

nr 10
(368)

październik
2018

Indeks 330108, ISSN 0867-2024
cena 7,35 zł (w tym 5% VAT)

MIESIĘCZNIK INSTRUKTORÓW ZHP



Czuwaj



JAK PRACUJEMY Z KADRĄ

HARCERSKIE ZASADY PISOWNI – PATRIOTYCZNY DODATEK SPECJALNY

3
AKTUALNOŚCI
Po polsku na stulecie
Co my, harcerki i harcerze, możemy zrobić patriotycznego w stulecie niepodległości? Możemy pisać lepiej po polsku!

4
Z ŻYCIA ZWIĄZKU
M.in. o IV zebraniu Rady Naczelnej ZHP, 100. rocznicy urodzin ks. hm. Zdzisława Peszkowskiego oraz gdańskim kursie Wood Badge w Gilwell Park

TEMAT Z OKŁADKI

JAK PRACUJEMY Z KADRĄ



Ćwiczenia instruktorskie
hm. Anna Andrzejewska
„Moja Atsunta” – pomysł na ponowne odkrycie Kodeksu instruktorskiego

Gaj metody
hm. Agnieszka Pawlak
Czy rzeczywiście nasi instruktorzy znają metodę harcerską i świadomie ją stosują?

Przed wszystkim ukulturalniać
hm. Rafał Derkacz
Doskonałym obszarem do podjęcia działań społecznych jest kultura

ZHP w ZSK – jak, po co i dlaczego
phm. Helena Jędrzejczak
Zintegrowany System Kwalifikacji – co o nim warto wiedzieć

ZHP w drodze do ZSK
phm. Helena Jędrzejczak
ZHP chce nie tylko kwalifikacje opisać, ale także je nadawać!

20
HARCERSTWO NA WSI
O dużej gromadzie w małej miejscowości
pwd. Ewa Nowicka
Cztery mity i dwie prawdy o moim harcerstwie

24
SZCZEPY W ZHP
Szczepy zaczynają mówić
hm. Justyna Świsłek
W ZHP mamy 533 szczepy – co o nich wiemy?

28
STRUKTURA ZHP
Szczepy czy gniazda?
hm. Ryszard Polaszewski
Dla mnie jednym z głównych celów organizacji powinno być ograniczenie do minimum w ciągu kilku lat liczby drużyn samodzielnych na rzecz rozwoju szczepów i drużyn wielopozycyjnych

31
POD ROZWAGĘ
Harcerstwo on-line
hm. Hanna Musur-Bzdak, pwd. Jacek Bzdak
Jeżeli nie dbamy o bezpieczeństwo, każdy na FB widzi nasze komentarze, posty, zdjęcia...

34
FELIETON | PÓŁ WIEKU
Rola szczepowego (i nie tylko szczepowego)
hm. Adam Czetwertyński
Fakt, że moi starzy harcerze nie myślą o szczepie jako o środowisku, w którym najważniejszy jest szczepowy, lecz najważniejsi są oni, to ogromny mój osobisty sukces!

DODATEK SPECJALNY
Harcerskie zasady pisowni
Dostępne także w pdf na www.czuwaj.pl

PO POLSKU NA STULECIE

Obserwując, co się w ostatnich latach dzieje wokół nas, pewnie niejednokrotnie zadajemy sobie pytanie: co to znaczy być patriotą? Albo: jakie zachowania współcześnie można określić jako patriotyczne? Na szczęście w debacie publicznej oprócz odpowiedzi związanych ze sferą symboliczną coraz częściej podkreśla się sprawy mniej oczywiste, konkretne, codzienne: płacenie podatków, przykładanie się do swoich obowiązków szkolnych, studenckich czy pracowniczych, dbanie o czystość środowiska naturalnego itp.

A co my, harcerki i harcerze, możemy zrobić patriotycznego? Szczególnie teraz, gdy stulecie niepodległości spleta się z setną rocznicą powstania Związku Harcerstwa Polskiego? Proponuję... pisać lepiej po polsku!

Jako dodatek do tego numeru „Czuwaj” dołączamy niewielką kartkę zatytułowaną „Harcerskie zasady pisowni”. Tak naprawdę nie są one harcerskie, tylko ogólne – ściśle mówiąc: wykorzystujemy zasady polskiej pisowni do pokazania, jak poprawnie pisać różne pojęcia, terminy typowo harcerskie. A z czym mamy problemy w naszym harcerskim świecie – w rozkazach, pismach, zaproszeniach, na stronach internetowych itd.? Ze „zwykłą” ortografią czy interpunkcją też – jednak tym się nie zajmujemy, ponieważ od tego jednak jest szkoła. Z drugiej strony – gdyby szkoła wypełniła swoje zadanie, to przecież każdy wiedziałby doskonale na przykład to, że skoro po skrótach zawierających pierwszą i ostatnią literę nie stawiamy kropki (wg, dr, mgr), to na tej samej zasadzie nie ma jej w skrócie słowa *druh* (piszemy: *dh*). Logiczne, prawda? Choć oczywiście skrót słowa *druhna* lub słowa *druhowi* zapisujemy *dh*. zgodnie z tą właśnie regułą.

Gdy spojrzeć na nasz dodatek, widać wyraźnie, że większość wskazywanych w nich wskazówek dotyczy pisowni rozmaitych terminów od wielkiej lub małej litery. Dlaczego? Ponieważ – mówiąc w uproszczeniu i generalizując – mamy w naszym Związku manię wielkości: wolimy pisać o jednostkach, osobach, funkcjach, imprezach, narzędziach metodycznych wielkimi literami (szczytem niepoprawności i megalomanii jest pisanie o sobie od wielkiej litery, np. „w tym roku Nasza Drużyna..., ponieważ My...” – dramat!). Tymczasem zasada, którą powinniśmy się kierować, jest dokładnie odwrotna: wielkiej litery używamy tylko wtedy, gdy ma to ortograficznie uzasadnienie. I tak można traktować te nasze zasady: jako spis takich wielkościowych uzasadnień.

Dodatek z harcerskimi zasadami pisowni przygotowaliśmy nie tylko dla naszych prenumeratorów, lecz także dla wszystkich zainteresowanych – prześlemy sporo egzemplarzy do komend chorągwi. Tam pytajcie o niego, weźcie do hufca i stosujcie. Nie tylko patriotycznie w roku 100-lecia odzyskania niepodległości, ale już zawsze!

HM. GRZEGORZ CAŁEK
REDAKTOR NACZELNY „CZUWAJ”

HARCERSKIE ZASADY PISOWNI – DODATEK DO NR. 10/2018, DOSTĘPNY TAKŻE NA WWW.CZUWAJ.PL

1–2 września 2018 r.

W Szczecinie **XX Zjazd Chorągwi Zachodniopomorskiej** jako pierwszy w ZHP wybrał nowe władze. Przez kolejne 4 lata komendantką chorągwi będzie hm. Eliza Gilewska.

5–9 września 2018 r.

W Poznaniu pod patronatem Marszałka województwa wielkopolskiego, Wojewody Wielkopolskiego i Prezydenta Miasta Poznania obradowała **9. Konferencja Subregionu Europy Środkowej ISGF „Łączymy pokolenia”**. Podczas sesji inauguracyjnej delegatów odwiedzili między innymi: przewodniczący ZHP hm. Dariusz Supel i komendant Chorągwi Wielkopolskiej hm. Tomasz Kujaczyński. Konferencja była miejscem wymiany doświadczeń, zaprezentowano sytuację organizacji seniorów w różnych państwach, podsumowano dokonania trzyletniego okresu władz subregionu oraz wybrano nowe władze. Ponownie przewodniczącą subregionu została hm. Teresa Tarkowska-Dudek. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele 14 krajów, m.in. seniorzy z Austrii, Czech, Niemiec, Słowacji, Rumunii, Szwajcarii, Litwy, Estonii, Łotwy, Lichtensteinu i Węgier, a także przedstawiciele szczebla europejskiego i światowego ISGF. Uczestnikom zaproponowano zwiedzanie Poznania i okolic – odbyła się całonocna wycieczka do Gniezna, Biskupina i Lednicy. Wydarzenie przygotowała i przeprowadziła Wielkopolska Rada Kręgów Starszyny Harcerskiej i Seniorów z przewodniczącym hm. Pawłem Napieralskim na czele.

9 i 17 września 2018 r.

W dwóch turach w Warszawie obradował **zjazd Chorągwi Stołecznej**. Po sprawozdaniach, dyskusjach i przedstawianiu wizji dalszych działań chorągwi delegaci wybrali nowe władze. Funkcję komendantki pełnić będzie ponownie hm. Paulina Gajownik.

5–9 września 2018 r.

3-osobowa delegacja: phm. Joanna Filipiak-Markiewicz z Chorągwi Łódzkiej, phm. Kamil Szykowski, instruktor Wydziału Wychowania Wodnego GK ZHP i phm. Wiktor Wróblewski, zastępca kierownika Wydziału Wychowania Wodnego GK ZHP reprezentowała ZHP na **konferencji Eurosea 14 w Barcelonie**. Polscy instruktorzy wzięli udział m.in. w warsztatach dotyczących udzielania pierwszej pomocy na wodzie, przygotowywania uczestników do rejsów w trudnych warunkach pogodowych, przygotowali też prezentację na temat siedmiu lat rejsów z Betlejemskim Światłem Pokoju na s/y Zawisza Czarny oraz zaprosili inne kraje do współpracy przy programie wodnym w ramach EJ2020.

**13–16 września 2018 r.**

Przez cztery dni około 1000 uczestników **26. Rajdu „Granica”** – harcerki i harcerzy z całego kraju przemierzało jedenaście tras biegnących szlakami Karkonoszy i Gór Izerkich, a następnie spotkało się na finale w Szklarskiej Porębie,

aby podsumować wykonane zadania. Zuchy, harcerze, harcerze starsi, wędrownicy oraz drużyny NS – wszyscy musieli zmierzyć się nie tylko z górskimi wzniesieniami, ale i ze swoimi słabościami.

14–15 września 2018 r.

W ramach przygotowań do 24. Światowego Jamboree Skautowego 2019 w USA w Warszawie odbyło się **spotkanie komendy polskiej reprezentacji na WSJ 2019**, podczas którego podsumowano poziom zaawansowania prac, podjęto decyzję o organizacji Polish Food House, decyzje dotyczące transportu, pozyskania wiz oraz organizacji home hospitality – pobytu u rodzin na terenie USA po zakończeniu zlotu.

18 września 2018 r.

Muzeum Harcerstwa we współpracy z Wojewódzką Biblioteką Publiczną im. Hieronima Łopacińskiego w Lublinie przygotowało z okazji 100-lecia odzyskania przez Polskę niepodległości i 100-lecia ZHP **wystawę „Niepodległość harcerstwem znaczone. 100. rocznica powstania Związku Harcerstwa Polskiego”**. W uroczystości otwarcia wystawy uczestniczyli m.in. naczelniczka ZHP hm. Anna Nowosad, dyrektor Muzeum Harcerstwa hm. Katarzyna Traczyk, dyrektor lubelskiej biblioteki Tadeusz Sławecki, przewodniczący Rady Naukowej MH hm. Adam Masalski i komendant Chorągwi Lubelskiej hm. Tomasz Sych. Po wernisażu wystawy rozpoczęła się konferencja naukowa. Więcej w następnym numerze „Czuwaj”.

21–23 września 2018 r.

Na terenie całego kraju, we wszystkich chorągwiach odbywały liczne przedsięwzięcia i imprezy organizowane w ramach **ogólnopolskiej akcji „Mamy Moc!”**. Jej celem było pokazanie w środowisku prężnej działalności harcerek i harcerzy naszej organizacji w roku 100-lecia ZHP.

**25 września 2018 r.**

W fordońskiej Dolinie Śmierci w Bydgoszczy odbyła się wyjątkowa uroczystość. Reprezentacja ZHP z naczelniczką hm. Anną Nowosad, komendantem Chorągwi Kujawsko-Pomorskiej hm. Jerzym Gębarą i komendantką Hufca Bydgoszcz-Miasto hm. Beatą Kobus wraz z Marszałkiem i Wicemarszałkiem województwa Kujawsko-Pomorskiego **pobrała ziemię z miejsca kaźni bydgoskiej inteligencji, jakim jest Dolina Śmierci**, która wraz z ziemią

z ponad 400 miejsc na Pomorzu została umieszczona w Pomniku Pamięci Ofiar Zbrodni Pomorskiej 1939 r. odsłonięty w Toruniu.

28–30 września 2018 r.

• W Warszawie pod przewodnictwem przewodniczącego ZHP hm. Dariusza Supła odbyło się **IV zebranie Rady Naczelnej ZHP**. Uczestniczyli w nim również naczelniczka ZHP hm. Anna Nowosad, zastępcy naczelniczki hm. Justyna Sikorska i hm. Karol Gzyl, skarbnik ZHP hm. Krzysztof Osmański, przedstawiciel CKR hm. Marek Klimowski oraz komendant Chorągwi Wielkopolskiej hm. Tomasz Kujaczyński. Podczas zebrania podjęto pięć uchwał. Na wniosek komendantów chorągwi, poparty przez Główną Kwaterę ZHP, Rada Naczelna uchyliła Uchwałę nr 16/XL Rady Naczelnej ZHP z dnia 17 czerwca 2018 r. w sprawie określenia sposobu wdrożenia Strategii ZHP 2025 i zawiesiła prace nad opracowaniem sposobu wdrożenia Strategii ZHP 2025, najpóźniej do 30 czerwca 2019 r. Wybrano zespół statutowy, który pod kierownictwem

wiceprzewodniczącej ZHP hm. Joanny Struś-Prokop pracować będzie nad nowym projektem Statutu. Ponadto Rada Naczelna wprowadziła nowy wzór załącznika do Uchwały nr 14/XL RN ZHP z dnia 17 czerwca 2018 r. w sprawie zasad ustalania wysokości, zbierania i podziału podstawowej składki członkowskiej, a także zasad udzielania ulg i zwolnień; stwierdziła utratę mocy Uchwały nr 18/XXXVI Rady Naczelnej ZHP z dnia 27 czerwca 2010 r. w sprawie przyjęcia dokumentu „System pracy z kadrą w ZHP” (w związku z przyjęciem 4 marca 2017 r. nowego dokumentu).
• Zielona Góra gościła uczestników **Jubileuszowych XX Ogólnopolskich Zawodów ZHP w Ratownictwie**, zorganizowanych przez Harcerską Szkołę Ratownictwa ZHP oraz Inspektorat Ratowniczy Chorągwi Ziemi Lubuskiej ZHP. Uczestnicy mieli możliwość sprawdzenia swoich umiejętności na trasie podstawowej (sprawdzającej umiejętności z udzielania pierwszej pomocy) oraz trasie zaawansowanej (sprawdzającej umiejętności z kwalifikowanej pierwszej pomocy).

28 września 2018 r. w wieku 96 lat **hm. Danuta Roszmanowa** z domu Zdanowicz – instruktorka Związku Harcerstwa Polskiego, sanitariuszka i łączniczka Szarych Szeregów ps. „Danka”.

Przed wojną uczennica Gimnazjum i Liceum Królowej Jadwigi w Warszawie, od 1935 r. harcerka działająca przy tej szkole 14 WZDH „Błękitna Czternastka”. 7 września 1939 r. zgłosiła się do służby sanitarnej podczas obrony stolicy. Działała w konspiracyjnej organizacji małego sabotażu „Wawer”, a następnie w Szarych Szeregach. Była łączniczką Tadeusza Zawadzkiego „Zośki”, przyjaźniła się z Aleksym Dawidowskim „Alkiem” i jego siostrą Marylą, Janem Bytnarem „Rudym” oraz drużynową „Błękitnej Czternastki” Anną Zawadzką, siostrą „Zośki”. W czasie okupacji niemieckiej naukę kontynuowała na tajnych kompletach, uzyskując maturę, a następnie studiując na Wolnej Wszechnicy. W czasie Powstania Warszawskiego komendantka oddziału kobiet w batalionie „Iwo”. Po upadku powstania trafiła do obozów jenieckich w Niemczech. Po wyzwoleniu w Haren, zwanym Maczkowem, wzięła ślub z Janem Roszmanem ps. „Kuna” – wcześniej członkiem Głównej Kwatery Szarych Szeregów, jednym z komendantów Chorągwi Warszawskiej, twórcą kursów podharcemistrzowskich Szarych Szeregów „Szkoła za lasem”. Przez dziesięciolecia, do końca życia była dla pokoleń harcerskich świadkiem bohaterskiej historii, przykładem wierności harcerskim ideałom i służby Ojczyźnie. Odznaczona Krzyżem Komandorskim Orderu Odrodzenia Polski.



GDAŃSKI **WOOD BADGE** W GILWELL PARK

Chcąc uatrakcyjnić formy kształceniowe wymyśliłyśmy innowacyjne systemy zajęć, korzystamy z dobrodziejstw technologii, przygotowujemy niesamowicie kolorowe materiały. I to wszystko się chwali. Ale może czasem warto spróbować pójść w drugą stronę i wrócić do podstaw naszego działania? Uczestnicy kursu Wood Badge, organizowanego przez Macierzystą Akademię Kształcenia Chorągwi Gdańskiej, tak zrobili i na dobre im to wyszło!

Wood Badge przeciętnemu harcerzowi kojarzy się z puszczaństwem, tajemnicą, która łączy wszystkich uczestników, oraz z Robertem Baden-Powellem. To forma przeżyciowego kursu podharcemistrzowskiego, w czasie którego szczególnie nacisk położony jest na uczenie w działaniu, indywidualną pracę z uczestnikami, doskonalenie ich umiejętności przywódczych, umiejętności

pracy w grupie instruktorskiej, pracy nad sobą, poznawanie procesów zachodzących w grupie oraz na praktyczną realizację projektu.

Każda osoba, która ukończy taki kurs, zostaje symbolicznie przyjęta do 1. Drużyny Skautowej z Gilwell Park (1st Gilwell Park Scout Group). Przyjmuje się również, że każdy teren, na którym odbywa się kurs Wood Badge, nazywany jest tradycyjnie Gilwell.

Uczestnicy kursu podharcemistrzowskiego zorganizowanego przez MAK również polanę w Starogardzie Gdańskim nazwali Gilwell. Właśnie tam w długi weekend majowy 21 instruktorów blisko natury pracowało nad sobą i poszerzało wiedzę pod okiem kadry z komendantką hm. Moniką Michnią na czele.

Jednak samo nadanie nazwy polanie uczestnikom i kadry nie wystarczyło. Podczas zajęć

na temat realizacji projektu prowadzący zajęcia hm. Grzegorz Pardyka powiedział nagle: *A co wy na to, aby za pół roku biwak podsumowujący zrobić w tym prawdziwym brytyjskim Gilwell?* Szybko okazało się, że pomysł, a zarazem marzenie komendantki kursu, rzeczywiście da się zrealizować. A skoro tak, to zdecydowaliśmy się podjąć to wyzwanie.

Gilwell Park to posiadłość, na terenie której w 1919 r. odbył się pierwszy kurs Wood Badge. Co roku ośrodek odwiedzają setki skautów z każdego zakątka świata. Na miejscu można wypożyczyć namioty i sprzęt. Można tam dostać się londyńską kolejką za kilka funtów. Największym wyzwaniem jest zorganizowanie jedzenia. Jednak dzięki dofinansowaniu, które udało się zdobyć kadrze kursu, zaopatrzyliśmy się w niezbędne produkty w brytyjskim Tesco. Program praktycznie stworzył się sam – podsumowanie prób wodzów, zajęcia związane z wartościami, obrzędowe ognisko, długie rozmowy, wędrówki po Gilwell i samym Londynie, pionierka, a nawet odrobina jogi.

Podsumowanie na polanie z widokiem na obrzeża Londynu czy ognisko wśród drzew, które otaczały też twórcę skautingu i jego podopiecznych, robi wrażenie i na długo zapada w pamięć. Tak samo jak to, że wspólnymi siłami możemy osiągnąć to, co wręcz niemożliwe!

PWD. KAROLINA KWIATKOWSKA

UCZESTNICZKA KURSU
HUFIEC CZĘSTOCHOWA

FOTO: HM. WOJCIECH MOKWA

100. ROCZNICA URODZIN KS. HM. ZDZISŁAWA PESZKOWSKIEGO

ŚWIADEK PRAWDY, STRAŻNIK PAMIĘCI, ORĘDOWNIK POJEDNANIA

Sto lat temu, 23 sierpnia 1918 r. w Sanoku urodził się Zdzisław Peszkowski. Harcerz, żołnierz, jeniec Kozielska, żołnierz gen. Andersa, wizytator, a potem komendant Chorągwi Indyjskiej ZHP (1944–47), naczelny kapelan ZHPpgK i kapelan Rodzin Katyńskich, kandydat do Pokojowej Nagrody Nobla. W Sanoku w latach 1929–1938 uczył się w Gimnazjum Męskim im. Królowej Zofii i był ministrantem w sanockiej farze. Również w Sanoku rozpoczęła się harcerska droga księdza Peszkowskiego – jego największa pasja. 1 listopada 1928 r. pod Krzyżem Powstańców na Cmentarzu Centralnym w Sanoku złożył Przrzeczenie Harcerskie. A potem był zastępowym, drużynowym i namiestnikiem zuchowym. Ukończył Szkołę Wodzów Gromad Zuchowych w Górkach Wielkich, a także jako instruktor tej szkoły prowadził szkolenia dla drużynowych na terenie Chorągwi Lwowskiej ZHP. Zmarł w Warszawie 8 października 2007 r. i spoczywa w Świątyni Opatrzności Bożej.

Z okazji 100. rocznicy urodzin ks. hm. Zdzisława Peszkowskiego Komenda Hufca Ziemi Sanockiej, noszącego Jego imię, oraz Burmistrz Miasta Sanoka zorganizowali obchody upamiętniające tego wielkiego Polaka. Rozpoczęły się one od spotkania z władzami samorządowymi Sanoka w sali herbowej Urzędu Miasta. Następnie przybyli goście przeszli śladami ks. Peszkowskiego po Sanoku, a także złożyli kwiaty i zapalili znicze przed tablicą na grobowcu rodzinnym Peszkowskich, pod Krzyżem Powstańczym, gdzie złożył Przrzeczenie Harcerskie, oraz pod Krzyżem Golgoty Wschodu. Po południu w Domu Harcerza uczestnicy uroczystości zwiedzili Izbę Pamięci Patrona i wysłuchali programu artystycznego w wykonaniu sanockich harcerzy.

Centralnym punktem spotkania była msza święta w kościele pw. Przemienienia Pańskiego w Sanoku, podczas której dziękowano Bogu za dar życia ks. Peszkowskiego oraz dobro, które uczynił, a także proszono o błogosławieństwo Boże dla kontynuujących jego dzieło i realizujących jego testament. Po

jej zakończeniu Maria Gabiniewicz, która w latach II wojny światowej jako dziecko przeszła drogę z Syberii przez Kazachstan, Uzbekistan, Iran, Indie i Afrykę do Europy, podzieliła się wspomnieniami z tamtych tragicznych lat, a także swoją radością ze spotkania w Teheranie por. Peszkowskiego – „druha Rysia”, zuchmistrza.

Wśród znamienitych gości była także hm. Danuta Pniewska, reprezentująca ZHPpgK. W czasie pobytu w Indiach prowadziła ona gromadę zuchów.

Nie tylko Sanok uczcił swego wielkiego rodaka. Hołd ks. Peszkowskiemu oddał Sejm i Senat RP. Z inicjatywy komendantki sanockiego hufca na wniosek posłów z PiS (sprawozdawcą był sanoczanin – dr Piotr Uruski) 13 września 2018 r. uchwałą honorująca ks. Peszkowskiego przyjęli posłowie, natomiast 27 września br. Senat RP. Z inicjatywą wystąpiła Alicja Zając, senator z Jasła, a sprawozdawcą był senator Jan Żaryn. Zabierający głos senatorowie dzielili się wspomnieniami ze spotkań z ks. Peszkowskim oraz zgodnie podkreślali jego odwagę, determinację i całkowite oddanie misji głoszenia prawdy o zbrodni katyńskiej, a także trwającą nieprzerwanie, ponad 70 lat, pracę harcerskiego wychowawcy.

HM. KRYSZYNA CHOWANIEC
KOMENDANTKA HUFCZA ZIEMI SANOCKIEJ
IM. KS. HM. ZDZISŁAWA JASTRZĘBIEC PESZKOWSKIEGO

Hm. Danuta Pniewska składa kwiaty pod Krzyżem Powstańczym, gdzie ks. Peszkowski złożył Przrzeczenie Harcerskie.



JAK PRACUJEMY Z KADRĄ



W każdym numerze „Czuwaj”, jak przystało na miesięcznik instruktorów ZHP, publikujemy teksty związane z szeroko rozumianą pracą kadra: dotyczące kształcenia, stopni instruktorskich, namiestnictw, wspierania instruktorów pełniących rozmaite funkcje na różnych szczeblach naszej organizacji. Tym razem postanowiliśmy zebrać w jednym numerze kilka interesujących materiałów, pokazujących ciekawe pomysły instruktorów z różnych chorągwi (hm. Anny Andrzejewskiej, szefowej ChZKK Chorągwi Opolskiej czy hm. Agnieszki Pawlak, zastępczyni komendantki wielkopolskiej „Szkoły Wodzów”), niezbyt znaną inicjatywę związaną z pracą z kadra (program wsparcia kursów drużynowych „Metodyk!”), a także rodzącą się, ale znaną naprawdę niewielkiemu gronu koncepcję wpisania działalności instruktorskiej we wdrażany właśnie w Polsce Zintegrowany System Kwalifikacji.

Są to bardzo różne teksty, ale tworzą mieszankę, która jest niezwykle interesująca i powinna zaciekawić każdego świadomego instruktora wychodzącego mentalnie poza poziom drużyny czy szczepla.

Zachęcając do lektury, oczywiście prosimy o pisanie do nas – z chęcią zaprezentujemy inne lokalne ciekawe pomysły, których celem jest rozwój kadry instruktorskiej.

ĆWICZENIA INSTRUKTORSKIE

Wszystko zaczęło się w momencie, kiedy na moim mundurze pojawił się złoty sznur z ramienia, a ja zdałam sobie sprawę, że to już, że od teraz ja odpowiadam za pracę z kadrą w Chorągwi Opolskiej. Przeczytałam raz jeszcze System pracy z kadrą i moją uwagę zaczęły przykuwać słowa: proces ciągłej pracy, wzrost potencjału, samorozwój, praca nad sobą. Praca z kadrą ciągnęła? Czy to w ogóle jest możliwe z poziomu komendy chorągwi? Sprawić, że instruktorzy będą regularnie ćwiczyć się w postawie, zdobywaniu wiedzy i umiejętności? Uwierzyłam, że jest. I chcę Wam o tym opowiedzieć.

CO? – CZYLI O CO W OGÓLE CHODZI

Zainspirowana formą kart *Ćwiczeń duchowych* o. Wojciecha Werhuna (Wydawnictwo WAM), które w tamtym czasie wykonywałam, pomyślałam o stworzeniu zbioru pojedynczych ćwiczeń ułożonych na podstawie Kodeksu Instruktorskiego. Takich, które każdy instruktor mógłby dostosować do własnego trybu życia i korzystać z nich w dowolny dla siebie sposób.

Równoległym wydarzeniem była niepowtarzalna Granatowa i Zielona Wyprawa (tj. wyjazd wyróżnionych przez hufce drużynowych oraz kadry poziomu podharcemistrzowskiego z... komendą chorągwi) do Gruzji. Zdobyliśmy wtedy Atsuntę (3431 m n.p.m.) – przełęcz, która dla wielu z nas była przeogromnym

wyzwaniem, ale która stała się symbolem pokonywania siebie i robienia rzeczy niemożliwych.

Połączyłam więc te dwie kropki ze zbliżającym się nowym rokiem i zwyczajem postanowień noworocznych. Tak powstała w 2015 r. „Moja Atsunta”, która trwała 25 tygodni – od 1 stycznia do początku wakacji. Jej sukces i bardzo pozytywny odzew (ponad 100 instruktorów uczestniczących w projekcie) przyczyniły się do narodzin w tym roku bliźniaczego projektu „Instruktorze, postaw się!”, o którym więcej poniżej.

DLACZEGO? – CZYLI O CELU

„Moja Atsunta” zwracała instruktorskie oczy na kodeks, zapraszając, by jego zapisy stały się żywą inspiracją do pracy nad sobą, do wyznaczenia swojej Atsuntę na najbliższy czas i systematycznego wspinania się na nią.

Z kolei trwający od lipca projekt „Instruktorze, postaw się!” jest zaproszeniem do podjęcia wyzwania stałej pracy nad swoją postawą instruktorską, która tak mocno oddziałuje na wychowanków, zespół instruktorski, a także na postrzeganie całego harcerskiego ruchu przez społeczeństwo. Karty refleksji i karty zadań mają pomóc nie tylko pomyśleć nad tematem postaw, ale przede wszystkim dać impuls do podjęcia konkretnej pracy. Na poprawę swych postaw kładziemy bowiem mocny nacisk w pracy z kadrą w roku 2018 na poziomie chorągwi. Jest to dla nas na tyle ważne, że umieściliśmy ją jako jeden z celów w naszym programie pracy. Zawołaliśmy więc: Instruktorze, POSTAW SIĘ! Bierności, przeciętności, brakowi inicjatywy, utartym schematom, ucieczce od odpowiedzialności, machlojkom i przekrętom, naciąganiu prawdy, zapominaniu o metodzie harcerskiej, miątkości, brakowi wyrazu, brakowi celowości działań, zapominaniu o braterstwie. Zaprosiliśmy, by zacząć bardziej promieniować sobą, by szlifować wartościowe instruktorskie diamenty, by zebrać w sobie tyle odwagi i siły, by podjąć decyzję o płynięciu pod prąd. Albo nie... o zmienieniu prądu tej rzeki!

Bo potrzebujemy pięknych postaw. Mają one niesamowitą moc wychowawczą. I choć postawy nie da się dotknąć, to przecież da się ją tak bardzo poczuć i zobaczyć.

W naszym projekcie staramy się więc nazwać to, co jeszcze nienazwane. Dostrzec to, co jeszcze ukryte. Wydobyc to, co schowane gdzieś na dnie. Popracować nad tym, gdzie może potrzeba korekty kursu.

JAK TO DZIAŁA? – CZYLI O MECHANICE

Każdy instruktor zgłoszony do projektu otrzymuje raz w tygodniu kartę z zadaniem do wykonania na dany tydzień. Tylko tyle i aż tyle. On sam decyduje, czy tę kartę wydrukuje i będzie nosić w swoim kalendarzu lub powiesi na lodówce, czy ściągnie na pulpit swojego komputera i będzie ją codziennie czytać, a może wpadnie na zupełnie inny, lepszy pomysł.

Nowości wprowadzone w projekcie „Instruktorze, postaw się!”:

- Podczas całej przygody uczestnikowi towarzyszy „Dzienniczek postaw”, czyli zeszyt, gdzie można zapisywać wszelkie refleksje, które rodzą się podczas projektu.
- Dwa etapy projektu. Na pierwszy, wakacyjny, każdy zgłoszony instruktor otrzymał kufer zadań, z którego wybrał karty do realizacji w czasie wakacji. Podczas drugiego etapu (który trwa) każdy instruktor otrzymuje co tydzień maila z kartą do pracy na najbliższe 7 dni – co dwa tygodnie kartę refleksji i co dwa tygodnie kartę pracy.
- KARTA REFLEKSJI – myśl, która ma zainspirować do medytacji. Podczas niej niech powstaną wnioski, decyzje, niech się dzieje „swędzenie mózgu”! (Obok przykładowa karta).
- KARTA PRACY – konkretne zadanie do wykonania, związane z pracą nad postawami. (Również załączam przykładową kartę).

ZŁOTE ZASADY

Wysiłek. Tak, te projekty wymagają wysiłku od osób biorących w nich udział. Tak naprawdę, wysyłając zgłoszenie, każdy uczestnik sztywno się na drogę, która zmęczy, zabierze czas, będzie czymś dodatkowym w codzienności. Ale przecież... bez wysiłku nie ma rozwoju. *Per aspera ad astra*, prawda? A już sama walka o realizację zadań jest sporą dawką pracy nad sobą!



Przykładowa karta pracy



Instruktor ma obowiązek akceptować i przestrzegać Prawa Harcerskiego. Bez faksu, z pełną gotowością do wyrzeczeń, autentycznością, spójnością. Walczyć o wcielanie prawa w życie. Ambitnie zbliżać się do bycia niczym chodzące Prawo Harcerskie. Inspirować, pokazywać, że można, że warto.

Usiądź więc z treścią Prawa. Powoli, punkt po punkcie, popatrz na swoje życie, na swoją codzienność. We wszystkich sferach, nie tylko w harcerskiej. Bądź uczciwy. Zapisuj sobie swoje przemyślenia w Dzienniczku Postaw. Nie spiesz się, daj sobie czas na bycie z samym sobą. Jeśli się zmęczysz, wróć po jakimś czasie do rozważań. Uciesz się tymi miejscami, gdzie widać, że blyszczą postawą. Zapiekuj się miejscami, które trzeba doszlifować. Wypisz konkrety. Nie oceniaj się, proszę. Wybierz jedno, dwa zadania, które będą stanowić treść pracy na najbliższe dwa tygodnie. Jak to możesz zmienić? A może najpierw odkryj, czy chcesz to zmienić? Zapisz konkretne postanowienie, podziel się nim z kimś bliskim. Powodzenia!



Przykładowa karta refleksji



„Ktoś słabo znający założenia harcerstwa, może zadać pytanie skąd bierzemy zastępy chodzących ideałów, które stawiamy za wzór naszym harcerzom. (...) Wcale nie potrzebujemy chodzących ideałów! Ktoś, kto miałby takie właśnie mniemanie o sobie, tym samym przekreśliłby swoje kwalifikacje na instruktora. I nie chodzi tu o fałszywą skromność. My naprawdę nie potrzebujemy ludzi doskonałych.”

Nie musimy wymagać od instruktorów, by zanim dostaną podkładki pod krzyż osiągnęli ideał. Instruktorem harcerskim powinien być człowiek z krwi i kości, człowiek niedoskonały, popełniający błędy. Jedynym warunkiem jest, by jego postawa etyczna spełniała bardzo proste minimum oraz aby miał WYSOKIE ASPIRACJE i był im wierny. To znaczy, że oczekujemy od instruktorów stawiania sobie ambitnych celów oraz świadomej i wyteźonej pracy nad sobą, by te cele można było osiągnąć.”
Marek Gajdziński





Moja Atsunta

Tydzień 15. (13 – 19 kwietnia)

Przypnij sobie moment swojego Zobowiązania Instruktorskiego. Kiedy to było? Czy pamiętasz dokładną datę? Kto wtedy był z Tobą? To przecież tak ważny dzień w Twoim życiu! Spójrz na słowa, które wtedy wypowiedziałeś. Co wtedy czułeś? A co czujesz teraz, wypowiadając je? **Zachęcam Cię, byś w tym tygodniu odnawiał każdego dnia swoje Zobowiązanie Instruktorskie.** Czy to będzie rano przy wchodzie słońca, czy w mrokach nocy zanim pójdziesz spać. Czy odbędzie się to uroczyście, w mundurze, przy Twoich domownikach, czy w cisłości i samotności – to Twoje wybory. Tak jak i Twoim wyborem było przyjęcie na siebie obowiązków instruktora Związku Harcerstwa Polskiego... Która słowa Zobowiązania najbardziej poruszają teraz Twoje serce?

Po co?

By na nowo odkryć słowa Zobowiązania Instruktorskiego. By nabrać świeżości i nowego spojrzenia na swoją odpowiedzialność jako instruktora dzięki zmianie perspektywy czasu, który minął i miejsca, w którym się teraz znajdujesz.



INSTRUKTOR
wobec organizacji



Moja Atsunta

Tydzień 17. (27 kwietnia – 3 maja)

Dzieci widzą najwięcej. Nie dlatego, że mają dobry wzrok, ale dlatego że są na wszystko otwarte. Dorosli z wiekiem oznaczyli pewne kryteria tego, co chcą widzieć, ograniczyli ich wartość umysłu. Dlatego w tym tygodniu proponuję Ci ćwiczenie na otwarcie oczu i umysłu. **Czytaj/oglądaj codziennie wiadomości ze świata, szukaj różnych poglądów na jeden temat, staraj się wyrobić swoją opinię. Gdy już ją będziesz mieć – pozbieraj argumenty przeciw Twojemu zdaniu, aby zrozumieć drugą stronę.** Otwórz się!

Po co?

By być otwartym na ludzi, świat i poglądy. By być ciekawym świata, innych ludzi. By dbać o rozwój we wszystkich dziedzinach życia. By umieć potrafić słuchać i rozumieć potrzeby innych.



INSTRUKTOR
wobec siebie



Dobrowolność. Nikt nikogo nie zmuszał do tego, by do projektu się zgłosić i realizować zadania. A jednak znalazło się stu śmiazków w każdym z przypadków (bo sumując oba projekty to nawet ponad dwustu), którzy odważyli się zaważczyć o swój rozwój – jak się okazuje – z pięknymi owocami.

Uczciwość i odpowiedzialność. Nikt też nie sprawdza, czy zadania są wykonywane. Na tym etapie odpowiedzialność i troska o siebie oraz swój rozwój jest po stronie każdego uczestnika. Uczciwość przecież podpowiada: zgłosiłeś się, to teraz działaj!

Indywidualność. Zadania mogły pasować bardziej bądź mniej, jednak starałam się tak je formułować, aby można było je dowolnie modyfikować i dopasowywać do siebie i swoich potrzeb. By były źródłem inspiracji do podjęcia jakiejś konkretnej decyzji i wcielenia jej w życie. Do działania. Do realnej zmiany.

Ruch – poczucie, że nie jestem sam i razem z pokazną grupą instruktorów walczę o lepszego siebie. Brzmi banalnie? Może i tak, ale na mnie mocno oddziałuje.

JAK MOŻNA SKORZYSTAĆ Z TYCH PROJEKTÓW?

1. W całości – drukując i realizując zadania.
2. Wykorzystując niektóre z zadań, modyfikując je.
3. Do pracy własnej, do pracy z podopiecznym realizującym próbę na stopień, z zespołem instruktorskim.
4. Wykorzystując formę i wymyślając własne zadania o tematyce wszelakiej.
5. Wykorzystując treść zadań i dostosowując je do innej formy.
6. Miejsce na Twoje pomysły... :)

Życzę odwagi, motywacji i siły we wchodzeniu na własną Atsuntę. I pamiętaj – Instruktorze, postaw się!

HM. ANNA ANDRZEJEWSKA
SZEFOWA CHZKK CHORĄGWI OPOLSKIEJ
RPM „RĘKA METODY”

PS: Przykładowe karty znajdują się obok. Pozostałe są do pobrania ze strony www.opolska.zhp.pl. UWAGA! Udostępnianie, rozpowszechnianie, modyfikowanie i wykorzystywanie powyższych pomysłów wysoce wskazane! :)

GAJ METODY

Metoda harcerska – któż z instruktorów Związku Harcerstwa Polskiego nie zna tego narzędzia, które wykorzystujemy do realizacji procesu wychowawczego? Pewnie większość z was, czytając to pytanie, mogłaby potwierdzić, że jest zaznajomiona z metodą harcerską. Ale czy tak jest naprawdę? **Czy rzeczywiście nasi instruktorzy znają metodę harcerską i (co równie istotne) świadomie ją stosują?**

Tworząc program dwóch ostatnich kursów podharcemistrzowskich „Woodbadge” z ramienia Szkoły Instruktorskiej Chorągwi Wielkopolskiej „Szkoła Wodzów”, zaczęłam zadawać sobie te pytania. Nie wzięły się one oczywiście z powietrza – były poparte licznymi obserwacjami różnych środowisk instruktorskich oraz rozmowami z innymi osobami, które wyrażały zaniepokojenie brakiem świadomego stosowania metody harcerskiej w naszej codziennej służbie. Patrząc na ten temat realnie: o metodzie harcerskiej każdy przyszły instruktor powinien dowiedzieć się najpóźniej podczas zajęć na kursie przewodnikowskim (choć oczywiście życzylibyśmy sobie, aby nastąpiło to wcześniej, w procesie wspierania jego pracy w drużynie czy gromadzie). Tym-

czasem w najlepszym wypadku słyszy o niej podczas kilkugodzinnego szkolenia, w najgorszym – może lepiej nie mówić. I co dzieje się dalej? Bardzo często następuje długa przerwa w zaznajamianiu z metodą, bo w wielu środowiskach się o niej nie mówi i nie uczy, jak świadomie ją wykorzystywać. Doszłam więc do wniosku, że kurs podharcemistrzowski, który ma kształcić harcerskich liderów, powinien być miejscem przepełnionym dyskusją i rozważaniami nad metodą harcerską. Tutaj jednak czyhało wyzwanie – jak sprawić, żeby to nie były kolejne kilkugodzinne zajęcia, których treści nie pamięta się dziesięć minut po ich zakończeniu? Jak sprawić, aby podjęte tematy pozostawały z uczestnikami na dłużej i kształtowały ich świadomość instruktorską?

Ostatecznie stwierdziłam, że najlepiej wykorzystać „metodę jedzenia małą łyżeczką”, czyli systematycznego zapoznawania z tematem w mniejszych partiach. W konsekwencji przełożyło się to na zorganizowanie cyklu krótkich (półgodzinnych) zajęć nazwanych „Gajem metody”, które rozpoczynały każdy dzień kursu. Podczas kolejnych spotkań staraliśmy się z coraz większym zrozumieniem i świadomością wgrzać w temat,



a zagadnienia poruszane podczas „Gajów” miały prowadzić do refleksji na temat metody harcerskiej z różnych perspektyw oraz zachęcać uczestników do kontynuowania tych rozmów także w czasie pomiędzy zajęciami.

Kolejne części „Gaju metody” dotyczyły:

Znajomości spontanicznej i wspomaganej cech i elementów metody harcerskiej.

Założyłam, że pierwszym krokiem do zrozumienia jest poznanie. Dlatego każdy z uczestników kursu podczas tego spotkania miał sam sobie odpowiedzieć na pytanie, czy potrafi z pamięci wypisać cechy i elementy metody harcerskiej. Niestety okazywało się, że wśród 20-osobowej grupy nikt „z marszu” nie potrafił podołać temu zadaniu. W związku z tym uczestnicy otrzymywali podpowiedzi w formie opisu po-



szczególnych cech i elementów metody pochodzących z rozprawy Ewy Grodeckiej *O metodzie harcerskiej i jej stosowaniu*. W tym wypadku odsetek osób, które deklarowały umiejętność poradenia sobie z tym zadaniem był większy, ale nadal nie osiągnęliśmy 100% sukcesu. Zajęcia kończyły się więc na wspólnym wymieniowaniu elementów i cech metody harcerskiej oraz przypomnieniu, czego one dotyczą.

Refleksji na temat aktualności metody harcerskiej w dniu dzisiejszym.

Osią drugiego spotkania była treść artykułu „Nie tylko Grodecka, czyli metoda harcerska wczoraj i dziś” pochodzącego z numeru „Czuwaj” 1/2009, którego treść uczestnicy otrzymali dzień wcześniej. Podczas wspólnej dyskusji zastanawialiśmy się, czy obecny kształt metody harcerskiej, która powstała kil-

kadziesiąt lat temu, odpowiada dzisiejszym wyzwaniom, przed którymi staje ZHP i czy istnieje konieczność jej dostosowania do aktualnych potrzeb.

Rozważań, czy intuicyjność metody harcerskiej może zastąpić świadomość jej stosowania?

Trzecie spotkanie było poświęcone naświetleniu kwestii świadomości pracy metodą harcerską. Bardzo często zdarza się, że harcerze i instruktorzy twierdzą, iż brak znajomości treści poszczególnych punktów Prawa Harcerskiego nie wpływa na jego nieprzestrzeganie, bo jest ono intuicyjne. Czy podobnie jest z metodą harcerską? Czy możliwa jest realizacja procesu wychowawczego bez zachowania świadomości podejmowanych działań? I czy owa intuicyjność pozwala na jednoczesne stosowanie wszystkich elementów i cech metody? A jeśli nie, to czy „okrojona” metoda nadal pozostaje metodą harcerską w pierwotnym rozumieniu?

Sposobów na propagowanie cech i elementów metody harcerskiej w swoim środowisku na co dzień.

Ponieważ jedną z przyczyn powstania tego cyklu była obserwacja dotycząca braku poruszania w środowiskach tematyki dotyczącej metody harcerskiej, postanowiłam, że czwarte spotkanie poświęcone zostanie generowaniu pomysłów na pracę z nią na co dzień. Uczestnicy w mniejszych grupach wymyślali sposoby propagowania metody harcerskiej wśród instruktorów w ramach działań niebędących

kształceniem, a następnie dzielili się ze sobą swoimi koncepcjami.

Refleksji na temat stosowania cech i elementów metody podczas kursu phm.

Podczas ostatniego spotkania zastanawialiśmy się, gdzie można zaobserwować zastosowanie poszczególnych cech i elementów metody harcerskiej w praktyce. Czy podczas kursu podharcemistrzowskiego, który powoli dobiegał końca, ich nie zabrakło? Przez jakie konkretne działania były one realizowane?

Jak oceniam efekty „Gaju metody” po dwóch edycjach? Zdecydowanie bardzo pozytywnie. W rozmowach z uczestnikami usłyszałam, że były to niezwykle potrzebne dla nich i jednocześnie rozwijające zajęcia, że dzięki nim ich świadomość metody harcerskiej zdecydowanie wzrosła. Jednakże nie tylko słowa się liczą, ale i czyny. I jeśli okazuje się, że jakiś uczestnik założył sobie, że chciałby przyjrzeć się pracy swojej drużyny i wprowadzić w niej zmiany, tak aby bardziej świadomie wykorzystywać metodę harcerską, a z kolei ktoś inny widzi potrzebę rozmowy na ten temat z kadrą swojego szczepla, to czuję, że mój wysiłek się opłacił. Wierzę, że było warto i że dzięki temu praca metodą harcerską w środowiskach uczestników tych dwóch szkoleń chociaż trochę się poprawiła.

HM. AGNIESZKA PAWLAK

KIEROWNICZKA REFERATU
STARSZOHARCERSKIEGO CH. WIELKOPOLSKIEJ
ZASTĘPCZYNI KOMENDANTKI „SZKOŁY WODZÓW”

UKULTURALNIAĆ

Kurs drużynowych jest dla młodego instruktora momentem przełomowym. Z uczestnika harcerskiej zabawy staje się on bowiem wychowawcą, na którym spoczywa ważna misja. To czas, w którym świadomość i dojrzałość powinny mówić w jego działaniach. Jak przygotować młodego człowieka do tak odpowiedzialnej roli? Jaki mamy realny wpływ na działanie jego drużyny?

Organizując kursy drużynowych, często zadajemy sobie pytanie, czy wydawany dyplom jest rzeczywiście potwierdzeniem kompetencji człowieka, z którym pracowaliśmy zaledwie kilka weekendów. Chcemy przekazać mu całą swoją wiedzę i zdobyte doświadczenia, ale nigdy nie mamy pewności, w jaki sposób wykorzysta je w pracy z gromadą czy drużyną.

TESTUJEMY

Idealnym rozwiązaniem na nurtujące nas wątpliwości jest zwyczajne „przetestowanie” przyszłych instruktorów w działaniu. **Stwórzmy im warunki, w których będą mogli się sprawdzić podczas organizacji przedsięwzięcia dla osób spoza ZHP.** Możemy wtedy w bezpiecznych, niemal laboratoryjnych warunkach wspierać młodych ludzi radą, przekazaniem naszych obserwacji czy gotowymi rozwiązaniami. Dla nich będzie to doskonała lekcja metodyczna, pomagająca połączyć wiedzę nabytą podczas kursu z pracą na „żywym organizmie”. Jak to zrobić najlepiej? Wydaje mi się, że inicjatywę trzeba oddać w ręce uczestników kursu. Stworzyć przestrzeń do wolnej i twórczej pracy, która będzie przez nas

wyłącznie obserwowana i wspomagana, a nie kontrolowana. Musi to być zgodne z zainteresowaniami i możliwościami naszych podopiecznych, ale i odpowiadać na potrzeby miejsca, w którym się znajdujemy. Doskonałym obszarem do podjęcia takich działań społecznych jest kultura. **Wyrażanie się przez kulturę i sztukę często jest nam bliskie, bo wypełnia nasz rozwój twórczy i duchowy.** Z pewnością w naszym lokalnym środowisku znajdzie się grupa młodzieży czy dorosłych, którzy wezmą udział w takim przedsięwzięciu. Domy kultury bardzo często czekają na nasze inicjatywy, bo wspierają one ich statutowe zadania. Jeżeli nie możecie znaleźć miejsca, na pomoc może przyjść zaprzyjaźniona szkoła czy parafia. Najważniejsze jest stworzenie warunków do tego, aby każdy z uczestników kursu miał szansę sprawdzić się w wybranym przez siebie obszarze, a my byśmy mogli wszystkich poobserwować. Nie bójmy się eksperymentować i tworzymy wydarzenia, podczas których będą mieli szansę spełnić się zarówno przyszli drużynowi, jak i osoby, które podejmą z nami współpracę.

KULTURA – CEL WYŻSZY

W naszych harcerskich działaniach bardzo często wykorzystujemy formy szeroko pojmowanej kultury lub bazujemy na niej w całości. Często majsterkujemy, śpiewamy czy tworzymy teatry amatorskie, ale czy to ma jakiś poważniejszy cel? Oprócz tych *stricte* wychowawczych pobudek chcemy dać naszym podopiecznym przestrzeń do wyrażenia siebie i swojej artystycznej strony. Pytanie, czy to wystarcza? Rzadko kiedy zastanawiamy



się nad tym, że może to być początek poważniejszych zadań na rzecz środowiska lokalnego. Stworzone przez harcerzy prace mogą stać się impulsem do zorganizowania wystawy w domu kultury, połączonej z wernisażem i dyskusją na ważne dla środowiska tematy. Piosenki śpiewane przez wędrowników mogą dać początek przygotowaniom do koncertu, z którego dochód przeznaczymy na schronisko dla zwierząt. Pomysłów może być wiele, ale **ważne jest to, aby nie bać się korzystać z form pracy do budowania jeszcze lepszego świata**. Nasz wyraz artystyczny może przyczynić się bowiem do polepszenia warunków życia społeczności. Zastanówcie się wspólnie z kursantami, co realnie możecie zrobić dla środowiska lokalnego. Namawiam was do tego, aby nie poprzestawać na utartych schematach, a przyjrzeć się obszarom sobie nieznanym. Szkoleni przez nas podopieczni mają często takie talenty czy zainteresowania, o których nie mamy nawet pojęcia. Warto je wykorzystać. Przy tworzeniu takiego kulturalnego wydarzenia możemy skorzystać z pomocy organizacji pozarządowych, które działają w tym obszarze. Mają one często więcej możliwości, sprzętu czy kontaktów niż my, a chętnie wchodzi w koprodukcję z harcerzami. **Kultura i sztuka mają też często wymiar terapeutyczny**. Wykorzystanie w pracy arteterapii (forma terapii poprzez sztukę) czy dramy (metoda uczenia aktywnej twórczości) może być naszym wkładem w pracę z ludźmi chorymi, ale przede wszystkim świetnym wzbogaceniem naszych harcerzy i instruktorów.

Twórzmy wydarzenia, które będą miały wyższy cel, a z pewnością przełoży się to na świadomość ludzi. Kursy są do tego idealnym miejscem, bo my jako kształceniowi mamy szansę pokazać przyszłym instruktorom, jak ważne jest to w pracy wychowawczej.

KULTURALNY „METODYKI!”

Główna Kwatera ZHP, realizując zjazdowe strategie wsparcia drużynowych, ogłosiła w bieżącym roku program wsparcia

kursów drużynowych „Metodyki!”. Ma on na celu po pierwsze wesprzeć merytorycznie, organizacyjnie i finansowo szkolenia instruktorskie, a po drugie stworzyć przestrzeń obserwacji przyszłych instruktorów w działaniu przy tworzeniu wydarzenia kulturalnego. Wszystkie zgłoszone zespoły musiały przygotować imprezę, która wzbogacałaby ofertę małych miejscowości, docierając do miejsc wykluczonych kulturalnie. **15 bardzo różnych pomysłów jest w trakcie realizacji w niemal każdym zakątku Polski**. Większość z nich dotyczyła folkloru regionu lub historii konkretnych miejsc. Przyszli drużynowi stworzyli m.in. jarmark rękodzieła, turniej rycerski ze spektaklem sztuk walk, fabularyzowane gry miejskie lub wiejskie czy też koncerty miejscowych artystów. Wydarzenia są w dalszym ciągu realizowane przez zespoły, a ich zakończenie planowane jest w listopadzie. Projekt jest dofinansowany przez Narodowe Centrum Kultury w ramach programu „Kultura – Interwencje 2018”.

ŚWIADOMA KULTURA

Jestem bardzo ciekaw, jak program realnie wpłynie na jakość działań drużyn i czy szeroko definiowana kultura na stałe zagości w harcerskich środowiskach jako jedno z narzędzi do realizacji misji ZHP. Marzy mi się, żeby instruktorzy naszej organizacji świadomie kreowali przestrzeń do rozwoju kulturalnego, szczególnie w miejscach, w których o to trudno. W ten sposób służba na rzecz środowiska lokalnego będzie realizowana w sposób naturalny i pełny. Czy tak się stanie? Liczę, że refleksja przyjdzie wraz z zakończeniem tego dużego i ważnego projektu.

HM. RAFAŁ DERKACZ
INSTRUKTOR CSI ZHP



Pamiętacie pisanie pierwszego CV? Próby przetłumaczenia z „harcerskiego” na polski bycia drużynową albo przybocznym? Ja chyba po prostu wpisałam, że prowadziłam drużynę, mam otwartą próbę phm., stopień HR i srebrną odznakę HSR. Dla pracodawcy niemającego styczności z harcerstwem zapewne było to średnio zrozumiałe. Potem były zajęcia z opisywania doświadczenia z ZHP językiem zrozumiałym dla przeciętnego człowieka – tak, żeby nie pisać o OKK, tylko o wewnętrznywiązkowych uprawnieniach trenerskich z zakresu szkolenia wychowawców. Nie o byciu komendantką szczepu, tylko o kierowaniu pracą zespołu wolontariuszy pełniących funkcje wychowawcze, planowaniu jej w cyklu rocznym itd. Nie o byciu członkinią sztabu gry na „Arsenale”, tylko w zespole, który wymyślił i przeprowadził grę miejską dla 800 osób. Niby każdy to wie, ale... może dałoby się zrobić tak, żeby nie głowić się za każdym razem? Żeby o tym, czego człowiek nauczył się nie w szkole czy na kursie, tylko po prostu w działaniu, dało się opowiadać w sposób powszechnie zrozumiały? I jeszcze, żeby to „opowiadanie” nie wymagało prowadzenia wielogodzinnych rozmów?

ZHP W ZSK

– JAK, PO CO I DLACZEGO

Od około roku staramy się, żeby się dało. „My” – czyli zespół ekspertów Instytutu Badań Edukacyjnych i kształceniowców z CSI i chorągwianych szkół instruktorskich. Seminaria, konferencje, spotkania robocze, warsztaty *design thinking*, analiza funkcjonowania, dni i godziny pracy, rozmów, dyskusji, sporów dotyczących i kwestii podstawowych, i bardzo szczegółowych. W efekcie – opisy **kwalfikacji**, schematy i scenariusze walidacji, narzędzia walidacyjne, opis wewnętrznego systemu zapewniania jakości. Ale może po kolei.

NOWE PODEJŚCIE DO UCZENIA SIĘ

Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) realizuje obecnie kilka projektów, których celem jest wdrożenie w Polsce **Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK)**. Tak jak wszystkie europejskie systemy kwalifikacji, ZSK ma pomóc ludziom uczyć się przez całe życie. Uczyć się – czyli rozwijać się, podnosić kompetencje, uzyskiwać nową wiedzę i umiejętności, być gotowym do pełnienia różnych ról i podejmowania pojawiających się na ich drodze wyzwań.

Rzeczy, których się uczymy – także w pracy i działalności społecznej – mogą nam się przydać w przyszłości. Dobrze by było jednak móc udowodnić, że rzeczywiście się tego nauczyliśmy. Móc poświadczyć to w wiarygodny sposób, ułatwiając życie i sobie, i na przykład potencjalnemu pracodawcy. Tak, żeby było to zrozumiałe, oparte na wspólnych zasadach zapewniających jakość i dawało powszechnie rozpoznawalny certyfikat. To zmiana podejścia – teraz chodzi o to, co umiemy, a nie gdzie i jak się tego nauczyliśmy.

Polska jest na początku tej drogi. Budujemy system, który ma zmienić sposób patrzenia na uczenie się, ułatwić życie pracownikom i pracodawcom, sprzyjać uczeniu się przez całe życie. Ma obejmować najróżniejsze obszary gospodarki i ludzkiej działalności. Potwierdzanie **efektów uczenia się** może dotyczyć każdej branży, w której pojawia się taka potrzeba i która nie wymaga posiadania uprawnień państwowych, tylko konkretnej wiedzy

i umiejętności – od przemysłu po trening personalny, od księgowości po pilotowanie wycieczek, od odzyskiwania danych po stylizowanie paznokci. Korzyść odnoszą i osoby uzyskujące certyfikaty (bo będą rozpoznawalne na rynku), i te, które korzystają z ich usług (bo mają pewność, że prowadzący posiada odpowiednie kompetencje).

KWALIFIKACJE W ZSK – ODPOWIEŹ NA POTRZEBY RYNKU

Wróćmy jednak do ZHP. Co właściwie robimy? Po pierwsze, opisujemy kwalifikacje. Definiujemy efekty uczenia się i to, co będzie świadczyło o ich posiadaniu, np. kryteria i metody, za pomocą których można to zweryfikować. Tych, którzy obawiają się, że chyłkiem zmieniamy system stopni instruktorskich, uspokajam: pracujemy nad kwalifikacjami w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, nie nad stopniami w ZHP. Te kwalifikacje będą funkcjonować na rynku, mają odpowiadać na potrzeby pracowników i pracodawców, a zdobywać je będą mogli różni ludzie w różnych podmiotach (organizacjach, firmach, instytucjach). Chodzi o to, żeby stały się popularne, dostępne, rozpoznawalne.

Czerpiemy z praktyki organizacji harcerskich, by **opisać kwalifikacje**, które z jednej strony będą potrzebne na rynku pracy i z drugiej – będą wynikały z doświadczenia, które instruktorzy harcerscy zdobywają w codziennym działaniu. Opisujemy umiejętności uniwersalne, możliwe do zdobycia i w harcerstwie, i w innych miejscach – planowania pracy wychowawczej można nauczyć się i prowadząc drużynę, i zajęcia w świetlicy środowiskowej, i w organizacji religijnej. Organizacja obozu, zlotu czy gry na rajdzie wymaga posiadania tych samych umiejętności, co organizacja gry miejskiej, kolonii czy towarzyskich zawodów jeździeckich. Zastanawiamy się więc, co powinno się składać na certyfikat świadczący na przykład o tym, że jego posiadacz dobrze zorganizuje wydarzenie dla 200 osób. I opisujemy tak, by uwzględnić wszystkie niezbędne umiejętności, by sprawdzać to w wiarygodny sposób i by taką kwalifikację chcieli zdobywać różni ludzie.

Wewnętrzne uprawnienia ZHP funkcjonują i mają się dobrze. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji tworzymy jednak coś dla wszystkich. Certyfikat, w którym panuje „branżowa” zgoda co do sensowności sprawdzanych umiejętności, adekwatności metod ich weryfikacji i rzetelności nadawania. Jeden opisuje, wszyscy chętni (spełniający wymagania) walidują efekty uczenia się i nadają certyfikaty. Certyfikaty stają się popularne, cieszą się zaufaniem społecznym, ludzie mają motywację do uczenia się, zdobywania nowej wiedzy i umiejętności, a w rękę „papier” potwierdzający, że je posiadają.

III EFEKTY UCZENIA SIĘ

– wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

III IDEA ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI

– możliwość potwierdzenia efektów uczenia się niezależnie od sposobu ich uzyskania.

III KWALIFIKACJA

– zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub przez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. (Ustawa o ZSK)

III DROGA KWALIFIKACJI:

opis przygotowany przez ZHP >> konsultacje środowiskowe >> ew. modyfikacje >> decyzja ministra >> włączenie kwalifikacji do ZSK.

PHM. HELENA ANNA JĘDRZEJCZAK

SOCJOLOŻKA, HISTORYCZKA IDEI, BADACZKA

EKSPERTKA DS. ZSK

W INSTYTUCIE BADAŃ EDUKACYJNYCH

BYŁA DRUŻYNOWA I KOMENDANTKA SZCZEPU

23 WDHIZ „POMARAŃCZARNIA”

W HUFCU WARSZAWA-MOKOTÓW

Decyzja o tym, że organizacje harcerskie chcą wejść do ZSK, zapadła w szerszym gronie – w pierwszym spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele ZHP, ZHR, „Leśnej szkółki”, Royal Rangers i Zawiszy. Pracę nad opisem kwalifikacji rozpoczęły ZHP i ZHR. Opis kwalifikacji to pierwszy krok. Wspólnie z ekspertami Instytutu Badań Edukacyjnych ZHP pracuje w tej chwili nad trzema. Ale robimy dużo więcej. Bo ZHP chce nie tylko kwalifikacje opisać, ale także je nadawać. Czyli prowadzić walidację i nadawać certyfikaty – zostać instytucją certyfikującą w ZSK.

III INSTYTUCJA CERTYFIKUJĄCA (IC)

– podmiot posiadający uprawnienia do nadawania określonych kwalifikacji włączonych do ZSK, czyli prowadzi walidację i nadaje certyfikaty.

III WALIDACJA

– sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji. (Ustawa o ZSK)

ZINTEGROWANY SYSTEM KWALIFIKACJI

ZHP W DRODZE DO ZSK

Na początku była analiza dotychczasowych praktyk ZHP, które możemy wykorzystać w tworzeniu rozwiązań dla przyszłej **instytucji certyfikującej**. Dzięki badaniu jakościowemu uzyskaliśmy wiedzę o doświadczeniu ZHP w prowadzeniu szkoleń, weryfikowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych i tym, jak zapewnia się ich jakość. Tu dla nas (IBE) miłym zaskoczeniem była „Mapa kompetencji” – okazało się, że język efektów uczenia się jest już w ZHP obecny, więc łatwiej będzie nam pracować.

Potem „paczka wiedzy” – seminaria dotyczące Polskiej Ramy Kwalifikacji, idei uczenia się przez całe życie, zasad funkcjonowania ZSK, dobrych praktyk z zagranicznych systemów kwalifikacji, rozwiązań z zakresu **walidacji** i zapewniania jakości. Te wiedzę wykorzystujemy w praktyce. Tworzymy koncepcję tego, jak proces walidacji ma wyglądać w ZHP. Zadanie wydaje się proste, jednak wymaga spojrzenia na dotychczasowe rozwiązania z innej perspektywy. Walidacja prowadzona przez ZHP ma być dostępna i dla członków ZHP, i dla osób „z zewnątrz”, które postanowią tu potwierdzić swoje umiejętności. Wymagania dla walidacji są wspólne dla wszystkich instytucji certyfikujących, ale i wszystkich „zdających” w danej Instytucji Certyfikującej. A regulacje ZSK każą wiele kwestii istniejących w ZHP domyślnie ująć w spisane zasady albo stworzyć nowe, wynikające na przykład z ustawowej konieczności rozdzielenia szkolenia i walidacji.

Spotkaliśmy się, by tworzyć koncepcje, wymyślać proces walidacji, rozrysowywać go na przejrzystym schemacie, stwierdzać, że jednak inna wizja będzie lepsza. Pojawiały się kolejne pytania: W jaki sposób sprawdzać umiejętności? Jakie metody zastosować? Jeśli to będzie obserwacja, analiza dowodów (np. konspektów) i wywiad, to jakie są między nimi zależności? Jak ułożyć je w logiczny ciąg? Czy jeśli weryfikacja efektów uczenia się składa się z trzech elementów, to można je i po kolei zaliczać, i wybiórco oblewać, i pojedynczo powtarzać, i odwoływać się od negatywnych ocen? Czy może powinna tworzyć jedną, ocenianą razem całość? To nie były oczywiste odpowiedzi, bo od zaplanowania walidacji zależy, czy człowiek, którego „wypuszcza się” z certyfi-

katem w świat, będzie posiadał kwalifikację uznawaną na rynku za wartościową, a ZHP będzie wiarygodną instytucją certyfikującą.

DESIGN THINKING, CZYLI CO ZROBIĆ, BY PROCES BYŁ CZYTELNY I PRZYJAZNY

W tych pracach pomogła nam metoda *design thinking* (DT), służąca do projektowania m.in. procesów i usług. Każdy podmiot, który przy wsparciu IBE przygotowuje się do roli IC w ZSK, uczestniczy w dwóch warsztatach prowadzonych przez trenerki – ekspertki w projektowaniu usług edukacyjnych. Na czym to polega? W skrócie: *Design thinking to metoda, która pomaga poukładać myślenie w logiczny sposób i spojrzeć na planowane rozwiązania z różnych perspektyw – nic więcej tak naprawdę nie potrzeba, żeby zaprojektować dobre usługi* – Agnieszka Sikorska, Cooperativa studio.

Podczas warsztatów pracowaliśmy nad „ścieżką użytkownika”, czyli tym, jak wygląda droga człowieka, który na początku nawet nie wie, że chciałby uzyskać naszą kwalifikację, a na końcu zdobywa certyfikat. Planowaliśmy proces walidacji tak, by nie obciążał nadmiernie organizacji – w DT kreuje się różne rozwiązania, analizując możliwość ich wdrożenia. Zastanawialiśmy się, w jaki sposób zbudować markę certyfikatu, mapowaliśmy jego interesariuszy i użytkowników procesu, czyli osoby chcące uzyskać kwalifikację. Wymyśliliśmy, co powinno się znaleźć na stronie internetowej dotyczącej ZSK, jak ma wyglądać doradztwo dla kandydatów, w jaki sposób mają dokonywać diagnozy posiadanych kompetencji i dokumentować swoje doświadczenie. Stworzyliśmy pierwsze wersje narzędzi, z których ZHP będzie korzystał podczas walidacji. Oszacowaliśmy koszt procesu walidacji, uwzględniając sposób jej prowadzenia w ZHP. Każda z tych rzeczy wymagała przedyskutowania, pogodzenia różnych perspektyw, uwzględnienia uwarunkowań organizacyjnych i finansowych.

DT wymusza myślenie o tym, że projektujemy usługę dla ludzi, którzy mają konkretne oczekiwania, biorą udział w procesie, bo chcą odnieść korzyści. To często nowa perspektywa i dlatego, jak mówi Agnieszka z Cooperativy: – To wydaje się proste, ale potrafi wyrzucić do góry nogami całe dotychczasowe myślenie o działaniach organizacji – przeważnie jednak przynosi korzyści. – Tak, DT wywraca wszystko do góry nogami. Bywa kompletną dekonstrukcją. Ta dekonstrukcja wiedzie jednak do wypracowania przemyślanych rozwiązań: *DT pozwoliło nam spojrzeć na walidację z perspektywy użytkownika i w konsekwencji uprościć ten proces tak, aby był czytelny i przyjazny* – hm. Joanna Skupińska.

Wartością dodaną jest poznanie tej metody pracy. Jej elementy można wykorzystać przy innych projektach harcerskich i zawodowych, które będą realizować uczestnicy warsztatów. Bo DT

to nie tylko planowanie działań, ale także okazja do refleksji: *DT pozwala postrzegać potrzebę projektowania walidacji nie jako kreację czy fanaberie, ale ważne społecznie i rynkowo działanie* – hm. Jacek Grzebielucha.

CO DALEJ?

Zrobiliśmy już bardzo dużo, przed nami nadal sporo pracy – rozwiązania trzeba uporządkować, przedyskutować, uzupełnić brakujące elementy. Potem stworzyć wewnętrzny system zapewniania jakości, czyli dokument opisujący, w jaki sposób IC ZHP będzie dbać, by proces walidacji był wiarygodny, rzetelnie prowadzony, a metody adekwatne dla postawionych w opisie kwalifikacji wymagań. I żeby ZHP był organizacją uczącą się, korzystającą z doświadczeń własnych i innych, np. tych, w które angażują się organizacje skautowe (patrz: <http://euroscoutinfo.com/2015/10/26/recognition/>).

Ważny jest także aspekt służby społeczeństwu. Bo przez wejście do ZSK ZHP promuje rozwiązania sprzyjające uczeniu się przez całe życie – pokazuje nowe spojrzenie, podkreślające rolę edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Wskazuje kierunek, który sprzyja rozwojowi społeczeństwa. Uczestniczy we wprowadzaniu zmian, dzięki którym będzie ono bardziej inkluzywne, w którym będzie się podkreślać różnorodność umiejętności i dróg ich uzyskania i w którym ludzie będą – dzięki uczeniu się przez całe życie – lepiej przygotowani do pełnienia różnych ról i podejmowania pojawiających się na ich drodze wyzwań.

PHM. HELENA JĘDRZEJCZAK

O DUŻEJ GROMADZIE W MAŁEJ MIEJSCOWOŚCI

Zaniemyśl, Hufiec Środa Wielkopolska. To tutaj działa 4 Gromada Zuchowa „Polne Kwiatki”, której jestem drużynową. Czym różni się harcerstwo w gminie, która liczy 6813 mieszkańców, od tej liczącej 540 372, jak na przykład Poznań (dane z roku 2016)? Skupię się na kilku ważnych dla mnie aspektach, które zauważam po czterech latach noszenia granatowego sznura.

MIT:

NA WSI KAŻDE DZIECKO NALEŻY DO HARCERSTWA.

Stwierdzenie to jest mitem z dwóch powodów, oto pierwszy z nich. W naszej małej miejscinie, a właściwie wsi, bo Zaniemyśl nie ma praw miejskich, rodzice nie mogą wybrać jednostki, do której ich pociecha będzie uczęszczać na zbiórki.

W takich małych miejscowościach działa zazwyczaj jedna gromada i jedna drużyna, a często jest to jedna drużyna wielopoziomowa. Rodzic zapisuje dziecko do ZHP, a gdy coś zaczyna być nie po jego myśli – dziecko przestaje chodzić na zbiórki i przestaje należeć do harcerstwa. Powody są różne, spotkałam się m.in. z takimi:

- Zuch od zawsze powtarzał, że rezygnuje ze zbiórek, gdy zostanie harcerzem. Chciał być zuchem, bo to mu się podoba, a zbiórki harcerskie mu nie odpowiadają. Jego „kariera” w ZHP kończy się w momencie przekazania zuchów do drużyny harcerskiej.
- Do naszej harcówki schodzi się po schodach, ponieważ pomieszczenia znajdują się pod schroniskiem młodzieżowym. I nagle jeden rodzic stwierdza, że jest to zbyt niebezpieczne dla siedmiolatka, więc uczestniczenie przez niego w zbiórkach jest wykluczone. Dodam, że dziecko było w pełni sprawne, a do naszej harcówki

często rodzice odprowadzają zuchy na zbiórki w towarzystwie ich młodszego rodzeństwa i schody bez problemu pokonują czterolatki.

- Aktualnie studiuję i nie mieszkam w Zaniemyślu, a jedyny dzień tygodnia, kiedy uda mi się dojechać na zbiórkę, to środa. I przykro, że nie każdy rodzic potrafi zrozumieć, iż działalność harcerska to nie moja praca, że robię to w moim wolnym czasie, nie mając żadnych korzyści materialnych. Tacy ludzie oburzają się na wieść, że zbiórki będą w środy, bo przecież jak mogłam nie wziąć pod uwagę, że ich dziecko ma wolny od zajęć dodatkowych tylko czwartek, więc zbiórki powinny być właśnie wtedy.

Najbliższa gromada zuchowa działa w miejscowości oddalonej o 12 km. Dystans niby mały, ale co, jeśli rodzice nie mają auta, pracują do późna lub po prostu nie chcą dowozić dziecka na zbiórki gdzie indziej? Wyjściem są tylko zaniemyskie „Polne Kwiatki”. Gdy dziecko rezygnuje, to ZHP traci członka, bo nie ma na miejscu innego wyboru. W dużych miastach rodzice nie mają takiego problemu. Kiedy zbiórki w gromadzie A nie pasują, gdy harcówka gro-

mady B nie odpowiada, to zawsze znajdzie się jakaś gromada C, która chętnie przyjmie dziecko. Znika problem transportu, bo w wielkim mieście autobusem czy tramwajem dojedzie się wszędzie. W Zaniemyślu niby też, tylko że trzy razy na dobę i nie w godzinach zbiorów. Nie oceniam, czy przechodzenie z jednej gromady do drugiej jest dobre, lecz stwierdzam fakt, że w mieście jest taka możliwość, a na wsi jej brak, więc w małych miejscowościach nie każdy może należeć do harcerstwa, choćby bardzo chciał. Jestem tego przykładem. Od drugiej klasy chciałam być zuchem, ale usłyszałam stanowcze nie, ponieważ musiałam chodzić na dodatkowy angielski. Udało się wstąpić do harcerstwa dopiero w piątej klasie.

Drugi argument na to, że mitem jest stwierdzenie, iż na wsi każde dziecko należy do harcerstwa, jest powiązany z przykładem o zajęciach dodatkowych. Wiele dzieci odchodzi albo nie przychodzi do harcerstwa ze względu na inne zajęcia, na które również chcą albo w których muszą uczęszczać. Tutaj rodzi się kolejny mit: na wsiach nie ma takiego wyboru zajęć pozalekcyjnych jak w miastach. To nie jest prawda. **U nas w Zaniemyślu poza lekcjami można chodzić do szkoły języków obcych, na wokalistykę, na balet, na zajęcia na trampolinach, na karate, na piłkę nożną. Gromady wiejskie, podobnie jak w mieście, muszą być konkurencyjne dla takich zajęć.** W XXI wieku dostępność zajęć pozalekcyjnych na wsiach nie jest dużo mniejsza niż w miastach. Każdy gminny ośrodek kultury czy każda salka wiejska stara się zorganizować jak największą paletę zajęć do wyboru. Gdybym chciała, by zbiórki nie kolidowały z żadnymi innymi zajęciami dzieci, musiałabym je robić ósmego dnia tygodnia.

MIT:

MŁODZI DRUŻYNOWI ZARAZ PO MATURZE UCIEKAJĄ Z MAŁYCH MIEJSCOWOŚCI.

Wiele razy od starszyny instruktorskiej słyszałam, że w gromadach i drużynach wiejskich drużynowi uciekają do miasta i zostawiają swoje jednostki zaraz po ukończeniu szkoły średniej, nie wychowawszy następcy. Mit, mit i jeszcze raz mit. Obecnie zaczynam drugi rok studiów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu i nadal prowadzę gromadę. **W Hufcu Środa Wielkopolska połowa drużynowych to studenci, którzy nawet mieszkając w Poznaniu, jak ja, przyjeżdżają do swojej rodzinnej miejscowości raz w tygodniu, by poprowadzić zbiórkę.** Drużynowi, którzy uciekają i zostawiają gromadę lub drużynę bez następcy, moim zdaniem, nie biorą na poważnie składanego Zobowiązania Instruktorskiego. Jeśli instruktor czuje odpowiedzialność za dzieci, za ich rozwój, za działanie gromady czy drużyny, to choćby w niedzielę, ale będzie wracał i pełnił swoją służbę dalej. (Jest to realny przykład, jedna gromada zuchowa w naszym hufcu ma zbiórki w niedzielę, bo w żaden inny dzień studiujący drużynowy nie jest w stanie wrócić do rodzinnej wsi). Ja sama póki nie wychowam mojego następcy będę prowadzić „Polne Kwiatki”. Proces ten rozpoczął się w dniu, kiedy dostałam granatowy sznur. Jak wszystko, tak i ten proces zaplanowałam i już niedługo dobiegnie on końca, a ja przekażę gromadę dumna z tego, że osoba, która ją po mnie przejmuje, jest do pełnienia funkcji drużynowego w pełni przygotowana.

MIT:

W MAŁYCH MIEJSCOWOŚCIACH NIE DZIAŁA CIĄG WYCHOWAWCZY.

Niejednokrotnie spotkałam się ze stwierdzeniem, że ciąg wychowawczy ma miejsce jedynie w szczepie. **W Hufcu Środa Wielkopolska szczepów nie ma, mimo to w Zaniemyślu ciąg wychowawczy funkcjonuje i ma się dobrze.** Każdy zuch i harcerz przechodzi przez kolejne etapy rozwoju w ZHP, do których dostosowane są instrumenty metodyczne i wszystkie działania nastawione na wszechstronny rozwój młodego człowieka. Budowaniu programu na nowy rok harcerski poświęcam bardzo dużo czasu, ponieważ wiem, że praca dobrze zaplanowana to praca bardziej efektywna. Dopięte na ostatni guzik są więc cykle sprawnościowe, sprawności indywidualne, programy gwiazdek czy harmonogram wydarzeń, w których „Polne Kwiatki” wezmą udział.

Zawsze na początku roku zaplanowane jest obrzędowe przejście najstarszych zuchów do 3 Wielopoziomowej Drużyny Harcerskiej „Czarne Pantery”. Podobno w szczepie łatwiej się współpracuje. Nigdy do żadnego nie należałam, więc nie wiem, czy jest to prawda, czy też nie. Mogę jednak z ręką na sercu stwierdzić, że nie potrzeba szczepu, by dobrze współpracować z innymi jednostkami, a nasze zaniemskie środowisko jest tego przykładem.

MIT:

NA WSI NIE DA SIĘ MIEĆ DUŻEJ JEDNOSTKI.

Prowadząc zajęcia na kursach czy warsztatach, bo poza byciem drużynową zajmuję się także kształceniem, słyszę opinie, że w małych miejscowościach nie sposób mieć więcej niż 12–15 zuchów w gromadzie. Cóż... **Moja jednostka dwa lata temu liczyła 38 dzieci. W tym momencie mam 28 zuchów.** Co roku przekazuję 10–12 osób do wielopoziomowej drużyny harcerskiej, która w tym momencie liczy 38 harcerek i harcerzy, 13 harcerzy starszych i od tego roku ma 10-osobowy patrol wędrowniczy. Więc w Zaniemysłu się da. Prawdą jest, że przy dobrze prosperującej gromadzie zuchowej drużyna nie musi robić spektakularnego naboru, ponieważ rokrocznie jej szeregi zasilają zuchy. Nabór do gromady też nie odbywa się w jakiś oszałamiający sposób. Tego roku we wrześniu pani dyrektor szkoły podstawowej w porozumieniu z nauczycielami klas 1–3 pozwoliła mi i moim przybocznym przejść po klasach, zostawić ulotki, zapląsać z uczniami. Tyle wystarczyło, by na zbiórce pojawiło się 35 dzieci. Zapewne kilkoro z nich się wykruszy, ale przyjdą też nowe w trakcie roku,

zawsze tak jest. Zuchy opowiadają koleżankom i kolegom, jak ciekawie jest na zbiórkach, i dzieci namawiają rodziców, a ci pytają innych rodziców, czy warto, a kiedy dostają odpowiedź, że jak najbardziej, z chęcią zaprowadzają swoją pociechę na pierwszą zbiórkę. W końcu żadna inna reklama nie działa lepiej niż opinie ustne. Dlatego myślę, że wielkość jednostki zależy od tego, jak ona działa, ponieważ jeśli zbiórki będą interesujące i rozwijające, to zuchy same będą przyciągać inne dzieci.

PRAWDA:

W MAŁYCH MIEJSCOWOŚCIACH WŁAŚCIWIE WSZYSTKO JEST ATUTEM.

W Zaniemysłu mamy blisko harcówki park, a po drugiej stronie miejscowości, czyli niecałe 2 km dalej, las. **Dzięki bliskości natury możemy bez większego wysiłku realizować przyrodnicze cykle sprawnościowe.** I właściwie nie tylko przyrodnicze, ponieważ w wielu bajkowych sprawnościach występują postacie rodem z lasu, np. Mowgli czy Robin Hood. Łatwiej jest mi też przekazywać moim zuchom wiedzę dotyczącą etycznego korzystania ze środowiska naturalnego, kiedy pójdziemy na spacer albo pojedziemy na wycieczkę rowerową



do lasu, niż pokazując dzieciom las na ekranie, co w wielkich miastach może być czasem koniecznością. Kolejnym atutem mieszkania na wsi jest to, że nie mamy na co dzień dostępu do kin, muzeów, galerii sztuki, parków trampolin, lodowisk i innych rozrywek typowych dla miast. I gdy wybieramy się na wycieczkę do jednego z takich miejsc, dla zuchów jest to naprawdę przygoda, to wydarzenie jest zapamiętywane i długo wspomniane. Z kolei blisko mamy prawdziwe, małe wsie, bo Zaniemyśl wyglądem bliższy jest bardzo małemu miasteczku. I mamy możliwość doświadczać życia wiejskiego – pojechać na wieś do gospodarza, zobaczyć krowy, świnie, kury, zasiać warzywa. W Zaniemyśli były dzieci, które podczas takiej zbiórki pierwszy raz widziały żywe świnie, a mieszkają kilometr od nich. W dużych miastach pewnie też o zwierzętach uczy się z obrazków, a na wsi można tego doświadczyć. Bliskość jednych

miejsc i większa odległość od innych wpływa pozytywnie na pracę „Polnych Kwiatków”, ponieważ z biegiem lat nauczyliśmy się te atuty wykorzystywać.

PRAWDA:

JEDNOSTKI W MAŁYCH MIEJSCOWOŚCIACH SĄ ZNANE I ROZPOZNAWALNE.

Kiedy nasz zuch idzie na zbiórkę, widząc błękitną chustę w kwiatki na jego mundurze, **ludzie wiedzą, że to jeden z „Polnych Kwiatków”**. **Znają nazwy jednostek, wiedzą, kiedy idzie zuch, a kiedy harcerz.** W wielkim mieście, gdzie szczerp może liczyć więcej drużyn niż cały nasz hufiec, a hufców tam jest kilka, nie ma możliwości, że widząc harcerza, przechodzień powie, z jakiej jest on drużyny. Na wsi nietrudno być zauważonym przez lokalne społeczeństwo – gminę, parafię, szkołę. Może nie mamy ogromnego wsparcia finansowego, nie widać nas na defiladach czy nie wygrywamy grantów, jak to dzieje się w miastach, ale organizujemy gry terenowe dla mieszkańców Zaniemyśla, akcje zarobkowe w Gminnym Ośrodku Kultury, podejmujemy działania podczas festynów szkolnych, prowadzimy bale dla dzieci, oczyszczamy brzegi jeziora, ciesząc się przy okazji, że robimy coś dla innych. Również kiedy lokalne instytucje potrzebują rąk do pracy, pomocy przy jakimś przedsięwzięciu, wolontariuszy do organizowanej akcji, od razu wiedzą, do kogo zadzwonić, bo nie jesteśmy znani tylko z nazwy, lecz także z otwartości i chęci działania, przede wszystkim dla lokalnego społeczeństwa i naszej małej ojczyzny.

Istnieje wiele różnic w „robieniu harcerstwa” na wsi i w mieście, wiele mitów dotyczy działalności gromad wiejskich. Nie roztrząsam tego, gdzie prowadzenie jednostki jest łatwiejsze, gdzie trudniejsze, gdzie przyjemniejsze, a gdzie mniej przyjemne. Nie to było celem tego tekstu. Chciałam pokazać, że robimy to różnie, ale korzystając z tych samych wzorców, stosując tę samą metodę, a przede wszystkim, że nasza praca jest dla tych młodych ludzi tak samo wartościowa. Zuchy wychodzą z identycznym uśmiechem na ustach ze zbiórek dużej gromady w małej miejscowości czy małej gromady w dużej miejscowości i to dla nas, harcerskich wychowawców, powinno być najważniejsze.

PWD. EWA NOWICKA

DRUŻYNOWA 4 GZ „POLNE KWIATKI”
NAMIESTNICZKA ZUCHOWA, HUFIEC ŚRODA WLKP.



4 GROMADA ZUCHOWA
„POLNE KWIATKI”



SZCZEPY ZACZYNAJĄ MÓWIĆ

XL Zjazd ZHP podjął wiele istotnych decyzji, w tym przyjął **Uchwałę w sprawie wsparcia szczepów i hufców oraz kadry programowej**.

Była ona owocem kompilacji kilku wniosków złożonych przez delegatów i okazała się ważnym głosem w pracy nad udzielaniem pomocy kadrze w wypełnianiu jej statutowych zadań. Dlatego między innymi powołano dwa zespoły projektowe, których zadaniem jest przygotowanie zadań w celu realizacji powyższej uchwały.

Pierwotne założenia twórców uchwały o wsparciu szczepów wynikały z przekonania, że jednostki te pełnią istotną funkcję w procesie kreowania kadry harcerskiej oraz realizacji misji wychowawczej całej organizacji. Wskazywały na to doświadczenia wnioskodawców, ale także zapisy zawarte w różnych dokumentach, takich jak na przykład analiza realizacji Strategii ZHP 2012–2017. Jednocześnie w minionych latach nie analizowano dostatecznie funkcjonowania szczepów, nie podejmowano kompleksowych, systematycznych i konsekwentnych działań zmierzających do promocji i wsparcia szczepów, nie opracowano poradników, nie odbywały się systematycznie ogólnopolskie formy wymiany doświadczeń kadry szczepów, nie zorganizowano wystarczającej liczby kursów komendantów szczepów itd., itd. Wszystko to dało twórcom projektu uchwały powód do stwierdzenia, że w Związku brakuje globalnego myślenia o szczepach jako elemencie struktury. Myślenia, które owocowałoby zorganizowanymi działaniami. W zamyśle wnioskodawców program wsparcia szczepów powinien zawierać systematyczne działania, prowadzące

do podniesienia poziomu pracy szczepów, umocnienia ich pozycji w strukturze ZHP, wsparcie komendantów szczepów w codziennej pracy, zaś komendantów hufców w budowaniu wspólnoty szczepów. Efektem programu powinno być także zachęcenie środowisk do dobrowolnego tworzenia szczepów i zapewniania pomocy środowiskom, które się na taki krok zdecydowały.

ZESPÓŁ DS. PROGRAMU WSPARCIA SZCZEPÓW

Zespół projektowy ds. programu wsparcia szczepów został powołany rozkazem Naczelniczki w kwietniu 2018 r. W jego skład weszło siedmioro instruktorów z pięciu chorągwi, którzy mają chęć zmieniania sytuacji szczepów. W pierwszej fazie prac członkowie zespołu wielokrotnie rozmawiali, analizując swoje doświadczenia z pracy w szczepach i określając cele swojego działania. Aby móc realnie odpowiedzieć na potrzeby szczepów w organizacji, zespół postanowił zbadać motywy powstawania, ale także przyczyny rozwiązywania tych jednostek. W tym celu członkowie zespołu skontaktowali się z hufcami, w których takie sytuacje miały miejsce w minionym roku (dane zaczerpnięte z Ewidencji ZHP). Choć nie uzyskano odpowiedzi od wszystkich adresatów, zgromadzone informacje stały się ciekawym materiałem do dalszych rozważań. Zespół zaplanował także badania ankietowe w celu poznania sytuacji

szczepów, ich najważniejszych bolączek i oczekiwań kadry. Na podstawie zebranego materiału zespół przygotowuje i w przyszłości zarekomenduje propozycje konkretnych działań.

SZCZEPY MÓWIĄ

W pierwszej kolejności członkowie zespołu przygotowali ankietę, która pomogła zbadać realizację podstawowych zapisów instrukcji działania szczepów, w tym przygotowanie komendantów szczepów do pełnienia swych funkcji, liczebność jednostek wchodzących w skład szczepów, motywację do działania w szczepach, ale także oczekiwania, jakie kadra tych środowisk ma w stosunku do innych szczebli struktury. Analiza wyników tej ankiety pozwala wysnuć pierwsze wnioski, które są cenną wskazówką dla dalszych prac zespołu.

Według stanu w Ewidencji ZHP na rok 2018 **w ZHP mamy 533 szczepy**. Najwięcej działa w chorągwiach: Stołecznej, Wielkopolskiej, Śląskiej i Łódzkiej. Na naszą ankietę otrzymaliśmy 239 odpowiedzi, w tym 169 od komendantów szczepów. Odpowiedzi udzielali również członkowie komend szczepów.

KOMENDANCI SZCZEPÓW

Wszyscy komendanci szczepów, od których uzyskaliśmy odpowiedzi (jest ich 169), są instruk-

torami, 80% z nich zgodnie ze wskazaniem Instrukcji tworzenia i działania szczepu i związku drużyn ma minimum stopień podharcmistra. Mniej kolorowo wygląda realizacja zapisu o przygotowaniu do pełnienia funkcji. W grupie komendantów posiadających stopień przewodnika tylko 35% osób deklarowało ukończenie kursu komendantów szczepów. Fakt ten nie dziwi, bo zapewne wiąże się z realizacją przez nich prób podharcmistrowskich (prawie 70% jest już po kursie podharcmistrowskim, co rodzi nadzieję na powiększenie się grona szczepowych – podharcistrzów). Komendanci posiadający stopień podharcmistra i harcmistra okazali się być przeszkoleni tylko w 42%. Łącznie w ankietowanej grupie **aż 58% nie ukończyło kursu komendantów szczepów**. Dlaczego taka sytuacja ma miejsce? Może po prostu takie kursy nie są organizowane?

W ankietowanej grupie komendantów prawie połowa to instruktorzy pełniący swą funkcję nie dłużej niż rok, natomiast 17% komendantów pełni ją dłużej niż 5 lat. Ciekawe jest, że aż 51% komendantów szczepów z nieukończonym kursem to początkujący na funkcji (pełnią funkcję rok lub krócej). Wymóg przeszkolenia do funkcji przed jej objęciem nie jest zatem realizowany w połowie środowisk. Niepokoić może również fakt, że wśród komendantów z dłuższym stażem (2–6 lat, co daje w sumie 40% wszystkich ankietowanych szczepowych) rów-

niez są tacy, którzy prowadzą swoje jednostki bez odbytego przeszkolenia.

Niezależnie od stopnia, wieku i stażu na funkcji, **największymi wyzwaniem dla ankietowanych komendantów są: pozyskiwanie i wychowywanie kadry, motywowanie jej i problemy związane z własnymi rozterkami**, np. praca nad swoimi słabościami, godzenie różnych ról społecznych czy brak doświadczenia.

SZCZEPY

Najczęściej podawanym powodem, dla którego jednostki zrzeszają się w ramach szczepu, było zachowanie ciągu wychowawczego (ponad 33%) oraz wzajemne wsparcie (17%). Wśród argumentów pojawiają się także trwałe więzi między członkami szczepu, większe możliwości, tradycja, terytorium działania, wspólne wartości. Z analizy wyników można wyciągnąć wniosek, że najważniejsze obszary działalności szczepów to: program – organizacja imprez programowych (90%), organizacja HALiZ (83%), wsparcie rozwoju instruktorskiego (76%), pozyskiwanie środków na działalność drużyn i szczepu (74%) oraz reprezentacja w kontaktach z komendą hufca lub organizacjami zewnętrznymi (73%).

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że **najwięcej szczepów w ZHP (28%) składa się z czterech jednostek**. Tylko jedno środowisko, którego komendant

wypełnił ankietę, nie spełnia wymogów działania szczepu. Zauważyliśmy, że istnieje zależność pomiędzy liczbą jednostek w szczepie a działaniem w nim drużyny wędrowniczej. W szczepach, w których działa 5 lub więcej jednostek, pracuje co najmniej jedna drużyna wędrownicza.

Czas działania szczepów jest zróżnicowany, niemal 1/3 z nich pracuje krócej niż 5 lat. Aż 27% stanowiły szczepy, które działają powyżej 20 lat. Jednak łącznie najliczniejszą grupę wśród ankietowanych były szczepy istniejące od 5 do 12 lat (56%).

W roku 2016 wprowadzono zmiany w zapisach Instrukcji tworzenia i działania szczepu i związku drużyn. Jedną ze zmian było wprowadzenie obligatoryjności posiadania konstytucji szczepu. Aktualnie **70% szczepów posiada swą konstytucję**. Szczepy działające od niedawna lepiej wypełniają ten obowiązek (tylko 14% szczepów działających do 2 lat nie posiada konstytucji). Natomiast starsze szczepy konstytucji jeszcze nie opracowały.

Szczepy liczą zazwyczaj od 48 do 80 członków. Liczby te odpowiadają 4 drużynom – najczęściej wielkości szczepu. Niepokoi jednak fakt istnienia szczepów liczących mniej niż 48 członków. Oznaczać to może, że gromady i drużyny tworzące szczep nie spełniają wymogów liczebnych stawianych podstawowym jednostkom organizacyjnym.

Zestawiliśmy ze sobą liczbę instruktorów działających w szczepie oraz liczbę zuchów i harcerzy. Wynika z nich, że w przypadku co najmniej 25% szczepów nie są one w stanie samodzielnie zorganizować HAL i HAZ (przypada w nich jeden instruktor na więcej niż 16 harcerzy). Cieszy fakt, że w przypadku 36% szczepów jeden instruktor przypada statystycznie na mniej niż 10 członków ZHP.

WSPARCIE

Część ankiety poświęciliśmy sprawdzeniu, jakiego wsparcia członkowie komend szczepów oczekują od poszczególnych szczebli struktury, a jakie otrzymują obecnie. Ogromny niepokój budzi fakt, że **aż 31% ankietowanych nie otrzymuje od komendy hufca żadnej pomocy**, choć z drugiej strony 23% czuje, że są wspierani kompleksowo. Może to wskazywać na fakt, że praca z kadrą jest różna w różnych środowiskach albo komendanci szczepów mają bardzo zróżnicowane oczekiwania. Na oceny może także wpływać jakość relacji międzyludzkich w danym środowisku. Zastanawiające jest, że 7% komendantów szczepów nie oczekuje żadnego wsparcia ze strony komendy hufca.

Zdecydowanie najwięcej komendantów szczepów oczekuje od poziomu chorągwi pomocy w obszarze pracy z kadrą i w kształceniu. Warto również zaznaczyć, że pojawiają się

oczekiwania, aby chorągwie tworzyły miejsca wymiany doświadczeń. Na pytanie „Czy oczekujesz wsparcia z poziomu komendy chorągwi?” 45% komendantów szczepliów odpowiedziało twierdząco.

Od Głównej Kwatery wsparcia oczekuje tylko 36% komendantów szczepliów. Wskazywany jest tu obszar pracy z kadra, ale także materiały edukacyjne i programowe.

Zastanawiające jest, że wielu ankietowanych oczekuje pomocy od poszczególnych struktur organizacji, ale nie potrafi określić dokładnie, w jakim zakresie. 18% ankietowanych oczekuje wsparcia ze strony hufca, ale nie wskazuje, w jakich obszarach lub w jakich działaniach. Podobnie 14% oczekuje pomocy chorągwi i 23% od Głównej Kwatery i także nie określiło w ankiecie, jakie ono miałyby być lub czego konkretnie dotyczyć.

I CO DALEJ?

Przeprowadzona ankieta to dopiero wstęp do zbierania i analizowania danych, które pomogą odpowiedzieć na pytanie, **jakiego wsparcia należy udzielić szczeplom**. Jednak już po tym krótkim działaniu zespołu możemy pokusić się o sformułowanie kilku wniosków.

Istnieje potencjalna grupa docelowa, która powinna ukończyć kurs komendantów szczepliów – prawie 60% komendantów nie

jest przeszkolonych do pełnienia swojej funkcji. Z uwagi na zróżnicowanie tej grupy należy zaproponować formy dla początkujących komendantów, ale także dla tych bardziej doświadczonych. Zespoły kadry kształcącej odpowiednich szczepliów powinny w swoich planach na nowy rok uwzględnić przygotowanie takich form. Warto również przemyśleć i przygotować odpowiednie formy wymiany doświadczeń dla komendantów, uprzednio analizując propozycje tematów takich spotkań. Szczególną uwagę powinny zwrócić na to chorągwie, na których terenie działa najwięcej szczepliów.

Niezwykle ważne wydaje się określenie kompetencji komend hufców, chorągwi i Głównej Kwatery w zakresie pracy ze szczeplami i sprecyzowanie obszarów wsparcia. Powinny się one nawzajem kompleksowo dopełniać.

Wydaje się także istotne, aby zachęcić komendy hufców do przyjrzenia się szczeplom działającym na ich terenie pod kątem spełniania kryteriów formalnych i stopniowego ich wyegzekwowania. W pierwszej kolejności analizie powinny zostać poddane jednostki wchodzące w skład szczepliów oraz przygotowanie komendantów do pełnienia funkcji.

Zespół przeprowadził we wrześniu kolejną ankietę, tym razem dużo bardziej szczegółową, która zagląda głębiej w sytuację szczepliów, wskazuje modele ich funkcjonowania i obszary, które wymagają największego wsparcia. Dzięki temu będziemy mogli skuteczniej odpowiedzieć na istniejące problemy w planowanym poradnictwie oraz lepiej przygotować wytyczne dla harcerskich komend.

Serdecznie dziękujemy wszystkim środowiskom, które wypełniły ankiety i zapraszamy wszystkich „szczeplionych” do dalszej współpracy.

HM. JUSTYNA ŚWISTEK

WSPÓŁPRACA:

ZESPÓŁ DS. PROGRAMU WSPARCIA SZCZEPÓW

PHM. PAULINA BELCZYK
PHM. MATEUSZ CHMIELEWSKI
HM. PATRYCJA GOŁĘBIEWSKA
HM. ADAM NIEPOKÓJ
HM. PIOTR PIETRZAK
HM. NIKOLA RYMASZEWSKA
PHM. OLGA WAZOWSKA

KONTAKT Z ZESPOŁEM

HM. PIOTR PIETRZAK
– SZEF ZESPOŁU
PIOTR.PIETRZAK1@ZHP.NET.PL

**PEŁNE OPRACOWANIE WYNIKÓW ANKIETY
MOŻNA ZNALEŻĆ TU:**

<https://zhp.pl/hub-gk/program-wsparcia-szczepow/>

SZCZEPY CZY GNIAZDA?

Temat szczepów wzbudza w naszej organizacji dużo namietności. Zwolennicy szczepów widzą w nich rozwiązanie wielu bolączek trapiących ZHP, przeciwnicy zaś – ograniczenie wychowawczej swobody drużynowego. Zanim napiszę, co ja o tym myślę, proponuję pewną dawkę wiedzy.

SKĄD SIĘ WZIĘŁY SZCZEPY?

Skąd się wzięły szczepy? Powstały w naturalny sposób w latach 30. XX wieku w okresie gwałtownego rozwoju liczebnego ZHP. Miało to związek z rozwojem grup metodycznych: zuchów i wędrowników. Początkowo zarówno zuchy (a wcześniej wilczki), jak i wędrownicy, działali w gromadach najczęściej „podpiętych” do drużyn harcerskich (istniały również gromady samodzielne, traktowane jak drużyny). Gromadami kierowali wodzowie, zwykle o kompetencjach zbliżonych do przybocznych (prowadzenie gromady pod opieką metodyczną instruktora).

Z czasem gromady prowadziły coraz bardziej rozbudowaną działalność, zwiększała się też liczba ich członków. Szkolono również instruktorów wyspecjalizowanych na przykład w działalności zuchowej (w 1933 r. powstała szkoła instruktorów zuchowych w Nierodzimiu). Na czele gromad coraz częściej stawali instruktorzy. Dlatego zaczęły przekształcać się: gromady zuchowe w drużyny zuchowe, a gromady wędrownicze (skautów) w drużyny wędrownicze (skautów).

I w tym momencie powstała potrzeba ogarnięcia pracy takiej, tworzącej ciąg wychowawczy, „wiel-

kiej drużyny” i zapewnienia właściwego poziomu współpracy i koordynacji działań wychowawczych na poszczególnych etapach. Tak narodziła się idea szczepów.

Równocześnie myślano o stworzeniu struktury, która połączyłaby drużyny działające w jednej miejscowości, osiedlu, posiadające tę samą harcówkę albo działające pod opieką tego samego KPH. Był też pomysł, aby wspólne działanie mogło łączyć drużyny męskie i żeńskie działające na tym samym terenie (należały one do różnych hufców – męskich i żeńskich). Taki twór pod nazwą „gniazdo” postulował m.in. Stanisław Sedlaczek.

Ostatecznie we wrześniu 1938 r. w Organizacji Harcerzy oficjalnie uregulowano sprawę szczepów. Zgodnie z nowymi przepisami szczep mogły powołać drużyny tworzące ciąg wychowawczy: drużyna zuchów, drużyna harcerzy i drużyna skautów (pod nazwą skauci przed wojną funkcjonowali późniejsi wędrownicy). Dopuszczono istnienie szczepu również na bazie co najmniej dwóch drużyn harcerzy (równoległych) działających w jednej szkole. Równocześnie nie udało się przed wojną zdefiniować oficjalnie gniazda. Dlatego w ZHP pod nazwą „szczep” zaczęły działać równoległe: szczepy – wielkie drużyny (nazywam je tradycyjnymi) i szczepy – gniazda.

GENEZA DZISIEJSZYCH PROBLEMÓW

Zamęt w systemie szczepowym powstał w latach 60. i 70. XX wieku. ZHP na życzenie władz PRL dążył do umasowienia organizacji, co zaowocowało zmianą w strukturze hufców. Zamiast kilku-

nastu-kilkudziesięciu drużyn hufce miały ich czasem ponad sto. Taka liczba drużyn uniemożliwiała bezpośrednią pracę z drużynowymi. Pojawiła się potrzeba zaistnienia obowiązkowego szczebla pośredniego w postaci szczeptów. W tej sytuacji nie były to już szczyty – wielkie drużyny, lecz praktycznie wyłącznie szczyty – gniazda, skupiające różnorodne drużyny działające w jednej szkole. Powstały zatem osobne szczyty starszoharcerskie w szkołach ponadpodstawowych, a nawet szczyty zuchowe w większych szkołach podstawowych.

W latach 70. szczytowi-nauczyciele otrzymali w szkołach zniżki godzin, stając się często harc-urzędnikami odpowiedzialnymi za zarządzanie drużynami, a nie współdziałającymi w wychowaniu harcerzy. Komendy hufców często zaprzestawały pracy z drużynowymi, ograniczając się do zarządzania drużynami przez komendantów szczyptów. W istotnym stopniu wpłynęło to na marginalizację pozycji drużynowego. Gdy w latach 80. Związek urealniał swoją liczebność, w wielu środowiskach zlikwidowano szczyty jako, wydawało się, zbędne przeszkody na drodze drużynowej – komenda hufca. Ta tendencja wzmocniła się jeszcze w latach 90.

DZISIEJSZE SZCZEPY

W pierwszych latach XXI w. na jeden hufiec przypadało statystycznie 1,5 szczytu. To oznaczało, że szczyt stał się niszową strukturą obecną tylko w niektórych hufcach. Szczyt, który w okresie międzywojennego rozkwitu harcerstwa stał się najciekawszym „wynałazkiem” w zakresie organizacji wychowania harcerskiego, okazał się po latach dla wielu instruktorów balastem, a nie szansą na lepszą pracę drużyn.

Na szczęście w ostatnich latach liczba szczyptów cały czas się zwiększa. Bo szczyt to struktura bardzo nam potrzebna – szczególnie w dzisiejszych czasach, gdy mamy ogromny problem z „przytrzymaniem” drużynowego na funkcji. Szczyt to również stabilizator struktury i miejsce kształtowania się kadry, która w przyszłości może pokierować hufcem.

Mamy jednak w ZHP cały czas występujące równoległe dwa rodzaje szczyptów. Są one od siebie wyrażenie różne. Pierwszy z nich to najbardziej rozpowszechniony szczyt – gniazdo. Działają w nim drużyny połączone wspólnym miejscem pracy (miasteczko, osiedle, szkoła, harcówka), posiadają zwykle wspólne barwy (choć nie zawsze), czasami wspólną obrzędowość i nierzadko wspólny sprzęt (szczególnie namiotowy – niezbędny do zorganizowania obozu). Drużyny w takim szczycie – gnieździe są najczęściej równoległe do siebie, a ciąg wychowawczy zachowany, ale równocześnie skomplikowany.

Szczyt tradycyjny – wielka drużyna to ciąg wychowawczy kolejnych drużyn, przez które przechodzi członek szczytu (GZ, DH, DSH, DW). Takie szczyty najczęściej mają wspólne barwy, numerację, a nawet bohatera, bowiem rozwinęły się z jednej drużyny macierzystej. Szczytowy ma zwykle szersze uprawnienia od komendanta szczytu – gniazda, gdyż koordynuje pracę wychowawczą wszystkich drużyn. Dlatego paradoksalnie szczyptom tradycyjnym bliżej jest do drużyn wielopoziomowych niż do szczyptów – gniazda.

Mamy jeszcze bowiem w ZHP drużyny wielopoziomowe tak duże, że od szczyptów tradycyjnych różni je jedynie nazwa. Tak jak szczyty działają w grupach wiekowych (osobno zuchy, osobno wędrownicy). Jednak poszczególnymi poziomami nie kierują drużynowi, lecz przybocznicy. Osobiście uważam taką strukturę za gorszą od szczytu (ze względu na rozwój kadry instruktorskiej). Jednak w pewnych sytuacjach drużyny wielopoziomowe mogą świetnie uzupełniać system szczyptowy, szczególnie na terenach, gdzie powołanie szczytu ze względu na szczupłość kadry lub liczbę harcerzy jest niemożliwe (np. tereny wiejskie).

JAKICH SZCZEPÓW CHCEMY W ZHP?

Oczywiście mojemu sercu najbliższy jest szczyt typu wielka drużyna. W Hufcu Gniezno udało się nam przekształcić wszystkie szczyty – gniaz-

da w szczepy – drużyny. Nastąpiło to w sposób naturalny w ciągu 10 lat, bo przykład działania szczepu tradycyjnego był po prostu atrakcyjny dla innych. Jestem zwolennikiem takiego szczepu szczególnie w dzisiejszych realiach, gdy mamy dużą rotację młodych drużynowych. Szczepowy odpowiedzialny za zachowanie ciągu wychowawczego ma szansę mocno podnosić poziom pracy wychowawczej w drużynach prowadzonych przez drużynowych nawet z małym stażem. Ale tak jak już wyżej zaznaczyłem, drużyny wielopoziomowe mają również swoją rolę do odegrania. Szczególnie że w wielu przypadkach są pomostem do utworzenia w przyszłości szczepu (po przygotowaniu odpowiedniej liczby kadry instruktorskiej).

Dla mnie główną zaletą szczepu tradycyjnego, jak i drużyny wielopoziomowej, jest silne oparcie się na pracy zastępów. Bo właśnie zastępy wyrastające z szóstek zuchowych i później dorostające w kolejnych drużynach, aż do zastępu wędrowniczego w drużynie wędrowniczej, są niezbędnym elementem pracy wychowawczej w tradycyjnym szczepie.

Oczywiście szczepy – gniazda mają też swoje zalety. Przede wszystkim ze względu na o wiele luźniejszą strukturę mogą lepiej wyzwolić kreatywną twórczość młodych instruktorów, którzy w każdej chwili mogą powołać nową drużynę i ukształtować ją według swoich marzeń i pomysłów wychowawczych. Likwidacja drużyny w przypadku braku kadry też jest łatwiejsza (przekazanie harcerzy lub zuchów do równoległej działającej w szczepie jednostki). Taki szczep jest bardziej odpowiedni, gdy chcemy zapewnić wsparcie drużynom dotąd samodzielnym. Bo wsparcie płynące z komendy hufca i zespołów hufcowych jest czasami bardziej „odległe” i niewystarczające dla niedoświadczonych drużynowych.

CO POWINNIŚMY ZROBIĆ?

Przede wszystkim przestańmy mylić szczepy tradycyjne z gniazdami. Wymagają innego wsparcia w swojej działalności, a przede wszystkim inne-

go kształcenia szczepowych. Kadra instruktorska powinna dobrze orientować się w tym, jakie istnieją rozwiązania organizacyjne dotyczące szczepów. Po to, by mądrze wybrać taką strukturę, która w ich środowisku działania będzie skutecznie wspierała wychowawczą działalność drużyn. Trzeba pomyśleć o kształceniu drużynowych wielopoziomowych na dodatkowych kursach/warsztatach doskonalących (poza kursami metodycznymi). Może razem ze szczepowymi, skoro drużyna wielopoziomowa w działaniu jest tak podobna do tradycyjnego szczepu. Trzeba uprzystępnąć kursy, warsztaty dla szczepowych, bo obecnie nie jest łatwo takie szkolenie znaleźć.

Najważniejsze, by coraz mocniej propagować wszystkie rozwiązania zapewniające ciąg wychowawczy od zucha do wędrownika w jednym organizmie, niezależnie od jego specyfiki.

Propagować, to znaczy skutecznie docierać z informacją oraz z kształceniem do komend hufców i do zainteresowanych instruktorów, którzy chcą pracować w szczepach.

Może to dla wielu być myśl bardzo radykalna, ale dla mnie jednym z głównych celów organizacji powinno być ograniczenie do minimum w ciągu kilku lat liczby drużyn samodzielnych na rzecz rozwoju szczepów i drużyn wielopoziomowych. Program wspierania szczepów i zastępów w ZHP powinien być moim zdaniem osią realizacji strategii rozwoju ZHP, której ostatecznym efektem będzie 100% drużyn działających w pełni metodą harcerską.

HM. RYSZARD POLASZEWSKI

OD ZAWSZE FANATYCZNY WYZNAWCA SZCZEPIZMU :)
WIELOLETNI KOMENDANT
44 SZCZEPU HARCERSKIEGO „KRZEMIEŃ”
IM. HM. FLORIANA MARCINIAKA

HARCERSTWO ON-LINE

Wostatnim czasie wiele harcerskich rozmów i dyskusji przeniosło się do internetu. Wieszczą groźnie konflikty, podziały i koniec organizacji... Przeczytałam bardzo dużo postów, opinii, hejtów, komentarzy, zrzutów ekranu czyichś wypowiedzi po wywiadzie Heli Gil dla „Vouge Polska”, po wypuszczeniu w świat pewnego poradnika, wreszcie po Zlocie ZHP, a na deser była tęczowa strona z petycją. Niestety dyskusje pod postami ciągle są aktywne i angażują instruktorów i instruktorki.

KULTURA DYSKUSJI

Niektóre wypowiedzi sprawiają, że zastanawiamy się, czy ludzie na pewno świadomie zamieścili swoje przemyślenia w internecie? Czy komentatorzy nie doświadczyli chwili refleksji przed publikacją? Na Facebooku mamy przecież komendantów hufców, drużynowych i członków drużyn – każdy, jeżeli nie dbamy o bezpieczeństwo, widzi nasze komentarze, posty, zdjęcia...

Szczególnie szokują nas wypowiedzi, które śmiało można podciągnąć pod mowę nienawiści... Które można zgłosić jako homofobiczne, dyskryminujące, rasistowskie. I jest nam autentycznie przykro, kiedy to czytamy.

W internecie łatwo mieć wyraziste poglądy. Dyskusja toczy się szybciej, trzeba kliknąć przed kimś i zdobyć więcej lajków... **Niestety ludzie nie zastanawiają się, co piszą w komentarzu czy poście.** Szybkość wymiany informacji i nadążanie za ciągnącą się dyskusją sprawiają, że nasila się słowna agresja, ataki personalne czy szykanowanie innych, a także hejt. W dyskusjach „na żywo” nie jesteśmy już tak odważni jak na Facebooku.

SKĄD FACEBOOK BIERZE PIENIĄDZE?

Oficjalną misją Facebooka jest: „dawanie ludziom możliwości budowania wspólnoty i zbliżanie świata do siebie”. Ale oczywiście **Facebook nie jest instytucją działającą z pobudek altruistycznych** i, ostatecznie, jedynym jego celem jest przyniesienie zysku udziałowcom.

Facebook zarabia, „wciskając” swoim użytkownikom reklamy – w 2017 r. zysk uzyskany przez Facebook z jednego profilu wynosił 15\$ (w USA), 5\$ (w EU) oraz około 1\$ w reszcie świata. Jedynym celem dla materiałów pomiędzy reklamami jest przykucie uwagi na tyle długo, aby spojrzeć... na kolejną reklamę. Zatem Facebook zarabia na tym, że spędzasz na nim swój czas. Im dłużej na nim jesteś i klikasz,

tym więcej zarobi. By przykwać twoją uwagę, Facebook używa „mrocznych mechanizmów interfejsu użytkownika” (ang. *UI Dark Patterns*), na przykład kilka minut po zalogowaniu z reguły dostajecie kolejne powiadomienie – często nawet nie jakoś relewantne – ot, daleki znajomy napisał komentarz na stronie, na którą zaglądałeś tydzień temu. Takie powiadomienie powoduje, że zostajesz na Facebooku dłużej, bo „coś się dzieje”. Najlepszą metodą na zatrzymanie cię jest jednak „wzbudzenie emocji”, mechanizmów na ten proceder jest wiele – na pewno format krótkich komentarzy utrudnia merytoryczną dyskusję.

Kolejnym problemem jest algorytmiczna bańka filtrująca (ang. *Filter Bubble*) – Facebook używa wyrafinowanych algorytmów, by wybrać, co pokazać na twojej „ścianie”. No i oczywiście pokazuje te materiały, na które wcześniej dobrze zareagowaliśmy – więc takie, z którymi raczej się zgadzamy. Powoduje to efekt „algorytmicznej bańki” albo wręcz „komory echo” – dostajesz wiadomości, z którymi się zgadzasz – może powodować to radykalizację poglądów. Można temu przeciwdziałać na przykład dodając do znajomych parę osób o przeciwnych politycznie poglądach i spróbować reakcjami (lajkami) przekonać algorytmy, że chcesz ich wiadomości widzieć.

NA FACEBOOKU NIE MA NARZĘDZI DO MODERACJI

Grupy i strony Facebooka w zasadzie nie posiadają narzędzi do moderacji, jesteśmy moderatorem forum opartego na silniku Discourse (na którym rozmowy też są bardzo gorące). I jako moderatorzy mamy między innymi następujące narzędzia do pracy:

- Moderatorzy mogą kasować treści (na stronie Facebooka można „ukrywać komentarze”, ale komentarz „ukryty” jest widoczny dla jego autora i jego przyjaciół).
- Moderatorzy widzą skasowane treści – na Facebooku czasem jest jednak wątpliwość – kasowanie usuwa dowody naruszenia prawa przez autora komentarza.
- Istnieje domniemanie zgody na obecność silnej moderacji. Na Facebooku usuwanie treści często powoduje porównania do (przynajmniej) Stalina (bo cenzura!).
- Moderacja „standardów społeczności” jest po prostu bardzo zła, a same „standardy” są bardzo niskie.

Facebook był oskarżany o napędzanie nienawiści rasowej, która prowadziła do czystek etnicznych na Sri Lance. Na portalu powstało wiele grup, które propagowały nienawiść na tle rasy/religii, a sam portal nie posiadał dostatecznej liczby moderatorów, którzy mogliby weryfikować zgłoszenia w lokalnym języku. Ogólnie jest to ciekawy wątek, ponieważ już po zdarzeniach na Sri Lance Facebook obiecał zatrudnienie

„tuzina” moderatorów (tuzina moderatorów na kraj, w którym jest 6 milionów osób z dostępem do internetu).

DLACZEGO FORA SĄ LEPSZE DO PROWADZENIA DYSKUSJI NIŻ FACEBOOK

- Promują dłuższe wypowiedzi. Na Facebooku komentarze i wiadomości powinny być możliwie krótkie, ponieważ, po pierwsze – algorytm premiuje krótkie wypowiedzi, po drugie – bardzo trudno jest formatować treść i na przykład dać śródtytuły.
- Często w regulaminie istnieje nakaz tworzenia krótkich wypowiedzi i robienia ping-ponga onlinerów.

DLACZEGO FACEBOOK JEST ZŁYM MIEJSCEM DO PROWADZENIA DYSKUSJI

- Ze względu na bańkę filtrującą (powodującą radykalizację) oraz mechanizmy promowania treści generujących wiele reakcji (często kontrowersyjnych), treści na tym portalu często są radykalne.
- Osoby przebywające na Facebooku przez większość czasu są w swojej bańce filtrującej. Zatem każde przekłucie jej powoduje dość silne emocje (również ze względu na radykalność treści).
- Standardy społeczności Facebooka są bardzo niskie, więc nawet „dobre” grupy równają w dół.

MORALNY ARGUMENT NA NIEPROWADZENIE DYSKUSJI NA FACEBOOKU

Harcerstwo jest organizacją, która powinna starać się zmieniać świat na lepsze. Media społecznościowe w ostatnim czasie mają bardzo negatywny wpływ na świat (od radykalizacji społeczeństwa, przez bańkę filtrującą, niepłacenie podatków aż do promowania nienawiści rasowej).

Zatem zachęcanie dzieci do korzystania z tego portalu poprzez prowadzenie tam grupy roboczej drużyny, strony drużyny czy forum dyskusyjnego powoduje, że **świat staje się odrobinę gorszy**. Siłą Facebooka jest to, że jest na nim „każdy” (co oczywiście nie jest prawdą) – i zachęcanie większej liczby osób do korzystania z niego zwiększa ten monopol.

Mechanizm pozyskania nowych użytkowników i użytkowniczek działa tak: drużyna, do której należy dziecko, zakłada profil na Facebooku – są tam relacje ze zbiórek i zdjęcia, dziecko opowiada w domu, że tam są wszystkie informacje, rodzice zakładają konta. Genialne i straszne zarazem.

Trzeba patrzeć na siebie krytycznym okiem. **To, że zmieniliśmy w organizacji 10. punkt Prawa Harcerskiego, nie oznacza, że o 23.00 możemy na Instagramie zamieścić relację z imprezy w barze**, a o 7.00 w harcerskim mundurze ruszamy na obóz z drużyną... Nic nie zwalnia nas od myślenia i poczucia odpowiedzialności.

CZYM JEST MOWA NIENAWIŚCI?

Mowa nienawiści to „wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm oraz inne formy nietolerancji, podważające bezpieczeństwo demokratyczne, spójność kulturową i pluralizm” – to definicja Rady Europy.

Mowa nienawiści ang. *hate speech* jest zjawiskiem, które polega na używaniu języka w celu rozbudzenia, rozpowszechniania czy usprawiedliwiania nienawiści i dyskryminacji, jak również przemocy wobec konkretnych osób, grup osób, przedstawicieli mniejszości czy jakiegokolwiek innego podmiotu będącego „na celowniku” danej wypowiedzi. **Powszechna akceptacja mowy nienawiści prowadzi do utrwalania się stereotypów, uprzedzeń i dyskryminowania grup „hejtowanych”, często może prowadzić do tzw. przestępstw z nienawiści (ang. *hate crimes*).** Niekiedy trudno jest rozpoznać to zjawisko, ponieważ mowa nienawiści przyjmuje różne formy. Najczęściej spotykamy się z nią w internecie, mediach, przestrzeni miejskiej, np. jako napisy na murach czy w środkach komunikacji.

ZATEM JAK ŻYĆ W INTERNECIE?

- Jeżeli ktoś w dyskusji bardzo cię zdenerwuje, weź głęboki oddech i odejdź od komputera. Nie odpisuj emocjonalnie. Lepiej odczekać niż napisać coś, czego będziesz żałować.
- Unikaj trolli – w harcerskim internecie mamy kilka osób, które zawsze prowokują dyskusję, zawsze komentują w taki sposób, żeby sprowokować innych do słownej agresji – nie daj się im. Nie reaguj, nie odpisuj, zignoruj.
- Zawsze możesz napisać „Nie zgadzam się z tym, co zostało tu napisane. Wydaje mi się, że nie dogadamy się w tym temacie, dlatego zakończmy dyskusję” lub „Lubię cię, ale mam inne zdanie, skończmy zatem rozmowę, bo w tej sprawie nie osiągniemy porozumienia”.
- Jeżeli już bardzo chcesz przekonać kogoś, zrób to podczas rozmowy na żywo, a nie na Facebooku. Zawsze można umówić się na kawę.
- Przestrzegaj netykiety – o netykiecie poczytaj na przykład w Wikipedii.
- Reaguj na hejt i zgłaszaj mowę nienawiści.
- Pokazuj innym, że mowa nienawiści, nawet jeśli pozornie jest żartobliwa, wcale nie jest śmieszna, ale krzywdzi i obraża innych ludzi.
- Rób przerwy, np. weekend offline – wyłącz telefon, nie włączaj komputera – uprzedź wcześniej osoby, które chcą się z tobą skontaktować, że przez 48 godzin po prostu cię nie ma.

Pomimo wszystko w internecie da się żyć. Powodzenia!

HM. HANNA MUSUR-BZDAK
PWD. JACEK BZDAK

PRZESTĘPSTWO Z NIENAWIŚCI

— definicja Biura Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (ODIHR-OSCE)

Przestępstwem z nienawiści jest każde przestępstwo natury kryminalnej, wymierzone w ludzi i ich mienie, w wyniku którego ofiara lub inny cel przestępstwa są dobrane ze względu na ich faktyczne bądź domniemane powiązanie, związek, przynależność, członkostwo lub udzielanie wsparcia grupie wyróżnianej na podstawie cech charakterystycznych wspólnych dla jej członków, takich jak faktyczna lub domniemana rasa, narodowość lub pochodzenie etniczne, język, kolor skóry, religia, płeć, wiek, niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna, orientacja seksualna lub inne podobne cechy.

ROLA SZCZEPOWEGO (I NIE TYLKO SZCZEPOWEGO)



W naszym szczepie (ciągle tak mówimy, choć szczepu już od lat nie ma) nowa inicjatywa – przywracamy rajd bohatera szerepu. Bohaterem tym mniej więcej od roku 1912 jest książę Józef Poniatowski, który był osobą niezwykle barwną, z ciekawym życiorysem, sukcesami i także życiowymi klęskami. W tamtych czasach, jeszcze przed I wojną światową, gdy warszawskie drużyny skautów nie posiadały swych numerów, nosiły one imiona naszych królów, słynnych literatów, bohaterów narodowych, wśród których byli na przykład Tadeusz Kościuszko czy Zawisza Czarny. Książę Pepi to jeden z nich.

Książę Józef dzielnie patronuje naszemu środowisku przez ponad sto lat, nikt w minionej epoce błędów i wypaczeń nam go nie zmieniał, a my w szczepie co roku przy okazji rocznicy jego śmierci w nurtach Elstery, która jest teraz nędznym kanalikiem ledwo widocznym na planie Lipska, organizowaliśmy rajd bohatera. Był on co roku nieco inny. Oczywiście w Warszawie, ale zdarzyło nam się wybrać na rajd do Krakowa, by położyć kwiatek na sarkofagu naszego bohatera na Wawelu.

W tym roku w odrodzonym rajdzie uczestniczyła także grupa naszych byłych harcerzy, czynnie działających na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych ubiegłego wieku. I jak to bywa przy takich okazjach, rozmowa toczyła się o dawnych czasach. A pamiętajmy, że to był w ZHP schyłek HSPS-u, czasy KIHAM-u i odradzania tradycyjnego harcerstwa, szczególnie w ówczesnym harcerstwie starszym, zwanym dziś wędrownictwem.

I o czym państwo w średnim wieku rozmawiali? O ówczesnych przemianach? O problemach ideowych w tamtych czasach? Dylematach organizacji? Nie, przede wszystkim o tym, kto jaką pełnił funkcję, kto prowadził obóz (i gdzie), kto z kim kiedy się poznał (a były reprezentowane trzy szczepowe małżeństwa), kto był czyim drużynowym. Wszyscy jak jeden mąż twierdzili (i było to jakby wpisane w ich życiorysy), że harcerstwo było ważną częścią ich życia. I teraz, po kilkudziesięciu latach, nadal czują

się z nim związani. Ale, co było dla mnie niezwykle interesujące, ja byłem jakby na marginesie ich wspomnień, jakby mnie w tym szczepie prawie wcale nie było. A przecież byłem ich komendantem, kierowałem nimi, stawiałem zadania, rozliczałem...

To niezwykle ciekawe i można z tego faktu wysnuć kilka wniosków lub hipotez. Na przykład, że dorośli są dla młodzieży mało istotni, że prawdziwe życie harcerskie (a mówimy tu o 16–18-latkach) toczy się w ich zespole. Ten dorosły instruktor jest, bo być musi. Może być nawet tolerowany, ale wpływ na autentyczne życie harcerzy ma niewielkie. Albo na przykład, patrząc z innej strony, że ten ogromny wysiłek, jaki wkłada instruktor w kształtowanie postaw swych wychowanków, nie jest niezbędny, bo ów wychowanek i tak będzie wychowywał się w grupie rówieśniczej. I to ta grupa przede wszystkim wpłynie na jego postawę.

Zastanawiałem się, czy to dobrze, że tak zapamiętali harcerstwo – jako swoje, jako własne, jako to, w którym to oni byli najważniejsi. I doszedłem do wniosku, że ta ich postawa, że takie właśnie wspomnienia, to mój osobisty sukces. Fakt, że państwo w średnim wieku nie myślą o szczepie jako o środowisku, w którym najważniejszy jest szczepowy, lecz najważniejsi są oni, harcerze, to ogromny mój sukces. Sukces harcerskiego wychowawcy.

I tak na zakończenie. Może tak się stało, gdyż ja nie zawsze kierowałem obozem stałym, nie zawsze byłem komendantem obozów wędrownych (a co roku były dwa lub trzy), że to oni mieli możliwość wykazać się w szczepie. A praca śródroczna, niesłychanie ważna, nie jest tak dobrze zapamiętywana, jak obozy i zimowiska. Może więc mój sukces wychowawczy polega jednak na tym, że będąc znacznie starszym od moich harcerek i harcerzy, dawałem im szansę na bycie odpowiedzialnymi za duże szczepowe zadania. I dlatego tak oni harcerstwo zapamiętywali – jako swoje.

HM. ADAM CZERTWERTYŃSKI

REKLAMY

przypinka.pl



TO MIEJSCE CZEKA
NA TWOJĄ REKLAMĘ

REKLAMA@CZUWAJ.PL

 **czuwaj**

REDAKTOR NACZELNY:

hm. Grzegorz Cątek
naczelnym@czuwaj.pl
501 GCALK

ZASTĘPCY

REDAKTORA NACZELNEGO:

hm. Halina Jankowska
misia@czuwaj.pl
hm. Adam Czetwertyński
adam@czetwertynski.pl

KONTAKT Z REDAKCJĄ:

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

STALI WSPÓŁPRACOWNICY:

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

Wydawca:

Główna Kwatera ZHP

Konto do wpłat na prenumeratę:

4 Żywioty sp. z o.o.
55 1140 1010 0000 5397 6800 1002



Zdjęcia w numerze:

Piotr Rodzoch, Grzegorz Cątek
lub archiwum redakcji,
pozostałe – wg podpisów

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

Redakcja nie odpowiada za treść reklam.

Nakład: 800 egz.

REKLAMA SPOŁECZNA – BEZPŁATNA



www.dziecisos.org

Lekcje życia
odrabiam sam

Wojtuś, 8 lat

Opuszczone i osierocone dzieci zaczynają życie bez rodziców.
Nie czują się kochane, nie czują się potrzebne.
Za mamą i tatą tęsknią każdego dnia.
Trudno wtedy odrabiać lekcje, ale jeszcze trudniej iść przez życie.

Pomóż nam otoczyć porzucone dzieci miłością w zastępczych
rodzinach SOS i wyrównać ich szanse edukacyjne.

Prosimy, przekaż darowiznę na konto 07 1240 6247 1111 0000 4975 0683
i pomóż na www.dziecisos.org

Patronat medialny:



PLAKIETKI

DLA DRUŻYNY, SZCZEPU BĄDŹ HUFCA



WYŚLIJ POMYSŁ NA
hafty@4zywioly.pl

4
żywioly

CENTRALNA
SKŁADNICA
HARCERSKA