

**KUŹNIA
IDEI**

MARZEC 2018
WARSZAWA

Marzec 2018

Warszawa

Redakcja:

hm. Aleksandra Nowak

Recenzenci:

hm. Lucyna Czechowska,

hm. Joanna Skupińska

Korekta:

phm. Aleksandra Korczak

Grafika:

na podstawie phm. Małgorzaty Szwed

Fotografie:

Tomek Śledziwski

Skład i opracowanie graficzne:

phm. Karolina Piotrowska

DRUHNO, DRUHU!

Przedstawiamy pierwsze opracowanie materiału wypracowanego podczas Kuźni Idei – spotkania z instruktorami ZHP w celu konsultacji pomysłów w obszarach wychowania i pracy z kadrami.

Czym jest Kuźnia Idei? To nie konferencja, ani kurs czy warsztaty. To pierwsze tego typu spotkanie, gdzie w gronie instruktorskim podjęto próbę wykucia idei mających wpływ na prace koncepcyjne podejmowane przez Główną Kwaterę ZHP. W trakcie dwudniowego spotkania kilkudziesięciu instruktorów z całej Polski wykuwało idee dotyczące programu, kadry, działań harcerskich komend. W poniższym opracowaniu przedstawiamy Wam ich podsumowanie, mając nadzieję że zainspiruje Was ono do dalszego szukania pomysłów na coraz lepsze działanie Związku.

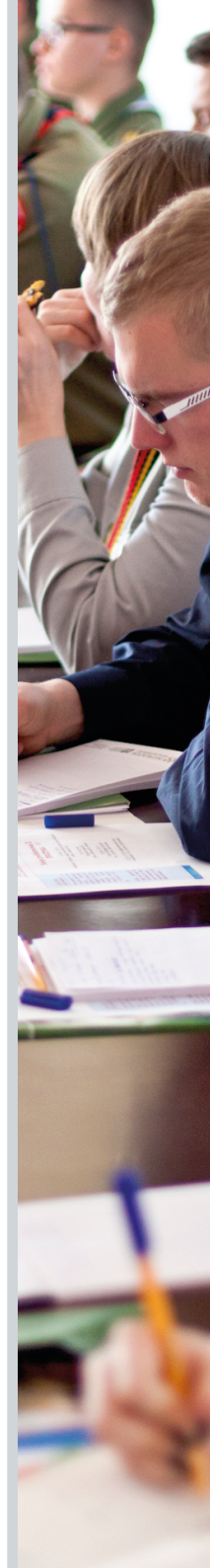
Marcowa Kuźnia Idei rozpoczęła cykl tych spotkań – mamy nadzieję, że ta nowa forma pracy wpisze się na stałe w harmonogram naszej organizacji. Mają one doprowadzić do wykucia idei potrzebnych w ZHP, a następnie płynnie przekształcić się w Kuźnię Rozwiązań i realnie wpłynąć na codzienną pracę drużyn, szczepli, hufców.

Czuwaj!

hm. Lucyna Czechowska

hm. Joanna Skupińska

hm. Aleksandra Nowak





SPIS TREŚCI

1. Program	
– czym jest i jaką pełni rolę w HSW	6
2. „Drużynowy = instruktor”	
– jak doprowadzić do takiej sytuacji?	12
3. Kadra wspierająca	
– motyw, tożsamość i relacje	16
4. Kryteria drużyny specjalnościowej	18
5. Kadra programowa	
– definicja, zadania, sposoby wspierania	22
6. IŚR – warsztat prowadzony metodą Design Thinking	30
7. Wspieranie programowo-metodyczne drużynowych w hufcach ZHP	34
8. Załącznik I	44
9. Załącznik II	54

PROGRAM – CZYM JEST I JAKĄ PEŁNI ROLĘ W HSW

OPRACOWANIE:

Hm. Dorota Całka

Hm. Marian Antonik

CELE:

1. Wypracowanie modelu opisującego skuteczny sposób działania HSW
2. Określenie miejsca programu w tym modelu

WNIOSKI:

Instruktorzy pracowali w dwóch zespołach zadaniowych nad modelem w najlepszy sposób opisującym skuteczne działanie Harcerskiego Systemu Wychowawczego.

W ZESPOLE PIERWSZYM WYPRACOWANO NASTĘPUJĄCE WNIOSKI:

1. Model Harcerskiego Systemu Wychowawczego powinien odpowiadać na pytania: Dlaczego? Do czego? Jak? Kto? Co?

2. Pytanie "Do czego?" Odnosi się do tego, do czego docelowo wychowujemy zuchów i harcerzy w ZHP. Należy wiedzieć jaki jest nasz ideał wychowawczy. Zgodziliśmy się, że ten opisany w Prawie i Przysiężeniu Harcerskim. Należy zastanowić się na jakie konkretnie postawy przekłada się ideał wychowawczy? Jak powinni postępować w życiu wychowani przez harcerstwo młodzi ludzie. W wychowaniu nie należy stawiać jedynie na zachowania, zbyt behawioralne podejście do wychowanie nie będzie skutkowało uwewnętrznieniem postaw. Należy dążyć do tego, aby wychowanie harcerskie prowadziło do tego, że młodzi ludzie postawy utożsamiane z harcerskim ideałem wychowawczym będą prezentować „z serca” a nie wyłącznie wiedząc, że tak należy. Należy dążyć w wychowaniu do spójności tego, co harcerze myślą i czują z tym co robią¹.

W pytaniu „do czego” kryje się również tożsamość wychowawcza organizacji. W tym miejscu kryją się nasze historyczne korzenie, pień ideowy, z którego wyrastamy oraz zasady harcerskiego wychowania. Należy jednak pamiętać, że „tożsamość” nie równa się „cykliczności” działań. Tożsamość kryje się w zasadach ideowych, harcerskich atrybutach i symbolach, głównym sposobie działania harcerstwa a nie wyłącznie w formach pracy.

¹ W swojej pełnej (zrównoważonej) postaci postawa zawiera płaszczyzny: poznawcze (jak rozumiem?), afektywne (co czuję?) oraz behawioralne (jak się zachowuję?). S. Nowak, *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, w: S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, Warszawa 1973, s. 21.

3. Pytanie „Dlaczego?” odnosi się do tego po co w ogóle harcerstwo istnieje jako ruch. Prezentować ideę jego działania. Na pytanie „dlaczego” uczestnicy wskazali, że harcerstwo jako ruch powinno wpływać na lepsze oblicze świata, rozwijać służbę jako narzędzie wychowawcze budujące postawy moralne młodego człowieka, kształtować formułę szukania „złotego środka” pomiędzy dobrem jednostki a społeczeństwa (grupy).

4. Na pytanie „Jak?” odpowiedź brzmi: poprzez odpowiednio i całościowo stosowaną harcerską metodę. W tym miejscu znajduje się również osobowość instruktora, który wychowuje poprzez przykład własny. Tylko całościowo stosowana metoda działa. Z każdą metodą jest tak, że działa kiedy wdrażamy wszystkie jej elementy. Brakujący element powoduje że metoda nie działa, jest jak np. samochód bez koła, niesprawny do działania. W tym miejscu grupa dyskutowała również o metodykach, które określono, że są narzędziem stosowania metody harcerskiej dla konkretnej grupy wiekowej. Muszą być zgodne z rozwojem psychofizycznym dzieci, odpowiadać na ich potrzeby rozwojowe.

W metodykach kryją się instrumenty metodyczne oraz odpowiednie dla danej metodyki formy pracy.

5. Na pytanie „Co?” należy powiedzieć że wszystko to, co robią członkowie ZHP, aby realizować misję i dążyć do harcerskiego ideału wychowawczego. W tym miejscu znajduje się harcerski PROGRAM. Program to zbiór wszystkich działań, realizowanych indywidualnie i grupowo (w małych grupach i w drużynach/gromadach).

ZAPREZENTOWANE ELEMENTY SKŁADOWE MODELU UŁOŻONE ZOSTAŁY W DWA SCHEMATY MODELU.

1. Trójkąt HSW – który zakłada równoważność elementów „ideału wychowawczego”, którego wartości są wprost zapisane w Przyrzeczeniu i Prawie Harcerskim, (do czego? I dlaczego?), „metody harcerskiej” (jak?) w tym podrzędnie zaszytych metodyk i „programu” (co?). Model ten zakłada, że wszystkie elementy są tak samo ważne i żaden nie może istnieć bez pozostałych. Elementy wzajemnie na siebie oddziałują, wzajemnie się wzmacniają.

2. Model „od metody do idei poprzez program” zakładający, że do szczytu ideałów wychowawczych program jest drogą, która opiera się na me-

todzie harcerskiej. Metoda jest bazą naszego systemu wychowawczego - wszystkiego co robimy w organizacji a metodyki wynikają z metody i są jej odzwierciedleniem dostosowanym do różnych grup wiekowych - na bazie metody i metodyk powinien być budowany program w drużynach/gromadach, program jest zadaniowym przełożeniem - od idei poprzez program (działania) dążymy ku celowi (celom wychowawczym).

Drugi zespół wypracował model HSW, którego podstawą stała się Misja ZHP, równoważnymi ramionami metoda harcerska oraz zasady harcerskiego wychowania (praca nad sobą, braterstwo i służba). Osią utrzymania trójkąta został drużynowy = instruktor. Grupa ta położyła szczególny nacisk na drużynowego-instruktora wskazując, że bez dobrze przygotowanych wychowawców nie jest możliwe osiągnięcie celów wychowawczych i wzmacnianie fundamentu jakim jest Misja ZHP.

W drugiej części spotkania instruktorzy omawiali definicję „programu” opierając się na definicjach obowiązujących aktualnie w Podstawach Wychowawczych ZHP oraz w uchwale GK ZHP „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP”.

ZAPROPONOWANE ZOSTAŁY NASTĘPUJĄCE ZMIANY W ZAPISACH:

Przez program rozumiemy całokształt świadomych i celowych działań podejmowanych przez drużynowego służących wychowaniu młodego człowieka. Celem tych działań jest wspieranie dzieci i młodzieży we wszechstronnym rozwoju i kształtowaniu charakteru w zgodzie z harcerskimi zasadami wychowania. Program jest realizowany w gromadzie/drużynie i oparty na tych samych dla całej organizacji wartościach. Dla wspierania drużynowego, harcerskie komendy tworzą propozycje i przedsięwzięcia programowe wzmacniające realizację programu gromad/drużyn.

Uwagi do definicji: Przez program rozumiemy całokształt działań celowo podejmowanych przez instruktora i gromadę/drużynę oraz stawianie wyzwań dla wspierania rozwoju młodego człowieka, kształtowania jego charakteru. Składają się na niego zadania stopni, gwiazdek zachowowych i sprawności, zadania zespołowe, znaki służb, projekty, obóz, kolonia zachowa itd. Program jest realizowany na szczeblu gromady i drużyny, a oparty na tych samych dla całej organizacji wartościach. Dla wspierania działań wychowawczych drużynowego harcerskie komendy w swoim programie pracy zawierają działania wzmacniające realizację programu

gromad i drużyn.

1. Brak zapisu, że program wynika z potrzeb konkretnej gromady/drużyny i jest tworzony dla konkretnej jednostki.

2. Brakuje zapisu, że program wynika i odnosi się do wychowania zgodnie z harcerskimi zasadami wychowania.

3. Propozycja zapisu: program to wszystkie działania, które realizuje drużyna/gromada, prowadzona przez drużynowego-instruktora. Program odpowiada na potrzeby zuchów i harcerzy i jest integralnym elementem metody harcerskiej, Jest zgodny z zasadami harcerskiego wychowania (praca nad sobą, braterstwo, służba). Jest środkiem do realizacji misji ZHP, a nie celem samym w sobie.

W uwagach końcowych wskazano, że należy szczegółowo zwracać uwagę na rolę dziecka w programie, program ma wspierać rozwój dziecka, indywidualnie ale poprzez udział i działanie w grupie. Przy planowaniu programu należy odróżnić realne potrzeby rozwojowe dzieci od ich zachcianek. Udział dziecka w planowaniu programu będzie w naturalny sposób zwiększał się z wiekiem i samodzielnością. Harcerstwo ma wychowywać do samodzielności, ale również stawiać odważnie wyzwania rozwojowe. Program musi być planowany zgodnie z metodykami, a te muszą być zgodne z rozwojem psychofizycznym, być atrakcyjne i odpowiednie do aktualnych wyzwań otaczającej nas rzeczywistości.

Należy zaznaczyć, że brak czasu uniemożliwił zgłębienie dyskusji o definicji. Przeanalizowano jedynie aktualne zapisy pod kątem tego co należałoby w nich zmienić bez analizy tego, co ewentualnie należałoby w nich twórczo dodać.

„DRUŻYNOWY = INSTRUKTOR” — JAK DOPROWADZIĆ DO TAKIEJ SYTUACJI?

PROWADZĄCA:

hm. Katarzyna Kurowska - członkini roboczego zespołu ds. programu wzmocnienia hufców dla zapewnienia ciągłego wsparcia dla drużynowych.

CELE:

- analiza przyczyn słabej pracy drużyn i drużynowego (możliwie szerokie ujęcie problemu),
- znalezienie rozwiązań problemu, poprzez wymianę dobrych praktyk z zakresu wsparcia drużynowego i rozwoju instruktorskiego przybocznych i drużynowych.

PROBLEM POSTAWIONY NA POCZĄTKU DYSKUSJI:

Drużyny nie pracują metodą.

PRZYCZYNY TAKIEGO STANU:

- Brak świadomości potrzeb odbiorcy służby, brak świadomości celu, brak świadomości i wiedzy - no nie kumają o co w harcerstwie chodzi;
- słaby opiekun próby (słaba praca KSI), który nie wykorzystuje szansy do pracy z podopiecznym, szansy na instruktorskie kształtowanie i przygotowanie do roli świadomego wychowawcy;
- nieumiejętność priorytetyzacji zadań, przetładowanie formami, brak refleksji, ogólnie brak umiejętności planowania pracy;
- brak wyciągania wniosków z błędów – przekuwania ich na doświadczenie, przyzwolenie na bylejakość, brak konsekwencji;
- złe kształcenie, słaba jakość kadry kształcącej, słabe kursy (brak metody, brak uczenia w działaniu);
- brak instruktorskich autorytetów, wzorów, ale i brak prestiżu instruktora;
- brak wsparcia kadry, brak wsparcia programowo-metodycznego, brak wsparcia komendy (ale często i brak zgłaszania problemów do komendy), brak ciągłego wsparcia drużynowych (impreza to nie wsparcie), brak doskonalenia ustawicznego, nie wiedzą gdzie szukać inspiracji;
- „tradycja”;
- ograniczenie mentalne, brak otwartości i chęci zrozumienia, brak braterstwa;

- niska motywacja (poczucie bezradności, demotywacja ze strony środowiska), brak systemu motywacyjnego;
- niedocenywanie roli drużynowego;
- niecierpliwość młodych drużynowych, a dojście do celu trwa;
- brak zrozumienia metody (i wiedzy i praktyki tym bardziej nie mają);
- brak dobrych wzorców w najbliższym środowisku;
- niekompetentni przełożeni, postawa komendy hufca, brak reakcji komendy chorągwi;
- brak równowagi, synchronizacji i współpracy pomiędzy zespołami poziomu hufca i/lub drużynami;
- multifunkcyjność, która odbija się na jakości pracy;
- brak obrzędowości drużyn;
- młoda i niedoświadczona kadra (wyjazd kadry na studia, przejmowanie bo nie ma kto, przejmowanie dla fejmu, uderzanie wody sodowej do głowy).

DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE WSPARCIA DRUŻYNOWEGO W JEGO PRACY:

- pilnowanie by nie przetrądownać kadry zadaniami i funkcjami – dobry drużynowy może być tylko/aż drużynowym i wystarczy;
- motywować otwartością i indywidualnym podejściem a nie tysiącem imprez;
- szczepy i związki drużyn (mądre i dobrze działające) są bardzo dużym wsparciem dla drużynowych, odciążają z logistyki i dbają o motywację, rozwój;
- namiestnictwa (i wszelkie inne, podobne zespoły realizujące te same cele) - stała opieka nad drużynowymi;
- „unia personalna” zespołów z obszaru pracy z kadrami KSI-ZKK-NAMIESTNICTWA itp. - współpraca zespołów;
- praca z kadrami w hufcu – system motywacyjny (gratyfikacji kadry), system dziękowania (sprawdzić systemy w Katowicach i Beskidzkim);
- kurs przewodnikowski w hufcu, siłami kadry hufca (budowa środowiska hufca), naprzemiennie z kursami drużynowych;
- system mian (kategoryzacji);
- konsekwentność(!) pilnowanie formalności (chodzi o trzymanie się bazowych założeń), zauważanie i zdecydowane reagowanie na sytuacje niewłaściwe.

INNE POMYSŁY POWSTAŁE W TRAKCIE DYSKUSJI:

- wprowadzenie ograniczenia dla instruktorów, co do ilości pełnionych funkcji, a mianowanie powinno następować po uzyskaniu zgody przełożonego - chodzi o zdrowy rozsądek komendantów hufców i zmianę podejścia, że dużo hufców to wcale nie jest dobrze;
- konferencja (i poradnictwo) dotycząca służby;
- formy doskonalące dla kadry dotyczące wychowania obywatelskiego i wychowania do demokracji, kształtowania postaw – jak rozmawiać, jak być otwartym i szukać rozwiązań, jak przyjmować odmienność.
- wątki do kształcenia:

> **Kształcenie powinno odbywać się metodą(!) po prostu w działaniu - nie chodzi o narzędzia, ale o przeżycie i zrozumienie celu i odczucie metody na sobie;**

> **kadra kształcąca też powinna się doksztalać;**

> **praca z kadrami w hufcu(!!!) - komenda hufca powinna być przygotowana do pełnienia swojej funkcji i świadoma swojej roli, a każda osoba pracująca z kadrami powinna być przygotowana do funkcji.**

WNIOSKI OGÓLNE:

- Kluczowym aspektem w przygotowaniu drużynowych do funkcji i późniejszym ich wsparciu, jest kadra poziomu hufcowego.
- Kadra hufca (w szczególności komendant i komenda, a także opiekunowie prób, komendanci szczepów, namiestnicy, kształceniowcy, członkowie KSI itd.) powinna być przygotowana do swojej funkcji, mieć odpowiednie kompetencje by dobrze realizować swoje zadania.
- Stałego wsparcia i motywacji wymaga także kadra instruktorska hufca.
- Komendy chorągwi powinny dbać o to, by hufce realizowały swoje zadania w zakresie wsparcia kadry hufca.
- Niezbędna jest konsekwencja w działaniach, stawianie na jakość, a nie ilość.

KADRA WSPIERAJĄCA

— MOTYWY, TOŻSAMOŚĆ I RELACJE

PROWADZĄCY:

hm. Tomasz Huk – komendant Śląskiej Choraągwianej Szkoły Instruktor-skiej, instruktor Harcerskiego Instytutu Badawczego.

CEL:

Opracowanie narzędzia kwestionariuszowego przeznaczonego dla kadry wspierającej ZHP.

WYNIKI PRACY:

Przygotowany został kwestionariusz ankiety składający się z pięciu następujących kategorii:

Działalność, pole służby kadry wspierającej: dorywczo, w sposób ciągły, podległość służbowa.

Relacje z wychowaniem innych: określenie sposobu pomocy w wychowaniu dzieci i młodzieży, relacje służbowe z instruktorami.

Miana kadry wspierającej: motywy zdobywania mian, obowiązek zdobywania mian, sposób otrzymywania, sposób zdobywania, miana a stopnie instruktorskie, uprawnienia wynikające ze zdobywania mian.

Oznaczenie na mundurze kadry wspierającej: pod Krzyżem Harcerskim, w innym miejscu na mundurze, odznaka, plakietka.

Odrębność: kreowanie tożsamości, zobowiązanie kadry wspierającej, tworzenie zespołów, hierarchia, podległość służbowa.

Finalnie kwestionariusz zawiera 40 stwierdzeń. Każde stwierdzenie oceniane jest przez respondenta w 5 stopniowej skali Likerta, gdzie 1 – nie jestem przekonany, a 5 – jestem bardzo przekonany.

Opracowane narzędzie poddane zostało ocenie sędziom kompetentnym. W dalszej kolejności opracowany zostanie finalny kształt narzędzia, który przedstawiony zostanie do zaopiniowania członkom Harcerskiego Instytutu Badawczego. Po akceptacji i ewentualnych korektach przeprowadzone zostaną badania pilotażowe.

KRYTERIA DRUŻINY SPECJALNOŚCIOWEJ

PROWADZĄCY:

hm. Maciej Siwiak – Kierownik Wydziału Wsparcia Specjalnościowego GK ZHP, członek Rady Naczelnej ZHP.

hm. Robert Borzecki - komendant szczepu, przewodniczący kręgu instruktorskiego, członek Zespołu Leśnego hufca, instruktor Wydziału Wsparcia Specjalnościowego GK ZHP, wieloletni drużynowy drużyny specjalnościowej.

phm. Adam Wnorowski – szef Inspektoratu Technicznego Wydziału Wsparcia Specjalnościowego GK ZHP.

CEL:

Zgodnie z Uchwałą XL Zjazdu ZHP nr 15 z dnia 10 grudnia 2017 r. w sprawie wniosków szczegółowych – ujęcie w „instrukcji tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i harcerskiego klubu specjalnościowego” kryteriów, jakie musi spełniać jednostka specjalnościowa. Główna Kwatera ZHP postawiła sobie za cel, aby w pierwszych 110 dniach działania powołać zespół projektowy składający się z reprezentantów wszystkich specjalnościowych wydziałów, który wypracuje wspólne stanowisko w tej sprawie.

Idea wprowadzenia jasnych kryteriów umożliwiających określenie drużyny jako specjalnościowej powstała w Wydziale Wsparcia Specjalnościowego jeszcze przed Zjazdem ZHP. Instruktorzy Wydziału komunikowali potrzebę włączenia kryteriów do Instrukcji już w chwili, kiedy zespół „Opcja 0” rozpoczynał swoją pracę nad przygotowaniem nowego, jednolitego dokumentu.

W styczniu 2018r. podczas Konferencji Specjalnościowej „W połowie drogi 2” odbyło się spotkanie nowego Naczelnictwa z kierownikami wydziałów specjalnościowych (WWS, WWW i HSR). Efektem tego spotkania było powołanie zespołu pod przewodnictwem hm. Macieja Siwiaka.

Zespół, pracując zdalnie, wypracował propozycję, która została przedstawiona instruktorom, którzy wzięli udział w Kuźni Idei. Kryteria mają ustandaryzować poziom pracy drużyn specjalnościowych. Będą również narzędziem ułatwiającym weryfikację pracy drużyn specjalnościowych.

WNIOSKI:

Wypracowany materiał przedstawia się następująco:

- Prawo do ubiegania się o miano drużyny specjalnościowej uzyskuje drużyna harcerska, starszoharcerska, wędrownicza lub

wielopoziomowa, która działa co najmniej przez jeden rok zgodnie z "Instrukcją GK ZHP w sprawie tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i klubu specjalnościowego" i uzyskała pozytywną ocenę swojej działalności przez komendanta hufca ZHP.

- Drużyna realizuje taki program, aby poprzez zdobywanie sprawności, znaków służb, odznak specjalnościowych, stopni harcerskich i instruktorskich, uprawnień państwowych harcerki i harcerze w zgodzie z metodą harcerską rozwijali swoją wiedzę i umiejętności z zakresu wybranej specjalności.
- Harcerki, harcerze i instruktorzy w ciągu roku swojej działalności zdobywają kolejne stopnie rozwoju:
 - harcerskiego (np. sprawności, znaki służb, stopnie harcerskie i instruktorskie), oraz
 - specjalnościowego (np. odznaki specjalnościowe, kursy specjalistyczne, uprawnienia państwowe, sprawności specjalnościowe itp.).
- Harcerki, harcerze i instruktorzy w drużynie specjalnościowej podejmują służbę na rzecz środowiska lokalnego (innych drużyn, hufca, chorągwi, szkoły, osiedla, wsi, miasta, regionu itp.) wykorzystując poziom swojego specjalnościowego wykształcenia.
- Drużyna specjalnościowa dba o wymianę doświadczeń z innymi drużynami, uczestnicząc w zlotach, turniejach, harcach i grach oraz w pracach referatów, wydziałów i inspektoratów swojej specjalności.
- W celu realizacji programu wychowawczego nazwa i bohater drużyny a także nazwy poszczególnych zastępów, powinny być związane z przyjętą specjalnością. Nie jest to jednak konieczne, szczególnie w drużynach które przekształciły się z drużyn niespecialnościowych.
- Drużynowym harcerskiej drużyny specjalnościowej powinien być instruktor ZHP posiadający wiedzę i umiejętności z danej specjalności, najlepiej udokumentowane ukończeniem kursu specjalistycznego lub uprawnieniem państwowym. W przypadku, kiedy drużynowy nie posiada takich kwalifikacji przy drużynie musi być specjalista danej specjalności, tzw. Szef Wyszkożenia Specjalnościowego. SWS musi spełniać wymagania prawne dla osoby pracującej z dziećmi i młodzieżą.
- W harcerskiej drużynie specjalnościowej (konkretnej specjalności) mogą działać zastępy, z których każdy realizuje inny obszar specjalności. Zastępy te, szczególnie starszoharcerskie, muszą być prowadzone przez harcerzy lub instruktorów posiadających odpowiedni zasób wiedzy i umiejętności z zakresu danej specjalności.
- W harcerskiej drużynie specjalnościowej mogą działać zastępy z których każdy specjalizuje się w innej dziedzinie (np. w drużynie wodnej

może być zastęp żeglarski, zastęp szkatliczny itp.). Zastępy te, szczególnie starszoharcerskie, powinny być prowadzone przez harcerzy lub instruktorów posiadających odpowiedni zasób wiedzy i umiejętności z zakresu danej specjalności. Dopuszcza się aby w drużynie niespecialnościowej istniały zastępy specjalnościowe, które w przyszłości mogą przekształcić się w drużyny specjalnościowe. Program specjalnościowy mogą realizować również młodsi harcerze, a nawet zuchy pod warunkiem zapewnienia im - po osiągnięciu odpowiedniego wieku - możliwości pracy w drużynie specjalnościowej.

- Drużyna współpracuje między innymi z organizacjami i instytucjami specjalizującymi się w wybranej przez drużynę specjalności.
- Właściwy komendant na podstawie wniosku przedłożonego przez gromadę/drużynę zawierającego także opinię właściwego inspektoratu specjalnościowego stwierdza spełnienie przez nią kryteriów i ogłasza ją w rozkazie jednostką specjalnościową.
- Jednostka specjalnościowa raz w roku na podstawie kryteriów dokonuje ewaluacji swojej działalności i wraz z opinią właściwego inspektoratu specjalnościowego przekazuje jej wyniki komendantowi hufca. W przypadku stwierdzenia nie spełnienia kryteriów określonych w punkcie 59 gromada/drużyna traci prawo do noszenia miana jednostki specjalnościowej, co komendant hufca ogłasza w swoim rozkazie. Od negatywnej decyzji komendanta hufca przysługuje odwołanie do właściwego komendanta chorągwi.

DALSZE KROKI:

- Przekazanie powyższych zapisów do konsultacji ogólnozwiązkowych.

KADRA PROGRAMOWA

— DEFINICJA, ZADANIA, SPOSOBY WSPIERANIA

PROWADZĄCY:

hm. Katarzyna Kawka – członek komendy Chorągwi Ziemi Lubuskiej ds. programu.

hm. Sylwia Wójcik - instruktorka Hufca Kraków - Podgórze, szefowa Zespołu Wędrowniczego Wydziału Wsparcia Metodycznego GK ZHP, komendantka Wędrowniczej Watry 2017.

hm. Magdalena Turbasa - szefowa Zespołu Zuchowego Wydziału Wsparcia Metodycznego GK ZHP, instruktorka Łódzkiej ChSI „Osnowa” i ZKK Hufca Łódź-Górna, członkini komend kursów „Metodyk!”.

hm. Arkadiusz Szostak - zastępca komendanta Chorągwi Kieleckiej ds. programu i pracy z Kadrą, szef Chorągwiowych Akcji Szkoleniowych i Harcerskiej Wiosny Kulturalnej, Dyrektor Artystyczny Międzynarodowego Harcerskiego Festiwalu Kultury Młodzieży Szkolnej.

phm. Łukasz Czarnecki – zastępca komendantki Chorągwi Opolskiej ds. programu i pracy z kadrą, członek chorągwiowego Zespołu Kadry Kształcącej.

CELE:

Zgodnie z Uchwałą XL Zjazdu ZHP nr 13 z dnia 10 grudnia 2017r. w sprawie wsparcia szczepów i hufców oraz kadry programowej w terminie do 31 grudnia 2018r. Główna Kwatera ZHP została zobowiązana „po konsultacji z komendami chorągwi do opracowania do 31 grudnia 2018r. i wdrożenia do 31 sierpnia 2021r. oraz do systematycznej ewaluacji zakończonej raportem następujących programów: (...)

3) programu wspierania kadry programowej oraz zasad jej funkcjonowania ze szczególnym uwzględnieniem:

- a) zbadania sytuacji kadry programowej,
- b) dokonania zmian w dokumencie „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP” w zgodzie z przyjętym programem,
- c) funkcjonowania Odznaki Kadry Programowej ZHP,
- d) pracy z programem na poziomie chorągwi”.

Podczas warsztatu odnośnie OKP, który odbył się podczas Zbiórki pracy z kadrą (Warszawa, 27.01.2018) uczestnicy zgodnie uznali, że nie można opracować adekwatnego programu wsparcia kadry programowej, zawierającego konkretne narzędzia (w tym ewentualną odznakę) bez jasnej definicji kadry programowej. Ponieważ żaden wewnętrzny dokument ZHP aktualnie takiej definicji nie zawiera celem panelu podczas I Kuźni idei było jej wypracowanie. Drugim celem niniejszego panelu było rozpoczę-

cie dyskusji na temat wspierania kadry programowej nie tyle w kontekście samej OKP, ale szerzej, wychodząc od celu udzielania wsparcia.

WNIOSKI:

I. DEFINICJA KADRY PROGRAMOWEJ

W trakcie dyskusji podczas Kuźni Idei wypracowano zarys definicji funkcji „programowca” i „kadry programowej”:

Kadra programowa to wszyscy instruktorzy, którzy wspierają drużynowego/realizację programu w drużynie. Są to np. namiestnicy i specjalnościowcy, których działania przekładają się na realizację programu w drużynie. Kadre programową możemy nazywać kadre wspierającą drużynowego w realizacji programu.

Programowiec – termin utożsamiany z funkcją – osoba odpowiedzialna za program w komendzie/osoba kreująca i realizująca program na różnych szczeblach (np. obozie, biwaku, szczepie, hufcu).

Kadre programową możemy też definiować poprzez określenie ich cech charakterystycznych:

- posiadanie wiedzy o celach wychowawczych,
- praca z celami wychowawczymi,
- instruktor w stopniu co najmniej podharc mistrza1,
- posiadanie wiedzy o metodykach,
- posiadanie doświadczenia w pracy harcerskiej.

Należy podkreślić, że kadre wptywającą na realizację programu są też finansiści, logistycy, kwatermistrzowie, tzw. kadra wspierająca, jednak nie zaliczamy jej do kadry programowej, gdyż ich działania oddziałują na program w drużynie pośrednio. W dyskusji o definicji kadry programowej pojawiły się hasła: „animator”, „event menager” - osoby te zajmują czas wolny, organizują imprezy, przedsięwzięcia, ale niekoniecznie pracują świadomie i celowo z celami wychowawczymi. Należy też rozróżnić kadre wspierającą drużynowego w realizacji programu od kadry realizującej program – grupę tę stanowią głównie drużynowi (jako osoby stale pracujące z programem), jak i instruktorzy powołani na krótkookresowe funkcje (np. programowiec obozu).

Kadre wspierającą drużynowego w pracy z drużyną (programem drużyny) można podzielić na dwie grupy:

A) Metodyk:

- Praca z kadre i kształcenie,
- Program (cele wychowawcze, metodyki),
- Poradnictwo,
- Inspiracje,
- Dobre praktyki.

B) Specjalnościowiec:

- Program i treści specjalnościowe,
- Kształcenie w danej dziedzinie,
- Poradnictwo,
- Inspiracje,
- Dobre praktyki.

II. ZADANIA KADRY PROGRAMOWEJ

Podczas zajęć uczestnicy podzieleni na trzy grupy opracowywali zadania kadry programowej zgrupowane w trzy obszary: wsparcie programowo-metodyczne, koordynacja programu oraz rzecznictwo. Na podstawie wypisanych zadań wynikających z tych trzech obszarów uczestnicy warsztatu stanęli przed wyzwaniem zdefiniowania kadry programowej. W dyskusji zauważyliśmy, że wszystkie określenia i kompetencje przypisywane kadre programowej dotyczą stricte kadry pracującej metodycznie. W toku zajęć więc pojawiło się określenie „kadry metodycznej”.

WSPARCIE PROGRAMOWO-METODYCZNE:

- nadzór metodyczny (informacja zwrotna),
- szkolenia programowo-metodyczne (pogłębiające wiedzę, nie kursy drużynowych według standardów)/spotkania,
- współpraca z innymi agendami (np. KSI, specjalności),
- udostępnianie materiałów metodycznych/narzędzi,
- upowszechnianie dobrych praktyk,
- umożliwienie wymiany doświadczeń,
- osobisty przykład,
- tworzenie propozycji programowych/poradnictwo,
- indywidualne konsultacje/spotkania dotyczące problemów w pracy (wsparcie repertuarowe),
- budowanie wspólnoty,
- wizytowanie zbiórek.

Według uczestników warsztatu zadaniem kadry programowej w obsza-

rze wsparcia programowo metodycznego jest sprawowanie nadzoru metodycznego nad wydarzeniami programowymi, czyli dbanie, by założenia były zgodne z elementami poszczególnych metodyk. W zadanie to wpisana jest także ewaluacja przedsięwzięcia i informacja zwrotna udzielana jej organizatorowi oraz wizytowanie zbiórek. Kolejne zadanie z tego obszaru dotyczy prowadzenia szkoleń programowo-metodycznych (nie będących kursami i nie wchodzących w kompetencje ZKK/SI), których celem jest wspieranie i poszerzanie wiedzy, by zwiększać jakość programu w drużynach. Takie szkolenia mogą odbywać się w formie spotkań czy warsztatów. Wynika z tego inne istotne zadanie - tworzenie miejsca na wymianę doświadczeń i dyskusję. Ważnym zadaniem w kontekście tworzenia programu jest współpraca z innymi zespołami działającymi na poziomie hufca, m.in. KSI czy z klubami specjalnościowymi/referatami specjalnościowymi. Zadaniem kadry programowej jest także wspieranie programu poprzez udostępnianie istniejących lub wytworzonych materiałów metodycznych, narzędzi i dzielenie się sprawdzonymi i skutecznymi dobrymi praktykami. Instruktorzy uczestniczący w Kuźni Idei zwrócili też uwagę, że kadra programowa powinna cechować się postawą stanowiącą przykład dla innych. Jako jedno z zadań kadry programowej wskazano tworzenie i upowszechnianie propozycji programowych oraz poradnictwa. Zwrócono także uwagę na podejście indywidualne do instruktora: kadra programowa powinna na różnych poziomach struktury prowadzić indywidualne konsultacje czy spotkania dotyczące problemów programowo-metodycznych w pracy oraz pomagać je rozwiązywać. Istotnym zadaniem kadry programowej, które wyodrębniono w toku dyskusji jest budowanie wspólnoty instruktorskiej. Zadania te przypisane do konkretnej funkcji uczestnicy zajęć zdefiniowali jako kompetencje: namiestnika, członka komendy hufca/chorągwi ds. programu, członka zespołu metodycznego, szefa/członka referatu metodycznego.

KOORDYNACJA PROGRAMU:

- zarządzanie zespołem (podstawowe jednostki organizacyjne/obozy),
- nadzór merytoryczny (metodyka, cele wychowawcze, założenia programowe),
- nadzór nad realizacją harmonogramu,
- nadzór nad realizacją programu drużyn,
- nadzór nad przedsięwzięciami programowymi,
- nadzór nad realizacją programu przez drużynowego,
- wizja programu,
- ewaluacja działań programowych,
- działania w stronę integralności programu.

W ramach koordynacji programu uczestnicy określili szereg zadań kadry programowej, począwszy od zarządzania zespołem. Chodziło zarówno o zespół PJO, ale także o zespół kadrowy w trakcie organizacji HALiZ. Kolejnym zadaniem jest nadzór merytoryczny nad programem, czyli skupienie się nie tylko nad metodycznym aspektem istnienia programu, ale także nad jego celem wychowawczym, czy zgodnością z przyjętymi przez dany zespół założeniami. Zadaniem jest również nadzór nad realizacją powstałego harmonogramu przedsięwzięć i działań (hufca czy chorągwi), ale także nad realizacją programu w drużynach/gromadach. Kadra programowa powinna również trzymać pieczę nad przedsięwzięciami programowymi. W ramach koordynowania programu kadra programowa ma za zadanie tworzyć plan na podstawie wcześniejszej diagnozy potrzeb. To jej zadaniem jest nadanie tym działaniom wizji i określenie celów. Do tych elementów powinien powstać terminarz działań, które powinny zostać również ewaluowane. Ostatnim, wskazanym przez uczestników warsztatu zadaniem są działania mające na celu integralność programu.

RZECZNICTWO:

- pertraktacje,
- reprezentacja interesów na szczeblu wyższym,
- przekazywanie i reprezentowanie potrzeb kierunkowych,
- zbieranie informacji od drużynowych,
- informowanie niższych struktur o działaniu wyższych (łącznicy),
- mediacja drużynowi – komenda,
- tworzenie programu chorągwi z uwzględnieniem działań zawartych w harmonogramie i planach pracy hufców.

Do zadań należących do kadry programowej w ramach obszaru „Rzecznictwo” zaliczono reprezentowanie interesów programowych na szczeblu wyższym struktury („programowiec” hufca reprezentuje stanowisko programowe hufca na polu chorągwi, namiestnik/komendant szczepla na polu hufca, itd). Chodzi tu nie tylko o mądre stworzenie programu wyższego szczebla, niekolidującego z programem szczebla niższego, ale również tworzenie harmonogramu szczebla wyższego uwzględniającego wydarzenia i przedsięwzięcia programowo-metodyczne szczebli niższych (np. plan pracy hufca zawiera działania z planów pracy namiestnictw, by stworzyć kompleksową propozycję realizującą potrzeby wszystkich jednostek). Jako element reprezentowania wskazano także pertraktacje służące lepszej realizacji programu, wynikające z różnych

potrzeb kierunkowych środowisk. To właśnie reprezentanci programowi jednostek niższego szczebla powinni przekazywać te potrzeby przy tworzeniu programu wyższego szczebla, by był on odpowiedni dla wszystkich. Zadaniem kadry programowej nazwano również pozyskiwanie informacji na temat funkcjonowania programu i realizacji potrzeb od drużynowych - to zadanie nie tylko namiestnika, bo przecież w wielu hufcach namiestnictwa nie funkcjonują. Kadra programowa/„programowiec” powinien być wówczas przekąźnikiem na linii drużynowy - komen-da i uczestniczyć w mediacjach. Ostatnie zadanie nakreślone podczas Kuźni Idei to informowanie struktur niższego szczebla organizacji o działaniach na szczeblu wyższym, czyli bycie łącznikiem hufcowym przekazującym informacje o działaniach programowych będących uzupełnieniem do programu PJO.

III. WSPIERANIE KADRY METODYCZNEJ

Opieraliśmy dyskusję na założeniu, że rozmawiamy o wspieraniu kadry metodycznej, w rozumieniu, które przyjęliśmy na poprzedniej części panelu.

Po dyskusji o definicji „wspierania” doszliśmy do wniosku, że można potraktować to słowo jako pracę z kadrą w rozumieniu Systemu pracy z kadrą.

Udało nam się przeanalizować najważniejsze problemy związane z tym, czego potrzebuje kadra metodyczna (w obiektywnym rozumieniu analizy potrzeb i wyjścia do celów przechodzili od razu do form bez analizy ich rzeczywistych potrzeb (być może to też jest jakiś wniosek dla nas).

DYSKUSJA NA KUŹNI IDEI DOPROWADZIŁA DO PONIŻSZYCH WNIO-SKÓW:

- a. Obecnie w ZHP mamy słabych jakościowo metodyków (mamy ich także zbyt mało), co przekłada się na zły jakościowo program w drużynach; drużyny nie działają zgodnie z metodą i metodykami.
- b. Kadra metodyczna (programowa) jest zdemotywowana przez brak poczucia odrębności.
- c. Kadra programowa nie jest wystarczająco zmotywowana.
- d. Kadra metodyczna (programowa) potrzebuje mierników pracy, by wiedziała czy to co robi odpowiada na rzeczywiste potrzeby środowisk.
- e. Kadra metodyczna (programowa) nie chce być „event menagerami” – czuje się tak postrzegana w środowisku instruktorskim.

DALSZE KROKI:

12-13.05 (zbiórka pracy z kadrą):

- kończymy pracę koncepcyjną nad definicjami (do rozstrzygnięcia pozostają m.in. pytania:

1. Czy drużynowy jest kadrą programową? Czy tylko realizuje program czy go tworzy?
2. Co z kadrą Nieprzetartego Szlaku, pełnomocnikiem ds. zagranicy, członkami zespołów wychowania duchowego? Gdzie jest miejsce dla nich?
3. Metodyk to ktoś kto zna dobrze jedną metodykę czy wszystkie?),

- kontynuujemy pracę nad sposobami wspierania kadry (do rozstrzygnięcia pozostaje m.in. pytanie:

1. Czy odrębność to dobra motywacja w ramach wspierania kadry metodycznej?)

23-24.06 (II Kuźnia Idei):

- przedstawiamy proponowane zmiany w treści „Zasad” w zakresie definicji,

- podejmujemy kierunkowe decyzje odnośnie losu OKP/ewentualnych innych odznak lub/i innych form wsparcia kadry programowej.

IŚR – WARSZTAT PROWADZONY METODĄ DESIGN THINKING

PROWADZĄCY:

hm. Joanna Skupińska – członkini Głównej Kwatery ds. pracy z kadrami, komendantka CSI ZHP.

CELE:

Uzyskanie nowego spojrzenia na narzędzie „Indywidualna Ścieżka Rozwoju”, wypracowanie pomysłów służących jego lepszemu wdrożeniu i sprawieniu, że kadra ZHP będzie z niego chętniej korzystać.

WYNIKI PRACY:

Podczas dyskusji uczestnicy zajęć podzielili się znanymi im praktykami stosowania IŚR w środowiskach harcerskich oraz opiniami nt. narzędzia (wskazując jego wady i zalety).

PRAKTYKI:

- opracowanie IŚR jest jednym z zadań do realizacji podczas kursu instruktorskiego, omawianym przy rozmowie podsumowującej jako plan dalszego rozwoju,
- KSI w swojej praktyce wprowadziło dodatkowe wymaganie przygotowywania IŚR przez osoby otwierające próby instruktorskie,
- IŚR realizowana wyłącznie „pomiędzy” kolejnymi próbami instruktorskimi,
- Narzędzie stosowane w zastępstwie próby instruktorskiej, dla osób które z różnych przyczyn nie mogą ich zdobywać,
- IŚR rozpisywana w trzech sferach: działalność harcerska, rozwój osobisty/zawodowy, życie prywatne/rodzinne.

WADY:

- zasady pracy z IŚR nie są dobrze opisane w dokumentach,
- rozpisujemy IŚR, ale potem do niego nie zaglądamy, nie aktualizujemy,
- IŚR trudna do rozpisania, jeśli cele są zbyt odległe.

ZALETY:

- IŚR kształtowana jest bezpośrednio przez osobę zdobywającą (nie ma określonych z góry wymagań),
- duża dowolność formy,
- czas na refleksję (nad własnym rozwojem),
- czas trwania IŚR można elastycznie dopasować do perspektywy, wieku odbiorcy,
- różni odbiorcy, różne potrzeby – jedno uniwersalne narzędzie,

- nie musi być przez nikogo weryfikowany,
- narzędzie oddziałujące na samoświadomość.

W trakcie warsztatu wypracowane zostały również pomysły na to, co mogłoby pomóc w upowszechnieniu IŚR i jak zachęcić kadrę ZHP do jego używania. Pojawiły się hasła takie jak:

- rozmowa,
- ciągłe budowanie autorytetu,
- analiza swojego życia,
- specjaliści od rozwoju osobistego,
- narzędzie do pracy w drużynie wędrowniczej,
- gratyfikacja,
- pogodzenie ról życiowych,
- znalezienie obszaru działania (np. funkcji),
- odkrycie balansu we wszystkich sferach życia,
- rozwój zawodowy,
- rozwój pasji,
- widoczne rezultaty działań (pracy zawodowej, służby harcerskiej),
- „to nie tylko dla harcerstwa, ale dla życia”.

Warsztat był kolejną edycją cyklu rozpoczętego w roku 2017, wypracowane rezultaty są każdorazowo spisywane i zbierane. W przyszłości posłużą do aktualizacji zasad pracy z IŚR oraz poradnictwa. Projekt ten będzie kontynuowany przez Wydział Pracy z Kadrami GK ZHP w ciągu najbliższych 2 lat.

WSPIERANIE PROGRAMOWO-METODYCZNE DRUŻYNOWYCH W HUFCACH ZHP

PROWADZĄCY:

hm. Lucyna Czechowska – zastępczyni Naczelniczki ZHP ds. wychowania.

Hm. Zbigniew Nowak - szef Zespołu Harcerskiego Wydziału Wsparcia Metodycznego GK ZHP, Instruktor Wielkopolskiej ChSI „Szkola Wodzów”, organizator szkoleń dla namiestników oraz członek komend kursów „Metodyk!” i „Woodbadge”.

CELE:

Zgodnie z Uchwałą XL Zjazdu ZHP nr 13 z dnia 10 grudnia 2017r. w sprawie wsparcia szczepów i hufców oraz kadry programowej w terminie do 31 grudnia 2018r. Główna Kwatera ZHP została zobowiązana po konsultacji z komendami chorągwi do opracowania do 31 grudnia 2018r. i wdrożenia do 31 sierpnia 2021r. oraz do systematycznej ewaluacji zakończonej raportem następujących programów: (...)

programu wspierania kadry programowej oraz zasad jej funkcjonowania ze szczególnym uwzględnieniem:

- zbadania sytuacji kadry programowej,
- dokonania zmian w dokumencie „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP” w zgodzie z przyjętym programem,
- funkcjonowania Odznaki Kadry Programowej ZHP,
- pracy z programem na poziomie chorągwi.

W trakcie Kuźni Idei instruktorzy ZHP pochyłili się nad problemem dokonania zmian w dokumencie „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP” pod kątem zadań przypisanych do poszczególnych szczebli i podjęli próbę określenia ich priorytetyzacji. W drugim kroku uczestniczy panelu mieli rozpocząć dyskusję nad tym, jak można te zadania pogrupować i jakim osobom/zespołom w hufcu można je przypisać.

WNIOSKI:

Praca w bloku dotyczącym wspierania programowo-metodycznego przez hufce rozpoczęła się od omówienia podsumowania arkuszy priorytetyzacji zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP.

Konsultacje przy pomocy gry dydaktycznej „Przed wszystkim nie szkodzić” prowadzone były w okresie od 6.01.2018 do 24.03.2018. Ostatecznie sptynęły 33 arkusze (każdy z nich został wypełniony przez od jednej do pięciu osób) z chorągwi: Śląskiej, Gdańskiej, Mazowieckiej, Zachodniopomorskiej, Białostockiej, Wielkopolskiej, Stołecznej i Lubelskiej. 1 arkusz wypełnili instruktorzy Głównej Kwatery, 5 członkowie komend chorągwi, 6 członkowie chorągwianych zespołów, 16 członkowie komend hufców oraz zespołów hufcowych (komendanci hufców, namiestnicy, członkowie zespołów programowych, członkowie KSI, ZKK), 4 kadry szczepów i drużyn, 1 z racji nieczytelności podpisu ciężko było zakwalifikować do powyższych kategorii.

Osiągnięte wyniki stanowią ważny głos w dyskusji, **uczestnicy nie stanowią jednak reprezentatywnej próby, więc nie można zakładać, że ich poglądy są miarodajnym odzwierciedleniem opinii wszystkich instruktorów ZHP.**

Podczas Kuźni Idei kiluosobowa grupa instruktorów (pracujących w większości przypadków jednocześnie na poziomie hufca i chorągwi) omówiła priorytetyzację zadań komend hufców w zakresie wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP. W toku dyskusji instruktorzy zaproponowali wykluczenie dwóch spośród zadań programowo-metodycznych:

- motywowanie drużyn np. poprzez współzawodnictwo

ze względu na fakt, iż instruktorzy komend hufców powinni oddziaływać na drużynowych, a dopiero oni na drużyny (zgodnie ze strukturą),

- wsparcie logistyczne lub materialne np. korzystanie z bazy hufca i wypracowanych przez hufiec środków, pomoc w kontaktach ze szkołą, rodzicami, środowiskiem lokalnym

ponieważ tak sprecyzowane zadanie nie należy do obszaru programowo-metodycznego.

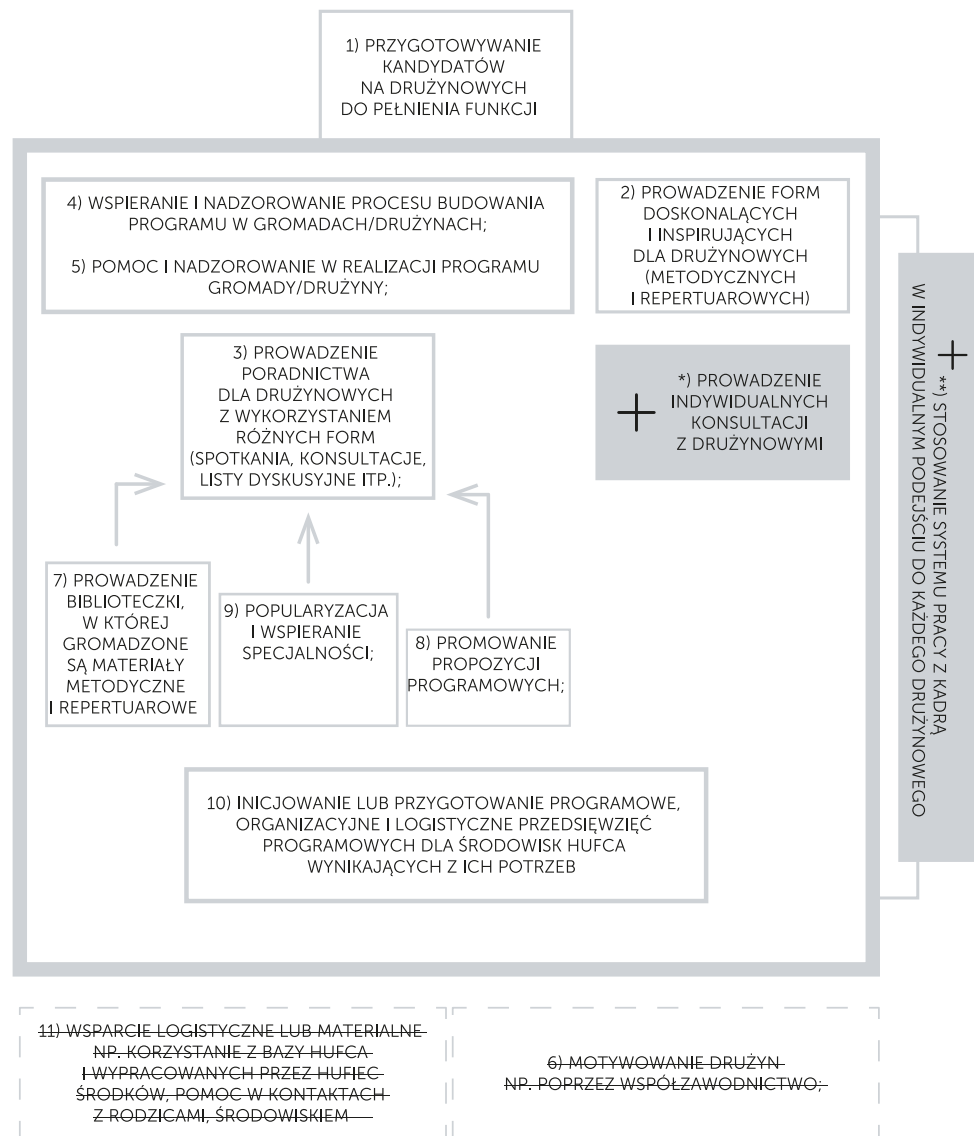
Głosy odnośnie zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca (zachowano numeracje zadań jak w dokumencie Uchwała Głównej Kwatery ZHP nr 115/2016 z dnia 19 lutego 2016 r. w sprawie przyjęcia dokumentu „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP”)

ZADANIA:

GŁOSY:	118	1) PRZYGOTOWYWANIE KANDYDATÓW NA DRUŻYNOWYCH DO PEŁNIENIA FUNKCJI
	87	10) INICJOWANIE LUB PRZYGOTOWANIE PROGRAMOWE, ORGANIZACYJNE I LOGISTYCZNE PRZEDSIĘWZIĘĆ PROGRAMOWYCH DLA ŚRODOWISK HUFCA WYNIKAJĄCYCH Z ICH POTRZEB
	77	11) WSPARCIE LOGISTYCZNE LUB MATERIALNE NP. KORZYSTANIE Z BAZY HUFCA I WYPRACOWANYCH PRZEZ HUFIEC ŚRODKÓW, POMOC W KONTAKTACH ZE SZKOŁĄ, RODZICAMI, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM.
	73	2) PROWADZENIE FORM DOSKONALĄCYCH I INSPIRUJĄCYCH DLA DRUŻYNOWYCH (METODYCZNYCH I REPERTUAROWYCH)
	66	3) PROWADZENIE PORADNICTWA DLA DRUŻYNOWYCH Z WYKORZYSTANIEM RÓŻNYCH FORM (SPOTKANIA, KONSULTACJE, LISTY DYSKUSYJNE ITP.)
	65	4) WSPIERANIE I NADZOROWANIE PROCESU BUDOWANIA PROGRAMU W GROMADACH/DRUŻYNACH
	58	5) POMOC I NADZOROWANIE W REALIZACJI PROGRAMU GROMADY/DRUŻYNY
	46,5	6) MOTYWOWANIE DRUŻYN NP. POPRZEZ WSPÓŁZAWODNICTWO
	35	7) PROWADZENIE BIBLIOTECZKI, W KTÓREJ GROMADZONE SĄ MATERIAŁY METODYCZNE I REPERTUAROWE
22	8) PROMOWANIE PROPOZYCJI PROGRAMOWYCH	
16,5	9) POPULARYZACJA I WSPIERANIE SPECJALNOŚCI	

W trakcie dyskusji powstał następujący model hierarchii zadań komend hufców:

Wspólnie wypracowana propozycja całego panelu (im wyżej tym zadania ważniejsze):



KOMENTARZ DO RYSUNKU:

Zadanie 1) zostało uznane za najważniejsze z punktu widzenia wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca. Jest to jednak zadanie wykonywane przed objęciem funkcji, w związku z czym powinno być częścią preambuły.

Zadania 4) i 5) stanowią nierozzerwalną całość i powinny być połączone.

Zadania 7), 8) i 9) są elementami bardziej generalnego zadania 3), które powinno być poszerzone o aspekt inspirowania drużynowych i szerzenia dobrych praktyk.

Zadanie 6) powinno być usunięte z dokumentu, ponieważ jego odbiorcami nie są drużynowi ZHP a same gromady i drużyny.

Zadanie 10) powinno być usunięte z dokumentu, ponieważ nie dotyczy wspierania programowo-metodycznego. Nie oznacza to, że nie powinno być w ogóle zadaniem hufca, ale że nie jest wykonywane przez kadrę programowo-metodyczną.

Zadanie *) powinno być dodane do zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca.

Zadanie **) powinno być dodane do zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca w charakterze klamry spinającej wszystkie pozostałe zadania.

Dalszym zadaniem, jakie wykonali instruktorzy, było przypisanie konkretnych zadań komend hufców do instruktorów lub zespołów w hufcach tak, by każdy hufiec, niezależnie od jego wielkości, mógł skorzystać z takiego modelu.

Uczestnicy zaproponowali dwa modele znajdujące się poniżej. Modele te nie muszą funkcjonować w każdym hufcu, pokazują natomiast do czego można dążyć w pracy programowo-metodycznej.

MODEL I:

Przygotowuję instruktora (Grupa zadań A):

- przygotowanie kandydatów na drużynowych do pełnienia funkcji.

Wzmacniam warsztat instruktora (Grupa zadań B):

- prowadzenie form doskonalących i inspirujących dla drużynowych (metodycznych i repertuarowych).

Prowadzę poradnictwo pisemne lub kieruję do odpowiedniego instruktora (np. wyższego szczebla):

- prowadzenie poradnictwa dla drużynowych z wykorzystaniem różnych form (spotkania, konsultacje, listy dyskusyjne itp.),
- prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe,
- promowanie propozycji programowych,
- popularyzacja i wspieranie specjalności.

Wspieram tworzenie i realizację programu drużyny (Grupa zadań D):

- wspieranie i nadzorowanie procesu budowania programu w gromadach/drużynach,
- pomoc i nadzorowanie w realizacji programu gromady/drużyny.

Ponadto w tym wariantcie zadanie: inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych dla środowisk hufca wynikających z ich potrzeb (H10) zaproponowano, by powierzać dowolnej grupie chętnych do konkretnego działania instruktorów z bezpośrednim nadzorem komendanta hufca.

MODEL II:

Przygotowuję instruktora, program i pomagam w realizacji programu drużyny (grupa zadań A):

- przygotowanie kandydatów na drużynowych do pełnienia funkcji,
- wspieranie i nadzorowanie procesu budowania programu w gromadach/drużynach,
- pomoc i nadzorowanie w realizacji programu gromady/drużyny.

Prowadzę formy wzbogacające warsztat instruktora w praktyce (działanie z człowiekiem) (Grupa zadań B):

- prowadzenie form doskonalących i inspirujących dla drużynowych (metodycznych i repertuarowych),
- inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych dla środowisk hufca wynikających z ich potrzeb.

Prowadzę formy wzbogacające warsztat instruktora w teorii (piśmiennictwo) (Grupa zadań C):

- prowadzenie poradnictwa dla drużynowych z wykorzystaniem różnych form (spotkania, konsultacje, listy dyskusyjne itp.),
- prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe,
- promowanie propozycji programowych.

Zajmuję się specjalnościami (Grupa zadań D):

- popularyzacja i wspieranie specjalności

Jednocześnie podkreślono, że Instruktor/Zespół D nie jest obowiązkowy dla każdego hufca (np. możliwy w hufcach, gdzie pracuje się ze specjalnościami).

Sama popularyzacja i wspieranie mogą być organizowane na wyższym poziomie strukturalnym (chorągiew i GK ZHP), a w hufcu potrzebny jest jedynie instruktor (np. komendant hufca, szef biura, Instruktor/Zespół C), który będzie umiał pokierować chętnych drużynowych do instruktorów wyższych poziomów struktury.

DALSZE KROKI:

4.04 (spotkanie Grupy koncepcyjnej ds. wspierania programowo-metodycznego):

- przyjmujemy nowy proponowany układ zadań hufców wraz z hierarchią ważności i lepszymi sformułowaniami (tam gdzie to potrzebne).

15.04 (spotkanie zespołu projektowego ds. programu rozwoju hufców):

- zespół analizuje dorobek Grupy koncepcyjnej w zakresie zadań hufców we wspieraniu drużynowego oraz wypracowuje rekomendacje do propozycji Grupy koncepcyjnej.

12-13.05 (zbiórka pracy z kadłą):

- prezentujemy aktualną propozycję Grupy koncepcyjnej odnośnie zadań hufców wraz z hierarchią ważności,
- wypracowujemy hierarchię ważności zadań chorągwi i GK,
- pracujemy nad wariantami struktur wspierania programowo-metodycznego w zależności od specyfiki chorągwi.

23-24.06 (II Kuźnia Idei):

- przedstawiamy proponowane zmiany w treści „Zasad” w zakresie definicji,

- pracujemy nad wariantami struktur wspierania programowo-metodycznego w zależności od specyfiki hufca,

- przedstawiamy proponowane zmiany w treści „Zasad” w zakresie zadań dla poszczególnych szczebli struktur i ewentualnie wariantów struktur.



ZAŁĄCZNIK I

Podsumowanie arkuszy priorytetyzacji zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP

Informacje wstępne

Konsultacje przy pomocy gry dydaktycznej „Przed wszystkim nie szkodzić” prowadzone były w okresie od 6.01.2018 do 24.03.2018 roku według następującego harmonogramu:

6.01 – podczas odprawy Wydziału Inspiracji i Poradnictwa

27-28.01 – podczas Zbiórki pracy z kadrą (członkami komend chorągwi ds. pracy z kadrą, kształcenia i programu oraz szefami SI/ChZKK)

Od 28.01 do 28.02 – w ramach otwartych konsultacji internetowych pt. „Konsultuj grając” skierowanych do kadr hufców i chorągwi

Od 28.01 do 15.03 – podczas spotkań zespołów chorągwiowych oraz prowadzonych przez chorągwie szkoleń

10.03 - podczas Złotu kadry programowej Chorągwi Śląskiej

Głosy odnośnie zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca (zachowano numerację zadań jak w dokumencie Uchwała Głównej Kwatery ZHP nr 115/2016 z dnia 19 lutego 2016 r. w sprawie przyjęcia dokumentu „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP”)

ZADANIA:

118

1) PRZYGOTOWYWANIE KANDYDATÓW NA DRUŻYNOWYCH DO PEŁNIENIA FUNKCJI

87

10) INICJOWANIE LUB PRZYGOTOWANIE PROGRAMOWE, ORGANIZACYJNE I LOGISTYCZNE PRZEDSIĘWZIĘĆ PROGRAMOWYCH DLA ŚRODOWISKA HUFCA WYNIKAJĄCYCH Z ICH POTRZEB

77

11) WSPARCIE LOGISTYCZNE LUB MATERIALNE NP. KORZYSTANIE Z BAZY HUFCA I WYPRACOWANYCH PRZEZ HUFIEC ŚRODKÓW, POMOC W KONTAKTACH ZE SZKOŁĄ, RODZICAMI, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM.

73

2) PROWADZENIE FORM DOSKONALĄCYCH I INSPIRUJĄCYCH DLA DRUŻYNOWYCH (METODYCZNYCH I REPERTUAROWYCH)

66

3) PROWADZENIE PORADNICTWA DLA DRUŻYNOWYCH Z WYKORZYSTANIEM RÓŻNYCH FORM (SPOTKANIA, KONSULTACJE, LISTY DYSKUSYJNE ITP.)

65

4) WSPIERANIE I NADZOROWANIE PROCESU BUDOWANIA PROGRAMU W GROMADACH/DRUŻYNACH

58

5) POMOC I NADZOROWANIE W REALIZACJI PROGRAMU GROMADY/DRUŻYNY

46,5

6) MOTYWOWANIE DRUŻYN NP. POPRZEZ WSPÓŁZAWODNICSTWO

35

7) PROWADZENIE BIBLIOTECZKI, W KTÓREJ GROMADZONE SĄ MATERIAŁY METODYCZNE I REPERTUAROWE

22

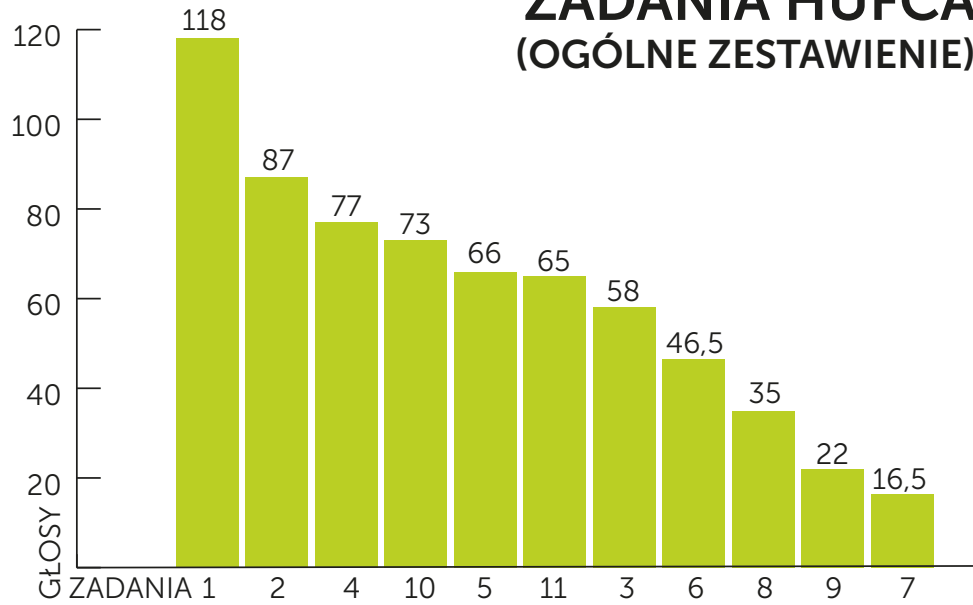
8) PROMOWANIE PROPOZYCJI PROGRAMOWYCH

16,5

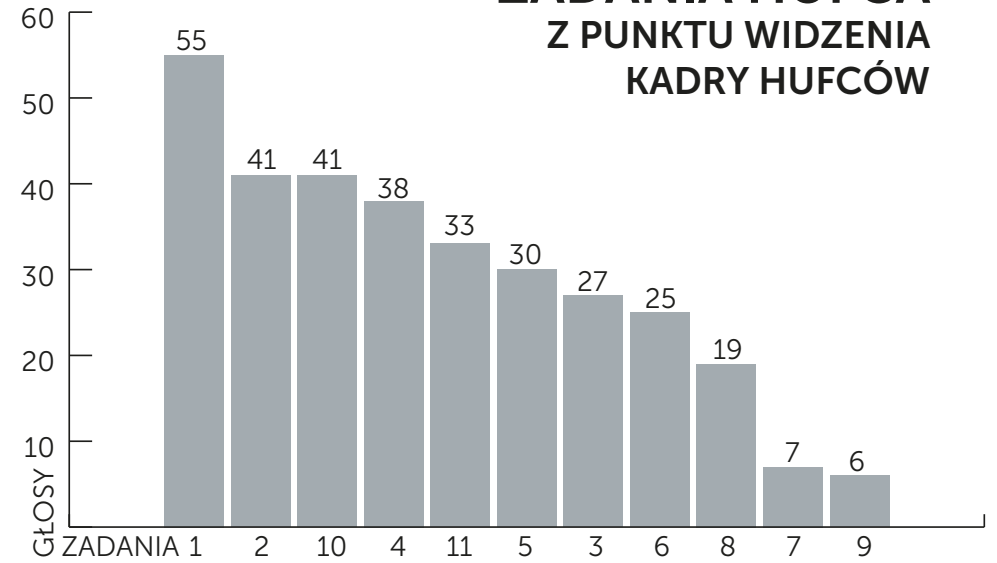
9) POPULARYZACJA I WSPIERANIE SPECJALNOŚCI

GŁOSY:

ZADANIA HUFCA (OGÓLNE ZESTAWIENIE)



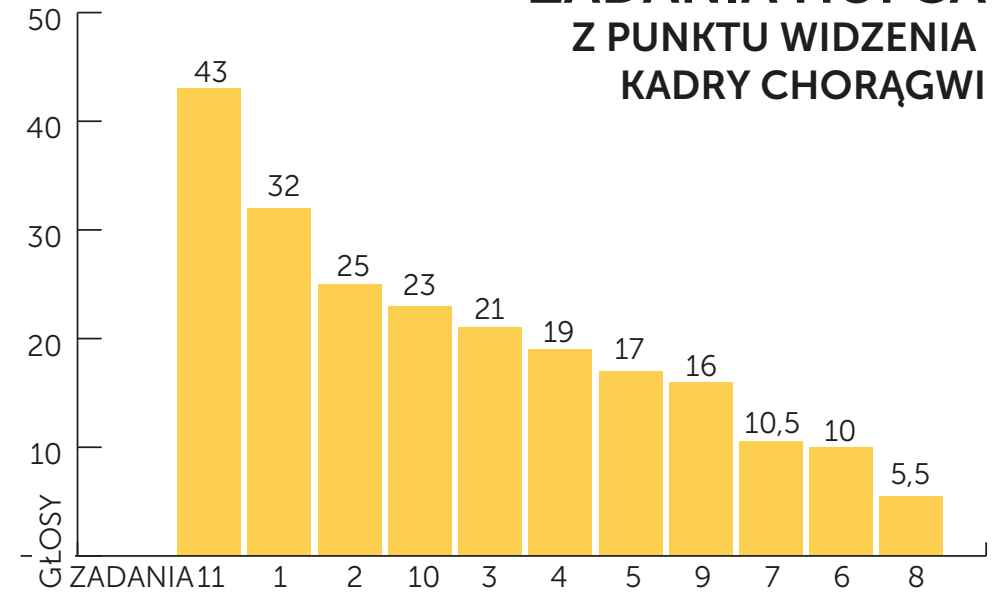
ZADANIA HUFCA Z PUNKTU WIDZENIA KADRY HUFCÓW



ZADANIA HUFCA Z PUNKTU WIDZENIA KADRY DRUŻYN I SZCZEPÓW



ZADANIA HUFCA Z PUNKTU WIDZENIA KADRY CHORAĞWI



Głosy odnośnie zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu chorągwi (zachowano numerację zadań jak w dokumencie Uchwała Głównej Kwatery ZHP nr 115/2016 z dnia 19 lutego 2016 r. w sprawie przyjęcia dokumentu „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP”)

ZADANIA:

129

3) ORGANIZOWANIE KSZTAŁCENIA SZCZEPOWYCH, NAMIESTNIKÓW I KADRY PROGRAMOWEJ HUFCÓW (DOSKONALENIE I MOTYWOWANIE INSTRUKTORÓW ODPOWIEDZIALNYCH ZA PRACĘ Z DRUŻYNOWYMI W HUFCACH)

106

1) NADZOROWANIE I WSPIERANIE DZIAŁAŃ KOMEND HUFCÓW W ZAKRESIE WSPIERANIA DRUŻYNOWYCH

103

2) WSPIERANIE KSZTAŁCENIA I DOSKONALENIA DRUŻYNOWYCH W HUFCACH

94

4) WSPIERANIE METODYCZNO-REPERTUAROWE KADRY PRACUJĄCEJ Z DRUŻYNOWYMI W HUFCU

57

7) INICJOWANIE LUB PRZYGOTOWANIE PROGRAMOWE, ORGANIZACYJNE I LOGISTYCZNE PRZEDSIĘWZIĘĆ PROGRAMOWYCH ODPOWIADAJĄCYCH NA POTRZEBY ŚRODOWISK

57

8) WSPIERANIE DZIAŁAŃ DRUŻYN SPECJALNOŚCIOWYCH

56

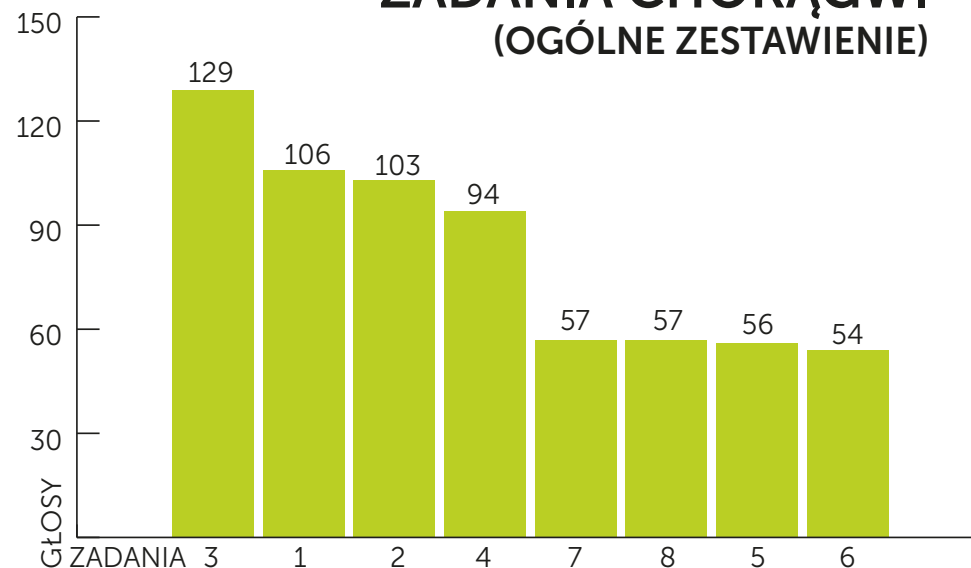
5) TWORZENIE PROPOZYCJI PROGRAMOWYCH O TEMATYCE REGIONALNEJ – ODPOWIADAJĄCYCH NA POTRZEBY WOJEWÓDZTWA, REGIONU

54

6) PROMOWANIE OGÓLNOZWIĄZKOWYCH PROPOZYCJI PROGRAMOWYCH

GŁOSY:

ZADANIA CHORAĞWI (OGÓLNE ZESTAWIENIE)



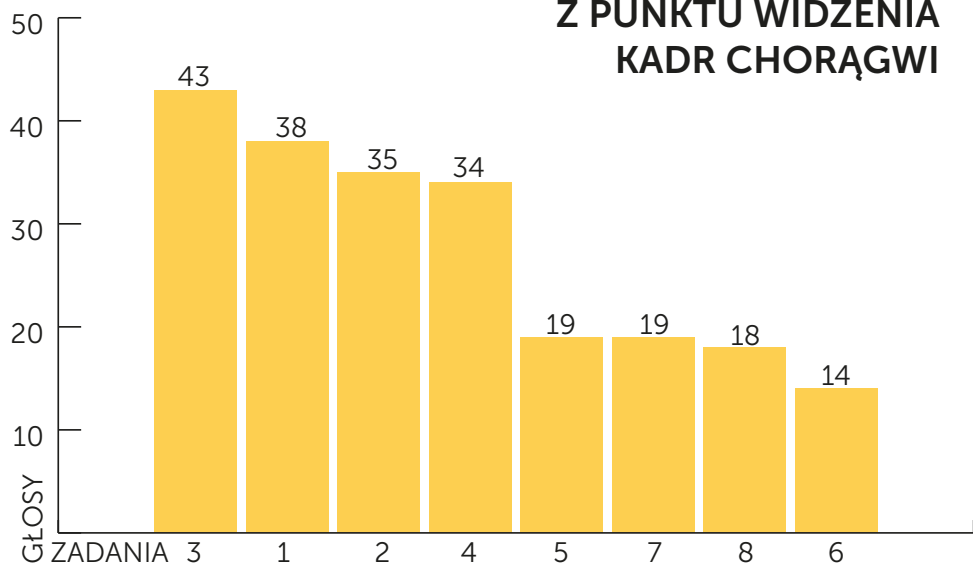
ZADANIA CHORAĞWI Z PERSPEKTYWY KADRY DRUŻYN I SZCZEPÓW



ZADANIA CHORĄGWI Z PUNKTU WIDZENIA HUFCÓW



ZADANIA CHORĄGWI Z PUNKTU WIDZENIA KADR CHORĄGWI



Głosy odnośnie zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu Głównej Kwatery ZHP (zachowano numerację zadań jak w dokumencie Uchwała Głównej Kwatery ZHP nr 115/2016 z dnia 19 lutego 2016 r. w sprawie przyjęcia dokumentu „Zasady wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP”)

ZADANIA:

139

1) DOSKONALENIE METODYK I INSTRUMENTÓW METODYCZNYCH

124

5) WSPIERANIE METODYCZNO - REPERTUAROWE SZEFEW REFERATÓW ORAZ KADRY PROGRAMOWEJ CHORĄGWI I HUFCÓW

99

2) OPACOWYWANIE I ROZPOWSZECHNIANIE PODSTAWOWYCH PORADNIKÓW METODYCZNYCH

87

4) ORGANIZOWANIE KSZTAŁCENIA, W TYM FORM DOSZKALAJĄCYCH (METODYCZNYCH I REPERTUAROWYCH) INICJOWANIE DZIAŁAŃ SPECJALNOŚCIOWYCH I POPULARYZACJA SPECJALNOŚCI

73

3) OPACOWYWANIE I ROZPOWSZECHNIANIE PROPOZYCJI PROGRAMOWYCH DLA DRUŻYN

70

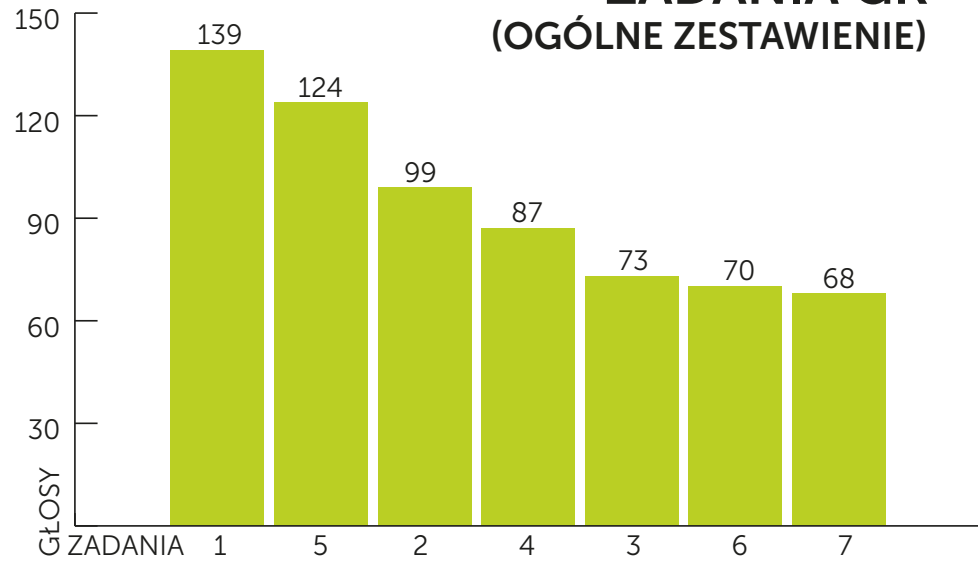
6) PROWADZENIE PORADNICTWA DLA KADRY Z WYKORZYSTANIEM RÓŻNYCH FORM (STRONY INTERNETOWE, WYDAWNICTWA)

68

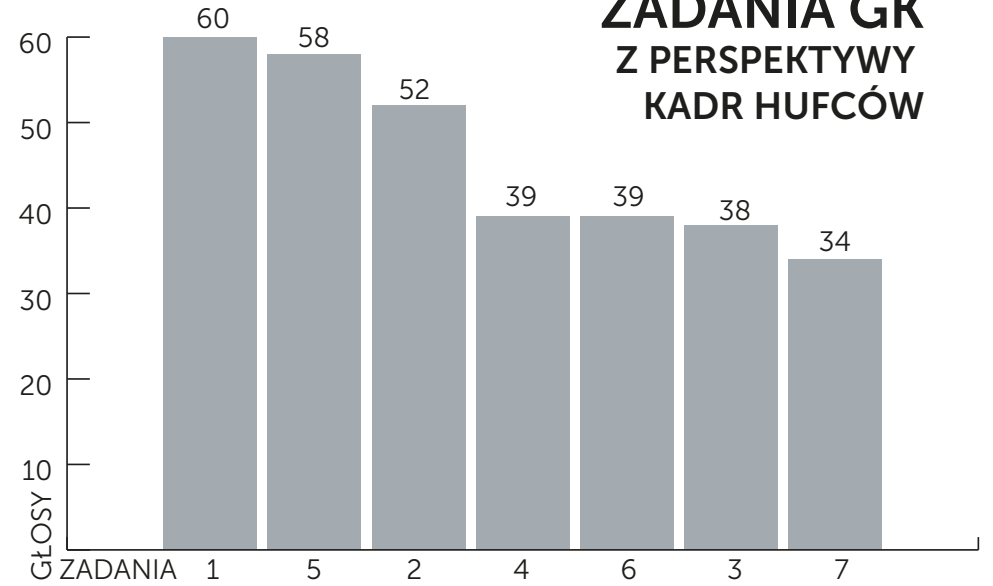
7) INICJOWANIE LUB PRZYGOTOWANIE PROGRAMOWE, ORGANIZACYJNE I LOGISTYCZNE PRZEDSIĘWZIĘCIE PROGRAMOWYCH ODPOWIADAJĄCYCH NA POTRZEBY ZWIĄZKU

GŁOSY:

ZADANIA GK (OGÓLNE ZESTAWIENIE)



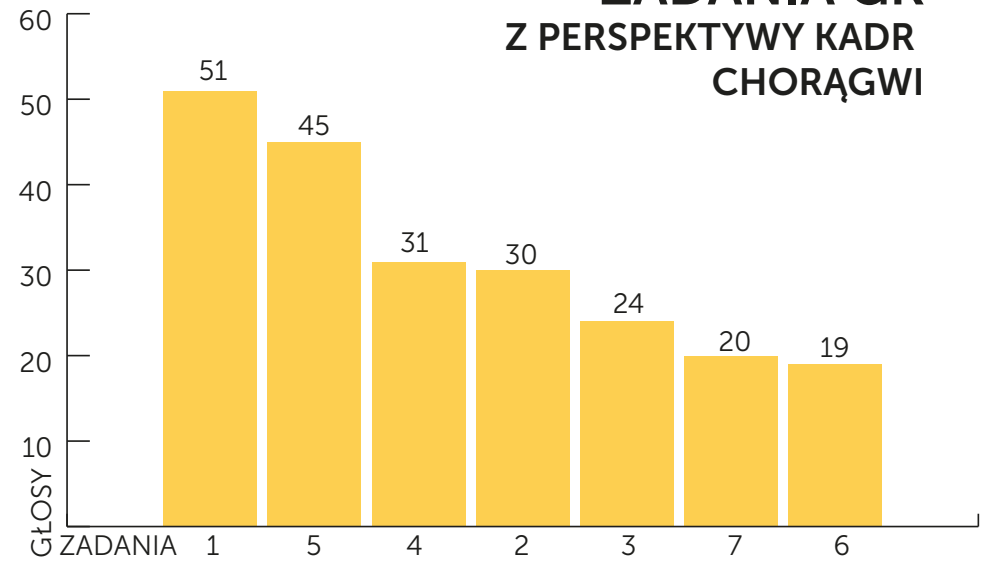
ZADANIA GK Z PERSPEKTYWY KADR HUFCÓW



ZADANIA GK Z PERSPEKTYWY KADR DRUŻYN I SZCZEPÓW

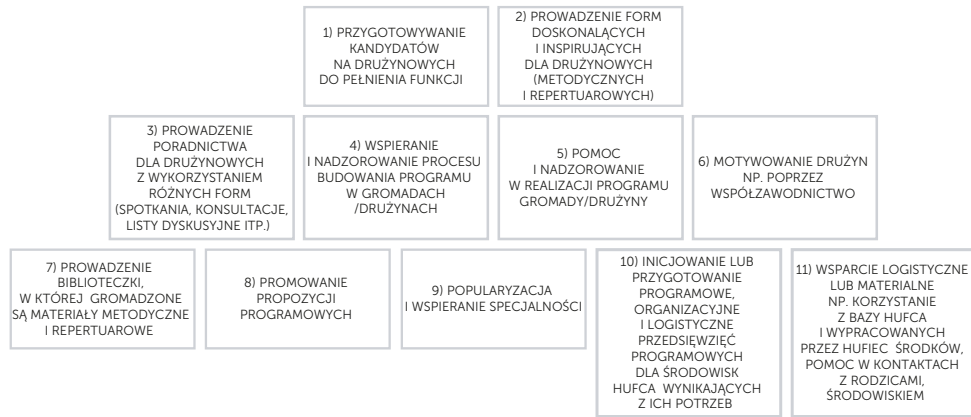


ZADANIA GK Z PERSPEKTYWY KADR CHORAĞWI



ZAŁĄCZNIK II

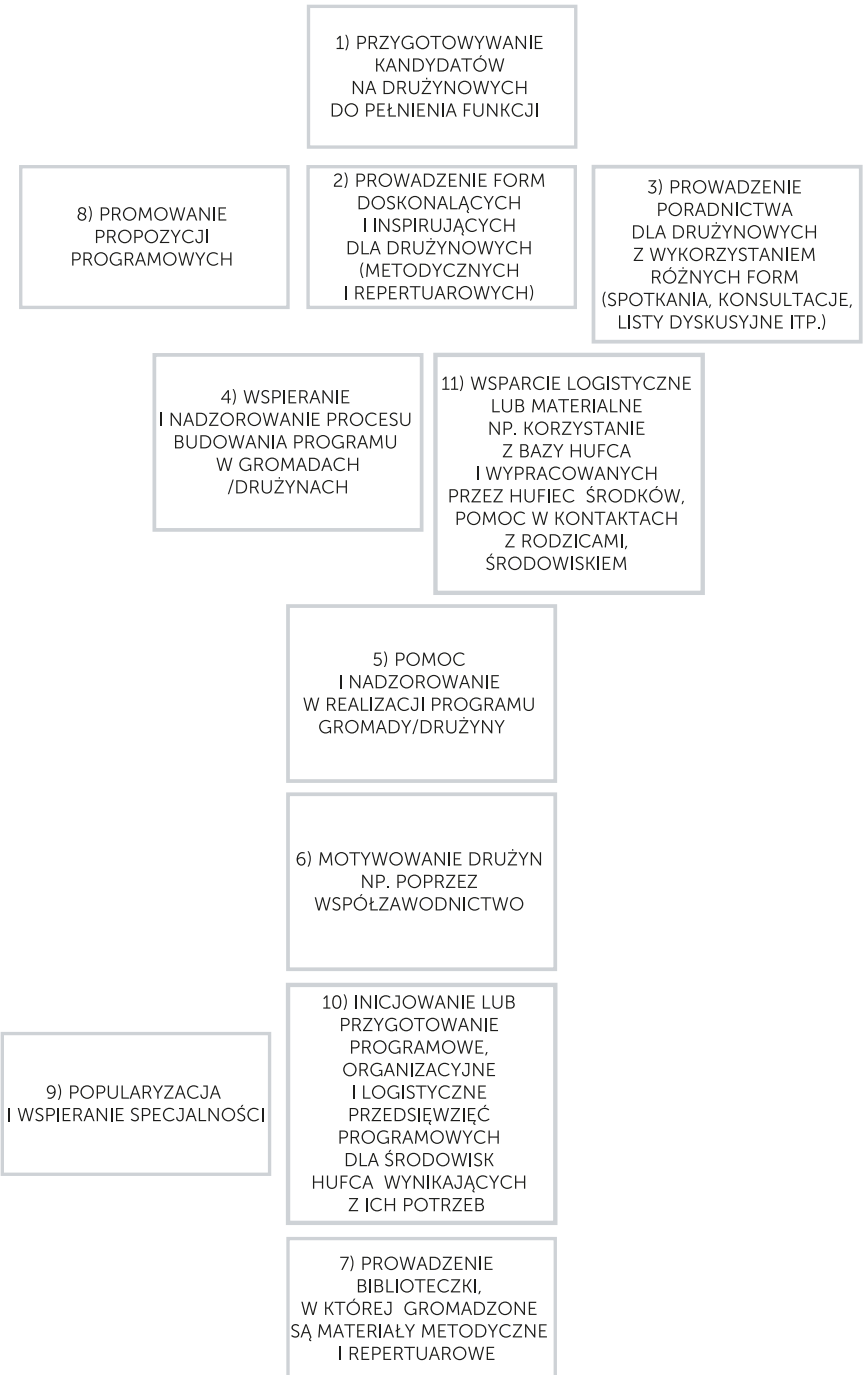
Propozycja grupy pierwszej (im wyżej tym zadania ważniejsze):



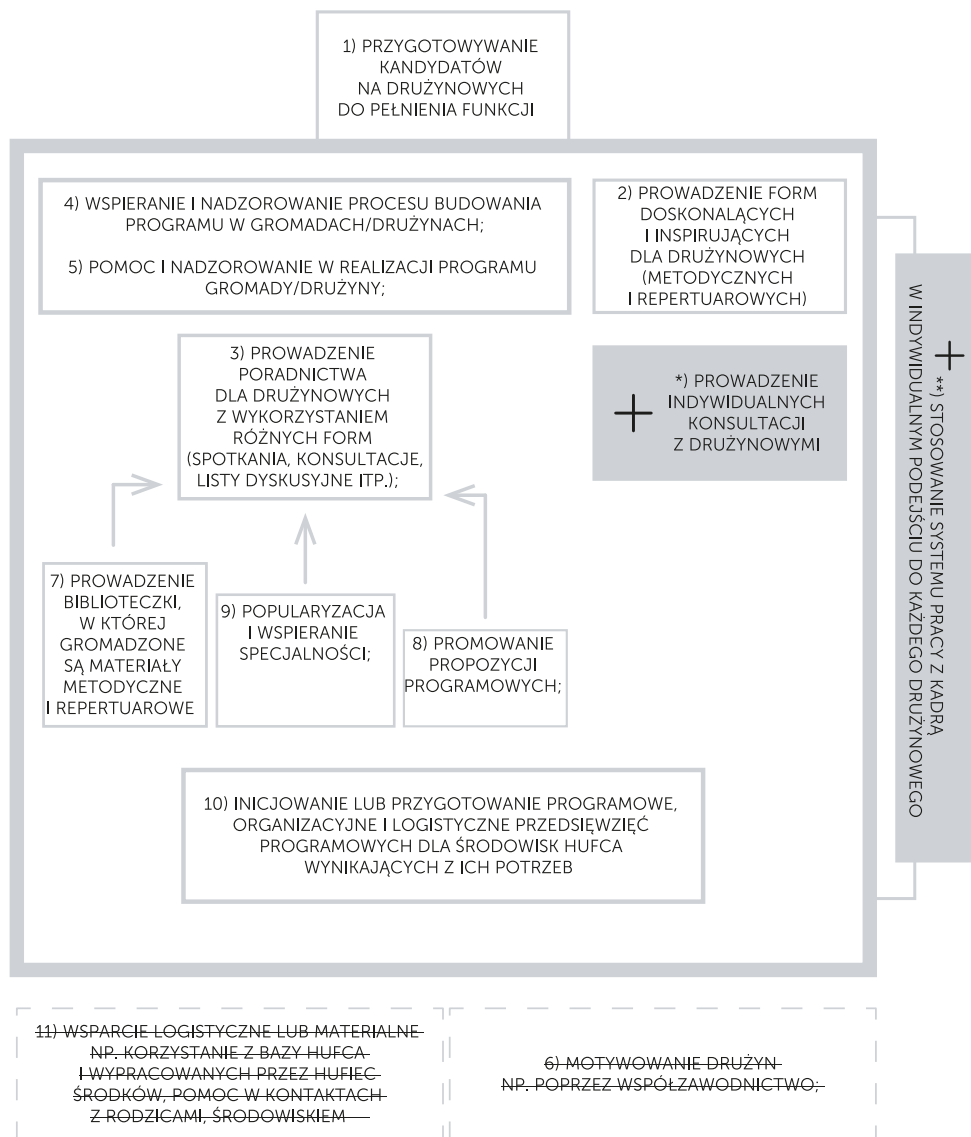
Propozycja grupy drugiej (im wyżej tym zadania ważniejsze):



Propozycja grupy trzeciej (im wyżej tym zadania ważniejsze):



Wspólnie wypracowana propozycja całego panelu (im wyżej tym zadania ważniejsze):



KOMENTARZ DO RYSUNKU:

Zadanie 1) zostało uznane za najważniejsze z punktu widzenia wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca. Jest to jednak zadanie wykonywane przed objęciem funkcji, w związku z czym powinno być częścią preambuły.

Zadania 4) i 5) stanowią nierozzerwalną całość i powinny być połączone.

Zadania 7), 8) i 9) są elementami bardziej generalnego zadania 3), które powinno być poszerzone o aspekt inspirowania drużynowych i szerzenia dobrych praktyk.

Zadanie 6) powinno być usunięte z dokumentu, ponieważ jego odbiorcami nie są drużynowi ZHP a same gromady i drużyny.

Zadanie 10) powinno być usunięte z dokumentu, ponieważ nie dotyczy wspierania programowo-metodycznego. Nie oznacza to, że nie powinno być w ogóle zadaniem hufca, ale że nie jest wykonywane przez kadrę programowo-metodyczną.

Zadanie *) powinno być dodane do zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca.

Zadanie **) powinno być dodane do zadań wspierania programowo-metodycznego drużynowych ZHP z poziomu hufca w charakterze klamry spinającej wszystkie pozostałe zadania.

