



# ***Socialinio pedagogo darbas su bendruomene***



Bendra Lietuvos Respublikos, Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos finansinių mechanizmų parama pagal subsidijų schemą „Nevyriausybinių organizacijų sektoriaus stiprinimas Lietuvoje“



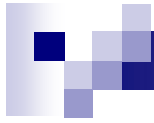
# Bendruomenės organizavimas

Bendruomenės organizavimas – tai specifinė bendruomeninio socialinio darbo veiklos sritis kuri buria žmones bendrai veiklai vardan savo bendros gerovės.

Organizavimo sąvoka reiškia žmonių turinčių panašių tikslų būrimą, todėl bendruomenės organizavimas apima bendrų žmonių interesų, reikalų, klausimų, sunkumų ar norų paiešką ir darbą su žmonių grupėmis šiuos klausimus, sunkumus, norus ar interesus sprendžiant.

Bendruomenės organizatoriai kuria socialinius judėjimus burdami suinteresuotus žmones, mobilizuodami jų jėgas bendrai veiklai ir plėtodami lyderystę bei žmogiškuosius santykius tarp šių žmonių.

Pagal Wikipedia



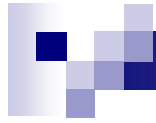
# Dabartinės lietuvių kalbos žodynas

Bendruomenė – gamybiniais ir kitais santykiniais susijęs gyvenimas, kolektyvas. Gali būti pirmykštė bendruomenė, gentinė bendruomenė, kaimo bendruomenė.



# Filosofijos žodynas

**Bendruomenė** - pagrindinė ekonominė pirmykštės bendruomeninės santvarkos ląstelė, kuri buvo uždaras gamybinis darinys, pagrįstas visuomenine gamybos priemonių nuosavybe, koletyvinio darbu natūraliai pasidalintu tarp vyrų ir moterų, tarp suaugusių ir vaikų bei bendru pagaminto produkto pasiskirstymu ir vartojimu.



# Sociologijos žodynas

**Bendruomenė** - koletyvinio darbo forma, siekianti bendro tikslo.



# Psichologijos žodynas

**Bendruomenė** - tarpusavio sąveika, sudėtingi, įvairialypiai žmonių kontaktai, atsirandantys iš bendros veiklos poreikių. Ji apima keitimąsi informacija, bendros sąveikos strategijos parengimą, kito žmogaus suvokimą ir supratimą.



# Istorinis kontekstas

Šiuolaikinis bendruomeninis socialinis darbas savo šaknimis siekia ankstyvuosius skurdo mažinimo projektus JAV (Dorothy Day), D. Britanijoje (S.Barnett), bendruomenės organizavimo projektus (Saul Alinsky) ir kt.

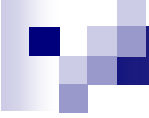
Labai daug šiuolaikinio bendruomeninio socialinio darbo teorinių modelių, praktinių metodų yra “pasiskolinta” iš psichologijos, vadybos, kriminalistikos, filosofijos, sociologijos, medicinos ir kitų disciplinų.



# Bendruomeninio socialinio darbo esmė

Bendruomeninis socialinis darbas – tai sąmoninga ir kryptinga veikla, kurios dėmesio centre yra konkrečios bendruomenės keitimasis, ir kuria siekiama bent dviejų dalykų:

- Teikti bendruomenės žmonėms paslaugas, kurios didintų jų pasirinkimo galimybes;
- Stiprinti bendruomenės žmonių gebėjimą burtis ir veikti kartu bendros gerovės vardan. Pastarasis siekis apima bendruomenės organizavimą ir bendruomenės plėtrą.




## **Socialinis pedagogas (darbuotojas) privalo susipažinti su šiomis sąvokomis ir praktiškai tai taikyti socialiniame darbe.**

- Būtina parodyti bendruomenės nariams, kad kiekvienas turi kokių nors žinių ir gebėjimų, kuriuos būtina perduoti kitam. “Niekas negali visko, visi ka nors gali”.
- Reikia perimti ir kito pozityvią socialinę patirtį.
- Būtinasis ryšio palaikymas, kad kitas bendruomenės narys nepajustų socialinės atskirties.
- Bendruomenės nariams būtina nuolat pabrėžti, kad būtinas pasitikėjimas kitu bendruomenės nariu ir lygiaverčiai santykiai.



## **Bendruomenę išskiria šie pagrindiniai bruožai:**


- Ta pati geografinė vieta (svarbu žinoti bendruomenės ribas, kur bendruomenė prasideda ir baigiasi, su kokiomis kitomis bendruomenėmis ribojasi);
- Tarpusavio santykiai – bendruomenę siejantys žmonių tarpusavio santykiai;
- Tos pat organizacijos – bendruomenė, kaip visuma organizacijų dirbančių tam tikroje vietoje;
- Ta pati vietos kultūra ir papročiai – bendruomenė, kaip tradicijų, papročių bei elgesio normų visuma (kaip ir kada bendruomenė atsirado, kokie svarbiausi bendruomenės istoriniai įvykiai, kokie kultūros ir istorijos paminklai yra bendruomenėje);

- 
- Ta pati vietos kultūra ir papročiai – bendruomenė, kaip tradicijų, papročių bei elgesio normų visuma (kaip ir kada bendruomenė atsirado, kokie svarbiausi bendruomenės istoriniai įvykiai, kokie kultūros ir istorijos paminklai yra bendruomenėje);
  - Bendras tapatumas – bendruomenė, kaip tapatumo apibūdinimas, pavyzdžiui, alytiškiai, vilniečiai;
  - Panašūs poreikiai ir interesai – bendruomenė kaip gyventojų poreikių ir interesų visuma (kokios bendruomenės gyvenimo stipriosios pusės, su kokiais sunkumais bendruomenės susiduria);



## **Bendruomeninio darbo reikšmė**

- Informacijos sklaida bendruomenėje yra greitesnė
- Bendruomenė teikia saugumą ir pastovumą, padeda įsitraukti į tam tikrą kultūrą
- Padeda išmokti matyti ir išgirsti ne tik save bet ir kitus
- Bendruomenė leidžia įsigilinti į problemas

- 
- Galimybė suteikti kitokią pagalbą – ypač sprendžiant ne individualias problemas
  - Bendruomenėje veikia grupių procesai
  - Stiprina pilietinę visuomenę
  - Buria žmones bendrų interesų labui
  - Pabrėžia ne tik žmogaus teises, bet ir socialinę atsakomybę



# Kodėl žmonės siekia būti tam tikros bendruomenės nariais?

- Saugumas.
- Savęs vertinimas ir statusas.
- Socialiniai poreikiai.
- Galimybės.
- Tikslų siekimas.
- Kiti poreikiai



# Kokius vaidmenis atlieka bendruomenės (grupės) nariai?

- grupės lyderis
- ambasadorius
- diplomatas
- kokybės kontrolierius
- bandytojas
- teisėjas
- prisitaikėlis
- rėmėjas
- ekspertas
- novatorius
- rezultatų siekėjas
- vertintojas



# Organizacijos bendruomenėje

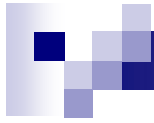
Bet kurioje vietos bendruomenėje yra bent trijų tipų organizacijos:

1. Valstybinės ir savivaldos
2. Nevyriausybinės (savanoriškos, nevalstybinės)
3. Verslo (privačios)



# Valstybinės ir savivaldos organizacijos

Valstybinės ir savivaldos organizacijos vykdo joms valstybės skirtas funkcijas, kontroliuoja įstatymų vykdymą, yra finansuojamos iš valstybės biudžeto. Valstybinės organizacijos Lietuvoje vadovaujasi standartinėmis procedūromis ir atsakomybės pasidalijimu.



# Verslo organizacijos

Verslo organizacijos yra privačios organizacijos, kurios turi aiškų savininką ir kurios veikia bei vadovaujasi laisvosios rinkos principais. Verslo organizacijos išskirtinis bruožas – gaunamas pelnas.



# NVO

Nevyriausybinė organizacija – tai laisvanoriška piliečių organizacija kuri nesiekia pelno ir vadovaujasi savo apsibrėžtais veiklos tikslais. Todėl NVO dažnai vadinamos nepelno ir savanoriškomis organizacijomis.

Visos nevyriausybinės organizacijos vadinamos Trečiuoju arba savanoriškuoju sektoriumi (Pirmasis – valstybinis, Antrasis – privatus)



## **NVO reikšmė bendruomeniniam socialiniam darbui**

Tiesioginis piliečių dalyvavimas yra labai svarbus sėkmingam bendruomeniniam socialiniam darbui. NVO, kaip laisvi piliečių sambūriai užtikrina piliečių dalyvavimą. Tačiau – labai svarbu, kad NVO būtų pripažįstamos kaip lygiavertės partnerės valstybinėms ir verslo organizacijoms.

NVO dalyvavimas užtikrina demokratiją.



# **Bendruomenės situacijos analizė – kas tai?**

Bendruomenės situacijos analizė – tai tęstinis ir kryptingas procesas, kurio metu renkami, apibendrinami ir interpretuojami (aiškinami) duomenys apie įvairius bendruomenės situacijos aspektus – socialinius, demografinius, ekonominius, aplinkos, kultūrinius, religinius ir pan.



# Bendruomenės situacijos analizės procesas

- Apibrėžiamos bendruomenės fizinės ir socialinės ribos
- Apžvelgiami galimi informacijos šaltiniai – iš kur galite gauti informacijos apie bendruomenės situaciją
- Renkama informacija iš įvairių šaltinių
- Surinkta informacija apibendrinama, išskiriami svarbiausi fragmentai ir jie interpretuojami
- Apsibrėžiama kokie bendruomenės situacijos aspektai jus domina labiausiai ir ką su jais darysite toliau
- Fragmentai lyginami tarpusavyje, sudaromas bendras bendruomenės situacijos vaizdas su jame aiškiai išskirtais svarbiausiais aspektais



## **Bendruomenės situacijos analizė: galimi informacijos šaltiniai**

- Statistinė informacija – socialiniai, demografiniai, ekonominiai, sveikatos, aplinkos ir kt. rodikliai
- Žmonių, kurie bendruomenėje yra lyderiai nuomonės ir liudijimai
- Organizacijų turimi duomenys, atliktų tyrimų atradimai ir išvados, projektų ataskaitos, konferencijų medžiaga
- Jūsų stebėjimų rezultatai
- Laikraščių, žurnalų, internet publikacijų, TV ir radijo laidų informacija



## **Bendruomenės plėtros plano veiklų vertinimas - aspektai**

- Trys esminiai apibendrinti vertinimo aspektai:
- KAĮ pasiekėte – pokyčiai, rezultatai, pasiekimai, išvados ir pan.
- KAIP pasiekėte – efektyvumas, produktyvumas, sėkmės ir nesėkmės ir pan.
- KAS siekė – žmonės ir organizacijos, naujos partnerystės, bendradarbiavimas ir pan.



## KAIP pasiekėte

Veiklos būdų įsivertinimas gali apimti labai įvairius darbus – efektyvumo ir produktyvumo vertinimą, pasirinktų metodų bei veiklos būdų sėkmę ar nesėkmę, pasirinktų bendradarbiavimo, komunikacijos ar sprendimų priėmimo būdų sėkmę ar nesėkmę ir pan.

Efektyvumas – tai santykis tarp sąnaudų sunaudotų jūsų veikloje ir pasiektų rezultatų (jei tik įmanoma išreikštas LTL ar EUR).



## KAS siekė

- Kokie žmonės, grupės, organizacijos ar institucijos buvo įsitraukę ir kaip vertina sėkmę? Ar dalyvavę žmonės, organizacijos ir institucijos patenkinti?
- Ar atsirado veiklos metu naujos partnerystės ar bendradarbiavimo grupės – kiek ir kokios?
- Ar buvo sėkmingai išnaudojamos žmonių, institucijų ir organizacijų sugebėjimai bei galios? Ar sėkmingai buvo pasidalinta atsakomybėmis ir įsipareigojimais?
- Ar sėkmingai buvo sprendžiami kilę konfliktai?



## Įsivertinimas – kas toliau

Kai visi aspektai aiškūs svarbu apibendrinti ir išskirti pamokas:

- Kokios pagrindinės sėkmės ir kaip jas galima užtvirtinti?
- Kokios pagrindinės nesėkmės ir ko galima iš jų pasimokyti, kaip galima būtų tobulinti veiklą
- Koks veiklos tęstinumas – veikla įvyko...kas toliau?
- Kam ir kaip turi būti pristatyti rezultatai?



# Viešieji ryšiai

Ką beveiktumėte bendruomenėje, jei jūsų nežino, jūsų nėra visai. Pasitikėjimas didele dalimi ateina per žinomumą.

Kad ir kokias veiklas darytumėte jos turi būti viešos – taip įtrauksite žmones, užsitikrinsite pasitikėjimą ir paramą, gausite atgalinį ryšį.

Jei neturėsite bent jau bendro įsivaizdavimo apie viešuosius ryšius, BSD bus labai apsunkintas.

Viešiniame svarbiausi šie aspektai – aiški žinia, aiškus jos adresatas, aiškus žinios transliavimo būdas. Kiekviena žinia turi būti pritaikyta jos konkrečiam adresatui ir pasirinktas tinkamas šiam adresatui transliavimo būdas



# Aiški žinia

Svarbiausia suprasti ko siekiate perduodami tam tikrą žinią?

Svarbu išgryninti viso to, su kuo norite supažindinti kitus žmones esmę – ką svarbiausio norite perduoti.

Ši esminė žinia turi būti suformuluota jūsų pasirinktiems adresatams suprantama kalba, be dviprasmybių ir perdėm plataus aiškinimo.

Jūs privalote būti pasirengę plačiai ir išsamiai pakomentuoti savo teiginius jei bus reikalinga.



## Aiškus adresatas

Kokiems žmonėms, grupėms ar organizacijoms jūsų žinia yra svarbi ar aktuali ir kodėl?

Kokie konkretūs žmonės, grupės ar organizacijos gali būti pasiekti?

Kuo šie žmonės ar organizacijos reikšmingi jūsų veiklai ar institucijai? Kuo jie reikšmingi bendruomenei?

Kokios jūsų pasirinktų adresatų charakteristikos – amžius, pomėgiai, įsitikinimai, poreikiai, lytis, pajamos ir t.t.



# Bendruomenės plėtros tęstinumo užtikrinimas

Net ir įvykdžius visus darbus, kurie buvo suplanuoti bendruomenės plėtros plane darbas bendruomenėje nesibaigia – būtina užtikrinti pokyčių ir plėtros tęstinumą.

Tam yra bent du labai svarbūs dalykai – lyderystės plėtojimas bendruomenėje ir partnerystė su žmonėmis bei organizacijomis vietos bendruomenėje.

Taip pat tęstinumui svarbu – bendruomenės potencialo didinimas, finansavimas, viešieji ryšiai, ekspertų ir techninės paramos panaudojimas.



# Lyderystė bendruomenėje

Nuosekli ir kvalifikuota lyderystė yra esminė prielaida tęstinei bendruomenės plėtrai. Bendruomenės lyderio/ės užduotis yra skatinti bendruomenės savarankiškumą, o ne ją kontroliuoti. Jis/ji turėtų:

- sėkmingai perteikti bendruomenės viziją įvairiems žmonėms;
- telkti jėgas siekiant užsibrėžtų tikslų ir didinant bendruomenės sutelktumą;
- motyvuoti organizacijas ir atskirus žmones bendram darbui;
- kurti būdus bendrų klausimų sprendimui, skirtingų interesų derinimui bei konfliktinių situacijų sprendimui;
- Būti pavyzdžiu darant naujus, neįprastus, sunkius darbus.



## **Lyderystė bendruomenėje (toliau) (I)**

Siekiant užtikrinti kad bendruomenės plėtros procese lyderystė bus tinkama, svarbu:

- apsibrėžti kokie konkretūs lyderystės įgūdžiai jums svarbūs ir ieškoti žmonių turinčių tokius įgūdžius;
- užsitikrinti, kad bendruomenės lyderiai žino ko iš jų tikimasi ir kokiomis atsakomybėmis galima dalintis su bendruomenės žmonėmis;
- pasitikrinti, kad bendruomenės lūkesčiai būtų realiai pasiekiami;
- užtikrinti bendruomenės lyderiams tinkamą palaikymo infrastruktūrą (mokymus, darbo sąlygas ir pan.);
- užtikrinti, kad bendruomenės plėtros plane vizija, tikslai ir uždaviniai yra aiškūs ir suprantami;



## Lyderystė bendruomenėje (toliau) (II)

- teikti bendruomenės lyderiams konstruktyvų atgalinį ryšį (pasiūlymus);
- pastebėti ir pabrėžti pavykusias veiklas;
- didinti bendruomenėje lyderystės potencialą – galimybes atsirasti naujiems lyderiams;
- nesitikėti, kad bendruomenės lyderiai nudirbs visus darbus



# Partnerystė ir bendradarbiavimas bendruomenėje

Bendradarbiavimas ir partnerystė yra pats geriausias įrankis sėkmingai bendruomenės plėtrai. Partnerystė tai toks santykis tarp dviejų ar daugiau žmonių, žmonių grupių arba organizacijų, kuomet dėl bendrai suderintų tikslų susitariama dalintis darbo krūviu ir rizika. Bendradarbiavimas yra panašus santykis, tačiau čia nebūtinai susitariama dalintis rizika – t.y. dalinamasi darbo krūviu, tačiau gali būti, kad viena organizacijų imasi visos rizikos.



# Partnerystė ir bendradarbiavimas bendruomenėje

Bendradarbiavimas ir partnerystė turi būti skatinami dėl daugelio priežasčių, pavyzdžiui, kadangi:

- leidžia dalintis valdžia;
- leidžia telkti resursus;
- kuria bendrą naudą;
- leidžia dalintis atsakomybėmis, atskaitomybe ir rizika.

Partnerystė **nėra** procesas kuomet:

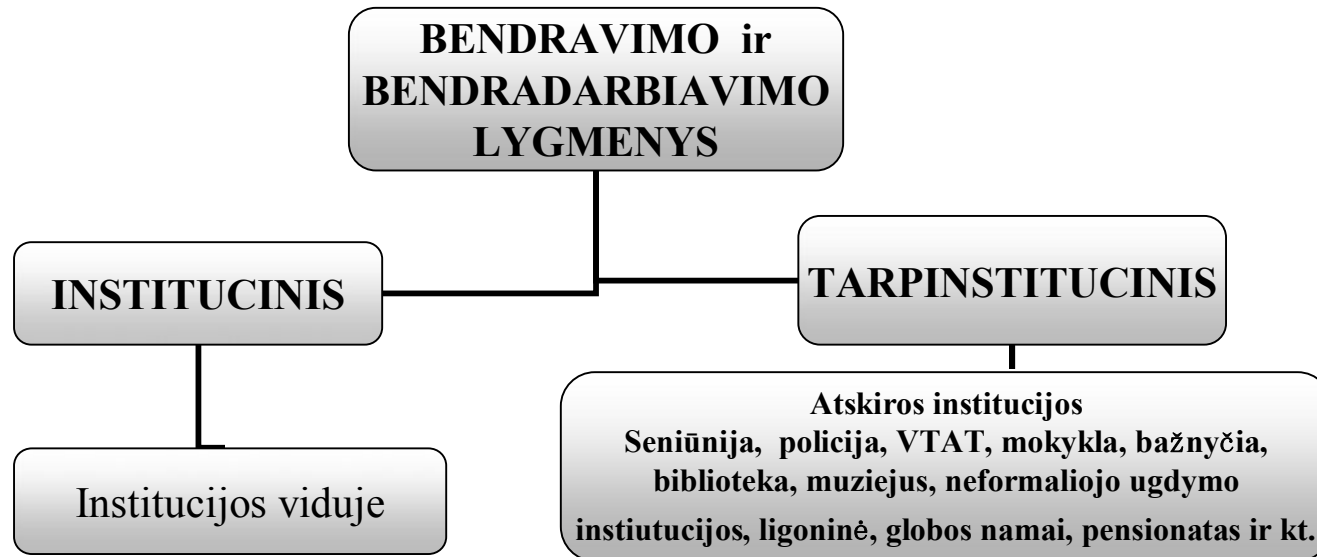
- būrys žmonių susirenka tiesiog ką nors veikti;
- yra paslėptų veiklos motyvų;
- tarpusavio pasitikėjimas ar poreikis bendradarbiavimui labai mažas;
- atsakomybėmis, darbu, rizika ir nauda nesidalinama;
- vienas asmuo yra sutelkęs visą valdžią ir valdo procesą;
- bendruomenėms ar žmonių grupėms yra nurodoma dirbti kartu kad gauti finansavimą veiklai.



## **Patarimai, kaip tobulinti bendravimo procesą bendruomenėje:**

- Atkreipti dėmesį, kai žmogaus kūno kalba prieštarauja sakomiems žodžiams ir reiškiamiems jausmams.
- Sekite, kad jūs ir žmogus, su kuriuo bendraujate, neturėtumėte klaidingų nuostatų ir įsitikinimų.
- Stenkitės bendrauti atvirai.
- Venkite neaiškumų.
- Nepiktnaudžiaukite žodžiais "visi", "niekas", "visada", "niekada", "visur", "niekur" ir pan.
- Reikškite savo jausmus ir norus kalbėdami pirmuoju asmeniu.
- Išmokite palaikyti pokalbį
- Mokykitės klausyti.

# Bendradarbiavimo bendruomenėje lygmenys:





## **Bendravimo ir bendradarbiavimo efektyvumui tarpinstituciniu lygmeniu trukdo šie faktoriai :**

- Bendradarbiavimo teisinio pagrindo nebuvimas;
- Interesų skirtumai ir bendrų rezultatų siekimo būtinybės nesuvokimas;
- Partnerystės principų nesuvokimas;
- Prielaidų manipuliavimui ir nesąžiningumui atsiradimas neįteisintus sutartimis bendradarbiavimo sąlygų;
- Socialinio bendradarbiavimo nekūrybiškas ir formalus taikymas,
- Lygiavertiškumo principo ignoravimas;
- Koordinavimo nebuvimas.



# Bendruomenių situacijos tyrimo schema

1. **Geografija** (geografinė padėtis plačiaja ir siaurąja prasme, pastatai ir kt.)
2. **Demografija** (bendruomenės narių amžius, lytis, socialinis statusas ir kt.)
3. **Kultūra** (kultūros objektai, sąlygos kultūrinei veiklai, bendruomenės tradicijos, faktoriai, turintys neigiamos įtakos kultūrai ir kt.)
4. **Religinės institucijos** (bendruomenės santykis su religinėmis institucijomis)
5. **Ekonominė sistema** (bendruomenės ir narių ekonominė situacija).
6. **Valdžios sistema** (santykiai su valdžia: vidiniai ir išoriniai)



# **Bendruomenių situacijos tyrimo schema**

- 7. Sveikatos priežiūros tarnybos ir institucijos**  
(bendruomenės narių sveikatingumas).
- 8. Formali socialinės pagalbos sistema.**
- 9. Neformali socialinės pagalbos sistema.**
- 10. Bendruomenės socialiniai partneriai.**
- 11. Bendruomenės poreikiai ir problemos**

***Poreikis /Problema/Veiksmų planas***



# Susipažinimas su savo bendruomene

- Socialinis pedagogas turi tapti tai vietai gerai pažįstamas
- Svarbu užmegzti ryšius su kuo daugiau bendruomenėje įtakingų asmenų.
- Naudinga užmegzti ryšius su išrinktais atstovais, su žmonėmis, dirbančiais įstatymo numatytuose ar savanorių sektoriuose, taip pat su bendruomenės vadovais, atstovaujančiais diskriminuojamiesiems: etninėms mažumoms, neįgaliesiems, seniems žmonėms.
- Svarbu: kuo daugiau sužinoti apie skirtingas bendruomenes: jų kultūrą, tikėjimą ir gyvenseną.
- Būtina mėginti užmegzti individualius ir pasitikėjimu grįstus ryšius su bendruomenių vyresniaisiais ir gerbiamais žmonėmis
- Puoselėti elgesio kodus, reikalingus tada, kai žmonės kokia nors proga susirenka kartu
- Nenaudoti savo galią ir įtaką vienos kurios grupės labiau labiau negu kitos.



# Bendruomenės profilio sudarymas

- Svarbu sukaupti kuo daugiau informacijos apie savo aptarnaujamą vietovę.
- Sudaryti smulkų vietovės profilį: gyvenamųjų namų, pramonės įmonių, mokyklų, gydytojų, sveikatos centrų, bendruomenės centrų, bažnyčių, taip pat paslaugų agentūrų, pvz. užieigos centrų planą.
- Atnaujinti vietovės gyventojų amžiaus profilio duomenis, aplankyti tėvų ir kūdikių grupes bei žaidimų aikšteles
- Išsiaiškinti žmonių susirinkimų vietas, pvz., kur renkasi bedarbiai, kaip veikia transporto sistema, ar biblioteka prieinama neįgaliems žmonėms, kaip atrodo vietiniai pramogų centrai, kur telkiasi jaunimas.



## Bendruomenės reikmių nustatymas

- Vienintelis garantuotas būdas išsiaiškinti, ko žmonėms reikia, - jų to paklausti.
- Bendruomenės darbuotojams reikia sugebėti surinkti ir pateikti duomenis ir faktus. Jie turi mokėti sudaryti paprastus klausimynus, analizuoti rezultatus ir, remdamiesi duomenimis, sudaryti bylą.
- Jeigu žmonės negali tučtuojau išdėstyti savo reikmių, - gal dėl to, kad nepratę būti konsultuojami, - kartais tai padaryti padeda keletą realių pasiūlymų išvardijimas ir paraginimas pasirinkti, kas labiau tinka.
- Pavyzdžiui, jeigu socialinis darbuotojas nori padėti jauniems neįgaliems plėtoti savo interesus, būtų naudinga pasiūlyti jiems pasirinkti kokią nors veiklos rūšį iš sudaryto sąrašo: pavyzdžiui, apsilankymą kitose jaunimo grupėse, iškylavimą, dramos būrelį, tarptautinius jaunimo mainus ir t.t.



## Bendruomenės darbo formos

- *Bendruomenės organizavimas.* Ją sudaro geros kaimynystės projektai, savanorių įtraukimas tenkinti socialines reikmes, savipagalbos grupių kūrimas. Bendruomenės švietimas ir kvietimas dalyvauti vietinėse iniciatyvose. Informavimas apie teikiamas paslaugas, ryšių tarp grupių užmezgimas, pozityvių santykių tarp skirtingų bendruomenių narių skatinimas.
- *Bendruomenės plėtojimas.* Jis daugiausia susijęs su tokiais klausimais kaip būstas, sveikata ir nedarbas, bet kartu siekiama informuoti žmones apie jų turimas teises ir galimybę reikšti pretenzijas. Naudojamos šios darbo strategijos: žmonės skatinami suprasti tokius klausimus - teisę tęsti mokymąsi, rengti kampanijas prieš deprivaciją ir diskriminaciją.
- *Bendruomenės veiksmas.* Kampanijų dėmesio centre – socialinės, ekonominės, politinės ir aplinkosaugos problemos, pavyzdžiui, mažas darbo užmokestis, rasizmas, teisė į būstą ir paslaugas.



# Paslaugų koordinavimas

- Koordinavimas būtų veiksmingas, reikia turėti tikslą dirbti kartu ligi sėkmingos pabaigos. Bendras tikslas gali būti, pavyzdžiui, išlaikyti lėtine psichikos liga sergantį asmenį bendruomenėje, o tam reikia įvairių paslaugų, kurias teikia agentūros (socializacijos, profesinės reabilitacijos, būsto įsigijimo, medicinos priežiūros, santaupų palaikymo ir pan. paslaugų).
- Į veiklą reikia įtraukti visuomenines socialines institucijas, protinės sveikatos, profesinės reabilitacijos centrus ir galbūt kitas organizacijas. Galutinis tikslas - kelių paslaugų teikimas tam tikrai bendruomenei, siekiant patenkinti senyvų žmonių poreikius. Tai įvairių paslaugų koordinavimas: vyresnių žmonių centro, visuomenės sveikatos priežiūros centro, visuomeninės socialinės paslaugos ir kt.
- Bendra pabaiga - sukurtas reikiamų paslaugų tinklas, kuriuo gali naudotis daugelis žmonių.
- Svarbus koordinavimo aspektas - visų dalyvaujančiųjų pasitenkinimas, supratimas, kad yra naudinga koordinuoti savo paslaugas, tada santykiečiai daug produktyvesni. Koordinuojant galima disponuoti daug didesniais ištekliais, nei jų turi formalios socialinių paslaugų agentūros.



## Savipagalbos grupės

- Šios mažos savanoriškos grupės, susikuriančios dažniausiai spontaniškai, visada buvo žmonių funkcionavimo tarpusavio pagalbos priemonė.
- Socialiniai darbuotojai gali padėti asmenims, turintiems panašių sunkumų ar problemų, surasti vieniems kitus ir vieni kitiems padėti.
- Naudingos savipagalbos grupės pavyzdys gali būti parengta našlės našlei programa.
- Auslander siūlo dirbant su tokiomis grupėmis naudoti *konsultavimo modelį*.
- Konsultanto vaidmenys:
  - 1) diskusiją apie problemas, susijusias su klientu, ir galimus intervencijos būdus;
  - 2) pasikalbėti apie savipagalbos grupės politiką ir procedūras, siekiant norimo pasikeitimo;
  - 3) susieti išteklius, kurių gali prireikti individui grupėje ar grupei.
- Socialinis darbuotojas gali padėti šioms grupėms susirasti vietą susitikimams, rasti reikiamų finansinių išteklių, teikti informaciją ir mokyti, pasiūsti juos pas tinkamus asmenis, padėti grupei sukurti pasitikėjimą bendruomene ir profesionalais bei teikti socialinę ir emocinę paramą.



## Literatūros sąrašas

1. *Anhony Giddens "Sociologija".-UAB „Poligrafija ir informatika“, 2005. ( apie bendruomeniu viešosios tvarkos palaikymą, kur įtraukiami patys piliečiai).*
2. *Baršauskienė V., Leliūgienė I. „Sociokultūrinis darbas bendruomenėje“ . – Kaunas „Technologija“, 2001.*
3. *Jacikevičius A. "Žmonių grupių socialinė psichologija".-Vilnius, 1995.*
4. *Leliūgienė I. "Žmogus ir socialinė aplinka".-Kaunas, 1997.*
5. *Leonavičius J. "Sociologijos žodynas".- V:Academia, 1993*
6. *Johnson L. C. 2001: Socialinio darbo praktika, Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.*
7. *Suslavičius A., Validas G. „Socialinė psichologija teisėtvarkos darbuotojams“, 1999. (apie grupių psichologija)*
8. [http:// www.bendruomenes.lt.](http://www.bendruomenes.lt)