

## ETF UK, Křesťanská krizová a pastorační práce - diakonika

### REFLEKTOVANÁ MEZIOBOROVÁ PRAXE

Sylabus předmětu předkládají Bohumila Baštecká, Ladislav Beneš, Hana Janečková

**VÝSLEDKEM STUDIJNÍHO PROGRAMU DIAKONIKA je člověk**

- *čestný, důvěryhodný, charakterově i odborně způsobilý,*
- *s vnímavostí pro to, co je svaté,*
- *se schopností kritické reflexe, sebereflexe a sebehodnocení,*
- *s odpovídajícím mezioborovými znalostmi a nadhledem nad nimi*
- *a s dovedností řídit sebe sama, mezioborově spolupracovat a vyjadřovat se přirozeným jazykem*
- **způsobilý VYTVÁŘET A PASTORAČNĚ DOPROVÁZET SPOLEČENSTVÍ v (nepříznivých) změnách.**

**Umí proto (= Dovednosti):**

- **rozpoznávat (organizační) kulturu a její hodnotovou stavbu, překonávat** stereotypy a předsudky a **VYTVÁŘET NOVÁ „MY“ S VNÍMAVOSTÍ PRO TO, CO JE SVATÉ**, s vědomím spoluzávislosti při zachování identity – **KULTURA, HODNOTY, ROZMANITOST, ZAČLENĚNÍ**
- z perspektivy **ODOLNOSTI** a vzhledem k hodnotám **plánovat změnu chtěnou a využívat změnu nechtěnou** s vědomím proměn, k nimž ve společenství tvořeném různými jedinci a skupinami přirozeně dochází, a při zachování stability – **SPOLEČENSTVÍ V AKCI A SPOLEČENSTVÍ NA CESTĚ, PROPOJOVÁNÍ ZDROJŮ**
- participativně **propojovat a proměňovat** společenství a jeho zdroje kulturně a situačně přiměřenými **RITUÁLY**, duchovní komunikací a liturgickými postupy a jejich pomocí **změnu reflektovat** v **KONTEXTU DVOJÍHO PŘIKÁZÁNÍ LÁSKY A KOMUNITNÍ SPOLUPRÁCE**
- **zadat projekt** (výzkumný či komunitní) a aktivně na něm spolupracovat
- **doceňovat vlivy kontextů**
- **prokazovat kritické myšlení** mj. v etické, mediální a teologické gramotnosti, v sebereflexi a sebehodnocení, v dovednosti vyjádřit svou pozici a v dalších předpokladech pro **SPOLUPRÁCI A ZAČLENĚNÍ JEDINCŮ V ROZMANITÉM SVĚTĚ**

**Zastává proto (= Hodnotové pole):**

- *hodnoty a zásady zodpovědnosti, důvěry, otevřenosti, čestnosti a rozvoje*
- *ve vztahu ke společenství, sobě a vertikále doceňuje naději a napětí mezi službou a svobodou, respektem a angažovaností, odolností a zranitelností, rozmanitostí a duchovní zakotveností.*
- *uplatňuje zásady subsidiarity, solidarity, uznání a účasti (participace) spolu s komunikační pozicí „člověk – člověk“ (případně „občan – občan“) a „já jsem v pořádku – ty jsi v pořádku“*

**Prokazuje proto (= Znalosti):**

- *etickou, mediální a teologickou gramotnost*
- *porozumění kontextům (kulturně-historickému, politickému, náboženskému, legislativnímu, resortnímu, filozofickému, antropologickému, sociologickému, psychologickému, manažerskému, komunitnímu, mezilidskému, osobnímu) a jejich vlivu*

# I. PROFIL ABSOLVUJÍCÍCH předmět Reflektovaná mezioborová praxe

Předmět **REFLEKTOVANÁ MEZIOBOROVÁ PRAXE** spoluutváří výsledek studijního programu Diakonika, to znamená, že usiluje o to, aby formoval **KOMUNITNÍHO KRIZOVÉHO A PASTORAČNÍHO<sup>1</sup> PRACOVNÍKA**, tj. člověka

- čestného a důvěryhodného
- s vnímavostí pro to, co je svaté,
- **způsobilého vytvářet a pastoračně doprovázet společenství v (nepříznivých) změnách, změny v souladu s hodnotami využívat přitom řídit sebe sama a mezilidsky a mezioborově spolupracovat.**

**Student předmětu umí spoluvytvořit KULTURNĚ A SITUAČNĚ PŘIMĚŘENÝ RITUÁL PRO SPOLEČENSTVÍ NA CESTĚ A VE ZMĚNÁCH z perspektivy ORGANIZAČNÍ KULTURY a ODOLNOSTI a v kontextu DVOJÍHO PŘIKÁZÁNÍ LÁSKY. K tomu potřebuje:**

## 1. REFLEKTOVAT

- vlastní pozici, hodnoty, zodpovědnost, úkol a užívání moci v roli studenta oboru komunitní pastorační práce včetně dovednosti spolupracovat v týmu a pečovat o partnerství
- svoje osobní a profesní přesvědčení a hodnoty mezi přesvědčeními a hodnotami ostatních lidí, oborů, resortů, denominací atp.
- jednotlivé kroky při plnění praxí

## 2. **VÍCESTRANNĚ rozvojově KONTRAKTOVAT A ROZVÍJET SE PŘI SPOLUPRÁCI S OSTATNÍMI (využívat realizačních dohod, rozvojové smlouvy, informovaného souhlasu a plánu profesního a osobního rozvoje), tj. konkrétně**

- domluvit rovnocennou spolupráci se studentem Evangelické teologie (ET)
- , studentem Diakoniky a patronem – využít pro to realizační dohody a vlastní plán profesního a osobního rozvoje
- dohodnout rovnocennou a oboustranně výhodnou spolupráci s organizací/komunitou od navázání kontaktu až do závěrečné prezentace
- udržovat komunikační pozici „člověk-člověk“ a „já jsem v pořádku-ty jsi v pořádku“
- podporovat důvěru

---

<sup>1</sup> Pastorační neboli pastýřské vedení je jedním z důležitých projevů života (křesťanské) komunity. Vychází z biblické metafory pastýře ovcí (jímž je v Bibli někdy sám Bůh, jindy někdo z lidí) a vyjadřuje úkol pečovat o komunitu. V diakonickém pojetí to znamená stát se solí země, **dobrou součástí směřování komunity** se schopností podporovat **vzájemnou péči**.

### **3. ROZUMĚT ORGANIZACI/KOMUNITĚ V JEJÍ SITUACI A NA JEJÍ CESTĚ Z PERSPEKTIVY ORGANIZAČNÍ KULTURY A ODOLNOSTI**

- rozpoznávat organizační kulturu a její hodnotovou stavbu, vnímat, co je „svaté“
- rozumět organizaci/komunitě v její situaci z perspektivy odolnosti a naděje (tj. rozpoznávat její potřeby, hodnoty, síly, zdroje, strategie zvládnání ohrožující zátěže)
- poznávat, jak organizace/komunita zachází na své cestě se změnami chtěnými, nevyhnutelnými a nechtěnými

### **4. USNADNIT ORGANIZACI/KOMUNITĚ PROPOJENÍ, ZAČLENĚNÍ, ÚČAST**

- napojit se na plánování změny chtěné či na využití změny nechtěné a nevyhnutelné s ohledem na hodnoty organizace/společenství
- naplánovat a uskutečnit facilitovanou schůzku
- usnadnit organizaci/komunitě účast na tvorbě rituálu přiměřeného kulturně (= společenství na cestě) a situačně (= společenství v akci)
- posoudit, nakolik byly využity a propojením posíleny zdroje organizace/komunity

### **5. ROZUMĚT RITUÁLU V KONTEXTU DVOJÍHO PŘIKÁZÁNÍ LÁSKY A KOMUNITNÍ SPOLUPRÁCE**

- s využitím týmu nahlédnout, nakolik zvolený rituál zohledňoval situaci (změnu) v dané organizaci/komunitě a nakolik zohledňoval její (organizační) kulturu
- s využitím týmu včetně studenta ET uvažovat o stavbě zvoleného rituálu, symbolech, symbolických úkonech, metaforách
- s využitím týmu, studenta ET a šifrovací mřížky Standardů psychosociální krizové pomoci a spolupráce a pod zorným úhlem dvojího přikázání lásky vnímat ve zvoleném rituálu svaté, společné, povzbuzující účast, solidaritu, odvahu a naději

#### **TEMATICKÉ DŮRAZY**

konkrétní křesťanské společenství nebo křesťanská organizace z pohledu organizační kultury;

ve změnách chtěných, nechtěných, očekávaných/nevyhnutelných;

podpora tohoto společenstvím obřadem;

s důrazem na perspektivu odolnosti, hodnotovou integritu a trojúhelník dvojího přikázání lásky v průběhu i výsledku.

#### **FORMÁLNÍ DŮRAZY**

dokumentační kultura podle Standardů psychosociální krizové spolupráce

## **PŘEDMĚTY, JEJICHŽ ZNALOST PRAXE OVĚŘUJÍ**

Metodika vědecké a výzkumné práce, Psychosociální krizová pomoc a spolupráce, Organizace a management v hodnotové perspektivě, Teologie diakonie, Poimenika

### **POZOR!**

Předmět si student/ka může zapsat, pokud:

- má splněny jeho prerekvizity (=Organizace a management v hodnotové perspektivě; Psychosociální krizová pomoc a spolupráce)
- naléhavě doporučujeme zapsat souběžně předmět Komunikační nástroje pro rozvoj lidí

## II. NADHLED NAD PRAXEMI: Proč v praxích děláme to, co děláme, a máme úkoly, které máme

Řečeno technickým slovníkem, úkolem Mezioborových reflektovaných praxí je „projekt pastoračního pomáhání v organizaci/komunitě ve změnách“.

Z biblického pohledu nahlížíme přitom mezní situace („dějiny troskotání“ a záchran – viz R. Bultmann) v cestě Božího lidu ke spasení.

**Vychází to z praktických zkušeností:** Neštěstí má velkou sílu. Na společenství „dopadne“ a zorganizuje ho – vybudí potřeby, zobrazí hodnoty, síly, zdroje a strategie zvládnutí. Pomáhající (zvenku) se snaží (rychle) porozumět kultuře daného společenství (např. – jak se staví k pomoci a jaké pomoci dává přednost). Svolají schůzku, kde lidé společně promýšlejí, co by mělo být cílem pomoci, a jak to uskutečnit. Schůzka se svolává též proto, aby se do vějíře pomoci mohl zařadit obřad jako hlavní zdroj pastorační komunitní a krizové spolupráce.

V Diakonice je pomáhání **spoluprací**. Věříme tomu, že komunitě se dá účinně pomáhat mj. propojením místních zdrojů, uznáním a rituály. Úkoly jsou složeny tak, jak by měly v realitě následovat: od vyjasnění vlastní pozice (= kontraktování) přes porozumění komunitě, ke schůzce, která povzbudí účast (participaci), a dodá vodítka k tvorbě rituálu nebo rituál navrhne.

Proto též zdůrazňujeme **účast, partnerství, čestnost**, pozici „člověk – člověk“. To se odráží v jazyce, který je **přirozený a začleňující**.

Výsledkem tohoto postupu u pomáhajícího v realitě (a do jisté míry též u studenta mezioborových reflektovaných praxí) má být hodnotově zakotvené posílení společenství (nebo krok k němu) vyhodnocené podle šifrovací mřížky.

**Výsledkem tohoto postupu u studenta v mezioborových reflektovaných praxích** (a do značné míry též u pomáhajícího v realitě) má být prohloubení reflexe, osobní rozvoj a hodnotově zakotvené posílení studijního společenství.

**Smyslem** mezioborové reflektované praxe je nahlédnutí a pojmenování (reflexe) vlastního komunitního krizového a pastoračního působení ve vztahu k výše uvedenému profilu absolvujících.

### **III. OBSAH: Jednotlivé KROKY pro tvorbu společenství při komunitní pastorační krizové spolupráci Z NADHLEDU**

#### **01) Krok nultý: POROZUMĚNÍ HODNOTÁM předmětu**

A1) Krok první: KONTAKT a VYTVÁŘENÍ realizačních DOHOD (kontraktování) pro týmovou spolupráci a PLÁN ROZVOJE pro osobní růst = max. 2 stránky

A2) Krok druhý: KONTAKT a VYTVÁŘENÍ DOHODY (kontraktování) S ORGANIZACÍ/SPOLEČENSTVÍM = max. 3 stránky

B1) Krok třetí: POROZUMĚNÍ ORGANIZACI z perspektivy organizační kultury; organizace na cestě = max. 2 stránky

B2) Krok čtvrtý: dynamické POROZUMĚNÍ ORGANIZACI z perspektivy ODOLNOSTI; organizace v akci = max. 1 stránka

#### **02) První zastavení: REFLEXE vlastního působení, POSOUZENÍ vzdělávacích potřeb, ZPŘESNĚNÍ individuálních rozvojových cílů = max. 1 stránka**

C1) Krok pátý: PŘÍPRAVA facilitované schůzky pro vytváření kulturně a situačně přiměřeného rituálu v kontextu dvojího přikázání lásky = max. 2 stránky

C2) Krok šestý: FACILITOVANÁ SCHŮZKA pro vytváření KULTURNĚ A SITUAČNĚ PŘIMĚŘENÉHO RITUÁLU a ZÁPIS z ní, navržení RITUÁLU = max. 2 stránky

D1) Krok sedmý: REFLEXE navrženého RITUÁLU = max. 2 stránky

D2) Krok osmý: REFLEXE navštíveného RITUÁLU (křtu, pohřbu atd.) = max. 1 strana

#### **03) Druhé zastavení: REFLEXE vlastního působení, POSOUZENÍ vzdělávacích potřeb, ZPŘESNĚNÍ individuálních rozvojových cílů = max. 1 stránka**

E1) Krok devátý: PŘÍPRAVA pro PREZENTACI výsledků praxí = max. výše uvedených 17 stránek

E2) Krok desátý: PREZENTACE výsledků PRAXÍ

E3) Krok jedenáctý: závěrečná SEBE/REFLEXE a závěrečné SEBE/HODNOCENÍ studentských PRAXÍ = max. 3 stránky

Celkem bude mít práce 20 stran.

## IV. POSTUP: KROK ZA KROKEM pro tvorbu společenství a komunitní pastorační a krizovou spolupráci a její REFLEXI

Studenti se scházejí na výuce, kde si vyjasňují **hodnotové pole předmětu, jeho cíle a smysl a konzultují postup** od vytváření dohod přes porozumění organizaci/komunitě v akci a na cestě až k plánování schůzky a tvorbě rituálu. **Spolupracují v týmech.**

### **01) Krok nultý: POROZUMĚNÍ HODNOTÁM předmětu**

**Proč?** kvůli začlenění v rozmanitosti

**Kde? S kým?** ve výuce

**Jak? Podklad?** sylabus předmětu

**Výstup?** Odrazí se v jednání.

### **A1) Krok první: KONTAKT a VYTVÁŘENÍ realizačních DOHOD (kontraktování) pro týmovou spolupráci a PLÁN ROZVOJE pro osobní růst**

**Proč?** kvůli dovednosti vytvářet „nová my“ a dovednosti osobně se rozvíjet

**Kde? S kým?** příklad ve výuce, zbytek ve školní realitě

**Jak? Podklad?** realizační dohody (viz Covey 7 návyků), plán osobního a studentského rozvoje (plní se od prvního semestru)

**Co? Výstup?**

Na max. dvě strany A4 v podobě tabulky/tabulek **REALIZAČNÍ DOHODY:**

- a) Partnerská dohoda se spolustudenty včetně studenta Evangelické teologie
- b) Partnerská dohoda s patronem, případně s vyučujícím/i a konzultanty

Na max. jedné straně A4 **REFLEXE A STANOVENÍ CÍLŮ:**

- c) Reflexe moci, jazyka a důvěry při vytváření partnerských dohod
- d) Vstupní osobní a studentské cíle

### **Zdůvodnění:**

Předpokládáme, že lidské kontakty jsou vedeny (ne/vyřčenými) smlouvami.

Studenti se mají učit vytvářet „nová my“ = v součinnosti spolupracovat. Spolupracují proto v týmech: se spolustudenty z ročníku, studenty Evangelické teologie, patrony z různých oborů, vyučujícími. Jsou schopni vytvářet jednoduché partnerské dohody (smlouvy) na základě znalosti realizačních dohod.

Studenti se od prvního semestru učí na sebe nahlížet hodnotícím i nehodnotícím (reflektujícím) pohledem. Vytvářejí plán profesního a osobního rozvoje. Jsou proto schopni pojmenovat, co by se chtěli v praxích naučit (= vzdělávací cíle).

Při spolupráci si ještě více uvědomují sebe – svoje silné a slabé stránky a rozvojové potřeby.

## **A2) Krok druhý: KONTAKT a VYTVÁŘENÍ DOHODY (kontraktování) S ORGANIZACÍ/SPOLEČENSTVÍM**

**Proč?** kvůli dovednosti vytvářet „nová my“ a dovednosti společně se rozvíjet

**Kde? S kým?** příklad ve výuce, zbytek v organizační realitě

**Jak? Podklad?** **rozvojová smlouva** v příloze (Ize též využít znalostí z předešlých dohod – informovaného souhlasu, realizačních dohod)

**Co? Výstup?**

a) Na max. dvě strany A4 **ROZVOJOVÁ SMLOUVA:**

- Partnerská dohoda s organizací/společenstvím o praxi

b) Na max. jednu stranu A4 **REFLEXE:**

- Reflexe moci, jazyka a důvěry při kontaktu s organizací a při vytváření partnerské dohody

## **B1) Krok třetí: POROZUMĚNÍ ORGANIZACI z perspektivy organizační kultury = organizace na cestě**

**Proč?** kvůli dovednosti rozumět organizační kultuře, to znamená hodnotám a normám v daném společenství, dané organizaci; umožňuje to připojit se ke společenství **kulturně přiměřeně**

**Kde? S kým?** příklad ve výuce, zbytek v organizační realitě a u stolu

**Jak? Podklad?** znalost toho, co je a jak se zjišťuje (organizační) kultura v podobě žité i deklarované

**Co? Výstup?**

Na max. dvě strany A4 **POPIS ORGANIZAČNÍ KULTURY:**

- a) Popis „co mě překvapilo, čeho jsem si všiml/a na první pohled“ a jak svému překvapení rozumím
- b) Popis projevů kulturní dimenze „mocenský odstup“ a vlastní reflexe
- c) Popis hrdinů/patronů, symbolů, hesel tohoto společenství/této organizace

## **B2) Krok čtvrtý: dynamické POROZUMĚNÍ ORGANIZACI z perspektivy ODOLNOSTI = organizace v akci**

**Proč?** kvůli dovednosti rozumět organizaci/společenství v konkrétní (náročné) situaci, zaujímat perspektivu odolnosti a využívat k tomu odpovídající nástroje; umožňuje to připojit se ke společenství **situačně přiměřeně**

**Kde? S kým?** příklad ve výuce, zbytek v organizační realitě a u stolu

**Jak? Podklad?** dynamické porozumění organizaci/společenství v dané situaci

**Co? Výstup?**

Na max. jednu stranu A4 **DYNAMICKÉ POROZUMĚNÍ ORGANIZACI V JEJÍ SITUACI:**

- a) Popis události/situace/náhlé změny
- b) Dynamické porozumění organizaci/společenství v této situaci



## **02) První zastavení: REFLEXE vlastního působení, POSOUZENÍ vzdělávacích potřeb, ZPŘESNĚNÍ individuálních rozvojových cílů**

**Proč?** kvůli dovednosti vlastní stabilizace při využití sebe a týmu jako hlavních zdrojů práce

**Kde? S kým?** u stolu, na schůzce s patronem a spolustudenty v týmu, ve výuce

**Jak? Podklad?** viz výstupy u A1)

**Co? Výstup?**

Na max. jednu stranu A4 **ROZVOJOVÁ REFLEXE:**

- a) Jak mi praxe jdou? Co mě na nich baví? Kde vnímám potřebu změny? →
- b) Co vyplynulo z týmového setkání se spolustudenty též s ohledem na mou potřebu změny?
- c) Co vyplynulo ze setkání s patronem s ohledem na mou potřebu změny?
- d) → Co se ještě potřebuji naučit, aby mi praxe šla lépe?
- e) → Jak v tuto chvíli vidím svůj individuální rozvojový cíl?

## **C1) Krok pátý: PŘÍPRAVA facilitované schůzky pro vytváření kulturně a situačně přiměřeného rituálu v kontextu dvojího přikázání lásky**

**Proč?** kvůli dovednosti spolupracovat v týmu, dovednosti usnadňovat skupině dosahování cílů a dovednosti ritualizovat (náročné) situace – všechny jsou zásadní pro tvorbu „nových my“

**Kde? S kým?** v týmu se spolužáky, u stolu a počítače, v organizaci

**Jak? Podklad?** výstupy A1, B1, B2; materiál Facilitace

**Co? Výstup?**

Na max. jednu stranu A4 **POZVÁNKA NA FACILITOVANOU SCHŮZKU:**

- a) Grafika s využitím symbolů organizace
- b) Začleňující a přirozený jazyk
- c) Jasně uvedení názvu a cíle schůzky
- d) Jasně uvedení jmen a rolí účastníků schůzky (NEZAPOMEŇTE: na schůzce máte být vy – minimálně dvojice ze studentského týmu; aspoň jeden duchovní a aspoň jeden nečlen církve a nečlen dané organizace/komunity)
- e) Jasně sdělení, že pozvánka ZVE též kohokoli jiného

Na max. jednu stranu A4:

- **REFLEXE SPOLUPRÁCE** při přípravě pozvánky

## ***C2) Krok šestý: FACILITOVANÁ SCHŮZKA pro vytvoření KULTURNĚ A SITUAČNĚ PŘIMĚŘENÉHO RITUÁLU a ZÁPIS z ní***

**Proč?** kvůli dovednosti spolupracovat v týmu, dovednosti usnadňovat skupině dosahování cílů, dovednosti ritualizovat (náročné) situace a dovednosti dokumentovat – všechny jsou zásadní pro tvorbu „nových my“

**Kde? S kým?** při facilitované schůzce a po ní – u počítače, v organizaci

**Jak? Podklad?** Standardy psychosociální krizové pomoci a spolupráce

**Co? Výstup?**

Na max. jednu stranu A4 **ZÁPIS Z FACILITOVANÉ SCHŮZKY** dle dokumentačního standardu

- a) Hlavička (co, kde, kdy, jak dlouho, s kým, proč)
- b) Průběh
- c) Výstup = **návrh kulturně a situačně přiměřeného začleňujícího rituálu**

Na max. jednu stranu A4 **REFLEXE a HODNOCENÍ FACILITOVANÉ SCHŮZKY**

- d) Jaké to pro účastníky bylo? Nápady? Postřehy?
- e) Návrhy zlepšení

## ***D1) Krok sedmý: HODNOCENÍ a REFLEXE navrženého RITUÁLU***

**Proč?** kvůli dovednosti spolupracovat v týmu a způsobilosti ritualizovat (náročné) situace = kvůli oporám komunitní pastorační a krizové spolupráce

**Kde? S kým?** v týmu složeném z patrona, studentů Diakoniky a studenta Evangelické teologie

**Jak? Podklad?** výstupy C2

**Co? Výstup?**

Na max. dvě strany A4 **ZÁPIS Z TÝMOVÉ SCHŮZKY** dle dokum. standardu

- a) Hlavička (co, kde, kdy, jak dlouho, s kým, proč); případně
- b) Výstup 1. = reflexe navrženého rituálu s ohledem na jeho kulturní a situační přiměřenost a začleňovací sílu
- c) Výstup 2. = poměření navrženého rituálu šifrovací mřížkou
- d) Výstup 3. = vztažení navrženého rituálu ke kontextu dvojího přikázání lásky
- e) Výstup 4. = návrhy na zlepšení čehokoliv v úkolu „tvorba kulturně a situačně přiměřeného začleňujícího rituálu“ (znalostí studenta Evangelické teologie, dovedností vyučujících atp.)

## ***D2) Krok osmý: REFLEXE navštíveného RITUÁLU (křtu, pohřbu atd.)***

**Proč?** kvůli dovednosti nahlížet stavbu a funkce rituálu a síly a rizika ritualizace

**Kde? S kým?** ve studentském týmu

**Jak? Podklad?** znalosti o propojení obřadu s „velkým příběhem“ a komunitou víry

**Co? Výstup?**

Na max. jednu stranu A4 **REFLEXE navštíveného OBŘADU**

### **03) Druhé zastavení: REFLEXE vlastního působení, POSOUZENÍ vzdělávacích potřeb, ZPŘESNĚNÍ individuálních rozvojových cílů**

**Proč?** kvůli dovednosti stabilizace při využití sebe a týmu jako hlavních zdrojů práce

**Kde? S kým?** u stolu (+ případně na schůzce s patronem či spolustudenty v týmu) a ve výuce

**Jak? Podklad?** viz výstupy u C1+2), D1+2) a O2)

**Co? Výstup?**

Na max. jednu stranu A4 **ROZVOJOVÁ REFLEXE:**

- a) Jak mi praxe šly? Co mě na nich bavilo? Kde vnímám potřebu změny? →
- b) Co se ještě potřebuji naučit, abych mohla působit komunitně, pastoračně a v krizi?
- c) Jak v tuto chvíli vidím svůj individuální rozvojový cíl?

### **E1) Krok devátý: PŘÍPRAVA pro PREZENTACI výsledků praxí**

**Proč?** kvůli dovednostem prezentovat výstupy práce, týmově spolupracovat, cíleně reflektovat a hodnotit vlastní práci

**Kde? S kým?** s průvodci, patronem a ve studentském týmu

**Jak? Podklad?** výstupy A1)-D2) včetně 01)-03)

**Co? Výstup?**

**SPLNĚNÉ ÚKOLY -**

- na max. 17 stranách
- zaslané v elektronické podobě patronovi a průvodcům předmětu
- v dostatečném předstihu (= nejpozději týden před prezentacemi)

### **E2) Krok desátý: PREZENTACE výsledků PRAXÍ**

**Proč?** kvůli dovednostem prezentovat výstupy práce, týmově spolupracovat, cíleně reflektovat a hodnotit vlastní práci, rozvíjet se

**Kde? S kým?** s průvodci, vyučujícími, hosty, patronem a ve studentském týmu

**Jak? Podklad?** viz výstup E1)

**Co? Výstup?**

**60minutová obrazová a slovní týmová PREZENTACE ve struktuře:**

- 15 minut přednesení úkolů
- 5 minut přednesení sebehodnocení a sebereflexe ve vztahu k osobnímu cíli
- 5 minut náměty patrona
- 25 minut diskuse všech přítomných
- 5 minut na shrnutí hostem
- 5 minut shrnutí a závěr prezentujících studentů

### **Souvislosti prezentace:**

- Prezentační setkání je celodenní. Začíná společným představením a úvodem a končí společným závěrem (hodnocením, reflexí).
- Prezentace facilitují studenti. Z průběhu a výstupů prezentace pořídí studenti zápis. V rolích facilitátora a zapisovatele se všichni vystřídají.
- Uspořádání: jeden student/dvojice studentů prezentuje, druhý facilituje, třetí zapisuje.
- Facilitátor/ka zahájí prezentaci a dbá mj. na to, aby prezentující věnovali odpovídající pozornost všem úkolům a aby diskuse směřovala **k individuálnímu cíli prezentujících**.
- Zapisovatel/ka zapisuje též pro prezentující podněty, které mohou využít pro sebe/reflexi a sebe/hodnocení. Zápis nepřesáhne jednu stranu A4.
- Prezentující využívají k prezentaci svých výsledků power pointu.

### **E3) Krok jedenáctý: závěrečná SEBE/REFLEXE a závěrečné SEBE/HODNOCENÍ studentských PRAXÍ**

**Proč?** kvůli dovednostem týmově spolupracovat, cíleně reflektovat a hodnotit vlastní práci a přispívat tak k rozvoji vlastnímu i rozvoji profese

**Kde? S kým?** u stolu a počítače o samotě nebo ve studentském týmu

**Jak? Podklad?** viz Profil absolvujících Mezioborové reflektované praxe, výstupy E1) a E2) (kolegiální zápis z prezentací), výstupy 01-03

**Co? Výstup?**

a) Na max. jednu stranu A 4 **SEBEHODNOCENÍ** vztažené **K PROFILU**

**ABSOLVENTA** Mezioborových reflektovaných praxí:

- Nakolik umím spoluvytvářet kulturně a situačně přiměřený rituál pro společenství ve změnách z perspektivy organizační kultury a odolnosti a v kontextu dvojího přikázání lásky?
- Nakolik umím reflektovat?
- Nakolik umím vícestanně rozvojově kontraktovat a rozvíjet se při spolupráci s ostatními?
- Nakolik rozumím organizaci/komunitě v její situaci a na její cestě z perspektivy organizační kultury a odolnosti?
- Nakolik umím organizaci/komunitě usnadnit propojení, začlenění, účast?
- Nakolik rozumím rituálu v kontextu dvojího přikázání lásky a komunitní spolupráce?

b) Na max. jednu stranu A4 **ROZVOJOVÁ REFLEXE**:

- Co jsem se díky praxím dozvěděla o sobě?
- Co jsem se díky praxím dozvěděla komunitní a krizové pastorační práci?
- Kde nyní vnímám potřebu vlastní změny?
- Co se ještě potřebuji naučit, abych mohla působit komunitně, pastoračně a v krizi?
- Jak v tuto chvíli vidím svůj individuální rozvojový cíl?

c) Na max. jednu stranu A4 **NÁVRHY ZMĚN**:

- Čím se dá předmět nebo jakákoliv jeho část podle vás zlepšit?

## V. Pomocná HODNOTÍCÍ KRITÉRIA pro komunitního pastoračního a krizového pracovníka

### Pracovník umí:

- postupy, které podporují odpovědnost a důvěru prostřednictvím participace a spolupráce
- domlouvat spolupráci se zaměřením na její výsledek, s důrazem na proces a s porozuměním vícestrannému kontraktování, tedy rovnostrannému rozložení moci a zodpovědnosti
- vyjednávat
- rozpoznávat vliv hodnot na sebeřízení v kontextu užívání moci a podpory účasti (participace) a v těchto rámcích se rozvíjet a stanovovat individuální cíle
- rozeznávat rozmanitá pojetí „komunity“ včetně komunity víry
- rozeznávat dvojí podobu organizační kultury – jako to, v čem žijeme (včetně dimenzí kultury), a jako to, o co usilujeme (včetně např. vědomé ritualizace)
- rozpoznávat, jak se v kultuře organizace/komunity projevuje konkrétní církevní tradice a křesťanská zvěst
- rozpoznávat vliv organizace na okolní prostředí a naopak.
- rozpoznávat propojenost a dynamiku potřeb ve vztahu k události a hodnot, sil, zdrojů a strategií pro zvládání každodenního žití ve vztahu k sobě, druhým a světu
- zaujímat rozvojový pohled na organizaci
- reflektovat vlastní pozici a vlastní východiska při spolupráci
- na základě hodnot a zásad psychosociální krizové pomoci a spolupráce vytvářet kulturně a situačně odpovídající návrhy krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé pomoci spolu s návrhy posilujícími připravenost obyvatel a obcí na mimořádné události a krizové situace
- aplikovat postupy, zásady a způsoby hodnocení psychosociální krizové pomoci a spolupráce při síťování (networking) zdrojů, při vedení a koordinování lidí
- propojovat (lidi, poznatky, zdroje)
- požádat o pomoc a pomoc ocenit
- podporovat rozmanité podoby uznání a účasti (participace)
- vést rozhovor a facilitovat skupinovou rozpravu a stabilizovat se při malé formální moci a velké závislosti na spolupráci
- kontraktovat se skupinou svolanou ad hoc
- s porozuměním kontextům číst v Bibli: rozumět cestě Božího lidu, podstatě křesťanské zvěsti a způsobům, jak se člověk o Bohu dozvídá
- rozeznávat stavbu a funkce rituálu a jeho propojení s mýtem
- rozpoznávat a promýšlet komunitně využitelné aspekty praktické teologie (obřady, modlitby, písně) též ve vztahu ke komunitě víry
- podporovat rozmanité podoby uznání a účasti (participace)
- podporovat společenství při zvládání (nechtěných) změn a podporovat připravenost společenství na ně mj. uznáním, modlitbou a kulturně a situačně přiměřenými rituály

- vyhodnocovat tento způsob podpory prostřednictvím „šifrovací mřížky“ Standardů psychosociální krizové pomoci a spolupráce
- ve spolupráci s ostatními prohlubovat znalost křesťanských tradic a vnímavost vůči nim a vnímavost vůči „vertikální“ (přesažné) funkci rituálu
- doceňovat vlivy kontextů (kulturně-historického, politického, náboženského, legislativního, resortního, filozofického, antropologického, sociologického, psychologického, manažerského, komunitního, mezilidského, osobního) a vyhledávat jim odpovídající zdroje
- rozpoznávat vliv jazyka na utváření skutečnosti a volit jazyk přirozený a začleňující

## Doporučená literatura

### Management:

HOFSTEDE, Geert, HOFSTEDE, Gert Jan (2006). *Kultury a organizace – Software lidské mysli*. Praha : Linde.  
Nebo  
LUKÁŠOVÁ, Růžena (2010). *Organizační kultura a její změna*. Praha : Grada.

### Krizová spolupráce

BAŠTECKÁ, Bohumila a kol. (2013). *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha : Grada, . 200 s

### Komunita

GOJOVÁ, Alice (2006). *Teorie a modely komunitní práce*. Ostrava : Ostravská univerzita, Zdravotně-sociální fakulta.  
VÁNĚ, Jan (2012). *Komunita jako nová naděje? Náboženské (ne)institucionalizované komunity z pohledu sociologie náboženství*. Plzeň : Západočeská univerzita. Str. 6 – 56  
JAHODA, Marie, Paul F. LAZARFELD a Hans ZEISEL (2013). *Marienthal. Sociografie komunity nezaměstnaných*. Masarykova univerzita Brno, 182 s.

### Rituál

Van GENNEP, Arnold (1996). *Přechodové rituály: Systematické studium rituálů*. Praha : Nakladatelství Lidové noviny.  
KUNETKA, František (2001). *Úvod do liturgie svátostí*. Kostelní Vydří : Karmelitánské nakladatelství, 351 str., ISBN 80-7192-618-3.  
RICOEUR, Paul. (1993). *Život, pravda, symbol*. Praha : Oikoymenh. Stran: 255: ISBN: 80-85241-32-  
NOBLE, Ivana. *Symbolické prostředkování celistvosti v západním pravoslaví*. Grantový projekt GAP401/11/1688  
GUARDINI, Roman (1993). *O duchu liturgie (kap. Liturgie jako hra)*. Praha : Česká křesťanská Akademie.

### Teologie

SLÁMA, Petr. – 10 textů – jak Bible zachází s rituály (Moodle)  
KŘIVOHLAVÝ, Jaro (2000). *Pastorální péče*. Praha : Oliva.  
MARTINEK, Michael (2008). *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. Praha : Jabok.  
RICHTER, Klement (1996). *Liturgie a život. Co bychom měli vědět o mši, o církevním roku a smyslu liturgie*. Praha : Vyšehrad.  
RÖMER, Thomas (2006). *Skrytý Bůh: Sex, krutost a násilí ve SZ*. Jihlava : Mlýn.