

SAMODZIELNOŚĆ I RZETELNOŚĆ



ASPEKTY: (1) wykorzystanie umiejętności harcerskich do skutecznego działania, (2) stawianie czoła wyzwaniom i trudnościom, (3) planowanie, (4) samokontrola, (5) motywacja, (6) rzetelność, (7) samorozwój.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nie wykazuje się wiedzą i umiejętnościami wymaganymi na posiadany stopień harcerski. <input type="checkbox"/> W obliczu trudności poddaje się lub udaje, że nie widzi problemu, by uniknąć podjęcia działania. <input type="checkbox"/> Działa chaotycznie i bez planu. <input type="checkbox"/> Często zdarza mu się spóźnić lub nie dotrzymać terminu. <input type="checkbox"/> Łatwo daje się ponieść emocjom. Nie widzi potrzeby panowania nad nimi. <input type="checkbox"/> Pozostawiony bez nadzoru i motywacji zewnętrznej zniechęca się i nie doprowadza zadań do końca. <input type="checkbox"/> Wykonuje swoje zadania niedbale (byle jak). <input type="checkbox"/> Nie przyjmuje krytycznej informacji zwrotnej na swój temat. <input type="checkbox"/> Nie dostrzega swoich mocnych i słabych stron. <input type="checkbox"/> Nie wymaga od siebie i nie podejmuje pracy nad sobą z własnej inicjatywy. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wykazuje się minimalnym poziomem wiedzy i umiejętności wymaganych na posiadany stopień harcerski, ale bez chęci ich doskonalenia. <input type="checkbox"/> W obliczu trudności wybiera najłatwiejsze – pozorne lub prowizoryczne rozwiązania. <input type="checkbox"/> Wymaga szczegółowych instrukcji przy wykonywaniu bardziej złożonych zadań. <input type="checkbox"/> Zwykle dotrzymuje terminów i stara się dobrze wykorzystywać czas, prowadząc terminarz i listę zadań. <input type="checkbox"/> Wymaga pomocy w planowaniu bardziej złożonych działań. <input type="checkbox"/> W sytuacji stresującej ponoszą go emocje, powodując nieprzemysłane działanie. <input type="checkbox"/> Doprowadzanie rozpoczętych spraw do końca sprawia mu wyraźne trudności, zwłaszcza w ostatnich fazach działania lub gdy pojawiają się problemy. <input type="checkbox"/> Potrafi pracować starannie tylko przy wykonywaniu prostych i krótkotrwałych zadań, zwłaszcza gdy oczekuje nagrody. <input type="checkbox"/> Chętnie przyjmuje informację zwrotną. <input type="checkbox"/> Dostrzega swoje mocne i słabe strony i próbuje nad nimi pracować. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wykorzystuje biegle i chętnie doskonali wymaganą wiedzę i umiejętności harcerskie. <input type="checkbox"/> Daje sobie radę w typowych sytuacjach życia harcerskiego. <input type="checkbox"/> Mierzy się z trudnościami, poszukując najlepszych, choćby wymagających wysiłku rozwiązań. <input type="checkbox"/> Nie oczekuje szczegółowych instrukcji i pomocy podczas wykonywania zadań. <input type="checkbox"/> Planuje kolejne kroki w wykonywaniu bardziej złożonych zadań. <input type="checkbox"/> Stara się panować nad silnymi emocjami i trzeźwo oceniać sytuację. <input type="checkbox"/> Przełamuje własne zniechęcenie, znajdując wewnętrzną motywację do długotrwałego, systematycznego działania. <input type="checkbox"/> Przykłada się do wykonania zadań, które go szczególnie interesują, pozostałe wykonuje mniej rzetelnie. <input type="checkbox"/> Aktywnie zabiega o informację zwrotną o sobie i bierze ją pod uwagę. <input type="checkbox"/> Rozwija swoje zainteresowania i podnosi potrzebne kompetencje. <input type="checkbox"/> Podejmuje udane próby tworzenia pożądanych i zmiany niekorzystnych nawyków. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Samodzielnie poszerza swoje umiejętności harcerskie ponad obowiązujący standard. <input type="checkbox"/> Przekazuje swoją wiedzę i umiejętności harcerskie innym. <input type="checkbox"/> Podejmuje działania i daje sobie radę w nietypowych i awaryjnych sytuacjach. <input type="checkbox"/> Wykonuje zadania samodzielnie. <input type="checkbox"/> Reaguje na problemy i podejmuje działania, aby je rozwiązać. <input type="checkbox"/> Tworzy elastyczne i czytelne plany działania. <input type="checkbox"/> Zachowuje spokój i pewność siebie w sytuacjach podwyższonego stresu. <input type="checkbox"/> Wytrwale dąży do osiągnięcia zamierzonych efektów. <input type="checkbox"/> Stara się wykonać najlepiej jak potrafi każdą pracę, jakiej się podjął. <input type="checkbox"/> Stawia sobie wysokie wymagania. <input type="checkbox"/> Efektywnie stosuje techniki pracy nad sobą prowadzące do kształtowania charakteru i postaw. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Postępuje tak, aby poprzez przykład własny inspirować innych do pogłębiania wiedzy i doskonalenia umiejętności. <input type="checkbox"/> Chętnie podejmuje ambitne wyzwania i je realizuje. <input type="checkbox"/> Trafnie dobiera efektywne metody osiągnięcia zamierzonych celów. <input type="checkbox"/> Planując, przewiduje i zapobiega potencjalnym komplikacjom i zagrożeniom. <input type="checkbox"/> Zgłasza propozycje rozwiązań systemowych. <input type="checkbox"/> W sytuacjach krytycznych reaguje trafnie i zdecydowanie. <input type="checkbox"/> Wspiera i motywuje innych w realizacji ich zadań. <input type="checkbox"/> Pracuje rzetelnie niezależnie od tego, czy pracę wykonuje z własnej inicjatywy, czy została mu zlecona w ramach obowiązków. <input type="checkbox"/> Samodzielnie kieruje własnym rozwojem bez potrzeby motywowania z zewnątrz. <input type="checkbox"/> Efektywnie wspiera innych w pracy nad sobą (np. jako opiekun).
WYMAGA NADZORU I POMOCY	NIESAMODZIELNY WYMAGA MOTYWOWANIA	ZARADNY ZDOLNY DO RZETELNEJ PRACY	SAMODZIELNY RZETELNY	W PEŁNI SAMODZIELNY I RZETELNY DAJĄCY DOBRY PRZYKŁAD

WSPÓŁPRACA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ



ASPEKTY: (1) panowanie nad emocjami i reakcjami, (2) empatia i dbanie o relacje, (3) współpraca, (4) zaangażowanie się w służbę, (5) przestrzeganie prawa i przepisów, (6) odpowiedzialność osobista, (7) utożsamianie się z ideałami, celami i strategią działania ZHR, współodpowiedzialność za Związek.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Łatwo ulega negatywnym emocjom otoczenia. <input type="checkbox"/> Zwykle kieruje się własnym dobrem, nie licząc się z innymi. <input type="checkbox"/> Chętniej rywalizuje niż współpracuje w grupie. <input type="checkbox"/> Nie dotrzymuje ustaleń ważnych dla realizacji wspólnych zadań. <input type="checkbox"/> Unika lub niechętnie uczestniczy w zorganizowanej służbie. <input type="checkbox"/> Nie zna dotyczących go przepisów, więc nie stosuje się do nich. <input type="checkbox"/> Nie analizuje przyczyn własnych błędów i niepowodzeń. <input type="checkbox"/> Utożsamia harcerstwo wyłącznie z własną drużyną lub szczeblem. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Zwykle powstrzymuje się od gwałtownych i obraźliwych reakcji, ale w sytuacjach konfliktowych ma z tym wyraźne trudności. <input type="checkbox"/> Poproszony o pomoc udziela jej, o ile nie burzy to jego planów i nie zmusza do znacznego wysiłku. <input type="checkbox"/> Z trudem podporządkowuje się podziałowi zadań i zasadom pracy w grupie. <input type="checkbox"/> Robi tylko to, co musi, co wynika z polecenia przełożonego, nie wykazując inicjatywy i zaangażowania. <input type="checkbox"/> Zna obowiązujące go przepisy, ale stosuje się do nich wybiórczo. <input type="checkbox"/> W razie niepowodzeń szuka winnych i przyczyn na zewnątrz zamiast w sobie. <input type="checkbox"/> Nie angażuje się we wspólne działania poza własną drużyną / szczeblem i nie widzi takiej potrzeby. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> W sytuacjach konfliktowych reaguje w sposób aprobowany społecznie. <input type="checkbox"/> Reaguje z własnej inicjatywy w obliczu poruszających go przejawów czyjegoś nieszczęścia lub krzywdy. <input type="checkbox"/> Harmonijnie współpracuje we wspólnych przedsięwzięciach, ale rzadko przejawia inicjatywę. <input type="checkbox"/> Chętnie przystępuje do zorganizowanej służby i aktywnie w niej uczestniczy. <input type="checkbox"/> Konsekwentnie przestrzega obowiązujących przepisów. <input type="checkbox"/> Przyznaje się do błędów i zgłasza gotowość ich naprawiania. <input type="checkbox"/> Zna zasady statutowe ZHR i stosuje się do nich. <input type="checkbox"/> Chętnie nawiązuje współdziałanie z innymi drużynami. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Neutralizuje negatywne emocje w swoim otoczeniu. <input type="checkbox"/> Wczuwa się w położenie bliskich mu osób, dostrzega ich potrzeby i reaguje odpowiednio do sytuacji. <input type="checkbox"/> Jest aktywny i wnosi istotny wkład w pracę zespołu, usprawniając jego działanie. <input type="checkbox"/> Poszukuje nowych pól służby dla siebie i z oddaniem się w nią angażuje. <input type="checkbox"/> Pilnuje przestrzegania prawa i przepisów w najbliższym otoczeniu. <input type="checkbox"/> Analizuje przyczyny własnych niepowodzeń i błędów. Z własnej inicjatywy próbuje je naprawiać. <input type="checkbox"/> Identyfikuje się z organizacją, z jej celami i zasadami statutowymi. <input type="checkbox"/> Inicjuje i organizuje współpracę pomiędzy jednostkami działającymi w środowisku lokalnym. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Wzbudza pozytywne emocje u innych. <input type="checkbox"/> Próbuje zażegnawać konflikty poprzez proponowanie akceptowanych kompromisów. <input type="checkbox"/> Interesuje się sytuacją ludzi w swoim otoczeniu i w razie potrzeby odpowiednio reaguje. <input type="checkbox"/> Aktywnie zabiega o doskonałe efekty działania zespołu, rekomenduje nowe rozwiązania, a gdy trzeba, pomaga kolegom. <input type="checkbox"/> Z oddaniem i systematycznie pełni służbę na wybranym polu, inspirując i zachęcając do niej innych. <input type="checkbox"/> Zabiega o przestrzeganie prawa w przestrzeni publicznej. <input type="checkbox"/> Wyciąga trafne wnioski z własnych błędów i niepowodzeń. Tworzy warunki do tego, aby ich nie powiełać w przyszłości. <input type="checkbox"/> Angażuje się w działania mające na celu rozwój ZHR i poprawę skuteczności wychowania.
NIE WSPÓŁPRACUJE, NIE POCZUWA SIĘ DO ODPOWIEDZIALNOŚCI	MA TRUDNOŚCI WE WSPÓŁPRACY, NIE PRZEJAWIA INICJATYWY, UNIKA ODPOWIEDZIALNOŚCI	PRAWIDŁOWO WSPÓŁPRACUJE ODPOWIEDZIALNY	EFEKTYWNIENIE WSPÓŁPRACUJE ANGAŻUJE SIĘ, BIERZE ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ŚRODOWISKO LOKALNE	ROZWIJA WSPÓŁPRACĘ, ZAAANGAŻOWANY, W PEŁNI ODPOWIEDZIALNY

KOMUNIKACJA



ASPEKTY: (1) poprawność językowa, (2) **dykcja, operowanie głosem i mowa ciała**, (3) **precyzyjne formułowanie myśli i zrozumiałe przekazywanie wyczerpujących informacji**, (4) przykuwanie uwagi, (5) **podtrzymywanie rozmowy, zadawanie pytań, aktywne słuchanie**, (6) **stosowanie standardów organizacyjnych i drogi służbowej**, (7) komunikacja pisemna, (8) **kultura komunikacji i dążenie do prawdy**.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Popętnia liczne błędy językowe (gramatyczne, leksykalne lub fonetyczne). <input type="checkbox"/> Mówi zbyt szybko lub tak, że trudno zrozumieć wypowiedziane słowa. <input type="checkbox"/> Wypowiada się monotonna, nie modulując głosu, bez intonacji. <input type="checkbox"/> Unika kontaktu wzrokowego z rozmówcą. <input type="checkbox"/> Komunikuje się w sposób niezrozumiały, chaotyczny, gubi wątek, nie potrafi przekazać istotnych kwestii. <input type="checkbox"/> Nie sprawdza rozumienia przekazywanych treści. <input type="checkbox"/> Nie potrafi nawet na krótko przykuć uwagi słuchaczy. <input type="checkbox"/> Okazuje brak zainteresowania tym, co mówi rozmówca (nie przytakuje, nie odpowiada na pytania, nie zadaje pytań, zajmuje się czymś innym). <input type="checkbox"/> Nie odpowiada na próby kontaktu wymagające reakcji (np. na maile). <input type="checkbox"/> Nie odróżnia faktów od opinii. <input type="checkbox"/> Nie weryfikuje prawdziwości informacji, zwłaszcza otrzymywanych za pośrednictwem mediów. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tylko sporadycznie popętnia błędy językowe. <input type="checkbox"/> Mówi wyraźnie (dykcja), tak że słuchacze mogą zrozumieć wypowiedziane słowa. <input type="checkbox"/> Wyraża się ogólnikowo. <input type="checkbox"/> W wypowiedziach posługuje się slangiem branżowym lub używa nieznanego słuchaczom słownictwa naukowego. <input type="checkbox"/> Tylko na krótko przykuwa uwagę słuchaczy. <input type="checkbox"/> Zadaje pytania, ale nie słucha i nie odnosi się do treści odpowiedzi. <input type="checkbox"/> Stosuje pytania zamknięte. <input type="checkbox"/> Koncentruje się na mówieniu, a nie na słuchaniu. <input type="checkbox"/> Monologuje, nie dopuszcza innych do głosu. <input type="checkbox"/> Odpowiada na ważne wiadomości (np. maile) z dużym opóźnieniem. <input type="checkbox"/> Tworzy poprawnie proste komunikaty pisemne. <input type="checkbox"/> W przekazach medialnych odróżnia i oddziela fakty od opinii. <input type="checkbox"/> Weryfikuje prawdziwość informacji medialnych, które wzbudziły jego czujność. <input type="checkbox"/> Unika wulgaryzmów w wypowiedziach i w tworzonych komunikatach. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nie popętnia błędów językowych. <input type="checkbox"/> Odpowiednio intonuje i moduluje głos. <input type="checkbox"/> Podczas wypowiedzi zachowuje prawidłową postawę ciała i kontakt wzrokowy. <input type="checkbox"/> Komunikuje się precyzyjnie. <input type="checkbox"/> Sprawdza, czy przekaz został właściwie zrozumiany (parafrazuje). <input type="checkbox"/> Potrafi skoncentrować uwagę słuchaczy na szczególnie istotnych wątkach. <input type="checkbox"/> Podtrzymuje rozmowę poprzez zadawanie pytań otwartych. <input type="checkbox"/> Pozwala innym na pełną wypowiedź – słucha uważnie, nie przerywa. <input type="checkbox"/> Bezwzględnie potwierdza otrzymanie wiadomości drogą służbową. <input type="checkbox"/> Poprawnie konstruuje różnego rodzaju złożone komunikaty pisemne (instrukcje, notatki, regulaminy). <input type="checkbox"/> Nie przekazuje dalej fałszywych i niezwyfikowanych informacji. <input type="checkbox"/> Dbą o kulturalną formę tworzonych komunikatów. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mówi poprawnie po polsku, stosując właściwy dla języka polskiego akcent. <input type="checkbox"/> Stosuje gesty i mimikę uwydatniające komunikat i zachęcające do dialogu. <input type="checkbox"/> Wykorzystuje porównania, przykłady do wyjaśnienia skomplikowanych kwestii. <input type="checkbox"/> Stosuje klaryfikację i podsumowanie, by upewnić się o efektywności komunikacji. <input type="checkbox"/> Dopasowuje treść i formę przekazu do odbiorcy. <input type="checkbox"/> Utrzymuje uwagę słuchaczy przez cały czas wypowiedzi. <input type="checkbox"/> Zachęca rozmówców do wyrażania opinii, w tym do krytyki. <input type="checkbox"/> Zna i stosuje zasady odbierania i wysyłania komunikatów drogą służbową. <input type="checkbox"/> Dostosowuje komunikaty pisemne do specyfiki i potrzeb odbiorcy. <input type="checkbox"/> Dbą o to, aby nie dać się zamknąć w bańce informacyjnej. Korzysta z różnych źródeł informacji. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mówi płynnie poprawną polszczyzną, stosując bogate słownictwo. <input type="checkbox"/> Dopasowuje gesty i ton głosu do rozmówcy. <input type="checkbox"/> Dyskutuje o złożonych problemach w sposób jasny i wiarygodny. <input type="checkbox"/> Prezentuje specjalistyczne problemy (np. prawne, metodyczne) w sposób zrozumiały dla innych. <input type="checkbox"/> Obrazuje skomplikowane treści adekwatnymi metaforami. <input type="checkbox"/> Wypowiada się w taki sposób, że może zainteresować słuchaczy dowolnym tematem. <input type="checkbox"/> Dążąc do celu, angażuje rozmówców w różne formy komunikacji, np. dialog, dyskusję, polemikę, konsultowanie stanowisk, burzę mózgow. <input type="checkbox"/> Aktywnie zabiega o wysokie standardy komunikacji w organizacji. <input type="checkbox"/> Tworzy interesujące teksty. <input type="checkbox"/> Dostrzega mechanizmy manipulacji informacją i skutecznie się przed nią broni.
SŁABA KOMUNIKACJA	KOMUNIKACJA JEDNOSTRONNA	KOMUNIKACJA DWUSTRONNA	DOSTOSOWYWANIE KOMUNIKACJI DO ODBIORCY	SPRAWNE KOMUNIKOWANIE SKOMPLIKOWANYCH TREŚCI

STOSOWANIE METODY (metodyka harcerska)

ASPEKTY: (1) rozumienie harcerskiego systemu wychowania i specyfiki poszczególnych metodyk, (2) stosowanie systemu zastępowego, (3) stosowanie sprawności, (4) stosowanie systemu stopni, (5) rozwijanie kompetencji następców i prowadzenie prób instruktorskich, (6) planowanie pracy, (7) współpraca z rodzicami, (8) współpraca z partnerami zewnętrznymi.



1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Stosuje nieharcerskie (nienaturalne) formy pracy. <input type="checkbox"/> Nie pracuje systemem zastępowym. <input type="checkbox"/> Nie stosuje systemu sprawności lub przyznaje je uznaniowo. <input type="checkbox"/> Nie używa systemu stopni lub nadaje je uznaniowo. <input type="checkbox"/> Nie pracuje z przybocznymi w celu przygotowania następcy. <input type="checkbox"/> Tworzy nieprzemysłane plany pracy i z nich nie korzysta. Działa aktywnie i na ostatnią chwilę. <input type="checkbox"/> Nie zna rodziców swoich harcerzy. <input type="checkbox"/> Nie współpracuje z podmiotami otoczenia zewnętrznego drużyny. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bezrefleksyjnie powiela podpatrzone formy pracy. <input type="checkbox"/> Usiłuje wpływać na pracę zastępów za pomocą poleceń i rozkazów. <input type="checkbox"/> Pracuje z Radą Drużyny, ale traktuje ją fasadowo. <input type="checkbox"/> Próbuje stosować system sprawności, ale nie potrafi zainspirować harcerzy do częstego ich zdobywania. <input type="checkbox"/> Stosuje system stopni, koncentrując się na wymaganiach ogólnych. <input type="checkbox"/> Nie dostosowuje prób indywidualnych do potrzeb i możliwości rozwojowych harcerzy. <input type="checkbox"/> Przydziela przybocznym tylko proste zadania organizacyjne, bez przemyślanego planu ich rozwoju instruktorskiego. <input type="checkbox"/> Tworzy akceptowalne plany pracy, ale bez udziału przybocznych i zastępowych. <input type="checkbox"/> Utrzymuje sporadyczne kontakty z rodzicami harcerzy w celach wyłącznie informacyjnych (zebrania, karty itp.). <input type="checkbox"/> Próbuje współpracować ze szkołą/parafią/samorządem, na terenie którego działa drużyna, ale bez większych efektów. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Poprawnie stosuje typowe formy pracy harcerskiej. Prowadzone przez niego zajęcia są atrakcyjne i pozytywne. <input type="checkbox"/> Efektywnie inspirowa zastępów do organizowania atrakcyjnych i pozytywnych zbiórek. <input type="checkbox"/> Kieruje drużyną przy pomocy Rady Drużyny, nadając jej możliwie szerokie uprawnienia. <input type="checkbox"/> Efektywnie podtrzymuje modę na zdobywanie sprawności i tworzy odpowiednie warunki do ich zdobywania. <input type="checkbox"/> Poprawnie stosuje system stopni, dba o spełnianie wymagań i dostosowuje próby indywidualne do potrzeb i możliwości rozwojowych harcerzy. <input type="checkbox"/> Prowadzi planową pracę z przybocznymi, dzieli się z nimi zadaniami mającymi walor kształcenia instruktorskiego. <input type="checkbox"/> Tworzy przemyślane i użyteczne programy i harmonogramy pracy. Wyznacza adekwatne do sytuacji środowiska cele i dobiera odpowiednie środki do ich realizacji. <input type="checkbox"/> Angażuje członków kadry/Rady Drużyny w tworzenie planów, ich realizację i ewaluację. Deleguje zadania i pilnuje ich wykonania. <input type="checkbox"/> Utrzymuje osobisty kontakt z większością rodziców harcerzy, przekonuje ich do korzyści wychowawczych płynących z udziału syna w życiu drużyny i zachęca do współpracy. <input type="checkbox"/> Efektywnie włącza drużynę w wartościowe działania inicjowane w zewnętrznym środowisku lokalnym. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rozumie sens i właściwie stosuje zasady i środki harcerskiego systemu wychowania. <input type="checkbox"/> Tworzy właściwą atmosferę wychowawczą w drużynie. <input type="checkbox"/> Trafnie dobiera formy pracy. <input type="checkbox"/> W razie potrzeby potrafi poprowadzić zajęcia zuchowe lub wędrownicze. <input type="checkbox"/> Efektywnie kształci zastępowych. <input type="checkbox"/> Tworzy w drużynie efektywny system współzawodnictwa i współdziałania zastępów, za pomocą którego skutecznie inspirowa ich pracę. <input type="checkbox"/> Poprzez pracę z RD tworzy warunki do rozwoju postaw obywatelskich i doświadczenia samorządności. <input type="checkbox"/> Inspirowa i motywuje harcerzy do zdobywania sprawności rozwijających przydatne i wartościowe zainteresowania. <input type="checkbox"/> Umiejętnie dostosowuje działanie systemu stopni do potrzeb drużyny. <input type="checkbox"/> Poprzez próby na stopnie inspirowa harcerzy do coraz większej samodzielności w pracy nad sobą. <input type="checkbox"/> Skutecznie przeprowadza próby instruktorskie swoich przybocznych. <input type="checkbox"/> Tworzy i realizuje długofalowe plany rozwoju drużyny i środowiska harcerskiego. <input type="checkbox"/> Konsultuje zamierzenia wychowawcze z rodzicami harcerzy i sprawia, że traktują go jak partnera w wychowaniu synów. <input type="checkbox"/> Bierze aktywny udział w życiu społeczności lokalnej, współtworząc odpowiednie warunki do pozytywnego udziału harcerzy we wspólnych zamierzeniach. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Poprawnie posługuje się metodyką zuchową i wędrowniczą. <input type="checkbox"/> Twórczo korzysta z istniejącego dorobku metodycznego harcerstwa oraz z doświadczeń poprzedników. <input type="checkbox"/> Tworzy i upowszechnia nowe rozwiązania metodyczne. <input type="checkbox"/> Tworzy adekwatne do potrzeb rozwiązania programowe. <input type="checkbox"/> Aktywnie wspiera dobrą radą i pomocą mniej doświadczonych instruktorów. <input type="checkbox"/> Skutecznie prowadzi próby instruktorskie, dążąc do tego, aby „uczeń przerósł mistrza”. <input type="checkbox"/> Planuje strategicznie i skutecznie wspiera rozwój środowisk harcerskich, tworząc efektywne rozwiązania systemowe. <input type="checkbox"/> Animuje ruch przyjaciół wspierających pracę środowiska harcerskiego. <input type="checkbox"/> Tworzy przyjazne środowisko dla harcerstwa i dobre warunki współpracy z zewnętrznymi partnerami społecznymi.
NIE STOSUJE METODY	BEZREFLEKSYJNIE STOSUJE METODĘ	ŚWIADOMIE STOSUJE METODĘ	EFEKTYWNIENIE STOSUJE METODĘ	ROZWIJA METODĘ



STOSOWANIE METODY (metodyka zuchowa)

ASPEKTY: (1) rozumienie harcerskiego systemu wychowania i specyfiki poszczególnych metodyk, (2) stosowanie systemu Pryzmat, gwiazdek i sprawności, (3) rozwijanie kompetencji następców i prowadzenie prób instruktorskich, (4) planowanie pracy, (5) współpraca z rodzicami, (6) współpraca z partnerami zewnętrznymi.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Stosuje niezuchowe (nienaturalne) formy pracy.<input type="checkbox"/> Nie stosuje w gromadzie podziału na szóstki.<input type="checkbox"/> Nie tworzy warunków do zdobywania przez zuchy sprawności.<input type="checkbox"/> Nie organizuje zdobywania gwiazdek zuchowych.<input type="checkbox"/> Nie umożliwia przybocznym ich rozwoju harcerskiego.<input type="checkbox"/> Wykorzystuje przybocznych tylko jako pomocników w przeprowadzeniu zbiórki.<input type="checkbox"/> Tworzy nieprzemysłane plany pracy i z nich nie korzysta. Zbiórki przygotowuje na ostatnią chwilę.<input type="checkbox"/> Nie zna rodziców swoich zuchów.<input type="checkbox"/> Nie współpracuje z podmiotami otoczenia zewnętrznego gromady.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Bezrefleksyjnie powiela podpatrzone formy pracy.<input type="checkbox"/> Na zbiórkach stosuje podział na szóstki adekwatnie do zajęć.<input type="checkbox"/> Przyznaje sprawności, ale nie przeprowadza cykli zabawowych.<input type="checkbox"/> Przyznaje gwiazdki zuchowe uznaniowo.<input type="checkbox"/> Prowadzi pracę wędrowniczą z przybocznymi jedynie sporadycznie.<input type="checkbox"/> Przydziela przybocznym tylko proste zadania organizacyjne, bez przemyślanego planu ich rozwoju instruktorskiego.<input type="checkbox"/> Tworzy akceptowalne plany pracy, ale bez udziału przybocznych.<input type="checkbox"/> Utrzymuje kontakt z rodzicami zuchów w celach wyłącznie informacyjnych (zebrania, karty itp.).<input type="checkbox"/> Próbuje współpracować ze szkołą/parafią/samorządem, na terenie którego działa gromada, ale bez większych efektów.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Poprawnie stosuje typowe zuchowe formy pracy. Prowadzone przez niego zajęcia są atrakcyjne i pozytywne.<input type="checkbox"/> Tworzy ciekawe cykle zabawowe prowadzące do zdobywania gwiazdek i sprawności.<input type="checkbox"/> Poprawnie stosuje system Pryzmat, dbając o indywidualny rozwój zuchów.<input type="checkbox"/> Prowadzi pracę metodą wędrowniczą z przybocznymi, ale nie jest w tym samodzielny – potrzebuje wsparcia doświadczonego instruktora.<input type="checkbox"/> Dzieli się z przybocznymi zadaniami z zakresu planowania pracy i prowadzenia gromady, tym samym przygotowując ich do roli następców.<input type="checkbox"/> Tworzy przemysłane i użyteczne plany pracy. Wyznacza adekwatne do sytuacji gromady cele i dobiera odpowiednie środki do ich realizacji.<input type="checkbox"/> Utrzymuje kontakt z większością rodziców zuchów, przekonuje ich do korzyści wychowawczych płynących z udziału syna w życiu gromady i zachęca do współpracy.<input type="checkbox"/> Efektywnie włącza gromadę w wartościowe działania inicjowane w zewnętrznym środowisku lokalnym.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Rozumie sens i właściwie stosuje zasady i środki harcerskiego systemu wychowania.<input type="checkbox"/> Tworzy właściwą atmosferę wychowawczą w gromadzie.<input type="checkbox"/> Trafnie dobiera formy pracy.<input type="checkbox"/> W razie potrzeby potrafi poprowadzić zajęcia harcerskie lub wędrownicze.<input type="checkbox"/> Inspiruje i motywuje zuchy do indywidualnego zdobywania sprawności, podsycając ich ciekawość świata.<input type="checkbox"/> Umiejętnie konfiguruje działanie systemu Pryzmat, dostosowując go do potrzeb gromady.<input type="checkbox"/> W próbach na gwiazdki stosuje zarówno zadania do realizacji całą gromadą, jak i zadania indywidualne, dopasowane do potrzeb konkretnych zuchów.<input type="checkbox"/> Prowadzi samodzielną pracę wędrowniczą z przybocznymi, dostosowując program do ich indywidualnych potrzeb i możliwości rozwojowych.<input type="checkbox"/> Skutecznie przeprowadza próby instruktorskie swoich przybocznych.<input type="checkbox"/> Tworzy i realizuje długofalowe plany rozwoju gromady i środowiska harcerskiego.<input type="checkbox"/> Konsultuje zamierzenia wychowawcze z rodzicami zuchów i sprawia, że traktują go jak partnera w wychowaniu synów.<input type="checkbox"/> Bierze aktywny udział w życiu społeczności lokalnej, współtworząc odpowiednie warunki do pozytywnego udziału przybocznych we wspólnych zamierzeniach.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Poprawnie posługuje się metodyką harcerską i wędrowniczą.<input type="checkbox"/> Twórczo korzysta z istniejącego dorobku metodycznego harcerstwa oraz z doświadczeń poprzedników.<input type="checkbox"/> Tworzy i upowszechnia nowe rozwiązania metodyczne.<input type="checkbox"/> Tworzy adekwatne do potrzeb rozwiązania programowe.<input type="checkbox"/> Aktywnie wspiera dobrą radą i pomocą mniej doświadczonych instruktorów.<input type="checkbox"/> Skutecznie prowadzi próby instruktorskie, dążąc do tego, aby „uczeń przerósł mistrza”.<input type="checkbox"/> Planuje strategicznie i skutecznie wspiera rozwój środowisk harcerskich, tworząc efektywne rozwiązania systemowe.<input type="checkbox"/> Animuje ruch przyjaciół wspierających pracę środowiska harcerskiego.<input type="checkbox"/> Tworzy przyjazne środowisko dla harcerstwa i dobre warunki współpracy z zewnętrznymi partnerami społecznymi.
OSOBA POBIĘŻNIE PRZYGOTOWANA DO PRACY Z ZUCHAMI	POCZĄTKUJĄCY WÓDZ GROMADY	DOŚWIADCZONY WÓDZ GROMADY POCZĄTKUJĄCY DRUŻYNOWY	ŚWIADOMY DRUŻYNOWY / GENERAL ZUCHÓW	TWÓRCZY INSTRUKTOR



STOSOWANIE METODY (metodyka wędrownicza)

ASPEKTY: (1) rozumienie harcerskiego systemu wychowania i specyfiki poszczególnych metodyk, (2) stosowanie systemu patrolowego/sekcyjnego/projektowego i wspieranie samorządu wędrowniczego, (3) organizowanie pracy specjalizacyjnej, (4) wspieranie służby, (5) stosowanie systemu stopni, (6) rozwijanie kompetencji instruktorskich wędrowników i prowadzenie prób, (7) planowanie pracy, (8) współpraca z rodzicami, (9) współpraca z partnerami zewnętrznymi.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Wykorzystuje formy pracy nieadekwatne do wieku wędrowników.<input type="checkbox"/> Nie pracuje systemem małych grup (patrolowym / sekcyjnym / projektowym).<input type="checkbox"/> Nie tworzy warunków do pogłębiania przez wędrowników swoich zainteresowań i do pracy specjalnościowej.<input type="checkbox"/> Nie zachęca wędrowników do pełnienia służby społecznej.<input type="checkbox"/> Nie zapewnia wędrownikom możliwości zdobywania stopni.<input type="checkbox"/> Nie pracuje z przybocznymi w celu kształcenia kolejnych instruktorów.<input type="checkbox"/> Tworzy nieprzemysłane plany pracy i z nich nie korzysta. Działa akcyjnie i na ostatnią chwilę.<input type="checkbox"/> Nie zna rodziców swoich wędrowników.<input type="checkbox"/> Nie współpracuje z podmiotami otoczenia zewnętrznego drużyny.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Proponuje działania, które mijają się z oczekiwaniami większej części wędrowników lub są mało ambitne.<input type="checkbox"/> Stosuje wybrany system małych grup, ale nie pracuje z patrolowymi / szefami sekcji lub zespołów.<input type="checkbox"/> Próbuje rozwijać zainteresowania wędrowników, jednak robi to, stosując nieadekwatne narzędzia, takie jak sprawności.<input type="checkbox"/> Organizuje służbę dla całej drużyny, ale nie motywuje wędrowników do poszukiwania własnych pól służby.<input type="checkbox"/> Umożliwia wędrownikom zdobywanie stopni, ale nie wspiera ich w pracy nad sobą.<input type="checkbox"/> Przydziela przybocznym tylko proste zadania organizacyjne, bez przemyślanego planu ich rozwoju instruktorskiego.<input type="checkbox"/> Tworzy akceptowalne plany pracy, ale bez udziału przybocznych i innych członków drużyny.<input type="checkbox"/> Utrzymuje sporadyczne kontakty z rodzicami wędrowników w celach wyłącznie informacyjnych (zebrania, karty itp.).<input type="checkbox"/> Próbuje współpracować ze szkołą/parafią/samorządem, na terenie którego działa drużyna, ale bez większych efektów.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Jego propozycje programowe odpowiadają wędrownikom, są nie tylko atrakcyjne, ale i pozytywne wychowawczo.<input type="checkbox"/> Wspiera i motywuje szefów zespołów do bardziej efektywnej działalności ich grup.<input type="checkbox"/> Kieruje drużyną przy pomocy wybranej formy samorządu wędrowniczego, nadając mu możliwie szerokie uprawnienia.<input type="checkbox"/> Tworzy każdemu wędrownikowi dogodne warunki do pracy specjalnościowej w wybranej dziedzinie.<input type="checkbox"/> Efektywnie motywuje wędrowników do indywidualnej służby na wybranym polu.<input type="checkbox"/> Efektywnie wspiera wędrowników w pracy nad sobą i w zdobywaniu stopni.<input type="checkbox"/> Prowadzi planową pracę z przybocznymi, dzieli się z nimi zadaniami mającymi walor kształcenia instruktorskiego.<input type="checkbox"/> Tworzy wraz z całą drużyną ambitne, przemyślane i użyteczne programy i harmonogramy pracy. Wyznacza adekwatne do sytuacji środowiska cele i dobiera odpowiednie środki do ich realizacji.<input type="checkbox"/> Deleguje zadania i pilnuje ich wykonania.<input type="checkbox"/> Utrzymuje osobisty kontakt z większością rodziców wędrowników, przekonuje ich do korzyści wychowawczych płynących z udziału syna w życiu drużyny i zachęca do współpracy.<input type="checkbox"/> Efektywnie włącza drużynę w wartościowe działania inicjowane w zewnętrznym środowisku lokalnym.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Rozumie sens i właściwie stosuje zasady i środki harcerskiego systemu wychowania.<input type="checkbox"/> Tworzy właściwą atmosferę wychowawczą w drużynie.<input type="checkbox"/> W razie potrzeby potrafi poprowadzić zajęcia ruchowe lub harcerskie.<input type="checkbox"/> Tworzy w drużynie efektywny system współdziałania patroli / sekcji / zespołów.<input type="checkbox"/> Poprzez umiejętne wykorzystanie samorządu wędrowniczego tworzy warunki do rozwoju postaw obywatelskich.<input type="checkbox"/> Skutecznie wspiera wędrowników w zdobywaniu profesjonalnych uprawnień w wybranych przez nich dziedzinach.<input type="checkbox"/> Organizuje pracę drużyny tak, aby każdy wędrownik miał indywidualne pole służby.<input type="checkbox"/> Doprowadza wędrowników do zdobycia stopnia HR i do pełnej samodzielności w pracy nad sobą.<input type="checkbox"/> Skutecznie przeprowadza próby instruktorskie swoich przybocznych.<input type="checkbox"/> Tworzy i realizuje długofalowe plany rozwoju drużyny i środowiska harcerskiego.<input type="checkbox"/> Konsultuje zamierzenia wychowawcze z rodzicami wędrowników i sprawia, że traktują go jak partnera w wychowaniu synów.<input type="checkbox"/> Bierze aktywny udział w życiu społeczności lokalnej, współtworząc odpowiednie warunki do pozytywnego udziału wędrowników we wspólnych zamierzeniach.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Poprawnie posługuje się metodyką zachowawczą i harcerską.<input type="checkbox"/> Twórczo korzysta z istniejącego dorobku metodycznego harcerstwa oraz z doświadczeń poprzedników.<input type="checkbox"/> Tworzy i upowszechnia nowe rozwiązania metodyczne.<input type="checkbox"/> Tworzy adekwatne do potrzeb rozwiązania programowe.<input type="checkbox"/> Aktywnie wspiera dobrą radą i pomocą mniej doświadczonych instruktorów.<input type="checkbox"/> Skutecznie prowadzi próby instruktorskie, dążąc do tego, aby „uczeń przerósł mistrza”.<input type="checkbox"/> Planuje strategicznie i skutecznie wspiera rozwój środowisk harcerskich, tworząc efektywne rozwiązania systemowe.<input type="checkbox"/> Animuje ruch przyjaciół wspierających pracę środowiska harcerskiego.<input type="checkbox"/> Tworzy przyjazne środowisko dla harcerstwa i dobre warunki współpracy z zewnętrznymi partnerami społecznymi.
NIE STOSUJE METODY	BEZREFLEKSYJNIE STOSUJE METODĘ	ŚWIADOMIE STOSUJE METODĘ	EFEKTYWNIENIE STOSUJE METODĘ	ROZWIJA METODĘ

PRZYWÓDZTWO



ASPEKTY: (1) rozumienie idei harcerskiej, silna tożsamość i kręgosłup moralny, (2) **przykład osobisty**, (3) bycie siewcą idei, inicjowanie i przeprowadzanie zmian, skuteczne pociąganie za sobą innych, (4) **budowanie właściwych relacji, motywowanie do osiągania celów, dostosowanie stylu przywództwa do sytuacji.**

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Postrzega Prawo Harcerskie wyłącznie jako zbiór nakazów i zakazów. <input type="checkbox"/> Nie zna podstawowych faktów z historii harcerstwa. <input type="checkbox"/> Nie orientuje się, jaki jest cel działania harcerstwa i ZHR. <input type="checkbox"/> Jest niekonsekwentny – mówi jedno, robi drugie. <input type="checkbox"/> Nie potrafi wskazać swoich autorytetów. <input type="checkbox"/> Stara się przestrzegać Prawa Harcerskiego w zakresie dosłownego rozumienia zapisów. <input type="checkbox"/> Nie zauważa potrzeby zmian i unika angażowania się w reformy. <input type="checkbox"/> Nie ma pomysłów i nie przejawia inicjatywy. <input type="checkbox"/> Nie tworzy prawidłowych relacji, odnosi się do innych z lekceważeniem i bez szacunku. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Postrzega Prawo Harcerskie jako drogowskaz wskazujący wartości chrześcijańskie i zarazem ideały i cele samodoskonalenia się. <input type="checkbox"/> Zna podstawowe fakty z historii harcerstwa. <input type="checkbox"/> Zna cele statutowe ZHR, ale nie potrafi ich osadzić w szerszym kontekście aktualnej sytuacji społecznej. <input type="checkbox"/> Potrafi wskazać swoje autorytety. <input type="checkbox"/> Motywowany z zewnątrz pracuje nad sobą i widać pierwsze efekty tej pracy. <input type="checkbox"/> Zauważa potrzebę zmian, nie opiera się przed nimi, ale ich nie inicjuje. <input type="checkbox"/> Przedstawia pomysł, jednak nie potrafi nim zainteresować. <input type="checkbox"/> Pozwala odczuwać innym w swoim otoczeniu, że są dla niego ważni. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Postrzega Prawo Harcerskie jako zbiór ideałów i kierunków wychowania harcerskiego. <input type="checkbox"/> Potrafi scharakteryzować poszczególne okresy historii harcerstwa. <input type="checkbox"/> Potrafi krytycznie oceniać społeczne autorytety. <input type="checkbox"/> Samodzielnie pracuje nad sobą w taki sposób, aby dawać dobry przykład stosowania Prawa Harcerskiego i samodoskonalenia się. <input type="checkbox"/> Potrafi przekonać grupę dobrze znanych osób do realizacji własnych pomysłów. <input type="checkbox"/> Skutecznie przeprowadza zainicjowane zmiany w swoim najbliższym otoczeniu (np. w drużynie). <input type="checkbox"/> Wie, jaki jest naturalny dla niego styl przewodzenia, zna jego zalety i wady i próbuje go udoskonalać. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Potrafi wskazać ideowe powody kolejnych modyfikacji Prawa Harcerskiego. <input type="checkbox"/> Potrafi wyjaśnić związek zjawisk historycznych w harcerstwie z faktami i przemianami, jakie zachodziły w Polsce i na świecie. <input type="checkbox"/> Stanowi silnie inspirujący wzór osoby żyjącej Prawem Harcerskim i będącej w stałym, osobistym rozwoju. <input type="checkbox"/> Wpływa na postawy środowiska. <input type="checkbox"/> Tworzy trafne i atrakcyjne wizje działania. Potrafi zainspirować nimi szerokie grono osób, z którymi wcześniej nie współpracował, i przekonać je do wspólnego działania. <input type="checkbox"/> Skutecznie przeprowadza zmiany w środowisku szerszym niż jego najbliższe otoczenie (np. w hufcu). <input type="checkbox"/> Umiejętnie współpracuje z ludźmi niezorientowanymi na zmiany. <input type="checkbox"/> Wyszukuje potencjalnych liderów i rozwija ich. <input type="checkbox"/> Zapala do służby instruktorskiej młodszych i osoby niezwiązane dotąd z harcerstwem. <input type="checkbox"/> W zależności od sytuacji używa przynajmniej dwóch różniących się stylów przewodzenia. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dostrzega obecne i przewiduje przyszłe wyzwania ideowe harcerstwa. <input type="checkbox"/> Rozumie zjawiska historyczne i potrafi wyciągać wnioski z przeszłości na przyszłość. <input type="checkbox"/> Dzieli się refleksjami na temat kierunków zmian, jakie powinny zachodzić w harcerstwie, by odpowiadało ono na wyzwania przyszłości. <input type="checkbox"/> Dbą o realizowanie wartości w organizacji. <input type="checkbox"/> Dbą o dobre relacje z innymi organizacjami. <input type="checkbox"/> Skutecznie propaguje ideały harcerskie. <input type="checkbox"/> Całym życiem daje świadectwo, które inspiruje i pociąga za nim innych do kierowania się Prawem Harcerskim i do samorozwoju. <input type="checkbox"/> Wnosi istotny wkład w projektowanie i wdrażanie nowych wizji działania lub długofalowych zmian w szerokiej skali (np. chorągwi, organizacji). <input type="checkbox"/> Jego inicjatywy, realizowane i rozwijane przez następców, przynoszą trwałe efekty. <input type="checkbox"/> Potrafi zapalić do służby instruktorskiej osoby niezwiązane dotąd z harcerstwem. <input type="checkbox"/> Dostosowuje styl przewodzenia do sytuacji i potrzeb osób, którym zamierza przewodzić.
BRAK KOMPETENCJI	POTENCJAŁ WART ROZWIJANIA	SŁABE PRZYWÓDZTWO	SILNE PRZYWÓDZTWO	PRZYWÓDZTWO POŁĄCZONE Z CHARYZMĄ

KSZTAŁCENIE



ASPEKTY: (1) badanie potrzeb i programowanie, (2) efektywna realizacja, (3) udzielanie informacji zwrotnej, (4) badanie efektów i ewaluacja, (5) praca w zespole /z zespołem kształceniowym, (6) kształcenie kadry kształcącej.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nie przygotowuje się do zajęć, które ma prowadzić. <input type="checkbox"/> Prowadzi zajęcia w sposób chaotyczny. <input type="checkbox"/> Nie udziela informacji zwrotnej uczestnikom zajęć. <input type="checkbox"/> Nie interesuje się oceną własnych zajęć. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Planuje zajęcia wyłącznie w formie listy tematów do poruszenia. <input type="checkbox"/> Tworzy konspekty zajęć, jednak w taki sposób, że tylko on sam może z nich korzystać. <input type="checkbox"/> Prowadzi zajęcia, zdając się na improwizację. <input type="checkbox"/> Udziela informacji zwrotnej uczestnikom zajęć, zdając się wyłącznie na intuicję. <input type="checkbox"/> Wystarcza mu ogólna ocena przeprowadzonych zajęć typu „fajne”. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dopasowuje treść i formę zajęć do wskazanych celów kształceniowych. <input type="checkbox"/> Planując zajęcia, stara się bazować na doświadczeniu uczestników (cykl Kolba). <input type="checkbox"/> Tworzy zrozumiałe konspekty zajęć, tak aby mogli z nich korzystać inni. <input type="checkbox"/> Potrafi przeprowadzić min. siedem różnych form zajęć aktywizujących. <input type="checkbox"/> Stara się udzielać informacji zwrotnej uczestnikom zajęć, opierając się na Atlasie Kompetencji. <input type="checkbox"/> Stosuje podstawowe metody ewaluacji zajęć. <input type="checkbox"/> Zabiega o uzyskanie szczegółowej informacji zwrotnej dotyczącej oceny przeprowadzonych zajęć. <input type="checkbox"/> Aktywnie uczestniczy w pracach zespołu kursowego lub innej formie wymiany doświadczeń kształceniowych. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bada potrzeby uczestników kształcenia, wykorzystując dostępne źródła i Atlas Kompetencji. <input type="checkbox"/> Formułuje cele kształcenia, łącząc wytyczne Atlasu Kompetencji z potrzebami uczestników. <input type="checkbox"/> Korzysta z wiedzy dotyczącej cyklu Kolba i procesu grupowego. <input type="checkbox"/> Formułuje cele rozwoju kompetencji w obszarach: wiedzy, umiejętności i postaw. <input type="checkbox"/> Układa program kształcenia, tworząc logiczny ciąg zajęć pozwalający korzystać z efektów wcześniej odbytych zajęć. <input type="checkbox"/> Tworzy przejrzystą i użyteczną dokumentację programową kursu. <input type="checkbox"/> Świadomie i celowo kształtuje atmosferę kursu. <input type="checkbox"/> Stosuje efektywne metody kontroli postępów uczestników kursu. <input type="checkbox"/> Ocenia poziom kompetencji uczestników na podstawie Atlasu Kompetencji. <input type="checkbox"/> Prawdłowo formułuje informację zwrotną o uczestnikach, wskazując ich mocne i słabe strony w formie celów rozwojowych. <input type="checkbox"/> Efektywnie uzyskuje informację zwrotną o kursie od jego uczestników. <input type="checkbox"/> Korzysta z różnorodnych źródeł informacji w celu uzyskania oceny osiągniętej efektywności kursu. <input type="checkbox"/> Prawdłowo analizuje uzyskane dane ewaluacyjne i wyciąga z nich wnioski na przyszłość służące ulepszeniu kursu. <input type="checkbox"/> Efektywnie kieruje zespołem kadry kursu. <input type="checkbox"/> Dbą o ciągłość pracy zespołu, pozyskuje wartościowych współpracowników i zapewnia przekazywanie doświadczeń. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Potrafi prawidłowo posługiwać się Atlasem Kompetencji, tworzyć profile określonych funkcji i na tej podstawie określać wytyczne dla poszczególnych elementów systemu kształcenia. <input type="checkbox"/> Wykorzystuje dostępne źródła informacji do identyfikowania potrzeb kształceniowych chorągwi/organizacji i w badaniu efektywności kształcenia. <input type="checkbox"/> Zna różne funkcjonujące systemy kształcenia, dostrzega ich specyfikę, potrafi ocenić ich wady i zalety w kontekście własnego środowiska. <input type="checkbox"/> Uwzględnia bieżące potrzeby środowiska w planowaniu systemu kształcenia. <input type="checkbox"/> Tworzy nowe i modyfikuje rozwiązania systemowe tak, aby optymalnie wykorzystać istniejący potencjał. <input type="checkbox"/> Zarządza systemem kształcenia, dbając o efektywne działanie wszystkich jego elementów (szkoła, komisja, opiekunowie, hufcowi, drużynowi itp.). <input type="checkbox"/> Skutecznie nadzoruje prowadzenie dokumentacji kształceniowej. <input type="checkbox"/> Zapewnia ewaluację systemu kształcenia na podstawie jednolitych metod i wskaźników mierzenia efektów. <input type="checkbox"/> Skutecznie zarządza zmianami w systemie kształcenia i wdraża nowe rozwiązania. <input type="checkbox"/> Potrafi przeprowadzić kursy kadry kształcącej na wszystkich trzech poziomach.
BRAK PREDYSPOZYCJI I PRZYGOTOWANIA	NIEPRZYGOTOWANE PRÓBY PROWADZENIA ZAJĘĆ	EFEKTYWNE PROWADZENIE ZAJĘĆ SZKOLENIOWYCH	EFEKTYWNE PROWADZENIE KURSÓW	EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE SYSTEMEM KSZTAŁCENIA

ZARZĄDZANIE



ASPEKTY: (1) planowanie, (2) organizowanie pracy, dopasowywanie stopnia trudności zadań do poziomu kompetencji, delegowanie, udzielanie wsparcia i kontrolowanie pracy, (3) **dostosowywanie stylów zarządzania, rozwiązywanie konfliktów, motywowanie**, (4) integrowanie ludzi do wspólnego działania, (5) **udzielanie informacji zwrotnej i wspieranie rozwoju podwładnych**, (6) **ewaluacja projektów i procesów**.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nie planuje działań. <input type="checkbox"/> Nie zapisuje zadań do realizacji lub po zapisaniu nie korzysta z notatek. <input type="checkbox"/> Nie przekształca planów w działania operacyjne zespołu. <input type="checkbox"/> Nie zastanawia się nad ryzykiem w swoich działaniach. <input type="checkbox"/> Nie monitoruje przebiegu pracy. <input type="checkbox"/> Nie rozdziela i nie deleguje zadań. <input type="checkbox"/> Przerzuca odpowiedzialność wyłącznie na członków zespołu. <input type="checkbox"/> Jego działania mogą powodować konflikty w zespole. <input type="checkbox"/> Nie jest zainteresowany budowaniem wspólnoty. <input type="checkbox"/> Nie udziela informacji zwrotnej. <input type="checkbox"/> Nie podsumowuje pracy zespołu po jej wykonaniu. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Potrzebuje wsparcia/konsultacji w zakresie planowania pracy. <input type="checkbox"/> Tworzy plany, ale nie zawsze osiąga zakładane cele. <input type="checkbox"/> Przy planowaniu bierze pod uwagę najbardziej oczywiste ryzyka. <input type="checkbox"/> Rozdziela zadania na poszczególnych etapach pracy. <input type="checkbox"/> Realizuje zadania operacyjne ad hoc. <input type="checkbox"/> Daje wskazówki dotyczące sposobu realizacji zadań. <input type="checkbox"/> Próbuje kierować zespołem, nie biorąc pod uwagę trudnych relacji pomiędzy jego członkami. <input type="checkbox"/> Wspiera budowanie wspólnoty, ale nie przejawia w tym inicjatywy. <input type="checkbox"/> Omawia przebieg pracy z podwładnymi, ale nie aktywizuje ich do wyciągania samodzielnych wniosków. <input type="checkbox"/> Przekazuje informację zwrotną w sposób niekonstruktywny. <input type="checkbox"/> Podsumowuje wykonane zadanie chaotycznie lub tylko częściowo. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trafnie określa zasoby potrzebne do realizacji celu i efektywnie je wykorzystuje. <input type="checkbox"/> Stawia precyzyjne i terminowe cele. <input type="checkbox"/> Tworzy listy zadań, prawidłowo wyznacza do nich terminy i osoby. <input type="checkbox"/> Przekształca plany w działania operacyjne zespołu. <input type="checkbox"/> Rozpoznaje ryzyka, bierze je pod uwagę przy planowaniu. <input type="checkbox"/> Wyjaśnia zrozumiałe cele realizowanych zadań. <input type="checkbox"/> Na bieżąco monitoruje i ocenia stopień realizacji zadań. <input type="checkbox"/> Radzi sobie z prostymi konfliktami w zespole. <input type="checkbox"/> Aktywnie buduje wspólnotę w swoim najbliższym otoczeniu. <input type="checkbox"/> Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej. <input type="checkbox"/> Po podsumowaniu projektu/zadania zapisuje wnioski, ale w chaotycznej formie. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tworzy harmonogram, dzieli na etapy i wskazuje kamienie milowe. <input type="checkbox"/> Wykonuje analizę ryzyk, uwzględnia ich wpływ na działanie zespołu i projekty. <input type="checkbox"/> Planuje rozwój zarządzanej jednostki w perspektywie długofalowej. <input type="checkbox"/> Dopasowuje zadania do doświadczenia i kompetencji członków zespołu z myślą o ich rozwoju. <input type="checkbox"/> Zapewnia lub wskazuje, jak i gdzie zdobyć niezbędne do realizacji celów zasoby. <input type="checkbox"/> Odpowiednio do sytuacji stosuje różne, wyuczone style przywództwa. <input type="checkbox"/> Prawidłowo postrzega role grupowe w prowadzonych przez siebie zespołach. <input type="checkbox"/> Dostrzega i rozumie źródła konfliktów w swoim zespole i skutecznie im zapobiega. <input type="checkbox"/> Dostosowuje motywatory do indywidualnych potrzeb. <input type="checkbox"/> Potrafi budować wspólnotę w środowisku osób z podobnym doświadczeniem. <input type="checkbox"/> Wskazuje na mocne strony i obszary do rozwoju członków zespołu. <input type="checkbox"/> Po podsumowaniu projektu/zadania zapisuje wnioski w ustrukturyzowanej formie. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tworzy plany strategiczne pozwalające osiągnąć dalekosiężne cele. <input type="checkbox"/> Włącza członków zespołu w proces planowania i definiowania celów oraz zasobów niezbędnych do ich realizacji. <input type="checkbox"/> Powierza odpowiedzialność za zadania i obszary. <input type="checkbox"/> Pozostawia samodzielność w realizacji zadań. <input type="checkbox"/> Zarządza zmianą - identyfikuje, reaguje w sposób adekwatny, wprowadza działania korygujące. <input type="checkbox"/> Intuicyjnie stosuje odpowiednie style przywództwa w zależności od charakteru zespołu. <input type="checkbox"/> Dostrzega role grupowe w prowadzonych przez siebie zespołach i intuicyjnie wykorzystuje ich potencjał. <input type="checkbox"/> Potrafi budować wspólnotę wśród osób z różnych środowisk i z różnym doświadczeniem. <input type="checkbox"/> Inspiruje członków zespołu do rozwoju kompetencji związanych z treścią wykonywanej pracy. <input type="checkbox"/> Trafnie identyfikuje osoby z potencjałem, uczy je i szkoli, przygotowując do przyszłych sukcesji w obrębie organizacji. <input type="checkbox"/> Wykorzystuje różnorodne metody rozwojowe (np. szkolenia, instruktaż, coaching, mentoring). <input type="checkbox"/> Podsumowuje każdy etap projektu/zadania i zapisuje wnioski w ustrukturyzowanej formie.
BRAK ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM	ORGANIZOWANIE PRACY ZESPOŁU I INSTRUOWANIE	PLANOWANIE I KONTROLOWANIE PRACY ZESPOŁU	DELEGOWANIE ZADAŃ I MOBILIZOWANIE ZESPOŁU	ZARZĄDZANIE W SPOSÓB PARTYCYPACYJNY

KWATERMISTRZOSTWO



ASPEKTY: (1) gospodarowanie sprzętem i majątkiem, (2) organizacja obozu, (3) organizacja służby harcerzy, (4) prowadzenie dokumentacji i znajomość przepisów finansowych, (5) planowanie wydatków i tworzenie budżetów, (6) pozyskiwanie funduszy, (7) rozliczanie, (8) przekazywanie wiedzy kwatermistrzowskiej.

1 (PONIŻEJ OCZEKIWAŃ)	3 (WYMAGA ROZWOJU)	5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)	7 (ZAAWANSOWANY)	9 (MISTRZ)
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nie potrafi odpowiednio przygotowywać sprzętu do użycia. <input type="checkbox"/> Nie widzi sensu w prowadzeniu ewidencji sprzętu oraz jego oznakowania. <input type="checkbox"/> Nie potrafi wziąć faktury z odpowiednimi danymi lub jej poprawnie opisać. <input type="checkbox"/> Nie potrafi planować wydatków 1–2-dniowego wydarzenia. <input type="checkbox"/> Nie jest świadomy tego, że musi rozliczać się z powierzonych pieniędzy i sprzętu. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Potrafi odpowiednio zakonserwować i przygotować sprzęt do użycia (np. ostrzenie siekiery, wymiana brzeszczotów piły, impregnacja namiotów itp.). <input type="checkbox"/> Dbą o powierzone mu materiały programowe i sprzęt, nie naraża go na zgubienie i utrzymuje w porządku. <input type="checkbox"/> Starsza się dbać o zachowanie oznaczenia sprzętu. <input type="checkbox"/> Potrafi wziąć fakturę z poprawnymi danymi oraz odpowiednio ją opisać. <input type="checkbox"/> Potrafi zaplanować wydatki wycieczki lub biwaku. <input type="checkbox"/> Jest świadom konieczności rzetelnego rozliczania się z powierzonych pieniędzy i sprzętu. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prowadzi magazyn sprzętu. <input type="checkbox"/> Zna zasady oznaczania sprzętu. <input type="checkbox"/> Poprawnie prowadzi książkę inwentarzową jednostki. <input type="checkbox"/> Organizuje prace konserwacyjne sprzętu z aktywnym udziałem harcerzy. <input type="checkbox"/> Potrafi opisać fakturę z podziałem kosztów na rodzaje i ująć ją w dokumentacji. <input type="checkbox"/> Poprawnie prowadzi książkę finansową jednostki. <input type="checkbox"/> Zbiera i dokumentuje składki (członkowskie i programowe). <input type="checkbox"/> Planuje wydatki kilkudniowego wyjazdu. <input type="checkbox"/> Potrafi skutecznie zgłosić i przeprowadzić akcję zarobkową zgodnie z przepisami. <input type="checkbox"/> Wie kto i na jakiej podstawie może występować i zaciągać zobowiązania w imieniu Okręgu / Związku. <input type="checkbox"/> Rozlicza się rzetelnie i terminowo. <input type="checkbox"/> Wie, dlaczego każda organizacja musi składać roczne, publiczne sprawozdania finansowe i zapoznał się z takim sprawozdaniem. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Potrafi obliczyć i zamówić odpowiednie ilości i rodzaje drewna do budowy obozu. <input type="checkbox"/> Zna i stosuje instrukcję sanitarną GIS dotyczącą obozów. <input type="checkbox"/> Potrafi rozplanować obóz w terenie. <input type="checkbox"/> Planuje i kieruje zaopatrzeniem obozu. <input type="checkbox"/> Prowadzi magazyn i odpowiednio zabezpiecza żywność. <input type="checkbox"/> Projektuje funkcjonalne kuchnie obozowe i urzędzenia sanitarne. <input type="checkbox"/> Zna i stosuje przepisy państwowe dotyczące organizacji wypoczynku. <input type="checkbox"/> Organizuje efektywną i bezpieczną pracę przy budowie i eksploatacji urzędzeń obozowych i wartościowe wychowawcze służby obozowe. <input type="checkbox"/> Prowadzi książkę bankową i kasową wraz z opisami wydatków na dokumentach. <input type="checkbox"/> Potrafi przyjąć i zaksięgować wypłatę (kwit KP). <input type="checkbox"/> Umiejętnie korzysta z ZIHER-a. <input type="checkbox"/> Zna regulamin gospodarczo-finansowy ZHR. <input type="checkbox"/> Kompletuje dokumentację obozową i składa ją w terminie. <input type="checkbox"/> Planuje wydatki i tworzy preliminarze obozowe/kolonijne. <input type="checkbox"/> Prawidłowo rozlicza współpracowników i zastępowych z powierzonych im funduszy. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Potrafi rzetelnie sprawdzać dokumentację finansowo-gospodarczą i obozową jednostek. <input type="checkbox"/> Potrafi ze zrozumieniem czytać sprawozdanie finansowe i bilans organizacji. <input type="checkbox"/> Wie, gdzie szukać interpretacji przepisów prawa. <input type="checkbox"/> Potrafi stworzyć budżet jednostki. <input type="checkbox"/> Skutecznie poszukuje nowych źródeł dofinansowania i wsparcia materialnego. <input type="checkbox"/> Potrafi napisać wniosek dotacyjny. <input type="checkbox"/> Potrafi skutecznie rozliczyć grant (dofinansowanie). <input type="checkbox"/> Potrafi rozliczać wyjazdy, również w obcych walutach. <input type="checkbox"/> Potrafi wytłumaczyć sens i potrzebę zbierania składek członkowskich i programowych. <input type="checkbox"/> Potrafi wytłumaczyć sens i potrzebę ubezpieczenia działalności harcerskiej. <input type="checkbox"/> Potrafi wytłumaczyć powody istnienia rozbudowanej dokumentacji i procedur rozliczania się jednostek. <input type="checkbox"/> Potrafi przygotować swojego następcę do kwatermistrzostwa.
NIEGOSPODARNOŚĆ	GOSPODARNOŚĆ	KWATERMISTRZOSTWO JEDNOSTKI	KWATERMISTRZOSTWO HAZ/HAL	KWATERMISTRZOSTWO ORGANIZACJI

SIATKA KOMPETENCJI - 5K

KOMUNIKACJA



9

7

5

3

1



WSPÓŁPRACA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ



SAMODZIELNOŚĆ
RZETELNOŚĆ



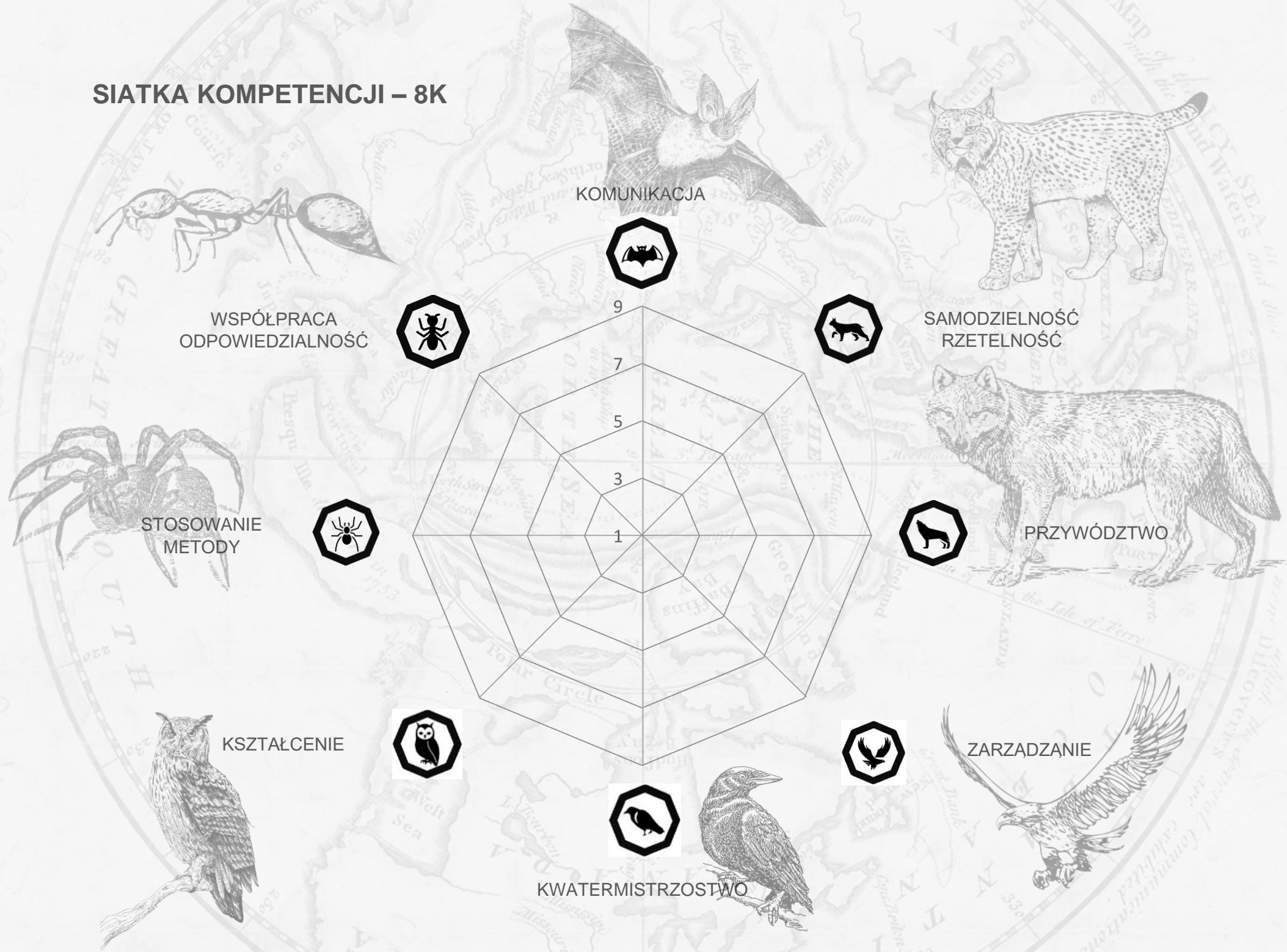
STOSOWANIE
METODY



PRZYWÓDZTWO



SIATKA KOMPETENCJI – 8K



KOMUNIKACJA



9

7

5

3

1

WSPÓŁPRACA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ



SAMODZIELNOŚĆ
RZETELNOŚĆ



STOSOWANIE
METODY



PRZYWÓDZTWO



KSZTAŁCENIE



ZARZĄDZANIE



KWATERMISTRZOSTWO

