**Фонд громади**

**«ДЖЕРЕЛО»**

**ОРГАНІ3АЦІЯ**

**ГРОМАД**

**м. Дніропетровськ. 2012 рік**

**Метод Організації Громад**

Організація громад (Community Organizing)— це набір конкретних інструментів громадської роботи, які дають змогу залучити якнайбільшу кількість мешканців громади до вирішення спільних проблем свого міста (району міста, села) у різних сферах життя (житлово-комунальне господарство, містобудування, охорона здоров'я, громадський транспорт, освіта, екологія, культурна спадщина та багато інших).

Організація громад бере початок з 1940-х років, коли у Чикаго розпочав свою роботу з мешканцями Сол Алінський (він же є автором терміну «Community Organizing»-«Організація громад»). Його методика швидко здобула популярність серед простих американців й з користю почала використовуватись у багатьох інших містах СПІА. В той час, стратегія Алінського полягала у спрямуванні методів боротьби за рівність прав, які використовували американські робітники, на покращення умов життя в районах міст. Отримавши перші позитивні результати, він направив всі свої зусилля на узагальнення та поширення власного досвіду: запровадження тренінгів для організаторів громад та створення їхньої мережі. Зараз схожі мережі діють у всіх штатах, в Європі активно працює Європейська мережа організації громад (ЕСОК).

Сол Алінський вважав, що в сучасному суспільстві влада та вплив представлені в двох формах: зорганізовані кошти та зорганізовані люди. До прикладу, коли мільйонеру щось потрібно від міської ради, він зазвичай обирає перший варіант. Коли ж зміна потрібна простим мешканцям з середніми статками, вони повинні об'єднатися в групу та відстояти своє право — це один з важливих принципів організації громади, в основі якого лежить поняття «сила громади».

Дати мешканцям відчути силу громади - ось одне з основних завдань організатора громад. Зазвичай ми розрізняємо приватну та публічну сферу відносин. У приватних відносинах (з друзями, наприклад) в разі порушення прав чи виявлення несправедливості щодо однієї зі сторін, можна легко почати спілкуватися з іншими людьми і з'ясувати стосунки. Публічні відносини (з міською радою, районною адміністрацією, банківськими установами тощо) є не настільки гнучкими, тому часто індивіди не відчувають себе достатньо сильними та впливовими, щоб вести переговори з цими структурами щодо власних потреб чи інтересів. Мета організатора, послуговуючись стратегією організації громад — сформувати у мешканців переконання у власних силах та спроможності досягнути бажаного результату.

Останнім часом в Україні все більше використовуються різноманітні стратегії роботи з громадою, спрямовані на вирішення актуальних для мешканців проблем. Найпоширенішими з них є мобілізаційні кампанії («пряма дія»), захист та представництво громадських інтересів (Advocacy) та стратегія розбудови громад (Community Development). Хоча Community Organizing залишається маловідомим серед громадських організацій України, він є окремою та самодостатньою стратегією роботи з громадою.

Організація громад — НЕ є:

* Мобілізаційною кампанією, бо коли люди мобілізуються, вони мають на меті пришвидшити певну соціальну зміну, але не мають довгострокової цілі. Тому, якщо проблему вичерпано, група перестає контактувати між собою.
* Адвокатською кампанією, бо мешканці громади самі представляють свої інтереси без залучення (посередництва) третьої сторони.
* Розбудовою громад (Community Development), коли спільні зусилля, що спрямовані на розбудову громади, є зазвичай культурно-освітнього характеру (проведення
фестивалів, виставок, творчих вечорів).

**Хто ж такий організатор громад?**

Організатор громади (community organizer) - людина, яка є натхненником процесу та яка тримає руку на пульсі всіх подій. Саме він першим звертається до мешканців з запитанням "Які проблеми вашої громади турбують вас найбільше та як їх вирішити?". В той же час він стимулює мешканців до самостійного розв'язання наболілих проблем, чим згуртовує їх та дає їм відчути силу їхньої громади.

Особисті характеристики організатора громад:

1. Любить людей, працює з різними людьми і групами і вміє добре слухати.
2. Вірить у верховенство правосуддя і справедливості. Вільно себе почуває, спілкуючись з владою.
3. Цікавиться людьми і політиками. Готовий брати на себе відповідальність.
4. Готовий працювати на другому плані (не бути лідером).
і допомагати іншим розвивати свої вміння і навички.
5. Впевнений в собі, професійний, з добрим почуттям
гумору, готовий вчитися і звітувати за зроблене.
6. Вміє добре писати виступи і є хорошим оратором, має адміністративні навики.
7. Здатний працювати довго і за гнучким графіком.

***На замітку:*** Організатор громад вчиться професії, використовуючи на практиці метод Організації громад, а досвідчені організатори допомагають йому порадами з власного досвіду та консультаціями. Тому, коли людина вирішує стати професійним організатором, то їй не обов'язково мати всі навички, перелічені в описі роботи, але треба проявити особисті характеристики, які описані вище.

**Відомі люди про поняття "сили" ("влади") громади**

В основі стратегії організації громад лежить поняття «сили» («влади») громади. Саме тому, мета організації громади - об'єднати людей так, щоб вони своєю силою вирішили проблеми громади. В такому розумінні, сила не є чимось заплямованим, вона є інструментом для вирішення спільних наболілих проблем. Ось що про це думають видатні люди світу:

Мартін Лютер Кінг про «Силу та любов»

«Правильне тлумачення поняття «сили» — це здатність досягати поставлених цілей. Це та міцність, необхідна для соціальних, політичних та економічних змін. У цьому значенні, сила є не лише бажаною, але й необхідною для втілення в життя потреб любові і справедливості.

Однієї з найбільших хиб в історії є те, що часто сила і любов трактуються як протилежні поняття. Любов визначається як відмова від сили, а сила як відсутність любові. Суспільству потрібне розуміння того, що сила без любові є нерозсудливою і образливою, а любов без сили -сентиментальна і слабка. Сила, в її найкращому вияві, — це любов, яка втілює в життя справедливість. Справедливість, в її найкращому вияві, - це любов, яка на своєму шляху зносить всі перешкоди».

Мартін Лютер Кінг, «Куди ми йдемо: до хаосу чи громади?», 1967

***Окремі думки про силу (владу) = МОТИВАТОРИ УЧАСТІ.***

"Влада має здатність псувати людей; необмежена (абсолютна) влада псує людей повністю."

Лорд Ектон.

«Це правда, але неможливість втримати владу також псує і пустошує людей. Так само, як влада псує сильних, так її брак псує слабких». Вільям Коффін, «Кредо», 2004

«Це не влада псує людей, а дурні, які при владі, псують її». Джордж Бернард Шоу

«Влада і секс: обидві речі є добрими, але можуть бути використані в хибних цілях». Карл Райнер

«Принципи влади без влади принципів — це тиранія. Влада принципів без принципів влади — це сентиментальність. Однак, два поняття разом — це справедливість». Деніс Якобсон,

 «Запроваджуючи справедливість: Зібрання та організація громади». «Якщо немає протистояння, немає й прогресу. Ті, хто заявляють, що вони підтримують свободу, та водночас не агітують за неї, - це ті, хто хоче зібрати врожай на необробленій землі. Вони хочуть дощу без блискавки й грому, їм потрібен океан без шуму хвиль. Це протистояння може бути моральним, або фізичним, або і таким й таким одночасно, але воно мусить бути».Фредерік Дуглас, Лист до асоціації аболіціоністів, 1849

**Організація громади в Словакиї**

Уривок з Посібника з Організації громад. Автори - Ларі Повачіні, Саллі Совінгтон.

Що таке Організація громад?

Організація громад - це, перш за все, процес, завдяки якому люди — зазвичай не заможні та ті, яким невідоме поняття «участь громадян в процесі прийняття рішень» - збираються разом, щоб стати захист своєї громади і відстояти її інтереси. З часом, мешканці, які працюють в організаціях ОГ, набувають досвіду і беруть на себе відповідальність самим вирішувати долю власної громади (району, села). Вони користуються повагою та довірою у сусідів, чим збагачуються як особистості.

Органайзери громад визначають та залучають людей до організацій, формують ядро лідерів та будують стосунки всередині групи/організації, що допомагає їй працювати ефективніше.

Зазвичай, усі дії груп ОГ підкріплені зібраннями громади, дослідженнями стратегічним плануванням. Основний час організація приділяє веденню переговорів з тими інституціями, які можуть вплинути на покращення ситуації та вирішення проблеми громади. В разі невдалого проведення переговорів, організації ОГ шукають способи тиску на децидента, щоб дати йому зрозуміти, що громади ігнорувати не вдасться.

 Сучасна Організація громад базується на декількох засадах, які допомагають відрізнити її від інших стратегій, спрямованих на покращення життя громад. Одна з основних засад, на думку багатьох теоретиків ОГ, це будування сили. ОГ дає змогу громаді відчути її силу, і відновити соціальну справедливість стосовно тих, чийого голосу до цього часу у суспільстві не чули. Інша засада, описана в статті Сета Боргоса і Скотта Дугласа - це відновлення права громадян на участь у процесі прийняття рішень. Таким чином, «ОГ - це джерело переконання для громадян у своїх можливостях впливу». У статті також подається розуміння авторів терміну «Організація громад»: цей термін вживається для змалювання організацій, які є демократичними у своєму управлінні, відкриті для мешканців громади, а їхні дії спрямовані на досягнення спільного добробуту.

За Боргосом і Дугласом, ключовими принципами ОГ є:

Культура членства. Організації ОГ приділяють багато часу розвитку навичок й вмінь своїх членів, вони відкриті для всіх та готові ділитися досвідом.

Залучення всіх (інклюзивність). На відміну від інших волонтерських організацій та асоціацій, організації ОГ працюють зі всіма мешканцями громади, незалежно від їхніх релігійних переконань, соціальних статусів, расових чи етнічних відмінностей.

**Етапи впровадження методу Організації Громад**

(Чак Хірт, "Citizens Network". Словакія)

Організація громади, як і робота уряду чи підприємства, вимагає ретельного планування. Організація громади складається з декількох етапів. Цими етапами є...

Організація громади, як і робота уряду чи підприємства, вимагає ретельного планування. Організація громади складається з декількох етапів.

Цими етапами є:

**1. Визначити проблему**

На цьому етапі необхідно зібрати інформацію щодо проблем, які турбують громадян. Більшість попередньої роботи виконує організатор громади. Він проводить сотні індивідуальних інтерв'ю з громадянами. Громадяни обговорюють проблеми, обирають одну з них та починають думати над її вирішенням. Для цього вони звужують природу проблеми та визначають конкретні шляхи її вирішення.

***Критерії для визначення проблеми***

Визначаючи проблему, слід взяти до уваги різні критерії. Не всі критерії можна застосовувати в кожній ситуації, але бажано застосувати якомога більше з них.

Визначаючи можливу проблему, візьміть до уваги такі критерії:

* Наслідком вирішення проблеми є реальне покращення життя людей
* Працюючи над вирішенням проблеми, люди отримають відчуття влади і, таким чином, змінять стосунки з представниками влади
* Проблема є важливою для людей та є реалістичною для вирішення
* Люди готові працювати над її вирішенням
* Суть проблеми е зрозумілою для людей
* Вирішення проблеми вимагає визначення чіткої мети

• Вирішення проблеми є реалістичним в досяжному майбутньому

• Шляхи вирішення проблеми не викликають розколу в суспільстві

• У процесі вирішення проблеми можна розбудувати організацію, яка зможе здійснювати подібну роботу в майбутньому

* Вирішення проблеми відповідає цінностям та баченню організації
* Для вирішення проблеми необхідний стратегічний план

• Для вирішення проблеми слід розробити тактику та план дій

**2. Зібрати попередню інформацію щодо проблеми** Щоб діяти ефективно на суспільній арені, громадська організація має бути компетентною. Це означає, що вона знає все можливе про проблему, за яку береться, і розуміє, від кого залежить її вирішення. Особливо важливими є ідеї щодо того, яких конкретно заходів треба вжити для вирішення проблеми.

**3. Визначити мету**

На цьому етапі група ставить перед собою завдання. Мета має стосуватися не проблеми, яку прагне вирішити група, а самої групи. Група повинна відповісти на запитання: якими ми бачимо результати своєї роботи?

**4. Розробити стратегію**

Більшість груп починають процес організації громади саме на цьому етапі, і в цьому їх помилка. Досить часто, коли групи вперше збираються разом, вони коротко обговорюють проблему і негайно приступають до визначення можливої тактики (наприклад, написання петиції або організації зустрічі з членами міської ради). На жаль, така поведінка приводить до невдачі, оскільки, пропустивши попередні три кроки, група не готова до обговорення стратегії. Після визначення мети група може перейти до визначення можливої підтримки та опонентів, цільової групи кампанії (тобто тих представників влади, які мають повноваження на найнижчому рівні запровадити бажані зміни) та можливої тактики, яка буде використана для забезпечення бажаних змін. Це потребує аналізу діяльності органів влади та порівняння впливу цільової групи з впливом, який має громадська група. Всі ці фактори мають бути враховані при розробці стратегічного плану.

**5. Знайти підтримку**

Оскільки основним джерелом влади є народ, група повинна добре попрацювати над забезпеченням участі громадськості. На жаль, люди схильні до узагальнень і припускають, що, оскільки, деякі особи не бажають брати участь в організації громади, все населення міста поводитиметься подібним чином. Подолання пасивності є найважчою частиною організації громади. Тому група повинна постійно працювати над пошуком шляхів отримання необхідної підтримки. В цьому процесі їй можуть допомогти добре навчені організатори.

**6. Діяти**

Це серцевина організаторської роботи. Саме в дії люди відчувають свою владу та дізнаються про суспільну арену. Саме через дію група зрозуміє, ким вона є і якою владою володіє. Саме в цей час з'являться справжні лідери, а ті, хто лише здатні говорити, відійдуть в сторону. Процес впровадження слід адаптувати до кожної країни, її культури та середовища, що вимагає більше часу на підготовку.

**7. Оцінити результати**

Критично важливим є отримання нових знань про організацію громади. Оцінюючи дії та стратегії, група починає вчитися, що означає бути справжніми громадянами.

**8. Змінити стратегію та спробувати ще раз**

Якщо стратегія вимагає змін, їх потрібно втілити, і відповідальні за це повинні бути готовими до роботи. В деяких випадках необхідно буде прийняти рішення про перехід до вирішення іншої проблеми, якщо з цією не вдається досягти успіху. Оцінюючи організаційну роботу, слід взяти до уваги рівень підготовки організаторів, кількість успішних кампаній, кількість громадян, які взяли активну участь в них, та потужність створених громадських організацій. Важливою є також оцінка кількості громадян, які є активними за межами однієї кампанії, оскільки головним довгостроковим завданням є розбудова організацій. Для того, щоб успішно застосувати метод організації громади, треба розраховувати на активну роботу протягом щонайменше трьох років. Часовий фактор є однією з причин, чому було дуже мало спроб реалізовувати подібні проекти, оскільки донори не завжди готові на таке тривале фінансування.

За матеріалами "Посібника з участі громадськості" за редакцією Джини Гілбрет Холдар та Ольги Захарченко. Проект «Голос громадськості» (Міжнародний центр перспективних досліджень).

**Вступ до організації громад**

**І. Описуючи метод організації громади**

А. Історія

1. Діяльність Сола Алінського (Saul Alinsky)
2. Організація громад в США сьогодні

В. Мета організації громади = об'єднати людей, щоб вони своєю силою вирішили проблеми громади

С. Сила/влада

1. Сила/влада — це не «брудне» слово [Martin Luther King on "Power and Love" — Мартін Лютер
Кінг в «Сила і Любов»]
2. Нам потрібна сила, щоб досягнути наших цілей
3. Дві форми сили

а. Організовані гроші

b. Організовані люди

D. Три етапи процесу організації громади

1. Прислухайся до скарг, які мають мешканці
району/села, і до їхній ідей
2. Досліджуй можливі шляхи вирішення проблем
3. Дій: Організуй зустріч з представниками влади

Е. Приклади організації громади. Досвід з життя.

F. Моделі допомоги громаді: від церкви до соціальної роботи

1. Церква в громаді
2. Церква для громади
3. Церква разом з громадою

**Чому ми такі двозначні, коли йдеться про владу?**

1. Наші негативні стереотипи щодо влади
а. Лінійна/імпериалістична/тиранічна/насильницька "влада над кимось"

напротивагу

 b. Об'єднуюча/звільняюча «сила громади".

1. Ми не хочемо нести відповідальність за нашу силу/владу.
2. Нас виховували в поняттях «кожен сам за себе», а не в поняттях суспільного й справедливого.

а. Вміння робити так, щоб людина почувала себе добре напротивагу

 b. Вміння змінювати політику, будувати будівлі,

підтримувати фабрики...

«Наш найбільший страх, це не визнання того, що ми неадекватні. Наш найбільший страх — це те, що наша влада не знатиме меж. Ми були народжені, щоб славити Бога, який є всередині нас. Він є не тільки всередині декого з нас, він в кожному з нас».

Нельсон Мандела

**Думки на тему благодійності та справедливості**

«Я маю лише одне бажання, яке стосується церков Америки, - я хочу, щоб вони зрозуміли різницю між поняттями Благодійність та Справедливість.

Благодійність - це справа особистого ставлення; справедливість — це справа суспільної політики. Благодійність шукає способи, щоб зменшити *ефекти* соціальної нерівності, справедливість шукає способи, щоб знищити *причини* соціальної нерівності. Благодійність не впливає на статус кво, а справедливість завжди приводить до політичної конфронтації. Маю особливу надію, що християни побачать те співчуття, що заохотило доброго самаритянина до благодійності — те ж саме співчуття змусило пророків повстати проти несправедливості

Пророки не сказали «Нехай *благодійність* несеться як могутні хвилі», вони казали «Нехай *справедливість* несеться як могутні хвилі, а доброчинність як вічна течія». Благодійність — це дороговказ, та справедливість — це відправна точка».

Вільям Коффін, «Кредо», 2004

**Структура організації**

**I. Про що Ви думаєте, коли чуєте словосполучення
«структура організації»?**

**II. Чому організаційна структура є важливою?**

А. Чітка місія, мета і цінності

В. Демократичний спосіб прийняття рішень

С. Чіткий розподіл функцій, звітність і прозорість

D. Юридичний статус (для ведення грошових операцій, наприклад)

**III. Елементи структури:**

А. Статут організації

В. Місія

С. Членство в організації

D. Персонал

Е. Вибори

Г. Процес прийняття рішень

**IV. Який тип організаційної структури є найефективнішим для нас?**

**Принципи залучення коштів**

**I. Типи доходів організації:**

А. Гроші від інших людей: гранти фондів, державні кошти, тощо.

В. Наші гроші: членські внески, внески від прихильників.

**II. Чому ми залучаємо власні кошти:**

А. Необхідність. В. Причетність. С. Незалежність.

**III. Два аспекти:**

А. Велика компанія (внески - $1,000 - $5,000). В. Приватний малий бізнес (внески - $100).

**IV. Основні принципи залучення коштів:**

А. Говоріть про інвестицію (вклад), а не пожертву — ми не жебраки!

В. Говоріть зі всіма — від цього Ви тільки виграєте.

С. Будьте прикладом для інших.

D. Говоріть про конкретну суму.

**V. План візиту фандрайзера:**

А. Вступ, представлення себе.

В. Про організацію:

1. Короткий опис організації і її цілей.
2. Досягнення організації і плани на майбутнє.

3. Якщо можливо, розкажіть про вигоду, яку
отримає спонсор.

4. Говоріть про гроші.

**VI. До кого йти:**

А. Зробіть список потенційних спонсорів. В. Визначте ціль.

**VII. Процес фандрайзингу:**А. Планування.

В. Підготовка.

С. Візити до спонсорів (6-8 тижнів).

D. Оцінка, підбиття підсумків і святкування.

**VIII. Результати процесу фандрайзингу:**

А. Залучаєте кошти.

В. Тренуєте волонтерів, щоб вони вміли розповідати про організацію.

С. Визначаєте нових потенційних прихильників.

 **Візити «один-до-одного»**

**Виокремлення проблем громади**

**I. Організація громади як триетапний процес**

А. Відслуховування мешканців - що вони думають

про своє село/район та які мають ідеї?

В. Дослідження можливих шляхів розв'язку проблеми

С. Акція: Зустріч з представниками влади.

**II. Кроки в процесі відслуховування мешканців
підчас візитів один до одного.**

А. Вибрати членів команди (люди, які вміють добре

слухати, слухачі - не діячі).

В. Тренінг «Один-до-одного»:

1. Тренінг та практика.
2. Вирішити «хто кого буде відвідувати» та
подальше планування.

С. Візити один-до-одного (6-8 тижнів):

1. Початок візитів.
2. Перша оціночна зустріч (на 3-4 тижні) - Оцінка і
звітність.
3. Завершення візитів.

D. Зустріч команди, яка проводила візити:

1. Звіт: які проблеми були зазначені мешканцями,
які ідеї.
2. Підготовка до більш масової зустрічі з
мешканцями:

 а. Підготовлення спільного списку проблем та

ідей.

b. Планування зустрічі (цілі) та її ефектів.

 3. Оцінювання процесу підслуховування.

 Е. Зустріч з мешканцями (див. приклад плану зустрічі).

1. Команда волонтерів, які збирали проблеми
представляє кількість візитів, та показує список
проблем.
2. Мешканці дискутують та голосують, які
проблеми є пріоритетнішими.
3. Мешканці запрошуються до сформування
команди (будуть думати над вирішенням
проблеми та реалізовувати діяльність) —
формування дослідницького комітету та комітету
дії.

F. Дослідницький комітет та комітет дії розпочинають дослідження.

**III. Речі, які треба пам'ятати.**

А. Кожен волонтер повинен відвідати 10 людей.

В. Кожному волонтеру треба 15-20 контактів людей,щоб домовитися з ними про візит (з них погодитися може 10 людей).

 С.Коли обираєте пріоритети в проблемах, то слідкуйте, щоб це були такі проблеми, які

 реально можна розв'язати вашими силами (2-4 на перших місцях).

 D. Команда волонтерів, які відвідують людей, об'єднується в мобілізаційну мережу,

 яка потім допомагає людям самим вирішити їхні проблеми

**Приклад плану зустрічі з мешканцями з метою встановлення пріоритетних проблем**

**I. Привітання**

**II. Мета зустрічі, перегляд та прийняття порядку денного**

 **5:00**

**III. Вступ 10:00**

**IV. Звіт команди-візитерів 10:00**

А. Хто вони є і чому це зробили.

В. Кількість візитів.

С. Презентація списку проблем та ідей, які вони зібрали.

**V. Питання та дискусії 20:00**

VI. **Голосування над проблемами - визначення, які**

**з них є пріоритетними 20:00**

А. Навіщо встановлювати пріоритети.

В. Пояснення процедури голосування.

С. Голосування.

D. Перегляд результату голосування.

**VII. Запрошення людей до комітету дії 5:00**

А. Пояснення ролі комітету та його завдань.

 В. Запрошення.

**VIII. Комітети дії - в малих групах 25:00**

А. Запис до списку: ім'я, адреса, телефон.

В. Кожна людина представляє своє ім'я, та коротко

представляє, чому приєдналася до комітету.

С. Встановлення дати, коли відбудеться наступна

зустріч комітету.

**IX. Коротенький звіт від кожної групи на форумі 15:00**

**X. Оцінка результату зустрічі та підсумок 10:00**

Загальний час = 2 год.

**Вибір проблем громади, дослідження, дія**

**I. Критерії вибору проблем, пов'язаних зі справедливістю в громаді.**

**А. Конкретність**

1. Що ми хочемо зробити та коли?
2. Хто наш децидент? (а саме людина/посадова особа/ інституція, що може нам дати те, що ми хочемо)?

[<Лат. ( decisio - рішення] - особа, яка має право (і обов'язок) вирішувати будь яку важливу справу; високопосадовець, від якого залежить вирішення питання.

**В. Оцінка можливостей успіху.**

1. Чи децидент місцевий?
2. Чи ми маємо достатньо людей/сили, щоб виграти?

**С.Чи це збудує нашу організацію?**

1. Чи це буде школа для наших лідерів, чи це привабить союзників, чи збудує стосунки між людьми?
2. Чи ця проблема популярна в організації?

**II. Три ключових етапи дослідження**

**А. Дослідження проблеми**

1. Хто може представити власну історію та досвід пов'язаний з проблемою?
2. На яке широке коло людей впливає проблема?
3. Що нам потрібно для вирішення проблеми? Які кошти? Які існують моделі вирішення цієї проблеми в інших місцях?

4. Яка історія проблеми та її розвиток?
**В. Дослідження децидента (відповідальна за проблему особа)**

1. Хто вирішує та має силу дати нам те, що ми хочемо?
2. Хто їхні керівники кому вони підзвітні?

3. Яка була роль децидента в проблемі?

**С.Пошук потенційних союзників**

1. Хто є потенційними союзниками, зацікавленими
у вирішенні проблеми (тобто ті, хто погоджується з тим, що проблему треба вирішити)?
2. Хто є потенційними союзниками, незацікавленими у вирішенні проблеми (ті, хто має зв'язок з децидентом)?

**III. Аспекти публічної зустрічі/Акції.**

**А. Підготувати конкретні вимоги.** Що ми хочемо та коли.

 **В. Зрозумілий та конкретний децидент.** Людина, не інституція, яка може нам дати те, що ми хочемо!

 **С. Обличчя до обличчя. Fасе-То-Fасе:** Ні в листі, ні через ЗМІ. Треба організувати безпосередню зустріч.

 **D. Зустріч повинна бути публічною.** Не може відбуватися за закритими дверима.

 **Е.** **Реакція після дії.** Повинні досягнути того, що децидент буде з нами вести переговори, та буде сприймати нас серйозно.

**Принципи ведення переговорів та підготовка до них**

**I. Путівник з принципів переговорів**

А. Наша мета не в тому, щоб нас любили, а щоб нас поважали.

 В. Ми хочемо не тільки працювати з децидентом, але й зробити його підзвітним.

 С. Ми хочемо досягнути результату Перемогти. Спільна перемога (тобто ми хочемо відстояти не тільки наш особистий інтерес, але й інтерес децидента).

**II. Підготовка до переговорів**А. Важливі питання.

1. Чи зрозуміло ми ставимо питання, що ми хочемо та коли?
2. Які з наших прохань/вимагань є незмінними?
Від чого ми можемо відмовитися під час переговорів?
3. Чи ми зустрічаємося з потрібною людиною? Чи він/вона в силі дати нам те, що ми хочемо?
4. Що ми знаємо про децидента?
 a. Стиль.

 b. Хто його начальство? Кому він звітує?

 с. Чи він був якось пов'язаний з нашою проблемою, яка була його роль?

d. Який особистий інтерес децидента? Чи ми можемо допомогти йому досягнути його особистих інтересів?

1. Як багато часу ми будемо мати на зустріч з децидентом?
2. Де повинна відбутися зустріч?

В.Рольова гра — спробувати провести переговори. С. Організація кімнати та стільців.

1. Пояснення,
а. Хто ми.

b. Чому ми тут.

с. Проблема громади та пропозиція її вирішення,

 d. Що ми хочемо від децидента.

2. Передбачення відповіді децидента:
а. Що децидент може нам відповісти?

 b. Якщо децидент скаже «...», ми відповімо «...»

 D.Що ми зробимо, якщо децидент скаже - «Ні»?

 Е. Встановлюємо дату, час і місце зустрічі.

 F. Група, яка вестиме переговори, повинна зустрітися принаймні за годину перед початком переговорів, щоб ще раз обговорити цілі переговорів і їхній план.

**III. В ході переговорів**

А. Від імені групи говорить не більше, ніж 2 людини (в групі повинні бути і волонтери і мешканці громади - 14-15 людей).

В. Повинні бути присутні особи, на яких впливає проблема, і хто може розповісти свою емоційну історію.

С. Підготуйтеся до несподіванки (наприклад, децидент може запропонувати щось, що ви не передбачали. Тоді 2 людини, які говорять від імені групи, оголошують коротеньку перерву, щоб обговорити цей момент з групою і презентувати позицію).

**IV. Оцінка переговорів**

А. Оцінку треба провести відразу по закінченні переговорів.

В. Як всі почуваються після переговорів?

С.Що пройшло добре? Що можна було зробити інакше?

D. Чи ми отримали те, що хотіли?

Е. Ідеї щодо наступних кроків.

**Чому люди беруть участь в організації громад**

**та візити один до одного**

**I. Як активно залучати людей**

А. Чому люди беруть участь в організації громад?

1. Особистий інтерес.
2. Особисті зв'язки.

В. Візити один до одного: це шлях забезпечення контактів між людьми та пошуку 'їх особистих інтересів та талантів.

**II. Візити один-до-одного або обличчя-до-обличчя.**А. Мета: 45 хв. на візит, домовлений заздалегідь,

щоб:

1. встановити або налагодити контакт;
2. дослідити особисті інтереси людини.

В. Формат

1. Вступ: Чому ти прийшов та коротенька ввічлива
розмова.
2. Дізнайся більше про людину: сім'я, робота, хобі,
досвід, біографія, що любить і що не любить,
таланти і т.д.
3. Питай про проблеми та ідеї, про розвиток
громади:

"Яка одна або дві речі зроблять нашу громаду або місто кращим?»

4. Закінчення: Подяка, наступні кроки,
рекомендації інших сусідів, друзів - кого можна
відвідати.

С. Питання, які можна задавати, щоб пізнати когось краще:

1. Сім'я.
2. Робота.
3. Хобі.
4. Особиста історія (біографія): місце народження,
освіта, і т.д.
5. Плани на майбутнє
6. Інше

D. Рольова гра Е. Оцінка

 F. Практика один-до-одного

 G. Оцінка

**III. Речі, які варто пам'ятати**

А. Треба насправді цікавитися людиною, з якою

розмовляєш.

В. Добрий зоровий контакт.

С.Став питання "Чому".

D. Слухай: 60-80%, Говори: 20-40%.

Е. Нічого не пиши під час візиту.

F. Якнайшвидше після візиту запиши те, що

запам'ятав.

 **IV. Встановити дату зустрічі**

А. Підготуйся перед тим, як телефонувати.

В. Можливе представлення.

"Добрий день, Наталя. Мене звуть Пол Кромвель, твій колега Джон Сміт, порекомендував мені тобі зателефонувати. Я телефоную, бо разом з іншими 10 людьми з нашого району, ми плануємо відвідати мешканців по сусідству і поговорити з ними про те, як зробити наш район кращим. Чи ми можемо домовитися про зустріч (30-45 хв.) та поговорити про те, яким чином ви бачите розвиток нашого району, що би хотіли в ньому змінити або які проблеми вирішити?

Якщо Аня каже «так», то встановити місце і час на зустріч.

С. Продовження - зустріч.

**D."Дякую тобі Аню, що погодилася зі мною зустрітися. Як я тобі казав, я представляю команду людей, які саме зараз відвідують інших мешканців нашого району і досліджують головні проблеми району. Через кілька тижнів ми закінчимо цей етап І організуємо зустріч, на який представимо те, що ми дізналися від людей та будемо вирішувати всі разом, як почати розв'язувати ці проблеми. Чи я можу зателефонувати до тебе та запросити на таку зустріч? Чи ти можеш мені порекомендувати когось, з ким я можу провести таку розмову, як з тобою?**

**Думки на тему відслуховування**

В кожному чоловікові є король, а в кожній жінці -королева. Говори до них «Ваша величність», і їхня величність тобі відповість.Шведське прислів'я.

«Любов Господа виявляється не лише в тому, що ми почули Його, айв тому, що ми чуємо інших. Не забувайте, що слухання - це більший дар, аніж говоріння.

Багато хто шукає людину, яка б вислухала його. Вони не знаходять такої людини серед християн, бо ті лише говорять замість того, щоб слухати. Та той, хто не чує ближнього свого, в невдовзі й не почує Бога. Це початок відмирання духовного життя». Дитріх Бонгофер, «Життя разом», 1938.

«Коли відомого єврейського філософа і теолога Мартіна Бубера запитали, «Де є Бог?», він не відповів стандартним кліше, мовляв, Бога ви знайдете всюди: в церкві і в синагозі. Бубер відповів: Шукайте Бога в стосунках між людьми». Рабі Лоренс Кашне.

**Думки про особистий інтерес**

«Ти не можеш бути в політиці, якщо не усвідомлюєш того факту, що для більшості з нас, найчастіше, наш особистий інтерес це сильна мотивація — іноді, навіть найсильніша з усіх. Якщо ми хочемо відчути нашу силу, нашу впевненість, та відновити нашу націю, ми повинні допомогти один одному зрозуміти, що наші особисті інтереси — це не власні егоїстичні інтереси. Особисті інтереси безпосередньо пов'язані з суспільним добром.

Ми повинні зрозуміти, що відчуття спільноти повинно нас вчити тому, що ми діємо злагоджено в усіх справах, і що ми взаємопов'язані та взаємовпливові». Маріо Куомо, Причина для життя, 1995

Друга заповідь гласить: «Люби ближнього свого, як самого себе». Це означає, що ми не зможемо любити своїх ближніх, доки не полюбимо себе.

**ВАЖЛИВЕ ЗАВДАННЯ:** Прорепетируй план візиту на самоті та запиши свої відповіді на питання:

1. Які в тебе особисті інтереси (довгострокові, короткострокові)? Як вони змінювалися протягом останніх років? Протягом останніх 5 років? Які з них є пріоритетами в твоєму житті?
2. Що було найбільш впливовим в твоєму житті (події, друзі, вчителі, зустрічі)?
3. Що тобі подобається в твоєму сьогоднішньому житті - роботі, сім'ї, друзях, роботі в громаді, твоє хобі? Що тобі не подобається і що ти б змінив?
4. Якщо б ти міг/могла змінити одну річ в своєму районі, місті — то що б це було?
5. Як ти уявляєш своє життя в наступному році? За 5 років?

**Перші кроки на шляху створення організації (об'єднання) мешканців**

**I. Визначте активне ядро групи:**

A. Шукайте потенційних лідерів (тобто, людей, які мають

послідовників, і яких слухають).

В. Шукайте потенційних прихильників (тобто, людей з

ресурсами).

С. Проведіть візити один-до-одного з метою:

1. зав'язати стосунки;
2. визначити особисті зацікавлення;

3. поділитися планом створити нову ефективну
організацію.

D. Проводіть перші збори лише після того, як Ви достатньо добре визначили зацікавлених потенційних лідерів.

**II. Перші збори активного ядра групи:**

А. Це час для вироблення довіри, озвучення візії і

розробки плану.

В. План повинен включати:

1. графік роботи на 1-2 роки;
2. мобілізаційна кампанія;

3. процес прийняття рішень і організаційна
структура;

4. бюджет, план залучення коштів, кадрова політика.

С. Тренінг.

**Матеріали підготовлені за сприяння експерта європейської мережі організаторів громад** (ECON) **Пола Кромвеля. [PaulAllanCromwell@hotmail.com]** *Експерт працює за методикою «Соттипіtу Organizing».*

«*Соттипіtу Organizing*» — інструменти громадської роботи, які дозволяють залучити якнайбільшу кількість мешканців громади до вирішення спільних проблем свого міста, села, району у різних сферах життя».

Пол Кромвель (США) працював організатором громад в США протягом *25* років. Останні п'ять років мешкає та працює в Німеччині тренером і консультантом для організацій з 10 європейських країн, які виявили бажання займатися організацією громад. Пол Кромвель є співзасновником та членом Кооринаційної ради Європейської мережі організації громад (ЕСON).

Детальніше про метод Організації громад можна дізнатися, перейшовши за посиланням:

<http://comm-org.info/en/2010-01-29-10-38-56/1-2010-01-29-09-33-25/5-2010-01-29-09-57-59.html>

Переклад матеріалів здійснено експертами громадянської мережі «Опора» (Львівське представництво).

**Контакти:**

Україна, Дніпропетровська область,

Дніпропетровський район, с. Шевченко, вул. Теплична, 1

Тел. (056) 767-76-90.

E-mail: fg.dp.ua@gmail.com

Тел: 716-00-43 Наталья Михайловна Сысоева УД Комитет

Тел: 067-770-14-57 Зайченко Андрей Анатольевич Фонд громады (Джерело)

az\_@.ukr.net

Коорд. Совет при горисполкоме Гуднова Наталья Анатольевна

Тел: 050-941-99-28

 093-369-37-96

(Молодежная) экологическая инициатива.