

## Kompatibilita se současnými kompetenčními modely Junáka

Při tvorbě našeho kompetenčního modelu jsme se snažili obsahově co nejvíce vycházet z kompetenčních modelů, které se využívají v současné době v Junáku. Každý z těchto modelů je sestaven zcela odlišně, naším hlavním cílem bylo vytvořit model jeden, ve kterém by byly všechny čtyři kvalifikace obdobně strukturované. Bylo tedy nutné, aby kompetence byly převedeny do jednotného jazyka a rozříděny do stejných oblastí. Při naší práci bylo stěžejní pochopit význam jednotlivých kompetencí, přeskupit je podle svého podobného zaměření a přeformulovat je tak, aby byl jejich původní význam zachován.

### Čekatelská úroveň

V případě čekatela jsme při konkrétní formulaci popisů čekatelské úrovně vycházeli z aktuálního kompetenčního modelu. Snažili jsme se sjednotit jazykové formulace v popise a obsahu kompetencí tak, aby byly co nejlépe měřitelné. Došlo k jedné obsahové změně, kdy jsme v konkrétních projevech a chování, které naplňuje kompetenci, vynechali požadavek: „rozpozná nežádoucí jevy (šikana, týrání...)“. Bylo tak učiněno zejména proto, že rozpoznat šikanu či týrání je velmi obtížné a často to neumí ani pedagogové, kteří jsou k tomu vedeni na vysoké škole, jak upozorňuje ve své knize Kolář (*Nová cesta k léčbě šikany*, 2011). Proto se nám tento požadavek zdál jako příliš náročný pro čekatela. Jedná se nicméně o jednu z mnoha dovedností, které mají naplňovat popis „*Dokáže poznat, že se člen jeho oddílu chová nestandardně, a upozornit na to*“. V kompetenčním modelu jsme ponechali ostatní dovednosti, díky kterým má čekatel být schopen rozpoznat, že se s jeho svěřencem něco děje, tedy předpokládáme, že pokud by docházelo k závažné šikaně či týrání, upozornil by vůdce na změnu chování člena a ten by již měl mít větší možnost odhalit, o co se jedná. V ostatních případech popisů a obsahů kompetencí jsme se snažili obsah co nejvěrněji zachovat.

### Vůdcovská úroveň

Kompetenční model, který je aktuálně vytvořen pro vůdce, obsahuje tři kategorie „kompetencí“. Při vytváření našeho kompetenčního modelu jsme pracovali pouze s „kompetencemi“ nezbytnými a klíčovými (více viz. Popis vzniku kompetenčního modelu). V případě modelu pro vůdce bylo provedeno o jednu změnu více, což je dáno především tím, že tyto „kompetence“ již má ve svém modelu čekatel. Vycházíme z předpokladu, že dovednosti, schopnosti a znalosti, které musí mít čekatel, má automaticky i vůdce. Nepovažujeme tedy za nutné zařazovat je do kompetenčního modelu znovu. Konkrétně se jedná o „kompetenci“ č. 168 (*Umí metodicky pracovat se stezkou. Ví, proč a jak stezku použít*

*jako východisko při plánování. Umí skauty motivovat k plnění stezek. Ví, jak ověřovat znalosti a dovednosti ze stezky. Ví, jak se stezkou nepracovat (frontální výuka, zkoušení).*). V našem kompetenčním modelu má v této oblasti čekatel tyto konkrétní znalosti a dovednosti: Dokáže pracovat s oficiální skautskou stezkou (*dokáže popsat její principy, souvislosti s kompetenčním modelem a dokáže s ní pracovat*). Práci se stezkou tedy má umět již čekatel, nicméně metodicky s ní zacházet a na jejím základě vytvářet plán ještě umět nemusí. Tuto dovednost jsme tedy vůdci v modelu ponechali. Nicméně motivaci k práci se stezkou jsme do modelu rovněž nezařadili, protože se jedná o dovednost, která souvisí především se schopnostmi motivačními. Motivaci máme v modelu zanesenou jako celou jednu oblast, tato dovednost je tedy obsahově přenesena v ní. (*Dokáže popsat různé způsoby motivace a vysvětlit, kdy je vhodné je využívat. Dokáže zhodnotit svou motivaci dětí*).

Další změna byla provedena v „kompetenci“ č. 192 (*Umí používat odměny a tresty*). V modelu čekatele je uveden obsahově obdobný popis (*Rozumí podstatě odměn a trestů a umí je vhodně využívat*), který je dále konkrétněji vysvětlen (*Ví, co to jsou odměny a tresty. Jaké mohou mít přínosy a naopak zápory, podle čeho je volit, jaké zásady dodržovat při jejich používání.*). Domníváme se, že tyto popisy jsou tedy obsahově totožné a zařadily jsme je do našeho kompetenčního modelu pouze do úrovně čekatele. Více obsahových změn v kompetenčním modelu vůdce provedeno nebylo.

## **Instruktorská úroveň**

V případě kompetenčního modelu instruktora se jednalo především o přeskupení „kompetencí“ a jejich přeformulování do jednotné podoby našeho kompetenčního modelu.

## **Manažerská úroveň**

Při tvorbě kompetenčního modelu pro úroveň manažera se vycházelo z materiálu NIDM – popis pozic v NNO a NIDM – sada minimálních kompetenčních profilů. Jako podklad nemohl být bohužel použit žádný současný model používaný pro tuto úroveň v Junáku, jelikož žádný ideální vzor není k dispozici. V tomto kompetenčním modelu tedy ve své podstatě nedošlo k žádným obsahovým změnám

Jak je psáno výše, k obsahovým změnám došlo v případě vůdce a čekatele. Nicméně naší snahou bylo měnit obsah co nejméně, k čemuž jsme se dopracovávali skrze dlouhé týmové debaty, na kterých jsme rozebírali skutečný význam jednotlivých „kompetencí“ a snažili se ho co nejlépe zachovat v našem kompetenčním modelu.

**Použitá literatura:**

Kolář, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. Praha: Portál, 2011.