



Európska únia
Európsky sociálny fond

Minimálny kompetenčný profil



pracovníka s mládežou

Minimálny kompetenčný profil pracovníka s mládežou¹

Pracovník s mládežou je osobou, ktorá pripravuje a organizuje podujatia alebo programy v oblasti práce s mládežou, má spôsobilosť na právne úkony a je v pracovno-právnom vzťahu. Pracovník s mládežou má minimálne 18 rokov a spravidla pôsobí v mimovládnych detských a mládežníckych organizáciách, školských zariadeniach alebo v štruktúrach komunálnej politiky,

Profil pracovníka s mládežou obsahuje kompetencie:

Schopnosť pracovať v tíme

Má vedomosti o štruktúre tímu, dokáže analyzovať situáciu v tíme a navrhovať a realizovať niektoré opatrenia na ovplyvnenie atmosféry, súťaživosti a spolupráce v skupine.

Schopnosť pracovať s procesmi v skupine

Pozná vývojové fázy skupiny a rozumie procesom tvorby skupinovej kultúry. Rozumie procesom napätia a súdržnosti v skupine, v závislosti na veku a špecifikách cieľovej skupiny.

Vedomosti o mládeži ako socinej skupine

Má vedomosti v oblasti trendov a subkultúr v mládežníckych skupinách. Vie niektoré z týchto vedomostí uplatniť v praxi.

Schopnosť motivovať

Rozumie motivácii ako aj sebamotivácii. Využíva ich pri práci s mládežou pri vytváraní motivujúceho prostredia.

Riešenie konfliktov

Dokáže identifikovať konflikt. Pozná príčiny vzniku konfliktov, pozná dva a viac nástrojov alebo stratégií na riešenie konfliktov a dokáže ich vhodne použiť v praxi.

Podnikavosť a sebarozvoj

Uvedomuje si aspoň dva spôsoby ako zrealizovať svoj nápad, určiť výhody a riziká a do procesu tvorby a realizácie zapája svojich spolupracovníkov. Je si vedomý dôležitosti reflexie, pracuje s ňou a podporuje v nej aj mládež a ostatných spolupracovníkov.

Schopnosť efektívne komunikovať

Dokáže sa vyjadrovať písomne aj ústne primerane komunikačnej situácii. Vie zrozumiteľne formulovať vlastné názory, pozná verbálnu a neverbálnu komunikáciu a vie ju používať. Rozumie zásadám diskusie, facilitácie a vie použiť vhodné metódy a spôsoby na zapojenie členov skupiny.

Prezentačné zručnosti

Pozná a vie zvoliť vhodné prezentačné techniky podľa potrieb a schopností cieľovej skupiny. Dokáže verejne prezentovať a využívať pri prezentácii aj základné informačno-komunikačné technológie.

Kultúra a interkultúrne zručnosti

Uvedomuje si špecifiká rozličných kultúr a vie ako vznikajú kultúrne stereotypy a predsudky.

¹ Termín „Pracovník s mládežou“ zavádza do slovenskej legislatívy zákon 282/2008. Uvedená definícia rozvíja základnú definíciu o niektoré ďalšie atribúty ako napr. uplatnenie pracovníkov s mládežou v praxi a i. ktoré vychádzajú z aktuálnej situácie v práci s mládežou a mládežníckej politiky v SR.

Projektové myslenie

Dokáže zdefinovať, popísať a naplánovať jednotlivé fázy projektového cyklu - príprava, realizácia, hodnotenie - a vie ho zrealizovať.

Organizačné kompetencie

Vie identifikovať silné a slabé stránky organizácie alebo jej zložky. Vie s pomocou spolupracovníkov pripraviť projektovú dokumentáciu. Pozná aspoň dve možnosti získavania zdrojov a vie ich použiť.

Finančná gramotnosť

Vie zostaviť rozpočet aktivity a vyúčtovať náklady samostatne. Vie hospodárne nakladať so zverenými prostriedkami. Rozlišuje oprávnené a neoprávnené náklady.

Aplikácia organizačných a legislatívnych noriem v oblasti práce s mládežou

Orientuje sa v interných predpisoch organizácie, dokáže ich vypracovať pre svoju organizáciu a dokáže ich zrozumiteľne vysvetliť členom svojej organizácie.

Schopnosť pracovať s informáciami

Vyhľadáva, triedi a spracováva informácie v oblasti práce s mládežou podľa relevantných kritérií.

Koncept neformálneho vzdelávania

Vie vymenovať a vysvetliť aspoň dva princípy neformálneho vzdelávania, dokáže popísať základné rozdiely medzi formálnym, neformálnym vzdelávaním a informálnym učením sa. Uvedomuje si svoje postoje a otvára priestor na vzájomnú reflexiu postojov.

Praktické využitie príležitostí na neformálne vzdelávanie v práci s mládežou

Používa najmenej tri metódy vhodné na neformálne vzdelávanie a vie ich prispôbiť situácii, v ktorej ich chce použiť. Dokáže pripraviť vzdelávací blok, počas ktorého použije rôzne typy a spôsoby učenia a pripraví aktivitu na zhodnotenie vzdelávacieho bloku zo strany účastníkov

Príloha: Podrobný zoznam úrovní kompetencií pracovníka s mládežou

Minimálny kompetenčný profil pracovníka s mládežou, ktorý je definovaný v tomto dokumente vychádza z výsledkov prieskumu, ktorý zisťoval názory odborníkov z mimovládneho, verejného a súkromného sektoru na okruh zručností (a ich úroveň), ktoré sú potrebné pre túto skupinu. Posudzovaných bolo 18 rôznych oblastí – kompetencií.

Na základe zhodnotenia odpovedí odborníkov zo všetkých troch sektorov, boli ako najdôležitejšie identifikované tieto kompetencie (podľa dôležitosti):

1. Motivácia
2. Plánovanie a organizovanie
3. Interakcia s ľuďmi
4. Tímová práca
5. Tvorivé myslenie

Na základe odpovedí o dôležitosti jednotlivých kompetencií, o potrebe ich ďalšieho rozvoja a na základe poznatkov z iných výskumov bolo realizátormi prieskumu odporučené sústrediť sa na tieto kompetencie:

- Motivácia
- Plánovanie a organizovanie
- Interakcia s ľuďmi
- Tímová práca
- Tvorivé myslenie
- Pružnosť v rozmyšľaní a správaní
- Riadenie a vedenie ľudí
- Analýza a riešenie problémov

Výstupy z tohto prieskumu slúžili ako materiál pre pracovné skupiny odborníkov na neformálne vzdelávanie a prácu s mládežou, ktorí spoločne určili definitívny zoznam kompetencií a ich úrovní potrebných pre vykonávanie činností pracovníka s mládežou. Konečný výstup vypracovaný odborníkmi vychádza z poznatkov prieskumu, avšak čiastočne sa od týchto poznatkov odlišuje - zohľadňuje okrem výsledkov prieskumu aj skúsenosti a odborné vedomosti členov pracovných skupín. Niektoré kompetencie boli preformulované, význam niektorých bol zvýraznený a naopak.

Nakoniec bolo identifikovaných deväť oblastí (kompetencií), ktoré sú pre vykonávanie činností pracovníka s mládežou kľúčové. V rámci každej kompetencie sú určené štyri základne úrovne ovládania tejto kompetencie. Úroveň č.1 znamená, že je rozvinutá na nízkej úrovni a naopak úroveň č.4 znamená, že je rozvinutá na optimálnej úrovni. Pri každej kompetencii je jedna z úrovní zvýraznená, ide o úroveň, ktorá je stanovená ako nevyhnutná pre jednotlivca, ktorý chce začať pôsobiť ako pracovník s mládežou. Poradie samotných kompetencií nie je určené podľa stupňa dôležitosti.

1. Tímová práca

Schopnosť pracovať v tíme

Má vedomosti a zručnosti z oblasti štruktúry tímu, pozícií v tíme, práce s atmosférou, súťaživosťou a spoluprácou v tíme a vedenia tímu a vie tieto poznatky a zručnosti uplatniť v praxi.

1. Nemá vedomosti a zručnosti v oblasti tímovej práce.
2. Má základné vedomosti o štruktúre tímu, dokáže analyzovať situáciu v tíme a navrhovať opatrenia na ovplyvnenie atmosféry, súťaživosti a spolupráce v skupine. Vie aký je rozdiel medzi skupinou a tímom...
3. **Má vedomosti o štruktúre tímu, dokáže analyzovať situáciu v tíme a navrhovať a realizovať niektoré opatrenia na ovplyvnenie atmosféry, súťaživosti a spolupráce v skupine**
4. Má vedomosti a zručnosti z oblasti štruktúry tímu, pozícií v tíme, práce s atmosférou, súťaživosťou a spoluprácou v tíme a rôznych štýlov a typov vedenia tímu a vie tieto poznatky a zručnosti uplatniť v praxi.

2. Mladí ľudia ako skupina

Schopnosť pracovať s procesmi v skupine

Pozná vývojové fázy skupiny, úlohu rituálov a tradícií v skupine, rozumie procesom tvorby skupinovej kultúry (štýlu skupiny) a má základné vedomosti o procesoch napätia a súdržnosti v skupine, v závislosti na veku a špecifikách cieľovej skupiny.

1. Nemá vedomosti a zručnosti v oblasti procesov v skupine mladých ľudí.
2. Má základné vedomosti o procesoch napätia a súdržnosti v skupine v závislosti na veku a špecifikách cieľovej skupiny.
3. **Pozná vývojové fázy skupiny a rozumie procesom tvorby skupinovej kultúry. Rozumie procesom napätia a súdržnosti v skupine, v závislosti na veku a špecifikách cieľovej skupiny.**
4. Pozná vývojové fázy skupiny, úlohy rituálov a tradícií v skupine, rozumie procesom tvorby podskupín a má základné vedomosti o procesoch napätia a súdržnosti v skupine, v závislosti na veku cieľovej skupiny, pričom všetky tieto poznatky vie uplatniť v praxi.

Vedomosti o mládeži ako sociálnej skupine

Má prehľad o subkultúrach a trendoch v prostredí mládeže a tieto vedomosti využíva pri práci s cieľovou skupinou.

1. Nemá vedomosti a zručnosti v oblasti trendov a subkultúr mládeže.
2. Má základné vedomosti z oblasti trendov a subkultúr mládeže.
3. **Má vedomosti v oblasti trendov a subkultúr v mládežníckych skupinách. Vie niektoré z týchto vedomostí uplatniť v praxi.**
4. Má vedomosti aj zručnosti z oblasti trendov a subkultúr v mládežníckych skupinách, pričom všetky ich vie uplatniť v praxi.

3. Motivácia

Schopnosť motivovať

Rozumie motivácii, ako aj sebamotivácii. Pozná potreby a bariéry motivácie jednotlivca. Vie zosúladiť ciele práce s mládežou s potrebami mladých ľudí a ich uspokojením. Využíva svoje schopnosti, nadobudnuté vedomosti a zručnosti pri vytváraní motivujúceho prostredia.

1. Neorientuje sa v problematike motivácie a sebamotivácie.
2. Pozná základné princípy motivácie a sebamotivácie a uvedomuje si ich vplyv v práci s

mládežou.

3. **Rozumie motivácii ako aj sebamotivácii. Využíva ich pri práci s mládežou vo svojej skupine pri vytváraní motivujúceho prostredia.**
4. Rozumie motivácii, ako aj sebamotivácii. Pozná potreby a bariéry motivácie jednotlivca. Vie zosúladiť ciele práce s mládežou s potrebami mladých ľudí a ich uspokojením. Využíva nadobudnuté vedomosti a zručnosti pri vytváraní motivujúceho prostredia.

4. Riešenie konfliktov

Riešenie konfliktov

Dokáže identifikovať konflikt a zapojené strany, analyzovať potenciálne príčiny konfliktov, pozná nástroje a stratégie na riešenie konfliktov a vie ich použiť v závislosti od typu konfliktu a špecifik zúčastnených strán.

1. Nepozná nástroje riešenia konfliktov a nedokáže konflikty identifikovať.
2. Dokáže identifikovať konflikt. Pozná jeden nástroj alebo stratégiu na riešenie konfliktov.
3. **Dokáže identifikovať konflikt. Pozná príčiny vzniku konfliktov, pozná dva a viac nástrojov alebo stratégií na riešenie konfliktov a dokáže ich vhodne použiť v praxi.**
4. Dokáže identifikovať konflikt a zapojené strany, analyzovať potenciálne príčiny, pozná nástroje a stratégie na riešenie konfliktov a vie ich použiť ,v závislosti od typu konfliktu a špecifik zúčastnených strán.

5. Osobnostný rozvoj

Podnikavosť a sebarozvoj

Dokáže zmeniť myšlienky na skutky. Je si vedomý dôležitosti reflexie, pracuje s ňou a podporuje v nej aj mládež a ostatných spolupracovníkov. Na základe tejto reflexie vyhľadáva možnosti ďalšieho vzdelávania a iné spôsoby sebarozvoja, či rozvoja ostatných.

1. Svojím osobnostným rozvojom sa cielene nezaobrá.
2. Vie nájsť spôsob ako realizovať svoj nápad. Premýšľa nad svojimi skúsenosťami, zručnosťami, vedomosťami, má záujem sa v niektorej oblasti rozvíjať a vie, kde nájsť informácie o možnostiach ďalšieho vzdelávania.
3. **Uvedomuje si aspoň dva spôsoby ako zrealizovať svoj nápad. Do svojho nápadu zapojí i spolupracovníkov. Na základe svojich skúseností, vedomostí, zručností, postojov a výstupov, hľadá spôsoby, ako ich ďalej rozvíjať.**
4. Hľadá rôzne spôsoby pre realizáciu svojho nápadu, vyhodnocuje ich výhody a riziká. Pravidelne vytvára priestor na reflexiu svojich skúseností, vedomostí, zručností, postojov a výstupov. Aktívne vyhľadáva ďalšie príležitosti pre rozvoj vlastných kľúčových kompetencií a k tomuto procesu vedie aj mládež, s ktorou pracuje.

6. Komunikácia

Schopnosť efektívne komunikovať

Dokáže sa vyjadrovať písomne aj ústne primerane komunikačnej situácii. Vie zrozumiteľne formulovať vlastné názory, pozná verbálnu a neverbálnu komunikáciu a vie ju používať. Rozumie zásadám diskusie, facilitácie a vie použiť metódy a spôsoby na zapojenie členov skupiny. Pozná účinné formy podania spätnej väzby a vie ich použiť, s ohľadom na konkrétnu situáciu.

1. Nepozná princípy efektívnej komunikácie, diskusie a facilitácie.
2. Pozná princípy efektívnej verbálnej a neverbálnej komunikácie. Dokáže formulovať vlastné názory a podporiť ostatných pri vyjadrovaní ich názorov.

3. **Dokáže sa vyjadrovať písomne aj ústne primerane komunikačnej situácii. Vie zrozumiteľne formulovať vlastné názory, pozná verbálnu a neverbálnu komunikáciu a vie ju používať. Rozumie zásadám diskusie, facilitácie a vie použiť vhodné metódy a spôsoby na zapojenie členov skupiny.**
4. Dokáže sa vyjadrovať písomne aj ústne primerane komunikačnej situácii. Vie zrozumiteľne formulovať vlastné názory, pozná verbálnu a neverbálnu komunikáciu a vie ju používať. Rozumie zásadám diskusie, facilitácie a vie použiť metódy a spôsoby na zapojenie členov skupiny. Pozná účinné formy podania spätnej väzby a vie ich použiť s ohľadom na konkrétnu situáciu.

Prezentačné zručnosti

Pozná a vie zvoliť vhodné prezentačné techniky podľa potrieb a schopností cieľovej skupiny. Vie využívať informačno-komunikačné technológie pri prezentácii.

1. Nemá vedomosti o prezentačných technikách a informačno-komunikačných technológiách, ktoré pri nich môže využívať.
2. Pozná základné prezentačné techniky a vie o základných informačno-komunikačných technológiách, ktoré pri nich môže používať.
3. **Pozná a vie zvoliť vhodné prezentačné techniky podľa potrieb a schopností cieľovej skupiny. Pozná základné informačno-komunikačné technológie, ktoré môže pri prezentácii použiť.**
4. Pozná a vie zvoliť vhodné prezentačné techniky podľa potrieb a schopností cieľovej skupiny a dokáže využívať informačno-komunikačné technológie pri prezentácii.

Kultúra a interkultúrne zručnosti

Uvedomuje si špecifiká rozličných kultúr a zohľadňuje ich v práci s cieľovou skupinou. Prejavuje porozumenie vo vzťahu k iným kultúram, zaobchádza s druhými s rešpektom. Pozná stereotypy a predsudky vo vzťahu k rôznym kultúram.

1. Neuvedomuje si špecifiká rôznych kultúr a neorientuje sa v interkultúrnej problematike.
2. **Uvedomuje si špecifiká rozličných kultúr a vie ako vznikajú kultúrne stereotypy a predsudky.**
3. Uvedomuje si špecifiká rozličných kultúr a zohľadňuje ich v práci s cieľovou skupinou. Prejavuje porozumenie k iným kultúram a rozumie procesom vzniku kultúrnych stereotypov a predsudkov.
4. Uvedomuje si špecifiká rozličných kultúr a zohľadňuje ich v práci s cieľovou skupinou. Prejavuje porozumenie vo vzťahu k iným kultúram, zaobchádza s druhými s rešpektom. Rozumie procesom vzniku kultúrnych stereotypov a predsudkov a ich vplyvu v práci s mládežou.

7. Projektové myslenie

Projektové myslenie

Pozná projektový cyklus, dokáže zadefinovať, popísať a napláňovať jeho jednotlivé fázy. Dokáže projekt zrealizovať a vyhodnotiť.

1. Nepozná projektový cyklus.
2. Má predstavu o projektovom cykle a jeho jednotlivých fázach.
3. **Dokáže zadefinovať, popísať a napláňovať jednotlivé fázy projektového cyklu - príprava, realizácia, hodnotenie - a vie ho zrealizovať.**
4. Pozná projektový cyklus a dokáže analyzovať a definovať východiská, definovať ciele a aktivity. V rámci projektového cyklu vie napláňovať a zadefinovať jeho jednotlivé fázy. Projektové

myslenie využíva v praxi a dokáže celý projekt zrealizovať a vyhodnotiť.

Organizačné kompetencie

Je schopný identifikovať silné a slabé stránky organizácie alebo jej zložky. Pozná možnosti získavania zdrojov. Vie samostatne pripraviť projektovú dokumentáciu.

1. Nepozná silné a slabé stránky organizácie alebo jej zložky a nepozná možnosti získavania zdrojov.
2. Orientuje sa vo fungovaní a štruktúre organizácie alebo jej zložky. Pozná aspoň jednu možnosť ako získať zdroje.
3. **Vie identifikovať silné a slabé stránky organizácie alebo jej zložky. Vie s pomocou spolupracovníkov pripraviť projektovú dokumentáciu. Pozná aspoň dve možnosti získavania zdrojov a vie ich použiť.**
4. Pozná silné a slabé stránky organizácie alebo jej zložky. Pozná možnosti získavania zdrojov. Vie samostatne pripraviť projektovú dokumentáciu.

Finančná gramotnosť

Vie zostaviť rozpočet aktivity a vyúčtovať náklady. Vie hospodárne nakladať so zverenými prostriedkami. Rozlišuje oprávnené a neoprávnené náklady.

1. Nevie zostaviť rozpočet a nemá praktickú skúsenosť z vyúčtovaním nákladov.
2. Dokáže použiť finančné prostriedky podľa pripraveného rozpočtu a v spolupráci so spolupracovníkmi ich využívať.
3. Vie zostaviť rozpočet aktivity a vyúčtovať náklady v spolupráci so spolupracovníkmi. Vie hospodárne nakladať so zverenými prostriedkami.
4. **Vie zostaviť rozpočet aktivity a vyúčtovať náklady samostatne. Vie hospodárne nakladať so zverenými prostriedkami. Rozlišuje oprávnené a neoprávnené náklady.**

8. Legislatíva

Aplikácia organizačných a legislatívnych noriem v oblasti práce s mládežou

Orientuje sa v politike mládeže na miestnej, národnej a medzinárodnej úrovni a v problematike interných noriem organizácie. Vie ich uplatniť v praxi aby svojim správaním neohrozil skupinu mládeže, s ktorou pracuje, a nepoškodil organizáciu. Podieľa sa na tvorbe politiky mládeže.

1. Neorientuje sa v interných predpisoch organizácie a v legislatívnych pravidlách práce s mládežou.
2. **Orientuje sa v interných predpisoch organizácie, dokáže ich vypracovať pre svoju organizáciu a dokáže ich zrozumiteľne vysvetliť členom svojej organizácie.**
3. Na základe vedomostí a skúseností je schopný podieľať sa na príprave a spracovaní koncepčných, normotvorných a metodických materiálov týkajúcich sa oblasti práce s mládežou, presahujúcich činnosť a zameranie svojej organizácie.
4. Orientuje sa v politike mládeže na miestnej, národnej a medzinárodnej úrovni a v problematike interných noriem organizácie. Vie ich uplatniť v praxi tak, aby svojim správaním neohrozil skupinu mládeže, s ktorou pracuje a nepoškodil organizáciu. Podieľa sa na tvorbe politiky mládeže.

Schopnosť pracovať s informáciami

Vyhľadáva, triedi a spracováva informácie podľa relevantných kritérií a využíva ich pre rozvoj organizácie a práce s mládežou.

1. Nedokáže pracovať s informáciami v oblasti práce s mládežou a nemá praktickú skúsenosť s ich vyhľadávaním.

2. Dokáže vyhľadávať a triediť informácie v oblasti práce s mládežou, ale nemá skúsenosti s ich spracovaním.
3. **Vyhľadáva, triedi a spracováva informácie v oblasti práce s mládežou podľa relevantných kritérií.**
4. Vyhľadáva, triedi a spracováva informácie podľa relevantných kritérií a využíva ich pre rozvoj organizácie a práce s mládežou.

9. Neformálne vzdelávanie

Koncept neformálneho vzdelávania

Chápe princípy neformálneho vzdelávania a vie ho rozlíšiť od formálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Vie ako tieto princípy aplikovať do práce s mládežou aj do celkového kontextu organizácie. Je schopný zohľadňovať postoje a hodnoty organizácie vo svojej práci.

1. O neformálnom vzdelávaní nikdy nepočul/-a a nemá s ním praktickú skúsenosť.
2. Má skúsenosť s neformálnym vzdelávaním a uvedomuje si, že neformálne vzdelávanie má štruktúru, ktorá umožňuje účastníkom získať nové vedomosti alebo zručnosti.
3. **Vie vymenovať a vysvetliť aspoň dva princípy neformálneho vzdelávania, dokáže popísať základné rozdiely medzi formálnym, neformálnym vzdelávaním a informálnym učením sa. Uvedomuje si svoje postoje a otvára priestor na vzájomnú reflexiu postojov.**
4. Vie komplexne popísať neformálne vzdelávanie a rozdiely medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním a informálnym učením. Reflektuje svoje postoje, postoje a hodnoty organizácie a spôsob akým ovplyvňujú jeho/jej prácu. Aktívne vytvára priestor pre spoločnú reflexiu vlastných aj skupinových hodnôt.

Praktické využitie príležitostí na neformálne vzdelávanie v práci s mládežou

Pozná rôzne typy metód a techník vhodných na využitie v neformálnom vzdelávaní v práci s mládežou a využíva ich v závislosti na cieľoch vzdelávania, cieľovej skupine a jej potrebách. Rozumie cyklu učenia, pozná štýly učenia a dokáže zostaviť program vzdelávania, zrealizovať ho a správne vyhodnotiť s účastníkmi a spolupracovníkmi.

1. Nepozná metódy a techniky vhodné pre neformálne vzdelávanie v práci s mládežou a nepočul o cykle učenia.
2. Vie identifikovať situácie v práci s mládežou, ktoré je možné využiť na neformálne vzdelávanie. Dokáže pripraviť krátky vzdelávací blok pre konkrétnu cieľovú skupinu s použitím jednej alebo dvoch vhodných metód a zhodnotiť prevedenie bloku.
3. **Používa najmenej tri metódy vhodné na neformálne vzdelávanie a vie ich prispôbiť situácii, v ktorej ich chce použiť. Dokáže pripraviť vzdelávací blok, počas ktorého použije rôzne typy a spôsoby učenia a pripraví aktivitu na zhodnotenie vzdelávacieho bloku zo strany účastníkov.**
4. Používa rôzne metódy vhodné na neformálne vzdelávanie, je schopný ich prispôbiť potrebám aktivity a cieľovej skupiny a využíva niekoľko zdrojov s ďalšími metódami. Dokáže pripraviť a zrealizovať dlhodobú aktivitu, ktorá je postavená na princípoch neformálneho vzdelávania a je v súlade s cyklom učenia a rôznymi štýlmi učenia. Flexibilne reaguje na situácie v skupine s ohľadom na podporu učenia jej členov. Vytvára rôzne spôsoby hodnotenia pre účastníkov s ohľadom na potreby projektu a cieľovej skupiny, vie vyhodnotiť projekt aj s ďalšími spolupracovníkmi.