

nr 12
(430)

grudzień
2023

Indeks 330108, ISSN 0867-2024
cena 7 zł

MIESIĘCZNIK INSTRUKTORÓW ZHP
Czuwaj



POKOLENIA

3
BŚP 2023
Czyrmy pokój
WESOŁYCH ŚWIĄT!

4
Z ŻYCIA ZWIĄZKU
M.in. o chorągwianych plebiscytach instruktorskich
oraz V zbiórce Rady Naczelnej

TEMAT Z OKŁADKI



foto na okładce: Piotr Rodzoch

POKOLENIA

Współpraca między pokoleniami to jeden z tych tematów, o którym w harcerskich środowiskach rozmawiamy sporo, ale mało konkretnie...

REFLEKSJE PO KONFERENCJI HARCMISTRZOWSKIEJ

hm. Magdalena Turbasa

Współpraca:

hm. Dagmara Mrzewa, hm. Mariusz Leńczuk,
hm. Agata Salwińska, hm. Andrzej Sawuła,
hm. Maciej Kluza

20
PRACA Z KADRA
Spotkajmy się „Na wspólnym szlaku”
hm. Agata Erhardt-Wojciechowska
Zaproszenie na VII Zlot Kadry ZHP

22
MY W SKAUTINGU
Akcja łączenia drużyn
phm. Dominika Duszyńska
Zgłoszenia do 4 lutego 2024 r.!

23
NASZA SŁUŻBA
Szerpowie Nadziei
hm. Magdalena Suchan
O spełnianiu marzeń „Skarbów”

26
WYCHOWANIE EKONOMICZNE
Harcerz na rynku pracy
phm. Błażej Peta, hm. Natalia Stawska
Po konferencji Wydziału Wychowania Ekonomicznego
GK ZHP

28
200 LAT!
Jubileusz hm. Jana Chojnackiego
Życzymy jeszcze długich lat szczęśliwego życia!

30
LAS
Zatrzymać wodę w przyrodzie
Lasy Państwowe
Czy wiesz, że lasy iglaste magazynują od 200 do 300
metrów sześciennych wody na każdy hektar powierzchni?

32
POD ROZWAGĘ
Do wyznaczonego celu
ks. hm. Janusz Strojny
Pamięci wyjątkowego kaptana...

33
ŚNIEGIEM W KOMINIE
Jak opowiadać o jamboree?
hm. Alicja Wosik-Majewska
Czy weźmiemy w Jamboree bezpośredni udział, czy też
nie – wszyscy mamy w tej sprawie coś do wygrania!

34
NOWE PÓŁ WIEKU
Młodszy i starsi... albo czy rzecz
w harcerskich pokoleniach
hm. Adam Czetwertyński
Kto z kim, które pokolenie z którym ma kłopot ze
współpracą?



Z okazji Świąt Bożego Narodzenia życzymy, aby w sercach i domach nas wszystkich zagościło Światło, które daje nadzieję i inspiruje do szerzenia dobra, pomocy i braterstwa. Zachęca nas do tego także hasło, które towarzyszy tegorocznej sztafecie Betlejemskiego Świata Pokoju, czyli „Czyrmy pokój”.

Dzisiejszy świat jest pełen wyzwań, ale i niepokoju, lecz my jako członkinie i członkowie Związku Harcerstwa Polskiego możemy być jego aktywnymi obywatelami, a przede wszystkim częścią lokalnych społeczności i nieść zmianę, tam, gdzie jest ona potrzebna. Spędźmy tegoroczne Świąta Bożego Narodzenia nie tylko z naszymi najbliższymi. Pomyślmy także o tym, gdzie możemy rozprzestrzenić harcerską iskrę poprzez postannictwo Świata z Betlejem.

Niech zbliżający się rok 2024 będzie dla nas wszystkich kolejnym rokiem aktywnych, harcerskich działań, podczas którego będziemy wspierać w rozwoju harcerki i harcerzy.

Naczelniczka ZHP
Martyna Kowacka
hm. Martyna Kowacka



Przewodniczący ZHP
Krzysztof Pater
hm. Krzysztof Pater

18 października 2023 r.

Naczelniczka ZHP hm. Martyna Kowacka uczestniczyła w zorganizowanym w siedzibie Giełdy Papierów Wartościowych przez Fundację GPW **Dniu Edukacji Finansowej**.

W swoim wystąpieniu opowiedziała m.in. o planach Związku na Rok Edukacji Ekonomicznej 2024.

20 października 2023 r.

– Instruktorzy i instruktorki Chorągwi Gdańskiej spotkali się na **Gali Plebiscytu Instruktorskiego Unikatowi 2023**.

Była to już piąta edycja plebiscytu. W kategorii „Skuteczni wychowawczo” tytuł ten otrzymał phm. Mateusz Pogorzelski z Hufca Gdańsk-Śródmieście, w kategorii „Sprawni w działaniu” – hm. Zofia Cebula z Hufca Gdańsk-Portowa, w kategorii „Odpowiedzialni społecznie” – phm. Agnieszka Kłosowska z Hufca Łębork, a w kategorii „Kadra wspierająca” – pwd. Paweł Ropelewski i pwd. Robert Rutkowski z Hufca Ziemi Słupskiej.

– W Bielskim Centrum Kultury im. Marii Koterbskiej w Bielsku-Białej Chorągiew Śląska ZHP podsumowała **XIII plebiscyt Mistrzów Harcerstwa**.

Oto zwycięzcy w poszczególnych kategoriach: „Najlepszy komendant hufca” – phm. Filip Franczyszyn, „Przedsiębiorczy skarbnik/księgowy” – hm. Łukasz Hendrysiak, „Kreatywny kształceniowiec” – hm. Karolina Kwiatkowaka-Pietrzak, „Twórczy programowiec” – hm. Karolina Łyszczarz, „Doskonały organizator” – phm. Jakub Noculak, „Wizerunek na medal” – phm. Barbara Gajdzik-Pawliszyn, „Harcerskie duety” – hm. Wojciech Śliwowski i hm. Krystian Łaszewski, „Złoty

senior” – phm. Józef Nazemiec, „Instruktor do zadań specjalnych” – phm. Jan Gliwa, „Projekt odpowiedzialny społecznie” – projekt „Razem do szpiku”, „Instruktor skuteczny wychowawczo” – hm. Barbara Różycka, „Środowisko sprawne w działaniu” – Związek Drużyn „Złota Osemka” w Sławkowie, „Brylantowy Lider” – phm. Justyna Łasut, „Diamentowa drużyna” – 10 Harcerska Drużyna Żeglarska im. gen. Mariusza Żaruskiego.

20–22 października 2023 r.

Skauci z ponad 170 krajów uczestniczyli w dorocznym **JOTA–JOTI**, czyli Jamboree na falach eteru i Jamboree w internecie. Motywem przewodnim były w tym roku technologie komunikacyjne. W Stacji Harcerskiej BP Hostel w Gdyni harcerze starsi i wędrownicy z Chorągwi Gdańskiej wzięli udział w przygotowanym przez zespół zagraniczny wydarzeniu – dzięki specjalnej stronie internetowej mogli rozmawiać z rówieśnikami z innych krajów, poznać ich kulturę i obyczaje skautowe, dostępne były też liczne gry i wyzwania, pozwalające zgłębić wiedzę na temat celów zrównoważonego rozwoju i dialogu międzykulturowego oraz zdobyć wirtualne odznaki JOTI.

**21 października 2023 r.**

– W Nuland w Holandii odbyło się **spotkanie komitetu Inter-camp**. Uczestniczyła w nim przedstawicielka Polski w Komitecie hm. Dorota Limontas,

a także online hm. Agata Królak, komendantka zlotu Intercamp 2024, który odbędzie się w dniach 17–20 maja 2024 r. w Polsce, w Świeradowie-Zdroju. Druhna Agata przedstawiła stan przygotowań do zlotu.

– Komisja Historyczna Chorągwi Krakowskiej wraz z Centralnym Ośrodkiem Turystyki Górskiej PTTK w Krakowie zorganizowała **konferencję naukową „Turystyka i obozownictwo skautowe i harcerskie”**.

21–22 października 2023 r.

Sekretarz Zagraniczna ZHP, przewodnicząca Subregionu Europy Środkowej ISGF hm. Teresa Tarkowska-Dudek uczestniczyła w Ratuszku Wiedeńskim (Austria) w **spotkaniu z okazji 70-lecia ISGF i 50-lecia Konferencji Światowej w Wiedniu**. Podczas spotkania przed ratuszem odsłonięto odnowiony kamień upamiętniający to światowe wydarzenie z 1973 r. Miłym akcentem uroczystości było przekazanie druennie Teresie dyplomu uznania dla ZHP od Gildii Oldskautów Austrii za działania międzynarodowe na rzecz Ukrainy.

23 października 2023 r.

– w Parlamencie Brytyjskim w Londynie hm. Agnieszka Pospiszyl zaprezentowała działania podejmowane przez Związek Harcerstwa Polskiego na rzecz uchodźców z Ukrainy oraz projekt UAct realizowany przez ZHP i osiem innych organizacji skautowych od marca 2022 do czerwca 2023 r. **Spotkanie, zorganizowane przez FOSE UK**, odbyło się w Pałacu Westminsterskim na zaproszenie spikera Izby Gmin sir Lindsaya Hoyle’a.

23–24 października 2023 r.

W Pałacu Kultury i Nauki w Warszawie odbyła się **20. Ogólnopolska Konferencja „Dziecko pokrzywdzone przestępstwem”**, zorganizowana przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę. Uczestniczyły w niej zastępczyni naczelniczki hm. Agata Erhardt-Wojciechowska i pełnomocniczka Głównej Kwatery ds. programu Safe from Harm hm. Katarzyna Zgódko, które przedstawiły – jako dobrą praktykę, którą mogą zainspirować się inne organizacje – Politykę ochrony bezpieczeństwa dzieci, młodzieży i dorosłych w ZHP.

25 października 2023 r.

To **Dzień Przyjaźni w Międzynarodowym Bractwie Skautów i Przewodniczek** (ISGF), w którym seniorzy z różnych krajów przesyłają sobie pozdrowienia i życzenia. W tym dniu przewodnicząca Światowego Komitetu ISGF Elin Richards skierowała do wszystkich oldskautów specjalne przesłanie. W całej Polsce kręgi seniorów i starszyny zorganizowały uroczyste zbiórki.

27–29 października 2023 r.

W Warszawie pod kierownictwem naczelniczki ZHP hm. Martyny Kowackiej odbyły się **zbiórki Rady Drużynowych i Rady Młodych**. Uczestniczyło w nich 30 osób. Podczas spotkań z przedstawicielami Rady Naczelnej hm. Mikołajem Matynią i hm. Andrzejem Sawułą rozmawiano o sednie organizacji i o dalszych krokach w realizacji uchwały numer 15 Zjazdu ZHP w sprawie dialogu międzypokoleniowego; podsumowano dotychczasową działalność i planowano działania na rok 2024. Rada Drużynowych

spotkała się z przedstawicielem zespołu ds. reformy mundurowej hm. Piotrem Brzyskim oraz z przedstawicielką Zespołu Planującego Jamboree 2027 hm. Lucyną Czechowską, a także wybrała swojego przewodniczącego – został nim p hm. Dariusz Horoś z Hufca Nowy Dwór Mazowiecki z Chorągwi Stołecznej.

**28 października 2023 r.**

– W siedzibie Chorągwi Dolnośląskiej we Wrocławiu odbyło się **spotkanie komendy i zespołu organizacyjnego Złotu Intercamp 2024**, podczas którego pracowano nad takimi tematami, jak: program złotu, promocja, współpraca z miastem Świeradów-Zdrój oraz warunki kwatermistrzowsko-techniczne.
– W Warszawie, na terenie XXXVII LO przy ul. Świętokrzyskiej, odbyła się **Konferencja Metodyczna ZHP**, zorganizowana przez wydziały metodyczne Głównej Kwatery oraz Radę Naczelną ZHP. Uczestnicy – ponad sto osób – mieli możliwość udziału w dwóch modułach: harcistrzowskim, którego celem było podsumowanie 20 lat funkcjonowania metodyki starszoharcerskiej i wędrowniczkiej w perspektywie rozwoju młodzieży 20 lat temu i obecnie oraz wypracowanie wniosków wzmacniających oddziaływanie na młodzież, i module metodycznym – poświęconym wymianie doświadczeń i refleksji nad narzędziami demokracji i służby w poszczególnych metodykach – wychowej, harcerskiej, starszoharcerskiej i wędrowniczkiej.

1–2 listopada 2023 r.

W dniu **Wszystkich Świętych i w Zaduszki** harcerki i harcerze w całej Polsce porządkowali opuszczone groby, zaciągali warty i zapalali znicze na mogiłach żołnierzy, bohaterów swoich środowisk oraz instruktorek i instruktorów, którzy odeszli na wieczną wartę.

4 listopada 2023 r.

– **Podczas Gali Plebiscytu Instruktorskiego „Lubuskie Grono 2023”**, która odbyła się w Regionalnym Centrum Animacji Kultury w Zielonej Górze, instruktorki i instruktorzy Chorągwi Ziemi Lubuskiej poznali zwycięzców tegorocznej edycji plebiscytu. Zwycięzcom zostali: w kategorii „Odpowiedzialni społecznie” – hm. Dariusz Zajączkowski, Hufiec Zielona Góra, w kategorii „Skuteczni wychowawczo – drużynowi” – p wd. Julia Fiuta, Hufiec Gorzów Wielkopolski, w kategorii „Skuteczni wychowawczo – wsparcie drużynowych” – p hm. Sara Gaweł, Hufiec Strzelecko-Drezdenecki, w kategorii „Skuteczni wychowawczo – wsparcie kadry” – hm. Maciej Rutkowski, Hufiec Zielona Góra, w kategorii „Sprawni w działaniu” – p hm. Joanna Gołucka, Hufiec Zielona Góra.
– W Warszawie odbyła się **zbiórka CSI ZHP z chorągwiowymi zespołami kadry kształcącej i szkołami instruktor-skimi**. Dyskutowano o dobrych praktykach w zakresie współpracy zespołów zaangażowanych w pracę z kadra, wymieniano się doświadczeniami i pomysłami. Zaprezentowane też zostały zmiany w dokumentach, a następnie rozmawiano, jak w praktyce realizować ich zapisy.

4–6 listopada 2023 r.

W Warszawie Harcerska Szkoła Ratownictwa zorganizowała **warsztaty dla szefostw inspektoratów ratowniczych**. Rozmawiano o planach pracy inspektoratów, odbiorcach ratowniczych działań, budowaniu zespołu i roli lidera oraz komunikacji w zespole – a wszystko to w aktywnej formie, z wykorzystaniem gier i zagadek.

5–13 listopada 2023 r.

Phm. Zofia Stroińska – pełnomocniczka komendanta Chorągwi Wielkopolskiej ds. zagranicznych wzięła udział w **warsztatach „Celebrating Us: Connected Communities”** dla osób, które ukończyły 3 etap Juliette Low Seminar. Warsztaty odbyły się w ośrodku światowym WAGGGS w Pax Lodge w Londynie. Uczestniczki doskonaliły swoje umiejętności liderские oraz dopracowywały projekty, które będą wdrażały w swoich organizacjach.

6 listopada 2023 r.

Przewodniczący ZHP hm. Krzysztof Pater uczestniczył w pierwszym spotkaniu **Komitetu Honorowego Roku Edukacji Ekonomicznej 2024**. Spotkanie było okazją dla osób, które w ostatnich miesiącach wspierały tę ideę, do omówienia dalszych działań.

Rok Edukacji Ekonomicznej 2024 został ogłoszony przez Senat RP, propozycję uchwały skierowała grupa 5 inicjatorów, w tym ZHP.

10–11 listopada 2023 r.

W tym roku z powodu toczącej się wojny w Ukrainie uczestnicy **Sztafety Rowerowej Hufca Zgierz** nie dotarli do Kostiuchnowki, ale odebrali zapalony tam „Ogień Niepodległości” na granicy polsko-ukraińskiej w Zosinie, skąd przewieźli go do Warszawy. Tu na wieczornym capstrzyku 10 listopada zapłonął pod pomnikiem Józefa Piłsudskiego, a następnego dnia, podczas uroczystości Święta Niepodległości, został złożony na Grobie Nieznanego Żołnierza w Warszawie. W uroczystościach państwowych na placu Piłsudskiego uczestniczyła naczelniczka hm. Martyna Kowacka i przewodniczący ZHP hm. Krzysztof Pater.

10–12 listopada 2023 r.

W Centrum Konferencyjnym Muzeum Polin w Warszawie po raz pierwszy spotkał się **Zespół Planowania Światowego Jamboree Skautowego 2027**, które odbędzie się w Polsce na Wyspie Sobieszewskiej w dniach 30 lipca – 8 sierpnia 2027 r. W spotkaniu uczestniczyło 60 osób z 4 kontynentów

– międzynarodowych i między-pokoleniowych wolontariuszy z organizacji członkowskich WOSM, a także zewnętrznych ekspertów, którzy przygotować będą Jamboree od strony organizacyjnej, programowej i promocyjnej. W tym samym czasie w Głównej Kwaterze ZHP spotkał się Zespół Zarządzający Jamboree – z udziałem m.in. naczelniczki ZHP hm. Martyny Kowackiej, dyrektora zarządzającego hm. Karola Gzyła, dyrektora finansowego hm. Artura Glebki i Jacoba Murraya – dyrektora ds. wydarzeń światowych ze Światowego Biura Skautowego.

10–30 listopada 2023 r.

Przy Muzeum Gazowni Warszawskiej prezentowana była **wystawa plenerowa „Harcerskie Drogi do Niepodległej”**, poświęcona początkom harcerstwa na ziemiach polskich, harcerskiej działalności niepodległościowej oraz udziałowi ówczesnych druhen i druhów w najdawniejszych wydarzeniach historycznych. Projekt, którego celem było zapoznanie harcerzy i harcerek, a także rodziców i sympatyków ZHP z początkami harcerstwa na ziemiach polskich, dofinansowano ze środków Rządowego Programu Dotacyjnego „Niepodległa”.

8 listopada 2023 r. w wieku 84 lat ksiądz prałat **hm. Janusz Strojny**. Duchowny i instruktor harcerski. Świecenia kapłańskie przyjął w 1969 r., był wikariuszem i rezydentem w kilku parafiach warszawskich i podwarszawskich, duszpasterzem akademickim i duszpasterzem w Zakładzie dla Niewidomych w Laskach (1970–1985). Doktor nauk filozoficzno-teologicznych, wykładowca na Papieskim Wydziale Teologicznym (obecnie Akademia Katolicka) w Warszawie i w Wyższym Metropolitalnym Seminarium Duchownym w Warszawie, którego wicerektorem był w latach 1998-2007. Założyciel i opiekun seminaryjnego kręgu instruktorskiego. Współpracownik Głównej Kwatery ZHP i redakcji „Czuwaj”. Był redaktorem czasopisma „Laetare”, autorem kilku książek, w tym „Harcerstwo w służbie Bogu” (2005) i „Medytacje o wschodzie słońca” (2006) oraz kilkudziesięciu artykułów naukowych i popularnonaukowych. Oddany nauczyciel i wykładowca, duszpasterz i kapłan, pogodny, uśmiechnięty, gotowy do pomocy.

V ZBIÓRKA RADY NACZELNEJ

W dniach 25–26 listopada 2023 r. w Warszawie odbyła się piąta zbiórka Rady Naczelnej ZHP w kadencji 2022–2026, która obradowała pod przewodnictwem hm. Krzysztofa Patera.

Obrady rozpoczęło wręczenie sznurów członkom rady, wybranym w czasie posiedzenia online: hm. Adamowi Pyjorowi (Chorągiew Warmińsko-Mazurska) oraz hm. Stanisławowi Dubielowi (Chorągiew Dolnośląska). Następnie głos zabrała naczelniczka ZHP hm. Martyna Kowacka, która przedstawiła informację podsumowującą okres zjazdów zwykłych w hufcach. Na sali obecni byli również reprezentanci komendantów chorągwi, którzy aktywnie uczestniczyli w dyskusji o dużych obciążeniach pracą komend hufców oraz potencjalnych możliwościach rozwiązania niektórych ich problemów przez Radę Naczelną. Podsumowaniem tej części obrad było złożenie wniosku o korektę uchwały w sprawie określenia sposobu wdrożenia Strategii ZHP.

Listopadowa zbiórka Rady Naczelnej była okazją do podsumowania wielu trwających prac. Sprawozdawcy przedstawili informacje dotyczące spraw związanych z flagowym jachtem ZHP „Zawisza Czarnym” oraz Ośrodkiem Szkoleniowo-Wypoczynkowym ZHP „Perkoz”. Następnie zrelacjonowali trwającą obecnie ogólnopolską dyskusję „SEDNO” – przedstawili dalszy harmonogram prac i efekty dotychczasowych działań. W ramach kierunkowych dyskusji rozmawiano o systemie wyróżnień honorowych w ZHP oraz podsumowano dotychczasowe konsultacje dotyczące systemu składek członkowskich. W tej części obrad omówiono także drugi etap prac koncepcyjnych w sprawie kluczowych umiejętności w sferach rozwoju w podziale na metodyki z przedstawieniem wyników konsultacji zewnętrznych, nad którym pracuje Zespół Metodyczno-Programowy RN wraz z Zespołem Wsparcia Psychologicznego GK. Rada Naczelna dyskutowała także na temat wykorzystania i spłaty środków z kapitału żelaznego.

W sobotni wieczór członkowie Rady Naczelnej wysłuchali informacji nt. prac Centralnej Komisji Rewizyjnej ZHP, w tym o wynikach i wnioskach z kontroli działań, mających wpływ na budżet RN oraz na realizację statutowych działań rady.

Podczas zbiórki Rada Naczelna przyjęła następujące uchwały:

- nr 33/XLII z dnia 25 listopada 2023 r. **w sprawie przyjęcia Regulaminu działania ruchów programowo-metodycznych w ZHP**,
- nr 34/XLII z dnia 25 listopada 2023 r. **w sprawie wyrażenia opinii o wstępnym planie pracy Głównej Kwatery ZHP na rok 2024, w tym planie kształcenia**,
- nr 35/XLII z dnia 26 listopada 2023 r. **w sprawie zasad ponownego ubiegania się o członkostwo ZHP**.

Zbiórka zakończyła się tradycyjnym kręgiem. Wszystkie przyjęte uchwały dostępne są w serwisie „Dokumenty wewnętrzne” w harcerskim intranecie.

MPM



RÓŻNORODNOŚĆ POKOLENIOWA

Współpraca między pokoleniami to jeden z tych tematów, o którym w harcerskich środowiskach rozmawiamy sporo, ale mało konkretnie. **Rozumiemy, że połączenie potencjału młodych instruktorów z doświadczeniem seniorów i starszyny jest szansą na urzeczywistnienie transferu wiedzy, a czasem i umiejętności, ale nie do końca potrafimy przejść od teorii do praktyki.** To, jak wzajemnie się rozumiemy, jak postrzegają się inne pokolenia i jak między sobą współpracują, jest często efektem stereotypów lub postrzegania danej generacji przez jej najbardziej wyróżniających się w środowisku przedstawicieli.

Na te i szereg innych tematów rozmawialiśmy podczas **konferencji harcmistrzowskiej „Różnorodność pokoleniowa w ZHP”**, zorganizowanej przez Zespół Kadry Kształcącej „Wierchy” Chorągwi Krakowskiej w dniach 7–8 października 2023 r.

Konferencja podzielona była na cztery części. Podczas pierwszej, po wprowadzeniu, mieliśmy okazję posłuchać o miejscu naszego spotkania – Collegium Maius Uniwersytetu Jagiellońskiego. Następnie nasz gość, Piotr Stohnij, ekspert w dziedzinie zmian pokoleniowych w biznesie, przedstawił podstawowe informacje na temat kolejnych pokoleń oraz poprowadził warsztat i dyskusję na temat portretu czterech generacji. W kolejnej części odbyły się warsztaty, dotyczące funkcjonowania różnych pokoleń w ZHP. Po zapoznaniu się z wynikami prac poszczególnych grup uczestnicy mieli okazję spojrzeć na pokolenia zdecydowanie odleglejsze, zwiedzając Rynek podziemny – jeden z oddziałów Muzeum Krakowa. Kolejnego dnia konferencji odbył się panel ekspercki, podczas którego zaproszeni goście, specjaliści w swoich dziedzinach, odpowiadali na pytania prowadzących i uczestników, moderując bardzo ciekawą dyskusję. Poruszyliśmy wtedy tematy dotyczące współpracy międzypokoleniowej na różnych szczeblach organizacji, metod i narzędzi zarządzania pokoleniami w ZHP i innych NGO, komunikacji i potrzeby dialogu międzypokoleniowego. Przyjrzelśmy się także temu, jak zarządza się generacjami w innych organizacjach skautowych na świecie.

CO WIEMY O POKOLENIACH?

W perspektywie harcerskiej patrzymy na nie głównie przez pryzmat grup metodycznych i członkowskich. To jednak niewłaściwy podział, bo w obrębie jednego pokolenia mamy do czynienia aż z trzema grupami metodycznymi! Skupienie się na konkretnych generacjach i próba ich zrozumienia jest więc potrzebna, bo współpracujemy ze sobą każdego dnia.

Pierwszym omawianym pokoleniem są ludzie urodzeni w latach 1944–1964. W polskiej literaturze pokolenie to nazywamy wyźwocami (pokolenie wyżu demograficznego) lub pokoleniem Solidarności, chociaż oryginalnie nazwane zostało pokoleniem **baby boomers** (stąd nasi, pejoratywnie brzmiący, bumersi). Młodszy od wyźwoców są

przedstawiciele **pokolenia X** (urodzeni w latach 1965–1980). Następne jest **pokolenie Y** (zwane millenialsami) – należą do niego osoby urodzone w przedziale 1981–1995 (czasem rozciągane do roku 2000). Kolejna generacja to tzw. zetki, czyli **pokolenie Z** (gen Z). To ludzie urodzeni w latach 1996–2010. Ostatnie pokolenie to **pokolenie Alpha**, czyli urodzeni po roku 2011 (niektóre źródła podają, że górną granicą tego pokolenia będzie rok 2024). Różnorodność między poszczególnymi generacjami jest widoczna w wielu obszarach, a objawia się przede wszystkim w tym, co leży u podstaw każdego z pokoleń. To stało się punktem wyjścia dla konferencji.

Celem naszego dwudniowego spotkania było przede wszystkim uświadomienie, jak istotne jest zarządzanie pokoleniami w organizacji. Podczas warsztatów i dyskusji odkrywaliśmy więc różnice między generacjami, poznawaliśmy podstawowe cechy danych pokoleń oraz ich unikalność. Bazując na ich własnych doświadczeniach, chcieliśmy dostarczyć uczestnikom wskazówek, pomocnych w dalszej pracy instruktorskiej z pokoleniami. Kluczowe było też zrozumienie, dlaczego poszczególne generacje są takie, jakie są – z czego wynika ich postrzeganie świata czy wyznawane wartości. Żeby świadomie rozmawiać, potrzebowaliśmy wiedzieć, jak obecnie wygląda zaangażowanie w działalność harcerską poszczególnych pokoleń. Obrazują to poniższe tabele:

Tab. 1. Stan liczebny ZHP na dzień 31.08.2023 (źródło: Tipi)

Pokolenie	Kobiety	Mężczyźni	RAZEM	%
Urodzeni przed 1944	364	290	654	1
Baby boomers	1496	1109	2605	2
Pokolenie X	1974	1603	3577	3
Pokolenie Y	2703	2133	4836	5
Pokolenie Z	28 365	18 722	47 087	45
Pokolenie Alfa	27 829	18 068	45 897	44
RAZEM	62 731	41 925	104 656	100

Tab. 2. Stan liczebny instruktorów ZHP na dzień 31.08.2023

(źródło: Tipi)

Pokolenie	PWD. K	PWD. M	PHM. K	PHM. M	HM. K	HM. M	Łącznie instruktorzy	%
Przed 1944	26	22	37	32	131	128	376	3
Baby boomers	138	74	258	151	583	501	1705	15
Pokolenie X	486	292	446	405	307	383	2319	21
Pokolenie Y	705	611	691	472	408	255	3142	28
Pokolenie Z	2014	927	401	182	31	5	3560	32
RAZEM	3369	1926	1833	1242	1460	1272	11 102	100

Ważnym punktem odniesienia były również wyniki zadania przedkonferencyjnego. Poprosiliśmy, by uczestnicy sami odpowiedzieli na kilka pytań oraz znaleźli instruktorów z pozostałych trzech pokoleń, którzy zrobią to samo. Łącznie wpłynęło 160 odpowiedzi.

Najciekawsze i warte przytoczenia są odpowiedzi na pytania o najważniejsze wyznawane wartości oraz cel życia. Dla badanych boomersów najistotniejszymi wartościami są **uczciwość, odpowiedzialność i rodzina**. Pokolenia X i Y wybrały identycznie, chociaż w odwróconej kolejności. Zetki natomiast na pierwszym miejscu postawiły **miłość**, a następnie **rodzinę i szacunek**.

Podobne były wyniki ankiety na temat celu życia. Najwięcej wskazań w trzech pierwszych pokoleniach uzyskały **relacje**. Były to więzi łączące ankietowanych z rodziną i przyjaciółmi: posiadanie grona przyjaciół, radość z bycia w grupie społecznej (bliskiej i dalszej rodzinie) czy chęć czucia się z innymi dobrze i poczucie, że inni czują się dobrze ze mną. Dodatkowo dla pokolenia Y równie ważne, co relacje, okazało się **odciśnięcie śladu** rozumiane jako zostawienie czegoś po sobie, pozostanie zapamiętanym, pozostawienie świata lepszym. I w przypadku tego pytania odpowiedzi zetek wyróżniały się na tle poprzednich pokoleń. Ankietowani reprezentujący gen Z zdecydowanie wybrali **szczęście** – przeżycie życia tak, by czuć się szczęśliwym, czucie się w pełni sobą, podążanie za marzeniami.

Różnice w postrzeganiu istoty życia i wyznawanych wartości dla tych czterech pokoleń stanowią podstawę każdej generacji. Pokolenia, by dopasować się do otaczającej je rzeczywistości, tworzą własny sposób myślenia i działania. Jako instruktorzy, by móc współpracować ze sobą skutecznie, musimy zdawać sobie sprawę z tych różnic i starać się je zrozumieć.

DLACZEGO JESTEŚMY, JACY JESTEŚMY?

Poznanie DNA każdego pokolenia stanowiło bardzo ważny punkt konferencji. Odkrywanie odpowiedzi na pytanie „dlaczego to pokolenie jest, jakie jest?” uświadamiało, jak istotna jest ta wiedza w pracy z pokoleniami i współpracy w zespołach międzypokoleniowych. Dla nas w ZHP czasami kluczowa. Dlaczego? Nie zliczę, ile razy słyszałam, że „Seniorzy tacy są, muszą się wygadać...” albo „No tak, nie licz na niego, to typowa zetka”. Nawet jeśli to prawda, to co jest podwaliną takich a nie innych zachowań? Co ukształtowało to pokolenie i powoduje, że charakteryzuje się właśnie takimi a nie innymi zachowaniami? Przecież zanim wydamy jakiś osąd, powinniśmy to wiedzieć. Poniżej zatem krótkie charakterystyki każdego z pokoleń i dwie bardzo ważne uwagi. Pierwsza: **charakterystyki są zwykle dość ogólne**. Znaczy to, że opisują poszczególne generacje jako całość, nie uwzględniając indywidualności. Jeśli więc znasz zetkę, któ-

ra opisem bardziej pasuje Ci do pokolenia X – tak, jest to możliwe i w pełni normalne. Druga: **to naprawdę krótki wycinek genyzy danych pokoleń**, zamieszczony tu na potrzebę wprowadzenia. Dlatego od razu gorąco zachęcam do zgłębienia tematu i sięgnięcie np. po książkę naszego eksperta Piotra Stohnija „Koniec alfabetu. Jak być liderem nowej generacji”. Bardzo polecam tę publikację! Zawiera wiele praktycznych wskazówek do pracy w zespołach międzypokoleniowych i odczarowuje generacje. Książka ta stanowiła materiał konferencyjny i była wręczana każdemu uczestnikowi szkolenia. Jest więc duża szansa, że jej treści rozpowszechnią się w organizacji.

WYŻOWCY

Pokolenie to, wychowane w czasach powojennych i kształtowane w dużej mierze w rodzinach wielodzietnych, wyróżnia się swoistą unikalnością. Utożsamiamy je z ruchem Solidarności, zaś w ujęciu międzynarodowym – z ruchem Dzieci Kwiatów. Chociaż ruchy te wydają się bardzo odmienne, możemy znaleźć między nimi wspólny mianownik – **poszukiwanie prawdy, autentyczności i wolności**.

Chociaż z jednej strony generacja BB ceni formalność, hierarchię czy dyscyplinę, to z drugiej, jako wciąż aktywne zawodowo (praca jest elementem ich tożsamości) i społecznie pokolenie, **potrafi zrozumieć i docenić wartość relacji i zaangażowania w działanie**. Tym bardziej, że dla tego pokolenia bardzo ważne są bezpośrednie relacje i spotkania, na których każdy głos zostanie wysłuchany. To także pokolenie telewizji, która ukształtowała ich język, historie i przeżycia budujące pokoleniową tożsamość.

W relacjach rodzinnych boomersi różnią się od swoich rodziców, otwarcie wyrażając uczucia i stosując nowe podejście. Są mentorami dla młodszych, zachęcają ich do poszukiwania sensu w działaniach. Ich dziedzictwo to wartości i wyzwanie, dlatego też, gdy mówimy o zmianach po-

koleniowych, bez wyżowców każda byłaby pozbawiona fundamentu różnorodności.

POKOLENIE X

Iksy, dorastające w cieniu zmiany, musiały przystosować się do życia w nowych realiach społecznych, ekonomicznych i politycznych. To zmusiło ich do przededefiniowania wielu aspektów życia, począwszy od podejścia do kariery czy relacji międzyludzkich, na wartościach kończąc. W sytuacji wygasania starych reguł i definiowania się nowych, **jedynym wyznacznikiem sukcesu umożliwiającym proste określenie się na tle innych stały się pieniądze**. Pieniądze nie w ujęciu materialistycznym, a jako narzędzie szacowania własnej wartości związane z osiągnięciami i percepcją sukcesu życiowego. Takie podejście wiązało się często z nadmiernym poświęceniem się pracy kosztem życia rodzinnego.

Pokolenie X stało się jednak symbolem adaptacji i elastyczności w obliczu zmieniającej się rzeczywistości – odrzuciło ideę stabilnej pracy w jednym miejscu na całe życie, postawiło na rozwój i działanie na wielu polach, a ich doświadczenia i wybory mają głęboki wpływ na kształtowanie współczesnego świata.

Przedstawiciele generacji X, wychowani w duchu indywidualizmu i samodzielności, hołdują życiowej zasadzie „umiesz liczyć – licz na siebie”. Dlatego uznaje się ich dziś za najbardziej profesjonalne pokolenie: zaangażowane, kompetentne i odpowiedzialne. Iksy wyrażają się wprost, nie owijają w bawełnę, potrafią skracać dystans i budować atmosferę pracy, ale też (w przeciwieństwie do swoich rodziców) kwestionować autorytety formalne.

POKOLENIE Y

Millenialsów, bo tak nazywa się ich najczęściej, **charakteryzuje się jako pokolenie dynamiczne**, z odmienną do poprzedników energią i ciekawością. Dorastali w środowisku w pełni demokratycz-

nym i globalnym, otrzymując dużą swobodę i wolność – także w kwestii wyboru studiów, kariery, miejsca zamieszkania czy wyrażania siebie. Igreki stanęły też przed niemałym wyzwaniem oceny „dziedzictwa” pokolenia swoich rodziców, kontestując np. ich podejście do pracy czy ustalone normy i reguły. Robiły to jednak w sposób ewolucyjny, poszukując sensu, możliwości rozwoju i wpływu na otoczenie w swoim działaniu.

Generacja Y to ludzie oczekujący przejrzystości, autentyczności i zaufania do liderów. Model wychowania igreków, stawiający ich w centrum zainteresowania, wpłynął na wzrastanie w poczuciu wyjątkowości, ustawiając ich pewność siebie oraz oczekiwania względem świata na wysokim poziomie. Sprawił, że generacja ta ma silnie zakorzeniony instynkt równości, a wszelkie objawy nierówności postrzegane są przez igreki jako jeden z głównych problemów współczesnego świata.

Igreki nazywane są „pokoleniem sieci” lub „cyfrowym narodem”. Era cyfrowa w istocie towarzyszy im czasem od dziecka, stając się naturalnym narzędziem komunikacji, pracy i rozrywki, jednak nie stanowi osi ich życia towarzyskiego.

POKOLENIE Z

Pojawienie się tego pokolenia jest nierozzerwalnie związane z rozwojem sieci. **Gen Z nie znają życia bez internetu i mediów społecznościowych.** Bywa to ich mocną stroną, ale i przekleństwem, naznaczając ich efektem FOMO (*fear od missing out*) lub FOLO (*fear of living offline*). To zamiłowanie do technologii nie wzięło się u zetów znikąd – uważa się, że jest to efektem działania rodziców, których motywacją była kontrola nad dziećmi, ale też nauka odpowiedzialności.

Zetki wychowywały się na ogół w czasach dobrej koniunktury, wielu opcji do wyboru, pod okiem rodziców raczej niezachęcających do szybkiego przechodzenia przez kolejne etapy życia. Stąd przedstawiciele pokolenia Z w Polsce później

wchodzą na rynek pracy (wg badań 11% kobiet i 7% mężczyzn łączy studia z pracą), nie spiesząc się z robieniem kariery za cenę niezgodności z własnym rytmem życia.

Przedstawiciele gen Z byli wychowywani w zachęcaniu do samodzielnego rozwiązywania problemów, ale też zapewniania wsparcia, gdy coś szło nie tak. Są otwarci i twórczy, choć niełatwo przychodzi im skupienie uwagi na jednej rzeczy. Cechują się dużą mobilnością i szybkim reagowaniem na zmiany. Oczekują też natychmiastowej informacji zwrotnej, udzielanej w czasie rzeczywistym.

Pokolenie Z jest grupą niezwykle różnorodną, nie tylko kulturowo. **Oczekują różnorodności w swoich działaniach, kładą duży nacisk na tolerancję i równość.** Są na ogół pewni siebie, szczególnie w obszarze nowoczesnych technologii, wykazują brak obaw przed ryzykiem oraz silne poczucie potrzeby przynależności grupowej, często przenoszonej do środowiska online. Młodzi z pokolenia Z angażują się w kwestie społeczne i środowiskowe. Wykorzystują media społecznościowe do wyrażania swoich opinii, podnoszenia świadomości i wspierania spraw, które uważają za istotne.

Podsumowując opisy, powtórzę: cechy danej generacji stają się pewną klamrą spajającą wiele indywidualności. **Ale poszczególne osoby czasami są modelowym przedstawicielem swojego pokolenia, czasem nie.** Dlatego kluczem jest indywidualne podejście i otwartość na różnorodność.

POKOLENIA W HARCERSTWIE

Jedną z części konferencji była praca w grupach, ich celem było zidentyfikowanie pokoleń w harcerstwie. Chcieliśmy odpowiedzieć na pytania: **jakie cechy mają pokolenia działające w organizacji? jakimi charakteryzują się postawami?** Podjęliśmy taką próbę, by powiązać ze sobą odpowiednie sznurki i zbudować siatki współpracy międzypokoleniowej. Także po to, by uzmysłowić sobie, co nas łączy, a co stanowi bariery do przepracowania.

I tu należy się słowo wstępu. Te wypracowane opisy to pewnego rodzaju modele. Tak jak w przypadku charakterystyk pokoleń, i tutaj staraliśmy się stworzyć ogólny opis danej generacji w harcerstwie, ale przy zachowaniu świadomości, że w ramach opisywanych czterech pokoleń istnieją oczywiście różnicowania i indywidualności. Dotyczą one zarówno cech, sytuacji osobistej/życiowej, jak i tego, czym dane pokolenia zajmują się w organizacji. Dlatego zachęcam gorąco do zapoznania się z opisem, ale też przeanalizowania go pod kątem indywidualnych różnic swoich harcerskich środowisk i niezamykania ich w schemacie!

Wyżowcy w harcerstwie to osoby w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym. Mają duże doświadczenie zawodowe – zbliżają się do kresu swojej ścieżki zawodowej lub już go osiągnęli. Mogą pochwalić się bogatym doświadczeniem życiowym i harcerskim. I chociaż często chcą się nim dzielić, to czasem jest to utrudnione, bo doświadczenie to wykuwało się w zupełnie innych realiach i ciężko je przełożyć na obecne czasy. Niemniej **starszyzna/seniorzy to członkowie ZHP charakteryzujący się odpowiedzialnością, lojalnością wobec ludzi i zobowiązań oraz konsekwencją w działaniu.** Harcerscy przedstawiciele pokolenia BB bardzo dobrze wpisują się w podaną wyżej charakterystykę generacji: doceniają stabilność i przewidywalność otoczenia, z poważaniem traktują zastane struktury i procedury, podchodząc do nich jako do tradycji zasługującej na utrzymanie i ochronę (niezależnie od faktycznych zalet czy wad). W ZHP mają zwykle bardzo długą historię (czasem z przerwami). Trwa ona tyle, że doświadczyli działania w „różnych harcerstwach”, obserwują kolejne transformacje. W tym czasie działali na wielu funkcjach, uczestniczyli w wydarzeniach historycznych lub zwyczajnie współpracowali z instruktorami znaczący dla harcerstwa.

W ZHP działają dziś dwie rozłączne grupy członków tego pokolenia: czynni instruktorzy oraz seniorzy niebędący czynną kadrą. Instruktorzy pełnią bardzo zróżnicowane funkcje (od drużynowych po członków KSI czy sądów harcerskich).

Sprawnie poruszają się w sieci, ale wciąż są zakorzenieni w tradycji (np. znają i potrafią stosować formy pracy, które dziś już odchodzą do lamusa). Seniorzy zaś, choć nie pełnią w organizacji funkcji, nie oczekują biernie, by organizacja coś im dała. Wręcz przeciwnie – sami chcą coś wnieść i czymś się podzielić. Chętnie angażują się w jednostkowe, wybrane działania.

Młodsze od wyżowców ikisy to obecnie instruktorzy w wieku 43–58 lat. Osiągnęli w życiu swój cel, mają jasne sprecyzowane wartości i określoną pozycję społeczną. Są aktywni zawodowo, a część z nich poszukuje wciąż nowych dróg rozwoju. **Często są ekspertami w swoich dziedzinach, cenią w pracy etykę, konkret i doświadczenie.** Brak planu i pomysłu w działaniu powoduje u nich poczucie chaosu – potrzebują jasno określonego zakresu obowiązków i odpowiedzialności za konkretne zadania. Miewają problem z akceptacją rezygnacji czy porzuceniem zadań przez innych.

Ikisy w organizacji pojawiają się w trzech rolach: czynnych i kontynuujących służbę instruktorów, instruktorów powracających po latach przerwy w działaniu lub rodziców wspierających środowisko harcerskie swojego dziecka (którzy często nie mieli w ogóle styczności z ZHP). W tej pierwszej roli tacy instruktorzy głównie aktywnie działają w zespole KSI, władzach hufca (komisjach rewizyjnych, sądach harcerskich) czy komisjach historycznych. Grupa powracających do ZHP wspiera hufce na różnych funkcjach: od drużynowych, przez ZKK, do komend hufców. Chcą być postrzegani jako specjaliści, którzy mają do zaoferowania określoną wiedzę, jednak na pytanie: czym chcesz się dzielić? większość odpowiada „wszystkim”.

Przedstawiciele pokolenia X posiadają wysokie kwalifikacje pozaharcerskie, mają zwykle duże grono znajomych. Dlatego też są bardzo sprawni organizacyjnie. Możemy zaobserwować między nimi różnice, choćby na gruncie odnajdywania się w rzeczywistości internetowej i elektronicznej. To pokolenie przyzwyczajone raczej do rozmowy

twarzą w twarz, chociaż doskonale funkcjonujące w świecie telefonów i maili. Nie akceptuje jednak bycia online 24 godziny na dobę, nie reaguje na wszystkie wpisy, nie śledzi konwersacji ani wszelkich dyskusji w internecie.

W harcerskim działaniu niewiele różnią się od ik-sów reprezentanci pokolenia Y. To osoby w wieku 28–42 lat, co oznacza, że są już ekspertami w swoich dziedzinach, mają doświadczenie zawodowe, dużo kontaktów. Mają wiele obowiązków, co przekłada się na duże ograniczenia czasowe. Dobrze pracują w zespołach. Nie szukają autorytetów, ale osób z konkretnymi kompetencjami. Hierarchia nie ma dla nich znaczenia, nie boją się też wyrażać własnego zdania. Swobodnie korzystają z technologii cyfrowych, są elastyczni, szybko nabywają nowych umiejętności i dbają o rozwój osobisty. **Igreki napędzane są misją. Są wizjonerami i nie boją się zmian. Lubią czuć, że mają wpływ na otoczenie.** Lubią benefity za swoje zaangażowanie, cieszy ich uznanie innych. Mają szerokie horyzonty, wychodzą poza swoje środowisko, poza organizację, by czerpać wiedzę i inspirację. Są mobilni i dużo podróżują. W ZHP bywają pomostem pokoleniowym szukającym kompromisów.

Realizują się głównie na poziomie hufca czy chorągwi, jednak coraz częściej (i w zdecydowanie większej reprezentacji) zasiadają w organach centralnych. Igreki śmiało wykraczają poza ZHP, są otwarte na współpracę zagraniczną z innymi organizacjami skautowymi oraz instytucjami zewnętrznymi. **Pokolenie Y w naturalny sposób wpływa także na cyfryzację ZHP. Proces ten nie jest dla tej generacji uciążliwy, a wręcz oczekiwany i ułatwiający codzienną pracę.** W tym miejscu warto dodać, że obecna naczelniczka ZHP i 11 komendantów chorągwi są przedstawicielami pokolenia Y. Generacja ta więc, wraz z pokoleniem X, zarządza organizacją.

Ostatnim charakteryzowanym przez uczestników konferencji pokoleniem jest generacja Z. W harcerstwie to przedział bardzo szeroki, bo rozpoczynający się na metodyce zuchowej, a kończący na

instruktorach lub starszyźnie do 27 r.ż. Na potrzeby opracowania skupiliśmy się na członkach od wędrowników wżwyż. Są to ludzie często na etapie poszukiwania siebie w życiu oraz znajdowania autorytetów. Zauważalne jest ich zaangażowanie w działania społeczne i ekologiczne. Generacja Z w ZHP preferuje wykorzystywanie nowoczesnych technologii do organizacji działań i komunikacji. **Przedstawiciele zetek lubią zadania projektowe, w związku z tym obawiają się długofalowych zobowiązań** (np. bycia drużynowym lub funkcyjnym dłużej niż rok). Bardzo często potrzebują harcerskich autorytetów czy mentorów wspomagających ich w rozwoju i budowaniu własnej samooceny.

Pokolenie Z (omawiana podczas konferencji jego część) najczęściej pełni rolę członków drużyn starszoharcerskich lub wędrowniczych. Są to również instruktorzy pełniący swoje pierwsze funkcje wychowawcze (drużynowi). Zetki znajdziemy także w składach komend hufców, hufcowych zespołów i komisji (zespoły programowe, ZKK), działają także na poziomie chorągwi (a funkcja taka jest dla nich wówczas niezwykle nobiletująca). **Chociaż pokolenie Z nie boi się współpracować z innymi organizacjami skautowymi i robi to z niebywałą radością i zrecznością, to przytłacza ich często harcerska biurokracja.**



DYSKUSJA W GRONIE EKSPERCKIM

W rozmowie o ważnym temacie zarządzania pokoleniami chcieliśmy skorzystać z różnych perspektyw. Zaprośiliśmy więc do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem ekspertów z grona ZHP i spoza organizacji. Chcieliśmy porównać podejście do pracy z różnymi pokoleniami w innych organizacjach pozarządowych. Idealnie wpasowało się w to założenie Stowarzyszenie WIOSNA. To organizacja, która już od ponad dwóch dekad realizuje duże i znane programy społeczne – Szlachetną Paczkę i Akademię Przyszłości. Co roku w wiosennym wolontariacie pracuje ponad 14 000 osób, od Z po BB. Mimo różnic w funkcjonowaniu i czasu trwania wolontariatu jest kilka rzeczy, którymi jako organizacja możemy się zainspirować. Pierwsza wydaje się prozaiczna, choć niezwykle ważna z perspektywy motywacji i zaangażowania w działanie. To danie wolontariuszom poczucia sprawczości i realnego skutku działania. W WIOŚNIE to jeden z elementów budujących retencję wolontariuszy z edycji na edycję. Drugi czynnik to zespołowość i poczucie bycia wśród swoich – ludzi o tych samych wartościach i ideałach. W harcerstwie możemy spokojnie podpisać się pod powyższymi przykładami – odpowiedzialność za wycho-

wanie i poczucie wspólnoty to niezaprzeczalne motywatory i u nas.

Stowarzyszenie wiedzę o pokoleniach wykorzystuje również do planowania swojej komunikacji zewnętrznej. Monitorowanie tego, jakie pokolenia wolontariuszy pracują z nimi, rokrocznie pozwala skonstruować takie kampanie, które zachęcają do zaangażowania w wolontariat rozmaite generacje. Nie mam pewności, czy i my wykorzystujemy taką wiedzę, przygotowując się np. do pozyskiwania w środowiskach harcerskich kadry 35+. Jeśli tak – cudownie! Jeśli nie – to cenna uwaga do wdrożenia.

Podejście do różnorodności przejawia się w WIOŚNIE także w modelu działania. Wolontariusze Szlachetnej Paczki przed włączeniem rodzin do programu zawsze odwiedzają je w parach. Zwykle pary te dobierane są w taki sposób, by mogły możliwie jak najpełniej spojrzeć na sytuację rodzin. Bardzo pożądana jest więc para różnorodna pokoleniowo – inaczej rozumiem słowo „bieda” osoba, która doświadczyła wojny lub okresu PRL-u, inaczej ktoś, kto ma dostęp do wszelkich dóbr od ręki. To zestawienie dwóch perspektyw pokoleniowych wydaje się oczywiste, ale w przeniesieniu na pracę wychowawczą w ZHP robimy to zwykle mniej różnorodnie. Do działania dobieramy się na ogół w zespoły złożone z jednej/dwóch generacji, pracujemy też tak w jednostkach. Czy to źle? Pewnie, że nie! **Warto jednak być otwartym na rozmowę i zderzenie spojrzenia z kimś z inną perspektywą i doświadczeniem życiowym.**

Podczas dyskusji w gronie ekspertów rozmawialiśmy także o Systemie pracy z kadrami i tym, czy jest on narzędziem odpowiednim do zarządzania kadrami różnych pokoleń. Wniosek był jeden: z założenia tak, w praktyce niestety nie. Nasi eksperci i uczestnicy powoływali się tu na niedawną pogłębioną ewaluację SPzK, która w jasny sposób pokazała, co w systemie działa, a co nie. **Okazało się, co powinno budzić nasz niepokój, że tylko jedna czwarta naszej kadry przeszła proces ewaluacji swojej pracy!** A przecież każdy z nas chciałby wiedzieć, jakie są oczekiwania względem jego działania. Na



szeroką skalę nie jest też prowadzona ewaluacja SPzK w hufcach.

Brak ewaluacji jest jak brak części w dużej maszynie. Będzie ona dalej działać, jednak nie do końca tak, jak powinna. Dlatego proces ewaluacji jest bardzo istotny w zarządzaniu pokoleniami. Po pierwsze wspiera indywidualne potrzeby rozwojowe, identyfikuje mocne strony i obszary do rozwoju, umożliwia dopasowanie narzędzi rozwojowych (uwzględniając właśnie pokolenia). **Ewaluacja pomaga również dostosować nam styl zarządzania kadry – dobrać rodzaje wsparcia i motywacji istotne dla kadry z danego pokolenia, dla konkretnych przedstawicieli danej generacji.** Proces ewaluacji może być też świetną okazją do zbudowania otwartej komunikacji między pokoleniami, umożliwiając wymianę oczekiwań i opinii.

W kontekście SPzK rozmawialiśmy także o tym, czy nasze kursy przygotowują kadry do zarządzania pokoleniami i czy w ogóle o tych pokoleniach i różnorodnym podejściu do pracy z nimi na kursach mówimy. Uznaliśmy, że owszem – już na poziomie kursu podharcemistrzowskiego mówimy o SPzK, jednak byliśmy dalecy od stwierdzenia, że te treści (jak i same kursy) przygotowują kadry do pracy z generacjami. Po pierwsze to kwestia wymiaru czasowego kursu, po drugie fakt, że jesteśmy na kursach zwykle w gronie osób zbliżonych wiekowo i pokoleniowo. Być może dobrą praktyką byłoby tu organizowanie kursów prowadzonych przez różnorodną pokoleniowo kadry i zapewnianie większej praktyki działania z generacjami innymi niż własna. **Warto także podczas kursów pochylić się nad SPzK właśnie przez pryzmat pokoleń i wyzwań stojących za zarządzaniem nimi.**

Poruszono również wątek organizacji skautowych. Rozmawialiśmy o różnych modelach podejścia do pokoleń starszych i ich działania w organizacjach młodzieżowych. Inspirujący i ciekawy jest model włoskiej organizacji skautowej, który zakłada, że po ukończeniu wieku wędrowniczego

jej członek ma rok, by podjąć decyzję co dalej – zostaje i podejmuje się pełnienia funkcji wychowawczej, czy dziękuje i pozostaje przyjacielem organizacji, wspierając ją czasem w rozmaitych działaniach. Taka decyzja wiąże się z ceremonią pożegnania i podniosłym momentem, zamyka pewien etap i pieczętuje decyzję.

Rozmawialiśmy o tym, że w skautingu widać potrzebę rozmowy nad wsparciem młodych doświadczeniem starszych pokoleń, ale także uczenia ich samostanowienia o własnej organizacji i brania za nią odpowiedzialności. Z doświadczeń międzynarodowych ekspertów i uczestników konferencji wynika, że w krajach, w których tamtejszy system edukacji wspiera u dzieci podejmowanie decyzji, artykułowanie swojej opinii czy szanowanie kogoś nie dlatego, że jest starszy, ale dlatego, że jest, współczynnik brania odpowiedzialności i kreowania organizacji przez generacje najmłodsze jest wyższy. W związku z tym zaczęliśmy zadawać sobie pytania dotyczące przyszłości ZHP – **czy do ról kierowniczych i wytyczających kierunek organizacji powinni kandydować członkowie każdej generacji?** Czy organizacją młodych nie powinni kierować i o niej decydować pokolenia młodsze, a starsze przejęć rolę wspierającą? Być może w którymś momencie będzie to kierunek, o którym zaczniemy poważnie dyskutować.

W myśleniu o pokoleniach bardzo mocno uwypuklił się temat komunikacji. Ma ona znaczenie kluczowe, bo preferencje komunikacyjne zmieniają się wraz z generacją. Ustaliliśmy, że sam komunikat jest tylko efektem końcowym całego procesu. Jest ważny, ale by dotarł do nadawcy i został odpowiednio zrozumiany, powinien być nadany właściwym kanałem. W komunikowaniu się często nie bierzemy pod uwagę odbiorcy, a nacisk kładziemy na cel. Nie podchodzimy empatycznie do osoby po drugiej stronie, nie zwracamy uwagi na to, że potrzebuje więzi z nadawcą. Pozwalamy sobie na prezentowanie stereotypów. Mamy to wpisane w harcerski kod genetyczny – każdy z nas został „wychowany harcersko” w jakimś schemacie, na podstawie środowiskowych tradycji. Mamy

więc tendencje do tego, by takim schematem określać innych, a przecież zmienia się on co jakiś czas. Dochodzą też stereotypy środowiskowe – „jak słaby hufiec, to na pewno słabi instruktorzy”. Zarzykowaliśmy stwierdzenie, że każde pokolenie ma swoją pulę stereotypów, która w jakimś stopniu ujawnia się w komunikacji i zakłóca ją. Dlatego **kluczem do komunikacji międzypokoleniowej jest szukanie punktów styecznych – tego, co stanie się pomostem do efektywnej rozmowy między ludźmi różnych pokoleń.** W harcerstwie mamy ich na szczęście wiele.

Ostatni bardzo ważny wątek można nazwać ogólnie relacjami między instruktorami. Wynikają one nieco z powyższych stereotypów i schematów, bo każde z pokoleń ma określony obraz pozostałych. I tak młodszy denerwują się na starszych, że siedzą na funkcjach i zajmują im miejsca. Starsi denerwują się na młodych, że nie chcą brać tych funkcji i odpowiedzialności, więc muszą oni. To oczywiście przekolorowany przykład, jednak przy głębszym poszperaniu w historiach hufców czy szczepli z łatwością odnajdziemy takie historie u siebie. Podczas konferencji szczególnie wybrzmiało to w perspektywie postrzegania pokolenia Z. Gen Z, mimo swojego mniejszego doświadczenia życiowego, chciałby partnersko pracować z innymi pokoleniami, a powoływanie na funkcje/do zespołów powinno odbywać się na podstawie kompetencji, a nie doświadczenia życiowego. Powraca tu więc znowu koncepcja organizacji młodych i zarządzanej przez nich samych.

DALSZA DYSKUSJA I BADANIA

Dwudniowa konferencja to niestety wciąż za krótko, by poruszyć wszystkie związane z pokoleniami tematy i omówić je w sposób wyczerpujący. W dyskusjach w grupach i na forum, w kuluarach czy na przerwach rozmawialiśmy o kwestiach czasem bardzo szczegółowych, na które nie znaleźliśmy recepty. Bywają one bolączką większości harcerskich środowisk i być może wymagają systemowego podejścia (oczywiście tam, gdzie się da).

Jednym z takich tematów były wyzwania stojące przed kadrą w przypadku zarządzania pokoleniem Y i utrzymywania jego motywacji do działania. Jak to osiągnąć, gdy obecnie jest członków tego pokolenia coraz mniej? Do namysłu pozostaje również wyzwanie związane z „utrzymaniem” w organizacji instruktorów, kiedy nie są w stanie pełnić żadnej funkcji (rodzina i praca pochłaniają znaczną część ich czasu). Wywiązała się tu ciekawa dyskusja, ponieważ często sami zniechęcamy instruktorów do działania, nie uświadamiając im uczciwie, ile czasu wymagać od nich będzie pełnienie danej funkcji. Mamy świetne narzędzie, jakim jest opis funkcji, jednak wciąż służy nam on głównie do ustalania obowiązków, a nie rzetelnego informowania choćby o tym, ile czasu nam one zajmą. Z perspektywy zarządzania pokoleniami to bardzo ważne, bo powoduje, że człowiek szybciej podejmuje decyzje, czy w coś się zaangażować, kiedy na wstępie wie, ile czasu zajmie mu dana aktywność.

Powiązany jest z tym także temat pokolenia X i członków powracających do ZHP. O ile weryfikujemy osoby wstępujące do organizacji i mamy dla nich określoną propozycję (kursy drużynowych 35+), o tyle grupę byłych instruktorów weryfikują tylko KSI (przywracając im przyznany niegdyś stopień). Został wysunięty pomysł, by stworzyć więc nową procedurę powrotu do ZHP. **Brak weryfikacji umiejętności i wiedzy o obecnym Związku skutkuje niepotrzebnymi konfliktami** (i kulturowymi już tekstami: „bo zawsze tak było i działało”).

W grupie pracującej nad pokoleniem baby boomers tematem dyskusji była rola seniorów, niebędących aktywną kadrą. Dziś funkcjonują oni zazwyczaj „obok” głównego nurtu ZHP. Być może lepszą formą byłaby osobna, stowarzyszona organizacja typu skautowego Fellowship? W świetle wielu rozmów o organizacji młodych i potrzebie wspierania jej doświadczeniem i wiedzą starszych, temat ten jest na pewno wart zgłębienia. Pięknym i zwięźającym dyskusję o ważności głosu seniorów był temat zorganizowanego wsparcia tej grupy wiekowej przez ZHP. Samo już pojawienie się takiego hasła pokazuje, że jako organizacja dobrze

się mamy z poszanowaniem swoich najstarszych członków.

CZY W ZHP ZARZĄDZAMY POKOLENIAMI?

Na to pytanie szukaliśmy odpowiedzi podczas całej konferencji. Myślę, że jest ona twierdząca, chociaż nie mam pewności, że robimy to zawsze świadomie (myśląc świadomie o generacjach).

Co wiemy o preferencjach w byciu zarządzanym? **Zetki potrzebują jasnych i konkretnych zadań, które służą czemuś.** Ponieważ są aktywni „wszędzie i we wszystkim”, dobrze sprawdzają się w systemie projektowym. Nie znaczy to, że nie potrafią działać długoterminowo. Potrafią i to często z wielkimi sukcesami, ale potrzebują regularnego omawiania zadań, stałej ewaluacji i informacji zwrotnej. Uczestnicy konferencji wskazali także na wagę obecności mentora – daje to zetkom poczucie wsparcia, ale i zaopiekowania.

Zabranie obowiązków „administracyjno-logistycznych” spowoduje z kolei większe wykorzystanie potencjału millenialsów (np. warto efektywniej wykorzystać doświadczenie danego instruktora do prowadzenia zajęć na kursie, niż namawiać go do zorganizowania całego). Postawienie instruktorów w wieku 28–42 lat w roli ekspertów (szkoleniowców), mentorów (opiekunów prób) da im większą motywację do działania, elastyczność w godzeniu harcerstwa z innymi obowiązkami oraz będzie popychało ich do samorozwoju. Dla organizacji to ogromne źródło wiedzy, doświadczenia i kontaktów.

Pokolenie X potrzebuje jasnych wymagań, zasad i zadań do działania. **Iksy najefektywniej potrafią współpracować w zespołach, które są nastawione na cel, gdzie każdy ma określone zadania. Potrafią nadzorować pracę i podpowiadać, jak coś wykonać.** Lubią być dostrzegani i doceniani. Jak więc zarządzać ich potencjałem dla dobra organizacji? Pokolenie X będzie się rozwijać, gdy ma

to dla niego sens, gdy uczy się czegoś przydatnego, przekładalnego na późniejsze zadania czy ich życie.

Największym wyzwaniem zdawało się zdiagnozowanie zasad zarządzania pokoleniem baby boomers. By to zrobić, należało wyjść od przyjrzenia się sytuacji życiowej wyżowców. Pola zaangażowania pokolenia BB mocno się redukują. Wpływa na to zawężająca się sieć kontaktów, ale też możliwości sprawnościowe i materialne. Z tych też powodów niektóre aktywności w organizacji zdają się dla pokolenia wyżu demograficznego niedostępne, chociaż ZHP jest wciąż jednym z niewielu miejsc ich aktywności. Wyżowcy potrzebują docenienia i uznania ich wartości (zwłaszcza przez pokolenie dziś w ZHP decydujące). **Chcą czuć się wciąż przydatni, aktywni, mieć swoje pole służby i harcerską przynależność. ZHP powinien dostarczać im ważnego potwierdzenia, że ich dzieło jest kontynuowane.** Jak to robić? Przez włączanie w konsultacje, zapraszanie do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem czy wykorzystywanie cech rozwiniętych w czasach ich aktywnej działalności, np. tych wynikających z dorastania w czasach permanentnego niedoboru dóbr materialnych – jak poszanowanie ich, oszczędność, gospodarność – dziś może być to niezwykle cenne z punktu widzenia ekologii i podejścia zero waste.

Instruktorzy pokolenia BB, obowiązkowi i konsekwentni w dążeniu do wypełnienia przyjętych obowiązków, nie zawsze śledzą na bieżąco zapisy w internecie. **Dlatego warto informować ich o nowościach różnymi kanałami.** Część z nich nie funkcjonuje w środowisku dokumentów cyfrowych, preferuje materiały drukowane. Dlatego warto, by organizacja przygotowywała je w wersji zdatnej do wydruku (przykład: brak jest wersji papierowej poradnika *Safe from Harm*). Wyżowcy wymagają czasem poświęcenia więcej czasu na komunikację. Nie ma to nic wspólnego z wolniejszym przyswajaniem, ale z dążeniem do dokładności i wyjaśnianiem szczegółów (świadomość, że aspekty dzisiejszego świata nie zawsze są dla nich intuicyjne). W przypadku seniorów Związek może odegrać bardzo ważną rolę dla zapewnienia ich

dobrostanu. Chociaż mają dziś niewielki wpływ na ZHP, to wciąż czerpią z przynależności radość, działając we własnych grupach lub będąc adresatami działań.

CZY MAMY W ZHP KONFLIKT POKOLEŃ?

Nie (i uff...). Mamy za to problem z refleksją nad własną komunikacją. W świetle doświadczeń zjazdów czy ogólnopolskich dysput w mediach społecznościowych musimy przyznać, że brak nam czasem kultury dyskusji. Na konferencji rozmawialiśmy o tym, że dyskusja tak naprawdę może mieć charakter spierania się, ale opartego na przedstawianiu swojej opinii, na próbach wzajemnego zrozumienia i wchodzenia „w swoje buty”, a nie przepychanek słownych. Na konferencji pojawiła się myśl, że jako instruktorzy nie mamy w zwyczaju w dyskusji z innymi (zwłaszcza z innego pokolenia) zatrzymać się, cofnąć o krok i zastanowić nad tym, co ktoś powiedział. **W przypadku różnic międzypokoleniowych wydaje się to szczególnie istotne, zwłaszcza że mamy do czynienia z różnym sposobem myślenia,** czasem z odmiennym usze-

regowaniem wartości. Być może warto, by dyskusja o komunikacji w Związku rozgorzała na nowo? Tym razem z uwzględnieniem ważnej perspektywy tworzących naszą organizację pokoleń. W końcu naprawdę pięknie się różnimy, nauczymy się więc z tego czerpać.

W imieniu organizatorów dziękuję naszym ekspertom i prowadzącym warsztaty: hm. Maciejowi Kluzie, Piotrowi Stohnijowi, hm. Dagmarze Mrzewie, hm. Agacie Salwińskiej, hm. Mariuszowi Leńczukowi, hm. Andrzejowi Sawule, hm. Dominice Brożek, hm. Aleksandrze Polesek, Agnieszce Grzechnik, phm. Marcie Szymańskiej i Krystianowi Bulandzie.

HM. MAGDALENA TURBASA

KOMENDANTKA KONFERENCJI HARCISTRZOWSKIEJ

WNIOSKI Z WARSZTATÓW OPRACOWALI:

HM. DAGMARA MRZEWA, HM. MARIUSZ LEŃCZUK,
HM. AGATA SALWIŃSKA, HM. ANDRZEJ SAWUŁA

**OPRACOWANIE WYNIKÓW ANKIET
(ZADANIA PRZEDKONFERENCYJNEGO) I WNIOSKÓW:**

HM. MACIEJ KLUZA



SPOTKAJMY SIĘ NA WSPÓLNYM SZLAKU

– CZYLI NA VII ZŁOCIE KADRY ZHP!

Już 4 lata minęły od ostatniego Zlotu Kadry ZHP, który odbył się latem 2019 r. w Tokarni. Wcześniej zlot organizowany był co dwa lata, pora więc na kolejne spotkanie! W 2024 r. pragniemy zaprosić Was do Muzeum Wsi Radomskiej, malowniczego miejsca, w którym w dniach 14–18 sierpnia zbierze się ponad 700 osób kadry Związku Harcerstwa Polskiego.

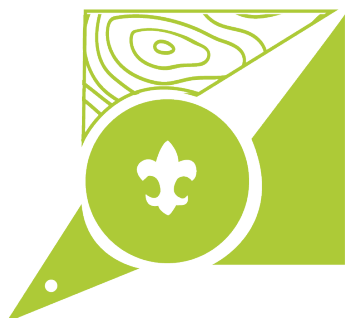
Zgłoszenia już ruszyły i potrważą do 29 lutego!

Udział w zlocie to dla każdego uczestnika szansa na podnoszenie kwalifikacji, rozwijanie różnorodnych umiejętności, poszerzanie perspektyw, to możliwość wymiany doświadczeń i upowszechniania dobrych praktyk. To także świetna okazja do poznania ludzi z różnych środowisk z całej Polski, a także spotkania z harcerskimi znajomymi, których dawno nie widzieliśmy. To możliwość współpracy, czerpania od siebie nawzajem – po to, by podążać razem tą samą drogą. Chcemy zaprosić Was do wspólnego odkrywania siebie, harcerstwa i otaczającego nas świata, do uczenia się i rozwijania. Chcemy dzielić się tym, co inspiruje, razem wykuwać rozwiązania, które wesprą nas w działaniu i przyczynią się do zmian na lepsze – nas samych i naszej organizacji.

Zapraszamy Was do wspólnej wędrówki kolorowymi szlakami VII Zlotu Kadry!

Podczas zlotu będzie też szlak specjalny – dla kilkunastoosobowej grupy skautek z Ukrainy.

Jak zwykle nie zabraknie też wieczornego programu zlotowego. W centrum zlotu staną kawiarenki i namioty programowe, odbywać się będą różnego rodzaju warsztaty, pokazy i koncerty. Znajdzie się przestrzeń na spotkania przy herbacie, rozgrywki przy planszówkach, aktywność wieczorną, zadumę, a także zabawę. Wszystko to wśród malowniczego pejzażu radomskiego skansenu, zabytko-



VII ZŁOT KADRY NA WSPÓLNYM SZLAKU

wych obiektów, przydomowych ogródków, sadów i pasiek, pól uprawnych, łąk i pastwisk, stawów, otoczonych nadrzeczną zielenią i lasem.

Zajęcia programowe realizowane będą również poza terenem muzeum.

Pragniemy zadbać o zrównoważony aspekt organizacji tego zlotu – proponujemy Wam carpooling, zadbamy również o dzieci w wieku przedszkolnym. Gdy ich mamy i ojcowie będą brali udział w zajęciach na jednym ze szlaków, dzieci będą bezpiecznie bawić się w zlotowym przedszkolu.

Zapraszamy na stronę SharePoint VII Zlotu Kadry ZHP „Na wspólnym szlaku” oraz na wydarzenie na Facebooku „Zlot Kadry Związku Harcerstwa Polskiego”, gdzie na bieżąco pojawiać się będą informacje zlotowe.

Do zobaczenia w Muzeum Wsi Radomskiej!

**HM. AGATA
ERHARDT-WOJCIECHOWSKA**

KOMENDANTKA VII ZLOTU KADRY ZHP
„NA WSPÓLNYM SZLAKU”



Szlak granatowy – zlot drużynowych. Spotkanie to ma być chwilowym zatrzymaniem się, by przyczynić się do ułatwienia drużynowym dalszej drogi! Podczas zlotu uczestnicy w czterech obozach metodycznych będą szukać rozwiązań na wyzwania i trudności, z którymi drużyny i drużynowi spotykają się w codziennej pracy. Będzie przestrzeń, by wymienić się także dobrymi praktykami w stosowaniu harcerskiego systemu wychowawczego w drużynie/gromadzie. Dodatkowo przeprowadzone zostaną zajęcia związane z tematami, którymi żyje Związek Harcerstwa Polskiego, co niewątpliwie odświeży pomysły na dobre działania drużyny/gromady, równocześnie dając umiejętności przydatne w życiu pozaharcerskim.



Szlak zielony – warsztaty rozwojowe. To propozycja dla kadry, która ma potrzebę poszerzenia swoich kompetencji komunikacyjnych i wychowawczych, a także chce świadomie wzmacniać oraz budować swoje środowisko działania, tak by było ono bezpieczną i wspierającą przestrzenią rozwoju dla każdego członka ZHP. Podczas warsztatów uczestnicy będą zdobywali i rozwijali wiedzę w zakresie: umiejętności komunikacyjnych, regulacji i samoregulacji emocji, radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, psychoedukacji w zakresie wsparcia osób z problemami psychicznymi, kompetencji wychowawczych, kultury organizacyjnej w zespole. Udział w warsztatach nie da co prawda uprawnień formalnych, ale stworzy na pewno przestrzeń do samokształcenia, budowania świadomości siebie i fantastycznych spotkań pełnych wiedzy i refleksji.



Szlak żółty – letnia akcja szkoleniowa. Tu znajdziecie różnorodne kursy i warsztaty. Proponujemy Wam: kurs komendantów i członków komend szczepów oraz związków drużyn, szkolenie dla instruktorów pracujących z kadłą w hufcu, kurs instruktorów i pełnomocników ds. zagranicznych, kurs dla członków zespołów promocyjnych, kurs kadry kształcącej do ZOKK, kurs trenerski programu „Leave no Trace”, kurs trenerski programu „Dobrze być sobą” i „Bądź sobą, działaj!”, warsztaty doskonalące dla członków i członkiń komisji rewizyjnych chorągwi, moduł I programu rozwojowego Lider+ „Kierowanie ludźmi w praktyce” oraz moduł II programu rozwojowego Lider+ „Motywowanie w działaniu” (przeznaczony dla kadry wspierającej).



Szlak czerwony – zlot harcmistrzowski. To intensywna ścieżka rozwoju dla harcmistrzów, która da możliwość zdobycia przydatnej wiedzy podczas spotkań z ekspertami oraz stworzy przestrzeń do otwartych dyskusji i wymiany doświadczeń. Uczestnicy zlotu będą mieli wpływ na to, w jakim kierunku rozwijać się będzie ZHP w następnych latach i pokoleniach. Harcmistrzynie i harcmistrzowie będą zgłębiać skuteczne metody pracy z kadłą, kształtować zdrową kulturę organizacyjną w harcerstwie i analizować wyzwania współczesnego świata. Dodatkowo zlot stworzy przestrzeń do głębszego zrozumienia siebie jako instruktora i budowania silnych postaw osobistych.

AKCJA ŁĄCZENIA DRUŻYN

Z OKAZJI DNIA MYŚLI BRATERSKIEJ



Dzień Myśli Braterskiej – World Thinking Day to najważniejsze skautowe święto. 22 lutego każdego roku skautki i skauci z całego świata zatrzymują się na chwilę, by skupić się na wspólnych wartościach i refleksji nad swoją skautową drogą. To nie tylko okazja do świętowania urodzin naczelnej skautki świata Olave Baden-Powell i założyciela skautingu Roberta Baden-Powella, ale także do zastanowienia się nad znaczeniem siostrzeństwa i braterstwa, do rozmów, spotkań, zwłaszcza tych międzynarodowych, zbiórek i działań na rzecz społeczności lokalnej, a także do wspólnego realizowania zadań propozycji programowej WAGGGS na Dzień Myśli Braterskiej 2024 „Nasz świat, nasza pomyslna przyszłość”.

W skautowym świecie wartości, takie jak przyjaźń, wzajemne zrozumienie i współpraca są nieodłącznym elementem budowania silnej społeczności, również tej międzynarodowej. W ich rozwijaniu zawsze pomagają bezpośrednie kontakty, spotkania, rozmowy i wspólne działania. **Dlatego już dziś proponujemy drużynom, gromadom, zastępom nawiązanie w Dniu Myśli Braterskiej kontaktu ze skautami i skautkami z zagranicy.** Okazją do znalezienia nowych przyjaciół będzie organizowana po raz trzeci przez Wydział Zagraniczny Głównej Kwatery ZHP Akcja łączenia drużyn z okazji DMB.

CO TRZEBA ZROBIĆ, ŻEBY WZIĄĆ W TEJ AKCJI UDZIAŁ?

Wystarczy wypełnić formularz zgłoszeniowy (link do zgłoszenia: <https://forms.office.com/e/HnLYm00Nk>), w którym w kilku zdaniach opiszecie swoją drużynę i zadanie z propozycji programowej, które planujecie realizować. W zamian otrzymacie dane kontaktowe przydzielonej drużyny, do której będziecie mogli napisać i zaplanować działania online lub na żywo. Ważne, żebyście razem wykonali jakieś zadanie z okazji Dnia Myśli Braterskiej – możecie w tym celu skorzystać z propozycji programowej WAGGGS na DMB 2024 (link do podstrony dotyczącej DMB w intranecie ZHP: <https://gkzhp.sharepoint.com/SitePages/DMB-2024.aspx>).

Akcja łączenia drużyn polskich z drużynami zagranicznymi to okazja do wymiany doświadczeń, poznawania nowych kultur i budowania mostów między organizacjami. Drużyny po wspólnej realizacji propozycji programowej WAGGGS mogą później kontynuować tak rozpoczętą znajomość.

Angażując się w tę akcję, harcerki i harcerze nie tylko poszerzają swoje horyzonty, ale także promują harcerskie wartości i tradycje na arenie międzynarodowej, nawiązują znajomości i zdobywają doświadczenie we współpracy zagranicznej, otwierają się na bogactwo różnorodności ruchu skautowego. Współpraca podczas akcji może zaowocować przyjaźnią na wiele lat. Razem z partnerską drużyną możecie zaplanować kolejne zbiórki, a może nawet biwak czy obóz.

W akcji mogą wziąć udział gromady zuchowe i drużyny harcerskie wszystkich metodyk. Jednostka, która chce przystąpić do akcji, musi mieć pisemną zgodę komendanta/komendantki hufca. **Na zgłoszenia czekamy do 4 lutego 2024 r.**

PHM. DOMINIKA DUSZYŃSKA
INSTRUKTORKA WYDZIAŁU ZAGRANICZNEGO GK ZHP

Pierwsza niedziela września to od trzech lat dzień, kiedy w Schronisku „Głodówka” większość z nas ma „zaszklone oczy” i nie może uwierzyć, że czas wracać do domu.



SZERPOWIE NADZIEI

We wrześniu 2023 r. odbyła się trzecia edycja projektu „Szerpowie Nadziei”. Projekt polega na spełnianiu górskich marzeń osób z niepełnosprawnościami (czyli Skarbów), które nie mogą samodzielnie wybrać się w Tatry.

Szerpowie Nadziei to grupa wolontariuszy, harcerzy, „górofilów” i „górołazów”, ultramaratonczyków... ludzi, którzy chcą pomóc w spełnianiu marzeń innym. W 2023 r. na tatrzańskie szlaki wyruszyło ponad 500 osób w pomarańczowych koszulkach Szerpów, a swą górską przygodę przeżyło 135 Skarbów.

JAK TO SIĘ ZACZĘŁO?

W 2020 r. 36 Harcerska Drużyna Czerwonych Beretów z Jastrzębia Zdroju postanowiła zabrać na Tarnicę swojego kolegę, Macieja Skowronka. Maciek jest dorosłym mężczyzną, osobą z niepełnosprawnością (czterokończynowe porażenie mózgowie). Został przez nich przetransportowany na sam szczyt w prowizorycznym nosidle, wykona-

nym z plecaka turystycznego. Tego samego roku, tym razem w zimowych warunkach, Maciek zdobył Giewont. Wtedy do drużyny z Jastrzębia Zdroju odezwały się osoby, które bardzo chciały dać możliwość obcowania z górami swoim dzieciom, przyjaciółom, osobom z niepełnosprawnościami. Niestety członkowie jednej drużyny nie byli w stanie odpowiedzieć na te potrzeby.

Tak narodził się pomysł, by zorganizować grupę Szerpów, a Maciej zyskał miano „Skarba 001”. Kameralny „wypad w góry” drużyny dał początek projektowi, który poszerzył się o potencjał organizacji i wolontariuszy ZHP. Rekrutacja została otwarta także dla osób spoza Związku, dzięki czemu zgłosili się do nas po prostu Ludzie Gór.

„SZERPOWIE NADZIEI” NA SZLAKACH

Jesienią 2021 r. odbyła się pierwsza edycja projektu „Szerpowie Nadziei”. Wtedy ponad czterdziestu Szerpów wzięło pod swoje skrzydła czternastkę Skarbów, które dotarły nad Morskie Oko, do Doliny Pięciu Stawów Polskich oraz na Szpiglasowy

Wierch. Tym, który dotarł najwyżej, bo aż na 2172 m n.p.m., był wspomniany już wyżej Maciek.

Cele zostały osiągnięte, sukces akcji sprawił, że do zespołu dołączyło wielu kolejnych Szerpów, a liczba Skarbów, która wzięła udział w kolejnej edycji programu wzrosła do 72 osób. Ta druga wyprawa miała miejsce 3 września 2022 r. – tym razem Skarby zdobywały Morskie Oko, Dolinę Pięciu Stawów Polskich i Kozi Wierch.

Trzecie „szerpowanie” poprzedzone było wyjazdami szkoleniowymi dla wolontariuszy i zakończyło się wielkim wydarzeniem. W akcji wzięło udział 135 Skarbów i 250 Szerpów. Tegorocznymi celami były Morskie Oko, Rusinowa Polana, Gęsia Szyja, Hala Gąsienicowa, Kasprowy Wierch, Kościelec i... Rysy! 2 września 2023 r. 135 Skarbów – z wielkim zaangażowaniem, pasją, wiarą i determinacją spełniło swoje marzenia, zdobyło „swój Everest”. Czasem o własnych siłach, czasem „nogami Szerpów” dotarli w Tatrach... Każdy z nich miał górskie marzenie, a my po prostu pomogliśmy w ich spełnieniu.

WAŻNE DLA SZERPÓW JEST...

Bezpieczeństwo. Każdy z Szerpów wziął udział w szkoleniu, gdzie nauczyliśmy się lub przypominaliśmy podstawy pierwszej pomocy, łączności, technik linowych, ale także nauczyliśmy się, jak współpracować z osobami z niepełnosprawnościami.

Wspólnota. Dołączając do naszego projektu, trzeba liczyć się z tym, że wchodzi się do wielkiej rodziny. Pierwszy dzień głównego wydarzenia to zawsze integracja w zespołach, a więc czas dobrej zabawy i poznawania siebie nawzajem. Sobota – czyli dzień górski – zwykle przypieczętowanie te relacje, tak że w niedzielę trudno się rozstać. Po wspólnym wyzwaniu w Tatrach Szerpowie zazwyczaj mają kontakt ze Skarbami także po akcji, przez cały rok.

Skarb. To jego bezpieczeństwo i marzenie jest najważniejsze. Nie ambicje czy możliwości fizyczne Szerpów.

Emocje. Projekt jest pełen emocji. Tych przyjemnych, ale też trudnych. Wymaga od Szerpów zaangażowania w relacje ze Skarbem i współdziałania w zespole. Nie jest ważne, ile razy ktoś był w górach, ile zdobył szczytów i ile pięknych widoków zobaczył... „Szerpańskie” wyjście, nawet tylko na „Moko” [Morskie Oko] – to jest wyzwanie i zarazem bomba emocjonalna! Dla wielu z nas jest bardziej satysfakcjonujące i budujące, niż te szczyty, które mamy „na swoim koncie”. Ten projekt zmienia „coś tak w środku”, czego nie da się opisać. Trzeba to przeżyć.

Służba. To pierwsze skojarzenie.... A ja powiem... że to coś więcej, część codzienności. Jak już cię Szerpowie zaadoptują do rodziny, to przepadłeś. Patrząc w kalendarz 2024 i wiem, że średnio co dwa miesiące mamy jakieś szkolenie, spotkanie albo wyjście w góry. Dodatkowo musimy dbać o swoje zdrowie i kondycję, bo od tego zależy bezpieczeństwo i sukces naszych Skarbów. Zatem treningi, zdrowe żywienie i regularne spotkania „dodatkowe” w podzespołach górskich. To znacznie więcej niż jedna akcja w roku.

„FRANEK NA 5”

To jeden z dwóch zespołów wysokogórskich, w których na stałe są te same osoby przypisane do tego samego Skarba. Franek jest nastolatkiem, który jeździ na wózku. Zostaliśmy przydzieleni do jego zespołu na podstawie kompetencji zgłoszonych w formularzu. Poznaliśmy się we wrześniu 2022 r. – w piątek wieczorem, dzień przed wyjściem w Tatry. Do dziś nie mogę uwierzyć, jak ten algorytm świetnie zadziałał... Od razu „zatrzybiło!”. Dziś mamy za sobą kilka wspólnych wypraw w Tatry (na koncie Giewont, Kościelec, prawie Kozi Wierch) i ćwiczenia technik linowych, w tym zjazdy w Jurze Północnej. Wprawdzie każdy z nas jest z innej części Polski, jednak nasza grupa na komunikatorze nieustannie żyje. Tam się motywujemy, dzielimy się codziennością, „łapiemy” się na wieczorne rozmowy o planach na kolejny „szerpański” rok.



BARTEK BODZEK
FOTOGRAFIA

W ekipie Franka jest teraz 10 osób:

- 8 Szerpów–Nosiczy (mężczyzn, którzy noszą Franka w specjalnym nosidle), w tym tata Franka.
- Kolega i rówieśnik Franka, syn jednego z Szerpów, który pełni funkcję pomocnika Szpery (idzie z nami w góry i niesie wspólny szpej w plecaku).
- I ja... jedna „Facetka”, czyli liderka zespołu. Podobnie jak pomocnik Szpery targam szpej, ale także pilnuję czasu zmian Szerpów–Nosiczy podczas akcji.

Odpowiadam za zespół i organizację wewnątrz. W ciągu roku do moich zadań należy organizacja szkoleń i spotkań zespołu, jak również uczestnictwo w odprawach i działaniach organizowanych przez sztab projektu dla liderów.

Każdy ma swoje zadania. U Franka – jak w każdym zespole – musi być ktoś odpowiedzialny za trasę, bezpieczeństwo, za kwestie linowe, za apteczkę, naładowane i sprawne radio, za prowiant, wodę i nawet krem z filtrem... Zespół to mechanizm, w którym każdy trybik jest ważny.

CO W „SZERPAŃSKIM” ROKU 2024?

Planujemy zdobywać nowe szczyty, a także... marzyć odważniej. W przyszłym roku zobaczycie nas w Tatrach także zimą. Zaczynamy przygotowania już w pierwszym kwartale 2024 r.!

Każdorazowo prowadzona jest rekrutacja do kolejnej edycji, zatem można dołączyć do grona Szerpów Nadziei. Poszukiwani są zarówno Szerpowie do akcji górskich, jak i do biura, komunikacji w social mediach czy działań w „base camp” w Schronisku na Głodówce. Całorocznie prowadzona jest również zbiórka środków i darowizn. Poszukujemy też partnerów strategicznych, którzy nas wspomogą, np. sprzętowo w „szerpańskich” wyzwaniach.

Chcesz dowiedzieć się więcej, pomóc? Znajdziesz nas tu: facebook.com/SzerpowieNadziei. Tylko uważaj – „Szerpaństwo” wciąga!

HM. MAGDALENA SUCHAN

LIDERKA ZESPOŁU WYSOKOGÓRSKIEGO „FRANEK NA 5”,
ZWANA „FACETKĄ”

FOT: BARTEK BODZEK

HARCERZ NA RYNKU PRACY

Tegoroczna konferencja harcmistrzowska Wydziału Wychowania Ekonomicznego GK ZHP odbyła się 18 listopada 2023 r. pod hasłem „Harcerz na rynku pracy – TO SIĘ OPLACA. Wychowanie ekonomiczne w harcerstwie”. To już trzecia edycja wydarzenia, które jest elementem wdrażania Programu Wychowania Ekonomicznego ZHP.

Konferencja miała na celu popularyzację szeroko pojętego wychowania ekonomicznego wśród członków kadry instruktorskiej Związku. Tym razem **jako motyw przewodni wybraliśmy zagadnienia związane z karierą zawodową, zdobywaniem kompetencji, prawami i obowiązkami pracownika i pracodawcy oraz wspieraniem przez ZHP swoich wychowanków w świadomym wchodzeniu na rynek pracy**. Wyszliśmy z założenia, że jako organizacja w sposób naturalny kształtujemy wiele cennych kompetencji przydatnych na współczesnym rynku pracy, a zwiększenie świadomości instruktorów w tym zakresie pozwoli realizować ten proces skuteczniej, a także budować wizerunek harcerza jako aktywnego i kompetentnego pracownika. Często przecież o zdobytych doświadczeniach i umiejętnościach nie potrafimy opowiedzieć tak, by pracodawca to zrozumiał i docenił. Podobnie jak w po-

przednich edycjach, i tym razem zależało nam na stworzeniu instruktorom przestrzeni do zaczerpnięcia inspiracji, podjęcia dyskusji i wdrażania we własnych środowiskach elementów wychowania ekonomicznego. Konferencja zgromadziła niemal 80 osób – instruktorów z trzynastu chorągwi oraz liczne grono ekspertów i przedstawicieli instytucji, którzy z pasją dzielili się swoją wiedzą podczas wykładów i warsztatów.

Pierwsze słowa należały do hm. Pawła Marciniaka – kierownika Wydziału Wychowania Ekonomicznego GK, który przypomniawszy ramy i cele Programu Wychowania Ekonomicznego, opowiedział o owocnej współpracy z chorągwiami, które już zaangażowały się w realizację propozycji programowych z tego obszaru, a także o przygotowaniach do Roku Edukacji Ekonomicznej, ogłoszonego przez Senat RP z inicjatywy pięciu organizacji pozarządowych, w tym ZHP. Zwrócił uwagę, że wychowanie ekonomiczne przestało być tematem niszowym – liczebność chorągwi, które rozpoczęły realizację programu, to ponad połowa stanu naszej organizacji, a przeszkolenie w roku 2023 przez wydział około tysiąca instruktorów sprawiło, że ten obszar wychowania mógł stać się udziałem ponad 20 tysięcy członków ZHP. Głos zabrała tak-

że hm. Monika Skiba – kierowniczka Wydziału Harcerskiego GK ZHP, która podkreśliła rolę wychowania ekonomicznego w metodyce harcerskiej i wartość dotychczasowej współpracy między wydziałami. Skarbniczka ZHP hm. Katarzyna Brzyska poruszyła natomiast w swoim wystąpieniu rolę ZHP jako nowoczesnej, odpowiadającej na współczesne wyzwania organizacji, kształtującej „sprawności na całe życie”, czyli kompetencje przyszłości, do których należy wychowanie ekonomiczne. Phm. Adam Olbrycht opowiedział zebranym o dotychczasowej współpracy z Warszawskim Instytutem Bankowości, z którym Wydział Wychowania Ekonomicznego przygotował w mijającym roku propozycję programową, która w formie poradnika między innymi z 20 konspektami zbiorów trafiła już w formie drukowanej do prawie 600 drużyn w całej Polsce.

W gronie wykładowców konferencji znaleźli się przedstawiciele organizacji pozarządowych, instytucji państwowych, naukowcy i praktycy biznesu. Anna Chrobak z Państwowej Inspekcji Pracy rzuciła światło na prawne aspekty związane z podejmowaniem zatrudnienia i problemy, z którymi zmagają się młodzi ludzie w kontakcie z pracodawcami. W przerwie odpowiadała na liczne pytania

uczestników, dotyczące sytuacji z ich życia zawodowego. Wykład prof. Anny Marii Zaleskiej z SWPS dał uczestnikom możliwość poznania zgodnej z najnowszą wiedzą perspektywy naukowej na temat dobrostanu w miejscu pracy i jego wpływu na samopoczucie pracowników. Marta Wrzosek z Fundacji Katalyst Education przedstawiła kompetencje przyszłości i megatrendy w gospodarce, omawiając przykładowe oferty pracy pod kątem poszukiwanych przez pracodawców kompetencji, oraz zaprezentowała interesujące narzędzie do popularyzacji wiedzy na temat doradztwa zawodowego, jakim jest Mapa Karier (<https://mapakarier.org>). Strona zawiera interaktywne materiały, a także scenariusze zajęć, pozwalające z łatwością wprowadzić edukację pracowniczą do drużyny w każdej metodyce, a także gromady zachowaj! Dr Sławomir Postek przedstawił cechy charakterystyczne pokolenia Z w obszarze pracy, celów życiowych i kluczowych przekonań. Interaktywna forma wykładu pozwoliła każdemu z uczestników przekonać się, ile ma wspólnego ze statystyczną „zetką”. Ostatni wykład, na który wielu uczestników i gości szczególnie czekało, wygłosił prof. Witold Orłowski – jeden z najbardziej znanych ekonomistów w Polsce i autor książki edukacyjnej stanowiącej część Programu Wychowania Ekonomicznego w ZHP. Profesor poruszył temat znaczenia edukacji ekonomicznej w zmieniającym się świecie, rzucając światło na potrzeby współczesnego społeczeństwa przez pryzmat jego

dynamicznego rozwoju i problemów, jakie wiążą się z brakiem podstawowej świadomości ekonomicznej wśród obywateli.

Uczestnicy konferencji mieli okazję do poszerzenia swojej wiedzy nie tylko poprzez wysłuchanie prelekcji. Integralnym aspektem wydarzenia były też warsztaty, co pozwoliło na głębsze poznanie wybranych tematów i doświadczenie na sobie narzędzi przydatnych w pracy z wychowaniem ekonomicznym. Warsztaty, prowadzone zarówno przez instruktorów wydziału, jak i zaproszonych gości, obejmowały zagadnienia, takie jak: harcerstwo vs. kompetencje przyszłości, kultura organizacyjna, wielokulturowość we współpracy biznesowej, life balance, praca z obszarem wychowania ekonomicznego „świadomy pracownik” w poszczególnych metodykach.

Związek Harcerstwa Polskiego stawia sobie za cel wychowanie młodego człowieka na podstawie wartości i metody harcerskiej. Możemy poszczycić się ponad stuletnim doświadczeniem wychowawczym, ale jak każda organizacja, aby nadal trwać i skutecznie działać, musimy

zmieniać się i dostosowywać, by w zgodzie z wyznawanymi ideałami odpowiadać na aktualne wyzwania, jakie stawia przed nami współczesny świat.

Mogliśmy się o tym dobitnie przekonać w ostatnich latach: pandemia, wojna i związane z nimi zawirowania na rynkach lokalnych i światowych przeniosły nas w zupełnie inną rzeczywistość. Oczywiście nie są to wszystkie wyzwania, przed jakimi staniami my i nasi wychowankowie. **Najbliższe lata będą naznaczone ważnymi i nieuniknionymi zmianami, takimi jak zielona transformacja energetyczna czy przetasowania na rynkach pracy związane ze zmianami w przeróżnych sektorach gospodarki.** Nie możemy też zapomnieć o rozwoju sztucznej inteligencji, która już zmienia nasze codzienne życie. Warto nadmienić, że według ostatnich prognoz ponad połowa dzieci, które dziś chodzą do szkoły, w przyszłości będzie wykonywać zawody, które jeszcze nie istnieją. W takim właśnie miejscu możemy pokazać swój pełny potencjał wychowawczy, wykorzystując sprawdzone narzędzia, które ułatwią naszym wychowankom dostosowanie się



do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości.

Uważamy, że **wychowanie ekonomiczne powinno być obecne w ZHP nie jak coś wyjątkowego, wymagającego organizacji specjalnej zbiórki, na której „robimy wychowanie ekonomiczne”, ale jako element codziennych harcerskich przedsięwzięć**, wypowiadany jednym tchem z terenoznawstwem, pionierką czy pierwszą pomocą, ponieważ jest ono naturalnym elementem prawie każdego z podejmowanych przez nas działań. Właśnie dlatego Wydział Wychowania Ekonomicznego GK ZHP opracował Program Wychowania Ekonomicznego oparty na sześciu szeroko pojmowanych obszarach, obejmujących: przedsiębiorczość, świadomą konsumpcję, kompetencje pracownicze, etykę i społeczną odpowiedzialność biznesu, budżet osobisty, obywatelski i finanse publiczne oraz podstawy ekonomii. To właśnie takie spojrzenie daje niezliczone możliwości do ich implementacji.

Zapraszamy do korzystania z materiałów metodycznych dostępnych na naszej stronie – <https://zhp.pl/www>. Jeśli chcecie dowiedzieć się czegoś więcej, zaprosić instruktorów naszego wydziału na warsztaty do swojego środowiska lub nawiązać inną współpracę, napiszcie do nas: ekonomia@zhp.pl.

PHM. BŁAŻEJ PETA
HM. NATALIA STAWSKA

WYDZIAŁ WYCHOWANIA EKONOMICZNEGO GK

JUBILEUSZ

Druh Janek – harcerz, który całym życiem..., płoczanin, oficer, instruktor zaangażowany w ruch seniorów, artysta wyjątkowo wszechstronny – poeta, kompozytor, grafik. O Janku można pisać długo, ale on sam chyba w swoim długim życiu najbardziej sobie ceni swój talent poetycki i o nim często wspomina. A z jego poezją łączą się melodie, komponowane przez niego i śpiewane przez harcerskie środowiska.

Urodził się 18 września 1923 r. na Mazowszu, we wsi Susk, w powiecie sierpeckim. Ukończył słynną płocką Małachowiankę. Z wykształcenia mgr inżynier architekt. W roku 1951 r. został wcielony do służby Wojsk Lotniczych, gdzie przepracował 24 lata. Oprócz udziału w budowie kilkudziesięciu lotnisk, jego największym osiągnięciem jest pierwsze naukowe opracowanie historii polskich lotnisk wojskowych i cywilnych, zamieszczone w książce „Z historii polskiego lotnictwa wojskowego 1918-1939” (Warszawa 1978). Między innymi działał aktywnie w Związku Byłych Żołnierzy Zawodowych (przekształconym później w „ZBZZ i Oficerów Rezerwy WP” i dalej w Związek Żołnierzy Wojska Polskiego). Od roku 1980 jest członkiem Towarzystwa Naukowego Płockiego. W latach dziewięćdziesiątych był członkiem Zarządu Towarzystwa Wychowanków Małachowianki.

Od młodości jego żywiołem jest harcerstwo, które w roku 1936 rozpoczynał w gimnazjum w Sierpcu, a potem kontynuował w Płocku. W 1945 r. odtwarzał oraz prowadził macierzystą 98 Mazowiecką Drużynę Harcerzy. Należał do komendy hufca ZHP w Sierpcu a następnie Płocku. Przez szereg lat wybierany był do Rady Chorągwi Płockiej i z jej ramienia brał udział w trzech krajowych zjazdach ZHP. Opublikował książkę *Druhu Drużynowy, pogadajmy o harcerskim sposobie bycia*. Przez wiele lat pełnił w Warszawie funkcję wiceprzewodniczącego Krajowej Rady Harcerskich Kręgów Seniorów.

Najpiękniej zasłużył się hm. Jan Chojnacki jako twórca kilkudziesięciu piosenek i pieśni harcerskich, w tym tak

HM. JANA CHOJNACKIEGO



znanej (już od 1946 r.), jak: *W nadwiślańskim grodzie*, która w śpiewnikach nosi także tytuł *Hymn Mazowsza*. Większość jego utworów znalazło się w śpiewniku: *Płynie z Mazowsza harcerska najprostsza* (Warszawa 2002). Druh Janek jest również autorem licznych utworów prozatorskich oraz poetyckich, w tym poświęconych Mazowszu, wojsku, lotnictwu oraz harcerstwu. Napisał też dwie pozycje autobiograficzne: *W harcerskim ogrodzie przepiękności* – o Jego działalności w Związku Harcerstwa Polskiego oraz *Meldunki z ostatniej linii frontu* – o karierze wojskowej. Są to eseje ubarwione dowcipem literackim lub niekiedy wierszem.

Osiągnięć druha Janka nie da się opisać na łamach „Czuwaj”. Bo czego on nie stworzył... i odznakę seniorów Związku Harcerstwa Polskiego, i hymn Związku Żołnierzy Wojska Polskiego, i hymn Towarzystwa Naukowego Płockiego, i monografię swojego ojca i monografię stryja. Starczyłoby na kilka życiorysów.

19 września br. w Domu Artystów Weteranów Scen Polskich w Konstancinie-Jeziornie odbyła się uroczystość z okazji setnych urodzin druha Janka. Druh Janek sam ją prowadził. Były życzenia, były piosenki, były kwiaty. Dostojnemu Jubilatowi śpiewano 200 lat!

Redakcja „Czuwaj” też życzy Druhowi jeszcze długich lat szczęśliwego, spokojnego życia!



SIĘGAJĄ NIEBA

W najniższym miejscu parku,
prościutkie wielkie drzewa,
gdzie tuż za płotem łśni Jeziorka,
a drzewa – cho, cho – sięgają nieba.

Tu siadam na ławeczce
i w promieniach słońca od wschodu
mam, jakby japońskie, w trawie jeszcze
miluśkie bratki od dalekiego narodu.

A przy miejscowej dróżce teraz
marcinki bogato kwitnące.
duże i maleńkie, bo to ich pora:
od lila do białych: tysiące.

Nigdy tej ławeczki nie pomijam
tu w parku, gdzie samotna,
bo mej pamięci o wsi, Susk, sprzyja
i jest dla mnie jakby zdrowotna.

Przez szparkę wśród gęstwiny
TIR-y sunące w oddali widzę,
ale ich dźwięk tu nie dochodzi
i mogę się cieszyć ciszą.

A co na ławce myślę w tych dniach,
bo i przepiękni czasem umierają,
że Oni tu, po bliskich obłokom pniach
może już wcześniej – niż ja – nieba sięgają?...

Przy opracowaniu tego tekstu wykorzystano materiały Jubilata oraz hm. Stanisława Dąbrowskiego.

ZATRZYMAĆ WODĘ W PRZYRODZIE

Woda to życie. Zdanie to, traktowane przez wielu ludzi jak frazes, ostatnimi czasy nabiera coraz większego znaczenia. Wszystko przez zmiany klimatyczne i globalne ocieplenie, które sprawia, że ilość wody dostępnej dla ludzi i roślin ciągle się zmniejsza. Warto więc już teraz uzmysłowić sobie, jak ważne jest jej magazynowanie w przyrodzie.

Większości ludzi magazynowanie wody kojarzy się – jeśli już w ogóle z czymkolwiek – z wielkimi akwenami lub rzekami. Pojezierza to miejsca, gdzie wodę jeszcze można dostrzec gołym okiem, a nawet się w niej zanurzyć. Jednak już dzisiaj i tam łatwo zauważyć, że wody najzwyczajniej ubywa. Jak temu zapobiegać?

Oczywiście kluczowe jest oszczędzanie wody na wszelkie możliwe sposoby oraz jej retencjonowanie, czyli właśnie magazynowanie. Problemem naszego kraju, a także innych państw europejskich, jest bowiem nadmierne korzystanie z wód podziemnych, które odnawiają się niewystarczająco szybko. Poza tym mamy jeszcze jeden problem: malejącą pokrywą śnieżną zimą. I choć wielu z nas, śledząc doniesienia medialne o śnieżcach w Tatrach, może się takim stwierdzeniem zdziwić, to fakt pozostaje faktem – śniegu na

terenie Polski jest mało, a jeśli już się pojawia, szybko spływa po powierzchni zmarzniętego gruntu, nie zasilając wód podziemnych. Podobnie jest także z deszczem, którego opady nie zmieniły się, co prawda, znacząco na minus, a niekiedy nawet wzrosły, lecz przybierają formę gwałtownych ulew, co powoduje, że woda nie ma możliwości wsiąknąć w ziemię, aby zasilić nie tylko korzenie roślin, lecz także wody gruntowe.

LEŚNY MAGAZYN H₂O

Dlatego nader istotną kwestią jest retencja wody. I tu prym wiodą lasy, które potrafią zmagazynować znaczne jej ilości. Szacuje się, że najbardziej rozpowszechnione w Polsce lasy iglaste, z sosną jako gatunkiem przeważającym, magazynują od 200 do 300 metrów sześciennych wody na każdy hektar powierzchni! A skoro lasów mamy w Polsce ponad 9 milionów hektarów i z roku na rok ich przybywa, to wielkość możliwej do zmagazynowania wody robi wrażenie – wynosi bowiem 1,83 mld metrów sześciennych! Zakłada się, że przeciętny Polak zużywa dziennie średnio 100 litrów wody wodociągowej, ale tzw. ślad wodny (czyli pełne zużycie wody na jedną osobę) jest 40 razy większy, łatwo więc sobie wyobrazić, jak wielki potencjał drzemie w lasach.

Problemy z opadami śniegu i deszczu trapią również nasze lasy. Efektem braku wody są susze, które pozbawiają drzewa zdolności obronnych przed szkodliwymi dla ich zdrowia i życia owadami, grzybami czy pasożytami. I choć cykl życia drzew przewiduje ich starzenie, a także śmierć, to niestety ostatnimi laty obserwowane jest ich przedwczesne wymieranie. Dlatego leśnicy od lat starają się wodę w lesie zatrzymać. Służą temu przede wszystkim dwa duże projekty, dotyczące retencji nizinnej i górskiej, finansowane ze środków własnych Lasów Państwowych oraz z programu Infrastruktura i Środowisko, które pozwoliły już do tej pory na zmagazynowanie ponad 43 milionów metrów sześciennych wody! Dodatkowo powstające z tej inicjatywy liczne oczka wodne, kanały czy spiętrzenia cieków przyczyniają się do rozwijania fauny i flory, a więc do zwiększania bioróżnorodności gatunkowej środowiska. W takich miejscach schronienie i warunki do życia znajdują liczne i skrajnie narażone na suszę gatunki płazów czy gadów. To także doskonale wodopoje dla ssaków oraz miejsca ptasich kąpielisk. Nie bez znaczenia są też wartości krajobrazowe, jakie niosą za sobą różnego rodzaju oczka wodne. To wszak przy nich w cieniu drzew i pośród ptasich treli najlepiej się wypoczywa!

NATURALNA GĄBKĄ

Jednak wody magazynowane na powierzchni to nie wszystko. Pozostaje bowiem bardzo rozległa i chyba jeszcze bardziej istotna grupa gruntów, które o wodę w przyrodzie dbają. Mowa o terenach podmokłych – torfowiskach, mokradłach czy bagnach. Według szacunków na terenie naszego kraju mokradła naturalne i odwodnione występują na obszarze około 4,4 milionów hektarów. Wśród nich około 1,3 miliona hektarów zajmują torfowiska o powierzchni większej niż 1 hektar. Niestety, to właśnie one należą do najszybciej zanikających ekosystemów naszej strefy klimatycznej. Zdegradowane torfowiska przyczyniają się także do wzrostu emisji dwutlenku węgla.

Grunty te są pod nieustanną presją człowieka, bowiem traktowane są częstokroć jako nieużytki lub miejsca potencjalnie przydatne pod uprawę, a to wiąże się z ich eksploatacją i osuszaniem – to przecież z torfowisk pozyskiwano niegdyś torf lub próbowano je przekształcać w pastwiska. Do pogorszenia stanu tych obszarów dochodzi też przez zanieczysz-

czenia i wspomniane już zmiany klimatyczne.

A to właśnie na tych terenach obserwujemy największe zróżnicowanie biologiczne spośród wszelkich innych gruntów leśnych i nieleśnych. Jednak miejsca te to przede wszystkim naturalne „gąbki”, które wprost idealnie wodę magazynują, gdy jest jej dostatek, a oddają, gdy jej w otoczeniu brak.

Stąd pomysł, by stan ten odwrócić. Jego pokłosiem jest największy jak dotąd projekt przyrodniczy w Polsce, który ma na celu właśnie odtworzenie i zachowanie obszarów podmokłych. Zaangażowani są w niego przyrodniczy i naukowcy i leśnicy, czyli te grupy zawodowe, które temat znają i monitorują od lat. Projekt ma z jednej strony stworzyć narzędzie planistyczne umożliwiające wszechstronną ocenę stanu tych obszarów, a z drugiej zadbać o ochronę i przywrócenie ważnych funkcji torfowisk, bagien i terenów podmokłych w taki

sposób, by poprawić ich jakość, stan oraz warunki zamieszkujących je gatunków.

Propozycja grona specjalistów obejmuje m.in. ochronę czynną tych terenów, co w rezultacie zapobiec ma utracie jakże ważnej bioróżnorodności.

Jak ważne są mokradła i tereny podmokłe, świadczyć może fakt, że w Polsce i na świecie tereny te mają swoje święto. Światowy Dzień Mokradeł, obchodzony 2 lutego, upamiętnia rocznicę podpisania w 1971 r. w Ramsar w Iranie międzynarodowej konwencji o ochronie obszarów wodno-błotnych i zwraca uwagę na fakt, jak istotne są te tereny w funkcjonowaniu otaczającego nas świata. Podpisało ją ponad 170 państw, w tym Polska. W naszym kraju święto to obchodzone jest od roku 2002.

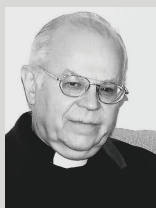
CENTRUM INFORMACYJNE LASÓW PAŃSTWOWYCH

ZWIĄZEK HARCERSTWA POLSKIEGO WSPIERAJĄ LASY PAŃSTWOWE



Lasy Państwowe





14 listopada 2023 r. podczas mszy świętej w kościele Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny i św. Józefa przy Krakowskim Przedmieściu w Warszawie pożegnaliśmy **ks. hm. Janusza Strojnego**, który odszedł na wieczną wartę – mądrego, dobrego, serdecznego i otwartego na drugiego człowieka kapłana i instruktora harcerskiego. Przez dziesięciolecia pracował z dziećmi i młodzieżą – nie tylko głosił ewangelię, ale wyjaśniał i wskazywał, jak dokonywać w życiu dobrych wyborów, pracować nad sobą, dążyć do celu... Mieliśmy – redakcja „Czuwaj” – szczęście współpracować z Nim na początku lat 2000. Z ciepłym wspomnieniem tej współpracy dedykujemy naszym czytelnikom fragment przemyśleń księdza harcmistrza na temat roli instruktorów w kształtowaniu oblicza harcerstwa oraz tożsamości harcerek i harcerzy...

Do wyznaczonego celu

Sens życia człowieka odnajduje się w dążeniu do wyznaczonego mu celu, mimo trudności i bolesnych doświadczeń, a nie w błędzeniu po bezdrożach i marginesie życia. Dążenie do celu wprowadza na płaszczyznę realizmu, natomiast pozostawanie na marginesie stawia życie w perspektywie iluzji.

Niepokoić mogą trudności, piętrzące się na polu zmagania o autentyczne harcerstwo i tożsamość samych harcerek i harcerzy. Pamiętać jednak należy, że warunków życia w sensie historycznym, geograficznym nie wybieramy sobie, ale je zastajemy. Mądrość człowieka przejawia się zatem w tym, aby zastałe warunki uczynić bardziej ludzkimi, by podjąć pracę i zewrzeć szeregi w dążeniu do lepszej przyszłości. Pamiętać należy, że nikt tego za nas nie robi. Szukanie winnych za aktualny stan kondycji ludzkiej mija się z celem. Opis niedomagań i braków posłużyć może jako wyzwanie mobilizujące do budowania lepszej przyszłości. Jeżeli ten aspekt zginie w chaosie niedomagań, oskarżeń i pretensji o charakterze historycznym, to obezwładni on rozwój i wzrastanie, a stanie się kłoda rzuconą pod nogi młodym ludziom i wchodzącemu w życie pokoleniu. Tak naprawdę trudno mieć pretensję do życia, że jest, natomiast można być winnym za brak pracy nad jego ukształtowaniem, podobnie jak ogrodnik, który zaniedbał swój ogród, a zgłasza pretensję dlatego, że zdominowały go chwasty.

Świat, w którym żyje człowiek, jeśli jest on przemieniany i porządkowany, staje się bardziej ludzkim. Aby życie stawało się coraz bardziej piękne, niosło z sobą dobro, radość, wolność i wszystkie wartości, by zmierzało do godności człowieka, trzeba je podjąć i kształtować. Siedzenie na brzegu życia jak nad mętną wodą, w której diabeł łowi ryby, jest porzuceniem życia.

Pamiętać jednakże należy, że kształt harcerstwa zależy od drużynowych i instruktorów. Wartościami, które wyznają, poglądami, które uznają za własne i je głoszą, dobrem, uczciwością, szacunkiem do człowieka, posiadaną wolnością, zyczliwością, szlachetnością, wiarą, swą służbą oddziałują na młodych, podwładnych powierzonych ich opiece. Z naciskiem trzeba powiedzieć, że to nie struktury jakiegokolwiek organizacji, a żywi ludzie wychowują młodych. Bez wątplenia zawsze ludzie powinni stać przed strukturą, a kadra harcerska przed swą strukturą organizacyjno-administracyjną.

Myszę, że wychowawca winien wiedzieć, dokąd prowadzi wychowanka, i że droga ich powinna być wspólna. Wiedzieli już o tym starożytni Grecy. Stąd też i kadra instruktorska musi się legitymować dobrą znajomością celów podążania razem z młodymi, mieć rzetelną i jasną wizję rzeczywistości, którą tworzą. Wystarczy dziś tradycji i doświadczenia, by tę wizję przekuć w dobre i piękne życie w harcerstwie.

ks. phm. Janusz Strojny
Harcerstwo w służbie Bogu, Warszawa, 2005

JAK OPOWIADAĆ O JAMBOREE?

Czy wiesz, co łączy Stevena Spielberga, Davida Beckhama, Billa Gatesa, Baracka Obamę, Jensa Stoltenberga, Nelsona Mandelę, Księcia Williama, Roberta Korzeniowskiego, Krzysztofa Wielickiego, Neila Armstronga, Jerzego Grotowskiego, Krzysztofa Kieślowskiego, Ryszarda Kapuścińskiego, Zbigniewa Preisnera i wiele innych wybitnych postaci świata nauki, polityki, biznesu, sportu czy kultury? Pewnie się już domyślasz. Tak, wszyscy byli kiedyś harcerzami czy skautami.

Te nazwiska jednym tchem wymieniła w rozmowie ze mną... Sztuczna Inteligencja. Gdyby jednak zapytać przeciętnego przechodnia, z czym kojarzy mu się skaut czy harcerz, odpowiedziałby zapewne stereotypowo: ludzie w podkolanówkach, kusych mundurkach i krótkich spodenkach, obwieszeni dziwnymi znaczkami, sznurkami i kolorowymi chustami zawiązanymi na supełek. Lelo, lelo, labada i takie tam różne... Od czasu do czasu jakieś patriotyczne migawki w telewizji, ognisko, gitara i... tyle. Bądźmy szczerzy – tak to wygląda z boku i niejedną raz się z takimi opiniami zderzamy.

Czy my sami potrafimy przełamać ten stereotyp? Czy umiemy skutecznie wytłumaczyć innym, czym jest skauting, czym jest harcerstwo, dlaczego warto w nim być, co nam daje, co daje innym, co wnosi we współczesność? Okazja ku temu nadarza się niezwykle – największa na świecie impreza skautowa, której będziemy gospodarzami. I tu od razu pierwsza bariera. Co to takiego JAMBOREE? Gdyby znów zapytać Sztuczną Inteligencję, odpowie: *Pochodzenie słowa „jamboree” sięga początków XIX wieku, kiedy było ono używane do opisanie karuzeli lub hałaśliwej imprezy alkoholowej...* Kurtyna.

Tak, wiem, wiem. Dla nas przecież jest jasne, że chodzi o zlot skautowy, bo taką nazwę nosi od ponad stu lat. Pytanie jednak, jak opowiadać o tym reszcie społeczeństwa – w kraju, w Europie, na świecie? I czy warto opowiadać? Może wystarczy, że będziemy się dobrze bawić we własnym gronie? Powie też ktoś, kręcąc nosem, że to przecież wielka impreza dla nielicznych, bo nie każdego będzie

stać, by w niej wziąć udział, a i samo wydarzenie nie jest z gumy, wszystkich nie pomieści. Krytyków, jak zawsze w Polsce, nie braknie.

Bez względu jednak na to, czy weźmiemy w Jamboree bezpośredni udział, czy też nie, wszyscy mamy w tej sprawie coś do wygrania. Dlaczego? Bo po raz pierwszy na naprawdę wielką skalę będziemy mieli okazję opowiedzieć nie tylko o naszej wspaniałej ponad stuletniej historii i tradycjach, ale także o tym:

- że jesteśmy organizacją wszechstronną, w której niemal każdy znajdzie coś dla siebie: od żeglarstwa, przez jazdę konną, strzelectwo, szybownictwo, majsterkowanie, wspinaczkę, ratownictwo, po rozwój artystyczny czy duchowy,
- że jesteśmy organizacją wielopokoleniową, w której jest miejsce dla wszystkich – od maśluszka do staruszka,
- że jesteśmy ludźmi zaradnymi, samodzielnymi, kreatywnymi i otwartymi, a jednocześnie – co ważne w dzisiejszym świecie pozbawionym autorytetów i zasad – z zasadami i silnym kręgosłupem moralnym,
- że dla nas „etyka”, „sprawiedliwość”, „przyjaźń”, „braterstwo”, „służba” czy „słowo harcerza” nie są pustymi hasłami,
- że jesteśmy ludźmi, którym się chce,
- że chce się nam zmieniać świat na lepszy

i że to nie są banały. Bo przecież wyrosli z nas Spielbergowie, Beckhamowie, Obamowie, Kieślowscy, Korzeniowscy... I że ich następcy przyjadą na kilkanaście dni do Polski na Wyspę Sobieszewską. A gdy się już rozjadą, zabiorą ze sobą w świat opinię o nas i o naszym kraju. My zaś możemy wyjść z tego silniejsi i więksi, bo przecież siłę naszego oddziaływania powinniśmy mierzyć liczbą młodych ludzi, których jesteśmy w stanie przyciągnąć i wspomóc w ich rozwoju.

HM. ALICJA WOSIK-MAJEWSKA



MŁODSI I STARSII...

ALBO CZY RZECZ W HARCERSKICH POKOLENIACH

W tym numerze „Czuwaj” przeczytać możemy to i owo o pokoleniach, tych urodzonych po drugiej wojnie światowej. Przypomniano ich nazwy, krótko scharakteryzowano. Bo mamy ponoć w organizacji problem – nie bardzo wiemy, jak z instruktorami reprezentującymi kolejne pokolenia pracować. A jedno pokolenie jest bardziej wyuczone, a drugie oszczędne, tamto biegłe w posługiwaniu się wszelkimi metodami, dostępnymi w internecie, a inne zdobywało te umiejętności już jako osoby dorosłe i czasem tego internetu nie czuje. Przedstawiciele jednego pokolenia całe dorosłe życie nie zmieniali zawodu, inni ciągle się uczą czegoś nowego – są bardzo mobilni.

Nie da się ukryć – należę do tych najstarszych boomersów, czyli wyżowców, takich oficjalnie prawie wykluczonych ze świata nowoczesnej techniki, dla którego telewizor to nadal nowinka techniczna. Jestem osobnikiem, na którego obóz w 1965 r. czarną wołgą zajechał naczelnik Kinecki, któremu Krzyż „Za Zasługi dla ZHP” wręczał naczelnik Bohdanowicz i który redagował teksty przewodniczącego Mirowskiego. Czyli taki facet, który wie, czego to symbolem była owa wołga – wcale nie dotyczyło to prestiżu ówczesnych władz. I także wie, dlaczego pisze o krzyżu zasługi, a nie o srebrnym lub złotym. No i pamięta, że nasz druh Przewodniczący miał znakomite pióro. Jego felietony prawie nie wymagały poprawiania. Tak, to moja wiedza i czasami się z nią dzielę, także na tych łamach. Ile felietonów ma w podtekście przesłanie: *a za moich czasów...*

Cóż jednak wynika z tego, że to i owo pamiętam? Co z faktu, że niegdyś napisałem, że nigdy nie zostanę seniorem? No tak, mieszczę się w jednej z grup instruktorskich, scharakteryzowanych króciutko w naszej gazecie. Ale czy dyskutujemy

o harcerskich pokoleniach po to, abym dowiedział się, do jakiej szufladki zostałem zakwalifikowany? Chyba nie. Dlatego, patrząc na owe pokolenia, chcę zauważyć dwie kwestie, o których powinniśmy rozmawiać.

Po pierwsze: mam kluczowe – wydaje się – pytanie. Kto z kim, które pokolenie z którym ma kłopot ze współpracą? Czy należy napisać poradniczek, jak boomersi mają postępować z zetkami? A iksy jaki mają mieć stosunek do igreków? A może jak zetki mają traktować każdego boomersa? Nie, takie pytania są nieporozumieniem. Gdzieś w rozmowach, a nawet na piśmie pada zdanie, że przecież każdy przedstawiciel najstarszego pokolenia – o nim jest mi najłatwiej pisać – jest inny, ma inny charakter, inaczej patrzy na przeszłość organizacji, inny ma kontakt z rówieśnikami i z osobami młodszymi. Ma także inną kondycję fizyczną, nie wspominając już o psychicznej. I może, albo chce, poświęcić czas poświęcić na pracę w harcerstwie. Dlatego każdy z nas – świadomie to piszę – boomersów, jak i iksów czy igreków, musi być traktowany indywidualnie. Nie przez pryzmat wieku, lecz wiedzy, umiejętności, chęci pracy, możliwości fizycznych, empatii do innych i tego czasu, jaki może poświęcić organizacji.

Przypomina mi się druhna Babcia – Halina Wiśniewska, polecam jej gawędy, która w wieku chyba 70 lat została wybrana w nieco kryzysowej sytuacji na komendantkę warszawskiego Hufca Mokotów, by po pewnym czasie oddać go w ręce młodych. Można w tym wieku zrobić dobrą robotę? Można! Ja spokojnie pracuję w hufcowej komisji stopni instruktorskich – oczywiście są tacy, którzy uważają, że jestem zbyt wymagający, jestem członkiem naszego sądu, który na szczęście nie ma zbyt wiele pracy, mam w hufcu jakieś inne zadania.

TO MIEJSCE CZEKA NA TWOJĄ REKLAMĘ

Nie, nie będę wymieniał funkcji w chorągwi czy harcerskiej centrali. Po prostu można.

A po drugie: wszystko zależy od umiejętności porozumiewania się między instruktorami, niezależnie od tego, do jakiego zaliczymy go pokolenia. I jest to niesłychanie trudne – znaleźć wspólny język, jakąś płaszczyznę rozmowy. Nie mogę na tych łamach dawać konkretnych przykładów, tylko jeden, bo osobisty. Zdarzyło mi się zrezygnować z pełnienia funkcji w Głównej Kwaterze, gdyż z moim bezpośrednim zwierzchnikiem mówiliśmy po polsku, ale zupełnie różnymi językami. Gdy odszedł z funkcji, ja na swoją powróciłem. To nie był problem pokoleniowy, lecz inne spojrzenie na zadania organizacji.

Bo na co dzień nie wydaje mi się, abym musiał analizować, czy ktoś jest iksem czy igrekiem, aby z tą osobą pełnić codzienną służbę. Oczywiście bardzo bym chciał, aby taka sytuacja była powszechna. Na szczęście nie ja jeden ze znanych mi instruktorów jest w podobnej sytuacji. Bo najważniejsza jest kultura wszystkich nas. Od najstarszych do najmłodszych i od najmłodszych do najstarszych. A że czasem z kimś współpracować się nie da – cóż, tak w życiu bywa, nie tylko w harcerstwie. Przynależność do danego pokolenia nie ma z tym nic wspólnego.

HM. ADAM CZETWERTYŃSKI

PS Na marginesie. Święta, czas prezentów, przeprowadzanej także w harcerstwie pięknej akcji Szlachetna Paczka. Sam we wspieraniu naszej hufcowej paczki uczestniczyłem. Mamy wśród nas instruktorów i byłych instruktorów, którzy są ubodzy. Czy organizacja, nie konkretny krąg seniora, ale właśnie Związek jako taki pamięta o tych osobach, którym nie tylko od święta powinniśmy pomagać? Fakt, nie jesteśmy organizacją charytatywną, ale jednostkowa pamięć, właśnie w kręgach seniorów, to mało. W wielu hufcach takich kręgów nie ma, a nasi byli instruktorzy są. Czy pomaganie tym byłym instruktorom nie powinno być elementem służby naszym najstarszym zetek?

 **czuwaj**

REDAKTOR NACZELNY:

hm. Grzegorz Catek
naczelnym@czuwaj.pl

ZASTĘPCY REDAKTORA NACZELNEGO:

hm. Halina Jankowska
misia@czuwaj.pl

hm. Adam Czetwertyński
adam@czetwertynski.pl

ADRES REDAKCJI:

ul. Konopnickiej 6, p. 103
00-491 Warszawa

<https://czuwaj.pl/>



STALI WSPÓŁPRACOWNICY:

hm. Lucyna Czechowska
hm. Rafat Klepacz
hm. Ewa Lachiewicz-Walińska
hm. Anita Regucka-Fleming
phm. Piotr Rodzoch (foto)
hm. Andrzej Sawuła

WYDAWCA:

Główna Kwatera
Związku Harcerstwa Polskiego

ZDJĘCIA W NUMERZE:

Piotr Rodzoch lub archiwum redakcji,
pozostałe – według podpisów

Redakcja zastrzega sobie prawo
skracania i adiuścacji tekstów
oraz zmiany ich tytułów i śródtytułów.

Redakcja nie płaci honorariów autorskich
– wszystkie teksty i zdjęcia powstają społecznie.
Nadeślanie tekstu jest równoznaczne
z akceptacją powyższych zasad.

Redakcja nie odpowiada za treść reklam.

NAKLAD:

300 egz. (papierowy)
+ cyfrowy (dostępny na www.czuwaj.pl)



SOS WIOSKI
DZIECIĘCE

Święta bez bliskich nie cieszą

Dla tysięcy dzieci
w Polsce święta to czas
smutku i samotności.

Wesprzyj SOS Wioski
Dziecięce i pomóż
dzieciom odnaleźć
bezpieczny dom.

Numer konta:

07 1240 6247 1111 0000 4975 0683

www.dziecisos.org