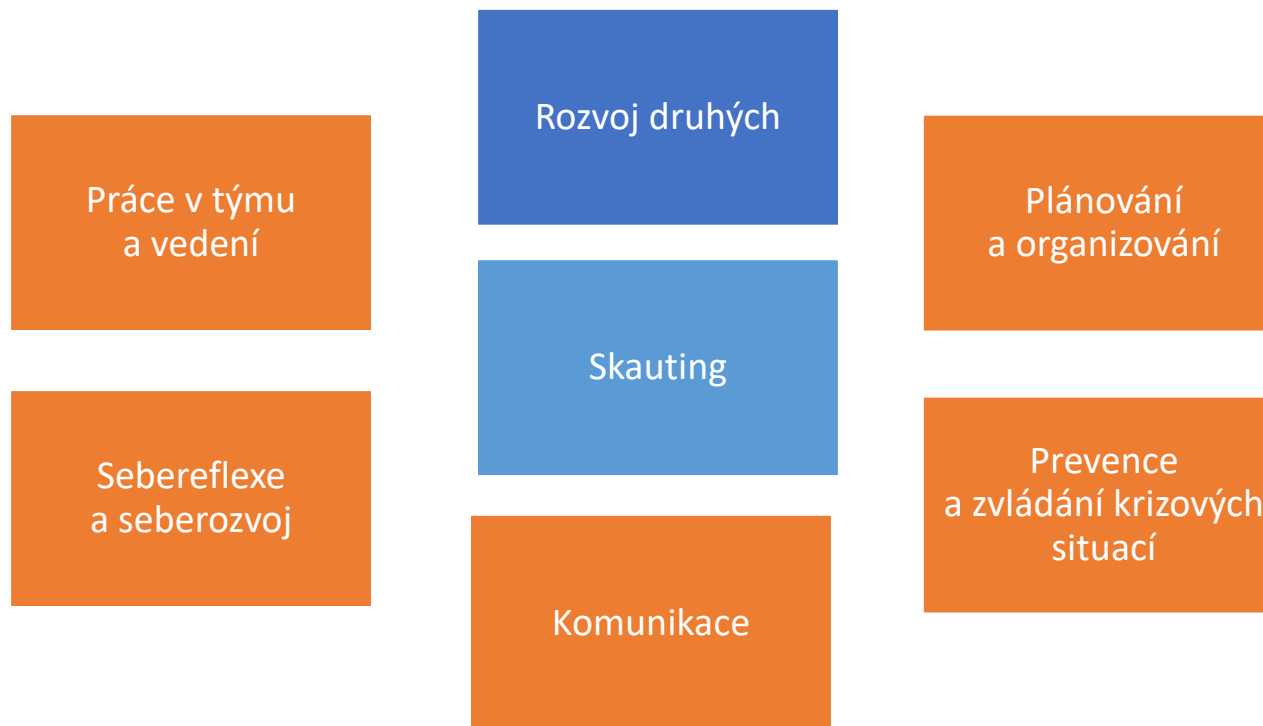




Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků:

Příloha – Skautský kompetenční model



Skautský kompetenční model (SKM) zahrnuje pět generických "měkkých" kompetencí, které se vyskytují i ve většině kompetenčních modelů organizací (oranžové). Dvě další (modré) kompetence jsou specifické a souvisí s posláním a identitou Junáka – českého skauta. Tyto kompetence nejsou obecně využitelné při jakékoliv činnosti, ale jsou důležité pro úspěšnou činnost činovníka.

Na kompetenční model navazují podrobné profily rozpracovávající kompetence na dílčí znalosti, schopnosti, dovednosti, postoje a další charakteristiky. Kompetenční model a profily jsou nedílnou součástí Skautského kompetenčního modelu.

Rozvoj sedmi kompetencí a tím i desítek znalostí, schopností, dovedností, postojů a dalších charakteristik z jednotlivých profilů se prolíná celým systémem vzdělávání činovníků.

**Skautský kompetenční model – obsah**

Skauting	Prevence a zvládání krizových situací	Práce v týmu a vedení	Plánování a organizování	Sebereflexe a seberozvoj	Rozvoj druhých	Komunikace
Poslání a principy hnutí	Zajištění bezpečnosti	Budování vztahů	Analýza současného stavu	Rozvoj a osobní cíle	Poskytování zpětné vazby	Komunikační styly a kanály
Skautská výchovná metoda	Řízení rizika	Leadership	Práce s cíli	Náhled na sebe	Rozvoj skupiny	Získávání informací
Skautské dovednosti	Řešení krizových situací	Koordinace práce	Volba prostředku	Přijímání zpětné vazby	Osobní přístup	Předávání informací
Administrativa	Jednání v souladu s právem	Práce s motivací	Sestavení časového plánu	Sebeřízení	Metody a formy rozvoje	Verbální a neverbální projev
Junák – český skaut jako organizace	Zdravověda	Spolupráce	Vyhodnocení plánu		Vlastní příklad	
Metodické nástroje Junáka – českého skauta		Získávání členů	Hospodaření		Sledování rozvoje	

Každá kompetence je definována několika projevy chování, které jsou popsány v dalších kapitolách této přílohy řádu. Definice kompetence popisují dostačující úroveň kompetence pro čkatele, vedoucího oddílu, vedoucího OJ, instruktora vzdělávací akce (dále VzA), revizora OJ a hospodáře OJ. Zde uvedené definice nepopisují kvalifikaci nebo kvalifikační požadavky, ale žádoucí jednání činovníka na dané pozici. Popisy jednání jsou roztrženy u každé kompetence vždy do 4–6 kategorií, aby byl popis kompetence přehlednější a aby bylo možné lépe srovnávat očekávání na jednotlivé pozice. Není-li dané jednání pro konkrétní pozici relevantní, uvádí se v tabulce “x”. Vystihuje-li popis jednání textová formulace z jiné pozice, uvádí se v tabulce odkaz na jinou úroveň, samotná formulace se přitom vztáhne ke kontextu vykonávané pozice.

Skautský kompetenční model definuje, co by mělo být rozvíjeno u činovníků v rámci jejich činnosti v jednotkách i v rámci vzdělávacích akcí. Na kompetenční model navazují profily obsahující popis konkrétních schopností, znalostí, dovedností, postojů a dalších charakteristik, které by měli činovníci mít. Některé z nich jsou označeny jako ověřované (zkoušené). Ověřované znalosti, schopnosti, dovednosti a další charakteristiky vychází z kompetenčního modelu, ale tvoří jen jeho podmnožinu.



Skautský kompetenční model – popis

Skauting	Kompetence k vykonávání činnosti skautsky. Zahrnuje schopnost naplňovat v rámci činnosti principy a poslání skautingu, vykonávat činnost v souladu s pravidly organizace (Junáka – českého skauta) a využívat možnosti, které příslušnost k organizaci nabízí. Kompetence vyžaduje znalosti skautingu jako hnutí, Junáka – českého skauta jako organizace a metodik a postupů, které jsou v rámci organizace vytvořeny.
Prevence a zvládnutí krizových situací	Kompetence k předcházení krizovým situacím a k efektivnímu řešení krizových situací, pokud nastanou. Zahrnuje znalost relevantních právních a bezpečnostních předpisů a metodik a schopnost jejich aplikace do běžné činnosti. Zahrnuje také schopnost řídit rizika a schopnost řešit krizové situace tak, aby se minimalizoval dopad na organizaci, její členy i na další osoby.
Práce v týmu a vedení	Kompetence ke spolupráci ve skupině a k vedení skupiny. Zahrnuje schopnost potlačit své potřeby na úkor potřeb skupiny, schopnost převzít vedoucí roli, řídit práci skupiny i schopnost podněcovat členy skupiny k plnění společných cílů. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti managementu.
Plánování a organizování	Kompetence k organizování činnosti tak, aby směřovala k dosažení stanovených cílů. Zahrnuje schopnost zanalyzovat současnou situaci, stanovit dosažitelné cíle, zvolit pro ně vhodné prostředky, rozdělit plnění cílů do navazujících kroků a posléze plán vyhodnotit. Kompetence zahrnuje i schopnost finančního plánování. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti projektového managementu.
Sebereflexe a seberozvoj	Kompetence k poznání a rozvoji vlastní osobnosti. Zahrnuje schopnost kriticky analyzovat vlastní jednání, přijímat a vyhodnocovat zpětnou vazbu od ostatních a díky tomu pojmenovávat vlastní silné stránky a rezervy a plánovat a realizovat vlastní rozvoj.
Rozvoj druhých	Kompetence k cílenému rozvoji ostatních lidí. Zahrnuje znalost různých metod a forem rozvoje a schopnost použít je s ohledem na individuální potřeby jednotlivců i na specifika skupiny. Kompetence se týká rozvoje dětí i dospělých a vyžaduje znalosti z oblasti pedagogiky, andragogiky a psychologie.
Komunikace	Kompetence k efektivní komunikaci s jedinci i se skupinou. Zahrnuje schopnost srozumitelně vysvětlovat, prezentovat činnost směrem na venek, podkládat svá tvrzení argumenty, naslouchat a přizpůsobovat komunikaci situaci.



1. Skauting

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Poslání a principy hnutí	Jedná v souladu s principy skautingu a přispívá k naplňování poslání skautingu.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň
			<i>Navíc:</i> Garantuje naplňování poslání a principů skautingu v OJ.	<i>Navíc:</i> Zohledňuje aktuální potřeby vzdělávání a Junáka – českého skauta jako celku. Chápe instruktorství jako službu skautskému hnutí a společnosti.		
Skautská výchovná metoda	Využívá prvky skautské výchovné metody.	Využívá skautskou výchovnou metodu.	Využívá a podporuje využívání skautské výchovné metody v OJ.	Vůdcovská úroveň	x	x
Skautské dovednosti	Má skautské a tábornické dovednosti umožňující realizaci programů v přírodě a rozvoj členů v souladu s metodickými nástroji Junáka – českého skauta.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	x	x
Administrativa	x	Vede agendu oddílu v souladu s vnitřními předpisy a metodikami Junáka – českého skauta.	Vede agendu OJ v souladu s vnitřními předpisy a metodikami Junáka – českého skauta, tvoří vnitřní předpisy OJ.	Zná systém skautského vzdělávání, má přehled o jeho jednotlivých prvcích. Ví, jakou roli jednotliví aktéři ve vzdělávání mají.	Zná vnitřní předpisy Junáka – českého skauta, jejich druhy, ví, kdo je vydává a umí se v nich orientovat.	Vede hospodářskou agendu OJ v souladu s právním řádem ČR, vnitřními předpisy a metodikami.



					Umí zkontrolovat dodržování vnitřních předpisů na všech organizačních úrovních Junáka – českého skauta.	
Junák – český skaut jako organizace	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv člena střediska Junáka – českého skauta.	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv člena Junáka – českého skauta a mezinárodních organizací.	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv člena i vedoucího OJ Junáka – českého skauta a mezinárodních organizací.	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv vzdělavatele v Junáku – českém skautu.	Zná a chápe vnitřní organizační strukturu Junáka – českého skauta a postavení revizní komise v ní. Chápe význam činnosti revizní komise jak pro organizaci jako celek, tak pro kontrolovanou OJ.	Zná a chápe vnitřní organizační strukturu Junáka – českého skauta.
Metodické nástroje Junáka – českého skauta	Využívá výchovné a metodické nástroje Junáka – českého skauta.	Systematicky začleňuje výchovné a metodické nástroje Junáka – českého skauta do činnosti.	Aktivně podporuje využívání výchovných a metodických nástrojů Junáka – českého skauta v činnosti oddílů.	Využívá výchovné nástroje a metodiky Junáka – českého skauta pro vzdělávání činovníků.	Orientuje se v metodách vnitřní kontroly.	Zná metodické pomůcky Junáka – českého skauta v oblasti hospodaření.

Kompetence k vykonávání činnosti skautsky. Zahrnuje schopnost naplňovat v rámci činnosti principy a poslání skautingu, vykonávat činnost v souladu s pravidly organizace (Junáka – českého skauta) a využívat možnosti, které příslušnost k organizaci nabízí. Kompetence vyžaduje znalosti skautingu jako hnutí, Junáka – českého skauta jako organizace a metodik a postupů, které jsou v rámci organizace vytvořeny.

**2. Prevence a zvládání krizových situací**

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Zajištění bezpečnosti	Dodržuje pravidla fyzické i psychické bezpečnosti u běžných aktivit s dětmi.	Zajišťuje dodržování pravidel fyzické i psychické bezpečnosti při běžných i specifických aktivitách s dětmi.	Vede OJ takovým způsobem, aby byla zajištěna fyzická i psychická bezpečnost členů i dalších účastníků jejích aktivit.	Dodržuje pravidla bezpečnosti pro realizované aktivity, po stránce fyzické i psychické.	x	Zajišťuje bezpečné nakládání s majetkem a účetními záznamy OJ, vč. jejich archivace.
			Kontroluje dodržování bezpečnostních pravidel.			
Řízení rizika	Zná rizika, kterým jsou vystaveny děti různých věkových skupin.	Zná častá rizika související s prací s dětmi, analyzuje je vzhledem k situaci, snižuje jejich pravděpodobnost a zmírňuje možný dopad.	Zahrnuje analýzu rizik do plánování činnosti OJ a podporuje analýzu rizik při plánování oddílové činnosti. Průběžně se zajímá o to, jaká je oddílová praxe.	Rozpoznává bezpečnostní rizika v rámci vzdělávací akce a přiměřeně s nimi pracuje. Vnímá důležitý vliv duševní hygieny, správné životosprávy a relaxace na fungování skupiny.	Rozumí rizikům činnosti OJ a chápe revizní činnost jako spolupráci na minimalizaci rizik.	Zná finanční rizika své OJ.
			Dbá na to, aby týmy jednotky byly na krizové situace připraveny.	Psychicky a fyzicky náročné programy zařazuje na základě pedagogické rozvahy.		
Řešení krizových situací	Dodržuje základní zásady řešení krizových situací.	Dodržuje zásady řešení krizových situací, činí preventivní kroky pro předcházení krizovým situacím.	Dodržuje zásady řešení krizových situací, včetně dopadů na tým.	Rozpozná problém ve skupině (účastníků, instruktorů) a má představu, jak s ním pracovat. Zvládne poskytnout prvotní krizovou intervenci.	x	Dodržuje zásady řešení krizových situací, činí preventivní kroky pro předcházení ekonomickým krizovým situacím.



Jednání v souladu s právem	Jedná v souladu s právními předpisy.	Vede skupinu v souladu s právními předpisy, zasahuje, když je právo porušováno.	Vůdcovská úroveň	Vůdcovská úroveň	Ví, kdo je nositelem práv a povinností v OJ, a kdo za ni jedná.	Ví, kdo je nositelem práv a povinností v OJ, a kdo za ni jedná.
			<i>Navíc:</i> Je si vědom důsledků pro sebe, OJ i organizaci jako celek v případě porušení právních předpisů.		Má základní přehled o aktuálních předpisech týkajících se činnosti OJ. Umí posoudit, že OJ v rámci své činnosti jedná v souladu s platnou legislativou. Rozumí důsledkům porušování práva.	Je schopen se orientovat a jednat v konkrétních situacích OJ s dopadem na hospodaření (sám nebo s odbornou pomocí). Ve své činnosti jedná v souladu s platnou legislativou.
			<i>Navíc:</i> Je schopen se orientovat a jednat v konkrétních právních situacích (sám nebo s právní pomocí).			
Zdravověda	Rozezná kritický stav, poskytne první pomoc, dodržuje zásady hygieny.	Zajišťuje hygienu, prevenci vzniku úrazu či onemocnění, vytváří zázemí pro poskytnutí efektivní první pomoci.	Vůdcovská úroveň	Čekatelská úroveň	x	x

Kompetence k předcházení krizovým situacím a k efektivnímu řešení krizových situací, pokud nastanou. Zahrnuje znalost relevantních právních a bezpečnostních předpisů a metodik a schopnost jejich aplikace do běžné činnosti. Zahrnuje také schopnost řídit rizika a schopnost řešit krizové situace tak, aby se minimalizoval dopad na organizaci, její členy i na další osoby.



3. Práce v týmu a vedení

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Budování vztahů	Vytváří fungující vztahy.	Vytváří respektující prostředí podporující dobrou atmosféru a dobré vztahy ve skupině.	Vůdcovská úroveň	Vytváří fungující vztahy a podílí se na posilování dobré atmosféry v týmu.	Buduje korektní vztahy a rozvíjí spolupráci s kontrolovanou OJ, případně i s dalšími revizními komisemi.	Čekatelská úroveň
Leadership	x	Buduje tým, formuluje atraktivní vizi, inspiruje svým přístupem, přizpůsobuje svůj styl vedení situaci.	Buduje týmy v OJ, formuluje atraktivní vizi, inspiruje svým přístupem, přizpůsobuje svůj styl vedení situaci.	Dokáže jasně formulovat a strukturovat úkoly skupiny i jednotlivce vzhledem ke stanoveným cílům.	x	x
Koordinace práce	Koordinuje činnost skupiny.	Rozděluje úkoly, strukturuje práci skupiny a vede ji k naplnění cílů.	Vůdcovská úroveň	Umí pracovat v týmu.	Využívá dovedností svých i ostatních členů revizní komise pro efektivní zajištění revizní činnosti.	Spolupracuje na koordinaci činnosti v oblasti hospodaření OJ.
Práce s motivací	Inspiruje ostatní k oddílové činnosti a podporuje jejich vnitřní motivaci.	Pracuje komplexně s motivací dětí i dospělých.	Pracuje komplexně s motivací svých spolupracovníků v OJ.	Pracuje komplexně s motivací členů týmu i účastníků. Dokáže, aby druzí dělali aktivity s chutí. (Motivy zjišťuje, nikoliv vnucuje.)	Zná a zohledňuje specifika spolupráce s dobrovolníky.	Zná a zohledňuje specifika spolupráce s dobrovolníky.



Spolupráce	Spolupracuje na plnění společných cílů.	Zapojuje členy týmu do vedení oddílu, podněcuje je ke spolupráci, a jde jim v tom příkladem.	Zapojuje členy týmů do činnosti OJ, podněcuje je ke spolupráci, a jde jim v tom příkladem.	Je schopen kvalitně spolupracovat s druhými. Přijímá osobní odpovědnost za dosažení společného cíle.	Zná své časové možnosti a respektuje je u ostatních. A to jak členů revizní komise, tak i spolupracovníků z kontrolované OJ.	Spolupracuje na plnění společných cílů OJ v oblasti hospodaření.
						Zná své časové možnosti a respektuje je u ostatních.
Získávání členů	x	Získává pro oddíl nové mladší členy i dospělé spolupracovníky.	Vytváří podmínky pro personální udržitelnost OJ.	Ví jak získat (vyhledat, oslovit a kontraktovat) vhodné spolupracovníky v týmu i mimo něj.	x	x

Kompetence ke spolupráci ve skupině a k vedení skupiny. Zahrnuje schopnost potlačit své potřeby na úkor potřeb skupiny, schopnost převzít vedoucí roli, řídit práci skupiny i schopnost podněcovat členy skupiny k plnění společných cílů. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti managementu.



4. Plánování a organizování

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Analýza současného stavu	Podílí se na hodnocení realizovaných aktivit i dlouhodobé činnosti.	Pojmenovává silné stránky a rezervy jednotky i realizovaných aktivit.	Analyzuje aktuální situaci OJ a výstupy vhodně používá pro další rozvoj OJ.	Pojmenovává silné stránky a rezervy vzdělávací akce. Rozpoznává vzdělávací potřeby účastníků (jednotlivců i skupiny) i aktuální potřeby zadavatele (hnutí, organizace) a pracuje s nimi jako se vstupy pro tvorbu vzdělávacího obsahu vzdělávací akce (VzA).	Pracuje s aktuálními a podloženými informacemi o kontrolované OJ.	Umí zhodnotit současný ekonomický stav OJ (zná silné a slabé stránky OJ).
Práce s cíli	Podílí se na stanovování cílů.	Pro krátkodobé aktivity i pro dlouhodobou činnost zajišťuje stanovení konkrétních, reálných a pro ostatní členy skupiny přijatelných cílů.	Spoluvytváří vizi OJ.	Rozumí principům skautského kompetenčního modelu. Definuje, vysvětlí a obhájí cíle vzdělávací akce, definuje cílovou skupinu a obsah vzdělávání s ohledem na skautský kompetenční model.	Podílí se na stanovování cílů kontrolní činnosti.	Podílí se na stanovování a plnění cílů OJ v oblasti hospodaření.
			Pro krátkodobé aktivity i pro dlouhodobou činnost OJ se podílí na stanovení konkrétních, reálných a pro ostatní členy skupiny přijatelných cílů.			
			Podporuje práci s výchovnými cíli oddílů v rámci OJ.			



Volba prostředku	Volí vhodné prostředky vzhledem ke stanoveným cílům.	Zvažuje různé prostředky k naplnění stanovených cílů a volí ty nejefektivnější.	Vůdcovská úroveň	Volí jednotlivé programy v rámci vzdělávací akce i celkovou dramaturgii tak, aby naplňovaly cíle a odpovídaly podmínkám VzA.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň
Sestavení časového plánu	Sestavuje časově reálný harmonogram krátkodobých činností a aktivit.	Sestavuje časově reálný harmonogram krátkodobých i dlouhodobých činností a aktivit.	Sestavuje časově reálný harmonogram činností a aktivit OJ. Je si vědom významu dlouhodobých záměrů pro OJ.	Sestavuje harmonogram VzA, který odpovídá cílům a podmínkám VzA a který zahrnuje alternativy zohledňující možné proměny okolností (krizová situace, výpadek členů týmu, apod.).	Sestavuje časově reálný harmonogram činností a aktivit revizní komise.	Podílí se na sestavení rozpočtu a střednědobého finančního plánu OJ.
Vyhodnocení plánu	Posuzuje míru naplnění stanovených cílů a vyvozuje z toho závěry do budoucnosti.	Čekatelská úroveň	Provádí vhodným způsobem kontrolu plnění cílů a projektů OJ a promítá zjištěné informace do dalšího plánování.	Posuzuje míru naplnění stanovených cílů, a to i s využitím zpětné vazby od účastníků. Na základě zjištění přiměřeně přizpůsobuje podobu VzA. Po skončení VzA formuluje závěry do budoucna.	Čekatelská úroveň	Průběžně vyhodnocuje a upravuje rozpočet, provádí vyhodnocení hospodaření OJ a promítá zjištěné informace do dalšího plánování.



Hospodaření	Vytváří realistický finanční plán pro malou akci, průběžně kontroluje jeho plnění a přehledně doloží jeho čerpání.	Vytváří realistický finanční plán pro velkou akci, průběžně kontroluje jeho plnění a provede vyúčtování v souladu s pravidly.	Zajišťuje řádné hospodaření OJ v dlouhodobém i krátkodobém horizontu.	x	Rozumí hospodaření a správě majetku na úrovni kontrolované OJ a je schopen toto kontrolovat.	Zabezpečuje hospodaření a správu majetku OJ.
					Posuzuje smysluplnost a hospodárnost při nakládání s prostředky a majetkem v kontrolované OJ.	Usiluje o smysluplné a hospodárné nakládání s prostředky a majetkem OJ.

Kompetence k organizování činnosti tak, aby směřovala k dosažení stanovených cílů. Zahrnuje schopnost zanalyzovat současnou situaci, stanovit dosažitelné cíle, zvolit pro ně vhodné prostředky, rozdělit plnění cílů do navazujících kroků a posléze plán vyhodnotit. Kompetence zahrnuje i schopnost finančního plánování. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti projektového managementu.



5. Sebereflexe a seberozvoj

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Rozvoj a osobní cíle	Všestranně se rozvíjí.	Stanovuje si cíle pro osobní rozvoj a pracuje na jejich naplnění, ví jak kompenzovat své rezervy.	Vůdcovská úroveň	Vůdcovská úroveň	Vzdělává se v oblastech souvisejících s působením v revizní komisi.	Vzdělává se v oblastech souvisejících s hospodařením OJ.
				<i>Navíc:</i> Pravidelně si obnovuje znalosti ve svém oboru a dále se v něm zdokonaluje.		
Náhled na sebe	Zná své silné stránky a rezervy. Zná své motivy, které jej vedou pro práci v Junáku – českém skautu.	Zná své motivy pro činnost, silné stránky a rezervy, přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání.	Vůdcovská úroveň	Je zralou konstruktivní osobností. Zná své silné stránky, své rezervy, jejich projevy v různých situacích a pracuje s nimi. Přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání a dokáže se z něj poučit. Kriticky posuzuje, co umí a čemu rozumí.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň
Přijímání zpětné vazby	Přijímá podněty ze zpětné vazby a využívá zpětnou vazbu pro změnu svého chování a přístupu.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Přijímá podněty ze zpětné vazby a vyvozuje z ní pro sebe důsledky. Vytváří podmínky pro to, aby mu byla poskytována zpětná vazba	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň



Sebeřízení	Zodpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny. Chová se v souladu s etikou práce vedoucího dětí a mládeže.	Čekatelská úroveň	Zodpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny. Dobře řídí svůj čas. Respektuje hranice svých možností.	Zodpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny. Jedná v souladu s etikou práce instruktora. Jedná ve shodě s tím, co si myslí a co říká.	Ke kontrolám v OJ přistupuje pečlivě, důsledně, objektivně a nestranně. Zodpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny.	Úroveň vedoucího OJ
-------------------	--	-------------------	--	---	--	---------------------

Kompetence k poznání a rozvoji vlastní osobnosti. Zahrnuje schopnost kriticky analyzovat vlastní jednání, přijímat a vyhodnocovat zpětnou vazbu od ostatních a díky tomu pojmenovávat vlastní silné stránky a rezervy a plánovat a realizovat vlastní rozvoj.

**6. Rozvoj druhých**

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Poskytování zpětné vazby	Poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu.	Poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu a vytváří podmínky pro to, aby členové skupiny zpětnou vazbu získali.	Vůdcovská úroveň	Používá zpětnou vazbu jako prostředek rozvoje.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň
Rozvoj skupiny	Přizpůsobuje činnosti specifikům skupiny dětí, se kterou pracuje.	Čekatelská úroveň	Zajišťuje podporu členů OJ v jejich činnosti, metodicky je vede a podporuje je v dalším vzdělávání, i na akcích mimo OJ.	Přizpůsobuje aktivity potřebám a specifikům skupiny účastníků. Rozumí skupinové dynamice a umí s ní pracovat.	x	x
Osobní přístup	Zná a poznává svěřené děti, zajímá se o děti jako jednotlivce, rozpozná, pokud se chovají neobvykle.	Přizpůsobuje aktivity momentální situaci, zájmům, schopnostem a specifickým potřebám dětí i dospělých spolupracovníků.	Je v pravidelném kontaktu s vedením oddílů a dalšími činovníky jednotky, má představu o jejich fungování a činnosti.	Uvědomuje si význam své role vzdělavatele pro vzdělávané. Působí na vzdělávané příkladem, utváří společenství, je autoritou.	x	x
Metody a formy rozvoje	x	Zajišťuje všestranný rozvoj dětí s využitím rozmanitých metod a forem rozvoje a podporuje rozvoj dospělých spolupracovníků.	Zamýšlí se a vede diskuzi nad aktuálností činnosti OJ (a podřízených jednotek), a podporuje je v jejich dalším rozvoji.	Volí formy a metody rozvoje s ohledem na rozvojové cíle, potřeby a možnosti skupiny a jednotlivců, se kterými pracuje. Ovládá několik metod předávání vzdělávacího obsahu (např.	x	x



				<p>přednáška, workshop, hra, vzdělávací text, pracovní listy, ...). Rozumí potenciálu a úskalím zážitkové pedagogiky (včetně vedení review) a rituálů. V návaznosti na cíle programu, rozvíjené kompetence a stav poznání v konkrétním oboru stanovuje vzdělávací obsah programu (didaktická transformace). Zhodnotí průběh provedení programu a vyvozuje z toho důsledky.</p>		
				<p>Inspiruje se pedagogickými trendy a umí je vhodně využít v rámci vzdělávacích programů.</p>		
Vlastní příklad	Chová se tak, jak chce, aby se chovali lidé, které rozvíjí.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	x	x
Sledování rozvoje	x	x	x	Dovede ověřit kompetence účastníků, zná různé formy ověřování a hodnocení.	x	x

Kompetence k cílenému rozvoji ostatních lidí. Zahrnuje znalost různých metod a forem rozvoje a schopnost použít je s ohledem na individuální potřeby jednotlivců i na specifika skupiny. Kompetence se týká rozvoje dětí i dospělých a vyžaduje znalosti z oblasti pedagogiky, andragogiky a psychologie.



7. Komunikace

	Čekatel	Vedoucí oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor	Revizor	Hospodář
Komunikační styly a kanály	Přizpůsobuje komunikační styl a komunikační kanály situaci a osobám, s nimiž hovoří.	Ovládá různé komunikační styly a volí je s ohledem na situaci.	Vůdcovská úroveň	Používá základní komunikační a prezentační postupy a techniky přiměřeně situacím. Chápe zásadní význam komunikace pro vzdělávání (mj. coby prostředku pro sladění očekávání účastníků s konceptem kurzu).	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň
Získávání informací	x	Získává a ověřuje z různých zdrojů informace, které jsou potřebné či užitečné pro činnost oddílu.	Získává a ověřuje z různých zdrojů informace, které jsou potřebné či užitečné pro OJ.	Informace získává a ověřuje za využití relevantních zdrojů.	Získává a ověřuje informace vztahující se k předmětu kontroly a ke kontrolované jednotce.	Získává a ověřuje z různých zdrojů informace, které jsou potřebné či užitečné pro hospodaření OJ.
Předávání informací	x	Předává důležité informace mimo Junáka – českého skauta (rodičům, veřejnosti) i v rámci organizace (dětem, vedoucím, činovníkům střediska).	Předává důležité informace mimo Junáka – českého skauta (rodičům, veřejnosti) i v rámci organizace (dětem, vedoucím, činovníkům střediska i vyšším organizačním jednotkám).	Rozlišuje mezi vlastním názorem a obecně sdíleným poznáním dané problematiky. Vyjadřuje názory a podkládá je argumenty, vytváří prostor pro vyjádření ostatních, efektivně moderuje diskusi.	Rozlišuje, jaké informace jsou pro zprávy z kontroly důležité. Zachovává povinnou mlčenlivost. Ví, kdy naopak musí o zjištěných nedostatcích informovat nadřízenou jednotku.	Informuje OJ o výsledcích hospodaření a podílí se na sestavování výroční zprávy.



Verbální a neverbální projev	Předává srozumitelně své myšlenky skupině i jednotlivcům.	Předává srozumitelně své myšlenky skupině i jednotlivcům a podkládá je argumenty.	Vůdcovská úroveň	Srozumitelně předává strukturované informace skupině posluchačů.	Předává a prezentuje srozumitelně a stručně zjištění a závěry z revizní činnosti.	Vůdcovská úroveň
-------------------------------------	---	---	------------------	--	---	------------------

Kompetence k efektivní komunikaci s jedinci i se skupinou. Zahrnuje schopnost srozumitelně vysvětlit, prezentovat činnost směrem na venek, podkládat svá tvrzení argumenty, naslouchat a přizpůsobovat komunikaci situaci.