



Ale o co chodzi z tym atlasem? - Przewodnik dla zagubionych

Autor: Marcin Mucha

W celu odpowiedzenia na to niełatwe pytanie posłużę się moim ulubionym algorytmem komunikacji: **CO? PO CO? JAK?**

Odpowiedź na te 3 pytania powinna przybliżyć czytelnikom koncepcje Atlasu Kompetencji Organizacji Harcerzy.



Co to jest Atlas Kompetencji?

Podobnie jak atlasy i mapy stanowią próbę opisanie geografii otaczającej nas rzeczywistości, tak samo Atlas Kompetencji próbuje nazwać to, co często intuicyjnie próbujemy opisać w mniej lub bardziej trafny sposób, używając własnych słów i pojęć.



Atlas to harcerski model kompetencyjny - jest zbiorem map kompetencji kluczowych w budowaniu jednolitego standardu jakości kształcenia w całej Organizacji. Stanowi mocny fundament w procesie rozwoju instruktorów.

A czym jest model? Za Wikipedią: model to system założeń, pojęć oraz zależności między nimi pozwalający opisać (modelować) w przybliżony sposób wybrany aspekt rzeczywistości.

Atlas to po prostu materiał kształceniowy, który zawiera teorie i definicje dotyczące tego, jak możemy wspólnie rozumieć kompetencje, oceniać ich poziom i opisywać je, używając języka faktów - języka zachowań.

Na Atlas składają się: krótki wstęp teoretyczny, mapy kompetencji oraz profile („pajęczki”) kompetencji.

WAŻNE: Atlas służy do oceny kompetencji pełnoletnich członków Organizacji Harcerzy np. instruktorów (ale nie tylko!).

Po co jest Atlas Kompetencji?

Przede wszystkim chodzi o to, byśmy mieli **wspólny mianownik** w systemie kształcenia. Na system kształcenia składa się tak zwany „kwintet kształceniowy”:



Kursant, uczestnik lub kandydat na instruktora porusza się w systemie kształcenia jak piłeczka pinball - rozmawia z opiekunem, spotyka się z komisją, trafia na kurs, z powrotem do opiekuna, ponownie staje przed komisją i tak dalej. Za każdym razem kursant otrzymuje informację zwrotną na bardzo poważny temat - na temat własnych kompetencji. I teraz wyobraź sobie, że za każdym razem ta informacja zwrotna przekazywana jest innym



językiem - zależnie od składu komisji, kadry kursowej, czy nawet nastroju przełożonego lub opiekuna. W sposób subiektywny, bez ciągłości, bez punktu odniesienia.

Atlas jest właśnie tym punktem odniesienia. Jest zbiorem konkretnych - faktów i zachowań, które pozwalają dawać rzetelną, opartą na faktach i konkretnych informację zwrotną. I to właśnie stanowi klucz do dobrego kształcenia.



Profile kompetencyjne mogą być wykorzystywane w różnych procesach kształcenia i rozwoju, m.in. w:

- Charakterystykach przedkursowych - celem określenia potencjału rozwojowego przyszłego instruktora.
- Charakterystykach pokursowych - celem jasnego sprecyzowania postępów i osiągniętego poziomu absolwenta kursu.
- Próbach instruktorskich - celem weryfikacji jak kompetencje harcerza wpisują się w oczekiwania funkcji i stopni instruktorskich.
- Rozmowach przełożonego z podwładnym (mistrz-uczeń) np. hufcowego z drużynowym - celem dawania konstruktywnej informacji zwrotnej dotyczącej mocnych i słabych stron, a przede wszystkim obszarów dalszego pożądanego rozwoju.
- Budowaniu programów kursów instruktorskich - celem poprawy jakości i trafności kształcenia.

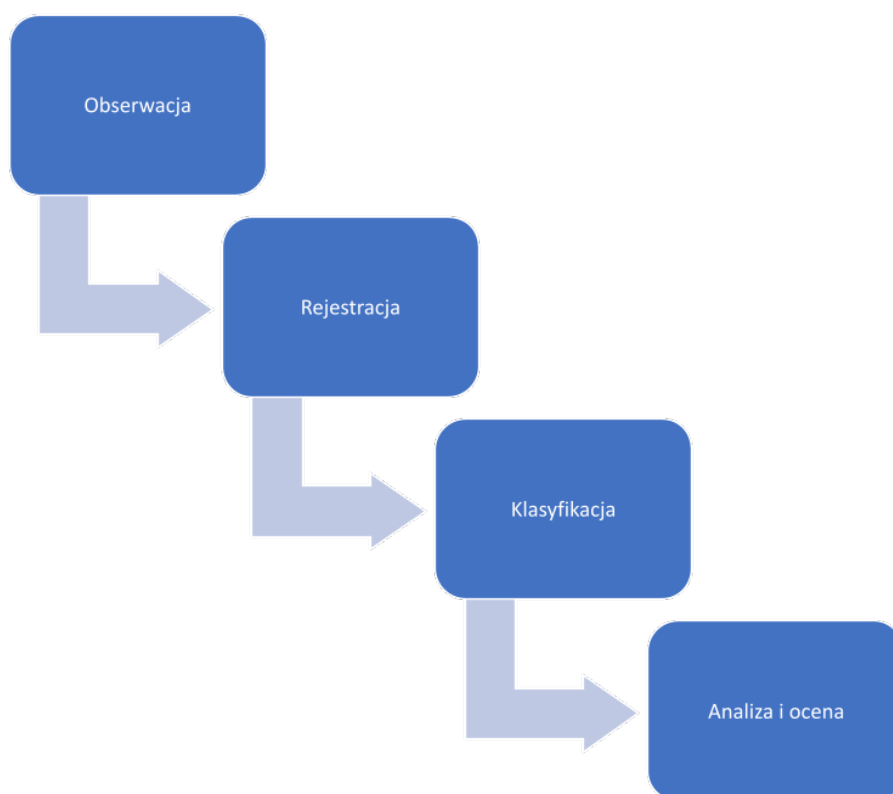
Używanie Atlasu może dać korzyści nie tylko instruktorom, z którymi pracujemy, ale też nam samym. Przez to, że od ponad 8 lat korzystam z modeli kompetencji w organizacjach nauczyłem się „mówić zachowaniami”. W sytuacjach (wychowawczych) staram się



dostrzegać konkretne zachowania, które świadczą o kompetencjach. Gdzie inni widzą ciekawą prezentację Wydziału Wychowania Wodnego, ja widzę harcmistrza wykazującego się kompetencją harcerskiego wyrobienia na poziomie mistrzowskim, ponieważ (tu cytuję z Atlasu) *„Bazując na wiedzy eksperckiej, rekomenduje wykorzystywanie konkretnych narzędzi, które mogą usprawnić pracę innych osób w organizacji.”*

Jak stosować Atlas Kompetencji?

Tutaj zaczynają się schody, ponieważ Atlas nie jest narzędziem łatwym. Miałem jednak okazję prowadzić już krótkie warsztaty dla komendantów chorągwi i przewodniczących komisji instruktorskich w trakcie, których tłumaczyliśmy sobie jak korzystać z Atlasu. Przedstawię krótki opis z użyciem algorytmu ORKA:



Krok 1 - Obserwacja:

Na początku należy stworzyć lub przygotować sytuację wychowawczą. Na warsztacie było to proste ćwiczenie (harc), którego uczestnicy mieli z zawiązanymi oczami ułożyć kwadrat z liny. Tą sytuacją może być rozmowa w trakcie spotkania Komisji lub prowadzenie apelu na kursie w roli podobożnego.



Dobrze na tym etapie wiedzieć, jakie kompetencje ma „pokazać” jaka sytuacja. Podobnie jak w „Próbach Wodzów” gdzie każdy harc mógł objawiać różne widma, tak różne formy harcerskie prowokują ujawnienie się różnych kompetencji. W ćwiczeniu z liną było to ZARZĄDZANIE oraz SAMODZIELNOŚĆ/NIEZALEŻNOŚĆ. W trakcie składania raportu z próby przewodnikowskiej z pewnością będzie to STOSOWANIE METODY HARCERSKIEJ.

Krok 2 - Rejestracja:

By rzetelnie ocenić kompetencje z użyciem Atlasu, trzeba być bardzo uważnym obserwatorem i dobrym słuchaczem. Dlatego na wyposażeniu użytkownika Atlasu powinna być zawsze pusta kartka. Jeśli chcesz komuś dać dobrą informację zwrotną powinieneś mieć konkret: cytat lub konkretny opis zachowania. Powinieneś zapisywać wszystko bez interpretacji. Jeśli słuchasz i jednocześnie próbujesz oceniać to albo nie słuchasz uważnie, albo przepuszczasz informacje przez swoje filtry - i przestajesz być efektywny.

Krok 3 - Klasyfikacja:



W następnym kroku porównujesz swoje notatki z Mapą obranej wcześniej kompetencji, adekwatną do sytuacji i zestawiasz obserwacje z zachowaniami w niej opisanymi. Jeśli jakies zachowanie pokrywa się z Twoją obserwacją, zaznaczasz ją na karcie.



5 (ŚWIADOMY I SPRAWNY)

- Potrafi samodzielnie realizować wyznaczone zadania.
- Samodzielnie pilnuje czasu realizacji zadań.
- Reaguje na problemy i podejmuje działania, aby je rozwiązywać.
- Podejmuje działania w sytuacjach nieoczekiwanych, awaryjnych.
- Radzi sobie w swojej codziennej harcerskiej pracy bez stałego nadzoru.
- Nie przenosi własnych negatywnych emocji na innych.
- Kontroluje swoje reakcje emocjonalne, okazując je w sposób aprobowany społecznie.
- Ponosi odpowiedzialność i konsekwencje za swoje działania.

Pomocna jest praca od najniższego poziomu kompetencji do najwyższego, czyli od lewej do prawej. Dzięki temu masz pewność, że sprawdziłeś występowanie wszystkich zachowań.

Krok 4 - Analiza i ocena

Na tym etapie masz już dwie lub trzy uzupełnione Mapy Kompetencji z zaznaczonymi zachowaniami. Czas wyciągnąć z tego wnioski. Naszym zadaniem jest zdecydowanie o poziomie kompetencji na skali. W Atlasie stworzyliśmy pięciostopniową skalę, 1-3-5-7-9. Celem takiego doboru liczbowego jest odcięcie się od szkolnego systemu ocen. Przy systemie składającym się z takich cyfr każda osoba „na optymalnym poziomie” (szkolna trójka) jest „na piątkę”.

- 1 to PONIŻEJ OCZEKIWAŃ
- 3 to WYMAGA ROZWOJU
- 5 to ŚWIADOMY i SPRAWNY
- 7 to ZAAWANSOWANY



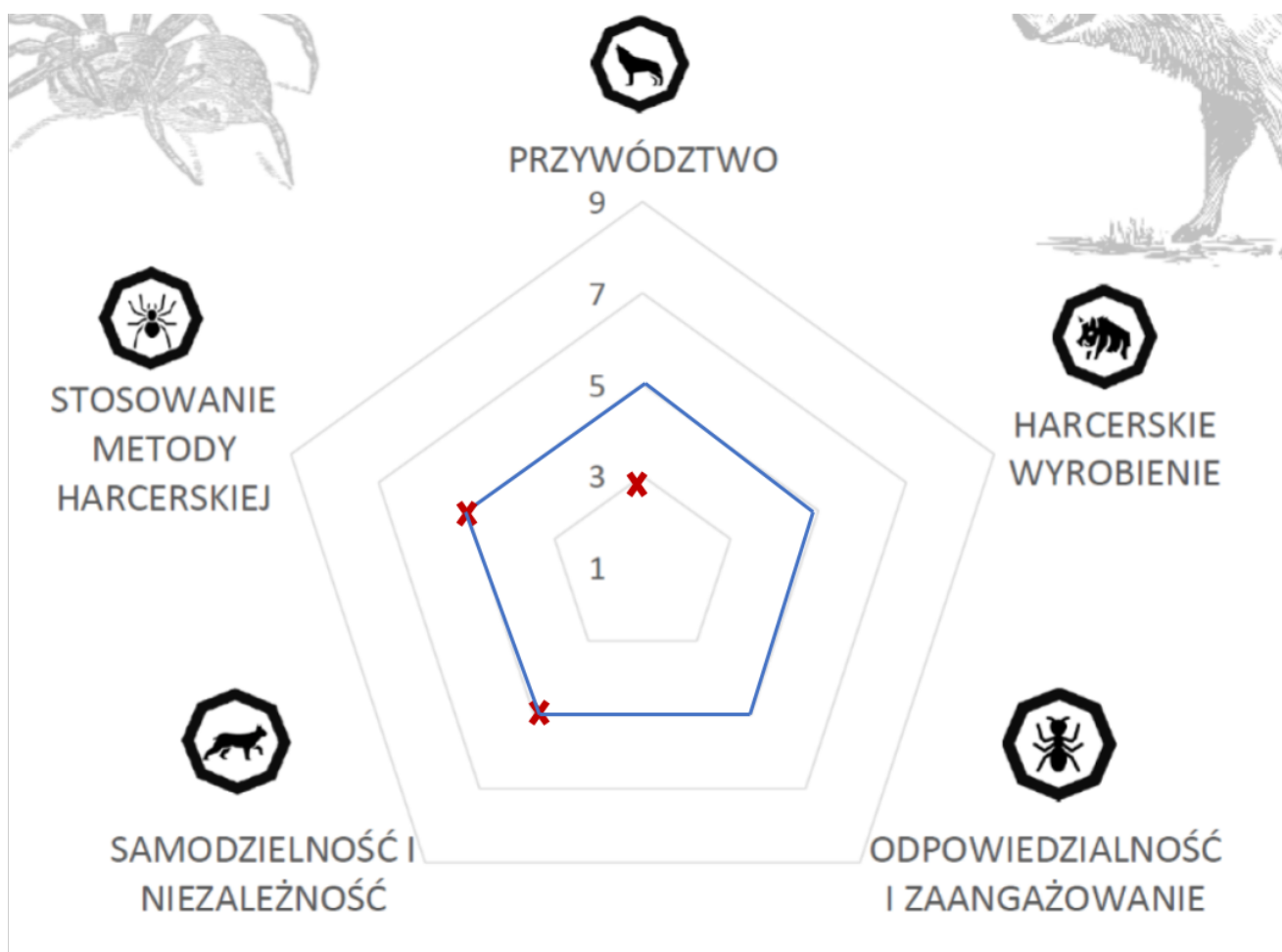
- 9 to MISTRZ.

Robimy to intuicyjnie, wyciągając średnią z ilości zachowań na danym poziomie. Na powyższym przykładzie: skoro pojawiły się zachowania zarówno z poziomu 3, jak i 5, jak i 7 to średnia ocena wyniesie 5. To będzie ostateczny obserwowany poziom kompetencji, czyli pełna samodzielność w ramach odpowiedzialności za swoje zadania. Interpretujemy to w następujący sposób: są już zachowania wskazujące na zaawansowany poziom, ale zdarzają się również te z poziomu poniżej oczekiwań. W przypadku kompetencji atuty niwelują braki i „lądujemy” na poziomie pośrodku – świadomy i sprawny. Wskazówką rozwojową będzie wyeliminowanie zachowań z poziomu 3 świadczących o niepełnej samodzielności. Umożliwi to osiągnięcie poziomu wyższego – samodzielności poza wyznaczonym zakresem odpowiedzialności. Co dalej z tym robimy?

Teraz mamy okazję przekazać informację zwrotną:

Druhu, w tym ćwiczeniu/zadaniu / tej próbie/sytuacji wykazałeś się pełną samodzielnością w ramach kompetencji odpowiedzialności. Podejmowałeś działania w sytuacjach nieoczekiwanej. Samodzielnie rozwiązywałeś problemy w kryzysowej sytuacji, gdy (opis zachowania na podstawie obserwacji). Zwróć uwagę na swoje emocje – zdarzało się, że przelewałeś swoje negatywne emocje na innych.

Jeśli mamy ustalony poziom kompetencji możemy go nanieść na „pajęczka”, tworząc tym samym profil kompetencji. Zaznaczamy poziom każdej zmierzonej kompetencji na wykresie (czerwone krzyżyki). Za pomocą niebieskiej linii możemy określić jaki jest docelowy poziom, który umożliwi instruktorowi sprawne realizowanie zadań na danej funkcji. W ten sposób możemy zobrazować osobie, której udzielamy informacji zwrotnej, jej mocne i słabe strony oraz nakreślić kierunki rozwojowe, które mogą zostać przekształcone w zadania do próby instruktorskiej. .



I tak oto działa Atlas - prowadzi nas w drodze od wystąpienia zachowania do oceny poziomu kompetencji. Może to mieć miejsce na różnych etapach kształcenia - przy decyzji czy wysyłamy kogoś na kurs instruktorski, czy zaliczamy ten kurs, jak powinna wyglądać jego próba instruktorska i jak oceniamy ją po zamknięciu.

Jeśli zainteresowało Cię to narzędzie, skontaktuj się ze swoim szefem kształcenia lub zespołem CSI. Egzemplarze Atlasu zostały już rozesłane do Szkół Instruktorskich / Referatów Kształcenia i Komisji Instruktorskich.

Wersję elektroniczną znajdziesz [TUTAJ](#).

Atlas nigdy nie będzie skończony - będzie rozwijany i aktualizowany wraz z rozwojem naszej Organizacji. Kto wie, może Ty napiszesz kolejny rozdział?





[Marcin Mucha](#)

Roztropny Niedźwiedź. Służę jako Naczelnik Harcerzy, wcześniej jako Komendant Centralnej Szkoły Instruktorskiej. Jestem instruktorem Chorągwi Górnośląskiej, Bytomskiego Związku Drużyn. Jestem Ślązakiem, gram w rugby, wykształciłem się na psychologa. Zawodowo zajmuję się zarządzaniem zasobami ludzkimi. Poza harcerstwem, we współpracy z żoną, również wychowuję chłopców.