

# O P T O N I N S T R U K T O R S K I

NIECODZIENNIK  PODKARPACKIEJ SZKOŁY INSTRUKTORSKIEJ

## ZAPISKI Z KURSU PODHARCMISTRZOWSKIEGO Z METODĄ NA RĘCE

o metodzie harcerskiej można przeczytać wiele książek oraz publikacji, które mają na celu przybliżenie zagadnienia. Świadczy to o wielkim wpływie, jaki ma ona na kształtowanie młodych ludzi. Czym zatem jest metoda, o której mowa? Metoda to sposób, który według założeń ma przybliżać do określonych celów. W przypadku metody harcerskiej celem jest wszechstronny rozwój młodego człowieka. Nie jest to proces łatwy, dlatego też warto zaznajomić się z metodą harcerską. Żeby to zrobić warto skorzystać z budowanego przez lata doświadczenia i dorobku instruktorskiego, co pozwoli w efektywny i świadomy sposób wpływać na kształtowanie charakterów dzieci i młodzieży.

Początków metody można doszukać się w historii środowiska Szarych Szeregów. Z powodu okupacji wojennych jakiegokolwiek działania podejmowane przez harcerzy musiały odbywać się w sposób konspiracyjny. Sytuacja związana z bra-

kiem wolności słowa i możliwością tworzenia ruchu wymagała stworzenia skutecznego i prostego do zapamiętania systemu przedstawiającego metodę harcerską. Taki system zo-

stał opracowany przez Jana Rossmana, który przedstawił metodę harcerską poprzez tzw. Rękę Metody. Zostały w niej przedstawione jej najważniejsze elementy, a na jej podstawie tworzone wiele kursów, które w skuteczny sposób przygotowywały instruktorów do prowadzenia pracy wychowawczej. Efekty jego pracy można dostrzec poniżej na obrazku.





# Z METODĄ NA RECE



Trzonem całej ręki jest ruch. W znaczeniu metafizycznym oznacza on ludzi dążących do wspólnego celu. W naszym ruchu powinniśmy świadomie korzystać ze świeżego powietrza i uroku natury. Ruch jest też rozumiany jako aktywne działania fizyczne często kojarzone z ruchem na świeżym powietrzu. Kontakt z przyrodą uczy szacunku i pokory do otaczającego świata, a tym samym kształtuje w harcerzach system wartości związany ze sferą duchową, tj. religią i estetyką. Pozwala zachwycić się pięknem otaczającego świata i wzbudzić w sobie poczucie wdzięczności, a ta z kolei jest jednym z elementów szczęścia. Oznacza to, że metoda harcerska powinna opierać się na bliskich relacjach ze światem przyrody, który nie tylko warunkuje poziom naszego dobrobytu, ale także potrafi wzbudzić wrażliwość wobec otaczającej nas rzeczywistości i skłania do licznych kontemplacji.

Dłoń symbolizuje dobrowolność, która w ruchu harcerskim odgrywa wyjątkowo istotną rolę - nie możemy bowiem zmusić nikogo do bycia harcerzem czy do wykonania jakiegoś zadania. Nasze działania powinny być świadomym i dobrowolnym wyborem. Przecież celem ZHP jest wychowanie świadomych obywateli, którzy nie będą bezmyślnie wykonywać zleconych im działań. Ważne jest to, aby harcerze i instruktorzy znali zamierzenia podejmowanych przez nich działań i z nieprzymuszonej woli chcieli je wykonać. Motorem napędzającym nas do takich działań jest wewnętrzna motywacja, która podkreśla w nas potrzebę zrobienia czegoś, czyli po prostu działania.

Mysłąc o dłoni, nie możemy zapomnieć o kciuku, bez którego większość czynności byłaby niemożliwa do wykonania bądź utrudniona. Odzwierciedleniem kciuka w meto-

dzie harcerskiej jest system małych grup, dzięki któremu proces wychowywania jest o wiele skuteczniejszy. Jego skuteczność polega na tym, że dzięki pracy z małą grupą możemy znacznie lepiej poznać potrzeby każdego z jej członków i precyzyjniej na nie odpowiedzieć. Pracując z kilkoma takimi grupami możemy znacznie efektywniej dotrzeć do większej grupy dzieci i młodzieży, tym samym zapewniając im postępujący rozwój. Dodatkowo odpowiedzialność zostaje rozdysponowana między zastępowymi, którzy nabywają umiejętności pracy w grupie i planowania, co jest bardzo ważnym walorem wychowawczym.

Palec wskazujący w metodzie harcerskiej symbolizuje współdziałanie i współzawodnictwo. Nie bez powodu oba te słowa zostały połączone spójnikiem "i". Kluczową zasadą wychowawczą jest występowanie tych obu zjawisk jednocześnie. Współpraca w zastępach jest bardzo ważna i pozwala kształtować charaktery młodych ludzi poprzez działanie w grupie rówieśniczej dla osiągnięcia wspólnych celów. Dodatkowym uatrakcyjnieniem dla harcerzy jest rywalizacja między zastępami. Dzięki konkurowaniu ze sobą ich ambicje będą rosły wraz z chęcią zwyciężenia i zaprezentowania się z jak najlepszej strony. Zachowanie współdziałania w drużynie jest konieczne, aby rywalizacja nie zatarła takiej wartości skautowej jak braterstwo.

Wzajemność oddziaływań nie bez powodu jest oznaczona palcem środkowym. Oznacza to, że każdy harcerz czy instruktor ma wpływ na drugiego harcerza, czy instruktora i odwrotnie. W domyśle instruktorzy uczą młodszych technik harcerskich, przecierają szlaki podczas podejmowania decyzji życiowych, jednak za każdym czynem kryje się druga stro-

na medalu. Zachowanie dzieci i młodzieży również ma wpływ na kadre. Dzięki temu ta może rozwijać się w zakresie pracy nad cierpliwością, nauki trendów, jakie towarzyszą obecnym czasom, czy też dostrzegania płaszczyzn, nad którymi powinni się pochylić w pracy nad sobą.

Palec serdeczny obrazuje oddziaływanie pośrednie. Czym ono jest? Z pewnością nie wiedzą ani umiejętnościami "podanymi na tacy". Dzięki różnym formom pracy stosowanym w harcerstwie, takim jak: gawędy, gry, piosenki, sądy nad problemem, dyskusje, harcerze, harcerki czy wędrownicy dochodzą do pewnych wniosków, które kształtują ich charaktery. Jest to o tyle ważne, że wiedza, którą mają starsi nie jest często respektowana przez młodszych, ponieważ mają wrażenie, że ich nie dotyczy. Dodatkowo w przypadku braku wkładu własnego w odkrywanie nowych trendów, działanie instruktorów nie jest dla młodzieży w żaden sposób atrakcyjne i harcerze nie będą uważać go za istotne. W ten sposób cały proces kształcenia może pójść na marne.

Ostatnim, lecz niemniej ważnym elementem ze schematu jest stopniowanie trudności. Dzięki niemu harcerze będą mogli korzystać z wiedzy i umiejętności, które dotychczas posiadli jednocześnie ucząc się czegoś nowego. Stopniowanie trudności jest stawianiem sobie coraz wyższej poprzeczki. Dbając o to mamy pewność, że harcerz nadal się rozwija i zdobywa nowe umiejętności lub rozbudowuje te posiadane wcześniej. Ten element metody harcerskiej świetnie ujmuje rzymskie powiedzenie przytoczone przez Marka Kameckiego w książce pt.: „Stosowanie metody harcerskiej w drużynie harcerzy”. Brzmi ono następująco: „Silniejszy jestem - cięższą dajcie mi zbroję”.



# Z METODĄ NA RECE

**Z**eby szerzyć i rozwijać ruch skautowy metoda harcerska musi towarzyszyć nam na każdym szczeblu naszej organizacji. A więc **jak metoda przekłada się na przykład pracę naszych hufców?** Zaczynając od podstaw funkcjonowania hufca – nasze hufce z reguły są zbudowane z zespołów instruktorskich, które skupiają instruktorów i instruktorki posiadających doświadczenie i umiejętności z określonej dziedziny, którzy są skupieni w obrębie konkretnych celów - takich w jakich powstał zespół. To nic innego jak **system małych grup**. Jako członkowie, szefowie lub osoby zaangażowane/współpracujące z tymi zespołami musimy dbać szczególnie o ten element metody harcerskiej w naszych hufcach - dokładnie tak jak dbamy o funkcjonowanie zastępów w naszych drużynach, bo czy na przykład zespół, który nie spotyka się regularnie będzie dobrze działał? Jeżeli już wspomniamy o działaniu to trzeba wspomnieć o kolejnym elemencie metody – czyli o **ruchu**. Nasze hufce muszą być w ciągłym ruchu, podczas wydarzeń czy akcji powinniśmy świadomie korzystać z dóbr, które oferuje nam świat przyrody. Poza wyda-

rzeniami i akcjami możemy to robić podczas zbiórek drużynowych, bo przecież o ile przyjemniejsze będzie ognisko w otoczeniu lasu czy po prostu zbiórka w terenie niż spotkanie w tym samym pomieszczeniu w ten sam sposób co jakiś czas? Zbiórki w terenie mogą także pomóc w budowaniu tzw. drużyny drużynowych, czyli grupy harcerskich przyjaciół, co zdecydowanie sprzyja budowaniu **współdziałania i współzawodnictwa** pomiędzy drużynami. W pracy zespołów można dostrzec jak działania np. zespołu kadry kształcącej wpływają na zespół programowy i na odwrot. Dzięki temu podjęte przez zespoły wyzwania wspierają swoje inicjatywy, tym samym ucząc się od siebie i przekazując dobre praktyki poprzez **wzajemność oddziaływań**. Proces ten odbywa się w trakcie aktywnego działania, stąd w **sposób pośredni** dostrzec można pozytywny wpływ metody harcerskiej. Także w zespołach instruktorskich ważne jest stawianie sobie coraz wyższej poprzeczki. Dzięki **stopniowaniu trudności** podjęte działania mają coraz wyższy poziom, a co za tym idzie ich odbiorcy otrzymują jeszcze skuteczniejsze wsparcie. Głównie

w zespołach instruktorskich powinniśmy stawiać coraz wyżej poprzeczkę zarówno samym sobie, jak i pozostałym członkom zespołu. W przypadku przekazywania wiedzy należy przekazywać ją na miarę możliwości odbiorców, w sposób dostosowany do nich, jednak za każdym razem w sposób bardziej zaawansowany, aby mogli wyciągać kolejne wnioski oraz umiejętności na całe życie. Pamiętając o istocie harcerskiej metody ważny jest fakt **dobrowolności**, jeżeli działania hufca będą atrakcyjne to zespoły same będą chciały brać udział w ich realizacji. Jak widać każdy z elementów metody harcerskiej przeplata się, tworząc spójną i efektywną całość działania harcerskiego.

**D**łoń może kojarzyć się z uściskiem dłoni, takim który każdy z nas wymienia praktycznie każdego dnia. Przekładając to na nasze rozważania, można stwierdzić, że jako instruktorki i instruktorzy powinniśmy nieść metodę harcerską tak świadomie jak wymieniane przez nas uściski dłoni. Dzięki temu będziemy mogli szerzyć i rozwijać ruch skautowy wśród dzieci i młodzieży.

pwd. Katarzyna Zych  
pwd. Dominik Jaworski



# Kierowanie zespołem – spojrzenie z Japonii

„Połączenie sił to początek, pozostanie razem to postęp, wspólna praca to sukces”

~ Henry Ford

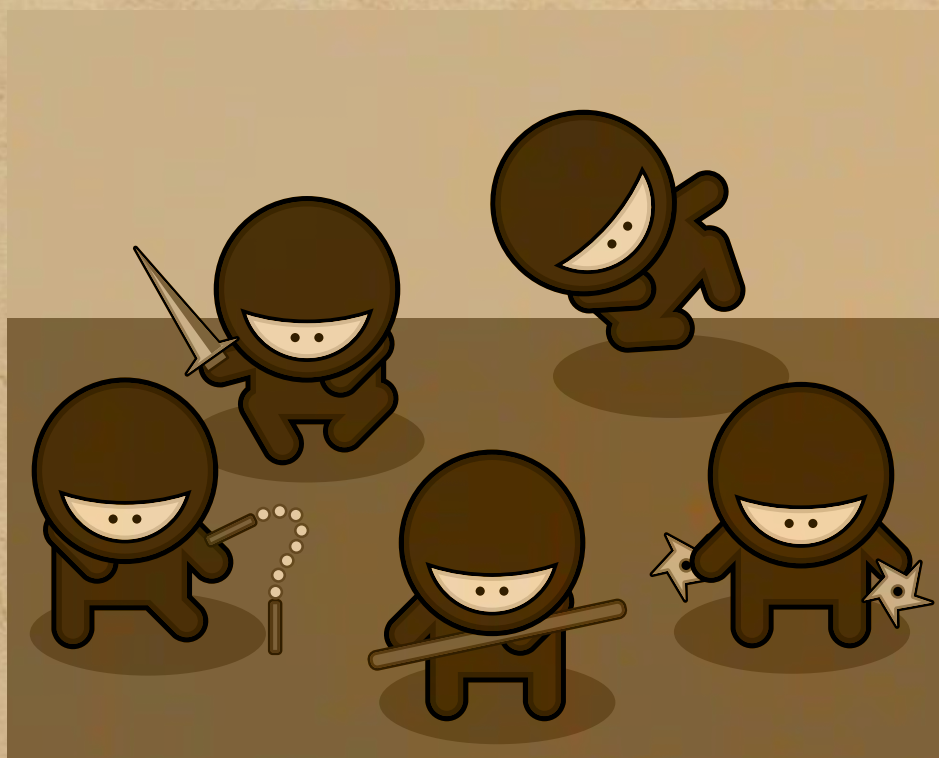
Z definicji zespół to grupa ludzi połączona wspólnym celem, współpracujących aktywnie według przyjętych zasad. Ale czy zawsze tak jest? Zastanówmy się jak my, jako instruktorzy budujemy swoje zespoły oraz jak nimi kierujemy? W artykule spróbujemy odpowiedzieć na pytania: od czego powinniśmy zacząć chcąc stworzyć zespół, a także jakie błędy popełniamy kierując zespołem i jak skutecznie nim kierować?

Tworząc zespół musimy określić cel w jakim zostaje on powołany. Pozwoli nam to dalej działać, czyli dobrać odpowiednie osoby do zespołu. Warto pamiętać, że nie każda osoba będzie świetnie pracowała w każdym zespole. Nie chodzi tutaj tylko o to, że nie będzie potrafiła współpracować z innymi członkami grupy, ale nie będzie odnajdywała się w zadaniach jakie stawia przed nią dany zespół. To, że ktoś jest świetny w przygotowaniu programu dla zuchów podczas zlotu, nie oznacza, że będzie tak samo dobry w zespole do spraw promocji.

Oprócz samego określenia celu, ważnym punktem jest to, aby każdy członek zespołu znał ten cel i utożsamiał się z nim. **Po pierwsze: dobrze dobrany zespół do konkretnego celu.**

Ważnym elementem kierowania zespołem jest podział zadań. Jako liderzy jesteśmy odpowiedzialni za opisanie, przygotowanie listy obowiązków dla każdego członka naszego zespołu, czyli stworzenie opisów funkcji. Po wstępnym zaplanowaniu przez nas tych zadań warto zrobić to ponow-

nie z członkami grupy, porównać i skonfrontować je. Często tworzenie opisów funkcji jest pomijane, ponieważ „zlecamy” zdania na bieżąco, a jeśli już przygotowujemy opisy funkcji to nie korzystamy z nich w pełni, tzn. nie jesteśmy konsekwentni w podsumowywaniu zadań na podstawie tego co ustaliliśmy na początku naszej pracy. Jednak w dłuższej perspektywie możemy zauważyć, że opisy funkcji sprawdzają się na każdym szczeblu naszej organizacji i ułatwiają kierowanie zespołem.





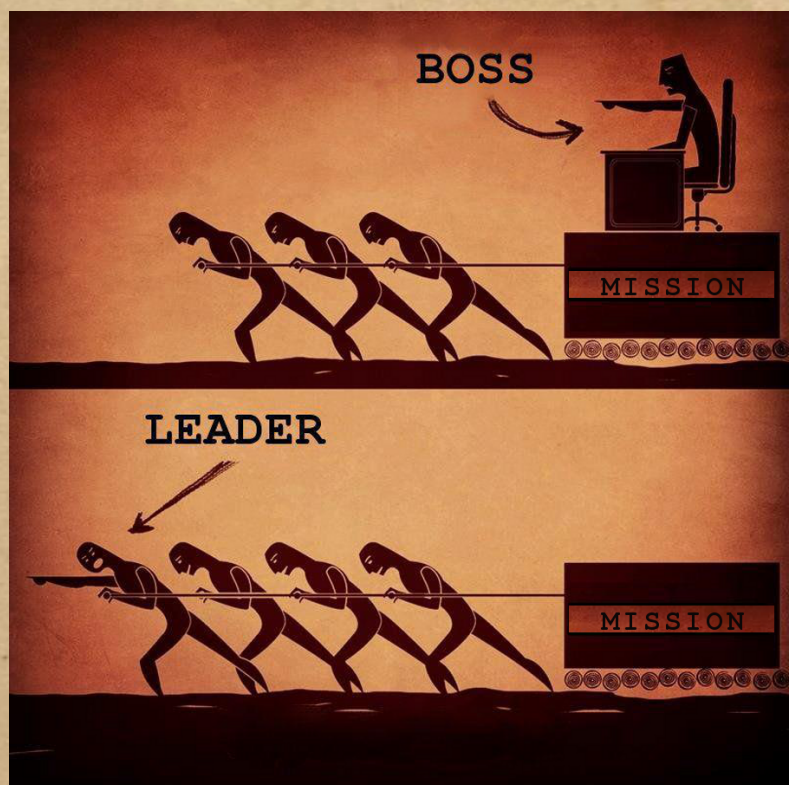
# Kierowanie zespołem – spojrzenie z Japonii

Działanie w zespole niejednokrotnie bywa trudne, zarówno dla lidera grupy jak i jego członków. Ważnym elementem jest poznanie swojego zespołu i siebie nawzajem. Asertywność stanowi ważny punkt dobrego kierowania zespołem. Często my jako liderzy musimy „powiedzieć nie” lub posłuchać propozycji innych i zgodzić się na nią. Musimy też być gotowi na to, że ktoś może nam odmówić. Nie zawsze oznacza to, że nie chce nam pomóc, a po prostu nie potrafi określonej rzeczy lub ma za dużo zadań do wykonania w danym czasie. Bardzo ważnym etapem w pracy zespołu jest udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej i nauczenie przyjmowania jej. **Po drugie: komunikacja i właściwy podział obowiązków (opisy funkcji).**

Kolejnym ważnym punktem w kierowaniu zespołem jest stanowczość. Jeśli tworzymy zespół, członkowie zespołu znają cel naszego działania, a także swoje obowiązki i zgadzają się na nie, muszą być za to odpowiedzialni i rzetelni w ich wykonywaniu. Jako harcerscy wolontariusze spotykamy się z sytu-

acjami, kiedy boimy się wymagać od innych, bo przecież on to robi za darmo, poświęca swój wolny czas, więc dlaczego mamy od niego coś wymagać. On jest wolontariuszem tak samo jak my, ale zobowiązał się do działania w naszym zespole. I tutaj pomocnym elementem do wyciągania wniosków z pracy członków naszych zespołów są właśnie opisy funkcji. Jako zespół instruktorski jesteśmy przez komendę hufca czy chorągwi oceniani w całości. Natomiast sami wiemy, kto wywiązał się ze swoich obowiązków, a kto nie. Musimy pamiętać, że jakość efektu końcowego naszej pracy wynika z jakości pracy każdego członka zespołu w jego obszarze. Zdarza się, że musimy podjąć czasem trudną decyzję odsunięcia kogoś z naszego zespołu. Powody mogą być różne: możemy się nie dogadywać, ktoś może nie wykonywać swoich zadań. Pamiętajmy o tym,

że zmiany w zespołach, jeśli mają cel są potrzebne. Ktoś może blokować pracę innych, albo przez to, że nie jest skuteczny my wykonujemy za niego pracę i tracimy na tym czas, siły i chęci. Jednak w naszej instruktorskiej działalności możemy zapobiec takim sytuacjom. Pytanie jak to zrobić? Ważne jest zbudowanie w naszym zespole wspólnoty, świadomości tego, że każdy w tym zespole jest ważny, każdy wie co ma robić, a także, że może polegać na innych. Członkowie naszego zespołu muszą czuć, że zostali obdarzeni przez dowódcę zaufaniem. **Po trzecie: stworzenie wspólnoty i trzeźwy ogląd sytuacji.**





# Kierowanie zespołem – spojrzenie z Japonii

Problemem, który jest wart poruszenia jest sytuacja kiedy ktoś nie odnajduje się na powierzonych funkcji przez co źle wykonuje swoje obowiązki. Rozważmy przykład, który niejednokrotnie zdarza się w naszych hufcach. Dana osoba kilka lat pełni funkcję drużynowego, spełnia się na powierzonych funkcji, wywiązuje się ze swoich obowiązków i tak dalej. Komenda stwierdza, że jeśli tak dobrze idzie mu prowadzenie drużyny, może on zostać mianowany na inną funkcję np. zastępcę komendanta, namiestnika czy przewodniczącego innego zespołu. Sytuacja jednak się odwraca.

„Awansowana”

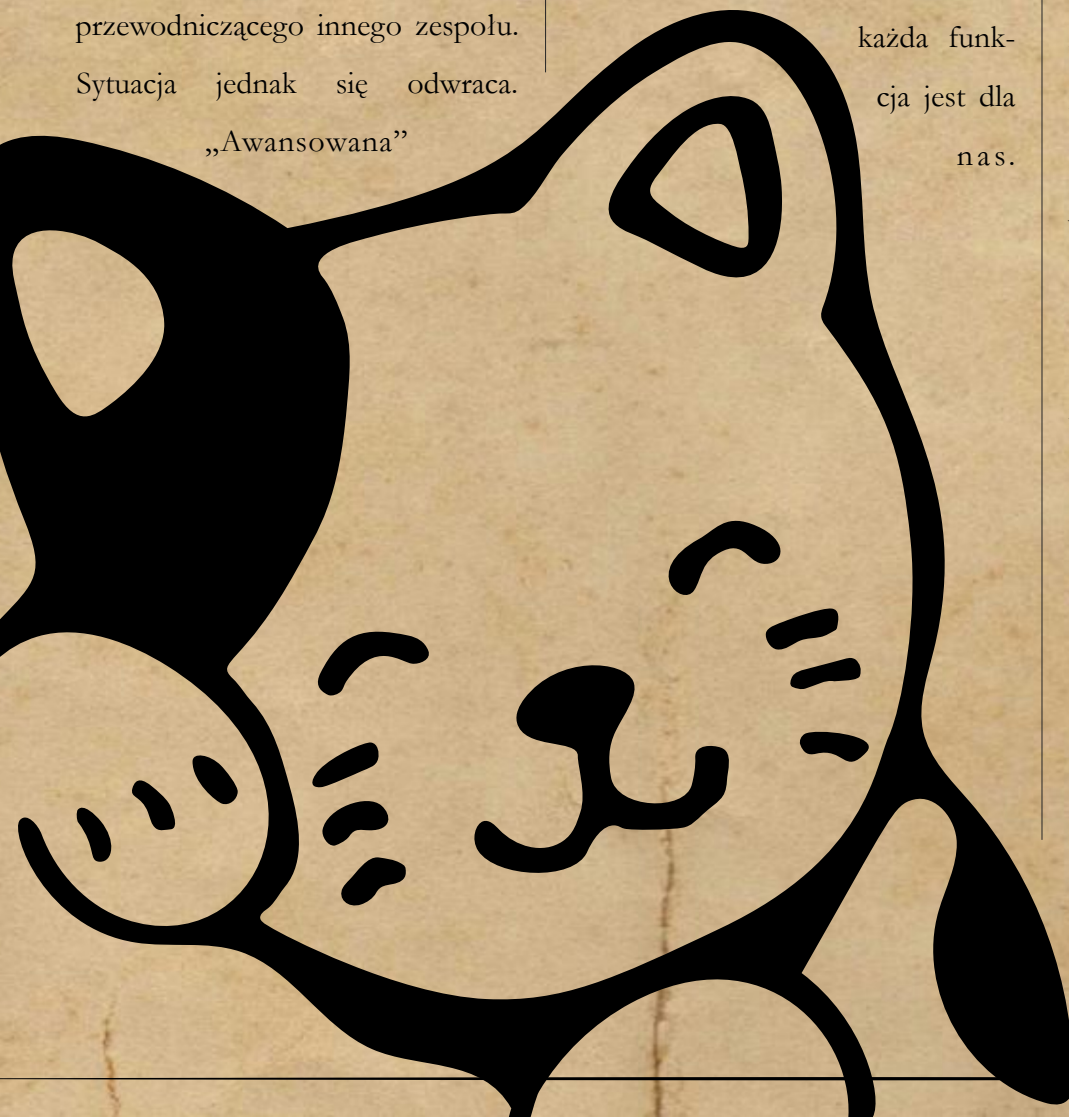
osoba nie czuje się dobrze w nowej roli, nie wywiązuje się z obowiązków, czuje się przytłoczona i ma pretensje sama do siebie za to, że nie spełnia oczekiwań komendy. Często zamiast podsumowania pracy, oceny, decyzji o zwolnieniu z wyższej funkcji i przywróceniu na funkcję drużynowego lub znalezienia innego pola do działania, taka osoba odchodzi z organizacji, bo czuje się w niej wypalona. Jako instruktorzy powinniśmy skutecznie rozwiązywać takie sytuacje, ale też sami powinniśmy być świadomi tego, że nie

każda funkcja jest dla nas.

Zatem pamiętajmy o rozmowach i wspólnej próbie rozwiązania problemu. Znajdźmy źródło tego problemu, nie obrażajmy się na siebie, tylko starajmy się postępować jak odpowiedzialni, dorośli ludzie, którzy są świadomi tego, że każdy z nas popełnia błędy, czy czuje się w danej sytuacji źle. Oceńmy nasze postępy i podejmijmy decyzję, czy działamy dalej, czy jednak odpuszczamy.

Odpowiadając na pytanie jak efektywnie kierować zespołem, możemy skorzystać z elementu zarządzania jakim jest *muda*. W języku japońskim słowo **muda** oznacza **marnotrawstwo**, określa ono wszelkie działania, czynności i rzeczy, które nie wytwarzają wartości dodatniej. Wyróżnia się siedem marnotrawstw:

- nadprodukcja,
- zapasy,
- braki oraz ich naprawa,
- zbędny ruch,
- zbędne przetwarzanie,
- oczekiwanie,
- transport.





# Kierowanie zespołem – spojrzenie z Japonii



Aby proces kierowania zespołem był skuteczny należy eliminować wszelkie marnotrawstwo i skupić się na tych czynnościach, które dodają wartości. W pracy z zespołem każde zadanie musi być wykonywane w konkretnym celu. W tym miejscu możemy podać kilka „harcerskich marnotrawstw”. Są to między innymi sytuacje, w których mamy braki i musimy je naprawiać, np. komendant hufca daje zadanie swojemu zastępcy – zorganizowanie zlotu Hufca z okazji Dnia Myśli Braterskiej. Z powodu braku czasu i chęci, osoba, której zostało powierzone zadanie nie wywiązuje się z niego w pełni, ale jesteśmy już po zgłoszeniach uczestników, komendant nie chce być niesłowny, więc bierze na swoje barki organizację tego przedsięwzięcia. Innym marnotrawstwem, który często blokuje

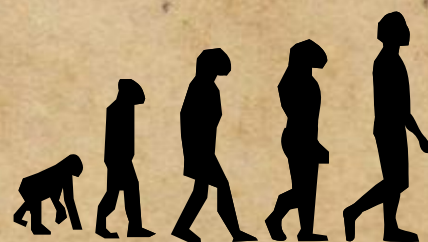
naszą pracę harcerską jest oczekiwanie na zatwierdzenie jakiejś decyzji np. czy mamy dodatkowe środki na wzbogacenie programu podczas hufcowego biwaku. Często

występującym marnotrawstwem jest także przygotowywanie zbędnych dokumentów potrzebnych do organizacji różnego rodzaju eventów. Unikajmy sytuacji, które prowadzą do marnotrawstwa, poświęćmy więcej czasu na dokładne zaplanowanie, podzielenie zadań i rozmowę, aby zapobiec potencjalnym przeszkodom.

Musimy pozbyć się odpowiedzi na pytania, która ma formę „bo tak”. Jeśli zadane przez członka zespołu pytanie otrzymuję powyższą odpowiedź, może warto zastanowić się czy dane zadanie nie jest marnotrawstwem, skoro nie potrafimy wytłumaczyć po co go wykonujemy. **Po czwarte: mówimy nie marnotrawstwom!**

Istotną kwestią pracy w zespole jest świeże spojrzenie na dany problem. Często możemy słyszeć, że robimy coś „bo tak wypada”, „bo tak zawsze było”. Powinniśmy zna-

leźć złoty środek. Jeśli coś było i się sprawdziło, nie oznacza, że po wprowadzeniu nowej formy pracy, nie okaże się to równie dobre, a może nawet lepsze. Zmiany są trudne, ale potrzebne, jeśli prowadzą nas do celu. Dzięki zmianom możemy wychodzić naprzeciw oczekiwaniom i wyzwaniom jakie stawia przed nami dzisiejsze harcerstwo. **Po piąte: zmiany, jeśli mają cel są potrzebne.**



Nie ma jednej, poprawnej odpowiedzi na pytanie „Jak skutecznie kierować zespołem?”. Przedstawione wyżej wskazówki mogą nam pomóc działać łatwiej i sprawniej. Nie zostaje nam nic innego, jak połączyć siły, działać i osiągać sukcesy. Zastanów się, co ty jako instruktor zrobisz, żeby Twój zespół działał lepiej? Może wspólnie stworzycie opisy funkcji? Albo pójdziecie razem na wędrowną, lepiej się poznacie i dołożycie kolejną cegielkę do budowania Wąskiej wspólnoty.



# OPTON INSTRUKTORSKI

NIECODZIENNIK  PODKARPACKEJ SZKOŁY INSTRUKTORSKIEJ

MYŚLI POPLĄTANE

ZAPISKI

NOTATKI

MYŚLI WŁASNE