



**Expertní analýza na téma:**

## **Kompetenční model pro Junáka**



Brno 2014

„Partnerství subjektů meziuniverzitní studentské sítě“

CZ.1.07/2.4.00/31.0



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



# Kompetenční model pro Junáka

Zpracovatelé expertní analýzy:

Bc. Jana Vytásková

Bc. Ivana Kučerová

Tato expertní analýza je výstupem projektu s názvem:  
Partnerství meziuniverzitní studentské sítě (CZ.1.07/2.4.00/31.0157)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



## Obsah

Obsah.....	5
Abstract.....	7
Úvod.....	8
1. Vznik kompetenčního modelu MUNISS V.I.S.....	9
2. Vyjádření ke kompatibilitě s modely Junáka.....	11
3. Vyjádření ke kompatibilitě s NIDM.....	12
4. Kompetenční model.....	14
4.1. Komunikace.....	15
4.2. Plánování a organizování.....	15
4.3. Prevence a zvládání krizových situací.....	15
4.4. Práce v týmu a vedení.....	15
4.5. Sebereflexe a seberozvoj.....	15
4.6. Rozvoj druhých.....	15
4.7. Skauting.....	16
5. Competency Model of Junák.....	17
5.1. Communication.....	18
5.2. Planning and organization.....	18
5.3. Crisis prevention and management.....	18
5.4. Team work and leadership.....	18
5.5. Self-reflection and self-management.....	18
5.6. Development of others.....	18
5.7. Scouting.....	19
6. Metodika ke kompetenčnímu modelu.....	20
Závěr.....	21
Zdroje.....	22
Přílohy.....	23



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



## Abstract

V.I.S. team work started in November 2013. The main goal of the whole project was to create a competency model for organization Junák – Association of Scouts and Guides of the Czech Republic. The competency model is designed for 4 basic qualifications for scout leaders. Before the work could start, the team took part in workshops prepared by Mgr. Ing. Procházka, Ph.D. and Mgr. Šipošová. The workshops really helped us to comprehend the theory of competency models. Afterwards we searched for some more information in literature (Mansfield, 2005; Zingheim, Ledford, Schuster, 1996). Another workshop was focused on the system of Junák, which was also very important for our future work.

The actual work on the model started at the beginning of November. Based on our knowledge of the recent model of Junák and other competency models we created seven general competencies (communication, planning and organization, learning – development, team work, stress management, information dealing, scouting). We searched in competency library for some of the competencies. Then we continued with work on the first category, which was the qualification for leading a troop. We revised the actual system of the qualification and change the form so that it fitted in our competency model. Many of requirements of this qualification were put together because there were too specific or they overlapped.

In the next step, we did the same thing with requirements for the other qualification: q. for helping to lead a troop. Then we paired the two qualifications together in our competency model. While forming the competency model, we also started with writing the methods. At the beginning of December we putted the instructor qualification into the model. The requirements were created on the basis of experimental material provided by Junák.

The model was discussed with Mr. Procházka in December and January. We revised it based on the comments we received. Some of the competencies were renamed. In January Junák provided us with experimental material for the last manager qualification by which we completed the competency model. Afterwards the model was discussed with Mrs. Šipošová and Mrs. Tichavová. Their comments were also incorporated.

Based on experience of group leaders and scout educators we putted some more requirements for the manager qualification.

Finally we completed the methods. After the last revision we wrote the documents describing the forming of the model and compatibilities. In the document we declare that the new competency model is compatible with the recent model of Junák and also the standards of NIDM. The last step was transformation of design and creation of a computer application.

1. Qualification for helping to lead a troop – čekatelská zkouška
2. Qualification for leading a troop – vůdcovská zkouška
3. Group leader – vůdce střediska

## **Úvod**

Cílem projektu bylo sjednotit a vytvořit kompetenční model pro organizaci Junák, tak aby jej mohla využít pro své potřeby vzdělání. Jde o doplňkové téma s rozšířeným harmonogramem práce už od podzimu.

Výstupy projektu jsou samotný kompetenční model rozpracovaný pro 4 uvedené činovnícké funkce, metodika ke kompetenčnímu modelu, podrobný popis vzniku kompetenčního modelu s odkazy na zdroje, vyjádření se ke kompatibilitě se současnými kompetenčními modely Junáka a se současnými kvalifikačními požadavky Junáka a vyjádření se ke kompatibilitě s modelem NIDM.



## 1. Vznik kompetenčního modelu MUNISS V.I.S.

Práce týmu V.I.S. na projektu tvorby kompetenčního modelu pro činovníky organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR začala v listopadu roku 2013. Zásadním krokem pro všechny členy týmu bylo seznámení se s teorií tvorby kompetenčních modelů. Pro tento první krok byly klíčové 2 workshopy, které nám poskytli organizátoři projektu a které vedli odborníci na danou oblast Mgr. Ing. Procházka, Ph.D. a Mgr. Šipošová. Informace získané z workshopů jsme doplnili o teoretické poznatky z doporučené odborné literatury (Mansfield, 2005; Zingheim, Ledford, Schuster, 1996).

Druhým bodem před začátkem samotné práce bylo důkladné seznámení se současným nastavením kompetencí v Junáku. Opět pro nás byl důležitý připravený workshop, ale také osobní zkušenosti, jelikož část našeho týmu působí jako vzdělavatelé v Junáku a všichni jsme sami absolvovali vzdělávací kurzy, kde se se současnými kompetencemi pracovalo.

První listopadový týden jsme začali s prací na novém modelu. Na základě znalosti současného systému Junáka a jiných kompetenčních modelů představovaných na workshopu jsme navrhli 7 obecných kompetencí (komunikace, plánování a organizování, učení se - rozvoj, týmová spolupráce, stress management, práce s informacemi, skauting). Využili jsme mimo jiné i tzv. kompetenční knihovnu dostupnou na internetu. Při navrhování počátečních kompetencí hrála velkou roli intuice a zkušenosti se stávajícím modelem vzdělávání. Poté začala práce na vůdcovském stupni kompetenčního modelu. Postupně jsme zpracovávali současné požadavky na vůdcovskou zkoušku, přepisovali je do měřitelné a srozumitelné formy a rozřazovali je k jednotlivým kompetencím. Tímto systémem rozřazování jsme si potvrdily dobré navržené kompetencí, do kterých jsme byli schopni jednotlivé položky vhodně rozřazovat. S vůdcovskou zkouškou jsme začali kvůli její největší komplexnosti – obsahuje nejvíce požadavků napříč všemi oblastmi činnosti funkce. Velkou část dosavadních vůdcovských požadavků jsme sloučili, protože se navzájem překrývaly nebo byly až příliš konkrétní. Po rozřazení požadavků, docházelo k průběžné úpravě jednotlivých kompetencí, a to nejen na názvu, ale také obsahově. Byla přidána kompetence práce s dětmi (později přejmenována na práce se členy) z důvodu mnoha položek, týkajících se tohoto tématu. Kompetence stress management byla přejmenována na zvládání krizových situací.

V dalším kroku jsme podobným způsobem pracovali s čekatelskou úrovní. Opět jsme revidovali současné požadavky na čekatelskou zkoušku, přeformulovali je tak, aby byly měřitelné a srozumitelné a také jsme je přiřazovali do dvojic k vůdcovským požadavkům tak, aby na sebe tematicky a logicky navazovaly. Následně jsme mohli začít tvořit tabulku s kompetenčním modelem.

Vedle samotného kompetenčního modelu jsme začali tvořit podklady pro tvorbu metodiky. Do druhého souboru jsme pečlivě přepisovali všechny podrobné popisy požadavků, které byly v dosavadních oficiálních dokumentech Junáka tak, aby odpovídaly slučování, které jsme udělali. V tomto bodě bychom rádi zdůraznili, že všechny požadavky na vůdcovskou a čekatelskou zkoušku z oficiálních dokumentů Junáka byly zachovány. Obsahově se nic nezměnilo, pozměněná byla pouze forma. Vznik kompetenčního modelu MUNISS V.I.S.

Na začátku prosince jsme začali s prací na instruktorském stupni kompetenčního modelu. Pracovali jsme s experimentální formou požadavků na instruktorskou zkoušku. S tímto dokumentem jsme pracovali obdobně jako s předchozími – požadavky jsme protřídili do kompetencí, upravili formu tak, aby byla srozumitelná a měřitelná a nakonec vše zařadili do kompetenčního modelu.

Kompetenční model se třemi vzdělávacími stupni jsme následně ještě v prosinci konzultovali ústně s panem doktorem Procházkou a na začátku ledna i podrobněji písemně. Vzešlé komentáře jsme zapracovali a kompetenční model byl upraven – zejména názvy některých kompetencí a formulace

jednotlivých požadavků v modelu. Mezi největší změny patřilo zrušení kompetence práce s informacemi, která se ukázala být nepotřebná. Její položky jsme rozřadili mezi ostatní kompetence. Zvládnání krizových situací se přejmenovalo na předcházení a zvládnání krizových situací. Týmová spolupráce byla kvůli větší výstižnosti obsahu přejmenována na vedení, řízení. Během měsíce ledna nám byl k dispozici dán soubor s návrhem kompetenčního modelu pro manažerskou úroveň Junáka. Z těchto návrhů jsme primárně vycházeli a vytvořili manažerský stupeň našeho modelu. Po této kompletaci našeho modelu proběhly další dvě konzultace s paní magistrou Šipošovou a paní Tichavovou. Jejich komentáře jsme zapracovali, šlo zejména o strukturu našeho modelu a přefazování některých částí.

Na základě komentářů jsme se rozhodli doplnit manažerskou úroveň modelu o zkušenosti skautských činovníků. Na základě zkušeností vůdců středisek a také vzdělavatelů v Junáku jsme doplnili model v manažerské úrovni o několik požadavků, o kterých jsme přesvědčeni, že by měl vůdce jednotky jednoznačně splňovat. Do této konzultační spolupráce byli zapojeni někteří instruktoři LK Velká Morava. Vůdce a zástupce vůdců středisek máme v našem týmu.

Po kompletaci celého modelu jsme začátek února věnovali psaní metodiky, kterou jsme vytvořili na základě dokumentů Junáka, které jsme měli k jednotlivým stupňům k dispozici. Vše jsme se snažili napsat srozumitelně s konkrétními příklady.

Na závěr proběhla další revize a kontrola dosavadních výstupů spolu se psaním doprovodných dokumentů k celému projektu. Posledním krokem byla úprava do odpovídající grafické úpravy a vytvoření aplikace pro prohlížení celého kompetenčního modelu a metodik.

Po prvním odevzdání modelu nám byla poskytnuta detailní konzultace našeho projektu a to od všech konzultantů projektu. Na základě těchto připomínek proběhly následující změny. Byl mírně upraven systém celého kompetenčního modelu – k řádkům byly přidány obecné kategorie, ke křížkům bylo využito systému závorek, v modelu jsme přehodili sloupce manažerské a instruktorské kvalifikace, aby svým pořadím odpovídaly logice systému vzdělávání. Kompetence práce se členy byla přejmenována na rozvoj druhých a byly do ní přesunuty některé položky z kompetence učení se, rozvoj, která byla dvojhlová. Nový název lépe vystihuje skutečný obsah této kompetence. Kompetence učení se, rozvoj byla přejmenována na učení se, seberozvoj. Celkově došlo k úpravě formulace jednotlivých požadavků tak, aby byl celý model jednotně definovaný. Dále byl doplněn dokument o vzniku kompetenčního modelu o detailnější popis vzniku jednotlivých kompetencí, o další fáze zpracování a také byly dodány internetové odkazy k uvedeným citacím. V dokumentu o kompatibilitě s NIDM byly dodány více konkrétní příklady průniku obou modelů. Větší úpravy byly provedeny v metodice. Všechny popisy byly upraveny do měřitelné podoby, neměřitelné byly vyřazeny. Vznik kompetenčního modelu MUNISS V.I.S.

## 2. Vyjádření ke kompatibilitě s modely Junáka

Navrhovaný nový kompetenční model Junáka vychází ze současných dokumentů týkající se vzdělávání činovníků v Junáku. Čekatelská a vůdcovská část modelu plyne z dosavadních kompetencí těchto vzdělávacích kategorií. Obsah jednotlivých požadavků zůstal zachován, pozměněna byla pouze forma. Při tvorbě instruktorské a manažerské části kompetenčního modelu bylo vycházeno z pracovní verze kompetenčního modelu Junáka pro instruktory a manažery. Kromě těchto oficiálních a pracovních materiálů Junáka bylo zakomponováno několik nových požadavků pro dané vzdělávací kategorie a to na základě zkušeností vzdělavatelů Junáka (členové instruktorského týmu LK Velká Morava) a vůdců a zástupců vůdců středisek (členové našeho týmu). Nejvíce nových návrhů je zakomponováno u manažerské kvalifikace.

Během tvorby metodik byl kladen důraz na měřitelnost jednotlivých požadavků. Proto byly některé neměřitelné a proto zbytečné požadavky vyřazeny nebo přeformulovány do měřitelné formy.

### **3. Vyjádření ke kompatibilitě s NIDM**

Projekt *Kompetenční model pro Junáka* si klade za cíl sjednotit a vytvořit kompetenční modely pro organizaci Junák, tak aby je mohla využít pro své potřeby a vzdělávání s přesahem využití modelu ve firemním prostředí.

Při vytváření byl využit projekt Klíče pro život v rámci Národního institutu dětí a mládeže (NIDM), které stanovují standardy pro různé pozice v organizacích pracujících s dětmi a mládeží. Projekt je kompatibilní s kompetenčním modelem NIDM, který je zaměřen na problematiku kompetencí a jejich rozvíjení u dětí a mládeže i u pracovníků pracujících s dětmi a mládeží v oblasti neformálního vzdělávání. Projekt reflektuje potřeby členů pracujících s dětmi a mládeží zejména v oblasti jejich vzdělávání.

Kompetence jsou vlastně alternativou ke klasickému encyklopedickému pojetí vzdělávání. Cílem kompetencí je celistvé zvládnutí situací a rozvoj samostatnosti jedince. Neformální vzdělávání dělí kompetence na odborné a měkké, stejně jako náš model. V kompetenčním modelu Junáka jsou kompetence rozděleny do následujících skupin: měkké kompetence a odborná kompetence „skautská“. Měkké kompetence vycházejí z obecných schopností člověka. Obsahem jsou situace, ve kterých si člověk neuvědomuje, že se něco učí, což je základním znakem neformálního vzdělávání (člověk se učí zkušenostmi).

Odborná kompetence obsahuje, jaké věci by člověk měl umět po odborné stránce, jaké by měl mít znalosti a jak je prakticky využít (dovednosti). Model neformálního vzdělávání se překrývá s modelem Junáka v měkkých kompetencích, kde je formulována následovně: efektivní komunikace (Junák: komunikace), kompetence ke spolupráci a kompetence k ovlivňování ostatních, kompetence k vedení lidí (Junák: vedení a řízení), kompetence k celoživotnímu učení, kompetence k aktivnímu přístupu, k samostatnosti, k podnikavosti, kompetence k objevování a orientaci v informacích (Junák: učení (se), rozvoj)Kompetence ke zvládnutí zátěže, kompetence k řešení problémů, k flexibilitě (Junák: předcházení a zvládnutí krizových situací)Kompetence k plánování a organizování práce (Junák: Plánování a organizování)Kompetence k uspokojování klientských potřeb (Junák: práce se členy).

Z hlediska odborných kompetencí dělí neformální vzdělávání odbornou kompetenci na činnostní a znalostní. Tomu také odpovídá Kompetenční model Junáka. Složku činnostní tvoří vedení a hospodaření, složku znalostní struktura hnutí a vzdělání, skautská metoda, předpisy další. Vyjádření ke kompatibilitě s modely Junáka a NIDM MUNISS V.I.S.

*KOMPETENČNÍ MODEL JUNÁKA**KOMPETENCE V NEFORMÁLNÍM VZDĚLÁVÁNÍ**Komunikace**Efektivní komunikace**Vedení a řízení**Spolupráce, ovlivňování ostatních, vedení lidí**Učení (se), rozvoj**Celoživotní učení, aktivní přístup, samostatnosti, podnikavost, objevování a orientace v informacích**Práce se členy**Uspokojování klientských potřeb**Předcházení a zvládnutí krizových situací**Zvládnutí zátěže, řešení problémů, flexibilita**Plánování a organizování**Plánování a organizování práce**Odborná: skautská kompetence**Činnostní a znalostní*

Kompetenční model Junáka se shoduje s NIDM především ve skutečném přínosu pro praxi, model je koncipován tak, aby odpovídal zvyšujícím se nárokům a tedy i schopnostem účastníka obstat v roli skautského vzdělání. Model slouží jako podpora organizace vzdělávací akce, kdy sice vstupní a výstupní úroveň účastníka není hodnocena testem jako to má NIDM, ale je také ověřována, a to praktickými dovednostmi a schopnostmi. Koncepce modelu je postavena na individuálním přístupu k účastníkům, důraz je dáván na osobní přínos pro účastníka i pro celou organizaci. Lektor se díky přehlednému členění úrovní modelu snadno orientuje v oblastech i úrovních vzdělání a tak je schopen dávat účastníku zpětnou vazbu. Účastník pak sám organizuje své vzdělávací aktivity, které jsou mu nabízeny, a má přehled, o jaké kompetence se zrovna jedná, i o svých hranicích ve vzdělávání. Model mu usnadňuje orientaci v celistvém pojetí skautského vzdělání. Samozřejmě na konci každé úrovně vzdělání získá úspěšný účastník osvědčení o dosažení vzdělávací úrovně, stejně, jak je tomu u NIDM.

## 4. Kompetenční model

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

Každá kompetence je definována několika projevy chování, které jsou dále popsány. Definice kompetence popisují dostačující úroveň kompetence pro 4 časté pozice v organizační struktuře Junáka. Nepopisují kvalifikaci nebo kvalifikační požadavky, ale žádoucí chování činovníka u oddílu (čekatele), vůdce oddílu, vedoucího organizační jednotky a instruktora. Popisy chování jsou rozřazeny u každé kompetence vždy do 3 - 6 kategorií., aby byl popis kompetence přehlednější a aby bylo možné lépe srovnávat očekávání na jednotlivé pozice.

Základní úroveň je pozice čekatele. Pokud není u dalších tří pozic uveden v popisu "x", má se za to, že na ostatních pozicích by měl mít činovník minimálně stejnou úroveň kompetence jako čekatel. Ostatní tři pozice (vůdce oddílu, vedoucí OJ, instruktor) nejsou hierarchicky seřazeny. Na činovníky na těchto pozicích máme větší či menší očekávání podle toho, o jakou kompetenci se jedná, protože na ně jejich činnost klade odlišné požadavky.

Kompetenční model Junáka definuje, co by mělo být rozvíjeno u činovníků Junáka v rámci jejich činnosti v jednotkách i v rámci vzdělávacích akcí. Kompetenční model bude ještě doplněn minimálními požadavky ke zkoušce. Ty budou vztaženy k jednotlivým kompetencím a budou popisovat měřitelné znalosti, dovednosti a postoje, které by měl činovník Junáka mít, aby mohl začít působit na příslušné pozici. Tyto požadavky budou s ohledem na smysl kompetence ověřovat zkušební komise pro činovnické kvalifikace. Není možné, aby zkušební komise ověřila v rámci zkoušky všechny žádoucí kompetence a není možné, aby měl činovník připravující se na novou pozici všechny žádoucí kompetence na dostatečné úrovni. Minimální požadavky ke zkoušce budou z kompetenčního modelu pouze vycházet, nebudou jej celý pokrývat.

## **4.1. 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.

## **4.2. 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 v hodné prostředky, rozdělit plnění cílů do navazujících kroků a posléze plán vyhodnotit. Kompetence zahrnuje i schopnost finančního plánování. Kompetence vyžaduje znalosti z oblasti projektového managementu.

## **4.3. Prevence a zvládání 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.

## **4.4. Práce v týmu a vedení**

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.

## **4.5. 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.

## **4.6. 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.

## **4.7. Skauting**

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



## 5. Competency Model of Junák

Communication	Planning and organization	Crisis prevention and management	Team work and leadership	Self-reflection and self-development	Development of others	Scouting
Communication styles and channels	Present state analysis	Action according to the law	Work coordination	View of yourself	Personal attitude	Mission and principles of the movement
Verbal and non-verbal manifestation	Working with goals	Risk management	Leadership	Development and personal goals	Group development	Scout method
Discussion	Means selection	Safety assurance	Working with motivation	Feedback receiving	Methods and forms of development	Junák methodological tools
	Work schedule compilation	Crisis management	Cooperation	Self-management	Providing of feedback	Junák as organisation
	Plan assessment	First aid	Building relationships	Unique specialization	Personal example	Administration
	Economy				Development monitoring	

Every competency is defined by certain behaviours, which are described in following pages. Definitions of competencies describe sufficient level for 4 common Junák structure positions. They do not describe qualifications but required behaviour of an assistant unit leader, unit leader, group leader or instructor. In every competency described behaviours are sorted out to 3-6 categories, so that the competency description was clearer and so that it can be easier to compare positions between each other. The basic level is a position of an assistant unit leader. If there isn't "x" in the description of a behaviour, the other leaders positions should have at least the same level of competency as the assistant unit leader. The other three positions (unit leader, group leader and instructor) aren't hierarchically ordered. There are less or more expectations for these leaders, based on their different activities and different competencies. Competency model of Junák defines possible development of Junák leaders during their action in groups and also during educational events. The competency model will be fulfilled by minimal requirements for exams. They will be connected to the competencies and they will describe measurable knowledge, skills and attitudes, which are necessary for each leader position. These requirements will be tested considering the idea of competencies by examination board for leader qualification. It isn't possible for the examination board to test every competency and it isn't possible for the future leader to have every necessary competency on sufficient level. The minimal requirements for exams will not cover whole competency model, they will be based on it.

### **5.1. Communication**

It is a competency for effective communication with individuals and groups. It consists of ability to explain clearly, present actions to outside world, support opinions by cases, listen and adapt communication to situation.

### **5.2. Planning and organization**

It is a competency for action organization so that it fulfils given goals. It consists of ability to analyse present situation, give possible goals, choose appropriate means, divide fulfilling of goals to steps and evaluate the plan. Competency also consists of ability for financial planning. The knowledge of project management is also needed.

### **5.3. Crisis prevention and management**

It is a competency for crisis prevention and their effective solutions. It consists of knowledge of relevant law and safety regulations and methodology and ability to use it in common actions. It also consists of ability to manage risks and solve crisis, so that the impact on organisation, its members and other people is minimal.

### **5.4. Team work and leadership**

It is a competency for cooperation in group and leading a group. It consists of ability to suppress his/her needs at the expense of the group needs, ability to take over the leader role, manage the group work, and stimulate group members to fulfil common goals. The knowledge of management is needed.

### **5.5. Self-reflection and self-management**

It is a competency for recognition and development of his/her own personality. It consists of ability to analyse own behaviour critically, accept and evaluate feedback and then describe strengths and reserves, plan and realize own development.

### **5.6. Development of others**

It is a competency for targeted development of others. It consists of knowledge of different methods and development forms and ability to use them according to individual needs and group specifics. Competency deals with development of children and adults. Knowledge of pedagogy, andragogy and psychology is needed.

## **5.7. Scouting**

It is a competency for acting in a scout way. It consists of ability to fulfil principles and mission of scouting, act according to the rules of organization (Junák), use possibilities of Junák. Knowledge of scout movement, Junák as organization and Junák methodology is needed.

## **6. Metodika ke kompetenčnímu modelu**

V kompetenčním modelu můžeme nalézt dvě úrovně požadavků. Základní úroveň (značena jako ZÚ) popisuje minimální požadavky pro získání kvalifikace. Pokročilá úroveň (značena jako PÚ) popisuje možnost dalšího rozšíření znalostí, schopností a dovedností. V případě vůdcovské zkoušky slouží PÚ jako náplň lesních škol.

U každého požadavku z kompetenčního modelu můžete nalézt metodiku, která ho vysvětluje, často obsahuje konkrétní příklady a je prakticky zaměřená.

Jednotlivé požadavky se rozvíjí na základně 4 kvalifikačních stupňů (řádek kompetenčního modelu). Pokud je v modelu symbol „X“ znamená to, že danou schopnost, znalost či postoj není třeba mít. Pokud je požadavek v závorce, tak předpokládáme úroveň z předchozího kvalifikačního stupně. Není třeba ji ověřovat, ale je pro danou kvalifikaci důležitá. U vůdcovské a manažerské zkoušky se předpokládají schopnosti, znalosti a postoje z úrovně čekatelské kvalifikace. U instruktorské zkoušky se předpokládá úroveň z vůdcovské kvalifikace.

## Závěr

Projekt *Kompetenční model pro Junáka* si kladl za cíl sjednotit a vytvořit kompetenční model pro organizaci Junák.

V současné podobě je kompatibilní s kompetenčním modelem NIDM (Národní institut dětí a mládeže), který je zaměřen na problematiku kompetencí a jejich rozvíjení u dětí a mládeže i u pracovníků pracujících s dětmi a mládeží v oblasti neformálního vzdělávání. S NIDM se shoduje především ve skutečném přínosu pro praxi. Kompetenční model pro Junák je koncipován tak, aby odpovídal zvyšujícím se nárokům a tedy i schopnostem účastníka obstát v roli skautského vzdělání.

Model má sloužit jako podpora organizace vzdělávací akce. Vstupní a výstupní úroveň účastníka je ověřována praktickými dovednostmi a schopnostmi. Koncepce modelu je postavena na individuálním přístupu k účastníkům, důraz je dáván na osobní přínos pro účastníka i pro celou organizaci.

Stejně jako neformální vzdělávání, tak i náš model dělí kompetence na odborné a měkké. Konkrétně pak: měkké kompetence a odborná kompetence „skautská“. Měkké kompetence vycházejí z obecných schopností člověka. Obsahem jsou situace, ve kterých si člověk neuvědomuje, že se něco učí, což je základním znakem neformálního vzdělávání (člověk se učí zkušenostmi).

Odborná kompetence obsahuje, jaké věci by člověk měl umět po odborné stránce, jaké by měl mít znalosti a jak je prakticky využít (dovednosti). Model neformálního vzdělávání se překrývá s modelem Junáka v měkkých kompetencích. Z hlediska odborných kompetencí dělí neformální vzdělávání odbornou kompetenci na činnostní a znalostní, čemuž také odpovídá Kompetenční model Junáka.

Projekt zpřehlednil členění úrovní modelu. Lektor se tak snadno může orientovat v oblastech i úrovních vzdělání a je schopen dávat účastníku zpětnou vazbu. Účastník pak sám organizuje své vzdělávací aktivity, které jsou mu nabízeny, a má přehled, o jaké kompetence se zrovna jedná, i o svých hranicích ve vzdělávání. Celkově pak model usnadňuje orientaci v celistvém pojetí skautského vzdělání.

## **Zdroje**

**Junák – svaz skautů a skautek ČR.** (2013). *Směrnice k obsahu vůdcovské zkoušky* [online]. Dostupné z <http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>.

**Junák – svaz skautů a skautek ČR.** (2013). *Řád pro vzdělávání činovnic a činovníků Junáka* [online]. Dostupné z <http://krizovatka.skaut.cz/organizace/dokumenty/spisovna/>.

**Junák – svaz skautů a skautek ČR.** (2013). *Pracovní verze kompetenčního modelu instruktora* [online]. Dokument byl poskytnut organizátory projektu.

**Junák – svaz skautů a skautek ČR.** (2014). *Pracovní verze kompetenčního modelu manažera* [online]. Dokument byl poskytnut organizátory projektu.

**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.** *Neformální vzdělávání* [online]. [cit. 2014-04-11]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>

**Havlíčková, D., Žárská, K.** *Kompetence v neformálním vzdělávání*. První vydání. Praha: Comunica .a.s., 2012. ISBN 978-80-87449-18-9. Dostupné z: [http://userfiles.nidm.cz/file/KPZ/KA1-vyzkumy/Kompetence\\_v\\_neformalnim\\_vzdelavani\\_na\\_web.pdf](http://userfiles.nidm.cz/file/KPZ/KA1-vyzkumy/Kompetence_v_neformalnim_vzdelavani_na_web.pdf)

## Přílohy

## Jednotlivé kompetence

Komunikace				
	Čekatel	Vůdce oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor
<b>Komunikační styly a kanály</b>	Přizpůsobuje komunikační styl a komunikační kanály situaci a osobám s nimiž hovoří.	Ovládá základní komunikační styly a vhodně je používá.	Ovládá základní komunikační styly a vhodně je používá. Volí komunikační kanály s ohledem na požadovaný výsledek a na možná rizika.	Čekatelská úroveň
<b>Verbální a neverbální projev</b>	x	Předává srozumitelně své myšlenky skupině i jednotlivcům.	Prezentuje srozumitelně, jasně a úsporně.	Vysvětluje a prezentuje srozumitelně, jasně a úsporně.
<b>Diskutování</b>	x	Své názory podkládá argumenty.	Vyjadřuje názory a podkládá je argumenty, naslouchá.	Vyjadřuje názory a podkládá je argumenty, vytváří prostor pro vyjádření ostatním.

Plánování a organizování				
	Čekatel	Vůdce oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor
<b>Analýza současného stavu</b>	Podílí se na hodnocení realizovaných aktivit i dlouhodobé činnosti.	Pojmenovává silné stránky a rezervy jednotky i realizovaných aktivit.	Na základě analýzy pojmenovává silné stránky a rezervy jednotky. Zvažuje alternativní strategie rozvoje.	Pojmenovává silné stránky a rezervy vzdělávací akce. Rozezná vzdělávací potřeby jednotlivců i skupiny.
<b>Práce s cíli</b>	Podílí se na stanovování cílů.	Stanovuje SMART cíle pro krátkodobé aktivity i pro dlouhodobou činnost.	Na základě analýzy stanovuje SMART cíle pro dlouhodobou činnost.	Stanovuje rozvojové cíle.
<b>Volba prostředku</b>	Volí vhodné prostředky vzhledem ke stanoveným cílům.	Zvažuje různé prostředky k naplnění stanovených cílů a volí ty nejefektivnější.	Zvažuje různé prostředky k naplnění stanovených cílů a volí ty nejefektivnější.	Zvažuje různé prostředky k naplnění stanovených cílů a volí ty nejefektivnější.

<b>Sestavení časového plánu</b>	Sestavuje časově reálný harmonogram krátkodobých činností a aktivit.	Sestavuje časově reálný harmonogram krátkodobých i dlouhodobých činností a aktivit.	Sestavuje časově reálný harmonogram činností zahrnující rezervy a alternativy pro případ komplikací.	Sestavuje reálný harmonogram činností a aktivit. Zohledňuje vhodnost zařazení aktivity do časového plánu v souvislosti s přecházejícími a nadcházejícími aktivitami a časem, ve kterém má být aktivita realizována.
<b>Vyhodnocení plánu</b>	x	Posuzuje míru naplnění stanovených cílů a vyvozuje z toho závěry do budoucnosti.	Průběžně i na závěr posuzuje míru naplnění stanovených cílů a vyvozuje z toho závěry do budoucnosti.	Posuzuje míru naplnění stanovených cílů a vyvozuje z toho závěry do budoucnosti.
<b>Hospodaření</b>	Vytváří realistický finanční plán pro malou akci, průběžně kontroluje jeho plnění a provede vyúčtování v souladu s pravidly.	Vytváří realistický finanční plán pro velkou akci, průběžně kontroluje jeho plnění a provede vyúčtování v souladu s pravidly.	Spoluvytváří realistický finanční plán pro chod organizační jednotky, průběžně kontroluje jeho plnění a mění jej s ohledem na zjištěné změny. Stará se o zajištění finančních zdrojů.	Čekatelská úroveň

<b>Prevence a zvládání krizových situací</b>				
	<b>Čekatel</b>	<b>Vůdce oddílu</b>	<b>Vedoucí OJ</b>	<b>Instruktor</b>
<b>Jednání v souladu s právem</b>	Jedná v souladu s právními předpisy.	Vede skupinu v souladu s právními předpisy, zasahuje, když je právo porušováno.	Vede skupinu v souladu s právními předpisy, hlídá dodržování právních předpisů a rozezná porušení práva.	Čekatelská úroveň
<b>Řízení rizika</b>	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.	Zná rizika související s chodem organizace, analyzuje je vzhledem k situaci, snižuje jejich pravděpodobnost a zmírňuje možný	x



			dopad.	
<b>Zajištění bezpečnosti</b>	Dodržuje bezpečnostní pravidla pro běžné aktivity s dětmi.	Zajišťuje dodržování bezpečnostních pravidel pro běžné i specifické aktivity s dětmi.	Zajišťuje a kontroluje dodržování pravidel bezpečnosti práce a bezpečnostních pravidel souvisejících v využívání a správou nemovitostí.	Dodržuje bezpečnostní pravidla pro realizované aktivity.
<b>Řešení krizových situací</b>	Dodržuje základní zásady řešení krizových situací.	Dodržuje zásady řešení krizových situací, činí preventivní kroky pro předcházení krizovým situacím.	Dodržuje zásady řešení krizových situací, činí preventivní kroky pro předcházení krizovým situacím. Zvažuje a dle dopadů volí z různých možných řešení krizových situací.	Dodržuje zásady řešení krizových situací, činí preventivní kroky pro předcházení krizovým situacím.
<b>Zdravověda</b>	Rozezná kritický stav, poskytne první pomoc, dodržuje zásady hygieny.	Zajišťuje hygienu, prevenci vzniku úrazu či onemocnění, vytváří zázemí pro poskytnutí efektivní první pomoci.	x	Čekatelská úroveň

<b>Práce v týmech a vedení</b>				
	<b>Čekatel</b>	<b>Vůdce oddílu</b>	<b>Vedoucí OJ</b>	<b>Instruktor</b>
<b>Koordinace práce</b>	Koordinuje činnost skupiny.	Rozděluje úkoly, strukturuje práci skupiny a vede ji k naplnění cílů.	Rozděluje úkoly, strukturuje práci skupiny a vede ji k naplnění cílů.	Čekatelská úroveň
<b>Leadership</b>	x	Buduje tým, formuluje atraktivní vizi, inspiruje svým přístupem, přizpůsobuje svůj styl vedení situaci.	Buduje tým, formuluje atraktivní vizi, inspiruje svým přístupem, přizpůsobuje svůj styl vedení situaci.	x

<b>Práce s motivací</b>	Využívá odměny a tresty k usměrnění chování dětí.	Pracuje komplexně s motivací dětí i dospělých.	Pracuje komplexně s motivací dospělých.	Dokáže v lidech vzbudit zájem o téma či činnost.
<b>Spolupráce</b>	Spolupracuje na plnění společných cílů.	Podněcuje členy týmu ke spolupráci a jde jim v tom příkladem.	Podněcuje členy týmu ke spolupráci a jde jim v tom příkladem.	Vytváří prostor pro spolupráci.
<b>Budování vztahů</b>	Vytváří fungující vztahy.	Vytváří prostředí podporující dobrou atmosféru a dobré vztahy ve skupině.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň

<b>Sebereflexe a seberozvoj</b>				
	<b>Čekatel</b>	<b>Vůdce oddílu</b>	<b>Vedoucí OJ</b>	<b>Instruktor</b>
<b>Náhled na sebe</b>	Zná své silné stránky a rezervy. Zná své motivy, které jej vedou pro práci v Junáku.	Zná své motivy pro činnost, silné stránky a rezervy, přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání.	Čekatelská úroveň	Zná své silné stránky a rezervy a jejich projev v různých situacích, přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání.
<b>Rozvoja osobní cíle</b>	Všestranně se rozvíjí.	Stanovuje si cíle pro osobní rozvoj a pracuje na jejich naplnění, ví jak kompenzovat své rezervy.	Čekatelská úroveň	Ví, jak kompenzovat své rezervy, odborně se rozvíjí.
<b>Přijímání zpětné vazby</b>	Přijímá podněty ze zpětné vazby a vyvozuje z ní pro sebe důsledky.	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
<b>Sebeřízení</b>	x	Odpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny. Chová se v souladu s etikou práce vedoucího dětí a mládeže.	Odpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny.	Odpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny. Chová se v souladu s etickou prací instruktora.
<b>Unikátní odbornost</b>	Využívá svých znalostí a dovedností získaných mimo Junák ve prospěch	Čekatelská úroveň	x	Je odborníkem v oblasti, ve které rozvíjí ostatní.

	své jednotky.			
--	---------------	--	--	--

<b>Rozvoj druhých</b>				
	<b>Čekatel</b>	<b>Vůdce oddílu</b>	<b>Vedoucí OJ</b>	<b>Instruktor</b>
<b>Osobní přístup</b>	Zajímá se o děti jako jednotlivce, rozpozná pokud se chovají neobvykle.	Přizpůsobuje aktivity momentální situaci, zájmům, schopnostem a specifickým potřebám jednotlivých dětí.	x	x
<b>Rozvoj skupiny</b>	Přizpůsobuje realizované aktivity specifikům skupiny dětí, se kterou pracuje.	(Přizpůsobuje realizované aktivity specifikům skupiny dětí.)	x	Přizpůsobuje realizované aktivity potřebám a specifikům skupiny dospělých, se kterou pracuje.
<b>Metody a formy rozvoje</b>	x	Zajišťuje všestranný rozvoj dětí s využitím rozmanitých metod a forem rozvoje.	x	Volí formy a metody rozvoje s ohledem na rozvojové cíle a potřeby a možnosti skupiny a jednotlivců, se kterými pracuje.
<b>Poskytování zpětné vazby</b>	Poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu.	Poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu a vytváří podmínky pro to, aby členové skupiny získali zpětnou vazbu.	Čekatelská úroveň	Poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu a vytváří podmínky pro to, aby si členové skupiny navzájem poskytovali zpětnou vazbu. Využívá zpětnou vazbu ve vzdělávacím procesu.
<b>Vlastní příklad</b>	Chová se tak, jak chce, aby se chovali lidé, které rozvíjí.	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň	Čekatelská úroveň
<b>Sledování rozvoje</b>	x	x	x	Rozezná úroveň kompetencí členů skupiny, se kterou pracuje a identifikuje prostor

				pro další rozvoj.
--	--	--	--	-------------------

Skauting				
	Čekatel	Vůdce oddílu	Vedoucí OJ	Instruktor
<b>Poslání a principy hnutí</b>	Jedná v souladu s principy skautingu a přispívá k naplňování poslání skautingu.	Vede oddíl v souladu s principy skautingu a přispívá k naplňování poslání skautingu.	Vede organizační jednotku v souladu s principy skautingu a přispívá k naplňování poslání skautingu.	Čekatelská úroveň
<b>Skautská metoda</b>	Využívá prvky skautské výchovné metody.	Využívá vyváženě všechny prvky skautské metody.	x	x
<b>Metodické nástroje Junáka</b>	Využívá výchovné nástroje Junáka a jedná v souladu s metodikami.	Systematicky začleňuje výchovné nástroje Junáka do činnosti.	x	Využívá nástroje Junáka pro vzdělávání činovníků a jedná v souladu s metodikami.
<b>Junák jako organizace</b>	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv člena střediska Junáka.	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv člena Junáka a mezinárodních organizací.	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv člena Junáka a přispívá k efektivitě procesů v Junáku.	Naplňuje povinnosti a využívá svých práv vzdělavatele v Junáku.
<b>Administrativa</b>	x	Vede agendu oddílu v souladu s vnitřními předpisy a metodikami Junáka.	Vede agendu organizační jednotky v souladu s vnitřními předpisy a metodikami Junáka.	Vede agendu vzdělávací akce v souladu s vnitřními předpisy a metodikami Junáka.

## Individual competencies

<b>Communication</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>
<b>Communication styles and channels</b>	Adapts communication style and channels to a situation and person.	Understands basic communication styles and uses them appropriately.	Understands basic communication styles and uses them appropriately. Chooses communication channels according to desired result and possible risks.	Assistant Unit Leader level
<b>Verbal and non-verbal manifestation</b>	x	Communicates ideas clearly to individuals and group.	Presents clearly and effectively.	Explains and presents clearly and effectively.
<b>Discussion</b>	x	Expresses opinions based on cases.	Expresses opinions based on cases, listens.	Expresses opinions based on cases, creates space for others.

<b>Planning and organization</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>
<b>Present state analysis</b>	Participates on assessment of realized and long term activities.	Terms strengths and reserves of a unit and realized activities.	Terms strengths and reserves of a group based on analysis. Considers alternative development strategies.	Terms strengths and reserves of educational event. Recognizes needs of individuals and group.
<b>Working with goals</b>	Participates on goals determination.	Determines SMART goals for short term and long term activities.	Determines SMART goals for long term activities based on analysis.	Determines development goals.
<b>Means selection</b>	Chooses appropriate means considering given goals.	Considers different means for fulfilling given goals and chooses the most effective ones.	Considers different means for fulfilling given goals and chooses the most effective ones.	Considers different means for fulfilling given goals and chooses the most effective ones.

<b>Work schedule compilation</b>	Compiles realistic time schedule of short term activities.	Compiles realistic time schedule of short term and long term activities.	Compiles realistic time schedule containing reserves and alternatives in case of complications.	Compiles realistic time schedule of activities. Takes into account sequence of activities according to the other previous and oncoming activities and time when it should be realized.
<b>Plan assessment</b>	x	Assesses the way of fulfilling given goals and deduces conclusions for the future.	Assesses the way of fulfilling given goals and deduces conclusions for the future continuously and also in conclusion.	Assesses the way of fulfilling given goals and deduces conclusions for the future.
<b>Economy</b>	Creates realistic financial plan for small event, controls its fulfilling continuously and does the bills according to the rules.	Creates realistic financial plan for large event, controls its fulfilling continuously and does the bills according to the rules.	Participates on creating realistic financial plan for group action, controls its fulfilling continuously and changes it when needed. Takes care of funds.	Assistant Unit Leader level

<b>Crisis prevention and management</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>
<b>Action according to the law</b>	Acts according to the law.	Leads unit according to the law regulations, intervenes when the law is broken.	Leads group according to the law regulations, watches over following law regulations and recognizes when the law is broken.	Assistant Unit Leader level
<b>Risk management</b>	Knows possible risks of different children categories.	Knows common risks of work with children. Analyses them considering the situation, reduces their probability and reduces possible impact.	Knows risks of functioning organization. Analyses them considering the situation, reduces their probability and reduces possible impact.	x

<b>Safety assurance</b>	Follows safety rules during common activities with children.	Provides following safety rules during common and specific activities with children.	Provides and controls following safety rules during work and property management.	Follows safety rules for realized activities.
<b>Crisis management</b>	Follows basic crisis management rules.	Follows crisis management rules, takes steps to prevent critical situations.	Follows crisis management rules, takes steps to prevent critical situations. Considers and selects the best crisis solution.	Follows crisis management rules, takes steps to prevent critical situations.
<b>First aid</b>	Recognises critical condition, provides first aid, and follows hygiene principles.	Provides hygiene, and prevention of injury or illness, creates space for providing effective first aid.	x	Assistant Unit Leader level

<b>Team work and leadership</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>
<b>Work coordination</b>	Coordinates group work.	Assigns tasks, structures group work and leads the group to fulfil its goals.	Assigns tasks, structures group work and leads the group to fulfil its goals.	Assistant Unit Leader level
<b>Leadership</b>	x	Builds the team, formulates attractive vision, inspires others by his/her approach, and adapts his leadership style to the situation.	Builds the team, formulates attractive vision, inspires others by his/her approach, and adapts his leadership style to the situation.	x
<b>Working with motivation</b>	Uses rewards and punishments to coordinate behaviour of children.	Works with motivation of children and adults in a complex way.	Works with motivation of adults in a complex way.	Is able to arouse interest in a topic or activity.
<b>Cooperation</b>	Cooperates with others to fulfil common goals.	Stimulates the team members to cooperate and leads by example.	Stimulates the team members to cooperate and leads by example.	Creates space for cooperation.

<b>Building relationships</b>	Creates working relationships.	Creates environment supporting good atmosphere and good relations in the group.	Assistant Unit Leader level	Assistant Unit Leader level
-------------------------------	--------------------------------	---	-----------------------------	-----------------------------

<b>Self-reflection and self-development</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>
<b>View of yourself</b>	Knows his/her strengths and reserves. Knows the leading motives for his/her work in Junák.	Knows his/her motives for work, strengths and reserves. Analyzes previous behaviour adequately critically.	Assistant Unit Leader level	Knows his/her strengths and reserves and their manifestations in different situations. Analyzes previous behaviour adequately critically.
<b>Development and personal goals</b>	Develops universally.	Sets goals for personal development and works on their fulfilment. Knows how to compensate reserves.	Assistant Unit Leader level	Knows how to compensate reserves, develops professionally.
<b>Feedback receiving</b>	Receives feedback suggestions and deduces consequences.	Assistant Unit Leader level	Receives feedback suggestions and deduces consequences, creates conditions for others to give him/her feedback.	Assistant Unit Leader level
<b>Self-management</b>	x	Performs tasks responsibly, meets deadlines. Behaves according to the children and youth leader work ethic.	Performs tasks responsibly, meets deadlines.	Performs tasks responsibly, meets deadlines. Behaves according to the instructor ethic.
<b>Unique specialization</b>	Uses his/her outside Junák gained knowledge and skills for the good of his/her group.	Assistant Unit Leader level	x	Is an expert in the discipline in which he/she develops others.

<b>Development of others</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>



<b>Personal attitude</b>	Is interested in individual children, recognizes when children behave unusually.	Adapts activities to current situation, interests, abilities and other specific needs of children.	x	x
<b>Group development</b>	Adapts realized activities to the specifics of children group, which he/she is working with.	(Adapts realized activities to the specifics of children group, which he/she is working with.)	x	Adapts realized activities to the specifics of children group, which he/she is working with.
<b>Methods and forms of development</b>	x	Provides balanced and complex development by using different methods and forms of development.	x	Chooses forms and methods of development according to the development goals, needs and possibilities of group and individuals, which he/she is working with.
<b>Providing of feedback</b>	Provides constructive feedback.	Provides constructive feedback and creates conditions for group members to get feedback.	Assistant Unit Leader level	Provides constructive feedback and creates conditions for group members to get feedback. Uses feedback as part of educational process.
<b>Personal example</b>	Acts in the way he/she wants others to act.	Assistant Unit Leader level	Assistant Unit Leader level	Assistant Unit Leader level
<b>Development monitoring</b>	x	x	x	Recognises group member competency level and identifies space for further development.

<b>Scouting</b>				
	<b>Assistant Unit Leader</b>	<b>Unit leader</b>	<b>Group leader</b>	<b>Instructor</b>

<b>Mission and principles of the movement</b>	Behaves according to principles and values of scouting. Contributes to fulfilment of the scout mission.	Leads unit according to scout principles. Contributes to fulfilment of the scout mission.	Leads group according to scout principles. Contributes to fulfilment of the scout mission.	Assistant Unit Leader level
<b>Scout method</b>	Uses elements of scout method.	Uses all elements of scout method in balanced way.	x	x
<b>Junák methodological tools</b>	Uses educational tools of Junák and acts according to methodology.	Integrates educational tools of Junák into activities systematically.	x	Uses educational tools of Junák for educating leaders and acts according to methodology.
<b>Junák as organisation</b>	Fulfils responsibilities and uses rights of a member of scout group.	Fulfils responsibilities and uses rights of a member of Junák and international scout organisations.	Fulfils responsibilities and uses rights of a member of Junák and contributes to process efficiency in Junák.	Fulfils responsibilities and uses rights of educator in Junák.
<b>Administration</b>	x	Administers unit agenda according to internal regulations and Junák methodology.	Administers group agenda according to internal regulations and Junák methodology.	Administers educational event agenda according to internal regulations and Junák methodology.



Expertní analýza je výstupem projektu OP VK s názvem:

**„Partnerství subjektů meziuniverzitní studentské sítě“**

**CZ.1.07/2.4.00/31.0157**

Hlavní řešitel projektu:

**Masarykova univerzita**

Partneři projektu:

**Krajská hospodářská komora jižní Moravy**

**Mendelova univerzita v Brně**

**Statutární město Brno**

**Vysoké učení technické v Brně**

Brno 2014

Text nebyl podroben jazykové korektuře.

**myniss**  
Meziuniverzitní studentská soutěž

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a Státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ