

Klasifikácia kompetencií vedúcich pracovníkov s mládežou



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+



rada mládeže
Žilinského kraja



Motivation
and Youth
Do an
Innovation

KLASIFIKÁCIA KOMPETENCIÍ VEDÚCICH PRACOVNÍKOV S MLÁDEŽOU

Kompetenčný profil angažovaného mladého človeka

Publikácia **Klasifikácia kompetencií vedúcich pracovníkov s mládežou** vznikla v rámci medzinárodného projektu MAYDAI - Motivation and Youth Do an Innovation, podporeného z programu Európskej únie Erasmus+.

Realizátorom projektu je slovenská organizácia **Rada mládeže Žilinského kraja (RMŽK)** a český partner **Rada detí a mládeže Moravskosliezského kraja (RADAMOK)**.

Autorsky sa na príprave podieľali experti nominovaní oboma organizáciami.



Spolufinancované z
programu Európskej únie
Erasmus+



rada mládeže
žilinského kraja



Motivation
and Youth
Do an
Innovation

ÚVOD

Záujem mladých ľudí závisí do značnej miery od ich kompetenčného nastavenia, tzn. úrovne vedomostí, zručností a postojov. Inovatívnym prvkom publikácie je prístup, ktorým sa na záujem mladých ľudí a ich aktívne zapájanie pozerá. Záujem mladých ľudí nie je len o tom, čo im pracovníci s mládežou či vedúci voľnočasových aktivít vie ponúknuť. Ide taktiež o to, či na danú pozíciu a prácu majú potrebné kompetencie.

Publikácia si kladie za cieľ vytvoriť kompetenčný profil angažovaného mladého človeka tak, aby bolo možné určiť, aké kompetencie sú potrebné pre tri základné pozície pri práci s mládežou: inštruktor, vedúci a hlavný vedúci. Na vzniku kompetenčného profilu sa podieľali experti nominovaní za obe organizácie vo vytvorenej pracovnej skupine a profil celkovo obsahuje sedemnást kompetencií.

Očakávaným dopadom kompetenčného profilu je zostavenie vzdelávacieho modulu pre pracovníkov s mládežou v téme zvyšovania záujmu dospelievajúcich. Kompetenčný profil vzniká v troch jazykových mutáciách: anglickej, slovenskej a českej, bude tak potenciálne využiteľný v rámci celej EÚ.



Projekt MAYDAI

Hlavnou prioritou nášho projektu je podporiť posilnenie postavenia mladých ľudí. Ide o tému, ktorej sa obe zapojené organizácie venujú dlhodobo a systematicky. V rámci tohto projektu chceme postavenie mladých ľudí posilniť vo forme zvýšenia ich záujmu o komunitu a celkovo o život okolo nich. Zvýšený záujem mladých ľudí má pozitívny vplyv na ich následnú akceptáciu zo strany spoločnosti i „dôležitých dospelých“ (predstavitelia samospráv, inštitúcií, a pod.). Nakoľko v projekte prinášame nový pohľad a spôsob práce so záujmom mladých ľudí, vyberáme aj horizontálnu prioritu otvorené a inovatívne postupy v digitálnej ére. Získanie relevantných a vysoko kvalitných zručností a kompetencií je pri práci s postojmi mladých ľudí (t.z. s ich kompetenciami) kľúčovým aspektom či už pre samotného mladého človeka alebo aj pre pracovníkov s mládežou a mládežníckych vedúcich. V projekte sa preto chceme zamerať na kompetenčný profil aktívneho mladého človeka.

Ciele projektu

1. Identifikovať potreby a motivačné faktory súčasného mladého človeka v súvislosti so záujmom o komunitu
2. Vypracovať kompetenčný profil anagažovaného mladého človeka
3. Vytvoriť a implementovať vzdelávací modul určený pre pracovníkov s mládežou a mládežníckych vedúcich v téme zvyšovania záujmu mladých ľudí
4. Vytvoriť priestor pre prezentáciu inovatívnych prístupov a metód v oblasti motivácie mladých ľudí

Obsah

Komunikácia s ľuďmi	5
Tímová práca	6
Získavanie a práca s kontaktmi a informáciami	7
Vyjednávanie	8
Sebarozvoj	9
Rozvoj druhých	10
Organizačné schopnosti	11
Vedenie ľudí (leadership)	12
Riešenie problémov	13
Získávaní financií	14
Schopnosť motivovať	15
Vytrvalosť (výkonnosť)	16
Tvorivosť (kreativita)	17
Flexibilita	18
Samostatnosť	19
Aktívny prístup	20
Odolávanie záťaži, stres	21

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- v bežných situáciách jasne a zrozumiteľne formulovať svoje myšlienky ako v ústnej, tak aj v písomnej podobe
- počúvať ostatných bez väčších problémov
- zdieľať informácie
- reagovať primerane na vzniknutú situáciu

Schopnosť aktívne komunikovať, vrátane schopnosti dobre prezentovať a tiež schopnosti dobre počúvať a argumentovať.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- svojim prejavom zaujať ostatných,
- tolerovať názory ostatných,
- formulovať myšlienky v písomnej aj ústnej podobe na veľmi dobrej úrovni,
- aktívne počúvať ostatných,
- zdravo a primerane presadzovať seba a svoje názory prirodzeným spôsobom,
- vyvolať konštruktívny konflikt.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- prezentovať pred skupinou
- komunikáciu otvoriť
- vytvárať prostredie, aby komunikovali aj druhí
- vítať a rozvíjať názory ostatných
- vyžadovať spätnú väzbu
- formulovať myšlienky v písomnej a ústnej podobe na výbornej úrovni
- praktizovať aktívne počúvanie bez výnimky za všetkých okolností
- zdravo a primerane presadzovať seba a svoje názory prirodzeným spôsobom
- od iných získať ich skutočné názory a pracovať s nimi
- využívať konštruktívne konflikty
- pracovať so spätnou väzbou
- komunikovať s inými kultúrami

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- byť skôr aktívny než pasívny
- byť súčasťou skupiny
- prispôbiť sa požadovanému správaniu
- rešpektovať skupinové ciele
- informácie zdieľať, avšak sám ich aktívne neponúka
- aktívne spolupracovať
- ochotne sa zapájať do činnosti skupiny a zohrávať v nej pozitívnu rolu
- svoje aktivity smerovať k skupinovému cieľu
- rešpektovať druhých a výsledky ich úsilia

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- komplexne chápať všetky súvislosti a z nich odvodzovať konkrétne spôsoby jednania
- využívať použiteľné a fungujúce procesy riešenia
- vytvárať podmienky pre pozitívnu tvorbu hodnôt a vzájomných vzťahov členov tímu
- budovať funkčný systém cieľov a kontroly
- pozná metódy potrebné k riadeniu všetkých procesov, ktoré by mohli v skupine prebiehať, či situácií, ktoré by mohli nastať
- pozná metódy riadenia medziľudských vzťahov, riešenia konfliktov v tíme, alebo aj analýzy príčin, či techniky vedenia diskusie
- využívať otvorené, produktívne a konštruktívne formy jednania medzi členmi v skupine
- aktívne počúvať a viesť kritický dialóg
- riadiť konflikty v tíme až do ich vyriešenia
- primerane delegovať zodpovednosť a budovať atmosféru dôvery

Predstavuje pripravenosť a schopnosť podieľať sa aktívne a zodpovedne na skupinovej práci. Je opakom nezdravej súťaživosti, rovnako ako aj opakom preferencie pracovať sám.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- aktívne pôsobiť na atmosféru a potreby skupiny
- významne prispievať k dosahovaniu skupinových cieľov
- preberať zodpovednosť za výsledky
- zdieľať skupinové činnosti
- aktívne vyhľadávať a poskytovať relevantné informácie
- v skupine predstavovať rolu prirodzeného lídra
- budovať si prirodzenú autoritu
- spolupracovať v medzinárodných a multikultúrnych tímoch

Získavanie a práca s kontaktmi a informáciami

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- v spolupráci nadviazať bez problémov nový kontakt
- účinne odstraňovať prekážky k získaniu a udržaniu nových kontaktov
- informácie získať, ale prijíma ich iba pasívne
- informácie pasívne odovzdávať

Výzva:

Ťažšie rozlišuje medzi pravdivými a falošnými správami.

(Networking) Schopnosť osloviť a udržiavať vzťah s rôznymi zainteresovanými skupinami.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- samostatne osloviť iných ľudí a nadviazať s nimi kontakt
- ovládať metódy ako aktívne predchádzať stratám kontaktov
- nájsť podstatu správy
- rozlišovať dôležité od nedôležitého
- informáciu posúdiť
- informácie triediť a navzájom prepájať
- získané informácie použiť podľa potreby
- informáciu odovzdávať a ďalej s ňou pracovať

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- využívať rôzne (aj náhodné) príležitosti pre nadviazanie kontaktov
- hľadať nové možnosti pre udržanie alebo získanie nových kontaktov
- definovať a vytvárať rôzne nástroje a kampane pre udržiavanie dôležitých kontaktov a nadviazanie nových
- informácie získavať účelne, cielene, v súlade s aktuálnou potrebou a zámerom
- uvedomovať si rozdielnosť zdrojov, z ktorých informácie pochádzajú
- efektívne rozlišovať medzi kvalitnými a nekvalitnými zdrojmi informácií
- informácie použiť v novom kontexte a súvislostiach
- ovládať reťazec práce s informáciami od prijímania, získavania a spracovania informácií, po ich aplikáciu v praxi a odovzdanie bez skreslenia

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- s pomocou aktívne sa zúčastniť vyjednávania
- osvojiť si základné poznatky o príčinách a dôsledkoch medziľudských konfliktov,
- argumentovať a správne formulovať svoje myšlienky a ciele,
- delegovať úlohy podľa schopností členov tímu, a tiež to dokáže správne zdôvodniť,
- tímovo spolupracovať pri vyjednávaní,
- viesť členov tímu k samostatnosti,
- riešiť konflikty medzi členmi tímu,
- komunikovať pravidlá, ktoré majú byť dodržiavané,
- motivačne podať novinky alebo zmeny,
- uklidniť emócie partnera pred jednaním,
- použiť empatický prejav pre získanie spoje-nectva,
- poskytovať relevantnú spätnú väzbu i konštruktívnu kritiku,
- udržať kontrolu nad rozhovorom pri mode-rovaní,
- správať sa a ovládať pri verbálnom útoku.

Schopnosť viesť dialóg s cieľom dosiahnuť dohodu.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- samostatne vyjednávať s použitím základných nástrojov,
- ovládať základné metódy obrany voči manipu-lácii,
- používať typické spôsoby reagovania v kon-fликтných situáciách,
- má zručnosti a pozná techniky riešenia medzi-ľudských konfliktov,
- delegovať v procese rozhodovania,
- rozpoznáva vplyv skupinovej atmosféry na pracovný výkon,
- vyjednávať s členmi tímu, podriadenými a nadriadenými.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- počas vyjednávania riešiť málo predvídateľné situácie a prispôbiť sa,
- navrhnúť rôzne vyjednávacie stratégie,
- vyjednávať takticky a sugestívne,
- pri vyjednávaní je dôveryhodný, sebaistý,
- pracovať s telom, hlasom,
- cíti sa pri vyjednávaní dobre,
- zvládať komunikáciu vo vypätých situáciách,
- chápať interpersonálne konflikty ako psychickú záťaž a hľadať cestu z nich,
- reflektovať zdroje vnútorného a vonkajšieho stresu a zvládať ich odbúravanie pred vyjednávaním,
- ovládať relaxačné a autoregulačné techniky a ich využitie pred náročným rozhodnutím.

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- spoznať svoje silné stránky a rezervy a ich prejav v rôznych situáciách
- primerane kriticky analyzovať svoje minulé správanie
- kompenzovať svoje rezervy
- odborne sa rozvíjať

Predstavuje schopnosť a ochotu prijímať nové informácie, zúčastňovať sa krátkodobých a dlhodobých vzdelávacích programov.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- spoznať svoje motívy pre činnosť, silné stránky a rezervy
- primerane kriticky analyzovať svoje minulé správanie
- stanoviť si ciele pre osobný rozvoj a pracovať na ich napĺňaní
- kompenzovať svoje rezervy
- zodpovedne si plniť svoje úlohy, dodržiavať termíny
- správať sa v súlade s etikou práce vedúceho detí a mládeže
- prijímať podnety zo spätnej väzby a vyvodzovať z nej pre seba dôsledky
- vytvárať podmienky pre to, aby mu bola poskytovaná spätná väzba

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- spoznať svoje silné stránky a rezervy
- spoznať svoje motívy, ktoré ho vedú pre prácu v organizácii
- všestranne sa rozvíjať
- využívať svoje znalosti a zručnosti získané mimo organizácie
- zodpovedne si plniť svoje úlohy, dodržiavať termíny
- správať sa v súlade s etikou práce vedúceho detí a mládeže
- byť odborníkom v oblasti, ktorej sa venuje

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- zaujímať sa o mladých ľudí ako jednotlivcov
- rozpoznať keď sa správajú neobvykle
- prispôbiť realizované aktivity špecifikám skupiny mladých, s ktorou pracuje
- poskytovať konštruktívnu spätnú väzbu
- správať sa tak, ako chce, aby sa správali ľudia, ktorých rozvíja

Schopnosť reflektovať potreby, vekovú i psychickú zrelosť, podľa čoho dokáže flexibilne upraviť svoj prístup, vzdelávacie metódy. Svojim správaním je sám vzorom.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- prispôbiť aktivity momentálnej situácii záujmom, schopnostiam a špecifickým potrebám jednotlivých mladých ľudí
- zabezpečovať všestranný rozvoj mladých s využitím rozmanitých metód a foriem rozvoja
- poskytovať konštruktívnu spätnú väzbu a vytvárať podmienky pre to, aby členovia skupiny získali spätnú väzbu.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- prispôbiť realizované aktivity potrebám a špecifikám skupiny mladých i dospelých, s ktorými pracuje
- vybrať formy a metódy rozvoja s ohľadom na rozvojové ciele a potreby a možnosti skupiny a jednotlivcov, s ktorými pracuje
- poskytovať konštruktívnu spätnú väzbu a vytvárať podmienky pre to, aby si členovia skupiny navzájom poskytovali spätnú väzbu
- využívať spätnú väzbu vo vzdelávacom procese
- rozoznať úroveň kompetencií členov skupiny, s ktorou pracuje a identifikovať priestor pre ďalší rozvoj

Organizačné schopnosti

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- vyhodnotiť len aktuálnu situáciu
- plánovať konkrétne činnosti a aktivity
- plánovať aktivity v závislosti od naliehavosti
- rozlíšiť naliehavé a dôležité, (nie vždy podľa toho postupuje)
- zabezpečiť si základné zdroje
- čiastočne časovo odhadnúť jednotlivé aktivity
- organizovať svoju činnosť a výkon
- obvykle podávať očakávaný výkon
- v prípade nutnosti vytvárať varianty plánov, ale nedokáže o nich rozhodovať samostatne
- rozlišovať dlhodobé a krátkodobé plány
- skĺbiť svoju činnosť s činnosťami a plánmi ostatných

Výzva:

Má potrebu byť riadený.

Predstavuje zručnosť systematicky a objektívne plánovať a organizovať prácu svoju i ostatných, a to s prihliadnutím k cieľu, prioritám, prostriedkom, zdrojom a času.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- plánovať krátkodobo i dlhodobo v súlade s plánmi okolia
- stabilne podávať požadovaný výkon
- rozlíšiť naliehavé a dôležité a podľa toho sa rozhodovať i správať
- vytvárať varianty plánov a v štandardných situáciách o nich samostatne rozhodnúť
- plánovať si potrebné zdroje a čas
- vyhodnocovať napĺňanie plánov
- organizovať svoju činnosť a zorganizovať činnosť druhých
- pracovať s rizikami

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- vyvíjať snahu svoj výkon neustále zlepšovať
- rozhodovať na základe priorit
- preferovať dôležité pred naliehavým
- vytvárať varianty plánov tak, aby efektívne smerovali k stanovenému cieľu
- plánovať potrebné zdroje, ich efektívne využitie a čas
- vyhodnocovať napĺňanie cieľov, plánov a aktivít k nim smerujúcim a podľa toho postupovať
- organizovať svoju činnosť a účinne zorganizovať činnosť druhých
- vytvárať vízie, navrhovať stratégie a efektívne plánovať
- rozvíjať potenciál výkonnosti seba a druhých
- stanoviť ciele a priority a motivovať okolie k ich dosiahnutiu
- predvídať riziká
- delegovať

Vedenie ľudí (leadership)

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- prijívať zodpovednosť za tím (väčšinou malý, max. do 10 členov),
- zvolávať a viesť operatívne porady,
- informovať svojich podriadených,
- dávať inštrukcie, demonštrovať úlohy, dávať užitočné rady,
- ísť osobným príkladom,
- veriť, že sa ostatní chcú učiť a že sú schopní zvládajú zadané úlohy,
- odovzdávať spolupracovníkom znalosti.

Výzva:

V kontrole výsledkov má rezervy.

Predstavuje zámer a vôľu preberať rolu vodcu skupiny. Predstavuje túžbu a odhodlanie viesť ostatných nielen z pozície formálnej autority.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- k realizácii cieľov a úloh využívať formálnu autoritu a moc správnym spôsobom,
- vyvinúť snahu zvyšovať výkonnosť tímu,
- presadzovať tímového ducha a klásiť veľký dôraz na tímové ciele,
- chrániť skupinu a jej reputáciu voči celej organizácii,
- získavať zdroje a informácie pre skupinu,
- uistiť sa, že potreby skupiny sú napĺňané,
- podporovať ostatných, poskytnúť im spätnú väzbu s cieľom ich ďalej rozvíjať a zlepšovať ich výkon,
- podporovať vzdelávanie členov tímu.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- organizovať strategické stretnutia,
- byť vynikajúcim príkladom (vzorom) pre druhých
- nezľaknúť sa problémov a nevyhýbať sa komplikovaným situáciám
- ostatní sa na neho môžu spoľahnúť
- byť dôveryhodným, spoľahlivým a charismatickým vodcom
- školiť a trénovať svojich podriadených, pripraviť im študijné materiály
- podporovať jednotlivých členov tímu v ich úsilí sa zdokonaľovať a vzdelávať
- cielene im odovzdávať svoje znalosti a skúsenosti
- vytvárať presvedčivé predstavy a nápady, pre ktoré dokáže ostatných zaujať a nadchnúť
- svojimi stratégiami a nápadmi vyvolať záujem a nadšenie ostatných podieľať sa na poslaní celej skupiny
- kontrolovať výsledky členov tímu a diskutovať s nimi o spôsoboch riešenia

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- rozpoznať, v čom je problém, ktorý rieši
- pokiaľ ide o podobný prípad, s ktorým sa už stretol, určiť, v čom sa problémy líšia a v čom sa zhodujú
- identifikovať účastníkov a zložky problému, a aké sú ich vzájomné vzťahy
- rozpoznať príčinu a následok a vzťah medzi nimi
- pred problémom neutiecť, v rámci svojich možností ho čo najrýchlejšie vyriešiť
- problém včas rozpoznať, správne pomenovať a pochopiť podstatu problému

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- problém analyzovať z rôznych hľadísk
- pri riešení problému predvídať, aké situácie by mohli nastať
- vytvárať a využívať vizuálne znázornenie problému
- formulovať hypotézy na základe dostupných informácií,
- posúdiť / zistiť, či sa problém dá riešiť s využitím dostupných informácií,
- rozhodnúť, ktoré informácie nutné k riešeniu problému nie sú k dispozícii,
- pokračovať v hľadaní riešenia aj v situácii, keď sa problém nepodarilo vyriešiť prvýkrát,
- zisťovať príčiny neúspechu a cesty k ich odstráneniu
- vyvíjať nové hypotézy po tom, čo sa predchádzajúce ukázali ako mylné
- vysvetliť konkrétne dôsledky výsledných riešení – prínosy a nežiadúce dopady
- navrhnúť opatrenia vedúce k zmierneniu či odstráneniu negatívnych dôsledkov navrhovaných riešení
- svojím prístupom k riešeniu problému zosobniť príklad pre ľudí vo svojom okolí
- zdieľať svoje skúsenosti s riešením problémov
- svoje riešenie problému realizovať a dotiahnuť do konca, následne zhodnotiť výsledok
- použiť systémové riešenie problémov, koncepčné myslenie, reálne hodnotenie problémov

Predstavuje schopnosť problém včas rozpoznať i správne pomenovať, posúdiť ho, pozrieť sa na problém z rôznych uhlov, zvoliť správnu cestu, svoj zámer realizovať a dotiahnuť ho do konca, následne zhodnotiť výsledok.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- identifikovať, ktoré zložky v probléme alebo v postupe riešenia sú rizikové
- navrhnúť postup, ktorý by pri riešení mohol byť použitý
- formulovať predpoklady podmieňujúce dané riešenia
- vyhodnotiť rôzne vlastné i predložené varianty riešenia a rozhodnúť sa medzi nimi
- postupovať systematicky pri riešení problému a hodnotiť dosiahnutie čiastkových cieľov a stanoviť ďalšie
- nečakať na impulzy a hotové riešenia, ale iniciovať analýzu problému sám
- diagnostikovať chyby a navrhnúť nové riešenia
- zvážiť, či jeho výsledné riešenie dáva zmysel
- aplikovať výsledné riešenie v konkrétnych situáciách a zovšeobecniť ho na ďalšie prípady
- zrozumiteľne zdôvodniť a obhájiť svoje riešenia
- závery formulovať až po posúdení celého riešenia
- zmeniť svoje závery na základe nových informácií či v zmenených podmienkach
- problém nevnímať negatívne, brať ho ako bežnú súčasť práce a pristupovať k nemu konštruktívne
- posúdiť problém a pozrieť sa naň z rôznych uhlov, zvoliť správnu cestu
- odlíšiť podstatné od nepodstatného
- vnímať príčiny, následky a širšie súvislosti problému.

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- vnímať dôležitosť hmotných zdrojov pre zabezpečenie projektu (organizácie),
- šetrne zaobchádzať s hmotným a technickým zabezpečením,
- s pomocou zostaviť rozpočet,
- identifikovať možné zdroje.

(Fundraising) schopnosť zabezpečiť hmotné zdroje potrebné pre realizáciu aktivít.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- samostatne zostaviť rozpočet,
- vypracovať žiadosť o dotáciu.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- riešiť rôzne administratívne, logické aj obsahové problémy súvisiace s fundraisingom,
- kombinovať rôzne zdroje,
- viesť organizáciu (projekt), ktorá je finančne stabilná a viaczdrojovo zabezpečená.



Schopnosť motivovať

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- podniknúť určité kroky, aby ovplyvnil/presvedčil druhých,
- využívať metódy priameho presvedčania – apeluje na fakty, čísla, účel a využíva konkrétne príklady, vizuálne pomôcky, názorné ukážky a pod.,
- dôsledne si pripraviť informácie pre prezentáciu a formulovať dva alebo viac argumentov pre diskusiu,
- prezentovať jednoduché alebo známe témy pred menšími skupinami.

Výzva:

Nedostatočne sa prispôbuje úrovni poslucháčov.

Vyjadruje a predstavuje zámer presvedčovať, ovplyvňovať, zapôsobiť na ostatných s cieľom získať ich podporu pre vlastnú vec alebo ich významne ovplyvniť.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- cielene kalkulovať dopad svojho konania a slov,
- prispôbiť prezentáciu alebo diskusiu záujmom a potrebám poslucháčov,
- predvídať účinok konania, prezentácie a vystupovania,
- kvôli špecifickému vplyvu využívať neobvyklé akcie, aktivity,
- veľmi dobre prezentovať s minimom nedostatkov vo verbálnom a neverbálnom prejave,
- zvládať prezentáciu a jednanie s cudzími ľuďmi alebo pred väčšou skupinou.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- svoje kroky a prezentáciu plánovať a pripraviť tak, aby sa prispôbil danému poslucháčovi s cieľom ho ovplyvniť alebo presvedčiť,
- predvídať a pripraviť sa na reakciu,
- zvládať vynikajúco verbálnu prezentáciu vo svojom materskom jazyku,
- zaujať poslucháča svojim neverbálnym prejavom,
- po príprave prezentovať a jednať i v cudzom jazyku,
- odbúrať trému tak, aby nemala vplyv na jeho zručnosť zaujať a presvedčiť ostatných,
- využívať rôzne formy a metódy ovplyvňovania a presvedčania,
- navrhnúť a realizovať ovplyvňujúce stratégie podľa konkrétnej situácie a úrovne poslucháčov,
- aktívne vyhľadávať riešenia, nové aktivity, postupy a možnosti, ako presvedčiť a ovplyvniť ostatných,
- vytvárať partnerstvo a budovať dôveru,
- svojimi slovami a činmi provokovať ostatných k aktivite.

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- väčšinou dosiahnuť spoľahlivý a stabilný výkon,
- výnimočne sa stretáva s problémami,
- orientovať sa na výkon i na výsledok (prínos),
- rozpoznať podstatné kroky vedúce k dosiahnutiu výsledku,
- formálne prijímať spätnú väzbu,
- v prípade potreby ďalej sa rozvíjať,
- zladíť niektoré osobné a tímové priority.

Patrí k najdôležitejším pracovným kompetenciám a predstavuje záujem pracovať dobre alebo podľa štandardu vynikajúceho výkonu. Ide vlastne o predispozíciu k výkonnosti, pokiaľ výkon chápeme ako výsledkovú veličinu.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- pravidelne dosahovať spoľahlivý a stabilný výkon,
- podať jednorázový výrazný výkon podľa potrieb zadávateľa,
- orientovať sa na výkon i na výsledok (prínos),
- rozpoznať a uskutočniť podstatné kroky vedúce k dosiahnutiu vlastného i tímového výsledku,
- fungovať bez intenzívnej kontroly,
- reagovať na spätnú väzbu a poučiť sa z chýb,
- zladíť osobné a tímové priority,
- v určitej miere udržiavať sebakontrolu a sebamotiváciu, vrátane sebezdokonaľovania.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- pravidelne dosahovať nadštandardný výkon a výsledok (prínos),
- byť príkladom v osobnom nasadení,
- orientovať sa na výkon a na výsledok (prínos),
- zosúladiť osobné a tímové ciele,
- má manažérske predpoklady pre zvyšovanie výkonu,
- konštruktívne spätnú väzbu prijímať i poskytovať, a v návaznosti na ňu navrhovať riešenia,
- udržiavať sebakontrolu, vlastnú motiváciu i motiváciu ostatných, vrátane sebezdokonaľovania.

Tvorivosť (kreativita)

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- prispôbiť sa zmenám a novým prístu pom, ale len do tej miery, ktorá mu zaistí „prežitie“.
- na základe silného podnetu či jedno značnej inštrukcie navrhnuť jednoduché zlepšenia
- aktívne spracovávať podnety z okolia
- prichádzať s námetmi na zlepšenie, resp. k uľahčeniu svojej pracovnej činnosti; spravidla ich však nedokáže úlne samostatne pripraviť ani realizovať

Výzva:

Riziká vníma ako priame ohrozenie, ktoré ho často odradia od akcie.

Nevyhľadáva riskantné riešenia.

Predstavuje schopnosť aktívne vyhľadávať príležitosti a iniciovať zmeny a nové nápady s cieľom získať vyšší výkon, ekonomický rast, vyššiu efektívnosť, kvalitu alebo inak definovaný úspech a výsledok. Kreatívne myslenie a práca vyžaduje intuíciu, vnútornú motiváciu, tvorivosť pri produkcii nápadov, zvládnutie rizík a pripravenosť k zmenám.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- aktívne vyhľadávať príležitosti k zlepšeniu či zmene
- improvizovať a svoju prácu zlepšovať
- použiť svoju intuíciu pre rozpoznanie príležitostí a dostatok odvahy a/alebo vytrvalosti k realizácii či presadeniu svojich nápadov resp. „zlepšovákov“
- prinášať neobvyklé nápady a navrhovať nové postupy a riešenia
- vnímať riziká spojené s novými nápady, ale nezaobrá sa ich systematickou prevenciou

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- iniciovať nové a inovatívne myšlienky,
- inšpirovať svojich spolupracovníkov,
- použiť inovatívne a kreatívne myslenie,
- veľa vidieť „inak“,
- originálne a inovatívne nápady realizovať a využívať v praxi,
- použiť svoju silnú intuíciu,
- využívať a oceňovať originálne myšlienky a dobré nápady vo svojom okolí,
- systematicky pracovať s rizikami, ktoré je schopný vyhodnotiť a minimalizovať tak, aby neohrozovali jeho prácu alebo prácu tímu.

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- uvedomiť si, že iné prístupy a názory môžu byť cenné, čo môže viesť aj k zmene vlastného názoru alebo správania,
- preukazovať rešpekt a otvorenosť voči rôznym názorom alebo myšlienkam,
- prejaviť záujem o získanie potrebných informácií alebo vysvetlení potrebných pre pochopenie zmien.

Výzva:

Drží sa pôvodného plánu bez ohľadu na meniace sa okolnosti.

Využíva rovnaký prístup bez ohľadu na zmenenú situáciu.

Predstavuje schopnosť prispôbiť sa zmenám, dynamickému prostrediu.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- urobiť reflexiu vlastného počínania a toho, čo je potrebné zmeniť, keď sa situácia vyvíja alebo sa menia okolnosti,
- klásť otázky a/alebo preskúmať javy v záujme zistiť či zhromaždiť viac informácií o zmene, ktorá sa deje,
- prejaviť aktívny záujem a otvorenú myseľ,
- preukázať pozitívny prístup a ochotu meniť svoje počínanie v súlade s potrebami, ktoré vznikli v novovytvorenej situácii.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- vítať a podporovať zmeny (aj zmeny pracovných metód),
- aktívne premýšľať o novom spôsobe práce a plánovania toho, čo sa musí robiť inak v záujme účinného fungovania,
- prispôbovať sa zmene úpravou plánov, zásad, procesov a/alebo systémov,
- zosobniť príklad, ako sa prispôbiť a efektívne pracovať v neustále sa meniacom prostredí,
- aktívne odporúčať stratégie implementácie zásadných organizačných zmien, aby sa zabezpečila hladká transformácia a/alebo integrácia nových procesov a zmien do existujúcich spôsobov fungovania organizácie,
- účinne posúvať priority a upravovať stratégie, ako reakciu na nové trendy alebo aj riziká,
- neustále k situáciám pristupovať invenčne,
- byť iniciátorom tvorivého procesu a objavovať kreatívne riešenia výziev.

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- vykonávať automatizovanú činnosť bez premýšľania o nej,
- napodobňovať už videné, či zažitú.

Výzva:

Mladý človek nachádzajúci sa na prahu skutočnej samostatnosti.

V tejto fáze nemá predpoklady vykonávať samostatnú tvorivú činnosť.

Aj keď ide o samostatnú aktivitu, do ktorej mladý človek vnáša svoju individualitu, tá je založená na nejakom modelovom príklade a predchádzajúcej skúsenosti

Predstavuje schopnosť pracovať sústredene, vedome a vytrvalo na svojej úlohe. Samostatný človek sa snaží, čo najviac fungovať bez príspevku ostatných. Pozná svoje silné stránky i svoje slabiny. Nemusí byť príliš kontrolovaný.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- samostatne tvorí nové výstupy, ktoré nemusia byť plne novátorské a originálne, ale sú produktom vnútorného sveta mladého človeka,
- tvorivo myslieť a pracovať pri dosahovaní vysokej miery samostatnosti.

HLAVNÝ VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- získať a využívať skúsenosť s pretavovaním originálnych riešení do praxe,
- zdieľať túto kompetenciu aj na základe dobrých príkladov s inými,
- z pozície mentora motivovať ostatných k samostatnosti a inovatívnosti.

INŠTRUKTOR

Pasívna účasť

Mladý človek v pozícii nezúčastneného pozorovateľa. Mladý človek môže byť požiadaný, aby poskytol svoj názor či odporúčania, ale tieto nemusia byť brané do úvahy.

Umiernená účasť

Mladý človek bilancuje medzi pozíciou člena a nečlena, resp. sa zapája do nejakej miery. Iniciatíva je na strane organizácie, resp. jej predstaviteľov či služobne starších členov.

Úroveň konzultácie

Dvojsmerná komunikácia, na základe ktorej sa získava od mladého človeka spätná väzba na predstavené plány.

Predstavuje vôľu pôsobiť nad rámec pracovných povinností, požiadaviek a očakávaní. Prejavom tohoto postoja sú návrhy zlepšenia práce, zvýšenia pracovných výkonov a výsledkov, nájdenie alebo vytvorenie nových príležitostí, vyriešenie problémov.

VEDÚCI

Aktívna účasť

Mladý človek je členom skupiny, osvojuje si kompetencie a tiež zvyklosti platiace v tejto skupine, v záujme plnohodnotného zapojenia sa do jej aktivít. Mladý človek je podnecovaný predkladať témy, ktorým by sa rád venoval.

Úroveň zapojenia

Aktívne facilitované zapojenie mladého človeka v záujme pomôcť spoločne identifikovať výzvy a vnímať odlišné perspektívy mladého človeka, ktorého vstupy sú brané do úvahy pri prijímaní rozhodnutí.

HLAVNÝ VEDÚCI

Komplexná účasť

Mladý človek je integrovanou a aktívnou súčasťou skupiny. Zohráva aktívnu úlohu v rozhodovaní, plánovaní, implementácii aktivít ako aj v ich posudzovaní.

Úroveň spolupráce

Spolupráca prebieha v duchu partnerstva, kde sa účastníci tohto partnerstva vzájomne a rovnomerne dopĺňajú a spoločne identifikujú riešenia výziev. Rozhodovanie prebieha na báze zdieľania rozhodovacej právomoci.

Iniciátor

Mladý človek aktívne predkladá vlastné nápady a pretavuje ich do realizácie. Vytvára pre seba, organizáciu aj cieľové skupiny organizácie nové príležitosti (seba)realizácie.

Odolávanie záťaži, stresu

INŠTRUKTOR

Je schopný, vie, dokáže:

- využiť stereotypné a zautomatizované spôsoby zvládania stresových situácií, pokiaľ sa už s podobnými situáciami stretol,
- primerane konať a správať sa v stresových situáciách.

Predstavuje pripravenosť a schopnosť zvládať stresové záťaž, prekážky, neúspechy a frustráciu.

VEDÚCI

Je schopný, vie, dokáže:

- poradiť si so stresovými situáciami bežne zaužívanými spôsobmi riešenia, konania a reagovania,
- v stresových, či záťažových situáciách zmeniť zaužívané spôsoby svojho správania, a to bez vzniku negatívnych pretrvávajúcich dôsledkov stresu.

Výzva:

Mladý človek zažívajúci situácie, v ktorých si nevystačí so svojimi skúsenosťami.

Riešenie záťažových situácií si vyžaduje zvýšené úsilie a osvojenie si nových kompetencií, čomu mladý človek čelí s otvorenou myslou.

HLAVNÝ VEDÚCI

- Mladý človek, ktorý je mimo svojej komfortnej zóny častejšie ako v nej.

Je schopný, vie, dokáže:

- s ľahkosťou sa prispôbiť akýmkoľvek nečakaným aj záťažovým situáciám a s rovnakou ľahkosťou prekonávať prekážky,
- s prehľadom sa vyrovnáť neúspechom, ten vníma skôr ako katalyzátor pre svoj ďalší rozvoj,
- zdieľať túto svoju vysokorozvinutú kompetenciu s inými, ktorých z pozície mentora dokáže takýmito situáciami previesť a / alebo ich na tie pripraviť.



REALIZÁTORI PROJEKTU

Rada mládeže Žilinského kraja

Rada mládeže Žilinského kraja (ďalej len RMŽK) je demokratické, dobrovoľné združenie, nezávislé na politických stranách a hnutiach, ktoré vzniklo v roku 2001. RMŽK združuje 62 členských organizácií, medzi ktoré patria mládežnícke organizácie, žiacke školské rady a mládežnícke parlamenty.

Cieľom RMŽK je zastupovať oprávnené záujmy detí a mládeže a pomáhať tak pri vytváraní podmienok pre všestranný rozvoj detí a mládeže po stránke telesnej, duševnej, duchovnej a sociálnej na území Žilinského kraja.

Aktivity RMŽK sú dlhodobo zamerané na participáciu, aktívne občianstvo a štruktúrovaný dialóg, ľudské práva a prevenciu, dobrovoľníctvo, prácu s mládežou, zdravie a zdravý životný štýl mladých ľudí.

Medzi najznámejšie aktivity a projekty RMŽK patrí akreditované vzdelávanie Líder žiackej školskej rady, Oceňovanie aktívneho občianstva a ľudskosti, Elektronické simulované voľby mladých ľudí, spolupráca s obcami pri príprave koncepcií práce s mládežou, rozvoj obecný rád mládeže a ďalšie.

Web: www.rmzk.sk

Rada detí a mládeže Moravskoslezského kraja - RADAMOK

RADAMOK vznikla v roku 2000 ako strešná organizácia mládežníckych neziskových združení v Moravsko-sliezskom kraji. Jej hlavným poslaním je podpora oprávnených záujmov detí a mládeže a podpora svojim členom v metodickkej, personálnej i právnej oblasti. Združuje viac ako 20 organizácií a zastupuje tak takmer 30.000 detí, mládežníkov, ich vedúcich a inštruktorov.

RADAMOK pôsobí ako strešná podporná organizácia pre neziskové organizácie pracujúce s deťmi a mládežou. Zabezpečuje organizáciám vzdelávanie ich vedúcich, úrazové poistenie a poistenie zodpovednosti pri aktivitách detí a mládeže, mladým ľuďom pomáha získavať prostriedky na ich aktivity, ponúka sieťovanie, participáciu, aktívny dialóg, zabezpečuje materiálny, metodický a právny servis v tejto oblasti.

Dôraz kladie na priamu prácu s mládežou - vzdelávanie vedúcich a inštruktorov (táborové školy, výmeny skúseností, semináre k aktuálnym témam), manuálne workshopy, participácia mládeže na miestnej úrovni, programy na rozvoj kompetencií, projektový marketing k získaniu prostriedkov na mládežnícke iniciatívy a pod.

Web: www.radamok.cz

