

Klasifikace kompetencí vedoucích pracujících s mládeží



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



rada mládeže
žilinského kraje



Motivation
and Youth
Do an
Innovation

KLASIFIKACE KOMPETENCÍ VEDOUCÍCH PRACUJÍCÍCH S MLÁDEŽÍ

Kompetenční profil angažovaného mladého člověka

Publikace **Klasifikace kompetencí vedoucích pracujících s mládeží** vznikla v rámci mezinárodního projektu MAYDAI - Motivation and Youth Do an Innovation, podpořeného z programu Evropské unie Erasmus+.

Realizátory projektu je slovenská organizace **Rada mládeže Žilinského kraja (RMŽK)** a český partner **Rada dětí a mládeže Moravskoslezského kraje (RADA-MOK)**.

Autorsky se na přípravě podíleli experti nominovaní oběma organizacemi.



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+



rada mládeže
žilinského kraja



rada dětí a mládeže Moravskoslezského kraje



Motivation
and Youth
Do an
Innovation

PŘEDMLUVA

Zájem mladých lidí závisí do značné míry na jejich kompetenčním nastavení, tzn. úrovni vědomostí, dovedností a postojů. Inovativním prvkem publikace je přístup, kterým se na zájem mladých lidí a jejich aktivní zapojování nazírá. Zájem mladých lidí není jen o tom, co jim pracovníci s mládeží či vedoucí volnočasových aktivit umí nabídnout. Jedná se taktéž o to, zda na danou pozici a práci mají potřebné kompetence.

Publikace si klade za cíl vytvořit kompetenční profil angažovaného mladého člověka tak, aby bylo možné určit, jaké kompetence jsou potřebné pro tři základní pozice při práci s mládeží: instruktor, vedoucí a hlavní vedoucí. Na vzniku kompetenčního profilu se podíleli experti nominovaní za obě organizace ve vytvořené pracovní skupině a celkově profil pracuje a obsahuje celkem sedmáct kompetencí.

Očekávaným dopadem kompetenčního profilu je sestavení vzdělávacího modulu pro pracovníky s mládeží v tématu zvyšování zájmu dospívajících. Kompetenční profil vzniká ve třech jazykových mutacích: anglicky, slovensky a česky, bude tak potenciálně využitelný v rámci celé EU.



Projekt MAYDAI

Hlavní prioritou našeho projektu je podpora posilnění postavení mladých lidí. Jde o téma, kterému se obě zapojené organizace věnují dlouhodobě a systematicky. V rámci tohoto projektu chceme postavení mladých lidí posilnit ve formě zvýšení jejich zájmu o komunitu a celkově o život okolo nich. Zvýšený zájem mladých lidí má pozitivní vliv na jejich následné přijetí ze strany společnosti i „důležitých dospělých“ (představitelé samospráv, institucí a pod.). V projektu přinášíme nový pohled a způsob práce se zájmem mladých lidí, vybíráme i horizontální prioritu otevřeně a inovativní postupy v digitální éře. Získání relevantních a vysoko kvalitních zručností a kompetencí je při práci s postoji mladých lidí (tzn. s jejich kompetencemi) klíčovým aspektem či už pro samotného mladého člověka, nebo i pro pracovníky s mládeží a mládežnických vedoucích. V projektu se proto chceme zaměřit na kompetenční profil aktivního mladého člověka.

Cíle projektu

1. Identifikovat potřeby a motivační faktory současného mladého člověka v souvislosti se zájmem o komunitu.
2. Vypracovat kompetenční profil angažovaného mladého člověka.
3. Vytvořit a implementovat vzdělávací modul určený pro pracovníky s mládeží a mládežnických vedoucích v tématu zvyšování zájmu mladých lidí.
4. Vytvořit prostor pro prezentaci inovativních přístupů a metod v oblasti motivace mladých lidí

Seznam kompetencí

Komunikace s lidmi	5
Týmová práce	6
Získávání práce s kontakty a informacemi	7
Vyjednávání	8
Seberozvoj	9
Rozvoj druhých	10
Organizační schopnosti	11
Vedení lidí (leadership)	12
Řešení problému	13
Získávání financí	14
Schopnost motivovat	15
Vytrvalost (výkonnost)	16
Tvořivost (kreativita)	17
Flexibilita	18
Samostatnost	19
Aktivní přístup	20
Odolávání zátěží, stres	21

INSTRUKTOR

- v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě,
- naslouchá ostatním bez větších zádrhelů,
- sdílí informace,
- reaguje přiměřeně na vzniklou situaci,
- reaguje asertivně na vzniklou situaci,

Schopnost aktivně komunikovat, včetně schopnosti dobře prezentovat a také schopnosti dobře naslouchat a argumentovat.

VEDOUČÍ

- dokáže svým projevem zaujmout ostatní,
- toleruje názory ostatních,
- formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni,
- aktivně naslouchá ostatním
- zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené,
- dokáže vyvolat konstruktivní konflikt.

HLAVNÍ VEDOUČÍ

- dokáže prezentovat před skupinou,
- dokáže komunikaci otevřít,
- vytváří prostředí, aby komunikovali i druzí,
- vítá a rozvíjí názory ostatních,
- formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni,
- praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností,
- zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené,
- dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi,
- dokáže využívat konstruktivní konflikty,
- umí pracovat se zpětnou vazbou,
- komunikuje s jinými kulturami.

INSTRUKTOR

- je spíše aktivní než pasivní,
- je součástí skupiny,
- přizpůsobuje se požadovanému chování,
- respektuje skupinové cíle,
- informace sdílí, avšak sám je aktivně nenabízí,
- aktivně spolupracuje,
- do činností skupiny se ochotně zapojuje a sehrává v ní pozitivní roli,
- směřuje své aktivity ke skupinovému cíli,
- sdílí a nabízí informace,
- respektuje druhé a výsledky jejich úsilí.

HLAVNÍ VEDOUCÍ

- má schopnost komplexně chápat všechny souvislosti a z nich odvozovat konkrétní způsoby jednání,
- využívá použitelné a fungující řešící procesy,
- vytváří podmínky pro pozitivní tvorbu hodnot, vzájemných vztahů členů týmu,
- buduje funkční systém cílů a kontroly,
- zná metody potřebné k řízení všech procesů, které by mohly ve skupině probíhat, či situací, které by mohly nastat,
- zná metody k řízení mezilidských vztahů, řešení konfliktů v týmu, nebo dále nezmíněné: analýza příčin, či techniky vedení diskuze,
- využívá otevřené, produktivní a konstruktivní formy jednání mezi členy ve skupině,
- aktivně naslouchá a vede kritický dialog,
- řídit konflikty v týmu až do jeho vyřešení,
- umí přiměřeně delegovat odpovědnost a budovat atmosféru důvěry.

Představuje připravenost a schopnost podílet se aktivně a zodpovědně na skupinové práci. Je opakem nezdravé soutěživosti, stejně tak jako opakem preference pracovat sám.

VEDOUCÍ

- aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny,
- významně přispívá k dosahování skupinových cílů,
- je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky,
- skupinové činnosti sdílí,
- aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace,
- ve skupině zaujímá roli nenuceného leadera,
- má přirozenou autoritu,
- je schopen spolupráce v mezinárodních, multi-kulturálních týmech.

Získávání a práce s kontakty a informacemi

INSTRUKTOR

- ve spolupráci je schopný navázat bez problémů nový kontakt,
- je schopen účinně odstraňovat překážky k získávání a udržení nových kontaktů,
- informace dokáže získat, ale přijímá je pouze pasivně,
- hůře rozlišuje mezi pravdivými a falešnými zprávami,
- je schopen informace pasivně předávat.

(Networking) Schopnost oslovovat a udržovat vztah s různými zainteresovanými skupinami.

VEDOUCÍ

- samostatně dokáže oslovit jiné lidi a navázat s nimi kontakt,
- ovládá metody, jak aktivně předcházet ztrátám kontaktu,
- umí najít podstatu sdělení,
- rozlišuje důležité od nedůležitého,
- dokáže informaci posoudit,
- informace třídí a navzájem propojuje,
- dokáže získané informace použít podle toho, k čemu je zrovna potřebuje,
- je schopen informaci předávat dál a dále s ní pracovat.

HLAVNÍ VEDOUCÍ

- využívá různé (i náhodné) příležitosti pro navázání kontaktu,
- hledá nové možnosti pro udržení nebo získání nových kontaktů,
- definuje a vytváří různé nástroje a kampaně pro udržování důležitých kontaktů a navazování nových,
- informace získává účelně, cíleně, v souladu s aktuální potřebou a záměrem, k němuž je budeme využívat,
- uvědomuje si rozdílnost zdrojů, z nichž pocházejí,
- je schopen efektivně rozlišovat mezi kvalitními a nekvalitními zdroji informací,
- dokáže informace použít v novém kontextu a souvislostech,
- ovládá řetězec práce s informacemi od přijímání, získávání a zpracování informací, po jejich aplikaci v praxi a předávání bez zkresení.

INSTRUKTOR

- pomoci je schopný aktivní účasti při vyjednávání,
- má osvojené základní poznatky o příčinách a důsledcích mezilidských konfliktů,
- dokáže argumentovat a správně formulovat své myšlenky a cíle,
- je schopen delegovat úkoly dle schopností členů týmu a to také dokáže správně odúvodnit,
- týmová spolupráce při vyjednávání,
- je schopen vést podřízené k samostatnosti,
- umí rozhodovat konflikty mezi podřízenými,
- umí komunikovat pravidla, která mají být dodržována,
- motivační podání novinek nebo změn,
- uklidnění emocí partnera před jednáním,
- empatický projev pro získání spojenectví,
- umí poskytovat relevantní zpětnou vazbu i konstruktivní kritiku,
- udrží kontrol nad rozhovorem při moderaci,
- dokáže se ovládat a chovat při verbálním útoku.

Schopnost vést dialog s cílem dosáhnout dohodu.

VEDOUCÍ

- samostatně dokáže vyjednat s použitím základních nástrojů,
- ovládá základní metody obrany vůči manipulaci,
- používá typické způsoby reagování v konfliktních situacích,
- má dovednosti a zná techniky řešení mezilidských konfliktů,
- má základní dovednosti delegování v procesu rozhodování,
- rozpoznává vliv skupinové atmosféry na pracovní výkon,
- je schopen vyjednat s kolegy, podřízenými a nadřízenými.

HLAVNÍ VEDOUCÍ

- během vyjednávání je schopný řešit málo předvídatelné situace a přizpůsobit se,
- je schopný navrhnout různé vyjednávací strategie,
- vyjednat takticky a sugestivně,
- při vyjednávání je věrohodný, důvěryhodný, sebejistý,
- umí pracovat s tělem, hlasem,
- cítí se při vyjednávání dobře,
- zvládá komunikaci ve vypjatých situacích,
- chápe interpersonální konflikty jako psychickou zátěž a hledat cesty z nich,
- reflektuje zdroje vnitřního a vnějšího stresu a zvládá jejich odbourávání před vyjednáváním,
- ovládá relaxační a autoregulační techniky a jejich využití před náročným rozhodnutím.

INSTRUKTOR

- zná své silné stránky a rezervy a jejich projev v různých situacích,
- přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání,- ví, jak kompenzovat své rezervy,
- odborně se rozvíjí.

Představuje schopnost a ochotu přijímat nové informace, účastnit se krátkodobých a dlouhodobých vzdělávacích programů.

VEDOUČÍ

- zná své motivy pro činnost, silné stránky a rezervy,
- přiměřeně kriticky analyzuje své minulé jednání,
- stanovuje si cíle pro osobní rozvoj a pracuje na jejich naplnění,
- ví jak kompenzovat své rezervy,
- odpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny,
- chová se v souladu s etikou práce vedoucího dětí a mládeže,
- přijímá podněty ze zpětné vazby a vyvozuje z ní pro sebe důsledky,
- vytváří podmínky pro to, aby mu byla poskytována zpětná vazba.

HLAVNÍ VEDOUČÍ

- zná své silné stránky a rezervy,
- zná své motivy, které jej vedou pro práci v organizaci,
- všestranně se rozvíjí,- využívá svých znalostí a dovedností získaných mimo organizaci,
- odpovědně plní své úkoly, dodržuje termíny,
- chová se v souladu s etikou prací instruktora,
- je odborníkem v oblasti, které se věnuje.

INSTRUKTOR

- zajímá se o děti jako jednotlivce,
- rozpozná pokud se chovají neobvykle,
- přizpůsobuje realizované aktivity specifikům skupiny dětí, se kterou pracuje,
- poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu,
- chová se tak, jak chce, aby se chovali lidé, které rozvíjí.

Schopnost reflektovat potřeby, věkovou i psychickou vyzrálost, podle čehož dokáže flexibilně upravit svůj přístup, vzdělávací metody. Svým chováním je sám vzorem.

VEDOUcí

- přizpůsobuje aktivity momentální situaci, zájmům, schopnostem a specifickým potřebám jednotlivých dětí,
- zajišťuje všestranný rozvoj dětí s využitím rozmanitých metod a forem rozvoje,
- poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu a vytváří podmínky pro to, aby členové skupiny získali zpětnou vazbu.

HLAVNí VEDOUcí

- přizpůsobuje realizované aktivity potřebám a specifikům skupiny dospělých, se kterou pracuje,
- volí formy a metody rozvoje s ohledem na rozvojové cíle a potřeby a možnosti skupiny a jednotlivců, s nimiž pracuje,
- poskytuje konstruktivní zpětnou vazbu a vytváří podmínky pro to, aby si členové skupiny navzájem poskytovali zpětnou vazbu.
- využívá zpětnou vazbu ve vzdělávacím procesu,
- rozezná úroveň kompetencí členů skupiny, s níž pracuje a identifikuje prostor pro další rozvoj.

Organizační schopnosti

INSTRUKTOR

- vyhodnocuje jen aktuální situaci,
- je schopen plánovat konkrétní činnosti a aktivity,
- plánuje aktivity v závislosti na naléhavosti,
- dokáže rozlišit naléhavé a důležité, ne vždy podle toho jedná,
- zajistí si základní zdroje a má hrubý časový odhad,
- dokáže organizovat svoji činnost a výkon,
- potřebuje být řízen,
- obvykle podává očekávaný výkon,
- v případě nutnosti vytváří varianty plánu, ale nedokáže o nich rozhodovat samostatně,
- je schopen rozlišovat dlouhodobé a krátkodobé plány,
- umí skloubit svou činnost s činnostmi a plány ostatních.

Představuje dovednost systematicky a objektivně plánovat a organizovat práci svou i ostatních, a to s přihlédnutím k cíli, prioritám, prostředkům, zdrojům a k času.

VEDOUČÍ

- plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány okolí,
- stabilně podává požadovaný výkon,
- dokáže rozlišit naléhavé a důležité a podle toho se rozhoduje i jedná,
- vytváří varianty plánu, ve standardních situacích se samostatně rozhoduje,
- plánuje potřebné zdroje a čas,
- vyhodnocuje naplňování plánů standardně,
- organizuje činnost svou a je schopen zorganizovat činnost druhých,
- pracuje s riziky.

HLAVNÍ VEDOUČÍ

- snaží se svůj výkon neustále zlepšovat,
- rozhoduje na základě priorit,
- preferuje důležité před naléhavým,
- vytváří varianty plánu tak, aby efektivně směřovaly ke stanovenému cíli,
- plánuje potřebné zdroje i jejich efektivní využití a čas,
- vyhodnocuje naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících a podle toho jedná,
- organizuje činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých,
- vytváří vize, navrhuje strategie a efektivně plánuje,
- rozvíjí potenciál k výkonnosti sebe a druhých,
- stanovuje cíle a priority,
- motivuje okolí k jejich dosažení,
- předvídá rizika,
- plánuje potřebné zdroje, jejich efektivní využití a čas,
- sleduje a hodnotí naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících a podle toho jedná, deleguje.

INSTRUKTOR

- přijímá zodpovědnost za tým (většinou malý max. do 10 pracovníků),
- svolává a vede operativní porady, informuje své podřízené,
- v kontrole výsledků má stále rezervy,
- dává instrukce, demonstruje úkoly, dává užitečné rady,
- jde osobním příkladem,
- věří, že se ostatní chtějí učit a že jsou schopni zvládat zadané úkoly,
- snaží se jim předávat znalosti.

Představuje záměr a vůli se ujímat role vůdce skupiny. Představuje touhu a odhodlání vést ostatní nejen z pozice formální autority.

VEDOUCÍ

- k realizaci cílů a úkolů využívá formální autoritu a moc správným způsobem,
- snaží se zvyšovat výkonnost týmu,
- prosazuje týmového ducha a klade velký důraz na týmové cíle,
- chrání skupinu a její reputaci vůči celé organizaci,
- získává zdroje a informace pro skupinu,
- ujišťuje se, že potřeby skupiny jsou naplňovány
- podporuje ostatní, poskytuje jim zpětnou vazbu s cílem je dále rozvíjet a zlepšovat jejich výkon, podporuje jejich formální vzdělávání.

HLAVNÍ VEDOUCÍ

- organizuje strategické mítinky,
- je vynikajícím příkladem, vzorem pro druhé,
- nezalekne se obtíží,
- nevyhýbá se komplikovaným situacím,
- ostatní se na něj mohou spoléhat,
- je věrohodný a spolehlivý vůdce,
- školí a trénuje své podřízené, dokáže jim připravit studijní materiály,
- má přesvědčivé představy a nápady, pro které dokáže ostatní zaujmout a nadchnout,
- jeho strategie a nápady vyvolávají zájem a nadšení ostatních se podílet na poslání celé skupiny,
- poskytuje podřízeným dostatek svobody pro rozhodování, přejímání zodpovědnosti a volbu, jakým způsobem budou postupovat při realizaci svých úkolů,
- kontroluje výsledky a diskutuje s nimi o způsobech řešení,
- podporuje jednotlivé členy v jejich úsilí se zdokonalovat a vzdělávat, cíleně jim předává své znalosti a zkušenosti.

INSTRUKTOR

- rozpozná, v čem je problém, který řeší, podobný či obdobný s dříve známými problémy, a určí, v čem se problémy liší a v čem se shodují,
- identifikuje účastníky a složky problému a identifikuje, které jsou v problému proměnné a jaké jsou jejich vzájemné vztahy,
- rozpozná příčinu a důsledek a vztah mezi nimi,
- před problémem neuteče, rámci svých možností se ho snaží co nejrychleji vyřešit
- představuje schopnost dokázat problém včas rozpoznat i správně pojmenovat
- pochopit podstatu problému.

HLAVNÍ VEDOUČÍ

- problém analyzuje z různých hledisek,
- při řešení problému předvídá, jaké situace by mohly nastat,
- vytváří a využívá vizuální znázornění problému,
- formuluje hypotézy na základě dostupných informací
- posoudí/zjistí, zda lze problém řešit s využitím zadaných informací,
- rozhodne, které informace nutné k řešení problému nejsou k dispozici,
- pokračuje v hledání řešení, i když byl napoprvé neúspěšný,
- zjišťuje příčiny neúspěchu a cesty k jejich odstranění, myslí nové hypotézy poté, co se předchozí ukázaly mylné
- vysvětlí konkrétní důsledky výsledných řešení, přínosy a nežádoucí dopady,
- navrhuje opatření vedoucí ke zmírnění či vyloučení negativních důsledků navrhovaných řešení,
- svým přístupem k řešení problému představuje příklad pro lidi ve svém okolí,
- sdílí svoje zkušenosti s řešením problému,
- představuje schopnost svůj záměr řešení problému realizovat a dotáhnout jej do konce, následně zhodnotit výsledek, systémové řešení problému, koncepční myšlení, reálné hodnocení problému

Představuje schopnost dokázat problém včas rozpoznat i správně pojmenovat, posoudit ho, podívat se na problém z různých úhlů, zvolit správnou cestu, svůj záměr realizovat a dotáhnout jej do konce, následně zhodnotit výsledek.

VEDOUČÍ

- identifikuje, která místa/složky v problému nebo v postupu řešení jsou rizikové,
- navrhuje postup, který by při řešení mohl použít,
- formuluje předpoklady podmiňující dané řešení,
- vyhodnotí různé vlastní i předložené varianty řešení a rozhoduje se mezi nimi,
- postupuje systematicky při řešení problému,
- hodnotí dosažení dílčích cílů a stanovuje další,
- nečeká na impulsy a hotová řešení, ale pouští se do analýzy problému sám,
- diagnostikuje chyby a navrhuje nové řešení,
- posuzuje, zda jeho výsledné řešení dává smysl,
- aplikuje výsledná řešení v konkrétních situacích,
- zobecňuje výsledná řešení,
- srozumitelně zdůvodňuje a obhájí svá řešení, závěry formuluje až po posouzení celého řešení,
- změní své závěry na základě nových informací či změněných podmínek,
- problém nevnímá negativně, bere ho jako běžnou součást práce a přistupuje k němu konstruktivně,
- představuje schopnost posoudit problém, podívat se na problém z různých úhlů, zvolit správnou cestu, odlišit podstatné od nepodstatného vnímat příčiny a důvody, následky a širší souvislosti problému.

INSTRUKTOR

- vnímá důležitost hmotných zdrojů pro zabezpečení projektu (organizace),
- šetrně zachází s hmotným a technickým zabezpečením,
- s pomocí dokáže sestavit rozpočet a identifikovat možné zdroje.

(Fundraising) schopnost zabezpečit hmotné zdroje potřebné pro realizaci aktivit.

VEDOUcí

- samostatně dokáže sestavit rozpočet a vypracovat žádost o dotaci.

HLAVNí VEDOUcí

- dokáže řešit různé administrativní, logické i obsahové problémy související s fundraisingem.
- je schopný kombinovat různé zdroje,
- organizace (projekt) pod jeho vedením je finančně stabilní a zabezpečená z více zdrojů.



Schopnost motivovat

INSTRUKTOR

- podniká určité kroky, aby ovlivnil/přesvědčil druhé, ale nedostatečně se přizpůsobuje úrovni posluchačů využívá metod přímého přesvědčování,
- apeluje na fakta, čísla, účel a využívá konkrétních příkladů, vizuálních pomůcek, demonstraci atd.,
- pečlivě si připravuje informace pro prezentaci a formuluje dva nebo více argumentů pro diskusi,
- prezentuje jednoduchá nebo známá témata před menšími skupinami, přestože zná zájmy a motivace posluchačů, odmítá se přizpůsobit.

Vyjadřuje a představuje záměr přesvědčovat, ovlivňovat, zapůsobit na ostatní s cílem získat jejich podporu pro vlastní věc nebo je významně ovlivnit.

VEDOUCÍ

- cíleně kalkuluje dopad svého jednání a slova,
- přizpůsobuje prezentaci nebo diskusi zájmům a potřebám posluchačů,
- předvídá účinek jednání, prezentace a vystupování,
- kvůli specifickému vlivu využívá neobvyklých akcí, aktivit,
- velmi dobře prezentuje s minimem nedostatků ve verbálním a neverbálním projevu,
- zvládá prezentaci a jednání s cizími lidmi nebo větší skupinou.

HLAVNÍ VEDOUCÍ

- své jednání a prezentaci plánuje a připravuje tak, aby se přizpůsobil danému posluchači s cílem jej ovlivnit nebo přesvědčit,
- předvídá a připravuje se na reakce,
- jeho verbální prezentace v mateřském jazyce je vynikající,
- rovněž neverbální projev dokáže výrazně zaujmout posluchače,
- tréma nemá vliv na jeho dovednost zaujmout a přesvědčit ostatní,
- po přípravě je schopen prezentovat a jednat i v cizím jazyce,
- využívá různých forem a metod přesvědčování,
- navrhuje a realizuje ovlivňující strategie podle konkrétní situace a úrovně posluchačů,
- mění organizační strukturu (včetně pracovních míst) s cílem podpořit změnu očekávaného chování,
- aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti, jak přesvědčit a ovlivnit ostatní.

INSTRUKTOR

- většinou dosahuje spolehlivého a stabilního výkonu,
- výjimečně se potýká s problémy,
- orientuje se na výkon i na výsledek (přínos),
- rozpozná podstatné kroky vedoucí k jeho dosažení,
- zůstává-li však bez kontroly, hrozí, že poleví,
- formálně přijímá zpětnou vazbu
- je ochoten se v případě potřeby dále rozvíjet
- dokáže sladit některé osobní a týmové nebo firemní priority.

Patří k nejdůležitějším pracovním kompetencím a představuje zájem pracovat dobře nebo podle standardu vynikajícího výkonu, jde vlastně o predispozici k výkonnosti, pokud výkon chápeme jako výsledkovou veličinu.

VEDOUCÍ

- jeho výkon je spolehlivý a stabilní
- má schopnost podat jednorázový výrazný výkon dle potřeb zadavatele
- orientuje se na výkon i na výsledek (přínos),
- rozpozná a uskutečňuje podstatné kroky vedoucí k dosažení vlastního i týmového výsledku
- nemusí být příliš kontrolován
- reaguje na zpětnou vazbu a dokáže se poučit z chyb
- dokáže sladit osobní a týmové nebo firemní priority
- je schopen určité míry sebekontroly a sebestimace, včetně sebezdokonalování.

HLAVNÍ VEDOUCÍ

- jeho výkon a výsledek (přínos) je nadstandardní,
- je příkladem v osobním nasazení,
- orientuje se na výkon a na výsledek (přínos),
- jeho osobní a týmové nebo firemní cíle jsou v souladu,
- má manažerské předpoklady pro zvyšování výkonu,
- konstruktivně zpětnou vazbu přijímá i poskytuje a v návaznosti na ni navrhuje řešení,
- je schopen sebekontroly,
- je motivován a motivuje ostatní, včetně sebezdokonalování.

Tvořivost (kreativita)

INSTRUKTOR

- změnám a novým přístupům se dokáže přizpůsobit, ale jen do té míry, která mu zajistí „přežití“;
- na základě silného podnětu či jednoznačné instrukce dokáže navrhnout jednoduchá zlepšení
- rizika vnímá jako přímé ohrožení,
- riskantní řešení nevyhledává
- aktivně zpracovává podněty z okolí,
- je schopný přicházet s náměty na zlepšení, resp. k usnadnění své pracovní činnosti, zpravidla je však nedokáže zcela samostatně připravit ani realizovat
- rizika vnímá, ale nevyhodnocuje je správně, snadno jej odradí od akce, nebo je podcení.

Představuje schopnost aktivně vyhledávat příležitosti a iniciovat změny a nové nápady s cílem získat vyšší výkon, ekonomický růst, vyšší efektivitu, kvalitu nebo jinak definovaný úspěch a výsledek. Kreativní myšlení a práce zahrnují intuici, vnitřní motivaci, tvořivost při produkci nápadů, zvládnutí rizik a připravenost ke změnám.

VEDOUcí

- aktivně vyhledává příležitosti ke zlepšení či změně,
- dokáže improvizovat a svou práci zlepšovat,
- je obdařen intuicí pro rozpoznání příležitosti a má dostatek odvahy a/nebo vytrvalosti k realizaci či prosazení svých nápadů resp. „zlepšováků“;
- má neobvyklé nápady a navrhuje nové postupy a řešení,
- rizika s nimi spojená sice vnímá, ale nezapývá se jejich systematickou prevencí.

HLAVNí VEDOUcí

- je iniciátorem nových a inovativních myšlenek,
- inspiruje své spolupracovníky,
- má inovativní a kreativní myšlení,
- dokáže věci vidět „jinak“;
- originální a inovativní nápady dokáže realizovat a využívat v praxi,
- je obdařen silnou intuicí, kterou úspěšně využívá ve své práci,
- dokáže využívat a oceňovat originální myšlenky a chytré nápady ve svém okolí,
- systematicky pracuje s riziky, která je schopen vyhodnotit a minimalizovat tak, aby neohrožovala jeho práci nebo práci týmu.

INSTRUKTOR

- drží se původního plánu bez ohledu na měnící se okolnosti,
- využívá stejný přístup bez ohledu na změněnou situaci,
- uvědomuje si, že jiné přístupy a názory mohou být cenné, což může vést i k změně vlastního názoru nebo chování,
- prokazování respektu a otevřenosti vůči různým názorům nebo myšlenkám,
- zájem o získání potřebných informací nebo vysvětlení potřebných pro pochopení změn.

Pružnost, schopnost přizpůsobovat své chování novým požadavkům a situačním podmínkách, schopnost změny, adaptabilita, otevřenost novým myšlenkám a transformacím.

VEDOUcí

- schopnost reflexe vlastního počínání a toho, co je potřebné změnit, když se situace vyvíjí nebo se mění okolnosti,
- schopnost klást otázky nebo přezkoumávat jevy v zájmu zjistit, či shromáždit více informací o změně, která se děje,
- projevení aktivního zájmu a otevřené mysli
- prokázání pozitivního přístupu a ochoty měnit své počínání v souladu s potřebami, které vznikly v nově vytvořené situaci.

HLAVNí VEDOUcí

- přivítání a podpora změny (i změny pracovních metod),
- aktivní přemýšlení o novém způsobu práce a plánování toho, co se musí udělat jinak v zájmu účinného fungování,
- přizpůsobení se změně úpravou plánů, zásad, procesů nebo systémů,
- slouží jako příklad, jak se přizpůsobit a efektivně pracovat v neustále se měnícím prostředí,
- sám doporučuje strategie implementace zásadních organizačních změn, aby se zabezpečila hladká transformace nebo integrace nových procesů a změn do existujících způsobů fungování organizace,
- účinně posouvá priority a upravuje strategie, jako reakci na nové trendy nebo aj rizika,
- mladý člověk, který je schopný neustálého invenčního přístupu,
- sám je iniciátorem tvořivého procesu a objevuje kreativní řešení výzev.

INSTRUKTOR

- nachází se na prahu skutečné samostatnosti,
- je schopný automatizované činnosti bez přemýšlení o ní, bez skutečného samostatného a kreativního přemýšlení,
- v této fázi nemá předpoklady vykonávat samostatnou tvořivou činnost,
- je schopný napodobovat už viděné, či zažité, i když jde o samostatnou aktivitu, do níž vnáší svou individualitu, ta je založená na nějakém modelovém příkladu a předcházející zkušenosti.

Představuje schopnost pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na svém úkolu. Samostatný člověk se snaží, co nejvíce zastat bez přispění ostatních. Zná své silné stránky i své slabiny, nemusí být příliš kontrolován.

VEDOUcí

- dokáže samostatně tvořit nové výstupy, které nemusí být plně novátorské a originální, ale jsou produktem vnitřního světa mladého člověka,
- tvořivé myšlení a práce dosahují vysoké míry samostatnosti.

HLAVNí VEDOUcí

- mladý inovátor, který má zkušenosti i s přetavováním originálních řešení do praxe, a to i na základě dobrých příkladů,
- svou vysoce rozvinutou kompetenci dokáže sdílet s jinými, které z pozice mentora dokáže motivovat k samostatnosti a inovativnosti.

INSTRUKTOR

Pasivní účast:

- mladý člověk v pozici nezúčastněného pozorovatele; mladý člověk může být dotazovaný, aby poskytl svůj názor či doporučení, ale tyto nemusí být brány do úvahy,
- úroveň informace: probíhá jednosměrná komunikace, která poskytuje mladému člověku informace v zájmu pochopení situace a budoucího dění.

Umírněná účast:

- mladý člověk bilancuje mezi pozicí člena a nečlena, resp. se zapojuje do nějaké míry,
- iniciativa je na straně organizace, resp. jejich představitelů či služebně starších členů;
- úroveň konzultace: dvojsměrná komunikace, na základě které se získává od mladého člověka zpětná vazba na představené plány.

Představuje vůli dělat nad rámec pracovních povinností, požadavků a očekávání.

Projevem tohoto postoje jsou návrhy zlepšení práce, zvýšení pracovních výkonů a výsledků, nalezení nebo vytvoření nových příležitostí, vyřešení problémů.

VEDOUČÍ

Aktivní účast:

- mladý člověk je členem skupiny,
- osvojuje si kompetence a také zvyklosti platné v této skupině v zájmu plnohodnotného zapojení se do jejích aktivit,
- je podněcován předkládat témata, kterým by se rád věnoval,
- úroveň zapojení: aktivně facilitované zapojení mladého člověka v zájmu pomoci společně identifikovat výzvy a vnímat odlišné perspektivy mladého člověka, kterého vstupy jsou brány do úvahy při přijímání rozhodnutí.

HLAVNÍ VEDOUČÍ

Komplexní účast:

- mladý člověk je integrovanou a aktivní součástí skupiny;
- sehrává aktivní úlohu v rozhodování, plánování, implementaci aktivit jako i v jejich posuzování;
- úroveň spolupráce: probíhá v duchu partnerství, kde se účastníci tohoto partnerství vzájemně a rovnoměrně doplňují a společně identifikují řešení výzev,
- rozhodování probíhá na bázi sdílení rozhodovacích pravomocí.

Iniciátor:

- mladý člověk aktivně předkládá vlastní nápady a přetavuje je do realizace,
- vytváří pro sebe, organizaci i cílové skupiny organizace nové příležitosti (sebe)realizace.

Odolávání zátěži, stresu

INSTRUKTOR

- už se střetl se stresovými situacemi,
- pokud se vyskytnou podobné těm z minulých zkušeností, dokáže využít stereotypní a zautomatizované způsoby jejich zdolávání a následného konání a chování.

Představuje připravenost a schopnost zvládat stresové zátěže, překážky, neúspěchy a frustrace.

VEDOUČÍ

- napříč tomu, že zažívá situace, v nichž si nevystačí se svými zkušenostmi a běžně zažitými způsoby řešení, konání a reagování, si s nimi umí poradit
- řešení zátěžových situací si vyžaduje zvýšené úsilí a osvojení si nových kompetencí, čemuž mladý člověk čelí s otevřenou myslí,
- ve stresových, či zátěžových situacích dokáže změnit zažité způsoby svého konání, a to bez vzniku negativních přetrvávajících důsledků stresu.

HLAVNÍ VEDOUČÍ

- je mimo svou komfortní zónu častěji jako v ní,
- s lehkostí se přizpůsobuje jakýmkoli nečekaným i zátěžovým situacím a se stejnou lehkostí překonává překážky,
- s přehledem se vyrovná s neúspěchy, které vnímá spíše jako katalyzátor pro svůj další rozvoj,
- dokáže tuto svoji vysoko rozvinutou kompetenci sdílet s jinými, které z pozice mentora dokáže takovými situacemi provést nebo je na ně připravit.



REALIZÁTORI PROJEKTU

Rada mládeže Žilinského kraja

Rada mládeže Žilinského kraja (dále jen RMŽK) je demokratické, dobrovolné sdružení, nezávislé na politických stranách a hnutích, které vzniklo v roce 2001. RMŽK sdružuje 62 členských organizací, mezi které patří mládežnické organizace, žákovské školské rady a mládežnické parlamenty.

Cílem RMŽK je zastupovat oprávněné zájmy dětí a mládeže a pomáhat tak při vytváření podmínek pro všestranný rozvoj dětí a mládeže po stránce tělesné, duševní, duchovní a sociální na území Žilinského kraje.

Aktivita RMŽK jsou dlouhodobě zaměřené na participaci, aktivní občanství a strukturovaný dialog, lidská práva a prevenci, dobrovolnictví, práci s mládeží, zdraví a zdravý životní styl mladých lidí.

Mezi nejznámější aktivity a projekty RMŽK patří akreditované vzdělávání Líder žiackej školskej rady, Oceňovanie aktívneho občianstva a ľudskosti, Elektronické simulované voľby mladých lidí, spolupráce s obcemi při přípravě koncepce práce s mládeží, rozvoj obecních rad mládeže a další.

Web: www.rmzk.sk

Rada dětí a mládeže Moravskoslezského kraje - RADAMOK

RADAMOK vznikla v roce 2000 jako zastřešující organizace mládežnických neziskových sdružení v Moravskoslezském kraji. Jejím hlavním posláním je podpora oprávněných zájmů dětí a mládeže a podpora svým členům v metodické, personální i právní oblasti. Sdružuje víc jako 20 organizací a zastupuje tak téměř 30.000 dětí, mládežníků, jejich vedoucích a instruktorů.

RADAMOK působí jako podpůrná organizace pro neziskové organizace pracující s dětmi a mládeží. Zabezpečuje organizacím vzdělávání jejich vedoucích, úrazové pojištění a pojištění zodpovědnosti při aktivitách dětí a mládeže, mladým lidem pomáhá získávat prostředky na jejich aktivity, nabízí síťování, participaci, aktivní dialog, zabezpečuje materiální, metodický a právní servis v této oblasti.

Důraz klade na přímou práci s mládeží - vzdělávání vedoucích a instruktorů (táborové školy, výměny zkušeností, semináře k aktuálním tématům), manuální workshopy, participace mládeže na místní úrovni, programy na rozvoj kompetencí, projektový marketing k získání prostředků na mládežnické iniciativy a pod.

Web: www.radamok.cz

