

Nr 6

Październik - listopad 2013



Instruktor

MIESIĘCZNIK CHORĄGWI STOŁECZNEJ ZHP

Harcerstwo jak firma
Moda na kształcenie



Związek
Harcerstwa
Polskiego



Od 17 października 2013 r. wiadomo, że w niedługim czasie instruktorów i harcerzy Chorągwi Stołecznej czeka coś w rodzaju maratonu zjazdowego. W hufcach odbywają się zjazdy sprawozdawcze, komenda chorągwi zwołała zjazd nadzwyczajny na 24 listopada, a na początek grudnia zaplanowany jest już 38. Zjazd ZHP. Teoretycznie wielu z nas może 9 grudnia obudzić się w totalnie nowej rzeczywistości, określanej nieraz przez wędrowników jako „harc-core”. Ale skoro ktoś mądry powiedział kiedyś: „Jedyną stałą rzeczą w życiu są zmiany”, to trzeba będzie się z nimi zmierzyć. Nie zakładajmy jednak, że zmieniona rzeczywistość będzie gorsza od obecnej. Tak naprawdę to, jaka ona będzie, zależy wyłącznie od nas. Zmiana nazwisk komendantów nie powinna modyfikować naszego podejścia do wykonywanych obowiązków. Skupmy się jednak na problemach Chorągwi Stołecznej. Nie jest dla nikogo tajemnicą, że znalazła się ona, delikatnie mówiąc, w niezbyt dobrej sytuacji ekonomicznej. Jednak nie ma sytuacji bez wyjścia, a przy wielu kwestiach potrzeba odważnych decyzji i czasu. Zmiany, których spodziewaliśmy się w czerwcu 2012 r., miały być zmianami rewolucyjnymi. Tego wręcz oczekiwano od nowej komendy. Jak wiadomo, każda rewolucja niesie za sobą działania obusieczne, a czasem wręcz i ofiary. Ale na to chyba nie byliśmy gotowi, chociaż powinniśmy być. Obserwując prace obecnej komendy, widać wyraźnie, co



Zjeść i mieć ciastko

jest największym problemem przeszkadzającym w osiągnięciu oczekiwanych rezultatów. To zastana sytuacja gospodarcza, oznaczająca ciągłe odkrywanie nowych problemów, które wynikają z decyzji poprzednich władz. Jednak sam fakt jej istnienia byłby tolerowany, jeżeli komenda miałaby warunki do pracy nad jej naprawieniem. Niestety, wielu z nas nie rozumie tego. Oczywiście, najlepszą z możliwych sytuacji, jaką zafundować powinna nam była ponad rok temu komenda, to taka, że 17 czerwca 2012 r. (dzień po zjeździe) chorągiew nie miałaby długów. To oczywiście brzmi irracjonalnie, lecz czasem mam wrażenie, że takie właśnie są nasze oczekiwania. Inna sprawa, że po kilkunastu mało ciekawych latach dla tej chorągwi mieliśmy prawo oczekiwać wiele, ale fakt bycia dorosłym nakazuje nam patrzeć na świat bardziej realnie niż zazwyczaj. Odniosę się do sytuacji rodem z rynku pracy, gdzie występują takie czynniki, jak: praca do wykonania (tu: sytuacja chorągwi), pracownicy, którzy powinni tę pracę wykonać (tu: komenda chorągwi i jej zespoły) oraz pracodawca, który zleca pracownikom wykonanie tej pracy (tu: my - instruktorzy chorągwi). Normalnie odbywa się to w taki sposób, że pracownik wykonuje zlecone zadanie, bo posiada do tego odpowiednie kompetencje i przede wszystkim właściwe warunki do pracy. W tej sytuacji ewidentnie zawiódł pracodawca, który owych warunków nie stworzył. Pracownicy w sposób uczciwy podeszli do swoich obowiązków, zdając na bieżąco raport ze swojej działalności oraz sytuacji, jaka jej towarzyszyła przed

podjęciem pracy (stołeczna leaks i konferencja „Bilans”) i paradoksalnie uczciwość pracownika nie wyszła mu na dobre. Bo gdyby pracodawca w błogiej nieświadomości doczekał pomyselnego finału działań, to możliwe, że byłby zadowolony, ale jednak na bieżąco otrzymywał wiedzę, która nie podobała mu się i czuł się w obowiązku interweniować osobiście, bo przecież bez takiej inicjatywy wszystko by runęło. Postaramy się zrozumieć, że aby osiągnąć coś naprawdę dużego, nie raz i nie dwa razy należy poświęcić kilka nawet dobrych, mniejszych spraw. Tak działo się po wojnie i tak działo się, kiedy w kraju zmieniał się ustroj polityczny. Czasy do ciekawych nie należały. Nie da się zjeść ciastka i mieć nadal to samo ciastko. Ale u nas musi być inaczej. My powinniśmy móc zjeść, mieć i najlepiej żeby to zjedzone ciastko, które mamy, jeszcze się rozmnożyło. Z tego miejsca namawiam wszystkich, którzy zainteresowani są poprawą sytuacji naszej chorągwi do wykazania większej cierpliwości dla komendy, która biorąc pod uwagę liczne głosy poparcia własnej działalności podjęła decyzję o odwołaniu nadzwyczajnego zjazdu i dalszej pracy do końca kadencji. Pozwólmy im pracować, tak jak od nich tego oczekujemy i w takich warunkach, w jakich sami chcielibyśmy wykonywać nasze zadania.

*hm. Tomasz Dudewicz
-redaktor naczelny*

Newsroom

Nowi komendanci hufców

Trwają zjazdy sprawozdawcze hufców. W Hufcu Warszawa-Ochota ze swojej funkcji zrezygnowała phm. Anna Nowosad, a na jej miejsce wybrano phm. Kasię Dzięciotowską. W nowo utworzonym Hufcu Warszawa-Wawer komendantką została phm. Katarzyna Świątek. Oba drużynom gratulujemy!

Zjazdu jednak nie będzie!

Przez ostatnich kilka tygodni nasza chorągiew żyła przygotowaniem do zjazdu nadzwyczajnego. Pojawił się nawet kandydat na funkcję komendanta - hm. Dariusz Brzuska z Hufca Warszawa-Zoliborz. Ostatecznie obecna komenda podjęła decyzję o uchyleniu uchwały zwołującej zjazd nadzwyczajny, więc na wybory poczekamy zapewne jeszcze rok. W tym czasie intensywnie będzie wdrażany plan naprawczy chorągwi.

Bigos czy Morele?

Instruktorzy, którzy pozostali podczas Święta Niepodległości w Warszawie, mogli skorzystać z dwóch bardzo ciekawych propozycji: "Bigos Kształceniowego" oraz warsztatów muzycznych "Trele Morele". "Bigos" był jednodniową imprezą, w trakcie której odbyło się 13 warsztatów repertuarowych, realizowanych równoległe po 4-5 w bloku czasowym, w tym zajęcia dotyczące promocji, motywowania kadry, turystyki czy emisji głosu. "Trele Morele" to warsztaty muzyczne połączone z edukacją w zakresie wychowania muzycznego. Trwały od 8 do 11 listopada 2013 r. Ich program objął ok. 30 h zajęć, z których część poświęcona zosta-

ła indywidualnemu rozwojowi każdego uczestnika (emisja głosu, higiena głosu, dykcja), inne natomiast, skierowane do drużynowych, wychowawców i instruktorów, dotyczyły kształcenia muzycznego dzieci i młodzieży.

271.048,69 zł dla chorągwi

Właśnie taka kwota została przekazana na rzecz Chorągwi Stołecznej w ramach 1% podatku dochodowego za 2012 r. Jest to wynik lepszy od ubiegłorocznego o blisko 7% (za 2011 r. uzyskano 254.287,97 zł) i tylko nieznacznie gorszy od tego za rok 2010, gdy zebrano 272.121,99 zł. W skali całego ZHP nasza chorągiew stale utrzymuje się na wysokiej pozycji pod względem wpłat, w tym roku ustępując jedynie chorągwiom: Śląskiej i Wielkopolskiej.

Suma wpłat:

	dla Chorągwi Stołecznej	dla całego ZHP	wszystkich podatników
za 2012r.	271.048,69 zł	2.254.077,87 zł	480.042.179,27 zł
za 2011r.	254.287,97 zł	2.287.278,80 zł	457.315.813,63 zł
za 2010r.	272.121,99 zł	2.158.537,49 zł	400.241.359,84 zł

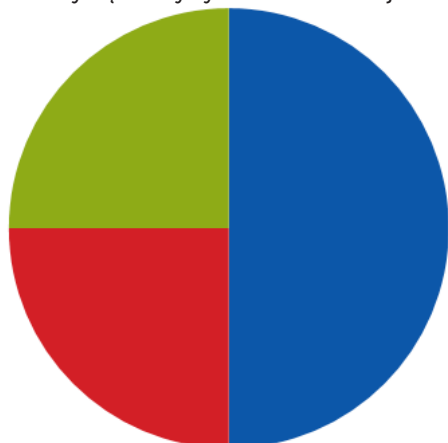


*phm. Paweł
Pietrzak*

Najtrudniejszy pierwszy krok cz.2

Kontynuując temat z poprzedniego numeru „Instruktora”, chciałbym odpowiedzieć na pytanie: „Co liczy się w turystyce kwalifikowanej?”. Posłużę się poniższym wykresem, ponieważ myślę, że ten diagram sprawdza się w wielu obszarach naszego życia.

Co liczy się w turystyce kwalifikowanej?



- 1. Motywacja i doświadczenie
- 2. Sprzęt
- 3. Warunki fizyczne

Duża część osób myśli, że nie ma warunków fizycznych do chodzenia z plecakiem, jednakże nie jest to najważniejsze. Widziałem osoby, które nawet z pewnymi wadami motorycznymi szły na zimowe rajdy górskie, bo najważniejsza jest motywacja! Dopóki walczysz, jesteś zwycięzcą, a cała Twoja siła zaczyna się w sercu i umyśle. Zawsze powtarzam, że ludzie pozytywnie nastawieni do życia mają łatwiej. Jeżeli dodatkowo będziemy wspierani radami bardziej doświadczonych turystów, to sukces i satysfakcję mamy zagwarantowane.

Drogi sprzęt w dużej ilości nie jest nam potrzebny, podstawą są wygodne buty i plecak z pasem biodrowym, który przy kilkudniowych wypadach z nocowaniem będzie niezbędny, by móc przenieść częściowo obciążenie z ramion na dużo wytrzymalsze biodra. Ponadto sprzęt turystyczny zbiera się latami, a po czasie dochodzi w końcu do wniosku, że nie trzeba zabierać ze sobą aż tylu rzeczy. Pierwszy sprzęt turystyczny dobrze jest pożyczyć od znajomych, nie musi być najwyższej klasy, ważne żebyśmy czuli się w nim dosyć komfortowo i nie rozpadł się po drodze.

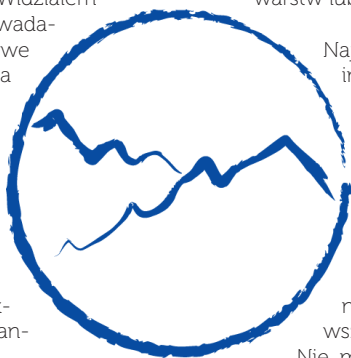
Jako doświadczony turysta chciałbym sprzedać Wam kilka złotych rad, które przydadzą Wam się podczas organizacji i prowadzenia rajdów.

Najważniejsze jest dobro uczestników – będę przypominał to do znużenia. To właśnie dla

nich organizujemy formy turystyczne. Dobra zabawa, samopoczucie i atmosfera w grupie sprawiają, że turystyka jest taka wspaniała. Dzięki temu możemy poznać świat, siebie i innych. Nie powinniśmy dopuszczać do sytuacji niebezpiecznych – chyba że nie boimy się odpowiedzialności prawnej.

Nie przepakowujemy się! – sprzęt jest ważny, ale nasze plecy ważniejsze są dużo bardziej. Im lżejszy mamy plecak, tym większy komfort podróżowania. Przy pewnej wiedzy i doświadczeniu zaczynamy coraz bardziej ograniczać niezbędny ekwipunek. Przy większej ilości osób dużo rzeczy łatwiej się rozkłada. Przed rajdem przygotujcie listę rzeczy, które ma wziąć każdy uczestnik.

Z plecakiem jest cieplej – a szczególnie z tym powyżej 40 l pojemności. Oprócz tego, że daje nam on dodatkową warstwę izolacyjną przed wiatrem i deszczem, to dodatkowe kilogramy na naszych plecach zmieniają tempo metabolizmu. Dlatego idąc z kilkunastokilogramowym obciążeniem czujemy komfort w koszulce z krótkim rękawem, pomimo tego, że temperatura powietrza nie przekracza 15°C. Ubieramy się na cebulę – kultowy Shrek miał rację, a przynajmniej sprawdza się to w turystyce. Idąc na rajd, potrzebujemy przynajmniej 3 warstw ciuchów: białej, warstwy termicznej, ochrony przed wiatrem i deszczem. Gdy jest taka potrzeba, robimy przerwę termiczną na rozkulbaczenie się z niepotrzebnych warstw lub założenie dodatkowych.



Najpierw planujemy, potem improwizujemy! – często można się spotkać z rajdami robionymi na heja! Oczywiście, improwizacja jest ważna, warto jednak przed wypadem przemyśleć kilka spraw, zamówić chociaż część noclegów i biletów, kupić jakieś papu na 2 dni. Wiadomo, że nie wszystko da się przewidzieć.

Nie ma takiej imprezy, podczas której coś by po drodze lub w trakcie nie szwankowało – wtedy należy kombinować.

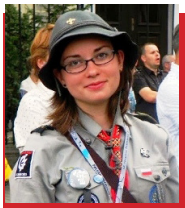


pwd. Daniel Nowak
 Organizator Turystyki PTTK
 Przewodnik Turystyki Pieszej PTTK
 Instruktor Turystyki Survivalu i
 Bushcraftu
 Animator Imprez na Orientację

Nie zawsze trzeba wykonywać cały założony plan – ponieważ nie jest on najważniejszy. Nie zawsze musimy w 100% realizować nasze pomysły, czasem dzieje się coś złego, czasem brakuje czasu, bo za wolno szliśmy, czasem ktoś nie daje rady i należy skrócić trasę lub ominąć jakiś zabytek. Podczas dłuższego wypadu powinien zostać przewidziany dzień na rozgrzewkę i dzień mniejszego wysiłku w środku wyjazdu.

Idziemy zwartą grupą, wspieramy niedających radę – najgorsze, co może zrobić organizator, to zostawić z tyłu osoby, które z różnych powodów odstają od grupy. Potrzebują one zainteresowania i wsparcia psychicznego ze strony członków grupy – inaczej będą się izolować ze swoim problemem. Warto je puścić przodem, by nadawały tempo, pożartować z nimi, pociągnąć za język i spytać się o samopoczucie. Niedopuszczalne jest także rozbicie grupy na mniejsze na długości kilometra lub więcej. Stwarza to ogromne zagrożenie zagubienia się członków rajdu, poza tym idąc w zwartej formie mamy szansę nadać tempo prowadzonym dyskusjom, wprowadzać w życie wcześniej opisaną atrakcję i lepiej poznać członków naszego zespołu.





phm. Paulina Marzęcka

We wrześniu 2013 r. przejąłeś schedę po Magdzie Dąbrowskiej i zostałeś szefem Zespołu Kadry Kształcącej Chorągwi Stołecznej. W jakim kierunku masz zamiar poprowadzić zespół, co nowego wprowadzić do sposobu kształcenia instruktorów?

Myślę, że przez ostatni rok działania zespołu okazało się, jaki naprawdę przeogromny potencjał kształceniowy mamy w Chorągwi Stołecznej, ilu ludzi chce się kształcić. Myślę też, że udało nam się stworzyć pewien rodzaj czy może zaczątek mody na kształcenie. Jest wiele osób, które ukończyły po kilka kursów, które opowiadają o nich dobrze i to jest bardzo duże osiągnięcie nas wszystkich: zarówno ChZKK, jak i wszystkich prowadzących zajęcia. To, co chcemy zrobić teraz, to jakoś ten potencjał ukierunkować, zdecydować o tym, co najpierw chcemy zrobić, co jest dla nas ważniejsze i już nie reagować na potrzeby ludzkie, ale zacząć powoli je tworzyć. Chcemy tłumaczyć instruktorom naszej chorągwi, dlaczego warto się kształcić, w jakim kierunku trzeba się kształcić - to jest takie fundamentalne zadanie. Chcemy nadal bardzo intensywnie przekonywać głównie komendantów hufców oraz zastępców komendantów hufców ds. kształcenia i pracy z kadrą, żeby oni z kolei przekonywali swoją kadrę do podejmowania wysiłku kształcenia się, bo dążymy do tego, żeby ten wysiłek związany był również z jak największą ilością przyjemności.

W jednej z wypowiedzi na oficjalnym blogu komendy Chorągwi Stołecznej informowałeś o planie poszerzenia ChZKK o kilku nowych członków. Jakich specjalistów najbardziej potrzeba i czy są chętni do dołączenia do zespołu?

Są, choć nie można powiedzieć, żeby walili drzwiami i oknami. To dlatego, że ChZKK (za chwilę będzie to komenda Szkoły Instruktorskiej „Iluminacja”) jest pomyślany częściowo jako zespół zadaniowy, czyli zespół instruktorów, którzy są odpowiedzialni za dany rodzaj kształcenia. Nie jest grupą ludzi, którzy spędzają czas na naradach, ale raczej na decydowaniu, kto co robi i jakie działania trzeba podjąć. W tej chwili brakuje nam kogoś, kto zająłby się kursami podharc mistrzowskimi i taka osoba będzie mianowana najbliższym rozkazem. Nie mamy również instruktora, który swoją opieką objąłby namiestników oraz kursy programowe, myślimy także o osobie o d p o - wiedzial-

Moda na kształcenie

Obserwowany już od jakiegoś czasu kształceniowy zryw Chorągwi Stołecznej nabrał jesienią jeszcze większych rumieńców. To ogromny powód do dumy! Porozmawiajmy więc z szefem chorągwanego zespołu kadry kształcącej - hm. Sławkiem Postkiem.

nej za kadrę gospodarczo-logistyczną, ponieważ owa działka leży zupełnie odłogiem, a praca z tą kadrą jest mocno zaniedbywana w całym ZHP, dlatego chcielibyśmy to naprawić. I gdy takie trzy osoby dotychczas do zespołu, to wydaje mi się, że będzie wtedy dobrze.

Jesteś także członkiem Komisji Stopni Instruktorskich Chorągwi Stołecznej. Powiedz nam kilka słów o tym, jak wygląda współpraca ChKSI z zespołem kadry kształcącej.

Według mnie - fenomenalnie. Pod kierownictwem Ewy i naszego nowego prezydium komisja stała się bardzo dobrze pracującym ciałem, jeśli chodzi o wymianę informacji i ducha wspólnoty. Spędzamy ze sobą sporo czasu, ostatnio odbyła się nawet noc komisji, w czasie której przy ciastku, kawie i herbacie rozmawialiśmy o bardzo wielu sprawach. Podejmujemy wspólnie wiele inicjatyw pojedynczych, jednodniowych. Mieliśmy zajęcia dla kandydatów na harcmistrzów, dla opiekunów, teraz odbywają się warsztaty dla hufcowych komisji stopni instruktorskich, a na wiosnę Ewa Partyka i Iwona Brzóska-Złotnicka będą prowadziły kurs dla członków HKSI, na który warto będzie pójść.

Za nami przedsięwzięcie zwane „Bigosem Kształceniowym”. Czy możesz przybliżyć nam jego ideę, program, możliwości, jakie otworzyło ono przed uczestnikami i kadrą kształcąca?

Oczywiście. W czasie weekendu od 8 do 11 listopada w jednym miejscu były, mówiąc koloquialnie, skoszarowane cztery kursy: przewodnikowski, kurs kadry kształcącej, kurs dla kadry szczeplów i kurs komend hufców. 10 listopada zrealizowaliśmy taki pomysł, żeby zaprosić wszystkich instruktorów Chorągwi Stołecznej na całą serię zajęć, które bytorealizowane przez ww. kursy oraz przez liczne osoby, które poprosiliśmy o przeprowadzenie szeregu szkoleń. Uczestnicząc w „Bigosie” można było dowiedzieć się o tym, jak pracować ze swoim głosem, jak wygląda współczesna turystyka, zacerpnąć informacji o Ambasadorach Jamboore 2023, a także nauczyć się budowania systemu motywacyjnego w hufcu albo zapoznać z ogólnymi regułami ubezpieczeń. Zajęć było bardzo dużo i każdy instruktor mógł sobie wybrać to, co go interesuje. Uczestnicy trochę się mieszały, przechodząc z zajęć na zajęcia i spotykali się w różnych konfiguracjach z różnymi prowadzącymi. Myślę, że dla całej kadry, nie tylko kształcącej, „Bigos” był świetną okazją, żeby po pierwsze zobaczyć, ile jest osób zainteresowanych kształceniem, po drugie do tego, żeby się poznać z różnymi prowadzącymi. Mieliśmy i bardzo wyspecjalizowanych instruktorów, takich, którzy zajmują się zawodowo pewnymi sprawami, jak i takich, którzy zgodzili się prowadzić zajęcia w oparciu o swoją obfitą, wieloletnią praktykę.



W terminarzu szkoleń chorągwanianych widzimy Kurs Kadry Kształcącej „TON IV”. Czy zatem ilość potencjalnej kadry kształcącej stale wzrasta?

„TON IV” prawie na pewno się odbędzie, ponieważ w dalszym ciągu, robiąc trzeci kurs kadry kształcącej w trakcie jednego roku kalendarzowego, nie mamy absolutnie żadnych problemów z zapelnieniem miejsc. Zawsze są chętni, którym czasem z powodów organizacyjnych lub formalnych musimy zaproponować uczestnictwo w kolejnej edycji. Otrzymujemy również maile od innych chorągwi z pytaniami o udział ich ludzi w kursach „TON”. Trudno mi powiedzieć, jak to się stało. Może dlatego, że to jest nasza autorska koncepcja. Może dlatego, że z kursu na kurs się uczymy i bardzo wiele rzeczy udoskonalamy, może też dlatego, że jesteśmy coraz sprawniejsi organizacyjnie (olbrzymia, przeogromna praca, którą w przygotowanie każdego kursu włożyła Kasia Krzak - komendantka Hufca Warszawa-Wola, jej wysiłki organizacyjne, kulinarne, finansowe są absolutnie nie do przecenienia). Ten potencjał jest, ku zaskoczeniu wszystkich, łącznie z nami. W rozmowie z kilkoma osobami, które znają się na kadrze kształcącej, dowiedziałem się, że „TON III” na pewno się nie odbędzie, ponieważ z całą pewnością nie będzie uczestników. A otóż są.

Przybliżysz nam pomysł kursu kadry kształcącej 2.0?

Nad formułą kursu kadry kształcącej 2.0 jeszcze się zastanawiamy, ale będzie to albo kurs dla szefów hufcowych zespołów kadry kształcącej - to jest w tej chwili mniej popularna opcja, albo kurs rozwijający trenersko osoby, które już posiadają BOKK, myślą o srebrnej odznace lub nawet już ją mają. Podobnie jak KKK „TON”, tak

i teraz chciałbym, aby kurs kadry kształcącej 2.0 był stworzony przez nas na gruncie naszej chorągwi, żeby to była nasza autorska koncepcja, którą będziemy potem promować w ZHP.

Czasem wspominasz o tym, że instruktorzy powinni pokazywać harcerstwo, zamiast o nim mówić. Jak zatem zastosować tę myśl w dziedzinie kształcenia?

Powiada się, że kurs instruktorski trzeba przeżyć, a nie odbyć. Kurs jest również jakąś intelektualną przygodą i powinno się z niego wyjść z jakąś żelazną wiedzą. Absolwenci kursów

kadry kształcącej mają tę świadomość, że drugim etapem kształcenia jest po prostu uczenie innych ludzi. Natomiast cała reszta kursu to pokazanie harcerstwa. Postawa prowadzących, stosunek do kursantów, wspólna zabawa, gotowanie, przygotowywanie jakichś śmiesznych posiłków, kawiarenki dyskusyjne, które robimy... Ja myślę, że gdyby ktoś miał taką ochotę, to mógłby sporo zachować kadry podtapac dla siebie i miałby sporo materiałów do przemyśleń. Wydaje mi się także, że koncepcja, że na kursie wyłącznie się o harcerstwie mówi, jest z gruntu fałszywa. Podobnie jak i fałszywa jest ta, że kurs wyłącznie się przeżywa. Być może wy-

jaśnieniem fenomenu kursów „TON”, tego, że non stop ludzie się kolejują, żeby brać w nich udział jest to, że jakoś zbilansowaliśmy jedno z drugim.

Dziękuję serdecznie i w imieniu instruktorów Chorągwi Stołecznej życzę Tobie oraz całemu zespołowi kadry kształcącej jeszcze większej dozy energii i pomysłowości w rozwijaniu kształcenia.

ILUMINACJA oświetlaj tam, gdzie inni widzą ciemność



Iluminacja
Szkola Instruktorska
Chorągwi Stołecznej ZHP

Wojownik światła nie boi się uchodzić za szaleria

Rozglądając się wokół, mam wrażenie, że jako społeczeństwo jesteśmy coraz bardziej zamknięci w sobie, coraz mniej pewni swoich umiejętności, jakby bez wewnętrznej wiary i siły. Jeśli już wypowiadamy się na jakiś temat, to najchętniej anonimowo. Otaczają nas opatentowane receptury, zarezerwowane dla wtajemniczonych przepisy czy tajemnice służbowe. Nawet w rodzinach coraz mniej ze sobą rozmawiamy, jakbyśmy zatracili umiejętność uczenia młodszych pokoleń czy też z należnym szacunkiem słuchania starszych. Podejrzewam, że z problemem prędzej udamy się do psychologa, psychiatry lub w odmęty Internetu, niż porozmawiamy z serdeczną nam osobą.

Serdeczny czyli ten, kto nie jest zawistny, kto dobrze nam życzy, potrafi bezinteresownie pomóc i dzieli się swoim doświadczeniem. Wydaje się, że ktoś taki odstaje od nieciekawej normy kreowanej przez obecny świat. Pewnie nie każdy zdaje sobie sprawę, że to właśnie serdeczność w pewnym sensie tworzy magię i fenomen harcerstwa. Wolontariat, ciąg wychowawczy, opiekunowie prób i drużyn, przykład z góry i energia od dołu. Jesteśmy serdeczni i potrafimy się dzielić, rozpalać zapał i oświetlać nieznane dotąd ścieżki.

Wojownik światła często robi rzeczy odbiegające od przeciętności

Od niepamiętnych czasów Chorągiew Stołeczna nie miała szkoły instruktorskiej, niemniej jednak do podjęcia działań zmierzających do jej powstania zobowiązał obecną komendę ostatni zjazd. Hm. Ewa Sidor, członkini Zespołu Kadry Kształcącej Chorągwi Stołecznej przyznaje, iż od tego czasu ciągnie się sprawa powstania szkoły instruktorskiej. Formalne warunki spełnione są już dawno, a działania obecnego ZKK od samego początku powołanie SI traktują jako swój priorytet. Wcześniej wstrzymywały nas pojawiające się zastrzeżenia co do ilości i jakości szkoleń organizowanych w

chorągwi. Dlatego od momentu powołania ChZKK (XII 2012r.) w obecnej formie, dotożyliśmy wszelkich starań w rozbudowę kalendarza szkoleń, zadaliśmy o merytorycznie wysoki poziom kształcenia i zaprosiliśmy do współpracy wielu instruktorów. „Jestem zadowolona, bo pojawiły się osoby, których wcześniej nie znałam. Fachowcy, trenerzy ze specjalistycznymi uprawnieniami, gotowi dzielić się swoim doświadczeniem” – twierdzi Ewa. Specjaliści, często szefowie hufcowych zespołów kształcenia, którzy do tej pory nie pracowali szerzej niż w swoich środowiskach, od czerwca ubiegłego roku niejednokrotnie zaangażowali się w szkolenie na poziomie chorągwiowym. O tym, że jest dużo lepiej, świadczyć może fakt, iż w zeszłym roku harcerskim CSI wydała dziewięć akredytacji na formy doskonałe, z czego sześć dotyczyło kursów organizowanych przez Chorągiew Stołeczna.

Mamy zasoby, aby powołać szkołę instruktorską, której zadania niewiele różnią się od tych stawianych przed ZKK. Otwierając ją, zdobędziemy przywilej przyznawania Srebrnych Odznak Kadry Kształcącej, ale będziemy za to obwarowani trzymaniem wysokiego poziomu szkoleniowego, co właściwie nie jest problemem, gdyż udało nam się zebrać w ChZKK instruktorów z misją szkoleniową. Przez ostatnie piętnaście miesięcy pracy w takim składzie przeprowadziliśmy sześć form szkoleniowych na poziomie podharcemistrzowskim: kursy podharcemistrzowskie, kursy kadry kształcącej, kurs komendantów hufców i dla członków komisji stopni instruktorskich, a także liczne mniejsze formy warsztatowe.

Wojownika światła nie trzeba prosić, żeby dawał

Mysłą przewodnią w projekcie szkoły instruktorskiej jest oświecenie. Szeroko rozumiane, pod różnymi aspektami ma nas wszechstronnie inspirować. Tak jak iluminacja budynków wydobywa ich piękno i detale, tak my chcielibyśmy oświetlać – wspólnie coś sobie uświadamiać, dochodzić do wniosków, odnajdywać rozwiązania, stwarzać instruktorom przestrzeń do dzielenia się ich doświadczeniami i jednocześnie pomóc im odnaleźć i wyeksponować to, w czym są specjalistami.

Dla nowej szkoły instruktorskiej wybraliśmy nazwę „Iluminacja”. Choć w konkursie

na logo i nazwę szkoły otrzymaliśmy tylko jedno zgłoszenie, to w porozumieniu z jego autorem – phm. Marcinem Maryłem postanowiliśmy przyjąć proponowany przez niego projekt graficzny, ale zmodyfikować nazwę. Odważę się użyć stwierdzenia, że w Chorągwi Stołecznej dojrzewamy kształceniowo. Na około trzydzieści osób w ZHP posiadających ZOKK, 20% to nasi instruktorzy. W zeszłym roku w chorągwi przyznaliśmy 50% więcej SOKK niż BOKK, niemniej jednak przez przygotowanie odpowiednich form, chcemy umożliwić lepszy rozwój kadry kształcącej, gdyż w naszym odczuciu w związku ciągle brakuje szkoleń w tym obszarze.

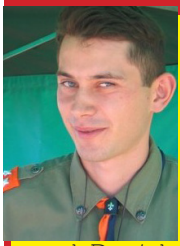
Wojownik światła wie, że żaden człowiek nie jest samotną wyspą. Wie, że nie może walczyć sam. Jakiegokolwiek byłby jego zamiary, zawsze potrzebuje innych ludzi

Zależy nam na tym, aby w Szkole Instruktorskiej „Iluminacja” zrzeszyć jak największą osobę. Składając wniosek o jej powołanie zapytaliśmy ok. pięćdziesięciu kształceniowców o chęć współtworzenia kadry szkoły i przeszło trzydziestu wyraziło zapał do współpracy. Dla nas jest to znak, że obecny ChZKK cieszy się olbrzymim zaufaniem instruktorów. Dlatego to on pokieruje pracą kadry i stworzy komendę przyszłej SI. Hm. Magdalena Dąbrowska będzie komendantką, hm. Sławomir Postek zaś zastępcą, a członkiniami: hm. Katarzyna Krzak i hm. Ewa Sidor, która dzieli się z nami swoimi refleksjami: „Temat SI jest mi na tyle bliski, że jako instruktor CSI czuję się za niego podwójnie odpowiedzialna. I niezależnie od tego, co wydarzy się na zjeździe i jakie będą koncepcje nowych władz, to temat SI nie powinien się zgubić. Zatem, družno, druhu! Jeśli jesteście specjalistami w jakiejś dziedzinie, w każdej chwili możecie wstąpić w nasze kształceniowe szeregi – zapraszamy do kontaktu”.

Cytaty zaczerpnięte z książki Paula Coelho pt.: „Podręcznik wojownika światła”



phm. Zofia Walkiewicz



pwd. Daniel Nowak

Jakiś czas temu, przygotowując się do jednego z egzaminów, natknąłem się na zbiór norm serii ISO 9000. Natchnęły mnie one do zastanowienia się nad tym, czy nasza organizacja działa tak, jak dobre przedsiębiorstwo i czy powinna tak działać? Standardy ISO z tej grupy reprezentują zbiór dobrych praktyk z zakresu zarządzania, których celem jest zapewnienie spełnienia oczekiwań klienta.

Zasady zarządzania według ISO 9000 oparte są na 8 filarach:

- Orientacji na klienta - przez co rozumie się zależność od swoich klientów. Ważne jest, by rozpoznawać i spełniać ich potrzeby, a nawet ich wymagania przekazywać.
- Przywództwo - ważne jest, aby kierownictwo ustalało jasne cele i kierunki działania, i aby je spełnić, musi ono zadbać o odpowiednie zasoby i swoim przykładem motywować pracowników.
- Zaangażowanie ludzi - polegające na tym, że pracownicy poprzez możliwość poszerzania swoich kompetencji, wiedzy i doświadczenia czują się odpowiedzialni za swoje działania.
- Podejście procesowe - czyli rozpoznawanie obszarów wzajemnych zależności między procesami.
- Podejście systemowe do zarządzania sprowadzające się do tworzenia systemu powiązanych ze sobą procesów i metod monitorowania wraz z regularnym przeglądem ich skuteczności.
- Nakierunkowanie na ciągłe doskonalenie - pozwalające na konkurencyjność dla rynku.
- Podejmowanie decyzji na podstawie faktów, tzn. na podstawie analizy danych zebranych z poszczególnych procesów.
- Wzajemne korzystne relacje z dostawcami, które pozwalają na elastyczną i szybką reakcję na zmiany na rynku.

Czy zauważacie mnóstwo analogii do naszej organizacji? Na początku powinniśmy prze-

Harcerstwo jak firma

żyć sobie te biznesowe zwroty na harcerską rzeczywistość. Naszym przedsiębiorstwem będzie harcerstwo, klientami - dziećmi, pracownikami - kadra, a dostawcami mogą być rodzice. Myślę, że nasza organizacja w tej wyidealizowanej formie dosyć dobrze spełniałaby normy ISO 9000.

Drużynowi często wychodzą z siebie, kombinując, co tu zaoferować dzieciom, tak mocno dzisiaj nastawionym na konsumpcjonizm. Z jasnymi celami bywa różnie: jeśli chodzi o „górze”, to są one wyraźnie sprecyzowane za pomocą metody, systemu pracy z kadrami i strategii. Im niżej, tym już bywa różnie.

Dużo zależy od naszych komend, szczególnie jeśli chodzi o wspomnianą atmosferę. Bo przecież zmotywowana i zaangażowana kadra to pół sukcesu. Jednak z własnym przykładem kierownictwa nie ma problemu - jedną z podstawowych zasad wychowania w harcerstwie jest przykład instruktorski. Jeśli chodzi o trzeci filar, to organizacje harcerskie potrafią wydobyc z dzieci ukryte geniusze i Ci, którzy zostają później instruktorami, często zdobywają duże doświadczenie zawodowe czy to specjalistyczne, czy też z zakresu zarządzania personelem lub umiejętności miękkich. Myślę, że jeśli chodzi o podejścia procesowe i systemowe, to też mamy spore doświadczenie. Sam podział tak dużej organizacji wymaga niezłego systemu organizacyjnego, ponadto pełno jest systemów motywacyjnych związanych z pracą z kadrami. Wiele obszarów się w procesowy sposób przenika i wymaga wzajemnych zależności: w parze idzie program, szkolenie, organizacja i kwatermistrzostwo, promocja i informacja. Wszystko jest monitorowane przez ewidencję osobową, majątkową i różnorakie ewaluacje. Ciągłe doskonalenie jest kolejnym filarem bezapelacyjnie związanym z harcerstwem. System roz-

woju indywidualnego i zespołowego jest chyba sztandarowym atutem naszej organizacji.

Poza tym samo ZHP w widoczny sposób przekształca się, szukając nowych sposobów do dostosowania się do obecnego świata i potrzeb naszych klientów. Dzięki temu powstają takie inicjatywy, jak Wydział Inspiracji i Poradnictwa GK, plebiscyt „Niezwyčajni, jakich wielu” czy chociażby próba legislacji harcerstwa. Myślę, że największym problemem jest z podejmowaniem decyzji na podstawie faktów. Mam wrażenie, że ciężko

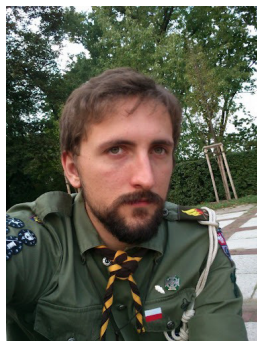
jest nam przeprowadzić porządną całościową analizę danych, chociaż na pewno niektóre obszary się rozwijają. Dużo też zależy od kierownictwa. Oczywiście, nie da się usprawnić wszystkiego na raz, ale jednak wydaje mi się, że jest sporo przykładów działań w naszym Związku, które nie zostały poparte porządną analizą. Jeśli chodzi o naszych dostawców, to już bardzo indywidualna sprawa. Są środowiska, w których kontakt z rodzicami to podstawa działania i daje to bardzo wymierne efekty, w innych ta współpraca leży.

Zastanawiając się nad tym zagadnieniem myślę, że śmiało moglibyśmy być organizacją z certyfikatem ISO 9000, chociaż należy pamiętać, że naszym celem jest rozdawanie uśmiechu i kształtowanie młodych obywateli - czyli sprawy, które ciężko rozpatrywać w kategoriach przedsiębiorstwa. Przy pewnej abstrakcji myślenia moglibyśmy przyjąć tezę postawioną na początku tego artykułu. Normy ISO 9000 mogłyby też być ciekawą podkładką dla komisji rewizyjnych, które moim zdaniem powinny być w naszej organizacji organem oceny jakości. Oczywiście postawione przeze mnie argumenty są moim subiektywnym odczuciem, ale może zainspirują niektórych z Was do próby zmiany zarządzania jakością w waszych środowiskach.



Ich wybraliśmy

To już ostatnia nasza piątka delegatów wybranych na 38 Zjazd ZHP. Mamy nadzieję, że lepiej poznaliście osoby, które będą już niedługo decydować o przyszłości Związku.



p hm. Marcin Maryl (Warszawa-Centrum), student lubiący jazdę na rowerze, czytanie książek (szczególnie reportaży i książek historycznych), jest zawsze poważny (chyba, że żartuje), konsekwentny w działaniu i lojalny wobec przyjaciół, nie lubi politykierstwa i obrażania się w czasie dyskusji. Za swój ulubiony sukces instruktorski uważa przekazanie drużyny harcerskiej w pełni przygotowanej następczyni. Na zjeździe będzie po raz pierwszy, ale już opracowuje projekt uchwały dot. trybu zmian w Przyrzeczeniu i Prawie Harcerskim, od zjazdu oczekuje rzetelnej dyskusji nad skutkami proponowanych rozwiązań i gdyby mógł, to dopuściłby do tworzenia wydzielonych „stref badawczych”, w których można by było testować funkcjonowanie nowych przepisów i regulacji przed wprowadzeniem ich w życie w całej organizacji, co pozwoliłoby wyłapać złe przepisy.

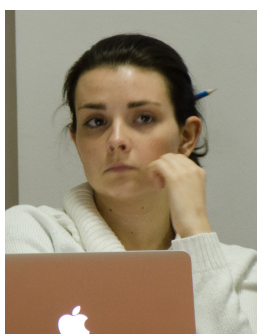


p hm. Paweł Pietrzak

p hm. Zuzanna Pacholczyk (Warszawa-Praga-Południe), matematyk, interesuje się antropologią kulturową, literaturą, językoznawstwem oraz wychowywaniem młodych ludzi. Mówi o sobie: „druhá Zuzia”, w harcerstwie zajmuje się głównie prowadzeniem gromad zuchowych, jej największym sukcesem instruktorskim jest fakt spotkania swoich wychowanków na kursach drużynowych, na zjeździe będzie po raz drugi, ale po raz pierwszy jako delegat. Chciałaby doprowadzić do zmiany 10. punktu Prawa Harcerskiego w taki sposób, aby jego treść lepiej oddawała zawartą w nim ideę, była dla ZHP korzystna wizerunkowo, a przy okazji zakończyła dyskusje o ostatnim punkcie Prawa i pozwoliła przypomnieć innym o pozostałych dziewięciu, jej propozycja to: „Harcerz jest wolny od nałogów”.

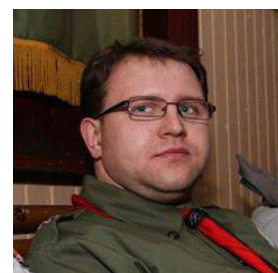


Delegaci



p hm. Agnieszka Siłuszek (Warszawa-Mokotów), ukończyła Wydział Geografii i Studiów Regionalnych UW oraz Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych UW, pracuje jako analityk w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Nie potrafi stać w miejscu, cały czas czuje, że musi szybciej iść do przodu, interesuje się rozwojem regionalnym, podróżami i kształceniem. Jako instruktor odniosła wiele sukcesów, w tym zdobyła wraz z drużyną harcerzek imię dziewcząt z „Parasola”, zabrała wszystkich członków szczerpu w wieku 14+ na rocznicowe Jamboree z okazji stulecia skautingu do Wielkiej Brytanii oraz przeprowadziła szereg miło wspomnianych kursów instruktorskich, pełniąc funkcję szefa kształcenia w swoim hufcu. Obecnie koordynuje trójstronną kształceniową współpracę z azerską i gruzińską organizacją skautową, która ma na celu zbudowanie w tych dwóch organizacjach systemu kształcenia kadry. Delegatem na zjazd została po raz pierwszy i liczy, że nie skupi się on na zmianach w Statucie.

p hm. Szymon Chaciński (Wołomin), wykształcenie średnie, instruktor strzelectwa, kierownik działu sprzedaży w T.H.Z. Incorsa sp. z o.o., jego pasją są: harcerstwo, łowiectwo, strzelectwo, off-road, jeździectwo, żeglarstwo, turystyka kajakowa i wiele innych. Za swój ulubiony sukces instruktorski uważa pracę z przyszłymi instruktorami w KSI. Delegatem na zjazd został po raz pierwszy, a gdyby mógł, to chciałby doprowadzić do zapewnienia odrębności finansowej hufców od władz ZHP.



p wd. Agnieszka Łaska (Warszawa-Ursynów), pedagog, nauczyciel przedszkolny, trochę zwiariowana, mocno stąpająca po ziemi, za wszelką cenę dąży do postawionych sobie celów, kocha dzieci i pracę z nimi. Kochająca matka swojej córeczki, interesuje się harcerstwem, pedagogiką, fotografią, muzyką, podróżami i książkami. Jest najbardziej dumna z liczebności swojej gromady – na rekordową zbiórkę przyszły 43 zuchy. Delegatem została po raz pierwszy i jeszcze nie podjęła decyzji, czy będzie wnioskować o zmiany w Statucie ZHP. Chciałaby podkreślić rolę instruktora-wychowawcy w procesie wychowania młodego człowieka poprzez wspieranie go w wszechstronnym rozwoju, spróbowałaby nadać mu poza ZHP status nauczyciela-wychowawcy, umożliwiającą pracowanie w różnego rodzaju placówkach pozaszkolnych, zajmujących się dziećmi i młodzieżą.

O tym, jak zostałam multi–drużynową

Multimilionerzy zazwyczaj cieszą się z posiadania ogromnej ilości pieniędzy, ponieważ gdy ma się czegoś więcej, to lepiej, niż miałoby się mniej. Przynajmniej tak kiedyś myślałam. Czy jednak na pewno tak jest?

Każdy, kto był choć przez chwilę drużynowym, zna to uczucie, kiedy przez 1,5 h w tygodniu jest się najszczęśliwszym człowiekiem na ziemi, a uśmiech jednego dziecka staje się ważniejszy od tysiąca „dziękuję”. Ja byłam właśnie taką drużynową. Szło mi bardzo dobrze, więc gdy okazało się, że w naszym zespole potrzebna jest druga gromada zachowa i że nie ma kto jej poprowadzić, od razu się zgłosiłam. Plan był prosty: chciałam organizować te same zajęcia, tylko dwa razy w tygodniu. Plan jednak nie był doskonały.

Pierwsze zderzenie z rzeczywistością nastąpiło, kiedy okazało się, że w obu gromadach posiadam inną liczbę dzieci, z przewagą innej płci i w innym wieku... Napisałam nowy plan pracy z kolejnymi cyklami sprawnościowymi i nawet przez moment odechnęłam. Później przyszedł czas na pierwszy zlot zachowy i wtedy znowu pojawiły się dylematy: jak odebrać dzieci z dwóch szkół w tym samym czasie? Jak je zintegrować? Ufff... przeżyłam. Nie było bardzo źle, przy okazji nauczyłam się lepiej organizować swój czas. Jednak po roku czułam się bardzo, ale to bardzo zmęczona zuchami. Dałam radę pracować

tak przez 3 lata.

I nie, nie myślcie, że dobrowolnie rozwiązałam swoją gromadę. Przyszedł po prostu taki dzień, kiedy zabrakło nam drużynowego harcerskiego, ponieważ moje zuchy po ukończeniu trzeciej klasy znalazły się poza ciągiem wychowawczym. Wówczas oczywiście postanowiłam poprowadzić drużynę harcerską, ale od komendantki dostałam warunek rozwiązania jednej z moich dwóch gromad. Tak więc od tamtego momentu prowadziłam drużynę i tylko jedną gromadę w tej samej szkole. Niby lżej,

bo jedna placówka, niby ciężiej, bo dwie metodyki. Tak pracować dałam radę przez rok, spędzając prawie wszystkie weekendy w roku na wyjazdach zachowych przepłatanych z harcerskimi.

Nie zdawałam sobie wcześniej sprawy z tego, jak trudno jest cieszyć się byciem z drużyną, kiedy na rzecz tego trzeba było

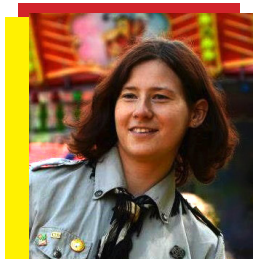
odwołać zbiórkę gromady i na odwrót. Nie zdawałam sobie sprawy, ile pracy i odpowiedzialności potrzeba, aby posiadać taki „majątek”. W ogóle nie zdawałam sobie sprawy, że od przybytku może jednak rozboleć głowa... i to nie raz! Ale wcale nie dzielę się z Wami tym doświadczeniem po to, aby kogokolwiek zniechęcać do bycia drużynowym

wielu jednostek.

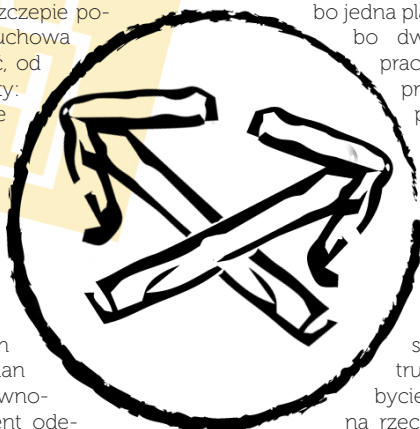
Dlaczego? Bo bycie multi–drużynowym jest także pewnego rodzaju wyzwaniem i niesamowitym doświadczeniem, które uczy przedsiębiorczości, organizacji czasu i wykorzystywania wielu nowych możliwości.

Bo jest się super wyjątkowym drużynowym, jeśli udaje się wszystko pogodzić. To daje poczucie ogromnej satysfakcji. Bo to niezapomniana przygoda i wiele cudownych chwil, których nikt nam już nie zabierze.

Chciałam przybliżyć Wam sytuację multi–drużynowego, bo wielu instruktorów działających w szczepach staje przed dylematem, czy ratować szczech za cenę prowadzenia jeszcze jednej jednostki, kiedy brakuje drużynowych. Warto dobrze przemyśleć taką decyzję, ponieważ stanowi to niemałe wyzwanie nawet dla doświadczonych instruktorów. No i czasami trzeba też zadbać o siebie i pomyśleć o własnych potrzebach w osobistym rozwoju, w sytuacji, w której się znajdujemy harcersko i prywatnie. Do dzisiaj zastanawiam się, co by było, gdyby moja komendantka hufca zgodziła się, abym prowadziła trzy jednostki. Zatem lepiej mieć więcej czy mniej? Chyba w tym wypadku warto postawić czasem na tę drugą opcję.



hm. Sylwia
Kierlańczyk



Biwak drużyny inaczej



pwd. Ada
Brzostowicz

Zacznijmy od znanych nam wszystkim słów: „Naszą misją jest wychowywanie młodego człowieka, czyli wspieranie go we wszechstronnym rozwoju i kształtowaniu charakteru przez stawianie wyzwań”.

Realizacja wyzwań nadaje sens naszemu istnieniu i pracy w drużynach. Celem instruktora nie może być tylko uatrakcyjnienie dzieciom czasu wolnego, ale przede wszystkim ich rozwój. Jedną z krótkich form, gdzie można to najintensywniej wprowadzić w życie, jest biwak. Często słyszy się o tych przeprowadzonych na zasadzie nocowania w szkole, śpiewania piosenek i od czasu do czasu pobiegania po lesie w nocy. Jeśli jednak chcemy, aby nasz biwak rzeczywiście przynosił efekty i był zgodny z misją ZHP, to najprościej jest się do niej odwołać. Zadajmy więc sobie pytania: czy biwak sprawia, że wspieramy harcerza we wszechstronnym rozwoju? Czy kształtuje jego charakter przez stawianie wyzwań?

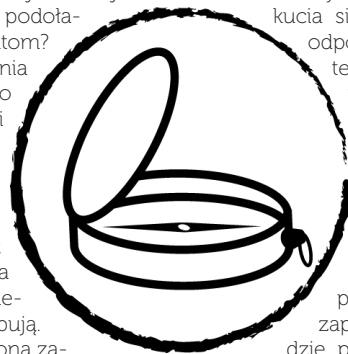
Wedle klasycznego podziału mamy cztery płaszczyzny rozwoju, w których chcemy wspierać naszego harcerza: fizyczną, społeczną, intelektualną i duchową. Nie przypadkowo podałam je w tej kolejności, bo według niej najczęściej planujemy wyjazdy. Idziemy na łatwiznę? Boimy się, że nie podążamy wymagającym tematami?

Z własnego doświadczenia wiem, że nie ma trudnego tematu na biwak harcerski – bywa tylko niewłaściwy sposób jego przekazywania. Zdarzyło mi się zorganizować biwak o poznaniu siebie, swoich uczuć oraz emocji, a innym razem na temat rodziny oraz problemów, jakie w niej występują. Byłam pozytywnie zadziwiona zaangażowaniem oraz otwartością, z jaką harcerze wchodzili w bardzo trudne tematy: uczuć, rozwodów, śmierci bliskich. Potrafili przy całej drużynie opowiadać o swoich przykrych doświadczeniach, a także słuchać innych z uwagą i szacunkiem. Z takiego biwaku harcerze wynosili wiele refleksji, wzajemnego

zrozumienia i poczucia wspólnoty. A przecież nie zabrakło na nim także i aktywnych elementów!

Czym właściwie jest kształtowanie charakteru? Mi kojarzy się ono z dążeniem do wykucia silnej osobowości – świadomej, odpornej na zamęty życiowe. Młotem w tej kuźni ma być właśnie próba sił harcerza. Żadnym wyzwaniem nie będzie dla niego przejście po raz kolejny 5 km oraz zaśpiewanie znanej już piosenki. Poprzeczka musi iść wyżej. Może warto czasem zarzykować? Przestać chuchać na dziecko i zabrać je na biwak pod namiotami wczesną wiosną, zapewnić nocleg w stodole na rajdzie, przejść dłuższą trasę z plecakami pomimo deszczu, jechać na wspólny biwak z harcerzami Nieprzetartego Szlaku lub wcielić w życie mnóstwo innych pomysłów.

Robicie biwaki jesienią? Macie wtedy większe pole do wykazania się kreatywnością. Powodzenia!



Z zagranicy, czyli... inspirująco

Jestem pewna, że każdy, kto chociaż raz był na spotkaniu, w którym uczestniczyło więcej niż jedno środowisko harcerskie, doskonale orientuje się, jak inspirujący potrafi być kontakt z kimś z zewnątrz, rozmowa, wymiana poglądów, doświadczeń, pomysłów. Pisząc te słowa, chciałabym zachęcić Was do wyjrzenia nie tylko za próg własnej harcówki, za drzwi hufca czy chorągwi. Namawiam Was do podróży jeszcze kawałek dalej - poza granice Polski.

Współpraca zagraniczna staje się nie tylko coraz popularniejsza, ale też, od momentu akcesji naszego kraju do Unii Europejskiej, może być naprawdę łatwa. Slogan głosi, że żyjemy w „globalnej wiosce”, ale prawda jest taka, że w erze Facebooka i Skype'a znajomi, którzy przebywają na dowolnym kontynencie, są od nas oddaleni zaledwie o kliknięcie myszki.

Jak więc rozpocząć swoją przygodę ze środowiskiem spoza Polski? Myślę, że warto rozpocząć od określenia tego, która organizacja skautowa Was interesuje. Każda z nich posiada swój profil w Internecie, dzięki któremu można poznać jej specyfikę. Oczywiście, najbliższe Wam będą te zrzeszone w WAGGGS i WOSM. Dla osób, które nie są pewne swoich kompetencji językowych, alternatywą może być odwołanie do polonijnych środowisk harcerskich. Gdzie szukać? Gdziekolwiek! Ułatwione zadania

nie mają ci, których hufiec działa na terenie miejscowości związanej z innymi miastami umową o współpracy. W tym przypadku wystarczy odnaleźć drużynę działającą w Waszym mieście bliźniaczym i nawiązać z nią trwały kontakt. Nie wahać się prosić o pomoc władz miasta lub gminy – współpraca młodzieży to jeden z punktów standardowych umów między miejscowościami. Wyrządźcie im w ten sposób wielką przysługę. W miastach bliźniaczych działają też często komitety lub stowarzyszenia, które pielęgnują wzajemne relacje – taka organizacja również przyjdzie Wam z pomocą.

Jeżeli jednak nie macie „na oku” miasta partnerskiego, to wybór należy do Was. Zanim poznacie skautów z zagranicy, warto zorientować się, w jakiej miejscowości działają. Będzie bowiem dużo łatwiej o wzajemne porozumienie, jeżeli wyberiecie drużynę, która rozwija się w podobnych warunkach. Przedział wiekowy jej członków stanowi kryterium oczywiste, ale w żadnym przypadku nie jedyne. Ważne jest, żeby wybrać takich przyszłych partnerów, którzy pochodzą z otoczenia o podobnych cechach.

Czy do dobrej współpracy potrzeba pieniędzy? Absolutnie nie. Może opierać się ona na korespondencji, na wspólnych projektach, na wirtualnych spotkaniach. Jeżeli bardzo chcecie

poznać się osobiście, to przekonajcie swoją gminę, że będzie to dla niej idealną promocją. Nie bójcie się prosić o pomoc w finansowaniu Waszych przedsięwzięć. Zapraszając partnerów do siebie, zaproponujcie im nocleg w domach Waszych harcerzy.

Korzyści płynących ze współpracy z zagranicznym środowiskiem nie sposób wymienić w jednym artykule. Instruktor odpowiedzialny za współpracę zagraniczną rozwija się na polu szerszym niż tylko własne podwórko. Harcerze mają okazję podszlifować znajomość języka, stać się bardziej otwarci i śmielsi. Dla obu środowisk podobna współpraca stanowi szansę na nawiązanie ciekawych znajomości, może nawet i takich na całe życie oraz jest niesamowitą przygodą.

Mam nadzieję, że udało mi się Was przekonać, że współpraca zagraniczna, chociaż brzmi groźnie, nie jest niczym nieosiągalnym. Wypracujcie sobie własną jej koncepcję. Niezależnie od tego, jaką formę wyberiecie i tak zawsze na tym wygracie.



pwd. Aleksandra Rotnicka

Metodyka akademika



Istnieje inna podstawowa jednostka organizacyjna w ZHP niż gromada i drużyna. Chodzi o krąg akademicki, czyli propozycję skierowaną wprost dla studentów. Skupia on studiujących wędrowników, starszych, instruktorów i cywili, pochodzących z różnych środowisk i części kraju. Kręgi działają w największych ośrodkach akademickich, a więc: w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Toruniu, Lublinie, Poznaniu, Opolu, Lesznie, Bydgoszczy, Szczecinie. Tworzy je co najmniej sześć osób. Jednostką kieruje komendant lub przewodniczący wybrany w demokratycznych wyborach w czasie Zbiórki Konstytucyjnej. Nosi on granatowo-biały sznur, zwany czasem kablem od żelazka. Brzmi znajomo?

Logo akademików przedstawia ptaka z origami, który wylatuje z gniazda. „Studia to czas, gdy zaczynamy myśleć poważnie o przyszłości, a ZHP staje się jedynie elementem w wielowymiarowym świecie. Odlatujący ptak symbolizuje więc rozwój, samozaparcie, ale i chęć do dalszej pracy i ogrom siły, który z pewnością cechuje każdego Akademika” - pisze Kasia Pikula, autorka logo. Barwą określającą akademików jest kolor pomarańczowy, oznaczający siłę, optymizm, energię i entuzjazm.

Hasłem przewodnim akademików jest triada wyrażająca cechy, które powinny ich charakteryzować: solidność, kreatywność, entuzjazm. Kręgi działają w oparciu o cztery płaszczyzny: **JA STUDENT SPECJALISTA** – uczą poczucia kompetencji w swojej dziedzinie, pokazują, jak wykorzystać wiedzę zdobytą na studiach do pracy z innymi ludźmi oraz przygotowują do życia zawodowego.

JA HOBBYSTA – rozwijają zarówno dotychczasowe, jak i nowe zainteresowania.

JA OBYWATEL – uczą odpowiedzialności za otaczającą nas rzeczywistość oraz podejmowania świadomych wyborów w oparciu o własny system wartości. Kształcą umiejętność współpracy z innymi ludźmi w poszanowaniu

odmienności ich poglądów, wyznani i życiowych postaw.

JA HARCERZ – pozwalają kontynuować drogę rozpoczętą w ZHP, stwarzają możliwość dalszego rozwoju poprzez zdobywane stopnie i pełnione funkcje.

Logo akademików przedstawia ptaka z origami, który wylatuje z gniazda. „Studia to czas, gdy zaczynamy myśleć poważnie o przyszłości, a ZHP staje się jedynie elementem w wielowymiarowym świecie. Odlatujący ptak symbolizuje więc rozwój, samozaparcie, ale i chęć do dalszej pracy i ogrom siły, który z pewnością cechuje każdego Akademika” - pisze Kasia Pikula, autorka logo. Barwą określającą akademików jest kolor pomarańczowy, oznaczający siłę, optymizm, energię i entuzjazm.

Jak akademicy działają w praktyce? Otóż, spotykają się na regularnych zbiórkach, które dotyczą tematów związanych z ich potrzebami, wartościami i zainteresowaniami. Zbiórki są prowadzone przez studentów – specjalistów w danej dziedzinie, pasjonatów lub inne zaproszone osoby. Psycholog chętnie organizuje warsztaty umiejętności miękkich, przyszły lekarz – zajęcia z ratownictwa medycznego, a student sinologii – naukę języka chińskiego. Ponadto akademicy szlifują wiedzę na temat pisania profesjonalnego CV, rozmowy kwalifikacyjnej, skutecznego szukania pracy, zdobywają stopnie i uprawnienia państwowe, organizują projekty i przedsięwzięcia poza ZHP, np. we współpracy z innymi organizacjami

studentkami, instytucjami, uniwersytetami czy cudzoziemcami. W kręgach mogą działać sekcje zainteresowań, skupiające pasjonatów turystyki, kultury, języków obcych, pedagogiki, dietyki. Warto zaznaczyć, iż życie akademików nie toczy się od zbiórki do zbiórki i od wyjazdu do wyjazdu. Widują się oni także i na nieformalnych, luźnych spotkaniach, np. w kawiarni, na juwenaliowym koncercie, podczas wspólnego gotowania. Tego typu inicjatywy scalają grupę i budują trwałe przyjaźnie.

Akademicy często pełnią funkcje w swoich macierzystych środowiskach. Są drużynowymi, członkami komend hufców, namiestnikami, szefami zespołów. Ich pochodzenie z różnych części Polski buduje niesamowitą mozaikę kulturową. Trudno jest znaleźć piosenkę, która w każdym środowisku brzmi identycznie, dlatego wspólne kręgowo śpiewanie kończy się zazwyczaj wielogłosem. Jednak warto pamiętać, iż nie każdy akademik jest instruktorem lub miał wcześniej do czynienia z harcerstwem. Nawet w kręgach zdarzają się Przysiężeni Harcerskie!

Przygody z kręgiem akademickim życzę każdemu studentowi!



pwd. Agnieszka Bąder

Wyznacznik jakościowego standardu



hm. Tomasz Dudewicz

Kiedy słyszę przypadkową rozmowę jakichś instruktorów, w której pada stwierdzenie: „To porządny hufiec”, nie zatrzymuję się, idę dalej, bo wiem, że mówią o Hufcu Legionowo. Tak właśnie przestrzegam moje macierzyste środowisko, które w swojej historii przechodziło różne etapy. Borykaliśmy się z wieloma problemami. Czasem nawet mieliśmy wszystkiego dość, ale nie zwątpiliśmy i wciąż robiliśmy dobrą robotę. Właśnie taka postawa instruktorskiej braci naszego hufca spowodowała, że dzisiejsze problemy nie są mniej błahe niż wówczas, ale my bardziej odważnie i w sposób empiryczny podejmuje się ich rozwiązywanie. Nasz hufiec liczy około 370 członków z czego 44 to instruktorzy oraz 6 drużynowych jeszcze bez stopnia instruktorskiego. W ramach wychowania metodycznego działają tutaj 24 podstawowe jednostki organizacyjne, z których znakomita większość zgrupowana jest w 4 szczeblach. Hufiec od 13 lat pracuje z bohaterem, jakim są Szare Szeregi „Rój – Tom”. To konspiracyjna nazwa hufca, działającego na terenie Legionowa, Chotomowa i Jabłonny w latach wojny i okupacji. Spotykamy się z żyjącymi świadkami historii tamtych czasów, którzy przekazują nam wiedzę, jakiej nasi harcerze nigdy nie pozyskaliby na lekcjach historii. Te spotkania odbywają się w ramach długofalowego projektu o nazwie: „Legionowo – miasto ludzi niezwykłych”. W hufcu dzieje się dużo pozytywnych inicjatyw, ale żeby nie wymieniać ich w nieskończoność, przybliżę te, które są najbardziej rozpoznawalne na zewnątrz. Pierwsza z nich to Międzyhufcowy Zespół Kadry Kształcącej Pruszków-Legionowo-Nowy Dwór Mazowiecki, którego działalność pragniemy wspierać jak najdłużej. Sensem tworzenia międzyhufcowych zespołów kadry kształcącej jest przede wszystkim wyjście naprzeciw oczekiwaniom tych hufców, które nie



są w stanie stworzyć własnego ZKK. Wśród kadry kształcącej Legionowa jest 7 osób posiadających odznaki kadry kształcącej, dlatego spokojnie moglibyśmy sami stworzyć taki zespół, lecz współpraca z instruktorami z Pruszkowa i Nowego Dworu Mazowieckiego rozwija nas wzajemnie w sposób, jakiego nie osiągnęlibyśmy w pojedynkę. Nasz MZKK czuje wsparcie komend hufców, a także komendy Chorągwi Stołecznej. Jesteśmy pierwszym w chorągwi MZKK, a nasza działalność emituje na tyle pozytywny rezonans, że w chwili obecnej tworzą się kolejne takie zespoły wśród hufców chorągwi. Drugą z naszych chlubnych inicjatyw jest 3 Artystyczna Wielopoziomowa Drużyna Harcerska „Szachraj”, która już nie raz święciła tryumfy podczas występów wokalnych i muzycznych, nierzadko reprezentując chorągiew na różnego rodzaju uroczystościach i w konsekwencji wykrystalizował się z jej szeregów zespół muzyczny „Pod Górę”, który prezentuje bardziej dojrzałe podejście do muzyki i poezji śpiewanej. Inicjatywa, która z pewnością „przewinęła się” przez każdy hufiec Chorągwi Stołecznej, to miesięcznik harcerzy legionowskich „Azymut”. Doskonałe narzędzie promocyjne, ale także i wspomagające pracę u podstaw w hufcu. Poszczególne autorzy artykułów niejednokrotnie mają okazję przy pomocy redakcji realizować wymagania na stopnie, zadanie zespołowe i projekty. I to właśnie „Azymut” stał się podwaliną do powstania chorągwanego miesięcznika „Instruktor”. Od kilku lat również stychać o nas w kraju (zwłaszcza w okresie wiosennym) ze względu na organizację Harcerskiego Festiwalu Piosenki „Wiosenne Czarowanie”, który nie jest już po prostu festiwalem, ale dużym przedsięwzięciem realizującym zadania rozwojowe na polach: artystycznym, promocyjnym, logistycznym i organizacyjnym. Lecz przede wszystkim o „Wiosennym Czarowaniu” warto powiedzieć, że skupia wokół siebie dużą społeczność, którą niektórzy zaczynają nazywać „Ruchem Wiosennego Czarowania”. Udział w imprezie biorą drużyny i zespoły z różnych stron kraju i korzy-

stają z dobrej zabawy trwającej nawet 4 dni pod rząd. Zapraszamy do udziału na wiosnę 2014 r. To będzie już 5. edycja festiwalu. Od kilku lat legionowskie środowiska rywalizują również o miano „zielonych” i „granatowych” drużyn, które stanowią wyznacznik ustalonego standardu jakościowego, jaki powinien towarzyszyć każdej jednostce w jej działaniach.



phm. Grzegorz Kaszuba - komendant Hufca Legionowo

28-letni, bez nałogów, o miłej aparycji i umiarkowanych poglądach pozna osoby zainteresowane Hufcem Legionowo! Do niedawna twierdził, że największej radości w harcerstwie sprawiało mu pełnienie funkcji drużynowego. Ostatnio doszedł do wniosku, że nie można tego tak wprost porównywać i obecnie to po prostu jest inny rodzaj radości, a on sam musi nauczyć się ją dostrzegać. W codziennej pracy stara się skupiać na konkretnych problemach i sposobach ich rozwiązania. Lubi, gdy opinie i poglądy ścierają się w sposób kulturalny. Nie przepada za mówieniem i pisanem o sobie. Motywację do działania znajduje w ludziach. Wielbiciel swojej żony i dobrej książki. Z wykształcenia prawnik, pracuje w zawodzie. Nie potrafi racjonalnie tego wytłumaczyć, ale mocno na niego oddziałuje cytat z J. W. Goethego: „Więc kimże w końcu jesteś? – Jam częścią tej siły, która wiecznie zia pragnąc, wiecznie czyni dobro”.

Krepina zamiast mózgu

Zuchowiec, zuchol, krepiniarz... Tak w moim dawnym środowisku (nieistniejącej już Hufiec Konstancin-Jeziorna) pół żartem pół serio mówiło się na instruktora zuchowego. Zaprzyjaźniony druh powiedział kiedyś: „Wy zuchole zawsze coś wycinacie, malujecie, śpiewacie, pługacie, zakładacie jakieś szalone stroje i potraficie tak przez pół dnia biegać po lesie podczas kolonii. Wszystko musi być wielkie, magiczne, kolorowe, wesołe i koniecznie bibuła, baloniki, wariaci jacyś, no normalnie krepina zamiast mózgu”. No i właściwie tak to jest. Od dziecka fascynowałam się przyrodą, szczególnie kwiatami, i uwielbiałam opiekować się dziećmi. Tak jak każdy, kto w młodości spędzał pół dnia na podwórku, miałam swoją bandę i nieraz spałam w wysokiego drzewa-bazy. Skończyłam

Ogrodnictwo na SGGW i studia podyplomowe w Kolegium Nauczycielskim UW. Łącząc pasję trafiłam tu, gdzie pracuję - uczę przedszkolaki metodą immersji, czyli cały czas i o wszystkim wokół mówię do nich po angielsku. A w życiu przychodzi kiedyś odpowiedni czas na zmiany, tak większe, jak i mniejsze. Zatem po tej najważniejszej - zmianie stanu cywilnego postanowiłam wrócić do ZHP i staram się teraz o nowy przydział służbowy w 136 Szczepie WDHIZ „Zarzewie” (Hufiec Warszawa-Ursus), podjęłam także nowe wyzwanie, dotychczas do redakcji miesięcznika „Instruktor”. Piszę m.in. o zuchach i dzielę się swoimi doświadczeniami.



phm. Zofia Walkiewicz

Rozpalamy iskrę przygody w Polsce

Rozpoczął się największy projekt Związku Harcerstwa Polskiego od lat. Nazywa się 25. Światowe Jamboree Skautowe Polska 2023. Trwa rekrutacja kadry.

Nie jedź na Jamboree

Po ponad 15 latach od naszego powrotu do WOSM i WAGGGS przyszedł czas podsumowań. Co tak naprawdę się zmieniło w ZHP? Czy staliśmy się bardziej skautowi? Czy nasi harcerze wykorzystują możliwości płynące z naszej przynależności do prestiżowej rodziny organizacji skautowych? Jakie są te możliwości? Wnioski były oczywiste: harcerze rwą się do skautingu, ale nie zawsze wiedzą, którą drogą do niego dojść. Przykład? Intercamp – zlot skautów z 10 europejskich państw, który odbywa się od 1967 roku. My dowiedzieliśmy się o nim dopiero 40 lat później, przypadkiem. "Podczas zlotu skautów Europy Środkowej w Czechach poznałam Pieta. To on polecił mi Intercamp" – mówi Agnieszka Pospiszyl, reprezentantka ZHP w Intercamp Committee. – "Na pierwszy zlot pojechało 39 osób i jeden członek IST (International Service Team). Dziś o miejsce w kontyngencie trzeba starać się od pierwszego dnia zgłoszeń, a Polska co roku prosi organizatorów o zwiększenie liczebności kontyngentu" – podsumowuje.

Dla zagranicy polski skauting jest jednak cały czas wielką niewiadomą. Nie można się temu dziwić. Przez bez mała pół wieku nie było nas widać, odcięliśmy się od świata. Trwało to aż od 1996 r. Rafał Bednarczyk, komisarz zagraniczny ZHP, który na swoje pierwsze Jamboree pojechał w 1995 roku do Holandii, na własnej skórze zobaczył to, jak bardzo pragniemy skautingu. Gdy w 2005 r. został komendantem

polskiego kontyngentu na Jamboree do Wielkiej Brytanii, zapowiedział, że z każdej chorągwi wywiezie jedną drużynę złotową, czyli 40 osób. W 2007 r. razem z nim w stronę wyspy wyjechało ponad 800 osób.

Po 16 latach od naszego powrotu do WOSM i WAGGGS nadszedł moment, w którym to my możemy pomyśleć o czymś wielkim, pokazać światu nasz kraj, sprawić, by skauci zrozumieli, czym jest polska gościnność. Podczas 22. Światowego Jamboree Skautowego w Szwecji w 2011 r. przedstawiona została nasza kandydatura do organizacji światowej olimpiady skautów. Termin wykonania: rok 2023. Motyw przewodni: spark the adventure. Konkurent: Korea Południowa. Zaczęło się dość niemrawo: jeden roll up, kilka buttonsów rozdawanych tu i tam. W porównaniu z Koreą, która już w 2011 r. miała swój własny namiot promujący ich kandydaturę, wielki banner i kilka atrakcji, Polska wypadła blado. Ale i to się zmienia.

Ambasada ZHP

W sierpniu 2012 r. Naczelnik ZHP powołał zespół ds. Jamboree 2023. Od tego momentu prace nad organizacją zlotu w Polsce nabrały tempa. Pojawił się projekt współfinansowany ze środków FIO „Ambasadorzy Jamboree 2023”, którego celem jest wypuszczenie isker przygody w całą Polskę. We wrześniu w chorągwiach odbyły się spotkania, podczas których prezentowano ideę WSJ 2023 i wskazywano możliwości dołączenia do zespołu. Z każdej chorągwi wyłoniono czterech ambasadorów Jamboree. Powstała propozycja programowa „The Stork Friends – Album” przybliżająca ideę Jamboree 2023 skautom spoza Polski, pojawiła się też plakietka „Ambasador Jamboree 2023”,

którą zdobyć może każdy. Stowem: fala Jambo2023 przelała się przez Polskę.

Warsztaty dla ambasadorów Jamboree odbyły się 11 października 2013 r. w Sopocie. Decyzję o tym, czy otrzymamy prawo do organizacji zlotu w naszym kraju podejmie Światowa Konferencja Skautowa, która zbierze się w 2017 roku. Jeśli decyzja będzie pozytywna, przed każdym z nas stanie gigantyczne zadanie. Poprzedzą je zlot stulecia ZHP w 2018 r. i EuroJam w 2021 r. Jeśli zaś to Korea będzie organizować Jamboree, nam pozostanie wielką radość z tego, co udało się osiągnąć – programowo, finansowo, kadrowo – pod każdym względem to będzie sukces.



phm. Wojtek Puchacz

Zdobądź plakietkę ambasadora, wykonując poniższe zadania. Gdy je ukończysz, napisz maila na fsj@zhp.pl do 25 listopada 2013 r.

1. Zna historię skautingu i organizacji międzynarodowych zlotów skautowych (jamboree).
2. Znalazł informacje o miastach (gminach/powiat) partnerskich swojej miejscowości.
3. Włączył się do akcji „The Stork Friends – Album”.
4. Opracował folder/prezentację zachęcającą drużyny skautowe do odwiedzin swojego miasta/regionu/województwa.
5. Podczas JOTI (Jamboree On The Internet)/JOTA (Jamboree On The Air) promował Polskę i kandydaturę ZHP do organizacji 25. Światowego Jamboree Skautowego w 2023 r.

TOK, GOK i DOK „Kiełbik”, czyli jedna z wielu odznak turystyki kwalifikowanej



hm. Magdalena Bawolik

Jakiś czas temu na obozie letnim na studiach postawiłam swoje pierwsze „kroki” w kajaku. Nie myślałam jednak wtedy, że jeszcze kiedykolwiek będę mieć z kajakiem coś wspólnego.

Minęło wiele lat, aż nastał taki dzień, kiedy to pozazdrościłam znajomym wielkiego zapału do kajakerstwa. Korzystając więc z okazji, w maju 2013r. wzięłam udział w spływie kajakowym Wkrą. Był piękny słoneczny dzień. Mimo mało pozytywnych prognoz pogody postanowiliśmy wyruszyć po przygodę do przystani kajakowej w Sobieskach, z której wypłynęliśmy w dalszą podróż. Wyjazd, oprócz pięknego słoneczka i niezapomnianych

krajobrazów, pełen był atrakcji typu ognisko z kiełbaskami i śpiewy przy gitarze.

O tym wypadzie nie uda mi się tak szybko zapomnieć. Dlaczego? Chyba nie muszę komentować tego, co mi się przytrafiło...

Co jest takiego w kajakerstwie, że przyciąga ono tylu ludzi? Trudno jest jednym stowem określić ten fenomen, bo każdy, kto decyduje się na przepłynięcie kajakiem, ma w tym inny cel. Jedni chcą sprawdzić siebie i swoje możliwości, inni popatrzeć na zapierające dech w piersiach widoki, a jeszcze inni po prostu chcą aktywnie spędzić czas z rodziną lub w gronie przyjaciół.

Może także okazać się, że spływy kajakowe to świetna okazja do zdobycia:

- Turystycznej Odznaki Kajakowej PTTK (TOK)
- Dziecięcej Odznaki Kajakowej PTTK „Kiełbik” (DOK „Kiełbik”)
- Górskiej Odznaki Kajakowej PTTK (GOK)

Reasumując – kajakerstwo jest dla każdego, kto chce się sprawdzić. Na koniec polecam stronę: www.pttk.pl.



Fot. M. Świerczyński

Zasady zdobywania TOK:

1. TOK zdobywa się według kolejnych stopni, zaczynając od stopnia I „POPULARNEGO”.
2. Kilometry zaliczane do zdobycia odpowiedniego stopnia TOK uzyskuje się za przepłynięcie szlaku wodnego w kajaku lub kanadyjce.
3. Spływy muszą być wpisane i potwierdzone w książeczce TOK.
4. Przepłynięte kilometry w ramach spływów prowadzonych poza granicami Rzeczypospolitej Polski są uwzględniane tylko wtedy, jeżeli do weryfikowanej książeczki TOK zostaną dołączone pisemne sprawozdania z ich przebiegu, a wpisy w książeczce i informacje w sprawozdaniu umożliwią weryfikatorowi przesłanie trasy spływu.
5. TOK stopnia I mogą zdobywać turyści, którzy rozpoczęli 10 rok życia.
6. W czasie jednego roku można zdobyć tylko jedną TOK.

Stopnie TOK:

- I POPULARNY (100 km), II BRĄZOWY (+ 300 km), III SREBRNY (+ 600 km), IV ŻŁOTY (+ 1000 km), V DUŻY ŻŁOTY (+ 1500 km), VI ZA WYTRWAŁOŚĆ (+ 2500 km), VII ZA WYTRWAŁOŚĆ - PLATYNOWY (+ 4000 km), VIII ZA WYTRWAŁOŚĆ - DIAMENTOWY (+ 6000 km)

Standardy w pracy z kadra

hm. Marcin Adamski



Mam nadzieję, że udało mi się nikogo nie odstraszyć tytułem. Skąd ta obawa? Mam takie powracające spostrzeżenie, że słowo „standard” nie jest lubiane. Za to często się je spotyka (robi karierę). Standard kojarzy się z jakością. **Niski standard** (a fuji!) może oznaczać na przykład karaluchy w hotelowym pokoju. **Wysoki standard** to zazwyczaj obietnica czegoś przyjemnego, co często pozostaje tylko obietnicą. Jeśli coś **trzyma standard**, jest czymś raczej przeciętnym. Standaryzacja? To najczęściej zapowiedź ciężkiej pracy i narzucanych zmian (kto je lubi?). O **najwyższych standardach** bywamy zapewniani wówczas, gdy rzeczywistość wskazuje raczej na ich brak. Eh...ciężki jest los standardów. Czy jest nadzieja, abyśmy je polubili? Nie wiem. Ja chciałbym przynajmniej troszkę je odczarować, pozbawić towarzyszącego im odium.

Ogarnąć chaos

Celem standaryzacji jest zazwyczaj optymalizacja procesu, uczynienie go bardziej wydajnym, czasem zwyczajnie prostszym. Funkcją standardu jest uporządkowanie wycinka rzeczywistości. Jednocześnie przyjęcie standardu w wybranym zakresie ogranicza różnorodność podejść i sposobów działań. Czy wobec tego można powiedzieć, że standaryzacja unicestwia wartość płynącą z różnorodności? Niekoniecznie. Jeśli przyjąć, że różnorodność jest jedynie cechą opisującą rzeczywistość, wynika z tego, że ludzie i społeczeństwa po prostu różnią się od siebie, ograniczenie różnorodności nie będzie samo w sobie ani dobre ani złe. Dopiero wtedy, gdy pojawia się jakiś cel, czyli opis pożądanego efektu, zmiany – wówczas możemy wartościować różnorodność. Będą takie cele, którym różnorodność służy i będą takie, które utrudni lub wręcz zniweczy. Jeśli przyjmiemy, że celem jest ogarnięcie chaosu, które ma służyć osiągnięciu kolejnych celów, to ograniczenie dowolności i dobrovolności sposobów działania staje się koniecznością.

Standard jest jak Chuck Norris. Dobrze, że jest...

Gdy spojrzymy na otaczającą nas rzeczywistość przez pryzmat definicji standardu (norma porządkująca), dostrzeżemy, że standardy są wszędzie. Towarzyszą nam na każdym kroku. Organizacja społeczeństw czy społeczności jest na nich oparta. Przykładem, który według mnie dobrze obrazuje to, czym jest standard, a zarazem pozwala docenić wartość standaryzacji, jest zasada stronności w organizacji ruchu drogowego. Dominującym standardem w ruchu drogowym jest prawostronność (obowiązuje w większości krajów). Jednak jest kilka miejsc na Ziemi, gdzie przyjęta jest zasada lewostronności, która również jest standardem. Mamy więc do czynienia z dwoma standardami, które są przeciwstawne, wykluczają się wzajemnie. Stosowane na odrębnych obszarach, równie skutecznie zorganizują sposób działania ludzi. Zastosowane w ramach jednego obszaru, spowodują dezorganizację i przyniosą wiele szkód. Na tym przykładzie widzimy również, że standard nie wyklucza różnorodności podejść. Może ona zachować status wartości samej w sobie. Polak i Anglik mogą pięknie się różnić podejściami do stronności w ruchu drogowym, ale obaj skorzystają, szanując panującą w danym kraju standard i stosując się do niego.

W harcerstwie

Mamy do czynienia z masą standardów. Prawo Harcerskie, instrukcja działania drużyny, zasady musztry i ceremoniału harcerskiego, procedury finansowo-księgowo. Nie nazywamy ich zazwyczaj standardami, co nie zmienia faktu, że wyczerpują definicję standardu. W organizacji wychowawczej jednym z najważniejszych standardów jest metoda wychowawcza. Metoda harcerska bardzo konkretnie określa zasady wychowawczego oddziaływania i narzędzia, jakie należy w nim stosować. Jest ogólnie przyjętym modelem powtarzalnych działań. Powszechność metody harcerskiej i jej standaryzujący charakter sprawiają, że cała or-

ganizacja zachowuje pewną spójność w obszarze wychowawczym.

Czy potrzebujemy więcej standardów w harcerstwie? A może trzeba je ograniczyć, bo jest ich zbyt wiele i bywa, że się wykluczają? Zgodnie z założeniami Strategii ZHP na lata 2012-2017, mamy uprościć obowiązujące procedury, dokumentacja ma być prosta. To nic innego jak optymalizacja w obszarze obowiązujących standardów. Popieram. Będzie nam łatwiej, jeśli ograniczymy biurokrację. Może wówczas dostrzeżemy, że ogromnym polem do zagospodarowania, ułożenia i uporządkowania jest obszar tych działań, które na co dzień decydują o jakości harcerstwa.

Moje jakościowe credo w obszarze pracy z kadra

W obszarze pracy z kadra, którym zajmuję się w chorągwi od półtora roku, jest bardzo wiele do zrobienia. Robota jest i w hufcach, i w chorągwi. Ogrom pracy, jaką warto wykonać, widać zwłaszcza po tym, gdy udało się naszej organizacji określić wizję pracy z kadra. Trzy lata temu powstał „System pracy z kadra w ZHP”. Przez przyzmat treści przedstawionej na kilkunastu kartkach tego dokumentu możemy dostrzec bardzo wiele naszych niedociągnięć, błędów i systemowych zaniedbań. Wierzę, że możemy szybciej wychodzić na prostą, jeśli wspólnie wypracujemy konkretne sposoby działań, jeśli zgodzimy się co do pewnego ich poziomu i zobowiązemy się do zastosowania określonych modeli postępowania. Celowo nie używam określenia procedura, bo jest bardzo urzędnicze. Wolę mówić o standardach jako pewnych ambitnych minimach. O czymś, co zastosujemy z przekonaniem po wielokroć tylko dlatego, że dzięki temu lepiej zrealizujemy swoje cele, osiągniemy lepszy efekt i zrobimy to wydajnie, czyli oszczędnie.

Co przed nami?

Za nami ponad rok zaplanowanej i systematycznie prowadzonej pracy nad wdrażaniem w naszej chorągwi „Systemu pracy z kadra w ZHP”. W ponad połowie hufców funkcjonują instruktorzy, członkowie komend ds. pracy z kadra. Podczas kwartalnych zbiórek, zajęć kursowych i otwartych warsztatów, poznajemy założenia systemowej pracy z kadra. I będziemy robić to nadal, bo tematów do omówienia i przepracowania jest wciąż dużo. Jednak temu działaniu kształceniowemu powinno towarzyszyć wdrażanie jakichś zastosowań. Myślę, że wypracowaliśmy już w chorągwi dość silne przekonanie ludzi o tym, że praca z kadra jest procesem, w który należy inwestować, na który trzeba mocno postawić. Odrobić zaległości i zrobić o wiele, wiele więcej. Dlatego zainicjowałem proces konsultacji pierwszego chorągwanego **jakościowego standardu** w pracy z kadra. Jest to „Standard powoływania funkcji i zespołów”. W przygotowaniu jest kolejny standard, dotyczący procesu motywowania (coming out w listopadzie). Zależy mi na tym, aby te standardy powstawały we współpracy z instruktorami. Standard nie powinien być czymś, co przyjdzie z góry jako prawda objawiona. Jeśli mamy stosować jakiś model wszyscy, musimy osiągnąć odpowiedni poziom porozumienia i akceptacji. Standard jakościowy jest bardziej zobowiązaniem względem siebie, a mniej obowiązkiem, który ktoś narzuca. Chciałbym, abyśmy tak patrzyli na to, co jest nazywane standardem w obszarze pracy z kadra. Mam nadzieję, że słowo „standard” będzie przyjazne.

Miesięcznik Chorągwi Stołecznej ZHP INSTRUKTOR

Wydawca

Chorągiew Stołeczna ZHP
im. Bohaterów Warszawy
ul. Piaskowa 4, 01-067 Warszawa
tel. 22 621 65 14, E-mail: stoleczna@zhp.pl
www.stoleczna.zhp.pl

Kontakt do redakcji:

E-mail: redakcja@stoleczna.zhp.pl
tel. 509 583 900

Zespół redakcyjny

Tomasz Dudewicz (redaktor naczelny), Paulina Marzęcka, Zofia Walkiewicz,
Paweł Pietrzak, Daniel Nowak, Tomasz Śledziwski

Współpraca:

Agnieszka Bąder, Aleksandra Rotnicka, Ada Brzostowicz, Sylwia Kierlańczyk, Magdalena Bawolik, Ewa Sidor, Marcin Adamski,
Wojtek Puchacz, Grzegorz Kaszuba, Sławek Postek

Na okładce: Sławek Postek