

Kompatibilita s vnitřními předpisy Junáka

Při tvorbě kompetenčního modelu jsme vycházeli z již existujících kompetenčních modelů Junáka. Obsah zkoušek zůstal v podstatě nezměněn, jen došlo k přeformulování či zobecnění stávajícího. Významnější změny nebo vyřazení některých projevů chování budou zdůvodněny níže v textu, čekatelský model zůstal obsahově nedotčen úplně.

Projevy chování uvedené ve stávajícím vůdcovském modelu jsou zbytečně konkrétní, proto došlo k jejich zobecnění. Dále je mnoho kompetencí uvedeno vícekrát, vždy jsou napsány trochu odlišným jazykem, ale smysl je velmi podobný. Zde jsme definovaly znalost, schopnost nebo dovednost, která by byla těmto nadřazená, nebo jsme jednu z nich upravily tak, aby zahrnovala všechny.

Změny v kompetenčním modelu a jejich zdůvodnění

Kompetence č. 1 „Víš, proč se věnuje vedení skautského oddílu“. Kompetencí s podobným obsahem je v modelu více, pokud by tam měly být konkrétně uvedeny všechny, byl by model velmi obsáhlý. Koneckonců nám nejde jen o to, aby uměl vůdce vysvětlit, proč vede oddíl, aby přemýšlel o tom, proč věci dělá. Proto jsme kompetenci zobecnily na schopnost „vysvětlí motivy svého jednání“.

Kompetence 2 není uvedena výslovně. Čekatel, na kterého vůdce navazuje, má umět pojmenovat své motivy pro práci v Junáku. Pokud má pro práci v Junáku své osobní (zřejmě aspoň v něčem kladné) motivy, nemůže Junák a priori vnímat záporně.

Vyřadily jsme všechny kompetence týkající se aplikace vlastních schopností ve skautingu nebo naopak, v činnosti oddílu a podobně. Vycházíme z předpokladu, že člověk není rozdvojená osobnost a tím, že dojde na družinovou schůzku, nemůže vypnout všechno, co umí a prostě to nevyužívat. Je jasné, že smyslem kompetencí bylo, že tak má činit záměrně, tady zase předpokládáme, že člověk radši dělá to, co umí, než to, se musí naučit, takže to bude dělat i bez toho, aby to bylo explicitně vyjádřeno v kompetenčním modelu.

Kompetenci 12 jsme přiřkly i čekateli, protože nám to přijde jako důležitý předpoklad pro komunikaci a vytváření vztahů s ostatními lidmi.

Kompetence 28 a 29 podle nás vycházejí z jednoho z principů, na kterých stojí skautské hnutí, konkrétně princip povinnosti k bližnímu, proto je v modelu neuvádíme. „Povinnost vůči

ostatním, chápána jako věrnost své vlasti, která je v souladu s úsilím o mír, snaha o vzájemné pochopení a spolupráci mezi lidmi, národy a různými sociálními skupinami“.

Kompetence 48 byla také vyřazena. Předpokládáme, že pokud vůdce ví, jak funguje středisko (viz. kompetence Práce v Junáku), zná i postavení vůdců oddílů.

Kompetence 62 a 63 jsme přiznaly i čekateli, myslíme si, že pro práci nejen v Junáku je to naprosto nezbytné.

Všechny kompetence uvozené slovy „zná způsoby“ nebo „umí najít vhodné metody pro...“ a podobně jsme vyřadily. Pokud umí vůdce pracovat s cíli a prostředky, není nutné vypisovat jednotlivé případy, kdy tak má činit.

Kompetence 98 je příliš konkrétní, spadá pod schopnost reagovat na nečekané situace.

Vypustily jsme znalosti, schopnosti a dovednosti, které si budoucí vůdci osvojují na zdravotnických kurzech, protože zdravotnický kurz je podmínkou účasti na vůdcovském kurzu, není tedy nutné uvádět tyto kompetence dvakrát. Pro úplnost však uvádíme jejich dosavadní výčet v Metodice ke kompetenčnímu modelu.

Dále jsme vypustily kompetence, kde měl vůdce umět něco vysvětlit, naučit tak, aby to někdo jiný pochopil. Přířkly jsme vůdci schopnost „přizpůsobit komunikaci cílové osobě“, což je podle nás dostačující shrnutí celé problematiky.

V pořadí poslední změnou bylo vyřazení několika kompetencí z oblasti „Program“ ve stávajícím vůdcovském modelu. Podle nás není nutné je explicitně vyjmenovávat, protože:

204 vychází už ze světluškovského zákona: „světluška je čistotná“. Mělo by to být automatické, pak už je to jen již zmíněná práce s cílem a prostředkem.

205 – dublování schopnosti poznávat sobě svěřené děti a individuálního přístupu k nim („Práce s dětmi“)

210 – sebereflexe je součástí oblasti osobního rozvoje. Osobní rozvoj je zakotvený v principu „povinnost k sobě“ a ve skautské výchovné metodě (dále jen SVM) v bodu „Program osobního růstu“. Odtud tedy vůdce má vědět, že je jeho povinností k tomu vést děti, pak už je to zase jen cíl a prostředek. Úplně stejně je tomu u kompetencí 214 a 215

Kompetence 211, 216, 219, 221 a 222 jsou konkretizované intelektuální, mravní a sociální schopnosti zakotvené v Poslání Junáka. Mimo jiné opět oblast všestranného rozvoje. Dále už opět cíle a prostředky.

Kompetence 217, 218 a 223 vychází z principu „povinnost k bližnímu“, ze SVM (závěr oblasti „Učení se zkušeností“) a ze samotného slibu – povinnost k vlasti.

Kompetence 224, 225, 226 a 227 jsou primárně obsaženy ve SVM (oblast „Příroda“) a v 6. bodu skautského zákona.

Chápeme význam všech těchto kompetencí v současném modelu, nicméně do kompetenčního modelu, podle nás, nepatří. Pokud vůdce umí pracovat se SVM, posláním, zákonem, slibem a principy, což považujeme za samozřejmost a vyplývá to i z našeho modelu, neměl by pro něj být problém vychovávat děti ve smyslu výše uvedených kompetencí.