



# Komunitná práca



EURÓPSKA ÚNIA  
Európsky sociálny fond  
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM  
ĽUDSKÉ ZDROJE

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu  
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje  
[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk) [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk) [www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

# Komunitná práca

PhDr. Irena Vitálošová, PhD.

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Komunitná práca

Autorka: PhDr. Irena Vitálošová, PhD.

Recenzent: Mgr. Jurina Rusnáková, PhD.

Rozsah: 8 normostrán

Rok vydania: 2017

Typ publikácie: elektronická

ISBN: 978-80-89837-15-1

Publikácia prešla jazykovou a grafickou úpravou

## KOMUNITNÁ PRÁCA (KP)

Text slúži ako úvod k metodike Proces komunitnej práce a Modely komunitnej práce pre pracovníkov a pracovníčky komunitných centier.

Cieľom je priblížiť, čo je komunitná práca, z akých konceptov vychádza, aké má ciele.

Pre jednoduchšie porozumenie textu ženský rod vypúšťame, označenie pracovník KC, komunitný pracovník a klient označuje aj pracovníčku KC, komunitnú pracovníčku a klientku.

### Čo je komunitná práca?

Sociálnu prácu delíme na prípadovú, skupinovú a komunitnú (Youngusbandová, 1959 in Schuringa, 2007).

Komunitná práca je odborná činnosť komunitných pracovníkov so zodpovedajúcim vzdelaním, smerujúca ku komunitnému rozvoju. Komunitná práca je súčasťou sociálnej práce, vymedzujeme ju ako podmnožinu sociálnej práce. Sociálna práca a komunitná práca majú spoločné korene v snahe odbornými zásahmi ovplyvniť kvalitu života ľudí, ale odlišné východiská a metódy práce.

Obsah komunitnej práce je prevenciou vylúčenia – je súborom odborných činností zameraných na prevenciu vzniku nepriaznivej sociálnej situácie, riešenie nepriaznivej sociálnej situácie a zmierňovanie nepriaznivej sociálnej situácie fyzických osôb a rodín žijúcich v komunite. Vykonáva sa prostredníctvom sociálnej práce, postupmi zodpovedajúcimi súčasným poznatkom spoločenských vied. Činnosť smeruje cez posilnenie vlastných zdrojov komunity (empowerment) k vyššej kvalite života všetkých členov komunity. Komunita je skupina osôb, ktorá žije v určitom zoskupení určenom najmä ulicou, mestskou časťou, obcou, mestom a ktorú spájajú spoločné záujmy, hodnoty a ciele.

Podľa § 82 zákona o sociálnych službách obec utvára podmienky na podporu komunitného rozvoja v oblasti poskytovania sociálnych služieb, na komunitnú prácu a komunitnú rehabilitáciu. Účelom je predísť vzniku alebo zhoršeniu nepriaznivých sociálnych situácií, rovnako ako riešiť miestne sociálne problémy. Komunitné centrá sú priestorom na naplnenie potrieb komunity podľa jej vlastných špecifických potrieb a zdrojov. Ich činnosť bude preto variovať nielen podľa konkrétnej komunity, ale aj v čase.

V komunitnej práci pristupujeme k dosahovaniu zmeny cez spoločné skupinové záujmy cestou podporovania demokratických štruktúr, v zmysle preberania zodpovednosti za spoločné veci obyvateľmi. Komunitná práca je nástrojom na zmenu prístupu k moci. Učí ľudí novým kompetenciám, ktoré stratili počas dlhodobého vylúčenia z rozhodovacích procesov.

Základným východiskom komunitnej práce ako profesionálnej činnosti je uznanie princípov a hodnôt postavených na spoluúčasti jednotlivcov a skupín na rozhodovaní, zodpovednosti a riadení verejných vecí. V praxi to znamená, že ľudia, ktorí týmto princípom nerozumejú alebo ich neuznávajú, nemôžu pracovať ako komunitní pracovníci. Na to, aby priviedli ľudí k zodpovednosti a uznaniu vlastnej spoluúčasti na stave verejných vecí, potrebujú mať tieto hodnoty u seba zabudované, musia rozumieť princípom posilnenia (empowermentu) a spoluúčasti na spravovaní vecí, ktoré sa ich týkajú. Zároveň to znamená, že komunitná práca môže fungovať iba v demokraticky spravovanej krajine a je vylúčená v totalitnom zriadení.

Hodnotové ukotvenie komunitnej práce riešili komunitní pracovníci v rôznych častiach sveta v rôznych obdobiach. V súčasnej Európe pokladajú komunitní pracovníci a pracovníčky za prioritu participáciu, posilnenie občianskej spoločnosti a miestnej demokracie, rozvoj príležitostí zamestna-

nia, zvyšovanie úrovne susedstiev, sociálnu inklúziu, trvalo udržateľný rozvoj, rôznorodosť a medzikultúrnu komunikáciu.

Súčasnými výzvami komunitnej práce sú najmä chudoba, radikalizujúci sa nacionalizmus a migrácia.

### Aký má komunitná práca potenciál? Prečo pracovať komunitným spôsobom?

Spoločnosť kladie pred politikov a volených zástupcov zvyšujúce sa nároky na poskytovanie sociálnych služieb bez zvyšovania zdrojov, ktoré by tieto potreby naplnili (Keller, 2005). Nevyhnutne tak dochádza k tlaku na zabezpečenie nových mechanizmov, ktoré budú zabezpečovať vyššiu participáciu obyvateľov na nachádzaní a využívaní zdrojov prirodzených komunit tak, aby sa potreby zmysluplnejšie prekrývali so zdrojmi. Komunitná práca má potenciál stimulovať prirodzené zdroje, rozvíjať prirodzené spoločenstvá ľudí v lokalitách tak, aby sa aktívne zapojili nielen do formulovania potrieb, ale aj do hľadania zdrojov a poskytovania služieb pre danú lokalitu.

V tomto zmysle má komunitná práca potenciál efektívnejšie:

- naplniť potreby obyvateľov,
- znížiť riziko učenia sa bezmocnosti,
- zvýšiť vlastnú zodpovednosť za verejné veci,
- podporiť sebaúctu,
- znížiť náklady na sociálne služby poskytované z verejných zdrojov.

Na druhej strane sa pri vedení procesu komunitnej práce kladú na pracovníkov iné požiadavky než pri prípadovej sociálnej práci. Odlišnosťou je navyše porozumenie procesu komunitnej práce, práca so skupinami a so skupinovú dynamikou, facilitácia a moderovanie stretnutí a vyjednávaní, organizovanie, prepájanie ľudí a zdrojov, hľadanie informácií.

### Čo je cieľom komunitnej práce?

Cieľom komunitnej práce je vyššia kvalita života obyvateľov v znevýhodnenej lokalite, komunite. Prostriedkom na dosiahnutie cieľa je mobilizácia kapacít (vnútorných zdrojov) komunit a inkluzívne stratégie. Vykonáva sa cestou podpory rastu miestnych skupín k vyššej zodpovednosti za spoločné, verejné veci. Toto sa deje v procese riešenia problémov, ktoré zdefinuje miestna komunita, nie komunitní pracovníci.

Vyhodnotenie, či sme v komunitnej práci úspešní, sa vykonáva kvantitatívnym a kvalitatívnym spôsobom.

Kvantitatívne ukazovatele – počet verejných stretnutí, počet ľudí na stretnutiach, počet ľudí, ktorí boli ochotní verejne vystúpiť, počet ľudí, ktorí sa zapojili vlastnou prácou, počet dobrovoľníkov, koľko nových služieb vzniklo a iné.

Kvalitatívne ukazovatele – vznik alebo zmena miestnych tradícií, vyhodnotenie príbehov zo života miestnych ľudí, zmeny vo vzťahu s miestnou samosprávou v zmysle komunikácie bez bariér, stretávaní a diskusií, zmeny vo vnímaní vlastnej moci nad svojím životom u miestnych obyvateľov a iné.

### Kto sú tí, ktorí rozhodujú o riešeniach a prioritách v komunite?

Spravidla sú to obyvatelia lokalít, ktorých sa problém týka, ktorých život ovplyvňuje a všetci ostatní stakeholderi (tí, ktorých sa problém týka alebo zodpovedajú za riešenia z hľadiska pracovnej zodpovednosti alebo volenej funkcie, alebo problém ovplyvňuje ich život).

Ak začíname s komunitnou prácou v lokalite, ktorá bola dlhodobo vylúčená z rozhodovania, bude v prvých rokoch dôležité miestnych ľudí učiť, že je možné ovplyvňovať veci, ktoré sa ich týkajú. Umožňujeme im prístup k moci a podporujeme v procese emancipácie. Ak je proces zrozumiteľne a dôveryhodne vedený, výsledky sa postupne dostavujú, ale obvykle po malých krokoch. Je dôležité vedieť, že aj malé pokroky sú veľkým úspechom a netreba očakávať rýchle zmeny. Čím je komunita chudobnejšia a dlhšie vylúčená, čím menšie vnútorné zdroje má, tým pomalšie môžeme očakávať zmeny.

### Čo je úlohou a rolou komunitných pracovníkov v procese komunitnej práce?

Ak nie je úlohou komunitných pracovníkov rozhodovať o tom, ktoré problémy je potrebné riešiť prioritne v komunite ani riešiť problémy spolu so samosprávou, je potrebné definovať, čo je úlohou pracovníkov, aké sú ich roly a čo je ich zodpovednosťou?

Všeobecne je úlohou komunitných pracovníkov spájať ľudí, učiť ich formulovať potreby, ciele, podporovať ich v hľadaní zdrojov, facilitovať ich rozhodovanie o prioritách, mediovať riešenie konfliktov, moderovať verejné stretnutia, prepájať jednotlivé skupiny a učiť ich lobovať za svoje ciele, presadzovať svoje ciele legálnym nátlakom. Komunitní pracovníci sú často v rolách organizátora, facilitátora, učiteľa zručností, mediátora. Viac pracujú so skupinovú dynamikou než s poradenstvom. Ich zodpovednosťou nie je riešiť problém napríklad voľného času detí a mládeže, ale chýbajúcich komunikačných kanálov medzi obyvateľmi navzájom a medzi ich volenými zástupcami, aby obyvatelia v procese zabezpečenia voľného času mládeže získali zručnosti a skúsenosť, ako môžu ovplyvňovať veci, ktoré sa ich týkajú.

V jednotlivých fázach komunitnej práce sa úlohy komunitného pracovníka menia. (Pozrite metódu Proces komunitnej práce.)

### Základné modely komunitnej práce:

**komunitný rozvoj, komunitné plánovanie a komunitné organizovanie.**

Pre potreby pracovníkov komunitných centier bude potrebný najmä model komunitný rozvoj, pretože tento model budú môcť aplikovať v praxi.

Ostatné dva modely je dobre poznať a rozoznať ich v praxi, ak by ich aplikoval niektorý iný pracovník a pracovníci KC by mohli spolupracovať.

Metódy komunitnej práce sú spojené s použitými modelmi komunitnej práce.

Keith Popple (2000) opisuje viaceré modely komunitnej práce, ktoré iba okrajovo spomíname, aby sme dali informáciu o ich existencii: komunitnú starostlivosť, komunitné organizovanie, komunitný rozvoj, komunitné plánovanie, komunitné vzdelávanie, komunitnú akciu, feministickú komunitnú prácu, čiernu a antirasistickú komunitnú prácu.

### Príklad metódy používanej v modeloch komunitný rozvoj a komunitné plánovanie je:

- facilitácia verejného rozhodovania, verejnej diskusie,
- moderovanie verejnej diskusie rôznymi technikami: okrúhle stoly, predvolebné diskusie s kandidátmi, verejná diskusia pri rokovaní medzi aktérmi o poskytovaní sociálnych služieb.

Typickou metódou komunitného rozvoja pri potrebe mobilizovať obyvateľov je **mapovanie a analýza komunity** – môže sa robiť mnohými spôsobmi. Podstatné je, aby bolo vedené participatívne. Pozrite napr.: Ondrušek a kol.: Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie (2000) – príloha číslo 6, alebo Henderson a Thomas: Zručnosti komunitnej práce v susedstvách (2007).

### Príkladom metódy používanej v modeli komunitného organizovania je:

- organizovanie a vedenie protestu,
- komunitná akcia.

### Možné riziká komunitnej práce:

O rizikách komunitnej práce môžeme uvažovať z pozície obyvateľov, komunitných pracovníkov, miestnych úradníkov, volených zástupcov.

#### Obyvateľov môže ohrozovať:

Ak ako prvý problém začnú komunitným spôsobom riešiť dlhodobý chronický problém s vysokým potenciálom rozhádať sa a nedosiahnuť cieľ (napríklad dlhodobú úžeru).

Ak zistia, že ich komunitní pracovníci zneužili na ciele miestnej samosprávy.

Ak zistia že v rámci riešenia verejných problémov sa vyniesli na verejnosť ich osobné problémy, ktoré sú pre nich citlivé.

Ak sa dlho plánuje, ale k činu sa nepristúpi – v tomto prípade nejde o priame ohrozenie, ale o stratu záujmu zo strany obyvateľov

#### Komunitných pracovníkov môže ohrozovať:

Ak ich zamestnávateľ nerozumie procesom komunitnej práce a žiada od nich výsledky, ktoré nie sú zlučiteľné s povahou komunitnej práce (napríklad asistenciu pri likvidácii nezákonne postavených chatrčí v osade alebo za tri mesiace vyriešené záškoláctvo v osade).

Ak sa dostanú do centra konfliktu cieľov obyvateľov lokality a svojho zamestnávateľa (obyvatelia vidia problém záškoláctva detí v zrušenej autobusovej linke a v potrebe postarať sa o mladších súrodencov, kým sú rodičia mimo lokality, zamestnávateľ komunitného pracovníka trvá na potrestaní rodičov za záškoláctvo detí bez ohľadu na situáciu).

V oblasti konfliktu cieľov obyvateľov a cieľov zamestnávateľa komunitného pracovníka (miestnej samosprávy) má výhodu nezávislý komunitný pracovník z oblasti tretieho sektora.

Ak sa dostanú do hodnotového alebo ideového konfliktu s kolegami v rámci komunitnej práce.

Ak žijú v lokalite, kde pracujú. Vymedzenie hranice, kedy pracujem a kedy som súkromná osoba – vyššie ohrozenie vyhorením.

Miestnych úradníkov a volených zástupcov môže ohrozovať strach pred sebavedomými obyvateľmi, pred znížením ich moci, pred prezradením korupcie, pred prezradením ich nekompetentnosti, pred pomalými rozhodovacími procesmi, pred nedokončenými procesmi verejnej správy a vlastnou zodpovednosťou voči nadriadeným.

Zdroje:

- HENDERSON, P. – THOMAS, D. N.: *Zručnosti komunitnej práce v susedstvách*. Nitra: Centrum komunitného rozvoja, 2007, s. 292, ISBN 978-80-969638-4-3
- KELLER, J.: *Soumrak sociálního státu*. Praha: SLON, 2005 s.126 – 151 ISBN 80-86249-41-5
- KOŠKOVÁ, Š.; ANTALOVÁ, I.: *Průručka objevovatele stratených území. Manuál pre všetkých, ktorí sa venujú komunitnému rozvoju*. Bratislava: Nadácia Milana Šimečku, 2003, ISBN 80-89008-15-1
- ONDRUŠEK, D. et al.: Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie. Bratislava: Centrum prevencie a riešenia konfliktov, Partners for Democratic Change – Slovakia, 2000, s. 307, ISBN 80-968095-3-9
- POPPLER, K.: *Analysing Community Work. Its Theory and Practise*. Berkshire (England), Philadelphia (USA): Open University Press, 1995,1996, 1997, 1999, 2000, s.131, ISBN 0 335 19408 7
- ROTHMAN, J.: *Three Models of Community Organisation Practice*. In Cox, F. M. – Erlich J. L. – Rothman, J. – Tropman, J. E. (eds.): *Strategies of Community Organisation*, s. 22 – 38 Illinois: Peacock Publishers, 1976
- SCHURINGA, L.: *Komunitní práce a inkluze Romů*. Ostrava: Radovan Goj, 2007.
- TWELVETREES, A.: *Community Work. New York: British Association of Social Worker*, 3. ed., Hampshire, New York: PALGRAVE, 2002, s.210, ISBN 0-333-91270-5
- VITÁLOŠOVÁ, I.: *Komunitná práca a komunitný rozvoj*. Bratislava: Iris 2013, s. 75, ISBN 978-80-89238-94-1

