

nr 10  
(320)

październik  
2014

Indeks 330108, ISSN 0867-2024  
cena 7 zł (w tym 5% VAT)

MIESIĘCZNIK INSTRUKTORÓW ZHP

 **Zuwaj**



# h-learning

czyli

**e-learning**  
w wersji harcerskiej

# FOTKI MIESIĄCA



Na ognisku podczas Kursu Harcmistrzowskiego Cogito (foto: Dorota Całka)

...oraz podczas Wędrowniczej Watry 2014 (foto: Grzegorz Basiński)



2  
**fotki miesiąca**  
Zobacz obok – w tym miejscu może się znaleźć także zdjęcie zrobione przez Ciebie! :)

4  
**z życia Związku**  
M.in. o jesiennej zbiorce dot. pracy z kadrami i kształcenia. Rajdzie „Granica”, 80-leciu CWM oraz XXIII Ogólnopolskim Złazie Seniorów ZHP

8  
**z okładki**  
**h-learning**  
hm. Sławomir Postek  
...czyli e-learning w wersji harcerskiej



15  
**inspiracje | program**  
**Teraz Afryka**  
Poznaj nową propozycję programową; zajrzyj na [www.cbp.zhp.pl](http://www.cbp.zhp.pl)!

16  
**inspiracje skautowe**  
**Brytyjskie pomysły**  
pwd. Jakub Adamczewski  
UKradnij pomysł skautom!

18  
**pod rozważę wychowawcom**  
**Artykuł, któremu trudno nadać tytuł**  
hm. Anna Pospieszna  
Czy tak naprawdę stosujesz metodę harcerską?

20  
**inspiracje | starszyna**  
**Starszyna ZHP 2014**  
hm. Cezary Pręczyk, hm. Bartosz Zawisza  
Śladami ciotkoszowych idei

23  
**praca z kadrami | referaty**  
**Referacie, stwórz się!**  
phm. Agnieszka Kwapiszewska-Wolska  
Jak wyczarować referat... z niczego

26  
**inspiracje kształceniowe**  
**O „kocie” w kształceniu**  
hm. Marta Kwiatkowska  
Kot – mistrz drugiego planu

29  
**kształcenie | LIDER+**  
**Moja przygoda z LIDER+**  
hm. Teresa Zawadzka  
Enigmatyczne maile od szefów zespołów o intrygującej treści wartę są czytania!

30  
**rozważania | Prawo Harcerskie**  
**Na słowie harcerza polegaj jak na Zawiszy**  
hm. Marian Antonik  
Krótka historia z życia Hufca Podhalańskiego...

31  
**idea stopnia | pwd.**  
**Poznaj siebie i motywy swojego działania**  
hm. Jakub Cichoński  
Rozpoczynamy nowy cykl tekstów inspirowanych ideą stopni instruktorskich

32  
**pogromczynie mitów**  
**Nabór, czyli sztuka nabierania ludzi?**  
hm. Lucyna Czechowska  
Od pierwszej zbiórki musimy pokazywać to, o co nam naprawdę w harcerstwie chodzi...

33  
**felieton | pół wieku**  
**Siódmy – przelomowy**  
hm. Adam Czetwertyński  
Wcale nie bydgoski, ale właśnie siódmy, w 1981 roku – to był najważniejszy zjazd!

34  
**instruktorskie przypomnienia**  
**Dylematy i okazje wyborcze**  
hm. Grzegorz Catek  
Gdzie jest granica między aktywnością obywatelską a politycznym zaangażowaniem?

## W ZWIĄZKU

### 5-7 września 2014 r.

W ośrodku harcerskim w Chorzowie odbył się pierwszy weekend Kursu Kadry Kształcącej II stopnia ORKAN, w którym wzięło udział 20 kształceniowców z siedmiu chorągwi ZHP. Sobotni kominek poprowadził wiceprzewodniczący ZHP hm. Marian Antonik, opowiadając o historii kształcenia w ZHP.



### 6 września 2014 r.

Pod przewodnictwem wiceprzewodniczącego ZHP hm. Mariana Antonika w Krakowie odbyła się pierwsza z cyklu trzech konferencji nt. „Prawo Harcerskie jako system wartości – tradycja i współczesność” organizowanych przez Radę Naczelną ZHP. Wzięło w niej udział ponad 75 instruktoerek i instruktorów z kilkunastu hufców z ośmiu chorągwi ZHP. W konferencji uczestniczył również i wygłosił referat przewodniczący ZHP hm. Dariusz Supeł. Gościem była naczelnik ZHP hm. Małgorzata Sinica.

### 12-14 września 2014 r.

– Centrum Wychowania Morskiego ZHP w Gdyni świętowało swoje 80-lecie. Czyt. na str. 7.  
– XXIII Dni Chorągwi Mazowieckiej w Grójcu z udziałem blisko 850 zuchów, harcerzy, harcerzy starszych, wędrowników i instruktorów rozpoczęły nowy rok harcerski w chorągwi. Gościem spotkania z instruktorami był przewodniczący ZHP hm. Dariusz Supeł.

### 18 września 2014 r.

W Warszawie w Głównej Kwaterze ZHP odbyła się ostatnia w kończącej się kadencji władz chorągwiowych zbiórka komendantów chorągwi. Z władzami naczelnymi spotkało się 14 komendantów. Podczas spotkania był czas na ważne dyskusje, ale przede wszystkim na podziękowania i wyrazy uznania. Gośćmi spotkania byli wicemarszałek Sejmu Cezary Grabarczyk, który wręczył komendantom specjalne podziękowania, a także sekretarz stanu w MEN Tade-

usz Sławecki, który poza przekazaniem podziękowań rozmawiał z komendantami o ich doświadczeniach we współpracy z kuratoriami i problemach w pracy wychowawczej.

### 18-21 września 2014 r.

Ponad 700 uczestników XXII Ogólnopolskiego Rajdu Harcerskiego „Granica” wędrowało ośmioma trasami Gór Izerskich i Karkonoszy, a następnie spotkało się na wspólnym finale w Szklarskiej Porębie. Czyt. na str. 6.

### 19-21 września 2014 r.

W Chorzowie odbyły się XVI Ogólnopolskie Zawody ZHP w Ratownictwie. 19 zespołów z całej Polski rywalizowało na dwóch trasach – o mistrzostwo ZHP w pierwszej pomocy oraz o mistrzostwo ZHP w ratownictwie. Przez całą sobotę, podczas trwania Świątowego Dnia Pierwszej Pomocy, uczestnicy mieli okazję zmierzyć się z przygotowanymi dla nich symulacjami, wziąć udział w wieloboju strażackim a także nauczać pierwszej pomocy lokalną społeczność.

### 3-5 października 2014 r.

W Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie spotkali się szefowie i reprezentanci chorągwiowych szkół i zespołów kadry kształcącej oraz instruktorzy zajmujący się pracą z kadrami w chorągwiach. Więcej obok.

### 3-5 października 2014 r.

Biwakiem w Perkozio nad jez. Pluszne rozpoczęła się kolejna edycja Kursu Harcmistrzowskiego „Cogito”. Biorą w niej udział przyszli harcmistrzowie z dziewięciu chorągwi. Komendantką kursu jest hm. Dorota Całka. Na wieczornej dyskusji nt. misji ZHP w kontekście trwających prac nad nowym Statutem ZHP i dyskusją nad zmianami w Prawie Harcerskim z uczestnikami kursu spotkał się wiceprzewodniczący ZHP hm. Marian Antonik.

### 4 października 2014 r.

W Łodzi obradował Zjazd Chorągwi Łódzkiej ZHP im. Aleksandra Kamińskiego. Zjazd przyjął program rozwoju chorągwi na kolejne lata oraz wybrał statutowe władze chorągwi. Nowym komendantem chorągwi wybrany został hm. Tomasz Cieplucha. Gośćmi zjazdu byli naczelnik ZHP hm. Małgorzata Sinica oraz przewodniczący ZHP hm. Dariusz Supeł.



## WOKÓŁ ZWIĄZKU

11–14 września 2014 r.

W Schronisku na Głodówce pod hasłem „Skautowe braterstwo – Czesi, Polacy i Słowacy” odbyło się 18 Trójstronne spotkanie seniorów skautowych czeskiego Junaka, Kręgu starszych skautek i skautów Słowacji oraz seniorów ZHP. Uczestnicy konferencji m.in. wysłuchali referatu hm. Mariana Miszczuka, rozmawiali o dalszej współpracy, wzięli też udział w inauguracji nowego roku harcerskiego Hufca Podhalańskiego w Zakopanem.

26-28 września 2014 r.

W bazie obozowej hufca Legnica w Zaborówcu koło Leszna odbyło się trzecie z kolei polsko-niemieckie seminarium skautowe Start-Up, zorganizowane przez połączone zespoły ZHP-DPSG. Koordynatorem przedsięwzięcia był hm. Piotr Miara, szef Zespołu ds. organizacji niemieckojęzycznych Wydziału Zagranicznego GK ZHP. Celem spotkania, adresowanego do funkcyjnych odpowiadających za program w drużynach i szczepach, było przybliżenie specyfiki działania organizacji skautowych z Niemiec i Polski. Spotkanie było możliwe dzięki dotacji uzyskanej z Polsko-Niemieckiej Współpracy Młodzieży.

3-5 października 2014 r.

Czworo przedstawicieli ZHP wzięło udział w „Baltic Sea Meeting” – dorocznym spotkaniu skautów z krajów nadbałtyckich, które odbyło się w stolicy Estonii Tallinie. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele związków skautowych ze Szwecji, Finlandii, Estonii, Łotwy, Litwy, Rosji, Niemiec i Polski. ZHP reprezentowali pwd. Anna Rusiłowicz, drużynowa z Hufca Zielonka (Chorągiew Stołeczna), phm. Robert Kawka z zespołu zagranicznego Hufca Gdańsk-Śródmieście oraz instruktorzy Wydziału Zagranicznego GK ZHP hm. Agnieszka Pospiszył i hm. Piotr Miara. Tematem spotkania była współpraca międzynarodowa na poziomie lokalnym. Uczestnicy prezentowali dobre praktyki oraz wyzwania, z jakimi spotykają się w codziennej pracy. Organizacje wymieniły się również informacjami o najnowszych inicjatywach międzynarodowych i planach najbliższe lata.

## JESIENNA ZBIÓRKA

## PRACA Z KADRĄ i kształcenie

Weekend 3-5 października w gościnnych progach Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie spotkali się szefowie i reprezentanci chorągwiowych szkół i zespołów kadry kształcącej oraz instruktorzy zajmujący się pracą z kadrami w chorągwiach. Od omówienia spraw bieżących i przedstawienia planów Centralnej Szkoły Instruktorskiej na kolejny rok sprawnie przeszliśmy do arcyciekawej części warsztatowej. O zastosowaniu technik coachingowych w pracy z kadrami opowiadała hm. Ewa Prędką – licencjonowany coach ICC, zaś w tajniki budowania matrycy kompetencji i wykorzystania jej do programowania działań rozwojowych kadry ZHP wprowadzał nas hm. Sławomir Postek – psycholog.

Po południu niezwykle spacer po zaułkach starej Pragi zafundował nam Rafał Suchocki – jak o sobie mówi „varsavianista amator ze specjalizacją praską”. Wspólnie odkryliśmy, co znaczą tajemnicze litery wyrzeźbione w policyjnym hotelu, odwiedziliśmy piękną secesyjną kamienicę i mroczny Bazar Różyckiego, dowiedzieliśmy się, skąd się wzięły nazwy takich ulic, jak Krowia i Pannieńska, odbywając przy tym fascynującą podróż przez stulecia. Wieczór obfitował w dość odmienne emocje. W kinie „Praha” obejrzelśmy poruszający film osadzony w realiach Powstania Warszawskiego „Miasto 44”, który pobudził nas do refleksji i ciekawej dyskusji podczas wieczoru instruktorskiego w podziemiach katedry warszawsko-praskiej św. Floriana.

Niedzielne przedpołudnie upłynęło pod znakiem wymiany doświadczeń kształceniowych i stało się istnym rezerwuarem inspiracji i ciekawych pomysłów, z których każdy zaczerpnął coś dla siebie. Z niecierpliwością wyczekują następnej zbiórki, która czeka nas w grudniu. Będzie to pierwsze spotkanie w nowej kadencji władz chorągwi, na które do wspólnej dyskusji zaprosimy również komendantów chorągwi.

hm. Joanna Skupińska  
komendantka CSI ZHP

XXII OGÓLNOPOLSKI GÓRSKI RAJD „GRANICA”

# Na Granicy przygody

Rajd „Granica” to jedno z największych cyklicznych wydarzeń harcerskich na Dolnym Śląsku. Jego uczestnicy wędrują po Górach Izerskich i Karkonoszach, poznając piękne krajobrazy i historię przemierzanych szlaków. W tym roku rajd zorganizowany został już po raz 22. Przyciągnął ponad 700 osób, które wędrowały i rywalizowały na ośmiu rajdowych trasach, przygotowanych – to już tradycja – przez poszczególne hufce Chorągwi Dolnośląskiej.

Najliczniejszą z tegorocznych tras była trasa IV przygotowana przez Hufiec Wrocław dla harcerzy starszych. Liczyła 108 uczestników, którzy na karkonoskich szlakach rozwiązywali również zagadkę kryminalną i przenosili się w świat filmów. Na trasie VII – zuchowej, przygotowanej przez Hufiec Kamienna Góra, pod hasłem „Czterej Pancerni i zuchy” bawiło się 80 najmłodszych uczestników rajdu. Podobnie 80 osób liczyła trasa VIII dla drużyn Nieprzetartego Szlaku – jej uczestnicy ze stałej bazy każdego dnia wyruszyli na wybieżki, ale też brali udział w innych atrakcjach, jak wizyta w parku linowym czy Rodzinnym Parku Rozrywki.

W sobotę 20 września wszystkie patrole spotkały się na wspólnym finale w Szklarskiej Porębie. Uczestnicy wzięli udział w koncercie polsko-ukraińskiego zespołu folk-rockowego z Wrocławia „Howerla”, czerpiącego muzyczne inspiracje z ukraińskiej, polskiej i łemkowskiej muzyki ludowej. Przed nim na sce-

nie wystąpiła Harcerska Grupa Artystyczna „Liliminis” z Kamiennej Góry. W niedzielny poranek odbyło się podsumowanie współzawodnictwa.

Impreza objęła swoim patronatem naczelnik ZHP hm. Małgorzata Sinica, która przekazała do komendanta Chorągwi Dolnośląskiej hm. Zbigniewa Skupińskiego, pfm. Jakuba Matuszczyka – komendanta Rajdu „Granica” oraz uczestników wydarzenia list, który odczytano podczas niedzielnej apelu.

W trakcie rajdu miały miejsce dwa konkursy, które cieszyły się ogromnym zainteresowaniem. Ponad 50 kg nakrętek i „dobrego” plastiku zebrała trasa zuchowa, która zdobyła Grand Prix w konkursie „Wkręcamy w pomaganie”. Trasa IV zebrała 20 kg i także zdobyła nagrodę. Konkurs fotograficzny, do którego zgłoszono 83 zdjęcia, wygrał Jędrzej Kowalewski. Wszystkim, którzy zaangażowali się w nasze konkursy, serdecznie dziękujemy.

Rajd nie mógłby się odbyć bez wsparcia i życzy-

liwości przyjaciół harcerstwa. Dziękujemy wszystkim sponsorom i osobom wspierającym za pomoc przy organizacji rajdu. Szczególne słowa podziękowania kierujemy do: burmistrza Szklarskiej Poręby Grzegorza Sokolińskiego, komendanta Sudeckiego Oddziału Straży Granicznej mjr. SG Waldemara Hołodniuka, komendanta Ośrodka Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu – płk. SG Marka Woszczatyńskiego i dyrektora Karkonoskiego Parku Narodowego – dr. Andrzeja Raja.

**Już dziś zapraszamy na następnym Rajd „Granica”!**

Dlaczego warto do nas przyjechać? To przede wszystkim harcerskie wyzwania i niesamowite zadania, nowe doświadczenia i nauka przez zabawę. To rajd, który stawia na doświadczanie harcerstwa w działaniu, na przeżywanie harcerskiej przygody.

HM. HANNA MUSUR

ZWYCIĘZCY

#### HARCERZE

I miejsce – 13 ŚDG „Stoneczni”, Hufiec Świdnica  
II miejsce – 74 DH „Szaniec”, Hufiec Lubin

#### HARCERZE STARSI

I miejsce – 13 ŚDSH „Mafikeng”, Hufiec Świdnica  
II miejsce – 17 WrWDH „Bandana”, Hufiec Wrocław

#### WĘDROWNICY

I miejsce – 33 DW P.O.G.O., Hufiec Luban  
II miejsce – Lascar, Hufiec Oleśnica  
III miejsce – 69 WDW „Vis Verum”, Hufiec Wrocław

# 80 lat

## Centrum Wychowania Morskiego ZHP

W dniach 12-14 września 2014 r. do Centrum Wychowania Morskiego ZHP w Gdyni zjechali się harcerze z całej Polski i sympatycy CWM, by świętować 80. urodziny tego harcerskiego ośrodka. Harcerze w piątek wzięli udział w grze miejskiej o Gdyni, a także spotkali się na ognisku z przewodniczącym ZHP hm. Dariuszem Supłem.

W sobotę oficjalną część rozpoczęto uroczystym apelem i podniesieniem bandery na maszcie przy budynku CWM. Następnie uczestnicy 80-lecia oraz przyjaciele fundacji CWM wypłynęli na Zatokę Gdańską flagowym żaglowcem „Zawisza Czarny” oraz jachtami „Warszawska Nike”, „Mot”, „Flint” oraz „Hi Ocean One”. W miejscu zatopienia pierwszego „Zawiszy Czarnego” wrzucili do morza kwiaty.

Wieczór uświetnił koncert gwiazd sceny szantowej, które swoje korzenie wywodzą z Centrum. Na scenie wystąpili: Męski Chór Szantowy „Zawisza Czarny”, „Mechanicy Szanty”, „Klang”, Tonam i Synowie, Andrzej „Kaukaz” Kałamaja oraz Waldemar Mieczkowski i Przyjaciele. Występy gwiazd poprzedził konkurs młodych talentów piosenki szantowej. Na urodzinach nie mogło zabraknąć tradycyjnego tortu i życzeń 200 lat działalności.

**HM. LUCJAN BRUDZYŃSKI**  
ZASTĘPCA NACZELNIKA ZHP

# XXIII Ogólnopolski Złaz Seniorów ZHP

W dniach 28-31 sierpnia 2014 r. Opole gościło ponad 250 uczestników XXIII Ogólnopolskiego Złazu Seniorów ZHP. Organizatorem złazu była w tym roku Chorągiew Opolska, jego komendantem hm. Krzysztof Pędziwiatr, który wraz z harcerzami 14 DH „Zadyma” z Hufca Brzeg witał w czwartek przyjeżdżających z całej Polski seniorów. Wieczorem udaliśmy się na zwiedzanie miasta.

Drugiego dnia złazu zostaliśmy podzieleni na 6 drużyn. Po śniadaniu wyjechaliśmy na Górę Świętej Anny, gdzie czekała już przewodniczka, która oprowadziła nas po zabytkach. Pod Pomnikiem Czynu Powstańczego odbył się uroczysty apel, w którym wzięli udział zaproszeni goście i gospodarze Opola. Był też zastępca naczelnika ZHP hm. Krzysztof Budziński, który po raporcie wręczył skórzany sznur nowemu kierownikowi Wydziału Seniorów GK ZHP hm. Bogdanowi Radysowi. Cały złaz powitał druha Bogdana gromkimi oklaskami. Następnie zastępczyni komendanta ubiegłorocznego złazu w Szczecinie przekazała druhowi Krzysztofowi Pędziwiatrowi Buławę Złazową.

W dalszej części seniorzy podzielenie zostali na grupy: część udała się na spotkanie z młodzieżą harcerską do Opola, część na dyskusję o współczesnym patriotyzmie. Po powrocie do Opola i kolacji

wyjechaliśmy na ognisko przy harcerskiej barce na Odrze. Spotkaliśmy tam harcerzy z drużyny wodnej, którzy oprowadzili nas po barce, którą sami remontują. Przy ognisku śpiewom nie było końca. Na gitarze akompaniowała druha Halina z Bydgoszczy.

W sobotę 30 sierpnia po śniadaniu pojechaliśmy na wycieczkę „Śladami Piastów Śląskich”. Bardzo podobał nam się Brzeg, a w nim zamek Piastów Śląskich (Śląski Wawel) oraz Grodków. Wieczorem udaliśmy się do amfiteatru opolskiego na koncert zespołu „Golec Uorkiestra”.

Niedziela – ostatni dzień złazu. Po mszy świętej zebraliśmy się na placu przykościelnym, gdzie odbył się pożegnalny apel. Nie zabrakło podziękowań dla komendanta złazu i wspaniałych harcerzy, dla najstarszej uczestniczki i seniorów z Wielkiej Brytanii. Kręgi uczestniczące w złazie otrzymały dyplomy. Zawiązaliśmy krąg pożegnalny, zaśpiewaliśmy „Bratnie Słowo” i „Ogniska już dogasa blask”. Długo wędrowała iskierka puszczonej w krąg. Żal było wyjeżdżać!

Dziękujemy Druhowi Krzysztofowi za zorganizowanie złazu w Opolu, za włożenie tyle serca i pracy, za wspaniałych harcerzy!

**HM. JANINA SZAFRAŃSKA**  
HUFIEC SKIERNIEWICE

# h-learning

czyli

## e-learning

## w wersji harcerskiej

hm. Sławomir Postek,  
instruktor CSI ZHP

To ma być  
poglądowy artykuł  
o e-learningu  
w harcerstwie.  
Napisanie go  
jest zadaniem  
niełatwym, bo  
wokół e-learningu  
mamy już (choć to  
rzecz relatywnie  
nowa) sporo  
entuzjazmu,  
pomysłów  
nie do końca  
przemyślanych  
i sensownych, ale  
też sporo obaw.





Są tacy, którzy „opędzają” e-learningiem trudne i nudne treści na kursach – takie, których nikt nie umie i nie chce realizować na zajęciach. Są i tacy, którzy widzą w nim kolejny pomysł na uatrakcyjnianie kursów: filmiki, słuchowiska, kolorowe mapki.

**Ciekawą sprawą pozostaje to, kto „używa towaru... zgodnie z przeznaczeniem”, czyli tak, by faktycznie działał!**

W tym tekście znajdziecie szereg stwierdzeń i porad opartych na wynikach prowadzonych nad e-learningiem badań, które (oby!) pomogą Wam zrozumieć, do czego i w jaki sposób można wykorzystać uczenie zdalne w harcerskiej praktyce szkoleniowej. Słowem, piszę przede wszystkim dla kształceniowców – i tych prowadzących kursy, i tych, przed którymi postawiono zadanie poprowadzenia pojedynczych zajęć i odczuwają potrzebę (bądź pokusę) wsparcia swoich dydaktycznych wysiłków elektroniką/internetem.

Całość podzieliłem na cztery części, odpowiadające najważniejszym składnikom wiedzy, którą warto posiadać, gdy się chce zabrać za przygotowanie zajęć w formule e-learningu. Zapraszam do lektury i przemyśleń.

## Motywacja

Rozpoczęcie mojej listy od zagadnienia motywacji tylko pozornie jest nie *à propos*. Od tego, na ile odbiorcy naszych zajęć są zmotywowani i konkretnie do czego, zależy w e-learningu jeszcze więcej niż w tradycyjnym nauczaniu. Ludzie często mają bowiem motywację do ukończenia kursów, uzyskania dyplomu, a w sumie mniej do uczenia się czegokolwiek. To oczywiście powszechny problem, nie tylko w e-learningu, ale w także w środowisku szkolnym (czy oczywiście na studiach). Jednakże, mówiąc wprost, w bezpośrednim kontakcie z osobą nauczającą uczniowie nie mają możliwości odcięcia się od treści, zajęcia się czym innym. Muszą w jakimkolwiek stopniu odbierać to, czego się ich uczy. W e-learningu... dużo łatwiej jest oszukiwać. Wystarczy „odpalić” zadaną lekcję na platformie i pójść coś zjeść.

Oznacza to, że właśnie w nauczaniu zdalnym motywacja do uczenia się (przeciwstawiana tutaj motywacji do uzyskania dyplomu) staje się czynnikiem decydującym o tym, czy ktoś w ogóle podejmie wysiłek posiedzenia przed komputerem. To trochę jak z lekturami w szkole. Kto ich nie czytał i liczył po cichu, że uda się wywinąć przed panią polonistką?

W tzw. edukacji instytucjonalnej (czyli np. w szkołach) zagadnienie motywowania do autentycznego uczenia się – poprzez budowanie pasji, chęci samorozwoju czy pokazywanie użyteczności przekazywanej wiedzy – nie stanowi centrum wysiłków nauczycieli. W harcerstwie wręcz przeciwnie. Można nawet powiedzieć, że motywowanie do samorozwoju to jeden z naszych najważniejszych celów. Na każdym kursie, na którym planujemy realizowanie zajęć metodą e-l (a może w ogóle na każdym kursie?), koniecznie należy zwrócić uwagę na dodatkowe zmotywowanie uczestników do zaangażowania się w tę formę – inaczej roztrwonimy jej potencjał i faktycznie będziemy jedynie „opędzać godziny”, zamiast uczyć. Warto nieraz poświęcić na to całe zajęcia, jeśli mamy zamiar przeprowadzić 2-3 inne zajęcia zdalnie. Zysk czasowy pozostaje, a dodatkowo wypełniamy nasz wychowawczy obowiązek wobec kursantów.

Drugim sposobem poradzenia sobie z problemem są formy kontroli nad uczestnikami. O nich w części czwartej artykułu.

# Atrakcyjność

Atrakcyjność tego, co się dzieje na zajęciach, jest oczywiście warunkiem wstępnym uczenia, bowiem prowadzi do zaciekawienia, to z kolei do zainteresowania. Ono zaś wspomaga uczenie się i chęć zrozumienia materiału. Innymi słowy – w uczeniu się ważną rolę odgrywa łańcuch: atrakcyjne > ciekawe > interesujące. Jego znaczenie potwierdzono nawet w badaniach mózgu.

Bardzo istotnym pytaniem pozostaje jednak, czego dotyczyć ma ta początkowa atrakcyjność. W praktyce kształcenia w harcerstwie niezmiernie często popełniany jest błąd uatrakcyjniania treści zajęć, tylko ich formy. Dla przykładu: ucząc rozwoju psychofizycznego nie zaczyna się od pokazania tego, jak fascynujące zmiany zachodzą w człowieku w trakcie jego życia i jak wiele można zrozumieć z otaczającego nas świata, gdy się te zmiany rozumie. Zamiast tego zadanie uatrakcyjniania zajęć realizuje się poprzez przyklejanie kolorowych karteczek na sylwetce człowieka, łapanie kolorowych balonów z wypisanymi cechami dzieci lub inne formy majsterki. Tymczasem rezultatem takiego postępowania nie jest zaciekawienie ludzi tym, CZEGO uczymy, zupełnie nie. Zaciekawiamy tym, JAK uczymy. To dwie rozłączne rzeczy, jedna nie przekłada się na drugą. Nadmieniam, że rozumowanie to ma zastosowanie również w „realu”. Słynny i często stosowany rysunek domu – świątyni przedstawiający cechy i elementy harcerskiej metody wychowawczej może – ale tylko może – prowadzić do lepszego zapamiętania tych cech, za to na pewno nie prowadzi do ich rozumienia i stosowania.

O takie wynaturzenie – przekształcenie atrakcyjności treści w atrakcyjność formy – szczególnie łatwo, gdy przygotowuje się e-learning. Od multimediów przecież OCZEKUJEMY, że będą atrakcyjne, bo multimedia atrakcyjne po prostu SĄ.

Oferują bogactwo kolorów, dźwięków, filmów, płynnych animacji (na przykład w słynnym programie Prezi). Aż chce się te wszystkie możliwości wykorzystać, zapewniając odbiorcy feerię doznań wzrokowych i słuchowych – licząc w zamian na to, że odbiorca chętniej zaangażuje się w uczenie.

Konsekwencje takiego właśnie uatrakcyjniania formy (zamiast uatrakcyjniania treści) są w psychologii dość dobrze poznane, oto one:

- Nadmiar bodźców „atakujących” zmysły człowieka prowadzi do rozproszenia uwagi. W rezultacie pogarszają się parametry uczenia się: ilość zapamiętanego materiału, umiejętność odniesienia nowych treści do tego, co już wcześniej człowiekowi było wiadome, oraz zdolność do wykorzystania nowej wiedzy w praktyce. (Nadmieniam ponownie, że prawidłowość ta rozciąga się na wszystkie formy kształcenia, nie tylko elektroniczne. Oznacza to, że kolorowe karteczki na zajęciach wcale automatycznie nie oznaczają lepszego uczenia się – to harcerski mit).
- Ustrukturalizowanie materiału, czyli „przeciągnięcie” uczestnika przez ten materiał w wybranej przez nas kolejności, w wybrany przez nas sposób, okraszony często ilustracjami czy grafikami, skutkuje pogorszeniem rozumienia tego, czego uczymy – ludzie nie mają bowiem okazji odnieść się do tego, czego się dowiadują, skoro z góry narzucamy im, jak i co mają o nowych rzeczach myśleć.

Warto przyjrzeć się, jako materiałowi pogładowemu, i docenić prostotę tego, co znajdziecie w filmie edukacyjnym o żukach: <http://odu.pl/matszew>. Bez fajerwerków, nie na siłę. W prosty sposób. Materiał e-learningowy można zatem przygotować, mówiąc po prostu fajne rzeczy do kamery, i będzie to lepszy materiał niż gdyby było w nim cokolwiek więcej.

# Zaangażowanie ludzi, poszukiwanie pomocy

Nie ulega wątpliwości, że obcowanie z komputerem (czyli także z internetem) zmniejsza ilość kontaktów z innymi ludźmi, to wykazano w badaniach. Mowa tu oczywiście o kontaktach *face to face*, kontakty na odległość to inna sprawa. Badaczy zagadnienia można z grubsza podzielić na takich, którym ten stan rzeczy bardzo się nie podoba, i takich, którzy twierdzą, że osłabienie więzi międzyludzkich to po prostu naturalna konsekwencja rozwoju cywilizacji i techniki. Tak pesymiści, jak i determiniści dostrzegają jednak bardzo poważne następstwo opisywanej zmiany. Wraz z nią ludzie tracą także zdolność poszukiwania pomocy, udzielania jej i angażowania się w relacje. Dlaczego?

- Większość odpowiedzi na pytania, także te ważne, znaleźć można w internecie. Nie ma potrzeby pytania o cokolwiek kogokolwiek z otoczenia – najprostsze, najtrudniejsze, najintymniejsze pytania zadać można „wujkowi Google”. Wartość znalezionych tam odpowiedzi rzadko kiedy budzi jakiegokolwiek wątpliwości czytelników. Znana jest opowiadka o tym, że na dowolne pytanie zadane w Google jako pierwsza odpowiedź „wyskakuje” forum internetowe, na którym ktoś napisał „nie zadawaj głupich pytań, sprawdź se w googlu”.
- Niesatysfakcjonujące lub niemiłe kontakty w internecie bardzo łatwo jest przerwać. Nie trzeba się starać, by cokolwiek odbudować, kogokolwiek przeprosić. To zjawisko przenosi się następnie na relacje ze swoim otoczeniem.
- Upada pojęcie bliskiego autorytetu, rozumianego jako źródło wiedzy. Żaden prowadzący kurs nie wie więcej niż wikipedia – i wasi kursanci świetnie zdają sobie z tego sprawę. O roli nauczyciela we współczesnym świecie być może uda mi się napisać osobny materiał, tymczasem zwracam uwagę, że autorytet prowadzącego kurs, paradoksalnie, nie jest budowany na tym,

że wie on więcej. Liczy się przede wszystkim mądrość (czyli nie tylko wiedza, ale i wartości), rozumienie świata, stosowanie umiejętności i łatwość przekazywania ich wszystkim innym. Natomiast głęboka wiedza jest koniecznym warunkiem zbudowania tych wyższych pięter.

Poszukiwanie pomocy to bardzo złożona zdolność. Wymaga przyznania się do własnej niewiedzy, odsłonięcia swych braków, zaufania mądrości kogoś innego. E-learning w szczególny sposób przyczynia się do pogłębiania problemu, bo „wpycha” ludzi w siedzenie przed komputerem.

Istnieje kilka rozwiązań tego problemu. Po pierwsze, można tak zaplanować e-learning, by wymagał współpracy kilku kursantów. Możemy sobie wyobrazić takie e-zajęcia, w których bierze udział cały zastęp kursowy, co jakiś czas będąc zmuszonym do podjęcia konkretnej decyzji. Przykładem niech pozostaną zajęcia z rozwoju psychofizycznego. Po przedstawieniu pewnej porcji wiedzy system prosi zastęp o odbycie dyskusji nad zaprezentowanym przypadkiem – opisem harcerki czy harcerza – i podjęcie decyzji. W zależności od niej (i jej wpisanego uzasadnienia, wyników głosowania itp.) uruchamiana jest dalsza, inna część zajęć – bądź następuje powrót do już przedstawionego materiału, w ramach powtórki. Takie rozwiązanie, oprócz stymulowania współpracy, ma także tę zaletę, że prowadzi do szybkiego zastosowania przekazanej wiedzy.

Drugim rozwiązaniem są zajęcia zaplanowane w taki sposób, by uczestnik kursu musiał w ich trakcie kogoś się o coś poradzić i na podstawie tej porady wykonać zadanie lub ćwiczenie. Wyobrazić sobie można na przykład zajęcia ze Statutu, w których co jakiś czas kursant jest proszony o za-

pytanie kilku instruktorów o rozwiązanie jakiegoś problemu. Kursant następnie... ocenia prawdziwość tych rozwiązań i swoją recenzję wpisuje jako wykonanie zadania.

Przygotowanie takich zajęć to oczywiście duży wysiłek, ich odbycie przez kursantów to pewien wysiłek dla nich. Ale nie chodzi nam przecież o „opędzenie”. Ponadto, raz (a porządnie!) przygotowane zajęcia realizować można na wielu kursach. Oszczędność czasu i tak się zatem ziści, zaś inwestycja w zajęcia zwróci się wielokrotnie w samych kursantach.

## Różne style kursów e-l

Niezależnie od prezentowanych tutaj kilku pomysłów czy inspiracji do przygotowania zajęć przez komputer, sam e-learning może realizować wiele celów. Zależą one od tego, na ile przedstawiany materiał stanowi odrębną całość, na ile będzie przerabiany na kursie i czy w ogóle stanowi for-

### Kurs e-learningowy jako...

**...niezależna jednostka, przedstawiająca cały materiał. Można w ten sposób zrealizować w całości treści, na które w trakcie kursu nie ma czasu lub których nikt nie chce się podjąć.**

**...powtórzenie i uzupełnienie treści kursu stacjonarnego, realizowany wspólnie z nim. Najpierw robimy coś na zajęciach, potem kursanci pracują w formie e-l.**

**...przygotowanie do innych zajęć realizowanych w zwykły sposób. Najpierw zatem kursanci robią coś w e-świecie, potem na ten temat są zajęcia na kursie.**

**...element samokształcenia, czyli nieobowiązkowy dla nikogo i w żadnej sytuacji. Po prostu oferta zwiększenia swoich kompetencji czy wiedzy dla zainteresowanych.**

### Wady

Trudno jest zmierzyć, ile czasu uczestnik faktycznie nad zajęciami spędził, trudno efekty tego uczenia zmierzyć (z wyjątkiem egzaminu papier-ołówek).

Zajęcia kursowe i e-zajęcia muszą być świetnie skoordynowane, trzeba przewidzieć, co się na kursie wydarzy. To trudne lub niemożliwe. Jedno i drugie musi prowadzić ta sama osoba.

Prowadzący musi pracować, bazując na wiedzy posiadanej już przez kursantów – to oznacza, że nie zbuduje swoją własną wiedzą autorytetu. Musi to uczynić inaczej, co bywa dla niektórych trudne.

Trudno jest przygotować zajęcia, które w uniwersalny sposób przemawiałyby do wielu osób. Nawet ograniczenie odbiorców, np. tylko do drużynowych, może nie wystarczyć, wszak drużynowy po dwóch miesiącach pracy potrzebuje innego poziomu zajęć niż ten po trzech latach. Trzeba zatem robić zajęcia dostosowujące się do uczestnika, co jest bardzo skomplikowane.

malnie część ja-kiegoś kursu. Postarałem się całość form e-learningu zebrać we w miarę prostą tabelkę, zawierającą zalety i wady poszczególnych form, niebezpieczeństwa i moje wskazówki, jak ich unikać. Oto rezultaty... :)

Jestem przedstawicielem tej grupy badaczy spraw globalizacji, którzy sądzą, że zachodzące na świecie zmiany są nieuniknione. Jak mówi przysłowie: kijem rzeki nie zawrócisz. Nie jestem natomiast przekonany, że są to zmiany koniecznie na gorsze. Sądzę nawet, że to ludzie mają możliwość nadania im jakości: czym bardziej bezzmyślnie i leniwie przyjmować będziemy technikę, tym gorzej nam będzie; czym więcej będziemy wiedzieć, intensywniej myśleć i wytrwalej pracować, tym bardziej na technice skorzystamy. E-learning jest, jak sądzę, doskonałym przykładem tej prawidłowości. Pozwala na funkcjonowanie i leniwym, i pracowitym kształceniowcom – ale w zależności od ich zaangażowania działa „do bani” lub całkiem nieźle. Nie jesteśmy zatem skazani na porażkę, podobnie jak nikt nie zapewni nam sukcesu w tej dziedzinie. Życzę nam wszystkim serdecznie tego, by e-learning można było zaliczyć do tych szans, które ZHP umiał wykorzystywać. Powodzenia!

### Zalety

Można powierzyć jego przygotowanie komuś „spoza”, można wykorzystać coś, co już jest na rynku. Bardzo duża oszczędność czasu dla kadry kursu.

Zapewniony kontakt z prowadzącym, w naturalny sposób (jako element zajęć a nie „przesłuchania” po zajęciach). Można pracować w grupach na żywo.

Świetna metoda na dobrze pojętą oszczędność czasu na kursie – na zajęciach koncentrujemy się na rozumieniu wiedzy, jej zastosowaniu, pomysłach na praktyczne działania, a nie – co się często robi – na przekazywaniu „suchych” informacji.

Można w łatwy sposób doprowadzić do sytuacji, w której w organizacji jest ogromny potencjał bardzo łatwo dostępnej wiedzy na każdy ważny temat. Nie jest ona chroniona i przekazywana tylko na kursach – uczyć się może każdy, kiedy chce. To ideał edukacyjny.

### Niebezpieczeństwa

Nie ma kontroli nad treścią – jeśli bierzemy gotowy produkt. Nie wiemy też, co nasi kursanci myślą o materiale, czy go rozumieją, czy mają pomysły na to, jak go stosować. To już nie są nasze zajęcia. Wychodzimy na leni.

Chęć prowadzącego „wciśnięcia” jak największej ilości wiedzy dodatkowo w trakcie e-zajęć.

Kursanci nie pojmą tego, co przygotowaliśmy dla nich w formie elektronicznej. Stracimy dużą część zajęć, prostując te pomyłki. Jeszcze gorzej będzie, gdy część kursantów pojmie, a część nie pojmie materiału.

Spożycie na laurach – „skoro biorą w tym udział tylko ci, co chcą, to nie ma potrzeby starać się ich jeszcze zachęcać”.

### Stawku, jak żyć?

Najlepiej, jeśli nie robimy materiału e-l sami, poprosić kogoś, z kim mamy kontakt i wpływać na treści i formę. Ponadto naprawdę należy, już po e-zajęciach, omówić z kursantami to, czego się nauczyli.

Należy zadbać o to, by zajęcia w realu i w necie realizowały te same / uzupełniające treści. Prowadzący musi to osobiście kontrolować.

W e-zajęciach należy zawrzeć pewne „punkty kontrolne” – po ich przejściu kursant może uczyć się dalej, w przeciwnym wypadku fragment jest powtarzany. Jeśli nie uda się za drugim razem – dobrze jest zapewnić kursantowi kontakt z prowadzącym zajęcia w celu porozmawiania o materiale.

Zajęcia „wypuszczane” w świat jako ogólnodostępne muszą być oczywiście przygotowane perfekcyjnie, z ogromną dbałością o szczegóły. Robota dla zawodowców!

inspiracje program



Zobacz: [www.cbpp.zhp.pl](http://www.cbpp.zhp.pl)



# TERAZ AFRYKA

OD ŹRÓDEŁ SKAUTINGU DO KONTYNETU PRZYSZŁOŚCI

# BRYTYJSKIE POMYSŁY



W tym roku po raz kolejny postanowiłem wyruszyć na Zachód.

W ubiegłym roku zdecydowałem się na autostop, aby zobaczyć całą Brytanię wzdłuż i wszerz – udało się!

W tym roku wystarczył już tylko bilet i gościna Polaków, których dzieci poznałem kiedyś w harcerstwie.

Przez cały czas idea skautingu brytyjskiego nie była mi obca.

Podczas podróży, jak i po zamieszkaniu w Doncaster, wpadło mi w ręce kilka ciekawych artykułów i programów dla drużyn skautowych...

Część z materiałów skautowych, o których chciałbym opowiedzieć, wywarła na mnie pozytywne wrażenie i chyba warto się nimi podzielić (lub „podharcerzyć” na własny grunt!). Okazja jest doskonała, rozpoczął się nowy rok harcerski. A więc do dzieła!

## Umuzyczniona drużyna to podstawa!

Brytyjscy skauci dużo częściej niż my wymieniają w swoich programach zabawy i pomysły związane z muzyką. Bardzo ciekawie wygląda propozycja sprawności „muzyk”, która ma pięć stopni zaawansowania (czyli każdą zdobywamy odpowiednio w kolejnej grupie wiekowej). Dobrym pomysłem jest zorganizowanie na jej podstawie zbiórki drużyny harcerskiej.

Oto kilka pomysłów do wykorzystania:

- Posłuchajcie dźwięku albo kilku linijek nagrania piosenki (lub melodii granej na instrumencie) i spróbujcie zaśpiewać ją sami bez podkładu. To samo zróbcie z rytmem waszej ulubionej piosenki, który wyklaszczecie rękami, uderzając o nogi lub plecy osoby obok (siedząc w kole).
- Wybierzcie kilka instrumentów, o których mało wiecie, i spróbujcie przygotować o nich krótką prezentację, może także sprawdźcie w Internecie, jak brzmią.
- Porozmawiajcie o swoich ulubionych wykonawcach. Na jakich instrumentach grają? Może zrobicie potem kwiz, dzięki któremy spraw-

dziecie, jakie informacje zapamiętałeś?

- Co daje ludziom muzyka? Jakie były pierwsze dźwięki? Jakie są odgłosy przyrody? – ciekawe, co dzieci mają na ten temat do powiedzenia. :)
- Zabawa „My Bonnie”. Znajdźcie słowa piosenki, nauczcie się ją śpiewać i poprowadźcie w kole prostą zabawę. Kiedy będziecie śpiewać wyraz zaczynający się na literkę „b”, należy usiąść na krześle lub poduszcze. Kiedy śpiewacie ponownie słowo na „b”, wstajecie i tak w kółko. Osoba, która się pomyliła – odpada.
- Jeżeli brakuje wam pomysłów na rozgrzewkę, to spróbujcie pomysłu Amerykanów, który później zaadaptowali na swoje potrzeby skauci z Wielkiej Brytanii. Znajdźcie w internecie piosenkę: „Go, you chicken fat, go” (układ pokazują Girl Scouts of Southwest Indiana).
- A może spróbujecie zaśpiewać kanon „Lubię podróżę”? Podzielcie się na grupy i zsynchronizujcie głosy.
- Angielscy skauci także żegnają dzień w sposób symboliczny. My śpiewamy piosenkę „Idzie noc”, a tutaj można usłyszeć „Kumbaya, My Lord”. Chodzi o powtarzanie refrenu za każdym razem coraz ciszej, aż do całkowitego milczenia.
- Kolejnym pomysłem brytyjskich skautów jest kod muzyczny, którego warto nauczyć harcerzy przy

okazji muzycznej zbiórki. Wystarczy przyporządkować litery kolejnym (albo i nie) dźwiękom na pięciolinii. Rysunek poniżej pomoże wam. Ciekawostka – metoda ta dla została wykorzystana nawet w filmie o Sherlocku Holmesie.



- Skauci także korzystają z możliwości współpracy z lokalnymi specjalistami. Może i wam uda się zaprosić nauczyciela z pobliskiej szkoły muzycznej albo miejscowego wokalistę? Powodzenia!

### Pomysły na zbiórkę drużyny

A jeśli dalej brakuje wam pomysłu na zbiórkę drużyny, zastępu zastępowych lub kadry szczepu, kilka publikacji podaje najpopularniejsze w różnych regionach Anglii propozycje:

- **Wieczorny spacer** – Drużynowy zabiera harcerzy na wieczorny spacer ulicami miasta. Pokazuje latarnie, nowe budynki, ogląda się na reklamy i po powrocie rozdaje kwiz. Możecie sprawdzić, czy wasze dzieciaki są spostrzegawcze, czy wiedzą, ile latarni ma miejski deptak albo jaka litera nie świeci się

w reklamie nowego supermarketu.

- **Good turn, czyli czas na dobry uczynek** – Harcerze przez pół godziny mają za zadanie wykonać jak największej dobrych uczynków, które udokumentują. Dodatkowym utrudnieniem może być zaliczenie zadanie tak, aby nie zostać przyłapanym.
- **Games box, czyli wasza kolej na program** – Na początku zbiórki przynosimy pudełko pełne rekwizytów służących do zabawy: kostki, stare plansze, piłki, pionki, lotki itp. Prosimy harcerzy o wymyślenie własnej gry planszowej lub innej, której nauczą pozostałe zastępy. Dobry pomysł na ćwiczenie kreatywności.
- **Moving around, czyli przeprowadzka i spostrzegawczość** – Zapraszamy harcerzy do harcówki i prosimy o zapamiętanie jak największej liczby szczegółów – mają na to około dwóch minut. Kiedy wychodzą, kadra zamienia meble, plakaty, dokłada kilka nowych przedmiotów z plecaka i zaprasza z powrotem harcerzy. Zanim wejdą, dostają listę przedmiotów, które były za pierwszym razem w harcówce. Im więcej zmian zauważą, tym więcej punktów dostanie zastęp.
- **Background to scouting, czyli 5 minut historii co tydzień** – Jedna z drużyn proponuje, aby na każdej zbiórce poświęcić pięć minut na gawędę o naszej organizacji. Wystarczy wybrać jedno



wydarzenie (jak np. pierwszy obóz harcerski, zlot w Spale itp.) i na każdej zbiórce przez pięć minut zrobić wszystko, aby wydarzenie zostało zapamiętane. Dobrym pomysłem jest podsumowanie cyklu po pół roku krótkim kwizem, zbiórką ze skeczami lub materiałami audiowizualnymi. Można też poprosić o nagranie krótkiego filmu o wydarzeniu, które najlepiej harcerze zapamiętali.

- **Time test, czyli jak radzimy sobie bez zegarka** – Skauci z południowej Anglii polecają zabawę, polegającą na zadawaniu różnych ćwiczeń w określonym czasie. Na przykład prosimy zastępy o ustawienie się w szeregu w ciągu 30 sekund i sprawdzamy, który zrobi to w czasie najbliższym do wyznaczonego (bez używania zegarka). Może to dobry wstęp do nauczania harcerzy punktualności i wycucia czasu?
- **Gwizdki** – ulubiona zabawa szkockich skautów, dobra do wykorzystania podczas nocnych wypadów. Wybieramy dwie osoby, które otrzymują gwizdek. Wyznaczamy wybrane miejsce w lesie lub na polu jako metę i prosimy, żeby pobięły najszybciej jak potrafią, a co 30 sekund dały znak gwizdnięciem. Harcerzy wypuszczamy po minucie i prosimy, aby dogonili „gwizdek” i złapali go za ramię. Kiedy zostanie złapany, oddaje gwizdek osobie, która wygrała i zabawa zaczyna się od nowa.

## Dobre rady dla młodego instruktora na nowy rok harcerski:

- Ucz się języka angielskiego (i każdego innego) oraz korzystaj z zagranicznych publikacji!
- Odwiedź choć raz stronę: <http://scouts.org.uk/home/> i zobacz, co się może w niej zainteresować!
- Przenocuj u siebie w domu i odwiedzaj w czasie pobytu za granicą skautów lub prowadź z nimi korespondencję e-mailową.
- Przeszukaj youtube'a pod kątem skautowych gier, tańców, okrzyków i inspiracji do prowadzenia drużyny.
- Naucz swoich harcerzy przynajmniej jednej piosenki, piosły i okrzyku w języku angielskim.
- Popularyzuj sprawność „tłumacza” i zlecaj opracowywanie skautowych pomysłów swoim harcerzom. Może to też służyć jako świetna pomoc w nauce języka i dowód na osiągnięcie pewnych umiejętności!
- Obejrzyj choć raz Scouting for Boys w oryginale. A jeśli pytasz, dlaczego, odpowiem: aby nauczyć swoich harcerzy pewnych ciekawych technik Bi-Pi, nie potrzebujesz znać języka angielskiego.
- Nawiąż współpracę z hufcowym lub chorągwiowym referatem zagranicznym. Jeśli tylko działa, powinien pomóc w planowaniu rocznej pracy drużyny.
- Podróżuj, kiedy tylko możesz, i spisuj swoje przygody i pomysły! Przydadzą się twojemu następcy!

To tyle, jeśli chodzi o pomysły angielskich skautów, mam nadzieję, że chociaż parę z nich zostanie przez ciebie wykorzystanych. I pamiętaj, że znajomość języka zawsze się przyda. Jeśli nie przy tłumaczeniu gier i zabaw, to może przyjdzie ci asystować przy porodzie znajomej instruktorki jako tłumacz w angielskim szpitalu. Mnie się udało, teraz zabieram się za fiński.

A jeśli jesteś żądny większej dawki informacji, to przyjedź na Biwak Referatu Zagranicznego Chorągwi Dolnośląskiej, który odbędzie się w grudniu tego roku. Śledź nasz fanpage na facebooku i wpadnij poznać instruktorów ZHP działających poza granicami kraju. Gwarantujemy, że wyjedziesz z głową pełną pomysłów prosto z Wielkiej Brytanii. Zapraszamy!

**PWD. JAKUB ADAMCZEWSKI**

SZEF REFERATU ZAGRANICZNEGO CHORĄGWI DOLNOŚLĄSKIEJ  
JAKUB.ADAMCZEWSKI@ZHP.NET.PL

Artykuł powstał w ramach realizowania próby podharcemistrzowskiej.

Zdjęcie i pomysły zostały zaczerpnięte z planów drużyny Shurdington oraz strony <http://scouts.org.uk/home/>

# Artykuł, któremu trudno nadać tytuł



**N**ie potrafię nadawać tytułów artykułom, które piszę. Nagłówki powinny być zachęcające, zalotne, interesujące. Jednak nic nie oddaje treści, a raczej przeżyć, które spotkały mnie na tegorocznym obozie. Pomagałam tam w prowadzeniu finansów i zdarzyło mi się być świadkiem sytuacji, na skutek których pojawiło się u mnie poczucie niemocy, jakiej nie doświadczyłam w harcerstwie chyba jeszcze nigdy.

Wychowawcą na obozie była pewna dwudziestokilkuletnia drużna w stopniu harcmistrzyni, bardzo zaangażowana, pełna poświęcenia dla drużyny, zorganizowana, miła i lubiana przez swych harcerzy. Pierwszego już dnia zdziwiło mnie, gdy sprzątała po harcerzach stoły po posiłku. Zapytana, czy wie, że przez

to młodzi ludzie niczego dobrego się nie nauczą, odpowiedziała, że wie, no ale przecież posprzątać trzeba... Założyłam, że to początek obozu, że tego dnia drużna uznała, iż ważniejsze jest szybkie zbudowanie obozowiska. Niestety, z każdym dniem było gorzej.

Członkami drużyny byli harcerze i harcerze starsi. Mimo takiego wieku drużynowa uznała, że trzeba pilnować ich przy myciu się. Hmm, zuchy po tygodniu kolonii mogą spokojnie dbać o własną czystość. Poza tym ciekawe, co można powiedzieć o prawie do prywatności, na którą młodzież w tym wieku jest już dość mocno wyczulona?

Ciekawa też była praca z instrumentami metodycznymi... Planując (zbiorowo) zdobywanie sprawności „jednego pióra” zaproponowała jako wymaganie na tę sprawność próbę milczenia jako jedną z trzech prób na trzy pióra (ciekawe, co puszczańskiego, obozowego, harcerskiego nauczyli się harcerze zdobywając tę sprawność). Po co wymyślać nieistniejące zadania zamiast skorzystać z „milczka” czy z „szarej lilijki”? Przez cały obóz zaobserwowałam jeszcze wiele mniej

lub mocniej zaskakujących sytuacji, na przykład wybudowanie przez tę drużynę drugiej wartowni, na którą nikt nigdy nie wszedł, bo zabrakło drabiny. Pod koniec znów powtórzyła się sytuacja ze sprzątaniami po członkach drużyny. Zastęp służbowy po obiedzie nie posprzątał jadalni, nie przyszedł do kuchni (od dwóch tygodni istniała zasada sprzątania przez zastęp służbowy po posiłkach). W czasie kolacji kucharz zwrócił uwagę, że w garnkach zaschły resztki... Po kolacji, ku mojemu zdziwieniu, drużna zaczęła sprzątać. Na zwróconą uwagę, że już kolejny raz zastęp służbowy lekceważy służbę, dostałam odpowiedź: „Nikt im nie przypomniał, oni mają dopiero 14 lat! A teraz zajęcia są ważniejsze”.

Nie potrafiłam nic odpowiedzieć. Nic, co mogłoby zmienić w kilka chwil poglądy tej drużyny na temat realizowania misji ZHP, nie przyszło mi do głowy. Chyba zresztą nic takiego nie ma, bo przecież metody harcerskiej uczymy się od swoich poprzedników w działaniu, uzupełniając wiedzę zdobytą na kursach... Dla drużyny zajęcia były najważniejsze, z oglądanego filmu „Borat” (jak się później okazało) na pewno harcerze wiele wynieśli... A...! Drużna drużynowa spała w budynku murowanym, drużyna w namiotach.

Na opisywanym obozie dzieci i młodzież bawili się dobrze, na portalu Facebook widać uśmiechnięte twarze, budowę wartowni i słowa tęsknoty za obozem, który się skończył. Obóz zorganizowano własnym sumptem – nie w bazie. Z zewnątrz, a nawet z bliższej perspektywy wygląda to pięknie. Niestety poziom harcerstwa w harcerstwie był niski jak poziom wody w pobliskiej studni (widać tam wyraźnie skutki wieloletniej suszy).

Problemem u drużyny harcmistrzyni, moim zdaniem, jest brak zrozumienia, po co jest harcerstwo i co jest misją ZHP. Jak to się stało, że drużyna posiada stopień harcmistrzyni, podczas gdy jej stopień rozwoju instruktorskiego to, według mnie, organizator (był kiedyś taki stopień ;))?! Z podkładki wynika, że jest mistrzem harcowania, mistrzem obozowania, mistrzem w WYCHOWYWANIU? Jakie treści były przekazywane przez jej drużynową, na kursie przewodnikowskim lub kursie drużynowych? Czy ktoś jej powiedział, że jedynym celem pracy instruktorskiej jest organizowanie wolnego czasu młodym ludziom? W jaki sposób zdobyła następane stopnie instruktorskie? Ale najważniejsze jest dla mnie pytanie: Czego teraz uczy ona podopiecznych prób instruktorskich, których jest opiekunką, i jak kieruje ich rozwojem? Poświęcania się? Obskakiwania dzieci i robienia wszystkiego

za nie? Jak to możliwe, że przez tyle lat nie poznała metody harcerskiej, nie wspominając już nawet o metodach.

Harmonogram o wątpliwej wartości merytorycznej był dla drużyny ważniejszy od...? Czy to nie służba na obozie jest niesamowitym narzędziem do nauki umiejętności, które chcemy, by harcerze posiadli? Czy to nie budowa urządzeń obozowych, praktycznych, potrzebnych, z zachowaniem zasad ekologicznego bytowania w lesie (to też na wspomnianym obozie kulało) ma nauczyć logicznego myślenia i sprawniej organizacji w przyszłym dojrzałym życiu? Czy obniżanie wymagań wobec wychowanków nie jest krzywdzeniem ich i oszukiwaniem, czym jest harcerstwo?

Wychowawco, usiądź, spokojnie pomyśl o właśnie rozpoczętym roku harcerskim i zastanów się nad działaniem swojej drużyny.

**Zastanów się, czym jest metoda harcerska i jak działa wychowywanie przez stawianie wyzwań, jak ważna i dlaczego jest praca systemem małych grup. Zastanów się, czy tak naprawdę stosujesz metodę harcerską.**

Potem sprawdź, czy wykorzystujesz do tego odpowiednie narzędzia metodyczne, dzięki którym metodyka grup wiekowych będzie właściwie realizowana... Dziękuję w imieniu twoich harcerzy.

---

HM. ANNA POSPIESZNA

# Starszyzna ZHP w roku 2014

Starszyzna to grupa członkowska ZHP, którą stanowią obecnie członkowie, którzy ukończyli 25 lat i nie złożyli Zobowiązania Instruktorskiego (od września 2015 granica wieku zostanie obniżona do 21 lat) – tak stanowi system metodyczny ZHP.

Członkowie starszyny mogą zreszczać się w kręgach starszyny i być członkami klubów specjalnościowych. **I to w zasadzie wszystko, co mówią oficjalne dokumenty ZHP w kwestii starszyny.**

Jaką rolę w ZHP mają członkowie starszyny harcerskiej, tak naprawdę nie wie nikt. Oczywiście każdy świadomy instruktor ma własną wizję miejsca i roli, jaką grupa ta powinna pełnić w Związku, ale jednolitego stanowiska organizacji jak na razie brak. Kwestie starszyny, dotychczas marginalizowane, nabierają obecnie większego znaczenia. Gdy do grupy tej trafiali członkowie ZHP w wieku 25+ niebędący instruktorami, problem nie był tak istotny, gdyż przytłaczająca większość aktywnych członków ZHP w tym wieku była instruktorami. We wrześniu 2015 r. sytuacja ulegnie zmianie – otóż dzisiejsi wędrownicy z chwilą ukończenia 21 roku życia trafią do grona starszyny. Tym samym starszyzna ZHP stanie się znacząco liczniejszą grupą. Ale to tylko teoria. Już dziś wielu wędrowników zastanawia się nad tym, co ich czeka po wrześniu 2015 r., i niewiele osób jest w stanie jasno i przekonująco odpowiedzieć na ich pytania i wątpliwości.

Jeśli chcemy utrzymać choć część z tych osób (a nie ma co się czarować – wszyscy nie zostaną instruktorami, zresztą nie każdy, kto działa skutecznie na rzecz organizacji, musi być instruktorem), należy im zaproponować jasno zdefiniowane miejsce w Związku. W przeciwnym przypadku „zagłosują oni nogami”, opuszczając organizację. Lecz musi to być ich świadoma decyzja, a nie efekt obojętności ZHP.

Podstawowym zadaniem harcerstwa jest wychowywanie młodego człowieka do dorosłego życia. Obecny system metodyczny zakłada realizację procesu wychowawczego od zucha do wędrownika (czyli niedługo zakończymy proces wychowawczy w stosunku do każdego, kto ukończył 21 rok życia). Ale nawet później człowiek nie trafia w próżnię i nadal może się kształtować i zmieniać, co zostało dostrzeżone w naszej organizacji w zakresie pracy z instruktorami. System stopni instruktorskich zakłada (choć może nie wprost) kształtowanie postawy instruktora – jednym z wymagań w ramach próby na stopień podharcemistrza jest „stosowanie metody harcerskiej w pracy z instruktorami”. Czyli faktycznie prowadzenie działań może nie stricte wychowawczych, ale jednak



kształtujących instruktorów. Kształtujemy więc osoby niejednokrotnie mocno już dojrzałe, a nie poświęcamy uwagi na kształtowanie starszyny harcerskiej, często dużo bardziej wymagającej takich działań. Najwyższy czas to zmienić.

Elementem pracy ze starszyzną mogłoby być zdobywanie przez nią „Odznaki starszyny ZHP”. Doskonałym punktem wyjścia mogą być prace Adama Ciołkosza, który nad kwestiami wejścia w dorosłe życie harcerzy pracował już na początku lat 20. XX wieku! I co ważne, mimo upływu czasu i znaczących zmian społecznych jego przemyslenia nie straciły na aktualności!

### Starszyzna – naszym zdaniem

Poniżej pokusiliśmy się o określenie miejsca i roli starszyny w ZHP. Zapewne wiele osób będzie chciało coś dodać, coś ująć czy coś zmienić – i bardzo dobrze, niech dyskusja na temat starszyny zagości na różnych forach!

### Starszyzna harcerska powinna pełnić w organizacji rolę **wspierającą**.

Zatem obszarami zainteresowania dla tej grupy winno być:

- 1) wspieranie specjalności w podstawowych jednostkach organizacyjnych, wykorzystując wiedzę i doświadczenia fachowe specjalistów z różnych dziedzin,
- 2) wspieranie działalności wychowawczej instruktorów ZHP, np. pełnienie roli opiekunów w gromadach/drużynach,
- 3) kultywowanie tradycji harcerskich, przede wszystkim tradycji obecnych w podstawowych jednostkach organizacyjnych, z których wywodzą się członkowie starszyny,
- 4) wspieranie działań organizacyjnych i kwaterymistrzowskich – w szczególności w szczepach, związkach drużyn i hufcach,
- 5) pełnienie roli „ambasadorów” harcerstwa w społecznościach lokalnych,
- 6) wspieranie rozwoju Ruchu Przyjaciół Harcerstwa,

7) promowanie harcerskich ideałów w życiu pozaharcerskim.

Powyższe obszary nie wyczerpują tematu. Chcemy pokazać te obszary, w których działania starszyny mogą mieć istotne znaczenie dla organizacji i w których już niejednokrotnie mają miejsce, choć brakuje przy tej okazji świadomości, że są one realizowane przez członków starszyny.

### Starszyzna – powrót do korzeni

Jak już pisaliśmy powyżej, inspiracją dla nas był twórca idei Wolnego Harcerstwa Adam Ciołkosz, który w latach 20. XX w. stworzył ideowe podstawy dla działania „harcerzy starszych” (tak określił on grupę, którą dziś nazywamy właśnie starszyzną harcerską). W swoich „Listach do starszych harcerzy” w 1921 r. nakreślił rolę, jaką mają do spełnienia harcerze wchodzący w dorosłość. Nazwał ich „wolnymi harcerzami”, czyli tymi „wobec których organizacja harcerska swe zadanie wychowawcze już właściwie ukończyła”. 90 lat temu Adam Ciołkosz dostrzegał to, co dziś jest u nas niestety powszechne – faktyczny brak miejsca w organizacji dla dorosłych harcerzy niebędących instruktorami. Dla Ciołkosza niezwykle istotne było samostanowienie „harcerza starszego”. On sam decydował, czy chce utrzymywać więzi z ruchem harcerskim i działać zgodnie z jego programem i ideałami oraz sam decydował, kiedy jego droga życiowa pójdzie w innym kierunku. Jako człowiek ukształtowany przez organizację sam potrafił ocenić swoje miejsce w ruchu harcerskim rozumianym jako idea, a nie jako ramy organizacyjne. Sposób i formy działania „harcerzy starszych” pozostawił ich uznaniu – czy będą chcieli działać indywidualnie, czy w zespole oraz kto będzie im przewodził. Czyż nie brzmi to trochę jak nasze dzisiejsze wędrownictwo? Wędrownictwo wprawdzie czerpie (choć chyba nie do końca świadomie) z ideałów i pomysłów Ciołkosza, jednak ogranicza się jedynie do pracy wychowawczej i kształtowania postaw młodzieży „starszej” – taka też jest rola wędrownictwa. Warto jednak pójść dalej i wykorzystać „Ciołkoszowe” idee w pracy ze starszyzną harcerską.

## TRÓJJEDNIA

### – odznaka starszyzny harcerskiej



Elementem pracy ze starszyzną mogłaby być zdobywanie „Odznaki starszyzny”. Tutaj znów z pomocą przychodzi nam Adam Ciołkosz, który opracował symbol graficzny „Wolnego Harcerstwa” – TRÓJJEDNIĘ. W swoich „Listach” tak tłumaczy on jego symbolikę:

Zewnętrzny znak porozumiewawczym wolnego harcerstwa mogłaby być trójkoła w siebie wpisane; w punkcie ich zbieżności wybucha trójfalisty płomień. Jest to **symbol trójjedni**: Prawdy, Piękna i Dobra, trzech elementów ludzkiego ducha, przeciwieństw z sobą i jedno tworzących. Kto chce, może się w tym znaku dopatrywać i zobrazowania potrójnego przyrzeczenia harcerskiego (w różnych jego sformułowaniach), trzech hasel filomackich, trzech zasad życia harcerskiego (honor – braterstwo – obowiązek) itd. Koło symbolem jest doskonałości, płomień żarliwości w służbie ideałom swej własnej duszy, świętego uniesienia i ofiary. Barwa czerwona tła symbolizuje świat pracy, jedynego kryterium w wartościowaniu przyszłego ustroju świata, którego narodziny już się rozpoczęły. Wraz z srebrno-białą barwą oznaki samej zaznacza ona, że w ramach wielkiego braterstwa świata czujemy się Polakami.

Dzisiaj ta symbolika nie odbiega od harcerskich ideałów, postanowiliśmy jednak zaproponować nieco uwspółcześioną jej definicję:

Trzy koła symbolizują Prawdę, Piękno i Dobro – trzy ideały, do których dąży każdy człowiek. Koło jest symbolem doskonałości, a płomień z niego wybuchający symbolizują żarliwość, energię i ofiarność w podejmowanej służbie na rzecz siebie i świata. Kolor czerwony symbolizuje pracę, zarówno pracę nad sobą, jak i pracę na rzecz społeczeństwa. Biała barwa symbolu na czerwonym tle symbolicznie przypomina, że będąc obywatelami świata nie zapominamy tego, że jesteśmy Polakami.

Idąc w ślad za ideałami Adama Ciołkosza, nie narzucamy ram organizacyjnych czy szczegółowych wymagań dla członków starszyzny harcerskiej i instruktorów chcących zdobyć ten znak. Każdy dorosły człowiek – a przecież do takich ludzi skierowana jest odznaka – powinien sam być w stanie ocenić we własnym sumieniu czy działania, jakich się podjął, wpisują się w idee TRÓJJEDNI, a tym samym, że zasługuje się na jej noszenie.

Zaproponowaliśmy więc stworzenie (na początek na poziomie chorągwi) Kapituły TRÓJJEDNI, której celem będzie nie tyle weryfikacja realizowanych zadań, co ich upowszechnianie. Oczywiście jako organizacja musimy poruszać się w ramach formalnych, dlatego też o zdobyciu odznaki będzie informował komendant chorągwi w swoim rozkazie, z czasem liczymy na jej upowszechnienie w hufcach, ale cały czas to od indywidualnej oceny i dojrzałości osoby zdobywającej TRÓJJEDNIĘ będzie zależało jej zdobycie – kapituła będzie jedynie upowszechniała dorobek i będzie łącznikiem między członkami starszyzny ją realizującymi a właściwą komendą. Sama odznaka będąca swego rodzaju kontynuacją wychowania wędrowników przyjmuje formę naramiennika noszonego w miejsce naramiennika wędrowniczego i symbolizuje członkostwo w grupie starszyzny harcerskiej, którą to grupę rozumiemy jako wszystkich dorosłych, nad którymi organizacja zakończyła już swój proces wychowawczy – mogą więc ją zdobywać również instruktorzy.

Mamy nadzieję, że nasz pomysł będzie nie tylko wkładem do ogólnozwiązkowej dyskusji nad rolą i przyszłością starszyzny w ZHP, ale stanie się też elementem jednoczącym starszyznę, która dzisiaj czuje się w ZHP nieco „osierocona”.

HM. CEZARY PRZĘCZEK  
HUFIEC TARNÓW

HM. BARTOSZ ZAWISZA  
HUFIEC KRZESZOWICE

# Referacie stwórz się!

– czyli jak  
wyczarować referat  
z niczego

Tworzenie referatu to proces... Podobnie jak procesem jest tworzenie każdej grupy, zwłaszcza takiej, na której nam zależy. Im mniejszą spuściznę zostawili nam poprzednicy, tym dłużej to potrwa...

Pewnego dnia, zastanawiając się nad swoją drogą instruktorską (co powinienem dalej ze sobą począć, aby realizować się w ZHP i nie „odpłynąć”, jak wielu innych instruktorów, do organizacji pozarządowych, a dzięki temu wspomóc również realizację potrzeb swojego środowiska), postanowiłam stworzyć w naszej chorągwi referat starszoharcerski. Sytuacja zastana nie napawała optymizmem: chorągwanego ZKK brak, zespół programowy – w trakcie tworzenia, namiestnictw – brak, innych referatów – brak, liczba i kondycja drużyn starszoharcerskich, albo inaczej – harcerzy starszych w drużynach rozmaitych pionów, bliżej nieokreślona. Moja wiedza o tym, jak powinien funkcjonować referat też była nikła – bardziej zasłyszana niż sprawdzona, ponieważ w praktyce nigdy

z chorągwanym referatem nie spotkałam się. Nie było również standardów pracy, do których mogłabym się odnieść.

Jak widać, rzeczywistość dawała mi dość czytelny sygnał, że powinienem się zastanowić nad swoją decyzją. Ale chęć pracy właśnie na tym polu zwyciężyła. Po wyrażeniu zgody przez komendę chorągwi wzięłam się do roboty i pojechałam na organizowaną przez Główną Kwaterę wiosenną zbiórkę „Praca z kadłą”. Wkrótce rozpoczęłam proces kompletowania zespołu.

**Był to proces, czyli jak sama nazwa wskazuje, coś ciągłego i długotrwałego.**

Pierwsze pytanie, jakie sobie postawiłam, i na które odpowiedź nie była wcale prosta, brzmiało: skąd pozyskać ludzi, aby cały zespół nie był z jednego środowiska. Kłopot polegał na tym, że instruktorzy w naszej chorągwi w ogóle się nie znali, nie chcieli działać poza swoim hufcem lub nie byli do siebie pozytywnie nastawieni. Dobrze działający instruktorzy wkładali swoje siły w to, aby ich macierzyste środowiska działały poprawnie. Chcąc mieć różnorodny zespół, który będzie odpowiadał na potrzeby jak największej liczby harcerzy, puściłam wici po chorągwi, ale w odpowiedzi dostałam bardzo wymowną ciszę. Ktoś poradził mi, żebym – jeśli nie ma chętnych w chorągwi – skompletowała zespół ze swoich bliskich znajomych i współpracowników.



Mogło to być dobre wyjście, ale niestety nie w tym przypadku, ponieważ wszyscy moi najbliżsi przyjaciele czy sprawdzeni współpracownicy tworzyli już jakieś zespoły lub wchodzi w skład komendy chorągwi.

**Po nieudanej próbie pospolitego ruszenia i zebrania znajomych, zaczęłam bawić się headhuntera i zapraszać ludzi, których wcale nie znałam.**

I tak po konferencji „Metoda na metodę”, dotyczącej wprowadzenia ewentualnych zmian w metodyce starszoharcerskiej, zaprosiłam do zespołu pierwszą osobę, która zresztą na początku mi odmówiła. Na szczęście po pewnym czasie instruktorka ta odezwała się i powiedziała, że jej życie harcerskie oraz próba podharcemistrzowska ulega zmianom i może właśnie referat będzie dla niej dobrym miejscem do działania. Uff... Trafiony zatopiony! Byłyśmy więc już dwie we „wszechświecie”. Pracując nadal w swoich hufcach, zaczęłyśmy z Dianą rozglądać się za kolejnymi „twarzami”.

Z planem tworzenia referatu pojechałam do Warszawy, aby w KSI przy Głównej Kwaterze otworzyć próbę harcmistrzowską. Jakież było moje zdziwienie, gdy dowiedziałam się, że szefem Wydziału Starszoharcerskiego GK jest inna osoba niż ta, którą już znałam i z którą planowałam współpracę. Szok!

Po wakacjach była kolejna zbiórka „Pracy z kadra”. Okazało się, że w gronie kadry starszoharcerskiej nikogo nie znałam, nikt z poprzedniego spotkania się nie powtórzył. Po raz kolejny czułam, że to, co do tej pory zaplanowałam i wypracowałam, pójdzie do kosza. W dużej mierze miałam rację, choć na szczęście zbiórka okazała się sukcesem i wyjechałam z niej z solidną dawką energii i motywacji do dalszej pracy. Ba, zbiórka zaowocowała kolejną osobą w moim zespole. Jak to się stało? Każdy z kierowników referatów dostał swojego opiekuna, który w razie problemów miał mu pomagać i go wspierać. Jak się okazało, mój opiekun współpracował kiedyś z instruktorem z mojej chorągwi i uważał, że byłby on świetnym kandydatem na członka referatu starszoharcerskiego. Jedna rozmowa internetowo-mailowa, jedno spotkanie przy herbacie i jest – Paweł zgodził się dołączyć do naszego zespołu! W międzyczasie w trakcie kursu „IRBIS” potwierdziło się to, iż mam dobrą intuicję jeśli chodzi o wizję funkcjonowania referatu. Nowi ludzie, znajomości i kolejna dawka motywacji.

Nagle wszystko zaczęło się układać, bo wici po chorągwi się rozeszły i dołączyła do nas jeszcze jedna instruktorka. Pamiętała mnie jeszcze z czasów, gdy byłam drużynową starszoharcerską. Justyna studiowała w Lublinie i również szukała swojego miejsca w zespole instruktorskim, a to, że poznała

mnie kiedyś, ułatwiło jej podjęcie decyzji.

Potem był zlot chorągwi, po którym nastąpiły dalsze pozytywne zmiany – środowiska zaczęły się otwierać na wspólne działania. Po wielu rozmowach prowadzonych z instruktorami zaczęły powstawać kolejne referaty, co dawało dobre rokowania na przyszłość.

W czasie, gdy starałam się skompletować mój zespół, zorganizowaliśmy – szefowie chorągwi referatów – szkolenie metodyczne dla części hufców, m.in. Hrubieszowa, Chełma i Zamościa, jeździliśmy na zbiórki „Praca z kadra” oraz rozwijaliśmy swoje umiejętności i kompetencje. Członkowie referatu angażowali się w kursy drużynowych i prowadzili na nich zajęcia metodyczne. Ja jednak czułam, że zespół nie jest jeszcze kompletny. Miałam osobę, która znała się na finansach i była obeznaną w cudach techniki, kolejną była biegła w kształceniu, a jeszcze inna w programie, ale nie miałam nikogo, kto znałby się na specjalnościach, a w przypadku





metodyki starszoharcerskiej jest to dość istotne. I nagle mnie olśniło – specjalnościowy wakat zaproponowałam namiestnikowi specjalnościowemu z Hufca Puławy. Kamil zgodził się i w ten sposób nasz pięcioosobowy zespół rozpoczął jeszcze bardziej intensywną pracę.

### **Duży nacisk postawiliśmy na stworzenie bazy kontaktów z drużynowymi.**

W naszej chorągwi nie ma w hufcach namiestnictw, ważne więc było, byśmy zbudowali sieć kontaktów z drużynowymi, aby nasza praca nie została tylko jako wiadomość w skrzynce e-mailowej. Przede wszystkim jednak bezpośredni kontakt z drużynowymi miał nam umożliwić pełną analizę sytuacji, ponieważ nikt tak naprawdę nie wiedział, ile jest drużyn starszoharcerskich i harcerzy starszych ukrytych w innych drużynach. Musieliśmy również rozpropagować pracę referatu w środowiskach, aby drużynowi wiedzieli, że jesteśmy, funkcjonujemy. Bardzo ważnym celem, który nadal po-

zostaje aktualny, było zapoznanie drużynowych z metodyką starszoharcerską, gdyż często harcerze starsi byli i są członkami drużyn wielopoziomowych.

Bardzo dużo wysiłku włożyliśmy w zorganizowanie warsztatów dotyczących pracy z projektem starszoharcerskim, które... nie odbyły się ze względu na małą liczbę zgłoszeń. Nie załamaliśmy się jednak – wzięliśmy udział w spotkaniu kadry chorągwi, gdzie mogliśmy poznać potrzeby hufców i uwzględnić je w dalszej pracy.

Wiosną i w czasie wakacji również nie próżnowaliśmy. Nasi chorągwiacy instruktorzy starszoharcerscy pomagali jako służba porządkowa podczas zlotu harcerzy starszych w Warszawie (zostali wyróżnieni w rozkazie Naczelnika ZHP), a latem zaangażowali się w chorągwiacy kurs drużynowych starszoharcerskich oraz kurs przewodnikowski.

Po wakacjach kontynuowaliśmy pracę. Przez chwilę była ona mniej intensywna ze względu na to, że ja – szefowa zespołu – zostałam mamą. Ten ważny moment w moim życiu spowodował, że musiałam wyłączyć się na jakiś czas z intensywnej pracy harcerskiej, a jak wiadomo – jak szefa nie ma... W tym czasie nastąpiły negatywne zmiany w komendzie chorągwi, ale nie poddaliśmy się. Nadal „walczyliśmy” o bazę kontaktów i przeprowadziliśmy warsztaty metodyczne. Podczas tych

warsztatów narodził się pomysł zorganizowania zlotu rad drużyn starszoharcerskich. Powstała też propozycja programowa dotycząca pracy nad sobą, która wynikała z analizy potrzeb kadry hufców. Zorganizowaliśmy też konkurs na najlepszy projekt starszoharcerski. Nie zyskał on co prawda takiej popularności, jak oczekiwaliśmy, ale to był pierwszy chorągwiacy konkurs dla pionu starszoharcerskiego, czyli mimo wszystko miły krok dla naszego referatu.

### **W toku wszystkich tych działań stała się rzecz bardzo ważna – środowiska hufcowe oraz drużynowi zaczęli się zwracać do nas z prośbą o radę lub pomoc.**

Co to oznaczało? Że istota działania referatu, jaką jest wspieranie drużynowych, zaczęła funkcjonować. Co prawda referaty chorągwiacy powinny pracować z namiestnikami, ale gdy w naszym środowisku ich nie ma, a i drużyn starszoharcerskich nie jest za wiele, to referat przejął ich rolę z nadzieją, że w toku naszej dalszej pracy sytuacja ulegnie zmianie.

Nasza praca... Nie zawsze było lekko i nadal nie jest. Gdy nie miałam zespołu, gdy inni nie mogli – pracowałam sama. Ale też gdy ja nie mogłam czegoś zrobić, miałam w nich wsparcie. Nie wszystko nam wyszło. Dlaczego? Dlatego że, na przykład, harcerze nie otrzymali informacji, bo nie było chętnych,



bo za późno się za to zabraliśmy, bo pełniemy też inne funkcje w naszych hufcach i często przedkładamy ich dobro nad pozostałe działania (czego nie należy oceniać negatywnie, gdyż bez dobrze funkcjonujących hufców referat nie miałby kogo wspierać). Wiele rzeczy się nam udało i nawet gdy mieliśmy wrażenie, że zrobiliśmy za mało, to znaki ze środowisk były pozytywne. A w sytuacji, gdy chorągiew nie jest najsilniejsza, to bardzo wiele znaczy. Zwłaszcza że te pozytywne sygnały i opinie przekazywali mnie lub innym członkom referatu drużynowi.

**Mimo że działamy jako referat ponad dwa lata, cele, które postawiliśmy sobie na początku, nadal są aktualne.**

Zmienił się jednak nasz sposób postrzegania pracy w chorągwi oraz zmieniły się sposoby realizacji założonych celów, gdyż okazało, że nie wszystkie podejmowane przez nas działania przybliżały nas do ich osiągnięcia. Obecnie stoi przed nami wyzwanie zorganizowania zlotu oraz rok propagowania pracy ze specjalnościami.

W trakcie czytania tego artykułu ktoś może odnieść wrażenie, że wszystko poszło szybko i skończyło się szczęśliwie, ale tak naprawdę kompletowanie mojego zespołu zajęło mi około trzech lat, namówienie innych do zakładania referatów – półtora roku. W tym czasie odbyły

się dwa zjazdy chorągwi, zmieniła się komenda chorągwi, mieliśmy trzech szefów wydziałów metodycznych... Tak, teraz mam swój zespół, ale jak on się ma do standardów działania referatu? Mimo że według mnie działamy całkiem nieźle, to niestety nie spełniamy wszystkich kryteriów, ale ciężko mieć człowieka od kontaktu z chorągwiowym ZKK czy zespołem programowym lub mieć plany pracy namiestnictw, gdy ich po prostu w chorągwi nie ma. Ale wiem, do czego mam dążyć, aby praca mojego zespołu była bardziej efektywna i lepiej odpowiadała na potrzeby środowiska.

Droga instruktorko, drogi instruktorze! Jeśli masz problem ze swoim zespołem lub chcesz go założyć, ale brakuje ci wiedzy lub ludzi – NIE ZRAŻAJ SIĘ! Wszystko przyjdzie z czasem. Musisz po prostu wiedzieć, czego chcesz, a przede wszystkim bardzo tego pragnąć i dążyć do celu! Choć może to zająć dłuższą chwilę...

Ja natomiast, pisząc ten artykuł, dochodzę do wniosku, że chyba za mało doceniam i motywuję moich członków referatu. Tak więc na łamach „Czuwaj” pragnę Wam – Pawle, Diano, Justyno i Kamilu – serdecznie podziękować za Waszą pracę.

PHM. AGNIESZKA  
KWAPISZEWSKA - WOLSKA

KIEROWNIK REFERATU STARSZOHARCERSKIEGO  
CHORĄGWI LUBELSKIEJ



Pracuję w obszarze pomocy społecznej i dlatego dość często biorę udział w szkoleniach. Oczywiście nie muszę podkreślać, jak ogromną frajdą jest dla mnie samo wcielanie się w rolę uczestnika zajęć (to wie każdy kształceniowiec), ale poza zdobywaniem wiedzy z dużą uwagą poznaję też nowe formy i techniki pracy trenerów. Jedną z ciekawych praktyk, jaką udało mi się podpatrzeć, był właśnie „kot”, a raczej „kotrener” czy też „koterter” (neologizm, jeszcze nie spolszczony do końca, stąd wiele wersji), czyli druga osoba, wspierająca prowadzącego.

ków, co przecież nie zdarza się aż tak często.

**Kształcenie z kotrenerem to nie tylko obserwowanie zajęć. To także bieżące reagowanie na zachowania uczestników i na ich reakcje w trakcie warsztatów czy ćwiczeń.**

Jak często zdarzyło nam się, że podczas zajęć uczestnicy nie wykazali większego entuzjazmu na proponowane im ćwiczenia? Chyba każdy z nas kiedyś tego doświadczył, zwłaszcza na początkowym etapie zdobywania umiejętności trenerskich i doboru odpowiednich form. Tutaj kotrener ma większe szanse na zareagowanie we właściwym czasie i dyskretne naprowadzenie grupy na właściwy tor. Jednocześnie może w odpowiedni sposób przekazać prowadzącemu, że potrzebna jest na przykład dyskusja czy też dodatkowe objaśnienie teorii.

Nasz kotrener może pomóc nam w trudniejszych momentach kształcenia – nie będąc moderatorem dyskusji, może sobie pozwolić na większą swobodę w prezentacji swoich opinii niż prowadzący, który z zasady powinien być wyważony w zajmowaniu stanowiska, zwłaszcza podczas ostrej wymiany argumentów między uczestnikami. Co ważne, może sterować dyskusją w grupie w sposób zaplanowany – w końcu czasem w czasie rozmowy wystarczy poruszyć kontrowersyjny temat, by zaognić wymianę zdań.

## O kocie w kształceniu

**K**ształcenie w duecie nie jest oczywiście niczym innowacyjnym, ale w tym przypadku mamy do czynienia z oryginalną jego formą.

**Kotrener nie ma za zadanie prowadzenia zajęć, a wsparcie głównego prowadzącego i przede wszystkim udzielenie mu rzetelnej informacji zwrotnej.**

Kotrener od początku jest zaznajomiony z konspektem zajęć, zna ćwiczenia i ich zastosowanie, wie, jakie formy i techniki zostaną użyte i jakie efekty mają na celu wywołać. Kotrener nie tłumaczy zasad ćwiczenia, a jedynie obserwuje grupę i prowadzącego. Czasami, zwłaszcza podczas pracy w mniejszych grupach, wspiera prowadzącego. Jednocześnie wciąż pozostaje w roli **mistrza drugiego planu**.

Jakie rezultaty daje tak prowadzone kształcenie? Przede wszystkim są to wymierne efekty dla głównego prowadzącego. Nie jest to tylko obserwacja zajęć, ale dokładnie udzielona informacja zwrotna, gdzie kotrener zaznajomiony z konspektem ma szansę sprawdzić, jak teoria przełożyła się na praktykę. Dla prowadzącego takie wnioski kotrenera są bardzo wartościową informacją zwrotną pozwalającą mu stale doskonalić swój warsztat.

Jednocześnie kotrener integruje się z uczestnikami i razem z nimi przeżywa wszystkie etapy procesu grupowego, a znając wcześniej istotę ćwiczenia, może skupić się nie na jego realizacji, ale na pełnej obserwacji uczestników i roli, jaką przybierają. W moim odczuciu tak rzetelna obserwacja pozwala na sprawną ewaluację nie tylko prowadzącego, ale i uczestni-

Z drugiej strony może też taką dyskusję załagodzić.

Kotrener może być także dobrym „powtarzaczem” zdań prowadzącego, jeśli zajdzie taka potrzeba. Jednocześnie parafrazując wypowiedzi uczestników, może próbować zestawiać ich myśli, by za każdym razem uzyskiwać pewność co do wyrażonej opinii. Kotrener może również przyjąć **tylko rolę słuchacza**, tym samym w pełni koncentrując się na efektywności pracy w grupie – co przydaje się zwłaszcza wtedy, gdy chcemy rozwiązać jakiś problem bądź wypracować dobre praktyki. Także obserwując uczestników, kotrener może wspomagać prowadzącego, chociażby wskazując mu na potrzebę zrobienia przerwy czy też zmiany zajęć – oczywiście jeśli jest taka możliwość. W dużej mierze jego rola zależy od wcześniejszych ustaleń z prowadzącym.

Co utrudnia prowadzenie zajęć z kotrenerem? Na pewno ograniczona jest nagła improwizacja przez głównego prowadzącego. Wprawdzie kształcenie to nie sztywne trzymanie się konceptu, zawsze jest miejsce na elastyczność, jednak przy zajęciach z kotrenerem każda zmiana w planie zajęć powinna być zasygnalizowana. Nasz kotrener może zostać także źle odebrany przez grupę – uczestnikom niekoniecznie podoba się takie prowadzenie zajęć z prostego powodu – rozprasza ich. Czasem zdarza się, że uczestnicy w sposób naturalny „wyklucza-

ją” kotrenera z procesu kształcenia – nie jest moderatorem dyskusji, nie prowadzi ćwiczeń, a więc nie ma potrzeby go słuchać. W dużej mierze zależy to od samych uczestników, ale i od wprowadzenia kotrenera do grupy. Nie bez znaczenia jest też przedstawienie metody – z całą pewnością uczestnicy zajęć muszą znać rolę kotrenera, by nie mieli wątpliwości, że główny prowadzący jest postacią wiodącą. Inaczej grupa może odebrać kotrenera jako osobę niezaangażowaną i dać temu wyraz w ewaluacji.

Warto także zwrócić uwagę na stosunek kotrenera do prowadzącego. Byłam świadkiem sytuacji, w której kotrener nie umiał „zejść” z roli trenera wiodącego. Traktował prowadzącego jako „gadającą głowę”, co nie pozwalało głównemu trenerowi przyjąć roli mentora – kształceniowca grupy. Po tych zajęciach uznałam, że trzeba starannie dobierać sobie kotrenerów do zajęć.

Oczywiście również prowadzący musi odpowiednio wejść w rolę i wyważyć swój stosunek do kotrenera, tak by ani nie przejął on jego roli, ale też by nie został zlekceważony przez grupę. Zdecydowanie wymaga to **wysokiego poziomu kształcenia, dobrej komunikacji i nabytej praktyki**, także przy przygotowywaniu zajęć – tak by kotrener nie stał się rywalem, a zajęcia nie przybrały formy pola walki dwóch prowadzących.

Czy zatem warto sięgać po taką metodę prowadzenia zajęć? Tutaj zestaw korzyści i strat pozostawiam do refleksji czytelnika.

Z pewnością taka metoda przyczynia się do rzetelnego przygotowania i zapoznania kotrenera z planem, z objaśnieniem, co chcemy osiągnąć w każdym ćwiczeniu czy też ile czasu zamierzamy poświęcić na poszczególne elementy. Nie bez znaczenia są predyspozycje – zarówno prowadzącego, jak i kotrenera: nie tylko do wejścia w rolę, ale także aktywnego słuchania czy posiadania umiejętności interpersonalnych. Ponadto ważna jest właściwa komunikacja między prowadzącym a kotrenerem, umiejętność udzielania i wysłuchania rzetelnej informacji zwrotnej czy też bardziej prozaiczna, a jakże ważna kwestia „zgrania się” w duecie.

**Taka metoda pracy może być nowoczesną formą wizytacji zajęć oraz sposobem doskonalenia swoich umiejętności kształceniowych.**

„Kot” w kształceniu jest na pewno ciekawym sposobem, z którym warto się zapoznać, zwłaszcza kształcąc na poziomie podharcemistrzowskim czy harcemistrzowskim. To nie tylko doskonalenie warsztatu, lecz także inspirujący sposób na pracę z kadrą!

---

HM. MARTA KWIATKOWSKA  
HUFIEC CZĘSTOCHOWA

# Moja przygoda z LIDERem+

Zacząło się od enigmatycznego e-maila od szefowej wydziału adresowanego do podlegających jej instruktorów. W e-mailu słowa klucze: limitowany, skorzystacie... Nie ukrywam, że poczułam się wyróżniona. Wiele lat wcześniej w tak tajemniczy lecz motywujący sposób zaprosiła mnie na biwak moja zastępowa, wiedząc, że czeka mnie złożenie Przyrzeczenia Harcerskiego. Wiedziałam wcześniej, że tegoroczny LAS, w trakcie którego miało się odbyć to szkolenie, jest adresowany do instruktorów chorągwi. Ale że niby ja też mam na nim być? I powinienam zdecydować się w ciągu kilkunastu godzin? Zrobiłam wszystko, co w mojej mocy, by poprzekładać wszelkie możliwe spotkania, aby w trakcie kursu nic mnie nie rozpraszało, bym mogła skoncentrować się na nabywaniu umiejętności kierowania ludźmi, delegowania zadań czy udzielania informacji zwrotnej. Było warto!

Kilka tygodni później budzę się rano, wznoszę me oczy ku górze, a tam Wysokie Tatry w pełnej okazałości, zmęczeni podróżą przez Polskę lecz szczęśliwi instruktorzy i profesjonalni trenerzy – instruktorzy harcerscy, o których wiele wcześniej słyszałam, ale nigdy wcześniej nie miałam moż-

liwości z nimi współpracować: Iwona i Sławek. Specjaliści, dzięki którym Lider+ stał się dla mnie niezapomnianą przygodą i szkołą charakteru. Kilka dni na Głodówce na bardzo intensywnym szkoleniu to nie tylko wyzwanie, ale mierzenie się ze sobą wśród równych sobie, również przywódców i autorytetów. Każdy z nas miał jakieś oczekiwania, zaczynając Lidera+ – ja w swojej ankiecie aplikacyjnej między innymi napisałam, że chciałabym pokonać siebie i swoją demotywację do dalszej pracy instruktorskiej oraz rozwiniąć umiejętności liderskie. Po pierwszym z trzech dostępnych modułów programu rozwojowego nie mogę doczekać się kolejnych. Dowiedziałam się wiele o sobie, skonfrontowałam problemy kierowania ludźmi we własnym zespole z tymi, które mają inni szefowie harcerskich komend, referatów, zespołów. Na pewno wyjechałam szczęśliwsza, pewniejsza siebie i z pewną dawką niedosytu oraz ciekawości, co czeka mnie dalej na drugiej i trzeciej części szkolenia, które dotyczyć mają motywowania kadry i zarządzania procesem pracy z kadrami.

W grupie, w której pracowałam, zgodnie stwierdziłszy, że te następne szkolenia chcielibyśmy przeżyć również pod bacznym okiem Iwony i Sławka. Czy tak się stanie, czas pokaże. Do tego momentu czeka mnie szara rzeczywistość codziennych wyzwań i wdrażania poznanych technik do codziennej praktyki kierowania zespołem w realnym życiu. Wiem jedno: enigmatyczne maile od szefów zespołów o intrygującej treści są warte czytania!

PHM. TERESA ZAWADZKA

INSTRUKTORKA WYDZIAŁU INSPIRACJI I PORADNICTWA GK ZHP



**Ciekawość: co będzie na drugiej i trzeciej części programu rozwojowego LIDER+ na temat motywowania kadry i zarządzania procesem pracy z kadrami?**

# Na słowie harcerza polegaj jak na Zawiszy



To ważny i bardzo trudny w realizacji punkt Prawa Harcerskiego. Trudny, bo dotrzymanie słowa wymaga nieraz dramatycznych wyborów, a czasem jest wręcz niemożliwe, kiedy okazuje się nagle, że musimy odwołać dane komuś przyrzeczenie, by spełnić inną ważną obietnicę, którą w danej chwili uznajemy za ważniejszą. To niestety sprawia, że musimy dokonywać wyborów, a sztuka wyboru nie jest przecież sztuką łatwą.

Dzisiaj, kiedy wiele pojęć straciło swój dawny sens – a może lepiej byłoby powiedzieć – zagubiliśmy pamięć o znaczeniu wielu słów, tym bardziej na czasie jest komentarz do tego punktu Prawa Harcerskiego autorstwa ks. prymasa Józefa Glempa: *...Dzisiejszy człowiek wierzy wtedy słowom, jeśli są one poparte postawą życia. Wszyscy obserwujemy proces erozji języka i rozpad słowa. Obserwujemy rozerwanie między znaczeniem a brzmieniem słowa. Słowo oderwane od treści niczego nie przekazuje...*

Ile znaczy słowo – mogłem się przekonać niedawno – kiedy nagle okazało się, że jedna

z naszych instruktorek nie może jechać na obóz z ważnych przyczyn osobistych. W ten oto sposób w dniu wyjazdu na obóz musiałem natychmiast znaleźć zastępstwo. Jednym z instruktorów, do którego zadzwoniłem, był nasz kapelan i instruktor, a może instruktor i kapelan, bo w przypadku Wojtka oba te słowa są wyjątkowo ważne.

Telefon do Wojtka to było takie przysłowiowe „tonący brzytwy się chwyta”, bo przecież wiedziałem, że ma zaplanowany urlopowy wyjazd do Włoch ze swoją rodziną.

Kilka godzin po naszej rozmowie odebrałem smsa od harcmistrza Wojtka Jurkowskiego następującej treści: „Wyjazd odwołałem, w niedzielę jadę na obóz”.

**Pomyślałem sobie, że muszę się tym z wami podzielić, bo często szukamy odległych postaci i wydarzeń z dawnych czasów, żeby coś pokazać, opowiedzieć, opisać, a tymczasem coś ważnego, wyjątkowego dzieje się obok nas.**

Jedno wiem – na harcmistrzu Wojtku Jurkowskim można polegać jak na Zawiszy.

---

HM. MARIAN ANTONIK

KOMENDANT HUFCA PODHALAŃSKIEGO  
IM. KURIERÓW TATRZAŃSKICH  
WICEPRZEWODNICZĄCY ZHP

## PRZEWODNIK:

## Poznaj siebie i motyw swojego działania.



HM. JAKUB CICHOCKI

Rozpoczynamy w tym numerze „Czuwaj” nowy cykl tekstów – inspirowanych ideami kolejnych stopni instruktorskich.

Przez najbliższych kilkanaście miesięcy o wypowiedź poprosimy instruktorów z różnych środowisk, pełniących różne funkcje, na różnych szczeblach Związku.

Zacynamy oczywiście od idei stopnia przewodniczki-przewodnika.

**N**ie przypadkiem to zdanie jest pierwszym w idei stopnia przewodnika. Przewodnik to instruktor, który ma prowadzić i wychowywać innych. Musi to robić świadomie. Żeby tak było, musi najpierw poznać samego siebie.

Poznanie siebie nie jest sztuką łatwą. Poznać siebie, to dojrzeć. Wiedzieć, dlaczego postępuję w określony sposób. To wiedzieć, jaką ścieżką podążam i jakie wartości stawiam na pierwszym miejscu. Co powoduje, że robię tak a nie inaczej. Można powiedzieć: jak to, przewodnik, tak młoda osoba – jak ona ma znać w pełni siebie? Ale przecież tu nie ma mowy o pełnym poznaniu. Tu jest mowa o poznawaniu siebie. O początku drogi. Ona ciągnie się potem przez większość naszego życia. Jednak instruktor, wychowawca, musi na tę drogę wejść.

Gdy uda nam się poznać motyw swojego działania, będzie nam zdecydowanie łatwiej panować nad emocjami, nad zachowaniami, które mogłyby być niepożądane. Ale to także możliwość kreowania nowych zachowań, poszukiwania inspiracji do samorozwoju.

Ten początek idei stopnia przewodnika to wyraźna wskazówka do tego, by cały czas pracować nad sobą. By nie zostawić własnego rozwoju losowi. To wskazówka do ciągłego poszukiwania. Tylko ciągły głód rozwoju powoduje dochodzenie do coraz lepszych rezultatów. Można to porównać do sytuacji sportowca – nawet jeśli jest już na najwyższym poziomie, dalej trenuje i stara się osiągać coraz lepsze wyniki. Tak samo jest z nami. Nie można spocząć na laurach, trzeba ciągle iść naprzód.

Świadomość samego siebie, tego, co się ze mną dzieje, jest w pracy instruktorskiej bardzo potrzebna. Wiedza o tym, co nas motywuje do dalszej pracy, pozwoli w każdym momencie działać. Będzie pozwalała podejmować te wyzwania, które motywują. Wiadomo – że motywowanie – siebie czy innych – to bardzo trudna sprawa, jednak wiedza, gdzie, w jakich obszarach poszukiwać inspiracji, pozwoli nam w przyszłości mocno ładować nasze wewnętrzne akumulatory.

Od instruktora w naszej organizacji oczekujemy pozytywnych działań i wzorców. Dlatego poznanie samego siebie to klucz do bycia liderem i autorytetem. Nie wyobrażam sobie, by dorosły wychowawca nie wiedział, co chce robić...

Jak poznawać siebie? Odpowiedź jest prosta: na wszelkie możliwe sposoby. Obserwacje, szkolenia, rozmowy z innymi instruktorami i nie tylko instruktorami, czas samorefleksji, nauka – wymieniać można by pewnie jeszcze długo i długo, ale przecież w ZHP te ścieżki są doskonale znane, trzeba je tylko odszukać i wykorzystywać!

Próba instruktorska to pierwszy krok. Po przeczytaniu idei stopnia, młody człowiek zasiądzie wraz z opiekunem, aby ułożyć próbę. Dobry opiekun – mentor, pomoże ją skonstruować tak, żeby pobudzała nie tylko do działania, ale do częstej refleksji nad samym sobą. I to jest jeden z głównych elementów i sposobów pracy nad sobą i swoim rozwojem.

Ruszać więc, przyszedł instruktorze, w drogę, która będzie długa, ale bardzo satysfakcjonująca. Będzie to droga poznania samego siebie, będziesz odkrywał na niej wiele i rozwijał się. I co ważne – w tej drodze w organizacji nie pozostaniesz sam. Zawsze będziesz tu miał przyjaciół, opiekuna, komendanta. Wszyscy oni są tutaj i pracują po to, żeby tobie właśnie chciało się więcej i mocniej!



## Nabór, czyli sztuka nabierania ludzi?



**W**wakacyjnym numerze „Czuwaj” mogliśmy się zapoznać z wkładką opisującą akcję „Nabór” od A do Z. Spośród wielu cennych rad, jakie zebrała w swoim poradniku hm. Anna Pospieszna z redakcją, mnie najbardziej ujęło zdanie z rozdziału „Co mówić?": *Nie opowiadaj bajek! Nie obiecuj cudów i złotych gór, bo tylko sobie zaszkodziś. Obietnice bez pokrycia mogą się bardzo szybko obrócić przeciwko tobie, jeśli po pewnym czasie harcerze dostrzegą, że to była zwykła „ściema”.* Bo tak z ręką na sercu, ilu z nas potrafi nie ulec pokusie reklamowania harcerstwa?

Nasze społeczeństwo, a szczególnie jego młodsze pokolenia, wielokrotnie nazywa się „obrazkowym”. Według specjalistów od marketingu wszystkie informacje trzeba współcześnie podawać z przewagą grafik i jaskrawych efektów specjalnych oraz minimalną ilością tekstu. Aby przyciągnąć oko potencjalnego harcerza, uciekamy się więc do reklamowych sztuczek – wrzucamy w piękne i kolorowe plakaty zdjęcia ze wspinaczki skałkowej (najlepiej w Kanionie Kolorado), z paintballu (w pełnym rynsztunku, ze wszystkimi gadżetami) czy pokazu profesjonalnego fire show. Tworzymy w ten sposób wrażenie, że przygoda, którą oferujemy, będzie w istocie mieszanką sportów ekstremalnych oraz mocnych doznań. Oczywiście wysiłek fizyczny, przekraczanie własnych barier i silne przeżycia są elementem harcerskiego szlaku, ale nie chciałabym, aby były naszą jedyną wizytówką.

Po pierwsze dlatego, że, jak słusznie zauważyła Ania, w większości naszych drużyn takie aktywności nie są na porządku dziennym, a osoby, które dołączyły do nas po naborze, szybko poczuć się po prostu nabrane. Zdecydowanie lepiej jest pokazać się od najlepszej, ale prawdziwej strony: zamiast fire show – ognisko

przy świetle księżycy, zaś zamiast paintballu rozbudowana gra terenowa z elementami podchodów i zdobywania baz. Nie oznacza to, że z takich bardziej „ekstremalnych” form nie powinniśmy w harcerstwie korzystać, ale lepiej kogoś pozytywnie zaskoczyć, wyciągając w odpowiednim momencie asa z rękawa, niż rozczarować brakiem gruszek na wierzbie.

Po drugie dlatego, że ludzie dostosowują się do naszych oczekiwań względem nich. Jeśli założymy, że idee służby i braterstwa się „nie sprzedadzą” i przyciągamy do naszych szeregów tylko namiastką naszej „oferty”, nie pozwalamy naszym potencjalnym harcerzom wzbic się do gwiazd. To tak jak w opowieści o wilku w owczej skórze – im dłużej wilk ją nosi, tym bardziej zaczyna się z nią identyfikować, łagodzi swoją naturę. Tak samo jest z dzieckiem. Jeśli powiemy mu, że widzimy je jako kogoś wartościowego, zdolnego dać innym coś z siebie oraz pokonać swoje słabości, za wszelką cenę będzie się starało żyć tak, aby temu wyobrażeniu sprostać. Dlatego niebagatelne znaczenie ma to, jakie wyzwania przed naszymi podopiecznymi postawimy: czy tylko te związane z powierzchniowymi doznaniem, czy dotykające samej głębi ich charakteru.

Warto więc już od pierwszego kontaktu pokazywać to, o co nam naprawdę chodzi: stawanie się coraz lepszymi ludźmi, aktywność w grupie rówieśniczej, zawieranie przyjaźni, kontakt z przyrodą, aktywne zmienianie świata wokół nas. Kto wie, może nie doceniamy naszego społeczeństwa i takie hasła trafią na podatniejszy grunt niż propozycja kolejnej formy animacji wolnego czasu...

---

HM. LUCYNA CZECHOWSKA





## Siódmy – przełomowy

**C**o cztery lata (a czasem częściej) nasi przedstawiciele zbierają się na zjeździe ZHP i podejmują kluczowe decyzje dotyczące całej organizacji. Co cztery lata rozmawiamy o programie i zmianach w Statucie, pasjonujemy się wyborami władz naczelnych. Zastanawiamy się, co zrobić, by harcerstwo było lepsze, by pełniej oddziaływało na polską młodzież.

Przez pół wieku uważnie obserwuję efekty kolejnych zjazdów. Kilka razy byłem delegatem, zdarzyło mi się redagować materiały pozjazdowe, przygotowywałem też sprawozdania władz naczelnych. Moje zadania na kolejnych zjazdach zmieniały się. Długo by pisać...

Od pewnego czasu zastanawiam się, który ze zjazdów w czasie minionych 50 lat był w rzeczywistości najważniejszy. Który był autentycznie przełomowy. Gdybyśmy zapytali jakiegokolwiek instruktora, usłyszełibyśmy jedną z dwóch odpowiedzi. Po pierwsze: „Nie wiem”. Po drugie: „Bydgoski”. Otóż nie bydgoski, który był bardzo ważny. Najważniejszy był siódmy, ten z marca 1981 roku. Przypomnijmy. Polska jest już po porozumieniach sierpniowych (to rok 1980). „Solidarność” jest z trudem akceptowana przez władze partyjne i państwowe. A u nas po raz pierwszy od roku 1956 wracamy autentycznie do korzeni organizacji.

Dwie były symboliczne decyzje VII Zjazdu. Warto je pamiętać. Po pierwsze odeszliśmy oficjalnie od programu Harcerskiej Służby Polsce Socjalistycznej. To nie tylko zmiana nazwy na harcerstwo starsze i rezygnacja z piaskowych koszul ubarwianych czerwoną krawką z białymi szlaczkami. To przede wszystkim powstanie ruchu starszoharcerskiego – dzisiejszego wędrownictwa – z nowymi stopniami, z wymyślonymi wówczas znakami służb, z decyzjami o powołaniu Rady Harcerzy Starszych, zwołaniu Polowej Zbiórki Harcerstwa Starszego i zorganizowaniu Starszoharcerskiej Akcji Szkoleniowej (w roku 1982). To oczywiście powrót do wizji Baden-Powella, Małkowskiego, Kamińskiego – powrót do źró-

deł. Po drugie rodzą się kręgi instruktorskie im. Andrzeja Małkowskiego dążące do powrotu do czystego moralnie harcerstwa. Na ów wątek moralny – i w sferze politycznej, i w sferze osobistych postaw instruktorskich – zwróciłbym szczególnie uwagę. Kręgi to przecież ruch, który w warstwie oficjalnej i nieoficjalnej (niektórzy powiedzą – podziemnej) doprowadzi do powstania ZHR.

Tak, harcerstwo roku 1981 było nadzwyczajnym ruchem, wtedy jeszcze dość (tak, tak) jednolitym. Takiego nie było wcześniej – i nie było później. Stan wojenny (co okazało się później) diametralnie tę sytuację zmienił.

W atmosferze odnowy harcerstwa we władzach organizacji znaleźli się bardzo różni instruktorzy. Już nie wszyscy członkowie Rady Naczelnej należeli do PZPR (to naprawdę kolosalna zmiana!). Ewidentnym przykładem zmian było wybranie do Rady Naczelnej (i prezydium tejże rady) hm. Józka Brody, artysty, drużynowego z Istebnej, który potrafił grać na każdym listku (w Wikipedii występuje jako ojciec Jozzka Brody). Z Warszawy wybrano do rady (to bardzo charakterystyczne, nasza chorągiew była bardzo tradycyjna, może nie tak jak krakowska) trzech instruktorów. Pierwszym był hm. Andrzej Jaczewski, wieloletni szczepowy, żeglarz, profesor medycyny i pedagogiki, dziś na emeryturze piszący mądre teksty na swym blogu. Drugim hm. Grzegorz Nowik, także wówczas szczepowy, po latach (i do dziś) instruktor ZHR, aktualnie profesor, jeden z najwybitniejszych znawców historii harcerstwa, ale także historyk wojskowości. Trzecim członkiem RN z Warszawy byłem ja. Instruktor, który zawsze miał własne zdanie. Po raz pierwszy okazało się, że tacy jak ja (i jak Józek, Andrzej czy Grzesio) mogą na szczeblu centralnym współdecydować o ZHP!

To, wiercie mi, był zjazd przełomowy. Fakt, dla mnie też.

---

HM. ADAM CZERTWERTYŃSKI

# Dylematy i okazje wyborcze

Są takie idee, postaci, wydarzenia, dokumenty, sprawy, o których zapominamy. Bo niby nieaktualne, bo jest coś nowego, ważniejszego, bo nie mamy do tego głowy, bo naturalny upływ czasu itd. Jednak są rzeczy, które warto sobie przypomnieć – rzeczy ciekawe i ważne dla instruktorów...

**15** listopada tego roku mamy wybory samorządowe. Biorąc pod uwagę liczbę kandydatów, liczbę stanowisk do obsadzenia, a także poziom zaangażowania społecznego i odpolitycznienia mierzony liczbą niepartijnych komitetów wyborczy – są to bez wątpienia wybory szczególne.

Dla nas – harcerstwa najistotniejsze jest to, że są to wybory najbliższe naszym sprawom – najbardziej lokalne, a zatem mające największy i bezpośredni wpływ na funkcjonowanie być może każdej drużyny i każdego szczepu, a na pewno na działanie każdego hufca.

Jest już za późno, aby przekonywać naszych instruktorów do zaangażowania w wybory przez udział w nich w charakterze kandydatów. Za późno, ponieważ listy zamknięte i machina wyborczy toczy się w swoim rytmie. Można jednak i warto zastanowić się nad miejscem harcerstwa w czasie kampanii wyborczej i zaraz po wyborach.

Jeśli chodzi o okres wyborczy – tu jest sprawa jasna, gdyż „od zawsze” pojawiały się przed kolejnymi wyborami uchwały, stanowiska i listy rozmaitych władz ZHP (zjazdów, Rady Naczelnej, Przewodniczącego), zachęcające naszą kadrę do kandydowania – bo przecież do tego wychowujemy, do aktywności obywatelskiej, a udział w wyborach do władz samorządowych jest tego wyjątkowo namacalnym świadectwem.

Ale również „od zawsze” w takich okresach wracają pytania o to, gdzie jest granica między pożądaną aktywnością obywatelską kadry a politycznym zaangażowaniem Związku, który – przypomnę – apolityczność ma zapisaną w swoim statucie.

Gdzie więc jest ta granica? Nie mam wąpliwości, że każdy kandydat może wpisać w swoim CV, na swojej ulotce, że jest instruktorem harcerskim – to przecież istotny fragment jego życiorysu, podobnie jak wykształcenie, zawód czy doświadczenie na innych polach społecznej aktywności. Nie mam też wąpliwości, że nie wolno żadnym władzom ZHP oficjalnie (np. w formie uchwał) popierać konkretnych komitetów wyborczych i kandydatów. To skrajne problemy, natomiast większe dylematy są bliżej środka tej granicy, za którą jest już naruszenie apolityczności Związku.

Bo czy na ulotce wyborczej można pokazać się w harcerskim mundurze? Jeśli byłoby to jedno z kilku zdjęć kandydata – pewnie dla mnie byłoby to do zaakceptowania, ale gdyby to miało być główne zdjęcie wyborcze zamieszczone na plakatach – oj, chyba to już dla mnie przekroczenie tej granicy. Powtórzę: dla mnie, ale czy da się wyznaczyć tę granicę obiektywnie, „ogólnozwiązkowo”?

I na koniec jeszcze jedno: są okazje do pokazania się, zaprezentowania dorobku, potencjału i wspaniałości (tak, tak, nie bójmy się tego słowa) harcerstwa, które zdarzają się rzadko. Do nich należy z pewnością okazja do pokazania się nowym władzom samorządowym, zrobienia na nich dobrego „pierwszego wrażenia” – ona zdarza się raz na cztery lata. Nie wolno jej zmarnować! Niech więc napisanie listu gratulacyjnego do nowo wybranych radnych, prezydenta, burmistrza, wójta będzie zadaniem obowiązkowym na listopad dla każdego komendanta.

HM. GRZEGORZ CAŁEK

TO MIEJSCE  
CZEKA  
NA  
TWOJĄ  
REKLAMĘ

reklama@czuwaj.pl

## HARCERSKI OŚRODEK SZKOLENIOWO-WYPOCZYNKOWY

**W BIAŁEJ** ZAPRASZA  
W BORY Tucholskie

### OFERUJEMY:

- > pełne wyżywienie
- > noclegi w namiotach lub domkach
- > kąpielisko ze sprzętem pływającym
- > opiekę medyczną oraz ratownika WOPR

**zorganizuj u nas:**

[www.biala.tuchola.pl](http://www.biala.tuchola.pl)

KURSY

BIWAKI

OBOZY

KOLONIE



## Hufiec Beskidzki ZHP zaprasza na obozy i biwaki



Sprawdź naszą ofertę  
[beskidzki.zhp.pl](http://beskidzki.zhp.pl)

tel. 601 495 816  
[wilczyńsko.zhp.pl](http://wilczyńsko.zhp.pl)

# Czuwaj

**Redaktor naczelny:**  
hm. Grzegorz Catek  
naczelny@czuwaj.pl, 501 GCALEK

**Zastępczyni  
redaktora naczelnego:**  
hm. Halina Jankowska  
misia@czuwaj.pl

**Kontakt z redakcją:**  
ul. Konopnickiej 6, p. 103  
00-491 Warszawa  
czuwaj@zhp.pl, [www.czuwaj.pl](http://www.czuwaj.pl)  
[twitter.com/CzuwajZHP](https://twitter.com/CzuwajZHP)  
ew. telefon: 22 33 90 759

**Kolegium redakcyjne:**  
hm. Adam Czetwertyński  
hm. Emilia Kulczyk-Prus  
hm. Ewa Lachiewicz

**Stali współpracownicy:**  
hm. Paweł Chmielewski  
hm. Jakub Cichocki  
hm. Lucyna Czechowska  
hm. Maria Kotkiewicz  
hm. Jolanta Łaba  
hm. Cezary Pręcerek  
hm. Anita Regucka-Kwaśnik  
phm. Piotr Rodzoch (foto)

**Wydawca:**  
Główna Kwatera  
Związku Harcerstwa Polskiego

**Producent:**  
4 Żywioty sp. z o.o.

**Konto do prenumeraty:**  
4 Żywioty sp. z o.o.  
46 1050 1038 1000 0090 6288 6644

Zdjęcia w numerze:  
Grzegorz Catek lub archiwum redakcji,  
pozostałe – wg podpisów

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych,  
zastrzega sobie prawo skracania i adiacji tekstów  
oraz zmiany ich tytułów i śródtytułów.  
Redakcja nie płaci honorariów autorskich  
– wszystkie teksty i zdjęcia powstają społecznie.  
Nadesłanie tekstu jest równoznaczne  
z akceptacją powyższych zasad.

Redakcja nie odpowiada za treść reklam.

Nakład: 1000 egz.



# przypinka.pl

przypinki na wszystkie okazje





Związek  
Harcerstwa  
Polskiego



# POKÓJ JEST W NAS!



BetlejmskieSwiatloPokoju



swiatlo.zhp.pl



BETLEJEMSKIE  
SWIATŁO  
POKOJU

Odbierz światło:

PARTNERZY:

