



**21ST
CENTURY**



EVROPSKÝ KVALIFIKAČNÍ RÁMEC (EQF)

**ROZVOJ RÁMCE KOMPETENCÍ PRO
KOUČOVÁNÍ MLÁDEŽE**

MarCus Vrecer
Petra Papierníková



Co-funded by
the European Union

INDEX

VÍTEJTE	8		
Proč propojujeme tento rámec s Evropským kvalifikačním rámcem (EQF)			
KOMPETENČNÍ OBLAST I: ZÁKLADY, ETIKA A PROFESIONALITA	14		
Praktické aplikace			
Reflexivní otázky pro tuto oblast			
KOMPETENČNÍ OBLAST II: BUDOVÁNÍ BEZPEČNÝCH A INKLUZIVNÍCH VZTAHŮ	22		
Praktické aplikace			
Reflexivní otázky pro tuto oblast			
KOMPETENČNÍ OBLAST III: KOMUNIKACE, AKTIVNÍ NASLOUCHÁNÍ A DOTAZOVÁNÍ	30		
Praktické aplikace			
Reflexivní otázky pro tuto oblast			
KOMPETENČNÍ OBLAST IV: PODPORA UČENÍ, RŮSTU A ROZVOJE	38		
Praktické aplikace			
Reflexivní otázky pro tuto oblast			
KOMPETENČNÍ OBLAST V: SYSTÉMOVÉ POVĚDOMÍ, SOCIÁLNÍ INKLUZE A SPOLUPRÁCE	44		
Praktické aplikace			
Reflexivní otázky pro tuto oblast			
KOMPETENČNÍ OBLAST VI: APLIKACE PRINCIPŮ REGENERACE A UDRŽITELNOSTI	54		
Praktické aplikace			
Reflexivní otázky pro tuto oblast			
PROCES ZAVÁDĚNÍ DO OSOBNÍ PROFESE: HODNOCENÍ A IMPLEMENTACE A PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ ROZVOJ	62		
Průřezové indikátory celkové účinnosti			
Využití tohoto rámce pro neustálý růst: Praktický průvodce			
Sebehodnocení: Mapování vaší profesní cesty			
Plánování profesního rozvoje: Strategický růst			
Vyhledávání supervize a podpory: Budování vaší učící se			
		komunity	
		Spolupráce s kolegy: Sdílené učení a budování zdrojů	
		Hodnocení dopadu: Měření toho, na čem záleží	
		Přizpůsobení praxe: Reagující a inovativní práce s mládeží	
		SPECIFIKA KOUČOVÁNÍ MLÁDEŽE V POROVNÁNÍ S KOUČOVÁNÍM OBECNĚ	74
		JAK SE UPLATŇUJÍ ÚROVNĚ KVALIFIKACE EQF	78
		Úroveň 1 – Praktik / začínající sociální kouč (úroveň EQF 5-6)	
		ÚROVEŇ 2 – POKROČILÝ PRAKTIK / PROFESIONÁLNÍ SOCIÁLNÍ KOUČ (ÚROVEŇ EQF 7)	84
		Praktické sebehodnocení: Kde se právě nacházíte?	
		Využití těchto úrovní pro kariérní rozvoj	
		Uznání a kariérní postup	
		EQF VS. MODEL KOMPETENCÍ	94
		Kompetenční oblast I: Základy, etika a profesionalita	
		Kompetenční oblast II: Budování bezpečných a inkluzivních vztahů	
		Kompetenční oblast III: Komunikace, aktivní naslouchání a dotazování	
		Kompetenční oblast IV: Podpora učení, růstu a rozvoje	
		Kompetenční oblast V: Systémové povědomí, sociální inkluze a spolupráce	
		Kompetenční oblast VI: Aplikace principů regenerace a udržitelnosti	
		ZÁVĚR	100

PODĚKOVÁNÍ

Naše poděkování patří především Domu zahraniční spolupráce - agentuře České republiky pro program Erasmus+ za to, že věřila v tento projekt a podporovala nás během jeho realizace. Jelikož jsme všichni trenéři, koučové a pracovníci s mládeží, patří naše poděkování také Evropské unii za vytvoření, podporu a posílení programu Erasmus+, který podporuje vzdělávací příležitosti, mobilitu a vytváření společného evropského povědomí mezi dnešními evropskými mladými lidmi, což je strategie, díky níž vznikl náš projekt „21st CENTURY“ a tato příručka.

Velké poděkování patří také našim vynikajícím partnerům, kteří se s námi pustili do tohoto projektu, aby vyškolili, dohlíželi, mentovali a podporovali 20 profesionálních koučů mládeže, a to Zeměkoule, z.s. (CZ), EduEra (SK), Strauss APS (ITA), COOBRA (AT), ResCogita (EE) a PRAXIS (HL), za konstruktivní spolupráci a 20 účastníkům a budoucím vlivným koučům mládeže, kteří se připojili k 24měsíční cestě za posílením evropské skupiny koučů mládeže a kteří ve svém okolí přinášejí silný a dlouhodobý místní dopad.

PŘEDMLUVA

„21. STOLETÍ – Koučování Evropy na cestě k porozumění a reaktivaci mládeže“ je projekt EU, projekt Erasmus+ Key action 2 zaměřený na inovativní metody práce s mládeží, podporovaný a financovaný českou národní agenturou DZS.

Proč koučování? Mládežnické organizace poskytují mladým lidem vynikající podpůrná opatření, zejména v oblasti podpory odpovědnosti za budoucnost, kterou si mladí lidé přejí, a to prostřednictvím poskytování příležitostí k zážitkovému učení, mobility, školení, mentoringu a některé organizace jsou dokonce dobře vybaveny poradenskými službami a psychologickou podporou. Věříme, že kromě těchto podpůrných osob chybí ještě jedna, a to kouč, tedy profesionál, který je kompetentní a vybavený k tomu, aby z mladého člověka vytáhl jeho skutečný potenciál, rozšířil jeho obzory a příležitosti tím, že přizpůsobí procesy posilování a samoučení jednotlivci nebo skupině, odhalí jejich cíle, osvětlí jejich přednosti a potenciál, a tak jim umožní plně žít podle svých hodnot a podporovat jejich úspěchy.

Tento projekt jsme předložili české národní agentuře Erasmus+ DZS a deklarovali jsme náš záměr poskytnout dlouhodobé školení pro 20 pracovníků s mládeží z České republiky, Estonska, Řecka, Itálie a Slovenska, aby se stali kouči, trenéry koučovacích nástrojů a supervizory koučování, a integrovali tuto profesionální praxi do služeb programů práce s mládeží, zaměřených konkrétně na řešení marginalizace a práci s mladými lidmi ze znevýhodněného prostředí. Poskytujeme pracovníkům s mládeží a mládežnickým organizacím občanské společnosti koučovací kompetence na nejvyšší mezinárodní úrovni, které jim umožňují uplatnit tyto dovednosti v jejich práci v oblasti inkluze. Tímto způsobem se snažíme posílit a podpořit marginalizované skupiny na jejich cestě k inkluzi, a tím i k aktivní účasti ve společnosti, zejména v oblasti stanovování cílů a seberealizace.

ZÁVĚREČNÉ POZNÁMKY A PROHLÁŠENÍ

Tato příručka je výsledkem programu Erasmus+ Key action 2 Inovace v oblasti práce s mládeží „21. století – koučování Evropy na cestě k porozumění a oživení mládeže“ (21st CENTURY Coaching Europe's Navigation Towards Understanding Reactivating Youth), podporovaného českou národního agenturou - Domem zahraničních služeb, a realizované českou organizací Zeměkoule, z.s. v konsorciu s EduEra (SK), ResCogita (EE), Strauss APS (ITA), COOBRA (AT) a Praxis (HL). Tato

příručka byla vytvořena s finanční podporou Evropské komise. Za obsah této publikace odpovídá výhradně Zeměkoule, z.s. a její konsorciální partneři a nemusí nutně odrážet názory Evropské unie.

O AUTORECH

Marcus Vrecer je mezinárodní lektor, facilitátor, konzultant, tvůrce obsahu a projektový manažer působící ve Vídni. Jeho obory zájmu a odbornosti jsou mezinárodní spolupráce, kreativní a působivé přístupy ve vzdělávání a odborné přípravě, sociální inovace a budování kapacit a posilování občanské společnosti, organizací a jednotlivců.

Petra Papierníková má rozmanité zkušenosti v oblasti práce s mládeží, vzdělávání a psychoterapie. Jako koučka, facilitátorka, vysokoškolská lektorka a psychoterapeutka v přípravě se soustavně zaměřuje na podporu mladých lidí, naplňování jejich potřeb a vývoj inovativních metodik pro pracovníky s mládeží, učitele, psychology a sociální pracovníky. Petra se již více než deset let intenzivně věnuje podpoře mezisektorové spolupráce. Prostřednictvím organizace EduEra, kterou založila a vede, se Petra angažuje v mezinárodní i místní práci s mládeží. Jako certifikovaná koučka se věnuje posilování postavení mladých lidí, využívá grafickou facilitaci k řešení jejich potřeb a zvyšování motivace a do své práce vždy integruje nejnovější trendy.

O ORGANIZACI ZEMĚKOULE, Z.S.

The Globe/Zeměkoule, z.s. je občanská organizace založená mladými lidmi pro mladé lidi v roce 2008, která se zaměřuje na prohlubování občanského povědomí a aktivního občanství prostřednictvím neformálního vzdělávání dětí, teenagerů a mladých dospělých, jakož i dalších organizací občanské společnosti, které se zajímají o dobrovolnictví, práci s mládeží, osobní růst a rozvoj, stejně jako o příležitosti nabízené programem Erasmus+. Jedním z jejích hlavních cílů je poskytovat příležitosti pro mládež a pracovníky s mládeží, pedagogy a podpůrný personál. Posláním Zeměkoule, z. s. je podporovat autonomii, nezávislost, odpovědnost a aktivní přístup mladých lidí k řešení problémů s dlouhodobým cílem zapojit mladé lidi do občanského života jako aktivní a odpovědné občany. Mladým lidem poskytujeme příležitosti k seberealizaci, růstu a zapojení do občanského života, stejně jako k identifikaci potenciálu a uspokojujících kariérních cest. Zeměkoule, z.s. má více než 17 let zkušeností v oblasti mládeže. Od práce s talentovanými mladými lidmi z univerzit až po mladé lidi s menšími příležitostmi z marginalizovaného prostředí.

VÍTEJTE

Vítejte

Vítejte v rámci, který staví mladé lidi do centra jejich vlastního příběhu růstu. Ať už jste zkušený pracovník s mládeží, nový sociální kouč nebo někdo, kdo tuto oblast teprve objevuje, tato příručka vám nabízí praktický plán, jak podporovat mladé lidi způsobem, který má skutečný význam.

Mladí lidé se dnes pohybují ve světě bezprecedentní složitosti. Čelí tradičním výzvám formování identity a kariérních rozhodnutí spolu s novými realitami: úzkostí z klimatu, digitálním přetížením, sociální nerovností a rychle se měnícími trhy práce. Jako pracovníci s mládeží a sociální koučové potřebujeme přístupy, které respektují jak jejich individuální cesty, tak jejich místo v širších komunitách a ekosystémech.

Tento rámec kompetencí není o zaškrťování políček nebo dodržování striktních postupů. Je o rozvoji znalostí, dovedností a postojů, které vám pomohou vytvořit prostory, kde mladí lidé mohou:

- Objevit své autentické já
- Budovat smysluplné vztahy
- Se s jistotou orientovat v komplexních systémech
- Přispívat k pozitivním změnám ve svých komunitách
- Rozvíjet odolnost pro nejistou budoucnost

Tento model kompetencí pro koučování mládeže byl vyvinut s cílem poskytnout strukturovaný, prakticky orientovaný rámec pro odborníky, kteří podporují mladé lidi prostřednictvím koučování, mentoringu a neformálního vzdělávání. Kombinuje poznatky z psychologie, práce s mládeží, koučování, vzdělávání a udržitelnosti, aby popsal, jak vypadá vysoce kvalitní koučování mládeže v praxi.

Cílem této příručky je vyvinout komplexní a efektivní model kompetencí pro sociální koučování, který je navržen tak, aby hodnotil a podporoval dovednosti, znalosti a postoje požadované od odborníků v této nově vznikající profesi. Model je založen na Evropském kvalifikačním rámci (EQF) a národních kvalifikačních rámcích (NQF) partnerských zemí, což zajišťuje soulad s evropskými standardy a zároveň reaguje na rozmanité reality práce s mládeží a sociálního koučování. Účelem tohoto modelu je zajistit, aby osoby pracující v oblasti sociálního koučování měly nezbytnou kvalifikaci a kompetence k poskytování vysoce kvalitních, etických a účinných služeb. Nabízí strukturovaný způsob identifikace, formulace a hodnocení kompetencí, které sociální koučové potřebují, aby mohli posilovat postavení mladých lidí, posilovat komunity a reagovat na dnešní složité sociální a ekologické výzvy.

Model slouží několika účelům. Rámec kompetencí posiluje **profesionalizaci sociálního koučování** tím, že:

- Zlepšuje **kvalitu služeb** poskytovaných mladým lidem a komunitám.
- Zvýšení **uznání, důvěryhodnosti a transparentnosti** profese.
- Podpora **validace a mobility** kompetencí v celé Evropě.

- Poskytování nástrojů pro **sebereflexi, růst a posílení postavení** mladých lidí a odborníků.

Proč propojujeme tento rámec s Evropským kvalifikačním rámcem (EQF)

Možná se ptáte, proč se příručka o koučování mládeže zabývá Evropským kvalifikačním rámcem. Souvislost je praktická a transformační pro vaši kariéru i pro mladé lidi, kterým pomáháte.

Pro vaše profesní uznání: Práce s mládeží byla v minulosti ve srovnání s jinými pomáhajícími profesemi podceňována a málo uznávána. Sladěním našeho rámce kompetencí se standardy EQF zavádíme koučování mládeže a sociální koučování jako legitimní, kvalifikované profese, které si zaslouží uznání, odpovídající odměnu a příležitosti k profesnímu rozvoji. Nejde jen o kvalifikace – jde o respekt k složité a důležité práci, kterou vykonáváte.

Pro kvalitu a konzistenci: Když se kvalita služeb pro mládež mezi jednotlivými organizacemi výrazně liší, trpí tím mladí lidé. Propojení s EQF zajišťuje, že ať už mladý člověk pracuje se sociálním koučem na Slovensku, ve Španělsku nebo ve Švédsku, může očekávat určité standardy kompetencí a etického jednání. To chrání mladé lidi a posiluje profesi.

Pro vaši kariérní mobilitu: V naší propojené Evropě byste měli mít možnost uplatnit své dovednosti i za hranicemi. Rámec v souladu s EQF znamená, že vaše kompetence jsou uznávány, ať už chcete pracovat v jiné evropské zemi, účastnit se mezinárodních výměn nebo spolupracovat na projektech pro mládež na evropské úrovni. Váš profesní růst není omezen národními hranicemi.

Pro přístup k odborné přípravě a financování: Mnoho vzdělávacích programů, možností financování a pozic pro kariérní postup vyžaduje uznávané kvalifikace. Propojením svých praktických zkušeností s úrovněmi EQF můžete snáze získat přístup k příležitostem profesního rozvoje, ucházet se o vedoucí pozice a zajistit financování inovativních projektů.

Tímto způsobem kompetenční model nejen stanovuje standardy pro profesní praxi, ale také slouží jako živý zdroj pro reflexi, učení a transformaci – zajišťuje, že sociální koučování zůstává citlivé, etické a účinné v rychle se měnících sociálních a ekologických kontextech.

Jak je model strukturován

Rámec je rozdělen do **šesti oblastí kompetencí**, z nichž každá představuje klíčový rozměr efektivního koučování mládeže:

1. **Základy, etika a profesionalita**
2. **Budování bezpečných a inkluzivních vztahů**
3. **Komunikace, aktivní naslouchání a dotazování**
4. **Podpora učení, růstu a rozvoje**
5. **Systémové povědomí, sociální inkluze a spolupráce**
6. **Uplatňování principů regenerace a udržitelnosti**

Tento rámec si představte jako šest propojených oblastí, které spolupracují jako nástroje v

orchestru. Každá oblast má svůj vlastní hlas, ale kouzlo nastává, když se všechny harmonizují:

Základy, etika a profesionalita – vaše pevné ukotvení

Budování bezpečných a inkluzivních vztahů – vaše schopnosti navazovat kontakty

Komunikace, aktivní naslouchání a dotazování – vaše konverzační nástroje

Podpora učení, růstu a rozvoje – váš přístup k vedení

Systémové povědomí, sociální inkluze a spolupráce – vaše systémové myšlení

Uplatňování principů regenerace a udržitelnosti – vaše ekologická perspektiva

V rámci každé oblasti je model rozdělen na:

- **Základní kompetence:** Široké profesní schopnosti popisující, co by měl být schopen dělat kompetentní kouč mládeže.
- **Kritéria:** Konkrétní aspekty praxe v rámci každé oblasti kompetencí.
- **Znalosti, dovednosti a postoje (KSA):** Základ kompetence, popisující, co kouč potřebuje vědět, umět a cenit si ve svém profesionálním postoji.
- **Indikátory:** Pozorovatelné a hodnotitelné znaky kompetence, které poskytují příklady toho, jak lze znalosti, dovednosti a postoje prokázat v praxi.

A chi si rivolge questo framework

- **Pro mladé lidi:** Použijte jej k reflexi svého vlastního rozvoje, identifikaci silných stránek a stanovení cílů učení. Nejde o hodnocení, ale o lepší pochopení sebe sama.
- **Pro odborníky:** Ať už jste pracovník s mládeží, sociální kouč, mentor, poradce nebo trenér, tento rámec vám pomůže zamyslet se nad svou praxí a pokračovat v profesním růstu.
- **Pro organizace:** Použijte jej k navrhování vzdělávacích programů, podpoře rozvoje zaměstnanců a zajištění kvality služeb pro mládež.
- **Pro tvůrce politik:** Tento rámec demonstruje složitost a důležitost kvalitní práce s mládeží a podporuje uznání a financování této profese.

Proč byste si měli přečíst tuto příručku a uplatnit ji v praxi

- **Pokud jste v práci s mládeží nováčkem:** Tento rámec poskytuje jasný plán pro systematický rozvoj vašich dovedností. Místo náhodného učení metodou pokusů a omylů můžete strategicky budovat kompetence ve všech podstatných oblastech. Sladění s EQF vám pomůže pochopit, co konkrétně znamená „profesní kompetence“.
- **Pokud jste zkušený odborník:** Tento rámec vám pomůže rozpoznat a formulovat sofistikované dovednosti, které jste již rozvinuli, a zároveň identifikovat oblasti pro další růst. Mnoho zkušených pracovníků s mládeží podceňuje své odborné znalosti – vidět, jak se vaše schopnosti promítají do úrovně EQF, může být jak potvrzením, tak motivací pro další rozvoj.
- **Pokud jste vedoucí týmu nebo manažer:** Tento rámec poskytuje společný jazyk a standardy

pro váš tým. Využijte jej při náboru, supervizi, plánování profesního rozvoje a zajišťování kvality. Pomůže vám systematicky budovat organizační kapacity, místo abyste doufali, že se dobré postupy objeví náhodou.

- **Pokud jste školitel nebo pedagog:** Tento rámec vám poskytuje výstupy učení a kritéria hodnocení, která souvisejí s uznávanými standardy. Vaše vzdělávací programy budou pro účastníky cennější, když uvidí, jak jejich učení přispívá k formálnímu profesnímu uznání.
- **Pokud jste tvůrcem politiky nebo poskytovatelem finančních prostředků:** Tento rámec demonstruje složitost a význam kvalitní práce s mládeží a podporuje argumenty pro odpovídající financování a uznání této profese.

Mladí lidé dnes čelí složitým výzvám, od orientace ve vzdělávání a přechodu do pracovního života, přes budování inkluzivních komunit, až po řešení ekologických a systémových problémů naší doby. Tento model kompetencí klade důraz nejen na tradiční koučovací schopnosti, jako je naslouchání, dotazování a stanovování cílů, ale také **na systémové povědomí, inkluzi, udržitelnost a regeneraci**. Kouče mládeže staví do pozice jak **kvalifikovaných odborníků**, tak **agentů pozitivní změny**, kteří jsou schopni podporovat odolnost, kreativitu a posilování postavení mladých lidí a jejich komunit.

KOMPETENČNÍ OBLAST I: ZÁKLADY, ETIKA A PROFESIONALITA

Toto je váš základ – nezbytný fundament, který umožňuje vše ostatní. Berte to jako učení se být dospělým, kterému mohou mladí lidé zcela důvěřovat, a zároveň si uvědomovat své vlastní lidské limity a možnosti růstu.

Základní kompetence:

- Etická a profesionální praxe
 - ◇ Projevujte hluboký závazek k etickým zásadám a integritě ve všech interakcích.
 - ◇ Respektujte důvěrnost a citlivost, což je obzvláště důležité při podpoře různorodých kontextů mládeže.
 - ◇ Udržujte inkluzivní etický postoj tím, že aktivně bojujete proti předsudkům, diskriminaci a nespravedlnosti.
- Koučovací přístup a sebeuvědomění
 - ◇ Pěstujte otevřený, zvědavý a reflexivní přístup prostřednictvím neustálého profesního rozvoje a sebereflexe.
 - ◇ Uvědomujte si své osobní předsudky a omezení a zavažte se k neustálému učení.
 - ◇ Udržujte osobní hranice a pečujte o sebe, abyste zajistili profesní udržitelnost.

Indikátory:

- Znalosti
 - ◇ Od kouče mládeže se očekává komplexní porozumění etickým standardům, rozvoji mládeže a postupům zohledňujícím traumata a relevantním právním a kulturním normám, včetně role supervize a neustálého profesního rozvoje.
 - ◇ Je obeznámen s výzkumem v oblasti rozvoje mládeže a sociálních změn, jakož i s teoretickými základy koučování a dalších podpůrných profesí v různých kontextech.
 - ◇ Rozumí potřebě ochrany údajů a legislativy na ochranu osobních údajů (např. GDPR).
- Dovednosti:
 - ◇ – Il coach deve essere in grado di applicare in modo coerente le linee guida etiche nelle situazioni reali, utilizzando la pratica riflessiva per monitorare il proprio comportamento.
 - ◇ – È in grado di stabilire e gestire efficacemente la riservatezza, i confini e le procedure di gestione dei rischi quando lavora con i giovani.
- Postoje:
 - ◇ Zásadní je skutečný závazek k osobní integritě a odpovědnosti.

- ◇ Trenér projevuje otevřenost k průběžné zpětné vazbě, učení a sebezdokonalování s přístupem celoživotního učení, čímž zajišťuje, že etická praxe je vnímána jako zakořeněný profesionální přístup, nikoli jako seznam úkolů.
- ◇ Kouč upřednostňuje své vlastní blaho a péči o sebe jako nezbytné pro udržení etické, efektivní a empatické praxe, protože si uvědomuje, že péče o sebe zvyšuje jeho schopnost zodpovědně podporovat ostatní.
- ◇ Kouč respektuje rozmanitost a kulturní citlivost.

Indikátory:

Kritéria: Etická a profesionální praxe

- Indikátory znalosti:
 - ◇ Kouč prokazuje jasné porozumění etickému kodexu (např. formulováním klíčových principů v supervizních sezeních nebo hodnoceních školení) a neustálému profesnímu rozvoji a supervizi.
 - ◇ Kouč dokáže přesně vysvětlit právní a administrativní pravidla, předpisy, sociokulturní souvislosti a kulturní předpisy relevantní pro koučování mládeže. (*) Vysvětluje, jak předsudky a privilegia ovlivňují koučovací rozhodnutí.
- Indikátory dovedností:
 - ◇ Dokumentované příklady nebo případové studie, ve kterých kouč vhodně řeší otázky důvěrnosti a etické dilema, zejména v náročných situacích.
 - ◇ Reflexivní praxe a pozorování kolegů nebo supervizorů ukazují, že kouč důsledně uplatňuje etické rozhodování v simulacích/role-play/školicích situacích nebo skutečných koučovacích sezeních.
 - ◇ Profesionálně zvládá situace s více zúčastněnými stranami. Rozpozná, kdy mladí lidé potřebují specializovanou podporu, a podle toho je odkáže, reguluje emoce a zůstává klidný ve stresových koučovacích situacích.
 - ◇ Stanovuje a komunikuje jasné osobní/profesní hranice a pravidelně se věnuje péči o sebe.
- Indikátory postoje:
 - ◇ Sebereflexivní deníky nebo hodnotící zprávy odhalují trvalý závazek k osobní integritě a zlepšování.
 - ◇ Zpětná vazba od klientů zdůrazňuje růstový přístup, že chování kouče je uctivé, transparentní a bez předsudků.

Kritéria: Koučovací přístup a sebeuvědomění

• **Indikátory znalosti:**

- ◇ Absolvování kurzů průběžného profesního rozvoje (např. workshopů zaměřených na přístup kouče) a schopnost sdílet klíčové poznatky.
- ◇ Odkazy na relevantní literaturu, podkladové materiály během reflexivních sezení s nadřízenými.
- ◇ Povědomí o emocionální práci v koučování mládeže, úrovni osobní energie, příznacích vyhoření a strategiích budování odolnosti.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Kouč prokazuje schopnost regulovat své emoce během sezení (pozorováno na základě klidných reakcí ve stresových situacích).
- ◇ Při supervizi kouč efektivně využívá reflexivní dotazy k prozkoumání toho, jak mohou jeho osobní předsudky ovlivnit koučovací proces.
- ◇ Stanovuje a komunikuje jasné osobní a profesionální hranice s klienty a týmy a věnuje se péči o sebe sama.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Pravidelné sebehodnocení růstu a ochota vyhledávat zpětnou vazbu od kolegů a mentorů.
- ◇ Projevovaná otevřenost novým perspektivám a prokázaná připravenost přizpůsobit se na základě zpětné vazby od klientů.
- ◇ Integrita při vyvažování péče o druhé s péčí o sebe sama.

Shrnutí

Klíčová kompetence	Indikátory znalosti	Indikátory dovedností	Indikátory postoje
Etická a profesionální praxe	• Rozumí etickému kodexu, zákonům na ochranu osobních údajů, GDPR a příslušným kulturním/právním předpisům. • Je schopen jasně vysvětlit etické standardy během supervize. • Vysvětluje, jak předsudky, moc a privilegia ovlivňují vztahy mezi mladistvými a dospělými.	• Konzistentně uplatňuje etické rozhodování během sezení. • Dodržuje důvěrnost a řízení rizik, včetně ochrany a povinného hlášení v náročných situacích. • Uctivě napadá diskriminační jazyk/chování.	• Projevuje integritu, odpovědnost a transparentnost. • Je otevřený zpětné vazbě a neustálému zlepšování, jak je patrné z jeho sebereflexe. • Projevuje rovnost, sociální spravedlnost a kulturní citlivost ve všech interakcích. • Zapojuje se do reflexivního dotazování (např. „Čí hlas zde chybí?“).
Koučovací přístup a sebeuvědomění	• Absolvuje profesní rozvoj v oblasti koučovacího myšlení a reflexivní praxe. • Odkazuje na literaturu o rozvoji mládeže, teorii koučování a odolnosti/vyhoření.	• Reguluje emoce během sezení a podle toho upravuje svůj přístup. • Využívá supervizi, vedení deníku nebo zpětnou vazbu od kolegů k identifikaci a řešení osobních předsudků. • Stanovuje a komunikuje jasné profesionální hranice; věnuje se rutinám péče o sebe.	• Vyhledává zpětnou vazbu, přijímá učení a přizpůsobuje se na základě reflexe. • Zachovává pokoru a otevřenost vůči různým perspektivám. • Vyvažuje péči o druhé s osobním well-beingem, aby udržel etickou praxi.

Hodnoticí standard: Úspěch v této oblasti se měří schopností kouče orientovat se ve složitých etických nejasnostech, podávat vlastní zprávy a dodržovat integritu během sezení a začleňovat kulturní citlivost do rozhodování.

Praktické aplikace

Un giovane condivide qualcosa che ti preoccupa, ma che non è chiaramente pericoloso. Bilanci la riservatezza con il dovere di diligenza essendo trasparente: "Sono preoccupato per ciò che mi hai detto. Possiamo parlare di chi altro potrebbe essere utile coinvolgere?"

Scénář 1: Iadý člověk se s vámi podělí o něco, co vás znepokojuje, ale není to zjevně nebezpečné. Vyvažujete důvěrnost a povinnost péče tím, že jste transparentní: „*To, co jste mi sdělil, mě znepokojuje. Můžeme si promluvit o tom, kdo další by mohl být užitečný?*“

Scénář 2: Uvědomíte si, že jste místo koučování poskytoval rady, protože situace tohoto mladého člověka vám připomíná vaši vlastní minulost. Uznáte to při supervizi a upravíte svůj přístup.

Scénář 3: Kolega učiní poznámku, která prozrazuje kulturní předsudky. V danou chvíli na to reagujete s respektem a poté to s ním proberete soukromě, abyste to prozkoumali blíže.

Reflexivní otázky pro tuto oblast

Pro sebeuvědomění:

- Jaké osobní zkušenosti nebo spouštěče mohou ovlivnit to, jak pracuji s mladými lidmi?
- Kdy se cítím nejvíce jistý ve svém etickém rozhodování? Kdy se cítím nejistý?
- Jak v současné době pečuji o sebe a je to dostatečné pro udržitelnou praxi?
- Jaké předpoklady mám o mladých lidech z jiného prostředí, než je to moje?

Pro rozvoj praxe:

- Jak vysvětluji mlčenlivost a její meze způsobem, kterému mladí lidé rozumějí?
- Jak vypadá „kulturní pokora“ v mé každodenní práci?
- Jak poznám, kdy potřebuji supervizi nebo konzultaci?
- Jaké důkazy mám o tom, že se mladí lidé ve mé přítomnosti cítí bezpečně a respektováni?

Per la riflessione etica:

- Jak mohu vyvážit respektování autonomie mladých lidí s mou odpovědností za jejich bezpečnost?
- Co bych udělal/a, kdybych nesouhlasil/a s politikou mé organizace v určité otázce?
- Jak se vypořádám se svými vlastními privilegii a předsudky v mé práci?

KOMPETENČNÍ OBLAST II; BUDOVÁNÍ BEZPEČNÝCH A INKLUZIVNÍCH VZTAHŮ

Jde o to, stát se někým, s kým mladí lidé chtějí spolupracovat – ne proto, že jste cool nebo jim všechno dovolíte, ale proto, že vytváříte prostor, kde mohou být skutečně sami sebou, bez obav z odsuzování nebo ublížení.

Základní kompetence:

• **Budování vztahů a důvěry**

- ◇ Vytvořte bezpečné a inkluzivní prostředí, které mladé lidi povzbuzuje k otevřené komunikaci, a tím podporuje autentičnost a otevřenost.
- ◇ Stanovte a dodržujte jasné dohody o koučování, které definují role, očekávání, hranice a vzájemné odpovědnosti.

• **Usnadnění procesu spolupráce při koučování**

- ◇ Spolupracujte s mladými lidmi na společném vytváření cílů a akčních plánů, které odrážejí jejich vývojovou fázi a osobní aspirace.
- ◇ Projevujte flexibilitu přizpůsobením koučovacích přístupů a komunikačních stylů různým kontextům a potřebám mladých lidí.

Kritéria:

• **Znalosti:**

- ◇ Kouč rozumí osvědčeným postupům pro budování vztahů s mladými lidmi a významu navázání vzájemné důvěry.
- ◇ Má znalosti o účinných rámcích pro společné vytváření cílů a koučovacích smluv, které lze přizpůsobit různým kontextům a prostředím.

• **Dovednosti:**

- ◇ Prokázaná schopnost rychle navázat vztah a důvěru s mladými lidmi, vytvořit bezpečnou a podpůrnou atmosféru, společně vytvářet dohody a hranice.
- ◇ Efektivní usnadňování dohod o koučování, jasné vymezení očekávání, rolí, odpovědností a hranic způsobem, který rezonuje s mládeží.

• **Postoje:**

- ◇ Kouč je empatický a trpělivý, cení si příspěvků mladých lidí a podporuje model sdílené odpovědnosti.
- ◇ Je odhodlán k upřímné spolupráci, povzbuzuje mladé klienty, aby převzali odpovědnost za svůj růst, a zároveň jim poskytuje podporu.

Indikátory:

Kritéria: Budování vztahů a důvěry

• **Indikátory znalosti:**

- ◇ Znalost účinných strategií budování vztahu, doložená úspěšným návrhem počátečních dohod o koučování.
- ◇ Znalost technik reagujících na sociokulturní aspekty, doložená certifikáty o školení nebo diskusemi o případech.
- ◇ Znalost toho, jak navrhnout dohody o koučování, které definují očekávání, role a hranice.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Zřejmá schopnost navázat důvěru již na začátku sezení (prokázaná referencemi klientů nebo nahrávkami sezení).
- ◇ Společné vytváření jasných, dokumentovaných koučovacích smluv, které nastiňují vzájemná očekávání a hranice.
- ◇ Používá komunikační strategie zohledňující traumata a kulturní bezpečí, jak je patrné ze zpětné vazby nebo nahrávek.
- ◇ Spoluvytváří základní pravidla, která uznávají kulturní nerovnováhu sil, projevuje hluboké kulturní povědomí a přizpůsobuje tomu své koučovací strategie.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Prokazatelná empatie, zvědavost a aktivní zájem o pozadí klienta a jeho jedinečné potřeby, jak je uvedeno v hodnoceních klientů.
- ◇ Zpětná vazba od klientů, která odráží pocit bezpečí, ocenění a porozumění během interakcí.
- ◇ Projevuje odhodlání k rovnosti a inkluzivitě ve všech interakcích.

Usnadnění procesu kolaborativního koučování

• **Indikátory znalosti:**

- ◇ Rozumí modelům společné tvorby a stanovování cílů zaměřených na mládež.
- ◇ Prokazuje znalosti výzkumu a osvědčených postupů v oblasti účasti a spolupráce mládeže.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Spoluvytváří koučovací plány a kroky k akci s klienty (zdokumentováno v koučovacích záznamech nebo poznámkách o pokroku).
- ◇ Využívá participativní techniky (např. brainstorming, vizuální nástroje) k zapojení a angažování mládeže do rozhodování.
- ◇ Flexibilně přizpůsobuje přístup a dohody podle měnících se potřeb mládeže.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Důsledné uplatňování přístupu zaměřeného na klienta a respektování autonomie mladých lidí, což se odráží v pozitivních hodnoceních klientů.
- ◇ Ochota upravovat dohody na základě měnících se potřeb klientů.
- ◇ Zpětná vazba a poznámky k supervizi vykazují flexibilitu, otevřenost a schopnost reagovat.

Shrnutí

Základní kompetence	Indikátory znalosti	Indikátory dovedností	Indikátory postoje
Budování vztahů a důvěry	• Zná účinné techniky budování vztahů a reagování na kontext. • Umí vysvětlit dohody o koučování a specifika koučovacího vztahu. • Zná způsoby, jak navrhnout dohody o koučování, které definují očekávání, role a hranice.	• Rychle navazuje důvěru v úvodních sezeních (jak je vidět v nahrávkách/referencích). • Vytváří jasné písemné smlouvy, které popisují role. • Spoluvytváří základní pravidla, která zohledňují kulturní nerovnováhu sil, projevuje hluboké kulturní povědomí a přizpůsobuje tomu své koučovací strategie. Používá komunikační strategie zohledňující traumata a kulturní bezpečí (jak je patrné ze zpětné vazby nebo nahrávek).	• Empatický přístup a upřímný zájem o mladé klienty. • Klienti uvádějí, že se cítí bezpečně, oceňování a pochopení.

Usnadňování procesu spolupráce	• Rozumí modelům společné tvorby a stanovování cílů zaměřených na mládež. • Prokazuje znalosti výzkumu a osvědčených postupů v oblasti účasti a spolupráce mladých lidí.	• Společně vyvíjí a dokumentuje plány koučování. • Efektivně využívá interaktivní techniky (např. brainstorming, společný návrh). • Flexibilně přizpůsobuje přístup a dohody podle měnících se potřeb mládeže.	• Projevuje flexibilní přístup zaměřený na klienta. • Důsledně oceňuje a podporuje příspěvky a autonomii mládeže. • Zpětná vazba a poznámky k supervizi vykazují flexibilitu, otevřenost a schopnost reagovat.
---------------------------------------	---	--	--

Hodnotící standard: Úspěch se měří podle kvality vztahů, jasných a vzájemně dohodnutých smluv a ochoty mladých lidí aktivně se zapojit do procesu.

Praktické aplikace

Scénář 1: Setkání s 16letou Mayou, která zkrří ruce a řekne, že tam nechce být. Místo toho, abyste pokračovali v programu, uznáte její pocity: „Zdá se, že být tady nebylo tvé rozhodnutí. To musí být frustrující. Co by ti pomohlo, aby se ti tahle hodina nezdála jako ztráta času?“

Scénář 2: Práce s Jamalem, který pochází z jiného kulturního prostředí. Zeptáte se: „Chci se ujistit, že rozumím tvému pohledu. Můžeš mi pomoci pochopit, jak vypadá respekt ve tvé rodině/komunitě?“

Scénář 3: Během skupinové sezení si všimnete, že tišší členové se nezapojují. Představíte vizuální brainstormingovou aktivitu, která umožňuje zapojit různé styly komunikace.

Reflexivní otázky pro tuto oblast

Pro budování vztahů:

- Co mi pomáhá cítit se nejvíce propojený s mladými lidmi, se kterými pracuji?
- Jak přizpůsobuji svůj komunikační styl různým osobnostem a zázemím?
- Co mi mladí lidé říkají (přímo nebo nepřímo) o tom, jak se se mnou cítí bezpečně?
- Jak rychle mám tendenci přecházet od budování vztahů k řešení problémů?

Pro inkluzi a spolupráci:

- Jak mohu zkontrolovat, zda se mladí lidé cítí skutečně vyslyšeni a oceňováni?
- Jaké překážky mohou bránit některým mladým lidem v plném zapojení se do spolupráce se mnou?

- Jak sdílím moc a rozhodování s mladými lidmi?
- Jakou zpětnou vazbu dostávám ohledně své kulturní citlivosti a vnímavosti?

Pro průběžnou praxi:

- Jak mohu napravit vztahy, když se něco pokazí?
- Jaké signály mi napovídají, že se důvěra buduje, a jaké, že klesá?
- Jak mohu najít rovnováhu mezi vřelostí a přístupností a zachováním vhodných hranic?

**KOMPETENČNÍ
OBLAST III:
KOMUNIKACE,
AKTIVNÍ
NASLOUUCHÁNÍ A
DOTAZOVÁNÍ**

Toto je vaše konverzační sada nástrojů – naučte se naslouchat tak, abyste pomohli mladým lidem objevit věci o sobě, které předtím nevěděli, a klást otázky, které otevírají možnosti, místo aby je uzavíraly.

Základní kompetence:

• **Efektivní komunikace a aktivní naslouchání**

- ◇ Používejte techniky aktivního naslouchání, které jsou přizpůsobené jazyku mladých lidí, jejich emocionálním projevům a neverbálním signálům.
- ◇ Používejte otevřené, působivé otázky, které mladým lidem pomohou prozkoumat jejich myšlenky a pocity, a opírejte se přitom o široce přijímané standardy ICF.

• **Podpora uvědomění a reflexe**

- ◇ Pomáhat mladým lidem prozkoumávat a formulovat poznatky o sobě a svých zkušenostech s cílem podpořit sebeuvědomění a odpovědnost.
- ◇ Poskytujte konstruktivní zpětnou vazbu uctivým a otevřeným způsobem, abyste podpořili růst, účast, začlenění a učení.

Kritéria:

• **Znalosti:**

- ◇ Kouč rozumí komunikačním modelům, technikám aktivního naslouchání a metodám dotazování, které jsou účinné a přizpůsobené mladým lidem.
- ◇ Je obeznámen s reflektivními strategiemi specifickými pro mládež, neverbálními komunikačními vzory spojenými s vývojovými fázemi a tím, jak sociokulturní projevy ovlivňují význam.
- ◇ Umí identifikovat a aplikovat narativní nebo digitální nástroje, které rezonují s mladými lidmi.

• **Dovednosti:**

- ◇ Kouč umí používat otevřené, silné otázky, které podněcují reflexi a sebepoznání.
- ◇ Ovládá verbální i neverbální komunikaci, zajišťuje srozumitelnost a zároveň přizpůsobuje sdělení vývojové úrovni mladých lidí.
- ◇ Kouč v případě potřeby integruje narativní, metaforické a digitální nástroje a při komunikaci projevuje kreativitu a flexibilitu.

• **Postoje:**

- ◇ Kouč si zachovává otevřený přístup, projevuje respekt a upřímný zájem o životní

zkušenosti mladých lidí.

- ◇ Zavazuje se k vytváření empatického prostředí, které si cení názoru mladých lidí a podporuje transparentní dialog.
- ◇ Zůstává otevřený kreativním přístupům (např. ticho, metafora, hra) jako legitimním nástrojům podporujícím vhled.

Indikátory:

Kritérium: Efektivní komunikace a aktivní naslouchání

• **Indikátory znalosti:**

- ◇ Prokazuje znalosti v oblasti budování kapacit v pokročilých komunikačních dovednostech (certifikáty, kredity za další vzdělávání).
- ◇ Schopnost formulovat zásady aktivního a reflexivního naslouchání během rozhovorů nebo zpětné vazby.
- ◇ Identifikuje a používá narativní/digitální nástroje oblíbené u mladých lidí.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Přepisy sezení nebo videozáznamy demonstrující efektivní parafráze, shrnutí a promyšlené dotazování.
- ◇ Zpětná vazba od klientů naznačuje, že se cítí skutečně vyslyšeni a pochopeni (např. průzkumy spokojenosti).
- ◇ Používá narativní nástroje, vizuální metaforu a digitální chat k podpoře reflexe a zkoumání.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Konzistentní zprávy od kolegů a nadřízených o nestranném a zvědavém naslouchání.
- ◇ Ochota vést dialog a zkoumat nevyřešené problémy.
- ◇ Projevuje zvědavost vůči kultuře mládeže; vyhýbá se „dospěláckému“ žargonu.

Kritérium: Podpora povědomí a reflexivního zkoumání

• **Indikátory znalosti:**

- ◇ Znalost různých modelů zkoumání (sokratovské dotazování, metaforu, využití ticha).
- ◇ Odkazuje na relevantní výzkumné nebo dotazovací rámce v rámci supervize.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Kouč používá otevřené otázky a ticho, které vedou k poznatkům klienta (prokázáno v nahrávkách sezení a zpětné vazbě supervizora).
- ◇ Prokazuje měřitelné změny v perspektivách klientů, zachycené v následných hodnoceních.
- ◇ Kreativně přizpůsobuje dotazování vývojovým fázím a potřebám mladých lidí.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Reflexivní narativy ukazují vnitřní odhodlání podporovat sebeobjevování mladých lidí.
- ◇ Otevřenost k prozkoumávání myšlenek mimo vlastní rámec, často vyjadřovaná během vzájemného hodnocení.
- ◇ Cení si ticho, metaforu a kreativní metody jako platné podpory pro vhled mladých lidí.

Shrnutí

Klíčová kompetence	Indikátory znalosti	Indikátory dovedností	Indikátory postoje
Efektivní komunikace a aktivní naslouchání	• Absolvované školení v oblasti pokročilých komunikačních dovedností. • Umí formulovat zásady aktivního a reflexivního naslouchání. • Identifikuje a používá narativní/digitální nástroje oblíbené u mladých lidí.	• Prokazuje schopnost parafrázovat, shrnovat a klást promyšlené otázky během sezení (jak dokládají přepisy nebo nahrávky). • Zpětná vazba od klientů naznačuje, že se cítí skutečně vyslechnuti a pochopeni. • Používá narativní nástroje, vizuální metaforu nebo digitální chat k podpoře reflexe/zkoumání.	• Je důsledně ohleduplný a zvědavý ohledně příběhů mladých lidí (podloženo zpětnou vazbou od kolegů/klientů). • Konzistentní zprávy o nestranném naslouchání od kolegů/nadřízených. • Projevuje zvědavost ohledně kultury mladých lidí; vyhýbá se žargonu zaměřenému na dospělé. • Ochota k dialogu a zkoumání nevyřešených problémů.

Podpora povědomí a reflexivního zkoumání	• Znalost modelů dotazování (např. sokratovské dotazování, využití ticha, metafory). • Odkazuje na relevantní výzkumné nebo dotazovací rámce v rámci supervize.	• Používá otevřené otázky, které vedou k poznatkům klienta. • Pozorované změny v perspektivách klienta prostřednictvím reflexivního dotazování. • Kreativní přizpůsobení dotazování vývojovým fázím a potřebám.	• Projevuje vrozenou oddanost podněcování k sebepoznání. • Je otevřený zkoumání nápadů a zpochybňování předpokladů v rámci supervize. • Cení si ticha, metaforu a kreativní metody jako platné podpory pro poznání mladých lidí.
---	--	---	--

Hodnotící standard: Účinnost v této oblasti je zřejmá, když mladí lidé vyjadřují pocit, že jsou vyslyšeni a pochopeni, a když změny v jejich sebeuvědomění lze spojit s kvalitou otázek a zpětné vazby kouče.

Praktické aplikace

Scénář 1: Sam říká: „Nesnáším školu a hodlám ji opustit.“ *Místo hádky nebo rad se zamyslíte a zeptáte se: „Zdá se, že škola je pro tebe momentálně opravdu těžká. Co je pro tebe nejnáročnější? A co, pokud něco, ti chybí, když tam nejsi?“*

Scénář 2: Během skupinové diskuse si všimnete, že Maria nemluví. Použijete kreativní přístup: „Zkusme kolo, ve kterém každý řekne jedno slovo o tom, o čem jsme diskutovali, a pak se můžeme vrátit k rozvedení těch slov, která vzbudila zájem.“

Scénář 3: Alex popisuje složitou rodinnou situaci. Aktivně posloucháte a pak se zamyslíte: „Slyším, že se cítíš rozpolcený mezi touhou pomoci své mamince a potřebou soustředit se na své vlastní cíle. To napětí zní opravdu obtížně.“

Reflexivní otázky pro tuto oblast

Per le capacità di ascolto:

- Jaký procentní podíl mých konverzací tvoří moje mluvení a jaký poslouchání?
- Jak poznám, že mladý člověk cítí, že mu opravdu naslouchám?
- Co mě odvádí od plného naslouchání? (osobní spouštěče, plánování mé odpovědi atd.)
- Jak dobře se cítím v tichu během konverzace?

Per l'indagine e le domande:

- Jaké typy otázek pomáhají mladým lidem přemýšlet hlouběji?
- Jak mohu vyvážit zvědavost a respekt k soukromí?

- Kdy mám klást otázky a kdy dělat prohlášení nebo dávat rady?
- Jak používám kreativní nebo vizuální metody k usnadnění reflexe?

Per l'adattamento della comunicazione:

- Jak přizpůsobím svou komunikaci různým věkovým skupinám, kulturám a komunikačním stylům?
- Jaké digitální nástroje nebo platformy mi pomáhají navázat kontakt s mladými lidmi?
- Jak mám sdělovat obtížné nebo složité myšlenky srozumitelným způsobem?

KOMPETENČNÍ OBLAST IV: PODPORA UČENÍ, RŮSTU A ROZVOJE

Jde o to stát se katalyzátorem růstu – pomáhat mladým lidem objevovat jejich vlastní odpovědi, stanovovat smysluplné cíle a rozvíjet sebevědomí k jejich dosažení, přičemž je třeba respektovat jejich vývojovou fázi a individuální tempo.

Základní kompetence:

- **Stanovení cílů a plánování akcí**

- ◇ Vést mladé lidi k nastavení realistických, ekologických a smysluplných cílů, které podporují jejich osobní a sociální rozvoj, a zajistit, aby neškodili sobě, ostatním, komunitě ani životnímu prostředí.
- ◇ Podporovat vytváření realizovatelných plánů a kontrolních bodů pro pokrok, integrovat učení do každodenních zkušeností.

- **Podpora rozvoje a neformálního učení**

- ◇ Využívat koučovací techniky založené na neformálních vzdělávacích metodách k podpoře posílení postavení mladých lidí a samostatného učení.
- ◇ Podporujte rovnováhu mezi sebepoznáním a strukturovanou podporou, aby mladí lidé rozvíjeli sebevědomí, samostatnost a silnější pocit identity.

Kritéria:

- **Znalosti:**

- ◇ Znalost vývojové psychologie, teorií učení, rámců cílů SMART a neformálních vzdělávacích postupů relevantních pro mládež.
- ◇ Porozumění tomu, jak osobní zkušenosti, interakce s vrstevníky a kontext komunity formují výsledky učení.

- **Dovednosti:**

- ◇ Schopnost navrhovat a realizovat přizpůsobené vzdělávací plány a akční kroky, které jsou realistické, smysluplné a v souladu s potřebami mladých lidí.
- ◇ Efektivní využívání reflexivních a hodnotících nástrojů, které pomáhají mladým lidem sledovat pokrok, oslavovat úspěchy a podle potřeby upravovat cíle.

- **Postoje:**

- ◇ Podpurný, posilující přístup, který si cení autonomie mladých lidí a pěstuje růstové myšlení, oslavuje malé úspěchy a věří v experimentování, neúspěchy a seberealizaci.
- ◇ Trpělivost a flexibilita při přizpůsobování procesu tempu a jedinečným okolnostem každého mladého člověka.

- ◇ Uznání a podpora toho, že zkoumání a formování identity jsou legitimní vývojové cíle.

Indikátory:

Kritérium: Stanovení cílů a plánování akcí

- **Indikátory znalosti:**

- ◇ Prokazuje znalost různých rámců pro stanovení cílů a plánování akcí (např. SMART, ekologické modely cílů), což se projevuje v plánech koučování nebo školicích materiálech.
- ◇ Vysvětluje vývojové a vzdělávací potřeby mládeže v rámci supervize, workshopů nebo reflexivních esejí.

- **Indikátory dovedností:**

- ◇ Předkládá zdokumentované příklady cílů SMART, které byly vyvinuty ve spolupráci s mladými lidmi.
- ◇ Důkazy o pravidelných hodnoceních pokroku a úpravách akčních plánů, zaznamenané v koučingových záznamech nebo zprávách o klientech.

- **Indikátory postoje:**

- ◇ Proaktivní přístup k oslavování malých úspěchů a milníků, jak se odráží v zpětné vazbě od klientů nebo v sebehodnocení.
- ◇ Povzbuzuje mladé lidi, aby převzali odpovědnost za své cíle a růst (zaznamenáno v hodnoceních klientů a supervizi).
- ◇ Uznává zkoumání identity jako legitimní vývojový cíl sám o sobě.

Kritérium: Podpora rozvoje učení

- **Indikátory znalosti:**

- ◇ Prokazuje porozumění neformálním, na hodnotách založeným, zkušenostním a praktickým přístupům k učení, podloženým teoriemi rozvoje mládeže.
- ◇ Je si vědom typických výzev, kterým mládež čelí v oblasti učení a seberealizace, což potvrzují výzkumné diskuse nebo reflexivní práce.

- **Indikátory dovedností:**

- ◇ Efektivně využívá přizpůsobené vzdělávací aktivity, skupinové reflexe nebo strategie zkušenostního učení, které jsou zdokumentovány v souhrnech z lekcí nebo zadáních.
- ◇ Uznává změny v sebevědomění a posílení postavení klientů, jak je lze pozorovat v reflexích, zpětné vazbě nebo koučovacích rozhovorech.

• **Indikátory postoje:**

- ◊ Udržuje důsledně podpůrný a trpělivý přístup, který podporuje nezávislé učení (odráží se v referencích klientů).
- ◊ Projevuje víru ve schopnost mladých lidí objevovat a utvářet své vlastní cesty učení, což je zdokumentováno v reflexivních poznámkách supervizora nebo v hodnocení kolegu.

Shrnutí

Kritérium	Indikátory znalosti	Indikátory dovedností	Indikátory postoje
Stanovení cílů a plánování akcí	• Prokazuje znalost různých rámců pro stanovení cílů a plánování akcí (např. SMART, ekologické modely cílů). • Rozumí vývojovým a vzdělávacím potřebám mládeže, což prokazuje při supervizi, workshopech nebo v reflexivních esejích.	• Společně s klienty vytváří měřitelné a dosažitelné cíle. • Provádí pravidelné kontroly pokroku a upravuje plány, které dokumentuje v denících nebo zprávách pro klienty.	• Aktivně oceňuje pokrok a povzbuzuje mladé lidi, aby převzali odpovědnost za svůj růst. • Uznává zkoumání identity jako legitimní vývojový cíl sám o sobě.
Podpora rozvoje učení	• Rozumí neformálním, na hodnotách založeným, zkušenostním a praktickým metodám učení, podporovaným teoriemi rozvoje mládeže. • Je si vědom výzev, kterým mládež čelí v oblasti učení a seberealizace, což potvrzuje reflexivní práce nebo výzkumné diskuse.	• Efektivně využívá přizpůsobené vzdělávací aktivity, skupinové reflexe nebo zkušenostní metody. • Uznává změny v sebeuvědomění a posílení postavení klientů, jak je lze pozorovat v reflexích, zpětné vazbě nebo koučovacích rozhovorech.	• Udržuje podpůrný a trpělivý tón, který podporuje nezávislé učení. • Projevuje víru ve schopnost mladých lidí utvářet si vlastní vzdělávací cesty.

Hodnotící standard: Úspěch se měří pozorovatelným zlepšením sebevědomí mladých lidí, schopností formulovat cíle učení a aktivní účastí na vlastním rozvojovém procesu.

Praktické aplikace

Scénář 1: Jamie chce „být úspěšný“, ale nedokáže definovat, co to znamená. Použijete průzkumné aktivity: vizuální mapování cílů, cvičení zaměřená na hodnoty, vizualizaci budoucího já, abyste mu pomohli objevit jeho skutečné aspirace.

Scénář 2: Poté, co Aisha nedostala práci, kterou chtěla, pomůžete jí zjistit: „Co jsi o sobě zjistila během pohovoru? Co bys příště udělala jinak? Co ti potvrdilo, že jsi na správné cestě?“

Scénář 3: Marcus má velké sny, ale má potíže s jejich realizací. Společně rozdělíte cíle na zvládnutelné kroky a určíte, jakou podporu potřebuje, aby se mohl zodpovídat.

Reflexivní otázky pro tuto oblast

Pro stanovení cílů a plánování:

- Jak mohu pomoci mladým lidem rozlišovat mezi cíli, které jim vnutili ostatní, a jejich vlastními autentickými aspiracemi?
- Jaké metody nejlépe fungují při konkretizaci abstraktních cílů a jejich převádění do praxe?
- Jak najít rovnováhu mezi povzbuzováním a realismem?
- Jak mohu podporovat mladé lidi, aby se poučili jak z úspěchů, tak z neúspěchů?

Pro rozvoj a učení:

- Jak přizpůsobím svůj přístup různým stylům učení a vývojovým fázím?
- Jaké důkazy mi říkají, že mladý člověk roste v sebevědomí a sebeuvědomění?
- Jak mohu oslavit pokrok a zároveň udržet tempo směrem k větším cílům?
- Jak mohu mladým lidem pomoci rozvíjet jejich vlastní schopnosti řešit problémy?

Pro usnadnění růstu:

- Kdy mám zasáhnout a poskytnout podporu a kdy se mám stáhnout a nechat je produktivně bojovat?
- Jak mohu mladým lidem pomoci rozpoznat a rozvíjet jejich stávající silné stránky?
- Jakou roli hrají neúspěchy a zklamání v mém přístupu k rozvoji mládeže?

KOMPETENČNÍ OBLAST V: SYSTÉMOVÉ POVĚDOMÍ, SOCIÁLNÍ INKLUZE A SPOLUPRÁCE

Jde o to vidět širší souvislosti – pochopit, jak systémy (rodina, škola, komunita, společnost) ovlivňují mladé lidi, a pomáhat jim orientovat se v těchto systémech při budování vlastních sítí a systémů podpory.

Základní kompetence:

- **Kulturní a kontextová kompetence, orientace v systémech**

- ◇ Porozumět širším sociálním, kulturním a systémovým souvislostem, které ovlivňují životy mladých lidí, a orientovat se v nich.
- ◇ Pomáhat mladým lidem „číst“ a orientovat se ve vzdělávacích, zaměstnaneckých a podpůrných systémech, včetně identifikace překážek a příležitostí.
- ◇ Přizpůsobit koučovací praktiky tak, aby byly sociokulturně citlivé a relevantní pro životní zkušenosti mladých lidí.

- **Spolupráce a mezioborové zapojení, budování sociálního kapitálu**

- ◇ Zapojit se do ekosystémů klientů (rodiny, školy, komunitní organizace, vrstevníci) za účelem budování podpůrných sítí.
- ◇ Podporovat inkluzi prosazováním diverzity a odstraňováním překážek.
- ◇ Podporovat mladé lidi při budování, rozšiřování a etickém využívání jejich sociálního kapitálu.

- **Dynamika týmového a skupinového koučování (pokud je to relevantní)**

- ◇ Aplikujte techniky skupinového koučování, které podporují kolektivní učení, řídí dynamiku a posilují vzájemnou podporu vrstevníků.
- ◇ Podporujte inkluzi a sdílenou odpovědnost ve skupinovém prostředí při zachování bezpečných hranic.

Kritéria:

- **Znalosti:**

- ◇ Dobrá znalost faktorů PESTEL ovlivňujících mládež, včetně povědomí o systémových překážkách, rozmanitosti a komunitních zdrojích.
- ◇ Znalost politik a osvědčených postupů v oblasti inkluze, rovnosti, ochrany a kolaborativního koučování.
- ◇ Znalost systémového prostředí: Schopnost vysvětlit, jak jsou systémy relevantní pro mládež (vzdělávání, zaměstnání, sociální/zdravotní služby) strukturovány, financovány a přístupné, včetně „skrytých pravidel“ a filtrů způsobilosti, které často blokují marginalizovanou mládež.

- ◇ Povědomí o sítích a kapitálu: Definuje vytváření vazeb, propojování a propojování sociálního kapitálu; mapuje místní držitele příležitostí; rozumí etickým hlediskům při sdílení kontaktů.
- ◇ Znalost modelů skupinového/týmového koučování, fází vývoje skupiny a etických hledisek v kolektivním prostředí.

- **Dovednosti:**

- ◇ Účinně spolupracuje s více zainteresovanými stranami, propojuje mládež a systémy (rodiny, školy, organizace).
- ◇ Facilituje skupinové diskuse a týmové koučovací sezení, aby pomohl mladým lidem začlenit se do širších systémů.
- ◇ Mapování cesty a sebeobhajoba: Spoluvytváří vizuální mapy cesty, nacvičuje interakce v reálném životě (e-maily, telefonáty), podporuje mládež v dosahování konkrétních milníků systému.
- ◇ Strategické navazování kontaktů: Představuje mladým lidem nové kontakty, usnadňuje nácvik dovedností v oblasti networkingu, podporuje mapování vztahů a sleduje růst sítě.
- ◇ Usnadňuje inkluzivní skupinové procesy: spoluvytváří dohody, řídí dynamiku, využívá kreativní multimodální nástroje a konstruktivně řeší konflikty.

- **Postoje:**

- ◇ Silný závazek k sociální spravedlnosti, rovnosti a respektující spolupráci.
- ◇ Empatie, kulturní pokora a otevřenost vůči různým perspektivám.
- ◇ Proaktivní prosazování rovnosti: sleduje změny politik, bojuje proti předsudkům a zasazuje se, když systémové překážky přesahují síly mladých lidí.
- ◇ Inkluzivní budování komunity: je vzorem etického networkingu, transparentně sdílí kontakty, oceňuje příspěvky a vyhýbá se vytváření závislosti.
- ◇ Orientace na skupinu: prosazuje kolektivní moudrost, oceňuje příspěvky kolegů a zajišťuje, aby byly vyslyšeny všechny hlasy.

Indikátory:

Kritérium: Kulturní a kontextová kompetence

- **Indikátory znalosti:**

- ◇ Prokazuje porozumění faktorům PESTEL prostřednictvím školení nebo odborných diskusí.
- ◇ Vysvětluje struktury, financování a přístupové body systémů vzdělávání, práce a

sociálních služeb.

- ◇ Identifikuje skrytá pravidla a kritéria způsobilosti (např. učňovské vzdělávání, překlenovací kurzy).
- ◇ Popisuje povinnosti v oblasti ochrany a postupy při předávání případů.
- ◇ Udržuje aktualizovaný adresář zdrojů (kontakty, termíny).

- **Indikátory dovedností:**

- ◇ Přizpůsobuje koučovací postupy různým sociokulturním kontextům, dokumentovaným v případových studiích nebo rolových hrách.
- ◇ Využívá jazykové prostředky a nástroje citlivé k dané kultuře a kontextu, s pozorovatelnou pozitivní zpětnou vazbou od mladých klientů z různých prostředí.
- ◇ Spoluvytváří s mladými lidmi plány dalšího postupu, v nichž nastiňuje další kroky.
- ◇ Podporuje sebeobhajobu prostřednictvím nacvičených a dokončených interakcí se systémem.
- ◇ Usnadňuje bezpečné přepínání mezi domácí a institucionální kulturou.

- **Indikátory postoje:**

- ◇ Projevuje upřímný respekt a zvědavost vůči odlišným kulturním zázemím.
- ◇ Závazek ke spravedlnosti a inkluzivitě, projevující se důsledným začleňováním různých perspektiv do strategií koučování.
- ◇ Proaktivně sleduje změny v politikách nebo postupech, které by mohly mít dopad na klienty.
- ◇ Projevuje kulturní pokoru; ověřuje porozumění, místo aby předpokládal.
- ◇ Působí jako zastánce, když institucionální překážky přesahují současné možnosti mladého člověka.
- ◇ Reflektuje osobní privilegia a předsudky v rámci supervizních sezení.

Kritérium: Spolupráce a mezioborové zapojení

- **Indikátory znalosti:**

- ◇ Prokazuje znalosti o komunitních zdrojích, sítích zainteresovaných stran a konceptech sociálního kapitálu (vytváření vazeb, překlenování, propojování).
- ◇ Znalost osvědčených postupů pro skupinové a týmové koučování jak z prostředí mladých

lidí, tak ze strany zainteresovaných stran.

- ◇ Mapuje místní síť a „držitelé příležitostí“ (mentori, zaměstnavatelé, kluby, online komunity) se zaměřením na marginalizovanou mládež a relevantní pro cíle klientů.
- ◇ Rozumí etickým hlediskům při sdílení kontaktů (souhlas, ochrana).
- ◇ Uvědomuje si, jak strukturální předsudky omezují přístup k sítím pro některé jednotlivce nebo skupiny.

- **Indikátory dovedností:**

- ◇ Navazuje partnerství s relevantními komunitními organizacemi nebo školami, s důkazy, jako jsou partnerské dohody nebo zprávy o společných projektech, také pro identifikaci systémových překážek a práci v jejich rámci.
- ◇ Facilitace skupinových koučovacích sezení, kde mládež efektivně spolupracuje.
- ◇ Facilitace mikro-workshopu o síťovacích dovednostech (elevator pitch, zprávy na LinkedIn, kruh vzájemné podpory).
- ◇ Vytváří bezpečné prostory pro nácvik (např. skupinové hraní rolí, asset walks) pro posílení sebevědomí při sociálních interakcích.

- **Indikátory postoje:**

- ◇ Proaktivní a podpůrný přístup k integraci různých názorů a podpora kolektivního řešení problémů, jak je zdůrazněno v hodnoceních vrstevníků.
- ◇ Upřímný závazek budovat dlouhodobé vzájemné vztahy s klienty i zainteresovanými stranami v komunitě.
- ◇ Je vzorem inkluzivního networkingu (představuje ostatní, oceňuje jejich příspěvky).
- ◇ Oslavuje příspěvek komunity jako úspěch, nikoli pouze individuální zisk.
- ◇ Upřednostňuje posilování: učí samostatnosti, vyhýbá se závislosti.
- ◇ Zachovává důvěrnost.

Kritérium: Dynamika týmového a skupinového koučování

- **Indikátory znalosti:**

- ◇ Vysvětluje rozdíl mezi skupinovým a týmovým koučinkem.
- ◇ Popisuje fáze vývoje skupiny (např. formování, bouřlivá fáze, normování, výkon) a související intervence pro každou fázi.

- ◇ Uvádí několik nástrojů skupinového koučování (např. sady akčního učení, reflexe typu „fishbowl“) a jejich použití.
- ◇ Identifikuje etické a bezpečnostní aspekty specifické pro skupinové prostředí, včetně hranic důvěrnosti a signálů nerovnováhy moci.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Spoluvytváří skupinové dohody o důvěrnosti, střídání se a zpětné vazbě.
- ◇ Zajišťuje vyváženou účast (žádný hlas nedominuje).
- ◇ Používá alespoň jednu kreativní, multimodální metodu (vizuální, ztělesněnou, digitální) ke stimulaci kolektivního vhledu a vzájemné podpory.
- ◇ Konstruktivně řeší konflikty: zasahuje v případě neproduktivního napětí a vede skupinu k dohodě na řešení.
- ◇ Sleduje pokrok: shromažďuje zpětnou vazbu skupiny a upravuje proces.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Prosazuje kolektivní moudrost, oceňuje příspěvky kolegů a úspěch vnímá jako kolektivní učení.
- ◇ Je vzorem spravedlivého začleňování, vybízí k vyjádření tišší hlasy a kontroluje, „čí hlas chybí“.
- ◇ Zachovává neutralitu facilitátora: zůstává zvědavý, zdržuje se hodnocení a místo řešení používá reflexivní otázky.
- ◇ Vítá průběžnou zpětnou vazbu a dokumentuje úpravy na základě podnětů skupiny.

Shrnutí

Základní kompetence	Indikátory znalosti	Indikátory dovedností	Indikátory postoje
Kulturní a kontextové kompetence	• Prokazuje povědomí o faktorech PESTEL ovlivňujících mládež. • Vysvětluje struktury, financování a přístupové body systémů vzdělávání, práce a sociálních služeb. • Identifikuje skrytá pravidla a kritéria způsobilosti v jednotlivých cestách (např. učňovské vzdělávání, překlenovací kurzy). • Popisuje povinnosti v oblasti ochrany a postupy při předávání případů. • Udržuje aktualizovaný seznam zdrojů.	• Přizpůsobuje koučovací postupy různým sociokulturním kontextům (případové studie, hraní rolí). • Používá jazykové prostředky a nástroje citlivé k dané kultuře, které mají pozitivní ohlas u mladých lidí. • Společně s mladými lidmi vytváří plány kariérního postupu a nastiňuje další kroky. • Koučuje sebeobhajobu prostřednictvím nacvičených/skutečných interakcí (hovory, e-maily). • Usnadňuje bezpečné přepínání mezi domácím a institucionálním jazykem.	• Upřímně respektuje a zajímá se o různorodé zázemí. • Zavazuje se k spravedlnosti a inkluzivitě ve všech koučovacích interakcích. • Proaktivně sleduje změny v politikách/postupech, které mají vliv na klienty. • Projevuje kulturní pokoru; ověřuje porozumění, místo aby předpokládal. • Zastává se mladých lidí, když systémové překážky přesahují jejich síly. • Reflektuje privilegia a předsudky v rámci supervize.
Spolupráce a mezioborové zapojení	• Znalost komunitních zdrojů, sítí zainteresovaných stran a konceptů sociálního kapitálu (vytváření vazeb, propojování, spojování). • Znalost osvědčených postupů v oblasti inkluze, rovnosti a kolaborativního koučování. • Mapuje místní síť a „držitelé příležitosti“ relevantní pro mládež. • Rozumí etickým hlediskům při sdílení kontaktů (souhlas, ochrana). • Rozpoznává strukturální předsudky omezující přístup k síti.	• Navazuje partnerství se školami/organizacemi (důkazy v dohodách/projektech). • Facilituje skupinové koučovací sezení, kde mládež efektivně spolupracuje. • Facilituje workshopy zaměřené na networkingové dovednosti (elevator pitch, LinkedIn, vzájemná podpora). • Vytváří bezpečné prostory pro nácvik (role-play, asset walks). • Vede mladé lidi k udržování osobních „map vztahů“.	• Podporuje inkluzi a kolektivní řešení problémů (vzájemné hodnocení). • Buduje dlouhodobé vzájemné vztahy (potvrzeno v zpětné vazbě). • Předvádí inkluzivní networking, představuje ostatní, oceňuje příspěvky. • Oslavuje příspěvek komunity jako úspěch, nejen individuální zisk. • Upřednostňuje posilování, vyhýbá se závislosti. • Zachovává důvěrnost a před propojením lidí získává souhlas.

Dynamika týmového a skupinového koučování	• Vysvětluje rozdíly mezi skupinovým a týmovým koučinkem; jmenuje uznávané modely. • Popisuje fáze vývoje skupiny (formování, bouřlivá fáze, normování, výkon). • Uvádí několik nástrojů skupinového koučování (např. akční učení, reflexe typu „fishbowl“). • Identifikuje etické a bezpečnostní aspekty ve skupinovém prostředí.	• Spoluvytváří skupinové dohody o důvěrnosti, střídání se a vzájemné zpětné vazbě. • Zajišťuje vyváženou účast (žádný hlas nedominuje). • Používá alespoň jednu kreativní multimodální metodu (vizuální, ztělesněnou, digitální). • Konstruktivně řeší konflikty a vede k jejich vyřešení. • Sleduje pokrok skupiny pomocí zpětné vazby nebo reflexních poznámek.	• Prosazuje kolektivní moudrost; oceňuje příspěvky ostatních. • Je vzorem spravedlivého začleňování; vybízí k vyjádření tišší hlasy a kontroluje, „čí hlas chybí“. • Zachovává neutralitu a zvědavost facilitátora. • Vítá průběžnou zpětnou vazbu; dokumentuje úpravy na základě podnětů skupiny.
--	---	---	---

Hodnotící standard: Účinnost se hodnotí na základě schopnosti kouče integrovat širší sociální kontexty do individuálních koučovacích sezení, podporovat inkluzivní prostředí a usnadňovat zapojení mladých lidí do komunitně orientovaných projektů.

Praktické aplikace

Scénář 1: Fatima, čerstvá imigrantka, chce jít na univerzitu, ale nerozumí systému podávání přihlášek. Pomůžete jí naplánovat cestu, identifikovat klíčové kontakty, nacvičit interakce a spojit se s ostatními, kteří prošli podobným procesem.

Scénář 2: Skupina mladých lidí je frustrována nedostatkem služeb pro mládež v jejich sousedství. Pomáháte jim zorganizovat komunitní setkání a rozvíjet dovednosti v oblasti advokacie.

Scénář 3: Devon čelí při získávání příležitostí mnoha překážkám (rozdíly ve schopnosti učení, chudoba rodiny, rasové předsudky). Pomáháte mu pochopit, že se jedná o systémové problémy, nikoli o osobní selhání, a zároveň vytváříte strategie, jak je překonat.

Reflexivní otázky pro tuto oblast

Pro pochopení systémů:

- Jak dobře rozumím systémům (vzdělávání, zaměstnanost, zdravotní péče atd.), které ovlivňují mladé lidi, se kterými pracuji?
- S jakými systémovými překážkami se mladí lidé v mé komunitě setkávají nejčastěji?
- Jak pomáhám mladým lidem rozlišovat mezi osobními výzvami a systémovými překážkami?
- Jaké spojení a zdroje existují v rámci různých systémů, které mohou mladé lidi podporovat?

Pro kulturní kompetence:

- Jak se mohu dále vzdělávat o kulturách a komunitách odlišných od mé vlastní?
- Jaké předpoklady mám o tom, co je „normální“ nebo „vhodné“?
- Jak mohu vyvážit kulturní citlivost s bojem proti škodlivým praktikám?
- Jak mě a mé služby vnímají mladí lidé z různých prostředí?

Pro spolupráci a obhajobu:

- Kdy mám přímo hájit zájmy mladého člověka a kdy ho podporovat v tom, aby hájil své zájmy sám?
- Jak buduji vztahy s ostatními odborníky a členy komunity?
- Jaké sítě a partnerství slouží mladým lidem, se kterými pracuji?
- Jak řeším systémové problémy a zároveň se soustředím na individuální růst?

**KOMPETENČNÍ
OBLAST VI:
APLIKACE PRINCIPŮ
REGENERACE A
UDRŽITELNOSTI**

Jde o to pomoci mladým lidem vnímat sami sebe jako součást něčeho většího – svých komunit, ekosystémů, planety – a podporovat je v rozhodování, které regeneruje, namísto vyčerpává je samotné i jejich svět.

Základní kompetence:

- **Podporovat zapojení do komunity a účast na plánování akcí.**
 - ◇ Podporovat zapojení do komunity a účast příjemců při navrhování akcí.
 - ◇ Prozkoumat a porozumět prostředí příjemců podpory a uznat jeho vliv na jejich současnou situaci a cíle.
 - ◇ Podporovat identifikaci zdrojů a podpory v rámci komunity a okolí s cílem posílit sociální kapitál a motivaci.
- **Podporovat regenerativní a udržitelné postoje prostřednictvím zapojení do přírodního světa a jeho ekosystémů.**
 - ◇ Používat koučovací nástroje a přístupy založené na ekopsychologii a biosemiotice.
 - ◇ Využívat venkovní a přírodní prostředí jako prostory pro reflexi, sebepoznání a opětovné spojení se sebou samým, svou komunitou a přírodním světem.
 - ◇ Podporujte udržitelnost a regeneraci, počínaje individuálním přístupem a konče kolektivním a environmentálním blahobytem.

Kritéria:

- **Znalosti:**
 - ◇ Znalost místních realit a kontextů, kterým čelí příjemci.
 - ◇ Dobré porozumění ekopsychologii, biosemiotice/ekosemiotice a souvisejícím rámcům udržitelnosti (např. ekologická panarchie, kulturní definice přírody).
 - ◇ Povědomí o tom, jak pozitivně ovlivňuje duševní zdraví a pohodu kontakt s přírodou.
 - ◇ Znalost komunitní a sociální dynamiky, která formuje účast a podporu.
- **Dovednosti:**
 - ◇ Schopnost spoluvytvářet s příjemci akční plány, které respektují ekologické principy (prospívejte nebo nepoškozujte sebe sama, ostatní, komunitu, životní prostředí).
 - ◇ Kompetence v oblasti vedení multisenzorických, reflexivních aktivit v divokých nebo polodivokých venkovních prostorech.
 - ◇ Efektivní využívání reflexivních/evaluačních nástrojů k monitorování pokroku, oslavování

úspěchů a přehodnocování cílů.

- ◇ Schopnost vést příjemce při nácviu strategií účasti a zapojení, které podporují aktivitu a sounáležitost.

- **Postoje:**

- ◇ Schopnost podporovat identifikaci řešení, zdrojů a podpory v okolí klientů jako základ pro posílení jejich motivace investovat do rozvoje vlastního sociálního kapitálu.
- ◇ Prokazuje hmatatelný závazek k podpoře sounáležitosti a propojenosti mezi komunitou a osobním well-beingem.
- ◇ Věří, že regenerace a udržitelnost začínají individuálními postoji a rozšiřují se do kolektivní praxe.
- ◇ Je vzorem respektu k soukromí, bezpečnosti a vlastnictví výsledků v sezeních zaměřených na přírodu a komunitu.

Indikátory:

Kritérium: Zapojení do komunity a plánování akcí

- **Indikátory znalosti:**

- ◇ Znalost modelů a rámců pro stanovení procesů a cílů, prokázaná v dohodách o supervizi a koučování.
- ◇ Porozumění komunitní a sociální dynamice ve vztahu k pozadí a prostředí příjemce.

- **Indikátory dovedností:**

- ◇ Ve spolupráci vytváří následné akční plány, které mají pozitivní dopad jak na klienta, tak na komunitu, aniž by poškozovaly okolí.
- ◇ Důkazy o hodnocení pokroku a úpravách akčních plánů a viditelná zlepšení v dosahování cílů příjemců.
- ◇ Znatelné zvýšení pocitu vlastní účinnosti a well-beingu mladých lidí po sezeních v přírodě.

- **Indikátory postoje:**

- ◇ Zaujímá pozitivní přístup k podpoře identifikace výhod účasti a zapojení se v komplexním prostředí, včetně řešení existujících překážek.
- ◇ Hmatatelný závazek podporovat sounáležitost příjemců s jejich komunitami, okolím a společnostmi, porozumění propojenosti mezi komunitou a osobním well-beingem.

• **Indikátory znalosti:**

- ◇ Znalost různých modelů a rámců, jako je ekologická panarchie, ekosemiotika/ biosemiotika, základní principy ekopsychologie pro podpůrné profese a biologické a kulturní definice typů přírody.
- ◇ Povědomí o pozitivních účincích zapojení do přírodního světa na mysl a duševní pohodu.

• **Indikátory dovedností:**

- ◇ Efektivní využití venkovních prostorů v přírodních divokých nebo polodivokých prostředích k vedení příjemce k reflexivním a kontemplativním aktivitám, které inspirují aktivní představivost, pozitivní zážitky a pocit bezpečí.
- ◇ Usnadňuje intervence založené na přírodě, které vedou ke zvýšení sebeuvědomění, posílení, well-beingu a vyrovnané náladě.

• **Indikátory postoje:**

- ◇ Projevuje podpůrný a vedoucí postoj při respektování soukromí, bezpečnosti a vlastnictví výsledků příjemců.
- ◇ Hmatatelná víra, že procesy udržitelnosti a regenerace začínají jako individuální postoje, které se později odrážejí v chování příjemců a jejich potenciálu pozitivně ovlivňovat okolní svět.

Kritérium	Indikátory znalosti	Indikátory dovedností	Indikátory postoje
Zapojení komunity do plánování akcí	• Znalost modelů a rámců pro stanovení procesů a cílů, prokázaná v dohodách o supervizi a koučování. • Porozumění komunitní a sociální dynamice ve vztahu k pozadí a prostředí příjemce. • Znalost místních reálií a kontextů, kterým čelí příjemci.	• Spoluvytváří s příjemci podpory následné akční plány, které mají pozitivní dopad jak na klienta, tak na komunitu, aniž by poškozovaly okolí. • Provádí hodnocení pokroku a přizpůsobuje plány. • Vede příjemce při nácviku strategií účasti a zapojení, které podporují aktivitu a sounáležitost. • Znatelné zvýšení pocitu vlastní iniciativy a well-beingu mladých lidí po sezeních v přírodě (zpětná vazba/reflexe).	• Zaujímá pozitivní přístup k podpoře účasti a řeší překážky v komplexním prostředí. • Hmatatelný závazek k posilování sounáležitosti a propojenosti mezi komunitou a osobním well-beingem. • Podporuje klienty při identifikaci zdrojů a řešení v jejich okolí s cílem budovat motivaci a sociální kapitál.
Udržitelnost a regenerace	• Znalost ekologických a udržitelných rámců (např. ekologická panarchie, ekopsychologie, biosemiotika, kulturní definice přírody). • Povědomí o pozitivních účincích kontaktu s přírodou na duševní zdraví a pohodu.	• Efektivně využívá venkovní (divoké/ polodivoké) prostory k vedení reflexivních a kontemplativních aktivit, které podporují představivost, pozitivní zážitky a bezpečnost. • Usnadňuje intervence založené na přírodě, které zvyšují sebeuvědomění, posilují, zlepšují pohodu a vyrovňávají náladu.	• Projevuje podpůrný a vedoucí přístup při respektování soukromí, bezpečnosti a vlastnictví výsledků příjemců. • Je pevně přesvědčen, že regenerace a udržitelnost začínají individuálním přístupem a rozšiřují se do kolektivní a environmentální praxe. • Je vzorem pro sladění osobního chování s ekologickými a regeneračními principy.

Hodnotící standard: Úspěch se měří pozorovatelným zlepšením well-beingu, jasnosti a sebeuvědomění příjemců, doprovázeným silnějším pocitem sounáležitosti s okolním lidským a nadlidským světem.

Praktické aplikace

Scénář 1: Místo schůzky v kanceláři se vydáte na procházku do místního parku a využijete přírodní prostředí k podnícení reflexe a snížení úzkosti.

Scénář 2: Kai chce založit podnik. Prozkoumáte: „Jak by tento podnik mohl pozitivně přispět k vaší komunitě? Jak by vypadal, kdyby se zaměřil na regeneraci, a ne jen na extrakci?“

Scénář 3: Skupina mladých lidí se obává klimatických změn. Facilitujete projekt, v rámci kterého zkoumají místní environmentální problémy a vypracovávají akční plány pro komunitu, čímž transformují úzkost v aktivní přístup.

Reflexivní otázky pro tuto oblast

Pro regenerativní myšlení:

- Jak mohu pomoci mladým lidem vidět souvislosti mezi osobním well-beingem a zdravím komunity/životního prostředí?
- Jaké příležitosti mají mladí lidé, aby smysluplně přispívali ke svým komunitám?
- Jak mohu řešit úzkost z klimatických změn a ekologický smutek a zároveň budovat naději a aktivitu?
- Jak by vypadalo zaměření mé praxe a organizace na udržitelnost?

Pro propojení s komunitou:

- Jak mohu mladým lidem pomoci identifikovat a budovat jejich sociální kapitál?
- Jaké komunitní zdroje a prostředky mohou podpořit cíle mladých lidí?
- Jak mohu usnadnit mezigenerační vztahy a učení?
- Jakou roli hraje služba nebo příspěvek v rozvoji mládeže?

Pro praxi založenou na přírodě:

- Jak pohodlně se cítím při využívání venkovních nebo přírodních prostorů ve své práci?
- Jaké aktivity založené na přírodě by mohly podpořit reflexi a růst?
- Jaký vliv má kontakt s přírodou na mladé lidi, se kterými pracuji?
- Jaké překážky brání mladým lidem v přístupu k přírodnímu prostředí a jak je lze překonat?

**PROCES ZAVÁDĚNÍ
DO OSOBNÍ PROFESÍ:
HODNOCENÍ A
IMPLEMENTACE A
PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ
ROZVOJ**

- Pravidelně hodnotit a aktualizovat postupy koučování na základě zpětné vazby od mladých lidí, vzájemného hodnocení a průběžného školení, rozvoje a posilování.
- Integrujte dostupné nástroje, jako jsou příručky, digitální zdroje a sítě kolegů, abyste neustále zlepšovali kompetence koučů a kvalitu podpory.

Celkové měření účinnosti

Při hodnocení úspěšnosti tohoto kompetenčního rámce zvažte následující zásady:

- **Zpětná vazba orientovaná na výsledky:** Pravidelné hodnocení (prostřednictvím sebereflexe, vzájemného hodnocení a zpětné vazby od klientů) s cílem zajistit, že znalosti, dovednosti a postoje kouče vedou k pozitivním výsledkům u mladých lidí.
- **Reflexivní praxe:** Používání nástrojů, jako jsou koučovací deníky, supervizní sezení a hodnocení výkonu, které sledují etický soulad, hloubku vztahů a vývojový pokrok koučovacích sezení.
- **Přizpůsobivost a neustálé zlepšování:** Vytvořte systém pro průběžný profesní rozvoj, v rámci kterého koučové aktualizují své znalosti a dovednosti na základě nových výzkumů a sociálních změn, které ovlivňují mládež.

Založením hodnocení kompetencí koučů mládeže na tomto trojdílném rámci – znalosti, dovednosti a postoje – vytvoříte měřitelné standardy citlivé k vývoji, které odrážejí jak osobní, tak sociální dimenze nezbytné pro posílení postavení mládeže a vyvolání smysluplné změny.

Celkové hodnocení účinnosti

Pro celý rámec by měly být použity také následující průřezové indikátory:

- **Indikátory zaměřené na výsledky:**
 - ◊ Pravidelná zpětná vazba od mladých klientů (prostřednictvím průzkumů nebo rozhovorů) ukazující zlepšení sebevědomí, výsledků učení a celkové spokojenosti s koučovacím partnerstvím.
 - ◊ Kvantitativní měřítka, jako je dosažení stanovených cílů, míra retence nebo změny v chování a výkonu shromážděné v pravidelných intervalech.
- **Indikátory reflexivní praxe:**
 - ◊ Dokumentované záznamy o koučování, deníky sebehodnocení a zprávy o hodnocení supervizora, které zaznamenávají reflexivní proces kouče a úpravy v praxi.
 - ◊ Hodnocení kolegy nebo reference klientů, které zdůrazňují silné stránky v konkrétních kompetencích (např. aktivní naslouchání, řešení konfliktů).
- **Neustálé zlepšování:**
 - ◊ Důkazy o průběžném profesním rozvoji – například certifikáty ze vzdělávacích programů,

účast v sítích kolegů, samostudium nebo účast na workshopech – a následné uplatnění nových poznatků v koučovací praxi.

Průřezové indikátory celkové účinnosti

Aspekt	Indikátory
Indikátory zaměřené na výsledky	• Pravidelné průzkumy/rozhovory s klienty, které ukazují zlepšení v oblasti důvěry, výsledků učení a spokojenosti. • Kvantifikovatelné dosažení stanovených cílů a pozorovatelné změny v chování.
Indikátory reflexivní praxe	• Dokumentované záznamy o koučování, reflexivní deníky a hodnotící zprávy nadřízených zdůrazňující úpravy v přístupu a průběžný osobní rozvoj.
Neustálé zlepšování	• Důkazy o průběžném profesním rozvoji (např. certifikáty, účast na workshopech) s následným uplatněním v koučovací praxi. • Zpětná vazba od kolegů a reference klientů, které potvrzují vývoj v průběhu času.

Využití tohoto rámce pro neustálý růst: Praktický průvodce

Pamatujte, že kompetence není cíl, ale cesta. Profesní růst v oblasti práce s mládeží se odehrává prostřednictvím neustálé reflexe, učení a adaptace. Tento rámec je v souladu s Evropským kvalifikačním rámcem (EQF) a národními kvalifikačními rámci (NQF) a vytváří strukturovanou cestu pro profesní rozvoj, která je uznávána v celé Evropě a zároveň zůstává dostatečně flexibilní, aby se mohla přizpůsobit místním podmínkám a individuálním stylům učení.

Považujte tento rámec za svůj profesní kompas – pomůže vám navigovat vaši cestu rozvojem a zároveň propojí váš růst s širšími evropskými standardy a kariérními příležitostmi.

Sebehodnocení: Mapování vaší profesní cesty

Upřímná sebereflexe tvoří základ profesního růstu. Namísto toho, abyste sebehodnocení vnímali jako posouzení svých současných schopností, přistupujte k němu jako k příležitosti porozumět svým silným stránkám a identifikovat oblasti, ve kterých se můžete rozvíjet. Vytvoření pravidelné rutiny sebehodnocení s využitím oblastí kompetencí vám pomůže sledovat váš růst v průběhu času a činit informovaná rozhodnutí o svém profesním rozvoji.

Zvažte zavedení rytmu, který vyhovuje vašemu rozvrhu a stylu učení. Měsíční rychlá kontrola může zahrnovat patnáct minut hodnocení sebe sama v každé ze šesti oblastí kompetencí pomocí jednoduché stupnice 1–5, přičemž si poznamenáte, které indikátory jsou nejsilnější a které vyžadují pozornost. Tato krátká reflexe vám pomůže udržet si přehled o svém rozvoji, aniž by vás to příliš zatěžovalo.

Čtvrtletní hloubkové analýzy nabízejí příležitost k důkladnější reflexi. Vyberte si jednu oblast kompetencí, na kterou se budete v každém čtvrtletí soustředit, a pomocí konkrétních indikátorů znalostí, dovedností a postojů upřímně zhodnotte svou aktuální úroveň. Můžete si položit otázky jako: „Jaké důkazy mám o svém růstu v této oblasti? Jaké výzvy mě ještě čekají? Jak se vyvinulo moje chápání?“ Tato hlubší reflexe vám pomůže pochopit nejen to, kde se nacházíte, ale také to, jak jste se rozvinuli a na čem chcete dále pracovat.

Vaše roční profesní hodnocení se stane komplexním pohledem na všechny oblasti, při kterém porovnáváte svá hodnocení z předchozích posouzení, abyste mohli sledovat svůj růst v čase. Tento širší pohled vám pomůže rozpoznat vzorce ve vašem rozvoji a strategicky plánovat na příští rok.

Při dokumentování svých sebehodnocení zvažte použití jazyka výsledků učení, který je v souladu s formálními deskriptory kvalifikací. Tento přístup překlenuje propast mezi vašimi praktickými zkušenostmi a formálními systémy uznávání. Můžete například napsat „Dokážu důsledně aplikovat rámce etického rozhodování v komplexních situacích při práci s mládeží“ (odpovídá úrovni EQF 6) nebo „Prokazuji pokročilé komunikační dovednosti přizpůsobené různorodé populaci mládeže“ (úroveň EQF 7). Tento jazyk vám nejen pomůže jasně formulovat vaše kompetence, ale také vás připraví na formální kvalifikační procesy.

Proces sebehodnocení může podpořit několik praktických nástrojů. Vedení portfolia kompetencí vám umožňuje shromažďovat důkazy o rozvoji vašich kompetencí prostřednictvím případových studií, reflexivních deníků a zpětné vazby od klientů. Toto portfolio se stává jak nástrojem učení, tak potenciálním důkazem pro formální kvalifikace. S příslušnými povoleními může nahrávání praktických sezení poskytnout cenné poznatky o vašich komunikačních vzorcích a dovednostech budování vztahů – často si své návyky neuvědomujeme, dokud je nevidíme zvenčí. Po náročných situacích vám kritická analýza incidentů pomocí etických a profesních indikátorů rámce pomůže poučit se z obtížných zkušeností a posílit vaši budoucí praxi.

Plánování profesního rozvoje: Strategický růst

Jakmile pochopíte svou současnou úroveň kompetencí, promyšlené plánování vám pomůže růst strategicky, nikoli náhodně. Profesní rozvoj je nejúčinnější, když je záměrný a souvisí s vašimi konkrétními vzdělávacími potřebami a kariérními cíli.

Začněte porovnáním výsledků svého sebehodnocení s indikátory kompetencí, abyste identifikovali konkrétní vzdělávací potřeby. Tato analýza mezer vám pomůže soustředit váš omezený čas a zdroje na oblasti, které budou mít největší vliv na vaši praxi. Namísto snahy zlepšit vše najednou upřednostněte oblasti, které mají nejvíce přímý dopad na vaši schopnost efektivně sloužit mladým lidem.

Stanovení rozvojových cílů, které jsou konkrétní, měřitelné, dosažitelné, relevantní a časově ohraničené (SMART), vytváří odpovědnost a směr. Propojte tyto cíle přímo s indikátory rámce, abyste mohli jasně sledovat pokrok. Namísto „zlepšit komunikační dovednosti“ si můžete například stanovit cíl „do prosince prokázat efektivní využití tří různých technik dotazování u různých skupin mladých lidí, jak dokládají zpětná vazba klientů a pozorování supervizora“.

Profesní růst probíhá prostřednictvím několika kanálů. Kombinace formálního vzdělávání, zkušenostního učení a učení od kolegů řeší různé typy rozvoje kompetencí. Formální vzdělávání může zahrnovat workshopy, kurzy nebo studijní programy, které prohlubují vaše teoretické znalosti. Zkušenostní učení probíhá prostřednictvím vyzkoušení nových přístupů ve vaší praxi, přijímání náročných případů nebo práce s různými skupinami obyvatelstva. Učení od kolegů probíhá prostřednictvím rozhovorů s kolegy, pozorování praxe ostatních a společného řešení problémů.

Evropský kontext přidává další rozměr k vašemu plánování rozvoje. Mapování vaší současné úrovně kompetencí podle deskriptorů EQF (obvykle úroveň 4–7 pro odborníky v oblasti práce s mládeží) vám pomůže pochopit, jak se vaše dovednosti promítají přes hranice. Tento proces mapování vám také pomůže identifikovat formální kvalifikace, které by potvrdily vaše kompetence, a naplánovat cesty k postupu v rámci vašeho národního kvalifikačního systému. Zvažte, jak by se vaše kompetence mohly přenést do evropského kontextu, pokud máte zájem o mezinárodní příležitosti nebo chcete přispět k evropským sítím práce s mládeží.

Jednoduchá šablona pro plánování vám pomůže uspořádat vaše myšlenky:

Oblast kompetencí: [Vyberte jednu oblast, na kterou se zaměříte]

Aktuální úroveň: [na základě vašeho sebehodnocení a souladu s EQF]

Cílová úroveň: [Kde chcete být za 6–12 měsíců]

Mezery v důkazech: [Jaké konkrétní důkazy potřebujete k prokázání růstu?]

Vzdělávací aktivity: [Kombinace formálních kurzů, neformálních zkušeností a neformálního vzájemného učení]

Časový plán: [Realistické termíny pro různé milníky]

Metoda hodnocení: [Jak poznáte, že jste dosáhli svého cíle?]

Vyhledávání supervize a podpory: Budování učící se komunity

Strukturovaná supervize s využitím rámce:

1. **Supervize zaměřená na kompetence:** Využijte každé supervizní sezení k hloubkovému prozkoumání jedné oblasti kompetencí a přineste konkrétní příklady a otázky.
2. **Konzultace případů:** Prezентуйте náročné případy z pohledu více oblastí kompetencí, abyste rozvinuli integrované myšlení.
3. **Etická konzultace:** Využijte Oblast I (Základy, etika a profesionalita) jako pravidelné zaměření supervize, zejména při řešení etických dilemat.

Hledání správné podpory:

- **Interní supervize:** Pravidelné sezení se zkušenými kolegy nebo supervizory ve vaší organizaci.
- **Externí supervize:** Profesionální supervize od kvalifikovaných odborníků mimo váš bezprostřední pracovní kontext.
- **Skupiny vzájemného dohledu:** Společné učení s kolegy na podobné úrovni zkušeností.
- **Mentorství:** Individuální vedení od zkušených odborníků, kteří mohou předvést pokročilé kompetence.

Prepararsi per una supervisione efficace:

- Portate esempi specifici legati agli Indikátory dovedností.
- Prepara domande di riflessione sulla tua pratica.
- Condividete i risultati della vostra autovalutazione e i vostri obiettivi di sviluppo.
- Richiedi un feedback sulle aree in cui ti senti meno sicuro.

Spolupráce s kolegy: Sdílené učení a budování zdrojů

Vytváření komunit praxe:

1. **Studijní skupiny zaměřené na kompetence:** Pravidelné schůzky zaměřené na společné zkoumání konkrétních oblastí kompetencí.
2. **Kruhy případových studií:** Společná analýza praktických situací s využitím daného rámce.
3. **Sítě pro sdílení zdrojů:** Sdružování nástrojů, technik a materiálů souvisejících s každou oblastí kompetencí.

Společné aktivity:

- **Společné facilitování:** Společná práce na skupinových sezeních za účelem pozorování a učení se od přístupů ostatních.
- **Stínování:** S povolením pozorovat praxi kolegů se zaměřením na konkrétní oblasti kompetencí.

- **Zpětná vazba od kolegů:** Výměna postřehů o silných stránkách a oblastech růstu ostatních.
- **Společné školení:** Společná účast na aktivitách profesního rozvoje a diskuse o jejich uplatnění.

Budování organizačních kapacit:

- Prosazujte přijetí rámce ve svém týmu nebo organizaci.
- Vytvořte interní vzdělávací programy založené na oblastech kompetencí.
- Vytvořte systémy vzájemného mentorování s využitím struktury rámce.
- Sdílejte úspěšné postupy a inovace s kolegy.

Hodnocení dopadu: Měření toho, na čem záleží

Více přístupů k hodnocení:

1. **Indikátory zaměřené na výsledky:** Sledujte konkrétní zlepšení v životech mladých lidí.

- ◇ Míra dosažení cílů
- ◇ Úroveň retence a zapojení
- ◇ Zpětná vazba ohledně kvality vztahů
- ◇ Sebehodnocení rozvoje sebevědomí a dovedností

2. **Procesní indikátory:** Sledujte kvalitu své praxe.

- ◇ Konzistentnost v uplatňování etických zásad
- ◇ Účinnost komunikačních strategií
- ◇ Úspěch při budování inkluzivního prostředí
- ◇ Integrace systémových a ekologických perspektiv

3. **Indikátory reflexivní praxe:** Dokumentujte svůj profesní růst.

- ◇ Kvalita a hloubka sebereflexe
- ◇ Integrace poznatků získaných ze supervize
- ◇ Adaptace praxe na základě zpětné vazby
- ◇ Příspěvek k profesní komunitě

Metody sběru dat:

- **Zpětná vazba od mladých lidí:** Pravidelné anonymní průzkumy týkající se jejich zkušeností s bezpečností, inkluzí a růstem.
- **Pozorování kolegy:** Strukturovaná zpětná vazba od kolegů s využitím indikátorů kompetencí.
- **Hodnocení supervizora:** Formální hodnocení rozvoje kompetencí v průběhu času.
- **Důkazy z portfolia:** Dokumentace učení, růstu a dopadu ve všech oblastech kompetencí.

Uznání EQF/NQF: Uchovávání důkazů ve formátech, které podporují formální uznání:

- Portfolia učení s důkazy založenými na kompetencích.
- Profesní reference odkazující na konkrétní rámcové indikátory.
- Osvědčení o účasti v relevantních vzdělávacích programech.
- Dokumentace vztahů v oblasti supervize a mentoringu.

Přizpůsobení praxe: Reagující a inovativní práce s mládeží

Cyklus neustálého zlepšování:

4. **Pravidelné hodnocení praxe:** Měsíční analýza toho, co funguje a co je třeba upravit.
5. **Integrace inovací:** Začlenění nových výzkumů, metod a nástrojů do vaší praxe.
6. **Kontextová adaptace:** Úprava přístupů na základě měnících se potřeb mládeže a sociálních podmínek.
7. **Kulturní citlivost:** Neustálé poznávání komunit, kterým sloužíte, a přizpůsobování se jim.

Držte se aktuálních informací:

- Odebírejte publikace o výzkumu v oblasti rozvoje mládeže.
- Účastněte se odborných konferencí a workshopů
- Spolupracujte s mladými lidmi jako spolupracovníky ve výzkumu a vývoji praxe
- Sledujte vývoj politiky ovlivňující služby pro mládež
- Spojte se s mezinárodními odborníky a seznamte se s různými přístupy

Vývoj rámce: Tento rámec kompetencí je navržen tak, aby se vyvíjel. Jak se prohlubuje naše porozumění rozvoji mládeže, sociální spravedlnosti a udržitelnosti životního prostředí, měl by se rámec přizpůsobovat. Vy hrajete v tomto vývoji roli pomoci:

- Poskytování zpětné vazby k aplikacím rámce
- Sdílení inovací a úprav
- Přispívání k výzkumným a evaluačním aktivitám
- Účastí na procesech přezkumu a aktualizace rámce

Harmonogram praktické implementace

První 3 měsíce:

- Provést komplexní sebehodnocení
- Zavedení pravidelného dohledu
- Zahájení tvorby portfolia kompetencí
- Připojit se ke skupině vzájemného učení nebo ji vytvořit

4. až 12. měsíc:

- Realizujte plánované aktivity profesního rozvoje
- Provedte pololetní hodnocení praxe
- Vyžádejte si formální nebo neformální zpětnou vazbu k rozvoji kompetencí
- Začněte dokumentovat důkazy pro potenciální uznání kvalifikace

2. rok a dále:

- Zvážit formální cesty k získání kvalifikace
- Převzmete roli mentora nebo supervizora pro novější praktiky
- Přispívejte k rozvoji rámce a budování organizačních kapacit
- Zapojte se do výzkumných nebo evaluačních projektů souvisejících s efektivitou koučování mládeže

Sladění s evropskými standardy

Kompatibilita tohoto rámce se systémy EQF/NQF znamená, že rozvoj vašich kompetencí může:

- **Přenositelný přes hranice:** Vaše zdokumentované kompetence jsou uznávány v různých evropských zemích
- **Podporovat kariérní mobilitu:** Přecházet mezi organizacemi a sektory při zachování

profesního uznání

- **Umožnit kvalifikační cesty:** budovat formální kvalifikace, které potvrzují vaši odbornost
- **Usnadnit celoživotní učení:** přístup k příležitostem pro vzdělávání a rozvoj v celé Evropě

Rámec slouží jak jako praktický nástroj pro zlepšení vaší práce s mladými lidmi, tak jako profesní kvalifikace, která podporuje váš kariérní rozvoj v širším evropském kontextu práce s mládeží a sociálního koučování.

Pamatujte: Tento rámec je vodítkem pro váš rozvoj, ale nejdůležitějším měřítkem úspěchu zůstává to, zda mladí lidé po interakci s vámi odcházejí s větší sebedůvěrou, pocitem sounáležitosti a schopností vytvářet pozitivní změny ve svém životě a komunitách. Nechte rámec podporovat tento základní cíl a přizpůsobte jej podle potřeby tak, aby vyhovoval jedinečným mladým lidem a kontextům, se kterými se setkáváte.

**SPECIFIKA
KOUČOVÁNÍ
MLÁDEŽE V
POROVNÁNÍ S
KOUČOVÁNÍM
OBEZNĚ**

Koučování mládeže má několik odlišných specifíků ve srovnání s koučováním dospělých profesionálů nebo v jiných oblastech. Tyto jedinečné aspekty odrážejí vývojovou fázi, sociální kontext a vzdělávací potřeby mladých lidí. Zde je několik klíčových prvků, které odlišují koučování mládeže:

1. Orientace na vývoj

- ◇ Koučování mládeže musí zohledňovat kognitivní, emocionální a sociální vývojové fáze mladých lidí. Na rozdíl od dospělých, kteří mohou mít stabilnější identitu a životní směr, se mladí lidé nacházejí ve formativní fázi, kdy je ústředním bodem hledání identity, sebeuvědomění a budování odolnosti. Koučové mládeže musí přizpůsobit své přístupy tak, aby podporovaly růst v oblastech, jako je rozhodování, sebevědomí a rozvoj životních dovedností.
- ◇ Tento důraz na vývoj může zahrnovat začlenění neformálních a zážitkových technik učení, které mladým lidem pomohou získat vhled do svých vlastních schopností a budoucího potenciálu – prvky zdůrazněné v kompetenčním modelu ETS pro pracovníky s mládeží.

2. Citlivost ke kontextu a kultuře

- ◇ Mladí lidé pocházejí z různých prostředí a často se potýkají s rychlými změnami ve svém sociálním a kulturním prostředí. Koučové mládeže musí být obzvláště zruční v porozumění těmto kontextům a přizpůsobení svých koučovacích metod.
- ◇ Kromě standardních etických a kulturních hledisek, která se vyskytují v obecném koučování, vyžaduje koučování mládeže často větší zaměření na otázky jako inkluze, diverzita a integrace do komunity. Tato citlivost nejen podporuje jednotlivce, ale také pomáhá budovat podpůrné prostředí kolem nich.

3. Zaměření na posílení a podporu vzdělávání

- ◇ Koučování mládeže často zahrnuje aspekty mentoringu, identifikaci rizik a v případě potřeby odkazuje na podpůrné služby.
- ◇ Koučové v této oblasti pracují na tom, aby mladí klienti byli schopni stanovit si realistické cíle, poučit se ze svých zkušeností a aktivně se podílet na rozhodovacích procesech.
- ◇ Na rozdíl od přístupů v podnikovém světě, které jsou více zaměřeny na výsledky, koučování mládeže vyvažuje dosahování cílů s podporou samotného procesu učení. Jde o podporu dlouhodobého osobního růstu, nikoli pouze o zlepšení okamžitého výkonu.

4. Budování vztahů a rozvoj důvěry

- ◇ Navázání vztahu s mladými klienty často vyžaduje odlišné komunikační strategie. Koučování mládeže je založeno na důvěře a podpůrných vztazích, kde se podporuje otevřenost.
- ◇ Aktivní naslouchání, empatie a schopnost stanovit jasné a flexibilní hranice jsou nezbytné kompetence, které jsou zdůrazněny jak v základních kompetencích ICF, tak v modelu

ETS, protože mladí lidé mohou být zranitelnější a potřebují bezpečné prostředí, kde se cítí pochopeni a respektováni.

5. Integrace sociálních a komunitních aspektů

- ◇ Koučování mladých lidí často přesahuje rámec individuálních sezení a zahrnuje prvky skupinového koučování, vzájemné podpory a zapojení do komunity. Koučové pomáhají mladým lidem pochopit jejich roli v rámci komunity a podporují solidaritu a společný růst.
- ◇ Tento širší záběr odráží holistický přístup, kdy kouč nejen řeší osobní problémy, ale také pomáhá rozvíjet dovednosti nezbytné pro aktivní občanství a sociální participaci – oblast, na kterou kladou zvláštní důraz modely práce s mládeží.

Zatímco všechny disciplíny koučování kladou důraz na etické chování, aktivní naslouchání a stanovení cílů, koučování mládeže se vyznačuje silným zaměřením na rozvoj, důrazem na vzdělávací a učební procesy, zvýšenou citlivostí na kulturní a sociální kontexty a potřebou budovat pečující vztahy založené na důvěře, které posilují mladé lidi nejen jako jednotlivce, ale také jako členy komunity.

JAK SE UPLATŇUJÍ ÚROVNĚ KVALIFIKACE EQF

Evropský kvalifikační rámec (EQF) je jako společný jazyk, který pomáhá lidem porozumět odborným kvalifikacím v různých evropských zemích. Představte si ho jako žebřík s osmi příčkami, kde každá úroveň popisuje, co daná osoba ví, co umí a jak samostatně dokáže pracovat.

Evropský kvalifikační rámec (EQF) popisuje osm úrovní výsledků učení ve třech oblastech:

- **Znalosti** (teoretické a faktické)
- **Dovednosti** (kognitivní a praktické)
- **Odpovědnost a samostatnost** (postoje a schopnost samostatně uplatňovat znalosti a dovednosti).

Porozumění těmto úrovním vám pomůže:

- **Uznat své současné profesní postavení** a naplánovat svůj kariérní rozvoj
- **Ucházet se o pracovní místa nebo vzdělávací programy** s jasnou představou o svých kvalifikacích
- **Pracovat v rámci celé Evropy** s kvalifikací, která je všude uznávána
- **Stanovit si realistické cíle** pro svůj profesní růst

Pro sociální koučování nepotřebujeme všech osm úrovní – pro pracovníky s mládeží, kouče a odborníky jsou obvykle nejrelevantnější **úrovně EQF 5–7**. Identifikovali jsme dvě hlavní úrovně odbornosti, které odrážejí realitu kariéry v oblasti práce s mládeží:

Úroveň 1 - Praktik / začínající sociální kouč (úroveň 5-6 del QEQ)

To jste vy, pokud si budujete sebevědomí v práci s mládeží, učíte se pracovat samostatněji, ale stále těžíte z pravidelného vedení a strukturované podpory.

- **Znalosti:**
 - ◇ Má komplexní znalosti etických pokynů, rozvoje mládeže a relevantních politik (např. ochrana, GDPR).
 - ◇ Je obeznámen s komunikačními modely, rámcovými podmínkami koučování a metodami neformálního vzdělávání.
 - ◇ Rozumí roli komunitních zdrojů a základním systémovým překážkám, které ovlivňují mládež.
- **Dovednosti:**
 - ◇ Umí aplikovat koučovací techniky ve strukturovaném prostředí, spoluvytvářet cíle a řídit důvěrnost a hranice.

- ◇ Využívá supervizi a reflexivní praxi ke zlepšení rozhodování.
- ◇ Zapojuje mládež pomocí participativních technik a přizpůsobuje styl koučování různým vývojovým fázím.

• **Odpovědnost a autonomie (postoje):**

- ◇ Pracuje pod dohledem nebo v rámci definovaných postupů, ale při uplatňování koučovacích principů projevuje autonomii.
- ◇ Projevuje integritu, empatii a otevřenost vůči zpětné vazbě.
- ◇ Upřednostňuje osobní péči o sebe a respektuje rozmanitost.

Tato úroveň odpovídá odborníkům, kteří jsou **v profesi noví**, nedávno prošli školením nebo si teprve budují samostatnost.

Možná jste nováčkem v práci s mládeží, nedávno jste absolvovali školení nebo máte určité zkušenosti, ale stále si budujete sebevědomí v komplexních situacích. Pracujete efektivně pod vedením a směřujete k větší nezávislosti.

Příklady odborníků úrovně 1 z praxe:

- Maria právě dokončila studium mládežnické práce a je v prvním roce v nevládní organizaci
- Ahmed již dva roky pracuje jako dobrovolník s mladými lidmi a nedávno začal působit v této oblasti jako profesionál.
- Sarah pracovala ve školství a nyní přechází k sociálnímu koučování.
- David má přirozené schopnosti pracovat s mladými lidmi, ale formálně zdokonaluje svůj přístup prostřednictvím školení.

Co víte (indikátory znalostí)

Na této úrovni máte pevné základní znalosti, které dokážete vysvětlit a aplikovat v jednoduchých situacích.

Oblast kompetence I – Základy a etika: Rozumíte klíčovým etickým zásadám práce s mládeží, znáte pravidla důvěrnosti, jako je GDPR, a umíte vysvětlit, proč je ochrana důležitá. Jste obeznámeni s přístupy zohledňujícími traumata a víte, kdy je třeba vyhledat supervizi.

Příklad: Když 16letý Alex sdílí něco znepokojivého, víte, že je třeba zkontrolovat, zda to splňuje prahovou hodnotu pro postoupení ochrany, a přesně víte, u koho se poradit, pokud si nejste jisti.

Kompetenční oblast II – Vztahy: Znáte různé strategie pro budování vztahů s mladými lidmi z různých prostředí. Umíte navrhnout jasné a věku přiměřené dohody o koučování.

Příklad: Naučili jste se několik technik pro prolomení ledů a víte, jak přizpůsobit svůj komunikační styl při

práci s tiššími nebo extrovertnějšími mladými lidmi.

Kompetenční oblast III – Komunikace: Jste obeznámeni s technikami aktivního naslouchání a umíte efektivně používat otevřené otázky. Znáte některé kreativní metody, jako jsou vizuální nástroje nebo jednoduché digitální přístupy, které mladé lidi oslovují.

Příklad: Když Jasmine řekne, že „škola je zbytečná“, víte, že máte zopakovat to, co jste slyšeli, a položit otázku jako „Proč se ti to zdá zbytečné?“, místo toho, abyste se ji okamžitě snažili přesvědčit o opaku.

Co můžete dělat (indikátory dovedností)

Své znalosti můžete důsledně uplatňovat v typických situacích, i když v obzvláště složitých případech možná budete potřebovat podporu.

Práce s jednotlivými mladými lidmi:

- Společně s mladými lidmi vytvářejte realistické cíle pomocí rámců, jako jsou cíle SMART.
- Udržujte vhodné hranice a zároveň budujte důvěru
- Používejte reflexivní naslouchání a kladte otázky, které mladým lidem pomohou hlouběji přemýšlet.
- Přizpůsobte svůj styl komunikace různým věkovým skupinám a zázemím
- Rozpoznávejte, kdy někdo potřebuje specializovanou podporu, a doporučujte vhodné odborníky

Práce ve skupině:

- Facilitujte základní skupinové diskuse, ve kterých se všichni cítí zapojeni
- Stanovte skupinové dohody o respektu a důvěrnosti
- Všímejte si, kdy mocenské vztahy ovlivňují participaci
- Využijte kreativní aktivity k zapojení různých stylů učení

Profesionální praxe:

- Vhodným způsobem dokumentujte svou práci a zachovávejte přitom důvěrnost
- Využijte efektivně supervizi k reflexi náročných případů
- Zvládněte své vlastní emocionální reakce během obtížných rozhovorů
- V každodenních situacích důsledně dodržujte etické zásady

Příklad: Během skupinové sezení si všimnete, že Maya vždy mlčí, když mluví hlasitější členové skupiny.

Zavedete aktivitu „mluvící hůl“, při které může mluvit pouze osoba, která drží hůl, a zajistíte tak, aby Maya byla vyslyšena.

Jak přistupujete ke své práci (indikátory postoje)

Profesionální přístup: Projevujete integritu a jste otevřený zpětné vazbě. Aktivně hledáte příležitosti k učení a přiznáváte, když něco nevíte. Projevujete kulturní pokoru a uvědomujete si, že mladí lidé z různých prostředí mohou mít pohledy, o kterých se musíte učit.

Péče o sebe a hranice: Rozvíjíte zdravé návyky péče o sebe a učíte se rozpoznávat své vlastní limity. Někdy možná bojujete s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, ale uvědomujete si, že je to důležité pro udržitelnou praxi.

Růstový přístup: Věříte, že mladí lidé se mohou změnit a růst, a stejný růstový přístup uplatňujete i ve svém vlastním profesním rozvoji. Výzvy vnímáte jako příležitosti k učení.

Příklad: Po náročném sezení, při kterém jste se cítili mimo svou ligu, přinesete konkrétní otázky k supervizi: „Nevěděl jsem, jak reagovat, když Jake začal plakat. Když se na to dívám zpětně, myslím, že jsem se ho snažil utěšit, místo abych byl prostě jen přítomen. Co byste udělali vy?“

**ÚROVEŇ 2 -
PROFESSIONISTA
AVANZATO /
COACH SOCIALE
PROFESSIONISTA
(ÚROVEŇ 7 EQF)**

Toto jste vy, pokud pracujete zcela samostatně, sebevědomě zvládáte složité situace a často vedete nebo mentorujete ostatní v oboru.

- **Znalosti:**

- ◇ Má vysoce specializované znalosti v oblasti koučování, teorii rozvoje mládeže, systémových a ekologických rámcích (ekopsychologie, sociální kapitál, politiky inkluze).
- ◇ Integruje výzkum a teoretické rámce do praxe.
- ◇ Prokazuje systémovou gramotnost: umí vysvětlit, jak jsou strukturovány a přístupné systémy vzdělávání, práce a sociální systémy.

- **Dovednosti:**

- ◇ Důsledně uplatňuje etické rozhodování v komplexních a nejednoznačných situacích.
- ◇ Navrhuje a hodnotí dlouhodobé rozvojové a ekologické akční plány.
- ◇ Usnadňuje skupinové koučování, řídí konflikty a vytváří systémové cesty a sítě pro mládež.
- ◇ Inovuje koučovací praxi prostřednictvím supervize, mentoringu a pokročilé reflexe.

- **Odpovědnost a autonomie (Postoje):**

- ◇ Pracuje s plnou autonomií a přebírá odpovědnost za etické a udržitelné koučovací postupy.
- ◇ Působí jako zastánce a budovatel komunity, řeší systémové překážky a podporuje inkluzi.
- ◇ V profesní i osobní praxi uplatňuje ekologické a regenerační principy.
- ◇ Mentoruje kolegy a přispívá k profesionalizaci oboru.

Tato úroveň představuje **zkušené sociální kouče**, kteří nejen praktikují, ale také ovlivňují systémy, politiky a komunity.

Pracujete zcela samostatně a sebevědomě, nezávisle řešíte složité etické a praktické situace. Často mentorujete novější praktiky a přispíváte k rozvoji služeb pro mládež ve vaší komunitě.

Příklady odborníků úrovně 2 z praxe:

- Lisa má 8 let zkušeností s prací s mládeží a vede tým novějších pracovníků
- Carlos vede vzdělávací programy pro ostatní pracovníky s mládeží ve svém regionu.
- Fatima pracuje s nejnáročnějšími případy a kolegové ji žádají o radu

- Roberto rozvíjí partnerství mezi svou nevládní organizací a místními školami, zaměstnavateli a zdravotnickými službami

Co víte (Indikátory znalosti)

Vaše znalosti jsou specializované a sofistikované. Umíte integrovat více teoretických rámců a přizpůsobit je složitosti reálného světa.

Hluboké systémové porozumění: Rozumíte tomu, jak různé systémy (vzdělávání, zaměstnání, zdravotnictví, justice) vzájemně souvisejí a jak odlišně ovlivňují mladé lidi v závislosti na jejich zázemí. Znáte „skrytá pravidla“ těchto systémů a můžete mladým lidem pomoci se v nich strategicky orientovat.

Příklad: Při práci s Amirem, uprchlíkem, který chce studovat inženýrství, rozumíte nejen formálním požadavkům univerzity, ale také neformálním sítím, možnostem finanční pomoci, mentorským programům a potenciálním překážkám diskriminace, kterým by mohl čelit.

Teoretická integrace: Umíte čerpat z různých modelů koučování, psychologických teorií a rámců pro rozvoj mládeže a plynule je přizpůsobovat různým situacím. Rozumíte výzkumu ve svém oboru a umíte kriticky hodnotit nové přístupy.

Příklad: Při práci se skupinou mladých lidí, kteří se zajímají o změnu klimatu, integrujete principy ekopsychologie, techniky skupinového koučování a metody organizování komunity, abyste jim pomohli zpracovat jejich úzkost a zároveň budovat jejich schopnost jednat.

Co umíte (indikátory dovedností)

Vaše dovednosti jsou vysoce rozvinuté a dokážete s jistotou zvládat složité a nejednoznačné situace.

Řízení složitých případů:

- Efektivně pracujete s mladými lidmi, kteří čelí mnoha vzájemně se prolínajícím výzvám.
- Řešení etických dilemat, která nemají jednoznačné odpovědi
- Koordinujete podporu napříč několika agenturami a odborníky
- Navrhujete dlouhodobé rozvojové intervence, které řeší příčiny, nikoli pouze symptomy

Pokročilé facilitační dovednosti:

- Konstruktivní řešení konfliktů ve skupinovém prostředí
- Usnadňujete obtížné rozhovory o citlivých tématech (rasismus, trauma, rodinné konflikty)
- Pružné přizpůsobování přístupu na základě dynamiky skupiny a vznikajících potřeb
- Využívání kreativních, multimodálních technik k zapojení různých stylů učení a kulturních

prostředí

Navigace v systémech a obhajoba:

- Naučte mladé lidi dovednostem sebeobhajoby v komplexním institucionálním prostředí
- Budujte strategická partnerství se školami, zaměstnavateli, zdravotnickými službami a dalšími organizacemi
- Bojujte proti diskriminačním praktikám, když se s nimi setkáte
- Navrhujte cesty a příležitosti, které dosud neexistovaly

Profesionální vedení:

- Mentorujte a dohlížejte na začínající odborníky
- Navrhujte a realizujte školení pro jiné odborníky
- Přispívejte k diskusím o politice a rozvoji služeb
- Provádět reflexivní praxi, která přispívá k širšímu oboru

Příklad: Když vaše organizace čelí rozpočtovým škrtům, usnadníte proces strategického plánování s mladými lidmi, zaměstnanci a členy správní rady, který vede k udržitelnějšímu modelu služeb při zachování kvality.

Jak přistupujete ke své práci (indikátory postoje)

Systémové myšlení: Vnímáte výzvy jednotlivých mladých lidí v širším sociálním, ekonomickém a politickém kontextu. Pracujete na změnách na několika úrovních současně – individuální, komunitní a systémové.

Kulturní vedení: Aktivně prosazujete rovnost a inkluzi, a to nejen ve své přímé praxi, ale i v organizacích a komunitách, kde pracujete. Jste vzorem kulturní pokory a zároveň podnikáte kroky proti diskriminaci.

Profesní odpovědnost: Považujete se za odpovědného za rozvoj oboru, nejen za svou vlastní praxi. Přispíváte k výzkumu, školení, vývoji politik nebo jiným aktivitám, které posilují práci s mládeží jako profesi.

Udržitelná praxe: Vyvinuli jste sofistikované přístupy k péči o sebe a řízení hranic, které vám umožňují dlouhodobě pracovat s náročnými případy. Jste vzorem zdravé profesionální praxe pro ostatní.

Příklad: Uvědomujete si, že mnoho mladých lidí ve vaší oblasti čelí podobným překážkám v přístupu k podpoře duševního zdraví, a proto iniciujete partnerství mezi vaší nevládní organizací, místními zdravotnickými službami a školami s cílem vytvořit přístupnější cesty podpory. Zajišťujete financování, školíte zaměstnance a hodnotíte dopad.

Praktické sebehodnocení: Kde se právě nacházíte?

Pomocí těchto reflexivních otázek upřímně zhodnotte svou současnou úroveň:

Otázky týkající se znalostí:

- Umíte vysvětlit teorii vývoje mládeže a aplikovat ji na různé situace?
- Rozumíte právním a etickým rámcům, kterými se řídí vaše praxe?
- Umíte analyzovat, jak systémové faktory (chudoba, diskriminace, změny politiky) ovlivňují mladé lidi, se kterými pracujete?
- Víte, kdy a jak odkazovat na specializované služby?

Zhodnotte svou současnou úroveň v oblasti znalostí:

Rozvoj mládeže a teorie

- **Úroveň 1:** Zním základy teorie rozvoje mládeže a umím je aplikovat v jednoduchých případech.
- **Úroveň 2:** Integruji více teorií a dokážu je flexibilně přizpůsobit v komplexních, nejednoznačných nebo mezikulturních situacích.

Etické a právní rámce

- **Úroveň 1:** Zním hlavní etické kodexy a pravidla ochrany a dodržuji je ve své každodenní práci.
- **Úroveň 2:** Umím interpretovat a aplikovat etické rámce v obtížných dilematech, vysvětlovat je ostatním a mentorovat kolegy v etickém rozhodování.

Systémové povědomí

- **Úroveň 1:** Jsem si vědom toho, že systémové problémy (chudoba, diskriminace, změny politiky) mají vliv na mladé lidi, a diskutuji o nich, když nastanou.
- **Úroveň 2:** Proaktivně analyzuji systémové faktory, využívám je k utváření svých koučovacích strategií a zastávám se mladých lidí v institucionálním prostředí.

Postupy při předávání případů

- **Úroveň 1:** Víím, kdy mám mladé lidi doporučit specializovaným službám, a sleduji postup doporučení s podporou.
- **Úroveň 2:** S jistotou rozpoznám, kdy je potřeba specializovaná podpora, budu sítě doporučení a vedu ostatní k jejich využívání.

Otázky týkající se dovedností:

- Dokážete rychle navázat vztah s mladými lidmi z prostředí, které se velmi liší od vašeho?
- Umíte během sezení efektivně řešit konflikty a silné emoce?
- Dokážete moderovat skupinové diskuse, kterých se všichni smysluplně účastní?

- Umíte přizpůsobit svůj přístup individuálním potřebám a okolnostem?
- Dokážete efektivně spolupracovat s dalšími odborníky (učiteli, sociálními pracovníky, zdravotníky)?

Zhodnotte svou současnou úroveň v *oblasti dovedností*:

Budování vztahu

- **Úroveň 1:** Dokážu navázat důvěru a vztah s mladými lidmi, zejména v známém prostředí nebo s mladými lidmi, kteří jsou mi podobní.
- **Úroveň 2:** Dokážu rychle navázat vztah i s mladými lidmi z velmi odlišného nebo náročného prostředí.

Konflikty a emoce

- **Úroveň 1:** Dokážu zvládat konflikty nebo silné emoce s určitou podporou nebo vedením.
- **Úroveň 2:** Jsem schopen sebevědomě zmírňovat konflikty, regulovat své vlastní emoce a podporovat ostatní, aby dělali totéž.

Facilitace skupiny

- **Úroveň 1:** Dokážu facilitovat skupinové diskuse, pokud je skupina kooperativní a úkol je jasný.
- **Úroveň 2:** Zvládám dynamiku skupiny v rozmanitých nebo náročných situacích a zajišťuji, aby byly zahrnuty všechny názory.

Přizpůsobivost

- **Úroveň 1:** Dokážu přizpůsobit svůj přístup se supervizí nebo radou, když si všimnu, že něco nefunguje.
- **Úroveň 2:** Přizpůsobuji se flexibilně v reálném čase, používám kreativní metody a dokážu své volby odůvodnit ostatním.

Spolupráce s odborníky

- **Úroveň 1:** Účastním se schůzek s učiteli, sociálními pracovníky nebo jinými odborníky, hlavně jako přispěvatel.
- **Úroveň 2:** Koordinuji spolupráci s více odborníky, iniciuji spolupráci a někdy vedu procesy zahrnující více zúčastněných stran.

Otázky týkající se nezávislosti a odpovědnosti:

- Vyhledáváte radu ve většině náročnějších situací (úroveň 1) nebo většinu situací řešíte samostatně (úroveň 2)?
- Učíte se především od ostatních (úroveň 1) nebo také učíte/mentorujete ostatní (úroveň 2)?
- Pracujete v rámci zavedených programů (úroveň 1) nebo navrhuje a vyvíjíte nové přístupy (úroveň 2)?
- Zaměřujete se hlavně na přímé služby (úroveň 1) nebo se také podílíte na organizačních a systémových změnách (úroveň 2)?

Zhodnotte svou současnou úroveň v *oblasti nezávislosti a odpovědnosti*:

Rozhodování

- **Úroveň 1:** Ve většině obtížných situací hledám radu.
- **Úroveň 2:** Většinu situací řeším samostatně a podporuji ostatní v rozhodování.

Učení a mentoring

- **Úroveň 1:** Většinou se učím od ostatních (školitelů, nadřízených).
- **Úroveň 2:** Také učím, mentoruji nebo vedu své kolegy.

Zapojení do programu

- **Úroveň 1:** Pracuji v rámci zavedených programů a používám dané metody.
- **Úroveň 2:** Navrhuji nové programy, přístupy nebo zdroje.

Rozsah dopadu

- **Úroveň 1:** Zaměřuji se hlavně na přímou práci s mladými lidmi.
- **Úroveň 2:** Zabývám se také organizačními nebo systémovými změnami.

Otázky týkající se profesního rozvoje:

- Budujete základní kompetence (úroveň 1) nebo se specializujete a inovujete (úroveň 2)?
- Účastníte se školení především jako student (úroveň 1) nebo také jako lektor/školitel (úroveň 2)?
- Rozvíjíte svou vlastní praxi (úroveň 1) nebo přispíváte k rozvoji oboru (úroveň 2)?

Zhodnotte svou současnou úroveň v *oblasti nezávislosti a profesního rozvoje*:

Budování kompetencí

- **Úroveň 1:** Rozvíjím základní kompetence a upevňuji svou praxi.
- **Úroveň 2:** Specializuji se, inovuji a vytvářím nové přístupy.

Role ve vzdělávání

- **Úroveň 1:** Školení se účastním hlavně jako účastník.
- **Úroveň 2:** Působím také jako školitel, facilitátor nebo přednášející.

Příspěvek k oboru

- **Úroveň 1:** Zaměřuji se na zlepšování své vlastní praxe.
- **Úroveň 2:** Přispívám k rozvoji širšího oboru (např. publikováním, vedením iniciativ, ovlivňováním politiky).

Využití těchto úrovní pro kariérní rozvoj

Pokud se momentálně nacházíte na úrovni 1:

Zaměřte svůj profesní rozvoj na:

- Prohlubování svých základních znalostí prostřednictvím formálního vzdělávání

- Hledání různých příležitostí k praxi, abyste si vybudovali sebevědomí
- Hledání silného dohledu a mentorství
- Vytvoření portfolia dokládajícího vaše rozvíjející se kompetence
- Navazování kontaktů s profesními sítěmi a komunitami odborníků

Typické další kroky mohou zahrnovat:

- Získání pokročilých certifikátů nebo diplomů v oblasti práce s mládeží nebo sociálního koučování
- Přijímání složitějších případů s odpovídající podporou
- Začátek mentorování dobrovolníků nebo novějších praktiků
- Specializace na konkrétní přístupy (péče o traumatizované osoby, skupinová práce, specifické skupiny obyvatelstva)

Pokud jste momentálně na úrovni 2:

Zaměřte svůj profesní rozvoj na:

- Držte krok s výzkumem a inovacemi v oboru
- Převzetí vedoucích funkcí ve vaší organizaci nebo komunitě
- Přispívání k rozvoji dalších odborníků
- Zapojení se do práce na změnách politik a systémů
- Získávání pokročilých kvalifikací, které potvrzují vaši odbornost

Typické další kroky mohou zahrnovat:

- Magisterské studium v relevantních oborech
- Certifikace v oblasti školení a supervize
- Vedoucí role v profesních organizacích
- Výzkumné nebo evaluační projekty
- Poradenská nebo konzultační činnost v oblasti politiky

Uznání a kariérní postup

Formální kvalifikace

Porozumění vaší úrovni EQF vám pomůže identifikovat vhodné formální kvalifikace:

Pracovníci úrovně 1 mohou usilovat o:

- Národní diplomy v oblasti práce s mládeží nebo sociální péče (obvykle EQF 5-6)
- Profesionální certifikáty v oblasti koučování nebo poradenství
- Specializované školení v oblastech, jako je práce s traumatem nebo facilitace skupin

Pracovníci úrovně 2 mohou usilovat o:

- Bakalářské nebo magisterské tituly v oblasti práce s mládeží, sociální práce, psychologie nebo vzdělávání (EQF 6-7)
- Pokročilé odborné certifikace (kvalifikace v oblasti koučování, kvalifikace v oblasti supervize)
- Kvalifikace v oblasti vedení a managementu

Kariérní postup

Tento rámec podporuje jasné kariérní cesty:

- **Přímo praktické role** na obou úrovních (pracovník s mládeží, sociální kouč, mentor)
- **Koordinační a manažerské role, které** obvykle vyžadují kompetence úrovně 2
- **Role v oblasti školení a dohledu, které** jednoznačně vyžadují kompetence úrovně 2
- **Role v oblasti politiky a rozvoje** vyžadující kompetence úrovně 2 a další specializované znalosti

Přeshraniční uznávání

Vzhledem k tomu, že tento rámec je v souladu se standardy EQF, jsou vaše kompetence snáze uznávány, když:

- ucházíte se o zaměstnání v různých evropských zemích
- účastníte se mezinárodních vzdělávacích nebo výměnných programů
- usilujete o získání kvalifikace nabízené institucemi v jiných zemích
- přispíváte do sítí a iniciativ v oblasti práce s mládeží na evropské úrovni

Pamatujte: Tyto úrovně neznamenaají, že jste „lepší“ nebo „horší“ – znamenají, že se nacházíte v různých fázích profesního rozvoje. Praktici úrovně 1 jsou nezbytní pro kvalitní služby pro mládež a každý někde začíná. Rámec vám jednoduše pomáhá pochopit, kde se právě nacházíte, a naplánovat, kam chcete směřovat.

EQF VS. MODEL KOMPETENCIÍ

Kompetenční oblast I: Základy, etika a profesionalita

Úroveň 1 (EQF 5-6)

- **Znalosti:** Rozumí etickým kodexům (ICF, práce s mládeží, ochrana), GDPR a praxi zohledňující traumata.
- **Dovednosti:** Aplikuje etické rozhodování pod dohledem; zachovává důvěrnost a hranice; používá kontrolní seznamy pro ochranu.
- **Postoje:** Projevuje integritu, otevřenost vůči zpětné vazbě a respektuje rozmanitost. Pod vedením praktikuje péči o sebe sama.

Úroveň 2 (EQF 7)

- **Znalosti:** Integruje více etických rámců a dokáže kriticky reflektovat jejich aplikaci v komplexních kontextech práce s mládeží.
- **Dovednosti:** Důsledně uplatňuje etické zásady v nejednoznačných situacích s vysokými riziky; mentoruje ostatní v oblasti etiky; řeší systémovou diskriminaci.
- **Postoje:** Je vzorem integrity a kulturní pokory; vyvažuje péči o sebe sama s odpovědností vedoucího pracovníka; prosazuje rovnost a spravedlnost v institucích.

Kompetenční oblast II: Budování bezpečných a inkluzivních vztahů

Úroveň 1 (EQF 5-6)

- **Znalosti:** Zná strategie budování vztahů, dohody o koučování a základy sociokulturní komunikace.
- **Dovednosti:** Buduje důvěru; spoluvytváří jasné dohody o koučování; přizpůsobuje komunikaci kontextu mládeže.
- **Postoje:** Je empatický, trpělivý, cení si názorů mladých lidí a respektuje jejich autonomii.

Úroveň 2 (EQF 7)

- **Znalosti:** Integruje výzkum v oblasti inkluze, spolupráce a dynamiky kulturní moci; umí analyzovat překážky bránící účasti.
- **Dovednosti:** Usnadňuje komplexní spolupráci; navrhuje inkluzivní procesy napříč různorodými skupinami; flexibilně se přizpůsobuje měnícím se potřebám.
- **Postoje:** Prosazuje rovnost; je vzorem pro dlouhodobou spolupráci; podporuje kolektivní odpovědnost.

Kompetenční oblast III: Komunikace, aktivní naslouchání a dotazování

Úroveň 1 (EQF 5-6)

- **Znalosti:** Znalost technik aktivního naslouchání, komunikačních modelů a metod dotazování přizpůsobených mladým lidem.
- **Dovednosti:** Používá otevřené otázky, parafráze a reflexivní naslouchání; integruje jednoduché narativní nebo digitální nástroje.
- **Postoje:** Je uctivý, zvědavý, vyhýbá se předsudkům a zachovává si otevřenost.

Úroveň 2 (EQF 7)

- **Znalosti:** Má specializované znalosti o různých modelech dotazování (sokratovský, metafora, ticho); odkazuje na výzkum v oblasti supervize.
- **Dovednosti:** Kreativně přizpůsobuje techniky kladení otázek; usnadňuje změnu perspektivy; používá multimodální reflexivní nástroje.
- **Postoje:** Dimostra profonda curiosità e sensibilità culturale; promuove comunità di pratica riflessive.

Kompetenční oblast IV: Podpora učení, růstu a rozvoje

Úroveň 1 (EQF 5-6)

- **Znalosti:** Rozumí teoriím učení, základům vývoje mládeže a rámcům cílů SMART.
- **Dovednosti:** Spoluvytváří dosažitelné cíle; používá reflexivní nástroje ke sledování pokroku; oceňuje malé úspěchy.
- **Postoje:** Podporuje růstový přístup; je trpělivý, flexibilní; podporuje hledání identity.

Úroveň 2 (EQF 7)

- **Znalosti:** Ovládá vývojovou psychologii a neformální vzdělávání; integruje ekologické rámce cílů.
- **Dovednosti:** Navrhuje a hodnotí přizpůsobené rozvojové plány; usnadňuje dlouhodobé strategie růstu; propojuje osobní cíle s výsledky komunity/ekologickými výsledky.
- **Postoje:** Je vzorem pro posilování, odolnost a udržitelný růst; mentoruje ostatní v oblasti podpory rozvoje.

Kompetenční oblast V: Systémové povědomí, sociální inkluze a spolupráce

Úroveň 1 (EQF 5-6)

- **Znalosti:** Rozumí základům faktorů PESTEL, systémovým bariérám a komunitním zdrojům.
- **Dovednosti:** Spoluvytváří plány rozvoje; seznamuje mládež s podpůrnými službami; podporuje základní skupinové dohody.
- **Postoje:** Je uctivý a inkluzivní; prosazuje spravedlnost, když jsou překážky viditelné; praktikuje kulturní pokoru.

Úroveň 2 (EQF 7)

- **Znalosti:** Odborník na systémovou gramotnost, politiky, rámce inkluze a teorii sociálního kapitálu; mapuje komplexní sítě.
- **Dovednosti:** guida i giovani attraverso la navigazione sistemica; facilita workshop avanzati di networking; gestisce dinamiche di gruppo complesse.
- **Postoje:** Koučuje mladé lidi v systémové orientaci; usnadňuje pokročilé workshopy o síťování; řídí komplexní skupinovou dynamiku.

Kompetenční oblast VI: Aplikace principů regenerace a udržitelnosti

Úroveň 1 (EQF 5-6)

- **Znalosti:** Rozumí místním kontextům, základním principům ekopsychologie a přínosům přírody pro duševní pohodu.
- **Dovednosti:** Spoluvytváří ekologické akční plány; vede reflexivní aktivity v přírodě; využívá zpětnou vazbu k přizpůsobení.
- **Postoje:** Podporuje mládež v identifikaci komunitních zdrojů; věří v individuální odpovědnost za udržitelnost.

Úroveň 2 (EQF 7)

- **Znalosti:** Specializované znalosti ekopsychologie, biosemiotiky a rámců udržitelnosti (např. panarchie).
- **Dovednosti:** Navrhuje a usnadňuje komplexní intervence založené na přírodě; propojuje ekologickou praxi se systémovými změnami.
- **Postoje:** Je vzorem regenerativních principů; integruje udržitelnost do identity kouče; mentoruje ostatní v oblasti ekokoučování.

Shrnutí

- **Úroveň 1 (EQF 5-6):** Praktik / začínající sociální kouč > aplikuje zavedené metody, buduje důvěru, řídí etiku a podporuje mládež prostřednictvím vedení a dohledu.
- **Úroveň 2 (EQF 7):** Pokročilý / profesionální sociální kouč > integruje specializované znalosti, zvládá komplexní systémy, inovuje praxi a mentoruje ostatní, přičemž prosazuje systémové změny.

ZÁVĚR:

Tato příručka představuje **komplexní rámec kompetencí pro sociální koučování**, jehož cílem je vyjasnit, posílit a profesionalizovat roli koučů a pracovníků s mládeží, kteří doprovázejí mladé lidi na jejich cestě rozvojem. Model, který nastiňuje **šest oblastí kompetencí**, z nichž každá je rozdělena na **znalosti, dovednosti, postoje a indikátory**, nabízí jasný obraz toho, jak vypadá vysoce kvalitní praxe v reálných kontextech.

Klíčové přínosy rámce

1. **Praktická srozumitelnost:** Převádí široká profesní očekávání do konkrétních, pozorovatelných indikátorů, které mohou odborníci využít při sebereflexi, supervizi, školení a vzájemném učení.
2. **Profesionalizace:** Díky sladění s **Evropským kvalifikačním rámcem (EQF) a národními kvalifikačními rámci (NQF)** povyšuje tento rámec sociální koučování na uznávané a srovnatelné povolání v celé Evropě.
3. **Relevance pro realitu mládeže:** Integruje tradiční koučovací kompetence s novějšími prioritami, jako je systémové povědomí, inkluze, udržitelnost a regenerace, což odráží složitost výzev, kterým dnešní mladí lidé čelí.
4. **Flexibilita a růst:** Nabízí **dvě úrovně odbornosti EQF** (praktik na úrovni EQF 5-6, pokročilý profesionál na úrovni EQF 7), což koučům poskytuje jasnou cestu rozvoje, aniž by praxe byla omezena na rigidní kontrolní seznam.

Proč je sladění s EQF důležité

Začlenění úrovně EQF není formalitou – je to **most mezi praxí a uznáním**. Sladění s EQF umožňuje:

- Porovnávat kompetence v různých národních kontextech.
- Podporovat mobilitu pracovníků s mládeží a sociálních koučů v celé Evropě.
- Poskytnout odborníkům jazyk a důkazy, které mohou být uznány vzdělávacími institucemi, zaměstnavateli a tvůrci politik.
- Propojit neformální a informální učení s formálními kvalifikačními systémy, čímž se posílí profesní identita a důvěryhodnost.

Praktické důsledky pro čtenáře

Pro **odborníky** je tento rámec nástrojem pro sebehodnocení, reflexi a růst. Podněcuje vás k otázkám: *Kde se nyní nacházím? Co potřebuji k dalšímu rozvoji? Jak se moje kompetence promítají do lepších výsledků pro mladé lidi?*

Pro **školitele a pedagogy** poskytuje strukturovaný základ pro návrh kurikula, školicí moduly a hodnotící nástroje. Umožňuje jasně definovat výsledky učení a přiřadit je k úrovním EQF.

Organizacím a tvůrcům politik nabízí standard kvality pro navrhování programů, podporu

uznávání kompetencí a posílení profesionalizace práce s mládeží a sociálního koučování jako oboru.

Mladým lidem, kteří jsou koncovými příjemci, tento rámec pomáhá zajistit, aby ti, kdo je podporují, byli etičtí, kvalifikovaní, inkluzivní a prozíraví – schopní poskytovat poradenství, které je osobně smysluplné a společensky relevantní.

Výhled do budoucna

Kompetence nejsou statické – vyvíjejí se s kontextem, výzkumem a praxí. Tento rámec je proto zamýšlen jako **živý zdroj**, který by měl být v průběhu času revidován, aktualizován a obohacován. S měnícími se sociálními realitami – od digitalizace po změnu klimatu, od nových forem nerovnosti po nové příležitosti pro občanskou participaci – se musí měnit i kompetence těch, kteří koučují a podporují mladé lidi.

Další kroky zahrnují **implementaci, hodnocení a neustálé zlepšování**:

- **Implementace**: využití rámce ve vzdělávání, kurikulech, supervizi a každodenní praxi.
- **Hodnocení**: testování indikátorů v reálných kontextech, shromažďování zpětné vazby od odborníků a mladých lidí a jejich odpovídající zdokonalování.
- **Zlepšování**: integrace nových poznatků z psychologie, vzdělávání, koučování a udržitelnosti do dalších iterací modelu.

Závěrečná reflexe

Jádrem tohoto rámce je zajistit, aby **mladí lidé po interakci se sociálním koučem odcházeli s větší sebedůvěrou, pocitem sounáležitosti a schopností utvářet svůj vlastní život a komunitu**.

Pokud se podaří vést odborníky k tomuto výsledku – a zároveň vybudovat uznávané, mobilní a profesionalizované odvětví sociálního koučování v celé Evropě – pak bude jeho účel splněn.

Všichni čtenáři – ať už jste pracovníci s mládeží, koučové, trenéři, zákonodárci nebo mladí lidé – jste zváni, abyste tento rámec používali jako kompas a most:

- **Kompas**, který vás povede ve vašem profesním růstu a praxi.
- **Most**, který propojí vaši práci s evropskými standardy, systémy uznávání a komunitami praxe.

Tím zajistíme, že sociální koučování zůstane nejen smysluplnou praxí pro jednotlivce, ale také **silnou silou pro inkluzi, odolnost a regeneraci** v našich společnostech.

