

Kompetenční model Junáka (KMJ)

Materiál pro Ústřední lesní školu 2015

Materiál je poměrně rozsáhlý, pro lepší orientaci uvádíme hned na úvod popis jeho základních částí:

1. **Historie vývoj a základní popis kompetenčního modelu Junáka** – jde pro informace pro připomenutí, se kterými jste z velké části měli příležitost seznámit např. na loňské ULŠ či jinde. Jsou zde uvedeny pro dokreslení souvislostí a kontextů pro případ potřeby.
2. **Objevující se námitky vůči KMJ** - argumentace a vysvětlení k nim.
3. **Srovnání KMJ s vůdcovským profilem** – jedna z věcí, kterou si vyžádala minulá ULŠ. Tato část je doplněna otázkami pro vzdělavatele.

Informace pro připomenutí

I. Proč a jak vznikl Kompetenční model Junáka

2012

Před ULŠ 2012 vytvořila pracovní skupina Náčelnictva SWOT analýzu vzdělávání v Junáku. Z ní vyplynuly mimo jiné tyto slabé stránky:

- Systém kompetencí VZ a ČZ není vzájemně kompatibilní
- Systém vůdcovských kompetencí je nepřehledný
- Některé námi používané termíny nejsou v souladu s terminologií školského systému, což snižuje kompatibilitu pro případné uznávání skautských kvalifikací v ne skautském prostředí

SWOT analýza byla představena na ULŠ 2012, kde byla možnost navrhnout úpravy a doplnění SWOT analýzy a diskutovalo se o prioritách, kterými bychom se měli zabývat. Vnější kompatibilita se školským systémem nebyla vzdělavateli považována za důležitou, ale vnitřní kompatibilita a srozumitelnost ano. Na základě toho bylo, jako jedna z priorit, stanoveno „Zvýšení srozumitelnosti vzdělávacího systému pro vzdělavatele a pro vzdělávané“ a dále pak „Zajištění návaznosti stupňů skautského vzdělávání jak v rámci činovníckého vzdělávání, tak mezi vzděláváním a výchovou dětí a činovníckým vzděláváním“.

2013

Na ULŠ 2013 proběhla diskuse, zda chceme v Junáku pokračovat v kompetenčním přístupu ve vzdělávání a kompetenční přístup získal výraznou podporu přítomných vzdělavatelů (50 pro, 0 proti, 8 se zdrželo). Jako řešení zajištění vyšší kompatibility, návaznosti a srozumitelnosti v rámci kompetenčního přístupu byla účastníkům ULŠ představena možnost vytvoření jednotného kompetenčního modelu Junáka (KMJ), který by byl pojítkem mezi požadavky na jednotlivé činovnícké funkce a mezi kvalifikačními požadavky. ULŠ výraznou většinou hlasů podpořila vznik KMJ jako nástroje, který bude propojovat kvalifikace a „balíčkovat“ v nich uvedené požadavky (50 pro, 0 proti, 8 se zdrželo). Pracovní skupina Náčelnictva pro vzdělávání na základě toho připravila usnesení Náčelnictva, pověřující tvorbou KMJ Výkonnou radu (resp. zpravodajku pro vzdělávání a OVČIN). Výkonná rada ústy zpravodajky požádala Náčelnictvo, aby vytvoření KMJ zajistila jeho pracovní skupina. Na základě toho přijalo Náčelnictvo usnesení ve znění:

Náčelnictvo Junáka ukládá Výkonné radě Junáka a svým pracovním skupinám, aby svou činností a svými návrhy předpisů týkajících se vzdělávání v Junáku usilovaly o vytvoření jednotného kompetenčního modelu Junáka, který bude využit pro definici výstupů ze vzdělávání na všech stupních vzdělávání činovníků. Tento kompetenční model by měl zajistit návaznost jednotlivých

stupňů skautského vzdělávání a snadnou orientaci ve vzdělávacím systému vzdělávaným i vzdělavatelům.

Náčelnictvo Junáka ukládá své pracovní skupině pro vzdělávání zajistit vytvoření první verze jednotného kompetenčního modelu určené pro připomínkování členy hnutí do září 2014. Náčelnictvo Junáka ukládá Výkonné radě Junáka, aby se na tvorbě jednotného kompetenčního modelu podílela.

Jelikož je vytvoření kompetenčního modelu náročný úkol, využili jsme možnost nechat na KMJ pracovat týmy studentů Masarykovy university v rámci Evropského projektu... Tyto týmy měly mezi svými členy studenty pedagogiky, psychologie i aktivní skauty a skautské vzdělavatele. Týmy pracovaly pod vedením psycholožky věnující se vzdělávání dospělých a práci s kompetenčními modely a k dispozici měli konzultanty z Junáka (z OVČINU i PSNJ) i externí konzultantku žijící se přímo tvorbou kompetenčních modelů.

Studenti měli při tvorbě KMJ za úkol vycházet ze současné podoby kvalifikací – tedy z čekatelského „kompetenčního“ profilu (tzv. nová ČZ, součást ŘVČČJ), vůdcovského profilu (tzv. „nová VZ, je v samostatné směrnici), pilotního instruktorského profilu (vytvořen pracovním týmem OVČINU a schválen Náčelnictvem pro pilotáž) a podkladů pro manažerské vzdělávání (požadavky k organizační zkoušce z ŘVČČJ a kompetenční model pro vedoucího organizační jednotky vytvořený Národním institutem dětí a mládeže v rámci projektu podpořeném ČRDM, na kterém se podíleli i vzdělavatelé Junáka). Neměli vytvářet nové požadavky, ale jednotným jazykem pojmenovat stávající požadavky, které jdou napříč pozicemi spolupracovník při vedení oddílu (čekatel), vůdce oddílu, vedoucí OJ a instruktor. KMJ neměli vytvářet jako náhradu za současné požadavky ke zkoušce, ale jako model, který bude současné požadavky zastřešovat.

2014

Na konci tři čtvrtě roku trvajících projektu dostali výsledné návrhy kompetenčních modelů k dispozici členové PSNJ pro vzdělávání i členové OVČINU, aby se k nim vyjádřili. Studenti pak projekty prezentovali před komisí složené ze zpravodajky pro vzdělávání (Rozárky), vedoucího PSNJ pro vzdělávání (Citrona) a dalšího instruktora Junáka (Jana Nehyby – vůdce VLK Gong, v civilní praxi se věnuje vzdělávání dospělých). Členové komise zohlednili připomínky od členů PSNJ a OVČINU a shodli se na vítězném návrhu. Vítězný tým pak zapracoval připomínky komise a také připomínky zasláné členy OVČINU a PSNJ.

Upravený KMJ byl poslán k posouzení PSNJ a OVČINU a následně byl představen na ÚLŠ 2014. Účastníci u KMJ neviděli kompatibilitu se současným vůdcovským profilem. Studenti při tvorbě KMJ vycházeli zejména ze zkoušených požadavků vůdcovského profilu a nezohlednili některé nezkoušené body. ÚLŠ proto požádala výraznou většinou hlasů o srovnání KMJ s vůdcovským profilem. Toto srovnání nyní předkládáme společně se srovnáním KMJ a současného čekatelského profilu.

II. Co je to kompetenční model

Kompetenční model obecně je rámec, který definuje požadavky na osoby vykonávající různé činnosti (pracovní pozice, funkce) v rámci organizace. V podnicích propojuje popisy pracovních pozic

(umožňuje používat stejná slova pro stejné požadavky a umožňuje vidět rozdíly v nárocích mezi pozicemi) a ve školském systému propojuje a stejnými slovy nazývá to, o co pedagogové usilují napříč vyučovanými předměty, ročníky a stupni.

Kompetenční model se v organizacích využívá také jako podklad pro definici požadavků na výběrové řízení, pro určení obsahu a cílů vzdělávání nebo pro hodnocení. Ve vzdělávání přispívá existence kompetenčního modelu k „na studenta zaměřenému vzdělávání“. Pomáhá definovat vzdělávací proces skrze cíle (co má student zvládnout), nikoliv skrze obsah (co má učitel učit).

Kompetenční model by měl obsahovat kompetence. Kompetence se obvykle definuje jako „souhrn schopností, dovedností, znalostí a dalších charakteristik, které člověk potřebuje k tomu, aby mohl vykonávat nějakou specifickou činnost.“ I v jiných definicích je to pojem nadřazený dílčím dovednostem, znalostem či postojům případně projevům chování. Kompetenční model shlukuje jednotlivé znalosti, dovednosti, postoje a další charakteristiky do logických celků (kompetencí). Těchto kompetencí by měl být v modelu přiměřený počet (obvykle se uvádí 6-12; např. kompetenční model používaný v českém školství má 6 kompetencí: k učení, k řešení problémů, komunikativní, sociální a personální, občanské, pracovní), aby byl model srozumitelný, lidé s ním byli schopni a ochotni pracovat a aby nedocházelo k velkým překryvům mezi kompetencemi. Při tvorbě kompetenčního modelu je vždy snaha dosáhnout toho, aby model pokrýval co nejvíce důležitých kompetencí a zároveň byl co nejjednodušší. Žádný kompetenční model nepokrývá 100 % žádoucích kompetencí. Dobrý model by měl zachycovat většinu klíčových kompetencí, které lidé potřebují napříč různými pozicemi v organizaci.

Odborné informace o kompetenčních modelech najdete například zde:

<https://sites.google.com/a/slu.edu/saint-louis-university-competency-modeling-initiative/home-1/about-competency-modeling>

III. Co je kompetenční model Junáka (dále KMJ)

KMJ jednotnými slovy shrnuje a „balíčkuje“ požadavky na znalosti, dovednosti, schopnosti, postoje, zkušenosti a další charakteristiky skautských činovníků napříč pro Junák klíčovými pozicemi. Definuje přiměřený počet kompetencí (tedy balíčků dílčích znalostí, schopností, dovedností atd.), které činovníci Junáka potřebují, a které v průběhu své práce pro Junák a v rámci vzdělávacích akcí rozvíjejí.

KMJ je postaven tak, že v tuto chvíli definuje pro každou pozici žádoucí úroveň, tedy úroveň umožňující činovníkovi dělat jeho práci dobře a přispívat tak k naplnění cílů Junáka. Modely některých organizací definují pro každou pozici více úrovní každé kompetence. Vedle žádoucí úrovně je to např. ideální úroveň (excelentní úroveň, které většina lidí nikdy nedosáhne, ale zlepšují se tím, že k ní směřují).

Předložená verze KMJ má kompetence definované pouze pro pozice pomocník při vedení oddílu (čekatel) a vůdce oddílu. Stejně kompetence by měly být rozpracovány i pro další pozice, zejména pozici vedoucího OJ a instruktora. Nyní tyto pozice nejsou předkládány, protože se objevovala řada

připomínek k obsahu KMJ, které vyplývaly z neshod o současné podobě požadavků na IK a OZ. KMJ bude dopracován na základě výsledků práce skupin pracujících na nové podobě manažerského a instruktorského vzdělávání.

IV. Co není kompetenční model Junáka

KMJ nenahrazuje požadavky ke zkoušce (ověřované požadavky) a nebude je nahrazovat. KMJ se vztahuje k popisu činnické pozice, zatímco požadavky na ČZ a VZ jsou kvalifikační požadavky. KMJ popisuje žádoucí úroveň kompetencí činníka, který pomáhá při vedení oddílu, vede oddíl apod. Požadavky k ČZ a VZ by oproti tomu měly stanovovat minimální znalosti, dovednosti apod., které musí prokázat zájemce o kvalifikaci, která je vstupní podmínkou pro vykonávání činnické pozice. Junák potřebuje oba dokumenty (obecný KMJ a konkrétní požadavky pro jednotlivé „zkoušky“).

Přijetí KMJ není důvodem pro změnu současných požadavků ke zkoušce. KMJ vznikl na základě současných požadavků ke zkoušce tak, aby si nimi byl obsahově kompatibilní. Není proto důvod, aby se na jeho základě požadavky měnily. KMJ ukazuje, kde jsou zkouškové požadavky na vůdce a čkatele nekompatibilní nebo kde mezi požadavky na vůdce a čkatele není rozdíl, i když by z podstaty rozdílu mezi pozicemi měl být. To může být impulzem pro změnu těchto kvalifikací, ale nesouvisí to s tím, zda KMJ přijmeme či nikoliv. Potřeba revize obsahu VZ vzešla už z diskuse na ÚLŠ 2012 a Náčelnictvo jí zadalo OVČINU po ÚLŠ v roce 2013. To ale nesouvisí s KMJ.

KMJ není úplným popisem toho, jaké by měl mít ideální činník kompetence. Není reálné udělat model, který by zahrnoval všechno. Snaha o vytvoření takového modelu by vedla ke vzniku rozsáhlého a složitého modelu, který nebude stejně úplný. KMJ by měl popisovat ty nejdůležitější kompetence, které činníci potřebují napříč pozicemi a to na úrovni, která je pro většinu činníků dosažitelná.

V. Co kompetenční model Junáku přinese

KMJ by měl do vzdělávání v Junáku přinést kompetence ve významu, v jakém se toto slovo obvykle užívá – viz výš.

KMJ propojí to, co rozvíjíme na různých typech vzdělávacích akcí a umožní tak jasnější návaznost a přinese větší srozumitelnost pro vzdělavatele i vzdělávané.

KMJ půjde využívat i mimo vzdělávací akce. Např. jako podklad pro rozvoj činníků přímo v organizačních jednotkách, pro vytvoření autoevaluačních nástrojů nebo aby činníci věděli, co užitečného pro běžný život si z Junáka odnáší.

KMJ ukáže (a ukazuje), v čem jsou současné požadavky ke zkouškám vzájemně nekompatibilní a mohl by být impulzem pro změnu a zajištění jasnější návaznosti mezi ČZ a VZ a pomůže při tvorbě nové IK a MZ tak, aby navazovaly na ČZ a byl jasný jejich překryv s VZ a IK. Může také pomoci při tvorbě dalších

kvalifikací či revizích stávajících kvalifikací, aby byla jasnější jejich návaznost na již zpracované kvalifikace a aby nedocházelo k nezamýšleným překryvům.

KMJ ukazuje smysl vzdělávání v Junáku. Ukazuje, že při vzdělávání nejde o předání určitého penza informací nebo rozvoj dílčích dovedností, ale o to, aby se činovníci naučili lépe rozvíjet druhé, komunikovat apod.

Objevující se námitky ke KMJ

1. KMJ byl vytvořen a prosazen „zeshora“, do procesu nebyli zapojeni vzdělavatelé.

Na vytvoření KMJ se usnesla ÚLŠ 2013 a zadala to ústředním orgánům. PSNJ se vytváření chopila na základě žádosti Rozárky, která reprezentuje OVČIN, do něhož mají možnost zapojit se vzdělavatelé z celé organizace. KMJ byl vytvářen na základě obsahu kvalifikací (ČZ, VZ), do jejichž vytvoření se mohli zapojit a zapojili vzdělavatelé z různých vzdělávacích akcí. Před dokončením mohli KMJ připomínkovat všichni členové OVČINu a mohli ovlivnit i výběr vítězného modelu. KMJ pak byl předložen všem vzdělavatelům na ÚLŠ. Na základě jejich připomínek nebyl schválen, naopak byly navrženy jeho úpravy.

Tedy Náčelnictvo se do tvorby modelu zapojilo na základě podnětů zespodu. Při tvorbě modelu byly využity podklady vzniklé při práci skupin, do kterých byl v minulosti volný přístup. Vzdělavatelé aktivní v OVČINu mohli zasáhnout a někteří zasahovali do výběru i konečné podoby modelu. Skrze OVČIN, PSNJ a výběrovou komisi byli do procesu zapojeni vzdělavatelé z více než desítky velkých i menších VzA Junáka. Celý model byl před jakýmkoliv schválením konzultován před nejširším možným plénem vzdělavatelů na ÚLŠ a vůli tohoto pléna jsme respektovali.

2. KMJ nepokrývá všechny kompetence, které by měli naši činovníci mít.

Ano, nepokrývá a domníváme se, že ani pokrývat nemůže. Úplný výčet požadavků na komplexní činovnícké pozice není možné vytvořit a ani bychom se na něm v takto velké organizaci neshodli. V příliš velkém a složitém modelu by se také vzdělavatelé i vzdělávání ztráceli. Sedm kompetencí je normální počet i v kompetenčních modelech jiných organizací. To, že něco není v KMJ, neznamená, že to nemůžeme rozvíjet, ani to, že by se to činovníkovi nemohlo hodit.

3. Rozdíly mezi čekatelem a vůdcem jsou malé a někdy nejsou žádné tam, kde by měly být.

KMJ vychází ze současných obsahů kvalifikací. V současné době jsou skutečně některé požadavky na čkatele stejné nebo i vyšší, jak na vůdce. Zadáním pro KMJ bylo vycházet ze současných kvalifikací. Tam, kde jsou u VZ a ČZ požadavky výslovně stejné nebo jsou u ČZ požadavky vyšší, KMJ popisuje vůdcovskou úroveň srovnatelně s čekatelskou.

4. Čekatel / vůdce by toho měl zvládat více. Definovaná úroveň kompetencí je nízká.

KMJ vychází z čekatelského profilu definovaného jako minimální a vůdcovského profilu definovaného jako optimální. Při tvorbě byla snaha najít žádoucí úroveň kompetence, která není nižší než stanovená minimální úroveň a zároveň je reálné, aby této úrovni většina činníků dosáhla. Je pravda, že u většiny kompetencí by se dala definovat vyšší úroveň, která by byla více žádoucí. V zadání k tvorbě KMJ bylo definovat i ideální úroveň kompetencí, to se ale žádnému týmu nepovedlo dostatečně kvalitně. Je na zvážení přidat ideální úroveň v budoucnosti.

5. V KMJ není Lesní škola.

KMJ neobsahuje systém kvalifikačních akcí, ale činníkové funkce čekatel (ZVO), vůdce oddílu, vedoucí OJ, instruktor vzdělávací akce. Lesní škola není činníková pozice v Junáku. LŠ by měla rozvíjet kompetence pro vedení oddílu, proto by měl být její obsah v souladu s pozicí vůdce oddílu v KMJ.

6. V rámci jedné kompetence je více rozdílných věcí

Snaha o přiměřený počet kompetencí vede k tomu, že jsou v modelu tzv. faktory dvou řádů. Tedy, že kompetence by se teoreticky dala rozdělit na více "podkompetencí". Dá se říci, že existuje něco společného pro rozvoj dětí i dospělých, ale zároveň má rozvoj dětí i dospělých na činníka i odlišné požadavky.

Nemělo by to vadit, když to dokážeme odlišit v popisu kompetence a pak zejména v dílčích požadavcích pro jednotlivé kvalifikace.

Srovnání KMJ s vůdcovským profilem

Na základě požadavku ÚLŠ 2014 pracovali členové NJ z pracovní skupiny vzdělávání na srovnání nového Kompetenčního modelu Junáka s vůdcovským profilem, který je nyní podkladem pro vůdcovskou zkoušku. Jednotlivé body vůdcovského profilu propojovali s KMJ a toto propojení vysvětlili.

Kompatibilita KMJ a vůdcovského profilu neznámá, že by se měly oba dokumenty dokonale překrývat. Každý slouží k jinému účelu. KMJ by měl být ze své podstaty obecnější a stručnější. Je nutné, aby tyto dokumenty nebyly v rozporu (např. aby zkoušený požadavek ve vůdcovském profilu byl náročnější, než popis kompetence v KMJ).

V samostatném dokumentu najdete bod po bodu popsání, jak a proč souvisí každý bod vůdcovského profilu s KMJ a taky to, kdy je bod vůdcovského profilu obtížnější s KMJ propojit.

Zde najdete stručné shrnutí tohoto srovnání a návrh několika oblastí, které by bylo možné pro zvýšení kompatibility do KMJ doplnit.

Co chybí v KMJ při srovnání se současným vůdcovským profilem

Využití hry jako výchovného prostředku. Zatím jsou z výchovných či rozvojových metod explicitně zmíněny jen rozvoj skrze vlastní příklad a pomocí zpětné vazby. Dále jsou jen obecně zmíněny „rozmanité metody a formy rozvoje“. Do těch spadá i hra. Hra je pro skauting specifická, hojně využívaná a je často zmiňována ve vůdcovském profilu. I když práce s hrou do KMJ implicitně patří, můžeme hru zmínit explicitně. Také je možné doplnit sousloví „rozmanité metody a formy rozvoje“ na „rozmanité metody a formy rozvoje a výchovy“.

Explicitní vyjmenování oblastí všestranného rozvoje, který by měl vůdce zajišťovat. KMJ uvádí, že by měl vůdce zajišťovat všestranný rozvoj. Není explicitně zmíněno, co vše do všestranného rozvoje patří. Vůdcovský profil ve směrnici uvádí některé oblasti rozvoje dětí konkrétně. Již nyní jsou oba dokumenty kompatibilní (KMJ říká, že je potřeba všestranný rozvoj a vůdcovský profil specifikuje v čem). Na zvážení je přidání do KMJ neuzavřeného výčtu oblastí, ve kterých by měl vůdce zajišťovat rozvoj.

Na rozdíl od KMJ vůdcovský profil v některých bodech předpokládá, že vůdce rozvoj dětí v různých oblastech přímo provádí (tedy nejen, že ho zajistí, ale sám ho přímo dělá). Tady ale asi není třeba KMJ doplňovat. Oba dokumenty jsou kompatibilní – obecnější KMJ říká, že má vůdce rozvoj zajišťovat a vůdcovský profil specifikuje, kde toho má být schopen sám bez cizí pomoci.

Zmínění rozvoje dospělých na vůdcovské úrovni KMJ. KMJ řeší rozvoj dospělých až na úrovni manažera a instruktora. Na úrovni vůdce je zmíněn pouze rozvoj dětí + schopnost použít 2 základní metody rozvoje (vlastní příklad, zpětná vazba), kde není věk specifikován. Patrně by bylo vhodné explicitně doplnit rozvoj dospělých (rádců, vedoucích).

Osobní (ne skautské) hodnoty, osobnostní předpoklady, občanské postoje a občanské kompetence. Vůdcovský profil obsahuje řadu obvykle nezkoušených požadavků na relativně trvalé, obtížně měnitelné a obtížně měřitelné charakteristiky, které nesouvisí přímo se skautingem a funkcí vedoucího oddílu, ale spíše s psychickým zdravím a osobnostní, morální a občanskou vyspělostí vůdce.

Práce s informacemi. V KMJ chybí kompetence zaměřená na získávání informací a práci s informacemi. Buď by se mohlo jednat o novou samostatnou kompetenci, nebo by se to dalo zařadit pod kompetenci komunikace (část o získávání informací).

Skautské a tábornické dovednosti. KMJ u vůdce nikde výslovně neočekává skautské a tábornické dovednosti (postavit stan, uvařit jídlo, rozdělát oheň, vybrat tábořiště, rozplánovat a postavit táborové stavby, uzly, znalost bylin a dřevin, znalost hvězd a souhvězdí...). Lze je doplnit pod Skauting.

Poznávání lidí. KMJ explicitně neřeší poznávání lidí – jejich potřeb, slabých a silných stránek apod. Jedná se o kompetenci, která je využitelná při komunikaci (v rámci organizace i směrem ven) a pro rozvoj dětí a dospělých.

Interní a externí marketing. KMJ se explicitně nezabývá kompetencemi souvisejícími s tím, aby oddíl získával nové mladší členy (nábor) a pomocníky a činovníky (získávání dospělých, nástupnictví v oddílových funkcích, udržování kontaktu s bývalými členy a jejich znovuzapojování). Jedná se o aspekt komunikace a personalistiky (práce v týmu a vedení).

Střediskové hospodaření. Oproti vůdcovskému profilu chybí témata z oblasti hospodaření, které nesouvisí s oddílovou agendou a hospodařením oddílových akcí (stanovování členských příspěvků, získávání peněz z externích zdrojů, inventarizace).

Otázky k zodpovězení

1. Vidíte i další oblasti nekompatibility mezi vůdcovským profilem a KMJ?
2. Která z výše uvedených oblastí by měla být do KMJ zapracována a u které to není nutné?