

1. OBECNĚ PLATNÉ ZÁSADY PRO REFLEXI

Následující text se zabývá zajištěním podmínek pro zdárný průběh reflexe. Podmínky, ve kterých reflexe probíhá, jsou její součástí.

a) Čas

- Reflexe by měla proběhnout zpravidla bezprostředně po hodnocené činnosti (např. na po uplynutí školního roku, před začátkem plánování roku následujícího) – ihned vždy, pokud výrazně změní emoční bilanci jednotlivců či skupiny.
- Pro výměnu prožitků musíme mít dostatek času i vhodnou denní dobu.
- Délka se řídí s ohledem na cíle, věk účastníků, předcházející zkušenosti s významem této aktivity.

b) Místo a organizace skupiny¹

- Reflexe vyžaduje příjemné, klidné a bezpečné prostředí.
- Všichni mají na sebe vzájemně dobře vidět.
- Nejvýhodnější je sezení v kruhu.

c) Připravenost vedoucího reflexe²

- Stanoví si předem cíle diskuse (zda jde např. o reflexi role katechetů ve farnosti, nebo systému organizace výuky náboženství, nebo diskuse o tom, zda to, jak katecheze probíhá, je aktuální a reaguje na potřeby přicházejících lidí...).
- Tyto cíle stále porovnává a citlivě aktualizuje s vývojem diskuse.
- Zná detailně průběh hodnocené činnosti.
- Pokud nemá dostatek zkušenosti s vedením, připraví si předem okruhy otázek.
- Soustředěně pozoruje průběh a všímá si toho, co bylo i co nebylo řečeno.
- Věnuje pozornost tomu, kdo hovoří a vnímá i ty, kdo nehovoří – získává informace ze slov, tónu hlasu, tempa řeči...i z řeči těla.
- Jinak je povinností vedoucího být během diskuse zticha a „držet se na uzdě.“

PRAVIDLA VEDENÍ REFLEXE

Role vedoucího nespočívá především ve stálém řízení diskuse, ale hlavně:

- Podporuje a stimuluje vyjadřování názorů a povzbuzuje výměnu prožitků a zkušeností.
- Snáží se, aby každý pochopil svoji roli a odpovědnost za průběh kvalitní reflexe. Snáží se prosadit názor, že každý má odpovědnost přispět do diskuse svými názory, *aby podpořil průběh skupinového učení.*
- Dbá, aby se účastníci diskuse cítili příjemně – vytváří klima důvěry a porozumění.
- Formuluje základní normy a pravidla chování a komunikace
 - Soustředíme se na diskusi o vztazích, problémech a projevech nesouhlasu.
 - Respektujeme právo každého diskuse se neúčastnit.
 - Respektujeme osobnost každého účastníka a podporujeme jeho sebevědomí a sebedůvěru.
 - Sdělení by měla být konstruktivní a využitelná pro všechny.
 - Nediskutujeme o traumatech a vážných problémech jednotlivců bez jejich souhlasu.

¹ Skupinou se rozumí všichni katecheté, kteří ve farnosti působí.

² Vedoucím reflexe by měl být ten, kdo zodpovědný za průběh katecheze. Může to být také pozvaný lektor/mediátor.

- e) V reflexi nefiguruje jako expert na odpovídání otázek – vyhýbá se častému udílení chytrých rad, jak se chovat a žít.
- f) Závěrečná hodnocení orientuje k budoucí činnosti...

Formy reflexe

Nejčastější formou reflexe je **skupinová diskuse**. Diskusní formu reflexe mohou doplňovat nebo nahrazovat další formy opírající se o jiný druh aktivity – např. speciální hry, dotazníky, dramatizace, výtvarné zpracování, vyprávění či psaní příběhu, škály hodnocení apod. Při volbě některé z těchto aktivit je potřeba věnovat čas jejich rozboru se skupinou.

Obecné rady

- V průběhu diskuse je vždy třeba nechat dostatečný čas na přemýšlení a odpověď.
- Pocity nelze dělit na správné či nesprávné – každý z nich může být cenným zdrojem poučení – zaměřujeme se především na pozitivní stránky.
- Cílem je vždy snaha pomoci.
- Zaměřujeme se jen na to, co může účastník změnit.
- Reflexi končíme vždy oceněním toho, co ocenit lze.³

³ Srv. <http://orchis.brontosaurus.cz/akce/ohb0506/Reflexe.pdf> [online]. In: .[cit. 2017-03-17]

2. NĚKOLIK OBCENÝCH DOPORUČENÍ K PLÁNOVÁNÍ

Zde nabízíme několik obecných kroků ke zdárnému vytvoření plánu, pokud na reflexi uplynulého období nenavazuje:

- a) Nejprve je dobré zmapovat a **popsat výchozí stav**, jakousi charakteristiku farnosti (jaké je věkové složení, jaká společenství se scházejí, jaké katecheze probíhaly v minulosti, jaká jsou specifika farního společenství. Nabízí se využít SWOT analýzu, která je dobrým prostředkem, jak zmapovat silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby.⁴
- b) Na základě prvního kroku je potřebné **stanovení vizí** – hledání odpovědí na otázky, co bychom potřebovali, jak by se farnost mohla rozvíjet, které oblasti pastorační podpořit apod.
- c) Dalším krokem je rozepsání těchto vizí do **konkrétních cílů** – jasně formulovaných a měřitelných, s konkrétními termíny⁵.
- d) K formulovaným cílům je pak potřeba dohodnout, jakým způsobem budou **organizačně a personálně zajištěny**: co je potřeba (propagace, motivace lidí, materiální zajištění...), kdo za to zodpovídá, kdo spolupracuje, stanovit dílčí termíny (např. výuka náboženství – přihlášky budou

⁴ **SWOT analýza** se řadí mezi základní metody strategické analýzy, a to právě z důvodu jejího integrujícího charakteru získaných, sjednocených a vyhodnocených poznatků, ze kterých jsou generovány alternativy strategií dalšího rozvoje organizace. SWOT je zkratka z anglického originálu, kde **S** = Strengths (Silné stránky), **W** = Weaknesses (Slabé stránky), **O** = Opportunities (Příležitosti), **T** = Threats (Hrozby). SWOT je tedy zkratkou pro vnitřní silné a slabé stránky organizace a příležitosti a hrozby z vnějšího prostředí organizace. Zdroj: <https://cs.wikipedia.org/wiki/SWOT>

⁵ K formulaci cílů dobře slouží metoda půjčená z podnikatelské sféry: SMART je jednoduchý nástroj napomáhající definovat cíle. Tento nástroj se uplatňuje především v rámci strategického řízení a řízení projektů, ale je možné ho použít i pro všechny ostatní oblasti (osobní cíle, cíle oddělení/firmy, cíle procesů, apod.).

SMART je zkratka anglických termínů pro různé oblasti definice cíle:

- **S** – Specific (specifický) - cíl musí být definován přesně. Čím přesněji je definován, tím snadněji se bude plnit a hlavně, předejde se možným nedorozuměním. Co je zřejmé pro jednoho, nemusí být vůbec zřejmé pro druhého.
- **M** – Measurable (měřitelný) - splnění cíle musí být možné změřit. Měřením se rozumí posouzení, do jaké míry bylo cíle dosaženo. Parametry měření by mělo být možné změřit exaktně (rozměry, váha, množství, vlastnosti, apod.).
- **A** – Accepted (akceptovaný) - cíl musí být akceptovaný odpovědnou osobou. Bez akceptace, přijetí cíle za své, se vždy najde něco „zajímavějšího“ na práci.
- **R** – Realistic (reálný) - cíl musí být reálný. Musí být možné ho splnit v reálném čase, musí být k dispozici příslušné nástroje a znalosti, apod. Nemá cenu stanovovat nedosažitelné cíle.
- **T** – Timed (časově ohraničený) - cíl musí mít daný termín. Pokud není stanoven termín, splnění se bude odkládat „až bude čas“, což nebude nikdy.

Pomocí SMART nástroje se definují konkrétní a jednoznačné cíle. V dalším textu uvádíme příklady správně a špatně koncipovaných cílů. Příklady nekonkrétních cílů jsou následující:

- a) Věnovat se evangelizaci.
- b) Uspořádat katechezi pro dospělé.

Příklady konkrétních cílů dle metody SMART:

- a) V rámci evangelizace se zapojit do Noci kostelů, připravit koutek pro děti s nízkoprahovými aktivitami. Termín: červen 20..
- b) Nabídnout pravidelná setkání nad Písmem (termín: středa večer, zodpovídá: farář), zařadit katechezi na setkání seniorů (termín: středa dopoledne 1x měsíčně, zodpovídá: jáhen)

SMART je jednoduchý nástroj, ale jeho použití není jednoduché, alespoň zpočátku. Proto je potřeba určité praxe ve stanovování cílů nástrojem SMART. Nedejte se odradit tím, že napoprvé definice cíle zabere určitý čas. Zdroj: <https://publi.cz/books/114/02.html>, upraveno

připraveny na dohodnutém místě do ..., zajistí (vytvoří) je, distribuci do školy zajistí, v ohláškách budou farníci informováni v termínech ...).

- e) Posledním důležitým krokem je **zpětná vazba**. Ke konci období, na které je plán zpracován, se katecheté (příp. farní pastorační rada) sejdou, aby zhodnotili a reflektovali uplynulý rok (z hlediska dosažení cílů), navrhli případné změny nebo přijali nové výzvy.