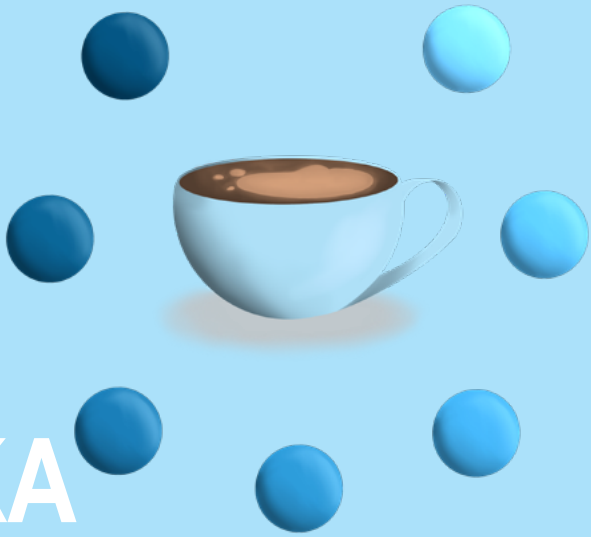
Implementačná agentúra Ministerstva
práce, sociálnych vecí a rodiny
Slovenskej republiky



ČÍTANKA

PRE KOMUNITNÉ PRACOVNÍČKY A PRACOVNÍKOV

Sprievodca procesom komunitnej práce

Jana Šolcová – Soňa Holíková

Čítanka pre komunitné pracovníčky a pracovníkov

Sprievodca procesom komunitnej práce v komunitných centrách

Mgr. Jana Šolcová, PhD. - PhDr. Soňa Holíková

Metodická príručka národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni.

Recenzenti:
doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD.
(Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica)
Mgr. Demeová Mária (Komunitné centrum Hnúšťa)
PhDr. Janette Knappeková (Komunitné Centrum Menšín, Veľký Krtíš)
Mgr. Peter Németh (MIRRI SR, Regionálne centrum Prešov)
Mgr. Marika Bošela Siekelová, PhD. (Spot on, Banská Bystrica)
Ilustrácie: Mia Lujza Holíková
Jazyková korektúra: text neprešiel jazykovou korektúrou.

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť v tlačenej alebo elektronickej podobe nemožno reprodukovať, ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez uvedenia a citačnej normy majiteľov práv.

1. vyd. – Bratislava: Implementačná agentúra MPSVR SR

ISBN 978-80-89837-78-6

Rok vydania 2023

ÚVOD

Milí čitatelia a čitateľky,

predkladaná publikácia má za cieľ prispieť k zvýšeniu odborných vedomostí a praktických zručností potrebných pre praktický výkon komunitnej práce. Je určená tak budúcim komunitným pracovníkom a pracovníčkam, ako aj skúseným odborníkom a odborníčkam na komunitnú prácu a zároveň širokej vedeckej a laickej spoločnosti. Umožňuje vzbudiť záujem spoločnými silami nájsť to správne riešenie, ktorým je smerovanie komunitnej práce v budúcnosti.

Predkladaná publikácia je výsledkom reakcie na potrebu podpory ďalšieho budovania odborných kapacít poskytovateľov sociálnych služieb v kontexte komunitných zdrojov, čo sa odzrkadlilo do cieľa a aktivity implementovaného národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni (NP BOKKÚ) v komunitných centrách.

Predstavený model komunitnej práce pre komunitné centrá vychádza, tak z teoretických prístupov ku komunitnej práci (najmä pre komunitný rozvoj a komunitné plánovanie), ako aj z odborných skúseností expertov a expertiek, regionálnych koordinátorov a koordinátoriek, ale najmä z profesijných vedomostí a príkladov dobrej praxe odborných konzultantov a konzultantiek.

Publikácia je členená do dvoch častí. Prvá časť je zameraná na poskytnutie teoretických východísk a praktických metodických postupov pre proces komunitnej práce v prepojení na skúsenosti implementácie modelu komunitnej práce: komunitný rozvoj v slovenských komunitných centrách. Táto časť je členená na základe jednotlivých krokov procesu komunitnej práce. Prvá časť napomáha prístupnou formou utriediť si a získať väčší prehľad v základnej terminológii, v procese komunitnej práce so zreteľom na metódy a metodiku používané v kontexte komunitného rozvoja. V rámci kapitol sú prezentované výsledky kombinovaného výskumu, ktorý prezentuje výskumné zistenia súvisiace s implementáciou procesu komunitnej práce v slovenských komunitných centrách. Vo výsledkoch popisujeme nielen prínosy, ale aj potenciál prenositeľnosti nových poznatkov a prístupov, ktorý vytvára predpoklady pre ďalší rozvoj komunitnej práce. Kapitoly sú doplnené o zozbierané príklady z praxe komunitných pracovníkov/čok a odborných konzultantov/tiek.

Druhá časť poskytuje pomôcky, tipy a triky, ktoré komunitný pracovník/čka môže využiť pri práci s ľuďmi z komunity, pri vedení komunitnej rady, ako aj pre vlastné overovanie postupov v procese komunitnej práce.

Pochopenie a využitie potenciálu predkladanej publikácie si vyžadovalo na jednej strane odborníkov a odborníčky, ktorí dokážu fundovane a interdisciplinárne predstaviť dané výsledky a príležitosti pre komunitnú prácu a na druhej strane profesionála a profesionálku, ktorý hľadá pre svoje pôsobenie v praxi aktuálne metodické usmernenie na novovznikajúce potreby komunity.

Každá z ucelených tém, ktoré sme zaradili do publikácie, prešla zaujímavým vývojom a stala sa neoddeliteľnou súčasťou niekoľkoročného pilotovania v národnom projekte Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni.

AKO PRACOVAŤ S ČÍTANKOU

Každá kapitola v Čítanke poskytuje najprv všeobecný rámec vybranej témy komunitného rozvoja a následne ponúka komunitnej pracovníčke a pracovníkovi, prostredníctvom konkrétnych metód a techník daný krok procesu komunitnej práce naplánovať a zrealizovať.

Publikácia je preto pre čitateľov a čitateľky metodickou pomôckou pre vlastné plánovanie komunitnej práce a prácu s komunitou. Pričom chceme zdôrazniť, že každý z nás je súčasťou svojej vlastnej komunity a komunitná práca je metóda, ktorá podporuje participáciu nás všetkých na spoločných veciach verejných. Skúste si ju vyskúšať na vašej ulici, bytovke, obci, škole. Je univerzálnym nástrojom, ako vtiahnuť ľudí do rozhodovania, aby nemali pocit, že rozhodujete o nich, bez nich.

Editorky

PIKTOGRAMY A ICH VÝZNAM

Zhrnutie a overenie, poskytuje priestor pre prípravu na komunitnú prácu

Výsledky z empirických výskumov zameraných na overenie implementácie národný projekt Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni (ďalej ako „NP BOKKÚ“)

Overené tipy z praxe a získaných skúsenosti s komunitnou prácou

Pozitívne príklady z praxe

Negatívne príklady z praxe

ZOZNAM SKRATIEK

NP BOKKÚ - Národný projekt Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni

AP - Akčný plán

KP – Komunitná práca

MSP – metóda sociálnej práce

Kapitola 1

Komunitná práca v komunitných centrách

1.1 Komunita, komunitná práca, komunitné centrum

Predtým, ako sa zahĺbime do vyjasnenia komunitnej práce, vnímame za dôležité vyjasniť si najprv pojem komunita. **Komunita** má na Slovensku niekoľko definícií, my však zameriame pozornosť na kontext komunitnej práce***. Komunitu tvoria ľudia, ktorí spolu žijú v geograficky definovanej oblasti a medzi ktorými existujú vzájomné sociálne vzťahy, čím sú vzájomne viazaní k sebe navzájom a miestu, kde žijú.*** Medzi vzájomne sociálne vzťahy môžeme zaradiť: príbuzenské vzťahy, priateľstvá, spoluúčasť na aktivitách komunity a i. (Štefáková, Hulínová, 2016; Rusnáková, 2020)

Komunitná práca je jednou z metód sociálnej práce (tak, ako práca s jednotlivcom či skupinou). Cieľom komunitnej práce je rozvoj celej komunity a jej posilnenie. Obsahom komunitnej práce je ***podpora splnomocňovania/zmocňovania*** a motivácie už existujúcej komunity, alebo ***budovanie novovznikajúcej komunity***. (Šiňanská, Šlosár, 2020) Zákon NR SR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov definuje, že komunitná práca sa vykonáva v komunitnom centre.

Na komunitnú prácu môžeme nahliadnuť, ako na príležitosť zlepšenia životných podmienok členov a členiek komunity (predstavujú vonkajšie faktory života komunity), ale taktiež na posilnenie, zmocňovanie a aktivizáciu komunity (predstavujú vnútorné faktory života komunity). V rámci zmocňovania členov a členiek komunity ide o to posilňovať ich kompetencie, vedomosti a sebadôveru. Inými slovami proces komunitnej práce s členmi a členkami komunity sa stáva príležitosťou pre rozvoj organizačných, ľudských a sociálnych kapacít komunity. Výsledkom zmocňovania sú ľudia schopní riešiť vzniknuté situácie a problémy s využitím vlastných vedomostí a rozvinutých kompetencií. (Stanková, Bindasová, 2022; Gojová a kol., 2019).

Komunitné centrum a jeho výkon upravuje Zákon NR SR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách (ďalej aj „Zákon o sociálnych službách“). V komunitnom centre sa fyzickej osobe v nepriaznivej sociálnej situácii podľa § 2 ods. 2 písm. h)

(1)

(a) ***poskytuje:***

1. základné sociálne poradenstvo,

2. pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov,

3. pomoc pri príprave na školské vyučovanie a sprevádzanie dieťaťa do a zo školy a školského zariadenia,

b) ***vykonáva preventívna aktivita,***

c) ***zabezpečuje záujmová činnosť.***

(2) V komunitnom centre sa vykonáva ***komunitná práca a komunitná rehabilitácia***.

(3) Sociálnu službu v komunitnom centre možno poskytovať ambulantnou sociálnou službou a terénnou formou sociálnej služby prostredníctvom terénneho programu.

Zákon presne vymedzuje dôvod na poskytovanie služby, ktorým je „***zotrvávanie v priestorovo segregovanej lokalite s prítomnosťou koncentrovanej a generačne reprodukovanej chudoby***“.

Ďalej v paragrafe 82 Zákon prepája potrebu komunitného rozvoja, komunitnej práce a rehabilitácie s prevenciou a riešením nepriaznivých sociálnych situácií a miestnych sociálnych problémov.

V odstavci 1 je napísané: „***Komunitná práca v oblasti poskytovania sociálnych služieb je podpora aktivít členov miestnej komunity k svojpomocnému riešeniu sociálnych problémov v rámci miestneho spoločenstva.“***

Štandardy komunitných centier vychádzajú zo zákona a tiež popisujú, čo komunitné centrum poskytuje a vykonáva. Poskytuje sociálne služby prostredníctvom metód sociálnej práce (napr. sociálne poradenstvo, práca so skupinou) a vykonáva ***komunitnú prácu***. (s. 8).

V rámci sociálnych problémov existuje množstvo definícii, ktoré približujú charakter negatívnej sociálnej situácie, ktorá pod sociálny problém spadá. (Šolcová, In: Vademecum sociálnej práce, 2017). **Sociálny problém** je situácia, ktorú vníma ten, kto sa v nej ocitol ako obtiažnu, ťažko zvládnuteľnú až neriešiteľnú. Podstatným znakom je však skutočnosť, že ide o stav alebo správanie, ktoré má negatívne dôsledky pre veľký počet ľudí a ktoré sa všeobecne uznáva ako stav alebo správanie, ktoré je potrebné riešiť. Status sociálneho problému je daný nutnosťou riešenia. (Šolcová, In: Vademecum sociálnej práce, 2017). Sociálnym problémom je každý hromadný spoločenský jav či proces, ktorého priebeh, dôsledky alebo charakter, sú predmetom záujmu sociálnej práce. (Vašečka, Vašečka, 1995)

1.2 Zhrnutie a overenie si

1. Prečítajte si popis situácií a následne si k popisu zapíšte, akú metódu daný opis popisuje:

Komunitná práca (napr. skratka KP) - ak ide o situáciu, ktorú môže riešiť komunitná práca.

Iná metóda sociálnej práce (napr. skratka MSP) - ak ide o ďalšie metódy sociálnej práce, ktoré má komunitné centrum realizovať.

Tabuľka 1: Cvičenie – metódy sociálnej práce

POPIS SITUÁCIE	VAŠA ODPOVEĎ	ODÔVODE-NIE
A: Pani Elena aktuálne poberá dôchodok, z ktorého vždy, keď zaplatí náklady spojené s bývaním, zostane jej minimum peňazí na ostatné životné dôležité oblasti (strava, hygiena a i.). V bytovke, kde býva, jej susedy pomáhajú, no teraz prišli za vami do KC, aby ste im to pomohli riešiť. Nevládzu, už pani Elenu ďalej finančne podporovať.		
B: Skupina mladých ľudí, by chcela vo svojom vnútrobloku medzi bytovkami opraviť ihrisko, aby mohli hrať futbal. Veria, že časom by mohli robiť aj rôzne turnaje a vy z KC by ste im mohli pomôcť nielen v rekonštrukcii, ale aj v rozhodovaní pri futbalovom zápase.		
C: V okolí bytovky sa potulujú deti, ktoré nemajú čo robiť. Navyše ste sa od učiteľky zo základnej školy dozvedeli, že deti majú problém so známkami a úlohami.		
D: V jednej z bytoviek sa nedarí udržať čistotu a poriadok. Niekoľko žien, ktoré navštevujú vaše KC, sa rozhodlo, že už tiež nebude upratovať, keďže neupratujú ani iné ženy a ich deti robia neporiadok. Navrhli ste im, aby si založili nejakú domovú schôdzu, no ženy prišli s tým, že sa na nej pohádali.		
E: V oblasti za dedinou je jedna bytovka a v jej okolí niekoľko pristavených obydlí. K tejto oblasti nevedie žiadna cesta. Preto vznikajú rozličné problémy, ako napríklad deti chodia do školy zablatené, mesto nemôže pristaviť veľkokapacitný kontajner, do oblasti sa nevie v prípade núdze dostať žiadna pomoc (hasiči, sanitka a i.).		

Zdroj: vlastné spracovanie

2. Pozrite si nasledujúce aktivity, doplňte či ide o sociálny problém, prípadne, ako by ste danú situáciu vyriešili ďalej tak, aby sa mohla transformovať do komunitnej práce riešiacej sociálny problém?

Tabuľka 2: Cvičenie – sociálny problém

ODBORNÝ VÝROK	VAŠA ODPOVEĎ
A: Zlý vzťah medzi majoritou a minoritou. Hudobný festival zameraný na podporu rozmanitosti v našej obci.	
B: Množstvo odpadkov pri bytovke a brigáda priestorov okolo bytovky.	
C: Vysoká nezamestnanosť obyvateľov v časti mesta a strata návykov pracovať.	

Zdroj: vlastné spracovanie

1.3 Použité zdroje

Rusnáková, J. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Stanková, Z., Bindasová, J. (2022). Komunitní práce v obcích s koncentrací sociálniho vyloučení. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj České Republiky.

Šiňanská, K., Šlosár, D. (2020). Komunita a komunitná práca. UPJŠ v Košiciach, Filozofická fakulta: Košice.

Šolcová, j. (2017). Sociálny problém. In: Balogová, B., Žiaková, E. (2017). Vademecum sociálnej práce. UPJŠ v Košiciach, Filozofická fakulta: Košice.

Implementačná Agentúra pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, (2017). Štandardy komunitných centier. Bratislava.

Štefáková, L., Hulinová, V. (2016). Metódy a metodika sociálnej práce I. Verbum: Ružomberok.

Zákon NR SR Z. z. č. 448/2008 Zákon o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Vašečka, I., Vašečka, M. (1995). Vznik a vývoj spoločenského problému. In: Sborník prací Filosofické fakulty brněnské university. Ročník XLIV., vydání: 1 vydání, rok: 1995.

1.4 Odpovede k zhrnutiu a overeniu

1. Prečítajte si popis situácii a následne si k popisu zapíšte písmená

A/MSP- ide o sociálne poradenstvo, individuálny problém jednotlivca

B/MSP- ide o preventívnu a záujmovú činnosť

C/MSP- ide o pomoc pri príprave na školské vyučovanie, prípadne preventívnu a záujmovú činnosť

D/KP- v situácii ide o sociálnu situáciu, zároveň ide o priamu komunikáciu so zástupkyňami z bytovky…

E/KP- v situácii je popísaných niekoľko sociálnych problémov, ktoré vytvárajú priestor pre komunitnú prácu

2. Pozrite si nasledujúce situácie a doplňte, čo by ste pridali, ako by ste danú situáciu riešili ďalej tak, aby sa mohla transformovať do komunitnej práce?

A: Zlý vzťah medzi majoritou a minoritou. Hudobný festival zameraný na podporu rozmanitosti v našej obci.

Situácia patrí medzi negatívne sociálne situácie, ak ste pri mapovaní zistili, že ide už aj o sociálny problém, situácia by bola vhodná pre riešenie procesom komunitnej práce. Avšak prezentovaný hudobný festival je len skupinovou (voľnočasovou/záujmovou) aktivitou. Pre zlepšenie vzťahov potrebujete nastaviť iný cieľ.

B: Množstvo odpadkov pri bytovke a brigáda priestorov okolo bytovky.

Neporiadok pri bytovke nie je sociálnym problémom. Skôr príčiny a dôsledky budú sociálnym problémom. Taktiež brigáda nie je aktivitou, ktorá je vhodná pre proces komunitnej práce. Aké ďalšie dôvody sú previazané s hromadením odpadov? Urobte si pojmovú mapu a to tak, že do stredu papiera si napíšte HROMADENIE ODPADKOV, následne zapisujte a prepájajte, čo všetko sa vám so stredovou témou spája. Na tvorbu si prizvite tých, ktorých sa problém týka.

Pomôcť môže aj publikácia, ktorá hovorí, že odpad nie je len enviromentálny problém: Odpad ako sociálny problém vo vylúčených rómskych osídleniach Dostupné na: https://www.prog.sav.sk/wp-content/uploads/manazment_odpadu_web.pdf

C: Vysoká nezamestnanosť obyvateľov v časti mesta a strata návykov pracovať.

Áno, vysoká nezamestnanosť patrí medzi sociálne problémy. Aby ste však nespadli do riešenia poradenstva v nezamestnanosti, je potrebné opäť rozobrať problém na menšie časti. A tam nájsť priestor na riešenie komunitnou prácou. Avšak, téma je často diskutovaná, venujeme jej ešte konkrétnu pozornosť v inej podkapitole.

Kapitola 2

Model komunitnej práce: komunitný rozvoj

2.1 Komunitný rozvoj

Komunitný rozvoj je jeden z modelov, ktorý zdôrazňuje svojpomoc, podporu dobrovoľníckych skupín vo vnútri komunity a opiera sa o zmocňovanie a aktivizáciu komunity. (Rusnáková, 2020). Pod komunitným rozvojom rozumieme cielenú aktivitu samotných členov a členiek komunity, kedy sa spájajú, aby dosiahli spoločné ciele a zmeny, ktoré zlepšujú ich kolektívnu ekonomickú, sociálnu, kultúrnu a ekologickú situáciu. (Grundělková a kol., 2022)

Komunitný rozvoj v Zákone č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách, je definovaný tak, že komunitná rehabilitácia je súčasťou komunitného rozvoja a komunitného plánu v oblasti poskytovania sociálnych služieb. Zákon uvádza, že obec má vytvárať podmienky na podporu komunitného rozvoja, na komunitnú prácu a komunitnú rehabilitáciu s cieľom predchádzania vzniku alebo predchádzania zhoršenia nepriaznivých sociálnych situácií a riešenia miestnych sociálnych problémov. (Cangár, 2018)

Zámer a cieľ komunitného rozvoja paradoxne najlepšie vysvetľuje známe čínske príslovie:

„Daj človeku rybu a nakŕmiš ho na jeden deň. Naučte ho loviť ryby a nasýtiš ho na celý život.“ *(čínsky filozof Lao-c, www.citatyslavnych.sk)*

Komunitný pracovník a pracovníčka podporuje proces zmeny, preto by mal vedieť, ako ľudí z komunity organizovať, ako ich prepojiť so zdrojmi a ako koordinovať ich spoluprácu s inštitúciami. Cieľom komunitných pracovníkov a pracovníčok je pracovať po boku členov a členiek komunity, inšpirovať ich, podporovať ich. (Grundělková a kol., 2022) Komunitný pracovník/pracovníčka v rámci svojej pracovnej náplne

opakovane vysvetľuje, čo je komunitná práca členom a členkám komunity, zástupcom obce či mesta, ďalším sociálnym pracovníkom/čkam a všetkým občanom či aktérom v obci/meste, čím posilňuje transparentnosť a partnerský prístup metódy.

! ***Pri vysvetľovaní komunitnej práce, odporúčame zdôrazniť, že je to profesionálna metóda sociálnej práce a nie živelný aktivizmus. Je dôležité hovoriť o tom, že komunitná práca má svoje zákonitosti, princípy, postupy. Vychádza z odborných zdrojov, zákona a výskumov.(Grundělková a kol., 2022)***

V kontexte zozbieraných skúseností sme sa stretávali s čoraz častejšou potrebou vytvorenia pomôcky pre jednotlivé kroky, toho ako postupovať v práci s komunitou pri komunitnom rozvoji a zmocňovaní ľudí z komunity. Niekedy totiž dobre mienená komunitná práca bola veľmi rýchlo transformovaná na skupinovú aktivitu, alebo kultúrno-spoločenské podujatie.

Keďže ide o proces komunitnej práce, najdôležitejším prvkom je **partnerská spolupráca komunitného pracovníka/čky s komunitou a členmi a členkami komunitnej rady.**

V nasledujúcej časti uvádzame prehľad procesu komunitnej práce v stručnej, prehľadnej forme. V nasledujúcich podkapitolách im budeme venovať podrobnejšiu pozornosť. (Šiňanská, Šlosár, 2020; Holíková, Berky, Horváthová, Jeleň, Knappeková, Kožuch, Németh, Slobodník, Šolcová, 2022; Rusnáková, 2020).

2.2 Proces komunitnej práce

0. Vytvorenie komunitnej rady - úlohou komunitného pracovníka a pracovníčky je vytvárať priestor pre členov a členky komunity na rozvoji komunity, riešení vzniknutých problémov a spolurozhodovaní o jej chode. Jednou z príležitostí je vytvorenie komunitnej rady. Východiskom pre jej vytvorenie je skutočnosť, že ľudia z komunity vedia, čo potrebujú. Vytvorenie a pravidelné stretnutia komunitnej rady je jeden z najdôležitejších krokov komunitnej práce. (Andrašiková, 2020)

1. **Identifikácia sociálneho problému** - nadväzuje na zistenia z mapovania, ide o predstavenie množstva zozbieraných sociálnych problémov. Niekedy je pre ľudí náročné vybrať z množstva problémov a potrieb tie, ktorými by chceli začať. V tomto kroku je potrebné, aby sa komunitná rada zhodla, že je to problém, ktorý spája viacerých v komunite a na riešení ktorého záleží viacerým z komunity. Okrem komunitnej rady, môžu o výbere, alebo prioritizácii sociálneho problému rozhodovať prostredníctvom participatívnych metód aj členovia a členky komunity. Dôležité je vybrať problém, ktorý je riešiteľný a komunita má dostatok potenciálu na jeho riešenie.

2. **Analýza sociálneho problému -** ide o rozobratie, akoby rozklad problému. Pýtame sa na dôvody existencie problému, spoločne s komunitnou radou rozoberáme identifikovaný problém (diskutuje s nimi o tom, ako vznikal, v akom je aktuálne stave, o príčinách, prínosoch, dôsledkoch, príležitostiach a i.). Analýza otvára priestor pre nasledujúci krok hľadanie riešení. Môžeme realizovať diskusiu komunitnej rady so širšou skupinou obyvateľov komunity, verejné zhromaždenie a pod. V rámci analýzy problému je potrebné získať v teréne väčší počet názorov aj od členov a členiek komunity, ktorých nespája príbuzenský vzťah. Získame viac odôvodnení, viac príčin a i.

3. **Hľadanie riešení a cieľov komunitnej práce -** v tomto kroku prebieha hľadanie možných riešení. Vytvára sa priestor pre čo najširšiu diskusiu o potrebách, predstavách a záujmoch komunity. Orientácia na riešenie je v rukách komunity a komunitnej rady - lídrom v tomto kroku je komunitná rada. Hľadáme cieľ a čo k jeho naplneniu potrebujeme. Je dôležité prevádzať komunitnú radu tvorbou plánu: Akčný plán.

4. **Aktivizácia aktérov (ľudí) z komunity -** je veľmi dôležité a potrebné ľudí z komunity nielen informovať, ale aj oboznámiť ich o cieli a zámere riešenia sociálneho problému, za účelom podpory aktívnej účasti ľudí z komunity na jeho realizácii. V tejto fáze sú veľmi nápomocní členovia a členky komunitnej rady, lídri z komunity a dobrovoľníci.

5. **Spoločné riešenie problému -** je to realizačná fáza, okrem samotnej realizácie stanovených úloh je dôležité priebežne vyhodnocovať. Je vhodné zodpovednosť za dané úlohy stanoviť na presne dané časové obdobie, delegovanie úlohy členovi a členke komunitnej rady. Komunitný pracovník a pracovníčka sú podporou v riešení problému, nie zodpovedné osoby za úlohy v pláne. Komunitný pracovník a pracovníčka však nesú zodpovednosť za sprevádzanie a posúvanie sa v procese komunitnej práce, rovnako tak za komunitnú radu.

6. **Zhodnotenie -** hodnotenie je zamerané na plnenie jednotlivých cieľov, dodržiavania stanovených plánov a úloh v Akčnom pláne. Hodnotí sa aj činnosť komunitnej rady, zapojenosť komunity až po dopady na komunitu. Zachytávame prínosy a učiace sa momenty zo získanej skúsenosti, hodnotenie zmien v zapojení komunity do riešenia. Ide o hodnotenie, ktoré majú realizovať opäť členovia komunitnej rady s podporou komunitného pracovníka/čky, ktorý je dôležitým iniciátorom a facilitátorom.

7. **Oslava -** oslava je chvíľa, v ktorej sa oceňuje vynaložené úsilie aj úspechy. Členovia a členky komunitnej rady, ako aj členovia a členky komunity všetkým dávajú vedieť, že dospeli k novému míľniku – podarilo sa im dosiahnuť výsledky v komunite a pritom si rozvinúť svoje vedomosti a zručnosti. Je dôležité nezabudnúť, že hodnotenie "úspechu" oslava nie je súkromnou párty pre komunitného pracovníka/čku a komunitnú radu. Oslavovať by mala celá komunita. Je to možnosť pozvať aj tých ľudí, ktorí sa do aktivít nezapojili, možno práve tento krok povedie k tomu, že uvidia, že sa niečo mení, prípadne aspoň to, že ich stále považujete za dôležitú súčasť komunity.

2.3 Princípy komunitnej práce

Pri práci s komunitou by sme mali uplatňovať a dodržiavať nasledujúce princípy komunitného rozvoja (Grundělková a kol., 2022; Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022).

Princípy slúžia, ako pomôcka práve vtedy, ak ste si stále nie istý, či to, na čom spolu s komunitou pracujete, je komunitná práca. Pozrite si niektoré z princípov a ich pozitívne/negatívne príklady z praxe, možno vám to opäť pomôže lepšie sa zorientovať.V kontexte praktických skúseností získaných v rámci realizácie projektu sme identifikovali potrebu priblížiť špecifiká komunitnej práce, ktoré by odlíšili ostatné odborné činnosti a prácu sociálnych pracovníkov/čok a komunitných pracovníkov/čok v komunitných centrách, konkrétne napríklad od práce so skupinou. Pre komunitnú prácu v komunitných centrách sme určili nasledujúce špecifiká a zároveň princípy komunitnej práce:

- ***Komunitná práca*** vychádza z reálnych potrieb komunity a predchádza jej mapovanie.

Komunitnej pracovníčke sa veľmi páčil príklad komunitného projektu daného komunitného centra, ktorému sa podarilo vytvoriť vyvýšené záhony, ktoré si obyvatelia okolitých bytoviek "prenajali" s tým, že si v nich sami dopestovali zeleninu, starali sa o ne a pod. Preto vytvorila akčný plán, predstavila ho komunitnej rade, ktorá súhlasila, následne tento nápad začala realizovať. Problém však bol v tom, že ľudia v obci mali svoje záhradky, a preto nepotrebovali malý záhon v komunitnom centre.

Komunita určuje cieľ a postup aktivít. Komunita je expertom na

seba a svoju situáciu. Preto je dôležité, aby ona vybrala a rozhodla o potrebe a cieli. Ak sú ľudia osobne zainteresovaní na príprave a realizácii, budú tiež vnímať väčšiu zodpovednosť za vykonanie úloh, pretože ich sami navrhli. Komunitný/á pracovník/čka teda nie je expertom na situáciu ľudí v komunite, ale prináša možné nástroje a metódy práce.

Komunitný pracovník spísal niekoľko sociálnych problémov, ktoré vďaka mapovaniu v komunite zistil. Následne sprostredkoval voľbu a preferenciu ľuďom v komunite prostredníctvom hlasovania. Ľudia mali k dispozícii 3 body (nálepky), ktoré mohli akokoľvek rozdeliť podľa ich preferencie dôležitosti medzi dané sociálne problémy. Počas jedného mesiaca sa vracal do komunity každý pondelok (vždy doobeda a poobede), aby zachytil čo najširšie spektrum ľudí.

- ***Komunita určuje proces a jeho výsledky***. Komunita si určí postup práce a spôsob riešenia, je nositeľom nimi vytvoreného plánu.

Odkaz komunitnej pracovníčky: Ľudia z komunity by sa mali čo najviac zapájať do plánovania, realizácie a vyhodnotenia. Mali by mať pocit vlastníctva komunitného projektu / aktivít a byť lídrami aktivít, nielen ich vykonávateľmi. To si vyžaduje vytvorenie priestoru na príležitosti a motiváciu ľudí zo strany komunitných pracovníkov.

V odborných publikáciách sme našli niekoľko nástrojov, ktoré pomáhajú uchopiť líderstvo ľudí ako kontinuum so spektrom možností. Jeden z nich ponúkame v tabuľke č.3.

Prezentovaná tabuľka má za cieľ dať priestor komunitnému pracovníkov/čke na to, aby si spektrum pozrel a získal rozhľad.

Uvedomujeme si, že posledné úrovne “komunita vedie” a “komunita riadi” sú v prvých rokoch práce s komunitou ťažko dosiahnuteľné. Predstavujú, však víziu komunitného rozvoja, ku ktorej práca komunitného pracovníka/čky smeruje. Existuje množstvo citátov, ktoré hovoria o tom, že je potrebné klásť si veľké ciele, preto aby sme mali stále kam smerovať.

Tabuľka 3: Spektrum líderstva komunity

Komunita ako príjemcovia	*Komunitný pracovník/čka poskytujú služby a pomoc komunite. Komunita a ľudia v nej nerozumejú zmyslu pomoci. Pomoc je naplánovaná komunitnými pracovníkmi/čkami. Ľudia z komunity ich prijímajú bez toho, aby sa vôbec zamýšľali nad tým, že by mohli niečo zmeniť.*
Komunita ako účastníci	*Účasť ľudí z komunity je skôr "dekoratívna". Komunitný pracovník/čka pozýva ľudí z komunity na vopred pripravenú a zabezpečenú aktivitu. Takéto zapojenie komunity vytvára často fiktívny obraz o participácii komunity. Avšak, tým že sú len účastníkmi, častokrát nerozumejú zmyslu účasti.*
Komunita, ktorá sa zapája	*Komunita je informovaná, pozná prečo sa daná aktivita realizuje. Aj keď ľudia z komunity môžu dostať čiastkové úlohy (zabezpečenie občerstvenia, výzdoby a i.) nie sú stále zapojení do plánovania. Nemajú vytvorený priestor na to, aby poskytovali svoje nápady či spätnú väzbu. V komunite sa profilujú ľudia, ktorí sa zapájajú a spolupracujú.*
Komunita, ktorá konzultuje	*Komunita a ľudia v nej majú zásadné a zmysluplné úlohy a prispievajú svojimi nápadmi. V rozhodovacích situáciách majú však silnú potrebu a tendenciu obracať sa na komunitného pracovníka/čku. Profilujú sa prví lídri a líderky, ktorí však potrebujú podporu komunitného pracovníka/čky.*
Komunita, ktorá riadi	*Komunita a lídri/líderky v nej sú tí, ktorí iniciujú a vedú dôležité kroky k tomu, aby sa vytvoril plán práce a jeho realizácia. Komunitný pracovník/čka ľudí sprevádza a facilituje. V komunite sú vyprofilovaní lídri a líderky, ktoré koordinujú postupy a iných.*
Komunita, ktorá vedie	*Najvyšší stupeň schopnosti komunity, komunitnej rady a lídrov/riek v nej. Komunita a ľudia v nej poznajú svoje vnútorné zdroje pomoci, majú dostatočné vedomosti a kompetencie, sú schopní obhajovať svoje záujmy, riešiť vzniknuté problémy v komunite. Služby komunitného centra a sprevádzanie komunitným pracovníkom/čkou nie sú potrebné.*

Zdroj: Movement Strategy Center (2015) a Brozmanová Gregorová a kol. 2019

Ako odborná konzultantka som pomáhala komunitnému centru nastavovať víziu do strategického plánu komunitného centra. Zvolili sme si postup, že každá z nás si napíše vlastnú víziu, a potom sa ich pokúsime spojiť. Komunitné pracovníčky boli veľmi prekvapené, keď som nahlas prečítala svoju: "Komunita bude schopná bez pomoci komunitného pracovníka a služieb komunitného centra reagovať a riešiť vzniknuté problémy sama." Nie. Nebolo mojim zámerom vziať prácu zamestnaným dámam, ale upriamiť našu pozornosť na to, aby sme komunitu začali učiť žiť raz samostatne, tak ako učí každá matka svoje dieťa.

- ***Aj keď je cieľ, ku ktorému komunita smeruje dôležitý, dôležitejší je celý proces.*** Všetko to, čo komunita zažije počas riešenia, aktivít a plnenia cieľa je proces. To, čo sa ľudia z komunity dozvedia, naučia a rozvinú si podporuje ich zmocňovanie. To, ako komunita dospeje k výsledku je dôležitejšie ako samotný výsledok. Nemusíte sa báť neúspechu, pretože cesta je cieľ.

V rámci pomoci komunitnej práce si komunitné centrum spolu s komunitnou radou stanovili za cieľ opraviť fontánu, na ktorú si dali 2 mesiace. Fontána tečie, ale komunitná práca to nebola, pretože neriešila rozvoj ľudí z komunity. Koniec koncov postavenie fontány nie je cieľ, ale aktivita.

- ***Komunita zapája ostatných členov a členky komunity a čerpá z jej vnútorných zdrojov.*** Vďaka tomu je komunita pri riešení situácie aktívna. Komunitný pracovník/čka nedisponuje finančnými či materiálnymi zdrojmi. Pri práci s komunitou sa spoločne s komunitou snaží získať a hľadať potrebné zdroje v komunite. Komunita sa tak učí ďalším kompetenciám (získavanie financií, oslovovanie sponzorov, jednanie s obecným zastupiteľstvom a

i.) Hlavným zdrojom komunitnej práce sú ľudské zdroje - ľudia z komunity.

! Už mapovanie potrieb alebo sociálnych problémov má dobrý potenciál pre zorientovanie sa, akých ľudí v komunite máme, aký systém riešení má komunita zabehnutý.

Pán Demeter často frflal a rozhadzoval rukami, keď komunitná pracovníčka s komunitnou radou prichádzali na sídlisko a hovorili o tom, čo ich najbližší mesiac čaká. Väčšinou, ani nedopočúval a prešiel okolo. Na jednom stretnutí komunitnej rady riešili problém s tým, kto vymení získané tesnenia na kvapkajúce vodovodné batérie. Členka Mária si spomenula, že pán Demeter pred dôchodkom pracoval, ako inštalatér. Aj keď ju všetci odrádzali zašla za Demeterom. Ten si úlohu prijal a dokonca si sám od známych požičal náradie.

- ***Komunitná práca sa zameriava na rozvoj kompetencií komunity.*** Dôležitá je súdržnosť komunity, tá prevláda nad rozvojom individuálnych zručností jednotlivca.

To, čo riešime metódou komunitnej práce má dlhodobý a udržateľný charakter. Napríklad už len to, že plán považujú “za svoj”.

Stretli sme sa už na piatom spoločnom stretnutí obyvateľov bytovky. Všetci vedeli, o čom všetkom sme diskutovali tie predošlé stretnutia. Nápadov bolo naozaj veľa, museli sme však niečím začať. Na úvod som obyvateľom priblížila princípy toho, ako by sme mali na tom, čo sa napokon dohodneme, spolupracovať. Tým som rozptýlila ich očakávania spojené s ich predstavami, čo z toho získajú. Zároveň som vysvetlila, že oni najlepšie vedia a najlepšie sa poznajú. A že ak tu nejaká zmena nastane, oni budú tou zmenou. Boli práve nahnevaní na to, že im mesto nechce pomôcť s opravou .... Ubezpečila som ich, že som tu, aby som ich podporila. A že zmena nastane len ak začnú oni hovoriť a zaujímať sa o to.

- ***Komunitná práca je práca s komunitou/ľuďmi, nie pre nich.*** Pri komunitnej práci je potrebné vychádzať z horizontálneho modelu poskytovania pomoci, v ktorom sa ľudia neučia pomoc prijímať, je to uschopňujúci prístup (nie poskytujúci). Obe strany procesu pomoci (komunitný pracovník/čka i komunita) sú aktívnymi tvorcami zmien.

Častá aktivita, s ktorou sa stretávame v praxi, je zorganizovanie športového podujatia, alebo pripravenie programu – mesiaca úcty k starším. Komunitná pracovníčka zabezpečí program, vyrobí darčeky, zoženie pohostenie. Je to aktivita zameraná na spríjemnenie času, no je pritom otázne, do akej miery skutočne reaguje na ich potreby. Čo sa ľudia pomocou tejto aktivity naučia?

Začínajúca komunitná pracovníčka sa rozhodla, že v období veľkonočných sviatkov zrealizuje zdobenie kraslíc. Na tvorivej dielničke sa to úplne obrátilo, pretože účastníčky napokon učili komunitnú pracovníčku. A presne takto to mohlo byť naplánované od začiatku.

- ***Komunita má spoločné hodnoty.***

Komunita častokrát zdieľa spoločné záujmy a hodnoty. Môže ich určovať kultúra, tradície, história, vzťahy, etnická príslušnosť, vierovyznanie a mnohé ďalšie premenné. Pre komunitného pracovníka/čku je dôležité poznať tieto hodnoty. Hodnoty komunity môžu súvisieť tak s osobnosťami jednotlivých ľudí z komunity, ako aj s špecifikami komunity, ako celku. Hodnoty spolu s potrebami, záujmami a postojmi

vytvárajú podnety ku konaniu človeka (motiváciu) a určujú smer tohto konania.

Pre mňa sú Vianoce spojené s tým, že môžem ľudí v rodine obdarovať darčekmi, ktoré starostlivo vyberám. Pre manžela sú Vianoce spojené najmä s tým, že sa ako veľká rodina stretneme pokope. Pre babku sú Vianoce spojené najmä s tým, že je so svojimi vnúčatami.

- ***Komunitná práca nie je definovaná priestorom.*** Komunitná aktivita nie je ohraničená na priestor (ulicu, komunitné centrum, oblasť, územný obvod). Je realizovaná komunitou a výsledok bude užitočný/prínosný pre celú komunitu v každej sídelnej oblasti. Komunitný rozvoj sa zameriava na rozvoj ľudí a rozvoj ich vnútorných zdrojov, ako možností udržateľnosti. Preto by sa cieľ a jeho úspešnosť nemala spájať s tým, či sa podarilo vybudovať prístrešok, šachtu a i. Úspešnosť sa spája s tým, ako sa podarilo aktivizovať komunitu, a čo sa ľudia naučili, aké sociálne zručnosti vedia používať a pod.

V čiastkovom cieli v našom akčnom pláne sa zameriavame na to čo sa líderky naučia. Zadefinovali sme si to jednoducho: Rozvoj a podpora zručností komunitných líderiek v schopnosti zostaviť zoznam sponzorov, formulovať oslovenie sponzorov a realizovať oslovenie sponzorov.

- ***Zmena zasiahne celú komunitu.*** Zmena sa bude týkať aj tých ľudí, ktorí sa nezapojili do konkrétnych aktivít. Častokrát má komunitná práca dlhodobé a udržateľné výsledky. Členom a členkou komunity sa stane človek aj bez prejavenia vlastného záujmu. Do diania je každý vtiahnutý práve tým, že v danej lokalite

žije, býva a vykonáva každodenné aktivity. Pri komunitnej aktivite je jednotlivec súčasťou častokrát bez vlastnej iniciatívy.

Komunitná rada bola zvolaná akútne na žiadosť komunity. Cieľom bolo vyriešiť vandalizmus mladých ľudí na sídlisku. Komunitná rada pri riešení spolupracovala s ďalšími ľuďmi z komunity, nezapojil sa každý, no ustálenie a vyriešenie problému zlepšilo situáciu celej lokalite.

- ***V komunitnej práci sa menia sociálne role ľudí.*** Sociálnu rolu môžeme voľne a zjednodušene charakterizovať ako správanie, ktoré skupina od jednotlivca s určitým postavením očakáva. Sociálna rola sa môže meniť v zmysle toho, že človek je koordinátor aktivity, neskôr môže jeho rolu prevziať iný člen komunity a on sa stane, tým, kto prináša nápady, prípadne vyhľadáva zdroje, ľudí a i.

! *Považujeme za dôležité zdôrazniť, že práca s komunitnou radou sa realizuje metódou sociálnej práce so skupinou. Preto v nej budú práve naopak vznikať a formovať sa prirodzene rôzne sociálne role, ktoré môžu byť ustálené.*

2.4 Zhrnutie a overenie

1. **Prečítajte si príbeh komunitných centier (prípadové štúdie). Rozhodnite, či daný príklad popisuje komunitný rozvoj. V prípade, že nejde o komunitný rozvoj, urobte návrh, čo je potrebné v komunitnej práci pridať alebo naopak znížiť, aby sa príklad mohol realizovať modelom komunitného rozvoja?**

Príbeh 1.

Hlavným problémom, ktorý komunita riešila bolo vytvorenie oddychovej zóny pre mamičky s deťmi. Úlohou ľudí z komunity bolo najmä spojiť sily a spoločne vytvoriť oddychovú zónu, ktorú budú využívať všetci obyvatelia obce. Spoločnými silami hľadali riešenia, ale na vytvorenie oddychovej zóny neboli finančné prostriedky.

Aktivity, ktoré sa napokon podarilo zrealizovať boli: zasadnutie komunitnej rady, výber lídrov na vykonávanie jednotlivých činností, zozbieranie predstáv komunity o oddychovej zóne, prezentácia potreby komunitou na obecnom zastupiteľstve – jednanie s obcou, vyhľadávanie sponzorov a zdrojov, hľadanie ľudí v komunite, ktorí majú zručnosti, zabezpečenie materiálu, výmera a úprava pozemku.

Keďže sa nepodarilo zozbierať dostatok peňazí na vybudovanie drevenej oddychovej zóny musela komunitná pracovníčka s komunitnou radou prejsť, ako idú pokračovať ďalej. Napokon komunitná pracovníčka skontaktovala niekoľko okolitých školských zariadení ohľadom poskytnutia nepotrebných hracích zostáv (preliezky, hojdačky , šmykľavky a pod.).

Príbeh 2.

Hlavný problém vyplynul z mapovania. Hlavným problémom bola nízka zapojenosť obyvateľstva do kultúrno-spoločenského diania v obci. Ďalší problém bol znečistený extravilán a intravilán obce, nelegálne skládky odpadu, opotrebované detské ihrisko a lavičky na spoločnom obecnom priestore. Problémom bola aj rozpadnutá a znečistená studnička, ktorá v minulosti slúžila, ako zdroj pitnej vody. Komunita považovala za dôležité a prioritné obnoviť studničku v obci, ktorá v minulosti slúžila ako zdroj pitnej vody. Úlohou bolo spojiť ľudí a v spolupráci s komunitami a organizáciami v obci, pomocou čiastkový cieľov dosiahnuť hlavný cieľ – obnovenie studničky.

Na naštartovanie kultúrno-spoločenského života boli v obci zrealizované aktivity: Vítanie jari a vynášanie Moreny, Hybaj upratať svoj chotár, Obecná natieračka, Obecná upratovačka.

V etapách prebehla aktivita Obnova studničky.

Všetky aktivity sa podarilo zrealizovať, vďaka zorganizovaným akciám obce sa zvýšila zapojenosť obyvateľstva, do zorganizovaných upratovaní sa zapojili rôzne skupiny obyvateľov, studnička je renovovaná.

Príbeh 3.

Hlavnou potrebou bolo skvalitnenie bývania v jednotlivých lokalitách. Ľudia z komunity mali za úlohu: aktívne prispievať k naplneniu stanoveného cieľa, pravidelne sa stretávať na zasadnutiach komunitnej rady, zapájať sa do prípravy a realizácie jednotlivých aktivít, ktoré samy navrhli. Ich úlohou bolo aj zjednotiť sa v pohľade na riešenie problémov a podľa možnosti, vlastných zdrojov i spoluprácou s miestnymi inštitúciami prispieť k ich riešeniu. Napokon sa komunitnému centru pri týchto zámeroch podarilo zrealizovať: 1x za 2 mesiace zasadnutia komunitnej rady, okrúhly stôl ľudí z komunity u primátora.

Zorganizovali s komunitnou pracovníčkou akciu: Kreslíme na čistý chodník, Hudba pre všetkých, Ženský futbalový turnaj, Rómfest 2022, Palacinky spájajú generácie a lokality, Jarné a jesenné skrášľovanie okolia bytoviek v jednotlivých lokalitách, Osadenie vchodových dverí a okien na chodbe v bytovke.

2. Pozrite si nasledujúce výroky, rozhodnite či daný výrok hovorí o komunitnej práci, alebo o práci so skupinou?

Tabuľka 4: Cvičenie – práca so skupinou a komunitná práca

ODBORNÝ VÝROK	VAŠA ODPOVEĎ
A: Aktivity, ktoré sa budú realizovať vychádzajú z myšlienky, ktorú do Plánu aktivít komunitného centra zaradil pracovník/čka komunitného centra.	
B: Komunitný pracovník/čka sú organizátormi aktivity, iniciujú ju, usmerňujú a koordinujú.	
C: Dôležitý je cieľ, ku ktorému ako skupina ľudí smerujú.	
D: Prínos z riešeného problému a naplnenia cieľa má skupina ľudí, ktorá je súčasťou aktivity.	
E: O účasti rozhoduje samotný človek. Určuje tiež, v akom rozsahu, koľko času, a čomu bude venovať čas.	
D: Aktivity sú naplánované v Pláne komunitného centra, pravidelne sa opakujú a sledujú stratégiu komunitného centra.	
F: Aktivity sú zamerané na rozvoj zručností a vedomostí človeka, ktorý sa zúčastňuje aktivít.	
G: Človek z komunity môže mať symbolickú účasť, môže byť o aktivite informovaný, môže byť účastník a je skôr participant aktivity.	
H: Opiera sa skôr o tradičné formy pomoci, kde sa realizujú aktivity pre iných. Komunitný pracovník/čka je ten kto vie, učí, realizuje. Ľudia sa zúčastňujú a pomoc prijímajú.	
I: Postupom času sa v skupine vyformujú určité role, ktoré ľudia získavajú, Napr. neformálny líder, doťahovač, inovátor - dáva nápady, tímový hráč a i.	
J: Do aktivity sa zapájajú ľudia, ktorí nemusia mať nič spoločné (bydliskom vzájomné poznanie sa pred aktivitou, či iné prepojenie).	
K: Aktivita má stanovenú štruktúru/program, ktorý sa pravidelne opakuje.	

Zdroj: vlastné spracovanie

2.5 Použité zdroje

Andrášiková, K. (2020). Komunitný rozvoj. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Brozmanová Gregorová, A., Hadrévy, B., Šolcová, J. a kol. (2022). Service learning v práci s mládežou. Príručka pre pracovníkov s mládežou. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

Cangár, M. (2018). Prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť v Slovenskej republike. Bratislava: SOCIA – Nadácia na podporu sociálnych zmien.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Rusnáková, J. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Zákon NR SR Z. z. č. 448/2008 Zákon o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Šiňanská, K., Šlosár, D. (2020). Komunita a komunitná práca. Košice: UPJŠ v Košiciach.

Postery a príklady dobrej praxe z komunitných centier zapojených do NP BOKKÚ.

Internetové zdroje:

www.citatyslavnych.sk/citaty/2103009-lao-c-daj-cloveku-rybu-a-nakrmis-ho-na-jeden-den-naucte/

2.6 Odpovede k zhrnutiu a overeniu

Príbehy komunitných centier

Príbeh 1./ V príbehu je problém, pretože nevieme či potreba sa týka mamičiek, celej obce. Chýba viac práce s komunitou, komunitná pracovníčka vlastne dotiahla celú aktivitu/plán za ľudí. Navyše postavenie priestoru je aktivita a nie cieľ.

Určite odporúčame: začnite niečím menším, reálnejším.

Príbeh 2./ V príbehu je stanovených veľmi veľa potrieb a veľmi veľa cieľov.

Potreba zvýšiť zapájanie sa ľudí do kultúrno-spoločenských aktivít obce, nie sociálny problém. **Komunitný rozvoj sa snaží aktivizovať a zmocňovať, nie urobiť to, aby sa ľudia zapájali. Učí ich, ako si ryby nachytať, nie prísť na hostinu.**

Tradičné obecné kultúrne podujatia sa dejú, lebo sú súčasťou plánu aktivít obce. Aktivity, ktoré uskutočnili sú viaceré a rôznorodé, nesledujú hlavný cieľ.

K jednému z cieľom komunitnej práce prezentovaný v príbehu: *hlavný cieľ – obnovenie studničky,* jednak nie je cieľ, ale aktivita a v príbehu nie je napísané, ako sa podarilo aktivizovať ľudí, pri oprave studničky.

Vypísané zorganizované akcie, nesúvisia so stanoveným cieľom, prípadne je to nedostatočne rozpísané. Príklad: čitateľ nevie, ako Vítanie jari (kultúrne podujatie) súviselo s obnovou studničky.

Určite odporúčame: vyberte si jeden problém a k nemu viažte

konkrétne aktivity. Niekedy menej znamená viac.

Príbeh 3.*/* Príbeh má množstvo nedostatkov.

Formulácia viet je "všeobjímajúce", čitateľ nevie, čo konkrétne si má za informáciou predstaviť. Príklad: *"Ľudia z komunity mali za úlohu: aktívne prispievať k naplneniu stanoveného cieľa."*

Ciele boli tiež veľmi všeobecné: "*skvalitnenie bývania v lokalitách*"

Odporúčame: konkretizovať cieľ, aby si ho samotní obyvatelia bytovky prípadne konkrétnej lokality vybrali. Nikomu nie je jasné, o aké lokality ide a čo sa bude skvalitňovať. Keďže ide o viacero lokalít, takmer každá bytovka či lokalita mohla mať úplne inú potrebu, niekto schody, niekto vymaľovať, niekto možno dohodnúť si spôsob spravovania v bytovke a pod.

Stanovená úloha pre komunitu je nerealizovateľná: "*Ich úlohou bolo aj zjednotiť sa v pohľade na riešenie problémov a podľa možnosti, vlastných zdrojov i spoluprácou s miestnymi inštitúciami prispieť k ich riešeniu*." Je možné dospieť k tomu, aby sa zjednocovali ľudia v pohľade na vec?

Aktivity, ktoré zrealizovali boli rôznorodé, pretože skvalitnenie bývania sa nedá riešiť akciami: Kreslíme na čistý chodník, Hudba pre všetkých, Ženský futbalový turnaj, Rómfest 2022, Palacinky spájajú generácie a lokality.

Odporúčanie: Komunitný rozvoj potrebuje radšej menšie a konkrétne ciele, ktoré naozaj prejdú procesom rozhodovania samotných ľudí, ktorých sa to týka. Niekedy menej je viac, pretože potom riešime naozaj nie bývanie, ale voľnočasovo-kultúrny program.

2. Pozrite si nasledujúce výroky, rozhodnite či daný výrok hovorí o komunitnej práci, alebo o práci so skupinou?

Všetky výroky sa týkajú sociálnej práce so skupinou. Sú častokrát opozitom časti, kde popisujeme princípy a špecifiká komunitnej práce.

Kapitola 3

Komunitný pracovník a pracovníčka v komunitných centrách

3.1 Komunitný pracovník, komunitná pracovníčka

Komunitný pracovník a pracovníčka sú profesionáli, ktorí sa zameriavajú na sociálne problémy a disponujú znalosťami o metóde komunitnej práce. (Grundělková a kol., 2022) Je dôležité, aby komunitný pracovník a pracovníčka boli dobre pripravení, pretože komunitná práca na nich kladie veľké požiadavky. Nejde len o tie, ktoré sa týkajú vedomostí či vzdelania, ale aj tých osobnostných, ktoré využívajú v prospech komunity, ale aj v prospech seba. Je dôležité vedieť o svojich možnostiach, ale aj o limitoch. (Andrášiková, 2020)

Budovanie komunity a komunitný rozvoj je oblasť komunitnej práce zameraná na praktické vytváranie a podporu silnej a samostatnej komunity ľudí. Základným princípom budovania komunity je, že komunitný pracovník a pracovníčka podporuje, sprevádza a stojí na strane obyvateľov komunity (aj voči inštitúcii, ak je to potrebné). Avšak rozhodnutia týkajúce sa komunity sú vždy v rukách ľudí z obce/komunity. (IA MPSVaR SR, 2017)

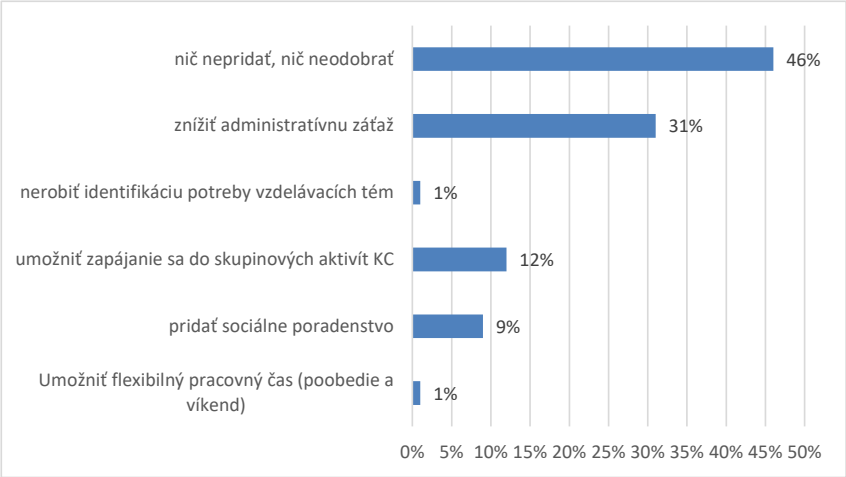
Pri záverečnom monitoringu sme sa spolu s komunitnou pracovníčkou vrátili k procesu komunitnej práce, konkrétne ku kroku Identifikácia sociálneho problému. Pri otázkach zameraných na to, či problém reflektoval – potreby komunity a komunitná rada bola líder pri výbere problému/potreby, sme zistili, že komunitná pracovníčka určila a prezentovala ňou vybraný problém, dokonca celý plán práce prezentovala na prvom zasadnutí. V zápisniciach mala síce napísané, že komunitná rada s výberom súhlasila, no vyjadrenie súhlasu je v rámci rebríku líderstva na jednej z najnižších priečok spektra komunitného líderstva (viď kapitola 2).

V rámci vyhodnotenia implementácie národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni (máj 2023) sme sa komunitných pracovníkov a pracovníčok pýtali na to, čo by na svojej doterajšej náplni práce zmenili (pridali, vynechali…). Graf 1 Prezentuje Návrhy komunitných pracovníkov a pracovníčok k pracovnej náplni. Komunitní pracovníci a pracovníčky spolu formulovali 134 odpovedí (n=134). Návrhy smerujúce k doplneniu súviseli najmä s "možnosťou zapájania sa komunitného pracovníka/čky do skupinových aktivít komunitného centra" (12 percent), taktiež k možnosti pridať do kompetencií "sociálne poradenstvo" (9 percent), tu však pri mnohých formuláciách nechýbalo doplnenie, v prípade, ak má dostatočné vzdelanie. Jedným z odporúčaní bol aj návrh "na flexibilný pracovný čas" (1 percento) vzhľadom na potrebu stretnutia sa s komunitnou radou alebo členmi komunity v poobedných časoch, alebo aj vzhľadom na skutočnosť, že mnohé aktivity z akčného plánu sa realizovali cez víkend. Ako vidieť v grafe najviac z nich by nemenilo nič na doposiaľ nastavenej pracovnej náplni (46 percent), najviac zastúpených návrhov bolo zameraných na zníženie v oblasti administratívy a tvorby záznamov k výkonu práce (31 percent). Návrhy smerujúce k vynechaniu z pracovnej náplne súviseli s potrebou "zníženie administratívy" (31 percent) a tvorby záznamov, plánov, správ a i., taktiež by komunitní pracovníci a pracovníčky vynechali činnosť súvisiacu so zabezpečením neformálneho vzdelávania ľudí z komunity "identifikácia vzdelávacích tém potrebných pre komunitu" (1 percento).

V rámci odpovedí komunitní pracovníci a pracovníčky vyjadrili aj spokojnosť s aktuálnym nastavením pracovnej náplne (46 percent), vyjadrovali odpovede ako napr..: *nič, je to dobre nastavené, nič nie*

je potrebné pridať, pracovná náplň vystihuje komunitnú prácu, sme spokojní s náplňou …

Graf 1 Návrhy komunitných pracovníkov a pracovníčok k pracovnej náplni



Zdroj: vlastné spracovanie.

Ako profesionál a profesionálka sa budete stretávať s rôznorodými situáciami, ako napríklad žiť uprostred konfliktov a napätia, načúvať potrebám jednotlivých skupín žijúcich v komunite, nájsť sociálne priority a ďalšie významné potreby komunity, uľahčovať a podporovať vyjednávanie rôznych záujmových skupín v komunite, pomáhať obyvateľom komunity zapojiť sa do procesu, vedieť usmerňovať pri písaní komunitného projektu, povzbudzovať členov komunity, informovať obyvateľov o možnostiach riešenia, povzbudzovať k diskusiám o probléme, a skončiť v pravý čas svoju prácu a odovzdať kompetencie miestnym obyvateľom. (Andrášiková, 2020; Šiňanská, Šlosár, 2020) S uvedeným sa spája niekoľko rolí komunitného pracovníka a pracovníčky, ktoré sa častokrát navzájom prelínajú.

3.2 Roly komunitného pracovníka

Uvedené ***roly komunitného pracovníka a pracovníčky pri práci s komunitou*** sú prepojené na konkrétne činnosti a úlohy komunitného pracovníka a pracovníčky, vychádzajú zo skúseností získaných v rámci implementácie projektu NP BOKKÚ (Šiňanská, Šlosár, 2020; Grundělová a kol., 2022):

1. **zberateľ/ka a analyzátor/ka problémov a potrieb** – aktívne zbiera podnety, nápady, problémy a orientuje sa v aktuálnej situácii komunity. Spoločne s komunitou rozoberá zachytené problémy (diskutuje s nimi o ich príčinách, prínosoch, dôsledkoch, príležitostiach a i.);

2. **sprievodca/sprievodkyňa procesom komunitnej práce** – sprevádza a podporuje aktívnu účasť ľudí z komunity v rámci jednotlivých krokov procesu komunitnej práce, usmerňuje postup komunitnej rady a komunity pri riešení sociálnych problémov;

3. **umocňovateľ/ka príležitostí a zdrojov** - hlavným poslaním je oživovanie nápaditosti a tvorivosti ľudí, ako aj pomôcť objavovať a používať vlastné zdroje a kreativitu ľudí. Napomáha rozvoju samostatného rozhodovania a podporuje vnútrokomunitnú spoluprácu;

4. **organizátor/ka** – organizuje stretnutia komunitnej rady;

5. **konzultant/tka:** komunitný pracovník a pracovníčka navrhuje a konzultuje riešenia problémov z rôznych súvisiacich oblastí ako je právo, manažment, zdravotníctvo, ekonomika, projektovanie. Konzultuje s komunitou, alebo komunitnou radou jednotlivé postupy a procesy, ktoré chce komunita realizovať v procese zmeny;

6. **motivátor/ka** – stimuluje a udržuje aktívny záujem ľudí na riešení problémov, je hnacím motorom tam, kde ostatní už strácajú nádej či záujem;

7. **obhajca/kyňa alebo advokátor/torka** – zastupuje záujmy komunity a zároveň pripravuje členov a členky komunity, aby dokázali svoje záujmy prezentovať a zastupovať samostatne, pravidelne sa zúčastňuje na rozhodovacích a strategických schôdzach v lokalitách (obecné/mestské zastupiteľstvo, komunitné rady, okrúhle stoly a pod.);

8. **mediátor/ka** – zasahuje konštruktívnym spôsobom do sporov medzi rôznymi stranami (rôzne skupiny v komunite, komunita a iné sociálne skupiny a pod.). Pomáha ľuďom pracovať s rozdielnymi názormi a dosiahnuť vzájomne uspokojivé zhody. Je vždy nestranný. Nejde o realizáciu aktivít, ktoré sú kryté vymedzením mediácie ako samostatnej činnosti v zmysle platnej právnej úpravy;

9. **facilitátor/ka** – usmerňuje, aby diskusia, rozhovor, verejné zhromaždenie malo spád, držalo sa témy a všetky zapojené strany vnímali, že ide o rovnocenný dialóg. Zastáva neutrálne stanovisko a nesie zodpovednosť za priebeh diskusie. Usmerňuje diskusiu, vyberá prínosné myšlienky, pomáha formulovať témy;

10. **vzdelávateľ/ka alebo tréner/ka učiaceho sa** – komunitný pracovník a pracovníčka prostredníctvom poskytovania informácií a učenia sa (napr. formulácia listu pre sponzora) pomáha ľuďom zapojeným do riešenia získať nové informácie, ktoré mu umožnia rozhodovať a vyberať nové riešenia. To, ako riešiť problémy a

konflikty, viesť jednanie, efektívne komunikovať a mnohé iné, je potrebné členov a členky komunity naučiť;

11. **sprostredkovateľ/ka -** v procese komunitnej práce je nutné kontaktovať rôzne skupiny ľudí, vyhľadávať partnerov, získavať informácie alebo sprostredkovať kontakty. Túto pozíciu najmä pri začatí procesov zabezpečuje komunitný pracovník/čka;

12. **projektový manažér/ka** – komunitný pracovník/čka má zásadnú rolu v analýze potrieb, implementácii a riadení akčného plánu, je to jedna z kompetencií, ktorá súvisí s celkovou prácou komunitného centra (vedieť plánovať, stanovovať stratégiu, písať projekty a i.).

Komunitná pracovníčka riešila s komunitou konkrétnej bytovky úpravu nevyhovujúcich spoločenských priestorov bytovky. Mesto a konkrétne oddelenie správ bytoviek nemalo žiadnu konkrétnu skúsenosť s obyvateľmi tejto bytovky, no vedeli, že to majú zničené a môžu si za to sami. Keď prvýkrát mala prísť líderka z komunity po štetce a farbu, komunitná pracovníčka išla s ňou. Po prvom prevzatí a vrátení, bola vybudovaná dôvera v obyvateľov bytovky a po materiál a náradie chodili, už bez komunitnej pracovníčky.

! Odporúčame vám, však dať pozor na deklarovanú ochotu pre spoluprácu zo strany ľudí mimo komunity. Presnejšie to popisuje ďalší príklad.

Líderka z komunity, už niekoľkokrát vyzdvihla materiál a pomôcky pre úpravu bytovky. Stále však narážala na akúsi deklarovanú ochotu. Zodpovedný pracovník mestského úradu jej síce pripravil a odovzdal plechovku s farbou, no nedal jej na plechovku vrchnák. A tak líderka absolvovala cez celé mesto strastiplnú cestu, kedy sa jej každú chvíľu vylievala farba z plechovky. Po ceste si našla vrecko, ktorým si vrch uviazala, no aj napriek tomu došla k bytovke zašpinená od farby.

3.3 Zhrnutie a overenie

1. **Preštudujte si princípy komunitného rozvoja, ako aj ďalšie časti kapitoly, ktoré ponúkajú návod k úlohám a činnostiam komunitného pracovníka. Zamyslite sa a zhodnoťte, čo vo svojom prístupe v práci s komunitou potrebujete najviac rozvíjať.**

Môžete byť k sebe úprimný/á sebahodnotenie nikomu nepredkladáte. Je dôležité vedieť o svojich limitoch, ktoré sú zdrojom neistoty a nervozity pri práci s komunitou. Takto budete vedieť, na čo sa pri svojom sebarozvoji máte zamerať a naopak nebudete riešiť to, čo vám už ide. Prípadne viete formulovať presnú požiadavku na to, v ktorej z tém komunitnej práce potrebujete informácie, pomoc či vzdelávanie.

Tabuľka 7: Cvičenie – práca s komunitou

Škála pre sebahodnotenie:

1 absolútne nesúhlasím, 2 nesúhlasím, 3 neviem, 4 súhlasím, 5 jednoznačne súhlasím

Výrok zameraný na vedomosti, zručnosti a postoje	Škála pre sebahodnotenie
Som si istá/istý, že viem, ako sa pri mapovaní pýtať ľudí na sociálne problémy	1 2 3 4 5
Darí sa mi pravidelne mapovať potreby a zdroje v lokalite a jej komunitách	
Viem, ako spracovať a vyhodnotiť zozbierané nápady, potreby a problémy, aby som dospel/la k výsledkom, ktoré predložím komunite alebo komunitnej rade	
Darí sa mi pravidelne navštevovať lokality za účelom získavania relevantných informácii o identifikovaných potrebách a zdrojoch	
Pravidelne sa zúčastňujem na rozhodovacích a strategických schôdzach v lokalitách (obecné/mestské zastupiteľstvo, komunitné rady, okrúhle stoly a pod.)	
Viem, ako iniciovať verejné zhromaždenia, rozhodovacie a strategické stretnutia v lokalitách	
Dokážem zvládnuť a byť mediátorom v prípade konfliktu na verejnom zhromaždení alebo stretnutí komunitnej rady	
Viem, ako sprevádzať ľudí z komunity pri formulácii cieľov z potrieb a problémov, ktoré sme pri mapovaní zachytili	
Poznám proces komunitnej práce	
Dokážem viesť ľudí z komunity a komunitnú radu procesom komunitnej práce	
Viem, čo má obsahovať akčný plán komunity smerujúci k riešeniu ich sociálnych problémov	
Poznám aspoň 1 spôsob, akým môžem viesť pracovné stretnutia komunitnej rady, ktorá ide zostaviť plán práce	
Darí sa mi sprevádzať ľudí z komunitnej rady v procese tvorby akčného plánu	

Dokážem viesť stretnutie s komunitou alebo komunitnou radou, na ktorom sa budeme venovať analýze sociálneho problému	
Orientujem sa a chápem, čo mám robiť pri advokácii komunity, s ktorou pracujem	
V rámci harmonogramu práce si plánujem aj pracovné stretnutia s ostatnými relevantnými aktérmi a inštitúciami na lokálnej, prípadne regionálnej úrovni	
Darí sa mi sprostredkovávať informácie o potrebách, cieľoch a problémoch komunít medzi ostatné relevantné inštitúcie na lokálnej, prípadne regionálnej úrovni	
Sledujem procesy na miestnej a regionálnej úrovni, ktoré súvisia s možnosťou zapojiť sa do strategického plánovania rozvoja komunít a lokalít	
Zapájam sa do strategického plánovania rozvoja komunít a lokalít	
Pri strategickom plánovaní činnosti nášho komunitného centra zasahujem do plánov a prepájam ich na komunitnú prácu a aktuálne problémy v komunite	
Poznám aspoň 1 metódu, prostredníctvom ktorej môžem podporovať motiváciu ľudí z komunity a komunitnej rady na riešení sociálneho problému	
Darí sa mi udržať motiváciu ľudí z komunity a komunitnej rady na riešení	
Poznám prvky dobrej facilitácie diskusie ľudí z komunity alebo komunitnej rady	
Darí sa mi facilitovať diskusie ľudí z komunity alebo komunitnej rady	
Viem, ako realizovať priebežný monitoring/evaluáciu procesu komunitnej práce	
Darí sa mi nastaviť a dodržiavať časový harmonogram priebežného monitoringu evaluáciu procesu komunitnej práce	
Viem, akým spôsobom môžem mobilizovať a sieťovať zdroje v komunite pre naplnenie cieľov v ich pláne	
Orientujem sa v postupoch neformálneho vzdelávania	

Dokážem identifikovať tematické okruhy potrebného vzdelávania či inej formy zvyšovania kompetencií obyvateľov lokality	
Viem, ako môžem posilniť znalosti obyvateľov komunít	
Dokážem podporiť aplikáciu získaných znalostí ľudí z komunít a získať prvé skúsenosti v prospech komunity ako celku	
Poznám súčasti dokumentácie procesu komunitnej práce	
Darí sa mi spracovávať dokumentáciu procesu komunitnej práce	
Poznám formulár záverečného monitoringu procesu komunitnej práce	
Darí sa mi nastaviť si otázky potrebné pre záverečný monitoring procesu komunitnej práce	
Zvládam rôznorodosť v rámci svojej kumulatívnej práce (komunitný pracovník/čka často pracuje s komunitou na jej rozvoji a zároveň pracuje v komunitnom centre na jeho aktivitách (skupinových, osvetových a pod.).	

Zdroj: Vlastné spracovanie

Je dôležité vedieť o svojich limitoch, ktoré sú zdrojom neistoty a nervozity pri práci s komunitou. Takto budete vedieť, na čo sa pri svojom sebarozvoji máte zamerať a naopak nebudete riešiť to, čo vám už ide. Prípadne viete formulovať presnú požiadavku na to, v ktorej z tém komunitnej práce potrebujete informácie, pomoc či vzdelávanie.

2. Pripravte sa na komunitnú prácu a zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami.

A: Aký je postoj vedenia a kolegov/gýň nášho komunitného centra ku komunitnej práci?

.....

.....

Aké skúsenosti v komunitnom centre máme s komunitným rozvojom a prácou s komunitou?

.....

.....

B: Aký je môj postoj k práci s komunitou?

.....

.....

Čo sa mi na komunitnej práci najviac páči?

.....

.....

Ako podľa mňa vyzerá úspešná komunitná práca?

.....

.....

Keby som mal/a čarovný prsteň a mohol/la by som zmeniť ľudí v komunite, s ktorou pracujem. Akí by boli? Aké vlastnosti a vedomosti by mali? Čo by dokázali?

.....

.....

**Vami napísané odpovede na predchádzajúce otázky, vám môžu byť užitočné vo viacerých smeroch:*

a. *zmapujete si svoj vlastný pracovný tím, vďaka čomu budete vedieť, kto má v komunitnom centre tak trochu viac naklonené srdce a hlavu smerom ku komunitnej práci, môže to byť pre vás budúce "spojivko". Je známe, že v dvojici sa všetko ľahšie ťahá.*

b. *keď si zhrnieme získané skúsenosti, zhrnieme si vlastne aj tipy a triky, prípade učiace sa momenty, ktoré v komunitnom centre s komunitnou prácou máme.*

c. *pri tak náročnej práci, ako je komunitná práca, niekedy môžeme dôjsť k tomu, že stratíme zmysel a chuť pre prácu, práve spomienkový optimizmus na prvotnú motiváciu, je často vhodným zdrojom vlastnej motivácie.*

d. *v komunitnej práci sa snažíme s ľuďmi hľadať ich potreby, niekedy sú to vízie a sny. Nezabudnite sa vrátiť k svojim víziám a snom, môžu byť pre vás nielen zdrojom motivácie, ale aj nápadov prípadne smerom vášho úsilia v komunitnej práci.*

3.4 Použité zdroje

Andrášiková, K. (2020). Komunitný rozvoj. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Implementačná agentúra Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR. (2017). Metodiky komunitných centier, nízkoprahových denných centier a nízkoprahových sociálnych služieb pre deti a rodinu. Bratislava: IA MPSVaR v rámci implementácie národného projektu PVSSKIKÚ.

Šiňanská, K., Šlosár, D. (2020). Komunita a komunitná práca. Košice: UPJŠ v Košiciach.

3.5 Odpovede k zhrnutiu a overeniu

1. Preštudujte si princípy komunitného rozvoja, ako aj ďalšie časti kapitoly, ktoré ponúkajú návod k úlohám a činnostiam komunitného pracovníka. Zamyslite sa a zhodnoťte, čo vo svojom prístupe v práci s komunitou potrebujete najviac rozvíjať.

Správne odpovede, sú práve tie vaše. Najsprávnejšie sú práve vtedy, keď ste sám/sama k sebe úprimný. Keď dokážete prijať to, v čom ste dobrý/dobrá, ľahšie sa vám to bude hľadať aj na iných. Ak sa dokážete pozrieť na svoje nedostatky, ako príležitosť na rozvoj, určite tak budete pozerať aj na nedostatky u iných.

2. **Pripravte sa na komunitnú prácu, zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami. Pomôžu vám možno naštartovať vašu vlastnú motiváciu pre komunitnú prácu.**

Otázkami sme chceli podporiť vašu osobnú motiváciu pre komunitnú prácu a zároveň vám predstaviť jeden z jednoduchých nástrojov pre prácu s motiváciou iných ľudí.

Kapitola 4

Mapovanie sociálnych problémov komunity

Kolektívne, lokálne sociálne potreby vychádzajú zo spoločných záujmov skupín ľudí. A práve na nich, chceme stavať možné ciele a aktivity komunitnej práce. (Rusnáková, 2020) Všeobecným cieľom mapovania je získať z relevantných zdrojov (ktorými sú najmä obyvatelia komunít) informácie o sociálnych problémoch a návrhoch ich riešenia. Mapovanie je zároveň príležitosťou pre získanie informácií o vnútorných zdrojoch v komunitách. (Andrášiková, 2020).

Ak má byť mapovanie prínosné, musí byť plánované a smerovať ku konkrétnym cieľom. Práca bez cieľa je nekonečná. (Rusnáková, 2017) V rámci mapovania sme si stanovili nasledovnú stratégiu a s ňou i postup: ***spoznávanie komunity a jej kontexty, analýza existujúcich dokumentov a opatrení na regionálnej a lokálnej úrovni, mapovanie sociálnych problémov v komunite.***

4.1 Spoznávanie komunity a jej kontexty

Súčasťou tohto mapovania je spoznávanie demografickej skladby komunity z hľadiska veku, etnicity, počtu členov/niek v komunite. Zároveň je podstatné sledovať medziľudské vzťahy v komunite a ich intenzitu (napr. koľko rodín je súčasťou komunity, aké majú ľudia medzi sebou vzťahy, ako spolu komunikujú a pod.). Ide o rôzne kontexty spoznávania komunity: jej sociálnych, historických, ekonomických a ďalších údajov, ktoré tvoria východiskovú rovinu poznania komunity. (Šiňanská, Šlosár, 2020)

Pri tvorbe výstupov zo spoznania profilu komunity sú pre nás kľúčoví lídri a líderky z komunity, ktorí majú autoritu, ale aj dôveru komunity. Taktiež je kľúčové množstvo času stráveného priamo s komunitou v ich prirodzenom prostredí. Získame tak, viac pohľadov na samotnú komunitu.

! ***Komunitný pracovník a pracovníčka spoznáva komunitu preto, aby porozumel, ako komunita funguje.***

Spoznávanie komunity je prospešné vtedy, ak komunitu vnímame ako celok s viacerými kontextami. Kontexty komunity môžeme členiť na 3 úrovne (Gojová a kol., 2020; Stanková, Bindasová, 2021):

1. *Mikrokontext* - predstavuje najužšiu a najbližšiu oblasť komunity súvisiacu priamo s ľuďmi, ktorí sú jej členmi. Ide o spoznávanie demografického zloženia komunity, ale i jej vzťahov či života komunity a toho čím momentálne žije.

2. *Mezokontext* - predstavuje oblasť neformálnych a formálnych subjektov. V rámci neformálnych skupín môže ísť o aktívnych ľudí z komunity, skupiny fungujúce v komunite. V rámci formálnych subjektov ide o inštitúcie a organizácie pôsobiace v blízkej lokalite, alebo poskytujúce služby a pomoc komunite. V rámci mezokontextu sa zameriavame aj na materiálne a životné podmienky života ľudí, infraštruktúru a i.

3. *Makrokontext* - zameriava sa na najširšiu oblasť súvisiacu so životom komunity. Úlohou je zmapovať strategické dokumenty a opatrenia na regionálnej a lokálnej úrovni. Analýza vytvorí komunitnému pracovníkovi a pracovníčke prehľad pre možnosti advokačnej činnosti, zorientuje ho v existujúcich opatreniach a koncepčných materiáloch regiónu alebo obce.

Mikrokontext komunity môže zachytávať nasledujúce informácie (Gojová a kol., 2020; Stanková, Bindasová, 2021):

- počet členov komunity: počet obyvateľov obce/mesta,

početnosť vo vybraných lokalitách,

- demografická skladba komunity z hľadiska veku: popíšte v percentách, koľko tu žije starších obyvateľov, jednorodičov, rodín, detí a mladých, osôb v produktívnom veku (na všetky vekové skupiny možno nemáte dostupné čísla, v takomto prípade skúste spísať odhad),

- demografická skladba komunity: z hľadiska sociálnych problémov: etnické skupiny, nezamestnanosť a i.,

- intenzita medziľudských vzťahov v komunite: popíšte, aké vzťahy medzi sebou ľudia majú, ako spolu komunikujú, ako sú zvyknutí riešiť problémy, ktoré témy sú v komunite tabu, alebo naopak, čo je vítané, spolupracovať a i.,

- v prípade sociálneho vylúčenia komunity: z pohľadu komunitného pracovníka/čky popíšte, aké znaky vylúčenia komunita vykazuje.

Zdrojom budú aj dostupné štatistické dáta a údaje (www.statistics.sk), zrealizované prieskumy, vytvorené správy a evidencie MsÚ a pod. Charakteristika obyvateľstva a komunít na území slúži aj na vytipovanie cieľových skupín mapovania v teréne. Zastúpenie významných špecifík kultúr. Je naozaj potrebné vedieť, aké skupiny v danej komunite máme.

Mezokontext komunity môže zachytávať nasledujúce informácie (Gojová, 2018, Stanková, Bindasová, 2021):

- materiálne a životné podmienky života ľudí: ide o popis fyzickej infraštruktúry (cesty, kanalizácia, doprava, verejné priestory a i.), ekonomickej situácie ľudí, oblasť zamestnanosti ľudí,

- formálne spolky a organizácie pôsobiace v lokalite: v rámci činnosti sieťovania a hľadania zdrojov je vhodné, aby komunitný pracovník a pracovníčka mal prehľad o vybavenosti službami, školských zariadeniach, ďalších organizáciách a inštitúciách, zamestnávateľské organizácie a i.,

- neformálne spolky a skupiny pôsobiace v lokalite: v rámci poznania by bolo vhodné, aby mal komunitný pracovník/čka prehľad o aktívnych skupinách, jednotlivcoch v komunite.

V rámci zberu a následnej analýzy stavu inštitúcií a aktérov v lokalite získavame informácie od organizácií, inštitúcii a aktérov najmä v oblastiach:

- Cieľové skupiny – najmenej a najviac zachytené cieľové skupiny v rámci ich práce a aktivít.

- Oblasti záujmu – témy, ktorým sa jednotlivé organizácie a inštitúcie venujú.

- Možnosti spolupráce (partneri) – získavanie informácií o možnostiach spolupráce a prepojenia.

Príklad spracovanej tabuľky z časti inštitúcie a aktéri v lokalite:

Tabuľka 8: Kvalitatívne vyhodnotenie analýzy inštitúcií a aktérov v okrese

Sledované cieľové skupiny[1]	**Inštitúcie, organizácie a aktéri v okrese**
Občania bez prístrešia	***Terénna sociálna služba krízovej intervencie*** Útulok sv. Vincenta BEZ ZÁBRAN Miesto poskytovania sociálnej služby DEPAUL SLOVENSKO. Domov pre každého – občianske združenie na podporu a hmotné zaopatrenie ľudí bez domova v SR. Občianske združenie Odyseus. Občianske združenie STOPA Slovensko. OZ Vagus. Proti prúdu. ***Nízkoprahové denné centrum*** Domov sv. Jána z Boha, n. o. ***Integračné centrum*** INKLÚZIA o.z. Občianske združenie STOPA Slovensko ***Komunitné centrum*** Mestská časť Bratislava-Nové Mesto TENENET, o. z. ***Nocľaháreň*** Domov pre každého – občianske združenie na podporu a hmotné zaopatrenie ľudí bez domova v SR ***Útulok*** Centrum sociálnych služieb NÁRUČ Senior & Junior ***Domov na polceste*** Domovské vzdelávacie centrum, n. o Občianske združenie Brána do života
Ženy, matky na rodinnej dovolenke	***Materské centrá*** Materské/rodinné centrum Centrum SPACE (do 30 rokov)...
Nezamestnaní	

Zdroj: Bratislavský samosprávny kraj (2019) a vlastné spracovanie.

1 Ide o cieľové skupiny a to, ktoré z inštitúcií a organizácií im poskytujú služby a pomoc

4.2 Analýza existujúcich dokumentov a opatrení na regionálnej a lokálnej úrovni

Analýza existujúcich dokumentov a opatrení na regionálnej a lokálnej úrovni - takáto analýza vytvorí komunitnému pracovníkovi a pracovníčke prehľad pre možnosti advokačnej činnosti, zorientuje ho v existujúcich opatreniach a koncepčných materiáloch regiónu alebo obce. Táto analýza predstavuje makrokontext komunity. Mnohokrát sú existujúce dokumenty zdrojom výsledkov z už zrealizovaných mapovaní a upozorňujú na zachytené sociálne problémy konkrétnych komunít. (Kurčíková, Šolcová, 2018)

V rámci dokumentov som využila napríklad: Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce, Komunitný plán sociálnych služieb obce, Správu miestnej inštitúcie o kvalite života v obci a i.

4.3 Mapovanie sociálnych problémov komunity v teréne

Do terénu na mapovanie vyrážajú vždy dvaja zástupcovia z komunitného centra. Komunitný pracovník a pracovníčka si môže prizvať na pomoc, ktoréhokoľvek kolegu/kolegyňu, ak v komunitnom centre už funguje komunitná rada, je najlepšie mapovať s jej členmi/členkami.

! Zapojením člena/členky komunitnej rady alebo lídra/líderky z komunity do mapovania je jeden z najlepších nástrojov samotného mapovania, ale taktiež podpory pocitu zmysluplnosti byť členom/kou komunitnej rady.

Obyvatelia daného sídliska boli počas mapovania prekvapení. Neboli totiž zvyknutí na to, že sme sa po lokalite pohybovali v poobedných časoch, no nám sa overilo, že práve vtedy sme oslovili na rozhovory najviac ľudí.

Ako regionálny koordinátor som niekoľkokrát povzbudzoval komunitnú pracovníčku, aby zašla aj do blízkej miestnej osady. Napokon som sa raz rozhodol, že súčasťou mojej práce v danom centre bude ísť s pracovníčkou spolu do osady. Vzali sme aj garantku komunitného centra. Mojím autom sme sa vyviezli najbližšie, ako to šlo. Ľudia ma vôbec nepoznali, ale garantku komunitného centra spoznali. Začali za nami sami od seba chodiť, že čo sa stalo a načo sme prišli.

Oblasti sociálnych problémov, na ktoré sa môže komunitný pracovník a pracovníčka zamerať pri mapovaní je závislá od špecifík tej-ktorej lokality. Tím odborných konzultantov a konzultantiek v NP BOKKÚ sa stretol s nasledujúcimi oblasťami mapovania v teréne:

1. SOCIÁLNA SITUÁCIA – aktuálny stav v oblasti sociálnej anamnézy, životná situácia človeka, stav bývania, stav rodinných vzťahov v lokalite, ekonomická situácia, dlhy, vzťahy v komunite, vzdelanie, trvalý pobyt a i. Ktoré témy považujú ľudia za dôležité, čo si prajú zmeniť?

2. ZAMESTNANOSŤ - aktuálny stav, problémy v oblasti zamestnanosti, ktoré zažívajú a i.

3. ZDRAVIE A HYGIENA – dostupnosť lekárov/zdravotnej starostlivosti, problémy súvisiace s naplnením zdravotnej starostlivosti, najčastejšie zdravotné problémy, ktoré sa v komunite vyskytujú, problémy v oblasti alkoholu a drog a i. Situácia s vodou/kanalizáciou a inou pre život dôležitou infraštruktúrou.

4. BÝVANIE A SLUŽBY – stav bývania, udržateľnosť bývania, podporné služby, systém spravovania bývania, správcovské spoločnosti, nakladanie s komunálnym odpadom, šetrenie energiami, stav ciest a vozoviek.

5. VZDELÁVANIE – dostupnosť školy/škôlky, dostupnosť asistentov, mentorov, záškoláctvo z pohľadu rodiny, spolupráca školy s rodičmi, pravidelnosť dochádzka a príprava do školy, miera využívania PC, problémy súvisiace so zabezpečením školských povinností.

6. PARTICIPÁCIA – názory na zapájanie ľudí z komunity do rozhodovaní v obci/meste, zapájanie do sa kultúrnych, športových a iných aktivít, komunikácia s predstaviteľmi obce (obojstranne), vzťahy minority a majority, postoje ľudí k zapájaniu sa do vecí verejných.

7. SPÄTNÁ VÄZBA na služby komunitného centra – najčastejšie využívané služby a aktivity, aká aktivita v komunitnom centre chýba a i. (Holíková, Knappeková, Berky, Kožuch, Jeleň, Horváthová, Šolcová, 2023)

Mapovanie v teréne má tiež svoje **etapy**:

- plán a príprava mapovania,
- výber metód a techník na zber sociálnych problémov,
- určenie cieľových skupín a počet zapojených do mapovania,
- overenie si otázok v teréne na malej vzorke, či otázky fungujú, doplnenie otázok, keď ich skúšate v teréne,
- zber odpovedí a zachytenie sociálnych problémov,
- prepis a tvorba podkladov z mapovania (prípadne zápisnice

zo stretnutí, záznamy zachytených sociálnych problémov a potrieb),

- analýza podkladov z mapovania,
- výber z výsledkov analýzy (nie každý zistený problém spadá pod oblasť sociálnej práce a môže byť riešený metódou komunitnej práce). (Šinanská, Šlosár, 2020; Rusnáková, 2017)

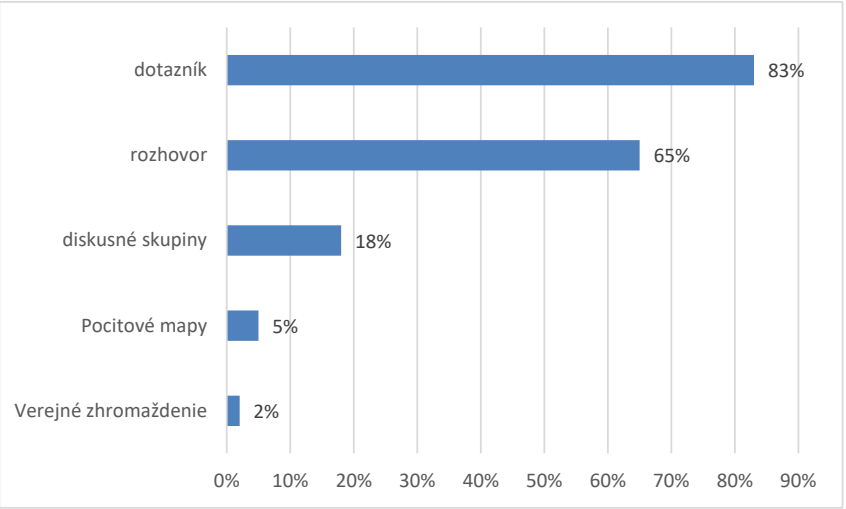
Pri plánovaní mapovania mi veľmi pomohlo urobiť si prípravu a plán mapovania. Poskytlo mi to prehľad, koho všetkého sa idem pýtať, ako sa budem pýtať a koľko asi odpovedí mám získať.

Počas mapovania môžeme využiť rôzne nástroje a techniky. Najzákladnejšie a najviac využívané sú: rozhovor, dotazník a fókusové skupiny. Menej známe sú okrúhle stoly, verejné zhromaždenia, pocitové mapy, diskusné skupiny. Je na komunitnom pracovníkovi a pracovníčke, ktorú techniku si zvolí, odporúčame však kombinovať minimálne tri. Kombinácia rôznorodých techník umožní získať rozličnejšie informácie.

V rámci vyhodnotenia implementácie projektu NP BOKKÚ (máj 2023) sme sa komunitných pracovníkov a pracovníčok pýtali na nimi využité nástroje mapovania. Graf 1 prezentuje využité nástroje mapovania. Najmenej využitými boli *verejné zhromaždenia* z celkového počtu komunitných pracovníkov a pracovníčok zapojených do tejto otázky (n=61) ich pri mapovaní využilo 3 percentá. V rámci dopytovania sme zistili, že verejné zhromaždenie bolo viac využité v inom kroku procesu komunitnej práce (Identifikácia sociálneho problému a Spoločná diskusia). *Pocitové mapy* (5 percent) boli pri mapovaní využité len konkrétnej časti Slovenska (západné Slovensko).

Ako môžeme vidieť najviac využívanou formou mapovania bol *dotazník* (83 percent) v rámci foriem boli elektronické dotazníky umiestnené napríklad na webových stránkach obce/mesta, komunitného centra, iných inštitúcií a organizácií v danej lokalite. Ďalšou využitou formou dotazník v papierovej forme, ktorý vyplnili členovia a členky komunity pri osobnom stretnutí s komunitným pracovníkom a pracovníčkou, ale aj po nájdení v poštovej schránke. V rámci rozhovoru, ktorý využilo 65 percent komunitných pracovníkov a pracovníčok boli obe využité formy (štruktúrovaný a pološtruktúrovaný rozhovor) realizované prostredníctvom priameho kontaktu.

Graf 2 Využité nástroje mapovania sociálnych problémov komunitnými pracovníkmi/čkami



Zdroj: vlastné spracovanie.

4.3.1 Vybrané nástroje mapovania sociálnych potrieb v teréne

V nasledujúcej časti sme sa pokúsili stručne zhrnúť, ako postupovať pri využití základných nástrojov pri mapovaní sociálnych problémov v teréne.

Pri realizácii zberu je dôležité ľudí, ktorí sa zúčastňujú mapovania ubezpečiť o (Rusnáková,2017):

- zachovaní anonymity,
- dobrovoľnosti, ak sa počas pýtania dotkneme témy alebo otázky, na ktorú respondent nechce reagovať,
- význame a zámere mapovania,
- zdôraznenie významnosti samotných ľudí - je pre nás dôležitý váš názor.

4.3.1.1 Rozhovor

Rozhovor patrí medzi najpoužívanejšie nástroje mapovania. Najčastejšie ho komunitný pracovník a pracovníčka realizuje priamym kontaktom (priamo v komunikácii s človekom), existujú aj nepriame formy (telefón, on-line komunikácia).

Rozhovor často poskytuje **hlbší kontext,** príbehy a diskusie týkajúce sa jednej či viacerých tém relevantných z hľadiska procesu posudzovania potrieb. Takýto rozhovor sa odohráva v prostredí, kde pýtajúci sa môže požiadať o zodpovedanie doplňujúcich otázok či ďalšie vysvetlenie. Rozhovory tiež poskytujú respondentom príležitosť

sa oboznámiť s hodnotením potrieb a jeho cieľmi. (Brozmanová, Hadréry, Šolcová, 2022)

Pri mapovaní odporúčame používať pološtruktúrovaný alebo štruktúrovaný rozhovor. V štruktúrovanom rozhovore máme otázky, ktoré sa budeme pýtať presne napísané. Počas rozhovoru sa pýtame iba na pripravené otázky. Pološtruktúrovaný rozhovor má časť otázok pripravenú vopred, ale ich poradie sa môže meniť podľa priebehu rozhovoru. Taktiež umožňuje to, aby sa komunitný pracovník a pracovníčka v priebehu rozhovoru dopýtal a vytvoril otázku, ktorú potrebuje.

Stále však sleduje svoj zámer a cieľ rozhovoru. Tvorba nových otázok smeruje skôr k pochopeniu, overeniu či podrobnejšiemu získaniu informácie. (Gavora, 2010; Gřundělová, 2022)

Rozhovor má svoju štruktúru, v ktorej si ho môžeme pripraviť (Gavora, 2010):

- úvodné informácie a otázky (vysvetlenie, prečo robíme rozhovor a „prelomenie ľadov“),
- konkrétne otázky súvisiace so zámerom rozhovoru,
- otázky zamerané na demografické údaje,
- ukončenie a poďakovanie.

Pri tvorbe otázok v rozhovore je dôležité pripraviť si otvorenú otázku. Otázka má v sebe tú moc, že nás automaticky nastaví na hľadanie odpovede. Aj keď si táto zručnosť vyžaduje určitý tréning, je potrebné nezabudnúť, že je bežné klásť otázky, pretože nimi získavame všetky

informácie. (Kurčíková, Šolcová, 2018). Otázky upriamujú pozornosť na to, na čo sa pýtajú. Je dôležité uvedomiť si, že prínosnejšie je položiť jednu stručnú otázku a ostať po nej chvíľu ticho, ako položiť dve či tri. Zatvorené otázky poskytujú málo možností výberu. Môžu vnútiť nepresnú odpoveď. Príliš veľa zatvorených otázok počas rozhovoru môže vyvodiť pocit vypočúvania alebo manipulácie.

Príklady zatvorených otázok: *Páči sa vám život v našej obci? Ste spokojná so svojím bývaním? Chceli by ste niečo zmeniť na situácii s odpadom? Máte záujem sa naučiť, ako je to možné riešiť?*

Otvorené otázky vytvárajú pocit väčšieho zapojenia do dialógu a umožňujú získať viac informácií o veciach, o ktorých už bolo hovorené a získané odpovede boli príliš jednoduché a strohé.

Príklady otvorených otázok: *V čom by si sa chcel zlepšiť? Keby ste sa mohli zamestnať, čo by ste chceli robiť? Prečo sa podľa vás neviete zamestnať?*

Pridanou hodnotou realizovania rozhovorov v teréne je aj skutočnosť nadviazania prvých kontaktov s komunitou. Ak to nie je len prvý kontakt. Rozhovor dáva príležitosť pre budovanie vzťahov, dáva dôležitosť ľuďom z komunity a priestor pre vypočutie ich názorov. Zároveň tým deklarujeme ich potrebu zapojenia do komunitnej práce. (Gřundělová, 2022)

Zo zozbieraných skúseností komunitných pracovníkov a pracovníčok a regionálnych koordinátorov/riek a metodikov/čiek sme vybrali špecifické situácie súvisiace s mapovaním a overené postupy na ich riešenie.

Tabuľka 9 Skúsenosti komunitných pracovníkov a pracovníčok

Špecifická situácia	Návrh riešenia
Ľudia mi hovorili o potrebách, ktorých riešenia boli mimo možnosti riešenia komunitného centra	***Zmeňte formuláciu otázky.*** *Keď sa budete pýtať, čo potrebujete dostanete odpovede: nemám prácu, nemám chladničku, nemáme cestu, nemáme koše...* ***Zamerajte otázky na možnú zmenu.*** *Napríklad: Čo by ste v rámci bývania v tejto lokalite zmenili, aby sa vám tu bývalo lepšie? Čo by sa malo podľa vás zmeniť v našej obci, aby tu ľudia radi bývali? Ako si predstavujete dobre fungujúce riešenie odpadkov? Čo by pomohlo k tomu, aby sa vám tu žilo lepšie?*
Ľudia hovoria len o základných životných potrebách: peniaze, práca, bývanie ...	***Využite ich chuť rozprávať sa o tom.*** *Nebojte sa ich opýtať na dôvod, prečo potrebujú prácu?* **Postupne odkrývajte dôvody.** *Vďaka tomu problém naberie konkrétnejšie dôvody. Možno tak dôjdeme k tomu, že ľudia z lokality nemajú informácie z obecného úradu, alebo majú pocit že s nimi obec nechce nič riešiť. Niekedy pomôže jednoduchá otázka: Prečo potrebujete cestu?*
Ľudia potom čakali, že vyriešim ich problémy.	***Hovorte s nimi dopredu o mapovaní a jeho zámere.*** *Je potrebné hovoriť nielen o očakávaniach komunitných pracovníkov/čok , ale aj ľudí, aby sme si spolu ujasnili pochopenie.* ***Nesľubujte, že problémy vyriešite.*** ***Ste ich sprievodcom k tomu, aby porozumeli procesom zmeny.*** *Otvorene hovorte o tom, prečo je mapovanie dôležité.*
Zistila som len to, čo nefunguje a nejde.	***Mapujte aj zdroje komunity.*** *Ľudia ich zručnosti, povolania, menšie fungujúce skupiny a i.*
Ako často mám chodiť mapovať, keď som robila mapovanie na začiatku, stačí to?	***Mapujeme pravidelne.*** *Často môžeme zistiť niečo nové počas niektorej z iných aktivít, preto je dobre mať formulár, kde si to zapíšeme a raz za mesiac si to opäť vyhodnotíme. Preberieme s komunitnou radou a komunitou.*

Nechceli nič povedať, ani vyjadriť názor.	***Dajte im čas.*** *Predstavte si, že vám na dvere zaklope suseda, s ktorou ste sa 3 mesiace nerozprávali a zrazu sa pýta na všetko možné. Iba blázon by na všetko hneď odpovedal.*
Ako mám vedieť či som zvolila dobré otázky?	***Vyskúšajte si ich.*** *Aj najskúsenejší výskumníci pred veľkým výskumom realizujú overovanie. Opýtajte sa najprv kolegyne. Overte si pochopenie u niekoľkých ľudí z komunity.* ***Keď nedostávate odpovede, ktoré čakáte, vráťte sa k tomu, čo chcete zistiť. Nebojte sa otázky vymeniť.***

Zdroj: zápis z diskusie na workshope počas regionálnej porady, vlastné spracovanie.

4.3.1.2 Dotazník

Gavora (2010) dotazník je spôsob písomného kladenia otázok a získavania písomných odpovedí. Je dôležité určiť si cieľ a témy, ktoré chcem dotazníkom zozbierať. Jednoducho sa zamyslieť nad tým, čo chcete zistiť.

Praktické tipy pri zostavovaní dotazníka (Gřundělová a kol., 2022):

- čím dlhší dotazník, tým menšia ochota ľudí na neho odpovedať (odporúčame na max 10 minút času),
- naformulujte stručné a nekomplikované otázky,
- v dotazníku využite zatvorené otázky (odpovede áno/nie, hodnotenie od 1 do 5, vybrať si s vymenovaných možností a pod.),
- pripravené otázky v dotazníku dajte prečítať a vyplniť najprv niekomu z komunitného centra.

1. Štruktúra dotazníka (Gavora, 2010):*Úvod dotazníka* - obsahuje oslovenie ľudí, predstavenie sa, zámer dotazníka, prípadne inštrukcie k vyplneniu.
2. *Jadro dotazníka* - obsahuje konkrétne otázky.
3. *Záver dotazníka* - obsahuje poďakovanie respondentovi za jeho čas a námahu a dajte priestor na poznámku či vyjadrenie sa.

Tabuľka 10: Typy otázok, ktoré môžete využiť v dotazníku

Dichotomické	*Ste spokojný s vaším bývaním?* *• áno* *• nie*
Jednoduchý výber z možností	*Čo považujete za najdôležitejšie vo vašom povolaní? Označte len jednu možnosť.* *• finančné ohodnotenie* *• pracovnú dobu* *• pocit uspokojenia* *• pracovné prostredie a klímu* *• vzdialenosť od bydliska*
Viacnásobný výber	*Ako trávite svoj voľný čas? Vyberte najviac 3 odpovede.* *• pozeraním televízora* *• hrám sa hry na počítači* *• vonku s priateľmi* *• čítam* *• športujem* *• venujem sa záľubám napr. záhrade* *• iné ……. (doplňte)*
Škálovacie otázky	Čo je pre vás živote najdôležitejšie? Pri každej z hodnôt označte číslo, ktoré prezentuje, ako je daná hodnota pre vás významná? Vzdelanie 1 2 3 4 5 Práca 1 2 3 4 5 Peniaze 1 2 3 4 5 Zdravie 1 2 3 4 5 1- vôbec nevýznamné, 2 - nevýznamné, 3 - z časti významné, 4 - významné, 5 - veľmi významné

Zdroj: Gavora, 2010.

! V rámci spísania odpovedí z rozhovoru a dotazníku sme využili možnosť vytvoriť si online verziu dotazníku v aplikácii Google forms, MS teams. Odpovede získané a zapísané v teréne do papierovej formy, sme si tak v počítači nahodili do týchto vytvorených online dotazníkov. Tie nám umožnili, vidieť vyhodnotenie niektorých otázok priamo v grafoch, tabuľkách, percentách a i.

4.3.1.3 Fókusové skupiny

Fókusová skupina je metóda, v ktorej facilitovanou (riadená) diskusiou ľudí, ktorí majú spoločný vzťah k zadanej téme diskutujeme o určitej téme. (Piovarčiová, Halašová a kol. 2014) Kľúčom pre úspech fókusovej skupiny je interaktívne zapájanie všetkých zúčastnených.

Cieľom fókusových skupín s členmi a členkami z komunity je získanie relevantných údajov o sociálnych problémoch, o vnútorných zdrojoch komunity a naladenie prítomných na možnosť zmeny.

Optimálny počet účastníkov skupiny je 10 - 15 účastníkov (v prípade väčšieho počtu odporúčame pracovať v 2 podskupinách).

Fókusovú skupinu vedie facilitátor/rka a pomocný facilitátor/rka, ktorý/á môže plniť aj úlohu zapisovateľa/ľky. Facilitátor/facilitátorka by sa mal/a pri vedení fókusovej skupiny pridržiavať týchto **zásad:**

- riadiť priebeh skupiny,
- viesť diskusiu pomocou 3 (4) hlavných otázok,
- nehodnotiť, nevyjadrovať svoje názory k preberaným témam,
- byť nestranný/nestranná,

- nesústreďovať sa len na javy, ale aj potreby a riešenia (všetkým oblastiam venovať rovnaký čas),
- zabezpečovať, aby diskusiu neviedlo len pár jednotlivcov a do diskusie zapájať všetkých účastníkov a účastníčky skupiny,
- vyhýbať sa uzavretým otázkam.

Medzi **úlohy** osoby v pozícii pomocného facilitátora/ky patrí:

- zapisovať,
- sledovať skupinu a priestor (napr. kto neodpovedal),
- sledovať čas,
- pripraviť si a zrealizovať do úvodnej časti energizér (topenie ľadov - konkrétny príklad metódy v poslednej kapitole publikácie),
- technické zabezpečenie priebehu a záznamu. (Piovarčiová, Halašová a kol. 2014).

Priebeh fókusových skupín môže mať nasledujúci postup:

1. **Otvorenie stretnutia fókusovej skupiny.**
2. **Tvorba pravidiel a príklady pravidiel.**
3. **Vedenie diskusie vo fókusovej skupine**.

Pri vedení diskusie vo fókusovej skupine je vhodné dodržiavať tieto zásady:

- *počas diskusie pracujeme vždy len s jednou otázkou, ktorú účinne rozvíjame pripravenými,*
- *pod otázkami,*
- *základné informácie a oblasti, ktoré odzneli si môžeme zaznamenať na flipchart (vizualizácia pre všetkých), uvedeným napomáhame procesu udržania sa témy/otázok a synergickému efektu,*
- *počas diskusie je úlohou facilitátora/rky povzbudzovať, podnecovať, oceňovať, zameriavať pozornosť na odznené odpovede, aktívne počúvať a reagovať na počuté, priebežne sumarizovať počuté a overovať pochopenie, obracať aktívnosť na stranu skupiny.*

4. **Záver fókusovej skupiny.**

Pred samotným ukončením diskusie je možné položiť niektoré z týchto otázok:

Čo chcete ešte dodať? Ako ste sa v diskusii cítili? Čo vás najviac oslovilo? Čo si odnášate? Do čoho by ste sa chceli zapojiť a čo by ste chceli priniesť?

V závere určite poďakujte účastníkom a účastníčkam za účasť na diskusii. Poskytnite kontakt na seba.

V rámci mapovania sme zrealizovali niekoľko fókusových skupín. Vytvorili sme skupiny na základe podobnosti veku alebo sociálnej situácie. Napríklad rodičia, seniorské skupiny a pod. Ako poslednú sme vyskúšali zmiešanú skupinu účastníkov a účastníčok fókusovej

skupiny (vytvorili sme ju zo zamestnaných, nezamestnaných, čerstvých absolventov, zástupcov minority a majority, seniorov a senioriek a i.). Facilitovať túto fókusovú skupinu bolo veľmi náročné, no po spísaní zistení sme zistili, že bola prínosom množstva zaujímavých informácií.

4.3.1.4 Verejné zhromaždenie

Verejné zhromaždenie je priestorom na diskusiu a konfrontáciu rôznych pohľadov, určovanie priorít. Na verejnom zhromaždení sa zúčastňuje väčší počet ľudí ako na skupinovej diskusii. Preto je táto metóda vhodná nielen na mapovanie, ale aj pri procese výberu témy a sociálneho problémy, ako nástroj informovania a zapájania ľudí do diania a i. Verejné zhromaždenie je formát, ktorý dáva priestor aj na učenie sa členov komunity verejne komunikovať a deklarovať svoj názor, spoločne rozhodovať a zapájať sa. (Gřundělová a kol., 2022)

Organizácia verejného zhromaždenia:

Zhromaždenie sa nesmie podmieňovať povolením. Konanie zhromaždenia stačí iba vopred oznámiť obci alebo mestu. Obec (mesto) môže výnimočne a len za podmienok uvedených v zákone zakázať zhromaždenie alebo nariadiť jeho rozpustenie. V takom prípade sa zvolávateľ môže účinne brániť na súde. (Via Iuris, 2023)

1. Oznámenie zhromaždenia

Zvolávateľ je povinný najmenej päť dní pred zhromaždením písomne oznámiť konanie zhromaždenia obci, na území ktorej sa má zhromaždenie konať. Oznámenie v kratšej lehote úrad môže (a nemusí) prijať. V prípade, že úrad oznámenie neprijme, išlo by o

neoznámené zhromaždenie a zvolávateľ by sa dopustil priestupku (v prípade fyzickej osoby, s pokutou (v r. 2023 - 165 eur)) alebo správneho deliktu (u právnickej osoby, s pokutou (v r. 2023 - do 663 €) proti zhromaždovaciemu právu .

Oznámenie o konaní zhromaždenia musí obsahovať tieto údaje:

- ✓ **účel zhromaždenia, deň a miesto jeho konania, čas začatia a predpokladaný čas jeho ukončenia**
- ✓ **predpokladaný počet účastníkov zhromaždenia,**
- ✓ **opatrenia, ktoré zvolávateľ urobí, aby sa zhromaždenie konalo v súlade so zákonom (ako napríklad počet usporiadateľov, spôsob ich označenia, a pod.),**
- ✓ **ak má ísť o pouličný sprievod, východiskové miesto, cestu a miesto ukončenia,**
- ✓ **meno, priezvisko, rodné číslo a bydlisko zvolávateľa, u právnickej osoby jej názov, sídlo a meno, priezvisko a bydlisko toho, kto je splnomocnený vo veci konať v jej mene,**
- ✓ **meno, priezvisko a bydlisko toho, kto je splnomocnený konať v zastúpení zvolávateľa,**
- ✓ **ak sa má zhromaždenie konať pod širým nebom mimo verejných priestranstiev (priestory pod širim nebom prístupné bez obmedzenia), je zvolávateľ povinný k oznámeniu priložiť súhlas toho, kto je vlastníkom, prípadne užívateľom pozemku.**

! ***Vzor oznámenia o konaní verejného zhromaždenia je dostupný v poslednej kapitole.***

2. Príprava verejného zhromaždenia:

Pre verejnú diskusiu je potrebné zabezpečiť vhodný priestor a dostatočné ozvučenie. (Rusnáková, 2017) Na začiatku odporúčame verejný priestor, v ktorom sa členovia komunity pohybujú, vybrať čas (napr. poobedný), v ktorom sa zvyšuje frekvencia pohybu členov komunity v priestore a i.

Je potrebné ho dopredu spropagovať (môžeme využiť verejné pozvania – rozhlas, informačná tabuľa, osobné pozvania a i.). Zvolávateľ môže účastníkov zhromaždenia pozývať ústne, písomne a dokonca aj prostredníctvom obecného rozhlasu. Obce a štátne orgány poskytujú zvolávateľovi potrebnú súčinnosť. (Via Iuris, 2023)

Vytlačili sme malé informačné letáčiky, následne sme letáčiky vložili do každej schránky v obci.

1. Priebeh verejného zhromaždenia:

V úvode oboznámime ľudí s cieľom a zámerom, vymedzíme čas (určite nie dlhší ako 1 hod.). Komunitný pracovník a pracovníčka moderuje diskusiu, pýta sa na pripravené otázky, zhŕňa počuté, overuje pochopené. (Gřundělová a kol., 2022)

Počas verejného zhromaždenia sa postupne začali ľudia rozprávať medzi sebou. Veľmi rýchlo sme videli štruktúru skupín, ktoré spolu komunikovali, šuškali si. Po skončení sa nám podarilo zájsť za niektorými skupinami a dopýtali sme sa, čo si oni myslia o ďalších možnostiach. Prekvapilo nás, koľko návrhov ešte navrhli.

2. Uzatvorenie a ukončenie stretnutia:

Je veľmi dôležité zapisovať počuté podnety, nápady a návrhy (často túto činnosť robí pomocník), je vhodné, ak je to dostatočne viditeľné pre všetkých prítomných. Okrem poďakovania, by mal komunitný pracovník/čka zhrnúť to, čo odznelo a navrhnúť ďalší postup (napr. ďalšie stretnutie, spôsob výberu/hlasovania o hlavnej téme, plánovaný postup s vypočutým a i.).

Zhromaždenie môže rozpustiť zástupca obce alebo policajt len v týchto prípadoch:

- ak bolo zakázané,
- ak zhromaždenie nebolo oznámené a nastali okolnosti, ktoré by odôvodnili jeho zákaz,
- ak sa oznámené zhromaždenie podstatne odchýli od oznámeného účelu takým spôsobom, že by bolo odôvodnené ho zakázať,
- ak účastníci zhromaždenia páchajú trestné činy a nápravu sa nepodarilo zaistiť inak, najmä zákrokom proti individuálnym páchateľom,
- ak sa oznámené zhromaždenie koná vo večerných hodinách a pokračuje aj po čase, kedy malo byť ukončené. (Via Iuris, 2023)

Proti rozpusteniu zhromaždenia nemožno podať odvolanie.

Na čo je potrebné sa ešte pripraviť (Rusnáková, 2017):

A. Ľudia neprídu, prípadne príde ich veľmi málo.

Na prvé verejné zhromaždenie prišli len 3 rodiny, ktoré mali s nami už vybudované vzťahy a pravidelne sa zapájali do aktivít komunitného centra. Nemali sme chuť zopakovať organizáciu ďalšieho stretnutia. Po konzultácii sme dostali nový nápad. Najprv sme sa ľudí pýtali na to kvôli komu, alebo čomu by boli ochotní prísť? Zistili sme, že riešenie odpadu je pre nich nekonečný kruh, ktorý riešiť už nechcú.

B. Ľudia nebudú chcieť začať rozprávať.

Začnite so všeobecnejšími otázkami o počasí, blížiacom sa sviatku a i.

C. Niektorí ľudia budú rozprávať príliš veľa.

Hneď v úvode zadajte na koľko je určený čas pre 1 osobu, prípade predĺženia slušným tónom zakročte.

D. Niektorí ľudia nič nepovedali.

Nenúťte ich. Niektorým dá možno viacej počúvanie, niektorí potrebujú viac času a i.

4.3.2 Prepis a zhrnutie zistených sociálnych problémov

Po každej návšteve terénu je vhodné spracovať si získané informácie formou spísania zachytených sociálnych problémov. (Gřundělová, 2022)

Výsledkom mapovania sociálnych problémov môže byť dlhý zoznam sociálnych problémov a potrieb. Keďže zámerom komunitnej práce nie je riešiť „všetky problémy sveta“ a je potrebné si vybrať niektorú z potrieb, ktorá je prepojená so sociálnou prácou a možnosťou riešenia metódou komunitnej práce.

Pomôckou môže byť vopred pripravený formulár, do ktorého si komunitný pracovník a pracovníčka môže pravidelne, alebo aj v závere roztriediť zistenia a zachytené sociálne problémy podľa ich dosahu. Individuálne sociálne problémy sa týkajú konkrétnych jednotlivcov komunity, skupinové sociálne problémy sú vhodné pre skupinové aktivity komunitného centra, komunitné sociálne problémy sú tie, ktoré sa týkajú komunity a vytvárajú tak priestor pre komunitnú prácu. Lokálne sociálne problémy a s nimi spojené potreby sú stále aj individuálne potreby obyvateľov, no sú na úrovni lokálneho spoločenstva. (Rusnáková, 2017)

Individuálne problémy môžeme po dohode s ľuďmi, ktorých sa týkajú, distribuovať sociálnemu pracovníkovi/čke, alebo ďalším aktérom. (Stanková, Bindasová, 2021).

Tabuľka 11 Výstupy a zhrnutie mapovania sociálnych potrieb v komunite

Oblasť alebo názov sociálneho problému	***Individuálne sociálne problémy***	***Skupinové sociálne problémy***	**Komunitné sociálne problémy**
Zamestnanosť *Vysoká miera nezamestnanosti ľudí z lokality*	*Potreba zmeny zamestnania vzhľadom k zmenenému zdravotnému stavu.* *Problém s výberom zamestnania.*	*Chýbajúce zručnosti pre napísanie životopisu.* *Potreba obnovy schopnosti uspieť na pohovore.*	*Chýbajúce možnosti dopravy do zamestnania z dôvodu geografického vymedzenia.*

Zdroj: Gřundělová a kol. (2022)

Prínosy mapovania a zachytenie komunitných sociálnych problémov dávajú príležitosť (Rusnáková, 2017; Gřundělová a kol. 2022)

- k spoznaniu sa navzájom (komunitný pracovník/čka a ľudia z komunity),
- k prvej aktivizácii ľudí z komunity,
- možno prvýkrát možnosť zamyslieť sa nad zmenami,
- k rozvoju komunity,
- k tomu, aby komunita na zmene participovala hneď od začiatku jej pomenovania,
- k tomu, aby si pre túto zmenu vytvorila plán (svoj komunitný projekt).

Zhrnutie a overenie

1. Do nasledujúcej tabuľky (pomôcky) si naplánujte prípravu na mapovanie sociálnych problémov. Počet riadkov si môžete prispôsobovať vzhľadom na počet cieľových skupín, ktoré vo vašej lokalite pôsobia.

Tabuľka 12: Príprava na mapovanie

RESPONDENTI A PARTICIPANTI *(Koho sa idem pýtať?)*	*NÁSTROJ MAPOVANIA* *(Ako a akým spôsobom sme sa pýtali?)*	*PLÁNOVANÝ POČETĽUDÍ, KTORÝCH OSLOVÍM/ POČET STRETNUTÍ- PODUJATÍ*	*ČASOVÝ PLÁN*	*AKÉ OTÁZKY SA BUDEM PÝTAŤ?*
Jednorodičovské rodiny	*Fókusové skupiny*	*2 fókusové skupiny* *(zakaždým iní členovia/ky v skupine)* *Celkový počet matiek jednorodičov v obci je 57, do fókusových skupín zapojím dokopy 20 jednorodičov*	*termín v týždni 4.-9.9.* *termín v týždni 25.- 29.9.*	*Môžete mi popísať, ako sa jednorodičovi v tejto časti obce žije?* *Čo podľa vás v komunite z vášho pohľadu funguje a čo k tomu pomohlo?* *Čo by sa podľa vás mohlo v komunite zlepšiť?*
Segregovaná rómska komunita *časť Sásová*	*Štruktúrované rozhovory (so zaznamenávacím formulárom)*	*V danej časti býva do 500 dospelých, zrealizujem rozhovor z 50 ľuďmi*	*termín v týždni 4.-9.9.- prvých 10 ľudí* *termín v týždni 11.- 18.9.- Ďalších 10 ľudí …*	*Doplňte.*

Zdroj: Vlastné spracovanie

2. Najčastejším problémom pri výbere bola skutočnosť zamieňania si problémov s konkrétnymi aktivitami. Ktoré z nasledujúcich možností popisujú aktivitu a ktoré potreby či problémy komunity? Označte X jednu odpoveď pre každú možnosť

Tabuľka 13: Cvičenie – aktivita, problém, potreba

Popis	Aktivita	Problém/potreba
Nedostatočné povedomie miestnych obyvateľov o škodlivosti ilegálnych skládok		
Doučovanie detí zo základnej školy pri dosahovaní gramotnosti		
Vysoká miera nezamestnanosti ľudí s postihnutím		
Rekonštrukcia verejnej budovy na účely kultúrnych podujatí		
Nedostatočné kompetencie v oblasti aktívnej participácie v miestnej komunite		
Tvorivé dielne pre matky		

Zdroj: Vlastné spracovanie

Použité zdroje

Andrášiková, K. (2020). Komunitný rozvoj. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. Bratislava: IMPLEA. https://www.fsr.gov.sk/wp-content/uploads/2022/08/MODEL-KOMUNITNEJ-PRACE-2020_finalna-verzia.pdf?csrt=12098056408635116268

Bratislavský samosprávny kraj. (2019). Sprievodca sociálnymi službami. Bratislava.

Brozmanová Gregorová, A., Hadrévy, B., Šolcová, J. a kol. (2022). Service learning v práci s mládežou. Príručka pre pracovníkov s mládežou. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

Gavora, P. a kol. (2010). Elektronická učebnica pedagogického výskumu. [online]. Bratislava : Univerzita Komenského. Dostupné na: http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/

Gojová, A., Gojová, V., Stanková, Z. (2020). Sociální práce s komunitou. Ostrava: Ostravská univerzita.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Holíková, S., Knappeková, J., Berky, A., Kožuch, B., Jeleň, F., Horváthová, M., Šolcová, J. (2023). Pracovný materiál k oblastiam mapovania sociálnych potrieb komunity. Bratislava: IMPLEA.

Kurčíková, K., Šolcová, J. (2018). Vybrané kompetencie sociálnych pracovníkov a pracovníčok pre prácu s mládežou. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela.

Piovarčiová, T., Halašova, D. a kol. (2014). Inovačný prístup k profesionalizácii práce s deťmi. Súbor nástrojov na identifikáciu a reagovanie na novo vynárajúce sa potreby deti. Bratislava: Nadácia pre deti Slovenska.

NP BOKKÚ: Profil komunity. Bratislava: IMPLEA. *https://www.ia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/09/Profil-komunity_aktualizovany_2.pdf?csrt=18403769540211494678*

Rusnáková, J. (2017). Mapovanie a analýza potrieb. Bratislava: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *https://ia.gov.sk/wp-content/uploads/2022/08/Mapovanie-a-analyza-potrieb-blok.pdf?csrt=14938961440067994904*

Rusnáková, J. a kol. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava. *https://www.fsr.gov.sk/wp-content/uploads/2022/08/MODEL-KOMUNITNEJ-PRACE-2020_finalna-verzia.pdf?csrt=12098056408635116268*

Stanková, Z., Bindasová, J. (2021). Komunitní práce v obcích s koncentrací sociálního vyloučení. Praha: Odbor pro sociální začleňování MMR ČR.

Via Iuris. (2023). Občiansky kompas. Dostupné na: *https://viaiuris.sk/obciansky-kompas/ako-zvolat-zhromazdenie/* Citované: 25.08.2023.

Odpovede k zhrnutiu a overeniu

2. Ktoré z nasledujúcich možností popisujú aktivitu a ktoré potrebu či problémov komunity? Označte X jednu odpoveď pre každú možnosť.

Problémy: Nedostatočné povedomie miestnych obyvateľov o škodlivosti ilegálnych skládok, Vysoká miera nezamestnanosti ľudí s postihnutím, Nedostatočné kompetencie v oblasti aktívnej participácie v miestnej komunite.

Aktivita: Doučovanie detí zo základnej školy pri dosahovaní gramotnosti, Rekonštrukcia verejnej budovy na účely kultúrnych podujatí, Tvorivé dielne pre matky.

Kapitola 5

Komunitná rada

V rámci komunitného rozvoja podporujeme vznik a rozvoj zastupiteľských skupín ľudí z komunity. (Vitalošová, 2017) Vznik komunitnej rady by mal nasledovať po mapovaní. Zámerom je vytvoriť túto radu zo zástupcov z členov a členiek komunity. (Andrašiková, 2020) Aj napriek tomu, že hovoríme o komunitnej práci, práca s komunitnou radou bude o práci so skupinou. Zámerom však nie je len rozvoj členov a členiek tejto skupiny, ale podpora a ich vedenie v riešení akčného plánu zameraného na dosiahnutie zmeny v komunite.

Komunitná rada je skupina aktívnych obyvateľov/členov komunity, ktorí sa spoločne podieľajú na realizácií aktivít v komunite zameraných na riešenie rôznych tém a komunitných problémov. Mala by byť vytvorená z obyvateľov/členov z rôznych skupín, ktoré v komunite máme. Členovia a členky sú akceptovaní v komunite a prinášajú informácie do komunity, majú rolu zástupcov, vyjednávačov a komunikujú s ďalšími aktérmi v obci/meste (inštitúcie, zastupiteľstvo a i.).

Štruktúra komunitnej rady:

A. Komunitná rada by sa mala skladať z pevného jadra (stálych členov a členiek a súčasťou by mali byť zástupcovia komunity).

B. Tvoriť ju môže aj pohyblivá časť (z pohyblivých členov a členky), ktorých si prizýva komunitná rada na stretnutia v prípade relevantnosti problému ich prítomnosti za účelom podpory riešenia problému.

Činnosti komunitného pracovníka a pracovníčky v rámci práce s komunitnou radou:

- koordinuje vznik komunitnej rady,
- zabezpečuje zavedenie pravidiel (na prvom stretnutí) a ich dopĺňanie (v prípade ďalších stretnutí),
- informuje o zmysle a zámere komunitnej rady a overuje či to členovia/ky pochopili,
- pýta sa na očakávania a obavy členov/niek a pracuje s nimi,
- zabezpečuje pravidelnosť stretnutí komunitnej rady,
- facilituje stretnutia komunitnej rady,
- je potrebné dbať na citlivú, partnerskú komunikáciu s ohľadom na rôznorodosť zvykov, kultúry, jazyka, náboženstva a pod.,
- sprevádza komunitnú radu pri stanovení cieľov a tvorbe akčného plánu,
- udržuje zameranie komunitnej rady na stanovený cieľ,
- poskytuje rady a orientuje komunitnú radu,
- podporuje udržanie a rozvíja samoriadenie sa komunitnej rady,
- realizuje hodnotenie práce s komunitnou radou,
- iniciuje doplnenie komunitnej rady (v prípade odchodu člena/členky),
- ukončuje spoluprácu a ponecháva samoriadenie. (Vitalošová, 2017)

Skôr, ako začnete oslovovať a pozývať ľudí do komunitnej rady, je vhodné zamyslieť sa nad (NP BOKKÚ, 2021):

✓ ***Ako idem vyberať a zapájať ľudí do komunitnej rady?***

V rámci mapovania sa vám podarilo vytvoriť si kontakt, spoznať jej vnútornú štruktúru a zdroje. Spoznali ste potenciál v jednotlivých ľuďoch, preto ich môžete osloviť priamo. Pravdepodobne ste spoznali lídrov a líderky komunity, ktorí majú určitý vplyv na komunitu. Navrhujeme si stále ponechať možnosť dobrovoľného prihlásenia sa, kedy môžete formulovať na diskusiách či verejnom zhromaždení výzvu „Kto má záujem podieľať sa na spoločných zmenách? „Kto je ochotný zapojiť sa do riešenia a realizácie kolektívnych aktivít? Aj v tejto situácii si zapíšte meno a kontakt. Navrhujeme kombinovať formy oslovovania členov a členiek do komunitnej rady. (Grundělová a kol., 2022)

Najviac si treba dať záležať na pozvaní zástupcov a zástupkýň komunity. Nenechať sa ovládnuť pocitom, že iba odborníci a odborníčky vedia, čo je pre komunitu dôležité, vedia ako riešiť problematické situácie. Ľudia z komunity vedia, čo potrebujú, len častokrát nedostávajú priestor na to, aby o tom mohli komunikovať. Dokážu sa zamýšľať nad riešeniami, navrhovať a aj ich realizovať. Preto by toto mal byť jeden z najdôležitejších krokov, keď sa vytvára skupina, pracovné stretnutie, komunitná rada – nech sa nedostanete do situácie „o nich, bez nich.“

! ***Ako dosiahnete, aby ľudia boli ochotní sa spolupodieľať a byť členmi komunitnej rady? Na začiatok je dôležité si uvedomiť, že nikto nepríde bez toho, aby mal dobrý dôvod.***

V rámci výberu členov a členiek komunitnej rady sa nám podarilo zrealizovať minivoľby. Najprv jednotlivé bytovky navrhovali zástupcov do tejto rady. Následne po rozhovoroch s nominovanými sme zorganizovali hlasovanie. Na základe počtu získaných hlasov sme vytvorili 5 člennú komunitnú radu.

U nás to nefungovalo, v komunite nemali lídra.

! Je naozaj možné, aby skupina nemala lídra? Prečo ho komunitná pracovníčka nevidela? V takomto prípade je dôležité premyslieť si: Čo by sme mali urobiť, sledovať, aby sme prenikli medzi ľudí.

Ľudia nemajú lídra alebo komunitný pracovník nevidí lídra, a teda nespoznal komunitu a vzťahy v nej?

✓ ***Prečo idem vyberať a zapájať ľudí do komunitnej rady?***

Túto otázku si budú musieť neskôr zodpovedať aj samotní členovia a členky komunitnej rady. No, kým si to nezodpovieme my sami, nebudeme sami vidieť zmysel a význam vlastnej práce komunitného pracovníka a pracovníčky.

✓ **Koľkých ľudí idem vyberať a zapájať ľudí do komunitnej rady?**

Pre fungovanie komunitnej rady je veľmi dôležité pravidelné stretávanie sa. Overil sa nám model minimálne 1 krát za mesiac úvodných fázach, no neskôr pri plnení aktivít z akčného plánu sa realizovali stretnutia 2 krát za mesiac. Ďalšou dôležitou súčasťou stretnutí je príjemná a partnerská atmosféra. Na uvedené má vplyv početnosť komunitnej rady. Neexistuje univerzálne číslo, pretože každá komunitná rada

a jej veľkosť závisí od veľkosti obyvateľstva a lokality, určite však neodporúčame prekročiť rámec početnosti stredných skupín t.j. 8 - 15 členov/niek, pretože pri veľkých skupinách sa stráca aktívnosť niektorých členov a členiek.

✓ ***Ako organizačne zabezpečím výber a zapájanie ľudí do komunitnej rady*** **(priestor, čas, zápis zo stretnutí a i.)?**

Pred každým stretnutím komunitnej rady si pripravte plán a program. Určite si, čo bude cieľom stretnutia (zvyčajne je to úloha, ku ktorej ste dospeli na predchádzajúcom stretnutí, ale taktiež čiastková úloha, ktorú máte pripravenú v akčnom pláne). Zabezpečte miesto stretnutia.

Počas stretnutia komunitní pracovník a pracovníčka preberá rolu moderátora a vyberie zapisovateľa. Overilo sa zapisovanie na veľký flipchartový papier viditeľný pre všetkých účastníkov stretnutia. Spolu s lídrom/kou rady zhrnú výsledky a úlohy predchádzajúceho stretnutia. V diskusii sumarizuje kľúčové stanoviská, prípadne vedie diskusiu k čiastkovým záverom, rozhodnutiam, návrhom ďalších aktivít a podobne.

V závere moderátor alebo zapisovateľ zhrnie kľúčové závery, stanovené úlohy a plány a dohodne najbližší termín stretnutia. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová, 2022)

O tom ako viesť a facilitovať stretnutie komunitnej rady píše spracovaná pomôcka Komunitná rada (dostupná: *https://ia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/09/Komunitna-rada_aktualizovane.pdf?csrt=6556270262722576623).*

V priebehu niekoľkých rokov som mala možnosť facilitovať na regionálnych stretnutiach rôzne diskusie a zber príkladov dobrej praxe v práci s komunitnou radou. Prostredníctvom tejto činnosti som mala možnosť zozbierať niekoľko užitočných rád pre prácu s komunitnou radou, ktoré uvádzam v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 14 Skúsenosti komunitných pracovníkov a pracovníčok pri práci s komunitnou radou

Situácia/Otázky	Návrhy riešenia
PRACUJEM KRÁTKO V KOMUNITNOM CENTRE, NA POZÍCII KOMUNITNÉHO PRACOVNÍKA, AKO ZÍSKAŤ DÔVERU ĽUDÍ, AK MA EŠTE NEPOZNAJÚ?	*„Získanie dôvery ľudí sa dá, ak som v teréne a s ľuďmi komunikujem minimálne dvakrát do týždňa. Prvotné rozhovory sú neformálne, väčšinou sa ľudia sťažujú, ak sa stretávanie s nimi opakuje, mení sa aj téma, o ktorej sa bavíme“*
AKO ZÍSKAŤ ĽUDÍ DO KOMUNITNEJ RADY KOMUNITNÉHO CENTRA	*„Prvé pozvania ľudí do rady komunitného centra som robila v teréne, neskôr sme sa pri stretnutiach (v ich závere) dohodli, kedy sa najbližšie stretneme.“* *„Najlepšie mi funguje, keď ľudí pozývam osobne.“*
KTO JE LÍDER / LÍDERKA V KOMUNITE, AKO HO IDENTIFIKOVAŤ ?	*„Je to človek, ktorého poznáte tak, že ho komunita vníma, a oslovuje ho, keď má nejaký problém. Ľudia o ňom/nej hovoria s rešpektom. Mal by byť komunitou vnímaní tak, že sa im snaží pomáhať.“* *„Môže to byť človek, ktorý je pri rozhovor s vami (pri mapovaní) aktívny. Zaujíma sa o to, čo robíte.“*
NEVIEME, PREČO ĽUDIA NA ZASADNUTIE KOMUNITNEJ RADY NEPRIŠLI?	*„Mali sme s tým veľký problém, ale zistili sme že im nevyhovuje dopoludňajší čas. Následne sme už neurčovali čas a dátum my. Vždy na konci stretnutia sme sa dohodli spolu s radou.“* *„Jeden náš člen sa zľakol, že nebude môcť byť už prijímateľom našich služieb. Porozprávali sme sa spolu a vysvetlila som mu, že táto nová rola, mu pozíciu nemení, práve naopak...môže byť viac motivovaný tým, že sa k nemu dostáva viacej informácií a vzdelania.“* *„Zistili sme, že bariérou bol slovenský jazyk. Preto sme zohnali z komunity pani, ktorá vedela po maďarsky.“* *„Členka komunity sa bála, že keď niečo podpíše obráti sa to proti nej. Preto sme si pri stretnutiach dali lepší pozor na to, aby obsahu stretnutí porozumeli všetci členovia a členky. Je veľmi dôležité si pravidelne od nich pýtať spätnú väzbu, či téme všetci rozumejú. Preto je potrebné zvoliť také tempo, aby sa tomu stihli ľudia prispôsobiť. Základom je dôvera, ktorú si treba budovať postupne.“*
ČO, AK SA MI TAM POHÁDAJÚ?	*„Na rade sa začal riešiť spor, ktorý vznikol v bytovke a bol osobný. Našťastie sme* *v pravidlách navrhli aby sa osobné spory neriešili na rade. No, na druhej strane sme chceli dať ľuďom priestor, aby za nami prišli v inom čase, iný deň aby sme skúsili spor riešiť tam a vtedy.“* *„Situácia sa tak vyostrila, že sme museli spraviť prestávku na kávu alebo cigaretu a začať po prestávke.“* *„Stále sa k tomu vracali, preto sme sa rozhodli stretnutie z daného dôvodu ukončiť. Pokračovali sme iný deň, kedy sme riešili to, čo sme mali v pláne.“*
AKO MOTIVOVAŤ ČLENA KOMUNITNEJ RADY KC, ABY PLNIL ÚLOHY, NA KTORÝCH SME SA NA STRETNUTÍ DOHODLI?	*„Ak sa rada rozpadá, (stratila väčšiu časť členov) je to spätná väzba pre pracovníkov, že niečo nebolo v poriadku. Je potrebné začať proces odznovu – tentokrát je témou mapovania spätná väzba od členov rady, prečo stratili záujem.“*

AKO UDRŽAŤ ČLENOV/KY KOMUNITNEJ RADY AKTÍVNYCH?	*„Nám pomohlo upevňovať ich pocit potreby a dôležitosti. Ak sa nám niečo podarilo, prezentovali sme to v rámci komunitného centra aj pred obyvateľmi obce.“* *„Netreba ich zabudnúť pochváliť.“* *„Overilo sa nám, oslavovať už prvé splnené čiastkové úlohy.“* *„U nás to zlyhalo na tom, že si oni sami nepostavili plán a úlohy. Druhý akčný plán si naplánovali oni. Áno aj tu prišiel útlm, ale podarilo sa nám ich ľahšie namotivovať späť.“*

Zdroj: *vlastné spracovanie.*

Zhrnutie a overenie

1. **Komunitná rada má svoj vlastný život a dynamiku, ktorou si prechádza. Uvedená skutočnosť kladie veľké nároky na komunitného pracovníka a pracovníčku. Jednotlivé štádia určujú aj mieru zasahovania komunitného pracovníka a pracovníčky do činnosti komunitnej rady (Antalová, 2003).**

Ponúkame vám možnosť pripraviť sa na to, čo vás práci s komunitnou radou čaká. Nasledujúca tabuľka predstavuje jednotlivé štádia života komunitnej rady, ktoré sme zostavili na základe získaných skúseností. Skúste, si do prázdneho stĺpca premyslieť, aké činnosti budete realizovať preto, aby ste pomohli členom/kám komunitnej rady prekonať toto štádium a posunúť sa ďalej.

Tabuľka 15: Štádiá života komunitnej rady

Popis štádia života komunitnej rady	Návrh riešení, činností zo strany komunitného pracovníka/čky
1.štádium: členovia a členky sú pasívni, nevyjadrujú sa a nezapájajú	
2.štádium: členovia a členky sú pasívni, nevyjadrujú sa a nezapájajú	
3.štádium: členovia a členky sú nerozodní, pomenúvajú, čo by chceli, ale nevidia možnosť zmeny	
4. štádium: členovia a členky sú tvoriví, začínajú sa aktivizovať a plánujú	
5. štádium: členovia a členky sú aktívni a realizujú dohodnuté aktivity	
6. medzištádium: členovia a členky stagnujú, prestanú sa zapájať	
7. štádium: členovia a členky potrebujú ocenenie, potrebujú vidieť prvé úspechy	
8. štádium: členovia a členky sú angažovaní a dokončujú plán	
9. štádium: členovia a členky sú hrdí na svoju prácu a hodnotia plán	

Zdroj: Antalová, 2003

2. **Práca s komunitnou radou prináša rôzne situácie, komunitný pracovník/čka sa ľahko môže dostať do situácie, kedy s radou nerieši komunitné problémy.**

Pripravili sme vám pomôcku „Check list- kontrolný zoznam“ princípov, ktoré vám môžu pomôcť overiť si či idete správnym smerom.

Tabuľka 16: Chceck list – kontrolný zoznam princípov

Princíp	Pomocné otázky
Členovia komunity majú informácie o aktivitách komunitnej rady.	*Poznajú ostatní členovia/ky komunity, na čom práve komunitná rada pracuje?* *Vedia, kedy sa koná zasadnutie komunitnej rady?* *Dokáže komunitná rada ľuďom ľahko vysvetliť to, čo chce dosiahnuť/zmeniť?*
Komunitná rada je rôznorodá.	*Sú v komunitnej rade zastúpení zástupcovia rôznych skupín z našej komunity?* *Mám v rade ženy, mužov, mladších, starších?*
Pravidelnosť stretnutí.	*Stretáva sa rada v súlade s plnením Akčného plánu komunitného centra?*
Otvorenosť a participácia komunitnej rady.	*Prizýva si komunitná rada pri hľadaní riešení aj ďalších členov/ky z komunity?* *Zapája komunitná rada, do aktivít smerujúcich k riešeniu ďalších ľudí z komunity?*
Dosah komunitnej rady.	*Sú členovia/ky komunitnej rady prijímaní a akceptovaní ostatnými ľuďmi z komunity?*
Téma a cieľ zjednocujú.	*Je vybraná téma a cieľ, tým, čo komunitnú radu zjednocuje?* *Vnímajú všetci členovia/ky komunitnej rady daný problém, za potrebný pre riešenie?*
Prepojenosť komunitnej rady.	*Týkajú sa stretnutia a riešenie komunitnej rady významnej časti komunity?* *Umožňuje vybraný problém organizovanie aktivít na komunitnej úrovni?*

Zdroj: vlastné spracovanie

Ak ste odpovedali aspoň na polovicu z týchto otázok viac pozitívne ako negatívne, máme pre vás skvelú správu: STE NA SPRÁVNEJ CESTE!

Použité zdroje:

Anatlová, I. a kol. (2003). Príručka objaviteľov stratených území. Manuál pre všetkých, ktorí sa venujú komunitnému rozvoju. Bratislava : Nadácia Milana Šimečku.

Andrášiková, K. (2020). Komunitný rozvoj. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Brozmanová Gregorová, A., Hadrévy, B., Šolcová, J. a kol. (2022). Service learning v práci s mládežou. Príručka pre pracovníkov s mládežou. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Rusnáková, J. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

NP BOKKÚ. (2021). Komunitná rada. Bratislava: IMPLEA. https://www.ia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/09/Komunitna-rada_aktualizovane.pdf?csrt=18403769540211494678

Vitalošová, I. (2017). Proces komunitnej práce. Bratislava: Implementačná agentúra Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Kapitola 6

Identifikácia sociálneho problému

Výber a identifikovanie sociálneho problému je veľmi náročnou úlohou v celom procese komunitnej práce. Dôvodom je skutočnosť, že tento krok určí smerovanie komunitnej práce. (Grundělová a kol., 2022)

Mapovaním získame množstvo zozbieraných sociálnych problémov. Na základe predošlého kroku sme si z množstva sociálnych problémov vytriedili tie, ktoré je možné riešiť komunitnou prácou (teda nespadajú pod individuálne a skupinové problémy). Napriek uvedenému sa môže komunitný pracovník/čka trápiť s otázkou: *Riešením, ktorých by sme mali začať?*

Pri identifikovaní sociálneho problému využíva komunitný pracovník/čka participatívne techniky. Participácia znamená účasť, spoluúčasť doslova zúčastňovanie sa na niečom. (Plichtová, Šestáková a kol., 2020) Participatívne techniky preto, pretože komunitný pracovník/čka preberá zodpovednosť za to, aby krok identifikácie prebehol, je iniciátorom výberu a identifikovania sociálneho problému. Iniciátorom, nie rozhodcom, t.z. nie je tým, ktorý vyberie tému/sociálny problém, ktorý sa bude v akčnom pláne riešiť.

Existujú rôzne oblasti participácie (politická, občianska, verejná...). Občianska participácia sa deje v komunite, kde sa môžu jednotlivci a skupiny občanov zúčastňovať na živote tejto komunity, napríklad dobrovoľníctvom, ale aj tým, že tvoria neformálne vzťahy, podporujú socializáciu a priateľstvá. Cieľom občianskej participácie je poskytnúť bezplatne nejaké materiálne alebo nemateriálne dobro druhým (finančné prostriedky, starostlivosť o pohodlie, sociálny kontakt). Cieľom môže byť presadzovanie možností pre spoluprácu občanov s obcou, vyjednanie si priestorov pre možnosť poskytovania verejnoprospešných služieb v priestoroch obce, vytvorenie služby/záujmovej aktivity/klubu, o ktorú má väčšia časť obyvateľov záujem, školský autobus pre deti z kraja intravilánu obce a pod. Občianska

participácia predstavuje činnosti, ktoré vykonávajú občania v prospech spoločnosti, v ktorej žijú. (Plichtová, Šestáková a kol., 2020)

Postup pri identifikovaní sociálneho problému (Grundělová a kol., 2022)**:**

1. ***Fáza:*** zasadnutie komunitnej rady. Komunitná rada na základe analýzy mapovania potrieb komunity sa zoznámi s najpálčivejšími problémami komunity a na základe realizovateľnosti a súladu s riešením formou komunitnej práce a využitím potenciálu a participácie komunity vyberie problém, ktorý sa bude riešiť a následne sa začne s predprípravou akčného plánu, hľadania zdrojov a partnerov. Dobré je, keď sa ešte výber problému overí priamo v komunite, formou verejných zhromaždení, informačných letákov…..

2. ***Fáza***: predstavuje aktivity komunitného pracovníka/čky zamerané na informovanie ľudí z komunity a členov/ky komunitnej rady o všetkých zozbieraných sociálnych problémoch a zároveň ich informovanie o skutočnosti, že o výbere sociálneho problému budú rozhodovať oni, avšak musia mať k tomu dostatok informácií od komunitného pracovníka.

Je naozaj dôležité hovoriť ľuďmi o zozbieraných sociálnych problémoch. Zároveň im treba poukazovať na skutočnosť, že ide o kolektívne a celokomunitné problémy. Je to fáza, kedy komunitný pracovník/čka informuje členov komunity o tom, aké problémy a informácie zozbieral. (Stanková, Bindasová, 2021)

3. ***Fáza:*** predstavuje obdobie, kedy komunitný pracovník/čka preberá rolu experta/tky a vysvetľuje ľuďom z komunity a komunitnej rady postup a princípy, ktoré je potrebné pri rozhodnutí/výbere problému, ktorým začneme zohľadniť.

Samozrejme, pred samotným rozhodovaním komunitný pracovník a pracovníčka reflektuje s členmi a členkami komunity to, ako je náročné riešiť problém, pomáha komunite vysvetliť postup: že sa bude plánovať realizácia a i. (Stanková, Bindasová, 2022)

V rámci projektu zameraného na rozvoj komunitnej práce v Českej republike pri výbere vhodných tém a problémov pomáhali ľuďom aj komunitným pracovníkom/čkam ***Kahnové kritéria*** (Grundělová a kol., 2022; Schuringa, 2007; Stanková, Bindasová, 2022).

Komunitný pracovník/čka vedie komunitu a komunitnú radu k reflexii toho, nakoľko sociálne problémy spĺňajú uvedené kritériá:

- ***Reálnosť sociálneho problému:*** sociálny problém je reálny (existuje vysoká pravdepodobnosť, že sa problém riešiť dá a nie je ideálnym snom).
- ***Rozsah spolupráce s komunitou***: Práce na riešení sociálneho problému umožňuje spoluprácu čo najväčšej časti komunity.
- ***Problém komunitu zjednocuje:*** Problém a jeho téma členov/ky komunity zjednocuje (je to opakom kontroverzných tém, ktoré ľudí rozdeľujú).
- ***Potreba riešenia z pohľadu ľudí:*** Problém je vnímaný členmi/kami komunity ako problém, ktorý si vyžaduje riešenie.
- ***Problém sa týka významnej časti komunity***: Problém sa týka aj tých, ktorí sa priamo do riešenia nezapoja, no riešenie ovplyvní

aj ich život.

- ***Zverejniteľnosť témy a ochota ľudí hovoriť o probléme verejne***: Problém sa týka takých tém, o ktorých sú ľudia ochotní hovoriť verejne, čo umožňuje organizovanie aktivít na komunitnej úrovni.

- ***Ľudia sa chcú na riešení podieľať***: Ľudia chcú niečo s problémom robiť (vzbudzuje to v nich rôzne emócie, čo prezentuje, že majú motiváciu sa na riešení podieľať).

- ***Zrozumiteľnosť problému:*** Problém je možné ľahko zhrnúť a vysvetliť (myslíme tým, že nejde o tak zložitý problém, ktorému rozumie len málo ľudí). (Grundělová a kol., 2022; Schuringa, 2007; Stanková, Bindasová, 2022).

Tabuľka 17: Tabuľka pre evidenciu a hodnotenie Kahnových kritérií

Kritérium	Bodové hodnotenie
Reálnosť sociálneho problému	1 – 2 – 3 – 4 – 5
Rozsah spolupráce s komunitou	
Problém komunitu zjednocuje	
Problém je vnímaný členmi/kami komunity ako problém	
Problém sa týka významnej časti komunity	
Zverejniteľnosť témy a ochota ľudí hovoriť o probléme verejne	
Ľudia sa chcú na riešení podieľať	
Podstatu problému je možné komunite a verejnosti ľahko vysvetliť	

Zdroj: Gojová a kol. 2018; Stanková, Bindasová, 2022.

Odporúčame si pre každý problém prepočítať samostatné skóre. Pričom 1 znamená najmenej naplnené kritérium a 5 najviac naplnené kritérium. Po zoradení získaného bodového skóre bude možné problémy zoradiť v postupnosti od tých s najväčším bodovým skóre po najnižšie bodové skóre.

Sociálne problémy s najvyšším bodovým skóre, majú pravdepodobnosť byť najrealizovateľnejšie. Získame tak, niekoľko realizovateľných sociálnych problémov na výber.

! ***Upozorňujeme, však že určite*** **nie je vhodné** ***postupovať tak, že hneď ako komunitnej rade, alebo nebodaj samotnej komunitnej pracovníčke vyjde pre jeden sociálny problém najvyššie skóre, hneď sa pre neho rozhodnúť a vybrať ho do akčného plánu. Teda,*** **problém s najvyšším skóre sa nerovná** ***problém, ktorý ideme riešiť. O jeho výbere je potrebné ďalej diskutovať.***

Sociálny problém s najnižším bodovým skóre, vám naznačuje, že tento problém musíte odložiť na neskôr, nakoľko komunita ešte nie je pripravená podieľať sa na jeho riešení.

Pokiaľ sa komunite nedarí nájsť problém, ktorý by spĺňal Kahnove kritériá, musíme zvážiť skutočnosť, či je pre túto komunitu metóda komunitnej práce vhodná. Nie, každá komunita je pripravená na realizáciu komunitnej práce. Prípadne zistený problém, nie je sociálnym problémom, ktorý potrebuje sociálnu službu. (Grundělová a kol., 2022) Je na zvážení poskytovateľa sociálnej služby, aby možno prehodnotil iný, vhodný druh sociálnej služby, ktorá by kopírovala potreby ľudí.

4. ***Fáza:*** prebieha tu samotné rozhodovanie a výber sociálneho problému. Samozrejme, komunitný pracovník/čka informuje o výsledku.

Pre samotný výber členmi/kami komunity môžeme kombinovať spôsoby hlasovania. Všetci prítomní však musia poznať, čo spísaný/prezentovaný problém popisuje. Príkladom je verejné zhromaždenie (môžu dostať 3 nálepky = 3 hlasy).

! V rámci projektu NP BOKKÚ viacerí komunitní pracovníci a pracovníčky zvolili spôsob ponechať rozhodnutie na komunitnej rade. Ako problematické sa ukázalo to, že s komunitnou radou neprebrali hlbšie odprezentované problémy, nechali ich hneď po prezentácii hlasovať. Zároveň takýmto hlasovaním častokrát vynechali zvyšok komunity. Netvrdíme, že o výbere nemôže rozhodnúť komunitná rada - určite áno, môže, ale musí to byť komunitná rada, ktorá má už dlhšiu existenciu, ľudia v komunite poznajú jej význam, pravidelne komunikuje s ľuďmi s komunity, zastupuje komunitu. Majú tento problém prediskutovaný s komunitou. Prípadne jej komunita deleguje/zvolí jej túto právomoc rozhodnutia.

Krok identifikácia problému vytvára priestor pre to, aby sa komunitná rada a komunitný pracovník/čka neustále vracali späť k ľuďom v komunite. Je to príležitosť porozprávať sa s ľuďmi, zisťovať, ktorý problém by chceli riešiť oni, podporovať ich dôležitosť v celom procese komunitnej práce. Uvedeným sa tak, rozhodnutie o výbere sociálneho problému nestane len vlastníctvom komunitnej rady, ale vlastníctvom celej komunity. Pri opačnom postupe, bude komunitná rada riešiť len to, čo si sama vyberie.

V rámci výskumu sme komunitným pracovníkom a pracovníčkam položili otázku:

Ako ste vybrali problém/potrebu, ktorú ste komunitnou prácou riešili?

Tabuľka 18: Cvičenie – postup pri výbere potreby/problém

Vyhodnotenie postupu	Opis postupu
Najčastejšie využívaný postup pri výbere problému a potreby ☹	*„Vyhodnotili podľa počtu odpovedí v dotazníku.“* *„Vybrali sme, ktoré najviac prevládali.“* *„Spočítali sme počet, k opakujúcim sa zapísaných problémom v dotazníkoch.“*
Nevhodný postup práce pri výbere problému a potreby ☹	*„Komunitná rada schválila náš výber.“* *„Poslali sme výsledky na posúdenie konzultantovi, aby on vybral.“* *„V komunitnom centre sme sa zhodli a vybrali najzásadnejšie zistenia“*
Vhodný postup práce pri výbere problému a potreby ☺	*„Členovia komunitnej rady sa zhodli na potrebe, ktorá spája viacerých v komunite.“* *„Spolu s členmi komunitnej rady sme vybrali 1 najrealizovateľnejšiu potrebu“* *„Najprv som ja, ako komunitná pracovníčka, vylúčila individuálne problémy“* *„Prezentovala som výsledky komunitnej rade. Pripravila som si prezentáciu, v ktorej videli, o akých problémoch mi ľudia počas mapovania rozprávali.“* *„Zvolali sme okrúhly stôl...“*
Príklad dobrej praxe práce ☺	*„Zvolali sme verejné zhromaždenie, na ktorom sme zachytené problémy odprezentovali.“* *„Zrealizovali sme diskusiu v komunite a diskusiu v komunitnej rade.“*

Zdroj: vlastné spracovanie.

Zhrnutie a overenie

1. Pripravte si, spolu s komunitnou radou, návrh plánu zapájania ľudí z komunity, podľa ktorého budete postupovať.

   Tento plán by vám a členom/kám komunitnej rady mal pomôcť zlepšiť participáciu (spolupodieľanie sa) ľudí z komunity pri identifikácií sociálneho problému.

   Návrh plánu zlepšenia zapájania ľudí z komunity by mal obsahovať nasledujúce časti:

A. cieľ participatívneho plánu- t.j. čo chceme zlepšením participácie ľudí z komunity dosiahnuť.

- ***určenie úrovne participácie ľudí z komunity*** - podľa úrovne zapojenia ľudí z komunity hovoríme o štyroch úrovniach či scenároch participácie:

2. Informovanie verejnosti o zámere vytvoriť/zmeniť konkrétnu situáciu/sociálny problém.

3. Pozvanie ľudí do diskusie a konzultácie o sociálnych problémoch.

4. Účasť ľudí na rozhodovaní (vyjednávanie a dosahovanie spoločnej dohody o výslednom výbere sociálneho problému).

5. Ľudia z komunity sa podieľajú na dosahovaní dohody o spoločných prioritách, ako aj na plánovaní postupu realizácie pre riešenie sociálneho problému.

B. návrh krokov/postupu - čo urobíme, ako prvé, koľko stretnutí zrealizujeme a i.

C. časový rámec **- pomenujeme časový rámec realizácie, v prípade, ak existujú, aj dôležité míľniky – napr. odhadovaný alebo záväzný čas, tiež pomenujeme termíny na spracovanie výstupov.**

D. výstupy procesu **- aké dokumenty, prípade aké iné výstupy (napr. prezentácie, zápisnice, zoznamy, video/film, webová stránka atď.) očakávame, ako výstup tohto plánu. (Miková, Žilinská, Fialová, 2020)**

Tabuľka19: Spracovanie plánu zapájania ľudí z komunity do identifikovania sociálneho problému

Časti plánu	**Otázky, ktoré by sme si mali premyslieť.** Odpovede vám zároveň vytvoria plán, podľa ktorého môžete postupovať.
Cieľ	Koho z komunity chceme zapojiť? *- ľudí z konkrétnej lokality, určitú vekovú skupinu ľudí, ľudí ohrozených sociálnym problémom ...* Čo od zapojených ľudí z komunity chceme? *- informovať ich, získať nápady a podnety, získať pripomienky, pripraviť návrh odporúčaní ...*

Určenie úrovne participácie ľudí z komunity.	*1) Úroveň: Informovanie ľudí:* tomto scenári sa nepočíta s aktívnou rolou ľudí, v podstate sa predpokladá iba jednostranné informovanie. *2)* Úroveň: *Diskutovanie s ľuďmi*: diskusia o aspektoch problému a alternatívach jeho riešenia je postavená na úplnom informovaní o sociálnom probléme. *3)* Úroveň: *Ľudia rozhodujú:* hlavnou úlohou komunitného pracovníka a komunitnej rady je riadenie vzájomného vyjednávania, hľadania dohody. *4) Úroveň: Ľudia sa podieľajú:* v tomto scenári sa počíta s aktívnou rolou zainteresovaných ľudí z komunity nielen pri formulácii priorít, ale aj pri ich riešení.
Návrh krokov/ postupu.	Aké formy zapojenia konkrétnych skupín plánujeme? *- verejné stretnutia, pracovné skupiny, pripomienkovanie prostredníctvom verejnej nástenky, anketa, Open Space[2], World Café[3] atď.* Koľko stretnutí s akým počtom účastníkov? Aká je postupnosť a logika jednotlivých fáz procesu? *- zbieranie, informácií a návrhov, formulovanie prvotného návrhu, pripomienkovanie a schvaľovanie návrhu ...*
Časový rámec.	Fáza 1: Príprava plánu zapájania ľudí z komunity do identifikovania problému (2 – 3 týždne). Fáza 2: Realizácia participácie ľudí z komunity (4 - 5 týždňov). Fáza 3: Spracovanie výstupov/správy z participatívneho procesu ľudí (2 – 3 týždne).
Výstupy plánu.	Aké dokumenty, prípadne aké iné výstupy (v akom rozsahu) zachytia priebeh a obsah názorov/podnetov/pripomienok/ návrhov účastníkov participatívneho procesu?

Zdroj: Miková, Žilinská, Fialová, 2020.

2 Bližšie vysvetlené v poslednej kapitole publikácie.
3 Bližšie vysvetlené v poslednej kapitole publikácie.

Použitá literatúra

Gojová, A., Gojová, V., Burda, M., Gřundělová, B., Stanková, Z., Glumbíková, K., Vávrová, S., & Štěpnička, M. 2018. Identifikace a analýza faktorů přispívajících k účinnosti a efektivnosti komunitní práce. Ostrava: Ostravská univerzita.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Miková, K., Žilinská, M., Fialová, Z. (2020). PARTICIPOVAŤ? PARTICIPOVAŤ! Učebnica participatívnej tvorby verejných politík. Bratislava: Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky/Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti.

Plichtová, J., Šestáková, A. a kol. (2020). Slovník základných pojmov participácie občanov a verejnosti v kontexte demokracie. Bratislava: Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky/ Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti.

Stanková, Z., Bindasová, J. (2021). Komunitní práce v obcích s koncentrací sociálního vyloučení. Praha: Odbor pro sociální začleňování MMR ČR.

Schuringa, L. (2007). Komunitní práce a inkluze Romů. Ostrava: Spolu.

Kapitola 7

Analýza sociálneho problému

Ide o rozobratie, akoby rozklad problému. Pýtame sa na dôvody existencie problému, spoločne s komunitnou radou rozoberáme identifikovaný problém (diskutuje s nimi o tom, ako vznikal, v akom je aktuálne stave, o príčinách, prínosoch, dôsledkoch, príležitostiach a i.). Analýza otvára priestor pre nasledujúci krok hľadanie riešení.

Zodpovednosť za uskutočnenie kroku „analýza sociálneho problému“ preberá komunitný pracovník a pracovníčka. V rámci tohto kroku môže tiež komunitnú radu sprevádzať v procese aktivizácie komunity, teda keď komunitná rada prizve v rámci rozoberania sociálneho problému napr. na diskusiu komunitu.

Komunitná rada môže zrealizovať diskusiu so širšou verejnosťou, diskusiu komunitnej rady so širšou skupinou obyvateľov komunity, verejné zhromaždenie a pod. Komunitná rada môže zrealizovať diskusiu so širšou verejnosťou alebo obyvateľmi komunity, môže si prizvať zástupcov komunity na svoje zasadnutie rady, môže využiť iné metódy: world café, open space a i.

V rámci analýzy sociálneho problému je potrebné získať v teréne väčší počet názorov a od tých členov komunity, ktorých nespája príbuzenský vzťah. Získame viac odôvodnení, viac príčin a viac možností riešení.

Využili sme myšlienkové mapy. Robili sme ich však na pokračovanie. Po prvom chrlení nápadov, ktoré sme zapísali a zakreslili, sme pokračovali po dvoch týždňoch na ďalšom stretnutí komunitnej rady.

7.1 SWOT analýza sociálneho problému

Pre analýzu sociálneho problému môžete komunitnú radu sprevádzať v rámci spracovania SWOT analýzy. Táto technika nám dáva odpoveď na dve otázky:

A. **Čo sme schopní robiť?** Aké sú naše zdroje a schopnosti? Aké sú naše silné a slabé stránky?

B. **Čo je možné a potrebné robiť pre vyriešenie problému?** Aké sú s riešením sociálneho problému spojené príležitosti a ohrozenia?

SWOT analýza umožňuje:

- identifikovať silné a slabé stránky komunity v kontexte riešenia vybraného sociálneho problému,
- zamyslieť sa nad príležitosťami a ohrozeniami vzťahujúcich sa k vybranému sociálnemu problému. (Rusnáková, 2020)

Silné stránky predstavujú faktory, ktoré nám pomáhajú k vyriešeniu sociálneho problému. Môže ísť o zdroje (kontakty, materiál, ľudí...), o schopnosti, dosiahnuté úspechy a pod.

Slabé stránky predstavujú faktory, ktoré môžu riešenie problému zabrániť. Môžeme definovať bariéry, ktoré nás brzdia v riešení. Následne sa môžeme zamyslieť nad príležitosťami a ohrozeniami. (Grudělková a kol., 2022)

Príležitosti môže komunitná rada a komunita využiť, ako potenciál pre

riešenie. V rámci príležitostí môže komunitná rada, tiež naplánovať spoluprácu s ďalšími aktérmi, prípadne naplánovať pokračovanie akčného plánu.

V prípade **ohrození** môže komunitná rada v akčnom pláne, naplánovať reálnejšie čiastkové ciele a aktivity. Taktiež táto analýza dáva príležitosť pre spracovanie plánu B. (Rusnáková, 2020)

Ďalšou možnou technikou pre analýzu problému je využitie **myšlienkových máp.** Dávajú priestor pre vizualizáciu a usporiadanie myšlienok súvisiacich s návrhmi riešenia. Komunitný pracovník/čka pripraví veľký papier a do stredu napíše názov sociálneho problému. Následne členovia/ky komunitnej rady zapisujú dookola tohto sociálneho problému, rôzne dôvody, nápady, súvislosti, ktoré sa im s problémom spájajú. Pre spojenia je možné využiť rôzne druhy čiar, farieb. Čiary môžu vyjadrovať vzťah (blízkosť, vzdialenosť, pozitívny, negatívny a pod.). Existuje aj variant, kedy dáte priestor na to, aby si každý z členov/niek komunitnej rady najprv pripravil vlastnú myšlienkovú mapu. Následne si môžu mapy porovnať a spoločne spísať do jednej spoločnej mapy. (Grudělková a kol., 2022; Kurčíková, Šolcová, 2018)

7.2 Metóda šiestich otázok pre analýzu sociálneho problému

Ďalšou z metód pre analýzu sociálneho problému je Metóda **6tich otázok**, ktorá má aj širšie uplatnenie (napr. pri tvorbe plánu riešenia sociálneho problému). Je zameraná na tieto základné otázky: KTO? ČO? KDE? KEDY? AKO? PREČO?

Cieľom tejto metódy je zachytiť zmeny, ktorými sociálny problém prechádzal a prechádza. Prostredníctvom otázok napomáha pozrieť sa na problém z rôznych perspektív. Predmetom analýzy touto metódou môže byť tiež konkrétna osoba, komunita, udalosť, miesto, geografická lokalita, organizácia a podobne.

Postup pri práci s touto metódou môže byť rôznorodý. Uvádzame nasledujúci postup:

1. komunitný pracovník/čka napíše na papiere otázky, ale aj proti otázky, ku ktorým sa zapisujú odpovede. Táto vizualizácia pomáha utriediť získané informácie o probléme.

Tabuľka 20: Cvičenie – metóda 6tich otázok

Otázka	Protikladná otázka	Príklad odpovedí
ČO je problém?	ČO nie je problém?	*Zrušenie dodávania vody do bytovky.* *Pokračovanie dodávok vody.*
KEDY problém nastal/nastáva?	KEDY problém nenastal/ nenastáva?	*Keď včas neuhradí 50% obyvateľov poplatok za vodné a stočné.* Keď ....
PREČO problém nastal/nastáva?	PREČO problém nenastal/nenastáva?	*Bytovka má už existujúci dlh ..*
KTO prispel/ prispieva k príčinám problému?	KTO prispel/prispieva k potlačeniu problému?	*Problém spôsobujú ubytovaní, ktorí ...* Jedna obyvateľka bytovky, ktorá ....
AKO zistíte, že problém nastal?	AKO zistíte, že problém nenastal?	Deti do školy chodia umyté, pracujúci majú do práce povinné pracovné oblečenie ..
KDE problém nastal/nastáva?	KDE problém nenastal/ nenastáva?	V bytovke, kde ....

Zdroj: Fotr, Švecová, Dědina, Hrúzova, Richter (2006).

2. Definovanie problému je dôležitým krokom. Definícia musí byť jasná, konkrétna a stručná. Niekedy za prvotne viditeľným problémom “netečúca voda” môže byť konkrétnejší problém “potreba pripomínania platenia” alebo “potreba nastavenia výšky poplatku splácajúceho dlh aj aktuálnu spotrebu”.

3. Hľadanie riešení. Ide o zber nápadov a námetov na riešenie. Je možné využiť brainstorming/brainwriting. Je dôležité zapísať všetky návrhy, ktoré boli povedané. Ani jeden nápad by nemal zostať nepovšimnutý.

4. Určenie priorít problému. Je potrebné z množstva nápadov vybrať tie, ktoré sú prioritné. Spôsob určenia môže byť formou prideľovania hlasov, farebných označení a pod. (Čapek, 2015).

Zhrnutie a overenie

1. **V rámci analýzy problému vám a komunitnej rade môže pomôcť aj nasledujúci pracovný list.**

A. Komunitná rada si ho spolu s vami môže prejsť a zistiť, či pri plánovaní na niečo nezabudli.

.....
.....

B. Aké sú príčiny tohto problému?

.....
.....

C. Ako sa tento problém prejavuje? Čo potvrdzuje jeho existenciu?

.....
.....

D. Kedy sa problém objavil, ako dlho trvá a kedy problémová situácia eskalovala?

.....
.....

E. Kto je problémom zasiahnutý? Čo robia ľudia zasiahnutí týmto problémom? Hovoria o probléme? Ako ho vnímajú?

.....
.....

F. Čo sa už urobilo a čo sa robí v súčasnosti v snahe tento problém vyriešiť?

.....
.....

Pracovný list je vhodné využiť nielen pri práci s komunitnou radou, jednotlivé otázky môžete klásť skupinám, jednotlivcom z komunity. Môžete položiť všetky, alebo len niektoré z otázok, prípadne vytvoriť lepší časový priestor na získanie odpovedí.

Použité zdroje

Čapek, R. (2015). Moderní didaktika. Praha: GRADA.

Fotr J., Švecová L., Dědina J., Hrůzová H., Richter J. (2006). Manažerské rozhodování. Praha : Ekopress.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Rusnáková, J. (2020). Komunitný projekt. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Kurčíková, K., Šolcová, J. (2018). Vybrané kompetencie sociálnych pracovníkov a pracovníčok pre prácu s mládežou. Banská Bystrica: Belianum.

Miková, K., Žilinská, M., Fialová, Z. (2020). PARTICIPOVAŤ? PARTICIPOVAŤ! učebnica participatívnej tvorby verejných politík. Bratislava: ministerstvo vnútra, Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti.

Kapitola 8

Hľadanie riešení a cieľov komunitnej práce

Ak ste už prešli fázou mapovania, identifikovania a analýzy sociálnych problémov a potrieb získali ste informácie o probléme, ktorému sa chce komunita venovať. V tejto fáze prichádza na radu tvorba akčného plánu, ktorý obsahuje popis sociálneho problému, stanovuje cieľ (zmenu), ktorú je potrebné dosiahnuť a postup konkrétnych krokov, úloh a aktivít. Akčný plán je dôležitým pracovným nástrojom, ktorý využíva komunitná rada a komunita k dosiahnutiu svojich cieľov. Pomocou akčného plánu riešime identifikovaný a podrobne analyzovaný sociálny problém. (Grundělová, 2022) Akčný plán je obsahom a štruktúrou toho kto, čo a kedy má urobiť.

Komunitný pracovník/čka má zodpovednosť za proces komunitnej práce a prostredníctvom sprevádzania komunitnej rady pri tvorbe akčného plánu prenáša zodpovednosť za plánovanie a plnenie akčného plánu na komunitnú radu a komunitu. Keďže je krok hľadanie riešení a cieľov komunitnej práce súčasťou procesu komunitnej práce, je dôležité uvedomiť si zodpovednosť, ktorú má komunitný pracovník/čka za sprevádzanie komunity a komunitnej rady, za akčný plán jeho vznik, tvorbu, realizáciu a vyhodnotenie.

Napriek dôkladnej príprave sa môže stať, že veci nebudú prebiehať tak, ako si ich komunitná rada v akčnom pláne naplánovala. Ak dôjde k zmenám, je dôležité pomôcť členom/kám komunitnej rady efektívne a tvorivo dané zmeny zvládnuť. Nie každý akčný plán sa musí podariť. Aj neúspechom sa ľudia učia. Preto komunitný pracovník/čka pomáha zvládnuť zmeny v priebehu realizácie akčného plánu, prípadného neúspechu.

Ak chcete komunitu a komunitnú radu sprevádzať pri riešení problému, musíte ich viesť v rámci komunitnej práce procesom plánovania. Predpokladom pre sprevádzanie iných, je skutočnosť že sami musíme mať vedomosti a zručnosti v plánovaní a stanovovaní cieľov akčného

plánu.

! Pred samotným začiatkom plánovania je vhodné prejsť si s komunitnou radou hodnotenie sociálneho problému podľa kritérií Kahna - Kahnové kritériá, ktoré sú dostupné v kapitole o Identifikovaní sociálneho problému (6. kapitola). Toto vyhodnotenie zabezpečí, že vybraný sociálny problém spracovaný do akčného plánu bude reflektovať: reálnosť problému a plánu, realizovateľnosť naplánovaného riešenia, spoluprácu komunity na riešení, vnímanie potreby riešiť sociálny problém komunitou a komunitnou radou, rozsah riešenia- riešenie sa dotýka väčšej časti komunity (zapojených, nezapojených) a i.

Skôr, ako si pred seba vezmete akčný plán a jeho jednotlivé časti, je dobré zamyslieť sa. Plánovanie by malo začať odpovedaním na tri otázky, v nasledujúcom poradí (Nemcová, Šolcová 2020):

1. KDE SME?

2. KAM SA CHCEM DOSTAŤ?

3. AKO SA TAM DOSTANEME?

Odpoveď na prvú otázku ***Kde sme?*** Máme zodpovedanú v rámci analýzy sociálneho problému. To znamená, že sme zorientovaní v probléme, ktorý ideme riešiť. Najdôležitejšie je, aby bola zorientovaná komunitná rada a ľudia v komunite. Tento problém má mať zmysel a má byť prepojený s potrebami komunity. Preto bolo potrebné aby sme pri analýze a identifikovaní sociálneho problému zistili čo najviac. (Brozmanová a kol., 2014)

Odpoveď na otázku ***Kam sa chceme dostať?*** Hovorí o tom, aké sú ciele akčného plánu, čo chceme dosiahnuť, zmeniť, zlepšiť. Ciele by mali byť previazané s potrebou/problémom, ktorý sme identifikovali

pri odpovedi na otázku Kde sme? Predstavuje konečný stav, kam sa chcem dostať.

Odpoveď na otázku ***Ako sa tam dostaneme?*** Vyjadruje, čo potrebujeme urobiť, aby sme uspokojili potrebu, respektíve odstránili problém a dosiahli cieľ, ktorý sme si naplánovali. Táto otázka je až treťou v poradí a odpoveďou sú spomínané aktivity, alebo úlohy v akčnom pláne. Dôležité je premyslieť si rôzne cesty a možnosti riešenia pre dosiahnutie stanoveného cieľa. Táto otázka nám v plánovaní pomôže tiež určiť delegovať úlohy a nastaviť časový rámec.

Úlohy a aktivity v akčnom pláne sú vlastne metódou a cestou na dosiahnutie cieľov. Pri zvažovaní aktivít, ktoré sú pre naplnenie cieľa najvhodnejšie, musíte vziať do úvahy množstvo času, ktorý máte k dispozícii na ich realizáciu, počet členov/niek, ktorých do neho zapojíte a ich schopnosti a kompetencie, ako aj ďalšie zdroje potrebné na realizáciu akčného plánu. Snažte sa, aby aktivity, ktoré plánujete realizovať, skutočne prispievali k naplneniu stanovených cieľov akčného plánu, t. j. aby ovplyvnili riešenie daného problému či naplnenie potreby. (Nemcová, Šolcová, 2020)

8.1 Štruktúra Akčného plánu

Akčný plán nemá iba jednu presne určenú štruktúru a normu. Môže mať rôzne podoby, dôležité je však jeho štruktúru prispôsobiť tomu čo súvisí s cieľom akčného plánu a s komunitnou prácou. V rámci projektu NP BOKKÚ sme overili využiteľnosť nasledujúcej štruktúry akčného plánu:

Titulná strana: názov dokumentu, názov a adresa komunitného centra, logá, mená osôb, ktoré spracovali dokument, dátum

Obsah: umožní prehľadnejšie orientovanie sa.

1. ***Úvod***: informácie o komunitnom centre, lokalite pôsobenia komunitného centra, jeho vzniku a víziách, aktivitách, personálnom zabezpečení, SWOT analýza komunitného centra a pod. (max. 1 strana).

2. ***Komunita a jej kontexty***: informácie a výstupy z mapovania a spoznávania komunity, mikrokontext (demografická skladba komunity z rôznych hľadísk, intenzita medziľudských vzťahov v komunite a i.), mezokontext (materiálne a životné podmienky života ľudí, formálne a neformálne spolky, organizácie, lídri pôsobiaci v lokalite a i.), makrokontext (analýza existujúcich dokumentov a opatrení na regionálnej a lokálnej úrovni).

3. ***Mapovanie sociálnych problémov komunity v teréne***: zmapované oblasti sociálnych problémov v komunite, ako ste pri mapovaní postupovali (respondenti, využité nástroje pri mapovaní, otázky a i.), výstupy a zhrnutie mapovania sociálnych potrieb v komunite.

4. ***Identifikácia a analýza vybraného sociálneho problému do akčného plánu:*** obsahuje popis priebehu identifikácie sociálneho problému, oblasť sociálneho problému (bývanie, zamestnanie ..), popis a analýzu vybraného sociálneho problému (SWOT, Šesť otázok, Strom problému a i.), je možné vložiť vyplnený pracovný list k analýze problému a i.

5. ***Stanovenie hlavného cieľa akčného plánu:*** obsahuje popis stanoveného hlavného cieľa akčného plánu, niektoré komunitné centrá si zvolili aj názov akčného plánu, ktorý vychádzal z cieľa.

6. ***Podrobné plánovanie akčného plánu***: čiastkové ciele, úlohy, indikátory/overenie, zdroje a partneri, zodpovedná osoba, termíny/časový harmonogram.

7. ***Možné riziká pri napĺňaní akčného plánu a plán B:*** je dôležité zamyslieť sa nad tým, čo by plnenie akčného plánu mohlo ohroziť. Predvídanie rizík nám umožní vytvoriť si scenár pre plán B. Túto časť predstavuje teda zoznam rizík (nedodržanie časového plánu, nedostatok financií zo zbierky a i.) a k nemu naformulované postupy pre zmiernenie, alebo odstránenie rizika (prediskutovanie harmonogramu s komunitnou radou, zapojenie ďalších partnerov a sponzorov a i.).

8. ***Ciele rozvoja zapojených ľudí do akčného plánu***: v rámci riešenia a plánovania zmien, je dobré spolu s komunitou a komunitnou radou sa zamyslieť nad tým, čo všetko sa vzhľadom na plánované ciele a úlohy môže naučiť či rozvinúť si. V rámci komunitného rozvoja podporuje rozvoj ľudí z komunity, členov/niek komunitnej rady ale napríklad aj dobrovoľníkov/čok, ktorí sú súčasťou akčného plánu. Pre určenie cieľov nemusíme realizovať hlbokú analýzu, stačí položiť otázku: Čo sa ľudia zapojení do akčného plánu naučia, čo si rozvinú, aké skúsenosti získajú? Čo im zapojenie sa do plánovania, realizácie a vyhodnotenia akčného plánu môže priniesť?

9. ***Monitoring cieľov akčného plánu a procesu komunitnej práce***: pred naplnením akčného plánu ide o plán pre kvantitatívne monitorovanie a plán pre kvalitatívne monitorovanie. Určíme si indikátory/ukazovatele, ktoré si budeme zapisovať a podľa ktorých akčný plán vyhodnotíme. K monitoringu sa môžeme vracať v priebehu plnenia akčného plánu, ako aj v závere naplnenia akčného plánu- záverečný monitoring. Príklad spracovania časti monitoringu sa nachádza v kapitole Hodnotenie akčného plánu a Oslava.

10. ***Záver.***

11. ***Použitá literatúra/použité zdroje.***

Akčný plán sa vypracováva na rôzne časové obdobia. Odporúčané obdobie je vzhľadom na dosiahnutie zmeny, ako aj rozvoja ľudí zapojených do akčného plánu minimálne 1 rok, maximálne 2 roky. Príliš krátke obdobie nevytvára dostatočný priestor na rozvoj, často sa zameriava len na zrealizovanie konkrétnej aktivity. Naopak príliš dlhé obdobie akčného plánu musí mať množstvo čiastkových cieľov a množstvo úloh, čo môže pôsobiť jednak nejednoznačne, demotivačne a i. S vyriešením sociálneho problému sa môže spájať množstvo konkrétnych krokov, oblastí, nápadov a úloh. Niekedy je dobré práve v kroku analýza sociálneho problému, nezabudnúť na prioritizáciu (určenie toho, čo je potrebné vyriešiť ako prvé). Následne ďalšie kroky, ktoré smerujú taktiež k riešeniu sociálneho problému, môžu byť zdrojom pre pokračovanie nového akčného plánu.

Časové obdobie sa pretvára do časového harmonogramu akčného plánu t. j. začiatok a koniec plánu, termíny jednotlivých úloh a činností, alebo fáz plánu. Pri stanovovaní časového obdobia akčného plánu je potrebné vziať do úvahy niektoré skutočnosti:

- časový harmonogram je nastavený/naplánovaný tak, aby stanovený cieľ bol za vybraný čas splniteľný,
- určený čas pre akčný plán, je rozdelený na menšie “míľniky”, ktoré súvisia s konkrétnymi čiastkovými cieľmi, fázami a úlohami,

- jednotlivé úlohy v akčnom pláne majú presne určenú dĺžku trvania a stanovené termíny,
- v časovom pláne akčného plánu máme v prípade vzniku prekážok, nastavené časové rezervy.

! V procese komunitnej práce vnímame akčný plán, ako jeden z nástrojov práce s komunitnou radou a komunitou. Môžeme ho teda vidieť, ako potenciál pre rozvoj členov/niek komunity a komunitnej rady.

8.2 Ciele v akčnom pláne

Prvým krokom je stanovenie hlavného cieľa. Najlepší je taký cieľ, pri ktorého tvorbe je komunita a komunitná rada priamo angažovaná a rozhoduje o ňom. Hlavný cieľ je možné rozdeliť si do menších cieľov, ktoré nazývame čiastkové ciele. Čiastkové ciele umožňujú:

- rozdeliť hlavný cieľ na menšie časti, čím sa cieľ stáva ešte reálnejším a uchopiteľnejším,
- tieto ciele sú konkrétnejšie a viažu sa na ne konkrétne úlohy, rozdelenie zodpovedností, termíny a pod.,
- stanovenie čiastkového cieľa umožní vidieť prvé čiastkové výsledky, skôr ako sa naplní celý akčný plán čo vo všeobecnosti môžeme považovať za prospešné a motivujúce. (Špiláčková, Nedomová, 2014)

Často sa stáva, že komunitná rada a komunitní pracovníci/čky najprv vymyslia aktivity. Príklady nesprávne určených cieľov uvádza

nasledujúca tabuľka 1.

Tabuľka 21 Príklady nesprávnych cieľov

nie je cieľ	*„tvorba preventívnych workshopov“*
	„vybudovanie priestoru pre matky s deťmi“
	„upratanie odpadkov v okolí bytovky“
	„zveľadenie bytovky“
	„vytvorenie kruhového paletového sedenia“
	„realizácia a vytvorenie oddychovej zóny.“
	„postavenie komunitnej záhradky“
	„založenie podpornej skupiny“

Zdroj: vlastné spracovanie.

! Ciele komunitnej práce nie je možné zredukovať len na: riešenie problémov súvisiacich s riešením fyzického životného prostredia, predstavenia a prezentácie aktivít ľudí, či požadovania zmien len na strane ľudí zo sociálne vylúčených lokalít.

V cieľoch by mala byť obsiahnutá zmena situácie, ktorú vnímame ako problémovú, a ktorú chceme v našom akčnom pláne riešiť. Stanovovanie cieľov patrí v procese tvorby akčného plánu medzi najzložitejšie a najdôležitejšie kroky. Vo všeobecnosti sa pri definovaní cieľov používa technika SMART.

Tabuľka 22: Charakteristika definovania cieľov podľa techniky SMART

ŠPECIFICKÝ	cieľ je špecifický, presne vymedzený a konkrétny vieme, čo sa v komunite zmení, zvýši/zníži a i.	Čo chcem dosiahnuť? Ako to bude vyzerať, keď to dosiahneme? Ako sa zmena prejaví v komunite? Ako spozná komunita a ďalšie okolie túto zmenu?
MERATEĽNÝ	cieľ je merateľný, t.z., že vieme odmerať zmenu (kvalitatívnu, kvantitatívnu) v komunite a na konci povedať či sa cieľ naplnil.	Ako budeme vedieť, že sme cieľ splnili? Vieme čo nám ukáže či sa cieľ splnil? Budeme na konci vedieť povedať či sa cieľ naplnil?
AKCEPTOVA-TEĽNÝ	cieľ má byť akceptovateľný, dosiahnuteľný. Má to byť pre komunitu výzva, ale nesmie byť veľmi nedosiahnuteľná. Sama komunitná rada a komunita ho schváli, ako prijateľný.	Prijala stanovený cieľ komunitná rada? Prijala stanovený cieľ komunita? Prečo tento cieľ komunitná rada prijala? Ako súvisí cieľ s komunitou?
REÁLNY	cieľ má byť relevantný, reálny, realistický a má sa týkať komunity.	Je vôbec možné cieľ splniť? S akými prekážkami sa pri plnení cieľa môžeme stretnúť? Ako bude vyzerať plán B vo vzťahu k možným rizikám naplnenia cieľa?
(TIME) ČAS **ČASOVO OHRANIČENÝ**	časovo ohraničený, t.z., že za istý/naplánovaný čas splniteľný, a tomuto času je prispôsobený.	Má cieľ stanovený začiatok a koniec? Máme určené míľniky (priebežné časové plány)? Máme vytvorenú časovú rezervu?

Zdroj: Nemcová, Šolcová, 2020; Grudělová a kol., 2022.

8.2 Podrobné plánovanie akčného plánu

V rámci ďalších súčastí sprevádza komunitný pracovník a pracovníčka členov/ky komunitnej rady procesom navrhovania jednotlivých krokov - úloh, ktoré je postupne potrebné plniť k dosiahnutiu cieľa.

Okrem sprevádzania komunitnej rady v plánovaní prepája plánovanie s komunitou, napr. iniciuje aby komunitná rada popremýšľala nad tým, akí ďalší členovia/ky z komunity by mohli byť zapojení do tej, ktorej aktivity, alebo aj samotného plánovania.

V tomto kroku vychádzame z toho, že hlavný cieľ a z neho čiastkové ciele sú už stanovené. Je preto potrebné naplánovať úlohy a aktivity, ktoré budeme realizovať preto, aby sme cieľ naplnili.

Najčastejšie má podrobné plánovanie akčného plánu štruktúru, ktorá obsahuje (Rusnáková, 2020):

- ***Problém alebo s ním súvisiaca potreba***: bol zistený v mapovaní potrieb a v procese identifikácie a analýzy problému dostal prioritu.

Napr. ohnisko infekcií v komunite z dôvodu oplotenia zvyšných toaliet plotom na pozemku súkromného vlastníka, voda zatekajúca do budovy, kde žije 15 rodín atď.

- ***Ciele:*** v členení na hlavný a čiastkové ciele.

Napr. cieľom je znížiť ohrozenie z ohniska infekcií, prostredníctvom zmobilizovania komunity do stavebnej práce.

- ***Úlohy a aktivity***, ktoré si splnenie každého čiastkového cieľa vyžaduje.

Úloha 1 zistiť možnosti ....

Úloha 2 zorganizovať veľké stretnutie obyvateľov …

Úloha 3 zmapovať potenciál ...

- ***Zodpovednosť/Zodpovedná osoba***: ak majú byť úlohy a aktivity zrealizované, musia byť adresované konkrétnym aktérom (člen/ka komunitnej rady, oslovený člen/ka komunity, aktéri mimo komunity, komunitná pracovník/čka, dobrovoľníci, škola, samospráva...a i.). Pri každej aktivite uvedieme, kto sa na nej bude podieľať, a stanovíme, kto bude za jej realizáciu, kontrolu a vyhodnotenie zodpovedný. (Grudělková a kol., 2022)

Píšeme konkrétne mená napr. pani Mária pôjde na mestský úrad zistiť možnosti ....

! ***Urobte si s členmi/kami komunitnej rady zoznam osôb, na ktoré majú kontakt a ku ktorým vedia priradiť a s čím by mohli pomôcť. Učíme tým členov/ky komunitnej rady sieťovať, t.z. budovať vnútornú sieť komunity. Okrem zdrojov komunity členovia/ky komunitnej rady môžu spísať zoznam ďalších dôležitých ľudí/aktérov, ktorých môžu do riešenia a naplnenia cieľa zapojiť. Tieto kontakty budú tvoriť ich vonkajšiu sieť. Spôsob oslovenia ľudí zo siete môže byť tiež súčasťou plánu. (Grudělková a kol., 2022)***

- ***Rozpočet a zdroje***: ktoré na zrealizovanie aktivity budeme potrebovať. Môže napr. naplánovať, aký materiál budeme potrebovať, navrhneme spôsob získavania materiálu a i. (Grudělková a kol., 2022)

Úloha 1 nemá výdavky

Úloha 2 …

- ***Čas/Časový plán:*** odhadované časové rámce jednotlivých aktivít. Termín dokedy má byť úloha splnená.

V týždni 4.9. - 8.9.2023, do 30. marca …

- ***Indikátory/Ukazovatele:*** je potrebné vopred si stanoviť ukazovatele/indikátory, podľa ktorých budete ciele hodnotiť. Stanovujeme si kvantitatívne a kvalitatívne indikátory.

Kvantitatívne indikátory – vopred si určíte ukazovatele/indikátory, podľa ktorých budete ciele hodnotiť. Môžu to byť konkrétne produkty (2 napísané projekty, 3 zapojení partneri...) alebo aj „indikátory“,

ktoré budú tzv. procesné (3 stretnutia komunitnej rady, 2 verejné zhromaždenia, 3 prezentácie pred zastupiteľstvom).

Tabuľka 23: Kvantitatívne indikátory

Názov indikátora	Predpokladaný počet	Ako to budete zapisovať/ sledovať
Počet ľudí zapojených v rámci identifikácie problému	*20 dospelých ľudí*	Prezenčná listina, fotografia a následné spísanie správy o počte

Zdroj: vlastné spracovanie

Kvalitatívne indikátory – popisujú najmä prínosy, vplyv, ktoré získa komunita, člen/ka komunitnej rady, komunitný pracovník/čka, komunitné centrum, obec/mesto. Aký vplyv má akčný plán a jeho výsledok na komunitu? a i.)

Tabuľka 24: Kvalitatívne indikátory

Názov indikátora	Popis zmeny/ prínosu/zlepšenia a i.	Ako to budete zapisovať/ sledovať
Podpora spoznania sa samosprávy s komunitou a naopak	*Zlepšenie poznania sa samosprávy s konkrétnymi členmi/ kami komunity a komunitnej rady*	*Popis konkrétnych spoluprác.* *Zápisnice so spoločných jednaní a aktivít.*

Zdroj: vlastné spracovanie

- ***Možné riziká a plán B:*** analýza rizík a ich možný dopad umožňuje zamyslieť sa nad situáciami, ktoré by mohli danú úlohu ohroziť.

Vybraná zodpovedná osoba ochorie - naplánujeme na komunitnej rade zástupcu/kyňu.

Podrobnému plánovaniu by sme mali vymedziť svoj priestor a čas. Nie je reálne, aby sa dobrý a realizovateľný plán postavil za jedno stretnutie komunitnej rady. Je potrebné niekoľkokrát sa vrátiť k jednotlivým krokom podrobného plánovania.

Je dôležité zapojenie komunity aj v rámci vyhľadávania aktívnych ľudí v komunite a lídrov, ktorí budú zapojení do riešenia problému – členovia/ky komunitnej rady

Dôležité je, aby si ciele a riešenia (úlohy) stanovila komunita – zástupcovia komunity, lebo vďaka tomu už v prvotnej fáze dochádza k prebratiu zodpovednosti za riešenie. Zmocnením členov/niek komunitnej rady, rastie sebavedomie a zároveň zodpovednosť týchto ľudí. Komunitné centrum týmto spôsobom získava seberovných partnerov.

V projekte NP BOKKÚ sme umožnili využiť tabuľkovú formu akčného plánu, niektorí pracovníci a pracovníčky však použili podobu písaného textu. Uvádzame štruktúru oboch variantov.

Tabuľková štruktúra akčného plánu

Tabuľka 25: Tabuľková forma akčného plánu

PROBLÉM	CIEĽ	Čiastkový cieľ 1	Úloha 1	Aktivita 1	Zodpovedná osoba	Merateľný ukazovateľ	Časový plán pre úlohu 1	Zapojení ľudia z komunity, iní partneri.
			Úloha 2	Aktivita 2	Zodpovedná osoba	Merateľný ukazovateľ	Časový plán pre úlohu 2	Zapojení ľudia z komunity, iní partneri.
		Čiastkový cieľ 2	Úloha 1	Aktivita 1	Zodpovedná osoba	Merateľný ukazovateľ	Časový plán pre úlohu 1	Zapojení ľudia z komunity, iní partneri.
		Čiastkový cieľ 3	Úloha 1	Aktivita 1	Zodpovedná osoba	Merateľný ukazovateľ	Časový plán pre úlohu 1	Zapojení ľudia z komunity, iní partneri.
			Úloha 2	Aktivita 2	Zodpovedná osoba	Merateľný ukazovateľ	Časový plán pre úlohu 2	Zapojení ľudia z komunity, iní partneri.
			Úloha 3	Aktivita 3	Zodpovedná osoba	Merateľný ukazovateľ	Časový plán pre úlohu 3	Zapojení ľudia z komunity, iní partneri.

Zdroj: Spracované podľa Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Model komunitnej práce v komunitných centrách, 2020.

Textová štruktúra akčného plánu

Problém/potreba:

Cieľ:

Čiastkový cieľ 1:

Čiastkový cieľ 2:

Čiastkový cieľ 1:

Úloha 1/Aktivita 1:

Zodpovedná osoba:

Termín:

Partneri:

Merateľné indikátory:

Možné riziká a plán B:

Úloha 2/ Aktivita 2:

Zodpovedná osoba

...

Zhrnutie a overenie

„CHECKLIST“ Kontrolný zoznam pre formulovanie cieľa môže komunitný pracovník/čka ponúknuť priamo komunitnej rade.

Cieľom je overiť si, či stanovený cieľ spĺňa požiadavky na formuláciu cieľov.

V jednotlivých otázkach si naformulujte odpovede a overte si, ako je na tom vami stanovený cieľ. Ak odpoveď naformulovať viete, stačí si označiť „✓“ splnené.

Tabuľka 26: Check list – kontrolný zoznam pre formulovanie cieľa

Kritérium	Plnenie	Poznámka k plneniu
Cieľ je relevantný		
Cieľ je prepojený na východiskový stav a jeho analýzu		
Cieľ reflektuje potreby komunity		
Cieľ popisuje zmenu, akú má dosiahnuť		
Cieľ je merateľný		
Cieľ je splniteľný		
Má cieľ určené za aké časové obdobie ho naplním		
Cieľ je nastavený tak, aby som si mohol zaznamenávať jeho plnenie		
Má cieľ určené čiastkové ciele plnenia Iné:		

Zdroj: Nemcová, Šolcová, 2020.

Použitá literatúra

Brozmanová Gregorová, A., Bariaková, Z., Heinzová, Z., Chovancová, K., Kompán, J., Kubealaková, M., Nemcová, L., Rovňanová, L., Šolcová, J. & Tokovská, M. (2014). Service learning: inovatívna stratégia učenia (sa). Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Nemcová, L., Šolcová, J. (2020). Neformálne vzdelávanie detí a mládeže. Banská Bystrica: Belianum.

Rusnáková, J. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Špiláčková, M., Nedomová, E. (2014). Úkolově orientovaný přístup v sociální práci. Praha: Portál, 2014.

Kapitola 9

Aktivizácia aktérov (ľudí) z komunity

Komunitní pracovníci a pracovníčky okrem podpory a vedenia komunitnej rady v procese tvorby akčného plánu pracujú aj so zvyškom komunity. Neustále pracujú na tom, aby komunita a ľudia v nej vnímali svoju moc, zdroje a silu. Komunitní pracovníci a pracovníčky spájajú ľudí a vyzývajú ich, aby konali v mene spoločných hodnôt a záujmov. Rozvíjajú vzťahy, motivujú k účasti a zapájaniu sa do pripravovaných plánov. (Grudělková a kol., 2022)

Komunitný pracovník a pracovníčka je zodpovedný za to, aby ľudia v komunite získavali informácie a príležitosti pre zapojenie sa. (Zbořil, 2022)

Nestačí pracovať len so vzniknutou komunitnou radou (tá je zaťažená tvorbou akčného plánu a neskôr postupným napĺňaním stanovených úloh a aktivít). K úspešnému zvládnutia akčného plánu často potrebujete ľudí, sú to vnútorné zdroje komunity. (Rusnáková, 2020)

Zrealizovali ste mapovanie a snažili sa identifikovať a vybrať s komunitou problém, podarilo sa zostaviť akčný plán, no k úspešnému komunitnému rozvoju je potrebné venovať čas na udržanie a podporu ich aktivizácie ľudí z komunity.

Samotná **aktivizácia** má východisko v sociálnej práci, kedy aktivizáciu prijímateľov sociálnych služieb určuje § 7 Zákona č. 448/2008 o sociálnych službách v znení neskorších predpisov, ktorý zakotvil právo človeka na aktivizáciu podľa svojich potrieb, schopností a možností. Prostredníctvom aktivizácie sa posilňuje sebestačnosť a podporuje sa začlenenie do spoločnosti, čím sa zabraňuje sociálnemu vylúčeniu. (Zákon č. 448/2008 o sociálnych službách vznp). Prostredníctvom aktivizácie sa posilňuje činnosť ľudí z komunity v prospech vyjadrenia ich záujmov, názorov a vízie. (Zbořil, 2022)

Plán aktivít

Komunitný pracovník a pracovníčka si musí premyslieť postup/plán aktivít, ktorými bude pracovať s komunitou, pričom sa môže zamerať napríklad na:

- posilnenie schopnosti komunity diskutovať medzi sebou o témach týkajúcich sa komunity,
- zvýšenie schopnosti dodržiavať pravidlá na spoločných diskusiách,
- zvýšiť záujem zapojiť sa do diania v komunite,
- pomôcť nachádzať odpovede, na to "Prečo by som mal podporiť svoju komunitu?"
- vedieť si zadefinovať, čo je dôležité pre komunitné centrum a čo potrebuje komunita,
- aktivity musia smerovať k cieľu, pričom musí mať zvedomené, akú zmenu v komunite prinesie táto aktivita, akú zmenu/prínos prinesie napr. členom komunitnej rady a mnohé i. (Zbořil, 2022, Grudělková a kol., 2022)

Zastavil ma otec dievčatka, ktoré chodí k nám do komunitného centra na doučovanie. Začal mi hovoriť o tom, aký je naštvaný na to, že každý len sľubuje a on sa nikdy asi nedožije toho, aby sa im podarilo tú strechu opraviť. Dokonca pofrflal niečo aj na komunitnú radu, ale tak polo maďarsky, čomu som nerozumela. Obrátila som sa k nemu a povedala: „To je skvelé, že ste nahnevaný! Som tu preto, aby som vás podporila. Vy ste kľúč k zmene, bez vás to nepôjde a keď vás to hnevá, záleží vám na tom. Poďme sa o tom rozprávať s ostatnými."

Schopnosť aktivizovať ľudí z komunity je prepojená so vzťahmi, ktoré s nimi komunitný pracovník/čka má. Pokiaľ bude komunitný pracovník a pracovníčka čakať v komunitnom centre, že sa niekto sám zapojí, alebo sa zapojí preto, lebo raz za mesiac niekto príde je asi úplný nezmysel. Aj najnovšie výskumy v oblasti dobrovoľníctva poukazujú na to, že pre dobrovoľníkov/čky je najčastejšou motiváciou pre dobrovoľníctvo alebo pomoc to, že ich k tomu prizve niekto koho poznajú, majú s ním vzťah. (Frimmerová a kol., 2020)

Každý komunitný pracovník a pracovníčka sa v rámci aktivizácie ľudí z komunity, ale aj pri práci s komunitnou radou, bude zaoberať jednak motiváciou ľudí pre doplnenie komunitnej rady a i. , ako aj spôsobmi, ako zapájať komunity a rôzne znevýhodnené skupiny do celého procesu komunitnej práce. O cielenej motivácii pri práci s komunitou vyšlo niekoľko publikácii, ako napríklad:

Publikácia: ***Komunitní práce očima komunitních pracovníků***. Motivácii sa venuje 8. kapitola: Motivování a zapojovaní lidí ke spolupráci. Dostupná na internete: https://www.msk.cz/assets/temata/eu/komunitni-prace-ocima-komunitnich-pracovniku.pdf

Motivácia

Každý môže veľmi ľahko stratiť motiváciu, preto je dobré ľudí v komunitnej rade i komunite pravidelne povzbudzovať, byť s nimi čo najviac v kontakte, ale tiež im ponúknuť neformálne aj formálne uznanie zmyslu a úžitku z ich dobrovoľníckej činnosti (či už formou prehlásenia, osvedčenia alebo pracovného odporúčania). Motivácia je čin alebo proces, ktorý dáva niekomu dôvod niečo robiť, alebo stav, keď je človek ochotný konať alebo pracovať. Motiváciu môžeme mať sami od seba, ale dá sa aj získať. Vo všetkých prípadoch však platí, že hlavný „dôvod" motivácie je individuálny. Ak chcú komunitní

pracovníci a pracovníčky pracovať s motiváciou, mali by najprv porozumieť, aký je rozdiel medzi vonkajšou a vnútornou motiváciou. (Grudělová a kol., 2022)

Motivátory (vonkajšie podnety, javy či udalosti, ktoré majú schopnosť vyvolať či naplniť potreby) sú dôležité najmä v zápase s inými tlakmi a atrakciami o to, ako tráviť svoj čas, zabezpečiť rodinu, príjem a i.. Pre ľudí z komunity so znevýhodnením nie je téma pomoci rovnako dôležitá, ako pokrytie nákladov súvisiacich s ich bývaním a živobytím.

Motiváciu pracovať s komunitou by mal mať v prvom rade komunitný pracovník, tiež nadšenie a nemal by mať problém pracovať s komunitou, teda pracovať na sebe a svojich očakávaniach a predsudkoch.

O cielenom spôsobe zapájania zraniteľných a menšinových skupín do procesu komunitnej práce vyšla publikácii, ktorá predkladá konkrétne metódy a návody:

Metodika zapájania zraniteľných skupín na lokálnej úrovni. Dostupná na internete: *https://www.minv.sk/swift_data/source/rozvoj_obcianskej_spolocnosti/participacia/2020/publikacie/metodika_zapajania.pdf*

Aktivizačné procesy komunitnej práce by mali byť orientované na vzájomnú dohodu a mali by byť participatívne a inkluzívne. Pre komunitnú prácu je dôležité aby boli do spolupráce pozvaní nielen všetci, ktorých sa daný sociálny problém týka, ale aj ostatná časť verejnosti. (Gallová Kriglerová a kol., 2020)

Medzi **prínosy aktivizácie** a zapájania komunity do celého procesu komunitnej práce by sme mohli zaradiť:

- ***Posilnenie a vypočutie hlasu komunity.*** Ľudia z komunity často nemajú hlas v spoločnosti (sú prítomné, ale neviditeľné komunity).
- ***Posilnenie schopnosti odolnosti komunity.*** Potreba riešiť problémy z pohľadu majority nastáva až v situácii, kedy vznikne nejaký problém – to vedie k ďalšej stigmatizácii komunity. Preto je potrebné posilniť schopnosti komunity aktivizovať sa a zvládať nové výzvy.
- ***Uznanie špecifickosti komunity.*** Ich potreby sú špecifické a môžu priniesť vlastný/unikátny pohľad na riešenie problému. Veľmi radi deklarujeme prijímanie jedinečnosti. No, keď je niekto jedinečný, je častokrát iný, a inakosť je nie vždy pozitívne prijímaná. Aktivizácia dáva priestor pre pochopenie jedinečnosti komunity.
- ***Posilnenie dôvery v schopnosti ľudí z komunity.*** Ľudia z vylúčených a menšinových komunít žijú často v pocite naučenej bezmocnosti, keďže sa na riešení vlastnej situácie nepodieľajú. Ich aktivizácie dáva ľuďom pocit, že sú súčasťou diania a sú preto ochotnejší prijímať za svoje konanie aj zodpovednosť. Zaujímajú sa potom viac o dianie vo svojej komunite a stávajú sa aktívnymi občanmi. ***Posilnenie sociálnej súdržnosti.*** Posilnenie nastáva v súvislosti s tým, že rastie dôvera medzi ľuďmi navzájom, medzi ľuďmi z komunity a ľuďmi z majority, medzi komunitným pracovníkom/čkou a komunitou. Vzájomné stretávanie, počúvanie a zohľadňovanie rozmanitých pohľadov na problém, dokáže prekonať individuálne záujmy a prijímať rozhodnutia, ktoré slúžia

všetkým. Vytvárajú sa nové väzby, vzťahy v rámci spoločenstva, búrajú sa predsudky a bariéry.

- ***Samospráva bude poznať svojich obyvateľov a obyvatelia samosprávu.*** Nielen samospráva spozná obyvateľov/ľudí z komunity, ale ľudia lepšie spoznajú a porozumejú fungovaniu samosprávy a verejných inštitúcií. (Gallová Kriglerová a kol., 2020)

V rámci zberu príkladov a skúseností sme sa opýtali komunitných pracovníkov a pracovníčok otázku: „Čo by ste doporučili svojim nasledovníkom, aby ste im uľahčili prácu?" V nasledujúcej tabuľky prináša prehľad odpovedí.

Tabuľka 27: Odporúčania komunitných pracovníkov a pracovníčok v oblasti komunitnej práce

„Určite navštevovať komunitu, byť s nimi v kontakte, čo najviac a ostatné sa bude robiť oveľa ľahšie."
„Pravidelne chodiť do terénu a rozprávať sa s ľuďmi."
„Mať otvorené srdce, úsmev na perách a trpezlivosť. Musí pochopiť, že komunita má iné priority a iné zmýšľanie, nie tie ktoré by som chcela ja."
„Mať rád svoju prácu."
„Spolupracovať s komunitou, načúvať im, a tak aktivizovať komunitu, podporovať ich pri plnení zadaných úloh."
„Využívať potenciál komunity a zjednocovať ich navzájom. "
„Spoznať ich a dať im šancu, podporovať ich hocijako sa rozhodnú."
„Dôležité je, aby ľudia v komunite pochopili, že vedia a dokážu aj sami fungovať."
„Nebojte sa ľuďom ponúknuť kávu, sušienky a pod."

Zhrnutie a overenie

1. V rámci aktivizácie ľudí z komunity je veľmi dobré pozrieť sa na to, aké typy motivácií ľudia majú. Skúste sa zamyslieť a zodpovedať nasledujúce otázky:

A: Čo vás motivuje k tomu, aby ste mali priateľov a známych?

.....
.....
.....

B: Čo vás motivuje k tomu, aby ste na narodeniny kúpili oslávencovi darček?

……
……
…….....

C: Čo vás motivuje k tomu, aby ste pracovali v pozícii komunitnej pracovníčky/ka?

……
……
…….....

D: Čo vás motivuje k tomu, že ostávate žiť na Slovensku?

……
……
…….....

Pozrite si svoje odpovede a zamyslite sa nad tým, ktoré z odpovedí predstavujú vnútornú motiváciu a ktoré vonkajšiu motiváciu? Je dôležité si uvedomiť, čo všetko tvorí motiváciu, a teda hybnú silu toho, že sa ráno zodvihneme z postele, že sa do niečoho zapojíme a pod. Pre každého človeka môže byť motivátorom, niečo iné. Preto je pri komunitnej práci s ľuďmi venovať čas spoznávaniu motivácie ľudí.

2. **Aké spôsoby vonkajšej motivácie považujete na základe svojej doterajšej skúsenosti pre podporu aktivizácie komunity za efektívne?**

……
……
……

Použité zdroje

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Frimmerová, A., Brozmanová Gregorová, A., Cochová, S., Podmanková, G., Ondrášik, M. (2020). Všeobecne prospešná oblasť: Dobrovoľníctvo Vybraná časť publikácie Analýza socioekonomického prínosu neziskového sektora a stavu a trendov rozvoja občianskej spoločnosti. Bratislava: Ministerstvo vnútra SR/Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti.

Rusnáková, J. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Zbořil, K., M. (2022). Prečo pracujeme spoločne. In: Bálint, M. (2022). Podpora sociálnej zmeny. Katowice: Bona Fides.

Kapitola 10

Spoločné riešenie sociálneho problému

Spoločné riešenie predstavuje realizáciu aktivít naplánovaných v akčnom pláne. Aj tento krok vnímame, ako veľmi dôležitý a potrebný pre rozvoj komunity a proces učenia sa členov/niek komunitnej rady. Aj z tohto dôvodu je potrebné dbať na to, aká atmosféra sa vytvára počas realizácie naplánovaných aktivít. Všetci zúčastnení by sa mali cítiť bezpečne, pretože v takomto prostredí sa dokážu efektívnejšie učiť, ale tiež nemajú strach robiť chyby (tento strach je často nechcenou brzdou akejkoľvek aktivity), môžu zažiť pocit úspechu a zadosťučinenia a takto posilňovať svoje sebavedomie a sebadôveru. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022; Gřundělová a kol., 2022)

Ak sa v procese komunitnej práce dopracujete ku kroku spoločné riešenie sociálneho problému, nie je dostačujúce len nechať prebehnúť naplánované aktivity. Rola komunitného pracovníka/čky je závislá od predošlých skúseností komunitnej rady s realizáciou akčného plánu. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022) Je dôležité, aby ste pri realizácii rešpektovali niekoľko odporúčaní:

- ***Vyjasňujte záväzky, očakávania a úlohy***

  Najčastejšie problémy pri realizácii aktivít vznikajú v súvislosti s nejasne definovanými záväzkami, úlohami a očakávaniami od správania sa členov/niek komunitnej rady. Preto je dôležité aj vo fáze realizácie akčného plánu tieto aspekty neustále vyjasňovať a pripomínať.

- ***Udržiavajte zameranie na stanovené ciele akčného plánu a ciele rozvoja komunity (vrátane rozvoja členov/niek komunitnej rady)***

  Aktivity, ktoré komunitná rada realizuje počas jednotlivých akcií si automaticky nemusí spájať s tým, čo si stanovila na začiatku. Preto je potrebné väzbu medzi aktivitami vytvárať priamo aj počas fázy realizácie, napríklad priebežným vyhodnocovaním. Overujte si plnenie plánu a reakciu na plnenie priamo v komunite (v teréne).

- ***Posilňujte celkový prínos zo získavanej skúsenosti***

  Prostredníctvom realizácie akčného plánu prebieha proces rozvoja členov/niek komunitnej rady. Na to je však potrebná reflexia (priebežná, ako aj záverečná), prostredníctvom nej si môžeme uvedomiť čo pre nás získaná skúsenosť znamená a čo nám prináša. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022)

- ***Podporujte členov a členky komunitnej rady počas realizácie aktivít***

  Nové prostredie a úlohy vzťahujúce sa k realizácii aktivít môžu byť pre členov/ky komunitnej rady a ostatných zapojených ľudí z komunity výzvou, ale môžu byť pre nich aj odstrašujúce. Pravidelné inštrukcie, povzbudzovanie a vedenie im môžu pomôcť prekonať pocity neistoty, úzkosti a nervozity. Neustále chváľte aj drobné úspechy členov komunitnej rady.

- ***Podporujte interpersonálne a interkultúrne skúsenosti***

  Realizácia aktivít z akčného plánu môže u členov/niek komunitnej rady prispievať k rozvoju ich interpersonálnych a interkultúrnych kompetencií tým, že prichádzajú do kontaktu s ľuďmi odlišných etník, sociálnych a ekonomických statusov či veku. Majú tiež možnosť učiť iných o svojej vlastnej situácii a o svojom postavení. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022)

- ***Pomáhajte zvládnuť zmeny v priebehu realizácie akčného plánu***

  Napriek dôkladnej príprave sa môže stať, že veci nebudú prebiehať tak, ako si ich komunitná rada v akčnom pláne naplánovala. Ak dôjde k zmenám, je dôležité pomôcť členom/kám komunitnej rady efektívne a tvorivo dané zmeny zvládnuť. Nie každý akčný plán sa musí podariť. Aj neúspechom sa ľudia učia.

- ***Poskytujte dohľad a zaistite bezpečnosť***

  Pri realizácii je dôležité prostredníctvom pravidelného monitorovania zaisťovať bezpečnosť členov/niek komunitnej rady, ako aj ostatných zapojených (z komunity, z majority z komunitného centra a i.). V prípade akéhokoľvek ohrozenia alebo problémov by mal byť komunitný pracovník/čka kontaktnou osobou. Mal by byť schopný zvládnuť otvorene sa rozprávať o vzniknutých problémoch, ohrozeniach či obavách. A opäť viesť komunitu a komunitnú radu procesom spoločného hľadania riešení.

- ***Udržiavajte energiu a nadšenie***

  Pri dlhšie trvajúcom akčnom pláne môžu členovia/ky komunitnej rady, ako aj ostatní zapojení strácať energiu a entuziazmus, preto je dôležité aj prostredníctvom neformálnej podpory povzbudzovať ich k plneniu úloh a dosahovaniu cieľov. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022)

V rámci nastolenia neformálnej pomoci sa nám osvedčilo pripraviť si pohostenie. Rezeň, dobrá káva celkom rýchlo prelomia bariéry medzi dospelými ľuďmi.

- ***Dokumentujte skúsenosti a realizujte reflexiu***

  Aby členovia/ky komunitnej rady získali čo najviac z realizácie akčného plánu, je dôležité, aby rôznymi spôsobmi a cestami dokumentovali svoje skúsenosti, učenie sa a otázky aj v priebehu samotnej realizácie aktivít. Existuje viacero spôsobov, ktorými je možné realizovať reflexiu počas realizácie, napríklad:

  - ✓ vytvoriť na pravidelných stretnutiach komunitnej rady na otázky zamerané na zvedomenie získaných skúseností,
  - ✓ viesť ich procesom pravidelného zapisovania kľúčových slov a skúsenosti, pocitov alebo získaných vedomostí,
  - ✓ určiť v komunitnej rade (prípadne. ak máme niekoho iného z komunity, kolegu z komunitného centra) osobu, ktorá bude zodpovedná za zhotovovanie zápisov, fotografií alebo videozáznamu a i.

- ***Buďte aktívny/aktívna***

  Aktívnosť znamená, že ak je potrebné sa zapojiť, zapojte sa. Buďte aktívny no, nepreberajte zodpovednosť za nápady ani za podobu aktivít v akčnom pláne. Musia cítiť, že to je ich, nie váš akčný plán. Pokúšajte sa vzdať myšlienky, ako by to zrealizoval niekto z komunitného centra, obce/mesta a i. Ste v role poradcu/poradkyne. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022)

- ***Podporujte udržateľnosť aktivít a výsledkov akčného plánu***

  Udržujte dobré vzťahy s členmi komunitnej rady. Informujte v teréne komunitu o dianí v komunitnej rade a plnení cieľov a úloh

z akčného plánu. Hľadajte neustále ľudský potenciál v komunite a hľadajte vhodnú motiváciu. Budujte vzťah komunity k "vytvorenému dielu" - budú si to vážiť a chrániť. Buďte neustále v styku s komunitou aby ste "nestratili niť". Nezabudnite na dobrovoľníkov a lídrov z komunity - to sú pre vás ďalší partneri, ktorí vám pomôžu v komunitnej práci. Spoznajte komunitu - vzťahy, priateľstvá, pravidlá, spôsob života, zvyky, tradície.

Aj keď sme sa v 8. kapitole s názvom Hľadanie riešení a cieľov venovali akčnému plánu jeho štruktúre a podrobnému plánovaniu, či vyhodnocovaniu, považujeme za dôležité práve v tejto kapitole a kroku, ktorý popisuje samotnú realizáciu riešenia sociálneho problému (v mnohých publikáciách je tento krok nazývaný AKCIA) popísať príklady úloh a aktivít, ktoré môžu byť súčasťou spoločného riešenia sociálneho problému prostredníctvom akčného plánu (Nowak a kol., 2022; (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022):

A. ***Osobné (priame) aktivity:*** ide o aktivity, kde pracujete priamo s ľuďmi, alebo pre ľudí, zvieratá, alebo životné prostredie (zorganizovanie aktivity priamo s ľuďmi).

B. ***Distribuované (nepriame) aktivity*****:** ide o neosobnú, teda nepriamu pomoc. Neviete koho presne vaša aktivita zasiahne (písanie listov, písanie článkov o situácii, zapojenie iných subjektov ľudí, odborníkov a odborníčok, organizácií, získavanie dôkazov o potrebnosti pre riešenie vybraného problému).

C. ***Občianske aktivity:*** ide o aktivity zamerané na presadzovanie zmien v komunite. Príkladom je advokácia, kampane a iné. (získavanie podpisov pod petíciu, organizovanie pochodu, vyžiadanie si verejnej informácie z verejných inštitúcií a i.)

Použité zdroje

Brozmanová Gregorová, A., Hadrévy, B., Šolcová, J. a kol. (2022). Service learning v práci s mládežou. Príručka pre pracovníkov s mládežou. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

Gřundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022). Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

Nowak, I., Bálint, M., Ivanchev, D. a kol. (2022). Ako robiť sociálne zmeny v lokálnych komunitách. Katowice: Bona Fides.

Kapitola 11

Hodnotenie akčného plánu a Oslava

Na to, aby sme mohli zrealizovať záverečné hodnotenie je dôležité realizovať pravidelný monitoring. Monitorovanie predstavuje systematický a priebežný zber dát s cieľom kontrolovať chod akčného plánu s cieľom:

A. kontrolovať súlad medzi realizáciou a plánom (proces),

B. kontrolovať dosahovanie výsledkov akčného plánu (progres),

C. upraviť akčný plán a zapracovať potrebné zmeny vo vývoji a realizácii akčného plánu (vyhodnocovanie rizík a plánu B). (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022)

Monitoring realizuje komunitný pracovník a pracovníčka prostredníctvom pravidelných stretnutí s komunitnou radou. Informácie a dáta zozbierané cez monitoring budú veľmi užitočné pri záverečnom hodnotení akčného plánu. Monitoring si v rámci časového harmonogramu vyžaduje časové obdobie, nie je možné zrealizovať ho na jednom zasadnutí komunitnej rady.

Vyhodnotenie je kľúčová zložka každého akčného plánu. Aj keď je realizované na konci a po zrealizovaní všetkých aktivít, je potrebné venovať mu dostatočný priestor. Vyhodnotenie je zamerané na dosiahnuté výsledky a dosah realizovaných aktivít v snahe napraviť chyby, oceniť to, čo bolo správne, a nakoniec urobiť potrebné zmeny. Znamená to tiež analýzu s použitím indikátorov stanovených v akčnom pláne, či sa ukončili predpokladané fázy a dosiahli ciele. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022)

V rámci vyhodnotenia odporúčame realizovať priebežné hodnotenie. V rámci NP BOKKÚ sme vytvorili pomôcku na priebežné vyhodnocovanie - Mesačnú správu za komunitnú prácu, ktorej vzor nájdete v prílohe tejto

čítanky.

Vyhodnotenie predstavuje spätnú väzbu od rôznych zainteresovaných strán zapojených do aktivít akčného plánu***: komunitná rada, členovia komunity, partneri, komunitný pracovník/čka a ďalší zapojení pracovníci/čky*** a i. Cieľom vyhodnotenia nie je známkovanie či posudzovanie, ale skôr poskytnutie spätnej väzby o celom procese. (Brozmanová Gregorová, Hadrévy, Šolcová a kol., 2022) Zainteresované strany sú ľudia, ktorých sa budem pýtať. Je potrebné si to premyslieť, kto bude pre vás dôležitý pri hodnotení cieľov – kto bude zdrojom spätnej väzby na ich plnenie. V prvom rade, by to mali byť ľudia, ktorých sa riešený problém týka. Zapojiť môžete ďalšie skupiny – napr. dobrovoľníkov, zriaďovateľa, partnerov a i.

! Monitoring sa realizuje priamo v teréne s komunitou, s členmi komunitnej rady, s partnermi a s pracovníkmi komunitného centra. Overenou formou monitoringu v teréne je pološtruktúrovaný rozhovor. Odporúčame si zostavené otázky v pološtruktúrovanom rozhovore vopred overiť na menšej skupine ľudí, pred celkovým spustením v teréne.

Pri vyhodnotení si môžeme urobiť návrh (príkladom je Tabuľka 1 a Tabuľka 2) toho, ako budete vyhodnocovať (Rusnáková, 2020):

A. ***Kvalitatívne vyhodnocovanie*** **–** v ktorom sa budete pýtať zainteresovaných ľudí (komunitná rada, členovia/ky komunity, partneri, komunitný pracovník/čka a ďalší zapojení pracovníci/čky a i.) na zmeny, ktoré sa podarilo v komunite a jej živote dosiahnuť. ďalšie otázky môžu zahŕňať: Overenie, či bol naplnený obsah a postup akčného plánu (čiastkové ciele, úlohy, aktivity, indikátory a i.)? Ako prebiehala spolupráca s ďalšími členmi/**kami** komunity?

Ako prebiehali spolupráce a ďalšími organizáciami a inštitúciami?

Do kvalitatívneho vyhodnotenia môžeme zaradiť aj časť vyhodnotenia týkajúceho sa ***Cieľov rozvoja zapojených ľudí do akčného plánu***: Čo sme sa ako komunitná rada naučili o akčnom pláne? Aký vplyv mala táto skúsenosť na nás (členov/ky komunitnej rady)? Aký vplyv mala mal akčný plán a jeho výsledok na komunitu? a i.

Názov výstupu	Popis zmeny/prínosu/zlepšenia a i.	Ako to budete zapisovať/ sledovať

B. Kvantitatívne vyhodnotenie – v akčnom pláne sme mali vopred určené ukazovatele/indikátory, podľa ktorých budete ciele hodnotiť. Môžu to byť konkrétne produkty (2 napísané projekty, 3 zapojení partneri...) alebo aj „indikátory“, ktoré budú tzv. procesné (3 stretnutia komunitnej rady, 2 verejné zhromaždenia, 3 prezentácie pred zastupiteľstvom).

Názov výstupu	Predpokladaný počet	Ako to budete zapisovať/ sledovať

Pri hodnotení akčného plánu môžeme pri práci s komunitou a komunitnou radou využiť rôzne techniky (Grundělová a kol. 2022):

- skupinovú diskusiu,
- anketu so škálovanými otázkami,
- individuálne rozhovory,
- dotazníky a i.

Podrobný postup a návod na vyhodnotenie je uvedený nižšie v kapitole.

11.2 Oslava

Oslava je chvíľa, v ktorej sa oceňuje vynaložené úsilie aj úspechy a členovia/ky komunitnej rady, ako aj zapojení členovia/ky z komunity všetkým dávajú vedieť, že dospeli k novému míľniku – podarilo sa im dosiahnuť naplánované úlohy, prípadne dosiahli konkrétne výsledky.

Do oslavy by sa mali zapojiť všetci, ktorí boli súčasťou plnenia akčného plánu a realizácie aktivít, zároveň však oslava dáva priestor zapojiť aj ľudí z komunity, ktorí sa nezapájali, či širokú verejnosť. Taktiež je to príležitosť pozvať partnerov, organizácie, zástupcov samosprávy a pod.

Komunitná rada a komunitný pracovník/čka, samozrejme, nemusia mať kapacitu pre to, aby zorganizovali obrovskú oslavu, koncert či hostinu pre celú komunitu. Aj do prípravy a realizácie oslavy môžu však do určitej miery zapojiť všetkých. Cieľom je nájsť primeraný spôsob, ako osloviť všetky zainteresované strany.

Je dôležité venovať oslave priestor, preto si naplánujte minimálne nejaké stretnutie, ktorý uzavriete celý proces práce na akčnom pláne a poskytnete príležitosť komunitnej rade predviesť ich výsledky vašich.

Oslava sa nespája len s jej zorganizovaním a samotným spoločenským zážitkom, musí ísť aj o ďalšie formy:

- prezentácia dosiahnutých výsledkov (miestna tlač, zasadanie zastupiteľstva, informačná tabuľa a i.),

- ocenenie zapojených prostredníctvom vystavenia certifikátov, ďakovných listov a i.,
- poďakovanie zúčastneným na spoločnom pikniku, na dňoch obce/mesta a pod.,
- výstava fotiek zozbieraných v rámci realizácie akčného plánu a jeho aktivít,
- spoločný výlet, opekačka či posedenie a i.

! Odporúčame, aby sa oslava nestala len súkromnou párty pre komunitného pracovníka/čku a komunitnú radu. Aj to koľko ľudí sa na oslave zúčastní tvorí indikátor pre vyhodnotenie akčného plánu.

Zhrnutie a overenie

1. **V rámci monitoringu akčného plánu môže byť veľmi užitočným pomocníkom Monitorovací plán.**

   Takýto plán býva vo forme prehľadnej tabuľky s aktivitami, výsledkami a indikátormi, ktoré máte dosiahnuť, metódami zberu dát, zodpovednými osobami, časovou frekvenciou. Vychádza najmä z toho, čo sme si stanovili v akčnom pláne.

   Vytvorte si na základe vlastného akčného plánu svoj monitorovací plán, skúste si plán zaznamenať do nasledujúcej tabuľky.

Tabuľka 28: monitorovací plán akčného plánu

Názov úlohy/ aktivity z akčného plánu	Stanovené indikátory pre naplnenie úlohy/aktivity	Zodpo-vedná osoba za monwito-ring	Frekvencia/ rozsah mo-nitorovania	Iné
Napísanie listov spon-zorom....	*10 napísaných listov členmi komunitnej rady.* *Vytvorený zoznam adresátov členmi komunitnej rady.*	*Komunitná pracovníč-ka- Janka*	*V súlade s plánov: v mesiaci október 2024*	*Listy uložené v počítači,* *zoznam ktorý člen, doručí ktorý list.*

Zdroj: Vlastné spracovanie

2. V rámci monitoringu a hodnotenia je dobre zaznamenávať dosiahnuté výsledky.

Na ich zaznamenanie poslúžili aj veľký papier, na ktorom budú zapísané naplánované výsledky, ktoré si môžete s komunitnou radou odškrtávať. V procese plnenia akčného plnú však môžete dosiahnuť aj ďalšie výsledky. Prezrite si nasledujúcu tabuľku, skúste si podľa nej vypracovať vlastnú, do ktorej si budete ako komunitný pracovník/čka zaznamenávať výsledky.

Tabuľka 29: Monitoring dosiahnutých výsledkov

Pomenovanie/ názov výsledku	Dátum dosiahnutia výsledky (prípadne dĺžka práce na výsledku od-do)	Významnosť výsledku pre komunitu (na škále 1-5, Veľmi významné, 5 nevýznamné	Počet realizátorov výsledku (spočítame komunitnú radu, komunitu, ďalších zapojených)

Zdroj: Spracované podľa: Grundělová a kol., 2022

3. Naplánujte si monitoring do pripravenej tabuľky, následne sa v procese vyhodnocovania vráťte k vypracovanej tabuľke a zrealizujte vyhodnotenie.

Tabuľka 1 Kvantitatívne monitorovanie výkonu Komunitnej práce[4]

Indikátor	Predpokladaný počet pre naplnenie cieľa	Reálny počet	Poznámky Ako to budete zapisovať/ sledovať?
Počet obyvateľov mesta/obce			
Počet členov MRK/ mládeže/seniorov a pod. v pôsobnosti KC			

4 Tabuľka môže slúžiť pri tvorbe akčného plánu, ako plán monitoringu a zároveň ako záverečný monitoring zameraný na vyhodnocovanie realizácie Akčných plánov.

Počet ulíc/lokalít v rámci zamerania akčného plánu (ak sú)					
Počet účastníkov mapovania potrieb v komunite					
Počet zmapovaných potrieb					
Počet podnetov komunitnej rady vo vzťahu k AP[5]					
Počet stretnutí komunitnej rady					
Počet iných členov z komunity na komunitnej rade (nie jej členov, ak boli)					
Počet žien/ mužov v komunitnej rade	M	Ž	M	Ž	
Počet členov širšej pracovnej skupiny pri realizácii AP (ak existovala)					
Počet stretnutí širšej pracovnej skupiny pri realizácii cieľov AP (ak existovala)					
Počet členov komunitnej rady					
Počet členov komunitnej rady z cieľovej skupiny, na ktorú je kom.práca zameraná (MRK, matky, mládež a pod.)					

5 AP – akčný plán

Počet členov komunitnej rady mimo MRK/cieľovej skupiny (ak sú)			
Počet členov komunitnej rady, ktorí odišli/vymenili sa			
Počet zapojených členov komunitnej rady do realizácie AP			
Počet externých partnerov v rámci realizácie AP			
Počet členov komunity zapojených do realizácie AP			
Počet zrealizovaných komunitných aktivít vyplývajúcich z AP			
Počet splnených hlavných cieľov AP			
Počet splnených čiastkových cieľov AP			
Počet mesiacov realizácie AP			
Počet pracovníkov KC zapojených do riešenia akčného plánu			
Počet externých dobrovoľníkov KC pri realizácii AP			

Spracovali: Knappeková, Šolcová, 2022.

Tabuľka 30 Formulár pre kvalitatívny monitoring procesu komunitnej práce[6]

6 *Tabuľka môže slúžiť pri tvorbe akčného plánu, ako plán monitoringu a zároveň ako záverečný monitoring zameraný na vyhodnocovanie realizácie Akčných plánov.*

Proces komunitnej práce	**Indikátor**	**Koho sa budeme pýtať/ kto bude hodnotiť**	**Na aké otázky potrebujeme získať odpoveď** *príklady otázok*
Identifikácia problému a analýza problému	Problém reflektoval – potreby komunity. Komunitná rada bola líder pri výbere problému/potreby.		Ako vieme, že riešený problém Akčným plánom bol problémom komunity? Bol to problém celej komunity? Ako sa preukázalo to, že komunitná rada bola líder pri výbere problém/potreby?
Naplnenie cieľov – hlavných/čiastočných	Opis problému pred a po komunitnej práci. Naplnenie cieľov – hlavných/čiastočných. Čo sa podarilo - nepodarilo. Úspechy, na ktoré sme hrdí - neúspechy, z ktorých sa vieme poučiť.		Príklad: Toto bol cieľ: Motivovať a podporovať prijímateľov KC, aby sa svojpomocne podieľali na riešení problému Otázky a vyhodnotenie: Ako sa nám podarilo motivovať a podporovať prijímateľov KC, aby svojpomocne sa podieľali na riešení problému? Čo sa zmenilo?

Zmena v komunite	Zmena pohľadu komunity na problém, ktorý vyšiel z analýzy potrieb komunity – akým spôsobom. Zapojenosť komunity do riešenia problému.		Ako sa zmenil pohľad komunity (ľudí zapojených do riešenia) na problém, ktorý sa riešil? Čo na problém teraz v tomto čase hovoria ľudia z komunity, ktorých sa problém týkal? Ako vnímajú ľudia z komunity svoju zapojenosť do riešenia problému? Ako sa komunita zapojila do riešenia problému ? Ako reagovali členovia komunity, ktorí sa nezapojili ?
Aktivizácia aktérov	Povedomie komunity o tom, že RADA a aktívni ľudia riešia problém. Zmeny v komunite. RADA prepojila komunitu s riešením problému. Pracovná skupina. RADA viac vťahuje ďalších ľudí.		Kto z obce/ ďalších ľudí okrem aktívne zapojených ľudí z komunity sa do riešenia tohto problému zapájal? Ako prepájala Komunitná rada komunitu s riešením problému ? Ako sa na rozširovaní povedomia o riešení a aktívnych ľuďoch podieľala Komunitná rada? Mala komunita znalosť o tom, kto zastupuje ich záujmy v Komunitnej rade?

			Akým spôsobom bola komunita zmocnená na riešenie problémov/ potreby komunity ?
Získanie skúseností – tím KC pri výkone komunitnej práce – výkon podľa Akčného plánu	Opis pozitívnych a negatívnych skúseností pracovníkov KC pri práci s komunitou.		Čo sme sa my pracovníci KC vďaka riešeniu tohto problému naučili o tvorbe Akčného plánu? O akú silnú stránku nášho Akčného plánu sme sa pri riešení problému opierali? Čo sme po celkovom vyhodnotení tohto plánu naučili o akčných plánoch v práci s komunitou? Čo by sme v príprave, realizácii a vyhodnotení Akčného plánu v budúcnosti urobili inak? Bol Akčný plán pre riešenie problému komunity dostatočný ?
Spoločné riešenie problému	Spoločná kooperácia – hodnotenie, opis nedostatkov, chýb, ktorým sa v budúcnosti vyhneme, pozitíva, negatíva. Plán Komunitnej rady a komunity pre riešenie.		Aká bola spolupráca so zástupcami komunity v Komunitnej rade? Aká bola spolupráca priamo v komunite, medzi komunitou? Ako sa preukázalo to, že líder/ka bola súčasťou riešenia problému?

			Ako Komunitná rada či niekto ďalší z komunity boli zapojení do tvorby plánu riešenia? S akými problémami, prekážkami ste sa stretli pri vzájomnej spolupráci?
Zhodnotenie prínosu pre členov Komunitnej rady	Prínosy komunitnej práce a procesu učenia sa pre členov Komunitnej rady.	Členovia Komunitnej rady	Aké prínosy popisujú členovia Komunitnej rady z toho, že sa mohli na riešení problému podieľať? Aký prínos mala pre vás účasť v komunitnej rade? Ako ste sa cítili v Komunitnej rade? Čo by ste v Komunitnej rade zmenili ? Čo ste sa naučili či získali vďaka aktívnosti v Komunitnej rade?
Zhodnotenie prínosu pre KC, komunitných pracovníkov a garantov KC	Získané vedomosti, zručnosti, skúsenosti. Opis pozitívnych a negatívnych skúseností pracovníkov KC pri práci s komunitou.		Aké vedomosti sme o komunitnej práci vďaka realizácie tohto plánu získali? (OGKP, KP, PK...) Ktoré zručnosti sme si pri komunitnej práci rozvinuli? V rámci komunitnej práci sme zažili tieto pozitívne skúsenosti ....

			V rámci komunitnej práci sme zažili tieto negatívne skúsenosti... Aké pozitívne skúsenosti sme ako pracovníci KC o komunitnej práci získali ? S akými negatívnymi skúsenosťami sme sa stretli my pracovníci KC pri komunitnej práci stretli? Čo by sme pri tomto type komunitnej práce nabudúce robili inak ?
Spolupráca s ďalšími organizáciami a inštitúciami/ partnermi.	Prínos týchto spoluprác. Hodnotenie – pozitíva, negatíva, partneri.		S akými ďalšími významnými partnermi sme spolupracovali? Aký prínos alebo bariéru to pri komunitnej práci prinieslo samotným aktívnym členom z komunity? Aké ste zaznamenali prínosy v rámci spolupráce s organizáciami, inštitúciami/partnermi?
Udržateľnosť a prenos získaných skúseností.	Podnety, námety komunity, Komunitnej rady, pracovníkov KC pre ďalšiu komunitnú prácu. Pre ďalšiu Identifikáciu, Analýzu, Aktivizáciu = proces komunitnej práce		Aké ďalšie podnety a námety sme počas riešenie od komunity získali? Na aké ďalšie podnety a námety počas riešenia Komunitná rada poukázala? Ktoré z podnetov či nápadov by ľudí z komunity zaujímali ďalej?

			Ktoré z podnetov by chcela Komunitná rada riešiť ďalej? Ako ste zabezpečili udržateľnosť dosiahnutého stavu?

Spracovali: Knappeková, Šolcová, 2022.

Použité zdroje

Brozmanová Gregorová, A., Hadrévy, B., Šolcová, J. a kol. (2022). Service learning v práci s mládežou. Príručka pre pracovníkov s mládežou. Banská Bystrica: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

G**řundělová, B., Kalusová, A., Recmanová, A., Stanková, Z. (2022).** Komunitní práce očima komunitních pracovníků. Moravskoslezský kraj.

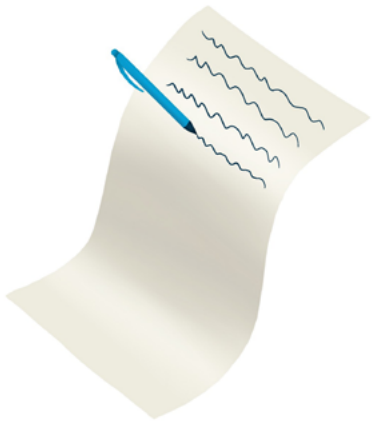
Knappeková, J., Šolcová, J. (2022). Monitoring pre kvantitatívne vyhodnotenie procesu komunitnej práce.Metodická pomôcka. Bratislava: IMPLEA.

Knappeková, J., Šolcová, J. (2022). Monitoring pre kvalitatívne vyhodnotenie procesu komunitnej práce. Metodická pomôcka. Bratislava: IMPLEA.

Rusnáková, J. (2020). Úvod do komunitnej práce. In: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (2020). Model komunitnej práce v komunitných centrách. IMPLEA: Bratislava.

Kapitola 12

Overené pomôcky, tipy a triky pre proces komunitnej práce



V rámci tejto kapitoly vám prinášame niekoľko nami overených pomôcok, pracovných listov, techník, ktoré je možné využiť pri komunitnej práci.

12.1 Užitočné linky z projektov zameraných na rozvoj komunitnej práce

1. **Metodiky vytvorené v rámci národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni**:

Link na všetky dostupné metodiky: *https://ia.gov.sk/narodny-projekt-budovanie-odbornych-kapacit-na-komunitnej-urovni/na-stiahnutie/index.html?csrt=1600108492591904034*

2. **Metodiky zamerané na rozvoj komunitnej práce**

Model komunitnej práce v komunitných centrách

Hodnoty komunitnej práce

Profil komunity

Kedy zvoliť metódu komunitnej práce

Kedy zvoliť metódu komunitnej práce – preklad do maďarčiny

Komunitná rada

Dobrovoľnícky program

Stanovenie strategickej vízie KC

Proces komunitnej práce

Štandardy kvality komunitných centier

Mapovanie a analýza potrieb

12.2 Pracovný list, ako pomôcka pre tvorbu pravidiel v komunitnej rade

Pravidlá využíva komunitný pracovník a pracovníčka pri práci s komunitnou radou, ale aj pri akejkoľvek participatívnej a aktivizačnej technike v práci s komunitou. Nasledujúce otázky môžu byť vhodným sprievodcom pri tvorbe pravidiel spolupráce.

a. Kedy, kde a ako často sa budete stretávať a diskutovať? Dohodnite sa na mieste, čase a dĺžke trvania týchto stretnutí. Vždy si určite termín ďalšieho stretnutia. Pri výbere miesta je potrebné vziať do úvahy počet účastníkov a ich pracovné vyťaženie.

.....
.....

b. Ako budete medzi sebou komunikovať mimo stretnutí? (Môžete využiť napr. mobil, osobnú návštevu a i.)

.....
.....

c. Kto bude robiť zápisnice zo stretnutí a ako? Budú tieto zápisnice prístupné pre všetkých? Ako sa k nim dostanete?

.....

.....
.....

d) Ako si rozdelíte úlohy a ako overíme, že sme ich splnili?

.....
.....

Spracované podľa: Brozmanová Gregorová a kol., 2014.

12.3 Techniky a aktivity pre vedenie komunitnej rady

Aktivita 1 - Aký typ som?

Cieľom aktivity je príležitosť zamyslieť sa nad vlastným temperamentom.

Postup aktivity: V každom riadku si vyberte iba jednu vlastnosť, ktorá vás najviac vystihuje. Na záver spočítajte v každom stĺpci počet vybratých vlastností. Najväčší počet v stĺpci určuje dominantný typ temperamentu.

Komunitnému pracovníkovi/čke odporúčame názvy stĺpcov najprv prekryť, alebo vymazať.

Obrázok 1: Typy osobnosti

CHOLERIK	SANGVINIK	MELANCHOLIK	FLEGMATIK
Výbušný	Spoločenský	Nervózny	Mierumilovný
Uponáhľaný	Veselý	Plachý	Pokojný
Netrpezlivý	Energický	Neistý	Opatrný
Aktívny	Ľahkomyselný	Pesimistický	Pasívny
Priamočiary	Prispôsobivý	Samotársky	Trpezlivý
Bojovný	Zhovorčivý	Rezervovaný	Ovládajúci sa
Rázny	Vnímavý	Náročný	Pohodlný
Neústupný	Nestály	Podozrievavý	Mlčanlivý
Hlučný	Neodpovedný	Zraniteľný	Stály
Teatrálny	Bystrý	Váhavý	Zasnený
Praktický	Mystifikátor	Čitateľ	Rezervovaný

Zdroj: Spracované podľa: Hupková, 2011; Kurčíková, Šolcová, 2018.

Vyhodnotenie aktivity:

1. V ktorom riadku ste mali najväčší problém si vybrať iba 1 vlastnosť?
2. Prečo je pre našu komunitnú radu potrebné hovoriť o tom aké sme typy temperamentov?
3. Vyberte 1 vlastnosť a popíšte situácie, v ktorej ste sa podľa tejto vlastnosti zachovali?
4. V čom vás výsledky prekvapili/zaskočili?

Spracované podľa: Hupková, 2011; Kurčíková, Šolcová, 2018

Aktivita 2 - Situácie

Cieľom aktivity je nácvik asertívneho správania sa.

Materiál k aktivite: vopred pripravené situácie.

Postup aktivity: Aktivita sa bude realizovať formou modelových situácií - hranie rolí. Účastníkom/čkam bude najprv predstavená situácia, následne budú vyzvaní, aby zareagovali a hľadali asertívne riešenie situácie. Po odohraní situácie môžeme s ostatnými diskutovať, ako inak by to urobili iní (nie hlavní aktéri v hranej situácii).

Príklady situácií:

1. Sedíte vo vlaku na mieste, na ktoré máte miestenku. Príde ďalší cestujúci a chce si sadnúť na vaše miesto. Ako to vyriešite? Zahrajte ako dvojica túto situáciu.
2. Váš známy vám sľúbi, že príde pomôcť na naplánovanú akciu, ale napokon nepríde. Vy o deň neskôr stretnete. Čo mu ako prvé poviete? Zahrajte ako dvojica túto situáciu.
3. Ľudia z komunity odmietajú prijať vami navrhované riešenie problémovej situácie. Vy viete, že práve vaše riešenie je to najefektívnejšie. Zahrajte ako dvojica túto situáciu.

Vyhodnotenie:

1. Čo ste si vďaka hraniu týchto modelových situácii uvedomili/zistili?

2. Ktorá zo situácii bola pre vás najťažšia a prečo?

3. Aké ďalšie situácie by nás pri plánovaní a realizácii akčnného plánu mohli stretnúť?

Spracované podľa: Kurčíková, Šolcová, 2018.

Aktivita 3 Zamyslenie sa

Cieľom aktivity je poskytnúť priestor pre vlastné zamyslenie nad svojou schopnosťou adaptability.

Pomôcky: pero, papier, pripravená otázka.

Postup aktivity:

1. Prosím, vytvorte si čas a priestor pre vlastné zamyslenie sa nad svojou adaptabilitou.

2. Pri zamyslení vám pomôžu nasledujúce otázky: Ako zvykneš riešiť situáciu, ktorá sa nevyvíja podľa tvojho plánu? Čo by pomohlo zmeniť postup riešenia tejto náhlej situácie? V čom si myslíš, že je tvoja silná stránka v situáciách, ktoré sa rýchlo zmenia? V čom si myslíš, že je tvoja slabá stránka v situáciách, ktoré sa rýchlo zmenia? Čo si sa o sebe nové dozvedel/a?

Spracované podľa: Kurčíková, Šolcová, 2018.

Aktivita 4 Moje silné stránky

Cieľom aktivity je uvedomenie si vlastných silných stránok.

Postup aktivity:

1. V skupine poukladáme na zem karty s príbehmi (storytelling cards/dixit karty/obrázky alebo i.), každý účastník/účastníčka si vyberie kartu, ktorá ho/ju charakterizuje (vystihuje, niečo o ňom hovorí, pripomína silnú stránku, je spojená s vlastným životom).

2. Účastníci a účastníčky predstavia „svoju kartu“ a stručne ju okomentujú - prečo ich pritiahol práve tento obrázok, aké pocity v nich vyvoláva, čo o nich hovorí? Môžeme si všímať, či obrázok reprezentuje súčasný stav v živote, aktuálnu situáciu, túžby, pocity a pod. Následne svoje odpovede zdieľajú v skupine.

Spracované podľa: Kurčíková, Šolcová, 2018.

Aktivita 5 Brainstorming

Brainstorming – *búrka mozgov*

Brainstorming patrí v praxi medzi najznámejšie metódy a využíva sa ako burza nápadov. Jeho výhoda spočíva v tom, že je nenáročný na prípravu aj čas a dá sa použiť v rôznych situáciách – ako súčasť mapovania, analýzy problému, ale aj ako súčasť aktivizácie komunity.

Cieľom metódy je neobmedzená produkcia nových myšlienok, nápadov, ktoré nie sú nijako obmedzené a hodnotené. Vzniká množstvo nápadov, ktoré sa často vymykajú stereotypom tradičného myslenia.

Podmienky pre realizáciu brainstormingu:

najvhodnejšia je čo najviac rôznorodá skupina, aby sa docielila pestrosť nápadov,

- najvhodnejšie sú 10 až 15 členné skupiny, ale je možné použiť túto metódu aj vo väčšej skupine,
- produkované nápady sa zaznamenávajú na plagát, alebo sa využíva notebook a dataprojektor, interaktívna tabuľa a i.,

Postup aktivity:

1. Problém, ktorý je potrebné riešiť je napísaný a umiestnený centrálne, na flipcharte, plagáte, či premietaný dataprojektorom, na interaktívnej tabuli a pod. Všetkým musí byť zrozumiteľný. Napr. Čo považujete pri vnímaní ľudí za predsudok?
2. Komunitný pracovník/čka vysvetlí spôsob práce – každý hovorí, čo ho v súvislosti s otázkou napadne voľne a bez obáv, nápady sa v 1. kole nehodnotia, (zosmiešňovanie nie je prípustné), vždy hovorí len jeden. Ľudia sa vyjadrujú sa postupne tak, ako sa im informácie, nápady, návrhy, postupy vynárajú v mysli.
3. Odpovede sa zapisujú (je určený zapisovateľ, prípadne túto úlohu plní komunitný pracovník/čka). Tento spôsob poskytuje aj pomalšie pracujúcim žiakom čas na premyslenie.

4. Na začiatku komunitný pracovník/čka vedie a uvádza postup myslenia a zapisovania sám, postupne však povzbudzuje ľudí, vytvára príjemnú pracovnú atmosféru. V tejto fáze nehodnotí kvalitu príspevkov, ani zapojenosť ľudí.
5. Keď je informácií/nápadov dostatok, uskutoční sa výber nápadov podľa určitého kritéria (zhlukujú sa, synonymá sa zjednocujú a pod.), pričom sa postupuje citlivo, aby sa nikoho nápad nebol odsúdení a ľudia sa aj neskôr (v budúcom brainstormingu) neobávali vyjadriť.
6. Komunitný pracovník/čka zhrnie a prečíta vyprodukované nápady. A poďakuje za spoluprácu.

Tip: ***nasledujúci postup závisí od zámeru, pre ktorý bol brainstorming realizovaný. Ak je realizovaný pre zozbieranie nápadov na riešenie problému, je potrebné vytvoriť zoznam riešení a napríklad umožniť prioritizovať (určiť poradie podľa dôležitosti), ktorým z nápadov by malo riešenie sociálneho problému začať.***

Rôzne varianty brainstormingu: v rámci využitia brainstormingu sa môžu využiť rôzne techniky, ktoré umožňujú pracovať a postupovať základnými princípmi brainstormingu, no zároveň umožňujú používať iné formy zberu a zapisovania nápadov. Príklady niektorých variantov:

- **BRAINWRITING:** namiesto vykrikovania nápadov, môžu byť nápady zapisované na papier, lepiace lístky, veľký flipchart.
- **BZUČIACI BRAINSTORMING:** pre tvorbu nápadov vytvoríme menšie skupinky, ktorým zadáme otázku, stanovený čas. Menšie skupinky (2-3 účastníci) spoločne “bzučia” vymýšľajú a spisujú

svoje nápady. Následne vybraný zástupca/kyňa prezentuje zapísané nápady.

- OTÁZKOVÝ BRAINSTORMING: namiesto nápadov, je úlohou vymyslieť otázky, ktoré ich s vybranou témou napadnú, alebo sa im s témou spájajú.

Spracované podľa: Čapek, 2015

12.4 Ďalšie techniky a nástroje na analýzu sociálneho problému a aktivizáciu komunity

WORLD CAFÉ

World café je jednoduchá a súčasne inovatívna metóda diskusie, ktorá vytvára rámec pre konverzáciu medzi účastníkmi v malých skupinkách v rámci väčšej skupiny. Dáva priestor na uvoľnenú a otvorenú diskusiu.

Cieľom World Café je umožniť diskutovať o jednej alebo aj viacerých témach pri jednotlivých stoloch. Je dobrým nástrojom na hľadanie spoločného riešenia aj pri rozdielnosti názorov. Prepojením vedomostí rôznych ľudí možno vytvoriť nové porozumenie vedúce k spoločnému základu a kolektívnym poznatkom. Technika World Café preto tiež pomáha znižovať konflikty.

Podmienky pre realizáciu:

K úspešnému priebehu je dôležité vytvorenie príjemnej atmosféry

pripomínajúcej kaviareň (stoly pre stretnutie, káva). Na stoloch by mal byť pripravený veľký papier a fixky pre zapísanie.

Postup aktivity:

1. Hostiteľ kaviarne nastavuje kontext a celú myšlienku World Café, vytvára kreatívny, pohostinný priestor, stráži priebeh a dodržanie času pri stoloch.

Úlohou hostiteľa nie je propagovať World Café, ale skôr pozvať k účasti, aby sa dosiahol konštruktívny výsledok. Každá aktivita sa začína uvedením otázky/otázok v spoločnom pléne na otvorenie diskusie a uvedenie do témy, ako aj účelu každého kola, resp. presunov k ďalšiemu stolu. Na každé kolo je možné použiť nové otázky (napr. nadviazaním na predchádzajúcu otázku), ale je tiež možné diskutovať o tej istej otázke počas niekoľkých kôl. Položené otázky musia byť dôležité pre situácie v reálnom svete a musia byť jasne formulované.

2. Dôležité je rozdelenie celej skupiny do podskupín (najčastejšie po štyroch, pri väčšej skupine max. a po siedmich účastníkov). Väčšia časť diskusie prebieha v malých skupinách, ktoré sa po cca 20-minútových blokoch menia na nové štvorice a stretávajú sa pri novom stole.

3. **Hostiteľ stola**

Počas opakovaného procesu výmeny stolov zostáva hostiteľ stola pri tom istom stole a víta nových účastníkov. Počas diskusií je hostiteľ stola rovnocenným členom rozhovoru. Jeho úlohou je, aby povzbudiť každého k diskusii. Počúva a zaznamenáva myšlienky, nápady,

názory.

4. Po výmene skupín pri všetkých stoloch, sa opätovne účastníci spoločne stretnú a **hostiteľ kaviarne** zhrnie výsledky a pomáha ďalšej výmene vedomostí a nápadov.

Obrázok 2: Metóda world caffé

Zdroj: Spracovala PhDr. Soňa Holíková

12.5. Vzor oznámenia verejného zhromaždenia

Oznámenie zhromaždenia č. 1

Oznámenie o konaní zhromaždenia

Zvolávateľ: .....

M e s t s k ý ú r a d v Prievidzi

adresa

V e c: **Oznámenie verejného zhromaždenia**

Podľa § 5 zákona č. 84/1990 Zb. o zhromažďovacom práve v znení neskorších predpisov týmto oznamujem mestu Prievidza zámer usporiadať na území mesta Prievidza nasledovné zhromaždenie .....
.....

Zvolávateľ (meno, priezvisko, rodné číslo a bydlisko zvolávateľa, u právnickej osoby jej názov a sídlo a meno, priezvisko a bydlisko toho, kto je splnomocnený v tejto veci konať v jej mene): .....
.....

Za zvolávateľa koná: .....

Kontaktná adresa (vrátane tel. čísla): .....

Účel zhromaždenia: .....

Deň a miesto zhromaždenia: .....

Doba trvania zhromaždenia: od .....do.....

Predpokladaný počet účastníkov: .....

Počet usporiadateľov: .....

Spôsob označenia usporiadateľskej služby: .....

Miesto uskutočnenia: .....

Program celého zhromaždenia je uvedený - na priloženom plagáte

- inak:

O poskytnutie ochrany žiadame/nežiadame

V ..... dňa .....

_____

podpis

Zdroj: Via Iuris, https://viaiuris.sk/obciansky-kompas/ako-zvolat-zhromazdenie/

Použité zdroje

Brozmanová Gregorová, A., Bariaková, Z., Heinzová, Z., Chovancová, K., Kompán, J., Kubealaková, M., Nemcová, L., Rovňanová, L., Šolcová, J. & Tokovská, M. (2014). Service learning: inovatívna stratégia učenia (sa). Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum.

Čapek, R. (2015). Moderní didaktika. Praha: GRADA.

Hupková, M. (2011). Rozvíjanie sociálnych spôsobilostí v pomáhajúcich profesiách. Bratislava: IRIS.

Kurčíková, K., Šolcová, J. (2018). Vybrané kompetencie sociálnych pracovníkov a pracovníčok pre prácu s mládežou. Banská Bystrica: Belianum.

Miková, K., Žilinská, M., Fialová, Z. (2020). PARTICIPOVAŤ? PARTICIPOVAŤ! Učebnica participatívnej tvorby verejných politík. Bratislava: ministerstvo vnútra, Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti.

Via Iuris. (2023). Vzor oznámenia verejného zhromaždenia. Dostupné na internete: https://viaiuris.sk/obciansky-kompas/ako-zvolat-zhromazdenie/

Metodiky vytvorené v rámci národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni. (2023) a iné materiály dostupné na internete:

https://ia.gov.sk/narodny-projekt-budovanie-odbornych-kapacit-na-komunitnej-urovni/na-stiahnutie/index.html?csrt=1600108492591904034

Zoznam obrázkov a tabuliek

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Cvičenie – metódy sociálnej práce

Tabuľka 2: Cvičenie – sociálny problém

Tabuľka 3: Spektrum líderstva komunity

Tabuľka 4: Cvičenie – práca so skupinou a komunitná práca

Tabuľka 5 Skúsenosti komunitných pracovníkov a pracovníčok

Tabuľka 6: Typy otázok, ktoré môžete využiť v dotazníku

Tabuľka 7: Cvičenie – práca s komunitou

Tabuľka 8: Kvalitatívne vyhodnotenie analýzy inštitúcií a aktérov v okrese

Tabuľka 9 Skúsenosti komunitných pracovníkov a pracovníčok

Tabuľka 10: Typy otázok, ktoré môžete využiť v dotazníku

Tabuľka 11 Výstupy a zhrnutie mapovania sociálnych potrieb v komunite

Tabuľka 12: Príprava na mapovanie

Tabuľka 13: Cvičenie – aktivita, problém, potreba

Tabuľka 14 Skúsenosti komunitných pracovníkov a pracovníčok pri práci s komunitnou radou

Tabuľka 15: Štádiá života komunitnej rady

Tabuľka 16: Chceck list – kontrolný zoznam princípov

Tabuľka 17: Tabuľka pre evidenciu a hodnotenie Kahnových kritérií

Tabuľka 18: Cvičenie – postup pri výbere potreby/problém

Tabuľka19: Spracovanie plánu zapájania ľudí z komunity do identifikovania sociálneho problému

Tabuľka 20: Cvičenie – metóda 6tich otázok

Tabuľka 21 Príklady nesprávnych cieľov

Tabuľka 22: Charakteristika definovania cieľov podľa techniky SMART

Tabuľka 23: Kvantitatívne indikátory

Tabuľka 24: Kvalitatívne indikátory

Tabuľka 25: Tabuľková forma akčného plánu

Tabuľka 26: Check list – kontrolný zoznam pre formulovanie cieľa

Tabuľka 27: Odporúčania komunitných pracovníkov a pracovníčok v oblasti komunitnej práce

Tabuľka 28: monitorovací plán akčného plánu

Tabuľka 29: Monitoring dosiahnutých výsledkov

Tabuľka 30 Formulár pre kvalitatívny monitoring procesu komunitnej práce

Zoznam obrázkov

Obrázok 1: Typy osobnosti

Obrázok 2: Metóda world caffé

Zoznam grafov

Graf 1: Návrhy komunitných pracovníkov a pracovníčok k pracovnej náplni

Graf 2: Využité nástroje mapovania sociálnych problémov komunitnými pracovníkmi/čkami

ZÁVER

Ako autorky publikácie sme si predsavzali pripraviť a spracovať ucelený súbor informácií o procese komunitnej práce pre komunitných pracovníkov a pracovníčky. Rozdelením publikácie do navzájom previazaných častí, sme sa pokúsili sprehľadniť uvedenú problematiku. Zaoberali sa základnými východiskami, rolami komunitných pracovníkov a pracovníčok, jednotlivými krokmi procesu komunitnej práce.

Čítanke sme sa usilovali dať multifunkčný charakter, aby ju mohli využiť viaceré cieľové skupiny. Na jednej strane budúci komunitný pracovníci/čky (študentky a študenti vysokých škôl (ale aj žiačky a žiaci stredných a základných škôl), na strane druhej skúsení komunitný pracovníci/čky v praxi, ako aj začínajúci komunitní pracovníci/čky v komunitnej práci. V čítanke preto uvádzame aj pracovné listy a praktické príklady, ktoré dopĺňame bohatým prílohovým materiálom uľahčujúcim plánovanie a realizáciu jednotlivých krokov procesu komunitnej práce a práce s komunitou a komunitnou radou.

Chceli sme popísať skúsenosti, ktoré nám priniesol národný projekt Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni a prvé pokusy o “ozajstnú” komunitnú prácu. Cieľom je podporiť budovanie sociálneho kapitálu na pozitívnych skúsenostiach v rámci vytvárania dobrých vzťahov medzi ľuďmi postavených na dosiahnutí (alebo snahe o dosiahnutie) spoločných cieľov, vytvorenie spoločnej identity, zmocňovanie komunity a pritiahnutie do aktivít nových, nerozhodnutých členov.

Chceme vás podporiť, aby sme nevytvárali spoločnosť “my” a “oni“, ale vytvárali hodnoty v prospech komunít, pričom je potrebné si

opakovať, že každý z nás je jedinečný, môže mať iné presvedčenia, zvyky, spôsoby, ale spoločne nás spája vytvorenie aktívnej občianskej spoločnosti a demokracie.

A čo teraz ... ?

Teraz by sme vám odporúčali nechať si istý čas na vlastnú reflexiu toho, čo ste sa v čítanke o komunitnej práci dozvedeli. Navrhujeme, aby ste našli vám podobne zmýšľajúcich ľudí vo vašom komunitnom centre, v komunite, alebo v komunitnej rade či medzi dobrovoľníkmi a porozprávali sa s nimi o tom, či sú vaše predstavy o komunitnej práci reálne. Zamyslite sa nad myšlienkou realizovať komunitný rozvoj a do plánovania zapojte aj svoju komunitu, pretože úspešnosť komunitnej práce rastie s úrovňou reflektovania potrieb komunity.

Prajeme vám veľa úspechov a chuť hľadať cesty ku komunitnej práci.

Autorky

Publikácia v zrozumiteľnej podobe približuje problematiku komunitnej práce a procesu jej realizácie a môže byť výbornou pomôckou pre pracovníkov a pracovníčky v praxi, ako aj pre študentov a študentky. Autorky využili nielen existujúce zdroje, ale aj svoje praktické skúsenosti, a skúsenosti iných komunitných pracovníkov a pracovníčok, čím sa publikácia stáva osobitne hodnotnou.

doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD. ; Katedra sociálnej práce, Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela, Banská Bystrica

---

Názov čítanka môže evokovať, že publikácia je určená pre začiatočníkov. V prípade „Čítanky pre komunitné pracovníčky a pracovníkov" však ide oveľa viac. Autorky stavajú na skúsenostiach z praxe komunitných centier, ktoré odborne sprevádzajú už viac rokov. Študentom či odborným pracovníkom ponúkajú osviežujúce čítanie s množstvom praktických nástrojov, vďaka ktorému sa môžu oboznámiť s komunitnou prácou, spoznať reálne príklady z praxe či overiť si svoje vedomosti. Komunitnú prácu vnímam ako zásadný stavebný prvok sociálnej práce v marginalizovaných rómskych komunitách a ako vhodný nástroj zmocňovania ľudí žijúcich vo vylúčení. Tento sprievodca však môže byť pomôckou aj pre všetkých aktívnych ľudí, ktorí chcú vo svojej komunite podporiť participáciu, spoluzodpovednosť za svoje okolie a naštartovať potenciál na zlepšenie podmienok života.

Mgr. Mária Machajdíková, riaditeľka odboru sociálnych služieb Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Predkladaná publikácia je skvelou kompiláciou vedeckej teórie a praktických skúseností. Môže nielen poskytnúť výrazné vedomosti a zručnosti, ktoré súvisia s priamym výkonom komunitnej práce v teréne, ale na strane druhej, je výrazným zhrnutím odborných východísk a teórií, ktoré odbornej a vedeckej komunite poskytujú relevantné spracovanie dostupných konotácií, ako aj profesionálne zhrnutie existujúcich teorém. Ľudsky a osobne ma veľmi teší, že pracovníci v teréne získavajú zároveň veľmi podrobný a praktický návod k realizácií a výkonu komunitnej práce v praxi.

Mgr. Peter Németh, štatutárny zástupca, Platforma komunitných centier

---

Publikácia mi pripomína klasický recept na pečenie koláču alebo nejakého chutného jedla, kde krok po kroku má človek popísané, ako postupovať pri jeho pečení alebo varení a publikácia je tomu podobná. Takže každý, kto sa bude držať postupu, napečie alebo navarí niečo chutné. Nemusí to vyjsť úplne rovnako, čo asi ani nie je cieľom tejto Čítanky, ale dovedie ho do zdarného konca.

Mgr. Mária Demeová, Komunitné centrum OZ – Klub rómskych aktivistov na SR

---

9 788089 837786 >