

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Jan Řezníček

*Komunitní práce na příkadu organizace Český
západ*

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Valouchová

2011

Prohlašuji, že jsem práci vypracoval samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedl v seznamu literatury.

.....

Podpis

Děkuji Mgr. Pavlíně Valouchové za podporu a trpělivé vedení při psaní této práce. Děkuji také Mgr. Janě Kosové, která byla prvním člověkem, který mě seznámil s metodou komunitní práce. Velký díky patří také občanskému sdružení Český západ, jeho zaměstnancům a obyvatelům komunity v Dobré vodě.

Obsah

úvod.....	1
1 Komunitní práce jako metoda sociální práce	3
1.1 Definice jednotlivých pojmů k tématu komunitní práce.....	3
1.1.1 Definice komunitní práce.....	3
1.1.2 Definice komunity.....	4
1.1.3 Definice pojmu komunitní pracovník	5
1.1.4 Definice komunitního výboru	6
1.2 Postupy komunitní práce.....	6
1.2.1 Zjišťování a analýza potřeb.....	7
1.2.2 Plánování.....	7
1.2.3 Implementace	8
1.2.4 Hodnocení	8
1.3 Trojfázový model komunitní práce.....	8
1.3.1 První fáze: Zapojení se.....	9
1.3.2 Druhá fáze: Rozšiřování organizace	9
1.3.3 Třetí fáze: Získávání nezávislosti	10
2 organizace Český západ	11
2.1 Historie Českého západu.....	12
2.2 Public relation Českého západu	14
2.2.1 Mediální obraz organizace Český západ.....	14
2.3 Orgány Českého západu.....	15

3	Komunitní práce v organizaci Český západ	17
3.1	Komunitní aktivity	17
3.1.1	Komunitní výbor	17
3.1.2	Domovní výbor	18
3.1.3	Osadní výbor	19
3.1.4	Svátek sousedů	20
3.2	Projekty s prvky komunitní práce	20
3.2.1	Sloni za dětmi	21
3.2.2	Návštěva v zoo	22
3.2.3	Brigáda za šatník	22
3.2.4	Společně v Dobré Vodě	23
3.3	Shrnutí	27
3.3.1	První fáze: Zapojení se	27
3.3.2	Druhá fáze: Rozšiřování organizace	28
	závěr	31
	Seznam příloh	33
	zdroje	34
	internetové zdroje	35
	přílohy	38
	příloha č. 1	38
	příloha č. 2	38
	příloha č. 3	38

ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá metodou komunitní práce. Nejprve popisuje práci v teoretické rovině a poté ji ukazuje přímo v praxi. Reflexe této metody sociální práce je ukázána na občanském sdružení Český západ, které se hlásí ke komunitní práci jako k metodě, kterou volí v přístupu k uživatelům služeb, které poskytují. Nastiňují, jakým způsobem uvádí Český západ metodu komunitní práce přímo do praxe a jak ji využívá k trvalé sociální změně.

Metoda komunitní práce je jedna ze tří základních metod sociální práce (práce s jednotlivcem, rodinou a komunitou). V poslední době je tato metoda v České republice sice na vzestupu, což dokazuje narůstající počet organizací, které se k této metodě hlásí¹, domnívám se však, že je tato metoda stále nedoceněna nebo špatně používána, což nepřináší úspěch, ale zklamání.

S metodou komunitní práce jsem se poprvé setkal právě v občanském sdružení Český západ, kde jsem strávil čtyřtýdenní praxi v druhém ročníku svého studia. Příklad dobré praxe, kterou jsem v této organizaci zažil, mě natolik oslovil, že jsem se rozhodl prohloubit si znalosti této metody. Proto jsem se komunitní práci věnoval již ve své absolventské práci a zkoumám její postupy i v této práci.

Cílem této práce je představit přehledovou studii občanského sdružení Český západ, které pracuje metodou komunitní práce. Cílem je v rámci přehledové studie ukázat tuto metodu vymezenou v teoretickém rámci, který je posléze ukázán v praktické rovině práce organizace, což může být pro sociálního pracovníka velkým přínosem. Vedlejším cílem práce je představit příklad dobré praxe organizace, která zaznamenala několik velkých úspěchů.

Povaha práce je teoretického rázu. Je členěna do tří kapitol, které jsou dále děleny do dalších podkapitol. První kapitola vychází z mé absolventské práce a zabývá se metodou komunitní práce. Nejprve definuje odbornou terminologii, která je důležitá pro vysvětlení metody komunitní práce, a poté popisuje průběh a fáze samotné metody. Druhá kapitola představuje občanské sdružení Český západ. V úvodu kapitoly

¹ Například o. s. Ester, o.p.s. Cheiron T, o. s. Prev-Centrum atd.

představují organizaci, její poslání, cílovou skupinu, sociální služby, které poskytuje, i vizi organizace. V další části se zabývám strukturou, historií, public relation i úspěchy organizace. Třetí, stěžejní kapitola je zaměřena na komunitní aktivity, které jsou realizovány ve sdružení, a dále se zabývá jednotlivými projekty, které nesly prvky komunitní práce.

V průběhu tvorby této práce jsem postupoval metodou analýzy odborné literatury a analýzy dostupných informací o Českém západu. Pro hlubší pochopení organizace a metody komunitní práce jsem tuto organizaci dvakrát navštívil a studoval interní materiály sdružení, které mi byly zpřístupněny. Také jsem pozoroval činnost organizace a vedl rozhovory jak se zaměstnanci sdružení, tak s obyvateli vesnice. Pro obohacení práce a zdůraznění postupů Českého západu jsem na těchto návštěvách nahrál tři rozhovory s komunitní pracovnící a předsedkyní správní rady organizace Janou Kosovou, která v Českém západu prosadila metodu komunitní práce. V rozhovorech jsem se zaměřil na pojetí komunitní práce Českého západu i na konkrétní komunitní aktivity a projekty, které organizace realizovala. Část těchto rozhovorů cituji ve své práci a snažím se tak dokreslit postupy organizace a jejich pohled na metodu sociální práce a veškeré její aspekty. Mimo tyto rozhovory vycházím i z výročních zpráv organizace a jejich internetových stránek, na kterých organizace podrobně popisuje svou strukturu, historii a poskytuje další důležité informace o Českém západu. V práci se odráží i mé osobní zkušenosti z praxe, kterou jsem v organizaci absolvoval.

1 KOMUNITNÍ PRÁCE JAKO METODA SOCIÁLNÍ PRÁCE

V této kapitole rozebírám jednu z metod, která pracuje s jednou ze tří základních cílových skupin sociální práce. Popisuji zde metodu komunitní práce. „Komunitní práce je v našich podmínkách poměrně novou formou sociální práce, ve světě má přibližně stoletou tradici.“ (Matoušek, 2003a, s. 253) Nejprve vysvětlím pojmy, které budu v této kapitole používat, a poté popíši postupy a trojfázový model, kterým komunitní rozvoj pracuje.

1.1 Definice jednotlivých pojmů k tématu komunitní práce

Tato část kapitoly vysvětluje pojmy, které se budou vyskytovat i v dalších částech této práce. Sjednocením terminologie se snažím předejít možným nedorozuměním nebo nesrovnalostem, které by mohly vzniknout jiným nebo špatným pochopením základních termínů.

1.1.1 Definice komunitní práce

V odborných publikacích se můžeme setkat s různým pojmenováním komunitní práce. Odborná literatura nazývá tento přístup jako uschopňující přístup (Schuringa, 2007), komunitní práce (Schuringa, 2007), komunitní rozvoj (Schuringa, 2007) a sociální rozvoj (Navrátil, 2001). Pojem sociální rozvoj se objevuje i v publikaci Komunitní práce a inkluze Romů (Schuringa, 2007). Jednotliví autoři používají tyto různé názvy pro stejnou metodu sociální práce (Navrátil, 2001). V kontextu této práce budu používat pouze jedno označení pro tuto metodu sociální práce, a to název komunitní práce.

Slovník sociální práce (Matoušek, 2003b) chápe metodu komunitní práce jako proces, díky kterému můžeme lidem pomoci, aby společnou aktivitou účinně řešili problémy celé komunity, a zkusili tak zkvalitnit životní podmínky, ve kterých se

nacházejí. Tento proces potřebuje profesionálního pracovníka, který bude v průběhu tohoto snažení v komunitě přítomen a bude jí v jejím snažení nápomocen.

V průběhu komunitní práce musí být stále přítomny dva základní principy této metody. Prvním je vnímání potřeb celé komunity a zaměření aktivit (které reagují na společné potřeby) na celou komunitu, ne pouze na jednotlivce nebo rodiny. Druhým principem jsou kolektivní (komunitní) akce, které jsou ukazatelem kolektivního úsilí celé komunity (Zatloukal, 2008).

Elementárním očekáváním komunitní práce je následující tvrzení: „Jestliže komunita sama identifikuje své vlastní problémy a implementuje svá vlastní řešení, bude mnohem více ochotná udržet to, čeho dosáhla.“ (Schuringa, 2007, s. 26)

1.1.2 Definice komunity

Definice tohoto termínu není jednoznačná (Gojová, 2006). Proto nejdříve představím pojem z různých úhlů pohledu a nakonec z prezentovaných definic vyberu takovou, která s ohledem na zvolené téma nejlépe vystihuje podstatu této metody.

Navrátil nachází v pojmu komunita dva významy. První význam je teritoriální a druhý zájmový. Teritoriální komunita označuje osoby žijící na společném území. Hranice komunity nejsou závislé na velikosti území. Může se jednat o sídliště, obec, kraj apod. Zájmovou komunitou Navrátil myslí osoby, které jsou spojeny společnými zájmy nebo společným znakem. Jedná se například o osoby stejného etnika, stejného geografického původu, stejného handicapu (Navrátil, 2001).

Ve Slovníku sociální práce Matoušek (2003b) popisuje více druhů komunity, které se dělí podle toho, jak mají nastaveny hranice a co obyvatelé komunity spojuje. Ve slovníku také píše, že komunita je: „Společenství lidí žijících, či kooperujících v jedné instituci nebo jedné lokalitě.“ (Matoušek, 2003b, s. 92)

Jiná definice oproti tomu říká, že existence nemusí být vázaná na místo. Komunity se mohou vytvářet na základě společných zájmů, světového názoru nebo profese, např. komunita sociálních pracovníků (Maříková, Petrusek, Vodáková, 1996).

Ve sborníku „Romové“ v osidlech sociálního vyloučení je komunita popsána jako seskupení lidí, mezi kterými jsou navázány sociální vztahy a probíhají mezi nimi vzájemné interakce. Díky nim lze komunitu považovat za subjekt procesu, a ne jen za objekt, který je závislý na intervenci (Moravec, 2006).

Jiní autoři podotýkají, že pro komunitu je velmi důležitý pocit sounáležitosti a vzájemná solidarita mezi členy komunity. Dokonce je tento pocit sounáležitosti nazýván smyslem pro komunitu a je považován za určující znak komunity (Gojová, 2006).

Pro tuto práci budu používat definici, která bude složena z definic autorů, které jsem uvedl. Znamená to, že pojem komunita pro tuto práci znamená, že má své hranice (Navrátil, 2001), existují v ní sociální vztahy a interakce, díky kterým je komunita subjektem procesu změny (Moravec, 2006), a také v komunitě přetrvává pocit sounáležitosti a vědomí příslušnosti k tomuto uskupení (Gojová, 2006).

1.1.3 Definice pojmu komunitní pracovník

K uskutečňování komunitní práce potřebuje komunita odborníka, který jí pomůže budovat proces změny, pomůže jí sledovat změny, kterých dosáhla, bude ji podporovat ve vzdělávání a zavádění nových myšlenek (dostupné na <http://www.future.org/applied-research/process-change/4-key-principles>). „Komunitní pracovník je profesionální sociální pracovník, který se soustředí na kolektivní problémy a samosprávu.“ (Schuringa, 2007, s. 33)

Tento člověk musí znát členy komunity, v níž se pohybuje, musí být obeznámen se vztahy, které v komunitě panují, a také s vlivy, které na místní uskupení působí. Měl by také vědět o institucích, které působí v okolí komunity. Tyto znalosti pak využívá k řešení problémů a práci v komunitě (Navrátil, 2001).

Jana Kosová, pracovnice organizace Český západ, říká, že komunitní pracovník motivuje, facilite, má pochopení pro to, že osoby, s nimiž jedná, mají zdroje, které mohou neustále rozvíjet. Důležité pro osobnost komunitního pracovníka je to, že má i sám zkušenost, že své vlastní zdroje může dále rozvíjet. Kosová mluví o tom, že komunitní pracovník by měl mít od komunity velké očekávání (právě proto, že věří

v její zdroje), ale zároveň by měl počítat s tím, že k úspěchu dojde přes spoustu neúspěchů (příloha 3).

Mimo výše uvedené úkoly má komunitní pracovní ještě jeden zásadní úkol. Svou prací musí podporovat aktivity, které iniciuje komunita a které vznikají během jeho práce v komunitě (Navrátil, 2001).

1.1.4 Definice komunitního výboru

Název pro tuto „instituci“ můžeme v literatuře najít mnoho. Někteří ji nazývají akčním týmem (Matoušek, 2003b) nebo iniciační skupinou (Schuringa, 2007), v organizaci Český západ mluví o komunitním výboru. Z odborné literatury jsem zjistil, že autoři sice používají toto rozdílné názvosloví, ale významy těchto dvou termínů jsou stejné. Pro účel této práce se přikloním k názvosloví organizace Český západ a budu používat termín komunitní výbor.

Komunitní výbor je nutné zformovat ještě před vstupem do fáze plánování (viz oddíl 1.2.2). Je to z toho důvodu, že výbor komunity plánuje a realizuje již první kroky komunitní práce. Mimo to musí být výbor dynamický, flexibilní a neustále otevřený novým spolupracovníkům (Zatloukal, 2008).

Členové komunitního výboru by měli být zvoleni demokraticky mezi členy komunity. Takový způsob volby totiž zajistí, že členy tohoto týmu budou lidé, které komunita vnímá jako své přirozené autority (Schuringa, 2007).

1.2 Postupy komunitní práce

V průběhu analýzy literatury jsem objevil odlišné chápání postupů komunitní práce. Na první pohled se zdálo, že se jedná o různé pojetí této metody sociální práce, ale posléze jsem zjistil, že se níže popsané postupy vzájemně doplňují.

Pojetí komunitní práce podle Schuringy (2007) se nazývá Trojfázový model. Zabývá se procesem, kterým prochází celá komunita od započetí sociální změny až do ukončení procesu způsobem komunitní práce, a má tři hlavní fáze. Oproti tomu pojetí komunitní práce Matouška (2003a) a Navrátila (2001) se zabývá jednotlivými projekty,

které v sobě nesou postupy komunitní práce, a mají fáze čtyři. Po bližším seznámení s oběma přístupy se ukazuje, že se obě pojetí navzájem doplňují. Model podle Schuringy zachycuje celý proces, který trvá několik let, ale Navrátil i Matoušek se zabývají jednotlivým projekty, které mohou trvat např. týden až dva roky. Nejprve popíše pohled Navrátila a Matouška a poté v dalších podkapitolách popíše přístup Schuringy.

1.2.1 Zjišťování a analýza potřeb²

Matoušek k této fázi píše:

„Každá komunitní práce by měla začít od solidně provedeného zjišťování potřeb v místní komunitě. Tím se snižuje riziko, že aktivisté, kteří se snaží o změnu v místní komunitě, se budou zabývat problémem, který vidí především oni sami bez ohledu na to, jak problémy vnímají ostatní příslušníci komunity (místní obyvatelé, představitelé místní samosprávy, neformální vůdci komunity).“ (Matoušek, 2003a, s. 262)

Cest, jak zjistit informace a najít problémy, které komunita jako problémy vnímá a které chce řešit, existuje celá řada. Organizace nebo komunitní pracovník mohou využít např. sociologické a psychologické techniky nebo expertní rozhovory (Navrátil, 2001). Mohou být využity také SWOT analýza nebo ankety (Matoušek, 2003a, s. 262, 263). Například Český západ na počátku svého působení zjišťoval informace pomocí dotazníků a rozhovorů s lidmi v komunitě.

1.2.2 Plánování

Komunitní výbor v průběhu plánování své činnosti formuluje cíle, kterých se pokusí dosáhnout celá komunita. Tyto definované cíle poté slouží jako základ k vytvoření projektů, ve kterých je ujasněno, jak se rozdělí kompetence k dosažení vytyčených cílů (Matoušek, 2003a).

V projektech se plánuje způsob zapojení komunity, dalších institucí a také finanční pokrytí projektu (Matoušek, 2003a). Základem pro plánování je kvalitně

² Tyto fáze jsou popisovány i u Navrátila, ale jsou rozděleny do dvou fází. Domnívám se, že se tyto Navrátilovy fáze překrývají, a proto v tomto případě používám Matouškovu terminologii.

provedená první část (zjišťování a analýza potřeb), která má zjistit problémy lokality. Na konci této fáze probíhá vydefinování cílů projektu (Navrátil, 2001).

1.2.3 Implementace

Tuto etapu bychom mohli nazvat obdobím přímé činnosti. Komunitní pracovník stimuluje spolupráci všech subjektů, které jsou zapojeny do probíhajícího projektu (Navrátil, 2001). V průběhu implementace projektu nebo projektů probíhá pravidelné hodnocení činnosti a kontrola naplňování stanoveného plánu (Matoušek, 2003a).

Mimo to se začíná klást větší důraz na komunikaci s veřejností, která zahrnuje např. okolní obyvatele, úřady, média atd. (Matoušek, 2003a). Dobré vztahy s veřejností mají vliv na úspěch akce. Kladné vztahy mohou hrát důležitou roli v rozhodnutí donorů podpořit projekt, který je právě realizován, a mohou přimět samosprávu k participaci na projektu (Matoušek, 2003a).

1.2.4 Hodnocení

Přínosy hodnocení jsou dva. Jeden je pro organizaci, která projekt hodnotí, a druhý je pro samotnou komunitu. Organizace z hodnocení zjišťuje, nakolik projekt naplnil vytyčené cíle a do jaké míry byl efektivní. Tyto informace může organizace získat stejnými prostředky, kterými v první fázi získává informace (Navrátil, 2001).

Druhý přínos je pro samotnou cílovou skupinu, která se účastnila projektu. Komunita při hodnocení dostává zpětnou vazbu, která vyjadřuje důvěru v její tvůrčí potenciál a v její možnost úspěchu. Tím rozvíjí motivaci do zapojení se a do následujících akcí (McCannon, Berwick, Massoud, 2007).

1.3 Trojfázový model komunitní práce

V této podkapitole popisují postup komunitní práce od počátku činnosti až do chvíle, kdy může být ukončena a komunita je schopna fungovat sama. Tento postup je rozdělen do tří částí, které rozvádím v následujících oddílech.

1.3.1 První fáze: Zapojení se

V průběhu této etapy komunitní pracovník nebo organizace musí navázat vztah s komunitou, ustanovit komunitní výbor, iniciovat schůzky celé komunity, rozpoznat priority, zjistit potřeby komunity a realizovat první malý projekt. Mimo tyto úkoly komunitní pracovník hledá přirozené autority komunity, díky kterým bude lépe komunikovat s komunitou. V průběhu této fáze se výbor učí získávat informace od členů komunity, plánovat činnost a stimulovat obyvatele komunity k činnosti (Schuringa, 2007).

V začátcích komunitní práce potřebuje cílová skupina profesionála, který najde a vybuduje elity v jejím středu, naučí ji novým řešením problémových situací. Mimo to komunitě pomůže monitorovat změnu, která se v ní bude dít (Taylor-Ide, Taylor, 2002).

Komunitní pracovník by měl v komunitě najít takové přirozené autority, které přesvědčí ke spolupráci a u nichž docílí toho, aby ho zásobovaly nápady přímo z komunity. Profesionální pracovník by měl vyjadřovat respekt k problémům cílové skupiny a za pomoci autorit z komunity přizpůsobovat svoje nápady potřebám komunity a přijímat podněty z okolí, které mu přinesou lídři z komunity (McCannon a kol., 2007).

V závěru první fáze existuje fungující výbor komunity, který má důvěru místní komunity a je jí respektován. Umí také správně označit potřeby komunity, naplánovat cíle a postupy k jejich dosažení, které poté představí a dostatečně vysvětlí komunitě (Schuringa, 2007).

Před ukončením první fáze by měla cílová skupina ukončit jeden až tři menší projekty, které reagují na problémy obyvatel komunity. Měly by to být projekty, které si zvolila sama komunita nebo které navrhl komunitní pracovník na základě zjišťování potřeb a motivace obyvatel komunity (Schuringa, 2007).

1.3.2 Druhá fáze: Rozšiřování organizace

V této etapě jsou některé z aktivit, které nově vznikají, tzv. samosprávné (organizované jen členy komunity) a probíhá hledání dalších lídrů v komunitě. Vybírají

se i tzv. malí lídři, kteří nemusí být členy výboru komunity, ale mohou se starat o samosprávné aktivity (Schuringa, 2007).

Život v komunitě se začíná zaměřovat také na kontakt s okolím a snaží se okolním institucím a úřadům prezentovat svou činnost. To vede k situaci, kdy se na zlepšení situace v komunitě nepodílí pouze její členové, ale změna probíhá i díky místním úřadům a organizacím. Jako jeden z důsledků těchto změn se mění i činnost komunitního výboru (Schuringa, 2007).

Obsah projektů by měl mít malý obsah, který může zvládnout i nezkušený či méně vzdělaný člověk. Aktivita musí využívat potenciálu a kvalit komunity. Další podmínkou pro realizování projektů je zlepšování vztahů mezi cílovou skupinou a okolní společností. Důležitým prvkem nových projektů je velký vklad místní komunity (Schuringa, 2007).

V této fázi je také reálná hrozba úplného ukončení procesu komunitní práce nebo návratu do první etapy trojfázového modelu. Důvody pro to mohou být např. malé zapojení členů komunity do společných projektů, nedůvěra ve výbor komunity atd. Může nastat i situace, kdy komunitní práce bude muset být zcela ukončena (Schuringa, 2007).

1.3.3 Třetí fáze: Získávání nezávislosti

Toto období popisuje kniha Komunitní práce a inkluze Romů následovně: „V této fázi by se měla ustálit dobrá organizační struktura.“ (Schuringa, 2007, s. 46) Komunitní práce již naučila členy komunity svobodně vyjadřovat své myšlenky a přebírat iniciativu k různým druhům úkolů a aktivit. Dalším cílem této fáze je naučit komunitní výbor nezávisle lobovat u místních úřadů a institucí (Schuringa, 2007).

Výbor komunity dostává zcela nový rozměr. Přebírá roli komunitního pracovníka. Znamená to, že přebírá veškeré činnosti, které měl komunitní pracovník na starosti (Schuringa, 2007).

2 ORGANIZACE ČESKÝ ZÁPAD

Tato kapitola popisuje občanské sdružení Český západ. Popíše v ní historii sdružení a částečně i personální obsazení organizace. V neposlední řadě se budu zabývat i mediálním obrazem organizace a tím, jakým způsobem se prezentuje navenek.

Český západ sídlí v malé vesnici Dobrá Voda v Karlovarském kraji, která je vzdálena 9 km od města Toužim, kterého je správní součástí. V obci sídlí asi 90 obyvatel, z nichž je zhruba 80 sociálně vyloučenými osobami. Sídlo sdružení je situováno v těsné blízkosti panelového domu, ve kterém bydlí sociálně vyloučení obyvatelé Dobré Vody (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/media/uzitecne-informace>). Organizace pracuje i mimo Dobrou Vodu, a to v dalších vyloučených lokalitách, které jsou v okolí, kde působí terénní pracovníci sdružení (Zpráva o činnosti, 2009).

Sdružení poskytuje dvě sociální služby podle Zákona o sociálních službách 108/2006 sb. Konkrétně se jedná o sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a terénní programy (Zpráva o činnosti, 2009).

Organizace od roku 2003 pracuje metodou komunitní práce, kterou začala pracovat při projektu Sloni za dětmi (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>). Metoda komunitní práce se vyznačuje společnou prací obyvatel komunity na zkvalitnění životních podmínek komunity (Matoušek, 2003b).

Post výkonné ředitelky v těchto dnech zastává Soňa Vašíčková a předsedkyní správní rady je Jana Kosová. V Českém západu pracuje i několik členů komunity, s kterou organizace pracuje. Celkový počet zaměstnanců se pohybuje okolo dvanácti pracovníků (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/o-lidech>).

Český západ má poslání organizace vydefinováno takto:

„Posláním činnosti občanského sdružení Český západ je budovat na území Toužimska občanskou společnost. Občanská společnost je podle členů sdružení taková, ve které zejména nedochází k sociálnímu vyloučení, projevům xenofobie a rasové

nesnášenlivosti a kterou charakterizuje zájem občanů na řešení věcí veřejných.“ (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/poslani>)

Jedním z mezníků organizace byl příchod Jany Kosové do občanského sdružení v roce 2003, kterou pro tento účel vyslala organizace Na počátku (dostupné na <http://www.napocatku.cz/aktualityNaPocatku.do>). Příchod Jany Kosové znamenal pro organizaci příklon k metodě komunitní práce, kterou Jana Kosová začala realizovat po bližším seznámení se s lidmi z komunity (příloha 1).

Cílovou skupinou sdružení je romská komunita, která žije v Dobré Vodě a obývá jeden panelový dům. Z celkového počtu zhruba 90 obyvatel Dobré Vody obyvatelé panelového domu tvoří zhruba 80 lidí (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/cilova-skupina>).

2.1 Historie Českého západu

S nadsázkou se dá říci, že základní kámen sdružení položil katolický řád trapistů, který v roce 2000 začal stavět svůj klášter v blízkosti Dobré Vody (dostupné na <http://www.novydvr.cz/cz/history.html>). Při stavbě kláštera byli zaměstnáni i muži z dobrovodské komunity, kteří svou pomocí pomohli postavit klášter a zúrodnit polnosti, které ke klášteru patří. Ve chvíli, kdy již trapisté nemohli lidem z Dobré Vody práci zajišťovat, iniciovali vznik organizace, která by mohla profesionálním způsobem pracovat s lidmi z vesnice. Nadále ale spolupracují s Českým západem (Výroční zpráva, 2002).

Občanské sdružení bylo zaregistrováno Ministerstvem vnitra 17. 12. 2001. Nicméně aktivně působit začalo začátkem roku 2002 (Výroční zpráva, 2002).

Jak jsem psal výše, v roce 2003 přišla do organizace Jana Kosová, které v organizaci začala prosazovat prvky komunitní práce. Postupně dosáhla rozvoje této metody v organizaci a rozvojem této metody v přístupu k uživatelům služeb, které organizace nabízí, získala organizace mnohé úspěchy (příloha 1).

V roce 2005 se podařilo Českému západu koupit panelový dům, ve kterém bydlí obyvatelé komunity v Dobré Vodě. Dům byl v té době v havarijním stavu. Panelový

dům byl organizaci nabídnut městem Toužim ve chvíli, kdy se město rozhodlo dům prodat. Postupně se organizaci díky spolupráci a ochotě místních obyvatel podařilo panelový dům opravit a navrátit mu funkčnost (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/historie-sdruzeni>).

V červenci roku 2005 vznikl tzv. domovní výbor, jehož úkolem je, aby obyvatelé domu rozhodovali o místě, kde žijí. Členové domovního výboru jsou demokraticky voleni obyvateli domu a postupně získávají kompetence ke společné správě panelového domu, který si mají v budoucnu odkoupit a sami se o něj starat (Zpráva o činnosti, 2005).

V roce 2007 vznikl ve vesnici osadní výbor, ve kterém jsou zastoupeni jak obyvatelé panelového domu, tak i další obyvatelé Dobré Vody. Osadní výbor se zabývá otázkami, které se týkají celé vesnice. Osadní výbor také zastupuje vesnici na jednáních obecního zastupitelstva v Toužimi (Zpráva o činnosti, 2007).

„Od 1. prosince 2008 je Český západ členem Evropské sítě proti diskriminaci (ENAR - European Network Against Racism). ENAR je evropská síť nevládních organizací bojující proti rasismu, xenofobii a antisemitismu.“ (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/historie-sdruzeni>) Kromě toho se organizaci podařilo získat i značku Ethnic Friendly zaměstnavatel (Zpráva o činnosti, 2008). Značku Ethnic Friendly zaměstnavatel uděluje IQ Roma servis těm zaměstnavatelům, kteří dodržují zásady rovného zacházení a zajišťují nediskriminační přístupy a vztahy (dostupné na <http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?navezclanku=znacka-ethnic-friendly-zamestnavatel&cislocclanku=2007080005>).

V polovině září roku 2009 Český západ slavnostně otevřel tzv. „charity shop“, který pojmenoval Buři. Slovo buři je romského původu a znamená práce, zboží nebo výrobek. Myšlenkou tohoto projektu, který je v Plzeňském kraji ojedinělý, je získaný výtěžek z prodeje použit k financování chodu organizace. Obchod mohl být otevřen díky podpoře Nadace ČEZ a Výboru dobré vůle Olgy Havlové. Obchůdek existuje dodnes (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/tiskova-zprava-58>).

Rok 2009 byl pro organizaci velmi významný. V tomto roce kromě otevření „charity shopu“ získala organizace cenu Gypsy spirit (dostupné na

http://www.gypsypirit.eu/Cz/o_projektu.html), také poděkování Výboru dobré vůle Olgy Havlové (dostupné na <http://www.vdv.cz/uvod/>) a Jana Kosová, která byla v té době výkonnou ředitelkou Českého západu, získala ocenění Osobnost Karlovarského kraje 2009 (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/uspechy-sdruzeni>).

2.2 Public relation Českého západu

Hlavním cílem PR je utvářet dobré vztahy v organizaci i s okolními institucemi. K tomu lze použít několik způsobů a taktik (např. osobní komunikace – prezentace, přednášky, ... nebo neosobní komunikaci – média, banery, ...) (Svoboda, 2009).

Jedním z velkých úspěchů sdružení v této oblasti bylo zlepšení komunikace mezi Dobrovodskými a místní samosprávou. Vztahy mezi zastupiteli města a obyvateli Dobré Vody byly velmi špatné, ale za několik let, kdy se práce organizace i komunity zaměřila mimo jiné i na vztahy „s městem“, se je podařilo zlepšit. Dokonce se podařilo ve spolupráci Českého západu a starosty města Toužim navázat spolupráci s Agenturou pro sociální začlenění (příloha 2).

Dalším velkým úspěchem je zlepšení vztahů mezi obyvateli komunity a dalšími obyvateli vesnice. Tyto vztahy byly mnoho let na bodu mrazu. Jana Kosová popisuje vztahy mezi lidmi z vesnice v roce 2003, kdy začala pracovat v organizaci, jako velmi problematické. Nebylo nouze o krádeže, slovní přestřelky,... Dnes se vztahy mezi všemi obyvateli Dobré Vody zlepšily natolik, že pořádají společné akce (svátek sousedů, společné brigády, které zvelebují vybraná místa ve vesnici) (příloha 2).

Stav vesnice popisuje Jana Kosová takto: „Já jsem viděla fotky z roku 2002 a to byla opravdu hrůza. Všude špína, všude vypálené vraky a nikdo nechtěl přes Dobrou Vodu vůbec jezdit. Lidi se báli, měli vykradené baráčky.“ (příloha 2)

2.2.1 Mediální obraz organizace Český západ

Mediální obraz je důležitý pro každou organizaci. Český západ dbá na svůj mediální obraz a snaží se prosazovat do médií v co největší míře. Kromě této obecné zásady každé neziskové organizace by Český západ měl dbát na medializaci svých

aktivit i kvůli komunitní práci, kterou realizuje. V druhé fázi práce s komunitou se klade velký důraz na komunikaci komunity s veřejností. Do toho patří i dobrý mediální obraz komunitní práce a jejích výsledků (Schuringa, 2007).

První zmínku o vydávání tiskových zpráv do médií jsem našel ve zprávě o činnosti za rok 2005 (Výroční zpráva, 2005). V roce 2005 byl v organizaci realizován Globální grant, jehož cílem bylo posílit kapacitu Českého západu. Jedním z hlavních bodů rozvoje organizace bylo navazovat, posilovat a upevňovat vnější vztahy. Na základu tohoto prizmatu organizace přijala pracovníci public relation, která zajišťuje dobrý mediální obraz organizace (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/globalni-grant>).

Mezi mediální úspěchy zcela jistě patří spolupráce s Českou televizí, která vygradovala natočením dokumentu o Českém západu. Dokument byl odvysílán 21. prosince 2010 na ČT2 a měl 26 minut.³ Kromě toho tiskové zprávy organizace pravidelně vychází v lokálních denících (např. Toužimské noviny) a krátké reportáže o organizaci bývají i v Událostech v regionech a jiných televizních pořadech.⁴ Články o projektech organizace byly otištěny i v časopisu Respekt nebo Mladé frondě DNES (Kosová, 2010).

2.3 Orgány Českého západu

Orgány činné v občanském sdružení jsou popsány ve stanovách organizace. Ve stanovách Českého západu jsou zakotveny tři hlavní orgány organizace (valná hromada, správní rada a výkonný ředitel/ka).

Valná hromada Českého západu je nejvyšším orgánem sdružení a tvoří ji všichni řádní členové sdružení. Mezi kompetence valné hromady patří například změna

³ <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/21056226673-cesky-zapad/#souvisejici> – odkaz dne 9. 4. 2011 nebyl funkční.

⁴ Např. <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/210411000100924/obsah/127257-cesky-zapad-uspesny/>

<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1185258379-cesty-viry/207562215500014/>

<http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1131721572-babylon/410236100152020/>

stanov, schválení strategického plánu na určité období a volba zástupce do komory členů ve správní radě (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/stanovy>).

Správní rada má poradenskou, řídicí a kontrolní funkci k výkonnému řediteli sdružení a své působení poté prezentuje valné hromadě. Správní rada se skládá ze tří komor – komory mnichů, ve které je jeden člen, komory zaměstnanců, která má také jednoho člena, a komory členů sdružení, ve které jsou nejméně tři členové. Ve správní radě také zasedá výkonný ředitel, který ale nemá hlasovací právo (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/stanovy>).

V kompetencích tohoto orgánu je například monitoring realizace strategického a operačního plánu a svolávání valné hromady. Správní rada také rozhoduje o přijetí nových členů občanského sdružení a schvaluje účetní závěrky, plány rozpočtů a zprávy o činnosti (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/stanovy>).

Výkonného ředitele/ředitelku jmenuje a odvolává správní rada, výkonný ředitel/ředitelka je statutárním zástupcem sdružení. Mimo to se stává také exekutivním orgánem sdružení a je odpovědný správní radě za plnění strategického a operačního plánu (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/stanovy>).

3 KOMUNITNÍ PRÁCE V ORGANIZACI ČESKÝ ZÁPAD

Cílem komunitní práce, a tím pádem i Českého západu, je dosáhnout pokud možno trvalé sociální změny. Trvalé změny se snaží organizace dosáhnout motivací členů komunity k společné činnosti na potřebách komunity, které si uživatelé sami identifikují (příloha 2).

V této kapitole budu prezentovat metody práce Českého západu, které komunitní práci podporují a snaží se ji implementovat do své práce a do jednání s komunitou. Popíši, jaké zásady komunitní práce již organizace zavedla a jaké projekty založené na těchto postupech realizovala.

3.1 Komunitní aktivity

Aktivity, které jsou organizovány pro celou komunitu, jsou realizovány již od první fáze komunitní práce. Schází se na nich pokud možno celá komunita nebo například komunitní výbor plánuje činnost pro celou komunitu, kterou poté přestaví obyvatelům komunity na schůzce komunity (Schuringa, 2007).

3.1.1 Komunitní výbor

Synonymem k tomuto pojmu jsou slova jako akční tým (Matoušek, 2003b) nebo iniciační skupina (Schuringa, 2007). Zformování komunitního výboru je jeden z předpokladů úspěšného pokračování komunitní práce (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>).

Komunitní výbor obyvatel Dobré Vody vznikl hlavně proto, aby zjišťoval potřeby lidí v komunitě, monitoroval nápady, přání i názory obyvatel komunity. Po zjištění těchto údajů je úkolem výboru, aby naplánoval činnost komunity a vysvětlil jejím členům strategii, kterou se komunita bude ubírat dále. Při představování plánu na změnu je úkolem výboru motivovat a oslovit i další motivované obyvatele komunity (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>).

Vznik komunitního výboru je jeden z kroků, které probíhají v první fázi trojfázového modelu komunitní práce. Díky vzniku výboru komunita lépe formuluje své názory, vyjadřuje své myšlenky a nápady (Schuringa, 2007).

3.1.2 Domovní výbor

Domovní výbor vznikl v Dobré Vodě v roce 2005 při příležitosti koupi panelového domu Českým západem, který stanovil podmínku, že panelový dům od města odkoupí, ale místní lidé ho do roku a půl musí odkoupit od organizace (příloha 2). Hlavním úkolem domovního výboru je efektivně řešit situace týkající se bytové otázky obyvatel domu. Práce výboru probíhá na pravidelných schůzkách⁵. Setkání nejprve probíhala pod vedením komunitní pracovnice, která se starala o vzdělávání členů domovního výboru. Členové si osvojovali zejména kompetence, které jsou potřeba ke správě panelového domu (Zpráva o činnosti, 2007).

Jana Kosová vzpomíná na první schůzky domovního výboru jako na velmi náročná setkávání. Popisuje, jak bylo problematické komunikovat s členy, kteří se snažili prosadit pouze svůj názor a nedávali si prostor pro vyjádření svých názorů. Proto se společně s domovním výborem nejprve musela naučit komunikovat a absolvovat s nimi komunikační kurzy a zvolit pravidla komunikace (příloha 3).

Domovní výbor má šest členů, kteří byli zvoleni v tajných volbách (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>). Lidé měli několik návrhů, jak volby uspořádat. Společně vybrali návrh, který rozhodl, že z každého domovního vchodu⁶ budou zvoleni tři lidé, kteří se stanou členy domovního výboru. Kromě zvolení členů domovního výboru komunita oficiálně zvolila přirozené autority ze svého středu (příloha 2).

„Takto ta komunita vytáhla TK, to je teď naše velká hvězda. Dokonce vyšel, že měl největší počet hlasů, to znamená totálně největší přirozená autorita. A my jsme o ní nevěděli. Protože v té době to byl ještě lump a různě kradl a tak. To mu bylo asi

⁵ Schůzky Domovního výboru jsou realizovány pravidelně jednou měsíčně.

⁶ Panelový dům má dva vchody.

dvaadvacet. Takže lidem bylo jasné, že toto je nějaký významný člověk v komunitě, no a je vidět, že významný, ale nejenom významný, ale schopný.“ (příloha 2)

Odhalování přirozených autorit je pro komunitní práci nezbytné. Pro úspěšný proces sociální změny je velmi důležité, aby s těmito autoritami komunitní pracovník navázal dobrý vztah a získal jejich podporu (Schuringa, 2007).

Po vzniku domovního výboru a nalezení přirozených autorit v komunitě dostal domovní výbor první úkol. Prvním úkolem bylo vytvořit domovní řád. Tento úkol výbor zpracoval na základu písemných anket a diskuzí se všemi obyvateli domu (Výroční zpráva, 2005). Jana Kosová popisuje, že na začátku fungování domovního výboru bylo potřeba, aby se lidé z výboru začali také vzdělávat. Proto se účastnila setkání výboru, zjišťovala vzdělávací potřeby lidí z výboru, mluvila s nimi o jejich představách Dobré Vody nyní a za deset let (příloha 2).

Vznikem domovního výboru komunita po třech letech ukončila první fázi trojfázového modelu podle Schuringy (2007). Díky tomuto komunita samovolně přešla do druhé fáze Rozšíření organizace.

3.1.3 Osadní výbor

Myšlenka vzniku osadního výboru existovala již od roku 2006 (Zpráva o činnosti, 2006). Výbor vznikl díky návrhu a podpoře obyvatel Dobré Vody. Výbor byl založen hlasováním zastupitelstva města Toužim, kde byl dne 21. června 2007 jednohlasně přijat a zároveň byl zvolen i předseda výboru (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>). Smyslem osadního výboru je shromažďovat plány obyvatel vycházející z jejich potřeb, prezentovat tyto plány na zasedání zastupitelstva města a prosazovat je na zasedání zastupitelstva (Zpráva o činnosti, 2007).

Osadní výbor již prosadil a realizoval několik akcí, které vedly ke zlepšení situace v Dobré Vodě. Jedná se například o výstavbu přístřešku pro cestující na místní autobusové zastávce nebo opravu veřejného osvětlení před panelovým domem (Zpráva o činnosti, 2007). V budoucnu se osadní výbor chce zasadit o zlepšení dopravní

obsluhy vesnice, výstavbu hřiště nebo kultivaci veřejných prostranství obce (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>).

Osadní výbor je dobrým příkladem samosprávné aktivity, která má vznikat ve fázi Rozšiřování organizace. Samosprávné aktivity pomáhají zapojit více lidí do sociální změny, která se děje díky procesu komunitní práce, a tito lidé na sebe přebírají odpovědnost za menší projekty, které v komunitě probíhají (Schuringa, 2007).

3.1.4 Svátek sousedů

Oslava svátku sousedů poprvé proběhla v roce 1990 v Paříži. Myšlenkou této akce je bojovat proti izolaci lidí (dostupné na <http://www.european-neighbours-day.com/history>). V dnešních dnech se do oslavy svátku sousedů zapojilo na třicet zemí (dostupné na <http://www.european-neighbours-day.com/>). V České republice se svátek slavil poprvé 30. května 2006 (dostupné na <http://www.svateksousedu.cz/>).

Svátek sousedů v Dobré Vodě poprvé proběhl v roce 2007. Smyslem akce bylo setkání všech obyvatel Dobré Vody. Na oslavě se promítaly staré fotografie vesnice, proběhl soutěžní kvíz zaměřený na znalosti obyvatel o jejich vesnici a okolí. Oslava byla završena společným opékáním špekáčků (Zpráva o činnosti, 2007). Svátek sousedů se stal v Dobré Vodě tradiční akcí, což dokazují Zprávy o činnosti z let 2007, 2008 a 2009.

Oslava svátku sousedů dokazuje zaměření části aktivit i na vnější vztahy, což dokresluje druhou fázi modelu. Rozšíření aktivit vně komunitu s sebou přináší více možností k úspěšnému zakončení aktivit, které v komunitě právě vznikají nebo již vznikly (Schuringa, 2007).

3.2 Projekty s prvky komunitní práce

Český západ ve svých Zprávách o činnosti, na webových stránkách i při rozhovorech jasně deklaruje, že ve své činnosti používá metodu komunitní práce, proto se v této části zaměřím na projekty, které používaly metodu komunitní práce. V průběhu

analýzy organizace jsem se dozvěděl o čtyřech projektech, ve kterých sdružení použilo metodu komunitní práce.

3.2.1 Sloni za dětmi

Projekt Sloni za dětmi byl realizován v roce 2003. Stal se prvním projektem, který využil metody komunitní práce při práci s komunitou. Myšlenkou projektu bylo postavit malé dětské hřiště pro děti z panelového domu (Výroční zpráva, 2003). Podnět vytvořit prostor pro děti se několikrát objevil v anketě, kterou mezi lidmi z komunity zrealizoval a vyhodnotil Český západ. Poté začala fáze plánování. Pracovníci společně s lidmi přemýšleli o tom, jaká jsou rizika projektu a jak jim předejít nebo jak je minimalizovat. Zaobírali se ale i zdroji, které komunita měla, a také tím, jak by bylo možné projekt uskutečnit. Na konci plánování lidé z komunity ze všech nápadů vybrali ten nejdosažitelnější a naplánovali, jak projekt zrealizovat (Sloni za dětmi, 2003).

Projekt se dostal do fáze implementace. Český západ zjistil, že nedaleko se nachází bývalý zábavní park, kde jsou staří houpací sloni. Proto se domluvil s majitelem pozemku (řád trapistů), zda může slony vykopat ze země a odnést. O vykopání se postaral praktikant společně s dětmi. Dále se sloni museli převézt v autech k panelovému domu. Odvoz slonů zajistili otcové od rodin. Společně zorganizovali převoz slonů před panelový dům, kde je zabetonovali. Maminky pak musely hlídat děti, aby se nehoupaly na slonech, dokud nezatuhne beton. Poslední částí implementace projektu bylo natření slonů různými barvami a znovu pohlídání dětí, dokud barva nezaschla (příloha 2).

Místo hodnocení projektu proběhla oslava na počest toho, že lidé měli společné nápady i chuť něco společně udělat. Na oslavu lidé dostali upečený perník s marmeládou ve tvaru slona (Výroční zpráva, 2003).

Projekt splnil všechny náležitosti prvního projektu, který otevírá cestu komunitní práci. Byl krátký, zapojil členy komunity do projektu a vycházel z potřeb obyvatel komunity, které vyšly najevo při zjišťování potřeb (Schuringa, 2007).

3.2.2 Návštěva v zoo

Navštívit zoologickou zahradu byl nápad dvou žen z komunity, které již v plzeňské zoologické zahradě byly. Hlavními organizátorkami se staly právě ty dvě ženy, které přinesly tento nápad (Berkyová, Dunčková, 2004).

Při plánování výletu Český západ navrhl, že dětem i jejich rodičům proplatí jízdné do zoo. Cestu navrhl proplatit z prostředků, které získal od České katolické charity z Tříkrálové sbírky (Berkyová, Dučeková, 2004). Tuto pomoc nabídl všem, kteří se zúčastní úklidu obce. Organizátorky výletu předem prošly vesnicí a s pracovníci organizace označily místa, která se měla uklidit, a zajistily brigádu (Výroční zpráva, 2004).

Podle dohody proběhla i druhá část projektu – výlet do zoo. Původním záměrem akce bylo navštívit zoologickou zahradu a hlavně její nově otevřený dinopark. Návštěva dinoparku ale neproběhla z důvodu drahého vstupného. Rodiče s dětmi si ale přesto návštěvu zoologické zahrady užili (Berkyová, Dunčková, 2004).

Na tomto projektu je vidět, jak v první fázi komunitní pracovník doprovází motivované členy k úspěchu projektu. Přestože organizátorkami akce byly členky komunity, komunitní pracovník s nimi připravil brigády a Český západ umožnil výlet do zoo.

Takto má ve fázi Zapojování se pracovat komunitní pracovník – má doprovázet, motivovat a být nápomocen s realizací projektů, které mají být malé a jednoduché (Matoušek, 2003a).

3.2.3 Brigáda za šatník

Již třetí komunitní akcí, kterou Český západ uskutečnil, se stala brigáda za šatník. Akce byla spojena s každoročním odvozem odpadu, který pořádá obec Toužim. Na jarní odvoz odpadu upozornila členy komunity Jana Kosová dopisem s informacemi a nabídkou zorganizovat brigádu na úklid veřejných prostor, který bude odměněn možností vybrat si obnošené darované oblečení (Dunčková, 2004).

Organizátorkami akce se staly ženy z komunity, které před otevřením šatníku vybraly společně s pracovníci Českého západu místa úklidu. Brigáda se odehrála o víkendu, kdy se dobrovolně zapojili někteří členové komunity, kteří svou prací zcela naplnili kapacitu kontejnerů přitavených k odvozu (Výroční zpráva, 2004).

Vybírání darovaného obnošeného oblečení probíhalo také organizovaně. Nejprve byly pozvány matky dětí do šesti let. Druhý den byl šatník otevřen pro ostatní členy komunity, i když do šatníku dorazily hlavně ženy (Dunčková, 2004).

Tento projekt naplnil dva důležité aspekty projektu, který by měl být realizován v první fázi trojfázového modelu. Nejprve ukázal místní samosprávě, že lidé z komunity mají snahu něco změnit, to znamená, že lidé o sobě dali vědět. Druhým aspektem byl dopad na komunitu. Členové komunity zažili společnou práci, jejíž výsledek byl okamžitě viditelný, a byli za ni odměněni (Schuringa, 2007).

3.2.4 Společně v Dobré Vodě

Jednalo se o dvouletý projekt, jehož první část probíhala od listopadu 2008 do konce listopadu 2009. Druhá část projektu proběhla v roce 2010. Cílem projektu bylo zvelebit tři místa ve vesnici (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode>).

Z pohledu nizozemského modelu komunitní práce byl projekt Společně v Dobré Vodě samosprávnou aktivitou, která vyšla z nápadu obyvatel komunity. Díky realizaci tohoto projektu mohla komunita najít a označit tzv. malé lídry, kteří budou mít na starost určitý úkol, díky kterému získají nové kompetence a v budoucnu se budou moci stát tzv. velkými lídry (Schuringa, 2007).

Myšlenka zvelebit několik míst v obci se v hlavě obyvatel Dobré Vody zrodila 30. září 2007 na komunitní schůzce obyvatel panelového domu. Proto organizace napsala projekt o podporu Nadace VIA, který ovšem nebyl v roce 2007 nadací vybrán. Český západ podal projekt i o rok později a bylo mu vyhověno. To pro organizaci znamenalo zformovat realizační tým projektu, jehož členové se poté účastnili tří seminářů Nadace VIA, na kterých se učili zapojovat místní obyvatele do procesu

projektu. V průběhu celého projektu realizační tým spolupracoval s dvěma konzultantkami Nadace VIA (Kosová, 2010).

Při plánování projektu byly využity nápady z roku 2007, kdy Dobrovolští vybrali tři místa, která chtějí zvelebit. Dalším důležitým krokem bylo vytvoření realizačního týmu projektu Společně v Dobré Vodě. Realizační tým se poté pravidelně setkával, rozdával si úkoly a plánoval veškerou činnost (financování projektu, PR, přípravu brigád a stavby, ...). V realizačním týmu byli zástupci sdružení, obyvatel panelového domu i starousedlíků. Dalším krokem bylo rozdělit si kompetence v realizačním týmu, tzn. rozdělit pole působnosti jednotlivých členů týmu (Kosová, 2010).

„Rozdělení úkolů v týmu bylo zásadní. Všichni jsme získali navzájem přehled o tom, kdo by se do jaké práce pustil a s kým blížeji spolupracoval.“ „Rozdělením kompetencí vznikly podtýmy, které mohly spolupracovat i samostatně.“ (Kosová, 2010, s. 8)

Realizační tým přebral odpovědnost za fázi plánování. Matoušek (2003a, s. 263) k plánování píše:

„Při plánování jde především o to, aby realizátoři procesu (klíčové osoby, projektový či manažerský tým, řídicí skupina ad.) dokázali v této fázi formulovat cíl procesu, prostředky vedoucí ke změně, odhadnout časovou, finanční a personální náročnost celého procesu a zajistili další nezbytné předpoklady pro úspěšnost celého procesu ...“

Jak realizační tým zajistil tyto nutné kroky, popisují níže.

Na začátku přípravy projektu musel realizační tým informovat veřejnost, obyvatele obce, potenciální partnery i majitele pozemků, na kterých se mělo pracovat. To znamenalo připravit prezentaci o projektu, vytvořit propagační leták, podepsat smlouvy o spolupráci s majiteli pozemků, vytvořit logo a jednotný vizuální styl projektu. Velkou část přípravy zabralo také hledání finančních zdrojů na pokrytí nákladů, oslovování potenciálních sponzorů nebo pomocníků (Kosová, 2010).

Výsledkem této přípravy byla navázaná spolupráce s majiteli pozemků (řád trapistů, město Toužim a dva soukromí majitelé), kteří byli pravidelně informováni

o vývoji projektu. Realizační tým také oslovil několik firem s nabídkou spolupráce. Díky tomu vznikla kooperace s firmami, které pracovaly zadarmo nebo poskytovaly materiál se slevou. Dalším úspěchem oslovování bylo navázání partnerství s dvěma středními školami, které vytvořily logo a jednotný vizuální styl projektu a pomohly s prací s dětmi v rámci projektu (Kosová, 2010).

V průběhu plánování bylo potřeba naplánovat i stránku financování projektu. Prvním donorem akce se stala Nadace České spořitelny, která skrze Nadaci VIA poskytla finanční příspěvek (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode>). Dalším subjektem, který poskytl finanční podporu, bylo město Toužim a Rada vlády prostřednictvím MPSV ČR v rámci programu odstraňování důsledků sociálního vyloučení. Jiným zdrojem financí byla výzva „Kupte si jeden metr čtvereční dlažby v Dobré Vodě u Toužimi a запиšte své jméno do dějin obce“ (Kosová, 2010).

Velmi podstatnou částí plánování projektu byla veřejná plánování, kterých se účastnili obyvatelé obce a další návštěvníci. Veřejná setkání proběhla dvě a na každém z nich se organizačně podílel realizační tým projektu společně s konzultantkou z Nadace VIA (Kosová, 2010).

Ještě před prvním plánováním byli pozváni všichni obyvatelé vesnice a byla rozeslána tisková zpráva. První společné plánování proběhlo 14. března 2009 a zúčastnilo se ho 87 lidí. Po úvodním uvítání lidé obhlédli vybraná místa a při této příležitosti již dávali návrhy na to, co změnit, co se lidem zdá nebezpečné, co je dobré a co ne. Poté se sešli znovu dohromady a své představy přepsali v rámci brainstormingu na papír. Z návrhů, které zazněly, lidé společně vybírali ty, které považovali za nejlepší a reálné. Po výběru návrhů vystoupily děti, které všem zúčastněným představily patrony vybraných míst, které samy stvořily. Na konci setkání organizátoři poděkovali všem zúčastněným a nastínili další kroky, které v rámci projektu budou provedeny, a také předali lidem pozvánku na druhé plánovací setkání společně s malým dárkem (Kosová, 2010).

Druhé veřejné plánování proběhlo 21. dubna, zúčastnilo se ho 37 obyvatel Dobré Vody a navštívil ho i jeden ze zastupitelů města Toužim. Po úvodním přivítání proběhla prezentace návrhu úpravy veřejných míst, kterou představila projektantka. K návrhu

poté proběhla diskuze, na jejímž základě vznikl seznam úprav na projektu (Kosová, 2010).

Takto byla ukončena fáze plánování a projekt se přesunul do fáze implementace. V této fázi probíhá praktické plnění úkolu (Matoušek, 2003a).

Implementace probíhala v rámci šesti brigád, na kterých místní obyvatelé a další lidé pracovali jako dobrovolníci. Brigády probíhaly vždy od devíti do čtyř hodin a bylo na nich zajištěno občerstvení (svačina, oběd a závěrečné opékání buřtů) (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode>).

Před každou brigádou proběhla schůzka realizačního týmu, na které se přidělili členové realizačního týmu k jednotlivým úkolům (šéfové a šéf šéfů). Realizační tým se také před každou brigádou sešel dřív, aby připravil vše potřebné, jako bylo občerstvení, cedule o probíhající brigádě pro projíždějící auta, pracovní nářadí,... (Kosová, 2010).

Průběh brigád začínal úvodním slovem vedoucího celé brigády, který přivítal všechny dobrovolníky (kterých bylo mezi padesáti a devadesáti), poděkoval sponzorům projektu a připomněl lidem projekt Společně v Dobré Vodě. Poté představil jednotlivé šéfy, kteří lidem vysvětlili, za jaký druh práce bude mít jejich pracovní skupina odpovědnost a kolik lidí do své skupiny potřebují. Důležité také bylo upozornit na možnost zranění a na to, co v takovém případě dělat a kdo je zdravotníkem brigády. Po tomto úvodu vedoucí akce vyzval dobrovolníky k prezentaci, přebrání pracovních pomůcek, rozdělení do pracovních skupin a odchod se šéfem na pracoviště (Kosová, 2010).

Na konci každé brigády (pokud bylo dobré počasí) bylo pro dobrovolníky zajištěno opékání buřtů (příloha 3). Společný závěr brigády vždy zajišťoval Český západ, a to právě tím, že zajistil vše potřebné pro společné opékání (Kosová, 2010).

Oslava ukončení projektu proběhla slavnostním otevřením tří míst, která lidé z vesnice zvelebovali. Slavnostní otevření proběhlo 21. října 2009 v Dobré Vodě (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode>). V jeho průběhu lidé společně prošli místa, kde byl projekt realizován, zhlédli prezentace animovaných filmů o patronech z Dobré Vody, proběhl kulturní program a bylo

nachystané občerstvení (dostupné na http://www.cesky-zapad.cz/files/download/Dobra_Voda_Slavnostni_otevreni_pozvanka.pdf).

Otevření tří zveleбенých míst se účastnili obyvatelé Dobré Vody, zástupci sponzorů, Nadace VIA a místní politici. V rámci slavnostního zakončení prvního ročníku projektu bylo zveřejněno, že během brigád obyvatelé Dobré Vody a další dobrovolníci odpracovali 2 479 hodin, na veřejných plánováních lidé strávili 498 hodin a realizační tým pracoval o 160 hodin navíc (Kosová, 2010).

Slavnostní otevření míst, na kterých se v průběhu projektu pracovalo, bylo poslední z fází, které popisuje Navrátil (2001). Jednalo se o fázi hodnocení, v rámci které proběhlo zhodnocení projektu, který proběhl.

V roce 2010 pokračoval projekt Společně v Dobré Vodě druhým ročníkem. V rámci tohoto ročníku pracovali Dobroděšníci na stejných třech místech, která zvelebují i předešlý rok. Proběhlo pět veřejných brigád, které byly organizovány stejným způsobem jako v roce 2009. Na konci září proběhlo slavnostní otevření míst, kterého se účastnili všichni zainteresovaní lidé (dostupné na <http://cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode-2010>).

V průběhu veřejných plánování se obyvatelé vesnice domluvili, že i po skončení projektu budou brigády probíhat dál. Na veřejných brigádách se budou udržovat opravená místa a bude se nadále pracovat na věcech, které se nestihly v časovém horizontu projektu zrealizovat (Kosová, 2010).

3.3 Shrnutí

V této části zasazují praktické kroky, které udělala organizace, do teoretického rámce, který je tvořen odbornou literaturou. Zpětně tak vysvětlují praktické kroky, kterými byly naplněny principy, které vysvětluje Navrátil, Matoušek nebo Schuringa.

3.3.1 První fáze: Zapojení se

Organizace vstoupila do metody komunitní práce, a tím pádem i první fáze Zapojení se postupným seznamováním komunitní pracovnice s obyvateli komunity

a získáváním jejich důvěry. Jana Kosová vzpomíná, že se s lidmi z panelového domu začala seznamovat na setkávání s ženami. Důležité v tom vidí tvrzení, že ženy v komunitě byly aktivnější, a proto je mohla lépe motivovat. Dalším krokem, který jí pomohl k seznámení se s komunitou, byl kontakt s dětmi, které ji poté přivedly k rodičům (příloha 2). Navázání vztahu a získání důvěry popisuje i Schuringa (2007), když píše o tom, že komunitní pracovník musí v první řadě znát obyvatele komunity a získat jejich důvěru.

Schuringa (2007) také stanoví, že v první fázi má proběhnout jeden až tři malé projekty, díky kterým lidé získávají sebedůvěru i zájem o další činnost. První projekt, který organizace společně s komunitou realizovaly, byl projekt Sloni za dětmi, jehož námět vyplynul z ankety, kterou sdružení uskutečnilo. To odpovídá první fázi projektu podle Matouška (2003a) Zjišťování a analýza potřeb.

Nadace Partnerství, která se také zabývá komunitní prací a vydala i několik publikací na toto téma, důležitost zmapování a analýzy potřeb komentuje v jedné své publikaci takto: „Odlišný přístup k plánování spočívá v tom, že odborníci nejdříve zmapují názory a podněty místních obyvatel. Zjišťují při tom nejen problémy, které je tíží, ale především zvažují jejich náměty na změnu veřejných prostranství.“ (Madden, 2003, s. 23)

Všechny tři projekty, které byly realizovány ve fázi Zapojení se, použily Matouškův (2003a) i Navrátilův (2001) proces realizace komunitních projektů. Všechny projekty začínaly zjišťováním potřeb obyvatel komunity, plánováním projektu, implementací i závěrečným hodnocením.

Komunita završila první fázi trojfázového modelu v roce 2005, a to první komunitní schůzkou a volbou komunitního výboru. Komunitním výborem se v Českém západu stal domovní výbor. Tímto komunita úspěšně uzavřela první fázi a postoupila do druhé fáze Rozšiřování organizace (Schuringa, 2007).

3.3.2 Druhá fáze: Rozšiřování organizace

Postupný přechod komunity do této fáze ulehčují úspěšně a viditelně zvládnuté první komunitní projekty, díky kterým obyvatelé komunity získávají sebedůvěru. V této

fázi dochází ke zmožení aktivit a některé z nových aktivit jsou tak zvané samosprávné, což znamená, že je organizují samotní členové komunity (Schuringa, 2007).

V roce 2005, kdy komunita přecházela do druhé fáze trojfázového modelu, byl v organizaci realizován Globální grant, díky kterému organizace získala nové zaměstnance a nové cíle sdružení (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/globalni-grant>). Na základu tohoto projektu byla přijata PR pracovnice a díky tomu začala, v přeneseném slova smyslu, komunita komunikovat i se svým okolím, což je také znak fáze Rozšiřování organizace (Schuringa, 2007). Madden (2003) doporučuje, že nejlepší je nejdříve zapojit instituce, které jsou nějakým způsobem spojeny s místem, ve kterém se změna odehrává. To může být například škola, která stojí nedaleko, mohou to být i obyvatelé okolních domů.

Ve fázi Zapojení se může komunita pracovat i na projektech, jejichž výsledek není hned znatelný. Může se zaměřit například na kvalitu bydlení, místo, ve kterém komunita žije, ... (Schuringa, 2007). Český západ v druhé fázi spustil projekt Společně v Dobré Vodě, který trval dva roky (dostupné na <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode>). V rámci tohoto projektu znovu proběhly fáze zjišťování a analýza potřeb, plánování, implementace a hodnocení (Matoušek, 2003a). Evidentními rysy komunitní práce, které se projevíly v tomto projektu, byly např. zapojení většího počtu lidí z komunity, spolupráce s okolními institucemi (i dalšími obyvateli Dobré Vody), samoorganizované skupiny, které pracovaly na úkolech jim svěřených, ... (Schuringa, 2007).

Z mých stáží v Českém západu usuzuji, že komunita se již blíží ke konci fáze Rozšiřování organizace, ale stále nesplnila všechny podmínky, které jsou potřebné k přechodu do závěrečné fáze trojfázového modelu. Domnívám se tedy, že komunita se nachází v druhé části modelu, který představila Schuringa (2007) ve své publikaci Komunitní práce a inkluze Romů.

Mezi podmínky ukončení fáze Rozšiřování organizace patří ustálený komunitní výbor, který má důvěru obyvatel komunity, což znamená, že členové výboru jsou schopni stát se facilitátory mezi členy komunity. Důležité také je, aby v komunitě existovalo několik samosprávných skupin, které jsou schopné si samy plánovat a realizovat své cíle (Schuringa, 2007).

ZÁVĚR

Tato práce se zaměřuje na dvě hlavní témata. Nejprve představuje jednu ze základních metod sociální práce (práce s komunitou), kterou vysvětluje, a ukazuje její postupy a fáze. Druhým základním bodem práce je popis implementace této metody v konkrétní organizaci. Pro tento příklad jsem vybral a popsal jednu z nestátních neziskových organizací, která se ke komunitní práci hlásí.

První kapitola je zaměřena na komunitní práci. Nejprve vysvětluje odbornou terminologii k tomuto tématu. Hlavní důraz v této kapitole kladu na vysvětlení samotné metody. Ujasňuji rozdíl mezi Navrátilovým a Matouškovým pojetím této metody a pojetím tohoto přístupu v tzv. nizozemském modelu, který představila Leida Schuringa. Popisuji jednotlivé fáze projektů, které používají metodu komunitní práce podle Matouška a Navrátila, a poté se zabývám trojfázovým modelem podle Schuringy, kterým prochází komunita v procesu trvalé sociální změny.

Následující kapitola představuje občanské sdružení Český západ. Vykresluji prostředí, ve kterém organizace působí, její poslání, vizi, cílovou skupinu i jaké sociální služby poskytuje. Zabývám se také organizační strukturou, public relation Českého západu a historií organizace, kde zmiňuji například to, že vznik této organizace inicioval katolický řád trapistů, který do Čech přišel z Francie, nebo bodem, kdy organizace začala používat metodu komunitní práce. V této části práce zmiňuji i úspěchy organizace, které jsou například odměněny cenou Gypsy spirit nebo poděkováním Výboru dobré vůle Olgy Havlové.

Poslední část bakalářské práce je pro tuto práci stěžejní. Ukazuji v ní, jak konkrétním způsobem občanské sdružení implementuje postupy komunitní práce do své činnosti. Nejprve se v této kapitole zabývám komunitními aktivitami, které probíhají ve vesnici Dobrá Voda, kde působí Český západ. Komunitní aktivity jsou motorem celého procesu komunitní práce. Popisuji například zformování domovního výboru, který tvoří obyvatelé panelového domu, ve kterém žijí sociálně vyloučení obyvatelé Dobré Vody. Věnuji se také vytvoření osadního výboru, který je složen ze zástupců všech obyvatel vesnice a jeho úkolem je zastupovat zájmy Dobrovodských na setkání zastupitelstva města, pod které vesnice spadá. V druhé podkapitole představuji projekty, které

organizoval Český západ ve spolupráci s obyvateli komunity a ve kterých zužitkoval metody komunitní práce. Nejvíce jsem se věnoval projektu Společně v Dobré Vodě, který trval dva roky a byl realizován ve spolupráci s Nadací VIA. Cílem projektu bylo zvelebení tří míst ve vesnici. Obyvatelé si sami zvolili místa, na která se zaměří, a společnou dobrovolnou prací se o to také přičinili. Celý tento projekt byl založen na principech komunitní práce, což mimo jiné znamenalo, že velká část zodpovědnosti byla přenesena právě na obyvatele vesnice. Na konci třetí kapitoly shrnuji postupy organizace z pohledu teoretického vymezení a zasazuji praktické kroky organizace do teoretického rámce odborné literatury.

Cílem bakalářské práce bylo představit přehledovou studii občanského sdružení Český západ, které pracuje metodou komunitní práce. Cílem bylo ukázat metodu nejprve v teoretickém rámci vymezeném odbornou literaturou a poté popsat, jak tento teoretický rámec uvedla do praxe organizace Český západ. Vedlejším cílem práce bylo představit příklad dobré praxe ve sdružení, která pracuje již zmíněnou metodou.

Domnívám se tedy, že se mi podařilo teoreticky vymezit tento přístup a zároveň i ukázat, jak lze tuto teorii převést do praxe a slavit s ní úspěchy. Cíl práce byl naplněn díky kompletnímu představení organizace⁷ a její činnosti⁸, která je doplněna vysvětlením metody komunitní práce. Příklad dobré praxe je ukázán na úspěších organizace, mezi které můžeme zahrnout ocenění, kterých se sdružení dostalo, a také popsáním projektů s prvky komunitní práce, které měly na obyvatele komunity pozitivní vliv. Doufám také, že jsem takto pomohl zpřístupnit tuto metodu dalším lidem, a to hlavně komunitě sociálních pracovníků.

⁷ Viz druhá kapitola.

⁸ Viz třetí kapitola.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – rozhovor 1

Příloha č. 2 – rozhovor 2

Příloha č. 3 – rozhovor 3

ZDROJE

- [B.a.] (2005). *Výroční zpráva 2004*. [B.m.]: Český západ.
- [B.a.] (2006). *Výroční zpráva 2005*. [B.m.]: Český západ.
- [B.a.] (2008). *Zpráva o činnosti 2007*. [B.m.]: Český západ.
- [B.a.] (2009). *Zpráva o činnosti 2008*. [B.m.]: Český západ.
- [B.a.] (2010). *Zpráva o činnosti 2009*. [B.m.]: Český západ.
- [B.a.]. (2003). *Výroční zpráva 2002*. [B.m.]: Český západ.
- [B.a.]. (2004). *Výroční zpráva 2003*. [B.m.]: Český západ.
- Gojová, A. (2006). *Teorie a modely komunitní práce*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Kosová, J. (2010). *Společně v Dobré Vodě*. [B.m.]: Český západ.
- Madden, K. (2003). *Utváření místa*. Brno: Nadace Partnerství.
- Maříková, H., Petrušek, M., Vodáková, A. (1996). *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.
- Matoušek, O. (2003a). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál
- Matoušek, O. (2003b). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
- Moravec, Š. (2006). Nástin problému sociálního vyloučení romských populací. In Hirtl, T.; Jakoubek, M. „Romové“ v osidlech sociálního vyloučení (str. 11 – 69). Plzeň: Aleš Čeněk,
- Navrátil, P. (2001). *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman.
- Navrátil, P. a kol. (2003). *Romové v české společnosti*. Praha: Portál.
- Schuringa, L. (2007). *Komunitní práce a inkluze Romů*. Ostrava: Radovan Goj.
- Svoboda, V. (2009). *Public relations moderně a účinně*. Praha: Grada.

Taylor-Ide, D., Taylor, C. (2002). *Just and lasting change*. London: Johns Hopkins University Press.

Zatloukal, L. (2008). *Plánování rozvoje sociálních služeb metodou komunitního plánování*. Olomouc: Univerzita Palackého.

internetové zdroje

[B.a.] (2003): Sloni za dětmi [online]. Dostupné 20. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/files/download/cesky-zapad-reflexe-slioni.pdf>

Berkyová, K., Dunčková, A. (2004): Návštěva v ZOO [online]. Dostupné 20. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/files/download/cesky-zapad-reflexe-zoo.pdf>

Český západ. (nedatováno): cílová skupina [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/cilova-skupina>

Český západ. (nedatováno): Český západ otevírá v Plzni dobročinný obchod [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z <http://www.cesky-zapad.cz/tiskova-zprava-58>

Český západ. (nedatováno): Globální grant [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/uspechy-sdruzeni>

Český západ. (nedatováno): historie sdružení [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z <http://www.cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/historie-sdruzeni>

Český západ. (nedatováno): komunitní aktivity [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/cinnost/komunitni-aktivity>

Český západ. (nedatováno): o lidech [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/o-lidech>

Český západ. (nedatováno): poslání [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://www.cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/poslani>

Český západ. (nedatováno): pozvánka na slavnostní otevření [online]. Dostupné 25. 4. 2011 z http://www.cesky-zapad.cz/files/download/Dobra_Voda_Slavnostni_otevreni_pozvanka.pdf

Český západ. (nedatováno): Společně v Dobré Vodě 2009 [online]. Dostupné 22. 4. 2011 z <http://www.cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode>

Český západ. (nedatováno): Společně v Dobré Vodě 2010 [online]. Dostupné 25. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/cinnost/projekty/spolecne-v-dobre-vode-2010>

Český západ. (nedatováno): stanovy [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/stanovy>

Český západ. (nedatováno): úspěchy sdružení [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/o-sdruzeni/uspechy-sdruzeni>

Český západ. (nedatováno): užitečné informace [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z <http://www.cesky-zapad.cz/media/uzitecne-informace>

Dunčková, A. (2004): Brigáda v Dobré vodě a šatník [online]. Dostupné 20. 4. 2011 z <http://cesky-zapad.cz/files/download/cesky-zapad-reflexe-satnik.pdf>

Ethnic friendly zaměstnavatel. (nedatováno): značka ethnic friendly zaměstnavatel [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?navezclanku=znacka-ethnic-friendly-zamestnavatel&cislocclanku=2007080005>

European Neighbours' Day. (nedatováno): edito [online]. Dostupné 19. 4. 2011 z <http://www.european-neighbours-day.com/>

European Neighbours' Day. (nedatováno): history [online]. Dostupné 19. 4. 2011 z <http://www.european-neighbours-day.com/history>

Future generation. (nedatováno): The four principles of SEED-SCALE [online]. Dostupné 28. 2. 2011 z <http://www.future.org/applied-research/process-change/4-key-principles>

Gypsy spirit. (nedatováno): základní informace [online]. Dostupné 12. 4. 2011 z http://www.gypsyspirit.eu/Cz/o_projektu.html

Klášter Nový dvůr. (nedatováno): historie zakládání kláštera [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://www.novydvur.cz/cz/history.html>

McCannon, C. J., Berwick, D. M., Massoud, M. R. (2011): The science of large-scale chase in global health [online]. Dostupné 28. 2. 2011 z <http://jama.ama-assn.org/content/298/16/1937.full.pdf>

Na počátku. (nedatováno): O nás [online]. Dostupné 13. 4. 2011 z <http://www.napocatku.cz/oNasNaPocatku.do>

Svátek sousedů. (nedatováno): svátek sousedů [online]. Dostupné 19. 4. 2011 z <http://www.svateksousedu.cz/>

Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové. (nedatováno): úvod [online]. Dostupné 14. 4. 2011 z <http://www.vdv.cz/uvod/>

PŘÍLOHY

příloha č. 1

Přílohou je audio nahrávka, která byla natočena v rámci mé stáže v organizaci Český západ. Respondentkou byla Mgr. Jana Kosová, v té době komunitní pracovnice organizace a předsedkyně správní rady. Rozhovor byl natočený 25. 2. 2010 a délka nahrávky je 50 minut a 27 sekund.

Rozhovor je velmi neformální. Domnívám se, že neformální styl nahrávky vzniknul díky již dříve navázanému vztahu mezi mnou, Janou Kosovou a Českým západem, který vznikl díky výkonu mé praxe v tomto sdružení. Neformálnost je také zapříčiněná prostředím, ve kterém rozhovor probíhal – nahrávka byla nahrána u Jany Kosové doma, kde jsem v průběhu mé praxe i dalších návštěv bydlel.

Tématem rozhovoru bylo občanské sdružení Český západ. Nejprve Kosová prezentovala historii organizace, historii komunitní práce v Dobré vodě, vysvětlením jednotlivých pojmů komunitní práce podle Českého západu i projekty prvky komunitní práce (projekt Sloni za dětmi).

příloha č. 2

Druhou přílohou této práce je audio nahrávka. Rozhovor byl nahrán s Mgr. Janou Kosovou a přímo navazuje na přílohu č. 1. Záznam jsem pořídil 25. 2. 2010 a délka rozhovoru je 21 minut a 54 sekund.

Rozhovor je pokračováním již zmíněné přílohy č. 1 a také je veden v neformálním stylu. V průběhu rozhovoru jsme se zabývali projektem Společně v Dobré vodě a dalšími komunitními aktivitami

příloha č. 3

Poslední přílohou je třetí audio nahrávka, která byla pořízená 25. 2. 2010. Rozhovor byl veden s Mgr. Janou Kosovou. Délka rozhovoru je 47 minut a 48 sekund.

Tématem rozhovoru, který byl veden v neformální rovině, byla vize Českého západu a poté obecné povídání o metodě komunitní práce. Ke konci rozhovoru padlo téma financování organizace, vztahy organizace a obyvatel komunity s okolím (starousedlíci ve vesnici, s úřady).