



Instruktor

Miesięcznik Chorągwi Stołecznej ZHP



rozwój
wyzwania
harcerstwo
przygoda
braterstwo

**PRZEKAŻ
1% PODATKU**



Związek
Harcerstwa
Polskiego

Oddam misie, „Niechcemisie”



p.m. Zofia
Walkiewicz
Redaktor wydania

Zrobiłam porządek na półce z zabawkami. Raczej na półce życia. Przemyslałam pewne sprawy i postanowione - Oddam wszystkie misie! Oczywiście te „Niechcemisie”, które demotywią mnie i podstępnie rozleniwiają. Niemy kompan, pierwszy przyjaciel - Miś - towarzyszy nam od początku, każdy miał w dzieciństwie choćby jednego pluszaka, dlatego tracimy czujność.

Znacie to uczucie pustki po letnim obozie? Trzy czy cztery tygodnie w lesie, nie dość, że na świeżym powietrzu, w kontakcie z naturą i żadna pogoda niestraszna, nie to co w mieście: słońce - źle, wiatr - niedobrze, śnieg - olaboga!, to jeszcze ten stale doskonały i stymulujący do działania program. Rytm dnia, posiłki, zajęcia, niby to samo, co w codzienności, a jednak poza obozem tyle cennych momentów ucieka. Podczas HAL czas mamy zaplanowany co do minuty i tyle możemy osiągnąć, tyle rozmów przeprowadzić, tyle przeżyć.

Zawsze mnie frustruje, że w codzienności nie wystarcza mi siły i motywacji, aby utrzymać działania na wysokich obrotach. „Nie miałam na to albo tamto czasu” - mówię. „A co robiłaś?” „No, jak to? Przecież...yyy...no właściwie to niewiele”. Zatem koniec snucia się z kąta w kąt, niechcemisie wyrzucam do piwnicy - niech się dzieje, co ja chcę! Wam też polecam poświęcić kilka chwil na przemyślenia, a cenne minuty, które się przy tym odnajdą, możecie spędzić choćby na lekturze Instruktora. :)

p.m. Zofia Walkiewicz
Redaktor wydania

SMS, czyli Sprintem Między Sprawami



Wyjątkowy plebiscyt
- Niezwyczajni 2015

p.m. Paweł
Pietrzak

Wszyscy wolontariusze działający w ZHP zasługują na uwagę, jednak znajdziemy wśród nich ludzi, którzy działają „bardziej”, mają więcej pomysłów, są wyjątkowi.

Czas na zgłoszenia niezwykłych mi-

nań, pozostało nam się uzbroić w cierpliwość i czekać na rozstrzygnięcie plebiscytu. Więcej informacji na www.zhp.pl.

Ogólnopolska konferencja instruktorska „Impuls. Planuj w Związku”

Potrzebujesz impulsu do działania? Nowego tchnienia, a może spojrzenia na swoje dotychczasowe osiągnięcia? Wymień się doświadczeniami na temat przemyślanej planowania pracy oraz zarządzania czasem podczas ogólnopolskiej konferencji instruktorskiej „Impuls”, która odbędzie się w Warszawie. Już 14 lutego - planuj w swoim Związku.

Złot kadry „Na szlaku”

W dniach 26-30 sierpnia 2015 roku kadra naszego Związku po raz kolejny będzie miała szansę przeżyć niezapomniane spotkanie. Odwiedź szlak, którym nie raz wędrowałeś lub odkryj zupełnie nowe drogi i kierunki działania. Każdy złotowy szlak to warsztaty, szkolenia i zajęcia przygotowane dla konkretnego odbiorcy. Program dodatkowo urozmaica: salon gier, podobóz puszczarski, centrum duchowe i schroniska. Więcej informacji na www.zlotka-dry.zhp.pl.

Spotkajmy się „Na szlaku”!

Nowe władze Iluminacji

Nową Komendantką Szkoły Instruktorskiej Chorągwi Stołecznej Iluminacja została wybrana hm. Katarzyna Krzak. Do komendy szkoły wejdą także: hm. Agnieszka Kalińska-Brzuska oraz hm. Małgorzata Sochacka. Ponadto w późniejszym terminie w komendzie Szkoły czekają miejsca dla liderów następujących zespołów zadaniowych: zespołu szkoleń podharc mistrzowskich, zespołu szkoleń dla kadry kształcącej oraz zespołu szkoleń dla szefów HZKK i MZKK.

Druga część Zjazdu Chorągwi

Grudniowa część Zjazdu Chorągwi w całości została poświęcona omawianiu i przyjmowaniu uchwał. Spośród 12 zgłoszonych projektów Zjazd przyjął 7 uchwał: uchwałę nr 1 Zjazdu Chorągwi Stołecznej ZHP z dnia 13 grudnia 2014 roku w sprawie kompetencji własnych Zjazdu Chorągwi Stołecznej (wnioskodawca: Marcin Maryl), uchwałę nr 2 (...) w sprawie ustalenia zasad współpracy pomiędzy Radą Chorągwi a Komendą Chorągwi (Krzysztof Widłak), uchwałę nr 3 (...) w sprawie powołania chorągwianych referatów metodycznych (Ewa Sidor), uchwałę nr 4 (...) w sprawie jachtu „Warszawska Nike” (Michał Cyrkunowicz i Tomasz Kotecki), uchwałę nr 5 (...) w sprawie Programu Rozwoju Chorągwi Stołecznej na lata 2015-2018 (Paulina Gajownik), uchwałę nr 6 (...) w sprawie maksymalnych obciążeń finansowych nakładanych na hufce w latach 2015-2018 (Paulina Gajownik) oraz uchwałę nr 7 (...) w sprawie przyjęcia kierunków działań naprawczych finansów Chorągwi Stołecznej ZHP na lata 2015-2018 (Maciej Kądzieski). Teksty wszystkich przyjętych uchwał są dostępne na stronie www.zjazd.stoleczna.zhp.pl/zjazd.

Iść za ciosem i zdobyć granatową, zieloną, czerwoną...

Kto z nas, harcerzy, nie marzył o zdobyciu stopnia instruktorskiego? Hmm.... Przypominam sobie, że pierwszy raz pomyślałam o zdobyciu granatowej podkładki podczas kursu wodzów zuchowych. To było w latach 1997-1998, kiedy jeszcze obowiązywał zupełnie inny niż obecnie System Stopni Instruktorskich. Kiedy wspominałam ten okres, to pamiętam, że był on dla mnie bardzo ciężki ze względu na konieczność zmiany środowiska. Bardzo chciałam założyć gromadę zuchową i tylko w innej szkole wchodziło to w grę. Otrzymałam wtedy ogromne wsparcie na start. Gdybym go nie otrzymała, to zapewne nie byłabym w tym miejscu, w który jestem teraz. :)

Mojego pierwszego spotkania z wymaganiami na stopień przewodniczki nie wspominam zbyt dobrze. Wręcz mnie to przeraziło, ponieważ z jednej strony nie miałam wymaganego stopnia harcerskiego, a z drugiej nie miałam skończonych 18 lat, co było konieczne, aby otworzyć próbę na stopień. Chwila zastanowienia i znalazłam rozwiązanie. Odczekałam pół roku i otworzyłam swój wymarzony stopień, a w konsekwencji swoich działań w sierpniu 1999 roku złożyłam Zobowiązanie Instruktorskie.

Czułam niedosyt i ciągle chciałam nowych wyzwań. Czas, który musiał upłynąć od momentu zamknięcia przewodniczki do otwarcia podharc mistrzyni, a następnie od zamknięcia podharc mistrzyni do zamknięcia harc mistrzyni, wykorzystałam na zdobywanie stopni harcerskich. Dzięki temu mogłam rozwijać się i sprawdzać na każdym polu i wybrać odpowiednią ścieżkę swojego, nie tylko harcerskiego, ale i zawodowego rozwoju.

Wskazówki i „dobre rady” dla zdobywających stopnie instruktorskie:

1. Zastanów się, dlaczego chcesz zdobyć dany stopień i czy jest to na pewno odpowiedni moment na jego zdobycie.
2. Przeprowadź analizę swoich mocnych i słabych stron, w ten sposób będziesz wiedzieć, co wymaga poprawienia i nad czym musisz popracować.
3. Zastanów się, kto może zostać twoim opiekunem próby i czy spełnia on wymagania formalne.
4. Przed spotkaniem z potencjalnym opiekunem, pomyśl, co chcesz osiągnąć i jakim chcesz zostać członkiem – instruktorem.

5. Na spotkanie z opiekunem możesz przygotować wstępną kartę próby z zadaniami spełniającymi wymagania zdobywanego stopnia, jeśli masz już jakiś pomysł na program próby, a jeśli nie, to przygotuj sobie zestaw pytań do opiekuna.
6. Po spotkaniu, gdy jesteś „na świeżo” z przemyśleniami i pomysłami, stwórz kartę próby.
7. Przed wystaniem ostatecznej wersji do Komisji Stopni Instruktorskich sprawdź, czy po zrealizowaniu zadań będziesz spełniać zapisy określone w Idei stopnia oraz czy każde zadanie realizuje dany punkt wymagań stopnia z Systemu. Gdy już będziesz pewna/pewien, że jest w porządku, to wyślij kartę do swojego opiekuna i poczekaj na jego akceptację.
8. Gdy otrzymasz akceptację swojego opiekuna (a przed wystaniem karty próby do KSI), sprawdź, czy posiadasz wszystkie dokumenty do otwarcia oraz sprawdź, czy nie jest za późno na wystanie dokumentacji.
9. Gdy już jesteś pewna/pewny, że wszystko jest w porządku, wyślij dokumenty do KSI.
10. Podczas realizacji programu próby na bieżąco zbieraj potrzebne dokumenty, opinie, opisuj, w jaki sposób zostało zrealizowane zadanie.
11. Jeżeli stwierdzisz, że jakiegoś zadania lub jakiś zadań nie będziesz w stanie zrealizować, to zanim sam zamienisz zadania skonsultuj zamianę ze swoim opiekunem i wyślij prośbę o zmianę zadań do KSI. Pamiętaj, aby nowe zadanie było tej samej wagi.
12. Przed zamknięciem próby sprawdź, czy posiadasz wszystkie potrzebne dokumenty, opinie oraz upewnij się, że spełniasz wymogi do zamknięcia stopnia. Dla pewności uzyskaj akceptację opiekuna.
13. Gdy stwierdzisz, że masz wszystko, co jest wymagane, wyślij dokumenty do KSI.

Podsumowując, najlepszym momentem do zdobywania stopni instruktorskich jest czas, kiedy aktywnie działasz w drużynie, szczepie, hufcu, chorągwi oraz Związku. Nie rób niepotrzebnych długich przerw pomiędzy zdobywaniem jednego stopnia a drugiego.



hm. Magdalena Bawolik

Na czerwono

W ostatnich rozkazach komendantki Chorągwi Stołecznej, stopień harc mistrzyni przyznano drużynie:

- Marcie Wrzosek - Hufiec Warszawa-Praga Północ

Serdecznie gratulujemy i życzymy wielu inspiracji do dalszej instruktorskiej służby.





hm. Tomasz
Dudewicz

Proste marzenie - praca z kadrami w każdym hufcu

W Głównej Kwaterze ZHP odpowiada za pracę z kadrami, choć nie po raz pierwszy. W latach 90-tych dwukrotnie pełnił podobne funkcje w tej strukturze ZHP. Oprócz tego jest instruktorem działającym w hufcu Nowy Dwór Mazowiecki. O tym, co niesie za sobą praca z kadrami w całym ZHP opowie nam hm. Jacek Smura.

Jaka jest geneza powierzenia Tobie odpowiedzialności właśnie za obszar pracy z kadrami na szczeblu Głównej Kwatery?

To pytanie należałoby zadać raczej Naczelniczce ZHP, ale ja mogę powiedzieć, że nie po raz pierwszy jestem członkiem Głównej Kwatery, jest to moja trzecia kadencja. Poprzednio (w latach 90-tych) miałem okazję kierować obszarami: pracy z kadrami, programu i kształcenia w ZHP. Dlatego może to być efekt pewnego doświadczenia, jakie wnoszę, ale na to doświadczenie nałożyłbym również doświadczenie menedżerskie i kształceniowe, które związane jest z moją pracą zawodową. Te dwie sfery mojego doświadczenia pewnie odpowiadają na wizję Naczelniczki dotyczącą pracy z kadrami.

Mija rok od rozpoczęcia Twojej pracy w Głównej Kwaterze. Czy zaistniały jakieś zadowalające zmiany w obszarze pracy z kadrami?

Zdecydowanie tak. Zaplanowaliśmy pracę Wydziału Pracy z Kadrami i Centralnej Szkoły Instruktorskiej ZHP na 4 lata. Z tego rok 2014 poświęciliśmy na aktywizację, reaktywowanie i wspieranie zespołów kadry kształcącej działających na poziomie chorągwi. Ten cel został zrealizowany. Odtworzyliśmy i pobudziliśmy do działania pięć zespołów, które nie były aktywne. Dotyczy to chorągwi: Kieleckiej, Warmińsko – Mazurskiej, Lubelskiej, Dolnośląskiej i Mazowieckiej. W tej chwili we wszystkich tych chorągwiach zespoły już są i działają, choć mają różny potencjał do działania. To, co jest dla nas bardzo istotne to cykliczne spotkania z szefami kształcenia. Odbyły się cztery kwartalne zbiórki pracy z kadrami, kształcenia i programu. Koordynujemy na bieżąco działania wydziałów: Programowego i Pracy z Kadrami GK ZHP. Wprowadziliśmy nowy standard planowania pracy dla zespołów kadry kształcącej. Wspólnie z hm. Joanną Skupińską zbudowaliśmy Zespół Kadry Kształcącej Centralnej Szkoły Instruktorskiej, złożony z profesjonalnych trenerów. Ten zespół ma już za sobą pierwsze projekty. Przede wszystkim stworzył i uruchomił program rozwojowy Lider+. Na ten moment ponad stu instruktorów działających na poziomie chorągwi i GK ZHP jest już przeszkolonych w ramach tego programu. Będziemy kontynuować ten program w 2015 roku z większą intensywnością. Od stycznia do maja nasz zespół będzie realizował szkolenia Lider+ dla wszystkich nowo wybranych komend chorągwi, w ich ramach przeszkolimy kolejne 200 osób. Zbudowaliśmy też przy naszym wydziale Zespół Pracy z Kadrami złożony z chorągwiowych szefów kształcenia, którzy współpracują ze sobą. Oprócz tego prowadzimy te formy, które już wcześniej funkcjonowały czyli np. kursy harcmistrzowskie Cogito. Rozpoczęliśmy kursy kadry kształcącej drugiego stopnia. Rozpoczęliśmy

także pracę nad zmianą standardów kształcenia. Zatem, jak widać, bardzo wiele tu się wydarzyło podczas ostatniego roku.



hm. Jacek Smura

Dużą część pracy z kadrami zajmuje kształcenie. Często ludzie stawiają pomiędzy tymi zagadnieniami znak równości. Co jeszcze wchodzi w zakres pracy z kadrami?

Zakres, o który pytasz, jest dokładnie przedstawiony w Systemie Pracy z Kadrami. System opisuje cztery etapy pracy z kadrami: pozyskiwanie kadry, kształcenie, wspieranie kadry w pełnieniu funkcji i na końcu mamy samorozwój doświadczenia indywidualnego instruktorów. Czyli kształcenie zajmuje jedną czwartą procesu rozwoju instruktorów. Obecnie kształcenie w ZHP to 141 hufcowych i międzyhufcowych zespołów kadry kształcącej (na 352 hufce), dodatkowo funkcjonuje 12 chorągwiowych ZKK oraz 5 Chorągwiowych Szkół Instruktorskich. Umiemy kształcić i robimy to na dobrym jakościowo poziomie. Właśnie mija 20 lat od wprowadzenia w ZHP Odznaki Kadry Kształcącej. Większy problem mamy na etapie wspierania kadry. Jeżeli popatrzymy na dane statystyczne, to mamy w hufcach mniej namiestnictw i zespołów programowych niż zespołów kadry kształcącej (147 namiestnictw i 68 zespołów programowych). Jednak, jeśli uwzględnimy po kilka namiestnictw w hufcu, to „pokrycie terytorialne” jest mniejsze niż w przypadku zespołów kadry kształcącej. W mojej ocenie jest to dużo cięższy kawałek służby instruktorskiej. Mniej osób jest chętnych do pełnienia funkcji namiestników czy brania odpowiedzialności za pracę

zespołów instruktorskich (jak np. programowy czy pracy z kadrami) niż do kształcenia. Kształcenie jest fajne, można w nie wskoczyć na chwilę, trochę dać z siebie i wyskoczyć. Praca namiestnika jest żmudna i ciężka, gdyż trzeba godzić obowiązki związane z budowaniem wspólnoty instruktorskiej, wspieranie drużyn i dużo pracy organizacyjnej. Z tym rodzajem służby instruktorskiej mamy dużo większy kłopot.

Często w naszej służbie pojawia się hasło: „Instruktor na rynku pracy”. Jak przygotowani są nasi instruktorzy do podejmowania wyzwań zawodowych?

To jest ogromny potencjał kompetencji, jaki harcerstwo wnosi do społeczeństwa. W 2012 roku przez Uniwersytet Jagielloński we współpracy z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości zostało przeprowadzone badanie „Bilans kapitału ludzkiego”. Jego przedmiotem były preferencje dotyczące kompetencji, jakich oczekują pracodawcy od młodych ludzi na rynku pracy. W tym badaniu zostały wyszczególnione tzw. „kompetencje XXI wieku”, czyli zestaw umiejętności i predyspozycji, jakie powinni posiadać młodzi ludzie, żeby mogli zostać zatrudnieni. Przygotowując się do Zjazdu ZHP w 2013 roku jako zespół pracujący nad projektami uchwał, wykonaliśmy ćwiczenie, w którym wytypowaliśmy kluczowe kompetencje, jakie są kształtowane wśród instruktorów poprzez pełnienie funkcji drużynowego. Wcale nie byliśmy zaskoczeni, kiedy większość z tych kompetencji pokryła się z „kompetencjami XXI wieku”. Na tej liście były m.in.: kierowanie ludźmi, motywowanie, budowanie zespołów, umiejętności związane z zarządzaniem projektami, otwartość na zmiany, szybkość uczenia się, kreatywność, umiejętności interpersonalne i wiele innych. Zaledwie 8% etatów jest dedykowanych dla młodych ludzi, a pozostałe miejsca pracy skierowane są do osób z dużym doświadczeniem zawodowym. W takiej sytuacji osoba w trakcie studiów lub zaraz po ich ukończeniu nie ma szans na zatrudnienie. O 8% etatów na rynku pracy odbywa się regularna walka. Jeżeli harcerstwo może dać młodym ludziom taki potencjał, który zwiększy ich szanse i możliwości na rynku pracy, to jest to ogromna zaleta i argument przemawiający za naszym ruchem.

Jednym z sześciu kierunków uchwały programowej 38. Zjazdu ZHP są „sprawności na całe życie”. W jaki sposób będą one miały przełożenie na przygotowanie młodego człowieka do dorosłego życia?

Mam fantastyczne pole do obserwacji tego, jak harcerstwo przygotowuje do życia młodych ludzi, ponieważ równolegle do mojej służby w Głównej Kwaterze jestem członkiem komendy 424 Szczepu Kampinos, który działa w Izabelinie. W tym szczepie mamy 2 gromady zuchowe i drużynę harcerską. Obserwuję, jak harcerstwo wpływa na bardzo młodych ludzi w czwartej, piątej czy szóstej klasie i widzę wyraźne różnice pomiędzy ich rówieśnikami spoza ZHP. Harcerstwo dla nich jest fantastyczną przygodą, a do tego sposobnością pozyskania pewnych wartości i umiejętności. Harcerstwo daje im kompetencje, które nie są rozwijane przez szkołę, kościół, kółka zainteresowań, kluby sportowe, a nawet niestety nie są nieraz przekazywane w rodzinie. Obserwujemy takie sytuacje, kiedy docierają do nas sygnały, że harcerstwo jest potrzebne dziecku dla-

tego, że jest to jedyne miejsce, gdzie ma ono określone wzorce postępowania i przykład osobisty odmienny niż ten, który dostaje w rodzinie niekoniecznie działającej w sposób właściwy. Nawet jeżeli w każdej drużynie znajdzie się jedno takie dziecko, to myślę, że już warto taką służbę pełnić. Lepiej, żeby młody człowiek przeżywał harcerską przygodę, niż żeby szukał sobie przygody paląc po kryjomu papierosy w szkolnej toalecie. Jeśli Andrzej Małkowski 100 lat temu powiedział, że „harcerstwo, to skauting plus niepodległość”, to dziś możemy ten fenomen opisać stwierdzeniem, że „harcerstwo, to rozwijająca przygoda plus wartości”. Wśród moich znajomych obserwuję renesans harcerstwa. Pokazuje go też wzrost liczebny ZHP, które w ciągu ostatnich 3 lat osiągnęło liczbę 110 tysięcy członków.

Jacku, nie był bym sobą, gdybym nie zapytał o kształcenie i zapowiadane zmiany w planowaniu rozwoju kadry kształcącej.

Naszym absolutnym priorytetem na najbliższe dwa lata jest wdrożenie Systemu Pracy z Kadrami. Będziemy przede wszystkim w ścisłej współpracy z komendami chorągwi wspierać hufce w tym, aby to one realizowały proces pracy z kadrami zgodnie z zawartymi tam wytycznymi. Jedyną zmianą, jaką planujemy, dotyczy Standardów Szkoleń Instruktorskich. Chcemy inaczej uporządkować zakresy tematyczne i treści poszczególnych kursów i szkoleń. Wykorzystamy w tym celu nowoczesne rozwiązanie polegające na tak zwanej macierzy kompetencji. Ułatwi to planowanie kształcenia instruktorów, w taki sposób, żeby można było wybierać ścieżki rozwojowe i na nich budować niezbędne kompetencje krok po kroku. Dzisiaj grupy kompetencji są rozproszone w treściach różnych kursów. Dobrym przykładem tej sytuacji są umiejętności liderkie opisane po kawałku w programach kursów: przewodnikowskiego, podharcemistrzowskiego, komendantów hufców, szczepowych itd. Wszędzie tam instruktor dostaje namiastkę tych umiejętności, natomiast nie otrzymuje niczego konkretnego. Jednak doświadczenie pokazuje, że czeka nas długa droga. Macierz kompetencji będzie gotowa na wiosnę 2015 roku. Wtedy poddamy ją bardzo szerokim konsultacjom: na kwartalnych zbiórkach pracy z kadrami i kształcenia oraz na Zlocie Kadry ZHP w sierpniu. Dopiero w drugiej połowie roku chcemy przyjąć nowy dokument uchwałą Głównej Kwaterery. Zależy nam, żeby to rozwiązanie wdrożyć przed zjazdami hufców, tak aby mogły z niego korzystać nowe zespoły kadry kształcącej powoływane przez nowe komendy.

Kadra ZHP jak mało kto w Związku odpowiedzialna jest za kreowanie wizerunku organizacji. Do dzisiaj w odbiorze społecznym postrzegani jesteśmy jak miniwojsko, gdyż przez nasze mundury, sami upodabiamy się do armii. Do tego wiadomo, że jest nas dużo, poruszamy się w szyku, wydajemy rozkazy, nazwy naszych jednostek są takie jak w wojsku (choćby Główna Kwatera). Jakie działania zmierzające do ocieplenia tego wizerunku są podejmowane?

Każda organizacja jest kształtowana przez swoją przeszłość, a dzisiaj wpływamy na to, jaka będzie nasza przyszłość. Historia harcerstwa wielokrotnie była związana z koniecznością walki o niepodległość państwa: udział

harcerzy w I wojnie światowej, Powstaniu Wielkopolskim, powstaniach śląskich, wojnie polsko – bolszewickiej 1920 roku, kampanii wrześniowej 1939 roku. Absolutnie niezwykłym okresem naszej historii jest udział Szarych Szeregów w konspiracji i ogromna danina krwi oddana przez harcerstwo w Powstaniu Warszawskim. Jedną z moich ulubionych postaci z tego okresu jest hm. Eugeniusz Stasiecki, pseudonim „Piotr Pomian”. Poległ 16 sierpnia prowadząc do natarcia dwa harcerskie plutony w rejonie ulicy Stawki. Odznaczony Orderem Virtuti Militari oraz podwójnie Krzyżem Walecznych. W Powstaniu uczestniczyło ponad trzy tysiące harcerek i harcerzy. Nigdy nie wstydzicie się harcerskiego munduru! Symbolizuje on tak zaszczytną historię, jakiej nie ma żadna inna organizacja społeczna w Polsce ani żadna organizacja skautowa na Świecie. Choć dzisiaj działamy w zupełnie innych warunkach, to ta tradycja jest niezwykle silna. Nie wszystkim się ona podoba, ale ona po prostu jest. Dlatego powtarzam – nigdy nie wstydzicie się harcerskiego munduru! Wstyd przynosi nam tylko sytuacja, gdy nie umiemy go nosić lub nosząc go zachowujemy się nie po harcersku. Trudno jest radzić sobie ze stereotypami i myślę, że harcerz wykonujący rozkazy w szyku marszowym będzie jeszcze przez dłuższy czas pokutował. Natomiast wszystko zależy od naszej fantazji i pomysłów, jakie wdrożymy działając u siebie w drużynach, szczepach i hufcach. W największej mierze ma na to wpływ nasz harcerski program. Czy dajemy się w przestrzeni publicznej oglądać wyłącznie w charakterze „przystawki do pomników”, czy też pokazujemy się jako organizacja wychodząca z fajnymi inicjatywami lokalnymi na terenie szkoły, osiedla, gminy, gdzie wcale nie musimy być odbierani jako ktoś, kto chodzi fantastycznie „w nogę”, ale jako ktoś, kto robi potrzebną i pozytywną robotę? Dzisiaj skauting jest radośnie przeżywaną przygodą, a nie ćwiczeniami wojskowymi. Dlatego

warto, żeby nasi harcerze poznawali skautów w innych organizacjach i jeździli na złoty skautowe. ZHP chce być organizatorem Światowego Jamboree Skautowego w 2023 roku. To będzie fantastyczna okazja, by pokazywać zupełnie inną stronę harcerstwa. Wizerunek harcerstwa kreowany na zlotach i dużych imprezach harcerskich jest pogodny, radosny, oparty na przeżywaniu skautowej przygody. Ostatni Zjazd ZHP przyjął uchwałę w sprawie budowania wizerunku ZHP, która przewiduje również przeprowadzenie dwóch kampanii wizerunkowych: zewnętrznej i wewnętrznej. Wiosną Główna Kwatera będzie przyjmować strategię promocji harcerstwa. Chcemy za jej pośrednictwem być postrzegani jako organizacja dająca kapitał rozwojowy, sprawności na całe życie, które nie muszą objawiać się wojskową dyscypliną, ale pozytywnymi elementami, o których wcześniej rozmawialiśmy.

Jakie jest marzenie Jacka Smury na koniec kadencji obecnej Głównej Kwatery ZHP?

Mam bardzo proste marzenie. Chciałbym, żeby każdy hufiec realizował w pracy z kadrą te zadania, które są opisane w Statucie ZHP. Żeby w każdym hufcu był zespół odpowiedzialny za pracę z kadrą. Żeby każdy drużynowy miał zapewnione wsparcie takiego zespołu. To takie moje proste marzenie, które byłoby wypełnieniem ogromnego zobowiązania, które mamy wobec drużynowych w naszej organizacji.

Dziękuję za rozmowę.

Czas na młodych redaktorów...

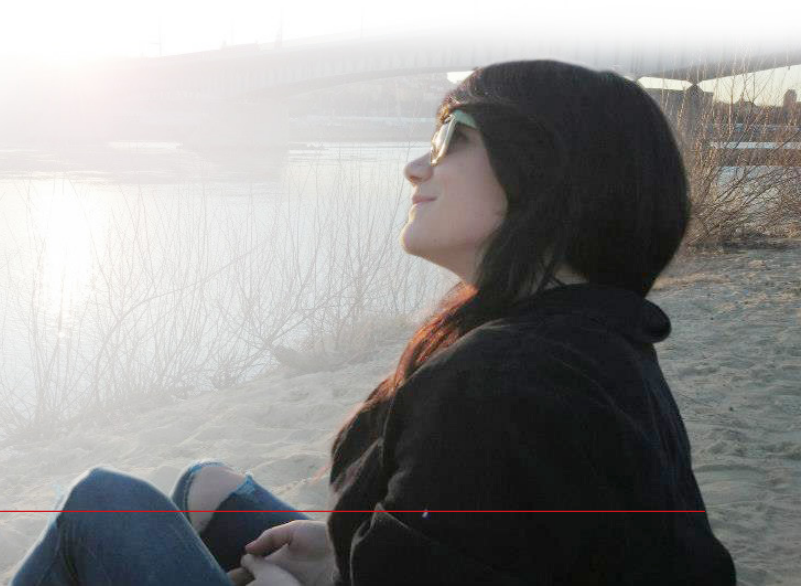
Przyszedł czas, aby uchylić rąbka tajemnicy na temat mojej osoby. Przygotuj się drogi czytelniku na wycieczkę po moim małym świecie.

Nazywam się Elżbieta Sendecka (trochę jak imię dla babci, ale jest moim ulubionym). Prywatnie jestem studentką pierwszego roku Hodowli i Ochrony Zwierząt Towarzystwujących i Dzikich na SGGW. Z zamiłowania jestem matematykiem (niestety jest to miłość nieodwzajemniona), z wychowania humanistą, a z przyzwyczajenia biologiem. W wolnym czasie, którego nie ma za wiele, czytam książki, oglądam filmy, do których w zestawie dołączają duże opakowanie chusteczek i „wolontariuję”.

Harcersko jestem instruktorką Hufca Warszawa Praga Północ, drużynową 73. Warszawskiej Drużyny Harcerskiej „Ortus” (działającej w Markach). Do pierwszej drużyny dołączyłam w 2008 roku. Moja droga harcerska może nie była długa, ale za to intensywna. Szukając swojej ścieżki rozwoju, próbowałam wielu rzeczy, teraz przyszedł czas na pisanie. Tak właśnie zaczyna się moja wielka przygoda z „Instruktorem”. Moim marzeniem i celem z tym związanym jest, aby w „Instruktorze” znalazło się coś dla każdego, nie tylko dla instruktorów „pełną parą”, ale także dla mło-

dych drużynowych oraz tych, którzy dopiero wchodzą na swoją instruktorską ścieżkę. Zobaczymy, jak mi pójdzie. ;)

Drogi czytelniku! Jestem tu i czekam na wszelkie propozycje z Twojej strony. Jeśli chciałbyś o czymś napisać lub uważasz, że nie umiesz albo boisz się, napisz do nas. Zrobię, co w mojej mocy, żeby Twój głos nie zaginął. Słowo harcerza!





Świat stoi otworem

Na jednym ze szkoleń spotkałam się z pojęciem „wieczny harcerz, tylko harcerz”. Definiuje się w ten sposób osobę, która całym swoim życiem oddała się harcerstwu, tylko i wyłącznie temu. Myślę, że większość długoletnich harcerzy przechodziło ten okres, kiedy dużą część lub cały swój wolny czas poświęcało na działalność harcerską.

W idei stopni, takich jak stopnie wędrownicze czy instruktorskie jest powiedziane, że każdy z nas powinien nauczyć się dzielić swój czas między harcerstwo, rodzinę, szkołę/pracę, zainteresowania, działalność społeczną, życie towarzyskie, rozwój duchowy i wiele, wiele innych. Prawdziwy człowiek renesansu! Wielu ludziom wydaje się, że jest to nieosiągalne, przez co albo poświęcają się tylko działalności harcerskiej, albo zaniedbują ją.

Mam nadzieję, że nikt z nas, dojrzałych drużynowych czy instruktorów nie jest częścią ZHP z przymusu. Każdy robi to z własnej woli, czerpie z tego przyjemność i satysfakcję. Będąc przez wiele lat harcerzem (tworząc relacje z ludźmi, którzy mają tę samą misję, wyrabiając sobie wśród nich opinię) piąć się w górę nie jest wcale aż tak trudno. Wielu z nas łatwiej jest rozwijać się na polu harcerskim niż szkolnym czy zawodowym. Nawet nie zdając sobie sprawy z tego, ile z życia tracimy. Na ważnych funkcjach w Związku też są ludzie, którzy w życiu zajmują się wieloma rzeczami.

Doświadczenie, jakie zdobywamy w harcerstwie sprawia, że możemy robić prawie wszystko. Często to, czego nauczyliśmy się jako członkowie drużyny lub jako kadra, determinuje nasze przyszłe wybory. Fenomenalne jest to, że możemy wykorzystywać zdobyte przez siebie w harcerstwie doświadczenie i wiedzę w „prawdziwym” życiu. Także znajomości, jakie zawieramy dzięki harcerstwu otwierają nam wiele drzwi. Kto wie, czy nasz obecny kolega nie będzie kiedyś naszym wspólnikiem czy pracodawcą? Zawsze jest tak, że ktoś zna kogoś, kto zna kogoś i tak dalej... Rozwijają się wachlarz możliwości. Wystarczy tylko, że wyjdziemy im naprzeciw.

Harcerstwo nie jest pasją, jest stylem życia. A niestety bardzo wiele osób zajmuje się tylko tym, nie szukając sposobu na realizację siebie nigdzie indziej.

Znajdźmy w sobie siłę, aby zmieniać świat, nie tylko dzięki harcerstwu, ale także innym formom wolontariatu czy pracy. Podróżujmy, rozszerzając swoje własne horyzonty i granice. Rozwijajmy swoje zainteresowania i zaszczepiajmy pasje w innych ludziach. Uczmy się stale nowych rzeczy, prawdziwego życia w wielkim świecie. Zaczynajmy angażować się w rzeczy, które bezpośrednio nas dotyczą, w życie lokalnej społeczności.

Działalność harcerska daje nam naprawdę wiele, kształtuje nas, nasz charakter, zachowania, ale nie możemy poświęcać się tylko i wyłącznie jej. W jaki sposób chcemy wypełniać misję ZHP, która mówi o tym, żeby wspierać podopiecznych we WSZECHSTRONNYM rozwoju, jeśli sami nie jesteśmy tego przykładem?

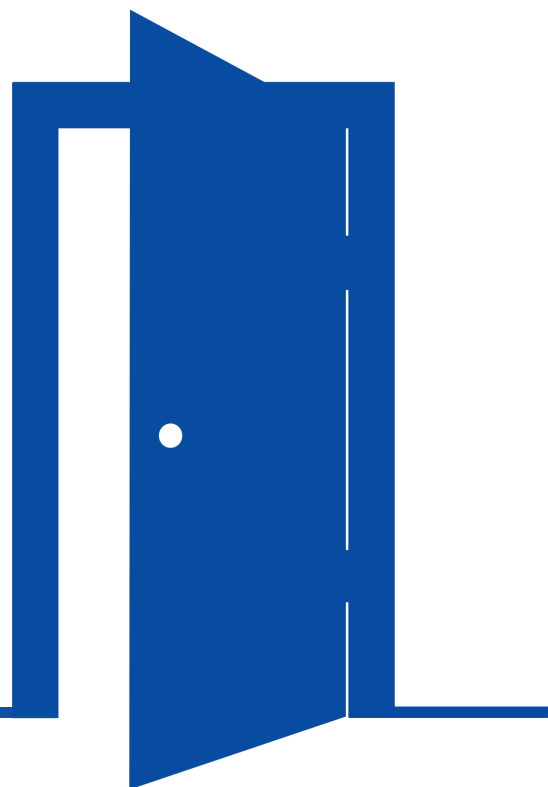


p.wd. Ela Sendcka

Im jesteśmy starsi, tym więcej rzeczy przychodzi nam z łatwością, dzięki doświadczeniu, jakie zdobywamy. Jednak z wiekiem ucieka też część możliwości. Najwięcej zrobimy, będąc młodymi.

Mój mały apel: wspaniale jest, kiedy oddajemy swoje serce harcerskiej działalności, ale nie może ona stawać się dla nas całym życiem. Musimy nauczyć się łączyć ją z zainteresowaniami, które nas rozwijają, pracą, która umożliwia nam realizowanie siebie, rodziną, dzięki której odnajdujemy swoje miejsce w świecie.

Kiedy ja przechodziłam okres, w którym jedyne o czym myślałam to stopnie, zbiórki, rajdy, projekty itp., moja mama powiedziała mi: „dziecko, przecież świat stoi przed Tobą otworem”. Jak powiedział mój kolega z redakcji: „harcerstwo to narzędzie, aby wychodzić na świat”. Tak więc otworzmy się na nasz, nadal niedoskonały świat i zaczynajmy tworzyć otaczającą nas rzeczywistość.



Weekend z harcerzami? Rodzic też odetchnie z ulgą!



p.h.m. Zofia
Walkiewicz

Czasem pytacie mnie, jak przekonać rodziców, aby puścili zucha czy harcerza na biwak. Z drugiej strony czytamy na portalach społecznościowych opisy znajomych w stylu „dziecko na biwaku, mąż na zjeździe, a ja mam cały weekend dla siebie – kawa i książka, jest cudownie”. Gdzie tkwi błąd? Jak przekonać rodzica, że wyjazd dziecka na wyjazd z nami, to korzyść dla wszystkich?



136. GZ Orły - biwak Kraina Lodu

Po pierwsze **świadomość celów**

Jeśli my wiemy dlaczego chcemy zorganizować spotkanie nie w formie normalnej zbiórki a właśnie biwaku czy innego wyjazdu – możemy o tym w kilku słowach swobodnie opowiedzieć. Jeśli jeszcze wytuskamy płynące z takiej formy korzyści wtedy rodzic chętniej się z nami zgodzi. Zuch, który wie, że podczas właśnie tego biwaku wyruszyście na wyprawę, np. po kawałkach mapy, które tajemniczy duch przekazywał wam przez ostatnie tygodnie, będzie w stanie posprzątać pokój i przez tydzień wносить śmieci tylko po to, aby pokazać rodzicom jak bardzo mu zależy.

Po drugie **informacja**

Biwak musi być dopracowany pod kątem organizacyjnym min. na 2 tygodnie wcześniej. Pamiętajmy, że zuch w 100% zależy od rodziców i ich planów, im szybciej poinformujemy ich o pomysle zorganizowania biwaku, tym większa szansa, że rodzinny wyjazd czy spotkanie zaplanują w innym terminie. **Z wyprzedzeniem informujemy również dokąd się wybieramy, jak się tam dostaniemy, ilu będzie opiekunów i co będziemy robić.** Jeśli deklarujemy godzinę powrotu to nie wolno nam się z nim spóźnić! **Bądźmy odpowiedzialni, to buduje zaufanie.** Zapracowanym rodzicom ułatwimy sprawę przygotowania dziecka do biwaku, jeśli przykładowo przekazemy im karteczkę z listą potrzebnych rzeczy i wskazówkami, jak dziecko spakować, czy podpisać jego rzeczy, itp.

Po trzecie **rzetelna opieka**

Zuch jest mały i często nieporadny, a rodzic zajmuje się nim codziennie, nieprzerwanie od kilku lat. Tak, to właśnie rodzic będzie miał większą trudność w rozstaniu z dzieckiem niż nam się wydaje. Musimy go przekonać, że troskliwie zajmiemy się „oczekiem w głowie” i oprócz atrakcyjnego programu, zabaw i szaleństwa, otoczmy opieką. Pomożemy znaleźć zagubioną menażkę, złożyć śpiwór, wyczeszemy wklejoną we włosy gumę do żucia, czy przypomnimy o umyciu zębów. Każdy kłopot, z którym przychodzi do nas podopieczny musimy traktować poważnie. Zachęcić zucha do samodzielności, ale nie zostawiać go z problemem sam na sam. Czasem najprostszą w naszym odczuciu czynność może być dla zucha nieosiągalna.



136. GZ Orły - biwak Kraina Lodu

Po czwarte **niezapomniane przeżycie**

Gdy już wszystko przygotowane jak należy i informacja poszła w świat, polecam zrobić krótką rewizję planu biwaku pod kątem pytania „Druhno/druhu, czy mogę to zabrać do domu?”. **Pamiętki z biwaku**, a mam tu na myśli wszelkiego rodzaju drobiazgi, takie jak, kolorowanki, karteczki, koraliki, piórka, przypalone drewnienka, itp. to nasz sprzymierzeniec. Dlaczego? Bo zuch patrząc na te skarby, łatwiej przypomni sobie co robił, chętniej opowie rodzicom czy pochwali się kolegom.

I tak powoli i mozolnie dochodzimy do sukcesu, dobry plan, świetna informacja i nas – kadry, wzorowa postawa, a przekonamy do siebie każdego rodzica, wszystko się odwróci i zamiast zastanawiać się czy wysłać dziecko na biwak, zaczną Was pytać dlaczego na tak krótko. Powodzenia.

Stowarzyszenie Harcerskie

– System zastępowych



pwd. Kinga Kolkowska

W Stowarzyszeniu Harcerskim działają dwa hufce – męski i żeński, a w nich - drużyny jedнопłciowe (najmłodszymi harcerkami są dziewczynki i chłopcy z 5. klasy szkoły podstawowej), które są podzielone na zastępy. W związku z tym warto przedstawić sposób działania systemu zastępowych i jego wpływ na harcerki, zastępowe i drużynową.

Przede wszystkim należy podkreślić, że zastępy są tworzone z jednego rocznika. Zastępową zostaje dziewczyna o 2-3 lata starsza (z gimnazjum), która ma doświadczenie w życiu harcerskim, posiada wiedzę na temat prowadzenia zastępu oraz zdobyła przynajmniej stopień ochotniczki. Każda zastępowa (czasem z podzastępową) organizuje swoją zbiórkę raz w tygodniu (1-2 godziny, zależnie od tradycji w drużynie), a raz na miesiąc odbywa się zbiórka drużyny. Drużynowa sprawdza plan zbiórki (zgodność z celami w planie pracy), a czasem pojawia się na zbiórkach zastępu w roli obserwatora. Można powiedzieć, że drużynowa ma bezpośredni wpływ na harcerki w zastępach dzięki zastępowej. Przejdźmy teraz do wpływu tego systemu na harcerki, zastępowe i drużynową.

Zacznijmy od harcerki. Przede wszystkim dziewczyny tworzą swoją małą ekipę. Dobrze się znają, mają swoje tajemnice, a dzięki temu, że są w jednym wieku nie ma między nimi dużych różnic. Niezależnie od prac innych zastępów i ich składów, harcerki w zastępie mają swoje gniazdko, w którym są akceptowane. Oczywiście mówimy tutaj o pewnym ideale – wszystko zależy od tego, w jaki sposób jest prowadzony zastęp. Dzięki wsparciu zastępowej harcerki uczą się technik harcerskich, poszerzają swoją wiedzę harcerską czy też rozwijają swoje zainteresowania. W drużynie, w której są 3 zastępy, a każdy ma członkinię w innym wieku, trudno przygotować coś na poziomie wszystkich zastępów – dla jednych może być za łatwo, a dla innych za trudno. W zastępie harcerki idą swoim tempem i poziomem. Ważne, żeby ich rozwój był stopniowy i równomierny. A podczas zbiórek drużyny młodsze harcerki mogą brać wzór ze starszych i mieć motywację do pracy nad sobą. Te ostatnie mogą się dzielić swoją wiedzą z młodszymi.



W systemie zastępowych część odpowiedzialności za drużynę biorą na siebie zastępowe. Zastępową kształtuje w sobie zaradność, kreatywność, uczy się analizy jednostek i grup, stawiania celów, samodyscypliny (regularne prowadzenie zbiórek) i odpowiedzialności. Prowadzenie zastępu pozwala na realizację wzorców idealnej zastępowej – wodza, starszej siostry. Poprzez częsty kontakt ze swoimi harcerkami zastępową ma realną szansę być dla kogoś wzorem, ma komu przewodzić i ma dla kogo być starszą siostrą. Mała różnica wieku między nią a podopiecznymi pozwala na zbudowanie bliskiej relacji, co byłoby trudniejsze w relacji harcerka-drużynowa (8-10 lat różnicy). Warto dodać, że zastępową przekazuje wiedzę, której sama wcześniej nauczyła się w zastępie. Dzieli się nią, a nie zostawia dla siebie. Przekazywanie swojej wiedzy w ciekawy sposób też jest nie lada wyzwaniem.

Taki system pracy odciąża drużynową i pozwala jej na skupienie się na innych rzeczach. Drużynowa nie musi co roku poświęcać jesienią zbiórek drużyny na naukę technik harcerskich (przez co starsze harcerki się nudzą), tylko może się skupić na rozwijaniu konkretnych cech charakteru. Patrząc na to, ile drużynowa ma obowiązków (organizacja zbiórek drużyny, zastępu zastępowych, zimowiska, obozu, akcji zarobkowych, branie udziału w kształceniu hufcowym, a później jako instruktorka współorganizowanie kształcenia kadry hufca, tworzenie pola do rozwoju dla swojej kadry, kontakt z rodzicami i ze szkołą, prowadzenie książki pracy, finansowej, samorozwój), to odciążenie powoduje, że ma ona czas i energię na dobre wykonywanie wszystkich swoich obowiązków.

Trzeba pamiętać, aby nie zrzucić całkowitej odpowiedzialności za harcerki na zastępowe. W końcu są one młodymi dziewczynami, które też chcą się bawić. Ich miejscem na pogłębianie wiedzy i umiejętności oraz zabawę jest zastęp zastępowych (w jego skład wchodzi: drużynowa, przyboczne, kwatermistrzynie, zastępowe, podzastępowe).



p.wd. Ela
Sendcka

Kadra - „to teraz”

Każdy z nas, instruktorów i drużynowych, kiedyś zaczynał swoją działalność kadrową. Jedni wcześniej, inni później, ale zawsze pojawiał się moment, kiedy ktoś z góry stwierdzał: „to teraz”. W ostatnim czasie (ja sama nie pamiętam czasów, kiedy było inaczej) kadra staje się coraz młodszą. Z własnego doświadczenia wiem, że kadra pomocnicza jest tym, bez czego prowadzenie drużyny jest ciężkie, żeby nie powiedzieć niewykonalne. Kluczowym jednak punktem wybierania kadry (oprócz wszelkich innych kryteriów, takich jak poziom rozwoju, chęci, umiejętności) powinien być jej wiek.

Nikt nigdzie nie napisał, ile lat powinna mieć osoba, która zostaje przybocznym.

Teoretycznie (!) odpowiedni wiek, żeby zajmować się dziećmi to początek liceum. Inaczej jest z kadrami gromad zuchowych, drużyn harcerskich i starszoharcerskich. W przypadku każdej grupy wygląda to inaczej.

W wielu środowiskach jest problem z kadrami pomocniczymi. Nie ma osób w odpowiednim wieku. Drużynowy, jeśli ma komu przekazać drużynę, uznawany jest za prawdziwego szczęściarza. Trwa „walka” o przybocznych i z braku innych możliwości bierzemy ludzi coraz młodszymi, wybierając ich z drużyn starszoharcerskich. Usprawiedliwiamy sami siebie, że przecież rok w tą czy w tamtą to żadna różnica. Dla nas nie, ale dla tych młodych ludzi jest to ogromny krok. Spotykają się z czymś dla nich zupełnie nowym, na jednym zrobi to mniejsze wrażenie, na innych ogromne.

Gimnazjum jest najtrudniejszym okresem dla młodych ludzi. Wszyscy, którzy przez nie przechodzą, zdają sobie z tego sprawę. Pierwsze miłości, dramaty, poznawanie siebie i swoich możliwości, wyznaczanie swoich barier i granic. Człowiek, który dopiero kształtuje siebie, nie powinien w pełni poświęcać się wychowywaniu w drużynie. Przecież on też potrzebuje przewodnictwa i kogoś, kto skupi się na nim, pomoże mu w rozwiązywaniu jego problemów i przygotuje do pracy z dziećmi.

Ze smutkiem patrzę na ludzi w połowie liceum, którzy są już kadrami tak długo, że nie potrafią czerpać z tego radości. Są zmęczeni, znudzeni, harcerstwo staje się dla nich tylko przykrym obowiązkiem, nie mają motywacji do rozwoju. Jedynie widok kadry, która miała czas, aby jako harcerz starszy pobawić się harcerstwem, która teraz czerpie przyjemność ze swojego kadrowania, sprawia, że nie odchodzą, bo przecież może się tu dzieć coś przyjemnego. Zabawa harcerstwem. Właśnie tego potrzebuje każdy młody człowiek. Móc przeżywać, poznawać, odkrywać. Dlatego powstał pion starszoharcerski, aby umożliwić gimnazjalistom zajęcia odpowiadające ich poziomowi, rozwój w gronie rówieśników. Dla wielu instruktorów jest to kwestia sporna, ja jednak nie zamierzam zagłębiać się w sens powstania metodyki HS. Czy w drużynie starszo-

harcerskiej, czy jako zastępowy w drużynie harcerskiej nasz gimnazjalista potrzebuje czasu dla siebie. Co robi harcerz starszy? POSZUKUJ!

Często odpowiedzialność, jaką drużynowi obarczają kadre w wieku starszoharcerskim jest dla niej przytłaczająca. Wszyscy chcemy, aby nasi przybocznicy i funkcyjni byli zaangażowani, powierzamy im coraz to nowe i bardziej wymagające zadania, aby ich rozwijać, zapominając jednak o tym, że nie możemy za bardzo ich obciążać.

Warto zwrócić też uwagę na to, że szacunek wśród podopiecznych jest bardzo ważny. Na jego zdobywanie wpływa nie tylko nasze działanie, ale także często różnica wieku. Dzieci zupełnie inaczej patrzą na kogoś, kto jest od nich trzy czy cztery lata starszy niż na kogoś, kto jeszcze przed chwilą był ich rówieśnikiem. Tego problemu nie ma w gromadach zuchowych, gdzie różnica między zuchem w 3 klasie podstawówki, a jego kadrami w gimnazjum już jest znaczna. Jednak w drużynach harcerskich stanowi to już poważny problem. Na stosunek dzieci do kadry w wieku gimnazjalnym wpływa również podejście drużynowego. Nie ma gorszej rzeczy niż harcerze, którzy nie poważają młodej kadry.

Z drugiej jednak strony koniec gimnazjum jest dobrym momentem, żeby zacząć PRZYGOTOWYWAĆ naszego harcerza starszego do bycia kadrami. Niech dzieciaki z drużyny go poznają, niech przychodzi na zbiórki, na początku popatrzy, pomoże przygotować materiały, pobawi się z dziećmi. Pozwólmy mu jednak, aby był to dla niego czas obserwacji. Może wyciągać własne wnioski, ukształtować swój sposób działania. Jeśli będzie chciał szybciej się zaangażować, to świetnie, jeśli woli trochę poczekać - pozwólmy mu. Niech zobaczy, z czym to się je.

Nie chcę określać, czy włączanie gimnazjalistów do grona kadry jest dobre czy złe. Każdy z nich jest inny, w innym tempie się rozwija i dorasta. Harcerz starszy będący już pod koniec swojej gimnazjalnej przygody może zacząć pracę z drużyną lub gromadą. Jednak nadal powinien mieć możliwość spędzania czasu z drużyną, do której należał. Trzeba mu również zapewnić pole do rozwoju (kursy, warsztaty itp.).

Ważne jest, żeby wychwycić odpowiedni moment, kiedy nasz harcerz starszy będzie gotowy do przyjęcia funkcji przybocznego, roli wychowawcy. Zbyt wczesne zaangażowanie może sprawić, że stracimy bardzo fajną kadre.

Wędrownik na rynku pracy

Artykuł ten szczególnie dedykuję wędrownikom z 9 Sobieńskiej Drużyny Wędrowniczej „Sprzysiężeni” (Hufiec Celestynów).

Wiek wędrowniczy to póki co przedział czasowy pomiędzy 16, a 25 rokiem życia. To czas, kiedy młody człowiek intensywnie myśli o swojej przyszłości i zawodzie jaki będzie chciał wykonywać. W jaki sposób (i czy w ogóle) ZHP przygotowuje jego do śmiałego wejścia na rynek pracy? Tym artykułem postaram się odpowiedzieć na to nurtujące wielu z nich zagadnienie.

Na początku należy odpowiedzieć jednak na pytanie: Czego od młodych absolwentów szkół oczekuje przyszły pracodawca? Jest na to przynajmniej kilka odpowiedzi.

Predyspozycje i kompetencje

W 2012 roku badacze z Uniwersytetu Jagiellońskiego we współpracy z analitykami Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wypracowali zestaw predyspozycji i kompetencji ludzkich, jakich oczekują pracodawcy od młodych ludzi, których chcieliby zatrudnić w swoich firmach. To badanie nazwano Bilansem kapitału ludzkiego, a jego efekt „Kompetencjami XXI wieku”. Jeden z zespołów Głównej Kwatery ZHP opracował zestaw predyspozycji i kompetencji, jakie są rozwijane przez młodych ludzi, którzy pełnią funkcję drużynowego. Okazało się, że te 2 zestawy w porównaniu ze sobą w większości przypadków pokrywają się ze sobą (zestawienie w ramce obok). Biorąc pod uwagę dane z ewidencji ZHP oraz innych źródeł, które wskazują nam, że wędrowników pełniących funkcje instruktorskie jest około trzykrotnie więcej od wędrowników, którzy nie realizują się w służbie instruktorskiej można stwierdzić, że powyższe zestawienia dotyczą około 75% wędrowników posiadających umiejętności jakich oczekuje się od nich w potencjalnych zakładach pracy. To olbrzymia szansa, jaką wędrownik powinien wykorzystać (wpisując choćby do CV wskazane umiejętności) w rywalizacji o miejsca pracy ze swoimi kolegami spoza ZHP. Co jednak z pozostałymi 25% wędrowników, którzy nie pełnią funkcji instruktorskich?

Pasje i zainteresowania (wiedza i umiejętności)

Metodyka wędrownicza przez bogaty wachlarz swojej oferty stwarza wiele możliwości rozwijania swoich zainteresowań i pasji. Odbywa się to chociażby poprzez rozwój indywidualny realizowany zdobywaniem sprawności mistrzowskich, naramiennika wędrowniczego, stopni wędrowniczych, działań w drużynach i klubach specjalnościowych. Nie możemy zapomnieć, że to wędrownictwo wymaga od nas dążenia do mistrzostwa i dokonywania wyczynu na granicy własnych możliwości. Także w metodykę wędrowniczą wpisane jest zdobywanie uprawnień państwowych przydatnych w dorosłym życiu. To wszystko rozwija konkretne umiejętności, które także można wpisać do CV (np. ratownik ZHP, sternik jachtowy, kierowca itp.).

Postawy i wartości

Drużyna wędrownicza to nic innego jak wspólnota – zespół, w którym poprzez charakterystyczne formy pracy i

instrumenty metodyczne wyrabiamy w sobie postawy, których wielu może nam pozazdrościć. Choćby uczenie się demokracji (przez pracę sejmikami, sądami, kuźnicami lub wszechnicami). Sztandarowe wartości tej metodyki to służba i praca nad sobą, które rozwijamy zdobywając znaki służby. I wreszcie to, co w ostatnich latach pracodawcy doceniają coraz częściej – empatia. A ona jest u wędrowników okazywana nie tylko przez np. ogniobranie oraz wspomniane znaki służby, lecz przede wszystkim przez wolontariat, w którym najczęściej widać ludzi w harcerskich mundurach.

Odpowiedź na pytanie postawione we wstępie tego artykułu raczej nasuwa się sama, ale żeby nie było wątpliwości odpowiadam. Związek Harcerstwa Polskiego rozwija w swoich podopiecznych cechy, umiejętności, predyspozycje, postawy i wartości, które są potrzebne do funkcjonowania w społeczeństwie (zwłaszcza w wieku dojrzałym), kiedy wędrownik zamierza podjąć pracę. Przecież jesteśmy organizacją wychowawczą. Dlatego naszym zadaniem wynikającym z misji ZHP jest przygotowanie młodego człowieka do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie poprzez wspieranie go w dążeniu do osiągnięcia stawianych wyzwań. Dlatego uważam, że wędrownicy powinni wykorzystać szansę, jaką dała im nasza organizacja i bez skrupowania wpisywać do CV swoje umiejętności zdobyte w służbie ZHP oraz śmiało wykorzystywać je w życiu.



hm. Tomasz Dudewicz

KOMPETENCJE KSZTAŁTOWANE POPRZEZ PEŁNIENIE FUNKCJI DRUŻYNOWEGO

- Praca zespołowa,
- Efektywna komunikacja,
- Kierowanie ludźmi i motywowanie,
- Planowanie i zarządzanie ludźmi,
- Zarządzanie projektami,
- Odpowiedzialność,
- Improwizacja i elastyczność,
- Podejmowanie decyzji,
- Działanie w sytuacji stresowej,
- Wystąpienia publiczne,
- Autoprezentacja, budowanie własnego wizerunku,
- Kreatywność,
- Szybkie uczenie się nowych umiejętności,
- Formułowanie pism urzędowych,
- Współpraca w środowisku społecznym

„KOMPETENCJE XXI WIEKU” WG BADANIA BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO

- Praca w zespole,
- Udział i doświadczenie w projektach wymagających pracy w zespole,
- Przywództwo,
- Umiejętności interpersonalne,
- Komunikatywność,
- Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z ludźmi,
- Samodzielność,
- Samoorganizacja, pilność i rzetelność w realizacji zadań,
- Podejmowanie inicjatyw,
- Zarządzanie czasem,
- Kreatywność,
- Umiejętności kognitywne (szybkie myślenie, uczenie się)
- Formułowanie wniosków

Rajd Grunwaldzki – fakty i mity



phm.
Magdalena
Wilczyńska

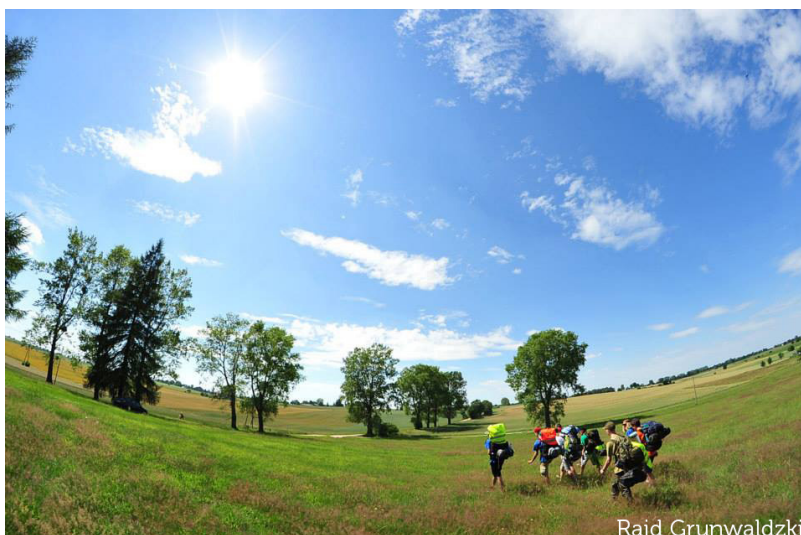
Kiedy jechałam tam pierwszy raz, zaciekawienie walczyło we mnie z nieufnością i obawami. Dziś, po kilku latach, trudno mi sobie wyobrazić początek wakacji bez Rajdu Grunwaldzkiego. I choć co roku przybywa takich środowisk, na szerszą skalę w Chorągwi Stołecznej Rajd Grunwaldzki pozostaje imprezą niemal zupełnie nieznaną. A ci, którzy jeszcze nigdy nie brali w nim udziału, produkują wiele zabawnych mitów na jego temat.



Rajd Grunwaldzki

Mit 1: To wymaga chodzenia w zbrojach

To w ogóle nie ten klimat. Nie jest to impreza rekonstrukcyjna, a poza nazwą niewiele ma wspólnego z Grunwaldem (bywają takie lata, że żadna z tras nie zahacza o pole bitwy), Złotem Grunwaldzkim czy Wspólnotą Drużyn Grunwaldzkich. Na rajdowych trasach spotkać można różne fabuły – od historycznych LARP-ów, gdzie uczestnicy rzeczywiście przenoszą się w czasie (w różne epoki), po rozgrywane się współcześnie fabuły typu „tu i teraz”, gdzie obracamy się w świecie rzeczywistym – nie wykreowanym przez organizatorów – prowadząc np. poszukiwania zaginionych dzieł sztuki czy miejsc ważnych historycznych zdarzeń.



Rajd Grunwaldzki

Mit 2: To nam koliduje z obozem

Kiedy opowiadamy harcerskim znajomym o lipcowym rajdzie, najczęściej łapią się za głowę: „Ale przecież obóz!”. Tymczasem akcja letnia trwa 2 miesiące, a terminy obozów ustalamy przecież my – drużynowi, szczepowi, kadra hufców. Wiele środowisk zaczynało od tego, że na rajd „wrywała się” pojedyncza drużyna, a w następnym roku terminy obozów szczepów i hufców były już dostosowywane do terminu rajdu. Obozujący w północnej Polsce często układają sobie harcerskie lato tak, że zaczynają je od rajdu, skąd przenoszą się bezpośrednio na obóz. Niektórzy traktują udział w tej imprezie jako rajd śródobozowy. Są wreszcie środowiska, które z różnych względów nie mogą sobie pozwolić na obóz. Rajd Grunwaldzki obozu im nie zastąpi, ale stanowi niepowtarzalną okazję do przeżycia wakacyjnej przygody – taniej i wygodnej, bo ze spraw organizacyjnych trzeba zadbać tylko o dojazd oraz jedzenie na śniadania i kolacje. Jeśli połączymy to z późniejszym udziałem w pobliskim Złocie Grunwaldzkim, daje to prawie dwutygodniowy harcerski wyjazd.

Mit 3: To jest gdzieś na końcu świata

Nic podobnego – dla warszawiaków Rajd Grunwaldzki jest właściwie tuż za rogiem! Połowa rajdowych tras zaczyna się jeszcze w województwie mazowieckim albo zaraz za jego granicami. Do Działdowa czy Mławy jedzie się teraz pociągiem godzinę i kilka minut, do Żurmina czy Sierpca autobusem niewiele ponad dwie.

Mit 4: To improwizacja przypadkowych ludzi z całego kraju

Prawdy w tym tylko tyle, że ludzie są rzeczywiście ze wszystkich chorągwi ZHP – i organizatorzy, i uczestnicy. Po pięciu dniach rajdu czuje się, że ma się znajomych w każdym zakątku kraju. Ale w doborze rajdowej kadry nie ma przypadków: środowiska, które otrzymują propozycję prowadzenia trasy, są wybierane spośród najlepszych. Nie ma też miejsca na improwizację: przygotowania do imprezy trwają już od sierpnia, organizatorzy pracują pod okiem specjalistów, a trasy są przygotowane bardzo starannie.

Mit 5: To impreza elitarna

Elitarna impreza nie urosłaby do rozmiarów największego rajdu harcerskiego w Polsce i nie gromadziłaby co roku po 1000 uczestników. Jasne, to przedsięwzięcie na poziomie, ale organizatorzy nie stawiają żadnych warunków progowych. Udział może wziąć każdy, wystar-



Mit 7: To się dzieje w nieciekawym terenie

Pogranicze województw mazowieckiego, warszawskiego i kujawsko-pomorskiego nie jest szczególnie szturmowane przez tak zwanego „masowego turystę”. Tymczasem znajdziecie tam wszystko: sielskie, płaskie jak stół mazowieckie pola, głębokie jary i strome wzgórza „małej Szwajcarii” w pobliżu Górzna, rzekę Wel z jej górskim odcinkiem przyciągającym ambitnych kajakarzy, gotyckie zamki, kościoły z kryptami kryjącymi zmumifikowane zwłoki miejscowej szlachty i mnichów, leśniczówki z oswojonymi dzikami i muflonami.

Zresztą słowa nie opiszą dobrze rajdowych przeżyć, a zdjęcia czy filmy dają jedynie ich blade odbicie. Każdy, kto mieszka tak blisko Rajdu Grunwaldzkiego, powinien wybrać się tam chociaż raz i przeżyć to samemu. Naprawdę warto!

czy zgłosić się w terminie i wpłacić wpisowe. Zadania przedrajdowe się zdarzają, ale nigdy nie są obowiązkowe.

Na trasach spotykamy drużyny na różnym poziomie. To dobra sposobność, żeby wzajemnie się podpatrywać, uczyć się od siebie. Wyjeżdżamy z rajdu bogatsi, ale na wejściu nikt nas o poziom nie pyta.

Mit 6: To się może znudzić

Są tacy, którzy byli już sześć razy – i jeszcze im się nie znudziło. To impreza daleka od rutyny. Nawet „biorąc na warsztat” dziedzictwo narodowe, stawia przede wszystkim na innowacje, co roku testując nowe pomysły, narzędzia metodyczne, formy pracy. Widzieliśmy już trasę zorganizowaną w formie strategicznej gry karcianej, rozegranej na przestrzeni kilkuset kilometrów kwadratowych, symulację staropolskiej rozprawy sądowej, gry detektywistyczne czy rozgrywki typu „Escape”, gdzie zadaniem grupy jest jak najszybsze wydostanie się z budynku, w którym zostali uwięzieni. Ich zmagania są transmitowane z perspektywy kilku kamer, co umożliwia wciągnięcie do gry zgromadzonej przed ustawionymi na zewnątrz telebimami publiczności. Jeśli ktoś tylko przyjeżdża z otwartą głową, ma do czynienia z kopalnią pomysłów na śródroczną pracę drużyny.



P.S. Z ostatniej chwili - komenda rajdu właśnie ogłosiła, że w tym roku odbędzie się ostatnia edycja Rajdu Grunwaldzkiego. Kto jeszcze nie był - ma niepowtarzalną okazję!



Na skróty

<http://www.raidgrunwaldzki.zhp.pl>
9-13 lipca 2015r.

Miasto 44



Michał
Zapata

Na początku seansu „Miasto 44” nie wydało mi się filmem szczególnym. Owszem, to film odznaczający się dobrą grą aktorską i chyba jeszcze większą niż w „Kamieniach na szaniec” dbałością o szczegóły historyczne, ale dalej to tylko kolejny obraz o konspiracji czy Powstaniu, jakich w związku z sierpniową rocznicą zrobiło się sporo. I wtedy nadszedł przełom: scena, w której ruszający do Powstania Stefan żegna się z bratem. Scena ta była tak perfekcyjnie wzruszająca, że po raz pierwszy – lecz nie ostatni – w trakcie seansu zapałałem.

Potem pokazano to wszystko, co w przypadku „Kamieni” doprowadzało niejednego harcerza i instruktora do szewskiej pasji: że powstańcy też, generalnie rzecz biorąc, byli ludźmi, że mieli wady, niedociągnięcia organizacyjne, problemy z dyscypliną... To właściwie dziwne, że tym razem nie rozgorzała tak gorąca dyskusja. Czy to dlatego, że „Miasto 44” nie jest ekranizacją, tylko całkowicie niezależnym dziełem? Nie mi to rozstrzygać. Zresztą ukazanie „odbrązowionej” strony Polskiego Państwa Podziemnego uważam za bardzo pozytywne zjawisko.

Jak zwykle przy oglądaniu filmu straciłem zupełnie poczucie czasu, jednak wydaje mi się, że przed upływem drugiego kwadransu poczułem, że oto czar przysł – w trakcie wieczornej potyczki z Niemcami Stefan i Biedronka przekradali się za linią znajdującego się pod intensywnym ostrzałem AK-owskiego oddziału. Nagle, w połowie drogi, objęli się i zaczęli całować. Oczywiście, wiek, w którym jakiegokolwiek romanse uznawałem za najsłabszą stronę życia w ogólności, a filmów w szczególności, jest już dawno za mną i nie chodzi tu o treść, lecz o formę. Dookoła zakochanych latały niemieckie pociski, orbitując



i pobytując jak śmiercionośne, skrajnie antypowstańcze świetliki. Nie wątpię, że była to scena pełna symbolizmu, jednak skojarzyła mi się raczej z tanimi efektami specjalnymi rodem z „Asterixa i Obeliksa”. Uczucie było takie, jak gdyby dobra symfonia zmieszała się nagle z disco polo i utrzymało się na tyle długo, że ani dość smutna scena porannej bitwy, pierwszej, w której do powstańców zaczęto docierać, że przyjdzie im „dłużej nacieszyć się Powstaniem”, ani nawet śmierć rodziny Stefana nie zrobiły na mnie większego wrażenia.

Kiedy już zaczynałem układać w myślach negatywną recenzję, towarzyszące scenie pożegnania wzruszenie wróciło, by nie opaść już prawie wcale. I nie zdołały go popsuć ani będące niekiedy zbrodnią na kinematografii efekty specjalne (kiedy po wybuchu na podłodze leżało znacznie więcej precyzyjnie oderwanych rąk niżby to wynikało z liczby rozerwanych tą czy inną eksplozją osób, za to ani jednej – na przykład – głowy czy nogi), ani zaskakujący podkład muzyczny (mój osobisty numer jeden: dubstep w trakcie scen erotycznych), ani inne „perełki”. Ogólnie rzecz biorąc, była to historia bardzo wzruszająca, a zarazem – z małymi wyjątkami – nader realistyczna. Może wynika to z faktu że, jak sam żartuję, nie umiem napisać negatywnej recenzji filmu o Powstaniu, ale był to z pewnością jeden z najmocniejszych filmów, jakie widziałem, nawet jeśli mieszał Bacha z disco polo, to, o dziwo, całociek brzmiała bardzo dobrze. W zasadzie, żeby w pełni oddać słowami całą stylistykę filmu, powinienem napisać dwie lub trzy recenzje, w tym co najmniej jedną wierszem. Ponieważ jednak tego typu publikacje rządzą się swoimi prawami – pozostaje mi tylko serdecznie zaprosić Czytelników na seans.

Disco 44



Jeremiasz
Bremer

Wielu znajomych, również z pokolenia moich rodziców, polecało mi film „Miasto 44” Jana Komasy. Film – według ich słów – poruszający, mocny, świetnie zrealizowany. Poszedłem do kina, obejrzałem, i nie jestem pewien, czy mówimy o tym samym filmie, bo tego, co ja zobaczyłem, nikomu nie polecam.

Trudno powiedzieć, o czym jest „Miasto 44”. Oglądając, miałem wrażenie, że reżyser sam tego nie wie. Wraz z bohaterami biegamy z miejsca na miejsce, zaliczając kolejne drastyczne sceny odtwarzające ważne momenty Powstania - walki na Starówce, walki na Czerniakowie, rzeź Woli, przebijanie się kanałami, bombardowanie szpitali, eksplozję czołgu-pułapki... Jednocześnie oglądamy nastoletnie dylematy miłosne, no i „którą wybrać”... A co jakiś czas dostajemy absurdalną scenę w slow motion z dodatkowymi efektami i niedopasowaną muzyką. Całość sprawia wrażenie, jakby ktoś próbował zszyc potwora Frankensteina z „Bękartów wojny” Tarantino, „Kanału” Wajdy, „Wszystko co kocham” Jacka Borcucha (albo innego filmu o nastoletnich miłościach) i gry „Call of Duty”.

Film jest przepiętny drastycznymi scenami w takim stopniu, że bardzo szybko przestają one robić na widzu wrażenie. Ponadto wiele z nich wygląda groteskowo, np. scena deszczu krwi i skrawków ciał po wybuchu czołgu-pułapki. Mogłaby być efektowna, mocna, dramatyczna, ale jest zbyt długa. Szczątki zamiast po prostu spaść, jak to się dzieje z rzeczami wyrzuconymi w górę, lecą z nieba niczym jedna z egipskich plag, jakby w chmurach ktoś otworzył rzeźnię. Lecą i lecą, i lecą, absurdalnie długo. Albo scena z końcówki filmu, w której jedna z bohaterek stoi w miejscu, a zza sterty gruzu wyjeżdża czołg... Ona



dalej stoi w miejscu, a lufa czołgu powoli ją namierza... Ona ciągle stoi w miejscu, a czołg wypluwa pocisk centralnie w nią, po czym ona oczywiście już w miejscu nie stoi, a widzowie śmieją się, nie bardzo wiedząc, co mają o tej scenie myśleć.

Wiele jest też scen sztampowych czy zupełnie kiczowatych – pocatunek wśród świszczących kul zostawiających w powietrzu złote ślady, oczywiście w zwolnionym tempie. Powtarzający się schemat „udało się coś osiągnąć – ktoś się cieszy – dokładnie ten ktoś nagle ginie – żegna go powłóczyście spojrzenie kogoś, kto go kochał”. Przejście, rodem z Bollywood, w którym bohater w rytmie dubstepu przeskakuje między powstańczą akcją a odbywaniem stosunku z jedną z bohaterek. Trzeba też pamiętać, że główny bohater, dosyć drobny chłopak, na początku filmu zostaje postrzelony na wysokości płuca i z tą jątrzącą się raną biega do końca filmu, jakby nigdy nic. Natomiast filmowi naziści zachowują się naiwnie, łatwo dają się zaskoczyć. Wydaje się, że w wojsku znaleźli się wczoraj i to zupełnie przypadkiem. To wszystko sprawia, że trudno „Miasto 44” traktować poważnie. Wielość i jaskrawość efektów, miłośność scenariusza i absurdalność poszczególnych scen pozwalają porównać ten film do dyskoteki w remizie. Srebrna kula wiruje, jest głośno, jest kolorowo, coś się dzieje, ale nikt nie wie co. Takie „Disco 44”. Nie wiem, czy chcę, żeby młodzi ludzie, do których kierowany jest ten film, mieli taką wizję powstania.

Do tego dochodzą czysto techniczne braki – mało wyrazista gra młodych aktorów, płascy, pozbawieni charakteru bohaterowie, przegadane i sztuczne dialogi. Po filmie powstającym osiem lat i kosztującym 25 milionów złotych spodziewałem się znacznie więcej.



p.m.
Aleksandra
Nowak

Czy szczepy są potrzebne w ZHP?

Czy szczepy są potrzebne w ZHP? Dla wielu odpowiedź jest z pozoru oczywista, jednak szczepy od wielu lat zrzeszają tylko ok. 44 % stanu osobowego ZHP i ciężko tę barierę przekroczyć. Postanowiliśmy zmierzyć się z tym pytaniem w referacie ds. szczepów, badając, jak ten problem wygląda w Chorągwi Stołecznej.

Co to znaczy „być potrzebnym”? Potrzeba to stan niedosytu, którego zaspokojenie jest możliwe wyłącznie dzięki istnieniu pewnych instytucji. Potrzeba istnienia szczepu w ZHP musi wynikać z chęci dążenia do realizacji celów Związku. Oznacza to, że szczep ma w realny sposób wpływać na dobry program drużyny, upraszczać dokumentację, motywować i promować kadre, poprawiać jawność i czytelność finansów oraz tworzyć przyjazną strukturę. Jak jest w rzeczywistości? Aby odpowiedzieć na to pytanie, poprosiliśmy komendantów hufców o wypełnienie kwestionariusza dotyczącego pracy szczepów w ich środowiskach. Część pytań skierowana była do wszystkich hufcowych. Część dotyczyła jedynie specyficznej grupy hufców – odpowiedziało na nie sześć jednostek, w tym trzy opierające swoją pracę na szczepach i trzy, w których drużyny pracują raczej samodzielnie.

Zdecydowana większość komend hufców Chorągwi Stołecznej uważa, że sprawnie działający hufiec powinien być złożony ze szczepów (76% odpowiedzi). Według takiej samej liczby ankietowanych praca ze szczepami może wesprzeć pracę z kadrami w hufcu i uczynić ją skuteczniejszą. Wszyscy z ankietowanych uznali, że szczepy w skuteczny sposób mogą zapewnić ciąg wychowawczy w hufcu. Dodatkowo, według większości komend hufców (60%) szczep może zapewnić lepszy przepływ informacji z hufca do drużyn. Takie informacje pokazują, że komendy hufców widzą w pracy szczepów pozytywny potencjał, który może dobrze wpłynąć na jakość pracy ich instruktorów.

Posiadając tę wiedzę, sprawdziliśmy, jak w praktyce wygląda praca szczepów i nastawienie do nich. Pytania o jakość szczepów w hufcach skierowaliśmy do jednostek w różnym stopniu nimi działających i odpowiedzi zderzyliśmy ze sobą.

W hufcach, w których praca opiera się na szczepach, najmłodsze szczepy istnieją około 2-3 lat. Pokazuje to, że drużynowi cały czas chcą działać w takiej strukturze i ciągle powołują nowe jednostki. Najstarsze szczepy działają już od dziesięcioleci. Uczestniczą one w obozach – czasem organizując je samodzielnie, czasem włączając się w formy organizowane przez hufce; prowadzą pracę z kadrami oraz posiadają rozbudowaną tożsamość szczepu. Kadry tych hufców uważają, że w ich środowisku powinno działać jeszcze więcej szczepów – najlepiej, aby wszystkie drużyny tak pracowały. Aby doprowadzić do takiej sytuacji, hufce te udzielają wsparcia środowiskom, prowadzą z nimi rozmowy, ale także organizują szkolenia z zakresu pracy w szczepie.

Drużyny, które obecnie pracują w szczepach, podjęły tę decyzję, ponieważ ułatwia im to pracę, mają duży sentyment do swojego środowiska i chcą, by rosło w siłę. Postrzegają szczep jako miejsce, w którym mogą liczyć na wsparcie, dużą rolę odgrywa tutaj też tradycja. To, że nie wszystkie drużyny pracują w szczepach spowodowane jest problemami z liczbą instruktorów - brakiem lidera mogącego być komendantem szczepu lub (znacznie częściej) rozwiązywaniem środowisk ze względu na niewystarczającą liczbę kadry, która może prowadzić szczep. Jako wyróżnik dobrej pracy szczepu kadra hufców wskazywała zaangażowanie komendanta szczepu, wspieranie jednostek w nim działających, prawidłowo działające drużyny, planowanie długoterminowe, atrakcyjny program, organizację HAL, kompetencje kadry szczepu, aktywne działanie w środowisku lokalnym. Najbardziej podkreślane były utrzymany ciąg wychowawczy i praca z kadrami. Elementami, które powodują, że szczep uznawany jest za źle działające środowisko są źle pracujące drużyny oraz zastopowanie rozwoju kadry w szczepie.

Plusami pracy w szczepie dla tej grupy hufców są: łatwość rozwiązywania problemów poprzez pracę zaadaptowaną dla konkretnego środowiska; ciąg wychowawczy, który pozwala zadbać o potrzeby dzieci na każdym etapie rozwoju; dobry komendant, który może szybko udzielić wsparcia; ułatwienie gospodarki finansowej i rzeczowej; możliwość organizacji obozów i zimowisk; wsparcie metodyczne drużynowego w pracy z kadrami; praca ze środowiskiem działania drużyn, ale także – dużo przyjaźni wśród harcerzy i instruktorów.

Zdecydowanie mniej elementów pojawia się przy minusach szczepów. Hufce zwracają tu uwagę na ryzyko hermetyczności i izolacji oraz ograniczenia decyzyjności drużynowego i zbytnej ingerencji szczepu w pracę drużyn.

Na pytanie, czy szczepy są potrzebne w ZHP wszystkie środowiska w tej grupie odpowiedziały: „Tak!”, bardzo mocno to podkreślając. Ich zdaniem ułatwiają one funkcjonowanie hufca, wspierają pracę drużyny, budują poczucie więzi, dają zupełnie inną jakość pracy w poszczególnych pionach, znacznie ułatwiają pracę programową i organizacyjną.

Patrząc na przedstawione tu stanowiska, widać bardzo mocne powiązanie z celami ZHP. Hufcowi często mówią o motywowaniu i promowaniu kadry (jest to praca z kadrami, kształcenie nowych instruktorów, wspieranie i inspirowanie drużynowego) wspieraniu programu drużyn (poprzez organizację obozów, zachowanie ciągu wychowawczego), upraszczaniu dokumentacji i prowadzeniu jawności finansów (szczepy odciążają drużyny w tej kwestii, przyjmując na siebie obowiązki finansowe i gospodarcze).

W hufcach, które pracę oparły na samodzielnych drużynach, przeprowadzono tę samą ankietę. Pracujące w nich szczepy (młode i długo działające) posiadają program oparty o wspólne imprezy, uczestniczą w zgrupowaniach hufca w czasie obozów lub organizują samodzielne wy-

1.) Na podstawie analizy dla Chorągwi Stołecznej przeprowadzonej przez p.wd. Katarzynę Wiśniewską

jazdy, prowadzą pracę z kadrami opartą o przypisane do tego zadania jednostki (drużyny i kręgi). W opisach pracy tych jednostek pojawia się tendencja pokazująca wypalenie kadry, która pracuje słabiej w długo działających środowiskach niż w tych świeżo powstałych.

Grupa tych hufców uznaje szczepek za dobrze działające środowisko, jeśli szanuje on samorządność drużyn, angażuje się w bieżącą pracę hufca, prowadzi pracę z kadrami, posiada dobry, stymulujący do działania program i wspólną obrzędowość. Brak lub odwrotność wymienionych elementów uznawana jest za wyznacznik źle działających środowisk.

Kadra hufców zapytana o to, czy w ich środowiskach powinno działać więcej szczepek odpowiada niejednoznacznie. Zgodę członkowie komend uzależniają od liczby jednostek, terytorium działania, trybu współpracy, wartości dodanej w pracy z kadrami, których nie łączą bezpośrednio z działaniem szczepek. W środowiskach tych głównym motywatorem do utworzenia szczepek są względy lokalizacji działania jednostek. Powstawanie nowych szczepek w tych hufcach jest uzależnione od inicjatywy drużynowych i nie jest stymulowane przez hufiec. To, że obecnie drużyny pracują w szczepekach wynika z tradycji (szczepek w danym środowisku działały „od zawsze”) oraz wspólnoty terytorialnej. Środowiska, które nie pracują w szczepekach, uzasadniają tę decyzję niewystarczającą liczbą jednostek, brakiem liderów i kadry instruktorskiej, ale też brakiem potrzeby posiadania kolejnego zwierzchnika i dużą autonomizacją drużyn.

Jako plusy pracy drużyny w szczepek ta grupa hufców wskazuje możliwość współpracy z dużą liczbą kadry, wspólne reprezentowanie środowiska, pomoc w organizacji obozów i innych dużych imprez środowiska, budowanie wizerunku w środowisku lokalnym. Minusami są natomiast konieczność współpracy, nawet gdy nie ma spoiwa wśród kadry, rozmywanie tożsamości jednostek w szczepek, konflikty o kompetencje, alienacja środowiska, ubezwłasnowolnienie drużynowych, mnożenie funkcji i zespołów.

Zapytani, czy szczepek są potrzebne w ZHP, instruktorzy hufców z tej grupy odpowiadają również niejednoznacznie. Wskazują na potrzebę rewizji ich roli – potrzebę podkreślenia ważności pracy z kadrami, określenia wsparcia metodycznego, a także podziału obowiązków z kadrami hufca, która w niektórych przypadkach może realizować zadania szczepek.

Porównując ze sobą te dwie grupy odpowiedzi, spróbujmy odpowiedzieć na tytułowe pytanie – czy szczepek są potrzebne w ZHP? Patrząc na wyniki, odpowiedź jest negatywna. Z wypowiedzi hufców wynika, że nie ma potrzeby tworzenia szczepek tylko dlatego, by je mieć – pojawia się tu wiele zagrożeń, które mogą skutecznie przeszkodzić w pracy drużynowej. Jednocześnie komendy hufców twierdzą, że dobre szczepek są nam bardzo potrzebne, wskazując, jak mocno mogą one pomóc w realizacji celów związkowych. Przeglądając się udzielonymi odpowiedziami, w których pojawia się wiele pozytywnych doświadczeń i uwag, możemy stwierdzić, że większość szczepek w naszej Chorągwi to środowiska dobre, pomocne i potrzebne. Te, które takie nie są, powinny przyjrzeć się wypowiedzianym tutaj mądrym uwagom i ostrzeżeniom.

Czy szczepek są potrzebne w ZHP?

Potrzeba to stan niedosytu, którego zaspokojenie jest możliwe wyłącznie dzięki istnieniu pewnych instytucji. Potrzeba istnienia szczepek w ZHP musi wynikać z chęci dążenia do realizacji celów Związku – oznacza to, że szczepek ma w realny sposób wpływać na dobry program drużyny, upraszczać dokumentację, motywować i promować kadrami, poprawiać jawność i czytelność finansów oraz tworzyć przyjazną strukturę.

Co sądzą komendy hufców?	
Szczepek w skuteczny sposób mogą zapewnić ciąg wychowawczy w hufcu.	100 % TAK
Praca ze szczepekami może wesprzeć pracę z kadrami w hufcu i uczynić ją skuteczniejszą.	76 % TAK
Sprawnie działający hufiec powinien być złożony ze szczepek.	76 % TAK
Szczepek może zapewnić lepszy przepływ informacji z hufca do drużyn.	60 % TAK

Hufce działające szczepekami	Hufce działające samodzielnie drużynami
Czy w hufcu powinno działać więcej szczepek?	
Tak, najlepiej, aby wszystkie drużyny tak pracowały.	Zależy od liczby jednostek, terytorium działania, trybu współpracy, wartości pracy z kadrami.
Co hufiec robi, aby powstawało więcej szczepek?	
Udziela wsparcia środowiskom, prowadzi z nimi rozmowy, szkoli.	Powstawanie nowych szczepek uzależnione od inicjatywy drużynowych i nie jest stymulowane przez hufiec.

Hufce działające szczeplami	Hufce działające samodzielnyimi drużynami
<i>Dlaczego drużyny pracujące w szczeplach podjęły taką decyzję?</i>	
Ułatwia im to pracę, mają duży sentyment do swojego środowiska i chcą, by roślo w siłę, postrzegają szczepl, jako miejsce, w którym mogą liczyć na wsparcie.	Zadecydowały względy lokalizacji działania jednostek.
<i>Dlaczego nie wszystkie drużyny pracują w szczeplie?</i>	
Problemy z liczbą instruktorów. Brak lidera. Rozwiązanie środowisk ze względu na małą liczbę kadry.	Niewystarczająca liczbą jednostek. Brak liderów i kadry instruktorskiej. Brak potrzeby posiadania kolejnego zwierzchnika. Duża autonomiczność drużyn.
<i>Co wyróżnia dobrą pracę szczeplu?</i>	
Zaangażowanie komendanta szczeplu. Wspieranie jednostek w nim działających. Prawidłowo działające drużyny. Planowanie długoterminowe. Atrakcyjny program. Organizacja HAL. Kompetencję kadry szczeplu. Aktywne działanie w środowisku lokalnym. Utrzymany ciąg wychowawczy. Praca z kadry.	Szacunek do samorządności drużyn. Angaż w bieżącą pracę hufca. Praca z kadry. Dobry, stymulujący do działania program. Wspólna obrzędowość.
<i>Co wyróżnia złą pracę szczeplu?</i>	
Źle pracujące drużyny. Zastopowanie rozwoju kadry w szczeplie.	Brak szacunku do samorządności drużyn. Brak angażu w bieżącą pracę hufca. Brak pracy z kadry. Brak dobrego, stymulującego do działania programu. Brak wspólnej obrzędowości.
<i>Plusy pracy w szczeplie</i>	
Łatwość rozwiązywania problemów, poprzez pracę zaadaptowaną dla konkretnego środowiska. Ciąg wychowawczy, który pozwala zadbać o potrzeby dzieci na każdym etapie rozwoju. Dobry komendant, który może szybko udzielić wsparcia. Ułatwienie gospodarki finansowej i rzeczowej. Możliwość organizacji obozów i zimowisk. Wsparcie metodyczne drużynowego w pracy z kadry. Praca ze środowiskiem działania drużyn. Dużo przyjaźni wśród harcerzy i instruktorów.	Współpraca z dużą liczbą kadry. Wspólne reprezentowanie środowiska. Pomoc w organizacji obozów i innych dużych imprez środowiska. Budowanie wizerunku w środowisku lokalnym.
<i>Minusy pracy w szczeplie</i>	
Ryzyko hermetyczności i izolacji. Ograniczenie decyzyjności drużynowego. Zbytina ingerencja szczeplu w pracę drużyn.	Konieczność współpracy, nawet gdy nie ma spoiwa wśród kadry. Rozmywanie tożsamości jednostek w szczeplie. Konflikty o kompetencje. Alienacja środowiska. Ubezważnowolnienie drużynowych. Mnożenie funkcji i zespołów.
<i>Czy szczeplu są potrzebne z ZHP?</i>	
Tak - ułatwiają one funkcjonowanie hufca, wspierają pracę drużyny, budują poczucie więzi, dają zupełnie inną jakość pracy w poszczególnych pionach, znacznie ułatwiają pracę programową i organizacyjną.	To zależy - Wskazują na potrzebę rewizji ich roli – potrzebie podkreślenia pracy z kadry, określeniu wsparcia metodycznego, a także podziału obowiązków z kadry hufca, która w niektórych przypadkach może realizować zadania szczeplu.



Wydział Inspiracji i Poradnictwa Główniej Kwatery ZHP

zaprasza na

Ogólnopolską Konferencję Instruktorską



Impuls! Planuj w Związku

„Plany są niczym, planowanie
wszystkim”

- Dwight D. Eisenhower

Zapraszamy do udziału w Kon-
ferencji:

- Instruktorów kadry wspie-
rającej drużynowych
(namiestników, szczepo-
wych, członków komend
hufców)
- Instruktorów kadry progra-
mowej chorągwi (szefów
referatów, zespołów,
członków komend chorąg-
gwi)



Termin i miejsce:
14 lutego 2015 r. (sobota)
w Warszawie



w godzinach: 10⁰⁰ - 18⁰⁰

Kontakt:

phm. Aleksandra Nowak
inspiracje@zhp.pl

Dla osób, które nie będą mogły
przybyć na Konferencję zorga-
nizujemy webinar, dzięki któ-
remu będą mogły wziąć udział
on-line.



Związek
Harcerstwa
Polskiego

JAK PRZEKAZAĆ 1% PODATKU DLA ZWIĄZKU HARCERSTWA POLSKIEGO?

Chcesz wesprzeć redakcję Instruktora?
Podaj KRS: 0000268913
W celu szczególnym wpisz:
Chorągiew Stołeczna ZHP - Redakcja Instruktora

Co zrobić, aby przekazać swój 1% podatku dla jednostki terenowej (hufca/drużyny)?

Aby przekazać 1% podatku dochodowego dla jednostki organizacyjnej danej chorągwi, należy zwrócić szczególną uwagę na rubrykę „cel szczegółowy”. Wpisanie samego numeru KRS sprawi, że przekazane pieniądze trafią do chorągwi, a nie do hufca, szczepu lub drużyny. Umieszczenie tam nazwy np. Hufiec ZHP Praga Południe, 427 WDH NS sprawi, że pieniądze trafią do harcerki i harcerzy z 427 Warszawskiej Drużyny Harcerskiej Nieprzetartego Szlaku.

Chcesz rozliczyć podatek PIT w wersji elektronicznej?

Ministerstwo Finansów zachęca do rozliczania się z Administracją Podatkową w formie elektronicznej. System e-Deklaracje przyjął do końca 2014 roku ponad 62 mln dokumentów w formie elektronicznej.

Wejdź na stronę internetową

e-Deklaracje.gov.pl

Gdzie krok po kroku wyjaśnione jest w jaki sposób możemy złożyć deklarację elektroniczną zeznania podatkowego. Każdy podatnik powinien jednak zadbać o to, aby posiadać najnowsze oprogramowanie na swoim komputerze, by bez przeszkód móc wystąpić wypełniony PIT, bez potrzeby powtórnego wprowadzania danych.

Aby wypełnić formularz należy wybrać swój PIT (PIT-36, PIT-37, PIT-28, PIT-36L, PIT-38), a w razie problemów przeczytać instrukcję, która krok po kroku wyjaśnia, jak przebrnąć przez rubryki. Formularze te można wypełnić bez wykorzystywania podpisu kwalifikowanego, ponieważ plik zbiera dane autoryzujące.

Dzięki e-deklaracjom możemy w szybki oraz łatwy sposób rozliczyć swój 1% podatku nie wychodząc z domu. Co więcej unikamy papierkologii, stania w kolejkach po znaczki na poczcie i przepisywania całego druku po raz kolejny w przypadku pomyłki. Sam formularz wygląda identycznie jak papierowy.

M. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP)	
Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (Numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz wysokość kwoty na jej rzecz.	
125. Numer KRS 0000094699	126. KWOTA KWOTA
1. Wnioskowana kwota Kwota z poz. 126 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 105, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół.	
N. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE	
Podatnicy, którzy wypełnili część M, w poz. 127 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaznaczając kwadrat w poz. 128 wyrazić zgodę na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 126. W poz. 129 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiające kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).	
127. Cel szczegółowy 1% ZWIĄZEK HARCERSTWA POLSKIEGO	128. Wyrażam zgodę <input type="checkbox"/>
129 5	

1. numer KRS, dla Chorągwi Stołecznej będzie to: **0000268913**
2. 1 % podatku należnego, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół
3. Cel szczegółowy - nazwa jednostki
4. Wyrażenie zgody na udostępnienie danych o podatniku dla OPP
5. kontaktowy adres e-mail

Chcesz rozliczyć podatek PIT w wersji papierowej?

Nic nie stoi na przeszkodzie ;)! W Urzędzie Skarbowym znajdują się druki PIT, które można wziąć i wypełnić w sposób tradycyjny w domu.

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:

Email: redakcja@stoleczna.zhp.pl tel. 509 583 900

Zespół redakcyjny

Tomasz Dudewicz (redaktor naczelny),
Zofia Walkiewicz, Magdalena Bawolić,
Kasia Cackowska, Karolina Kunicka, Ela Sendecka,
Paweł Pietrzak, Tomasz Śledziwski, Mateusz Wnuk

Współpraca:

Kinga Kolkowska, Magdalena Wilczyńska,
Aleksandra Nowak, Michał Zapała, Jeremiasz Bremer

 **Chorągiew
Stołeczna ZHP**
im. Bohaterów Warszawy

 **Związek
Harcerstwa
Polskiego**