

КОЛЕКТИВНЕ НАСНАЖЕННЯ І САМООРГАНІЗАЦІЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Наснаження (англ. empowerment), у процесі якого люди здобувають більший контроль над своїм життям самостійно або за допомогою інших, належить до тих понять, довкола яких точаться дискусії науковців різних галузей знань та практиків. У статті розглянуто особливості колективного наснаження (наснаження громади). На основі проведених інтерв'ю та вивчення літератури визначено методи колективного наснаження територіальних громад.

Ключові слова: громада, наснаження, колективні дії, самоорганізація громади.

Постановка проблеми

В Україні зруйновано традиції взаємодопомоги, соціальної довіри і взаємоконтролю. Самоврядування в сучасних українських територіальних громадах мало спирається на ініціативу мешканців, використовує переважно державно-адміністративні важелі управління. За оцінкою Н. Ільченко [3], рівень організаційного розвитку територіальних громад та їхній рівень соціального капіталу є низькими, рівень залучення населення до життя громади характеризується «відсутністю участі» та «видимістю участі». Загалом, не можна не погодитися з висновками автора стосовно недосконалого комунікаційного зв'язку між органами місцевого самоврядування та членами територіальної громади з питань інформування, консультування, залучення до прийняття рішень та контролю за їх виконанням. З огляду на це актуальними питаннями є активізація мешканців територіальної громади та їх самоорганізації. Однією зі стратегій самоорганізації громади можна вважати наснаження, що й зумовлює науковий інтерес до вивчення цього феномену, його теоретичного обґрунтування та практичного застосування.

Аналіз останніх публікацій

Поняття «empowerment» походить від англійського слова «power» – влада і може бути перекладене як «наділяти владою». Це поняття належить до багатозначних і таких, що становить предмет наукових дискусій у соціальній роботі, соціології, психології та інших науках. В українській професійній літературі із соціальної роботи на позначення «empowerment» вживають поняття «наснаження» або «активізація», у соціології послуговуються поняттями: активізація,

мобілізація або розширення прав та можливостей, у соціальній психології – активізація або калькою – імпауермент (чи навіть емпіауермент).

У кожному разі концепція наснаження (імпауерменту, активізації розширення прав та можливостей) виразно пов'язана з поняттям влади як можливості розподіляти ресурси та впливати на навколишній світ [12; 20; 22]. Ідеться про владу, яка набувається й розвивається. У процесі наснаження люди здобувають більший контроль над своїм життям самостійно або за допомогою інших.

Наснаження клієнтів слугує наріжним каменем сучасної соціальної роботи. Воно віддзеркалено в новому глобальному визначенні соціальної роботи, ухваленому влітку 2014 р. Міжнародною федерацією соціальних працівників та Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи, у «Глобальних пріоритетах соціальної роботи та соціального розвитку» (2012 р.), а також у «Глобальних стандартах підготовки соціальних працівників» (2005 р.). Наснаження розглядається як іманентна складова діяльності соціальних працівників та тих, хто долучається до соціального розвитку.

В українській літературі (О. Безпалько, А. Довбах, Н. Кривоконь, Т. Сила) переважно обговорюють різні аспекти активізації клієнтів у процесі індивідуальної чи групової соціальної роботи. Проте питання застосування стратегії наснаження для роботи в громаді, зокрема в територіальному колективі, не знайшло належного місця у вітчизняних наукових працях із соціальної роботи, соціології чи психології.

Мета та методи дослідження

Ця стаття має на меті розглянути теоретичні обґрунтування концепції колективного наснаження та визначити, яким чином вона може

бути застосована до роботи з територіальною громадою з розвитку процесів самоорганізації в громаді.

Дослідження ґрунтується на критичному аналізі відповідної літератури та результатів досліджень, проведених в Україні, а також інтерв'ю із фахівцями з розвитку громад (n = 12), проведених авторами статті в січні – травні 2015 р.

Виклад основних результатів дослідження

Аналіз зарубіжної літератури засвідчує, що теоретичне обґрунтування концепції наснаження розпочалось у 1970-х роках. Одна з перших авторок, яка її описувала, – Б. Соломон (1976) вважала розширення прав і можливостей методом соціальної роботи з пригнобленими афроамериканцями [21].

Прихильники гуманістичної соціології і конструктивістської парадигми П. Бергер та Р. Неухаус (1977) розглядали наснаження як спосіб поліпшення соціальних послуг за допомогою посередницьких соціальних інститутів [10].

Найбільший внесок у розвиток теоретичного обґрунтування наснаження зробив американський дослідник психології громад Дж. Раппапорт (1981). На думку цього вченого, наснаження виходить за межі соціальної роботи та є політичною концепцією, узаasadженою в ідеях рівності та соціальної справедливості в розв'язанні суспільних проблем [17]. Фактично він представив цю концепцію як певний світогляд, зважаючи на який формується соціальна політика та застосовується підхід до розв'язання соціальних проблем, що впливають з безсилля, відсутності влади в людини.

Л. Степлес зауважує, що наснаження стосується як процесу, так і результатів, коли люди отримують певний ступінь впливу на світ, що їх оточує [22]. У той час як Ш. Рамон вважає наснаження професійною цінністю, тобто базовим принципом діяльності соціальної роботи, який слід застосовувати до всіх клієнтів соціальної роботи: індивідів, груп, сімей, громад [16]. Деякі автори відносять наснаження до інноваційних методів соціальної роботи та діяльності з розвитку громад [13]; інші розглядають як стратегію економічного розвитку територіальної громади [24] чи як складову програм з профілактики захворювань на рівні громади [14].

Українська дослідниця Л. Найдьонова [5] звертається до концепції імпауерменту, розглядаючи соціально-психологічні особливості розвитку сім'ї в контексті територіальної громади. Наснаження (імпауермент) авторка вважає ресурсом

ціннісних вчинків людини: почувачись уповноваженим громади, людина отримує додаткову внутрішню силу впевненості, додатковий психологічний ресурс, наснажується у своїх діях владою громади (спільноти), з якою ідентифікується. Інший український науковець – Т. Сила [6] доходить висновку, що категорія «наснаження» може розглядатися як концептуальна теоретична парадигма, що має інтегрований етико-філософський, політологічний, соціально-психологічний зміст; як цінність, принцип та імператив діяльності.

Отже, наснаження, або активізація, розглядається вченими і як певний професійний світогляд чи професійна цінність, і як метод роботи, і як результат діяльності. У цій статті наснаження розуміється як стратегія професійного втручання в ситуацію, що має на меті розширення повноважень клієнтів (індивідів, груп, громад) у розв'язанні власних проблем. У науковій літературі виділяють кілька різновидів наснаження. Насамперед ідеться про індивідуальне (інколи його ще називають психологічним) та колективне наснаження (інша назва – наснаження громади).

Індивідуальне наснаження зосереджене на особистісних чинниках життя людини. Воно передбачає підвищення впевненості і компетентності самооцінки клієнтів у відстоюванні власних прав. Відтак розвиток індивідуального наснаження виразно пов'язують із піднесенням самоефективності, вмінням самостійно долати свої проблеми, здійснювати позитивні зміни у своїй поведінці [15]. Самоефективність при цьому розуміється як віра індивіда у свою здатність змінити певну поведінку та позбутися чинників, що призводили до такої поведінки. Власне, ця концепція перебуває в основі навчання, орієнтованого на розвиток, соціального навчання. Індивідуальне наснаження передбачає мотиваційну роботу, спрямовану на заохочення змін, а також надання більших повноважень і завдань у процесі роботи.

Колективне наснаження, на думку дослідниці Е. Садан [20], полягає в колективних процесах, спрямованих на зміни в громаді. Ідеться про отримання контролю (повноважень) над ресурсами громади через різні форми суспільного впливу. Додамо, що в соціальній роботі під ресурсами розуміють можливості, засоби, джерела, які мають бути залучені для досягнення позитивних змін чи стабілізації скрутної ситуації клієнта (індивіда, групи, громади).

Також колективне наснаження допомагає групі в територіальній громаді усвідомити (ідентифікувати) себе як групу, власні інтереси та шляхи до їх задоволення. При цьому члени

громади повинні самі визначати свої потреби, виявляти шляхи розв'язання проблем громади, встановлювати цілі діяльності і мобілізувати місцеві ресурси для досягнення цих цілей.

Ключовим моментом у колективному наснаженні є допомога людям в усвідомленні того, що завдяки спільним діям вони розв'яжуть не тільки чийсь, а й власні проблеми. Для цього соціальні служби, соціальні працівники повинні залучати людей до прийняття колективних рішень, розвивати в них нові навички; прищеплювати їм упевненість у здатності громади знайти потрібні ресурси і змінити життя на краще.

Найбільш ефективне використання колективного наснаження, за твердженням Дж. Рабіна [18], під час міжгрупових конфліктів, пов'язаних з діями місцевої влади, які порушують права мешканців громади. Наснаження пов'язує особисте і політичне, підвищує рівень соціального капіталу в групі – внутрішньогрупову довіру, а також мобілізує групу для розв'язання конфлікту без консенсусу, тобто шляхом задоволення інтересів однієї групи без врахування інтересів іншої групи. У цьому разі відбувається мобілізація мешканців громади задля відстоювання своїх прав, можуть виникати нові групи, форми взаємодії та зростає соціальний капітал усередині таких груп.

Колективне наснаження спирається на низку теоретичних концепцій. Зокрема, колективне наснаження виступає складовою соціально-радикальної моделі соціальної роботи, описаної С. Алінським [8], Д. Расселс-Ерліхом та Ф. Ріверою [19]. Ця модель, маючи у своїй основі марксизм і радикальний фемінізм, заперечує психологічні пояснення проблем клієнтів і закликає до розгляду балансу влади, використання структурних засобів розв'язання проблем, колективних дій. Діяльність соціальних працівників розглядається в цьому контексті як чинник, що сприяє здійсненню спільних колективних дій, спрямованих на розвиток самосвідомості клієнта, позитивні зміни в суспільстві.

Колективне наснаження також пов'язують з ідеями бразильського активіста і філософа П. Фрейре (1968) [7]. Цей автор описав дилему, яку переживають пригноблені люди. Вони розглядають себе як «нижчу» категорію, а тих, хто їх пригноблює, – як «вищу». Унаслідок цього вони з певного часу починають сприймати тих, хто над ними, як своїх, тобто гнобителів стає моделлю гуманності, зразком для наслідування. Страх свободи з її відповідальністю спонукає пригнобленого до пошуку протекції гнобителя. Така двоїстість, за твердженням

П. Фрейре, є стабільним станом у дискримінаційному суспільстві. І доки цей «внутрішній гнобителів» залишатиметься нерозпізнаним, пригноблена людина не зможе розвивати ні свою свідомість, ні свою *самість* (цілісну сутність своєї особистості). З огляду на цю ідею протидії пригнобленню, зміни соціальних практик у територіальних громадах, ефективними формами роботи в громаді можуть бути навчальні групи, гуртки, клуби, товариства, діяльність яких сприяє підвищенню свідомості індивіда, утвердженню на новому якісному рівні його особистісної і соціальної свободи.

Колективне наснаження також розглядають у контексті феномену «залучення громадськості», який, зокрема, вивчав Ш. Арнштейн, котрий запропонував своєрідну «піраміду участі» – ієрархічний перелік можливих форм непростестної, демократичної участі членів громади в розв'язанні місцевих проблем через різноманітні механізми всіх стадій управління: планування, організації, реалізації та контролю [9]. У цьому сенсі колективне наснаження належить до складових громадянського суспільства і демократичного урядування, в основі якого перебуває виразна горизонтальна площина суспільно-політичних відносин.

Колективне наснаження перебуває у фокусі уваги тих соціологів, які вивчають соціальні практики та владу в громадах, часто в межах конфліктологічної парадигми [11] або антропологічного підходу [23]. Останні наполягають на тому, що колективне наснаження сприяє розвитку в спільній діяльності почуття належності до громади, яке зміцнює відчуття безпеки й актуалізує взаємні зобов'язання.

У тій літературі, яка визнає колективне наснаження як певний динамічний процес, що відбувається в територіальній громаді, виокремлюють певні стадії.

Так, Е. Садан [20], одна з ізраїльських дослідниць наснаження в територіальній громаді, вважає, що можливо виділити сім етапів: 1) відкриття (люди дізнаються про те, що вони не одинокі у своїх проблемах та потребах); 2) налагодження партнерства між людьми; 3) самовизначення (стадія ідентифікації спільної проблеми); 4) самопредставництва (члени громади усвідомлюють, що вони можуть представляти свої проблеми самостійно, без посередників чи професіоналів); 5) опору чинній політиці (активісти вже навчилися, як можна протистояти чинній політиці і як слід боротися за зміни); 6) представлення альтернативи; 7) оцінки ситуації (визначення результатів та меж можливостей

впливу громади на ситуацію). Проте для колективного наснаження важливими є ще й такі складові, як формування ініціативної групи в громаді, зростання її компетентності та й власне безпосередньо діяльнісний етап (етап певної соціальної дії) із впровадження змін у громаді.

Р. Лабонте [12], науковець з Канади, пропонує інший погляд на процес наснаження громади, який вона розуміє як певний континуум між індивідуальними та колективними діями: 1) дії індивідів із захисту своїх прав та зміни становища; 2) формування груп взаємодопомоги; 3) формування організацій у громаді; 4) формування партнерств, коаліцій; 5) соціальні та політичні колективні дії. Схожих поглядів дотримується Р. Уїлсон [24], котрий наголошує на тому, що індивідуальний розвиток та наснаження слугують передумовою соціальних змін і колективних дій у громаді.

Ідеї Р. Лабонте та Р. Уїлсон підтверджуються результатами опитування, проведеного авторами цієї статті. Для самоорганізації громади важливі й індивідуальні форми наснаження, і робота ініціативних груп та груп самодопомоги, і організації громади, і спільні дії. Наразі рівень самоорганізації громад не надто високо оцінювався респондентами, які вказували на потребу здобуття членами громади нових прав та повноважень.

Як свідчать дослідження [1; 2; 4], жодну із визначених чинним українським законодавством форм самоорганізації не можна назвати ідеальною з погляду ефективного залучення громад до місцевого розвитку, бо вони не забезпечують громаду повноцінним інструментарієм для її активної участі в розподілі місцевих ресурсів.

Фактично йдеться про те, що члени територіальних громад в Україні не мають належної змоги (влади) управляти ресурсами своєї території і не вмотивовані це робити. Це підтверджується й результатами проведених авторами статті інтерв'ю із фахівцями з розвитку громад. Аналіз цих інтерв'ю засвідчує потребу не лише законодавчих змін з метою розвитку місцевого самоврядування, а й системної роботи з колективного наснаження членів територіальних громад, розвитку активності громад у захисті своїх прав і розв'язанні проблем громади, стимулювання непротестних колективних дій у громаді, залучення внутрішніх ресурсів громади.

На основі проведених інтерв'ю та з огляду на закордонний досвід до методів колективного наснаження, що можуть бути застосовані для українських громад, можемо віднести: інформування (зокрема, про позитивний досвід інших громад, які самоорганізувались для розв'язання своїх

проблем); підтримка ініціативних груп та альтернатив, запропонованих громадою; використання ідей соціального планування, яке передбачає активну участь членів громади у визначенні пріоритетів розвитку громади та шляхів діяльності з досягнення цих пріоритетів; навчальні та просвітницькі заходи, тренування – як колективне, так і індивідуальне тощо. Впровадження тих чи інших програм та проектів громади, орієнтованих на залучення до них місцевих мешканців, також може сприяти мобілізації громади, її наснаженню на подальші колективні дії.

Застосування цих методів обмежується не тільки законодавчими та фінансовими рамками, а й тим, що в Україні не приділяється належної уваги професійній підготовці фахівців з розвитку громади, які знають методи мобілізації громади на конструктивні спільні дії, мають знання про ресурси громади, осіб чи структури, які ними володіють, та як цими ресурсами можливо управляти. Важливим для таких фахівців слід вважати й розуміння співвідношення між індивідуальним та колективним наснаженням.

Висновки

Науковці (соціологи, психологи, політологи, соціальні працівники тощо) характеризують колективне наснаження з огляду на особливості наукових підходів, у рамках яких вони досліджують цей складний феномен. У цілому воно розуміється як теорія та суспільна практика, що має на меті розширення повноважень клієнтів (індивідів, груп, громад) у розв'язанні власних проблем. Колективне наснаження має у своїй основі такі колективні дії та колективні процеси в територіальних громадах, що спрямовані на участь у плануванні та перерозподілі ресурсів. Це спричиняє виникнення і диференціацію соціальних відносин у певній громаді для практичного забезпечення спільних інтересів, тобто того, що можна визначити як самоорганізацію населення.

Колективне та індивідуальне наснаження взаємопов'язані, і останнє деякі автори вважають передумовою першого. Обидва відносять до соціально-радикальної парадигми соціальної роботи.

В Україні, де зруйновано традиції колективних дій у громаді та низький рівень соціального капіталу, потрібні як спеціальні заходи для стимулювання самоорганізації громад, так і підготовка фахівців, здатних до втілення сучасних підходів активізації громади в розв'язанні своїх проблем. Зміст такої підготовки може становити предмет для подальших досліджень у цій галузі.

Список літератури

1. Бондаренко В. Д. Інститут самоорганізації населення як елемент місцевого самоврядування / В. Д. Бондаренко // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2009. – Вип. 2 (8). – С. 351–355.
2. Борода М. Місцевий розвиток, орієнтований на громаду: умови та перешкоди / М. Борода, О. Татаревський, І. Шевляков. – К. : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2011. – 57 с.
3. Ільченко Н. В. Комплексна система забезпечення та підтримки розвитку територіальних громад в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр., спец. : 25.00.04 – місцеве самоврядування / Н. В. Ільченко ; Академія муніципального управління. – К., 2011. – 258 с.
4. Місцевий розвиток за участі громад. Результати соціологічного дослідження «Оцінка впливу підходу до місцевого розвитку за участі громад, реалізованого в Україні у проєктах ПРООН, що фінансувалися Європейським Союзом та іншими донорами» / В. Паніотто, Д. Хуткий, А. Грушецький, В. Кісіль. – К. : КМІС, 2011. – 108 с.
5. Найдюнова Л. Розвиток сім'ї в контексті територіальної спільноти: ресурси та обмеження культурно-контекстуального підходу / Л. Найдюнова // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2005. – Вип. 11 (14). – С. 3–18.
6. Сила Т. І. Міждисциплінарний зміст категорії наснаження / Т. І. Сила // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка. – 2010. – Вип. 82 : Психологічні науки. – С. 194–197.
7. Фрейре П. Педагогіка пригноблених / П. Фрейре ; пер. з англ. – К. : Юніверс, 2003. – 166 с.
8. Alinsky S. Rules for Radicals: a Pragmatic Primer for Realistic Radicals / S. Alinsky. – NY : Random House, 1971. – 224 p.
9. Arnstein S. R. A ladder of citizen participation / S. R. Arnstein // Journal of the Royal Town Planning Institute. – 1971. – April. – P. 176–182.
10. Berger P. L. To Empower People, the Role of Mediating Structures in Public Policy / P. L. Berger, R. J. Neuhaus. – Washington, DC : American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1977. – 45 p.
11. Brake R. Community development: a European challenge / R. Brake, U. Deller. – Farmington Hills, MI : Ridgebrook, 2008. – 320 p.
12. Labonte R. Health promotion and empowerment: Reflections on professional practice / R. Labonte // Health Education Quarterly. – 1994. – Vol. 21 (2). – P. 253–268.
13. Laverack G. An identification and interpretation of the organizational aspects of community empowerment / G. Laverack // Community Development Journal. – 2001. – Vol. 36 (2). – P. 40–52.
14. Lomas J. Social capital and health: implications for public health and epidemiology / J. Lomas // Social Science and Medicine. – 1998. – Vol. 47. – P. 1181–1188.
15. Ozer E. M. Mechanisms Governing Empowerment Effects: A Self-efficacy Analysis / E. M. Ozer, A. Bandura // Journal of Personality and Social Psychology. – 1990. – Vol. 58 (3). – P. 472–486.
16. Ramon Sh. Social Work, Political Conflict and Displacement / Sh. Ramon, R. A. Maglajlic // The SAGE Handbook of International Social Work. – London, SAGE, 2012. – P. 311–324.
17. Rappaport J. In Praise of Paradox: A Social Policy of Empowerment Over Prevention / J. Rappaport // American Journal of Community Psychology. – 1981. – Vol. 9 (1). – P. 1–25.
18. Rubin H. J. Community organizing and development / H. J. Rubin, I. S. Rubin. – [2d ed.]. – NY : Maxwell Macmillan, 1992. – 497 p.
19. Russel-Erlich J. L. Community Empowerment as a Non-problem / J. L. Russel-Erlich, F. G. Rivera // Journal of Sociology & Social Welfare. – 1986. – Sept. – P. 491–506.
20. Sadan E. Empowerment and Community Planning : Theory and practice / E. Sadan. – Tel Aviv : Hakibbutz Hameuchad Publishers, 1997. – 188 p.
21. Solomon B. B. Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities / B. B. Solomon. – NY : Columbia University Press, 1976. – 438 p.
22. Staples L. H. Powerful Ideas about Empowerment / L. H. Staples // Administration in Social Work. – 1990. – Vol. 14 (2). – P. 29–42.
23. Völker B. When Are Neighbourhoods Communities? Community in Dutch Neighbourhoods / B. Völker, H. Flap, S. Lindenberg // European Sociological Review. – 2007. – Vol. 23 (1). – P. 99–114.
24. Wilson P. Empowerment: Community economic development from the inside out / P. Wilson // Urban Studies. – 1996. – Vol. 33 (4–5). – P. 617–630.

T. Semigina, D. Lykhovyd

COLLECTIVE EMPOWERMENT AND SELF-ORGANIZATION OF TERRITORIAL COMMUNITIES

Empowerment – during which people gain greater control of their lives on their own or through other – belongs to those provoking discussion among scientists of different disciplines and practitioners. This paper defines peculiarities of collective empowerment (community empowerment). Based on interviews and literature reviews methods of collective empowerment of local communities has been proposed.

Keywords: community, empowerment, collective action, self-organizing community.

Матеріал надійшов 31.05.2015