

SOCIALINIO DARBUOTOJO KOMPETENCIJOS VEIKTI BENDRUOMENĖJE STRUKTŪRA

Justinas Sadauskas

Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Ugdymo sistemų katedra
K. Donelaičio g. 20–501, LT- 44239 Kaunas
Telefonas (8 37) 30 01 30
Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinio darbo katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas (8 5) 271 4714
Elektroninis paštas justas_sad@mruni.eu

Prof. dr. Irena Leliūgienė

Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Ugdymo sistemų katedra
K. Donelaičio g. 20–501, LT- 44239 Kaunas
Telefonas (8 37) 30 01 35
Elektroninis paštas ei@ktu.lt

*Pateikta 2010 m. spalio 28 d.
Parengta spausdinti 2010 m. lapkričio 17 d.*

Santrauka

Straipsniu siekiama teoriškai pagrįsti socialinių darbuotojų kompetencijos veikti bendruomenėje struktūrą. Pirmojoje straipsnio dalyje analizuojamos socialinio darbuotojo veiklos bendruomenėje charakteristikos, antrojoje – atskleidžiama socialinio darbuotojo, veikiančio bendruomenėje, kompetencijos struktūra. Tyrimo metodas – mokslinės literatūros analizė. Socialinis darbuotojas per planuotą kolektyvinį veiksma siekdamas svarbiausių bendruomenės darbo tikslų – *puoselėti ir stiprinti vietos žmonių bei organizacijų gebėjimus, mokėjimus ir motyvaciją išspręsti bendruomenės problemas, taip pat vykdyti prevencinę praktiką, įveikiant socialinių problemų ištakas* – siekia bendruomenės narių socialinės gerovės. Socialinio darbuotojo kompetencija veikti bendruomenėje susideda iš: socialinės, tarpkultūrinės, analitinės bei funkcinės kompetencijų, įsipareigojimo laikytis socialinio darbo vertybinių nuostatų, žinių apie socialinės pagalbos procesą bei specializuotų žinių apie darbą su ypatingomis klientų grupėmis.

Pagrindinės sąvokos: bendruomeninis socialinis darbas, kompetencija, kompetencija veikti bendruomenėje.

Įvadas

Dabartiniu metu orientacija į kompetencijomis grįstą specialistų rengimą tapo esminiu aukštojo mokslo kaitos akcentu: Lietuvos ir ES strateginiuose dokumentuose pabrėžiamas perėjimas nuo žinių perteikimo prie kompetencijų plėtojimo. Socialinių darbuotojų kompetencijas Lietuvoje analizuoja: V. Ivanauskienė, L. Varžinskienė, 2003, 2004; B. Švedaitė, 2006; V. Indrašienė, D. L. Garjonienė, 2007; I. Dirglienė, 2008 ir kt. Kitas svarbus aspektas, kurį pastebi mokslininkai, kad profesionalus socialinis darbas bendruomenėje yra tarsi apeinamas. Dabartinė Lietuvos seniūnijų socialinių darbuotojų veikla dažniausiai apsiriboja tik dokumentų socialiai remtiniams žmonėms įforminimu, kad šie laiku gautų jiems priklausancias pinigines išmokas. Tačiau tai nėra profesionalus, pasaulinius socialinio darbo bendruomenėje standartus atitinkantis, veiksmas. P. Mendesas (2008), pristatydamas Australi-

jos socialinių darbuotojų rengimo patirtį, pabrėžia, kad nepaisant to, jog socialinis darbas bendruomenėje yra viena kertinių socialinio darbo dalių, dažnai jis atsiduria studijų turinio užribyje. I. Roivainen (2004) tyrimas rodo, kad tik maža dalis Suomijos socialinių darbuotojų savo veikloje taiko darbo bendruomenėje elementus. B. Švedaitės nuomone (2006), Lietuvoje socialiniai darbuotojai veikia vien tik sprendami aštriausias socialines problemas. Tuo tarpu visuomenės socialinių problemų prevencija, neformalus jaunimo ugdymas, bendruomeninių ir pilietinių iniciatyvų palaikymas dar nesuvokiama kaip bendruomenių socialinių darbuotojų veiklos galimybė.

Šio tyrimo objektas – socialinio darbuotojo kompetencija veikti bendruomenėje.

Tikslas – teoriškai pagrįsti socialinių darbuotojų kompetencijos veikti bendruomenėje struktūrą.

Tyrimo metodas – mokslinės literatūros analizė.

1. Socialinio darbo bendruomenėje teorinės prielaidos

Mokslininkai, tyrinėjantys socialinį darbą bendruomenėje (Banks, 2003; Ohmer ir Korr, 2006; Thyrer, 2001 bei kt.), išskirtiniais šio proceso bruožais laiko įvairiapusę multidisciplinę *pagalbą vietos žmonėms, siekiant teigiamų pokyčių ir įsitraukiant visai bendruomenei*. S. Banks (2003) pažymi, kad socialinė veikla bendruomenėje (angl. community practice) apima „*visus tuos procesus, kurie susiję su stimuliuoimu, įgalinimu ir „aktyvios bendruomenės siekimu“*“. L. M. Ohmerio ir W. S. Korrio (2006) teigimu, socialinis darbas bendruomenėje apima įvairių tipų veiklą, susijusią su individualiais, šeimomis ir grupėmis, kaimynyste, tradicinės bendruomenės organizavimu, jos plėtra, socialiniais pokyčiais ir advokavimu. R. L. Barkeris (1995) socialinę veiklą bendruomenėje apibrėžia kaip socialinio darbuotojo ir kitų profesionalų vykdomą intervencijos procesą, kurio metu siekiama padėti individams, grupėms ir žmonių kolektyvams, turintiems bendrų interesų arba priklausantiems tai pačiai geografinei vietai, įveikti socialines problemas. J. Piersonas (2008) pažymi, kad socialinė veikla bendruomenėje remiasi keturiais esminiais principais:

- *Įsipareigojimu puoselėti ir stiprinti vietos žmonių bei organizacijų gebėjimus, mokėjimus, įgūdžius ir motyvaciją* spręsti bendruomenės problemas, siekiant ateityje kurti aplinką pagal bendruomenės narių norus.
- *Visapusiško bendruomenės žmonių klestėjimo siekiu*.
- *Įsipareigojimu vykdyti prevencinę praktiką*, siekiant pašalinti socialinių problemų židinius, prieš šioms problemoms išskylant.
- *Žinių apie bendruomenės narių poreikius rinkimu ir jų panaudojimu*.

A. K. Johnson (1998) nustatė socialinės veiklos bendruomenėje charakteristikas, atveriančias holistinį požiūrį į veiklą bendruomenėje. Mokslininkė nurodo, kad socialinė veikla bendruomenėje: *nukreipta į šeimą ir kaimynystę; orientuota atpažinti gyventojų stiprybes ir juos įgalina; pagrįsta tarpkultūrinės komunikacijos kompetencijomis; skirta užtikrinti visapuses ir integralias paslaugas bei rūpybą; paremta komandiniu darbu ir lyderystės gebėjimais*.

Kaip Lietuvoje vietinėms bendruomenėms padėti spręsti gyventojų socialines problemas turėtų rūpintis socialinio darbo ir socialinės pedagogikos profesijų atstovai. Tačiau bene didžiausią ir realų socioeducacinį bei sociokultūrinį darbą bendruomenėje dabartiniu metu atlieka bendruomenių centrai, įsikūrę miesto bei kaimo teritorijose. Šios visuomeninės pagrindais veikiančios organizacijos telkia žmones bendrai socialinei, kultūrinei, švietėjiškai veiklai. Kalbant apie socialinę ir edukacinę paramą, galima skirti tris su bendruomene dirbančias profesines grupes: *socialiniai darbuotojai, bendruomenės darbuotojai bei socialiniai pedagogai*. L. Dominelli nuomone (2007), bendruomenės darbas yra atskira disciplina su savo tradicijomis ir politine filosofija. Bendruomenės darbuotojų tikslas – metant iššūkį visuomenėje esančioms socialinėms struktūroms, telkti vietos bendruomenę, siekiant išvengti problemų suasmeninimo ir išplėsti kolektyvinio veikimo galimybes (Mendes, 2009). Tuo tarpu socialiniame darbe dažniau koncentruojamasi į darbą su individu, socialinių paslaugų plėtojimą, pasitelkiant socialinės gerovės tarnybas. Todėl darbo bendruomenėje profesijos atstovai socialinę veiklą vertina kaip konservatyvią, biurokratinę, kuriai turi įtakos vis akivaizdžiau įsigalintis profesionalizmas bei rinkos.

A. Ronnby (1995) teigimu, pagrindinė socialinės pedagogikos idėja, kad žmogus socialiai bręsta sąveikaudamas su kitais žmonėmis ir su socialine aplinka. Socialinė pedagogika turi tikslą formuoti socialinę aplinką, kurioje žmogus turėtų palankias sąlygas pilietškai sąmonėti, įgyti žinių, morališkai ir socialiai vystytis. I. Leliūgienės nuomone (2003), socialinės pedagogikos vienas svarbiausių uždavinių ugdyti asmens visaverčio socialinio bendravimo įgūdžius. Bendravimas, kaip objektyvi žmogaus socialinės būties forma ir priemonė, įgyvendinant tarpusavio santykius bei ryšius, pastovus nepertraukiamas dialogas, ypač svarbus dirbant su bendruomene, siekiant ją sutelkti bei skatinti (Leliūgienė, 2003). Vis dėlto dera pastebėti, jog socialinės pedagogikos pagrindinis objektas yra vaikas ir jo aplinka (šeima, mokykla, vietos bendruomenė).

Pasak B. Švedaitės ir L. Gvaldaitės (2007), socialinis darbas bendruomenėje gali būti laikomas ne tik atskira socialinio darbo forma, bet ir metodu. Istoriskai bendruomenės veiklos metodo pagrindu buvo pradėti kurti „socialiniai centrai“, kurių tikslas – į konkrečią socialinę veiklą įtraukiant vietinę bendruomenę, siekti pažangos. Susiformavo du darbo bendruomenėje modeliai: bendruomenės plėtros ir bendruomenės organizavimo. Bendruomenės plėtra reiškia socialinių ir ekonominių sąlygų užtikrinimą visiems bendruomenės nariams. Bendruomenės organizavimas – metodas, kuriuo remdamiesi pasitvirtintys ir būdami pakankamai aprūpinti socialinėmis paslaugomis bendruomenės nariai susitelkę ieško problemų sprendimo būdų, randa reikalingų išteklių numatytiems siekiams įgyvendinti. Mokslininkų nuomone (Švedaitė, Gvaldaitė, 2007), sąvoka „bendruomenės organizavimas ir plėtra“ tapatinama su „bendruomeninio socialinio darbo“ sąvoka.

Mokslinėje literatūroje (Švedaitė, 2007; Delgado, 2000) yra ir kitoks požiūris. Socialinis darbas bendruomenėje laikomas atskira praktinio socialinio darbo sritimi, o ne metodu. Šį požiūrį Švedaitė (2007) pagrindžia teigdama, kad socialinis darbas bendruomenėje apima individualų darbą bei darbą su įvairiomis gyventojų interesų atstovavimo, savivalbos grupėmis ir kt. Dabartiniu metu dirbdamas su individu socialinis darbuotojas taiko tinklo metodą, pagal kurį individo problema išskaidoma visai bendruomenei, todėl sprendimas bei sėkmė priklauso nuo bendruomenės funkcionavimo, to žmogaus santykių su bendruomene ir socialinio darbuotojo gebėjimo veikti kartu su klientu bei jo aplinka.

Apibendrinant galima teigti, jog socialinio darbo bendruomenėje svarbiausias tikslas – planuotais kolektyviniais ir profesionalų, ir piliečių veiksmais užtikrinti gyventojų socialinę gerovę.

2. Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje teoriniai aspektai

Dabartinėje visuomenėje susiduriame su vis gausėjančiomis socialinėmis problemomis: didėjančia socialine diferenciacija, socialiniu neteisingumu, skurdu, nedarbu, rasine segregacija, migracijos sukeltomis problemomis ir pačiam asmeniui, ir jo šeimai bei bendruomenei, iš kurios jis išvyko bei į kurią atvyko, kai kurių bendruomenių nykimu, taip pat su tuo susijusiu asmens nesaugumu ir t. t. Ieškant atsako į šių multidimensinių problemų sprendimą, socialiniame darbe nebeapsiribojama vien krizių intervencija, tačiau vis dažniau pabrėžiama, kad būtina aktyvinti prevencinį darbą, stiprinti bendruomenės ir ugdyti bendruomeniškumą.

A. P. Wilsonas (1997) nurodo bendruomenės kūrimui ir stiprinimui reikalingus šiuos socialinio darbuotojo gebėjimus: komunikacinius, santykių palaikymo, grupinių procesų valdymo, darbo socialiniam tinkle, lyderystės. Kiti mokslininkai, G. Smale, G. Tusonas, ir D. Stathamas (2000), pažymi, kad bendruomene paremta praktika reiškia problemų sprendimą bendradarbiaujant, todėl nurodo visa apimančią *socialinio darbuotojo gebėjimą suvienyti bendruomenę – mokėjimą sugyventi su žmonėmis*. Žinojimas, kaip išspręsti problemą, inicijuoti ir priimti bendradarbiavimu paremtą problemos sprendimą, iš esmės kyla iš socialinių gebėjimų, kadangi bet kuri užduotis reikalauja darbo ir pagalbos, koordinuojant profesionalų ir bendruomenės narių žinių panaudojimą, gebėjimus ir kitus į problemų sprendimą įtrauktų žmonių asmeninius išteklius.

V. Ivanauskienė, L. Varžinskienė (2003) teigia, kad socialiniam darbuotojui, norinčiam tinkamai atlikti savo darbą, būtina išsiugdyti šiuos įgūdžius: savęs suvokimo, empatijos, gebėjimo tinkamai bendrauti su kitos rasės, kultūros, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir neįgaliais asmenimis. Pabrėžiama, kad socialiniai darbuotojai, visą darbo laiką praleidžiantys tarp žmonių, būtinai privalo turėti bendravimo įgūdžių, psichologijos žinių (Marcinkevičiūtė, Petrauskienė, 2007). Socialinio darbuotojo psichologinė kultūra – ne kas kita, kaip nuolat tobulinamas gebėjimas teisingai suprasti besikreipiantį žmogų, tinkamai elgtis ir kiek įmanoma jam padėti.

Norėdamas atpažinti ir gerbti kliento vertybes socialinis darbuotojas turi gebėti suprasti kiekvieną žmogų. Socialinis darbuotojas privalo turėti žinių apie kultūrą, rasę, etniškumą, klases ir jų įtaką kliento galioms arba jų neturėjimui. Plėtodamas kultūrinį savęs suvokimą, kliento kultūrinio tapatumo supratimą bei savo ir kliento galių suvokimą, darbuotojas gali šias žinias panaudoti tarpkultūrinei praktikai. Kaip pažymi B. DuBoisas, K. K. Miley ir M. O'Melia (2007), darbuotojo profesionalumas susijęs su jo gebėjimais suprasti kliento kultūrinius ypatumus. Mokslininkai pabrėžia kultūrinės ir tarpkultūrinės kompetencijos svarbą socialiniame darbe ir pažymi, kad kultūra yra tarsi lęšis – padidinamasis stiklas, pro kurį visi dalykai yra matomi. Didele dalimi kultūra lemia ne tik tai, kaip matome, bet ir ką matome bei kaip interpretuojame (Briggs, Briggs, Leary, 2005).

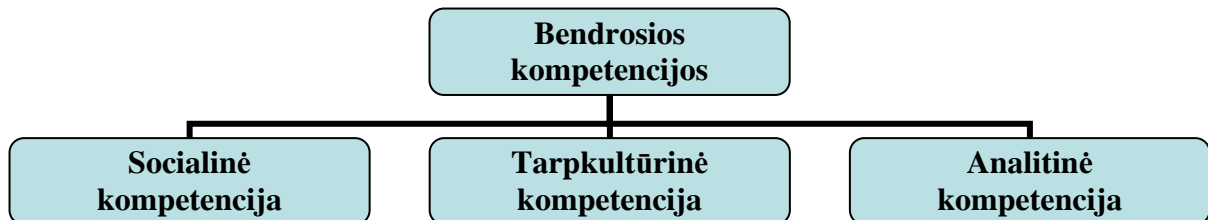
Kultūrinės kompetencijos kūrimas yra žinių apie asmenis ir jų grupes integravimas ir transformavimas į elgesio standartus, politiką, praktiką ir nuostatas, taikomas tam tikroje kultūrinėje aplinkoje, siekiant pagerinti paslaugų kokybę (Lum, 2004). Tai reiškia naujų elgesio modelių mokymąsi ir jų efektyvų taikymą socioedukacinio darbo praktikoje. Bendruomenės socialinis darbuotojas privalo turėti žinių apie kultūras ir taikyti šias žinias spręsdamas šeimos ir kliento problemas (Clowes, 2003).

Apibendrinant, galima teigti, kad bendruomenės socialinis darbuotojas turi gebėti įgytas apie kitas kultūras žinias sujungti su gebėjimu pritaikyti bendrąsias žinias specifiniams klientams. O tai įprasta vadinti tarpkultūrine kompetencija.

Dauguma socialinio darbuotojo gebėjimų yra analitiniai iš prigimties (Hardina, 2002), jie apima organizatoriaus atliekamą duomenų rinkimą ir interpretavimą. B. Švedaitės teigimu (2006), socialinis darbuotojas turi ne tik pažinti, bet ir nuolat analizuoti atskiras visuomenės funkcines sistemas, aprėpties ir atskirties priežastis bei galimybes. Pasak L. Varžinskienės (2008), socialinio darbo profesionalas turi gebėti analizuoti, diagnozuoti ir sintetinti informaciją, strategiškai mąstyti. Su gebėjimu kritiškai nagrinėti objektus, procesus, atitolintus nuo pažįstamo subjekto, analizuoti savo paties, kaip patirties subjekto veiklą, susijęs ir refleksyvumas bei reflektyvumas (Mažeikis, 2007). Mokslininkų (Smale, Tuson, Statham, 2000; Hardina, 2002) teigimu, socialinis darbuotojas turi gebėti kurti, modeliuoti arba teikti prasmę bet kokios formos informacijai, susijusiai su asmens, organizacijos elgesiu.

L. C. Johnsonas (2001) teigia, kad norint suprasti bendruomenę būtina ne tik žinoti, kokios informacijos reikia susidarius specifinėms situacijoms, bet ir analizuoti gautą informaciją, nustatyti informacijos ir bendruomenės sistemos posistemių ryšius bei sąsajas; bendrauti su individualiais ir mažomis grupėmis santykiams užmegzti, taip pat surinkti informaciją apie bendruomenę; atidžiai stebėti bendruomenės funkcionavimą. Todėl, M. Weil (2005) teigimu, gebėjimai atlikti tyrimus apima: *vertinimą, programų veiksmingumo nustatymą, veiklos organizavimą, tyrimą dalyvaujant bei įgalinant; sistemingą bendruomenės tyrimų atlikimą ir tyrimų rezultatų analizę; mokėjimą naudotis atliktais įstaigos administracijos tyrimais ir statistika; mokėjimą nustatyti socialinius indikatorius.*

Apibendrinant vakarų šalių mokslinę literatūrą, galima skirti tris svarbiausias *bendrąsias socialinio darbuotojo, veikiančio bendruomenėje, kompetencijas*: socialinę, tarpkultūrinę ir analitinę (1 pav.).



1 pav. Esminės socialinio darbuotojo veikti bendruomenėje kompetencijos

Vis dėlto analizuojant socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūrą, būtina aptarti gebėjimą atlikti konkrečius profesinės veiklos vaidmenis, t. y. funkcinę kompetenciją.

B. DuBoiso, K. K. Miley ir M. O'Melia (2007) teigimu, socialiniai darbuotojai yra atsakingi už grupių veiklos efektyvumo užtikrinimą. Tam tikslui darbuotojai taiko šiuos gebėjimus: grupės konceptualizavimo ir inicijavimo; savitarpio pagalbos sistemos grupėje plėtos; sąveikų tarp grupės bei jos aplinkos kūrimo; naujų ryšių tarp kliento ir socialinių sistemų inicijavimo ir sudarymo. M. V. Frisovas (2007) visa tai įvardija kaip fasilitaciją.

Kai grupė pradeda savo veiklą, socialinis darbuotojas – fasilitatorius plėtoja savitarpio pagalbą, nukreipia grupės narių sąveikas viena link kitos, padeda grupės nariams bendrauti. Esminiai socialinio darbuotojo gebėjimai šioje fazėje yra konfliktų sprendimas, sprendimų priėmimo palengvinimas, kūrybiškumo skatinimas. Mokslininkai pažymi, kad fasilitacija yra esminis gebėjimas, siekiant piliečių įtraukimo ir dalyvavimo bendruomenėje.

Dirbant bendruomenėje, svarbu atpažinti bendruomenės stiprybes ir jas panaudoti intervencijos procese. Į bendruomenės stiprybes orientuotas požiūris skatina socialinį darbuotoją būti lankstesnį, kūrybingesnį, inovatyvesnį ir, svarbiausia, orientuotą į klientą. H. Itzhaky ir E. Bustino, (2002) teigimu, savo prigimtimi bendruomenės socialinis darbas nesutelktas išimtinai į krizių intervenciją. Socialiniai darbuotojai turi įgalinti individus, grupes ir bendruomenes. Šiam tikslui jiems reikalingi profesiniai gebėjimai, kurių yra trys skirtingi lygiai: kliento, organizacinis ir politinis.

Vienas socialinis darbuotojas negali pakeisti situacijos bendruomenėje jai pačiai nedalyvaujant. Suteikdamas galimybes bendruomenės nariams, socialinis darbuotojas įtraukia juos į mažiausiai du procesus: gebėjimų, kurių turi nariai, išaiškinimo ir naujų gebėjimų modeliavimo (Kirst-Ashman, Hull 2009).

P. Trevithicko nuomone (2005), socialinis darbuotojas – įgalintojas turi gebėti priimti kliento apibrėžtą problemą, išaiškinti kliento stiprybes ir jomis remtis, mokyti klientą specifinių gebėjimų ir telkti išteklius.

Vienas esminių profesionalaus socialinio darbo specialisto gebėjimų, įgalinant, diegiant partnerystę, bendradarbiaujant ir dalyvaujant susieti žmogaus ir piliečių teisių problemas, yra gebėjimas advokatauti. Advokatavimas apima bendruomenės interesų atstovavimą, kai kiti to negali padaryti. Mokslininkai (Sosin, Caulum, 2003; Lens, 2005) teigia, jog visiems socialinio darbo metodams būtini dideli komunikaciniai gebėjimai, tačiau visuomeninė advokatavimo prigimtis, siekiant politikos, praktikos ir įstatymų pokyčių, reikalauja iš bendruomenės socialinio darbuotojo ypatingų retorinių gebėjimų. Socialiniai darbuotojai turi gebėti pristatyti bendruomenę, gindami klientus užsiimti lobistine veikla, todėl advokatavimas gali būti suvokiamas kaip socialinio teisingumo siekis.

P. Trevithicko (2005) teigimu, socialiniam darbuotojui – advokatui būdingi šie gebėjimai: suteikti paramą save atstovaujantiems klientams; argumentuoti kliento požiūrį ir poreikius bei atstovauti kliento interesus. Autorius pastebi, kad veikiant kaip advokatui reikia tvirto profesinio pasitikėjimo ir palaikyti kolegas profesionalus, ypač kai konfrontuojama su vietos valdžia.

Socialiniam darbuotojui atliekant vadybininko funkciją, svarbu gebėti planuoti. Atliekančiam socialinį planavimą socialiniam darbuotojui, būtini gebėjimai nustatyti gyventojų charakteristikas ir įvertinti poreikius. Socialiniai darbuotojai įtraukiami į daugybę socialinio planavimo veiklų, susijusių su smurto namuose prevencija, sveikatos apsaugos paslaugomis, vaikų gerove ir t. t. (Gamble ir Weil, 2008). Autorių teigimu, planavimas apima įvairius techninius gebėjimus: vertinimo, duomenų analizės, optimalaus bendruomenės ateities scenarijaus vystymo ir įvertinimo.

M. Weilo (2005) teigimu, socialinis darbuotojas, įtrauktas į planavimą, visų pirma turi gebėti sukurti pasitikėjimo grįstus santykius su bendruomenės nariais, išsiaiškinti jų vaidmenis ir planavimo proceso tikslus. Tai prieštarauja tiems oponentams, kurie planavimą mato išskirtinai kaip tyrimą, prioritetų nustatymą, planavimo dokumentų rengimą. Planavimas apima visus veiksmus – nuo problemų įsisažmoninimo iki veikimo, sprendžiant tas problemas. Bendruomenėje planavimas turi būti, apimantis dalyvavimą veikloje arba jos planavimą.

Vakarų šalių mokslininkai (Smale, Tuson ir Statham, 2000; Itzhaky, Bustin, 2002) pabrėžia bendruomenės darbuotojo gebėjimus kurti ir organizuoti problemų sprendimo strategijas, bendradarbiaujant su kitais žmonėmis visų rūšių socialiniuose tinkluose. Socialiniai darbuotojai – vadybininkai bendrame socialinių problemų sprendimo projekte yra iniciatoriai ir vadovai. Todėl, autorių nuomone, bendruomenės socialiniam darbuotojui svarbu pasinaudoti bendruomenės stiprybėmis.

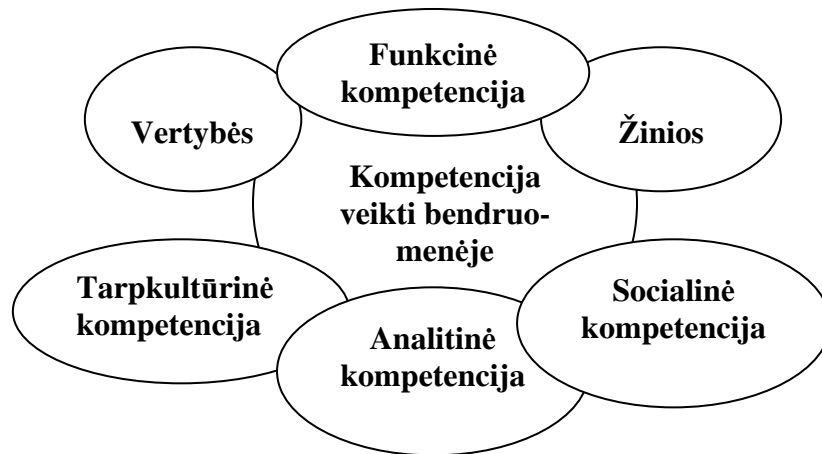
Socialinis darbuotojas kaip vadybininkas yra atsakingas už intervencijos proceso plėtrą, todėl jis turi pasižymėti techniniais gebėjimais ir politiniu sąmoningumu, teigia M. Weil (2005). Atlikdamas vadybininko funkcijas, socialinis darbuotojas turi gebėti pažinti bendruomenę ir jos atstovus (Johnson, 2001; Chaskin, Brown, Venkatesh, 2001). Mokslininkai pabrėžia gebėjimą bendradarbiauti su bendruomenėmis, laiduojant ir plėtojant jų sąmoningumą bei gerovę jos nariams, jiems patiems dalyvaujant (Castelloe, Gamble, 2005; Pierson, 2008).

Ypač daug dėmesio socialinio darbuotojo – vadybininko vaidmeniui skiria J. Piersonas, kuris teigia, kad ugdant bendruomenę ir partnerystę joje svarbūs yra gebėjimai rengti ir įgyvendinti socialines programas, dirbti su bendruomenės nariais bei kitų sričių profesionalais projektuojant, įgyvendinant, valdant ir vertinant programas bendruomenės arba populiacijos lygmeniu (Pierson, 2008). Tam pritaria ir kiti mokslininkai (Weil, 2005; Hardina, 2002), pažymėdami, kad socialinis darbuotojas turi gebėti kurti, įgyvendinti, valdyti bei vertinti bendruomenių teikiamus projektus ir programas, kontroliuoti, taip pat vertinti jų efektyvumą.

D. Gerulaičio (2007) teigimu, tarpininkavimas leidžia išlaikyti neutralumą (kai visi turi vienodas galimybes pasisakyti ir būti išgirstiems), kryptingus, naudingus santykius bei konstruktyvaus darbo grupėje atmosferą. Todėl tarpininkas, atsižvelgdamas į situaciją ir bendruosius interesus, turi gebėti skatinti žmones imtis asmeninės atsakomybės. Tarpininkas, priklausomai nuo situacijos ir bendrųjų interesų, skatina žmones imtis asmeninės atsakomybės. Tuo siekiama padėti žmonėms kooperuojantis ir vykdant įvairiapusę veiklą. Mediatoriui labai svarbu gebėjimas perduoti žmonėms, kad šie supranta, ką jie mąsto ir kaip jie jaučiasi. (Smale, Tuson ir Statham, 2000).

Šio proceso metu svarbūs gebėjimai rasti kompromisus, pasiekti abi puses tenkinantį susitarimą (Barker, 1995). Mediatoriui svarbu gebėjimas išlaikyti neutralumą tarp dviejų konfliktuojančių pusių, ypač kai viena jų gerai išsiaiškina savo problemą ir turi daugiau galios.

Anot D. Gerulaičio (2007), sėkmė priklauso nuo to, kaip bendruomenės socialinis darbuotojas išlavinęs gebėjimus atskleisti ginčijamos problemos esmę ir suinteresuotųjų šalių padėtį, kiek jis jaučia proceso dalyvių nuotaikų kaitą, kaip įvaldęs klausinėjimo, apibendrinimų, parafravavimo technikas, nuo jo išradinimo ir kūrybingumo, skatinant dalyvius susitarti. Mediatorius atlieka ir subtilią šalių ugdymo funkciją, padėdamas joms atsikratyti stereotipų, ugdydamas gebėjimą geriau suvokti susidariusią padėtį ir vykstančias permainas



2 pav. Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra

J. Lakis (2008) nurodo šiuos bendravimo gebėjimus, reikalingus mediacijos procese: atvirumas dalyviams ir diskutuojamai problemai; gebėjimas klausantis apčiuopti ne tik esmę, bet ir reikšmingus vienai arba kitai šaliai niansus, tikslus bei aiškų minties dėstymą, apibendrinimų formulavimą laikantis nešališkumo. Visa tai, mokslininko teigimu, tampa savotiška jungiamąja medžiaga, kuri kartais kompensuoja menką šalių gebėjimą bendrauti, o kartais moko jas įtaigaus dalykiško kalbėjimo tono.

Apibendrinami aptartus bendruomenės socialinio darbuotojo gebėjimus atlikti konkrečius profesinės veiklos vaidmenis, juos galime pavadinti funkcinė kompetencija. Taigi socialinio darbuotojo kompetenciją veikti bendruomenėje sudaro bendrosios kompetencijos, gebėjimai, žinios apie socialinės pagalbos procesą ir specializuotos žinios apie darbą su ypatingomis klientų grupėmis bei pamatinės vertybės: pagarba kiekvieno asmens vertei ir orumui, profesinis integralumas, socialinis teisingumas, solidarumas, empatija (2 pav.).

Išvados

1. Socialinis darbuotojas, planuotu kolektyviniu veiksniu siekdamas svarbiausių bendruomenės darbo tikslų – *kurti ir stiprinti vietos žmonių bei organizacijų gebėjimus, mokėjimus ir motyvaciją* išspręsti bendruomenės problemas ir vykdyti *prevencinę praktiką*, įveikiant socialines problemas – siekia bendruomenės narių socialinės gerovės.

2. Efektyvioje bendruomenės socialinėje veikloje socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūrą sudaro: socialinės, tarpkultūrinės, analitinės bei funkcinės kompetencijos ir profesiniai gebėjimai, įsipareigojimas socialinio darbo vertybinėms nuostatomis ir žinios apie socialinės pagalbos procesą bei specializuotos žinios apie darbą su ypatingomis klientų grupėmis.

Literatūra

1. Banks, S.; Butcher, H.; Henderson P. Managing community practice: principles, policies and programmes. Bristol, Policy Press, 2003.
2. Barker, R. L. The social work dictionary (3rd ed.). Silver Spring, MD: National Association of Social Workers, 1995.
3. Briggs, H. E.; Briggs, A. D.; Leary, J. D. Promoting culturally competent systems of care through statewide family advocacy networks. *Best practices in Mental Health*. 2005, 1(2): 77–99.
4. Castelloe, P.; Gamble, D. N. Participatory Methods in Community Practice: Popular Education and Participatory Rural Appraisal. Ed. Weil, M. The Handbook of Community Practice. London: SAGE Publications, 2005, p. 261–275.
5. Chaskin, R.; Brown, P.; Venkatesh, S. and Vidal, A. Building Community Capacity, New York, Aldine de Gruyter, Hawthorne, 2001.
6. Clowes, L. Cultural Competence in services to children and families. *National Bulletin on family Support and Children's Mental Health*. 2003, 17(1): 21–23.
7. Delgado, M. Community Social Work Practice in an Urban Context. New York, Oxford University Press, 2000.

8. Dirgėlienė, I. Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Pedagogica Vilnensia*. 2008, 20: 90–101.
9. Dominelli, L. Challenges in Internationalising Social Work Curricula. Ed. Dominelli, L. *Revitalising Communities in a Globalising World*. Great Britain: ASHGATE, 2008, p. 375–386.
10. Firsovas, M. V. Socialinio darbo institucionalizacijos teorinės problemos. Red. Kozlovas, A. A.; Danilova, P. I.; Firsovas, M. V. *Socialinis darbas. Profesinės veiklos įvadas*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2007, p. 14–32.
11. Gamble, D. N.; Weil, M. Practice Interventions. *Encyclopedia of Social Work*. Volume 1, A-C. 20 th Edition. Oxford University Press, 2008, p. 355–368.
12. Gerulaitis, D. Tėvų įsitraukimo į vaiko ugdymo(-si) procesą plėtotė specialiojoje mokykloje. Daktaro disertacija. *Socialiniai mokslai, edukologija (S07)*. Šiaulių universitetas, 2007.
13. Hardina, D. *Analytical Skills for Community organization*. New York, Columbia University Press, 2002.
14. Indrašienė, V.; Garjonienė, D. L. Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu. *Socialinis ugdymas*. 2007, 4(15): 67–81.
15. Itzhaky, H.; Bustin, E. Strengths and Pathological Perspectives in Community Social Work. *Journal of Community Practice*. 2002, 10(3): 61–69.
16. Ivanauskienė, V.; Varžinskienė L. Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinis mokymasis. *Profesinis rengimas: dabartis ir perspektyvos*. 2003, 6: 128–137.
17. Ivanauskienė, V.; Varžinskienė, L. Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis. *Profesinis rengimas: dabartis ir perspektyvos*. 2004, 8: 64–71.
18. Johnson, A. K. The Revitalization of Community Practice: Characteristics, Competencies, and Curricula for Community-Based Services. *Journal of Community Practice*. 1998, 5(3): 37–62.
19. Johnson L.C. *Socialinio darbo praktika: bendrasis požiūris*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2001.
20. Kirst–Ashman, K. K.; Hull, G. H. *Understanding Generalist Practice*. Canada, Brooks/Cole, 2009.
21. Lakis, J. *Konfliktų sprendimas ir valdymas*. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2008.
22. Leliūgienė, I. *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija, 2003.
23. Lens, V. Principled negotiation: A new tool for case advocacy. *Social Work*. 2004, 49(3): 506–513.
24. Lum, D. *Social work practice and people of color: A process-stage approach*. Brooks Cole, 2004.
25. Marcinkevičiūtė, L.; Petrauskienė, R. Socialinių paslaugų teikimo tobulinimo aktualijos kaimiškos seniūnijoje. *Viešoji politika ir administravimas*. 2007, 21: 23–57.
26. Mažeikis, G. Kompetencijų ugdymo sistema taikant kooperuotų studijų metodą. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2007.
27. Mendes, P. Teaching community development to social work students: a critical reflection. *Community Development Journal*. 2009, 44(2): 248–259.
28. Miley, K. K.; O'Melia, M.; DuBois, B. *Generalist Social Work practice. An Empowering approach*. Boston, Pearson, 2007.
29. Ohmer, L. M.; Korr, W. S. The Effectiveness of Community Practice Interventions: A Review of the Literature. *Research on Social Work Practice*. 2006, 16 (2): 132–145.
30. Pierson, J. *Going Local Working in Communities and neighbourhoods*. New York, Routledge, 2008.
31. Roivainen, I. Local communities as a field of community social work: Nordic community work from the perspective of Finnish community-based social work. *Nordic Journal of Social Work*. 2004, 3: 102–123.
32. Ronnby, A. *Mobilizing Local Communities*. Brookfield, Ashgate Publishing company, 1995.
33. Smale, G.; Tuson, G.; Statham, D. *Social Work and Social Problems: Working towards Social Inclusion and Social Change*. New York, Palgrave, 2000.
34. Sosin, M.; Caulum, S. Advocacy: A conceptualization for social work practice. *Social Work*. 2003, 28: 12–17.
35. Švedaitė, B. Socialinis darbas Lietuvoje: naujos funkcinės sistemos atsiradimo ir vystymosi prielaidų sociologinė analizė. Daktaro disertacija. *Socialiniai mokslai, sociologija (S05)*. Vilniaus universitetas, 2006.
36. Švedaitė, B. Socialinio darbo kokybės dilema. Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje: socialinio darbo patirtis. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007.
37. Švedaitė, B.; Gvaldaitė, L. *Socialinio darbo metodai*. Vilnius: Socialinių darbuotojų rengimo centras, 2007.
38. Thyer, B. Evidence-based approaches to community practice. Eds. Briggs, H.; Corcoran, K. *Social work practice: Treating common client problems*. Chicago: Lyceum, 2001, p. 54–65.
39. Trevithick, P. *Social Work Skills a Practice Handbook*. Berkshire, Open University Press, 2005.
40. Varžinskienė, L. Socialinio darbo profesijos statusas Lietuvoje. Daktaro disertacija. *Socialiniai mokslai, sociologija (S05)*. Vilniaus universitetas, 2008.
41. Weil, M. Social Planning With Communities. Ed. Weil, M. *The Handbook of Community Practice*. London: SAGE Publications, 2005, p. 215–243.
42. Wilson, A. P. Building Social Capital: A Learning Agenda for the Twenty – first Century. *Urban Studies*. 1997, 34(5-6): 745–760.

THE STRUCTURE OF THE COMPETENCE OF A SOCIAL WORKER TO ACT IN THE COMMUNITY

Justinas Sadauskas

Kaunas University of Technology

Mykolas Romeris University

Prof. Dr. Irena Leliūgienė

Kaunas University of Technology

Summary

In the first part of this article, the characteristics of the activities of a social worker in the community are analysed. In the second part, the structure of the competences of a social worker who acts in the community are presented. A social worker who, through the communal act, tries to reach the main aims of community work, namely *to create and strengthen the competences, knowledge and motivation of local people* enabling them to solve the problems of the community and to *implement the practice of prevention* in order to deal with the sources of social problems, enhances the welfare of the members of the community. The research was performed in a form of an analysis of scientific literature. The results of the research show that the structure of the competences to act in the community consists of social, intercultural and analytical competences, professional capabilities, knowledge of the process of social assistance and experience of work with special groups of clients as well as respect to the main values of social work.

Keywords: community social work, competence, competence to act in the community.