

nr 8
(390)

sierpień
2020

Indeks 330108, ISSN 0867-2024
cena 7 zł

MIESIĘCZNIK INSTRUKTORÓW ZHP
Czuwaj

Kolejne propozycje zmian
w HARCERSKIM
SYSTEMIE
WYCHOWAWCZYM

SIM

instrumenty zespołowe



3
WAŻNE
Naczelniczka hm. Anna Nowosad
na nowy rok harcerski

4
Z ŻYCIA ZWIĄZKU
M.in. o kieleckim Festiwalu oraz Zlocie
Grunwaldzkim

TEMAT Z OKŁADKI



SIM

INSTRUMENTY ZESPOŁOWE

**INSTRUMENTY ZESPOŁOWE
W KRAJOBRAZIE WYCHOWANIA**
hm. Marcin Bednarski

**TROP – NOWE NARZĘDZIE
WSPOMAGAJĄCE PRACĘ ZASTĘPÓW**
phm. Joanna Karczevska

CO ZROBIĆ, ABY OSIĄGNAĆ LEPSZY ŚWIAT W ROKU 2020?
phm. Aleksander Dominiczak

PRZYSZŁOŚĆ JEST W ZESPOŁACH
phm. Monika Czokajto

22
NASZA METODA
**Reforma metodyczna
– decyzje nadal przed nami**
hm. Dorota Całka
O pracach Rady Naczelnej ZHP nad zmianami
w naszym systemie metodycznym

27
INSPIRACJE | PROGRAM
EkoInspiracje ekoGromad i ekoDrużyn
hm. Agata Siczzińska-Kamińska
O propozycji programowej na rok
harcerski 2020/2021

29
KADRA 35+
Miejsce w ZHP osób 35+
pwd. Lucyna Iwanow
Małe badanie, ale trochę nam mówi...

32
O LEPSZE HARCERSTWO
Konieczne inne podejście
hm. Grzegorz Całek
Czy rzeczywiście osoby mające 50 czy więcej
lat nie mają jak się dalej rozwijać? Czy naprawdę
osiągnęły w życiu już wszystko?

33
FELJETON | NOWE PÓŁ WIEKU
Gdybyście mogli przeczytać (2)
hm. Adam Czetwertyński
Jakby to było dobrze, abyśmy mieli precyzyjny,
czytelny system wyróżniania naszej kadry – od
tej najmłodszej do najstarszej...



Druhny i Druhowie!

Rozpoczynamy nowy rok harcerski. Przygotowania do niego na pewno różniły się od tych, jakie prowadziliśmy w latach poprzednich. Harcerscy wychowawcy stoją przed wieloma poważnymi wyzwaniami wynikającymi z trwającego w Polsce stanu epidemii. Zadaniem nas wszystkich, ale przede wszystkim harcerskich komend, jest dołożenie wszelkich starań, aby przeciwdziałać i rozwiązywać możliwie wiele trudności, które już dotknęły lub za chwilę dotkną drużynowych.

Wiemy, że jednym z dużych wyzwań, z którymi przyjdzie zmierzyć się naszej kadrze, jest zapewnienie miejsca, w którym bezpiecznie będą mogły odbywać się zbiórki zastępów i drużyn. Może się okazać, że trzeba będzie zrezygnować ze spotykania się w szkole i całkowicie przenieść naszą harcerską aktywność w teren, do lasu czy parku. Taki powrót do korzeni może być niezwykle twórczy, ale może także, zwłaszcza na początku, stanowić dodatkową trudność np. w relacjach z rodzicami.

Zarówno Główna Kwatera ZHP, jak i komendy chorągwi, podejmują działania, które mamy nadzieję doprowadzą do tego, że także w nadchodzącym roku harcerskim drużyny będą mogły współpracować ze szkołami i korzystać też z szkolnych pomieszczeń. Jednak miejsce, w którym spotykamy się w trakcie zbiórki, to tylko jeden z wielu elementów, które muszą współpracować, żeby gromada czy drużyna mogły dobrze pracować. Wiemy, że czas pandemii spowodował nowe problemy, których do tej pory nie musieliśmy brać pod uwagę, planując pracę naszych środowisk. Patrzymy na to jak na ogromne wyzwanie, ale także dużą szansę, aby raz jeszcze przeanalizować, jak działają gromady i drużyny i co w ich pracy możemy poprawić. W naturalny sposób dziś praca małymi grupami staje się podstawową formą działania – z jednej strony jest naturalnym sposobem harcerskiej pracy, a z drugiej zapewnia też zachowanie dystansu społecznego, który ze względów zdrowotnych wciąż jest niezwykle ważny.

Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom przygotowujemy **poradnik „Drużynowy w czasie pandemii”**, w którym w krótkich pytaniach i odpowiedziach opisane będą najważniejsze elementy **pracy gromady/drużyny** (m.in. praca małymi grupami, zbiórki na świeżym powietrzu, sposoby pracy ze zdemotywowaną kadrą, nabór), **współpracy z rodzicami** (m.in. komunikacja w sprawie składek i bezpieczeństwa, wsparcie rodziców w organizacji zbiórek zastępów) oraz **współpracy ze szkołą** (ograniczenia w dostępie do pomieszczeń szkolnych).

Sytuacja epidemiologiczna wciąż jest bardzo zmienna, dlatego planując pracę gromady czy drużyny musimy brać pod uwagę dwa scenariusze powakacyjnej rzeczywistości, choć oczywiste jest, że środowiska mogą zastosować także wariant mieszany:

- Scenariusz A, w którym prowadzimy działalność bezpośrednią podczas zbiórek gromad i drużyn na zasadach zależnych od unikalnych warunków do prowadzenia pracy harcerskiej w danym rejonie (w tym rodzaju strefy – zielonej lub żółtej, ale także możliwości odbywania zbiórek w szkole, zasobów kadrowych itd.),
- Scenariusz B, w którym ze względów ograniczeń nałożonych przez prawo powszechnie obowiązujące możemy prowadzić wyłącznie działalność zdalną – taki scenariusz będzie realizowany w strefach czerwonych.

Poradnik zostanie opublikowany w Centralnym Banku Pomysłów do 31 sierpnia 2020 roku.

Przed nami wszystkimi kolejny trudny czas – ale z największymi wyzwaniami przyjdzie zmierzyć się naszym drużynowym. Wiemy, że to wy drogą Druhny drużynowe i Druhowie drużynowi będziecie pierwszymi osobami, do których swoje wątpliwości i obawy skierują rodzice harcerek i harcerzy. **Dołożymy wszelkich starań, aby zapewnić Wam wsparcie, tak żebyście jak najwięcej czasu mogli poświęcić zuchom, harcerkom i harcerzom.**

Czuwaj!

30 czerwca 2020 r.

– Wydział ds. Szczepów zorganizował **konferencję online dla osób odpowiedzialnych za wdrażanie Programu wsparcia szczepów** na poziomie chorągwanym.

– Zespół Starszoharcerski Wydziału Wsparcia Metodycznego spotkał się online z **instruktorami chorągwanymi referatów starszoharcerskich** – rozmawiano nt. kompetencji członków tych zespołów oraz prowadzeniu naboru do nich.

3 lipca 2020 r.

Naczelniczka ZHP hm. Anna Nowosad uczestniczyła w posiedzeniu **Rady Fundacji Polskiego Państwa Podziemnego**.

6 lipca 2020 r.

Wydział Finansowy Głównej Kwatery opublikował **propozycję programową „Lato z finansami”** związaną z wychowaniem ekonomicznym.

8–29 lipca 2020 r.

Wydział Pracy z Kadry Głównej Kwatery zorganizował cztery **webinaria z cyklu „Szkiełko i oko”** dla instruktorów zajmu-

jących się różnymi aspektami pracy z kadry:

– 8 lipca – **„Indywidualna ścieżka rozwoju – dobre praktyki”** – dla instruktorów i kadry wspierającej zainteresowanych rozwojem z wykorzystaniem IŚR. Uczestnicy spotkali się z osobami, które zrealizowały własne indywidualne ścieżki rozwoju i dowiedzieli się, jak można wykonać to narzędzie do pracy własnej oraz w hufcu. Prowadzący: hm. Marcin Miłko.

– 15 lipca – **„Opis funkcji – po co i jak pracować z tym narzędziem?”** – dla szefów zespołów instruktorskich i członków komend hufców – co powinien zawierać opis funkcji. Uczestnicy poznali przykłady takich opisów, rozmawiali, jakie korzyści mogą płynąć z pracy z opisem funkcji i jaka jest rola przełożonego w procesie ich budowania. Prowadzące: hm. Joanna Skupińska, hm. Magdalena Szczepankowska.

– 22 lipca – **„Kursy przewodnikowskie 35+”** – dla kadry kształcącej – jak zorganizować taki kurs, bazując na wiedzy związanej z uczeniem się dorosłych; skupiono się na różnych aspektach związanych z przygotowaniem, prowadzeniem i ewaluacją kursu oraz wymianę dobrych praktyk. Prowadząca: hm. Sylwia Wesołowska.

– 29 lipca – **„KSI i próba nietypowa”** – w szczególności dla członków KSI i opiekunów prób – o tym, w jaki sposób powinny przebiegać próby na stopień instruktorski osób, które nie idą typową drogą instruktorską od funkcji przybocznego i drużynowego w wieku 16+, a wkraczają na instruktorską ścieżkę w wieku 35+, 45+ czy... 65+ – powracają po wielu latach, pełnią funkcje kwatermistrzów, kapelanów itd. Prowadzący: hm. Grzegorz Całek, hm. Hanna Radziszewska, hm. Maciej Kluza.



**SZKIEŁKO
I OKO**

21 lipca 2020 r. w wieku 94 lat **hm. Danuta Rosner** – instruktorka zasłużona dla Chorągwi Stołecznej i całego Związku, założycielka i wieloletnia komendantka Szczepu 147 WDH „Błękitni” im. T. Sygietyńskiego w Hufcu Warszawa-Praga-Południe (obecnie w Hufcu Wawer), komendantka stancji w Lisznej Operacji „Bieszczady 40”, uczestniczka zjazdów i zlotów ZHP, autorka wierszy i harcerskich pieśni.

Urodziła się w na Śląsku i tam wstąpiła do harcerstwa. Studiowała w Krakowie, gdzie aktywnie działała w ZHP. Do Warszawy przyjechała w roku 1962, pracowała jako nauczycielka języka polskiego i wychowania muzycznego. Uczyła kolejne pokolenia miłości do Ojczyzny. Razem z harcerską młodzieżą wyruszała na turystyczne szlaki polskich gór, uczestniczyła w przedsięwzięciach hufca, chorągwi i ogólnopolskich – zlotach ZHP, Marszach Pokoju w Oświęcimiu, akcji „Mazurek”. Przez wiele lat jako wicekanclerz Międzynarodowej Kapituły Orderu Uśmiechu popularyzowała to wyjątkowe odznaczenie – zawsze w harcerskim mundurze. Odznaczona Krzyżem Oficerskim Orderu Polonia Restituta, Złotym Krzyżem Zasługi, Medalem Komisji Edukacji Narodowej, Złotym Krzyżem „Za Zasługi dla ZHP” i – tak ważnym dla niej, bo przyznanym na wniosek dzieci, Orderem Uśmiechu.

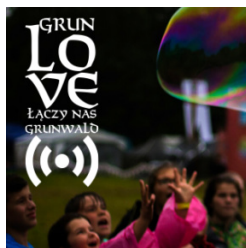
9–19 lipca 2020 r.

W innej formie niż dotychczas odbył się organizowany przez Chorągiew Kielecką ZHP **47. Międzynarodowy Harcerski Festiwal Kultury Młodzieży Szkolnej**. Czyt. na str. 6.



13–17 lipca 2020 r.

Na kanale Youtube odbył się „**Międzynarodowy Festiwal WAGGGS**” zorganizowany w czasie, w którym miała się odbyć 37. Światowa Konferencja WAGGGS (z powodu pandemii przeniesiona na 2021 r.). Na każdy dzień przygotowano prezentacje umożliwiające udział w podsumowaniu różnych aspektów mijającej trzyletniej kadencji. Ostatniego dnia w programie obejrzeć można było prezentacje kulturalne ze wszystkich regionów WAGGGS, oficjalną premierę nowej piosenki #sharetheligh, pożegnanie członkiń Komitetu Światowego kończących swoją kadencję i przedstawienie nowej przewodniczącej – Heidi Jokinen z Finlandii, która będzie pełnić funkcję do konferencji w 2021 r.



13–19 lipca 2020 r.

Ogólnopolski Ruch Programowo-Metodyczny Wspólnota Drużyn Grunwaldzkich zorganizował **Złot Grunwaldzki** dla upamiętnienia 610 rocznicy Bitwy pod Grunwaldem. Więcej na str. 7.

21 lipca 2020 r.

Z udziałem naczelniczki ZHP hm. Anny Nowosad i członkini GK ZHP hm. Joanny Skupińskiej odbyło się **spotkanie online zespołu strategicznego „Sprawni w działaniu”**.

22 i 27 lipca 2020 r.

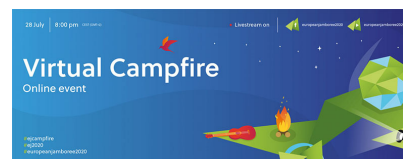
Zespół Wydziału Zagranicznego GK ds. Harcerstwa Polskiego za Granicą zorganizował online **spotkania z przedstawicielami polskich organizacji i środowisk harcerskich za granicą** – z: Białorusi (RSZH „Harcerstwo”), Niemiec (Monachium), Holandii (Breda), Szkocji (Edynburg) i Norwegii (Oslo). Podczas spotkania rozmawiano o przygotowaniach patroli z tych środowisk do Europejskiego Jamboree, działalności drużyn i gromad w sytuacji koronawirusa, planach na nowy rok harcerski, współpracy ze środowiskami harcerskimi w Polsce i zdobywaniu stopni instruktorskich.

24 lipca 2020 r.

Naczelniczka ZHP hm. Anna Nowosad spotkała się z **prezesem Warszawskiego Instytutu Bankowości**, co zaowocowało zawarciem umowy o partnerstwie i nawiązaniem współpracy w ramach realizacji Programu Wychowania Ekonomicznego.

28 lipca 2020 r.

W dniu, w którym miało się rozpocząć Europejskie Jamboree 2020, na Wyspie Sobieszewskiej w Gdańsku zapłonęło wyjątkowe ognisko – **Virtual Campfire**.



Uczestnicy z całego świata mogli zobaczyć miejsce jamboree, migawki z Gdańska, nagranie z odwiedzin Baden-Powella na obozie harcerskim na Polance Redłowskiej w Gdyni w Polsce w 1935 r., a potem uczestniczyć w rozmowie przy ognisku polskich harcerki i harcerzy oraz – dzięki technice – skauta z Zimbabwe, skautki z Kolumbii i reprezentantki WWF Polska na temat tego, co skauci i skautki mogą zrobić razem, realizując swoje pasje i zainteresowania, dla swoich społeczności lokalnych i dla świata – „Myśl globalnie, działaj lokalnie”. Ognisko zakończyło się prezentacją piosenki złotowej i zaproszeniem na zlot w 2021 r.



HARCERSKI „WIATRACZEK” – W TYM ROKU TROCHĘ INNY

W tym roku z powodu pandemii wiele imprez kulturalnych zostało odwołanych lub przeniesionych tylko do sieci. Ale nie harcerski „Wiatraczek” – 47 Międzynarodowy Harcerski Festiwal Kultury Młodzieży Szkolnej w Kielcach. Choć różnił się od poprzednich, odbył się jak zawsze w lipcu i zaproponował uczestnikom wiele ciekawych działań.

Nie było co prawda cieszących się zawsze dużą popularnością i gromadzących setki widzów koncertów „Gospodarze – Gościom” oraz galowego w amfiteatrze na Kadzielni, nie było też festiwalowego korowodu, ale były koncerty na You Tubie i Facebooku, były warsztaty, gra po mieście, a na zakończenie Największy Koncert Rockowy – choć tym razem online.

Festiwal rozpoczął się 10 lipca transmitowanym na kanale You Tube koncertem Manufaktury Piosenki Harcerskiej „Wartaki” z Koła. Ten prowadzony od ponad 40 lat przez hm. Henryka Perzyńskiego zespół przypomniiał słuchaczom podczas ponadgodzinnego występu wiele znanych i lubianych piosenek. W kolejnych dniach na festiwalowej scenie obejrzeć można było koncert zespołu „Krzykański” z Wrocławia i spektakl „W połapce”.

Idea 10-dniowego festiwalu jest umożliwienie młodym wykonawcom doskonalenia umiejętności. W tym roku organizatorzy zaproponowali uczestnikom trzy moduły warsztatowe „Wiatraczek Świętokrzyski”, „Wiatraczek w podróży po Polsce” i „Wiatraczek na świecie”. Ten pierwszy obejmował warsztaty prowadzone w Kielcach i okolicy – młodzi artyści w trakcie warsztatów wokalnych, tanecznych i muzycznych mogli ćwiczyć pod okiem specjalistów m.in. emisję głosu, ruch sceniczny, intonacje, postawę lub wspólnie muzykować. Ci, którzy

nie mogli przyjechać do Kielc, skorzystali z innej oferty – 7 konsultantów „Wiatraczka” wyruszyło w podróż po Polsce – przemierzali w ciągu 10 dni 6000 kilometrów, zawitali do 9 województw, gdzie prowadzili zajęcia dla miejscowych zespołów wokalnych i tanecznych. Razem w warsztatach uczestniczyło ponad 400 osób. Zespoły zagraniczne tym razem mogły skorzystać z oferty warsztatowej i śledzić festiwalowe wydarzenia online.

Wśród imprez towarzyszących była gra miejska „Zakręcenie na Kielce”. Jak zapewniał jej organizator hm. Marcin Jedliński, udział w grze był atrakcyjnym i bezpiecznym sposobem na spędzenie wakacyjnego czasu w mieście. Od 11 do 19 lipca uczestnicy mogli odwiedzić różne miejsca i instytucje związane z historią, kulturą, sztuką czy znanymi postaciami. Po otrzymaniu mapy gry udawali się w wybrane miejsce, szukali umieszczonego tam QR kodu i po zeskanowaniu go otrzymywali zadania do wykonania – rozwiązywali zagadki, łamigłówki, zbierali na karcie pieczętki odwiedzanych instytucji, wykonywali zdjęcia. Wszystko, aby uzyskać jak najlepszy wynik.

Po raz piąty podsumowaniem Międzynarodowego Harcerskiego Festiwalu Kultury Młodzieży Szkolnej była Akcja Największy Zespół Rockowy. Tym razem akcja odbyła się w internecie. W niedzielę 19 lipca wieczorem uczestnicy i instruktorzy festiwalu, a także wszyscy chętni do wspólnego grania, stworzyli Największy Zespół Rockowy i wykonali wspólnie przebój zespołu Perfect „Chcemy być sobą”.

Organizatorem Harcerskiego Festiwalu Kultury Młodzieży Szkolnej jest Chorągiew Kielecka ZHP, a dyrektorem festiwalu był hm. Arkadiusz Szostak.

(HJ)

Jak co roku Wspólnota Drużyn Grunwaldzkich planowała w lipcu swój doroczny zlot, na którym gromady i drużyny należące do wspólnoty sumują całoroczną pracę. Miał się odbyć w dniach 13–19 lipca 2020 r. Niestety, już wiosną wiadomo było, że z powodu pandemii koronawirusa zlotu w tradycyjnej formie nie będzie. Nie zniechęciło to jednak organizatorów, nie odwołali oczekiwanego przez dziesiątki drużyn przedsięwzięcia, tylko zmienili jego formułę. Środowiska, które zgłosiły się do udziału, nie spotkały się na Polach Grunwaldu, nie uczestniczyły licznie w uroczystościach z okazji 610 rocznicy zwycięskiej bitwy, ale – podobnie jak na zlocie „w realu” – mogły uczestniczyć w realizacji przygotowywanego na każdy dzień programu.

Codziennie w internecie pojawiały się zadania do wykonania przez patrole zlotowe w ramach punktów aktywności, wzbogacane „kufierkiem” z informacjami, co potrzebne będzie do wykonania danego zadania. Zadania były przeróżne – związane z historią: średniowieczny taniec, ozdoba gniazda, spotkanie z królem; manualne: daj rzeczom drugie życie – ozdoby z recyklingu, średniowieczny miecz, ledowisko, origami; techniki harcerskie: jak spakować się na wyjazd, pierwsza pomoc, polowy posiłek; gry i zabawy – ruchowe i planszowe – to tylko przykłady. Patrole wykonywały wybrane zadania i na koniec zlotu, w sobotę, wysyłały potwierdzenie ich wykonania wraz z raportem. A rezultaty dzieliły się na stronie zlotu!

Przejrzenie zdjęć z realizacji poszczególnych punktów na Facebooku zajęło mi sporo czasu i pokazało, że inwencja naszych

zuchów i harcerzy – pod wodzą instruktorów oczywiście – jest nieograniczona.

Były też inne punkty programu: konkurs plastyczny dla zuchów „Grunwald dawniej i dziś – 610. rocznica Bitwy pod Grunwaldem”, Przegląd piosenki – całe patrole i soliści w pojedynkę nagrywali śpiewane przez siebie piosenki, które wysłuchać można było w internecie, a potem słuchacze mogli wybrać te, które podobały im się najbardziej. Był też Jarmark Regionalny, czyli prezentacje przygotowane przez środowiska.

W najważniejszym dniu zlotu – w 610. rocznicę Bitwy pod Grunwaldem w uroczystościach państwowych z udziałem prezydentów Polski i Litwy, premiera RP, marszałka województwa warmińsko-mazurskiego i innych gości obecna była delegacja ZHP – zastępczyni naczelniczki ZHP hm. Lucyna Czechowska, komendant Chorągwi Warmińsko-Mazurskiej im. Grunwaldu hm. Maciej Micielski, przewodnicząca Wspólnoty Drużyn Grunwaldzkich hm. Dorota Jeżowska-Olszewska i reprezentacja z Hufca Działdowo z komendantem hufca phm. Marcinem Królem. Podczas uroczystości prezydenci Polski i Litwy odślonili ufundowany przez stronę litewską symboliczny obelisk, na którym widnieje herb Pogoni oraz napisy w językach polskim i litewskim: „Od narodu litewskiego za wspólne zwycięstwo”.

W tym ważnym dniu – jak zawsze – środowiskom, które

zrealizowały zadania grunwaldzkie, przyznane zostały dyplomy nadania tytułu Drużyny/Gromady Grunwaldzkiej. Otrzymało je prawie 90 jednostek.

Ważne dla grunwaldzkich środowisk jest zawsze ognisko i odczytanie rozkazu specjalnego – „Harcerskich Wici” – drogowskazu na następny rok harcerski. W tym roku uczestnicy zlotu mogli wysłuchać go 17 lipca przez internet. Do czego zachęcał? Do zastanowienia się w tych niestandardowych warunkach, jak wydarzenia, których jesteśmy uczestnikami w ostatnim czasie, mogą nas wzbogacić, czy czegoś się nauczyliśmy – może tego, jak ważna jest rodzina, służba, niezapominanie o drugim człowieku, własny rozwój, nasze hobby? Do tego, żeby zatrzymać się i pomyśleć, co jest ważne, czerpać z doświadczeń przeszłości. Nie pędźmy, przystańmy, trwajmy na grunwaldzkim szlaku – zaapelowała do członków wspólnoty jej przewodnicząca hm. Dorota Jeżowska-Olszewska.

Miejmy nadzieję, że jubileuszowy 50. zlot za rok będzie się mógł odbyć z całym rozmachem – jak zawsze na Polach Grunwaldu.

(HJ)

piątek:
NA PUNKTY AKTYWNOŚCI PRZYGOTUJ:



OZDOBA GNIAZD: KARTKI, WYDRUKI, KLEJ WIKOL, WYPALARKA DO DREWNA, DESKI I NARZĘDZIA DO OBRÓBKİ DREWNA.

SPOCZKANIE Z KRÓLEM: KARTKI, KREDKI, DŁUGOPISY.

GOTUJ Z HARCERZEM: SKŁADNIKI NA CIASTO: MAKA, SÓL, WODA, DROŻDŻE, OLIVA Z OLIAWKI; SKŁADNIKI NA SOS: SOS POMIDOROWY, ZIOŁA KTÓRE LUBICIE; SKŁADNIKI NA PIZZĘ: CIEKIE JAK LUBICIE.

GRUNWALD: KLEJ, TAŚMA KLEJĄCA, NOŻYCHKI, KOSZKA DO GRZY, PŁOŃKI, KREDKI, MAZAKI, WYDRUKOWANY PAKIET GRZY.

KUFEREK ZLOTOWICZA



SIM

instrumenty zespołowe



Na mocy uchwały 40. Zjazdu ZHP w sprawie Harcerskiego Systemu Wychowawczego w marcu 2018 r. rozpoczął pracę Zespół Projektowy ds. Reformy Instrumentów Metodycznych (ZIM). Przez blisko dwa lata działania przeprowadził on analizę historyczną oraz serię badań, wypracował zarys reformy i szczegółowe rozwiązania, które następnie poddano ocenie środowiska instruktorskiego w procesie konsultacji i recenzji. Od początku 2020 r. rozpoczął się etap pilotażu, mający na celu przetestowanie propozycji w praktycznej pracy wychowawczej.

W „Czuwaj” opisywaliśmy prace ZIM i szereg propozycji zmian w Harcerskim Systemie Wychowawczym. W tym numerze w kolejnych materiałach prezentujemy aktualny stan prac nad systemem. Na warsztat bierzemy **instrumenty zespołowe**.

INSTRUMENTY ZESPOŁOWE

W KRAJOBRAZIE WYCHOWANIA

Narzędzia wychowawcze wykorzystywane w zespole są obecne w myśli pedagogicznej od bardzo dawna. Wbrew obiegowym opiniom nie wywodzą się one wcale z wychowania kolektywnego praktykowanego w komunistycznej Rosji, lecz **wyrastają z tego samego fermentu myślowego, w którym powstawało harcerstwo.**

ROZEJRZYMYSIĘ WOKOŁO NAS

Jestem prawdziwym fanbojem harcerskiego wychowania. Mówiąc trochę żartobliwie językiem stadionów, reprezentuję Oficjalnych Chuliganów Metody Harcerskiej. Uważam, że nasza metoda wychowawcza, istniejące od ponad 100 lat środowisko wychowawcze, a wreszcie historyczny autorytet, są niepowtarzalną mieszanką, której nie da się nie kochać. W harcerstwie trwale kształtujemy osobowości, zostawiamy dobre wspomnienia, tworzymy więzi, które potrafią przetrwać zarówno próbę czasu, jak i wyzwania dorosłego życia. Jednocześnie, jako człowiek od młodości zainteresowany wychowaniem, wiem, że **istnieje bardzo wiele innych szkół, metod, poglądów na temat wychowania, a także wiele organizacji, ludzi, ośrodków, które wychowaniem skutecznie się zajmują.** Czasem w podobnym co my duchu i za pomocą podobnych narzędzi.

Uważam, że widzenie harcerstwa w szerszej perspektywie myśli pedagogicznej jest bardzo wartościowe dla instruktorów. Z jednej strony bardzo ułatwia dostrzeżenie tego, co jest nasze i wyjątkowe, a z drugiej umożliwia inspirowanie się, aby twórczo odpowiadać na wyzwania charakterystyczne dla danych czasów. Z perspektywy historycznej warto zwrócić uwagę, że harcerstwo

powstawało w czasach dynamicznych zmian i fermentu myślowego zwanego w Europie „ruchem nowego wychowania”, a w USA progresywidmem pedagogicznym. W zakresie form i podejścia do wychowania nasza metoda jest dzieckiem swoich czasów. Światy nowego wychowania i harcerstwa przenikały się od samego początku. Władysława Martynowiczówna, harcmistrzyni, komendantka Warszawskiej Chorągwi Harcerek w latach 1927–1931, uczestniczka kursu, który zorganizował Andrzej Małkowski we Lwowie w marcu 1911 r., zastępczyni Olgi Małkowskiej na funkcji drużynowej, była jednocześnie od 1921 r. pracowniczką Seminarium Nauczycielskiego, w którym zainspirowała nowy model pracy oparty na tzw. systemie daltońskim, czyli metodzie wychowawczo-dydaktycznej opracowanej w latach 20. XX w. przez Helen Parkhurst¹. Ten sam system wykorzystywała Olga Małkowska w dziele swojego życia, czyli szkole w Cisowym Dworcu². Wcześniej, prowadząc ochronkę dla dzieci górali w czasie I wojny światowej, wykorzystywała system dydaktyczno-wychowawczy opracowany przez Petera Peterse- na, zwany planem jenajskim. Jestem przekonany, że wśród tych instruktorów tworzących harcerstwo, którzy mieli zainteresowania pedagogiczne, znajomość poglądów, metod, idei, które propagowali tacy pedagodzy, jak John Dewey, Maria Montessori, Celestyn Freinet czy Janusz Korczak była powszechna.

Współcześnie jednym z bardziej widocznych przykładów adaptowania elementów pochodzących z innych metod pedagogicznych do pracy harcerskiej jest wykorzystywanie narzędzi i form zaczerpniętych z pedagogiki zabawy, którą w Polsce rozwija i promuje stowarzyszenie Klanza. To kasety Klanzy spopularyzowały taniec chapelloise do utworu 't Smidje folkowego zespołu Laïs, czyli mówiąc prosto – belgijkę.

CO NAS WYRÓŻNIA?

Jest taka metoda wychowawcza, dla której istotne są: uczenie przez działanie realizowane w grupie rówieśników, kontakt z przyrodą, wspólnotowość. Brzmi znajomo? A to opis pedagogiki przeżyć stworzonej 100 lat temu przez niemieckiego pedagoga Kurta Hahna. Kiedy do takich założeń dodamy jeszcze istniejący na całym świecie ruch Outward Bound, który zrzesza organizacje, szkoły, ośrodki realizujące edukację i wychowanie zgodne z ideami pedagogiki przeżyć, to podobieństwo staje się jeszcze bardziej uderzające. W książce Rafała Reszki *Pedagogika przeżyć. Praktycznie znalazł się cały rozdział zatytułowany „Skauting a pedagogika przeżyć”*. Jako kluczowe różnice autor wskazuje na istnienie w skautingu określonego ideału wychowawczego, a także stałość oddziaływań (harcerstwo jest programem na całe życie), trwałość grup rówieśniczych oraz inny charakter i rolę lidera grupy (ma tutaj na myśli drużynowego). Gdybyśmy chcieli posłuchać głosu z samego wnętrza harcerstwa, można odwołać się do książki profesora nauk humanistycznych, a jednocześnie wieloletniego instruktora harcerskiego, który sam o sobie pisze, że wszystko, co osiągnął w pedagogice, ma swoje fundamenty w harcerstwie, czyli Bogusława Śliwerskiego. W *Pedagogii harcerskiego wychowania* pośród wielu refleksji wielokrotnie podkreśla on, że **niewątpliwymi cechami są: pośredniość oddziaływania, wykorzystująca środowisko wychowawcze, którym jest ruch harcerski, oraz to, że w swej istocie harcerstwo jest przede wszystkim ruchem samowychowania.**

Uważam, że wyjątkowość harcerstwa nie polega na wyjątkowości instrumentów i form, jakimi się posługujemy. To są elementy, których zarówno treści, jak i zasady realizowania mogą naturalnie ewaluować, a także powinny być przez nas modyfikowane w celu odpowiadania na wyzwania zmieniającego się świata. **Zmian warto zawsze dokonywać z namysłem i w pewnej ciągłości**, pamiętając, że choćby nazwy i sposoby oznaczeń są dziedzictwem stuletniej historii naszego ruchu, a więc także tworzą harcerskie środowisko wychowawcze.

JAK TO ROBIĄ INNI?

Wszystkie systemy wychowawcze, które tu przywołuję, należą do tych teorii wychowania, których źródłem jest psychologia humanistyczna, personalistyczna. Wychowanie harcerskie także znajduje się w tym nurcie. Wśród wielu wspólnych cech charakteryzujących te systemy jedną z ważniejszych jest zdecydowane skupienie się na osobie wychowanka. **Celem jest zawsze i bezwzględnie oddziaływanie na jednostkę. Nie wychowuje się grup czy klas, ale ludzi, którzy je tworzą.** Nie inaczej jest z proponowanymi przez różne szkoły narzędziami grupowymi – mają one przynosić efekt jednostkom.

Pedagogika przeżyć stawia sobie za cel takie przygotowanie środowiska wychowawczego (grupy projektowej), zastosowanie takich narzędzi i postawienie przed grupą takich celów, aby indywidualne cele jednostek mogły być realizowane przy okazji realizacji celu całej grupy.

Omawiając metody pracy grupowej w szkole, dr Elżbieta Hałaburda z Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu w Białymstoku wymienia szereg indywidualnych celów wychowawczych, np. rozwijanie wiary we własne możliwości, rozwijanie poczucia odpowiedzialności, kształtowanie umiejętności samooceny czy kształtowanie umiejętności wspólnego podejmowania decyzji³.

Wśród różnych narzędzi pracy grupowej warto przywołać tzw. **metodę kształtowania odniesienia porównawczego, która polega na takim ukształtowaniu otoczenia wychowanka, aby miało ono na niego pozytywny wpływ.** Dla instruktorów harcerskich powinno to brzmieć bardzo znajomo.

HARCERSKIE INSTRUMENTY ZESPOŁOWE

Instrumenty zespołowe istnieją w myśli harcerskiej od samego początku. W przedwojennych wydawnictwach dla instruktorów znajdujemy zaintereso-

wanie metodą projektu, która wtedy była nowością pedagogiczną i zachętą do adaptowania jej do pracy harcerskiej. Pierwotny sposób zdobywania sprawności indywidualnych był właściwie pracą zespołową. Polecano, aby zbiórki zastępu były poświęcone na naukę umiejętności, którą później każdy harcerz indywidualnie wykazywał się podczas egzaminu na sprawność. Chciałbym w tym miejscu zaznaczyć, że w istniejących obecnie instrumentach, a także w propozycji, która jest aktualnie w pilotażu, jest nieco inaczej, bo mają one przede wszystkim służyć celom wychowawczym, a nie, jak w przypadku sprawności, kształtowaniu konkretnych umiejętności. Zatem samo aktywne uczestnictwo w działaniu zastępu jest podstawą do zaliczenia zadania, a cele wychowawcze realizowane są pośrednio. **Wymaga to nie tylko rozsądnego przygotowania programu, ale także świadomego budowania środowiska wychowawczego (zastępu i drużyny).**

W broszurze *Sprawności. Część I* wydanej przez wydawnictwo „Na przelaj” możemy znaleźć programy i zasady zdobywania „znaków harcerskich służb dla młodzieży starszej”, zatwierdzonych rozkazem Naczelnika ZHP w 1958 r. Było to dwa lata po Zjeździe Łódzkim, jeszcze przed odejściem hm. Aleksandra Kamińskiego z ZHP. To, co uderza w opisie tego instrumentu, to charakterystyczny dla okresu PRL sposób opisywania rzeczywistości. Autor pisze o „ofensywie naszego Związku” czy „zadaniach, które czekają w Polsce na harcerskie ręce i serca”. Jeżeli jednak przyjrzymy się zasadom zdobywania i programom, to znajdziemy tam niewiele budzących niepokój treści. Ówczesne znaki służb, choć realizowane w zespole, są przyznawane indywidualnie. Poza wymaganiami dla zespołu każdy program przewidywał także wymagania indywidualne. Zdobycie znaku wymagało osobistego udziału w działaniach całej małej grupy, konkretne działania miały być przez nią planowane oddolnie, uwzględniać zainteresowania i cele osobiste członków zespołu, a także odpowiadać na potrzeby lokalne. Wpływy oficjalnej ideologii widać moim zdaniem w braku jednoznacznego określenia, że zespołem, który zdobywa znak, jest zastęp, a także w angażowaniu hufca w przyzna-

wanie tych znaków członkom drużyn. Pomimo tych mankamentów u podstaw koncepcji ówczesnych znaków służb leżały idee wychowanie swobodnego, personalistycznego, które miało swoje przedwojenne korzenie i doświadczenia w zakresie wychowania zespołowego, a nie radzieckiego modelu wychowania kolektywistycznego. Bogusław Śliwerski w *Pedagogii harcerskiego wychowania* jako cechy odróżniające radziecki kolektyw od zespołu harcerskiego podaje: cel istnienia zespołu, oparcie się w wychowaniu moralnym na etyce laickiej, upolitycznienie i upartyjnienie, zastępowanie rodziny, silny nacisk na wartości techniki w rozwoju dziecka, słabszy na wartości przyrody, słabe uwzględnienie faz rozwojowych dziecka⁴. Moim zdaniem zespoły opisane w regulaminie znaków harcerskich służb dla młodzieży starszej z 1958 r. nie mają żadnej z tych cech.

W publikacji hm. Krzysztofa Sikory prezentującej Starszoharcerskie Znaki Służb, których zasady zdobywania i programy zostały zatwierdzone rozkazami z lat 1996–1997, znajdziemy taką odpowiedź na pytanie, czym są starszoharcerskie znaki służb: „Są dziedziną świadomej, indywidualnej w wybranym przez Ciebie zespole, aktywności, drogowskazem Twojej harcerskiej przygody – wędrówki, potwierdzeniem Twoich umiejętności pracy w zespole i dla zespołu przy zachowaniu i wzbogacaniu własnej niepowtarzalnej osobowości, są wyzwaniem do dobrej harcerskiej pracy – służby, są moralnym zobowiązaniem i dziedzictwem prawie dziewięćdziesięcioletniej świadomej starszoharcerskiej służby u progu XXI w., są wielkim sprawdzianem możliwości Twojego własnego rozwoju w dziedzinie określonej programem danego znaku służby, są kluczem do zdobycia kolejnego stopnia harcerskiego, są miarą Twojej harcerskiej i obywatelskiej dojrzałości”. Jak widać, w tym opisie nie pozostało już nic z PRL-owskiej frazeologii, a przyznawanie znaków i prowadzenie prób jest zadaniem rady drużyny. Programy zawierają przykłady i propozycje, ale **regulamin wyraźnie stwierdza, że zespół opracowuje samodzielnie plan działań, które muszą odpowiadać na potrzeby lokalnej społeczności.** W porównaniu z rokiem 1958 znacznie mniej wspomina się

o indywidualnych celach członków zespołu, ale 7 lat po upadku PRL-u wydaje się to zrozumiałe. Nie było w przestrzeni publicznej „oficjalnej linii partii”, wobec tego zniknęła także potrzeba podkreślania personalistycznego charakteru harcerstwa, bo stało się to oczywistością.

Reforma metodyczna z roku 2003, która odpowiada za obecnie obowiązujące regulaminy i programy, wprowadziła instrumenty zespołowe w każdej grupie metodycznej. Poza istniejącymi już wcześniej sprawnościami zuchowymi oraz znakami służb pojawiły się jeszcze zadania zespołowe (harcerki i harcerze) oraz projekty (harcerki i harcerze starsi). Jak pewnie wszyscy zdajemy sobie sprawę, instrumenty te nie zostały dokładnie opisane, nie mają swoich oznaczeń na mundurze, a w praktyce są realizowane w bardzo różny sposób.

Obecna propozycja instrumentu zespołowego o nazwie tropy jest moim zdaniem kontynuacją koncepcji, które istniały w harcerstwie od samego początku, naprawia błędy reformy z roku 2003 i odpowiada na wyzwania współczesnego świata. Kurt Hahn uważał, że jego metoda jest odpowiedzią na „skrajny indywidualizm i egoizm czy konsumpcjonizm niszczący społeczne więzi”. **O ileż bardziej jest nią harcerskie wychowanie, które właśnie poprzez instrumenty zespołowe może pomóc w kształtowaniu kolejnych pokoleń do przeciwdziałania kryzysowi społecznego zaangażowania, zaufania i współdziałania oraz infantylnemu kolektywizmowi.**

HM. MARCIN BEDNARSKI

HUFIEC WARSZAWA-ZÓLIBORZ

PRZYPISY

- 1 *Harcerski Słownik Biograficzny*, Muzeum Harcerstwa 2008.
- 2 „Nauczyciel”, nr 1/2015, Ogólnopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli.
- 3 Elżbieta Hałaburda, *Praca w grupie – dobre rozwiązanie praktyczne dla współczesnego nauczyciela*, Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu w Białymstoku.
- 4 Bogusław Śliwerski, *Pedagogia harcerskiego wychowania*, Tabela 3 w rozdziale „Kartografia idei i istoty harcerskiego wychowania”.

TROP

Zastępy. Co to za harcerz, który w nich nie pracował? Właściwie, choć nie powinno, to się często zdarza. Kiedy wstąpiłam do harcerstwa jako czwartoklasistka, w drużynie funkcjonowały zastępy i odbywały się ich zbiórki. Ale pamiętam jedynie dwie: jedną, na której siedziałyśmy i wymyślałyśmy nazwę i obrzędowość zastępu, i drugą, na którą przyszedłam tylko ja i zastępowa, bo reszta zastępu miała ważne rzeczy (na przykład jedna z harcerek w sobotę rodzinnie jeździła do marketu, więc nie mogła z tego powodu uczyć się na zbiórki).

Istnieje z pewnością wiele środowisk, w których system zastępowy działa bez zarzutu. Drużynowi wychowani w takich środowiskach niejako z automatu stosują go dalej z powodzeniem. Badania pokazują jednak, że **funkcjonowanie zastępów to jedna z większych bolączek naszej organizacji**. Można więc przypuszczać, że wielu drużynowych stoi przed dylematem, jak to zrobić dobrze. Puste „zróbcie zbiórkę zastępu”, bez przykładu, co by to mogło być, żeby była fajna, ciekawa i harcerska, nie posunie ani o krok tych, którzy nie mają żadnego punktu odniesienia, lub tych, którzy doświadczyli tylko zbiórek zwyczajnie nieciekawych. Nie bez powodu mówi się, że harcerstwo trzeba przeżyć.

Kiedyś wychodziło się na dwór (czy też na pole) i tam już siedziały jakies inne dzieciaki – w sumie zawsze ktoś

– NOWE NARZĘDZIE WSPOMAGAJĄCE PRACĘ ZASTĘPÓW

był i było się z kim bawić. Włażyło się na trzepak i udawało strażaków, zjeżdżając po jego „nogach” czy też organizowało się piętrowy dom na drzewie, gdzie każdy członek zabawowej rodziny miał swój pokój (i nikt nie chciał w zabawie być psem). Formowała się osiedlowa paczka. Jak taka paczka przyszła do drużyny, to naturalnie mogła zostać zastępem.

Co się zmieniło? **Technologia zmieniła sposób utrzymywania relacji międzyludzkich. Trudniej o „gotowe” paczki, brakuje naturalnej przestrzeni do nabywania kompetencji społecznych i ćwiczenia kreatywności.** Stoimy przed nowymi wyzwaniem: wspierania w budowaniu takiej paczki, a także pomocy harcerzom w wyrobieniu kreatywności i zdolności interpersonalnych, które wcześniej kształtowały się w takich właśnie naturalnych grupach.

A zatem: jak wesprzeć nowego zastępowego, drużynowego i przybocznych w tych pierwszych zbiórkach zastępów? Bo gdy kilka pierwszych się zrobi, przeżyje – to już będzie wiadomo, o co chodzi. Ale jak zacząć?

Tu z pomocą przychodzi nowy instrument metodyczny – trop.

Tropy to tak naprawdę gotowy budulec zbiórek – źródło pomysłów. Prowadzą zastęp przez – zależnie od metodyki – kilka tygodni lub nawet kilka miesięcy pracy, uczą, gdzie znaleźć pomysły, pokazują, w jakich obszarach można szukać pola działania, dają narzędzia, dzięki którym cały zastęp może wspólnie zaplanować pracę, podzielić się zadaniami, a po cyklu zbiórek podsumować to, co udało się osiągnąć, i wyciągnąć wnioski.

Czy wobec tego zastępy mają od dziś planować swoją pracę, wybierając z zamkniętego katalogu tropów? Nie! **Propozycje tropów właśnie dlatego nazywają się propozycjami, bo są wskazówkami, gdzie można szukać inspiracji do zbiórek zastępu.** Dla doświadczonej kadry i zastępowych to dodatkowe pomysły, które mogą pokazać nowe, wcześniej nieznane ścieżki. Dla tych, którzy nie mieli możliwości „przeżycia zastępu”, stanowią przepis, jak można to robić. Są to takie „zbiórki z Lego”, z instrukcjami, jak klocki poskładać krok po kroku. Do kolejnej wersji można domontować własne elementy, albo poskładać trochę inaczej, żeby lepiej odpowiadała na nasze potrzeby, a im więcej ich składowy, tym

bardziej rozumiemy, jak to się robi, więc w pewnym momencie jesteśmy w stanie zbudować coś sami, bez pomocy obrazka na pudełku.

Należy tu zaznaczyć, że wszystkie tropy są dowolnie modyfikowalne. Trop proponuje poznawanie gór Polski, ale mieszkasz na Mazurach? Poznawaj jeziora. Trop polega na zostaniu „kanapkowym szefem”, ale zastęp nie toleruje glutenu? Zostańcie „bezglutenowymi szefami”. Trop mówi „zbieraj puszki”, ale nie chcesz ryzykować narażania się panom grzebiącym w poszukiwaniu puszek po śmietnikach? Zbierajcie nakrętki od napojów! Każdy trop to tylko pomysł, który można dowolnie modyfikować wraz z zastępem, tak aby dopasować go do waszych potrzeb, zainteresowań, możliwości. **Najważniejsze, aby działanie miało sens, aby odpowiadało na realny problem i przynosiło wartość dla otoczenia.**

Oczywiście, to wymaga czasu. Trzeba usiąść i zaplanować pracę zastępu, to znaczy zaplanować trop. Komu by się chciało? No, harcerzowi, bo co to za harcerz, co nie pracuje w zastępie! A tym bardziej zastępowemu, bo nawet jak sam nie był

w zastępie, który funkcjonował prawidłowo, to oto ma receptę na to, jak wystartować i jak prowadzić pracę. Oczywiście, może być trudno zacząć planować zbiórki zastępów, jeśli się nigdy nie widziało, jak takie zbiórki powinny wyglądać. Może być trudno, jeśli brakuje nam pomysłów i wyrobienia w grupie, żeby przedyskutować i wykuć własny pomysł od zera za pierwszym razem. **To nie jest jednak argument ani usprawiedliwienie dla tego, żeby zastępy nie pracowały.** To po prostu znak, że trzeba znaleźć gdzieś pomysły. Że mamy kolejną ścieżkę, na której powinniśmy się rozwinąć, popracować nad naszą kreatywnością, umiejętnością pracy w małych, samostanowiających grupach, zdolnością planowania, poszukiwania pól służby. Stąd też decyzja o tym, aby tropy stały się instrumentem metodycznym, którego realizacja jest elementem próby na stopień.

Warto tu zwrócić uwagę również na uwzględnienie w zamysle tropów służby. I to na każdym poziomie metodycznym. **Jest to jedna z podwalin harcerstwa, pokazująca członkowi, że jako jednostka jest ważny i ma wpływ na świat** oraz pozwalająca wypełniać przykazanie, które zostawił nam Baden-Powell: *Starajcie się zostawić ten świat choć trochę lepszym, niż go zastaliście.* Może powodować pozytywne zmiany w świecie, a wszystko, czego potrzeba, to zgrana paczka, pomysł i chęć do działania.

Zarzuceni historiami gigantów w służbie ludzkości mamy trudność, by prawidłowo przeskalować pojęcie służby dla naszych potrzeb i na nasze możliwości. Przykłady gigantów dzięki wszechobecności mediów są tak wyraźne, że pozostawiają w cieniu małe rzeczy, które jest w stanie zrobić każdy, nawet zastęp 10-latków.

Tymczasem służba nie musi być trudna, ciężka i bolesna, wymagająca poświęceń czy też rejtanowskiego rozdzierania koszul. **Może być czymś przyjemnym. Znalezieniem czegoś, co chętnie sami robimy, a jednocześnie przyda się w naszym najbliższym otoczeniu.** Może być dzieleniem się swoją pasją, albo czymś, co sami już umiemy, z innymi, którym taka wiedza lub umiejętności są potrzebne. Nie muszą to być przy tym efekty kilku dekad badań, może być to coś, czego nauczyliśmy się wczoraj, albo coś, co nam wydaje się proste, ale nie dla każdego takim jest.

Przecież nasz 10-letni harcerz może mieć mało wiedzy (więc nie będzie w stanie rozwiązać wszystkich problemów świata), ale szukając odpowiednio wnikliwie, znajdzie miejsce, gdzie „puzelek” jego wiedzy, w tym rozmiarze, jaki ma lub jest w stanie uzyskać w ciągu cyklu zbiórek, pasuje idealnie i zalepia dotychczas istniejącą dziurę.

Może nie umie sam zaprogramować aplikacji na telefon, ale

może opowiedzieć babci, jak zadzwonić do jej wnuków przez tablet. Może nie jest właścicielem zakładu oczyszczania miasta, ale może sprzątnąć często odwiedzany z zastępem kawałek lasu, tak aby przyjemniej było organizować tam zbiórki. Może nie jest zdobywcą Pulitzera, ale może się dogadać z zastępem, zorganizować innych chętnych i z pomocą nauczyciela zacząć publikować gazetkę szkolną. Może nie jest nauczycielem dyplomowanym i renomowanym autorem materiałów do nauczania, ale może radzi sobie dobrze z jakimś przedmiotem i wraz z zastępem może stworzyć pomoce dydaktyczne do wykorzystania w szkole. Dzięki tym małym służbom on sam zyskuje poczucie własnej wartości. Może i ma 10 lat, ale jak dotąd nikt inny nie był w stanie rozwiązać tego problemu, tylko on i jego zastęp!

Niektóre tropy opatrzone zostały hasłem: „Służba: Tak”. W takim tropie poza planem cyklu zbiórek zawiera się też pomysł na służbę. Warto pokazać kilka takich tropów harcerzom. Oczywiście nie każdy zmotywuje ich do działania, bo nie każda propozycja służby będzie wskazówką dostosowaną do ich „puzelka” – ich wiedzy, pasji i zainteresowań. Natomiast już pokazanie kilku przykładów sprawi, że z poziomu służby w postaci szarży na barykady zejdziemy do służby w rozumieniu czegoś, co nasz zastęp może zrobić własnymi rękami lub z małą pomocą, a co wy-

wrże pozytywny skutek na jego otoczenie.

Wśród głosów, które pojawiają się pod adresem tropów, jest zarzut mówiący o tym, że wszyscy robią to samo, więc brak jest tu indywidualności.

Sensem pracy zastępu – realizacji projektu, tropu, czy jak by go nie nazywać, jest to, że **zastęp dzieli się różnymi zadaniami, w zależności od tego, kto co lubi robić, co chce zrobić, żeby się tego nauczyć, lub co potrzebuje zrobić na przykład w ramach swojej próby**. I w wyniku tego, że każdy zrobi coś innego, dostosowanego do swoich potrzeb i umiejętności i dołoży w ten sposób swoją cegiełkę do wspólnej pracy, udaje nam się zrealizować projekt. Dzięki temu każdy czuje, że jego praca ma znaczenie, że to, co razem z zastępem zbudowali, nie zdarzyłoby się bez jego udziału i pracy. Może być dumny z tego, że znacząco wpłynął na wspólne osiągnięcie, czuje, że jest potrzebny w grupie, a jednocześnie uczy się, że odpowiedzialność za to, co cały zastęp robi, spoczywa również i na nim. Bez jego części bowiem zadanie, które zastęp przed sobą postawił, nie mogłoby zostać zrealizowane.

Poszczególne indywidualne zadania wymagają innych skłonności, tendencji i cech harcerzy, stąd nie każdy harcerz może wykonać każde z nich. Jeśli więc nie mamy w zastępie więcej osób o określonych cechach,

to jedna osoba może zdecydować się na wzięcie dwóch zadań. Z kolei organizacją wyjścia czy też organizacją ćwiczeń na kreatywność mogą się podzielić dwie osoby, jeśli w zastępie przeważają osoby o ukierunkowaniu bardziej pasującym do tych zadań.

A co, jeżeli sobie nie poradzą? Ależ oczywiście, my, o wiele starsi, sami byśmy to wszystko znacznie lepiej za nich wykonali, dzięki naszemu szerokiemu doświadczeniu zdobytemu przez lata. Tylko jak nasi harcerze teraz nie zrealizują takich zadań na swoim poziomie, nie popełnią swoich błędów, to niby skąd ma im się wziąć doświadczenie za te parę lat, gdy już będą w naszym słusznym wieku?

Czasem najlepszą pomocą w rozwoju jest pozwolić człowiekowi popełniać jego własne błędy lub zrobić coś, może nie idealnie, ale za to najlepiej, jak on sam umie. Dzięki temu dużo więcej się nauczy!

Zadania pasujące poszczególnym harcerzom w ramach cyklu zbiórek zastępu (realizacji tropów) powinny stanowić impulsy zachęcające ich do dalszego odkrywania i rozwijania zdolności poprzez realizację całej sprawności z tym zadaniem powiązanej. Inne zadania z kolei powinny wpisywać się i realizować wymagania próby na stopień. **Próby na stopnie powinny zachęcać do pracy w zastępie, zdobywania sprawności i wyzwania.** Zaś sprawności powinny dawać

umiejętności i wiedzę, dzięki którym harcerz będzie mógł zaproponować w zastępie coraz więcej swojej pomocy przy planowaniu i realizacji zbiórek zastępu. Dodatkowo wyzwania powinny pomagać mu pracować nad swoim charakterem i siłą ducha, dzięki czemu będzie lepszym człowiekiem, a reszta zastępu (i nie tylko) będzie z nim chętniej nawiązywać przyjaźnie i współpracę przy tropach. **Rozwój zapewniany przez sprawności i wyzwania oraz powiązany z nimi wzrost poczucia własnej wartości jest naturalnym kapitałem do zainwestowania w zbiórki zastępu (tropy) oraz zachętą do ukierunkowanego rozwoju w ramach próby na stopień.**

* * *

Mamy nadzieję, że **dzięki tropom środowiska, które dobrze pracują zastępami, znajdą nowe pomysły** (a jeśli posiadane wystarczą, to można opisać, zaplanować, zrealizować i podsumować je jako trop, co zaliczy wymaganie na stopnie), **a środowiskom, którym ciężko jest ruszyć pracę zastępami, tropy dadzą impuls potrzebny, żeby je rozbudować!**

PHM. JOANNA KARCZEWSKA

HUFIEC SÓPOT



CO ZROBIĆ, ABY

Już tylko 10 lat pozostało, aby osiągnąć wszystkie Cele Zrównoważonego Rozwoju, wyznaczone przez zgromadzenie ogólne ONZ i przyjęte przez 196 państw z całego świata. Jest ich aż siedemnaście i dotyczą wszystkich ważnych zagrożeń i nierówności.

A świat możemy zmieniać tak lokalnie, jak i globalnie. I chociaż pracy jest dużo, to do celu można dojść także sumą małych kroków. Nie ma działań mało istotnych. **Cele skupiają się wokół pięciu obszarów: Ludzie, Świat, Dobrobyt, Pokój, Partnerstwo.** Obejmują wyzwania, takie jak: wyeliminowanie ubóstwa i głodu, zapewnienie dostępu do ochrony zdrowia i edukacji, zagwarantowanie równości płci, przeciwdziałanie negatywnym skutkom zmian klimatu, osiągnięcie zrównoważonego rozwoju, pokoju na świecie oraz sprawiedliwości społecznej.

EDUKACJA JEST KLUCZEM DO OSIĄGNIĘCIA CELÓW

Osiągnięcie tych ambitnych celów wymaga jednak budowania świadomości, empatii i współpracy oraz zaangażowania ludzi na całym świecie. Wymaga też zmian w zachowaniach i postawach każdego z nas. Tak samo ci z nas, którzy już mają dużą świadomość swoich działań i ich konsekwencji, jak i ci, którzy wciąż popełniają błędy z przyzwyczajenia, mają swoje słabości i złe nawyki – zmieniając je, wszyscy możemy przyczynić się do stworzenia lepszego świata i sprawiedliwszego społeczeństwa. **Drobne działania każdego z nas mają moc, aby naprawić wiele niesprawiedliwości.** Jednak każda zmiana, żeby była naprawdę skuteczna i trwała, nie

może wynikać z przymusu czy konformizmu – ona wymaga świadomej decyzji. Właśnie dlatego świadomość Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz ich znaczenia jest tak ważna, a edukacja w ich zakresie jest swoistą dźwignią wspierającą kształtowanie aktywnego, odpowiedzialnego i współczującego społeczeństwa.

AKTYWNI OBYWATELE

Harcerstwo jest największą organizacją wychowawczą, która odpowiada na różnorodne potrzeby młodych ludzi. W harcerskiej działalności bardzo dużą rolę odgrywa kontakt z naturą, można przywołać chociaż anegdotyczne powiedzenie, że zbiórka w budynku liczy się za pół zbiórki. Braterstwo i pomoc innym sprawia, że młodzieńcze przyjaźnie trwają wiele lat, a na harcerzach naprawdę można polegać. Harcerski program jest nastawiony na działanie i odpowiadanie na potrzeby otoczenia. Dzięki temu w naturalny sposób harcerska służba odpowiada na potrzeby wynikające z Celów Zrównoważonego Rozwoju i bez problemu można przytoczyć wiele mniejszych i większych przykładów.

Kiedy parę lat temu przez Polskę przeszły huraganowe wiatry i wielu ludzi znalazło się w trudnej sytuacji, harcerze



OSIĄGNAĆ LEPSZY ŚWIAT W ROKU 2030?

podjęli zadania służby. Odbłyło się wiele oddolnych akcji pomocy poszkodowanym, wspieraliśmy ich w radzeniu sobie ze skutkami nadzwyczajnych zjawisk atmosferycznych. W trakcie trwającej pandemii harcerze i harcerki szyli maseczki czy robili zakupy osobom starszym, pomagając chronić zdrowie. Wiele razy brali udział w akcjach zbierania rzeczy dla potrzebujących, dokładając swoją cegiełkę do walki z ubóstwem, a angażując się w pomoc bankom żywności – do walki z głodem. **Istotą harcerskiej działalności jest nauka w działaniu oraz dbałość o środowisko.** Codziennie odbywają się mniejsze czy większe akcje harcerskiej służby, a harcerki i harcerze nawet nieświadomie przyczyniają się do osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju.

CZY HARCERZE POTRZEBUJĄ CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU?

W tym momencie zapewne domyślasz się już odpowiedzi. Tak, potrzebują, ale dlaczego? Planując wędrówkę, czy to z drużyną, czy ze znajomymi, określamy sobie cel oraz jej przebieg. Bardzo ważne jest wybranie takich odcinków trasy, żeby z jednej strony osiągnąć cel, a z drugiej nie narażać się na niebezpieczeństwa. Podczas realizacji planu wędrówki przydadzą się mapa i kompas, żeby sprawnie trafić

do celu i nie zboczyć ze szlaku. Jeśli przyłożyć metaforę wędrówki do działalności harcerskiej, to na pewno jesteśmy wprawionymi wędrowcami i nasze działania zmieniają świat na lepsze. Ponadto jesteśmy mistrzami w wyznaczaniu ambitnych celów i osiąganiu ich przez realizację programu, w tym pełnienie służby. Jednak tak jak na szlaku, tak w działalności harcerskiej, przydadzą się narzędzia: kompas i mapa. Właśnie tymi narzędziami mogą być dla nas Cele Zrównoważonego Rozwoju. **Mogą one być mapą, która pomoże zobaczyć najważniejsze wyzwania, jakie stawia przed nami świat,** a kiedy dobrze je poznamy, będą jak kompas, który wskaże właściwy kierunek w naszych codziennych decyzjach.

AMBICJA RUCHU SKAUTOWEGO

Na konferencji skautowej w Baku w roku 2017 ponad tysiąc pięciuset instruktorów z całego świata zdecydowało, że skauting powinien pełnić aktywną rolę w osiągnięciu Celów Zrównoważonego Rozwoju do 2030. Światowe organizacje skautowe na wiele sposobów wspierają działania zmierzające w tym kierunku, jednak to narodowe organizacje mają szczególną rolę w osiągnięciu celu, po prostu w każdym miejscu na świecie potrzeby są trochę inne. Dlatego również ZHP, czyli my wszyscy, musimy zadbać, aby cele były elementem programu, a młodzi ludzie byli ich świadomi.

Czy wiesz, że...

...programy tropów dla drużynowych są uzupełnione opisami wszystkich Celów Zrównoważonego Rozwoju wraz z garścią ciekawostek. Karty tropów dla samych harcerzy, harcerzy starszych i wędrowników zawierają będą QR kody prowadzące do uproszczonego opisu celów.

SCOUTS MAKE IT HAPPEN

Skauci w Europie mogą się pochwalić wieloma działaniami dążącymi do stworzenia bardziej zrównoważonego świata. Oto kilka przykładów. W Chorwacji wskutek pożarów zostały zniszczone znaczne obszary lasów – aby przeciwdziałać katastrofie ekologicznej, chorwaccy skauci rozpoczęli akcję boranka (boranka.hr/en), czyli ogromną oddolną akcją zalesiania oraz edukacji ekologicznej. Na greckiej wyspie Lesbos skauci postanowili przywitać docierających tam z Afryki uchodźców i zamiast odwrócić się od nich plecami, pomagają budować obozy, gotują, uczą języka greckiego i organizują drużyny dla dzieci uchodźców. Skauci wraz z innymi greckimi organizacjami sprawili, że uchodźcy poczuli się mile widziani i zaproszeni do stania się częścią lokalnej społeczności (secondtree.org). Skautki z Malty zorganizowały warsztaty dla dzieci na temat wczesnego rozpoznawania przemocy w bliskich relacjach oraz radzenia sobie z nią. W ramach warsztatów uczyły, czym jest przemoc oraz do kogo należy zwrócić się po pomoc, kiedy ktoś z dzieci lub ktoś, kogo znają, pada jej ofiarą, aby przerwać spiralę przemocy. Po więcej przykładów i inspiracji z całego świata polecam zajrzeć na stronę sdgs.scouts.org.

NOWE NARZĘDZIE

Również ZHP podjął zobowiązanie przyczynienia się do osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju. Musimy dołożyć wszelkich starań, aby zwiększyć świadomość oraz liczbę realizowanych działań. Można to osiągnąć, wpłatając służbę związaną z celami w zbiórki zastępów i drużyn. Dlatego

przygotowując kolejny plan pracy, dobrze mieć listę wszystkich siedemnastu celów pod ręką i sprawdzić, co można zmienić w okolicy. Możemy na te potrzeby odpowiedzieć cyklem zbiórek, które będą uwzględniały zrozumienie problemu, również w szerszym kontekście, zaplanowanie działań mających na celu poprawę sytuacji, podjęcie i zrealizowanie zadań służby oraz podsumowanie.

Wykonanie tego zadania może okazać się trudniejsze niż się wydaje. Dla wielu z nas wymienienie wszystkich celów będzie wyzwaniem, a młodszy zastępowi mogą potrzebować pomocy w rozpoznaniu lokalnych potrzeb. **Z pomocą może przyjść propozycja nowego instrumentu metodycznego, czyli tropów.**

Tropy w praktyce są pomysłami na cykle zbiórek zastępów. Można zrealizować je zgodnie z propozycją lub potraktować jako inspirację i realizację dopasować do możliwości zastępu oraz faktycznych potrzeb. Ponadto **wszystkie propozycje tropów są przyporządkowane do poszczególnych Celów Zrównoważonego Rozwoju, dzięki czemu narzędzie to nie tylko pomaga przyczynić się do ich osiągnięcia, lecz także wspiera budowanie świadomości Celów Zrównoważonego Rozwoju w zastępach.** Ciekawa może też być zbiórka, w trakcie której zastępy pochwalą się zrealizowanymi tropami, dowiedzą więcej o samych celach i wspólnie zastanowią się nad potrzebami środowiska i społeczeństwa w okolicy. Następnym razem zainspirowani poznanymi wyzwaniami będą już zaczynać od wybrania innego ważnego dla nich celu, a może nawet odpowiedniego tropu.

CZY DAMY RADE ZMIENIĆ ŚWIAT?

Osobiście jestem przekonany – tak, damy radę! Odpowiadając na tytułowe pytanie, **możemy podejmować wiele działań – od zmiany własnych nawyków, przez służbę, pomoc w zorganizowanych akcjach, po społeczny aktywizm.** Jednak moim zdaniem najważniejszym działaniem, jakie możemy podjąć jako organizacja, jest pokazanie naszym harcerzom, czym są Cele Zrównoważonego Rozwoju i zapalenie ich do działania. Zatem do dzieła i powodzenia! ;)

PHM. ALEKSANDER DOMINICZAK
HUFIEC POZNAŃ SIÓDEMKA, BŁĘKITNA XIV

PRZYSZŁOŚĆ JEST W ZESPOŁACH

Kilka lat temu brałam udział w procesie rekrutacyjnym do dużej skandynawskiej firmy. Wraz z kilkorgiem kandydatów zaproszeni zostaliśmy do pokoju, w którym czekało na nas pudełko z narzędziami i fabrycznie zapakowana szafka. Naszym zadaniem było ją skrócić. Kilkoro uczestników z miejsca rzuciło się do dopasowywania części i wkręcania śrubek, ktoś wertował instrukcję, ktoś głośno przekonywał, że jakaś półka powinna być przymocowana inaczej. A przecież zupełnie nie o to w tym zadaniu chodziło...

Ostatecznie trafiłam wtedy do innej instytucji, do zespołu, w którym – zbiegiem okoliczności – wiele osób miało harcerskie korzenie. To była bardzo ciekawa, różnorodna ekipa. Nawet z tymi harcerzami różniło nas niemalże wszystko, począwszy od stylu ubierania się, a skończywszy na podejściu do życia. Ale jedna rzecz nas łączyła. Coś, co sprawiało, że byłam w stanie w ciemno wskazać, kto tę harcerską przeszłość za sobą ma. Tym czymś była umiejętność odnajdywania się i współpracy w różnych grupach.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Mamy XXI wiek, technologia uparcie wkracza w każdy niemal aspekt naszego życia. Rozwijamy sztuczną inteligencję, przetwarzamy terabajty danych, gonimy za innowacją, komunikujemy się na dowolną odległość i w tych obszarach upatrujemy kluczowych kompetencji. Tymczasem wciąż, a może właśnie teraz, towarem deficytowym stają się umiejętności, których nie przejmie od nas żadna maszyna i w których żaden system informatyczny nie zastąpi człowieka. Wśród tzw. kompetencji przyszłości dzisiejsi pracodawcy oprócz programowania, kreatywności czy zarządzania

zmianą jednym tchem wymieniają też dobrze nam znaną pracę zespołową i myślenie projektowe.

Efektywna współpraca w grupie, przywództwo czy inteligencja emocjonalna to tzw. kompetencje społeczne niezbędne w każdym niemal środowisku pracy, które wymaga kontaktu z drugim człowiekiem, pracy zespołowej lub zarządzania ludźmi. Analitycy prognozują, że do 2030 r. na europejskim rynku pracy popyt na nie wzrośnie o 22%. Wśród najbardziej pożądanых wskazują m.in. zdolność podejmowania inicjatywy¹.

Zdaniem ekspertów World Economic Forum² w najbliższych latach najważniejsze będą kompetencje, takie jak:

- **zarządzanie ludźmi** – motywowanie, rozwijanie i umiejętne delegowanie zadań,
- **zdolności negocjacyjne** – umiejętność łączenia i godzenia różnic, zdolność przekonywania innych do zmiany nastawienia lub zachowania,
- **inteligencja emocjonalna** – umiejętność rozpoznawania emocji własnych i innych, uwzględnianie interesów i wartości innych, orientacja na potrzeby różnych stron.

Liczne raporty obok wymienionych wyżej kompetencji społecznych wysoko lokują także **myślenie projektowe**, a więc umiejętność przedstawiania i opracowywania zadań, a także organizowanie zasobów w taki sposób, by przynosiły one oczekiwane rezultaty.

Cały ten pakiet umiejętności nie jest wprost i łatwo „wycuczalny”. Nabywamy go przez doświadczenia, a tych doświadczeń, aby wykształcić w człowieku odpowiednie mechanizmy, odruchy czy nawyki, musi być bardzo wiele albo muszą być odpowiednio zaprojektowane. Dzisiejsza szkoła rzadko kie-

dy oferuje taką możliwość. Za to w harcerstwie – o tym wie dobrze każdy drużynowy – posiadamy w tym zakresie gigantyczny potencjał. **Zapewnienie młodym ludziom przestrzeni do rozwoju kompetencji społecznych to jedno z naszych najważniejszych zadań**, może nawet ważniejsze niż nauka rozpalania ogniska jedną zapalką i chodzenia w szyku.

Ale potrzeba kształtowania kompetencji, takich jak praca zespołowa czy wrażliwość społeczna, wybrzmiewa wyraźnie nie tylko z raportów międzynarodowych agend. **Dostrzega ją biznes, organizacje pozarządowe, formalni i nieformalni edukatorzy, a także sama młodzież.**

Wymienione poniżej projekty to zaledwie garstka przykładów spośród blisko dziewięciuset, zrealizowanych przez pięć tysięcy nastolatków w ramach tegorocznej edycji Zwolnionych z Teorii – ogólnopolskiej olimpiady projektów społecznych. Inicjatywa powstała w 2014 r., by dać każdemu młodemu człowiekowi możliwość tworzenia własnych projektów społecznych i nabywania kompetencji przyszłości, takich jak współpraca, komunikacja czy przywództwo. Do tegorocznej

edycji przystąpiło 20 tysięcy młodych ludzi. A beneficjentami zrealizowanych projektów był milion osób.

Trzonem „Zwolnionych” jest platforma online, zawierająca praktyczne wskazówki i prowadząca uczestników krok po kroku przez realizację projektu. Dzięki temu w ciągu kilku miesięcy projekt zrealizować może każdy, nawet jeśli nie ma żadnego doświadczenia w tym zakresie.

Finaliści olimpiady otrzymują międzynarodowy certyfikat z zarządzania projektami stworzony z Project Management Institute. PMI to prestiżowa instytucja zrzeszająca 500 tysięcy kierowników projektów z całego świata, a przyznawany certyfikat stanowi realną przewagę podczas ubiegania się o staż, pierwszą pracę czy miejsce na zagranicznych uczelniach.

To, co odróżnia harcerstwo od inicjatyw takich jak „Zwolnieni z Teorii”, to długofalowość. **Naszym wychowankom towarzyszymy przez lata, mamy możliwość wspierać ich w rozwoju i obserwować, jak doskonałą nabywane umiejętności i formują postawy.** Mamy szansę poprowadzić

Gosia ma 19 lat. Ze znajomymi z klasy zorganizowała warsztaty z widowiskowymi eksperymentami chemicznymi dla dzieciaków z okolicznych podstawówek. Wszystko po to, by od małego złapały bakcyła nauk ścisłych.

Grupa licealistów zaprojektowała i wykonała funkcjonalną protezę bioniczną ręki. Wszystkie pliki i wskazówki udostępnili w formie instrukcji, umożliwiając tym samym stworzenie podobnej protezy każdemu.

Konferencję w mediach społecznościowych poświęconą wsparciu psychologicznemu dla osób znajdujących się w trudnych sytuacjach obejrzało ponad 27 000 osób. Z inicjatywy twórców projektu odbyły się też nieodpłatne konsultacje psychologiczne.

18-letni Wojtek chciał pokazać ludziom, jak ważne jest przetrwanie pszczoł w mieście. Wspólnie z paczką znajomych opracował kampanię na Facebooku i zorganizował wspólne sianie łąki w miejscu udostępnionym przez urząd miasta.

W ramach swojej kampanii na temat odpowiedzialnej mody grupa dziewczyn przeprowadziła prelekcje w szkołach, warsztaty szycia oraz dwa pokazy mody (w tym jeden online), do których kreacje stworzone zostały tylko z ciuchów z drugiej ręki. W czasie pandemii uszyły ok. 400 maseczek ochronnych dla miejscowej przychodni.

ich nie tylko przez jeden projekt, ale przez kolejne inicjatywy, stopniowo podnosząc poprzeczkę, korygując i motywując. Mamy wreszcie rzadką możliwość obserwowania zmieniających się relacji w grupie, doświadczania przez nią kryzysów i konfliktów czy wyłaniania naturalnych liderów. Budować postawę stałej gotowości do podjęcia służby i inspirować do długofalowego zaangażowania na rzecz otoczenia.

Jak podkreślają autorzy raportu OECD *The Future of Education and Skills: Education 2030*: „Aby poradzić sobie z nowością, zmianą, różnorodnością i niepewnością, jednostki myśleć muszą umieć samodzielnie, a pracować – grupowo”³. Harcerska metoda wychowawcza stwarza ku temu idealną szansę. **Nie możemy tej szansy zaprzepaścić! Tworząc propozycję tropów w nowo projektowanym Systemie Instrumentów Metodycznych, zrobiliśmy wszystko, by ją maksymalnie wykorzystać.**

PHM. MONIKA CZOKAJŁO
HUFIEC WARSZAWA-ZOLIBÓRZ

Podczas pisania artykułu korzystałam z następujących publikacji:

- *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?* dr hab. Renata Włoch, dr hab. Katarzyna Śledziewska, DELab UW.
- *Kompetencje zawodowe przyszłości 2020* (Institute for the Future) – tłumaczenie raportu *Future Work Skills 2020* przygotowanego przez Institute for the Future dla Instytutu Badawczego Uniwersytetu w Phoenix.

PRZYPISY

- 1 J. Bughin et al. *Skill Shift. Automation and the Future of the Workforce*, McKinsey Global Institute 2018.
- 2 World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2018*.
- 3 OECD, *The Future of Education and Skills. Education 2030*, OECD 2018.



REFORMA METODYCZNA – DECYZJE NADAŁ PRZED NAMI

Zacznijmy od początku. Otóż w 1999 r. polscy politycy rozpoczęli wdrażanie reformy edukacyjnej i w tym też roku po 60 latach powrócono do poziomu kształcenia gimnazjalnego w polskim systemie oświaty. W systemie metodycznym ZHP działały wówczas trzy pioniki metodyczne: zuchy (na poziomie nauczania początkowego), harcerze (uczniowie szkół podstawowych z kl. 4–8) i harcerze starsi (uczniowie szkół ponadpodstawowych). Reforma edukacji wywróciła system do góry nogami. Powstały nowe placówki. Uczniowie z mniejszych miejscowości zaczęli dojeżdżać do gimnazjów. Władze ZHP dostrzegły problem wytracania młodzieży z drużyn harcerskich. Gimnazjaliści budowali nowe relacje, nawiązywali nowe przyjaźnie w swych szkołach. Uznano wówczas, że istnieje konieczność wsparcia drużynowych w pracy z młodzieżą gimnazjalną. I tak ruszyły prace nad reformą metodyczną w ZHP. Rozpoczęła się ogólnozwiązkowa dyskusja i prace nad opracowaniem modelu pracy harcerskiej z młodzieżą gimnazjalną. Hm. Robert Bokacki (wówczas odpowiadający za ukształtowanie zrębów reformy a dziś komendant Hufca Konstancin-Jeziorna) podczas tegorocznych konsultacji metodycznych przypominał, że

intencją instruktorów pracujących nad założeniami metodyki dla harcerzy – gimnazjalistów było utrzymanie w pracy z dzisiejszymi harcerzami starszymi tych samych narzędzi harcerskiej pracy, ale z szansą na działanie drużyn harcerskich przy gimnazjach. Tak powstała idea drużyn starszoharcerskich. **Reforma systemu metodycznego weszła w życie w 2003 r. razem z szeregiem innych uchwał metodycznych, w tym dotyczących nowego systemu stopni harcerskich czy nowego regulaminu sprawności.** Od czasu tej zmiany zaczęły działać w ZHP gromady i drużyny w czterech pionach: zuchy, harcerze, harcerze starsi oraz wędrownicy. I tak jest po dziś dzień.

W 2017 r. rozpoczął się jednak prawny i organizacyjny powrót do poprzedniego systemu edukacji. Zapadła decyzja o wygaszaniu gimnazjów. Od tej chwili oczywiste było, że drużyny starszoharcerskie nie będą mogły działać przy gimnazjach, bo zwyczajnie tych już nie będzie. Zupełnie słusznie nasi drużynowi i instruktorzy pracujący z drużynowymi zaczęli zadawać pytanie: **Co dalej? Czy w sytuacji zmian oświatowych planowane są również zmiany w ZHP?** Rada Naczelna ZHP podjęła wówczas uchwałę (październik 2017 r.)

o konieczności przeprowadzenia ogólnopolskich konsultacji, które miały odpowiedzieć na pytania o szanse i zagrożenia dla pozostawienia czterech metodyk w systemie metodycznym ZHP oraz dla ewentualnego powrotu do trzech metodyk. Brano również pod uwagę model mieszany. Jakie powinny być nasze kroki i działania jako organizacji?

NIC O NAS BEZ NAS

Do udziału w dyskusji zaproszeni zostali instruktorzy wszystkich szczebli organizacji: w szczególności drużynowi i komendy szczebli, ale także instruktorzy hufców, chorągwi oraz władze centralne. Konsultacje rozpoczęły się tuż przed 40. Zjazdem ZHP, więc do udziału w dyskusji zostali zaproszeni również delegaci na zjazd. Konsultacje odbyły się większości chorągwi, a ich efekty przedstawione zostały Radzie Naczelnej ZHP. Wnioski z konsultacji prezentowały szanse i zagrożenia płynące z alternatywnych modeli. Instruktorzy wskazywali również na możliwości budowania systemów mieszanych. Jednak jeden wniosek był wspólny. **Było za wcześnie, aby jednoznacznie ocenić efekty reformy i nie „wylewając dziecka z kąpielą” podjąć decyzję w tym zakresie.** Wobec takiej oceny sytuacji Rada Naczelna ZHP w czerwcu 2018 r. zdecydowała o konieczności przesunięcia podjęcia ostatecznej decyzji o 2 lata. Czas ten miał być poświęcony na analizę sytuacji, w szczególności analizę wpływu zmian w systemie edukacji na działanie całego systemu metodycznego ZHP, w tym drużyn starszoharcerskich, które miały być najmocniej dotknięte zmianami edukacyjnymi. Po 2 latach konsultacje ogólnopolskie miały zostać powtórzone w tej samej formule, a Rada Naczelna ZHP na ich podstawie miała podjąć decyzję. Zgodnie z zobowiązaniem, które nałożone zostało przez Radę Naczelną, w 2020 r. odbyły się ponowne konsultacje. Raporty z nich powstały w 16 chorągwiach ZHP. Konsultacje prowadziła także Rada Naczelna ZHP. Te odbyły się w 11 chorągwiach i wzięło w nich udział ponad 500 instruktorów. Na podstawie opracowanego raportu podjęto decyzję o **konieczności uelastycznienia systemu metodycznego ZHP.**

JAK OCENIAMY JAKOŚĆ PRACY METODYCZNEJ DRUŻYN?

To pytanie, które jako organizacja zadajemy sobie od 2012 r. Już wtedy Komisja Programowa Rady Naczelnej ZHP po raz pierwszy przeprowadziła badanie, które miało odpowiedzieć na pytanie o efekty reformy metodycznej z 2003 r. Miało też za zadanie ocenić i opisać jakość pracy metodycznej drużyn. Wówczas po raz pierwszy zdiagnozowano tzw. koleinę metodyczną, czyli proces, w którym następcom przekazujemy wypaczoną ideę niektórych instrumentów metodycznych. Wskazano też na błędne kształcenie drużynowych polegające na szkoleniu wyłącznie do założenia drużyny, a nie jej późniejszego prowadzenia, czy ewidentne problemy w pracy zgodnie z metodą, takie jak problemy z zastępami, indywidualną pracą z harcerzami czy stopniowaniem trudności i stawianiem wyzwań w związku z brakiem pracy z gwiazdkami i stopniami. Od tego czasu przez ZHP przetoczyły się dyskusje o jakości harcerskiego wychowania, o treści Prawa Harcerskiego czy o pracy z kadrą i jakości pracy programowej drużyn. Przyjęto też do realizacji kilka strategii ZHP. Niestety wyniki ewaluacji wskazywały, że żadna z nich nie została ostatecznie wdrożona. Jeśli dziś wracamy do tekstów i analizujemy zapisy wcześniejszych Strategii ZHP, to jasno widać, że **przez ostatnie 20 lat w zasadzie wskazujemy te same problemy i określamy organizacji te same cele. Wciąż jednak nie potrafimy znaleźć drogi do ich realizacji.** Utrudniamy, zamiast upraszczać. A przecież harcerstwo jest bardzo proste. Od czasu BiPi nic się w tej kwestii nie zmieniło, choć stosujemy coraz nowsze techniki i narzędzia, które przyniósł ze sobą postęp cywilizacyjny. Żeby dobrze zrozumieć, w jakim miejscu jesteśmy, warto sięgnąć do ostatniego raportu z wdrożenia strategii, który został opracowany przez zespół Rady Naczelnej i Głównej Kwatery ZHP na 40. Zjazd ZHP w 2017 r. Raport pokazał, nie bójmy się tego słowa, dramatyczny poziom jakości pracy gromad i drużyn ZHP. Wynika z niego, że niemal 70% drużyn nie działa metodycznie, czyli nie stosuje w swojej pracy wszystkich elementów i cech me-

tody harcerskiej. Metoda harcerska jest jak maszyna. Pozbawiona jednej z części – szwankuje. Z dużym prawdopodobieństwem możemy przyjąć, że skuteczność naszej pracy jest znacznie niższa niż mogłaby być. Z raportu wynika również, że **tracimy dużą część zuchów i harcerzy w pierwszych trzech latach członkostwa w ZHP**. Tu mogą być dwie główne przyczyny: nie zapewniamy pełnego ciągu wychowawczego, co widoczne jest w statystykach dotyczących liczby drużyn, oraz atrakcyjność stale rozwijanego programu nie spełnia oczekiwań zuchów i harcerzy. Te drużyny potrzebują naszego wsparcia i pomocy.

CO WYNIKA Z TEGOROCZNYCH KONSULTACJI METODYCZNYCH?

Na wszystkie nasze diagnozowane od lat problemy nałożyła się reforma edukacji. Jaki obraz wobec tego wyłonił się z tegorocznych konsultacji? Czego potrzebują dziś drużynowi, aby dobrze prowadzić swoje drużyny? Z przeprowadzonych konsultacji wyłania się niejednorodny obraz. Obecnie w ZHP działa 1868 gromad zuchowych, 2320 drużyn harcerskich, 760 starszoharcerskich, 923 drużyny wielopoziomowe oraz 609 drużyn wędrowniczych. To ważne dane, bo pokazują, w jaki sposób dajemy szansę młodym ludziom na przejście pełnego procesu wychowawczego w ZHP. W ostatnich trzech latach widać wzrost liczby drużyn harcerskich i wielopoziomowych oraz wzrost liczby drużyn starszoharcerskich. To nie są zmiany duże, dlatego warto zajrzeć głębiej, aby dostrzec, co dzieje się w tych drużynach w związku z reformą edukacji i nie tylko w związku z nią. **Problem związany z liczebnością w drużynach mamy od lat i dotyczy wszystkich pionów metodycznych, ale w ostatnich trzech latach po wejściu nowej reformy dostrzegalne są zmiany w miejscu działania młodzieży w wieku starszoharcerskim.** W analizie sytuacji należy zwrócić szczególną uwagę, że 54% młodzieży w wieku starszoharcerskim działa w drużynach harcerskich (ponad 31 tys.), 23% w drużynach wielopoziomowych (ponad 6,5 tys.) a 2% w drużynach wędrowniczych (ponad 0,5 tys.). Zaledwie 21% młodzie-

ży w wieku starszoharcerskim działa w drużynach starszoharcerskich (ponad 6 tys.), czyli w drużynach, które powinny być dla nich naturalnym środowiskiem metodycznym. Dodatkowo liczba harcerzy starszych wzrosła w stosunku do 2018 r. o prawie 9% w drużynach harcerskich, prawie 5% w drużynach wielopoziomowych i prawie 33% w drużynach wędrowniczych. Równocześnie nastąpił spadek w drużynach starszoharcerskich o prawie 13%.

Do pełnego obrazu sytuacji należy wziąć pod uwagę liczebność drużyn. **Prawie 62% drużyn starszoharcerskich nie spełnia liczebnego minimum działania drużyny** (15 członków + drużynowy), a 41% wszystkich drużyn starszoharcerskich nie spełnia nawet warunkowej liczebności drużyny (11 członków + drużynowy). W drużynach tych działa ponad 3,3 tys. harcerzy starszych. To ponad połowa wszystkich harcerzy starszych działających w drużynach starszoharcerskich. To oczywiście nie znaczy, że drużyny w pozostałych pionach metodycznych nie mają problemów z liczebnością. Jednak zarówno w pionie starszoharcerskim, jak i wędrowniczym widać je szczególnie. **Jakość pracy pionu wędrowniczego jest zaś mocno osadzona w jakości pracy drużyn starszoharcerskich.** Wszak to naturalne źródło naborów do tych drużyn.

Analiza wniosków z konsultacji każe nam pochylić się nad każdym harcerzem. Jakie dajemy mu szanse na wykorzystanie potencjału wychowawczego oferowanego przez harcerstwo? Czy system metodyczny ZHP wzmacnia ten potencjał, czy go osłabia? Instruktorzy w konsultacjach wskazywali, że dostrzegają zmiany w działaniach harcerzy w wieku starszoharcerskim, a to wymusza zmiany w działaniu drużynowych. Bo część harcerzy starszych chce pozostawać w swoich drużynach harcerskich, skoro nie zmieniają szkoły, część zaś absolwentów szkół podstawowych chce już włączyć się w działania drużyn wędrowniczych w swoich nowych szkołach (tam, gdzie one są). **Część drużynowych w efekcie podejmuje samodzielne decyzje o odstępstwach od systemu metodycznego ZHP** i pozostawia harcerzy w swoich

drużynach lub przyjmuje ich wcześniej niż powinni. To dobrze, bo naszym celem jest wspieranie w wychowaniu każdego harcerza. To on musi być celem i obiektem naszej troski. **System jednak nie może stawiać drużynowych przed dylematem, czy działać na korzyść dziecka, czy w zgodzie z obowiązującymi przepisami organizacji.** System musi być narzędziem wsparcia i wskazówek dobrego i skutecznego działania.

Konsultacje pokazały też znaczne różnice w działaniu drużyn i gromad w ośrodkach wielkomiejских oraz w mniejszych miejscowościach. Na tę sytuację szczególnie duży wpływ miała likwidacja gimnazjów i pozostanie uczniów 7 i 8 klas w szkołach podstawowych. Młodzi ludzie nie wyjeżdżają już tak wcześnie do szkół w większych miejscowościach. To kolejna przyczyna liczebności i jakości pracy drużyn starszoharcerskich. Z zaprezentowanych wyżej statystyk **widoczny jest wzrost liczby drużyn wielopoziomowych, które dawno przestały być w organizacji wyjątkiem.** Duża część z tych drużyn działa właśnie w mniejszych ośrodkach, gdzie jest mniejsza liczba dzieci. W większości są to drużyny, których członkami są dzieci i młodzież w wieku harcerskim i starszoharcerskim.

Należy szczególnie podkreślić problem zaburzonego ciągu wychowawczego w ZHP. Obecnie **liczba drużyn starszoharcerskich jest trzykrotnie mniejsza niż liczba drużyn harcerskich, co w prosty sposób pokazuje, że systemowo nie zapewniamy młodym ludziom ciągłości wychowania w ZHP.** A to powinno być naszym priorytetem. Właśnie w tym celu tworzony jest system metodyczny, aby odpowiednio skonstruowane instrumenty metodyczne obudowane odpowiednimi do wieku formami pracy wspierały rozwój wychowanka. Bo wychowanie to proces. Statystyki pokazują również, że zwiększająca się liczba harcerzy będących w wieku starszoharcerskim, a działających wciąż w drużynach harcerskich, sprawia, że de facto stają się one drużynami wielopoziomowymi. Drużynowi rzadko formalnie dokonują takiej zmiany, czasem zakładając, że być może jest to sytuacja przejściowa, a czasem

z przyzwyczajenia do dotychczasowej nazwy drużyny. W drużynach tych zwykle część harcerzy starszych obejmuje funkcję zastępowych, a część działa jako członkowie zastępów. Istnieją dwa modele: model zastępów mieszanych wiekowo oraz model drużyny z zastępami harcerskimi i starszoharcerskimi. W obu modelach drużynowi dostrzegają mocne i słabe strony.

Drużynowi dostrzegają również potrzeby młodych ludzi na etapie zmiany szkoły z podstawowej na ponadpodstawową. **Tam, gdzie działają silne drużyny starszoharcerskie, z silną wspólnotą, drużynowi wskazują, że środowisko drużyny jest oparciem dla młodego człowieka w procesie zmiany szkoły.** Tam, gdzie wspólnota nie jest tak silna, harcerze w wieku starszoharcerskim poszukują swojego nowego miejsca. Często to miejsce odnajdują w drużynach wędrowniczych działających w ich nowych szkołach.

Powyżej skupiłam się na problemach do rozwiązania, trzeba jednak stanowczo podkreślić, że konsultacje wykazały, że w ZHP działa również wiele drużyn starszoharcerskich, które w obecnej, trudnej w związku z reformą edukacji sytuacji radzą sobie doskonale. Te drużyny działają metodycznie, spełniają wymogi liczebne i jakościowe pracy drużyn. Drużyn spełniających minimum liczebne (15 członków + drużynowy) jest prawie 300. Z analizy wynika, że najczęściej są to drużyny działające w szczepach w środowiskach wielkomiejских. Właśnie **szczepy zapewniają harcerzom starszym pełny ciąg wychowawczy, a drużyna starszoharcerska zwykle staje się kuźnią kadr dla szczepu.** To doskonale przykłady, że system w obecnej formie może działać skutecznie, ale nie wszędzie jest to możliwe. Trzeba zwrócić uwagę, że trudności są tam, gdzie brakuje dzieci i brakuje kadry.

Większość drużyn ZHP wciąż działa w ścisłej współpracy ze szkołami, które zapewniają drużynom nabór dzieci i zaplecze lokalowe (harcówki + magazyny). Wciąż jest to standard działania, choć istnieją również drużyny i szczepy, które działają „środowiskowo”. Drużyny środowisko-

we w oczywisty sposób znacznie słabiej dotknęła reforma edukacji.

CO DALEJ?

Analiza wykazała, że sytuacja jest bardzo zróżnicowana. Celem jest wsparcie młodego człowieka w wychowaniu, a potrzeby środowisk i kadry są tu bardzo różne. Naszym zadaniem jako władz ZHP jest na te potrzeby odpowiedzieć. Właśnie dlatego Rada Naczelna ZHP podjęła decyzję o konieczności „uelastycznienia systemu metodycznego ZHP”. To uelastycznienie ma pomóc we wzmocnieniu pracy metodycznej gromad i drużyn. Zarówno tych działających jedną metodyką, jak i tych wielopoziomowych (tak z nazwy, jak i sposobu działania). Ma pomóc zapewnić naszym zuchom i harcerzom ciąg wychowawczy. Zmiany systemu będą brały pod uwagę potrzeby wychowawcze, metodyczne i organizacyjne. **System metodyczny ZHP ma być fundamentem wspierającym działanie drużyn w zgodzie z Harcerskim Systemem Wychowawczym, a przy jego modyfikacji przed oczami musimy mieć każdego zucha i harcerza.** System nie może tracić ich z oczu w świetle trwającej reformy edukacyjnej i metodycznej.

Rada Naczelna ZHP przez kolejne miesiące będzie pracowała nad zmianą, która pozwoli wzmocnić drużyny w działaniu. Należy pamiętać, że intencją tej pracy jest wzmocnienie drużyn, które wymagają wsparcia, a nie likwidacja jakichkolwiek jednostek. **Celem jest rozwój harcerstwa i wzmocnienie jego wychowawczego charakteru.** Jakość pracy metodycznej może w tym tylko pomóc.

Zachęcam Was gorąco do włączenia się w prace nad tym projektem prowadzone przez Komisję ds. Wsparcia Programowo-Metodycznego Rady Naczelnej ZHP. Bardzo cenimy efekty rozmów i konsultacji, które odbyły się w ostatnich miesiącach. To były bardzo dojrzałe instruktorskie rozmowy. Dały nam, członkom Rady Naczelnej ZHP, dużo wiedzy o bieżącej sytuacji. Chcielibyśmy z Waszych doświadczeń czerpać jak najwięcej. Mamy nadzieję, że wspólnie zrobimy to sprawnie, ale przede wszystkim skutecznie doprowadzimy do realizacji wspólnego celu.

HM. DOROTA CAŁKA
WICEPRZEWODNICZĄCA ZHP

DOKUMENTY ŹRÓDŁOWE

1. Uchwała nr 63/XXXVIII Rady Naczelnej ZHP z dnia 4 czerwca 2017 r. w sprawie Raportu z ewaluacji postępów wdrażania i realizowania obowiązującej Strategii ZHP.
2. Uchwała Nr 65/XXXVIII Rady Naczelnej ZHP z dnia 7 października 2017 r. w sprawie wpływu skutków reformy edukacji na system metodyczny ZHP.
3. Uchwała nr 17/XL Rady Naczelnej ZHP z dnia 17 czerwca 2018 r. w sprawie przyjęcia trybu dalszej realizacji zapisów Uchwały nr 65/XXXVIII Rady Naczelnej ZHP z dnia 8 października 2017 r. w sprawie wpływu skutków reformy edukacji na system metodyczny ZHP.
4. Uchwała nr 58/XL Rady Naczelnej ZHP z dnia 28 czerwca 2020 r. w sprawie przyjęcia trybu dalszej realizacji zapisów Uchwały nr 65/XXXVIII Rady Naczelnej ZHP z dnia 8 października 2017 r. w sprawie wpływu skutków reformy edukacji na system metodyczny ZHP.
5. Rada Naczelna ZHP, Komisja Programowa, Analiza funkcjonowania systemu metodycznego ZHP 2012.

EKOINSPIRACJE

EKO GROMAD I EKODRUŻYN

Każdy z nas generalnie wie, czym jest ekologia. Zwykle jesteśmy też mniej więcej w stanie powiedzieć, co wchodzi w jej zakres i jakie działania obejmuje. Jednak... Najczęściej naszą pierwszą myślą jest segregacja śmieci, ograniczenie zużywania opakowań plastikowych, zbiórka śmieci z okazji Święta Ziemi i... niestety zwykle tutaj kończą się nasze pomysły. No dobrze, możemy dodać jeszcze coś o globalnym ociepleniu, topnieniu lodowców i innych takich.

Nie są to złe skojarzenia, bo wszystkie te kwestie związane są z ekologią, ale jest ich znacznie więcej. W podstawowym znaczeniu ekologia jest nauką, która zajmuje się badaniem i analizą zależności zachodzących w świecie przyrody – wśród organizmów żywych i w otaczającym ich środowisku. Dzięki niej dowiadujemy się, jak organizmy wpływają na siebie oraz że każde działanie ma ogromny wpływ na otoczenie. Te oddziaływania to nie tylko wpływ zwierząt

na środowisko. Również samo środowisko często wymusza pewne zachowania zwierząt. Chcąc zwrócić uwagę naszych harcerzy na tę interesującą i ważną naukę, stworzyliśmy **propozycję programową na rok harcerski 2020/2021** o nazwie EkoGromada, EkoDrużyna. Główne cele naszego projektu to kształtowanie postaw proekologicznych i zero waste, współdziałanie z przyrodą oraz rozumienie procesów, które w niej zachodzą, wdrażanie w życie Celów Zrównoważonego Rozwoju, „Polityki środowiskowej ZHP”, propagowanie wiedzy i służby na polu ekologii oraz popularyzacja działań ekologicznych w codziennym życiu.

Propozycja została opracowana na podstawie zasad „Polityki środowiskowej ZHP” i będzie realizowana w formie turnieju od września 2020 r. do końca sierpnia roku 2021. Do udziału w turnieju zapraszamy wszystkich drużyny i gromady. Jego głównym elementem są Eko-Inspiracje (podzielone na 4 kategorie i 4 etapy), które mają

ułatwić stworzenie konkretnych zadań, które zrealizują cele wychowawcze założone w jednostce harcerskiej lub zuchowej. Są one na tyle różnorodne, że drużynowi nie powinni mieć trudności w dopasowaniu ich do potrzeb środowiska.



JESIEŃ 2020

Pierwszy etap (jesienny) trwa od 1 września do 30 listopada 2020 r., a jego temat przewodni brzmi „**W świecie zwierząt**”. Inspiracje zawarte w nim obejmować będą tematy, takie jak zachowania zwierząt, dokarmianie ich czy migracje, jakie odbywają.



ZIMA 2020

Etap zimowy (trwający od 1 grudnia 2020 r. do 28 lute-

go 2021 r.) będzie dotyczył działalności człowieka i jego pozytywnego i negatywnego wpływu na środowisko. Zatytułowaliśmy go „**Ja i otoczenie**”. W tym czasie chcemy skupić się na działaniach, jakie możemy wdrożyć w swoim życiu, na budowaniu nawyków oraz na edukowaniu siebie i swoich najbliższych.



WIOSNA 2021

W trakcie trzeciego etapu (od 1 marca do 31 maja 2021 r.) skupimy się na przyrodzie wracającej do życia po zimie, znajdując się „**W świecie roślin**”.



LATO 2021

Latem (od 1 czerwca do 31 sierpnia 2021 r.) w trakcie naszej obozowej i nieobozowej akcji letniej chcemy, aby jej uczestnicy „**Wyszli w świat**”. Wszystkie inspiracje tego etapu są przygotowane w taki sposób, by zadania stworzone na ich podstawie były możliwe do realizacji podczas obozów, biwaków i rajdów.

Jednostki, które zaliczą trzy EkoInspiracje w trakcie trwania każdego etapu (czyli łącznie zrealizują minimum 12 zadań), zdobędą **miano EkoGromady lub EkoDrużyny**. W ramach turnieju zachęcamy również do realizowania poszczególnych zadań w formie służby. Każda z podjętych służb znajduje się również na stronie zhp.pl/sluzba. Ponadto podczas realizacji części inspiracji można wykonać dodatkowe działania, które zostały wspólnie opracowane przez WWF i WOSM – zdobywając dodatkowe odznaki. Więcej informacji o tych elementach znaleźć można na stronach powstałej inspiracji: ekodruzyna.zhp.pl.

Dlaczego inspiracje nie są konkretnymi zadaniami, a jedynie kierunkami, w które może podążyć każda gromada i drużyna? Tworząc tę propozycję, chcieliśmy, by jednostka mogła sama zdecydować o tym, jakie będą jej konkretne działania dotyczące danej EkoInspiracji. Przygotowana propozycja ma stanowić cel, a droga, jaką wybierze dane środowisko, aby go zrealizować, zależy wyłącznie od kadry i harcerzy oraz zuchów – od ich możliwości, potrzeb, lokalnego środowiska i partnerów, z pomocy których

można skorzystać. Zachęcamy, by daną EkoInspirację realizować w ramach cyklu zbiorów, zadań międzyzbiórkowych, projektów, harcerskiej służby.

Każda jednostka, która przystąpi do realizowania tej propozycji programowej, **otrzyma po pierwszym etapie EkoGrę**, która będzie stanowić idealne uzupełnienie poruszanych w jej trakcie zagadnień. Po zrealizowaniu kolejnych etapów drużyna i gromada otrzyma ponadto rozszerzenia podstawowej wersji gry, które będą wzbogacać ją o kolejne elementy. Dodatkowo drużynowi jednostek, które zdobędą miano EkoGromady lub EkoDrużyny, będą mieli możliwość udziału **w specjalnych warsztatach z tworzenia ekogier**.

Serdecznie zachęcamy do udziału w przygotowanej propozycji programowej – mamy nadzieję, że będzie ona świetną inspiracją do podejmowania ważnych, ale także pasjonujących działań.

HM. AGATA
SICZYŃSKA-KAMIŃSKA
KOORDYNATORKA PROJEKTU

ekodruzyna.zhp.pl

EKO
GROMADAEKO
DRUŻYNA

MIEJSCE W ZHP OSÓB 35+

W 2013 r. XXXVIII Zjazd ZHP przyjął uchwałę dotyczącą planu pozyskiwania kadry wśród osób dorosłych, które mają ponad 35 lat. Rozpoczęły się prace nad przygotowaniem programu „35+”, którego celem było pozyskiwanie osób zarówno związanych wcześniej z ZHP, jak i spoza organizacji. W załączniku do uchwały możemy przeczytać definicję kadry 35+ – są to „**osoby dorosłe, które chętne są podjąć się służby instruktorskiej w ZHP, kadry wychowawczej pracującej z drużynami i kadry instruktorskiej działającej na wyższych szczeblach struktury ZHP**”.

Od wskazanego powyżej zjazdu mija 7 lat, na stronie internetowej ZHP odnaleźć można zakładkę poświęconą projektowi 35+, jednak pytaniem, które było motywatorem do powstania badania na ten temat i napisania poniższego artykułu, była myśl: „a jak to naprawdę wygląda?”.

Będąc osobą, która zawodowo związana jest ze środowiskiem naukowym, lubię opierać się na danych, publikacjach i doniesieniach. Jednak w literaturze naukowej nie istnieją żadne prace na temat „miejsca w ZHP” osób w wieku 35+. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego osoby w tym wieku zakwalifikowane są do grupy będącej w wieku produkcyjnym, mieszczącej się w przedziale 18–59 lat dla kobiet oraz 18–64 lata dla mężczyzn. Porównywanie grupy osób w wieku 35+ z grupą harcerskich seniorów byłoby jednak bardzo nietaktowne. Zostałam więc zmuszona do odłożenia gdzieś na bok zawodowych przy-

zwyczajów i napisania wprowadzenia od siebie – tak po prostu.

Wstąpiłam do ZHP w 2002 r., jednak nie obchodzi w tym roku swojej „harcerskiej pełnoletności” – mam prawie 4-letnią przerwę w harcerskiej aktywności. Doskonale pamiętam, jak przed odejściem ze Związku na przełomie 2010 i 2011 roku w moim środowisku kadry stanowiły w dużej mierze osoby młode, rosła liczba drużynowych w wieku maturalnym, którzy zaraz rozpocząć mieli nowy etap w swoim życiu. Ja też byłam taką drużynową i podobnie jak moi koledzy i koleżanki, z którymi harcersko się wychowywałam, nie wiedziałam, co dalej. Jedni dali radę i przetrwali ten trudny okres, który dla 19-latków jest kamieniem milowym w życiu, inni nie dali rady i przekazali drużyny swoim następcom. Okres ten w mojej pamięci był czasem, kiedy kadry wnoszą hufcu nie brakowało, jednak środowiska niechętnie się nią „dzieliły” – harcerze, instruktorzy byli bardzo przywiązani

do swoich rodzimych szczepów i w ogóle nie widzieli możliwości przejścia na funkcję do innego środowiska.

Do Związku wróciłam w 2014 r., wiele twarzy się zmieniło, wiele „dzieci”, które pamiętałam jeszcze jako zuchy, nagle stało się drużynowymi bądź przybocznymi. Ale wraz z bywaniem w hufcu zauważyłam coraz więcej osób „starszych”. Bardzo mnie to zaciekawiło, bo zapamiętałam hufiec i zdjęcia z różnych imprez jako te pełne osób w moim wieku, czyli licealnym. Gdy ktoś kończył studia, to już śmialiśmy się z niego, że chyba czas „zejść ze sceny”. Zauważyłam też inną pozytywną zmianę – „transferowość” instruktorów. Teraz coraz częściej widuje się osoby, które „zmieniły barwy” – przeszły do innego środowiska, bo chcą się rozwijać, robić coś więcej – a w ich rodzimym środowisku nie miały przestrzeni na takie aktywności. Naturalna też stała się współpraca pomiędzy środowiskami, wymiana doświadczeń i dzielenie się nimi z innymi.

Obecnie coraz częściej obserwuję też osoby w wieku 35+ z satysfakcjonującą pracą, z rodzinami, które prowadzą drużyny albo wracają do środowisk z powodu braku instruktorów, by pełnić funkcję opiekunów młodych drużynowych. **Ta otwartość i w zasadzie brak różnic międzypokoleniowych jest dla mnie czymś niesamowitym** – współpraca rodzica ze swoją córką czy synem w jednym szczepie zaczyna być czymś normalnym. Można powiedzieć, że dosłownie i w przenośni powstają międzypokoleniowe (połączone więzami krwi) środowiska.

Te obserwacje skłoniły mnie do przeprowadzenia badania. Postanowiłam zapytać harcerki i harcerzy w wieku 35 lat i więcej o ich miejsce i pole służby w Związku oraz o to, jaki wpływ ma harcerstwo na ich życie prywatne i zawodowe.

Do badań posłużyłam się autorskim kwestionariuszem ankiety, którego treść została skonsultowana z Harcerskim Instytutem Badawczym. Narzędzie to zostało w formie elektronicznej przesłane,

z prośbą o udostępnienie, do wszystkich hufców Chorągwi Stołecznej ZHP, indywidualnie w wiadomościach mailowych oraz przez portal społecznościowy zarówno w formie prywatnych wiadomości, jak i na grupach dyskusyjnych.

W badaniu wzięło udział 76 osób, których średnia wieku wyniosła 48 lat (min=35, max=80), a staż w Związku 36,3 lata (min=1, max=72). Ponad trzy czwarte badanych posiadała dzieci (n=60, 78,9%), z czego ponad połowa dzieci była członkami ZHP (n=40, 52,6%) oraz ponad jedna trzecia (n=28, 36,8%) przynależała do tego samego środowiska, co rodzice.

Więcej niż co trzeci z ankietowanych (n=28, 36,8%) miał przerwę w członkostwie w ZHP. Średnio przerwa ta wynosiła 12,5 roku (min=2, max=31).

Pod względem posiadanego stopnia harcerskiego prawie połowa ankietowanych posiadała stopień Harcerki/Harcerza Rzeczypospolitej (n=32, 42,1%), jeżeli chodzi o stopień instruktorski grupą dominującą w badaniu byli harcmistrzowie (n=51, 67,1%).

Ankietowani zostali poproszeni o odpowiedź na 25 twierdzeń ocenianych w pięciostopniowej skali (1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam), które dotyczyły zarówno pracy zespołowej, jak i samorozwoju, a także miejsca harcerstwa w życiu prywatnym i jego wpływu na nie. Poniżej przedstawiam odpowiedzi na wybrane pytania.

Wśród twierdzeń znalazły się takie, jak: „Osiągnąłem już w Związku wszystko, co chciałem/em osiągnąć”. Nie było tutaj jednoznacznego stanowiska ze strony respondentów. Jedna trzecia osób (n=28, 36,8%) nie zgadzała się z tym stwierdzeniem, z kolei nieco więcej ankietowanych zgodziła się z tą tezą (n=31, 40,8%). **Zapytani o dalsze pole do rozwoju respondenci byli niemalże zgodni, zgadzając się z tym twierdzeniem** (n=61, 80,3%).

Często spotykając się w rozmowach ze stwierdzeniem, że coraz trudniej wygospodarować czas na harcerstwo, szczególnie na dłuższe formy, zapytałam ankietowanych, **czy chętnie angażują się w projekty harcerskie, które trwają ponad kilka godzin** (np. całodniowe lub dłuższe). Tutaj również zdecydowana większość ankietowanych (n=57, 75%) odpowiedziała twierdząco na to pytanie. Zapytani z kolei o to, czy nie mają problemu, aby wykorzystywać swój urlop wypoczynkowy na HAL bądź HAZ, ponad połowa osób (n=50, 65,8%) stwierdziła, że nie mają z tym problemu.

Co jakiś czas w harcerskich rozmowach przejawia się sprawa zdobywania stopni harcerskich oraz ich ograniczenia wiekowego. Zapytani o tę kwestię ankietowani w większości (n=45, 59,2%) stwierdzili, że **powinna być możliwość zdobywania tych stopni przez osoby w wieku powyżej 21 lat**. Warto jednak wskazać, że prawie co piąty ankietowany (n=15, 19,7%) nie miał zdania w tej kwestii. Ponad połowa uważała również, że osoby w wieku 35+ powinny mieć możliwość zdobywania stopni HO i HR (n=40, 52,6%). Zapytałam również, czy ich zdaniem wymagania na stopnie instruktorskie są dostosowane do ich zdobywania przez osoby w wieku 35+. W tym przypadku nie otrzymałam jednoznacznej odpowiedzi. Mniej więcej podobnie rozłożyły się głosy twierdzące, że stopnie nie są dostosowane (n=32, 42,1%) oraz że są (n=27, 35,5%).

Jedno z pytań dotyczyło tytułu badania, czyli miejsca osób 35+ w ZHP. Prawie wszyscy respondenci (n=66, 86,8%) stwierdzili, że w Związku

jest miejsce dla osób w wieku 35+ oraz niemalże zgodnie (n=61, 80,3%) stwierdzili, że **ich funkcje nie powinny sprowadzać się tylko do roli doradczej bądź zarządczej**.

Przedstawione wyniki badań, mimo iż na małej próbie, ukazały zróżnicowanie pod względem zarówno pełniowanych funkcji, jak i opinii na temat miejsca w Związku osób w wieku powyżej 35 lat.

Ciekawy okazał się wynik twierdzenia o poczuciu spełnienia. Wyniki twierdzenia są bardzo niejednoznaczne. Podobnie jest w przypadku pytania o zdobywanie stopni harcerskich oraz dostosowania prób na stopnie instruktorskie do grupy wiekowej.

Respondenci w dużej mierze byli zgodni co do ich przynależności i wkładu, jaki mają w organizację, oraz nie zgadzali się ze stwierdzeniem, że obecnie w ZHP nie ma dla nich miejsca, bądź że powinni pełnić funkcje jedynie doradcze.

Prezentowane badanie ma charakter pogładowy i z powodu małej próby nie może być traktowane jako reprezentatywne dla danej grupy wiekowej członków ZHP. Uważam, że należy dogłębnej dokończyć analizy przedmiotowego zagadnienia i powtórzyć badanie na większej grupie.

PWD. LUCYNA IWANOW
HUFIEC WARSZAWA-WOLA
SZCZEP 321 WDHIGZ „INFINITAS”

PRENUMERATA

2020



KONIECZNE INNE PODEJŚCIE

Dwa, a może trzy lata temu miałem okazję uczestniczyć w zbiorce komisji stopni instruktorskich pewnej chorągwi. To, co mi utkwilo z niej w pamięci, to przedziwna rozmowa z młodym (koło trzydziestki) instruktorem otwierającym próbę. Dotyczyła ona przede wszystkim nie tyle spraw związanych z pełnioną służbą czy z instruktorskimi planami na przyszłość, co kwestii bardziej prywatnych, związanych z rozwojem osobistym i zawodowym. Okazało się bowiem, że ów młody instruktor ma własną firmę, wykształcenie związane z prowadzoną działalnością, poukładane życie i... właściwie nie ma już żadnych koncepcji własnego rozwoju. Niczego nie może i nie chce więcej robić. Doszedł do ściany, koniec. Żeby nie kończyć tej opowieści pesymistycznie, dodam, że jednak komisji udało się go przekonać do zmiany postawy, głównie za sprawą bardziej doświadczonych członkiń KSI, które z wielką determinacją przekonywały, że życie i rozwój człowieka nie kończy się po trzydziestce. Były w tym naprawdę wiarygodne – wszak miały ponad dwa razy więcej lat niż on i widać było, że są nad wyraz aktywne...

Ta historia przypominała mi się podczas webinarium w ramach cyklu „Szkielecko i oko”, które miałem okazję prowadzić pod koniec lipca, a które było poświęcone nietypowym próbom instruktorskim. Jedną z takich nietypowości okazał się wiek instruktorów zdobywających stopień, szczególnie stopień harcmistrza. I nie chodziło wcale o możliwość pracy na co dzień w drużynie czy szczebie, nie o wyjazdy na biwaki, kursy czy na obóz do lasu, nie ewentualne trudności z porozumieniem się między pokoleniami.

O co zatem chodziło? O kilka zdań z idei stopnia:

- *Dbaj o swój wszechstronny rozwój.*
- *Konsekwentnie realizuj swoje cele życiowe.*
- *Osiągnął założoną przez siebie dojrzałość w życiu rodzinnym, zawodowym i społecznym.*

A także o korespondujące z nimi dwa pierwsze wymagania na najwyższy stopień:

– *W świadomy sposób określa i realizuje własne plany życiowe.*

– *Pogłębia swoją wiedzę zawodową.*

Ku mojemu zdziwieniu okazało się, że osoby mające 50 czy więcej lat nie mają jak się dalej rozwijać, gdyż budowanie swojej kariery rozpoczęły kilkadziesiąt lat temu i zawodowo osiągnęły już wszystko. Za tym stwierdzeniem szło przekonanie, że System stopni instruktorskich wymaga zmian – powinno się te zapisy zmodyfikować albo dopisać, że nie dotyczą instruktorów w wieku „ileś+”.

Rozpoczęła się dość ciekawa dyskusja, która utwierdziła mnie w przekonaniu, że zapisy dotyczące własnego rozwoju są w stopniu harcmistrza niezbędne. Uważam bowiem, że immanentną częścią harcmistrzostwa jest ciągły rozwój. Nie ma przecież momentu w życiu, gdy możemy sobie powiedzieć, że naprawdę zrobiliśmy, przeczytaliśmy, poznaliśmy już wszystko, że nie możemy jakoś się rozwinąć – czy w swojej „działce”, czy odkrywając zupełnie nowe obszary wiedzy lub kultury. Dotyczy to zarówno trzydziestolatka zdobywającego harcmistrza, jak i pragnącego nim zostać profesora (przykład profesora belwederskiego, który rzekomo nie ma jak się rozwijać, był przywołany wielokrotnie).

Nie w wymaganiach, nie w idei stopnia problem. Problem jest w naszych umysłach – w nieharcmistrzowskim, nieinstruktorskim, wręcz nieharcerskim podejściu do zdobywania stopnia. Podejściu, którego istotą jest patrzeć na stawiane wymogi jak na kłody rzucane pod nogi, a nie jak na drogowskazy, które mogą być dla nas źródłem inspiracji, poszukiwania i odkrywania w życiu czegoś nowego. Wystarczy więc zmienić sposób myślenia. Tylko tyle. Aż tyle...

HM. GRZEGORZ CAŁEK



GDYBYŚCIE MOGLI PRZECZYTAĆ (2)

Od pewnego czasu jestem członkiem kapituły Krzyża „Za Zasługi dla ZHP”... Tak zacząłem felieton przed miesiącem. I tak też zaczęły się tym razem. Będzie nadal o nagradzaniu nas – instruktorów ZHP.

Nasza kapituła to zespół mądrych instruktorów, który marzy. Marzy o mądrych decyzjach naszych władz różnych szczebli. Jakby to było dobrze, abyśmy mieli precyzyjny, czytelny system wyróżniania naszej kadry – od tej najmłodszej do najstarszej, od najmniej doświadczonych instruktorów do seniorów, mających za sobą kilkadziesiąt lat harcerskiej służby. Jakby to było wspaniale, gdyby młodą aktywną kadrę nagradzano najpierw w hufcu, aby ci najlepsi uzyskiwali na przykład tytuły instruktorów czy drużynowych roku. Aby zwyciężali w hufcowych plebiscytach i otrzymywali wyróżnienia w środowisku. Banal? A kto mi nie pozwoli wypowiedzieć banalnych lecz prawdziwych sformułowań. List pochwalny Naczelnika ZHP z okazji Dnia Myśli Braterskiej jest jednym z tych wyróżnień. Zauważyliście, że wiele hufców z tej formy nagradzania kadry nie korzysta?

Później tych przewodników czy podharcistrzów po jakimś czasie powinniśmy nagradzać odznaczeniami chorągwanymi. I by dopiero wtedy, gdy już chorągiew instruktora wyróżni, komendant chorągwi dla tego najlepszego instruktora, nagradzane go w hufcu i chorągwi, pisał do Przewodniczącego ZHP wniosek o odznaczenie Krzyżem „Za Zasługi dla ZHP”.

Zauważyliście, o jakiej drodze wyróżnień piszę: hufiec – chorągiew – Przewodniczący ZHP. Taka powinna być ścieżka. O takiej, logicznej i prawidłowej, marzymy.

Ale co chwila spotykamy się z sytuacją, która może nas zaniepokoić. Dostajemy wniosek. Odznaczona Krzyżem „Za Zasługi dla ZHP” ma być drużna podharcmistrzyni. Lat 20. Stopień otrzymała przed dwoma tygodniami. Widać, że komendant chorągwi czekał, aż ukaże się rozkaz.

Drużna już od prawie trzech lat jest instruktorką. Jest znakomita, autentycznie. Tylko jeszcze wcześniej na szczeblu hufca i chorągwi nigdy nie była wyróżniona. Jest tak naprawdę na początku swej instruktorskiej służby! Ona przecież jeszcze się organizacji nie zasłużyła! Odrzucamy taki wniosek i jest nam przykro. Bo może ktoś już młodej instruktorce powiedział o wniosku? I dlaczego komendanci – hufca i chorągwi – nie postarali się, aby sensowniej motywować młodą instruktorkę?

Dostajemy też inne wnioski. Drużna harcmistrza. Lat 50. Pełnił liczne funkcje w hufcu i w chorągwi. Przez 30 lat bez dnia przerwy. Dostajemy wniosek o przyznaczenie krzyża w stopniu brązowym. Z opinii wynika, że od 10 lat powinien mieć już nasz krzyż w stopniu złotym. Nikt o nim nie pamiętał? Wszyscy myśleli, że ma już wszystkie harcerskie odznaczenia? Trudno nam powiedzieć. Ale siedzimy w gronie kapituły i dumamy... Co się w tej chorągwi działo, gdzie przez lata byli nasi komendanci?

Może jakimś rozwiązaniem jest utworzenie w każdej chorągwi (bo w kilku już są) kapituł/zespołów do spraw odznaczeń. Takich grup instruktorskich, które z jednej strony będą blokować wnioski na krzyże zasługi dla osób, które powinny być najpierw wyróżniane w środowiskach, a z drugiej strony trzymać będą w rękę wykazy całej autentycznie zasłużonej kadry instruktorskiej, której w odpowiednim czasie powinny być przyznawane harcerskie odznaczenia.

Owe zespoły do spraw odznaczeń mogłyby też zajmować się typowaniem instruktorów do odznaczeń innych organizacji (np. TPD), resortowych (np. Medalu KEN) i państwowych. Ileż tu możliwości motywowania naszej kadry! Bo, czytaliście o tym przed miesiącem, tyłu wśród nas jest znakomitych społeczników. Powinni być za to symbolicznie nagradzani. Naprawdę.

HM. ADAM CZETWERTYŃSKI

Odzież i akcesoria dla twojej drużyny



Bluzy



Polary,
kurtki,
softshelle



Koszulki,
polo



Naszywki,
plakietki



Kubki,
butelki,
termosy



Projekty
graficzne



Suwaki
do chust



Przypinki



Chusty



Smycze



Czapki



Plakaty



W drewnie



Notesy

Zainteresowany? Napisz do nas na koszulki@scouties.pl, [facebooku](#) lub [instagramie](#).

Nie znalazłeś swojego produktu? Daj znać, przygotujemy go specjalnie dla Ciebie!

Odwiedź nasz sklep internetowy



scouties.pl

facebook.com/scoutiesclothing

instagram.com/scouties.pl

TO MIEJSCE CZEKA NA TWOJĄ REKLAMĘ REKLAMA@CZUWAJ.PL

	NASZYWKI I PLAKIETKI HARCERSKIE		
		HARCERSKIE KANGURKI I POLARY Z HAFTEM	
			KOSZULKI Z NADRUKIEM
	HARCERSKIE WARSZTATY KOSZULKOWE HAL 2019	PRACOWNIA HAFTU I NADRUKÓW DLA HARCERZY www.dzikikot.pl 601 580 312	

REDAKTOR NACZELNY:
hm. Grzegorz Catek
naczelnny@czuwaj.pl
501 GCALEK

**ZASTĘPCY
REDAKTORA NACZELNEGO:**
hm. Halina Jankowska
misia@czuwaj.pl
hm. Adam Czetwertyński
adam@czetwertynski.pl

KONTAKT Z REDAKCJĄ:
ul. Konopnickiej 6, p. 103
00-491 Warszawa
czuwaj@zhp.pl
twitter.com/CzuwajZHP
ew. telefon: 22 33 90 759



STALI WSPÓŁPRACOWNICY:
hm. Lucyna Czechowska
hm. Rafał Klepacz
hm. Ewa Lachiewicz-Walińska
hm. Hanna Musur-Bzdak
hm. Tadeusz Perzanowski
hm. Ryszard Polaszewski
hm. Anita Regucka-Fleming
phm. Piotr Rodzoch (foto)
hm. Andrzej Sawuła

WYDAWCA:
Główna Kwatera ZHP

KONTO DO WPLĄT NA PRENUMERATĘ:
4 Żywioty sp. z o.o.
55 1140 1010 0000 5397 6800 1002

ZDJĘCIA W NUMERZE:
Piotr Rodzoch lub archiwum redakcji,
pozostałe – wg podpisów

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiuśtacji 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.

Zapraszamy na obóz nad Bałtykiem!

POBIEROWO

Letnia Baza Obozowa Hufca ZHP Konin oferuje:

- najlepsze położenie w lesie sosnowym 300 metrów od plaży!
- nowe namioty,
- pyszną kuchnię,
- bardzo dobre warunki sanitarno-bytowe,
- przystępne ceny!



NAJLEPSZE MIEJSCE NA OBÓZ DLA CIEBIE!

**ZWIĄZEK
HARCERSTWA
POLSKIEGO**

**HUFIEC
KONIN**
IM. SZARYCH SZEREGÓW

ul. Harcerska 4, 62-510 Konin
tel. 63 243-19-20, kom. 602-757-637
www.pobierowo.konin.zhp.pl
www.konin.zhp.pl konin@zhp.wlkp.pl

NAKLAD:
600 egz. (papierowy)
+ cyfrowy (dostępny na www.czuwaj.pl)

Zamawiając chusty, należy podać:



ZAMAWIAJ NA
zamowienia@4zywioly.pl

Zamówienia przyjmowane są od 10 sztuk. Liczba chust dwukolorowych musi być parzysta.
Przybliżone ceny chust to: dwukolorowa - 8,50 zł, lamówka - 10 zł, skautowa - 12 zł (ceny brutto).
Chusty z haftem i nadrukiem wyceniane są indywidualnie.