

Jak oprzeć planowanie pracy
o potrzeby wychowanków oraz połączyć
indywidualność z pracą
w grupie?

phm. Mariusz Szamraj

Czym jest powodowany rozwój i samowychowanie?



Bodźcami samowychowania są stopnie i sprawności. Stopnie harcerskie wyznaczają roczną perspektywę pracy zastępu i określają jego roczny plan pracy. Każdy stopień zawiera wymagania adresowane zarówno do zespołu jak i do jednostki, ale jest zdobywany indywidualnie. **Stopnie i sprawności zachęcają do własnego wysiłku w działalności zespołowej** w rozwoju indywidualnych wartości.

„Wszyscy harcerze idą w tym samym kierunku, podążając za drogowskazem Prawa Harcerskiego, ale każdy idzie do celu własną drogą i własnym tempem.”
hm. Marek Gajdziński



Stawiamy na zastęp czy indywidualność?

Mechanizm działania zastępu należy bardzo dobrze zrozumieć, gdyż dzięki niemu „cały skauting **oddany jest (...) na usługi każdego skauta**”.

Henri Bouchet

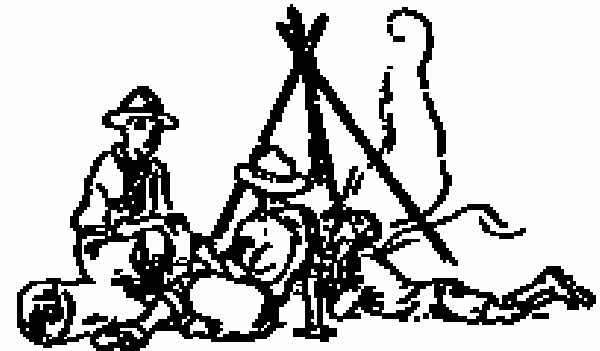


Słowa kluczowe dotyczące indywidualności w zastępie

„...sam zastęp jako zbiorowość nie powoduje sukcesu wychowawczego, ponieważ, jeśli odnosi jakiś sukces, **to tylko dzięki indywidualnej pracy i rozwojowi swoich członków** - wszystko, do czego dochodzą, biorą oni z siebie”.

„I duch zastępu wtedy tylko osiąga pełnię siły, gdy chłopcy osobiście przyczyniają się do jego wzmocnienia.”

H. Bouchet



Poprzez proces wychowania potrzeby wychowanka nie tylko są zaspakajane, ale również powinny być **rozwijane!**



Jak zaspakajać potrzeby w ZHP?

- Bezpośrednio – przez instruktora – rozmowa, instruktaż itp;
- Organizowanie odpowiednich warunków i sytuacji sprzyjających zaspokajaniu potrzeb, np. metoda harcerska – na podstawie diagnozy – **Programator**;
- podsuwanie dziecku sposobów zaspokajania potrzeb, szczególnie w przypadku konfliktu pomiędzy potrzebami indywidualnymi a społecznymi – pośredniość metody – uczenie w grupie.

Jak kształtujemy potrzeby w ZHP?

- rozwijamy już istniejące potrzeby;
- nadajemy kierunek sposobom ich zaspokajania;
- zapewniamy środki i warunki;
- przekształcamy już istniejące potrzeby;
- wzbudzamy nowe potrzeby i organizujemy w tym celu sprzyjające sytuacje wychowawcze.

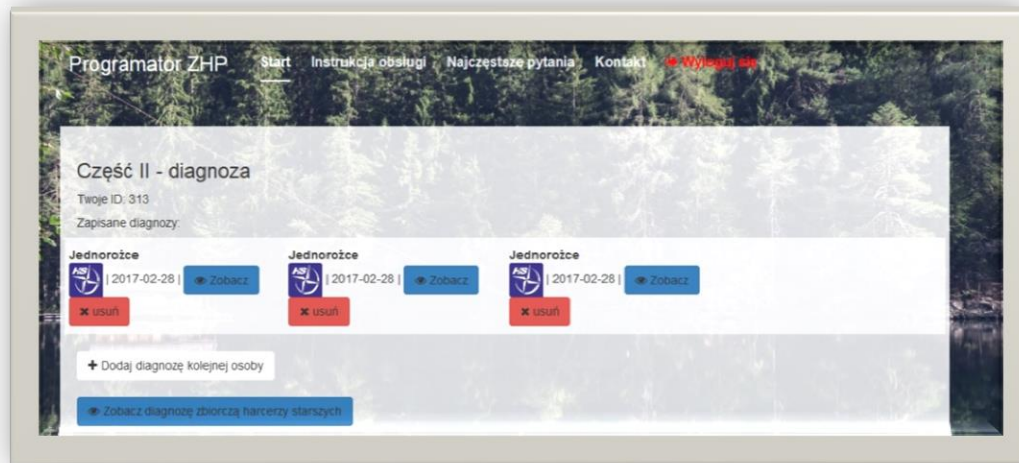


Sposoby zaspokajania przykładowych potrzeb w metodzie harcerskiej

- **Potrzeba bezpieczeństwa** – zaspakajana poprzez ideę braterstwa i służby. Każdy harcerz jest ważny i każdego obowiązuje nakaz pomocy drugiemu w potrzebie oraz niepozostawianie go samego w kłopotach.
- **Potrzeba akceptacji** – harcerz pracuje w drużynie i zastępie, które są dla niego grupą rówieśniczą, w której powinien się realizować, rozwijać mocne strony i przez to czuć się kimś ważnym i potrzebnym, wręcz niezbędnym.
- **Potrzeba kontaktu emocjonalnego** – praca drużyny oparta jest na przyjaźni, wielu obrzędach, piosenkach i niepowtarzalnych w swoim nastroju wydarzeniach, które pomagają nawiązać szczególne relacje międzyludzkie, które mają wpływ nawet na całe życie młodego człowieka. Przeżycia oparte na pozytywnych emocjach cementują na całe lata.
- **Potrzeba przynależności** – młody człowiek należy do konkretnej drużyny, czyli grupy osób o podobnych zamiłowaniach i ideałach, zrzeszonych w oficjalnej organizacji. Szczególną cechą tej organizacji jest to, że można do niej należeć przez całe życie, nawet po opuszczeniu szkoły. Nie ma limitu wiekowego.
- **Potrzeba odnoszenia sukcesu** – system zdobywania sprawności i stopni harcerskich, umiejętnie stosowany przez instruktora, wychodzi naprzeciw potrzebie ciągłego doskonalenia się i odnoszenia sukcesów w pracy nad sobą i zdobywaniu wiedzy oraz nowych umiejętności.

Programator

Szczególnie cennym narzędziem do diagnozy i planowania jest **Programator** (www.programator.zhp.pl), po wypełnieniu którego dostajemy zestaw gotowych stopni oraz sprawności, czyli instrumentów, których powinniśmy użyć do zaspokojenia potrzeb poszczególnych członków zastępu. Stosownie do potrzeb Programator podsuwa nam również propozycje programowe i formy pracy. Jest to bardzo użyteczne narzędzie bazujące na celach ujętych w Statucie ZHP, Podstawach Wychowawczych oraz kierunkach programowych na lata 2014 – 2018. Oprócz indywidualnej diagnozy każdego harcerza możemy także uzyskać obraz potrzeb zastępu, który jest przedstawiony w formie bardzo czytelnych wykresów odpowiednio dla celów statutowych ZHP, postaw i kierunków programowych.



Z jakich elementów konstruujemy program pracy? Pytanie do przemyślenia...

- Obowiązkowych wytycznych do działań programowych w chorągwi
- Obowiązkowych wytycznych do działań programowych w hufcu
- Wymagań na gwiazdki/stopnie i sprawności oraz programów sprawności zespołowych i znaków służb
- Obowiązkowej idei programowej, czyli przewodniej myśli programowej dla całego Związku Harcerstwa Polskiego na dany rok (lub kilka lat)
- Nieobowiązkowych propozycji programowych - zestawów działań, niekiedy konspektów i materiałów (np. Woda jest życiem)
- Przedsięwzięć programowych - organizowanych przez środowiska lub harcerskie komendy form typu rajdy, festiwale, zloty
- Kreatywnych pomysłów zastępowych i drużynowych czerpanych z własnych inspiracji
- Zdiagnozowanych potrzeb poszczególnych członków zastępu i drużyny.



Lp.	Planowanie pracy w drużynie	Planowanie pracy w zastępie
1.	Zakłada zdrowe współzawodnictwo zastępów.	Zakłada współpracę członków zastępu i rozwijanie ich indywidualnych zainteresowań.
2.	Program biorący pod uwagę plan i harmonogram pracy hufca. Drużyna realizuje swoje projekty oraz elementy zadań hufca.	Program pracy zastępów wpływający na program drużyny. Zastęp realizuje swoje projekty oraz elementy zadań drużyny.
3.	Jest efektem pracy Rady Drużyny.	Jest efektem pracy członków zastępu.
4.	Zadania postawione przed drużyną mają wpływ na pracę zastępów. Programy zastępów stanowią część planu pracy drużyny.	Zadania realizowane przez zastępy mają wpływ na zbiórki drużyny a więc również na planowanie zadań drużyny.
5.	Umożliwia przekazywanie starszym harcerzom kompetencji, inicjatywy i odpowiedzialności.	Zastępowy czuwa nad pracą zastępu a członkowie rozwijają swoje pasje i zainteresowania.
6.	Zbiórki mają charakter koordynujący, podsumowujący, integracyjny, wprowadzający nowe zadania. Każdy zastęp coś do nich wnosi.	Zbiórki mają charakter zadaniowy.
7.	Planowanie rozwoju osobistego funkcyjnych drużyny, a także szeregowych członków.	Planowanie rozwoju osobistego poszczególnych członków zastępu.
8.	Drużynowy może zaplanować zadania dla grupy zadaniowej, która obejmuje członków różnych zastępów.	Planowanie dotyczy zawsze konkretnego zastępu.
9.	Planowanie zdobywania specjalności, znaków służb i stopni harcerskich.	Planowanie zdobywania stopni i sprawności harcerskich, projektów/znaków służb/zadań zespołowych itp.
10.	Planowanie zadań ogólnych na poziomie drużyny.	Planowanie zadań dostosowanych do poziomu harcerzy w konkretnym zastępie.
11.	Harmonogram drużyny uzupełnia się z harmonogramem zastępów w proporcji 1:3 – jedna zbiórka drużyny na 3 zbiórki zastępów.	Praca zastępów jest najważniejsza i stanowi „pożywkę” zbiórek drużyny – to, czego, nie da się zrobić w zastępie, planujemy w drużynie.
12.	Program opracowywany przy współudziale wszystkich członków drużyny (zasada kolegalności).	Program opracowany przy współudziale wszystkich członków zastępu (zasada kolegalności).
13.	W planowaniu należy wziąć pod uwagę kondycję systemu małych grup i zaplanować wspieranie ich funkcjonowania.	Stała kontrola i dbałość o kondycję zastępów (liczebność, system zbiórek, przeszkolenie zastępowych). Jeśli zastęp nie spełnia wymogów systemu, jego naprawę należy ująć w programie zastępu.