



UNIVERSITATEA „ȘTEFAN CEL MARE”, SUCEAVA
FACULTATEA DE ISTORIE ȘI GEOGRAFIE
DEPARTAMENTUL DE ȘTIINȚE UMANE ȘI SOCIAL-POLITICE

NOTE DE CURS

MANAGEMENTUL DE CAZ

****Note de curs****

NOTĂ: Prezentul material este o schiță de documentare și activitate independentă sau în echipă, și nu reprezintă vreun merit sau contribuție (drept de autor) a persoanei care susține cursul. Punctele sale de vedere nu sunt ilustrate întrutotul prin aceste conținuturi. Completări se pot face utilizând literatura de specialitate. Bibliografia aferentă este precizată în programa analitică.

PRACTICA INTERPERSONALĂ CU FAMILIILE ÎN SITUAȚIE DE RISC

“A trata familiile nu este o chestiune ce depinde doar de teorie și tehnică, ci este un act de iubire.”
Nichols & Schwartz

OBIECTIVE: La sfârșitul sesiunii, participanții vor fi capabili să:

1. enumere avantajele serviciilor centrate pe familie;
2. descrie dimensiunile majore ale practicii interpersonale cu familiile (definirea familiei, structura și funcționarea familiei, ciclul vieții de familie, familia normală și familia cu risc, principii ale serviciilor sociale adresate familiei, definirea și etapele consilierii familiale);
3. cunoască principalele tehnici necesare în practica interpersonală cu familiile;
4. dezvolte abilități de realizare și utilizare a genogramei familiei, instrument util în practica interpersonală cu familiile.

METODE: brainstorming, prezentare, lucrul în grupuri mici.

MATERIALE: flipchart, coli, markere.

FAMILIA ÎNTRE NORMALITATE ȘI RISC

Ce este familia?

Grup primar, un grup social relativ permanent de indivizi legați între ei prin origine, căsătorie sau adopție, o instituție fundamentală în toate societățile și un element cheie al înrudirii.

Tipuri de familii și alternative la familie

- Familie nucleară;
- Familie extinsă;
- Familie monoparentală;
- Familie recăsătorită;
- Familie vitregă;
- Concubinaj.

Structura și funcțiile familiei

Famiiliile au o **structură**:

- a rolurilor;
- a regulilor (fiecare familie are reguli); sunt anumite roluri evidente, cum ar fi stereotipul anilor 1950 când tatăl aducea banii în casă și mama avea grijă de copii. Alte roluri, mai puțin evidente, includ, de exemplu, faptul că, în timp ce un copil este „dificilul, rebelul”, un altul este copilul „bun, priceput”.
- a așteptărilor comportamentale (explicite sau implicite);
- a relațiilor interpersonale dintre membrii săi.

Famiiliile diferă între ele, nu numai din punct de vedere structural, ci și **funcțional**.

- există familii liniștite și familii care trec de la o criză la alta, familii zgomotoase și familii tăcute, familii în care fiecare comunică cu fiecare și familii în care fiecare membru este extrem de individualist.

- există câteva funcții caracteristice familiei:

- * reglementarea activității sexuale;
- * reproducerea biologică;
- * reproducerea socială sau socializarea copiilor;
- * plasarea socială;
- * intimitatea și suportul acordat membrilor săi.

Ce se întâmplă când aceste funcții nu sunt realizate sau sunt realizate deficitar? Apar disfuncțiile familiale, care afectează, de cele mai multe ori, toți membrii familiei. În aceste condiții se poate face apel la organizațiile formale și la profesioniștii de la nivel comunitar ce oferă suport în comunitate, ce furnizează familiilor suport emoțional, informațional sau material.

În famiiliile sănătoase exprimarea emoțională este permisă și acceptată. Membrii familiei pot pune întrebări în mod liber și acordă atenție celorlalți. Regulile tind să fie explicite și să rămână constante, dar apare o anumită flexibilitate pentru adaptarea la nevoile individuale și la situațiile specifice. Famiiliile sănătoase acceptă și permit afirmarea individualității fiecărui membru; fiecare este încurajat să-și urmărească propriile interese, iar limitele dintre el și ceilalți sunt respectate. Copiii sunt constant tratați cu respect și nu au teamă de abuz emoțional, verbal, fizic sau sexual. Se poate conta pe părinți pentru a avea grijă de copiii lor. Copiilor li se dau responsabilități potrivite vârstei lor și nu se așteaptă de la ei să preia din responsabilitățile părinților. În fine, în famiiliile sănătoase fiecare face greșeli; greșelile sunt permise. Perfecțiunea este intangibilă, nerealistă și cu potențial de epuizare și plictisire.

În același timp, fiecare familie are o istorie și un **ciclu de viață**. Famiiliile se dezvoltă precum individul. Ele traversează anumite etape previzibile și trebuie să răspundă anumitor cerințe și așteptări pe care le are din mediul social. Stresul apare atunci când resursele și abilitățile de adaptare ale familiei sunt inadecvate pentru a răspunde așteptărilor din mediul social.

Cicluul vieții de familie descrie modul în care familia se schimbă, trecând prin anumite etape predictibile de viață și a modului în care face față acestor schimbări predictibile. În faza de început, schimbarea este reprezentată de hotărârea a două persoane de a crea o familie, având propria ei identitate. Pentru a realiza aceasta, una dintre primele măsuri pentru cuplurile recent căsătorite este aceea de a-i exclude pe părinții lor din prim-planul familiei lor, recent

constituite. Generația vârstnică va fi inclusă în viața tinerei familii doar în limite rezonabile. Sentimentul primordial de loialitate al cuplului este acela de a se avea unul pe celălalt. În faza de mijloc a ciclului vieții de familie, schimbarea cheie pentru familie este aceea de a echilibra prioritățile din exterior (solicitările din viața profesională, cariera și succesul profesional) cu cele din interiorul familiei (creșterea copiilor, romantism, împlinire personală). În faza finală, principalele schimbări au de-a face cu moartea sau separarea.

Gândindu-vă la familia dvs, puteți răspunde la următoarele întrebări?

- În ce fază a ciclului vieții ei se află familia dvs.?
- Cu ce schimbări importante vă confrunțați acum?
- Care sunt rolurile diferite pe care fiecare din membrii familiei le joacă? Cum sunt aceste roluri interconectate?

Disfuncțiile familiei

Disfuncția familiei:

- este deseori un rezultat al neîndeplinirii sarcinilor de dezvoltare ale familiei, sarcini specifice fiecărui stadiu din ciclul vieții de familie. Schimbările din ciclul de viață al familiei reprezintă o sursă majoră de stres și dezechilibru pentru familie. Pe măsură ce familiile se dezvoltă, există o serie de sarcini care se cer a fi rezolvate; când o familie negociază rezolvarea acestor sarcini, atunci rolurile din familie și structura se schimbă cu succes. Când familia nu se adaptează sau nu se poate adapta la aceste schimbări, apar stresul și diferite simptome (depresie, anxietate, izolare, durere etc.). Problemele nu apar datorită dificultăților normale, ci din cauza unei nerezolvări cronice a problemelor de-a lungul timpului. Negarea nevoii de schimbare și tratarea dezvoltării normale a familiei ca pe o problemă sau lupta pentru perfecțiune reprezintă factori ai disfuncției familiei.

Disfuncția familială poate fi orice condiție care interferă cu funcționarea sănătoasă, normală a familiei. Majoritatea familiilor se confruntă cu circumstanțe stresante (moartea cuiva drag din familie, o boală gravă a unui membru al familiei etc.). Deseori, disfuncțiile familiale sunt relaționate cu situații sociale problematice cum ar fi șomajul, sărăcia, lipsa educației etc. Familiile sănătoase tind să se reîntoarcă la funcționarea normală după ce criza a trecut. În familiile disfuncționale, problemele tind să devină cronice și copiilor nu le mai sunt satisfăcute în mod optim nevoile. Modelele comportamentale negative ale părinților tind să devină dominante în viețile copiilor lor.

"Când am fost copil am fost ca un adult în miniatură. Găteam, spălam și mă asiguram ca frații mei să meargă la școală. Mama era mereu deprimată și stătea în pat. A fost internată în spitale de nenumărate ori. Cred că niciodată n-am fost cu adevărat copil. Azi, muncesc din greu, am foarte multe multe responsabilități și pun mare preț pe competență. În interiorul meu încă mă simt cu adevărat puștiit."

"Tatăl meu este alcoolic. Mi-a fost întotdeauna teamă să invit la mine alți copii din cauză că nu doream ca ei să vadă cum este familia mea. N-am fost niciodată cu adevărat apropiat de cineva, iar acum nu știu cum să-i las pe ceilalți să se apropie de mine. Nu știu cum să am o relație reușită. În marea parte a timpului mă simt destul de singur."

Când probleme și situații cum ar fi alcoolismul parental, boala psihică, abuzul asupra copiilor sau rigiditatea și controlul parental excesiv interferează cu funcționarea familiei, efectele asupra copiilor pot fi sesizate uneori după perioade mari de timp, după ce copiii au crescut și au părăsit familia lor cu probleme. Adulții crescuți în familii disfuncționale au dificultăți în formarea și menținerea unor relații intime, în menținerea unei stime de sine pozitive și în a avea încredere în alții. Acestora le este teamă să piardă controlul, neagă sentimentele și realitatea. (Vannicelli, 1989 apud Kansas State University, 1997).

Problemele familiale tipice sunt:

- Probleme maritale între soț și soție;
- Probleme relaționale între părinți și copii;
- Probleme personale ale membrilor familiei;
- Probleme cauzate de factori exteriori – venit insuficient, șomaj, condiții proaste de locuit, acces redus la alte necesități sau resurse, lipsa educației sau educația deficitară etc. În familiile cu risc deseori poate fi observată o combinație a problemelor cauzate de factori interiori și exteriori familiei.

PRINCIPIILE DE SUPTOR PENTRU FAMILIE APLICATE ÎN CADRUL SERVICIILOR SOCIALE

În țările dezvoltate, în cadrul sistemului de servicii publice adresate familiei, servicii ce vin în întâmpinarea nevoilor acesteia, s-au înființat și dezvoltat servicii de consiliere familială și de terapie de familie. (Mihăilescu în Zamfir C., Zamfir E., 1995) Aceste servicii orientate inițial fie asupra copiilor, fie asupra cuplului, pun astăzi accentul din ce în ce mai mare pe o abordare a familiei ca sistem, pe evaluarea integrată a problemelor și pe modul în care aceste probleme afectează relațiile și comportamentele din interiorul familiilor. Această abordare a problematicii familiei poate fi realizată prin servicii complexe furnizate de echipe multidisciplinare constituite din terapeuți de familie, medici, asistenți sociali, psihologi, juriști etc.

Principii

- Implicarea întregii familii, mai curând decât a membrilor individuali ai familiei
- Intervențiile asupra familiei vizează prevenirea abandonului copiilor în instituții
- Oferirea de servicii, formare și sprijin în scopul creșterii capacității familiei de a gestiona propriile sale funcții
- Oferirea de servicii, formare și suport pentru a crește abilitatea familiilor de a-și crește copiii
- Relația de bază dintre specialist și familie este una de egalitate și respect, iar centrarea este pe resursele familiei
- A căuta sprijin și informare este privit ca un semn al familiei puternice, mai curând decât ca pe un indicator al dificultății

CONSILIEREA FAMILIALĂ - INTERVENȚIE ÎN PRACTICA INTERPERSONALĂ CU FAMILIILE

Consilierea familială este un tip de serviciu social specializat, astfel încât ea nu poate fi realizată decât de specialiști formați în domeniul consilierii în asistența socială. Cu toate acestea, anumite tehnici ale consilierii familiale (interviul, genograma etc.) se pot constitui în instrumente utile în etapa de evaluare inițială a familiei în situație de risc în cadrul serviciilor sociale primare.

Ce este consilierea familială?

Consilierea familială reprezintă sprijinul social acordat familiilor care traversează o situație de criză, funcțională sau nu, situație ce reclamă mobilizarea resurselor individuale și sociale în scopul favorizării adaptării familiei la schimbare.

Consilierii familiari văd orice problemă din familie ca pe o problemă ce afectează întreaga familie și nu ca pe o problemă a unei părți, a unui membru individual din familie. Procesul de acordare a suportului social familiei este un proces de dezvoltare sau de restructurare a relațiilor din cadrul familiilor, ce se realizează în timp și prin acțiuni sistematice bazate pe anumite tehnici care să garanteze în final:

- relații interpersonale care să permită dezvoltarea deplină a capacităților membrilor familiei;
- promovarea bunăstării membrilor familiei în armonie cu nevoile lor;
- ameliorarea climatului familial, a comunicării perturbate, abordării și executării sarcinilor de rol, a funcționalității sistemului familial;
- ameliorarea problemelor ce afectează membrii familiei și care cer un efort de grup concertat pentru a fi rezolvate.

Obiectivele consilierii familiale

- rezolvarea eficientă a unor probleme ale vieții de zi cu zi cu care se confruntă familia;
- confruntarea cu situațiile de tranziție din ciclul de viață al familiei și facilitarea adaptării la schimbările impuse de acestea;
- ajutorarea indivizilor în a conștientiza anumite nevoi, emoții, gânduri negative, comportamente și situații problematice;
- ascultarea, înțelegerea și acceptarea sentimentelor de inadecvare ale persoanelor implicate în procesul de consiliere;
- identificarea cauzelor situațiilor problematice și a soluțiilor alternative la situația actuală;
- ajutor în depășirea situațiilor dificile inerente ciclului vieții de familie, însoțite de anxietate, frică, depresie, mânie, teamă, relații interpersonale disfuncționale, conflictuale etc.

Etapele consilierii familiale

1. Primul telefon. Scopul acestei faze este de a obține o cantitate minimă de informații și de a aranja o consultație pentru întreaga familie. Mijloacele prin care poate fi atins acest scop sunt ascultarea cu atenție a descrierii problemei, identificarea tuturor membrilor familiei sau a celor implicați, aranjarea primului interviu (când, data, cine, ora, locul), evitarea unei conversații prea lungi. În situația în care se evită angajarea altor membri, consilierul va spune că are nevoie de cât mai multă informație posibilă legate de problema ce afectează familia.

2. Primul interviu și construirea relației. Faza aceasta își propune ca scop clădirea unei alianțe cu familia, dezvoltarea unei ipoteze despre aspectele ce mențin problema curentă, stabilirea contactului cu membrii familiei, prezentarea consilierului, explicarea condițiilor de desfășurare a ședinței (durata ședinței, camera, scopul), repetarea pe scurt a ceea ce s-a aflat de la persoana care a telefonat, solicitarea punctelor de vedere, acceptarea fiecărei poziții. Ascultarea, pe rând, a propriilor opinii ale membrilor familiei, echilibru între căldură și profesionalism, realizarea unei genograme, dezvoltarea unor ipoteze despre cum ar putea fi implicați membrii familiei în problemă (cum au încercat s-o rezolve, observarea interacțiunilor), obținerea unor informații importante legate de soluțiile încercate, de cele care n-au reușit, tranzițiile din ciclul de viață la care familia nu s-a adaptat încă, centrarea pe punctele tari ale familiei, consilierul se menține curios și plin de respect, explorează procesele de interacțiune familială (întrebări circulare): ce o ține blocată pe familie? În final, consilierul face o recomandare familiei. (Nichols, Schwartz, 2001).

Evaluarea familiei:

Domenii majore ale familiei ce pot fi evaluate:

- * Problema prezentată;
- * Circuitul de referință și așteptările lor de la consiliere
- * Evaluarea contextului familiei (interpersonal și temporal)
- * Structura familială (subsistemele soți/părinți-copii, granițele acestora, rolurile din familie)
- * Faza ciclului de viață (etapă de tranziție în evoluția familiei?)
- * Modele comportamentale ale clienților;
- * Cum fac față situațiilor și persoanelor din afara familiei;
- * Starea mentală, emoțională și de sănătate a indivizilor (abuz de alcool, consum droguri?)
- * Violență domestică, abuz sexual, relații extramaritale
- * Condiții fizice, de mediu și economice ce afectează indivizii și familia;
- * Cum funcționează familia ca grup; comunicarea în familie
- * Competența de a rezolva probleme a clientului;
- * Metode de evaluare. Evaluarea documentelor.
- * Existența diversității factorilor culturali implicați

3. Intervenția. Este faza care își propune ca obiectiv inițierea și facilitarea schimbării situației clientului/familiei. După evaluarea și stabilirea obiectivelor se pune întrebarea: “Cum vom putea atinge aceste obiective?” Intervenția clientului trebuie să fie relaționată cu problema. (Hackney & Cormier, 2001), iar selectarea unei intervenții poate deveni un proces adaptativ. Deprinderile necesare pentru a iniția o intervenție includ:

1. Competență în realizarea intervenției;
2. Cunoștințe legate de utilizarea potrivită a intervenției;
3. Cunoașterea răspunsurilor tipice ale clienților;
4. Deprinderi de observare pentru a nota răspunsurile clientului.

4. Sfârșitul intervenției. Este faza în care consilierii se asigură că membrii familiei au învățat ceva despre felul în care să se descurce unii cu alții, fără ajutorul consilierului. Acest lucru se

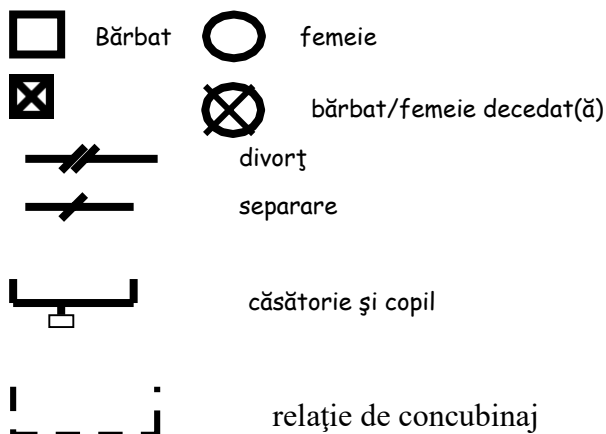
întâmplă atunci când problema pentru care au solicitat sprijin s-a rezolvat, când familia simte că a câștigat ceea ce dorea. În această fază, consilierul poate cere familiei să anticipeze unele schimbări viitoare sau recidivele unor situații problematice, făcându-i conștienți pe clienți că viața este o succesiune de probleme cu care trebuie să ne descurcăm. În final, după ce toți cei implicați admit că relația lor se încheie aici, consilierul își exprimă încrederea în abilitățile și forța familiei de a se descurca de acum înainte.

Genograma – instrument de evaluare a structurii și funcționalității familiei

Genograma este o tehnică utilizată în evaluarea situației problematice cu care o persoană sau o familie se confruntă. Ea presupune culegerea de informații cu privire la structura familiei și la relațiile dintre membrii afectați de problemă, fiind aplicată în etapa de evaluare și având rol de diagnostic social. Este realizată în scopul creării unei scheme a structurii și relațiilor din familia implicată în rezolvarea situației problematice, astfel încât să poată fi evaluate posibilele surse de sprijin din familie sau posibilele cauze ce au determinat sau menținut situația problematică. Pentru a fi realizată sunt utilizate simboluri specifice.

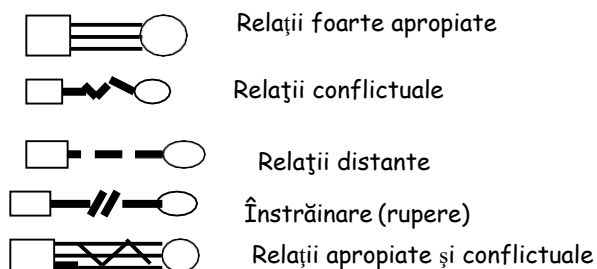
Lista de control

Structura familiei: simboluri

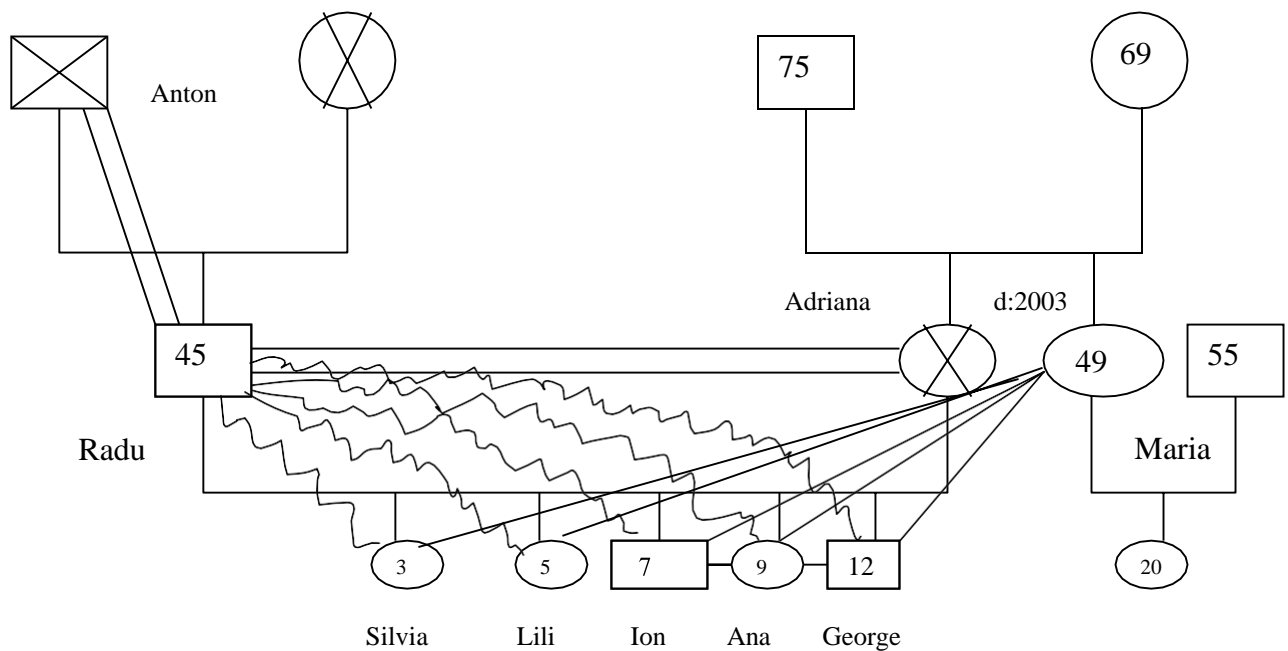


Functionarea familiei:

Modele de interacțiune intrafamilială



GENOGRAMA FAMILIEI G.



Asistentul social din cadrul serviciului de asistență socială a fost informat de către vecinul lui Radu că acesta își bate copiii în fiecare seară, iar copiii se tem să mai doarmă seara acasă; cei mai mici fug la vecini, iar cei mari pleacă la mătușa lor, Maria, în alt sat. În 2003 soția lui Radu, Adriana, a murit în urma unui cancer la 39 de ani. De când i-a murit soția, la care a ținut foarte mult, Radu își îngrijește singur cei 5 copii, ajutat doar de sora soției lui, Maria. Tot în anul 2003 îi moare și tatăl, în urma unui accident de mașină. Și de acesta Radu a fost foarte apropiat. Acum nu mai are serviciu și lucrează cu ziua prin sat; iar seara ajunge acasă de cele mai multe ori beat. De copii nu mai are grijă. Din cei trei copii de vârstă școlară, numai Ion mai merge la școală. George, 12 ani, și Ana, 9 ani, au grijă de frații mai mici (Silvia de 3 ani, Lili de 5 ani și Ion de 7 ani) și își petrec timpul cerșind pentru a cumpăra mâncare.

Bibliografie

- Carter, B., McGoldrick, M., 1989, *The Changing Family Life cycle*, 2nd ed., Boston, Allyn and Bacon, p. 3-25, p. 164-186.
- Fishman, H.C., 1988, *Treating Troubled Adolescents, A Family Therapy Approach. A handbook for the Caring Professions*, London, Basic Books, p. 82-223.
- McGoldrick, M., Gerson, R., 1985, *Genograms in family Assessment*, NY, Norton Publications, p. 125-145.

- Mihăilescu, Ioan, 1995, *Politici sociale în domeniul populației și familiei în Zamfir, Elena, Zamfir, Cătălin, (coord.), .Politici sociale. România în context european*, București, Ed. Alternative.
- Nichols, M.P., Schwartz, 2001, *Family Therapy. Concepts and methods*, 5th edition, Needham Heights. Ma., Allyn and Bacon Publishers.
- Hackney, Harold, L., L. Sherilyn, Cormier, *The Professional Counselor: A Process Guide to Helping*, 4th Edition. Allyn & Bacon, 2001.
- University Counseling Services, 1997, *Dysfunctional families: recognizing and overcoming their effects*, Kansas State University.

APLICAȚII ÎN PRACTICA ASISTENȚEI SOCIALE

OBIECTIVE:

1. identificarea etapelor intervenției în practica asistenței sociale;
2. realizarea de planuri de intervenție pentru diferite grupuri țintă;
3. înțelegerea rolului/oportunității trimiterii cazurilor către un alt specialist;
4. familiarizarea cu problematica specifică diferitelor grupuri țintă.

METODA DE LUCRU: grupe de lucru

Participanții la sesiunea de instruire vor fi împărțiți în grupuri de lucru de 4-5 persoane/grup.

Exercițiu X.1.

Tema exercițiului:

- Cu informațiile existente despre cazul dvs, identificați etapele de intervenție în asistență socială.
 - Realizați câte un plan de intervenție pentru fiecare caz în parte.
 - Identificați apoi acele aspecte pe care nu le-ați avut în vedere inițial (dacă există).
- Încercați același lucru pentru celelalte grupuri (cazuri).

Fiecare grup de lucru va delega un raportor, care va prezenta pe foi de flipchart concluziile la care s-a ajuns în plen. Fiecare prezentare nu poate depăși 5 minute.

Fiecare echipă poate primi două întrebări din partea celorlate grupuri de lucru, cu rol de clarificare.

DEZVOLTARE COMUNITARĂ

OBIECTIVE:

La sfârșitul acestor sesiuni, participanții:

1. vor putea descrie ce este aceea o comunitate;
2. vor avea noțiuni despre ce este aceea o problemă comunitară;
3. vor putea defini dezvoltarea comunitară;
4. vor putea aduce argumente în favoarea abordării participative;
5. vor avea noțiuni despre ce presupune motivarea / mobilizarea comunității;
6. vor putea descrie procesul de dezvoltare comunitară;
7. vor ști care este rolul asistentului social în procesul de dezvoltare comunitară.

MATERIALE NECESARE: Flipchart, videoproiector, laptop, “bulinuțe” adezive, markere de diferite culori.

Exercițiu XV.1.:

Scopul exercițiului: Identificarea și însușirea caracteristicilor abordării convenționale/ participative în dezvoltarea comunitară.

Metoda de lucru : grupe de lucru

Participanții la sesiunea de instruire vor fi împărțiți în grupuri de lucru de 4-5 persoane/grup.

Tema exercițiului:

- Identificați caracteristicile abordării participative/convenționale într-un proces de dezvoltare comunitară.
- Care sunt criteriile pentru alegerea unei probleme (comunitare) pentru fiecare din metodele de abordare?
- “Susțineți”, cu argumente, una dintre abordări.

Fiecare grup de lucru va delega un raportor care va prezenta în plen concluziile la care s-a ajuns. Fiecare prezentare nu poate depăși 5 minute.

Fiecare echipă poate primi două întrebări din partea celorlate grupuri de lucru, cu rol de clarificare.

Exercițiu XVI.1.:

Scopul exercițiului: Definirea rolului asistentului social într-un proces de dezvoltare comunitară.

Metoda de lucru : grupe de lucru

Participanții la sesiunea de instruire vor fi împărțiți în grupuri de lucru de 4-5 persoane/grup.

Tema exercițiului:

- Ce motivează/demotivează o comunitate să participe la un proces de dezvoltare comunitară?
- Care este inventarul aptitudinilor personale pe care un asistent social trebuie să le posede atunci când inițiază / facilitează un proces de dezvoltare comunitară?

Fiecare grup de lucru va delega un raportor care va prezenta în plen concluziile la care s-a ajuns. Fiecare prezentare nu poate depăși 5 minute.

Fiecare echipă poate primi două întrebări din partea celorlate grupuri de lucru, cu rol de clarificare.

□ **Despre comunități**

Pentru a înțelege mai bine termenul de "dezvoltare comunitară", trebuie explicate înainte câteva noțiuni legate de "**comunitate**": ce este de fapt o comunitate și ce caracteristici are ea.

Pe scurt, o comunitate este un grup social determinat prin limite geografice, cu interese sau valori comune.

Deci, *elementele-cheie* sunt:

- Situația în spațiu (poziția geografică);
- Preocupările comune;
- Credința în aceleași idei (valori, idealuri) împărtășită de membrii comunității.

Cele două întrebările care ajută la identificarea unei comunități sunt:

- Unde este situată?
- Ce preocupări/idealuri comune au membrii comunității?

Dezvoltând ideea, comunitatea poate fi privită ca "o formă complexă de organizare umană aflată la granița dintre formal și informal, concretizată prin relații sociale/interpersonale, stabilite între persoane care ocupă un spațiu precizat și între care s-a creat o concordanță de:

- Valori, atitudini (grijă socială, apartenență, cooperare, responsabilitate);
- Limbaj;
- Tradiții;
- Interese comune (bunăstare, sprijin, interese concrete de dezvoltare a infrastructurii, lucrări publice);
- Modele comportamentale (întrajutorare, voluntariat);
- Acțiune;
- Identitate (organizare în jurul unui principiu cultural-valoric, etnic)." (Zamfir, Zamfir, Dan, 2003)

Comunitățile sunt grupuri de dimensiuni relativ mici care locuiesc în același spațiu geografic (sat, oraș), cu membri care au un comportament asemănător, bazat pe un limbaj și tradiții comune și ale căror interese și identitate cultural-valorică sunt asemănătoare (cred în aceleași lucruri).

Dar, într-o comunitate pot apărea și *subgrupuri*. Ceea ce le diferențiază pe acestea de restul comunității este prezența sau absența unei anumite caracteristici legate de gradul de școlarizare, etnie, vârstă etc.

De **exemplu**, într-un sat din sudul țării se mută o familie de etnici maghiari care nu vorbesc foarte bine limba română. Modul în care ei vor fi tratați de comunitate, dacă ei vor fi acceptați și ajutați să se integreze sau, dimpotrivă, vor fi respinși, depinde foarte mult de cum privesc oamenii această situație (deci depinde de tradiție, de atitudini și de identitatea culturală). Ar trebui ei ajutați să învețe limba română? Copiii lor ar trebui lăsați să se joace cu ceilalți copii din sat?

Comunitatea se află la granița dintre formal și informal. Această caracteristică este dată de diferitele grupuri ce acționează într-o comunitate, așa-numiții "**actori sociali**". **Ei sunt cei ce iau deciziile cu privire la starea comunității sau care influențează membrii comunității în modul lor de a se comporta.**

Pe de o parte, trebuie luate în considerare instituțiile și reprezentanții lor (*actorii instituționali/persoanele oficiale*):

- primăria (primarul, secretara);
- poliția;
- dispensarul medical (medicul de familie, asistenta medicală);
- biserica (preotul);
- școala și grădinița (profesorul, educatorul);
- biblioteca și căminul cultural;
- Direcția Județeană de Sănătate Publică prin reprezentanții săi în unele localități- asistentul medical comunitar, mediatorul sanitar;
- organizațiile non-guvernamentale (ONG-uri);
- agenții economici.

Pe de altă parte, intervin *actorii individuali*. Ei sunt acei lideri informali, persoane care, fără să ocupe vreo funcție în administrație sau alt organ instituțional, au capacitatea de a influența membrii comunității- **de exemplu**, cei cu un nivel de studii mai ridicat sau cu o stare materială mai bună decât ceilalți membri ai comunității sau cei mai în vârstă.

NU TREBUIE să se înțeleagă că cele două categorii sunt în opoziție una față de cealaltă! Dimpotrivă, în cazul dezvoltării comunitare, ceea ce asigură succesul unui proiect (ducerea lui la bun sfârșit) este tocmai o bună colaborare a tuturor actorilor sociali implicați.

Dar, de unde se știe cum acționează aceste grupuri de interes?

Întotdeauna, pentru a-i identifica pe cei ce pot influența desfășurarea unui proiect de dezvoltare comunitară (și nu numai!), este bine de găsit răspunsurile la următoarele întrebări:

1. Cine ia deciziile?
2. Cine îi influențează pe cei care iau deciziile?
3. Ce persoane/instituții/organizații oferă finanțare?
4. Cine altcineva ar putea oferi finanțare?
5. Cine altcineva ar putea oferi alte resurse?
6. Cine este o persoană influentă în comunitate?
7. Cine / ce instituții sau organizații poate / pot reprezenta un obstacol?

Și, de fiecare dată, trebuie avut în vedere răspunsul la o a opta întrebare:

Care dintre persoanele pe care le cunosc mă poate ajuta să întâlnesc pe unul din cei de mai sus? (*Curs de formare pentru asistentele medicale comunitare, Modulul I, Ghidul formatorului, 2004, p. 10.*)

□ **Ce este o problemă comunitară?**

Problema comunitară este problema în jurul căreia urmează să fie concentrate atenția și eforturile comunității. În această situație, alegerea ei din multitudinea problemelor care pot fi identificate în interviurile din ușă în ușă este un proces foarte important.

ATENȚIE: Stabilirea priorităților se face de către comunitate și nu de către “specialist”. Rolul acestuia este acela de a se asigura că analiza problemelor se face prin participarea tuturor membrilor comunității și luându-se în calcul toate implicațiile posibile. Lucrătorul comunitar propune doar o metodologie de analiză a problemelor și implicațiilor lor fără a aduce argumente pro sau contra uneia dintre problemele analizate.

■ **Ierarhizarea problemelor**

Un aspect esențial este: cum află care este cea mai importantă problemă a comunității? În acest sens, se poate spune că cea mai importantă problemă este:

- problema care a fost indicată de cei mai mulți dintre membrii comunității. Ceea ce este important va fi semnalat de aproape toate persoanele intervievate.
- prima problemă la care se referă membrii comunității atunci când sunt întrebați. Ceea ce este important va fi semnalat înaintea aspectelor mai puțin relevante.

O metodă utilă din acest punct de vedere este notarea problemelor indicate de fiecare persoană cu care ați stat de vorbă. În final, analizând toate răspunsurile astfel obținute, veți avea o reprezentare clară a problemelor apărute în cadrul comunității și a importanței lor. Dintre toate, problemele a căror rezolvare are gradul cel mai înalt de utilitate sunt cele ce prezintă un grad mare de interes pentru comunitate, acestea fiind problemele capabile să coitalizeze comunitatea și să o determine să acționeze.

■ **Înțelegerea problemelor**

Unul dintre cele mai importante elemente în pregătirea proiectului îl constituie punctul de plecare: definirea problemei și analiza acesteia.

Multe proiecte de dezvoltare nu se ridică la înălțimea obiectivelor lor sau eșuează complet din cauza faptului că problema pe care caută să o rezolve:

- Nu este bine definită sau înțeleasă.
- Nu este percepută ca fiind o problemă de către un număr suficient de mare de persoane.
- Poate avea la origine cauze complexe de care nu s-a ținut seama în elaborarea planurilor și care nu vor fi, deci, avute în vedere de strategia aleasă.

Factul că așa se întâmplă se datorează câtorva motive previzibile:

- deseori, programele și strategiile sunt astfel concepute încât să corespundă dorințelor donatorilor și nu reprezintă rezultatul unei evaluări reale a necesităților.
- chiar dacă problema identificată reprezintă o prioritate a populației afectate, neglijăm deseori analiza în profunzime a multiplelor ei cauze fundamentale. Aceasta face ca soluțiile alese să poată trata un aspect al problemei, dar să nu poată rezolva problema în totalitate, sau mai rău, să genereze alte probleme.

Pentru a evita producerea unor astfel de erori e bine să se răspundă mai întâi la o serie de întrebări referitoare la acțiunea de identificare a problemelor:

1) Cine spune că este o problemă?

Dacă o campanie de sprijin caută să antreneze femeile în efortul de organizare comunitară pentru rezolvarea unei probleme atunci acestea sunt persoanele care trebuie să **DEFINEASCĂ** problema.

2) Pe cine afectează această problemă?

Cei care sunt cel mai direct afectați de o problemă sunt și cei care au cel mai mult de câștigat de pe urma unei soluții: prin urmare, ei au o mare importanță pentru eforturile organizatorice pe care le desfășurați.

3) Care ar fi soluția dorită de cei confrunțați cu această problemă?

Putem presupune că, din cauza faptului că un grup de persoane confruntate cu o problemă sunt neștiutoare de carte sau pasive, aceste persoane nu știu cum să își rezolve problema. Aceasta este o presupunere greșită. Oamenii știu care este genul de soluții care le-ar fi de cel mai mare folos. Deși s-ar putea să fie bine intenționată sau mai rapidă, decizia unui organizator din afara comunității ar putea fi inaplicabilă celor cărora le este destinată.

Mai mult decât orice, este importantă antrenarea comunităților sau a grupurilor cu care se lucrează în definirea și analizarea problemei, deoarece acesta este primul pas în dezvoltarea unei conștiințe civice. Înțelegerea cauzelor structurale ale problemelor existente constituie primul pas important în direcția opusă apatiei sau autoblămării care descurajează acțiunea.

Consultarea în vederea definirii problemei este o regulă de organizare eficace. Oamenii se vor simți mai importanți, vor căpăta încredere în ei și se vor implica mai departe în găsirea și aplicarea de soluții pentru problemele ce îi privesc.

Există mai multe modalități de consultare a grupurilor sau a persoanelor:

- Ancheta pe baza unui chestionar scris;
- Interviu sau întâlniri individuale (față în față);
- Evaluare participativă a nevoilor;
- Focus grup.

Fiecare dintre aceste metode are avantaje și dezavantaje care depind de auditoriul căruia i te adresezi, de informația pe care dorești să o obții și de implicarea și angajamentul pe care speri să le obții.

Procesul de consultare și evaluare este și un prilej de dezvoltare a unei conștiințe civice, de formare a unor grupuri, de educare și informare, de inducere a dorinței de acțiune.

Observația este esențială în evaluare sau consultare. Foarte multe se pot învăța din observarea vieții zilnice a persoanelor cu care vei lucra – cine este liderul lor și ce anume îi caracterizează? Care sunt relațiile dintre ei? Cum își rezolvă problemele? etc. Multe se pot afla și din modul de a răspunde la o întrebare. Chiar dacă cuvintele pot să nu trădeze furia, rușinea sau o altă emoție puternică, ochii și corpul pot dezvălui multe.

■ Analiza problemei

Are ca scop definirea clară a acesteia, găsirea cauzelor, delimitarea celor afectați și implicațiile asupra comunității. Aceasta trebuie făcută în același spirit participativ, pentru că este esențial pentru succesul proiectului ca problema să fie resimțită ca atare de o parte cât mai mare a comunității.

Oamenii au orgolii, ambiții care chiar dacă sunt latente sau nu au mai izbucnit de mult, pot fi “zgândărite” și folosite în scopul participării active.

Într-o întâlnire cu comunitatea, având stabilită oarecum problema principală, puteți invita fiecare persoană din încăperea să povestească o întâmplare referitoare la modul cum problema respectivă l-a afectat(-o) personal. Efectul este la fel de puternic ca în cazul anchetei pozitive, doar că acum poate degaja energii nebănuite. Frustrările, resentimentele, nevoile se canalizează într-o dorință comună de a îndepărta acea problemă care acum se dovedește că i-a afectat pe foarte mulți.

Momentul este propice pentru a cere soluții și pentru a stabili câteva acțiuni imediate, pentru că un rezultat palpabil a ceea ce pot face împreună reprezintă una din cele mai bune motivații.

- **Criterii pentru alegerea unei probleme care să fie rezolvată printr-o inițiativă comunitară**

O problemă “bine aleasă” trebuie să corespundă unora dintre criteriile de mai jos:

1) Rezolvarea ei să conducă la o îmbunătățire reală a vieții oamenilor.

Posibilitatea de a vedea și simți o schimbare concretă reprezintă cea mai bună motivare pentru oameni de a continua să participe. Exemple de îmbunătățiri reale sunt locuințe mai bune, căi de acces, mai mulți profesori etc. Exemple de schimbări care nu sunt vizibile la nivelul vieții oamenilor sunt reforma constituțională, o nouă lege a ONG-urilor etc.

2) Este ușor de înțeles – cauza este clară?

În cazul în care este vorba de o problemă mai complicată este foarte important modul în care o explicați. În general, cu cât este mai ușor de înțeles, cu atât șansele de implicare sunt mai mari.

3) Să dea oamenilor sentimentul puterii lor.

Oamenii trebuie să simtă că au câștigat sau că au jucat un rol esențial în efortul de organizare, de realizare a proiectului. Este nevoie de elaborarea unei strategii care să implice comunitățile sau grupurile locale de inițiativă în ședințe, întâlniri la nivel de autorități, trimiterea de scrisori, agitație în favoarea a ceea ce urmăresc etc. Reprezentanții ONG-urilor nu trebuie să fie singurii purtători de cuvânt vizibili. De fapt, cei care trăiesc în mijlocul problemei sunt și cei mai îndreptățiți să vorbească despre ea.

4) Urmările ei să fie grave și să afecteze multe persoane.

Astfel, un număr cât mai mare de oameni se va preocupa de problema respectivă și va face eforturi pentru rezolvarea ei.

5) Să ducă la crearea unor organizații și alianțe durabile.

Strategia comunității de rezolvare a acestei probleme trebuie să ofere ocazii de dezvoltare a unor legături între diverse grupuri și sectoare, pentru ca pe termen lung să dea oamenilor tot mai multă putere.

6) Să ducă la apariția de noi lideri.

Cea mai "bună" problemă este cea a cărei soluționare creează cele mai multe ocazii noilor lideri de a deveni purtători de cuvânt, coordonatori ai unor acțiuni specifice, planificatori etc., întrucât, cu cât mai mulți lideri vor câștiga experiență, cu atât va fi mai activă comunitatea și va putea să își rezolve mai bine problemele.

7) Planul de acțiune să aibă un obiectiv clar și un calendar precis.

În cazul în care rezolvarea problemei se prelungește, este important să existe posibilitatea de a sărbători micile victorii pentru ca ritmul campaniei de rezolvare a problemei să fie menținut.

8) Să existe resursele necesare pentru rezolvarea ei.

Trebuie făcut un inventar al resurselor existente și disponibile (bani, personal etc.), precum și al modalităților de obținere a celor la care în momentul de față nu avem acces.

9) Planul de acțiune să aibă sorți de izbândă (problema să poată fi rezolvată).

Succesul constituie cea mai bună motivație pentru participarea susținută a cetățenilor. Viața este suficient de grea pentru a-i mai adăuga încă un eșec. Dar, motivul pentru care acest criteriu este ultimul se datorează faptului că procesul de organizare dă multă satisfacție oamenilor, doar prin simpla experiență pe care o oferă, fără a pune în pericol victoria. Succesul sau insuccesul nu trebuie să fie determinant în alegerea unei probleme și a unei strategii – dar merită să fie luat în calcul.

O problemă bine aleasă este cea care întrunește majoritatea acestor criterii.

Utilizați acest inventar pentru compararea problemelor sau puteți elabora propriile dumneavoastră criterii pentru alegerea unei probleme.

Ce este dezvoltarea comunitară?

Definiție:

"**Dezvoltarea comunitară** poate fi definită ca un proces menit să creeze condițiile de progres economic și social pentru întreaga comunitate, cu participarea activă a acesteia și cu totala încredere posibilă în inițiativa comunităților" (O.N.U. 1955).

Tinând cont de particularitățile existențiale ale persoanelor dezavantajate, precum și de poziția marginală pe care acestea o ocupă în societatea românească, dezvoltarea comunitară pare a fi singura soluție care poate conduce către reabilitarea socio-economică. Integrarea/dezvoltarea eficace a persoanelor dezavantajate în sistemul social este împiedicată de factori structurali asupra cărora se poate acționa mai degrabă colectiv decât individual.

În acest sens, producerea bunăstării la un nivel satisfăcător nu poate fi realizată decât prin programe de reabilitare a condițiilor economice colective, iar pe de altă parte, prin mobilizarea unor resurse comunitare colective.

Astfel, termenul de **dezvoltare comunitară** se referă în principal la crearea/ refacerea/ reabilitarea condițiilor comunitare, care să facă posibilă reintegrarea comunității în circuitul global al unei bunăstări colective dezirabile.

În *plan secundar*, dezvoltarea comunitară se referă la constituirea unor mecanisme de mobilizare a resurselor comunitare care să conducă implicit la rezolvarea problemelor pe care comunitatea le poate avea la un moment dat.

Programele de dezvoltare comunitară au ca obiectiv nu numai realizarea unor bunuri de interes comunitar, dar și crearea capacităților de acțiune comunitară. Nu întâmplător, în teoriile actuale ale dezvoltării sociale, conceptul de *capital social* este extrem de utilizat. *El se referă la capacitățile de acțiune socială comunitară care reprezintă cu totul altceva decât capacitățile cerute de acțiunea economică în contextul economiei de piață.*

■ Cultura dezvoltării comunitare

Elemente cheie pentru dezvoltarea unei comunități:

1. Oamenii sunt interesați de bunăstarea comunității, au o identitate locală puternică. Cu cât oamenii sunt mai atașați de comunitatea în care trăiesc și le pasă de ceea ce se întâmplă în jurul lor, cu atât ei se vor implica mai mult.
2. Oamenii au o viziune a ceea ce ar putea fi. Oamenii caută în permanență căi de îmbunătățire a vieții comunității și nu se mulțumesc cu ceea ce există deja. Au un ideal pe care încearcă să îl urmeze.
3. Sentimentul responsabilității. Oamenii consideră că și ei trebuie să fie responsabili pentru dezvoltarea comunității lor, nu doar administrația locală. Sentimentul responsabilității este cel care îi transformă pe oameni din cetățeni pasivi în cetățeni activi.
4. Încrederea în sine. Oamenii au convingerea că pot schimba lucrurile din comunitate.
5. Încrederea în ceilalți. Este atitudinea care permite membrilor unei comunități să colaboreze.

Toate acestea sunt elemente ale *culturii dezvoltării comunitare*, care permit unei comunități să caute și să provoace oportunitățile de dezvoltare. Toate acestea definesc o comunitate puternică, activă, unită și perseverentă, elemente care îi pot asigura reușita în toate problemele abordate.

Orice proces de dezvoltare comunitară trebuie să fie centrat pe crearea de capacități locale, crearea unei culturi a dezvoltării, a unei gândiri strategice.

□ Abordări ale programelor de dezvoltare comunitară

Abordarea convențională	Abordarea participativă
<p>Organizații guvernamentale, ONG-uri, finanțatorii externi decid în locul membrilor comunității.</p> <p>➤ Imaginea percepută de cei care decid este aceea că:</p> <ul style="list-style-type: none">- membrii comunității nu știu ceea ce este important pentru ei- membrii comunității nu știu să își rezolve problemele. <p>➤ Persoane “specializate” trebuie să convingă membrii comunității că:</p> <ul style="list-style-type: none">- este benefic pentru ei- comunitatea este a lor- trebuie să aibă grijă de proiect- trebuie să participe	<p>Membrii comunității sunt implicați de la început:</p> <ul style="list-style-type: none">- gândesc- analizează- planifică- conduc- implementează- monitorizează- evaluează <p>Prin implicarea lor, membrii comunității vor fi motivați:</p> <ul style="list-style-type: none">- vor vedea beneficiul- se vor simți capabili- se vor simți responsabili- vor găsi soluții- vor crede că este posibil

■ Caracteristicile abordării participative

- centrată pe crearea de capacități locale de identificare și rezolvare a nevoilor și nu pe furnizarea de soluții;
- este pozitivă – valorizează membrii comunității;
- îi face pe oameni să conștientizeze capacitățile și resursele comunității.
- pune oamenii în centrul acțiunii;
- vizează un impact pe termen lung și foarte lung.

■ De ce abordare participativă?

Definiție:

Abordare participativă - mod de acțiune prin care se acordă prioritatea rolului activ al beneficiarilor. Este un proces prin care beneficiarii direcți își asumă responsabilitatea pentru desfășurarea activităților și participă activ la toate fazele acestuia. Totodată, reprezintă și un mecanism de învățare pentru membrii comunității.

Dezvoltarea trebuie să fie un proces echitabil din punct de vedere social, vizibil din punct de vedere economic și nevătămător pentru mediul înconjurător. Pentru aceasta, membrii comunității trebuie să fie plasați în centrul proceselor de planificare și de luare a deciziilor.

Un proiect de tip participativ poate ajuta la descătușarea energiilor latente ale oamenilor și, de asemenea, poate contribui la atingerea scopului de a realiza o dezvoltare durabilă. Experiența a demonstrat că oamenii își pot elabora propriile alternative de dezvoltare dacă sunt lăsați să ia propriile decizii în direcțiile care îi privesc. Dacă sunt sprijiniți, ei își pot crea chiar și propriile resurse.

Modelele tradiționale de dezvoltare lucrează în mare măsură cu “nevoile resimțite”. Crearea unor noi nevoi este de asemenea necesară pentru asigurarea dezvoltării, mai ales în comunitățile cu venituri foarte scăzute.

Exemplu: În faza inițială a unui program de dezvoltare inițiat de o organizație din străinătate, oamenii săraci nu au resimțit nevoia/necesitatea de a fi vaccinați, lucru care, însă, ar fi putut salva viețile multora dintre copiii lor. Ei nu s-au gândit nici la faptul că, dacă ar dispune de conducte pentru irigații care să fie proprietatea lor, și-ar putea crește veniturile, ar deveni proprietari ai unor echipamente de producție și ar exercita controlul asupra unuia din factorii esențiali care determină producția agricolă – apa. Cu ajutorul primit pentru conștientizarea nevoilor, ei au transformat cele două componente în nevoi resimțite.

Durabilitatea trebuie să fie scopul oricărui efort de dezvoltare care are ca țel îmbunătățirea calității vieții oamenilor. Multe proiecte s-au încheiat de îndată ce s-a retras susținerea donatorilor sau a încetat funcționarea organizațiilor de intervenție, deoarece nu s-a acordat importanță dezvoltării capacității oamenilor și organizării lor.

■ Niveluri de participare/implicare a comunității în procesul de dezvoltare comunitară

1. **Informare** – membrii comunității sunt informați de către operatorii unui proiect asupra acțiunilor sau proiectelor care se vor derula în comunitate.

Difuzarea informațiilor este o formă scăzută de participare, dar poate avea un impact pozitiv asupra rezultatelor proiectului, în măsura în care aceasta ajută oamenii să înțeleagă ce se va întâmpla și să poată realiza mai bine sarcinile lor.

2. **Consultare** –membrii comunității nu sunt doar informați, ci sunt și consultați, li se cere părerea asupra unor probleme cheie din comunitatea lor.

Nivelul participării crește. Se oferă membrilor comunității ocazia, în special pentru cei dezavantajați, să discute și să ofere informații și răspunsuri operatorilor de proiect, pe care aceștia le pot lua în considerare pentru a regândi și ajusta proiectul.

3. **Participarea la luarea deciziilor** – membrii comunității au rol în procesul de luare a deciziilor în privința planificării și a modului de punere în aplicare a proiectului.

Nivelul participării este mai înalt. Membrii comunității sunt cei care iau deciziile sau deciziile sunt luate de către membrii comunității împreună cu alții (reprezentanți ai unor organizații, ai administrației locale, ai unor instituții publice, ai unor parteneri).

4. **Implicarea membrilor comunității în acțiunile de elaborare/implementare a « soluțiilor »** – membrii comunității iau inițiativa în identificarea unor căi de dezvoltare a comunității și în găsierea unor modalități de rezolvare a problemelor locale. Inițiativa implică o mare încredere în propriile forțe/capacități.

Când oamenii sunt în măsură să ia inițiativa, gradul de participare atinge maximul. Există o diferență mare între capacitatea de a acționa și a lua decizii în privința propunerilor pentru dezvoltarea comunității, pe care le face o organizație externă satului, și capacitatea de a iniția acțiuni pe cont propriu, de a planifica propriile proiecte și de a hotărî ei înșiși.

■ Rezistența la schimbare

Orice proiect de dezvoltare comunitară presupune realizarea unor schimbări la nivel local. Orice schimbare crează o stare de incertitudine la nivelul membrilor comunității și implică o reacție de rezistență la schimbare care face ca oamenii să nu participe. De unde vine această rezistență la schimbare?

➤ **lipsa de informații** - oamenii nu au informații despre coordonatele schimbării; beneficiile pe care “schimbarea” le presupune. Oamenii acceptă mult mai ușor un fapt pe care îl cunosc și îl înțeleg. Informarea cea mai bună apare atunci când comunitatea este cea care generează informația. Cel mai bine cunoști ceea ce faci tu însuși.

Remediu: comunitatea este cea care generează informațiile. Dacă procesul este gestionat în totalitate de către comunitate atunci această problemă este anulată.

➤ **oamenii nu pot controla sensul schimbării**, nu au posibilitatea să-și spună părerea cu privire la sensul și natura schimbării. Oamenii acceptă mai greu o schimbare pe care nu o pot controla. Schimbarea într-o comunitate este cu mult mai rău acceptată și valorizată dacă vine din afară decât dacă este generată din interior.

Remediu: comunitatea este cea care ia decizii și stabilește cursul schimbării.

➤ **ignorarea tradițiilor și realităților existente.** Oamenii acceptă greu sau resping acțiunile care contravin tradițiilor și obiceiurilor existente.

Remediu: cei care cunosc cel mai bine realitatea existentă sunt membrii comunității. Numai ei pot gândi un plan de acțiune care să aibă în vedere elementele esențiale, definitorii ale comunității, care să țină cont de tradițiile existente, astfel încât să se asigure o dezvoltare organică a comunității.

- **percepția schimbării** ca fiind generată de interese personale și nu de cerințe obiective generale.

Remediu: implicarea întregii comunități evită posibilitatea de control din partea unor indivizi singurari.

- **natura problemei** în jurul căreia se derulează întreg procesul de dezvoltare comunitară. Oamenii nu sunt interesați de probleme pe care ei nu le resimt ca stringente.

Remediu: cei care pot spune care este problema, necesitatea cea mai stringentă sunt doar membrii comunității.

Toate aceste bariere pot fi depășite prin utilizarea unei practici participative.

Schimbarea este mult mai ușor acceptată atunci când vine din interior decât atunci când este controlată din afară.

□ Motivarea comunității - Stimularea activismului local

Definiție:

Motivarea presupune găsirea mijloacelor prin care membrii comunității pot fi stimulați să participe pozitiv și eficient la schimbarea propriei comunități. Esențial este să se găsească acele mijloace prin care necesitățile și motivele individuale sunt legate de obiectivele comunității. Motivarea înseamnă legarea interesul propriu al participanților de interesul colectiv, a-i face pe oameni să conștientizeze faptul că își pot îmbunătăți viața lucrând împreună. Oamenii participă într-un proiect atunci când sunt valorizați, când experiența lor este utilizată și când vocea lor este auzită.

■ Ce determină o comunitate să participe la procesul de dezvoltare comunitară?

- să vadă rezultatul și să-l considere avantajos	Obiective concrete tangibile; programați acțiuni simple chiar de la prima întâlnire comunitară; obiective cât mai diverse și mai concrete. Comunitatea tinde să-i urmeze pe lideri dacă vede că aceștia au succes.
- să se simtă capabilă	Sărbătoriți orice victorie; ancheta pozitivă ; rememorați experiențe pozitive anterioare ; obiective simple și concrete. Încrederea în sine se construiește treptat din succes în succes. Începeți organizarea comunității în jurul unor nevoi tangibile, rezolvabile.
- să se simtă responsabilă	Ajutați comunitatea să conștientizeze faptului că este problema tuturor și că stă în puterea lor să o rezolve. Așteptând ca altcineva să intervină nu au nimic de câștigat. Încercând să schimbe ei lucrurile nu au nimic de pierdut.
-posibilitatea de a elabora soluții	Să lași în mâinile lor luarea deciziilor. Comunitatea participă mai bine la acțiunile decise de membrii ei decât la acțiuni decise doar de un grup mic.
-să aibă o viziune despre ceea ce ar putea deveni comunitatea	

■ Ce demotivează comunitatea?

- interferențele politice (Ex : promisiunile neonorate de către diverși candidați)
- proiectele impuse (oamenii să se simtă doar instrumente într-un plan mai mare elaborat și decis de alții)
- resurse inadecvate (abordarea de la început a unei probleme complexe care necesită timp mult și resurse considerabile demotivează comunitatea. Oamenii doresc rezultate vizibile cât mai rapide pentru a le spori încrederea)

Exemple de abordări sau stiluri de facilitare ce demotivează oamenii:

- întârziind tot timpul la întâlnirile cu ei;
- țipând;
- făcând pe cineva “prost”;
- necerându-ți scuze;
- ocupând prea mult din timpul lor;
- dând prea multă informație;
- arătând neinteresat;
- cicălind întruna;
- citind de pe foi;
- vorbind prea mult și fără substanță;
- **promițând ceva fără ca mai apoi să te ții de cuvânt.**

■ Recomandare privind motivarea comunității:

„Opt pași” pentru mobilizarea/motivarea comunității

(Ghid adaptat după *MOBILIZATORUL*, Buletinul Universității Johns Hopkins - Serviciul de comunicare pentru populație, Grupul pentru mobilizarea comunității, Iunie 1999 – Vol. 1: nr. 1 apud *Curs de formare pentru asistentele medicale comunitare, Modulul I, Ghidul formatorului*, 2004, p. 15-17.)

1. Primul pas în mobilizare este identificarea nevoilor, nu a problemelor. Dacă nu există nici o nevoie atunci nu este nici o problemă. **Problema** este obstacolul în calea satisfacerii nevoilor. Folosiți o abordare interdisciplinară care să poată oferi soluții din cât mai multe puncte de vedere.

2. Responsabilitățile grupului și indivizilor trebuie **distribuite și definite** clar și adecvat.

Acțiunile trebuie **planificate** în detaliu.

3. Resursele interne ale comunității (financiare, umane etc.) reprezintă un important atu, în timp ce resursele externe sunt un punct de sprijin. Ele trebuie **identificate și exploatate**.

4. Toate activitățile de mobilizare trebuie investigate, evaluate și monitorizate; acestea nu sunt activități separate, ele reprezintă componente importante ale unui proces în desfășurare. Rezultatele investigațiilor, evaluărilor și monitorizării trebuie să fie obiectul reflecției și conversației în comunitate.

5. Important este dialogul în comunitate. Negocierile și realizarea consensului pot fi atinse eficient prin dezvoltarea de rețele și alianțe.

6. Nu trebuie neglijată istoria comunității în procesul de dezvoltare. Membrii comunității pot învăța din experiența trecută și pe măsură ce își rezolvă cu succes problemele, propriile lor abilități și stima de sine se dezvoltă.

7. Oamenii fără prejudecăți pot să inoveze și să fie realiști. Este bine să se ia în considerare diferențele individuale și de grup, care garantează independența, favorizează creativitatea, exprimarea de sine și inițiativa.

8. Succesele/Victoriile comunității, fie ele modeste sau decisive, trebuie sărbătorite. Aceasta va da încredere grupului și va îmbunătăți relațiile sociale.

Asistentul social / lucrătorul comunitar trebuie să ajute comunitatea să gândească, să analizeze, să decidă singură. Pentru asta trebuie să se obișnuiască să le pună întrebări pentru a-i face să se gândească la problemele lor și la ceea ce pot face singuri. Poate folosi ca stimuli: reprezentări vizuale, împărțirea pe grupuri, întrebări cheie, jocuri de rol, exerciții de simulare.

Important este ceea ce comunitatea cunoaște, crede, înțelege și face. Nu este important ce spune sau face instructorul în timpul întâlnirilor, ci ceea ce comunitatea va face după întâlnire.

□ Organizarea comunitară

Definiție:

- procesul propriu-zis de dezvoltare comunitară în urma căruia se creează capacități locale.

Lucrătorul comunitar lucrează în primul rând cu grupul de lideri identificați în etapa anterioară încercând să le transfere acestora abilități și cunoștințe necesare inițierii și derulării de activități. În lucrul cu comunitatea, facilitatorul acordă asistență pentru dobândirea unor experiențe pozitive. Aceste experiențe reprezintă modalitatea prin care comunitatea își dezvoltă capacitățile de acțiune și este stimulată.

Obiective	Metode
1. Analiza problemelor, ierarhizarea lor, elaborarea de planuri de acțiune și implementarea lor cu succes. 2. Antrenarea/motivarea liderilor 3. Întărirea coeziunii și formarea unei echipe. 4. Crearea de capacități.	- întâlniri de lucru ale grupului de inițiativă - întâlniri comunitare - acțiuni comunitare de succes

■ Etapele parcurse în procesul de dezvoltare comunitară:

Etape	Obiective
1. Organizarea de discuții de grup în comunitățile de persoane dezavantajate, pentru testarea intențiilor de asociere în vederea organizării	- integrarea lucrătorului în comunitate - prezentarea dv. și a scopului pentru care vă aflați în comunitate; - explorarea viziunii membrilor comunității (identificarea nevoilor); - generarea unei stări de optimism și încredere prin anchete pozitive. - identificarea liderilor.
2. Selecția inițiativelor/problemelor prioritare	- selectarea inițiativelor prioritare pentru comunitate și care pot fi realizate în cel mai scurt timp. - moderare pentru definirea priorităților, analiza

	<p>problemelor, planificarea acțiunilor, derularea de acțiuni, rezolvarea conflictelor, redactarea proiectelor etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - motivarea comunității - întărirea capacităților locale, crearea de abilități pentru rezolvarea problemelor. - întărirea coeziunii comunității.
3. Împărțirea rolurilor, responsabilităților pe fiecare domeniu identificat	<ul style="list-style-type: none"> - evaluarea motivațiilor, intereselor și a competențelor reale ale comunității. - dezvoltarea unei viziuni asupra procesului de dezvoltare comunitară; - pregătirea unui plan de măsuri. - transferarea de abilități de leadership participativ. - implicarea lor în organizarea și managementul proiectului prin investirea cu încredere (crearea unei atitudini constructive)
4. Estimarea contribuțiilor în cadrul proiectului	<ul style="list-style-type: none"> - controlul comunității asupra grupului de inițiativă (monitorizare); - evaluarea acțiunilor întreprinse; - stimularea comunității; - întărirea coeziunii comunității. - participarea activă în gestionarea proiectului.

Etapă de *scriere a proiectului* apare în fiecare dintre activitățile desfășurate în etapele de mai sus.

□ Rolul asistentului social

Asistentul social are un rol activ în special în primele etape ale procesului descris. În tot acest timp are loc un transfer de cunoștințe și abilități dinspre lucrător către lideri, iar ultima etapă menționată este momentul în care rolul activ al facilitatorului începe să se diminueze, fiind preluat de către liderii comunitari.

Acest “transfer” este extrem de important deoarece scopul facilitării comunitare este acela de a ajuta la crearea unei comunități organizate și dinamice, capabilă să își identifice problemele și să le rezolve singură. Rezultatul muncii lucrătorului este o comunitate ce își poate identifica singură nevoile precum și metodele de rezolvare a acestora, conștientizându-și și totodată puterea și dezvoltând spiritul comunitar în interiorul său. Ca urmare, facilitatorul este o persoană ce trebuie să fie gata să se integreze în comunitatea în care va lucra, pregătit să înțeleagă cultura acesteia și să îi ajute pe membrii și liderii săi.

■ Abilități de facilitare

Asistentul social trebuie să aibă sau să își dezvolte o serie de cunoștințe precum și deprinderi necesare în acest tip de muncă. Având în vedere pașii pe care îi presupune acest proces, un bun asistent social comunitar trebuie să aibă:

- I. cel puțin cunoștințe de bază legate de comunicare și abilitatea de a comunica eficient;
- II. cunoștințe despre dinamica grupului, abilitatea de a lucra cu grupuri;
- III. cunoștințe legate de întâlnirile eficiente, abilitatea de a organiza aceste întâlniri.
- IV. noțiuni legate de motivație;

- V. abilitatea de a transmite cunoștințe;
- VI. cunoștințe legate de planificare;
- VII. noțiuni legate de structura procesului de facilitare comunitară;
- VIII. încredere în capacitatea membrilor comunității de a rezolva nevoile;
- IX. cunoașterea particularităților existențiale ale comunităților de persoane dezavantajate.

Pe scurt, un asistent social trebuie să aibă un minim de cunoștințe teoretice legate în special de *comunicare, planificare, organizare*. Există o serie de alte elemente ce pot fi de asemenea listate, utile pentru activitatea lucrătorului. Toate acestea sunt continuu îmbunătățite prin studiu și mai ales prin noi experiențe, fiecare comunitate având caracteristici diferite.

Așa cum subliniam încă de la începutul acestui capitol, un moment de cotitură îl reprezintă perioada de transfer al cunoștințelor către lideri. Acest proces (și mai precis succesul lui) ne asigură că dezideratul dezvoltării comunitare - organizarea comunității prin metode participative - va fi înțeles, adoptat și utilizat de către acea comunitate, prin liderii săi. Acest lucru presupune din partea asistentului social abilitatea de a-și abandona treptat poziția inițială în comunitate - care implică un rol mai activ - în favoarea celei de observator și "mentor" sau altfel spus "persoană resursă" pentru liderii pe care îi formează.

Dar, de-a lungul procesului, pot apărea și o serie de "capcane".

Iată câteva răspunsuri la ele:

1. Să evite tentația de a oferi el răspunsurile la întrebările comunității.
2. Să fie atent pentru a putea identifica momentele în care oamenii nu mai sunt orientați către rezolvarea problemei ci doar "discută".
3. Să atragă atenția asupra acestor momente cu tact, fără a ofensa.
4. Abilități de organizare.
5. Abilități de ascultare.
6. Observarea mesajelor nonverbale.
7. Abilitatea de a pune întrebări.
8. Gândire ordonată, capacitate de sintetiză.

■ Contribuția la realizarea unor obiective punctuale

Contribuția are câteva principii ce trebuie să fie respectate sub denumirea de "principiile contribuției stimulative":

1. **Contribuție universală într-un proiect de dezvoltare comunitară:** toți membrii comunității trebuie să aibă o contribuție financiară sau în natură- munca sau alte forme de activitate în folosul comunității.
2. **Contribuția după posibilități:** contribuții mai mari la resurse mai mari, contribuții mai mici la posibilități mai mici.

■ Tipuri de resurse ce pot fi folosite ca și contribuții

Resursele comunitare

În cadrul unui proiect de dezvoltare, un capitol important este reprezentat de **resursele** avute la dispoziție de către comunitate. De altfel, acestea reprezintă baza de la care

se pleacă atunci când de construiește un plan de acțiune pentru soluționarea unei probleme existente, pentru satisfacerea unei nevoi resimțite de comunitate.

Resursele pot fi grupate în mai multe categorii:

(Zamfir, 2000, p. 22-23.)

a. Resurse financiare. Sunt situații în care proiecte de interes comunitar nu pot fi rezolvate din lipsă de resurse individuale și statale. O comunitate, de exemplu, nu poate amenaja un sistem normal de drumuri, poduri, rețele de comunicare, datorită finanțării limitate primite de la bugetul național. Deși fiecare membru al comunității are nevoie de o asemenea infrastructură, nici unul nu are resursele individuale necesare pentru a o realiza. De aceea, cumularea resurselor individuale ar putea reprezenta o soluție sau cel puțin o parte a soluției.

b. Resurse de muncă. Există frecvent situații în care comunitățile, atât membrii lor cât și ele însele, nu dispun decât de resurse financiare limitate. Există, însă, în orice comunitate o disponibilitate, adesea nebănuită, a resurselor de muncă. Oamenii nu au bani să contribuie dar pot să muncească pentru rezolvarea unor obiective comunitare.

c. Resurse naturale. De multe ori comunitățile dețin în proprietate colectivă o serie de resurse naturale care nu sunt rentabile pentru a fi exploatare în sistemul economiei de piață dar pot fi utilizate pentru realizarea unor obiective de interes local, cum ar fi: lemnul, piatra, apa etc.

d. Resurse de solidaritate. Fiecare persoană este caracterizată într-o anumită măsură de un spirit de solidaritate, de întraajutorare. Această calitate poate fi pusă în folosul comunității.

e. Resurse de capacități. În orice comunitate există o gamă largă de capacități profesionale care pot fi utilizate în programele de interes comunitar. Inițiativa și inovația individuală răspund prompt necesităților colective în cadrul unor acțiuni competente.

□ În loc de încheiere

Dacă la început, dezvoltarea comunitară părea o soluție pentru lumea a treia, orientarea actuală spre descentralizare a transformat-o în soluția revigorării, dezvoltării socio- economice a categoriilor defavorizate.

Bibliografie

- Zamfir, Elena, Zamfir Cătălin, Dan, Adrian, *Dezvoltare comunitară- suport de curs-*, Univ. din București, Fac. de Sociologie și Asistență Socială, București, 2003.
- *Curs de formare pentru asistentele medicale comunitare, Modulul I, Ghidul formatorului*, elaborat de Min. Sănătății IOMC-UMP, JSI/USAID, UNFPA, [București], 2004, Secțiunea 2 Profilul comunității, p. 10.
- Zamfir, Elena, Dezvoltarea comunitară – sursă a bunăstării colective, în Zamfir, Elena, coord., *Strategii anti-sărăcie și dezvoltare comunitară*, Ed. Expert, București, 2000, p. 22-23.

EXERCIȚII DE GRUP PREZENTAREA REZULTATELOR

Pentru acest exercițiu final veți lucra în grupe de câte 5 cursanți. Este un exercițiu care va necesita aplicarea în practică a cunoștințelor, valorilor și abilităților dobândite în cadrul acestui seminar.

1. Alegeți o problemă socială care ar necesita intervenția asistenței sociale. Pe cât posibil, selectarea acestei probleme sociale să fie relevantă pentru activitatea curentă a participanților. Fiecare grup va alege o problema socială diferită.

2. Realizați un portret, o “tipologie” posibilă a clienților/cazurilor care se confruntă cu problema selectată:
 - localizare urban-rural
 - mediu familial
 - tip de familie
 - vârstă
 - condiții materiale
 - nivel de educație
 - stare de sănătate.

Bazați-vă pe experiența acumulată până acum în munca dvs. În cazul în care nu aveți prea multe cunoștințe în domeniu, folosiți-vă imaginația (nu mai mult de 5 tipuri posibile).

3. Identificați principalele tipuri de intervenție sau metode de lucru ce ar putea fi utilizate de către asistentul social. Specificați ce presupune fiecare dintre ele.

4. Identificați toate instituțiile publice și organizațiile neguvernamentale care se ocupă de soluționarea acestui tip de problemă.

5. Specificați:
 - care sunt atribuțiile, responsabilitățile acestor instituții;
 - identificați resursele (materiale, financiare, umane) acestor organizații;
 - descrieți modul de lucru al acestor organizații.

6. Identificați elementele de natură juridică ce se pot aplica în cazul problemei sociale abordate: legi, decrete, hotărâri de guvern etc.

7. Încercați să analizați critic aceste elemente legislative din punctul de vedere al aplicabilității lor pentru asistența socială în general și pentru cazul ales în special. Ce anume credeți ca ar trebui îmbunătățit în aceste legi?
8. Prezentați propria perspectivă asupra rezolvării problemei sociale selectate, urmărind:
 - modalități practice de rezolvare;
 - resurse materiale necesare;
 - resurse financiare necesare;
 - resurse umane necesare, inclusiv necesitățile de formare profesională;
 - puncte tari și puncte slabe, etc. .
9. Prezentați grupului reunit rezultatele muncii grupului vostru.

EVALUAREA INDIVIDUALĂ A PARTICIPANȚILOR ȘI EVALUAREA FINALĂ A CURSULUI

Întocmiți un plan de acțiune privind modul în care vă gândiți să aplicați cunoștințele și abilitățile dobândite în urma acestui curs de formare, în activitatea dumneavoastră zilnică, ca asistent social. – durata 30 min.

Fiecare cursant trebuie să elaboreze un plan de acțiune. (pot fi revăzute materialele primite și notele de curs)

- a. Cum veți aplica cunoștințele și abilitățile dobândite, la nivelul autorității locale (primărie, consiliu județean...)?
 - Ce fel de susținere aveți în cadrul instituției pentru a le implementa?
 - Aveți un plan de acțiune specific pe care doriți să îl implementați?
 - Pot fi anumite obstacolele care să împiedice implementarea acestui plan la nivelul autorității locale? Dacă da, cum le puteți depăși?
 - Aveți vreo posibilitate de a coopera cu alte comune, orașe sau furnizori de servicii în elaborarea de planuri?

- b. Cum veți aplica abilitățile și instrumentele de lucru dobândite pe parcursul sesiunii de formare în munca dumneavoastră cu beneficiarii:
 - Care ar fi situația ideală și care sunt resursele disponibile? Cum ați putea să le îmbunătățiți?
 - De ce ați avea nevoie pentru a aplica abilitățile pe care le-ați dobândit? Care ar fi diferența pe care beneficiarii ar resimți-o dacă ați lucra în acest mod?

Creați un plan de acțiune etapă cu etapă.

Încercați să gândiți o situație a beneficiarilor cu care lucrați și modul cum prin aplicarea acestor abilități și instrumente situația acestor beneficiari se va modifica după utilizarea acestora.

Succes în activitatea dumneavoastră ca asistenți sociali !!!