи від звичайних робітників на виробництві, закінчуючи керівництвом. Усі вони є членами профспілки.

Зараз завод перебуває в складній економічній ситуації, але банкрутство йому не загрожує. Прибутки все ще залишаються високими, хоча й знизилися порівнюючи з минулим роком, тому що економічна ситуація несприятлива й кожен відділ почав працювати гірше. За останні три роки заробітна плата знизилася на 3 %, а кількість працівників зменшилася на 10 %.

Працівники вимагають підвищення заробітної плати та покращання ситуації в інших секторах виробництва.

Керівництво зазначило, що для підвищення заробітної плати необхідне скорочення штату працівників. Їх пропозиції:

1) підвищення середньої заробітної плати на 4 % за 12 місяців на основі договорів із фізичними особами (річний рівень інфляції становить 2 %);

2) оплата згідно з годинами, напрацьованими за рік, понаднормову роботу не оплачувати;

3) скорочення штату працівників на 10 % – переважно тих, які працюють за сумісництвом, на тимчасових посадах, та стажистів за принципом «пізніше прийшов, першим пішов» і добровільних звільнень.

Пропозицію від управління відхилили на загальних зборах. Працівники стурбовані, що ці пропозиції, навпаки, погіршать їх ситуацію (на цей момент 40 % з них одержують чималу оплату за понаднормову роботу). Профспілкова організація разом із робітниками зробили зустрічну пропозицію:

1) збільшення заробітної плати на 9 % за 2 роки;

2) збереження понаднормових годин і бонусів як частини заробітної плати співробітників;

3) збереження нинішнього штату працівників; кожен працівник, якому доводиться отримувати меншу кількість грошей, матиме можливість пройти курси навчання за рахунок заводу;

4) якщо ці вимоги не задовольнять – буде страйк.

Цю зустрічну пропозицію відхилило керівництво, яке стверджувало, що такі пропозиції від профспілки й робітників не вирішують тих проблем, що зараз має завод.

Переговори тривають вже два місяці. У тому разі, якщо впродовж двох місяців не укладуть певної угоди, в рамках політики заводу організують спеціальну зустріч, у якій візьмуть участь як керівництво, так і робітники. Обидві сторони повинні прийти з новою пропозицією – практичною основою для укладання взаємовигідної угоди.

Сформулюйте положення для нової пропозиції.

Розділ 10. Управлінські рішення, що приймають на різних рівнях

Перш ніж діяти чи вступити в комунікацію, людина приймає рішення, іноді просто й непомітно, іноді тривалий час обдумуючи, зважуючи різні варіанти, радячись чи самостійно.

Розглядаючи діяльність соціальних працівників на підставі теорії управління, базуємося на тому, що прийняття управлінських рішень є однією з функцій їх фахової діяльності. Іншими словами, соціальні працівники є десиженмейкерами (decision maker) – тими, хто приймає рішення.

Управлінське рішення – творча, вольова дія суб'єкта управління, що ґрунтується на знанні об'єктивних законів функціонування керованої системи й аналізі інформації про її функціонування, і така дія, що полягає у виборі мети, способу та програми вирішення проблеми [57].

Наведемо кілька загальних характеристик управлінського рішення.

Необхідність в прийнятті рішень виникає тому, що:

- потрібно корегувати раніше ухвалені рішення;
- керована підсистема опинилася в новому стані;
- у керованій підсистемі виникли неполадки;
- є відповідні вказівки вищих органів;
- закінчується термін дії попереднього рішення [50].

Вимоги до управлінського рішення:

- цільова спрямованість;
- своєчасність (не можна поспішати чи запізнюватися);
- відповідність законодавству й нормативним документам організації;
- несуперечливість самому собі та попереднім рішенням;

- організаційна виконуваність;
- урахування можливих негативних наслідків у різних сферах;
- відповідність повноважень того, хто ухвалює рішення;
- можливість зовнішнього та внутрішнього контролю за виконанням рішення;
- можливість обґрунтування позитивного результату рішення [50].

В управлінському рішенні значну роль відіграє людський фактор: авторитет, ціннісні установки, увага, пам'ять, розуміння, спілкування.

Форми розроблення й реалізації управлінського рішення наведені на рисунку 14.

Розглянуті загальні характеристики є очевидними та зрозумілими. Але ситуація, як уже зазначали, ускладнюється тим, що поряд із тим одним, який приймає рішення, інші люди також приймають рішення, зокрема й такі, що впливатимуть на багатьох.

Розроблення рішення:	Реалізація рішення:
<ul style="list-style-type: none"> • наказ; • протокол; • інструкція; • договір; • план; • правила; • модель 	<ul style="list-style-type: none"> • ділова бесіда; • припис; • переконання; • роз'яснення; • принудження; • повідомлення; • навчання; • ділова гра; • нарада; • звіт

Рисунок 14 – Форми розроблення й реалізації управлінських рішень

У певних ситуаціях, працюючи зі складною життєвою ситуацією, соціальним працівникам доводиться ухвалювати рішення одноосібно або разом із колегами, в інших ініціювати ухвалення рішень на рівні органів влади, контролювати виконання ухвалених рішень.

Для цього корисно знати процедуру й розуміти її часові рамки, усвідомлювати, хто ухвалює рішення, а хто та як його готує, кому рішення передають для виконання.

На цьому етапі як приклад розглянемо процедуру ухвалення рішення органами місцевого самоврядування.

Специфіка управлінських рішень на рівні місцевого самоврядування така:

- необхідність аналізу думок різних груп населення в процесі підготовки управлінського рішення;
- ухвалення колегіально найбільш важливих рішень;
- необхідність розроблення механізму взаємовідносин між окремими органами місцевого самоврядування в процесі ухвалення управлінського рішення;
- наявність, крім звичайних видів контролю управлінських рішень, додаткової форми контролю – громадського [56].

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень ухвалюють нормативні акти у формі рішень, обов'язкових для виконання на території діяльності органу. Певні положення щодо процедури ухвалення нормативних актів органів місцевого самоврядування закріплені в регламентах роботи. Розглянемо дві типові стадії ухвалення нормативних актів та їх зміст.

I – стадія ініціювання й підготовки проекту нормативного акта. Ініціюють нормативний акт поданням відповідних ідей та пропозицій суб'єктами нормотворення (членами територіальної громади, депутатами ради, постійними комісіями ради, виконавчими органами ради). Після висловлення ініціативи починається етап розроблення концепції майбутнього рішення (зокрема, збирання інформації про фактичний стан справ і чітке формулювання положення самого тексту нормативного акта)

[70].

Текст нормативних актів органів місцевого самоврядування повинен відповідати правилам нормотворчої техніки. Водночас підготовка такого тексту – творчий процес за участю обмеженого кола фактичних розробників. Після того як текст проекту підготовлений, проводять його обговорення серед усіх зацікавлених суб'єктів. Після внесення в документ усіх необхідних правок його візують у юридичному департаменті [70].

Ця стадія завершується поданням проекту акта секретареві ради для внесення його до порядку денного сесії ради. Доцільним є розміщення секретарем тексту проекту на офіційному сайті ради [70].

II – розглядання та прийняття нормативного акта. На пленарному засіданні рада офіційно розглядає проект нормативного акта та супровідну документацію до нього. Процедура може охоплювати такі етапи: 1) доповідь розробників проекту рішення чи ініціаторів унесення пропозиції, запитання доповідачеві й відповіді на них; 2) співповідь (у разі необхідності); 3) виступи депутатів з оголошенням та обґрунтуванням окремої думки (за необхідності); 4) виступи представників постійних комісій, депутатських груп і фракцій; 5) виступи депутатів, зареєстрованих на виступ; 6) оголошення головуєчим на пленарному засіданні про припинення обговорення; 7) уточнення й оголошення головуєчим на пленарному засіданні пропозицій, що надійшли щодо обговорюваного питання та яких необхідне голосування (за підсумками нормативний акт або приймають, або направляють розробникам на доопрацювання); 8) голосування; 9) виступи щодо мотивів голосування. У разі ухвалення нормативного акта для забезпечення прозорості в діяльності органів місцевого самоврядування протокол пленарного засідання потрібно розмістити на сайті ради. Також документ необхідно направити на державну реєстрацію [цитується за 70].

Управлінське рішення має бути виконаним, що передбачає: планування виконання рішення; виконання запланованого

рішення; контроль за виконанням рішення.

Наведена процедура здається зрозумілою й логічною, але лише доти, доки ми від розгляду теорії не перейдемо до вирішення реальних практичних завдань. Розглянемо приклад. До мера невеликого міста звернувся представник фірми з виробництва всесвітньо відомих цигарок. Фірма має численні філії в усьому світі з великим обсягом продаж. З'явилася можливість відкрити ще одну фабрику саме в цьому місті, й від мера залежить підписання нової угоди. З одного боку, будівництво такої фабрики забезпечить регіон робочими місцями, знизить проблему безробіття, з іншого – принесе прибуток. Проте представники громадськості звертають увагу на результати останніх досліджень щодо впливу куріння на організм людини. Яке ухвалити рішення? І хто повинен ухвалити рішення?

Можливі й інші конфлікти інтересів: між бажанням підвищити конкурентоздатність економіки міста й соціальними потребами незахищених груп жителів; конфлікти, пов'язані з нерівномірним розподілом ресурсів між різними групами жителів і різними районами міста; конфлікти щодо права власності на земельні ділянки й потреби резервування територій для публічних цілей; конфлікти, що виникають через суперечності загальних інтересів (у масштабі міста) та локальних (окремих його районів), особливо в разі розміщення об'єктів чи будівель, що створюють реальну або уявну загрозу для осіб, які мешкають неподалік; конфлікти, що виникають із різних концепцій розвитку й способів розроблення стратегічного плану розвитку міста [36]. Отже, яке ухвалити рішення в кожній ситуації? І хто має ухвалити рішення?

Перш ніж давати відповідь на поставлені запитання, візьмемо до уваги такі вимоги до управлінського рішення органів влади:

– з одного боку, повноваження ухвалювати рішення має належати відповідальному за наслідки цих рішень;

– з іншого – ухвалення рішень має відбуватися якнайближче до місця їх утілення за участю майбутніх виконавців та осіб, яких ці рішення стосуються [75].

Приходимо до необхідності відповідальної участі громадян. Світовий досвід свідчить: у рішення, що на стадії вироблення мало широку підтримку громадськості, більше шансів на успішне втілення, ніж у того, що викликало значну громадську опозицію чи було просто невідомим громаді [36].

Дослідники виокремлюють різні рівні залучення громадян до місцевого самоврядування [36]:

– рівень 1 – надання інформації. Орган влади просто інформує громадян про власні дії, не звертаючи особливої уваги на громадську думку. Інформація часто дозована й неповна. Громадяни або цікавляться та мають доступ до такої інформації, або не цікавляться нею, або просто не мають до неї доступу з різних причин. На такому рівні залучення висока ймовірність протестів, спровокованих інформацією про справжні чи міфічні дії або наміри влади;

– рівень 2 – інформаційний зв'язок із громадянами. Надання інформації через налагодження зворотного зв'язку. Громадяни можуть критикувати або протестувати проти дії влади, як і на першому рівні. Проте на цьому рівні залучення владні органи не лише інформують громадян, а й пояснюють громаді мотиви власних рішень і відстежують реакцію громади;

– рівень 3 – діалог із громадянами. Влада не лише відстежує реакцію громадської думки, а й ураховує ці результати в плануванні власних дій. Налагоджуються формальні механізми сталих консультацій і переговорів із представниками різних громадських груп. Ймовірність протестних виступів значно зменшується;

– рівень 4 – партнерство з громадою. Спільна відповідальність влади й громади за процес самоврядування, спільне розроблення конкретних рекомендацій, їх утілення в місцевій політиці;

– рівень 5 – громадське управління. Повний контроль громади за реалізацією програм, спільна участь у процесі здійснення місцевої влади. Постійне довготермінове залучення на всіх попередніх рівнях, починаючи з другого. Громадяни самостійно вирішують свої справи, використовуючи владу як

інструмент самоврядування. Це рівень, до якого варто прагнути, проте якого майже неможливо досягти.

Фактично повторюємо тут ідею поступового становлення клієнта соціальної роботи як суб'єкта вирішення актуальних проблем. Так само щодо участі громадян продуктивним здається їх поступовий перехід із позиції об'єкта дій місцевої влади в позицію суб'єкта.

Суб'єктна позиція громадян проявляється, зокрема, в тому, що певні функції вони можуть здійснювати за своєю ініціативою й власними коштами. Такі функції не передають органам місцевого самоврядування. Так само щодо місцевого самоврядування: функції, що громади мають змогу здійснювати за своєю ініціативою власними коштами, не підлягають вилученню й передаванню на вищий рівень влади [36].

Потрібно зазначити, що залучення громади в процеси ухвалення рішень істотно їх ускладнює.

Так, О. Карий і Я. Панас звертають увагу на таке. Основними двома причинами труднощів переходу на третій і четвертий рівні залучення громадян у великих містах є значна кількість «розумних людей, які завжди мають власну думку», та відносно мала кількість проблем міста, які були б актуальними для абсолютної більшості мешканців. Тому, насамперед, малі та середні міста в Україні можуть показати ефективне залучення громадськості на третьому рівні, оскільки саме тут такий підхід покаже найбільш видимий результат [36].

Вирішення проблем міста (наприклад, як в наведеному вище прикладі про те, будувати чи не будувати виробництво цигарок) шляхом пошуку та формулювання такого рішення, яке б задовольнило усіх, практично неможливе через надзвичайну різноманітність та природні суперечності інтересів. Практично ніколи не можна ухвалити таке рішення, від якого виграло б однаковою мірою все населення. Зазвичай деякі групи громадян або не мають користі від такого рішення, або гірше – їх інтересам завдається певна шкода [36].

Французький філософ і математик Ж.-А. Кондорсе ще в 1785 році сформулював парадокс, який потім назвали його

іменем: колективні рішення можуть давати результат, який індивідуально не підтримував ніхто із тих, хто голосував. Проілюструємо наведене на простому прикладі: припустімо, три особи голосували з трьох запитань. Перший голосував: так-так-ні. Другий: так-ні-так. Третій: ні-так-так. Підсумком голосування за більшістю голосів буде: так-так-так. Однак цей результат не відображає думки жодного з тих, хто голосував, а отже, не задовольняє нікого.

Як можливий варіант вирішення ситуації ухвалення рішення в умовах наявності різних груп інтересів О. Карий і Я. Панас, узагальнюючи напрацювання різних науковців, пропонують визначити важливість тієї чи іншої зацікавленої сторони в процесі стратегічного планування міста. Для цього пропонується формула: $P + U = V$, де, P – імовірність впливу органу місцевого самоврядування на зацікавлену сторону (шкала від 0 до 10, 10 – максимальна ймовірність); U – вразливість органу місцевого самоврядування від впливу зацікавленої сторони (шкала від 0 до 10, 10 – потрібно підкоритися); V – важливість зацікавленої сторони для органу місцевої влади.

Дослідники пропонують матрицю «два на два», що наведена на рис. 15 [5, с. 324].

З урахуванням наведеної класифікації пропоную такі лінії поведінки, зокрема щодо потенційних «антагоністів»:

1) окреслити потенційні коаліції, визначивши в проблематичній та неперіоритетній категоріях нейтральних осіб, які мають тісні зв'язки з антагоністичними зацікавленими сторонами;

2) вжити заходів, щоб запобігти формуванню коаліцій серед антагоністичних та нейтральних зацікавлених сторін;

3) не допустити, щоб антагоністичні зацікавлені сторони послабили підтримку прихильників;

4) визначити, кого з антагоністичних зацікавлених сторін варто обмежити в доступі до інформації, щоб відтягнути або відвернути їх протест;

5) наперед визначити характер протесту антагоністів і приготувати контраргументи;

б) залучити окремих антагоністів до переговорів, щоб визначити, які зміни можна внести до запропонованого курсу дій, аби антагоністи зайняли нейтральну позицію або й навіть стали прихильниками [36].

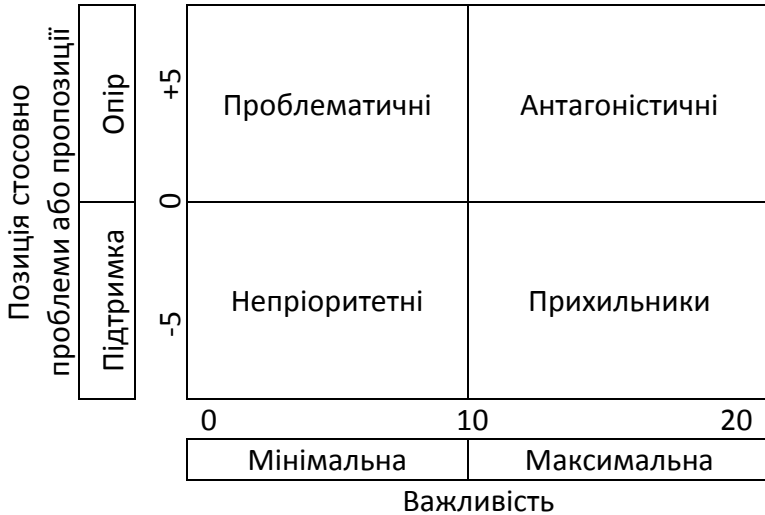


Рисунок 15 – Класифікація зацікавлених сторін

Потенційні «прихильники» дуже важливі для органів місцевого самоврядування. Стосовно них лінія поведінки може бути такою:

- 1) надавати інформацію, щоб зміцнити їх переконання;
- 2) забезпечити їх підтримку, залучивши до роботи в групі планування;
- 3) попросити прихильників переконувати в правильності конкретної стратегії тих, хто займає нейтральну позицію;
- 4) запропонувати деяким потенційним прихильникам, які на цей час займають нейтральну позицію, висловити зауваження стосовно запропонованої стратегії, щоб можна було внести до неї зміни й цим перетворити потенційних прихильників на реальних [36].

«Проблематичні» зацікавлені сторони – це ті, хто виступають проти запропонованого курсу дій, однак при цьому порівняно неважливі для органів місцевої влади. З ними менше проблем, ніж з антагоністами, однак потрібно вжити заходів, щоб проблематичні зацікавлені сторони не перетворилися на антагоністичні.

Лінія поведінки щодо них могла б бути такою:

1) приготувати захисну тактику, яку можна було б застосувати, якщо виникне загроза утворення коаліції проблематичних і антагоністичних сторін, або якщо хтось із проблематичних сторін матиме шанс обійняти якусь державну посаду й заблокувати конкретну стратегію;

2) на помірно проблематичні зацікавлені сторони можна було б спробувати вплинути, щоб повернути їх на свій бік;

3) змінити формулювання стратегії, щоб заспокоїти тривоги зацікавлених сторін, які налаштовані різко негативно [36].

Лінія поведінки щодо неперіоритетних зацікавлених осіб могла б бути такою:

1) вести просвітницьку діяльність, яка не потребує великих коштів, серед тих зацікавлених сторін, які наближені до категорії важливих;

2) шукати способи, як об'єднати неперіоритетні зацікавлені сторони із прихильниками, щоб розширити розмір коаліції на підтримку запропонованої стратегії [36].

Як бачимо, процес прийняття рішення є непростим і для окремої особистості (як в побуті та міжособистісних стосунках, так і в професійній діяльності), і для органів влади, і тим більше в ситуаціях розбудови міжсекторного партнерства між владою та громадою. Теорія нам надає певні підказки, але далі – практика і відточування мистецтва прийняття та ухвалення рішень.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 10 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 10, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Проаналізуйте сайт Сумської міської ради – <https://smr.gov.ua/uk/>. Проілюструйте на матеріалах цього сайта, використовуючи відповідні копії екранів, послідовність кроків, за якими проходить рішення органів влади. За потреби використовуйте матеріали інших сайтів, соціальних мереж. Ваше завдання – зробити якомога більш повну ілюстрацію. Під час виконання завдання зафіксуйте та відобразіть у своїй звітній роботі часові характеристики процесу ухвалення рішення та його виконання.

3. Із місцевих новин доберіть актуальні приклади того, як для вирішення певної соціальної проблеми громадяни або соціальні працівники звертаються до місцевої влади. Доберіть один приклад, коли було одержано позитивне рішення, та один приклад, у якому не було отримане позитивне рішення. Проаналізуйте обидва приклади, скориставшись теоретичними відомостями цього параграфа. Що, на вашу думку, забезпечило той чи інший результат? Обґрунтуйте свою відповідь, спираючись, зокрема, на зміст цього параграфа.

4. Проаналізуйте діяльність студентського ректорату університету. Оцініть, на якому рівні залучення студентів він працює. Чому?

Залежно від виявленого рівня за джерелом [36] та іншими джерелами запропонуйте методи для підвищення продуктивності роботи цього органу. Обґрунтуйте свої пропозиції.

Розділ 11. Стандарти в соціальній роботі

Стандарт у широкому розумінні – це взірець, еталон, модель для порівняння з іншими подібними об'єктами або типовий зразок, якому повинні відповідати речі, предмети, явища за розмірами, формою, якістю [30].

Візьмемо до уваги два контексти:

– державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії;

– державні стандарти соціальних послуг.

Розглянемо перший контекст. У відповідності до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії (основні з них – мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат) та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Орієнтуючись на перспективу, візьмемо до уваги точку зору Г. Лопушняк. Обмеження прожитковим мінімумом суперечить самому поняттю «стандарт»: мінімальні набори непродовольчих товарів та послуг не можуть бути стандартом, оскільки не задовольняють основних соціальних і культурних потреб. Дослідниця звертає увагу на необхідність спрямування зусиль на напрацювання гарантій високого рівня та якості життя, які держава зобов'язується забезпечити громадянам [30].

Для визначення напрямів подальшого розвитку державних соціальних стандартів Г. Лопушняк звертається до поняття

«індекс людського розвитку», чи «індекс розвитку людського потенціалу», розробленого в Інституті ООН із проблем соціального розвитку. Цей показник публікується в щорічних доповідях ООН із 1990 р. Загалом він є поєднанням трьох компонентів: 1) рівня добробуту (частка валового внутрішнього продукту на одну людину із урахуванням паритету купівельної спроможності національної валюти); 2) очікуваної тривалості життя населення; 3) рівня освіти (письменність населення, кількість фахівців із середньою та вищою освітою тощо) [30]. У зазначеному вбачаємо перспективи розвитку професійної діяльності соціального працівника.

Звернемося до другого контексту поняття «стандарт» – державні стандарти соціальних послуг.

Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», соціальні послуги – це дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають.

Державні соціальні нормативи у сфері соціальних послуг (за Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії») встановлюються для визначення розмірів державних гарантій соціальної підтримки осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Державний стандарт соціальної послуги – це нормативно-правовий акт центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики:

- зміст та обсяг;
- норми і нормативи;
- умови та порядок надання соціальної послуги;
- показники її виконання.

Відповідно до «Порядку розроблення державного стандарту соціальної послуги», затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України 16.05.2012, № 282, структура стандарту соціальної послуги має містити в собі вимоги до організації соціальної послуги, показники якості соціальних послуг, механізми контролю та моніторингу, а також фінансово-економічне обґрунтування вартості соціальної

послуги.

Розглянемо як приклад Державний стандарт соціальної послуги профілактики, затверджений Міністерством соціальної політики України, № 912 від 10.09.2015.

У цьому стандарті послуга соціальної профілактики визначена як комплекс заходів, спрямований на попередження, обмеження, зупинення негативних соціальних і особистих (поведінкових) явищ та їх наслідків у соціальному середовищі.

Завдання надання послуги соціальної профілактики:

- попередження виникнення проблем та негативних явищ на рівні особистості, сім'ї, групи, громади;
- попередження загострення вже існуючих проблем або негативних явищ;
- вплив на формування позитивних ціннісних орієнтацій та мотивування отримувачів послуги до зміни поведінки та/або подолання складних життєвих обставин;
- мінімізація ризику повторення (рецидиву) проблем або негативних явищ;
- адаптація, інтеграція та реінтеграція, ресоціалізація тих отримувачів соціальної послуги, які зазнали негативних наслідків під впливом обставин, або поглиблення (погіршення) проблем і негативних явищ.

Умовами надання послуги визначено таке: визначення індивідуальних потреб отримувача послуги, наявність укладеного договору про надання послуги, відповідне місце і строки.

Щодо змісту та обсягу послуги соціальної профілактики, то вона може надаватися на рівні усього суспільства, окремого закладу, організації, установи чи на рівні окремого індивіда або його сім'ї. Залежно від ступеня розвитку проблеми або соціального явища виокремлюються види соціальної профілактики: первинна (якщо проблема/негативне явище в отримувачів послуг не сформовані), вторинна (за наявності високого ризику розвитку проблеми/негативного явища) та третинна соціальна профілактика (якщо проблема/негативне явище існує та спричиняє негативні наслідки).

Основні заходи, що становлять зміст соціальної послуги, передбачають:

- організацію навчання та просвіту щодо зміни поведінки на більш безпечну, що мотивує до здорового способу життя;
- надання довідкових послуг, зокрема щодо проходження профілактики, реабілітації, програм замісної чи антиретровірусної терапії та проходження тестів на ВІЛ та ПСШ (інфекції, що передаються статевим шляхом);
- розроблення та розповсюдження рекламно-інформаційних матеріалів, індивідуальних засобів (зокрема шприців, презервативів).

Як приклад конкретного заходу, описаного в стандарті, наведемо захід у формі «жива бібліотека».

Функції цієї форми послуги соціальної профілактики:

- профілактика стигми (клеймування) та дискримінації в суспільстві;
- подолання упередженого та стереотипного ставлення до представників різних верств населення;
- налагодження спілкування між людьми з різних соціально-етнічних груп;
- розширення рівня поінформованості отримувачів послуг із різних питань.

Особами, з якими будуть спілкуватися отримувачі послуги в межах проведення заходу «жива бібліотека» (так званими «книгами»), можуть бути як представники уразливих верств населення, тих, хто відчуває на собі стигму та дискримінацію, так і неординарні особистості, представники цікавих професій, особи, які мають життєвий досвід із питань, що висвітлюються, та інші особи, які можуть викликати інтерес отримувачів послуг до заходу.

Значна роль у забезпеченні якості надання соціальних послуг належить процедурам моніторингу та оцінювання. Докладний опис цих процедур наведений у «Методичних рекомендаціях з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг», затверджених наказом № 904 від 27 грудня

2013 року Міністерства соціальної політики України. В цьому наказі передбачене як внутрішнє оцінювання самим суб'єктом надання соціальних послуг, так і зовнішнє оцінювання центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування із залученням громадських об'єднань, які займаються захистом прав громадян.

У Державному стандарті соціальної послуги профілактики наведені такі показники якості послуги:

– кількісні показники – наприклад, кількість скарг, а також подяк у розрахунку на 100 отримувачів соціальної послуги; частка отримувачів соціальної послуги, у роботі з якими було успішно досягнуто визначених в індивідуальному плані (програмі) мети та завдань надання послуги соціальної профілактики (% від загальної кількості звернень); частка працівників, які мають відповідну фахову освіту тощо;

– якісні показники:

1) адресність та індивідуальний підхід – наприклад, наявність визначення індивідуальних потреб отримувача соціальної послуги з його підписом, законного представника;

2) результативність – наприклад, покращання емоційного, психологічного, фізичного стану отримувачів соціальної послуги, позитивні зміни в соціальній ситуації в процесі надання соціальної послуги, зокрема при порівнянні зазначеного під час проведення комплексного визначення стану та індивідуальних потреб із фактичним станом на момент проведення моніторингу;

3) своєчасність – наприклад, заходи, визначені в індивідуальному плані, реалізуються відповідно до запланованих строків;

4) доступність та відкритість – наприклад, інформаційні матеріали розміщуються на різних підприємствах, в установах, організаціях та закладах;

5) повага до гідності отримувача соціальної послуги – наприклад, формулювання записів про отримувача соціальної послуги здійснюється з дотриманням поваги, без дискримінації та таврування;

6) професійність – наприклад, розроблена програма

стажування для початківців, які надаватимуть послугу соціальної профілактики.

Крім Державного стандарту соціальної послуги профілактики, розроблені й інші, зокрема: Державний стандарт денного догляду, Державний стандарт надання притулку бездомним особам, Державний стандарт соціальної інтеграції та реінтеграції бездомних осіб, Державний стандарт надання соціальних послуг особам, які постраждали від торгівлі людьми, Державний стандарт догляду вдома, Державний стандарт підтриманого проживання бездомних осіб, Державний стандарт соціальної адаптації, Державний стандарт соціальної послуги консультування, Державний стандарт соціальної послуги представництва інтересів, Державний стандарт паліативного догляду, Державний стандарт стаціонарного догляду за особами, які втратили здатність до самообслуговування чи не набули такої здатності, Державний стандарт соціальної послуги кризового та екстреного втручання, Державний стандарт соціальної послуги посередництва (медіації). З цими документами рекомендується ознайомитися самостійно на сайті Верховної Ради України в розділі «Законодавство України» (<https://zakon.rada.gov.ua/>).

Завдання для самостійного опрацювання розділу 11 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 11, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. На офіційному сайті Верховної Ради України в розділі «Законодавство України» (<https://zakon.rada.gov.ua/>) знайдіть та опрацюйте державні стандарти соціальної роботи. Для обраної вами соціальної групи клієнтів, які перебувають у певних складних життєвих обставинах (запропонуйте можливий варіант самостійно), оберіть адекватні форми проведення заходів, які б сприяли покращанню життя представників обраної вами цільової групи. Відповідь оформіть як есе.

3. Оберіть один з наявних на сайті Верховної ради України державний стандарт соціальної роботи, особливу увагу приділіть частині, в якій зазначено показники якості послуги. Визначте та деталізуйте показники, які можуть свідчити про покращення складної життєвої ситуації одержувача послуги.

4. Проаналізуйте доповіді ООН останніх п'яти років про індекс людського розвитку. Як змінюються світові показники і показники України. Проаналізуйте, за якими показникам Україна має покращання результатів, та спробуйте пояснити причини таких результатів. Відповідь оформіть як есе.

Розділ 12. Етичні основи діяльності соціальних працівників

Для вивчення процесів, пов'язаних із прийняттям рішення в професійній діяльності соціальних працівників, нами були розглянуті: поняття «рішення», певні процедури для окремої особистості, групи, органів влади та в міжсекторному партнерстві, а також стандарти професії. Однак на особливу увагу заслуговують також і етичні основи прийняття рішення та діяльності соціальних працівників.

Людина керується цінностями, певними ідеями, які не доводяться об'єктивно, але в які людина вірить.

Як основні ціннісні засади професійної соціальної роботи Шуламїт Рамон запропонував такі [цитується за 60]: насаження (Empowerment); насамперед – людина (People first); повага до особистості (Respect for persons); право на самовизначення (The right to self determination); право на залежність (The right to dependence).

1. Насаження. Йдеться про необхідність працювати з клієнтами так, щоб вони змогли відновити і використати свої особисті громадянські й людські можливості. Найуразливіші люди відчувають брак свого впливу в суспільстві. Вони часто піддаються маргіналізації та ізоляції, і в такому разі можуть бути позбавлені нормальних можливостей діяти й бути незалежними в суспільстві. Насаження вимагає розподілу влади та її відриву від традиційних впливових груп.

2. Насамперед – людина. У кожної людини є право на підтримку від суспільства в скрутних обставинах не лише тому, що це може принести користь, а й через розвиток людських можливостей і для збагачення нематеріального боку нашого життя, загального для всіх нас.

3. Повага до особистості. Повага до особистості має багато форм: наприклад, коли дорослі не здатні піклуватися про своє власне тілесне функціонування і залежать у цьому від інших, або коли люди похилого віку виглядають спантелеченими, здається «природним» поводитися з ними, неначе з дітьми. Незважаючи на це, деякі люди спроможні ставитись до них відповідно до їхнього віку. Повага вимагає дозволяти людям робити помилки й час від часу чинити неправильно. Поводитися з людьми так, ніби вони завжди вчиняють правильно або завжди неправильно, було б однаково проявом неповаги.

Добре обслуговування має відповідати вимогам кожного члена співтовариства та його почуттю власної гідності. Тобто це таке обслуговування, яким ми самі захотіли б скористатися. Якщо обслуговування, яке ми надаємо, неприйнятне для нас і нашої родини, то воно не досить добре.

4. Право на самовизначення. Під цим розуміють право кожного вирішувати свої проблеми, виходячи зі своєї спроможності приймати розумні рішення, а також із факту, що людина глибше за інших знає саму себе. Це цілком суперечить поширеному переконанню, що професіонал знає краще. На професіоналі лежить обов'язок пояснити свої професійні знання зрозумілою мовою, щоб зробити їх доступними іншій людині. Право на самовизначення також припускає, що прийняття рішення – загальнодоступний процес, якому можна навчити. Це право передбачає право помилятися.

5. Право на залежність. Люди за своєю природою взаємозалежні; кожний із нас має право на взаємну залежність і підтримку в разі потреби. Взаємозалежність – позитивний і цілком нормальний стан. Зростання незалежності не заперечує цієї цінності, оскільки воно припускає, що жоден індивід не може бути цілком самодостатнім і самодостатність – не ідеал. Час від часу люди стають залежними від інших на більш чи менш тривалий час, і це відбувається з низки різних причин.

У 1994 році Міжнародною федерацією соціальних працівників був прийнятий документ «Етика соціальної роботи: принципи та стандарти» [34]. Цим документом визначені такі

принципи соціальної роботи:

- кожна людина є унікальною цінністю, на яку необхідно зважати й ставитися до неї з повагою;

- кожна людина має право на самореалізацію так, щоб не утискати таке саме право інших людей, і зобов'язана робити внесок у добробут суспільства;

- кожне суспільство, незалежно від укладу, повинно функціонувати так, щоб забезпечити максимальні блага для всіх своїх членів;

- соціальні працівники зобов'язані бути відданими своїй справі;

- соціальні працівники мають присвячувати здобуті знання і навички наданню допомоги окремим особам, групам людей, громадам і спільнотам у їхньому розвитку та у вирішенні конфліктів як між собою, так і в стосунках із суспільством та подоланні наслідків цих конфліктів;

- соціальні працівники мають надавати якомога кращу допомогу будь-кому, хто потребує допомоги та поради, не маючи несправедливих упереджень щодо статі, віку, непрацевдатності, расової належності, соціального класу, походження, релігії, мови, політичних переконань або сексуальної орієнтації;

- поважати головні права людини згідно з Міжнародною Декларацією прав людини Організації Об'єднаних Націй та інших міжнародних конвенцій, що впливають із цієї Декларації;

- зберігати конфіденційність і відповідально використовувати в соціальній роботі інформацію про приватне життя навіть тоді, коли законодавство країни суперечить цій вимозі;

- співпраця соціальних працівників із клієнтами має відбуватися заради найкращих інтересів останніх, водночас необхідно виявляти належну повагу до інтересів інших людей. Клієнтів усіляко заохочують до участі в роботі, і вони мають бути поінформовані про можливі ризики та переваги запропонованого напряму дій;

- клієнти нестимуть спільно із соціальними працівниками

відповідальність за визначення плану дій, спрямованих на зміни їхнього життя. Цей принцип не усуває можливості застосування примусу, який може бути необхідним для вирішення проблем однієї сторони за рахунок інтересів іншої, але лише після ретельного зважування всіх претензій конфліктуючих сторін;

- соціальна робота не сумісна із прямою чи непрямую підтримкою осіб чи груп, політичних сил чи силових структур, які пригнічують людей, застосовуючи тероризм чи тортури;

- рішення соціальних працівників мають бути етично обґрунтованими, спиратися на основні положення міжнародного документа «Етика соціальної роботи: принципи та стандарти», а також на етичні стандарти соціальних працівників, визначені їхньою національною професійною асоціацією.

Знати цінності та принципи соціальної роботи – це одне. Розуміти їх – інше. Діяти відповідно до цих цінностей та принципів – третє. У діях виявляються суперечності. Зокрема, в міжнародному документі «Етика соціальної роботи: принципи та стандарти» деталізовані такі суперечності:

- суперечність на межі інтересів (фахівця та клієнта, клієнта та інших людей, конфліктуючих інтересів груп клієнтів, груп клієнтів та решти суспільства, закладу та групи клієнтів, роботодавця й фахівця соціальної роботи, різних груп професійних працівників);

- суперечність між різними ролями соціальних працівників у процесі виконання ними своїх функціональних обов'язків (як помічник клієнта, так і контролер – представник державної установи);

- суперечність між обов'язком соціальних працівників у зв'язку із захистом інтересів клієнта та вимогою щодо ефективності та корисності.

Не даючи конкретних методів і засобів (та й чи існують вони?) щодо вирішення наведених суперечностей, міжнародний документ «Етика соціальної роботи: принципи та стандарти» все-таки дає узагальнені рекомендації щодо їх вирішення через взаємодію та взаємодопомогу самих соціальних працівників на національному рівні: національні асоціації соціальних

працівників зобов'язані розглядати етичні проблеми так, щоб їх можна було обговорити й спробувати вирішити під час колективних дискусій в організації. Такі дискусії мають давати змогу окремим соціальним працівникам обговорювати, аналізувати й розглядати ці проблеми спільно з колегами, іншими експертними групами й сторонами, яких стосуються ці питання.

У 2018 році було ухвалено «Глобальну декларацію етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles) окремо Міжнародною федерацією соціальних працівників (у скороченій версії) та окремо Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи (у розширеній версії). У декларації визначені такі етичні принципи соціальної роботи:

- визнання гідності людини (Recognition of the Inherent Dignity of Humanity);
- сприяння правам людини (Promoting Human Rights);
- сприяння соціальній справедливості (Promoting Social Justice);
- сприяння праву на самовизначення (Promoting the Right to Self-Determination);
- сприяння праву на участь (Promoting the Right to Participation);
- повага конфіденційності та приватності (Respect for Confidentiality and Privacy);
- ставлення до людей як до цілісних індивідів (Treating People as Whole Persons);
- етичне використання технологій і соціальних медіа (Ethical Use of Technology and Social Media);
- професійна доброчесність (Professional Integrity) [1].

У «Глобальній декларації етичних принципів соціальної роботи» акцентується, зокрема, на тому, що соціальні працівники активно працюють у спільнотах та зі своїми колегами для створення мереж солідарності для трансформаційних перетворень й інклюзивних відповідальних суспільств [1].

Визнається необхідність переходу від концепції автономії до міжсуб'єктності та взаємозв'язку в розумінні людської

гідності. Залишаючись автономними та незалежними істотами, люди завжди вбудовуються в суспільства і залежать від їх соціально-політичних, економічних та культурних структур та угод [1].

«Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи» може бути підсилена чи адаптована на національному та регіональному рівнях, якщо це буде відповідати намірам та духу декларації [1].

На практиці прийняття складних етичних рішень відбувається за таким узагальненим планом: 1) встановлення фактів і припущень; 2) визначення етичних цінностей і принципів, що суперечать один одному; 3) вивчення можливих варіантів вирішення, всіх їх сильних і слабких сторін; 4) вибір одного з варіантів, його виконання, оцінювання наслідків і підведення підсумків з колегами (К. Ібарра, Дж. Міллер, Ф. Вагнер).

Окремої уваги вимагає питання професійного вигорання працівників, робота яких пов'язана зі спілкуванням, особливо наданням допомоги. День за днем такі працівники контактують із людьми, які потребують їхньої уваги, залежать від них, перебувають у важкому емоційному або фізичному стані. Доводиться мати справу з горем, хворобою, відчаєм, страхом перед життям. Через певний час професіонал починає усвідомлювати, що його ресурс співчуття, турботи, бажання щось змінити просто вичерпаний. Він більше нічого не може і не хоче. Він «вигорів» [42, с. 127].

Професійне вигорання достатньо поширене явище, тією чи іншою мірою знайоме кожному, хто працює з людьми більше 1–2 років. Але якщо професіонал достатньо уважно ставиться до свого самопочуття і турбується про себе, він своєчасно внесе корективи до свого життя. Для профілактики вигорання важливо не допускати хронічної перевтоми. У будь-якій діяльності бувають аврали, але якщо робота вечорами та у вихідні стає нормою, виснаження дасть про себе знати. Важливим є повноцінний відпочинок та сон. Також професіоналу, який працює з людьми, необхідна можливість побути самому,

почитати або просто подумати, помріяти на самоті. З іншого боку, не варто соромитися розповісти про свій стан колегам та керівництву. І дуже важливо хвалити себе, розповідати колегам та домашнім про свої професійні успіхи [42, с. 130–132].

Отже, наше розуміння спеціальності «Соціальна робота» ще поглиблюється внаслідок опрацювання етичних основ професії. Стає зрозумілим, що складності існують не лише через існування різних поглядів різних людей, а й виникають у середині професії та особистості соціальних працівників. Усвідомлення й прийняття цінностей і принципів професійної діяльності, внутрішні суперечності, фізична та емоційна втома супроводжують професію, але самою соціальною роботою вже напрацьований досвід прийняття позитиву та протистояння негативу.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 12 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 12, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Знайдіть ілюстрації щодо суперечностей, визначених у міжнародному документі «Етика соціальної роботи: принципи та стандарти». Поясніть свою думку. Відповідь оформіть як есе.

3. Візьміть інтерв'ю у працюючого фахівця із соціальної роботи з приводу того, з якими суперечностями в професійній діяльності він/вона мали справу. З'ясуйте, як були вирішені ці суперечності, якщо – ні, то які наразі наслідки. Відповідь оформіть як есе.

4. Серед дібраних вами ілюстрацій (завдання 2 цього параграфа) оберіть одну та спробуйте обговорити її з колегами-студентами, щоб знайти варіант вирішення суперечностей. Відповідь оформіть як есе.

Розділ 13. Людина з інвалідністю в суспільстві

Базовим для системного розуміння життєдіяльності людини з інвалідністю є документ **«Міжнародна класифікація функціонування, інвалідності та здоров'я»** (а також документ «Міжнародна класифікація функціонування, обмеження життєдіяльності та здоров'я дітей і підлітків» (МКФ-ДП)) Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Для документу «Міжнародна класифікація функціонування, інвалідності та здоров'я» використовується скорочена назва – Міжнародна класифікація функціонування (МКФ).

Цілі, передбачені в цьому документі:

- забезпечити наукову основу для розуміння та вивчення показників здоров'я і показників, пов'язаних із здоров'ям, результатів втручання та факторів, що їх визначають;

- сформулювати загальну мову для опису показників здоров'я і показників, пов'язаних із здоров'ям, із метою покращання взаєморозуміння між різними користувачами: працівниками системи охорони здоров'я, дослідниками, адміністраторами та суспільством, ураховуючи людей з обмеженням життєдіяльності;

- зробити порівняною інформацію в різних країнах, сферах охорони здоров'я, службах і в часі;

- забезпечити систематизовану схему кодування для інформаційних систем здоров'я.

Міжнародна класифікація функціонування охоплює таке:

- частина 1 – функціонування та обмеження життєдіяльності;

(а) функції та структури організму;

(б) активність та участь.

– частина 2 – фактори контексту:

(а) фактори довкілля;

(б) особистісні фактори.

Передбачено, що кожна складова може проявлятися як позитивно, так і негативно.

Існує динамічна взаємодія між складовими МКФ: втручання на рівні однієї складової може потенційно змінити іншу (інші), причому не завжди передбачувано. Так, наявність обмежень життєдіяльності може спричинити зміни здоров'я. Здоров'я, зі свого боку, впливає на життєдіяльність. Фактори довкілля та особистісні впливають на функціонування та обмеження життєдіяльності, але, з іншого боку, самі підпадають під вплив функцій та структури організму, активності та участі.

Однорівнева класифікація охоплює таке:

– функції організму:

розділ 1 – розумові функції;

розділ 2 – сенсорні функції та біль;

розділ 3 – функції голосу та мови;

розділ 4 – функції серцево-судинної, кровоносної, імунної та дихальної систем;

розділ 5 – функції травлення, ендокринної системи та метаболізму;

розділ 6 – уrogenітальні та репродуктивні функції;

розділ 7 – нейром'язові, скелетні та пов'язані з рухом функції;

розділ 8 – функції шкіри та пов'язані з нею функції;

– структура організму:

розділ 1 – структура нервової системи;

розділ 2 – око, вухо та структури, що до них належать;

розділ 3 – структури, які беруть участь у голосоутворенні та мові;

розділ 4 – структури серцево-судинної, імунної й дихальної систем;

розділ 5 – структури, що належать до травлення, метаболізму та ендокринної системи;

розділ 6 – структури уrogenітальної та репродуктивної систем;

розділ 7 – структури, пов’язані з диханням;

розділ 8 – шкіра та структури, що до неї належать;

– активність та участь:

розділ 1 – навчання та застосування знань;

розділ 2 – загальні завдання та вимоги;

розділ 3 – спілкування;

розділ 4 – мобільність;

розділ 5 – самообслуговування;

розділ 6 – побутове життя;

розділ 7 – міжособистісна взаємодія та ставлення;

розділ 8 – основні сфери життя;

розділ 9 – життя в суспільстві, суспільне та громадське життя;

– фактори довкілля:

розділ 1 – продукція та технології;

розділ 2 – природне оточення та зміни довкілля, здійснювані людиною;

розділ 3 – підтримка та взаємозв’язок;

розділ 4 – установки;

розділ 5 – служби, адміністративні системи й політика.

Дворівнева класифікація уточнює наведене вище. Щоб проілюструвати це, наведемо приклад із складової «Активність та участь», зокрема деталізації розділу 2 «Загальні завдання та вимоги»: d210 – виконання окремих завдань; d220 – виконання багатопланових завдань; d230 – виконання повсякденного розпорядку; d240 – подолання стресу та інших психологічних навантажень; d298 – загальні завдання та вимоги; d299 – загальні завдання та вимоги, неуточнені.

Усі складові класифікації (функції та структура організму, активність та участь, фактори довкілля) вимірюються за допомогою єдиної шкали. До кожного домена класифікації добираються відповідні оцінювання:

xxx.0 НЕМАЄ проблем (ніяких, відсутні, мізерні) – 0–4 %;

xxx.1 ЛЕГКІ проблеми (незначні, слабкі) – 5–24 %;

xxx.2 ПОМІРНІ проблеми (середні, значущі) – 25–49 %;

xxx.3 ТЯЖКІ проблеми (високі, інтенсивні) – 50–95 %;

xxx.4 АБСОЛЮТНІ проблеми (повні, ...) – 96–100 %;

xxx.8 не визначено;

xxx.9 не можна застосувати.

Автори Міжнародної класифікації функціонування намагалися відобразити в ній і **медичну**, і **соціальну складові**. Однак недостатнім є розуміння змісту цих складових та закріплення за тими чи іншими з них наявності «тяжких проблем», «абсолютних проблем». Між медичною та соціальною складовими функціонування потрібно виділити важливу відмінність. З одного боку, медична модель інвалідності розглядає обмеження функціонування як персональну проблему, викликану безпосередньо хворобою, травмою або іншою зміною здоров'я, яка вимагає медичної допомоги, а саме індивідуального лікування професіоналами. З іншого боку, в рамках соціальної моделі інвалідності ставиться завдання повної інтеграції індивіда в суспільство. З погляду цієї моделі обмеження життєдіяльності – це не атрибут індивіда, а комплексне поєднання умов, багато з яких сформовані соціальним оточенням.

Серед основних висновків Міжнародної класифікації функціонування маємо таке: комплексна медикосоціальна реабілітація може бути оцінена як ефективна навіть якщо відновлення або покращення втраченої функції не відбулося, але натомість відбулася активна інтеграція людини у суспільство та реалізована можливість відчувати себе на рівні з іншими людьми.

У першій чверті XXI століття соціальна політика багатьох європейських країн стосовно осіб з інвалідністю зазнала істотних змін. Ставлення до цієї соціальної групи як до пацієнтів, якими необхідно лише опікуватися і які не можуть долучатися до активного суспільного життя, змінилося на ставлення до них як до повноправних членів суспільства, що мають рівні права з іншими громадянами [16].

13 грудня 2006 р. Організація Об'єднаних Націй прийняла **Конвенцію про права осіб з інвалідністю**. Україна ратифікувала документ 16 грудня 2009 р.

Згідно з цим документом до осіб з інвалідністю належать особи, у яких наявні такі стійкі фізичні, психічні, інтелектуальні чи сенсорні порушення, які під час взаємодії з різноманітними

перешкодами можуть заважати їхній повній і дієвій участі в житті суспільства нарівні з іншими.

У наведеному визначенні увага зосереджується на наявності перешкод (бар'єрів), що заважають людині скористатися своїми правами, участі в суспільстві, а не на особистій неспроможності. Так, якщо людина не може самостійно потрапити в клініку, то це є наслідком відсутності доступності клініки, а не певної нездатності людини. Тобто у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю зроблено чіткий наголос на тому, що інвалідність є результатом якості взаємодії між особою та оточенням.

Мета Конвенції полягає в заохоченні, захисті та забезпеченні повного і рівного користування особами з інвалідністю всіма правами людини та основоположними свободами, а також у заохоченні поваги до їхньої гідності.

Принципами цієї Конвенції є:

- повага до гідності людини, її особистої самостійності, зокрема свободи робити власний вибір, і незалежності;
- недискримінація; повне й ефективне залучення та включення до суспільства;
- повага до особливостей осіб з інвалідністю і прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства;
- рівність можливостей;
- доступність (забезпечення однакового доступу до місць громадського користування і громадських послуг для всіх членів суспільства, людей з інвалідністю зокрема);
- рівність чоловіків і жінок;
- повага до здібностей дітей з інвалідністю, які розвиваються, і повага до права дітей з інвалідністю зберігати свою індивідуальність.

Розробники Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю виходили з того, що держави-підписанти не можуть миттєво реалізувати всі задекларовані положення, і тому передбачено поступовість руху до дотримання прав людини і недискримінації.

Згідно з Всесвітньою доповіддю щодо інвалідності

(2011 р.), підготовленою Всесвітньою організацією охорони здоров'я та Світовим банком, над якою працювали більше ніж 380 експертів із різних країн світу, визначаються основні бар'єри в суспільстві, пов'язані з «інвалідністю»:

- неадекватні заходи політики та стандарти. У розробленні політики не завжди враховуються потреби людей з інвалідністю або не застосовуються на практиці існуючі заходи політики і стандарти;

- нестача послуг. Люди з інвалідністю більш уразливі перед дефіцитом таких послуг, як медико-санітарне обслуговування, реабілітація, а також підтримка і допомога;

- проблеми з наданням послуг. Слабка координація послуг, недостатнє кадрове забезпечення та низький рівень професійної підготовки персоналу можуть позначитися на якості, доступності та адекватності послуг для людей з інвалідністю;

- недостатнє фінансування. Ресурси, що виділяються на здійснення заходів політики та планів, часто недостатні;

- відсутність доступності. Багато будинків (місця загального користування зокрема), транспортні системи й інформація не є доступними для всіх;

- неадекватні інформація та комунікація. Інформації в доступних форматах мало, не задовольняються багато потреб людей з інвалідністю у сфері комунікації;

- відсутність консультування та «включення» в суспільне життя. Більшість людей із інвалідністю не бере участі в процесах прийняття рішень із питань, що безпосередньо стосуються їх життя;

- відсутність даних і досвіду. Нестача точних/достовірних і порівняльних даних про інвалідність, а також досвіду здійснення ефективних програм може перешкоджати розумінню проблем і практичних дій.

Для подолання перелічених бар'єрів потрібна зміна ставлення до людей з інвалідністю на всіх рівнях. Так, замість питання «Що не так з людиною з інвалідністю?» потрібно поставити питання «Що не так із суспільством? Які соціальні,

політичні, економічні умови потрібно змінити для того, щоб полегшити повне забезпечення всіма правами всіх людей з інвалідністю?» [16].

Отже, у розумінні поняття «інвалідність» активно просувається перехід від благодійного підходу до правозахисного (табл. 6, наводиться за [16]).

Таблиця 6 – Розуміння інвалідності як правозахисної проблеми

Благодійний підхід	Правозахисний підхід
Необов'язковість	Обов'язковість
Зовнішній контроль	Самостійність
Звуження можливостей	Розширення можливостей
Корекція дефекту	Корекція середовища
Обмеження активності	Полегшення активності
Зменшення поваги до гідності людей з інвалідністю	Формування впевненості, визначення гідності людей з інвалідністю
Залежність	Незалежність
Дискримінація	Рівність
Інституціоналізація (відокремлення, розміщення в заклади)	Залучення (проживання в громаді)
Сегрегація	Інтеграція

Візьмемо до уваги, що стереотипи, упередження стосовно людей з інвалідністю серед пересічних громадян відіграють значну роль в обмеженні можливостей включення цих людей у суспільство й завдають значної соціальної шкоди. Серед найбільш поширених стереотипів такі: люди з інвалідністю пасивні, слабкі, неприємні, залежні, недружні, жалюгідні; люди з інвалідністю – це зло, тягар для суспільства; люди з інвалідністю не можуть працювати та конкурувати на відкритому ринку праці,

неосвічені, потребують благодійної допомоги, від них немає ні економічної, ні духовної користі суспільству [16].

Підхід до інвалідності з позицій прав людини ґрунтується на унікальності кожної людини і на різноманітності суспільства, на пошуках шляхів для створення таких умов, у яких кожна людина з її індивідуальними особливостями відчуває включення в суспільство [16].

Однак є реалією **соціальна ізоляція людей з інвалідністю** – відсутність достатніх умов для реалізації їхнього права на освіту, працевлаштування, індивідуальну мобільність, охорону здоров'я, участь у політичному та громадському житті, на доступ до ресурсів та послуг [16].

Зауважимо, що в соціальній ізоляції можуть опинитися не лише люди з інвалідністю, а й інші категорії: зокрема біженці, діти, жінки, національні меншини. Соціальна ізоляція можлива з багатьох причин, враховуючи нерівність доходів, расизм, мовні та релігійні бар'єри, а також недостатню активність та впевненість у собі окремих людей.

Протилежною до соціальної ізоляції є соціальна інклюзія.

Соціальна інклюзія – це процес забезпечення людей, які зазнають ризику соціальної ізоляції, можливостями і ресурсами, необхідними для повноцінної участі в економічному, соціальному та культурному житті, досягнення добробуту відповідно до стандартів якості життя [16].

Насамперед питання соціальної інклюзії мають знайти своє відображення у сфері освітньої політики, адже освіта є одним з основоположних прав людини і основою для більш справедливого суспільства.

Напрямки роботи для забезпечення інклюзії в освіті визначаються в «індексі інклюзії», який на рівні загальноосвітнього навчального закладу має такі індикатори [17].

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

A1. Створення спільноти

Індикатори:

A1.1 Кожний відчуває, що йому в школі раді та ставляться доброзичливо.

A1.2 Учні допомагають один одному.

A1.3 Члени колективу навчального закладу працюють у партнерстві один з одним.

A1.4 Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою.

A1.5 Педагогічні працівники та батьки/опікуни співпрацюють один з одним.

A1.6 Педагогічні працівники та представники керівних органів співпрацюють.

A1.7 Місцева громада залучена до роботи в навчальному закладі.

A2. Розвиток інклюзивних цінностей

Індикатори:

A2.1 Від усіх учнів очікують максимально можливих індивідуальних досягнень.

A2.2 Члени колективу навчального закладу, представники керівних органів, учні та батьки поділяють ідеологію інклюзії.

A2.3 Усіх учнів цінують однаково.

A2.4 Педагогічні працівники й учні ставляться один до одного з повагою.

A2.5 Учителі прагнуть подолати бар'єри на шляху навчання й повноцінної участі всіх учнів у різних аспектах шкільного життя.

A2.6 Школа прагне мінімізувати всі види дискримінації.

РОЗВИТОК ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ

B1. Розвиток школи для всіх

Індикатори:

B1.1 Призначення членів колективу навчального закладу та підвищення їх кар'єрного зростання здійснюються на справедливій основі.

B1.2 Усім новим працівникам допомагають адаптуватись у колективі навчального закладу.

B1.3 Навчальний заклад прикладає зусиль, щоб його відвідували всі діти, які живуть у відповідному мікрорайоні.

B1.4 Навчальний заклад доступний для всіх людей.

B1.5 Усім новим учням допомагають адаптуватись у навчальному закладі.

B1.6 Розподіл учнів на класи і групи навчання відбувається так,

що цінують кожного учня.

Б2. Організація підтримки різноманітності

Індикатори:

- Б2.1 Усі види підтримки, що надається учням навчальним закладом, координуються.
- Б2.2 Підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників допомагає їм краще реагувати на різноманітні потреби дітей.
- Б2.3 Освітня політика навчального закладу для учнів з особливими освітніми потребами інклюзивна.
- Б2.4 Подолання бар'єрів на шляху навчання й повноцінної участі в діяльності навчального закладу регулюється відповідними нормативними документами в галузі загальної середньої освіти.
- Б2.5 Підтримка учнів, які одержують освіту нерідною мовою, координується з іншими видами підтримки.
- Б2.6 Знижені бар'єри, що заважають навчанню учнів у навчальному закладі.
- Б2.7 Знижені бар'єри, що заважають відвідуванню учнями навчального закладу.
- Б2.8 Випадки неухважного й нешанобливого ставлення до дітей із боку однолітків і дорослих мінімізовано.

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ПРАКТИКИ

В1. Управління процесом навчання

Індикатори:

- В1.1 Навчальний процес планується з урахуванням навчальних потреб усіх учнів.
- В1.2 На уроках заохочується участь кожного учня в процесі навчання.
- В1.3 Уроки допомагають розвинути в учнів розуміння відмінностей.
- В1.4 Учні беруть активну участь у навчанні.
- В1.5 Учні навчаються разом і допомагають один одному.
- В1.6 Оцінювання допомагає покращити досягнення всіх учнів.
- В1.7 Дисципліна в класі заснована на взаємній повазі.
- В1.8 Учителі розробляють навчальні плани, викладають, оцінюють успіхи у співпраці один з одним.

V1.9 Асистенти вчителів надають підтримку в навчанні й повноцінній участі всіх учнів у шкільному житті.

V1.10 Домашні завдання спрямовані на навчання всіх учнів.

V1.11 Усі учні беруть участь у позакласному житті та заходах навчального закладу.

V2. Мобілізація ресурсів

Індикатори:

V2.1 Відмінності між учнями – це ресурс, який використовується в процесі навчання.

V2.2 Досвід учителів використовується повністю.

V2.3 Працівники школи знаходять додаткові ресурси для навчання й повноцінної участі всіх учнів у шкільному житті.

V2.4 Ресурси місцевої громади відомі й залучаються до роботи школи.

V2.5 Шкільні ресурси розподіляються справедливо та сприяють інклюзії [17].

Залучення людини з інвалідністю до соціальних процесів, зокрема до навчального процесу, може відбуватися на двох якісних рівнях: 1) **опіка**; 2) **підтримка в прийнятті рішення**.

Рівень опіки передбачає обмеження людини в дієздатності чи позбавлення дієздатності. Рівень підтримки у прийнятті рішення передбачає визнання можливостей дієздатності людини [43].

Кожен у певний момент потребує підтримки у прийнятті важливих рішень. Ми відчуваємо потребу в знаннях та досвіді інших людей. Наприклад, під час купівлі автомобіля людина може не володіти всім спектром інформації і тоді звертається з відповідними питаннями до продавця з приводу технічних параметрів, до автомеханіка – щодо результатів краш-тестування, до своїх друзів – стосовно марки автомобіля, до своїх партнерів – щодо функціональності, до фінансового консультанта – стосовно ціни. Людина може прийняти чи відхилити поради. Вид та обсяг допомоги, необхідні різним людям у прийнятті рішення, можуть відрізнятись [43].

Саме підтримка у прийнятті самостійних рішень відповідає соціальній моделі інвалідності в її правозахисному (а не

благодійному) підході.

Підтримка у прийнятті рішення є взаємодією, що ґрунтується на довірі між людиною з інвалідністю і особою, яка надає підтримку. Це вільна угода між ними. Причому надавати підтримку в прийнятті рішення може не лише окрема особа, а й групи і мережі підтримки [43].

Підтримка у прийнятті рішення людиною з інвалідністю може набувати різних форм:

- допомогти, повідомивши наміри людини іншим людям;
- допомогти зрозуміти можливості вибору, які людина має (система опіки має бути замінена системою альтернатив);
- допомогти іншим людям зрозуміти, що особа з інвалідністю також є індивідом і має право на власну історію життя, інтереси та цілі, способи реалізації своєї дієздатності [43].

Однак важливо взяти до уваги, що у відносинах довіри та допомоги в прийнятті рішення є одне важливе право – люди мають право на ризик та помилкові рішення у своєму житті [43].

Отже, зміна акцентів у трактуванні поняття «інвалідність» призводить до необхідності створення комплексу умов, які б сприяли реалізації прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами країни. Для цього потрібно здолати існуючі бар'єри.

Традиційно багато країн, і Україна зокрема, у розробленні державної політики стосовно людей з інвалідністю залишають пріоритет за медичною моделлю інвалідності. Це не сприяє залученню людей з інвалідністю до суспільного життя, реалізації їх прав як громадян. Проте поступово «набирають обертів» процеси інклюзії в освіті та в соціальному просторі в цілому. Завдання, яке потрібно вирішувати, – це забезпечення (там, де це можливо) ефективного переходу з рівня опіки на рівень підтримки в прийнятті рішення.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 13 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 13, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Ф. Вуд запропонував ігрову модель Handicap (hand in cap, з англ. «рука в шляпі») на основі простого постулату: «Інвалідом може стати кожна людина, перед якою з'являються перепони, обмеження, які заважають їй нормально діяти, в результаті цього вона потрапляє в соціально невідгідне становище». Цей постулат реалізується дуже просто: потрібно виконувати всі дії з перев'язаною рукою. Така перепона обмежує можливості функціонування, водночас надає можливість порівняти свою тимчасову ситуацію із ситуацією, у якій перебувають люди з інвалідністю [16].

Скористайтесь запропонованою ігровою моделлю та виконайте на вихідних експеримент у домашніх умовах (проведіть одну повну добу з перев'язаною рукою, виконуючи всі свої звичайні справи та не роблячи собі ні яких перерв).

За підсумками експерименту напишіть есе «Чи можна бути самостійним, маючи обмеження?». Висвітліть у есе правозахисний підхід у роботі з людьми з інвалідністю.

3. Перегляньте фільм «Це чортове серце» (режисер – М. Ротемунд, 2017).

Проаналізуйте, які позиції однорівневої класифікації «Міжнародна класифікація функціонування, інвалідності та здоров'я» Всесвітньої організації охорони здоров'я відповідають стану головного героя Девіда на початку фільму.

Складіть еко-карту (див. розділ 3 навчального посібника) соціального оточення Девіда, відтворіть динаміку її змін упродовж фільму. Проаналізуйте, як наявна динаміка (не)позначилась на функціях та структурах організму хлопця, його активності та участі, на довкіллі та особистісних факторах.

4. Перегляньте фільм «А в душі я танцюю» (режисер – Д. О’Доннелл, 2004).

Проаналізуйте, які позиції в однорівневій класифікації «Міжнародна класифікація функціонування, інвалідності та здоров’я» Всесвітньої організації охорони здоров’я відповідають станам головних героїв фільму – Майкла і Рорі.

Спираючись на сюжет переглянутого фільму, напишіть есе «Правова модель інвалідності – «за» і «проти». В есе відтворіть наявність протилежних поглядів на порушену проблему.

Розділ 14. Теоретичні засади роботи з клієнтами з девіантною поведінкою

* **Поняття «девіантна поведінка».** Уведення термінів «девіантність» і «девіація» пов'язують з іменем французького соціолога Е. Дюркгейма.

Е. Дюркгейм визначив функціональну роль девіації в суспільстві в тому, що прояв девіації та подальше покарання девіанта сприяє, по-перше, усвідомленню межі того, що вважати допустимою поведінкою, по-друге, активізації людей у підтвердженні своєї прихильності до морального порядку в суспільстві [12].

Девіантна поведінка (від лат. *deviatio* – відхилення) – це вчинок, дія людини, що не відповідає офіційно встановленим нормам та фактичним очікуванням певного суспільства.

Але звернімося до питання про те, що є «норма» і «відхилення від норми». Ймовірно, чим більш розвинене і структурно різноманітне суспільство, тим більше типів норми може існувати в ньому одночасно і рівноправно. Якщо в традиційних або тоталітарних соціумах нормальним, тобто допустимим, санкціонованим владою, є один варіант, а всі інші, як і їх носії, переслідуються, а іноді і знищуються, то в демократичному суспільстві допускаються різноманітні норми – за умови, що вони не суперечать закону або не заважають існуванню інших людей, які дотримуються інших норм [64].

Суспільство, яке абсолютизує норми, є нездатним до розвитку, і через це є нежиттєздатним. Усі зміни, які в певний час відбуваються в суспільстві, колись перед цим проявилися як відхилення від тодішнього порядку, які, можливо, викликали шалене неприйняття оточуючих. Науковий пошук або політична активність – це, можливо, відхилення від норми. Тому необхідно

розуміти, що, по-перше, норма і відхилення від неї тісно взаємозв'язані в існуванні людства. Розвиток суспільства неможливий без відхилень, воно здійснюється саме за допомогою евристичного розкиду відхилень, одні з яких стають нормою, а інші відкидаються або відмирають. З іншого боку, в будь-який час кожне суспільство саме вирішує, яке відхилення є патологією, тобто хворобливим станом соціального організму, а яке – кроком до революційного перетворення дійсності [64].

З урахуванням наведеного уточнимо поняття «девіантна поведінка» таким списком особливостей:

- викликає суспільний осуд;
- має деструктивний характер, здатна наносити реальні втрати самій особистості (аутодеструктивна) чи оточуючим людям;
- є стійкою, повторюваною (на відміну від гострих реакцій і негативних станів);
- є в межах медичної норми (не тотожна психічним захворюванням чи патологічним станам, хоча й може поєднуватися з останніми) [14].

Потрібно також звернути увагу й на поняття «**делінквентна поведінка**», що також вживається в контексті відхилень від існуючих норм. Ситуація із визначенням цього поняття далеко не однозначна. Одні автори пов'язують це поняття з протиправними діями в цілому, інші – з дрібними антисуспільними діями, що не передбачають кримінальної відповідальності, треті – з протиправними діями неповнолітніх осіб [14].

Ще одне поняття, яке візьмемо до уваги, – адиктивна поведінка.

Адиктивна поведінка – це поведінка людини, яка обтяжена різноманітними залежностями: від азартних чи комп'ютерних ігор, соціальних мереж, від алкоголю чи наркотиків тощо. Сутність адиктивної поведінки полягає в прагненні людини змінити свій психічний стан штучним шляхом [32].

* **Пояснювальні теорії.** Девіантна поведінка давно

перебуває в колі інтересів науковців, тому маємо велику кількість пояснювальних теорій, напрацьованих у аспектах різних наук.

Так, у рамках біокримінологічного підходу розглянемо, наприклад, теорію збудження Л. Елліса (1995 р.). Дослідник звертає увагу на бажаний людиною рівень збудження нервової системи. Одна людина може переживати іскрометний роман і одержати бажаний рівень збудження. Інша людина не має в житті переживань, потрясінь, тривог, що забезпечують необхідний їй рівень збудження. Згідно з Л. Еллісом, злочинці – це люди з рівнем субоптимального збудження – «шукачі відчуттів». Науковець емпірично зафіксував зв'язок між сприйнятливістю індивіда до зростаючого збудження і частотою, з якою він може бути втягнутим у кримінальну поведінку. Як критика цієї теорії звучить те, що за наведеним поясненням може стояти занадто великий набір поведінкових реакцій – від злочинності до больової витривалості та гіперактивності. Зазначається, що наявність підвищеної збуджуваності – це лише необхідна, але не достатня умова злочинної поведінки [21].

Як приклад психологічного підходу в теорії девіантної поведінки розглянемо роботу К. Лоренца «Про агресію» (1966 р.). Тварини, люди зокрема, за К. Ц. Лоренцом, люто реагують на узурпацію суттєвих для їх життя, але обмежених ресурсів. Агресія відбувається там, де не вистачає життєвого простору (території), де є загроза потомству, де не вистачає їжі, де виникає репродуктивна конкуренція. Тому агресія є не феноменом самознищення, а швидше адаптивною поведінкою, яка сприяє виживанню і збереженню виду. Лоренц інстинктивну агресію розглядає як особливу енергію, що постійно накопичується в нервовій системі людини та створює внутрішню напругу. Людина шукає або сама створює ситуації протистояння, в яких вона може дати вихід енергії, що «застряла». Це й політична боротьба, і війни, і тероризм, і сексуальні злочини. У людини немає вроджених механізмів гальмування агресії, тому соціальна історія містить так багато кровопролитних війн і конфліктів. Критику теорія Лоренца одержала через те, що, звертаючись до біологічного коріння агресії та насилля, ця теорія

значною мірою пов'язана з аналізом тяжких злочинів. Однак вона неспроможна пояснити різні варіації агресивності в різних людей у різних культурах, нехтує ефектами соціального навчання [21].

Е. Х. Еріксон під час розгляду цілісної теорії розвитку індивіда виокремив етапи психосексуального розвитку та етапи розвитку «Я», у процесі яких індивід встановлює основні орієнтири стосовно себе і свого соціального оточення. Еріксон увів у науковий обіг концепт «Я-ідентичність». Він вважав, що ідентичність – найважливіша характеристика, що описує становлення особистості через подолання психосоціальних криз. Для девіантологів особливе значення має теза про те, що багато підлітків відчувають кризу ідентичності на стадії неповноліття, віком 12–16 років. Криза проявляється в тому, що підліток ще не може адекватно ідентифікувати свою особистість, визначити власне «Я», зрозуміти, хто він, де перебуває, куди рухається. Цей феномен відриває себе в плутанині ролей і рольових конфліктах. Критики дорікають Еріксону за суб'єктивізм («суб'єктивні інтерпретації») та емпіричну необґрунтованість його інтуїтивних висновків і положень [21].

За Е. Фроммом, розуміння людської психіки має спиратися на аналіз потреб людини, що виникають з умов її існування. У роботі «Анатомія людської деструктивності» (1973 р.) Е. Фромм розкриває природу руйнівного в індивіді, вирізняючи два види агресії: доброякісну та злоякісну. Доброякісна агресія – це біологічно запрограмований імпульс до атаки чи втечі в ситуації загрози для життя. Така агресія є спасінням та виживанням. Злоякісна агресія – це деструктивність та жорстокість, які властиві лише людині, вони не мають біологічної програми і не мають ніякої мети. Така поведінка не характерна для примітивних племен. Це соціальний продукт – результат зіткнення соціальних умов та екзистенціальних потреб людини. Злоякісна агресія втілюється в двох формах: 1) садизм, або пристрасне бажання до необмеженої влади над іншою істотою, бажання причинити їй біль і фізичні страждання; 2) некрофілія, або жага до руйнування життя (бажання перетворювати живе на неживе), прихильність до всього мертвого, неживого,

механічного. Особливість характеру некрофіла – переконаність у тому, що насилля – найкращий спосіб для вирішення абсолютної більшості проблем та конфліктів. Лише представники людського роду здатні відчувати задоволення від катувань і людинобвиства без користі та видимих причин. Тобто деструктивність та жорстокість – результат, зокрема, культурного й технічного розвитку суспільства, що втілюється в суперечності між соціальними умовами й екзистенціальними потребами людей [21].

На думку критиків, у концепції Е. Фромма залишається дискусійним положення про те, чи може злаякісна агресія бути відділена від доброякісної, а садизм – від права на примус [21].

Однією із найбільш обговорюваних психологічних теорій агресії та насилля є теорія фрустрації-агресії Дж. Долларда. Відповідно до цієї теорії виникнення агресивної поведінки зумовлене наявністю фрустрації, яка є блокуванням цілеспрямованої поведінки. Фрустрацією може бути заперечення свого бажання (наприклад, любовної пристрасті), вимушене припинення уже розпочатої цілеспрямованої діяльності, глибоке розходження між рівнем запитів особистості та рівнем її реальних досягнень. Фрустрація може призвести до різних форм поведінки, агресії зокрема. За Дж. Доллардом, агресія є природною для людського життя. Кожен із нас стикається з фрустрацією впродовж життя: забирання від грудного вигодовування, фіаско в особистому житті, проблеми на роботі. Дж. Доллард звернув увагу, що агресія може проявлятися в соціально прийнятній формі – наприклад, контактні види спорту. Водночас вона може бути формою заміщення – наприклад, через спостереження за жорстокими формами в фільмі. При цьому агресія виміщається на об'єкті, який не є джерелом фрустрації. Агресія, викликана фрустрацією, може також відображатися на оточуючих замість того, щоб бути спрямованою на першопричину [21]. Критики Дж. Долларда відзначають, що поряд із наявністю фрустрації, як показали дослідження психологів, агресивна поведінка багато в чому може залежати від неврахованих дослідником характеру індивіда, конкретної

соціальної ситуації [21].

На думку Альберта Бандури, всі люди здатні до агресії, але вони не народжуються із наперед заданим набором моделей агресивної поведінки. Такої поведінки люди навчаються. Агресія може провокуватися через фізичний напад, словесні загрози та образи, внаслідок краху надій чи фрустрації. Неприятливі зміни в умовах життя (безробіття, хвороба, подружня зрада) також є пусковим механізмом агресії. Агресивна поведінка може бути зумовлена усвідомленням її як способу одержання вигоди, як засобу досягнення мети. Агресія може бути результатом заохочення. Наприклад, успішного чоловіка визначають як мужнього «мачо», агресивна поведінка якого асоціюється з отриманням суттєвої нагороди. Він обов'язково лідирує в спорті, в школі, в суспільстві, йому дістається найбажаніша всіма дівчина. Агресивна людина часто отримує те, чого хоче. Згідно з теорією навічання, на прояв агресії впливають механізми саморегуляції. Люди винагороджують чи карають себе згідно з внутрішніми стандартами, на які вони спираються в оцінювання своєї поведінки. Так, агресія може бути пригнічена, якщо людина поділяє певні релігійні чи етичні стандарти поведінки [21].

А. Бандура керується тим, що поведінкові реакції людини на стимул опосередковані когнітивними процесами. Основними механізмами формування поведінки є: 1) навічання через спостереження; 2) навічання в дії або через набуття досвіду (діючи, люди відчувають вплив їх наслідків). За виконання певних умов, що закріплюють агресивність, процес навічання відбувається достатньо ефективно. Дослідження Бандури та інших науковців показали, що навіть через десять років рівень агресії молодих людей був напряду пов'язаний зі спостереженням сцен насилля в дитинстві [21].

Опираючись на соціологічні підходи в теорії девіантності, представники Чиказької соціологічної школи систематично вивчали різні соціальні проблеми міста. Дослідники показали, що участь індивіда в злочинах і його життєвий досвід істотно залежать від місця проживання. У. Томас та Ф. Знанецький ввели в науковий обіг поняття «соціальна дезорганізація», зміст якого

відображає зменшення впливу існуючих соціальних правил поведінки на індивідуальних членів групи. Е. Берджес сконцентрував увагу на «соціальній екології» під час аналізу злочинності та процесів дезорганізації в різних районах Чикаго. Дослідник виокремив п'ять «концентричних зон»: діловий район – у центрі; «проміжна зона» або «зона переходу», заселена бідняками, емігрантами, етнічними меншинами; житлові робітничі квартали промислової зони; зона престижних будинків матеріально забезпечених містян середнього класу; передмістя, населені представниками вищого прошарку. В зоні переходу були зафіксовані найвищі показники злочинності. Ця міська зона характеризувалася тотальним моральним падінням, поганим житлом, неповними сім'ями, високими показниками незаконнонароджених дітей, непостійним населенням. У зоні переходу поширені наркотики, алкоголізм, проституція, інші форми соціального неблагополуччя. Е. Берджес інтерпретував це як результат соціальної дезорганізації. Потрібно зазначити, що чиказькі соціологи не вважали жителів цієї неблагополучної зони біологічно чи психологічно дефектними. Девіантність жителів нетрів розглядалася як нормальна реакція нормальних людей на ненормальні соціально-побутові умови [21].

Пояснюючи зміни рівня злочинності соціально-економічними факторами, дослідники значно підкреслювали роль спільноти. Найсуттєвіша роль спільноти, на їх думку, полягає в тому, як вона реалізує функцію неформального соціального контролю, як забезпечує додержання природних для цієї спільноти норм і цінностей [21].

Соціальна дезорганізація – це прояв розпаду спільноти, зростання анонімності соціальних контактів та послаблення соціального контролю. Результат – девіантна поведінка і злочинність. При цьому дослідники керувалися тим, що складні економічні умови самі собою не спричиняють таких соціальних проблем [21].

Праці соціологів Чиказької школи одержали критику через неврахування індивідуальності девіанта [21].

Д. Глейзер увів у науковий обіг поняття «диференціальної

ідентифікації», що передбачає дотримання індивідом поведінкового зразка до тих меж, у яких він ідентифікує себе з реальними чи уявними людьми, на чий погляд наявна поведінка є допустимою. Ці люди можуть бути не лише злочинцями, а й близькими друзями, успішними у фінансовому чи кар'єрному плані, або референтними групами (кумирами). Тобто Д. Глейзер наголошує на роль самого індивіда в прийнятті певного зразка поведінки [21].

Ще одна теорія, яку пропонуємо взяти до уваги, – це теорія нейтралізації. Підлітки нерідко обирають поведінкові альтернативи, які заперечують чи визнають норми та цінності культури «великої спільноти» залежно від ситуації. Основи теорії нейтралізації сформулювали Г. Сайкс та Д. Матза з використанням субкультурного підходу. На їх погляд, відхилення в поведінці може бути результатом різного тиску на підлітка як із боку нормативної системи суспільства, що вимагає конформізму і законслухняності, так і субкультурних норм і цінностей вуличного середовища. Багато підлітків, поділяючи соціальні та правові норми, знають про те, що мають можливість для маневру. Володіючи «наскрізною мораллю», зважаючи на вік, багато підлітків здійснюють як конформні, так і девіантні вчинки, дрейфуючи між ними [21].

У разі загроз обвинувачення і притягнення до відповідальності вони вдаються до самовиправдовування й активно використовують залежно від ситуації захисні механізми нейтралізації. Девіант інтерпретує вимоги норми у вигідному для себе значенні так, щоб мінімізувати негативні наслідки її порушення. Наприклад, утеча з дому і бродяжництво – це результат поганого ставлення батьків, крадіжка – позичання (багаті наживуть собі ще).

Сайкс та Матза виокремили п'ять прийомів виправдовування: 1) заперечення відповідальності (подання себе як жертви, пояснення відсутності злого умислу в своїх діях, перекладання відповідальності на інших); 2) заперечення шкоди (відповідальність за вчинене занадто очевидна, тому здійснюються спроби мінімізувати збиток чи шкоду від дії);

3) заперечення наявності жертви (девіант визнає свою відповідальність за вчинене, і шкоду заперечувати неможливо, тоді застосовується прийом перемикування уваги на жертву злочину); 4) засудження тих, хто засуджує (увага переводиться з вчинених дій на дії тих, хто засуджує); 5) звернення до цінностей чи важливих обставин (виправдання будується на основі тотожності групових чи субкультурних цінностей) [21].

Науковці використовують також поняття «девіантна кар'єра». Девіантна кар'єра означає не професію, а негативну поведінку особистості, для якої характерним є низка відхилень і злочинів, що здійснюються впродовж певного часу, і яку можна порівняти з кар'єрою в законній діяльності. Поняття «девіантної кар'єри» допомагає описати послідовність біографічних етапів життєвого шляху, які призводять до стійкого девіантного статусу, засвоєння «професійної» злочинної діяльності чи іншої діяльності, що відхиляється [21].

Поняття «девіантна кар'єра» пов'язане теоріями життєвого шляху. Більшість таких теорій впливає з того, що криміногенні фактори середовища найбільше впливають на формування девіантної кар'єри індивіда на ранніх стадіях його соціалізації. Дж. Лауб і Р. Семпсон, використовуючи складні програми комп'ютерного аналізу вихідних даних, вираховували «точки повороту» в кримінальних кар'єрах. Вони висунули гіпотезу про те, що можна заблокувати кар'єру девіанта-початківця, для цього йому потрібно одержати гарну роботу, вдало одружитися або змінити мікросередовище. Необхідно зазначити, що теорія життєвого шляху одержала часткове емпіричне підтвердження. Її використання на практиці дозволяє обґрунтувати необхідність заходів превенції та раннього втручання за допомогою реалізації стратегії турботи й уваги до дитини, потім підлітка [21].

*** Соціальний контроль.** С. Коен визначив соціальний контроль як набір організованих способів, за допомогою яких суспільство впливає на поведінку людей, як сприймаються девіанти [21].

Згідно з концепцією П. Бергера існує кілька «кіл»

соціального контролю:

- держава, яка заради захисту суспільного спокою і збереження порядку змушує громадян підкорятися законам, правилам і принципам. Правоохоронні органи займають виняткове місце у соціальному механізмі реалізації владних повноважень;
- суспільні норми поведінки (мораль, звичаї, норони, традиції тощо), що сприяють формуванню внутрішнього контролю (самоконтролю);
- фахівці (педагоги, психологи, психіатри, лікарі, соціологи та ін.) [цитується за 15, с. 80].

У першій чверті XXI століття соціальні нововведення базуються багато в чому на технологічних. У механізмах соціального контролю зростає роль засобів масової інформації, Інтернету, популярної культури. Соціальна реальність, скріплена Інтернетом та масовими комунікаціями, все більше набуває рис відчуження та фрагментарного світу [21].

О. Зубарева звертає увагу на зміну самої «мови соціології» щодо опису поняття соціального контролю. Авторка здійснила контент-аналіз англійських рейтингових (за оцінками показників SNIP та SGR) соціологічних джерел (2008–2012 рр.) з проблем соціального контролю. За даними названого дослідження, маркерами проблематики соціального контролю в соціологічній теорії стають: «інформаційні технології», «візуалізація», «віртуалізація», «тілесність», «здоров'я», «мода». Водночас «традиційні» маркери соціального контролю, такі як «девіантна поведінка», «проблеми соціалізації», «релігія», «мораль», хоч і наявні в науковому дискурсі, але не займають домінуючих позицій. Дослідниця звертає увагу на те, що соціальний контроль переважно репрезентує себе за допомогою концепцій «мережі», «бажання», «симулякра», «гри» [15, с. 100].

***«Криза покарання».** Крайній прояв соціального контролю – покарання, ізоляція, приниження людини, яка вчинила злочин. І тут також відбуваються істотні трансформації.

У другій половині XX століття, як зазначає Н. Крісті, кримінологи визнають «кризу покарання», нездатність звичних

засобів соціального контролю з переважанням негативних, іноді вкрай репресивних санкцій більш чи менш ефективно впливати на девіантні прояви [цитуються за 21, с. 12].

Я. Гілінський зазначає, що усвідомлення неефективності традиційних засобів контролю над злочинністю, більш того, негативні наслідки позбавлення волі зумовлюють необхідність пошуку рішень. Тому спираючись, зокрема, на міжнародний досвід, виокремлює таке:

- за повної відмови від смертної кари позбавлення волі стає «вищою мірою покарання», застосовувати яку належить лише в крайніх випадках і лише щодо повнолітніх;

- у країнах Західної Європи, Австралії, Канаді, Японії переважає короткотермінове позбавлення волі, у крайньому разі до двох – трьох років, тобто до настання незворотних змін психіки. Так, у 1984–1987 рр. в Англії та Уельсі, а також у Швеції вирок про позбавлення волі одержали лише 20 % від загальної кількості засуджених, а до штрафу притягнуто майже половину. В Німеччині в середині 90-х років ХХ століття частка засуджених до позбавлення волі становила 11,5 %, штраф – 83,4 %; у 2004 році – 8 і 70 % відповідно. В Японії упродовж 1978–1982 рр. вирок про позбавлення волі одержали 3,5 % засуджених, про штраф – більше ніж 95 %. Такий шлях, на думку експертів, пом'якшує труднощі ресоціалізації засуджених після їх тривалої ізоляції від суспільства, сприяє зменшенню рецидивів;

- оскільки збереження чи деградація особистості залежить від умов відбування покарання в пенітенціарних закладах, то в сучасних цивілізованих державах підтримується за можливості гідний рівень існування засуджених (нормальне харчування, санітарно-гігієнічні та «житлові» умови, медичне обслуговування, можливість працювати, займатися спортом, зустрічатися з рідними), встановлюється режим, що не принижує їх людську гідність;

- формування та розвиток альтернативи кримінальної юстиції (відношення «злочинець – жертва») – відновного правосуддя (restorative justice). Суть цієї альтернативи полягає в тому, щоб за допомогою доброзичливого і незацікавленого

посередника урегулювати стосунки між злочинцем і жертвою. У багатьох випадках потерпілий більше зацікавлений у реальному відшкодуванні нанесеного збитку, аніж у тому, щоб «посадити» винуватого і зазвичай упродовж багатьох років очікувати результатів виконання зобов'язань за задоволенням у кримінальному процесі цивільному позові. А особа, яка вчинила злочин, швидше погодиться відшкодувати збиток, ніж «іти в тюрму»;

– розширюється застосування інших альтернативних заходів: обмеження свободи, зокрема із застосуванням електронного стеження; громадські роботи; пробація (диференціювання умов відбування покарання залежно від поведінки засудженого) [10].

Загалом ідеться про заміну стратегії «війни із злочинністю» (War on crime) на стратегію «скорочення шкоди» (Harm reduction) [10].

Окреслене відображає, наскільки змінюваними є наш світ і уявлення про норму й девіацію в ньому, підстави розуміння норми і девіації, способи контролю суспільства над девіацією. У цих умовах доцільними є всі функції соціальних працівників – сервісні, посередницькі, керівні та дослідницькі.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 14 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 14, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Опрацюйте методика оцінювання соціально-психологічної адаптованості К. Роджерса і Р. Даймонда в адаптації Т. Снегірьової [наводиться за 8]. Висловтесь щодо того, як пропонована методика може бути використана в діяльності соціальних працівників.

Адаптованість – це узгодженість вимог соціального середовища й особистісних тенденцій. Вона передбачає реалістичне оцінювання себе і навколишньої дійсності,

особистісну активність, гнучкість, соціальну компетентність.

Опис методики. Шкала складається зі 101 думки, з них 36 відповідають критеріям соціально-психологічної адаптованості особи.

Критерії адаптованості частково збігаються з критеріями особистісної зрілості, з-поміж яких: відчуття власної гідності та вміння поважати інших, відповідність реальній діяльності, розуміння своїх проблем і прагнення справитися з ними. Навпаки, критерії дезадаптації (37 висловів) передбачають: неприйняття себе й інших, наявність захисних бар'єрів в осмисленні свого актуального досвіду, уявне вирішення проблем, негнучкість; 28 висловів, що залишилися, – нейтральні. До останніх уведена також контрольна шкала – «шкала брехні».

Шкала орієнтована на вік від 14 років і старше.

Виконання тесту триває близько 45 хв.

Проведення вимірювання й інтерпретацію результатів повинен здійснювати психолог.

Інструкція. На наступних сторінках надруковані вислови про поведінку людини, її думки, переживання. Під час читання кожного вислову подумайте, наскільки він може стосуватися вас, і обведіть одну з цифр, надрукованих під висловом: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 – залежно від того, якою мірою він характерний для вас. Якщо зміст вислову абсолютно вас не стосується, обведіть цифру 1. Якщо те, про що в ньому йдеться, не схоже на вас, обведіть цифру 2. Якщо вам здається, що ви не можете застосувати вислів до себе, але сумніваєтеся в цьому, обведіть цифру 3. У тих випадках, коли ви не можете вирішити, чи стосується вас те, про що йдеться у вислові, чи ні, обведіть цифру 4. Якщо ви вважаєте, що це схоже на вас, але ви не впевнені, обведіть цифру 5. Якщо те, про що йдеться у вислові, схоже на вас, обведіть цифру 6. І нарешті, у тих випадках, коли, прочитавши вислів, ви можете сказати: «Це точно про мене. Дуже на мене схоже», – обведіть цифру 7.

Запитання

1. Я відчуваю внутрішню незручність, коли з ким-небудь розмовляю.

1 2 3 4 5 6 7

2. Мені не хочеться, щоб оточуючі здогадувалися, який я, що в мене на душі, і я, постаючи перед ними, ховаю своє обличчя під маскою.

1 2 3 4 5 6 7

3. Я в усьому люблю змагання, боротьбу.

1 2 3 4 5 6 7

4. Я висуваю до себе великі вимоги.

1 2 3 4 5 6 7

5. Я часто сам лаю себе за те, що роблю.

1 2 3 4 5 6 7

6. Я часто відчуваю себе приниженим.

1 2 3 4 5 6 7

7. Я сумніваюся в тому, що можу сподобатися кому-небудь із дівчаток (хлопчиків).

1 2 3 4 5 6 7

8. Я завжди дотримуюся свої обіцянки.

1 2 3 4 5 6 7

9. У мене теплі, добрі стосунки з оточуючими.

1 2 3 4 5 6 7

10. Я стриманий, замкнутий, тримаюся від усіх дещо осторонь.

1 2 3 4 5 6 7

11. Я сам винен у своїх невдачах.

1 2 3 4 5 6 7

12. Я відповідальна людина. На мене можна покластися.

1 2 3 4 5 6 7

13. У мене почуття безнадійності. Усе марно.

1 2 3 4 5 6 7

14. Я багато в чому дотримуюся поглядів, правил і переконань моїх однолітків.

1 2 3 4 5 6 7

15. Я приймаю велику частину тих правил і вимог, яких повинні дотримуватися люди.

1 2 3 4 5 6 7

16. У мене мало своїх власних переконань і правил.

1 2 3 4 5 6 7

17. Я люблю мріяти – іноді просто серед дня. Важко повертатися від мрії до дійсності.

1 2 3 4 5 6 7

18. У мене таке відчуття, ніби я злий на весь світ: на всіх нападаю, огризаюся, нікому не даю спуску. А то раптом «застрягну» на якій-небудь образі та в думках намагаюся помститися кривднику... Важко стримувати себе в таких речах.

1 2 3 4 5 6 7

19. Я умію управляти собою і своїми вчинками – примушувати себе, дозволяти собі, забороняти. Самоконтроль для мене – не проблема.

1 2 3 4 5 6 7

20. У мене часто псується настрій: раптом знаходить смуток, я нудьгую.

1 2 3 4 5 6 7

21. Мене не дуже хвилює те, що стосується інших. Я зосереджений на собі, зайнятий самим собою.

1 2 3 4 5 6 7

22. Люди, зазвичай, подобаються мені.

1 2 3 4 5 6 7

23. Я легко, вільно, невимушено виражаю те, що відчуваю.

1 2 3 4 5 6 7

24. Якщо я опиняюся серед великої кількості людей, мені буває трішки самотньо.

1 2 3 4 5 6 7

25. Мені зараз дуже ніяково. Хочеться все кинути, абикуди сховатися.

1 2 3 4 5 6 7

26. Зазвичай я легко нахожжу спільну мову з оточенням.

1 2 3 4 5 6 7

27. Мої найважчі битви – із самим собою.

1 2 3 4 5 6 7

28. Я схильний бути насторожі з тими, хто чомусь поводить ся зі мною більш по-товариському, ніж я чекаю.

1 2 3 4 5 6 7

29. У душі я оптиміст і вірю в краще.

1 2 3 4 5 6 7

30. Я непіддатливий, упертий. Таких, як я, називають важкими людьми.

1 2 3 4 5 6 7

31. Я критичний до людей і завжди суджу їх, якщо, на мій погляд, вони цього заслуговують.

1 2 3 4 5 6 7

32. Я відчуваю себе не ведучим, а керованим: мені ще не завжди вдається мислити і діяти самостійно.

1 2 3 4 5 6 7

33. Більшість тих, хто знає мене, добре до мене ставиться, я подобаюся їм.

1 2 3 4 5 6 7

34. Іноді в мене бувають такі думки, якими я ні з ким не хотів би

ділитися.

1 2 3 4 5 6 7

35. У мене красива фігура. Я привабливий (приваблива).

1 2 3 4 5 6 7

36. Я відчуваю безпорадність. Мені потрібно, щоб хто-небудь був поряд.

1 2 3 4 5 6 7

37. Зазвичай я можу прийняти рішення і твердо додержатися його.

1 2 3 4 5 6 7

38. Мої рішення – не мої власні. Навіть тоді, коли мені здається, що я вирішую самостійно, вони все ж таки прийняті під впливом інших людей.

1 2 3 4 5 6 7

39. Я часто переживаю почуття вини – навіть тоді, коли наче ні в чому не винний.

1 2 3 4 5 6 7

40. Я відчуваю антипатію, неприязнь до того, що оточує мене.

1 2 3 4 5 6 7

41. Я задоволений.

1 2 3 4 5 6 7

42. Я вибитий з колії: не можу зібратися, опанувати себе, зосередитися, організувати себе.

1 2 3 4 5 6 7

43. Я відчуваю млявість, апатію: все, що раніше хвилювало мене, стало раптом байдужим.

1 2 3 4 5 6 7

44. Я врівноважений, спокійний, у мене рівний настрій.

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
45. Розсердившись, я нерідко втрачаю витримку.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
46. Я часто почуваюся скривдженим.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
47. Я імпульсивний: поривчастий, нетерплячий, дію за першим потягом.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
48. Буває, що я розпускаю плітки.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
49. Я не дуже довіряю своїм почуттям, вони іноді підводять мене.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
50. Це досить важко – бути самим собою.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
51. У мене на першому плані розум, а не почуття. Перш ніж щонебудь зробити, я обдумую свої вчинки.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
52. Мені здається, я бачу те, що відбувається зі мною не зовсім так, як воно є насправді. Замість того, щоб розсудливо розібратися у фактах, тлумачу їх на свій лад... Одним словом, не відрізняюся реалістичністю.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
53. Я терпимий у своєму ставленні до людей і сприймаю кожного таким, який він є.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
54. Я прагну не думати про свої проблеми.
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
55. Я вважаю себе цікавою людиною – помітним, привабливим як

особа.

1 2 3 4 5 6 7

56. Я сором'язливий, легко ніяковію.

1 2 3 4 5 6 7

57. Мені обов'язково потрібні якісь нагадування, підштовхування зі сторони, щоб довести справу до кінця.

1 2 3 4 5 6 7

58. Я відчуваю внутрішню перевагу над іншими.

1 2 3 4 5 6 7

59. Я ніхто. Немає нічого, в чому б я виразив себе, проявив свою індивідуальність, своє «Я».

1 2 3 4 5 6 7

60. Я боюся того, що подумають про мене інші.

1 2 3 4 5 6 7

61. Я честолюбний. Я не байдужий до успіхів, похвали. У тому, що я вважаю істотним, мені важливо бути серед кращих.

1 2 3 4 5 6 7

62. Я зневажаю себе зараз.

1 2 3 4 5 6 7

63. Я діяльний, енергійний, ініціативний.

1 2 3 4 5 6 7

64. Мені не вистачає духу зустрітися віч-на-віч із труднощами або ситуацією, яка загрожує ускладненнями, неприємними переживаннями.

1 2 3 4 5 6 7

65. Я просто не поважаю себе.

1 2 3 4 5 6 7

66. Я за вдачею ватажок і вмю впливати на інших.

1 2 3 4 5 6 7

67. Загалом я добре ставлюся до себе.

1 2 3 4 5 6 7

68. Я настирний, наполегливий, упевнений у собі.

1 2 3 4 5 6 7

69. Я не люблю, коли в мене з кимось остаточно псуються відносини.

1 2 3 4 5 6 7

70. Я довго не можу прийняти рішення, як діяти, а потім сумніваюся в його правильності.

1 2 3 4 5 6 7

71. Я збентежений, у мене все переплуталося.

1 2 3 4 5 6 7

72. Я задоволений собою.

1 2 3 4 5 6 7

73. Я невдаха. Мені не щастить.

1 2 3 4 5 6 7

74. Я приємна, симпатична людина, що викликає прихильність до себе.

1 2 3 4 5 6 7

75. Я подобаюся дівчаткам (хлопчикам) як людина, як особистість.

1 2 3 4 5 6 7

76. Я стійко ненавиджу дівчат (Я не люблю хлопчиків). Зневажаю будь-яке спілкування з ними.

1 2 3 4 5 6 7

77. Коли я повинен щось здійснити, мене охоплює страх перед

провалом: а раптом я не справлюся, раптом у мене не вийде?

1 2 3 4 5 6 7

78. У мене легко, спокійно на душі. Немає нічого, що сильно турбувало б мене.

1 2 3 4 5 6 7

79. Я умію наполегливо працювати.

1 2 3 4 5 6 7

80. Я відчуваю, що змінююся, расту, дорослішаю. Мої відчуття і ставлення до оточення стають більш зрілими.

1 2 3 4 5 6 7

81. Трапляється, що я говорю про речі, на яких зовсім не розуміюся.

1 2 3 4 5 6 7

82. Я завжди говорю лише правду.

1 2 3 4 5 6 7

83. Я стривожений, стурбований, напружений.

1 2 3 4 5 6 7

84. Щоб примусити мене що-небудь зробити, необхідно як слід наполягти – і я погоджуся, поступлюся.

1 2 3 4 5 6 7

85. Я відчуваю себе невпевненим.

1 2 3 4 5 6 7

86. Я часто змушений захищати себе, будувати доводи, які мене виправдовують і роблять мої вчинки обґрунтованими.

1 2 3 4 5 6 7

87. Я поступливий, піддатливий, м'який у відносинах з іншими.

1 2 3 4 5 6 7

88. Я розумний.

1 2 3 4 5 6 7

89. Часом я люблю похвалитися.

1 2 3 4 5 6 7

90. Я безнадійний. Приймаю рішення і відразу ж їх порушую. Зневажаю своє безсилля, а зробити нічого не можу. У мене немає волі і немає сил її виробляти.

1 2 3 4 5 6 7

91. Я прагну покладатися на власні сили, не розраховую ні на чью допомогу.

1 2 3 4 5 6 7

92. Я ніколи не спізнююся.

1 2 3 4 5 6 7

93. У мене відчуття скутості, внутрішньої несвободи.

1 2 3 4 5 6 7

94. Я відрізняюся від інших.

1 2 3 4 5 6 7

95. Я не дуже надійний, на мене не можна покластися.

1 2 3 4 5 6 7

96. Мені все зрозуміло в собі. Я себе добре розумію.

1 2 3 4 5 6 7

97. Я товариська, відкрита людина, легко знаходжу спільну мову з людьми.

1 2 3 4 5 6 7

98. Мої сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які ставить переді мною життя. Я зі всім можу справитися.

1 2 3 4 5 6 7

99. Я нічого не вартий. Мене навіть не сприймають усерйоз. До мене в кращому випадку поблажливі, просто терплять мене.

1 2 3 4 5 6 7

100. Мене турбує, що я часто думаю про дівчат (хлопців).

1 2 3 4 5 6 7

101. Усі свої звички я вважаю добрими.

1 2 3 4 5 6 7

Оброблення та інтерпретація результатів:

– показниками адаптованості (i+) є вислови 4, 5, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98;

– показниками дезадаптованості (i-) – вислови 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 69, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100;

– дев'ять думок (8, 34, 45, 48, 81, 82, 89, 92, 101) утворюють «шкалу брехні».

Коефіцієнт соціально-психологічної адаптованості обчислюється як сума (K) двох доданків. Перший доданок ($N_{(5, 6, 7) i+}$) – це кількість позитивних (i+) висловів, при цьому до уваги беруть лише позиції 5, 6, 7, відмічені опитуваними. Другий доданок ($N_{(1, 2, 3) i-}$) – кількість негативних (i-), при цьому до уваги беруть відповідно лише позиції 1, 2, 3:

$$K = N_{(5, 6, 7) i+} + N_{(1, 2, 3) i-}.$$

У старшому підлітковому і ранньому юнацькому віці (VIII–X класи), для яких найбільше призначений цей інструмент, середні індекси соціально-психологічної адаптованості розміщуються звичайно в межах 39–44 балів.

Зіставлення коефіцієнтів соціально-психологічної адаптованості з об'єктивними показниками – успішністю, позицією учня в системі міжособистісних відносин у класі – дуже бажане, бо дозволяє виявити адекватність одержаних за допомогою шкали даних.

Вислови згруповані за 6 чинниками, що відповідають критеріям адаптованості та дезадаптованості (в дужках зазначені номери думок, що їх утворюють):

1) прийняття – неприйняття себе (відповідно думки 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96 і 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99, тобто 11 і

9 висловів);

2) прийняття інших – конфлікт з іншими (9, 14, 22, 26, 53, 97 і 2, 10, 21, 28, 40, 60, 76, тобто 6 і 7 висловів);

3) емоційний комфорт (оптимізм, урівноваженість) – емоційний дискомфорт (тривожність, турбота або, навпаки, апатія) (23, 29, 41, 44, 47, 78 і 6, 42, 43, 49, 50, 56, 83, 85, тобто 6 і 8 думок);

4) очікування внутрішнього контролю (орієнтація на те, що досягнення життєвої мети залежить від себе самого, акцентуються особиста відповідальність і компетентність) – очікування зовнішнього контролю – розрахунок на поштовх і підтримку ззовні, пасивність у вирішенні життєвих завдань (4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98 і 13, 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77, тобто 13 і 9 висловів);

5) домінування – залежність від інших (58, 61, 66 і 16, 32, 38, 69, 84, 87, тобто 3 і 6 думок);

6) «відхід» від проблем (17, 18, 54, 64, 86 – 5 висловів).

3. Проаналізуйте запропоновану ситуацію та дайте відповіді на запитання:

– Які зовнішні обставини (сім'я тощо) могли вплинути на поведінку неповнолітнього?

– Які є ознаки девіантної поведінки?

– Яку допомогу може надати дитині фахівець із соціальної роботи?

Обговоріть відповіді на поставлені запитання в групі.

Опис ситуації. Валера – дуже симпатичний хлопець. Спілкуючись із ним, усі зачаровуються. Ні, він зовсім не пай-хлопчик, може нагрубити, розлютитися, але ... подобається, і все тут. Вихователі вибачають йому те, чого б нізащо не вибачили іншим дітям.

Потенційні патронатні вихователі, лише побачивши фото, зацікавлено питають: «А що це за хлопчик?». Журналісти на заходах завжди хочуть взяти інтерв'ю саме в нього.

Валера був усиновлений через один рік після того, як від нього відмовилася в пологовому будинку рідна мама. Невідомо,

що відбувалося в сім'ї цих усиновлювачів, але вони дуже швидко втратили до дитини інтерес, «скинули» його на бабусю, яка була вже немолодою і особливого бажання його ростити в неї не було. Відтак років до чотирьох Валеру повернули. Він жив у різних дитячих будинках, постійно був улюбленцем вихователів. Потім його відправили в нову сім'ю.

Патронатні вихователі на хлопця не скаржилися, він був лагідним, часом ухилявся від домашніх справ, але якось без явного протесту, особливо не хуліганив, хоча частенько потрапляв в історії: то на нього собака напала, ледь втік, то під лід на ставку провалився, то поїхав із хлопцями електричкою і всіх налякав. Дивували бурхливі сцени, які Валера іноді влаштовував, образившись на щось, або «вибиваючи» у батьків позапланову покупку. Дуже вже ці сцени не відповідали віку і статі – Валері було вже 12, а він театральню ридав, як п'ятирічна дівчинка. Але це траплялося не дуже часто, була надія, що скоро все мине.

Потерпали від Валери вчителі. Він непогано вчився, не дрався та не бив скла, але кожний урок, на якому він був присутній, плавно переходив у циркову виставу. Наприклад, учитель починає нову тему і несподівано помічає, що весь клас хіхікає та крутиться. «Що відбулося?» – мовчання, хіхікання, що переходить у регіт. Лише через 10 хвилин з'ясовується, що Валера весь цей час стоїть за спиною у вчителя на підвіконні за шторою. Іншого разу Валера прийшов на урок із картонною коробкою на голові – він зображав інопланетянина. На прохання прийняти нормального вигляду та опанувати себе він дуже весело прикидався, що нічого не розуміє, розмовляв тарабарською мовою та демонстрував велику радість від зустрічі із землянами. Усе це було доволі мило, але урок знову був зірваний. І це не враховуючи щоденних пересічних фокусів на зразок гучного ікання, стуку по парті ручкою, «дотепних» зауважень під час відповідей інших учнів. Якщо ж викликали самого Валеру, клас був готовий сміятися у відповідь на будь-яке його слово. Суворіші вчителі часом виганяли хлопця з класу, але адміністрація це, звичайно, не схвалювала. Тим більше, що він

зовсім не засмучувався, а придумував щось ще, наприклад кукурікання за дверима. На Валеру складно було гніватися, але всьому є межа, а головне – не було відчуття, що його поведінка змінюється на краще. Він начебто щиро вибачався, а потім – усе з початку.

З ним намагалися говорити патронатні вихователі. Валера спочатку довго стояв на своєму: «Я нічого не робив, це вони самі сміялися», а потім починав ридати, приговорюючи, що якщо йому не вірять, то нічого прикидатися, що люблять, і хай краще віддадуть до дитячого будинку. І починав збирати речі, намагаючись піти «в ніч, у темряву, самотній, нікому не потрібний». Одного разу він навіть заліз на підвіконня, кричав, що зараз вистрибне. Тут у патронажної мами здали нерви, вона стягла його вниз та добре надавала по «м'якому місцю». Потім вони разом плакали, сидячи на підлозі. Після чергового скандалу три дні було затишшя, і – все з початку. Одного разу Валера, образившись, що його сварять, усе-таки зібрав речі та пішов із сім'ї назад у дитячий будинок. Його патронатні вихователі були шоковані, намагалися поговорити з Валерою, але він категорично відмовився повертатися [42, с. 84–86].

4. У місцевих новинах, у соціальних мережах знайдіть приклади впровадження пробаційних програм у вашому регіоні. Які функції професійної діяльності соціальних працівників реалізуються в знайдених вами прикладах? Які технології, методи, засоби застосовуються? Звіт про роботу підготуйте у формі презентації.

5. У місцевих новинах, у соціальних мережах знайдіть приклади впровадження відновного правосуддя у вашому регіоні. Які функції професійної діяльності соціальних працівників реалізуються в знайдених прикладах? Які технології, методи, засоби застосовуються? Звіт про роботу підготуйте у формі презентації.

Розділ 15. Людина в економічному просторі та її економічна самостійність

У попередніх розділах уже йшлося про важливість простору, у якому проходить життя людини. Якщо поставити мету вивчення властивостей навколишнього простору, то в ньому значна роль належить економічній складовій.

Поняття «**економіка**» розуміємо як сукупність відносин у системі виробництва, розподілу, обміну та споживання.

Економічні відносини так чи інакше торкаються всіх соціальних груп населення. Як наслідок, з одного боку, змінюються стандарти життя, з іншого – залишаються нерозв'язаними, а іноді й з'являються нові соціальні проблеми [61, с. 83–84].

Один з основоположників економічної науки А. Сміт у XVIII столітті виокремив дві універсальні характеристики людської природи:

– «однакове в усіх людей і таке, що не зникає, прагнення покращити своє становище». Таке прагнення він розглядає «початком, звідки випливає як суспільне та національне, так і приватне багатство»;

– схильність до обміну, до торгівлі [58].

«Покращання стану» науковець вбачає як мінімум у двох показниках:

– зростанні кількості доступних до використання предметів необхідності, зручності та задоволення;

– економія власних зусиль [71].

На рівні нації багатство оцінюється А. Смітом як приріст матеріальних благ, що може бути пущений в обіг і, отже, може створювати новий дохід, а також як кількість праці, якою нація

може розпоряджатися чи яку вона може купити за наявний у неї річний продукт [71].

А. Сміт розглядає багатство як таке, що дає людині політичну, громадянську, військову владу.

Прагнення накопичувати багатство є самоціллю і тому є нескінченним, зокрема й на рівні нації [71].

А. Сміт виходить із того, що людина орієнтується на власні судження про те, як найбільш ефективно розпорядитися своїм капіталом у своїх інтересах. Однак людині потрібні й взаємини з іншими людьми. Повернемося до другої, виокремленої А. Смітом, універсальної характеристики людської природи – схильності до обміну, торгівлі. Ця схильність, на думку А. Сміта, виділяє людину з різноманітності тварин, дає їй можливість укладати угоду з іншими людьми [71].

А. Сміт визначає два способи, за допомогою яких людина може добитися від іншої потрібного їй блага чи дії:

- 1) звернення до милості, спроба досягти прихильності;
- 2) звернення до егоїзму, спроба зацікавити іншого.

У господарській діяльності, за А. Смітом, людина схильна спиратися на егоїзм у відносинах з іншими людьми. Керуватися власними інтересами є універсальною властивістю людини і тому звернення до цієї властивості дає більше гарантій успіху щодо встановлення взаємин: «Людина швидше досягне своєї цілі, якщо звернеться до егоїзму інших і зуміє показати їм, що в їх власних інтересах зробити те, чого вона від них вимагає» [58].

У «малих групах» альтруїстична поведінка є ефективною і тому прийнятною. Але в розширеній системі неможливо узгодити дії людей, інакше як спираючись на максимально вільне додержання приватних інтересів. Ф. Хайек це пов'язує з проблемою інформації. У малих групах, наприклад у сім'ї, можливе безпосереднє передавання інформації про наявні потреби і виробничі можливості кожного члена групи. У великих групах інформація розсіяна, її акумуляція принципово неможлива, і тому потрібен спеціальний механізм для передавання інформації. За Ф. Хайеком, таким механізмом є система ринкових цін. Аналогічні ідеї висував Дж. Б'юкенен у

статті «Етичні правила, очікувані оцінки та великі групи». Він говорив про «малі» та «критично великі» групи і також наполягав, що із зростанням складу групи індивіди схильні переходити від моральної поведінки (додержання обов'язку, правил поведінки) до «додержання приватних принципів». Причиною цього, за Дж. Б'юкененом, є зростання недовіри до інших учасників групи і побоювання зловживань з їх боку [71].

Однак людині потрібно навчитися мислити та діяти і в розширеній системі. Практика засвідчує, що для цього лише механізму ринкових цін недостатньо.

Тривалий час фундаментальною основою економіки було спрямування на необмежене економічне зростання. Стверджувалося, що максимізація прибутку й задоволення споживачів у ринковій системі є сумісним із максимізацією добробуту. Однак кризові явища в економіці 70–80-х рр. ХХ століття показали, що орієнтація на максимізацію прибутку та задоволення індивідуальних споживачів у підсумку призводить до виснаження природних і людських ресурсів [61, с. 88].

Упродовж другої половини ХХ століття світова економіка зросла в середньому на 2,3 % за один рік, а розрив між багатими та бідними країнами – у 10 разів. На початку ХХІ століття 1,2 мільярда жителів планети проживали в умовах крайньої бідності, 2,5 мільярда – у неналежних санітарно-гігієнічних умовах [61, с. 90]. Більшість традиційних природних ресурсів стали дефіцитними [61, с. 90].

Як відповідь на глобальні виклики науковці запропонували поняття «сталий розвиток», установивши взаємозв'язок понять «економіка», «соціум», «природа».

Виходячи з матеріалів Конференції ООН з навколишнього середовища і розвитку (1992 р.), **сталий розвиток** – це такий розвиток суспільства, який задовольняє потреби сучасності, не ставлячи під загрозу здатність наступних поколінь задовольняти свої власні потреби [61, с. 25].

Сталий економічний розвиток – процес структурної перебудови економіки (матеріальних, трудових, фінансових

ресурсів) відповідно до потреб збалансованого розвитку виробництва, соціальної сфери, населення і навколишнього природного середовища, технологічного й соціального прогресу [61, с. 87–88].

Сьогодні міжнародні закони дозволяють одній країні використовувати екологічні ресурси іншої країни. Окрема країна може замінити природні ресурси, яких у неї немає, грошовим капіталом і купувати за нього ресурси в інших країнах. Але на світовому рівні баланс створеного людиною та природного капіталу повинен зберігатися, оскільки економічна система не може зростати безмежно, вона є частиною біосфери планети Земля, обмеженої кількісно. І питання про розмір економічної підсистеми на планеті вже не є абстрактним, а дуже конкретним, важливим і критичним для виживання людства [61, с. 99–100].

Американський еколог та економіст Г. Дейлі запропонував концепцію «порожнього світу» та «повного світу». Якщо людська цивілізація сформувалася в умовах «порожнього світу» – світу незвіданих територій, надлишку ресурсів, то нині вона ввійшла в «повний світ» – «заповнений до країв» із незрозумілими перспективами подальшого розширення меж. Якщо й далі продовжувати жити за правилами «порожнього світу», то колапс неминучий [33].

Найважна проблема є в центрі уваги авторитетних міжнародних об'єднань. Міжнародна громадська організація (аналітичний центр) «Римський клуб», що об'єднує представників світової політичної, культурної та наукової еліт, звертає увагу на таке: у 80-х роках ХХ століття відбулося виродження капіталізму, основним джерелом прибутку за якого були фінансові спекуляції. Це було однією з причин світової фінансової кризи 2008–2009 років, однак банкіри не лише зберегли свої позиції, а й вийшли переможцями: «вони зробили себе «занадто великими, щоб програти». У грудні 2017 року Римським клубом була виголошена доповідь «Come On! Капіталізм, короткозорість, населення та руйнування планети». У цьому документі зазначається, що навіть науковці-економісти не здатні побачити проблеми, якщо вони керуються позицією: «поки

фінансовий капітал зростає – все добре» [33].

Особливо не схвалюють автори доповіді Римського клубу «Come On!» таку категорію мислення «порожнього світу», як **валовий внутрішній продукт** (ВВП). Цей показник став фактором, що здійснює постійний тиск на політичні рішення, але проблема в тому, що в ньому закладене прагнення до нескінченного зростання. Він відображає витрати, а не благополуччя та суб'єктивне щастя і не розглядає блага за межами ринку. Єдине, що вимірює ВВП, – швидкість, з якою гроші рухаються в економіці. Автори відзначають парадоксальні висновки на підставі категорії ВВП: розлив нафти збільшує ВВП через пов'язані з цим витрати на ліквідацію аварій, а також хвороби, лиха та нещасні випадки, навіть якщо всі вони вочевидь зменшують благополуччя. Вирощування овочів на присадибній ділянці не враховується у ВВП, але їх придбання в супермаркеті – так. На думку авторів доповіді «Come On!», категорія «валовий внутрішній продукт» набула такого впливу, що практично неможливо уявити собі успішну політичну силу, яка б заявила про бажання зменшити ВВП. І в цьому вбачається небезпека подальшого розвитку людства у «повному світі» [33].

Автори доповіді «Come On!» звертають увагу, що, за Смітом, право та цінності мають бути фоном, на якому розгортаються ринкові відносини; тобто економіка обмежена більш фундаментальними правилами – юридичними і моральними [33].

У доповіді «Come On!» розглядається кілька альтернативних моделей економіки, розроблених, зокрема, Дж. Ріфкіним, К. Фельбером, Дж. Фуллертоном і Г. Паулі. Попри різницю в деталях, загальна картина зводиться до того, що економіка майбутнього має прагнути до стійкості, а не до зростання; збільшувати спільне благо, а не максимізувати приватну вигоду. Колова логіка повинна замінити лінійну – предмети, що виготовляються, мають бути оптимізовані для ремонту та повторного використання. Навіть у сфері нерухомості на зміну ексклюзивному володінню пропонується впровадження моделей послуг і спільного використання [33].

Описаний таким чином економічний простір у його нинішньому стані та альтернативних перспективах подальшої динаміки залежно від того, яка перспектива буде обрана, сприятиме покращанню соціального простору або, навпаки, створюватиме нові проблеми. Ми не можемо бути впевненими в тому, як будуть розвиватися події, але маємо розуміти наявні альтернативи.

Окрім розуміння глобальних процесів для соціальних працівників, важливими є прикладні питання становлення економічної самостійності окремої людини.

За визначенням Міжнародного Червоного Хреста і Червоного Півмісяця, економічна самостійність (економічна спроможність) – це можливість забезпечити собі засоби для проживання, зокрема, наявність особистих можливостей, активів, доходів та заходів, необхідних для забезпечення життєвих потреб [цитуються за 18].

Відповідно до підходу сталого забезпечення засобів існування (Sustainable Livelihoods Approach), розробленого у 90-х роках XX ст. у Великій Британії, вирізняють п'ять типів активів (ресурсів) окремої особи та домогосподарства:

- людський капітал – це здоров'я людини та її спроможність працювати, а також її знання і навички, досвід та спостереження;

- соціальний капітал – це спільна праця людей як в окремих домогосподарствах, так і в широкій спільноті, де домогосподарства пов'язані соціальними зобов'язаннями, взаємним обміном, довірою та взаємною підтримкою, що має вирішальне значення, зокрема, в часи кризи;

- фінансовий капітал, який мають, – це капітал, який може надійти від заробітків, продажу їх продукції за гроші, щоб пережити періоди скорочення продукції чи для інвестицій в інші справи. Домогосподарства можуть скористатися офіційними чи неофіційними кредитами для поповнення власних фінансових ресурсів;

- природний капітал – це земля, вода, ліси та домашня худоба, те, що є важливим для виробництва продуктів

харчування та отримання доходу і до яких домогосподарство має доступ у формі власності, оренди, загального користування тощо;

– фізичний капітал – це інструменти та обладнання, а також інфраструктура: дороги, порти, аеродроми та ринкові заклади – доступ до них та до інших форм інфраструктури, таких як водопостачання чи медичні заклади [18].

Проблема полягає в тому, що не всі люди мають достатній доступ до ресурсів і достатні навички для їх залучення. Як наслідок, мають обмежені можливості реалізовувати власні стратегії життєдіяльності та покращання якості свого життя.

О. Гальчинська та Т. Семигіна наводять, наприклад, такі перешкоди для розвитку економічної самостійності клієнток ВІЛ-сервісних організацій:

– психологічні: дискримінація та самодискримінація, відсторонення від суспільства (втрата всіх соціальних ролей), відсутність мотивації до змін, зневіра у власних можливостях, відсутність досвіду пошуку власних ресурсів, відсутність комунікаційних навичок (співбесіди, самопрезентації);

– організаційні: відсутність документів, трудового стажу, трудової книжки, незручний графік запропонованої роботи, незручний графік отримання замісної підтримувальної терапії, відсутність можливості залишити з кимось дитину, відсутність грошей на проїзд і харчування в період «першого робочого місяця»;

– фізіологічні: поганий зовнішній вигляд, хвороби, прояви хвороб, які унеможливають регулярну присутність на роботі, брак коштів для лікування хронічних захворювань [18].

Зазначимо, що питання розвитку економічної самостійності є важливим практично для кожної цільової групи соціальної роботи і потребує свого вирішення з урахуванням специфіки конкретної цільової групи. Однак цим зауваженням ми завершуємо цей розділ і посібник в цілому. Тобто завершуємо роботу поставленням питання, а не готовими відповідями стосовно допомоги в розвитку економічної самостійності клієнта соціальної роботи. Таким чином, хочемо спрямувати майбутніх соціальних працівників на самостійний пошук. У пригоді для

цього стануть базові методи організації соціальних досліджень, а також базові технології соціальної роботи. Ці базові методи і технології повинні стати основою роботи з тією чи іншою цільовою групою клієнтів. Але їх освоєння – це вже наступний етап поза межами цього навчального посібника.

Завдання для самостійного опрацювання розділу 15 та самооцінювання

1. Створіть «карту пам'яті» за текстом розділу 15, перевірте її повноту та за необхідності доповніть.

2. Напишіть есе на тему нових векторів розвитку економічного простору соціальної роботи, спираючись на аналіз теоретичних напрацювань одного з науковців: Дж. Ріфкіна, К. Фельбера, Дж. Фуллертон чи Г. Паулі.

3. За наявними відомостями в засобах масової інформації доберіть приклади країн, які досягли значного успіху в розбудові економіки на засадах сталого розвитку. Обґрунтуйте свій вибір та підготуйте відповідну презентацію.

4. За наявними відомостями в засобах масової інформації доберіть приклади, що ілюструють прагнення вашого регіону до розбудови економіки на засадах сталого розвитку. Обґрунтуйте свій вибір та підготуйте відповідну презентацію. Які дії можуть вчинити соціальні працівники, щоб підсилити наявні прагнення?

5. Випробуйте на власній практиці вправу «Чотири конверти». Мета цієї вправи – сприяти виробленню навичок заощадження та усвідомленого планування власного бюджету.

Для проведення вправи потрібно підготувати шість гарних яскравих конвертів (бажано пластикових та міцних). Вправа допоможе планувати свої витрати на місяць й утримуватися від незапланованих, імпульсивних витрат.

Чотири конверти – це досить простий, швидкий і дуже

ефективний спосіб обліку, який знадобиться тим, хто не хоче витратити багато часу на облік грошей, а просто хоче бути впевненим, що не перевитратитиме.

Як діє метод чотирьох конвертів? Підраховуємо загальну очікувану суму доходів. Віднімаємо від неї гроші на формування резервного фонду, на який рекомендується перераховувати 10 % свого доходу. Від решти грошей віднімаємо суми, необхідні на регулярні щомісячні витрати (комунальні платежі, світло, Інтернет, телефон, можливо, платежі за кредитами тощо). Гроші, що залишилися, розкладаємо однаковими частинами в чотири конверти. Підписуємо і заклеюємо ці конверти.

На початку тижня відкриваємо конверт і впродовж тижня витрачаємо з нього гроші на все що завгодно, але стежимо за тим, щоб цих грошей вистачило на весь тиждень.

Фактично, це 6 конвертів, а не 4: перший конверт – із накопиченнями, резервним фондом, другий – обов'язкові платежі, чотири конверти – з витратами на один тиждень.

Але є момент, який вас напевно зацікавить: «А що робити, якщо я витратив (-ла) менше від запланованої суми?» А ось що: ви можете витратити зекономлені гроші на розваги і взагалі на все, чого душа забажає. А також ви можете їх покласти в резервний фонд або в конверт наступного тижня, щоб можна було витратити заради особистого задоволення [18].

Випробуйте вправу «Чотири конверти» впродовж одного місяця та зробіть висновки щодо одержаних результатів.

Список рекомендованої літератури та використаних джерел

1. Global Social Work Statement of Ethical Principles [Electronic resource] / IASSW, 2018. – Access mode : <http://socialserviceworkforce.org/>.

2. Hawking St. This is the most dangerous time for our planet [Electronic resource] / St. Hawking. – Access mode : <https://www.theguardian.com/>.

3. Murcott S. Disseminating Innovations for the Common Good [Electronic resource] / S. Murcott. – Access mode : ocw.mit.edu.

4. Альтшуллер Г. С. Алгоритм изобретения / Г. С. Альтшуллер. – Москва : Московский рабочий, 1973. – 296 с.

5. Брайсон Д. М. Стратегічне планування для державних та неприбуткових організацій / Д. М. Брайсон. – Львів : Літопис, 2004. – 352 с.

6. Бьюзен Т. Научите себя думать! [Электронный ресурс] / Т. Бьюзен. – Режим доступа : <http://bookap.info/>.

7. Власов П. К. Партнерское общение. Тренинг. Игры и упражнения : методические материалы для ведущего / П. К. Власов. – Харьков : Гуманитарный центр, 2014. – 172 с.

8. Вольнова Л. М. Профілактика девіантної поведінки підлітків : навч.-метод. посібник до спецкурсу «Психологія девіацій» для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка» : у 2 ч. Ч. II. Практична частина [Електронний ресурс] / Л. М. Вольнова. – Київ, 2016. – 193 с. – Режим доступу : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/11229/1/volnova.profilactica%20deviantnogo.2%20chastyna.PDF>.

9. Гарашкина Н. В. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов социальной работы: методологический анализ / Н. В. Гарашкина // Гаудеамус. – 2002. – № 2 (2).

10. Гишинский Я. «Кризис наказания» и его последствия

[Электронный ресурс] / Я. Гишинский. – Режим доступа : <http://www.rondon.org/society-080630145740>.

11. Диксит А. Теория игр. Искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни / А. Диксит, Б. Нейлбафф. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 464 с.

12. Дюркгейм Э. Норма и патология / Э. Дюркгейм // Социология преступности. – Москва : Прогресс, 1966. – С. 39–44.

13. Живые метафоры № 1 – Реорганизация аудитории [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.personalimage.ru/>.

14. Змановская Е. В. Девиантное поведение личности и группы : учебное пособие / Е. В. Змановская, В. Ю. Рыбникова. – Санкт-Петербург : Питер, 2016. – 352 с.

15. Зубарева О. І. Дискурс соціального контролю як об'єкт соціологічного теоретизування: методологічні реконфігурації : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.01 / О. І. Зубарева ; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Харків, 2015. – 221 с.

16. Інвалідність та суспільство : навчальний посібник [Електронний ресурс] / заг. ред.: Л. Байда, О. Красюкова. – Київ : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2012. – 188 с. – Режим доступу : <https://edu.helsinki.org.ua/>.

17. Індекс інклюзії: загальноосвітній навчальний заклад : навчально-методичний посібник / кол. упоряд. : О. О. Патрикеева, Н. З. Софій, І. В. Луценко, І. П. Василяшко ; за заг. ред. В. І. Шинкаренко. – Київ : ТОВ «Видавничий дім “Плеяди”», 2011. – 96 с.

18. Інтегрована програма з формування прихильності до АРТ у клієнтів ВІЛ-сервісних організацій та розвитку їхньої економічної самостійності. Частина 3. Втручання з розвитку економічної самостійності «Майстерня можливостей» [Електронний ресурс] / О. Гальчинська, Т. Семигіна. – Київ : Поліграф плюс, 2017. – 224 с. – Режим доступу : <https://www.researchgate.net/>.

19. Каллон М. Акторно-сетевая теория [Электронный ресурс] / М. Каллон. – Режим доступа : <https://www.hse.ru/>.

20. Кейс-менеджмент внутрішньопереміщених осіб : методичні рекомендації [Електронний ресурс] / авт.-упоряд.: Н. Є. Гусак. – Київ, 2015. – 62 с. – Режим доступу : <http://ekmair.ukma.edu.ua/>.
21. Комлев Ю. Ю. Теории девиантного поведения : учебное пособие / Ю. Ю. Комлев. – Санкт-Петербург : Изд. дом АЛЕФ-ПРЕСС, 2014. – 222 с.
22. Компас: пособие по образованию в области прав человека с участием молодежи [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <https://www.coe.int/>.
23. Корнюшина Р. В. Зарубежный опыт социальной работы [Электронный ресурс] / Р. В. Корнюшина. – Владивосток : Издательство Дальневосточного университета, 2004. – Режим доступа : <http://window.edu.ru/>.
24. Крак А. Організації майбутнього: особливості, світогляд, приклади [Електронний ресурс] / А. Крак. – Режим доступу : <https://www.prostir.ua/>.
25. Кретцманн Д. П. Развитие общин за счет внутренних ресурсов. Путь к открытию и мобилизации собственных внутренних ресурсов общины [Электронный ресурс] / Д. П. Кретцманн, Д. Л. Макнайт. – Киев : Четверта хвиля, 2006. – 262 с. – Режим доступа : <http://rbr.by/>.
26. Кузина И. Г. Теория социальной работы : учебное пособие / И. Г. Кузина. – Владивосток : Изд-во ДВГТУ, 2006. – 230 с.
27. Купенко О. В. Проектна діяльність у соціальній сфері : навч. посіб. [Електронний ресурс] / О. В. Купенко, К. В. Ярьсько. – Суми : СумДУ, 2007. – 76 с. – Режим доступу : <http://lib.sumdu.edu.ua/>.
28. Курбатов В. И. Социальное проектирование : учебное пособие / В. И. Курбатов, О. В. Курбатова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2001. – 416 с.
29. Лазарев В. С. Системное развитие школы / В. С. Лазарев. – Москва : Педагогическое общество России, 2003. – 304 с.
30. Лопушняк Г. С. Державні соціальні стандарти, гарантії

та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти [Електронний ресурс] / Г. С. Лопушняк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 491–499. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/>.

31. Любачевский И. Группы самопомощи. Мини-руководство по организации [Электронный ресурс] / И. Любачевский. – Режим доступа : <http://gestaltclub.com/>.

32. Максимова Н. Ю. Психологічні аспекти діагностики схильності до адиктивної поведінки [Електронний ресурс] / Н. Ю. Максимова // Наука і освіта. – 2014. – № 9. – С. 75 – 79. – Режим доступу : www.irbis-nbuv.gov.ua.

33. Матвейчев О. Римский клуб, юбилейный доклад. Вердикт: «Старый Мир обречен. Новый Мир неизбежен!» [Электронный ресурс] / О. Матвейчев. – Режим доступа : <http://politcom.org.ua/>.

34. Международная декларация этических принципов социальной работы [Электронный ресурс] / Международная федерация социальных работников, 1994. – Режим доступа : <http://helpiks.org/>.

35. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика : учеб. для вузов / В. А. Михеев. – Москва : Экзамен, 2001. – 448 с.

36. Місцеві ініціативи та залучення громадськості до здійснення місцевого самоврядування : навчальний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / О. І. Карий, Я. В. Панас ; Асоціація міст України. – Київ : ТОВ «Підприємство «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. – 176 с. – Режим доступу : <https://www.auc.org.ua/>.

37. Мобилизация ресурсов сообщества. Что должен знать руководитель социально ориентированной некоммерческой организации о привлечении средств : пособие [Электронный ресурс]. – Тюмень : БФРГТ, 2012. – Режим доступа : <http://nko.economy.gov.ru:81/>.

38. Основы демократии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bookwu.net/>.

39. Основы социальной работы : учеб. пособие для студ.

высш. учеб. заведений / Н. Ф. Басов, В. М. Басова, О. Н. Бессонова и др. ; под ред. Н. Ф. Басова. – Москва : Академия, 2007. – 288 с.

40. Остром Э. Управляя общим. Эволюция институтов коллективной деятельности / Э. Остром. – Москва : Мысль, ИРИСЭН, 2010. – 447 с.

41. Партнерские отношения. Поиск средств. Разработка проекта. Управление проектом : методическое издание [Электронный ресурс] / Агентство регионального развития «Донбасс». – Режим доступа : www.civicua.org/.

42. Петрановская Л. К вам в класс пришел приемный ребенок : книга для учителей / Л. Петрановская. – Благотворительное общество «Адреса милосердия», 2008. – 167 с.

43. Поддержка в принятии самостоятельных решений: альтернатива опеке [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mdac.info/>.

44. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. [Електронний ресурс] / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко. – Київ : Видавництво «А.С.К.», 2004. – 192 с. – Режим доступу : <http://pedagogika.ucoz.ua/>.

45. Пономарев Л. В. По ту сторону кванта / Л. В. Пономарев. – Серия: Эврика. – Москва : Молодая гвардия, 1971. – 304 с.

46. Про механізм соціального замовлення : Постанова Кабінету міністрів від 29.04.2013 № 324 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/>.

47. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : посібник з проведення тренінгу [Електронний ресурс] / Н. Гусак, В. Чернобровкіна та ін. ; за заг. ред. Н. Гусак. – Київ : НаУКМА, 2017. – 174 с. – Режим доступу : <http://ekmair.ukma.edu.ua/>.

48. Родионов И. Б. Теория систем и системный анализ [Электронный ресурс] / И. Б. Родионов. – Режим доступа : <http://victor-safronov.ru/>.

49. Романычев И. С. Ресурсный подход к социальной

работе: к вопросу о социологическом осмыслении / И. С. Романычев. – Общество. Среда. Развитие (Тerra Humana). – 2012. – № 3.

50. Саак А. Э. Разработка управленческого решения : учебник / А. Э. Саак, В. Н. Тюшняков. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 272 с.

51. Селигман М. Обычные семьи, особые дети. Системный подход к помощи детям с нарушениями развития [Электронный ресурс] / М. Селигман, Р. Б. Дарлинг. – Режим доступа : <http://www.e-reading.club/>.

52. Семигіна Т. В. Зелена соціальна робота: чи потрібна вона Україні? / Т. В. Семигіна // Сучасні проблеми екологічної психології: життєве середовище особистості у психологічному вимірі : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (18–19 травня 2018 року, Київ) [Електронний ресурс] / за ред. Ю. М. Швалба. – Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. – С. 105–109. – Режим доступу : <https://www.researchgate.net/>.

53. Семигіна Т. В. Чому соціальна робота набуває зеленого кольору? [Електронний ресурс] / Т. В. Семигін // Вісник Академії праці соціальних відносин і туризму. – 2018. – № 2. – С. 11–27. – Режим доступу : <https://www.researchgate.net/>.

54. Семигіна Т. В. Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи [Електронний ресурс] / Т. В. Семигіна // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2015. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/>.

55. Симс П. Мелкие ставки. Великую идею нельзя выдумать, но можно открыть [Электронный ресурс] / П. Симс. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 208 с. – Режим доступа : <https://books.google.com.ua>.

56. Система муниципального управления : учебник для вузов / под ред. В. Б. Зотова. – Санкт-Петербург : Лидер, 2005. – 493 с.

57. Смирнов Э. А. Разработка управленческого решения : учебник для вузов [Электронный ресурс] / Э. А. Смирнов. –

Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 271 с. – Режим доступа : <http://lib.maupfib.kg/>.

58. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – Москва : Эксмо, 2007. – 960 с.

59. Соціальна відповідальність: принципи та рекомендації щодо звітності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pr-liga.org.ua/>.

60. Соціальна робота в Україні: перші кроки [Електронний – Режим доступу : <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/5121?show=full>.

61. Сталий розвиток суспільства : навчальний посібник / А. П. Садовенко, Л. Ц. Масловська, В. І. Середа, Т. В. Тимочко. – Київ, 2011. – 392 с.

62. Студенческие стартапы: организационная поддержка в университете : научно-методическое пособие [Электронный ресурс] / под ред. А. М. Телиженко, И. А. Золотаревой. – Сумы; Харьков, 2016. – Режим доступа : <http://essuir.sumdu.edu.ua/>.

63. Теннисон Р. Практическое руководство по партнерству [Электронный ресурс] / Р. Теннисон. – Режим доступа : <http://www.unpei.org/>.

64. Технологии социальной работы : учебник [Электронный ресурс] / под общ. ред. проф. Е. И. Холодовой. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 400 с. – Режим доступа : <http://romny-mcss.edukit.sumy.ua/>.

65. Тилли Ч. Демократия [Электронный ресурс] / Ч. Тилли. – Режим доступа : <http://libertynews.ru/>.

66. Урдзе Т. Посібник для фахівців з освіти дорослих [Електронний ресурс] / Т. Урдзе. – Київ : ТОВ «Золоті Ворота». – 84 с. – Режим доступу : <http://www.dvv-international.org.ua/>.

67. Фирсов М. В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений [Электронный ресурс] / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 192 с. – Режим доступа : <https://www.e-reading.club/>.

68. Фридман М. Дж. Свободны наконец. Движение за гражданские права в США [Электронный ресурс] / М. Дж. Фридман. – Режим доступа : <https://photos.state.gov/>.

69. Харди К. Теория малых дел [Электронный ресурс] / К. Харди. – Режим доступа : <http://www.forbes.ru/>.

70. Хоменко В. О. Процедура прийняття нормативних актів органами місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / О. В. Хоменко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 34, т. 2. – С. 144–147. – Режим доступа : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/>.

71. Чаплыгина И. Г. «Экономический человек» Дж. С. Милля и А. Смита [Электронный ресурс] / И. Г. Чаплыгина // Научные исследования экономического факультета : электронный журнал. – 2015. – Т. 7, вып. 2. – С. 15–27. – Режим доступа : <https://archive.econ.msu.ru/>.

72. Шакурова М. В. Методика и технология работы социального педагога [Электронный ресурс] / М. В. Шакурова. – Режим доступа : <http://www.vashpsixolog.ru/>.

73. Шамало Т. Н. Отражение синергетических свойств педагогической системы в диссертационных исследованиях / Т. Н. Шамало, А. П. Усольцев // Методология педагогики : понятийный аспект : монографический сборник научных трудов / отв. ред.: Е. В. Ткаченко, М. А. Галагузова. – Москва : Издательский центр АНОО «ИЭТ», 2014. – Вып. 1. – С. 86–96.

74. Шкаратан О. И. Социология неравенства. Теория и реальность / О. И. Шкаратан. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 526 с.

75. Шмагалскі Є. Самодопомога : технологія соціальних змін [Електронний ресурс] / Є. Шмагалскі, Й. Маршал, П. Йордан. – Київ : Ресурсний центр «Гурт». – Режим доступа : <http://gurt.org.ua/>.

76. Экокарта: составление карты семейной системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://soc-work.ru/>.

77. Ямсков А. Н. Дефиниция и этноэкологические аспекты феномена «трагедии общинных ресурсов» / А. Н. Ямсков // Этнос и среда обитания. Сборник статей по этноэкологии. Вып. 3. – Москва : ИЭА РАН, 2012. – С. 231–247.

Навчальне видання

Купенко Олена Володимирівна

СОЦІАЛЬНА РОБОТА: від теорії до практики

Навчальний посібник

Художнє оформлення обкладинки І. О. Кравченко
Редактори: Н. М. Мажуга, І. О. Кругляк, О. В. Федяй
Комп'ютерне верстання О. В. Купенко

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 11,16. Обл.-вид. арк. 12,44. Тираж 300 пр. Зам. №

Видавець і виготовлювач
Сумський державний університет,
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.

9

6

У навчальному посібнику наведено теорії, що пояснюють соціальні процеси та явища, дають можливість для аналізу чинників удосконалення умов життя людини та громади. Розглядаються як безпосередньо теорії соціальної роботи, так і теорії на перетині різних галузей знань. Пропонований комплект прикладів і завдань покликаний допомогти студентам зрозуміти, як розглянуті теорії можуть застосовуватися на практиці в діяльності соціальних працівників.