

OPTON INSTRUKTORSKI

Pismo PODKARPACKEJ SZKOŁY INSTRUKTORSKIEJ „Semper Fidelis” • Rzeszów • 18 stycznia 2025 r. • Nr 1 [16]



CZERWONE KORALE

PROGRAM KONFERENCJI INSTRUKTORSKIEJ

GAWĘDY HISTORYCZNE

ZWYCZAJNY PATRIOTYZM OLGI MAŁKOWSKIEJ
(DZIAŁANIA OLGI W ZAKOPANEM
W LATACH 1913-1915)

HM. MAŁGORZATA JAROSIŃSKA
PRZEWODNICZĄCA KOMISJI HISTORYCZNEJ
CHORĄGWI PODKARPACKIEJ ZHP



TOŻSAMOŚĆ HARCERSTWA

HM. KAJA DRĄG
ZASTĘPCZYNI DYREKTORA
MUZEUM HARCERSTWA W WARSZAWIE

ODZNACZENIA I WYRÓŻNIENIA
OLGI MAŁKOWSKIEJ
W LATACH 1921-2018

LESŁAW DALL
PREZES STOWARZYSZENIA - MUZEUM HARCERSKIE
IM. OLGII I ANDRZEJA MAŁKOWSKICH W ZAKOPANEM



O PISANIU HISTORII W DRUŻYNIE

HM. JUDYTA KOMENDA
KOMENDANTKA PODKARPACKIEJ SZKOŁY
INSTRUKTORSKIEJ „SEMPER FIDELIS”

WARSZTATY

SOBOTA

OLEŃKI
INSTRUKTORSKI
WARSZTAT METODYCZNY

NIEDZIELA

- SZTUKA TWORZENIA WYSTAW
- HISTORYCZNA PROPOZYCJA PROGRAMOWA
- ALEKSANDER KAMIŃSKI – POSTAĆ, DZIEŁO, WYZWANIA INSTRUKTORSKIE WARSZTAT PISARSKI

18-19 STYCZNIA
2025

KOMISJA HISTORYCZNA
CHORĄGWI PODKARPACKIEJ ZHP



Współfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018-2030

Podkarpacka
Szkoła
Instruktorska
SEMPER FIDELIS



Zaproszenie na Zbiórkę Pracy z Kadrami – na podstawie kartki Bożonarodzeniowej „Zwóзка choinek – z Gwiazdą (Podhale)” z serii „Zima”, Zofia Stryjeńska, lata 30. XX w., ze zbiorów Biblioteki Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

OD REDAKCJI



p.m. Dominika Bąk

redaktorka naczelna

W niniejszym numerze poruszane są zagadnienia związane z pracą w zespole. Ten temat dotyczy niemalże każdego w ZHP. Od podziału na szóstki u zuchów, poprzez zastępy harcerskie i patrole wędrownicze. Podział na zespoły istnieje również na poziomie hufca oraz chorągwi. Zatem warto zastanowić się, jak rozpoznać dobry zespół? Po pierwsze zgrany zespół wyróżnia dobra komunikacja i świadomość celów. Członkowie takiego zespołu swobodnie dzielą się pomysłami, problemami i informacjami. Wszyscy rozumieją cele, zadania i – co bardzo ważne – swoje role oraz wynikające z nich obowiązki.

Kolejnym elementem jest współpraca i wzajemne wsparcie. W zespole wysiłki wzajemnie się uzupełniają. Występuje zaufanie, które przejawia się w poczuciu bezpieczeństwa, np. podczas dzielenia się pomysłami i obawami. W każdej chwili inni członkowie zespołu wyrażają swoją gotowość do pomocy.

Myślę, że warto wymienić również dobrą atmosferę. Sprzyja ona podejmo-

waniu nowych wyzwań i ułatwia dążenie do wspólnych celów. Autentyczne przywództwo opiera się na inspirowaniu i wspieraniu. To dawanie przestrzeni na kreowanie działań, realizację wspólnych planów i poczucie odpowiedzialności. Najważniejszym efektem dobrego zarządzania zespołem są zmotywowani członkowie, którzy widzą sens swojej pracy.

Pora na odwołanie się do konkretów. Zapraszam zatem Was – Druhny i Druhowie – do wspólnej lektury. Naszym celem jest refleksja na temat: Jak stworzyć warunki do skutecznej pracy zespołowej? Odpowiedzi znajdziecie m.in. w artykułach Judyty Komendy: *Porozumienie bez Przemocy i Praca z kadrą* – są tu wskazówki dla każdego instruktora poszukującego wsparcia w tym procesie. Zwróćmy uwagę na zapewnienie warunków do samorozwoju. O tej trosce w planowaniu przestrzeni na duchowość piszą Aleksandra Staromiejska i Katarzyna Czura.

Członkowie zespołu mają różnorodne umiejętności, które wzajemnie się uzupełniają. Niewątpliwie wspólna organizacja Złotów Bytnarowskich stanowi okazję do sprawdzenia się w tym aspekcie. Więcej o tym dowiadujemy się w artykule od Hufca ZHP Kolbuszowa. Historyczne wspomnienia, sięgające 1988 roku, opisała Małgorzata Miąso, a współczesne spojrzenie przekazują nam Julita i Wiktoria Stępień, które tłumaczą też tajemnicę popularności złotych.

Miniony rok dał nam wiele okazji do świętowania. Szczep 6 Tarnobrzeskich Drużyn Harcerskich *Knieja* obchodził czterdziestą rocznicę powołania. Gratulujemy wytrwałości i życzymy dalszych owocnych działań! W artykule Agnieszki Rutkowskiej – przeczytacie o tradycjach i obrzędowości tego szczepu.

Miłym wspomnieniem 2024 roku jest też dwudziestolecie leżajskiego festiwalu piosenki HiT – refleksję po wydarzeniu napisała Natalia Sawicka.

Zapoznajcie się również z inspirującą perspektywą kształcenia drużynowych, omówioną w książce Marka Kameckiego *Harcerstwo radykalne. Droga Mistrzów*.

Podsumowując, tworzenie dobrego zespołu jest wymagające, ale też daje sporo satysfakcji. W imieniu całej redakcji życzę Wam, Drodzy Czytelnicy, aby Wasze zespoły działały w pełni i skutecznie realizowały Wasze cele, a jednocześnie były źródłem wsparcia i inspiracji. Pamiętajcie, że sukces zespołu to suma zaangażowania, wzajemnego zaufania i efektywnej współpracy. Razem jesteście w stanie zdziałać więcej niż każdy z osobna. Powodzenia!

Czuwaj!

redaktorka naczelna – p.m. Dominika Bąk

LEPIEJ ZROBIĆ MAŁE COŚ...

Jesteśmy po kolejnej Zbiórce Pracy z Kadrą, czyli noworocznym spotkaniu członków komend hufców i szefów hufcowych zespołów. Tym razem skupiliśmy się na zaopiekowaniu się... sobą. Każdy z nas wygospodarował dwie godziny na warsztat: *Jak (za)panować nad stresem i (za)dbać o swój dobrostan psychiczny w pełnej wyzwań codzienności*, który poprowadziła dla nas **Klaudia Kud**.

Ćwiczyliśmy naszą uważność, skupiając się na tym, co tu i teraz, dziwiliśmy się, jak duży wpływ na nas ma przymus dostępności, definiowaliśmy główne stresory, jakie miały na nas wpływ przez ostatni rok, szukaliśmy rad i działaliśmy, *ojojaliśmy* i uciekaliśmy przed tym, co trudne. Odkrywaliśmy również osiem obszarów budujących dobrostan (regularna aktywność fizyczna, zdrowa dieta, wystarczający sen,

czas na odpoczynek i relaks, relacje społeczne, wartościowe działania i poczucie sensu, samorealizacja, czas dla mnie – na to, co jest dla mnie ważne) i rysowaliśmy kubeczki.

To był dobry początek nowego roku i czas na wyznaczenie celów. A głównym hasłem towarzyszącym naszym działaniom niech będzie: **Lepiej zrobić małe coś niż całe nic**.

hm. Judyta Komenda

40 LAT MINĘŁO...

od tarnobrzесkiej drużyny do szczepu



pwd. Agnieszka Rutkowska

Członkini rady szczepu ds. pracy z kadrą

W 1981 roku w Tarnobrzegu kilkoro znajomych postanowiło zebrać gromadę osób i w łonie Związku Harcerstwa Polskiego stworzyć drużynę harcerską. Nazwali ją *Knieja* oraz nadali barwy – granatową chustę z białą oblamówką oraz symbolem Szarych Szeregów. W 1984 roku drużyna przeistoczyła się w szczep i w ten sposób w tym roku tarnobrzесki Środowiskowy Szczep 6 TDH *Knieja* im. Szarych Szeregów obchodzi czterdziestolecie swojego powstania. *Knieja* szczyci się mianem najstarszego i najdłużej nieprzerwanie działającego szczepu w tym mieście. Obecnie działają w nim cztery drużyny – po jednej z każdej metodyki.

O początkach istnienia szczepu wiem głównie z opowieści starszych instruktorów i przede wszystkim wciąż prężnie działającego hm. **Mariusza Bezdziwnego** – sprawującego funkcję komendanta szczepu najdłużej z *kniejasów*.

Co jakiś czas *Knieja* boryka się ze zmianą instruktorów. Tarnobrzeg jest niewielkim miastem, z którego większość młodych osób postanawia wyjechać do większych miejscowości na studia i często już tam pozostają. Mamy niewielu ciągle działających, dorosłych instruktoerek i instruktorów. Świątecznym w tunelu jest obecnie działająca Komenda Szczepu, która mimo zakładania rodzin i wyjazdów na studia wciąż prężnie działa, aby wspierać młode harcerki i harcerzy w rozwoju, a także kultywować jego historię.

No właśnie, bo historia i tradycja odgrywają bardzo dużą rolę w naszym środowisku. Szczep *Knieja* to środowisko *szaroszeregowe*. W pracy śródrocznej kultywowana i propagowana jest pa-

mięć o bohaterach i wydarzeniach. *Szare Szeregi* to kryptonim konspiracyjny Związku Harcerstwa Polskiego, który podczas okupacji hitlerowskiej podjął działalność konspiracyjną, stając się znaczącym elementem polskiego Ruchu Oporu. W działaniach szczepu uwaga najczęściej kierowana jest na historię Powstania Warszawskiego oraz losy bohaterów książki Aleksandra Kamińskiego *Kamienie na szaniec*. Z historią Szarych Szeregów szczep związał również swoje tradycje dzięki dopasowaniu obrzędowości do ważnych dat.

Okolo 27 września, rocznicy powstania Szarych Szeregów, szczep organizuje obrzędowe rozpoczęcie roku harcerskiego. Całe środowisko spotyka się wspólnie na polanie podmiejskiego lasu, aby powitać się pierwszy raz po wakacjach, z nowym mottem, planem i przedstawieniem do działania.

25 marca przypada rocznica powstania szczepu oraz wydania pierwszego rozkazu, połączona ze wspomnieniem



Wieczorne ognisko szczepu w trakcie obozu letniego w Siemianach, 2023 rok, fot. z archiwum 6 TDH *Knieja*

opisanej przez Kamińskiego akcji Grup Szturmowych Szarych Szeregów pod Arsenalem – akcji odbicia Janka Bytnara *Rudego*. Rokrocznie z tej okazji odbywa się obrzędowe nadanie Barw Szczepu nowym harcerzom, którzy wykazują się aktywnością. Muszą oni jeszcze raz sprawdzić się, pokonując ostateczny bieg po barwy. Stają się wtedy pełnoprawnymi *kniejasami*.

Również w tym okresie *kniejasi* uczestniczą w warszawskim ogólnopolskim Rajdzie Arsenał. Na rajd nasi harcerze jeżdżą niemal rokrocznie od początku powstania szczepu. Posiadamy w nim niemałe osiągnięcia, ponieważ na podium patrole naszego szczepu stawały już co najmniej kilkanaście razy. Udział w nim pomaga harcerzom z całej Polski dogłębnie zaznajomić się z Akcją pod Arsenalem, poznać jej szczegóły, a także zwiedzić ciekawe zakątki stolicy.

Harcerki i harcerze naszego szczepu w swojej historii mają również kilka wydarzeń związanych ze sławnymi w harcerskim świecie nazwiskami. W jego pierwszych latach istnienia mieli niezwykle szczęście dwukrotnie spotkać się ze Zdzisławą Bytnar – Matulą Polskich Harcerzy. W 1988 roku uczestniczyli w uroczystościach symbolicznego pochówku najsławniejszego w śpiewanych przez harcerzy piosenkach majora, cichociemnego Jana Piwnika *Ponurego*. Lata osiemdziesiąte *kniejasi* zakończyli spotkaniem ze Stanisławem Broniewskim *Orszą*, z rąk którego odebrali proporzec szczepu.

Szczep 6 TDH *Kniewa* w swoim dorobku posiada również medal *Pro Memoria* otrzymany w czerwcu 2008 roku. Medal ten jest polskim odznaczeniem cywilnym przyznawanym *za wybitne zasługi w utrwalaniu pamięci o ludziach i czynach w walce o nie-*

podległość Polski podczas II wojny światowej i po jej zakończeniu. Medalem mogą być uhonorowani uczestnicy walk na wszystkich frontach oraz osoby fizyczne i prawne szczególnie zasłużone w utrwalaniu pamięci o ludziach, którzy oddali swoje życie w walce o suwerenność i niepodległość Ojczyznę.

Kniewa od zawsze związana jest z mazurskim Jeziorakiem, najdłuższym jeziorem w Polsce. To do miejscowości z nim sąsiadujących nasi harcerze wyjeżdżają na obozy letnie od początku istnienia. Przygodę rozpoczęli w Jerzwałdzie, malowniczej wsi, w której spoczywa Zbigniew Nienacki, autor kultowego *Pana Samochodzika*. Pisarz odwiedził *kniejasów*, stając się ich nowym przyjacielem. Najwięcej obozów zorganizowanych zostało w Siemianach leżących nad samym Jeziorakiem. To tam próbują swoich sił w charakterystycznym dla naszego środowiska biegu na stopień, zwieńczając w ten sposób całoroczną pracę i starając się zdobyć nowy stopień harcerski. Tam odbył się również pierwszy tego typu bieg.

Harcerki i harcerze naszego szczepu szczególnie lubią brać udział we wszelkiego rodzaju rajdach i zlotach, zarówno tych chorągwiowych, jak i krajowych czy też światowych. Dwukrotnie wzięli udział w Światowym Jamboree Skautowym – w Szwecji oraz w Wielkiej Brytanii. Podczas tego drugiego *kniejasy*, hm. **Mariusz Bezdzienny**, sprawował funkcję komendanta kontyngentu polskiego. Chętnie biorą również udział w organizowanym co pięć lat rajdzie HONKER podczas Harcerskiej Wyprawy Pamięci Monte Cassino.

Jedno jest pewne, *Kniewa* nie trwałaby tak długo i nie miała powyższych osiągnięć, gdyby nie ludzie ją tworzący. To dzięki każdemu funkcyjnemu tworzącemu program śródroczny, zbiórki i wydarzenia, dzieci i młodzież chętnie w nich uczestniczą, rozwijają się i chłoną nie tylko harcerskiego, ale i *kniejowego* ducha. A dzięki każdemu szeregowemu, chętnemu do brania w nich udziału, nasi instruktorzy mają dla kogo działać. ❧



Zakładanie szczepu

Co trzeba przygotować, żeby powołać szczep?

- Trzy gromady/drużyny, które działają w co najmniej dwóch sąsiadujących ze sobą grupach metodycznych.
- Instruktora, który będzie komendantem szczepu (stopień phm mile widziany).
- Konstytucję, która definiuje specyfikę działania szczepu.

Jak to zrobić formalnie?

- Złożyć wniosek do komendanta hufca o powołanie szczepu (wniosek może złożyć trzech drużynowych jednostek, które mają wejść w jego skład).

Podstawowe cele działania:

- Zapewnienie ciągu wychowawczego.
- Realizacja w stosunku do kadry szczepu zadań wynikających z Systemu pracy z kadrami – utrzymanie i wspieranie jej rozwoju.
- Wspieranie działalności jednostek wchodzących w jego skład.
- Tworzenie dla jednostek szczepu warunków do organizacji Harcerskiej Akcji Letniej i Zimowej.
- Pielęgnowanie wychowawczego dorobku szczepu.

Zadania komendanta:

- Odpowiada za przygotowanie, realizację oraz podsumowanie realizacji rocznego planu pracy szczepu oraz jego strategii.
- Kieruje bieżącą działalnością.
- Odpowiada za majątek, gospodarkę, zobowiązania finansowe oraz dokumentację szczepu.
- Jedynym, obok komendanta szczepu, organem, który został wymieniony w Instrukcji, jako obowiązkowy jest komenda szczepu.

ZŁOTY Z JANKIEM BYTNAREM W TŁE

Złoty Drużyn Bytnarowskich

Marzeniem Pani Zdzisławy Bytnar było, aby Kolbuszowa stała się miejscem przyciągającym drużyny spod znaku *Rudego* z innych regionów kraju, chcących poznać rodzinne strony swego patrona. Podczas spotkań z kolbuszowskimi harcerzami delikatnie sugerowała ten pomysł i pytała, czy możliwe byłoby zaproszenie innych drużyn. Komenda Szczepu, działającego przy kolbuszowskim Liceum Ogólnokształcącym, postanowiła podjąć się tego wyzwania, tym bardziej, że prężnie działały wówczas (pod koniec lat osiemdziesiątych) drużyny starszoharcerskie. Szczególnie zapaliła się do tego zadania lokalna 9 DSH im. Batalionu Wigry (drużyna sztabowa na pierwszym zlocie).

Ustalono, że zloty drużyn noszących imię Janka Bytnara będą organizowane w maju, w miesiącu urodzin *Rudego*. Komendantką zlotów była hm. **Genowefa Zdeb** – komendantka szczepu i drużynowa. W organizacji wydarzenia pomagali instruktorzy kolbuszowskiego hufca, Chorągwi Rzeszowskiej ZHP, a od czwartego zlotu także 9 Rzeszowska Drużyna Harcerska, przygotowując jedną z gier terenowych.



Zlot Drużyn Bytnarowskich, fotografia z archiwum Hufca ZHP Kolbuszowa

Miasteczka zlotowe w 1988 i 1989 roku powstały na terenie kolbuszowskiego skansenu, kolejne (1990–1995) przy liceum – oczywiście noclegi były pod namiotami. W zlotach uczestniczyło co roku ponad stu pięćdziesięciu harcerzy i instruktorów, którzy przyjeżdżali z różnych stron Polski: Torunia, Gdańsk, Łódź, Wrocław, Świdnica, Zgorzelca, Lubina, Krzeszowice, Krośnice, Biecz, Tarnobrzeg, Mielca i Rzeszów. W zlocie brały też udział drużyny z kolbuszowskiego hufca.

Gośćmi na zlotach byli między innymi powstańcy warszawscy: Stanisław Sieradzki ps. Świst i Wiktor Matulewicz ps. Luxor – żołnierze harcerskiego Batalionu *Zoska*, Władysław Ozimek – uczestnik akcji *Burza* oraz Barbara Wachowicz – pisarka, autorka cyklu *Wierna Rzeka Harcerstwa*. Pani Bytnar, ze względu na wiek i stan zdrowia, nie mogła osobiście uczestniczyć w zlotach, jednak przysyłała listy, które były odczytywane podczas apelu powitalnego.

W pierwszy zlotowy wieczór odbywało się ognisko pod hasłem *Poznajmy się*, którego program przygotowywali uczestnicy zlotu, kolejne wieczory to ogniska z zaproszonymi gośćmi, okolicznościowe wystawy, festiwale piosenki turystycznej, gry i zabawy.

Tradycją były też przemarsze przez miasto, składanie kwiatów przed domem rodzinnym Janka i na cmentarzu – grobie rodziny Rechulów (bliskich *Matuli*) i grobach żołnierskich.

Na każdy zlot, który trwał trzy lub cztery dni, organizatorzy przygotowywali jedną lub dwie gry terenowe w lasach koło Nowej Wsi, Cmolasu, Widelki, Dzikowca lub Porąb Dymarskich. Zadania na grze dotyczyły historii Szarych Szeregów i Armii Krajowej, historii i kultury regionu, a nawet bajek. Wymagały od uczestników nie tylko wiedzy, ale kreatywności i sprawności fizycznej.

W ostatni dzień zlotu harcerze brali udział w Mszy Św.; następnie zwijano

miasteczko zlotowe, odbywał się pożegnalny apel, ogłaszano wyniki rywalizacji, wręczano nagrody, pamiątkowe plakietki, robiono ostatnie zdjęcia, a uczestnicy żegnali się.

Dowodem, że było *super* są wpisy do kronik i nadsyłane podziękowania do szczepu (które zamieszczamy w ramach na kolejnej stronie).

hm. Małgorzata Miąso

Złoty Bytnarowski 2016–2024

W 2016 roku, po dwudziestu dwóch latach przerwy, powróciliśmy do organizowania Zlotów Bytnarowskich z inicjatywy drużyny hm. **Julity Stępień**. Pierwsze dwa: *Akcja Rudy* i *Łowcy Burzy* zorganizowała komenda hufca wraz z drużynowymi, a w 2018 roku do pomocy w organizacji zaprosiliśmy drużynę sztabową składającą się z wędrowników oraz harcerzy starszych. Trzeci Zlot *Akcja Rakieta* był niezwykle wymagający, podczas nieodłącznego punktu zlotu – gry terenowej, patroli musiały zawędrować na Bliznę, a po drodze wykonać wiele zadań. Choć tematycznie nie był związany bezpośrednio z Jankiem Bytnarem, zlot poruszał wątki dotyczące II wojny światowej, w tym poligonu i wyrzutni rakiet V2 na naszym terenie. Niezwykłą atrakcją tego zlotu był lot balonem, zorganizowany dzięki druhowi hm. **Czesławowi Przybytkowi**, który przyjechał wraz z Harcerskim Klubem Balonowym z Krakowa.

W 2019 roku Zlot *Serce Matuli* skupił się, zgodnie z nazwą, na matce Janka oraz jego korzeniach – rodzinie pochodzącej z terenu kolbuszowskiego, kulturowo związanej z Lasowiakami. Ponieważ byliśmy świeżo po powodzi, nie zabrakło służby na rzecz poszkodowanych, po której odbyły się pływy i zabawy inspirowane kulturą ludową Lasowiaków, przy akompaniamencie kapeli. Zuchy robiły koraliki i tworzyły naszyjniki, starsi piekli proziaki i uczyli się tajników haftu lasowiackiego.

Tym, którzy odważyli się być odważnymi organizując własnymi siłami drugi już Złot Drużyn Bytnarowskich – z podziękowaniem za gościnność i za pogodę i za uśmiech i za wszystko.

hm. Krzysztof Jakubiec
44 ŁDH Człapy z Łodzi

Świetna sprawa, że można tu spotkać się, by rosnąć w uśmiech i radość bogatszymi, poznawać Was i innych, którzy mają wciąż te same cele i te same wartości cenią.

X MKI Szefczyki ze Świdnicy

Nasze szare szeregi tylko tu w Kolbuszowej na Zlocie Bytnarowskim – przestają być szare – są słoneczne (mimo burz), rozśpiewane, radosne i pełne braterskich myśli. Za trud przy przygotowaniu i organizacji zlotu, za nie przespane noce i ogromne serce dla wszystkich uczestników – najserdeczniejsze dzięki. Tak trzymać!

Renata Durda (red. „Na przełaj”)

W 2020 roku przyszła pandemia i z bólem serca odwołaliśmy zlot. Natomiast rok później, w 2021 roku świętowaliśmy stulecie urodzin Janka. Pogoda próbowała nam pomieszać szyki (było deszczowo oraz burzowo), młodszy pojechali na grę do Skansenu, a starsi, w lasach koło Niwisk, poznawali miejsca i historię związaną z oddziałem partyzanckim Aleksandra Rusina ps. Rusala. Po południu uczestnicy mogli skorzystać z przygotowanego w namiocie escape roomu, a także obejrzeć wystawę o Janku Bytnarze przygotowaną na stulecie przez hm. **Małgorzatę Miąso**, hm. **Julitę Stępień** i dh. **Marcina Niedziółkę**.

VI-tym Zlotem *Bohaterowie Arsenalu* w 2022 roku nawiązaliśmy do tematyki przygotowania do akcji odbicia Janka, a także dużo mówiliśmy o przyjaźni i braterstwie. Oprócz sobotniej gry terenowej była jeszcze gra nocna dla grupy HS i W. Nie zabrakło też żywego spotkania z historią – Grupą Rekonstrukcji Historycznej im. Wojciecha Lisa ps. Mściciel.

W 2023 roku, podczas VII Zlotu *Wehikuł czasu*, zorganizowano grę fabularną, utrzymaną – jak zawsze – w klimacie II wojny światowej. Uczestnicy mieli okazję jeździć na rowerach z czasów wojny, a także riksą. Zlot był w dużej mierze przygotowany i zarządzany przez naszą młodą kadrę, która debiutowała w komendzie zlotu. Wieczorem odbył się koncert piosenki żeglarskiej zespołu *ŁoterFolk* dla uczest-

ników zlotu, dostępny także dla mieszkańców naszego miasta.

Rok temu na zlocie pod tytułem *Akcja Janek*, uczestnicy wzięli udział w konkurencji strzeleckiej, a także grze fabularno-terenowej, podczas której poznali historię związaną z innym harcerzem z Kolbuszowej – Jankiem Zawiszą, który zginął podczas nieudanej akcji zamachu na Włodzimierza Halickiego – miejscowego komendanta policji kryminalnej. W grze wykorzystano techniki harcerskie i specjalności – współpracowaliśmy m.in. z członkami Klubu Krótkofalarskiego oraz poznaliśmy techniki plastyczne, takie jak linoryt.

Co sprawia, że nasze zloty cieszą się dużym zainteresowaniem?

Kluczem jest ciekawy pomysł, głęboko osadzony w historycznym kontekście, wzbogacony artefaktami i udziałem wyjątkowych postaci. Uczestnicy przenoszą się w czasie, stylizują zgodnie z epoką i przeżywają wydarzenia sprzed

lat. Gry i zajęcia dają możliwość pokonywania własnych słabości – jak zmęczenie po długiej trasie czy strach przed *patrolem niemieckim* – a także uczą nowych umiejętności, wymagając aktywnego uczestnictwa zgodnie z metodą harcerską. Dbamy także o równowagę między tradycją a nowoczesnością, oferując zarówno historyczne wątki, jak i nowoczesne technologie i atrakcje, które przyciągają młodzież. Zapraszamy ciekawych gości, specjalistów oraz rekonstruktorów, aby jak najwierniej przybliżyć historię.

Dbamy też o przyjazną atmosferę, bardzo cenimy zaprzyjaźnione środowiska: ze Stalowej Woli, Pilzna, Tarnobrzega czy Nowej Dęby. Zloty są dla nas wymagającym czasem, ale wszyscy czujemy, że są potrzebne i ważne. W taki sposób kontynuujemy zadanie pamięci o wydarzeniach, które otrzymaliśmy od Zdzisławy Bytnar.

hm. Julita Stępień
pud. Wiktoria Stępień



Złot Bytnarowski, fotografia z archiwum Hufca ZHP Kolbuszowa

DWUDZIESTOLECIE HIT-U



pwd. Natalia Sawicka

członkini Komendy Hufca ZHP Leżajsk

Festiwal Piosenki Harcerskiej i Turystycznej *HiT* to konkurs muzyczny skierowany do harcerzy i grup turystycznych, organizowany od 2004 roku. W tym roku wypada dwudziestolecie Festiwalu. Tradycyjnie organizowany na przełomie listopada i grudnia, festiwal, gromadzi pasjonatów muzyki, tworząc przestrzeń do prezentacji talentów i przeżywania artystycznych emocji.

W początkowym okresie, od 2004 do 2014 roku, przesłuchania konkursowe i uroczysty koncert galowy odbywał się w Miejskim Centrum Kultury w Leżajsku. Od 2015 roku organizowany jest w Ośrodku Kultury w Nowej Sarzynie.

Pomysłodawcą i inicjatorem był **Damian Wyszyński**, który rozpoczął ideę wspólnego świętowania harcerskich wartości muzyką. Dzięki jego wizji, Festiwal stał się trwałym elementem życia harcerskiego wielu ludzi.

Festiwal Piosenki Harcerskiej i Turystycznej *HiT* rozpoczyna się w piątkowe popołudnie, kiedy to uczestnicy meldują się w biurze organizacyjnym, i zostają

zakwaterowani w szkole. Kładziemy duży nacisk na integrację i budowanie przyjaznej atmosfery, dzięki czemu duch współzawodnictwa schodzi na dalszy plan. Już pierwszego wieczoru wszyscy – zarówno wykonawcy, jak i organizatorzy w tym Drużyna Sztabowa – spotykają się przy świeczkowisku, gdzie wspólne śpiewy, pląsy i rozmowy pozwalają zacieśnić więzi i rozluźnić atmosferę. Po zakończeniu świeczkowiska odbywa się losowanie kolejności występów. Biorą w nim udział przedstawiciele każdego zespołu i soliści.

Sobotni poranek otwiera dzień pełen muzycznych emocji. Uczestnicy biorą udział w przesłuchaniach konkursowych, podczas których wykonują dwa utwory. Jury, oceniające występy, bierze pod uwagę m.in. znajomość tekstów, interpretację muzyczną, aranżację, oryginalność, sceniczne prezentowanie się, umundurowanie oraz dopasowanie repertuaru. Konkurs podzielony jest na dwie kategorie: soliści i zespoły, co pozwala na wyłonienie najzdolniejszych wykonawców w obu grupach.

Po zakończonych przesłuchaniach uczestnicy mają czas na odpoczynek, wspólną zabawę lub zwiedzanie okolicy. Sobotni wieczór to Koncert Galowy – kulminacyjny moment festiwalu piosenki. W jego trakcie laureaci prezentują nagrodzone utwory, a mieszkańcy oraz

zaproszeni goście, w tym władze miasta Leżajska oraz Nowej Sarzyny, mogą podziwiać ich występy. Festiwalowy wieczór kończy się zazwyczaj koncertem specjalnym zaproszonego zespołu, który dostarcza całej publiczności dodatkowych wrażeń artystycznych.

Niedziela przynosi moment wyciszenia i refleksji. O północy, z soboty na niedzielę, odbywa się Msza Święta, będąca okazją do zadumy i wspólnego śpiewania pieśni religijnych. O poranku uczestnicy spotykają się na uroczystym apelu końcowym, podczas którego podsumowuje się wydarzenie i dziękuje wszystkim za udział. Po apelu następuje wykwaterowanie i pożegnanie uczestników, którzy wracają do domów z bagażem niezapomnianych wspomnień.

Kluczowym elementem w organizacji takich wydarzeń jest wyznaczenie celu oraz skuteczna współpraca w zespole przygotowującym festiwal, oparta na czytelnym podziale obowiązków. Tworzenie przyjaznej atmosfery sprawia, że ludzie z chęcią angażują się w pomoc. Wczesne planowanie pozwala upewnić się, że wszystkie istotne zadania zostały uwzględnione, a elastyczność i przygotowanie planu awaryjnego pozwalają sprostać wyzwaniom. Ważne jest również docenianie wkładu każdego członka zespołu – w końcu sukces takiego działania to efekt wspólnej pracy. ❧



Harcerska Grupa Muzyczna *Bieszczadnicy* z Hufca ZHP Stalowa Wola, fot. z archiwum sztabu Festiwalu *HiT*

POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY

czyli komunikacja empatyczna

Praca z kadrami opiera się na dwóch kluczowych elementach – na naszej obecności i sposobie komunikacji. *Porozumienie bez Przemocy* może nam w tym pomóc. A kluczem do jego stosowania jest empatia.

Empatia to sposób towarzyszenia, pełnej skupienia obecności oraz słuchania drugiej osoby, aby za jej słowami, niezależnie od ich treści, odnajdywać uczucia i stojące za nimi ważne dla tej osoby potrzeby.

Marshall B. Rosenberg

Nonviolent Communication (NVC), czyli w polskim tłumaczeniu *Porozumienie bez przemocy* (PbP), jest metodą komunikowania się z drugim człowiekiem... i samym sobą. To założenie, że jest to metoda, może pomóc oswoić się z jej sztucznością. Dlaczego może wydawać się większości z nas sztuczna? Bo nie jesteśmy przyzwyczajeni do mówienia o swoich uczuciach i potrzebach, nie mamy praktyki w opi-

sywaniu faktów bez oceniania i nie potrafimy formułować prośb, które nie są żądaniem. Mimo oporów jakie możecie mieć przy próbach empatycznego formułowania swoich wypowiedzi, zachęcam do tego, żeby przeczytać ten artykuł i spróbować. Nawet jeśli nie jesteście gotowi na to, żeby stosować komunikację empatyczną w pracy z drugim człowiekiem, warto zastosować ją na sobie, podczas wyzwań, przed którymi stajemy, i dowiedzieć się, o co właściwie nam chodzi i co rzeczywiście jest dla nas ważne.

Wyobraźcie sobie człowieka, który wchodzi między dwa... (tutaj wstaw dowolne słowo) i doprowadza do rozwiązania konfliktu dzięki zrozumieniu potrzeb, które kryją się za podejmowanymi działaniami i doświadczanymi uczuciami. To właśnie potrzeby są kluczowe dla skutecznej komunikacji i to one są *realizatorami* naszych granic. Człowiekiem, który opisał empatyczną metodę komunikacji był Marshall Rosenberg. Mówił on, że:

Fundamentem Porozumienia bez Przemocy jest taki sposób mówienia i umiejętność komunikowania się, które pozwalają nam zachować człowieczeństwo nawet w niesprzyjających okolicznościach. Nie ma w tej metodzie niczego nowego; wszystkie jej składniki znane są od stuleci. Jej zadaniem jest nieustanne przypominanie nam o czymś, co już wiemy – o tym, jak my, ludzie, mamy zgodnie z pierwotnym zamysłem odnosić się do siebie; dzięki tej metodzie łatwiej też jest nam żyć w taki sposób, żeby wiedza ta przejawiała się w konkretnym działaniu¹.

Zdefiniował on cztery kroki empatycznej komunikacji, do których stosowania z całego serca Cię zachęcam!

Krok 1: Fakty i obserwacje

Robiłeś kiedyś zdjęcia? Jeśli tak, to spróbuj stać się na chwilę fotografem sytuacji, która wywołuje w Tobie emocje (może to być sytuacja, która jest trudna, ale możesz też wziąć na warsztat taką, która sprawiła Ci ogrom radości, szczęścia, uczuć, które są dla Ciebie przyjemne). I teraz spróbuj opisać ją, posługując się tylko tym, co było widać i słychać – zobacz, jaka była rzeczywistość, a nie na jaką wyglądała. Postaraj się nie oceniać, nie interpretować, nie analizować słów czy działań drugiego człowieka. Skup się tylko na faktach. Jeżeli bowiem połączysz obserwacje z oceną, to druga osoba najprawdopodobniej usłyszy krytykę, która będzie barierą do wzajemnego zrozumienia i zawiązania relacji.

Krok 2: Nazywanie uczuć

Pójdź o krok dalej, zajrzyj w siebie! Powiedz, co czujesz, kiedy widzisz to czy tamto, gdy słyszysz wypowiedziane słowa. Ale zrób to z pomocą listy uczuć, którą masz na następnej stronie. Z reguły każdy z nas potrafi nazwać radość, smutek, szczęście, złość, strach. Popatrz o ile szerszy masz wachlarz! Uczuć, które pojawiają się zarówno przy zaspokojonych, jak i niezaspokojonych potrzebach. Im lepiej i precyzyjniej potrafisz rozpoznać i nazywać uczucia, tym bardziej świadomie podejmujesz konkretne działania, aby się nimi zająć.

Krok 3: Wyrażenie potrzeb

I teraz najtrudniejszy – trzeci krok! Co stoi za tymi nazwanymi uczuciami? Co tak naprawdę spowodowało, że opisywana przez Ciebie sytuacja wyglądała tak, a nie inaczej. Dlaczego zareagowałeś w taki sposób? Uczucia zawsze są związane z potrzebami! W takim

NVC opiera się na fundamentalnej zasadzie: u podstaw wszystkich ludzkich działań leżą potrzeby, które ludzie starają się zaspokoić, a zrozumienie i uznanie tych potrzeb może stworzyć wspólną podstawę do połączenia, wspólnoty i budowania wspólnoty.

To dlatego, że ludzie działają nie przeciwko nam, ale po to, aby zaspokajając własne potrzeby. Jednak bardzo często robią to w sposób, który uniemożliwia wzajemne porozumienie.

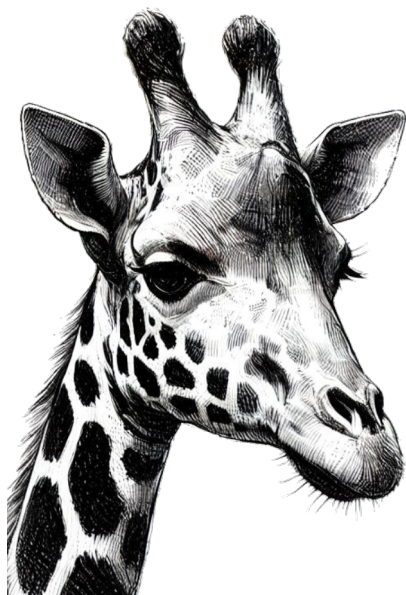
¹ Marshall B. Rosenberg, *Porozumienie bez Przemocy. O języku serca*, Warszawa 2016.

EMOCJE

GDY NASZE POTRZEBY SĄ ZASPOKOJONE			GDY NASZE POTRZEBY NIE SĄ ZASPOKOJONE		
Energia pełen energii, pełen werwy, pełen życia, pobudzony, ożywiony, rozentuzjasmowany, uskrzydłony, pełen pasji	Miłość kochający, w kontakcie, otwarty, czuły, przyjazny	Spokój spokojny, usatysfakcjonowany, wyciszony, zrelaksowany	Brak energii bez energii, apatyczny, markotny, odrętwiały, oklapnięty, osowiały, ośpiał, przybity, przygaszony	Zawód Zawiedzenie rozgoryczony, rozczarowany, zgorzkniały, zaskoczony, zawiedziony	Zmęczenie zmęczony, wyczerpany, śpiący, ośpiał, słaby, przytłoczony
Wdzięczność wdzięczny, doceniający, szczęśliwy, zbudowany, zainspirowany, wzruszony, zachwycony, roztkliwiony, pokrzepiony, poruszony, rozpromieniony	Inspiracja zainteresowany, zaciekawiony, podniecony, podekscytowany, zafascynowany, zaintrygowany, zainspirowany, zachęcony	Odpoczynek wypoczęty, odświeżony, energiczny, pobudzony, zrelaksowany, silny, pogodny, swobodny, pełen błogości	Brak komfortu dyskomfort, zaniepokojony, zirytowany, zawstydzony, zakłopotany, skonsternowany, speszony, spięty, spłoszony, strapiiony, zmieszany, zakłopotany, zażenowany	Złość wściekły, zły, zirytowany, rozdrażniony, rozdygotany, rozeźlony, rozsierdzony, zagniewany, wzburzony	Niezadowolenie niezadowolony, nieszczęśliwy, rozczarowany, osamotniony Brak inspiracji niezainteresowany, znudzony, pusty
Radość wesoły, śmiały, żywy, zainspirowany, chętny do zabawy, rozbawiony, rozradowany, pełen energii	Zadowolenie zadowolony, szczęśliwy, pełen nadziei, zachwycony, wdzięczny, radosny, spełniony, pełen optymizmu, dumny	Komfort zaspokojony, usatysfakcjonowany, rozluźniony, zrelaksowany, bezpieczny, bez troski	Strach pełen obaw, wątpięcy, zszokowany, przerażony, spanikowany, zatrwożony, roztrzęsiony	Smutek zasmucony, zatroskany, przygnębiony, załamany, zmartwiony, zafrasowany, rozgoryczony	Niepokój nerwowy, zmartwiony, zmieszany, podenerwowany, podminowany, spięty, sfrustrowany, zaniepokojony

POTRZEBY

Fizyczne Powietrza, Pożywienia i Wody Ruchu Odpoczynku/snu Dotyku Bezpieczeństwa fizycznego	Kontaktu z sobą samym Autentyczności Autoekspresji/Wyrażania własnego ja Poczucia własnej wartości/Samoakceptacji Świadomości Szacunku dla siebie Zaufania Spójności Integralności Rozwoju/Samorozwoju Wyzwań Uczenia się Świętowania zaspokojonych potrzeb, spełnionych marzeń, planów i opłakiwania niezaspokojonych Celu/Sensu Poczucia sprawczości Osiągnięć/Kompetencji Kreatywności	Związku z innymi ludźmi Przyczyniania się do uzbogacania życia Informacji zwrotnej Przynależności Wspólnoty Wsparcia Otuchy Kontaktu z innymi Towarzystwa Bliskości Więzi Dzielenia się smutkami i radościami Uwagi, bycia wziętym pod uwagę Bycia widzianym Wzajemności Siły grupowej Współpracy Współzależności Rozumienia i bycia zrozumianym Bezpieczeństwa emocjonalnego Szczerości Empatii Zaufania Szacunku Równych szans Miłości Intymności
Radości Życia Zabawy/Humoru/Radości Przygody/Różnorodności/Urozmaicenia Prostoty/Łatwości/Komfortu/Wygody Dobrostanu fizycznego i emocjonalnego Inspiracji Nadziei	Związku ze światem Piękna Kontaktu z Przyrodą Harmonii Porządku Spójności Pokoju	
Autonomii Wybierania własnych planów, celów i marzeń Wybierania własnej drogi do ich realizacji Wolności/Przestrzeni/Prywatności Spontanności Niezależności		



Tak wygląda żyrafa

razie, jakie masz zaspokojone lub niezaspokojone potrzeby?

Im bardziej jesteśmy świadomi naszych potrzeb, tym lepiej możemy o sobie stanowić i lepiej rozumieć innych.

Marshall B. Rosenberg

Krok 4: Wyrażenie prośby

Dopiero po trzecim kroku, kiedy trafisz w sedno i znajdziesz istotne dla siebie potrzeby, możesz się zastanowić nad tym, jak je zaspokoić, i tym samym ukończyć Twoje uczucia. Dopiero teraz możesz sformułować konkretne działanie, możliwe do realizacji w określonym czasie i określonej przestrzeni przez siebie (tak! – siebie też możemy o coś prosić) albo drugą osobę.

Ten czwarty krok nie zawsze musi się pojawić (ale pozostałe trzy konieczne). Warto jednak spróbować do niego dojść i pomyśleć, czy możesz zrobić coś, żeby się sobą zaopiekować.

Jak wygląda w praktyce stosowanie empatycznej komunikacji? Mamy sytuację konfliktową, problem, z którym musimy się zmierzyć. Co zrobimy? Spróbujemy rozwiązać problem za pomocą rozmowy. Najprościej jest zastosować

empatyczną komunikację z osobami, które też znają metodę Porozumienia bez Przemocy. Wtedy wspólnie możemy przejść powoli po czterech krokach, powiedzieć o swoich uczuciach i potrzebach oraz znaleźć wspólne rozwiązanie, które może pomóc w osiągnięciu tego, na czym każdemu z nas zależy.

Ale nawet jeżeli tylko my znamy wartość tej metody, to odważmy się komunikować swoje uczucia i potrzeby! Z otwartym sercem powiedzmy, co jest dla nas ważne i otworzymy się na usłyszenie, co jest ważne dla drugiego człowieka¹. Rosenberg mówił, że chociaż jest to prosty model, to nie jest on wcale łatwy, ponieważ wymaga kontaktu z własnym człowieczeństwem, sumą doświadczeń i decyzji, które doprowadziły nas do tu i teraz. Mimo to podejmij wyzwanie!

Aby komunikacja była empatyczna, warto pamiętać o tym, żeby:

- zatrzymać się na chwilę i zastanowić, po co chcę coś powiedzieć (akronim WAIT (czekaj) – Why Am I Talking?),
- pomyśleć o tym, jak wygląda żyrafa i szakal (zaraz o tym, dlaczego warto wykonać to ćwiczenie),
- słuchać z empatią i otwartym sercem – o uczuciach i potrzebach innych, ale również swoich,
- nie oceniać i nie stosować kryterium dobrego i złego,
- stosować komunikat ja, który podkreśla autentyczność wypowiedzi i intencji, pomaga w autoekspresji i daje przestrzeń na wzajemność! (wiecie, tę wzajemność z metody harcerskiej też).

Co żyrafa i szakal mówią nam o skutecznej komunikacji?

Pewnie wiesz, jak wygląda żyrafa. Żyrafa jest ssakiem, który w stosunku do swojej masy ciała ma największe serce. Dzięki swojej długiej szyi spogląda na świat z szerokiej perspektywy – ma



A tak wygląda szakal

bardzo szeroki ogląd sytuacji i może objąć całokształt tego, co się dzieje. Jest też fizycznie bardzo silnym roślinożercą. Będzie ona symbolem *języka serca* – języka uczuć i potrzeb. Takiego, który wzbogaca życie – swoje i innych. Posługuje się słowami *oknami* w przeciwieństwie do szakala, który stosuje słowa *mury*. Posługuje się językiem ocen, osądów, obwiniania. Udziela mnóstwa rad. Atakuje jak to drapieżnik i tak, jak drapieżnik zawsze ma rację!

W naszym życiu i sposobie komunikowania się jest miejsce na obydwie języki – i język żyrafy i szakala (czy jak ktoś woli żyrafy z językowym problemem). Ważna jest świadomość, że to my jesteśmy odpowiedzialni za to, jaki sposób komunikacji wybieramy, i który z nich doprowadzi nas do zaspokajania naszych potrzeb i budowania kontaktu.

Marshall Rosenberg mówił i na swoim przykładzie uczył, że **język może zmienić świat**. Warto zastanowić się, jakie wysiłki podejmujemy, żeby nawiązać rzeczywisty kontakt z drugą osobą. I jak my zostawiamy ten świat trochę lepszym, niż go zastaliśmy.

hm. Judyta Komenda

¹ UWAGA! Udowodniono, że najtrudniej jest tak rozmawiać z najbliższymi! Można stosować tę metodę na dzieciach – w każdym wieku. Długoterminowe używanie tej metody znacznie skraca ilość silnych emocji oraz czas dojścia do porozumienia.

PRACA Z KADRĄ

Kto powinien przeczytać ten artykuł, czyli kto jest odpowiedzialny za to, żeby pracować z kadrą?

- Każdy komendant (nie tylko hufca, ale również ten, który jest powoływany do zadań krótkoterminowych – komendant obozu, biwaku hufcowego, kursu, warsztatów, wydarzenia, itd.).

- Wszyscy szefowie zespołów i władze działających na poziomie hufca, chorągwi i centralnym (oraz tych, które są powoływane na krótszy okres, niż kadencja, po to, żeby zrealizować postawione przed nimi zadania, np. zespół programowy zlotu chorągwi).

- Opiekunowie prób instruktorskich i mentorzy, którzy często uczestniczą we wprowadzeniu pozyskiwanej kadry do wspólnoty i wdrażają ją do działania.

- Instruktorzy realizujący próbę na stopień podharcmistra, którzy tym samym przygotowują się do kierowania pracą zespołu.

Istotne jest to, że za proces pracy z kadrą nie musi być od początku do końca odpowiedzialna jedna osoba. Może to być praca zespołowa. Ważne jest, by była ona świadoma, wspierająca i odpowiadała na potrzeby.

Kto jest kadrą w ZHP?

Kadra to wszyscy Ci, o których powinniśmy zadbać podczas wspólnej harcerskiej służby. Zanim przejdziesz do dalszej części, zastanów się, o kogo Ty masz zadbać i dla kogo możesz być wsparciem. Kogo możesz przeprowadzić przez proces pracy z kadrą w taki sposób, żeby jego działania jednocześnie realizowały cele organizacji (zespołu, hufca, chorągwi, itd.), ale też odpowiadały

na indywidualne potrzeby, przyczyniając się do wszechstronnego rozwoju.

Kadra to Ci, którzy realizują Misję, czyli wychowują, a ich podstawowym polem działania jest drużyna. Ale to również Ci, którzy tworzą przestrzeń do wychowania, funkcjonowania drużyn. Realizują konkretne zadania – czyli mają przypisaną rolę lub są powołani na funkcje¹. Najczęściej są to instruktorzy.

Bez problemu możemy zrobić listę: drużynowy i przyboczny, którzy mają stopień instruktorski lub są w trakcie próby na stopień, instruktorzy działający na szczeblu hufca: komendant z członkami komendy, szefowie i członkowie zespołów. Analogicznie będzie na poziomie chorągwi i centralnym. Ale jak się dłużej zastanowimy, to nie są wszyscy, którzy tworzą środowisko działania dla drużyn.

Kadrą są również Ci, którzy są członkami naszej organizacji, nie mają stopnia instruktorskiego, ale są częścią wspólnoty i aktywnie przyczyniają się do jej sprawnego działania. I Ci, którzy są wędrownikami i często stają się zapleczem kadrowym większości hufcowych i chorągwiowych wydarzeń. Oni wszyscy, jeżeli mają zadanie wykraczające poza działanie w swojej drużynie, są kadrą, o którą powinniśmy zadbać.

Dlaczego kadrą są Ci, którzy realizują zadania (mają przypisane role lub funkcje) poza działaniem w drużynie? Czyli dlaczego oprócz drużynowego i przybocznego², którzy pełnią funkcję instruktorską, nie zaliczamy do grona kadry np. zastępowego? Niewątpliwie jest on kluczowym człowiekiem w drużynie i skuteczne wychowanie nie zadzieje się

bez niego – jest kadrą drużyny. W takim razie, dlaczego na nim nie stosujemy systemu pracy z kadrą?

Odpowiedź jest prosta. To co się dzieje w drużynie, i to jak drużynowy i przyboczny pracują z kadrą drużyny, jest to naturalny proces, który jest wynikiem z Harcerskiego Systemu Wychowawczego. Dlatego nie ma uzasadnienia, żeby każdy wędrownik³ realizujący zadanie wewnątrz swojej drużyny, pełniący funkcję tymczasową lub stałą, uwzględniony był w proces pracy z kadrą. Ale każdy ten, kto jest członkiem ZHP, ma skończone 16 lat i podejmuje działania poza drużyną, już tak! Bo wychodzi wtedy poza swoją podstawową wspólnotę, realizuje działania wykraczające poza działania podstawowej jednostki, a jego przełożonym w tym działaniu często nie jest drużynowy. Mamy zatem nowe pole działania i rozwoju.

Czym jest praca z kadrą?

Efektywnym wsparciem, podczas którego patrzymy jednocześnie zarówno na potrzeby organizacji, jak i kadry, z którą pracujemy.

Żeby świadomie i skutecznie to robić, potrzebujemy doświadczenia i praktyki, których żaden zapis w *Systemie pracy z kadrą w ZHP* nie zastąpi. Natomiast rekomendowany w dokumencie proces może stać się punktem wyjścia do ich nabywania. Do wyznaczenia sobie wyzwań, sprawdzenia zaplanowania poszczególnych kroków, refleksji nad tym, co warto i czy warto wykorzystać daną praktykę w pracy z tą jednostką czy zespołem, który mamy wspierać. To właśnie on pokazuje, jak pracować

¹ Realizowane zadania mogą być długoterminowe – np. przez całą czteroletnią kadencję – lub krótkoterminowe, trwające kilka tygodni. Takim przykładem jest np. biwak hufca, na którym potrzebny nam będzie człowiek zajmujący się promocją i dokumentowaniem tego, co się na nim zadziało. Wtedy musimy odpowiednio dopasować cały proces pracy z kadrą, żeby nasz przykładowy fotograf poczuł na sobie jego wszystkie trzy etapy.

² Drużynowy i przyboczny nie prowadzą pracy z kadrą wg *Systemu pracy z kadrą w ZHP*. Oni pracują z kadrą drużyny wykorzystując Harcerski System Wychowawczy.

³ Definicja kadry w SPzK mówi, że kadrą są członkowie ZHP powyżej 16 roku życia. Dlatego mowa tutaj tylko o wędrownikach, a nie pozostałych grupach metodycznych.

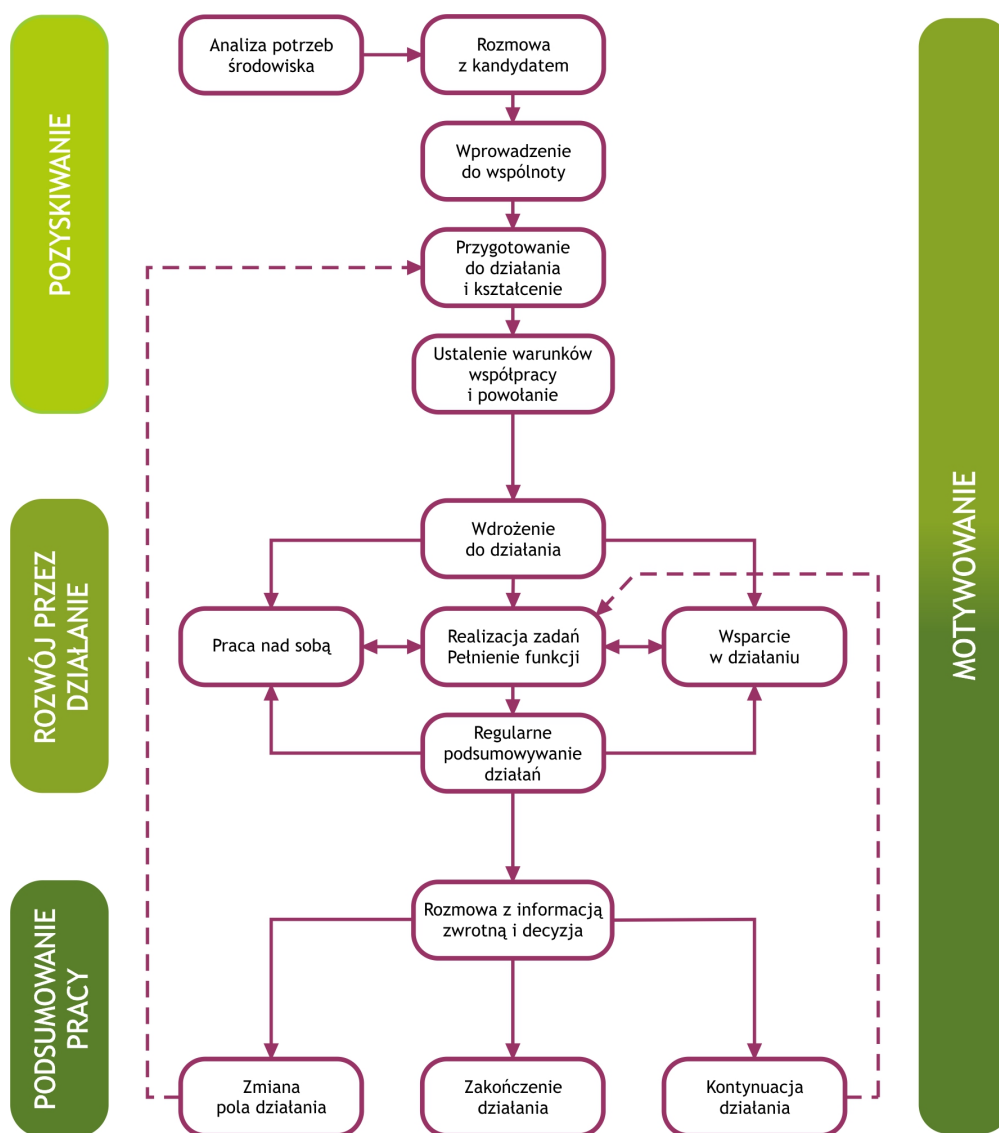
PROCES PRACY Z KADRĄ

Proces wskazuje pożądane praktyki pracy z kadrami, które umożliwiają skuteczne wsparcie kadry w jej działaniu. W procesie pracy z kadrami uwzględnia się kompetencje i indywidualne potrzeby kadry.

Proces pracy z kadrami obejmuje trzy etapy:

- pozyskiwanie: analiza potrzeb środowiska, rozmowa z kandydatem, wprowadzenie do wspólnoty, przygotowanie do działania i kształcenie, ustalenie warunków współpracy i powołanie na funkcję;
- rozwój przez działanie: wdrożenie do działania, praca nad sobą, realizacja zadań i pełnienie funkcji, wsparcie w działaniu, regularne podsumowywanie działań;
- podsumowanie pracy: rozmowa z informacją zwrotną i decyzja – zmiana pola działania, zakończenie działania, kontynuacja działania.

Za funkcjonowanie procesu pracy z kadrami odpowiedzialna jest kadra ZHP, a w szczególności harcerskie komendy, bezpośredni przełożeni i liderzy zespołów, mentorzy, opiekunowie prób na stopnie instruktorskie oraz komisje stopni instruktorskich. Kluczowe w pracy z kadrami jest wykorzystanie roli osobistego przykładu.



z ludźmi poza naturalnym oddziaływaniem drużyny. Dobrze jest traktować go jako główny kurs naszego działania, którą zawsze mamy z tyłu głowy i dobrze ją znamy. Ale z której, jeżeli zaistnieje taka potrzeba, można zejść i część drogi pokonać inną ścieżką, dopasowaną do naszej kadry i środowiska.

Co warto uwzględnić w pracy z kadrą? Przede wszystkim warto wyjść od tego, że możemy wyróżnić trzy główne etapy procesu pracy z kadrą. Zobaczycie je na załączonym schemacie. Jest to: pozyskiwanie kadry, rozwój przez działanie i podsumowanie pracy. Każdy z tych trzech etapów dzieli się na mniejsze kroczki, które rysują nam drogę. Żeby mówić o skuteczności pracy z kadrą, musimy przejść ją całą, czyli nie możemy pomijać żadnych kroków na poszczególnych etapach.

Chociaż każdy z nich musi się odbyć, to naszym zadaniem jest dopasowywać go indywidualnie do nas – jako prowadzących pracę z kadrą – i do tych, z którymi pracujemy. To znaczy, że o wszystkich elementach pamiętamy, ale przykładowo długość trwania, intensywność czy szczegółowość konkretnych działań możemy już w pełni regulować.

4 kroki wzmacniające wspólnotę

Chciałabym w tym miejscu zwrócić uwagę na cztery ważne kroki, które widzicie w grafice procesu. Są one istotne pod kątem budowania wspólnoty i poczucia przynależności, a jednocześnie są inwestycją w długofalową współpracę. O wszystkich pozostałych możecie przeczytać w dokumencie, o tutaj:



Na etapie pozyskiwania kadry warto zatrzymać się chwilę dłużej na wprowadzeniu jej do wspólnoty. To jest mały kroczek, który może naprawdę dużo zdziałać i pozwolić na dobry start we wspólnym działaniu.

I to bez względu na to, czy jest to wprowadzenie do wspólnoty kadry po-

zyskanej z zewnątrz organizacji, kadry powracającej po przerwie, czy takiej, która jest już obecna w naszej wspólnotcie, ale teraz, podejmowane przez nią działanie, zmienia jej perspektywę. Dzieje się to poprzez zadanie, jakie ma realizować, nową rolę czy funkcję, jaką ma pełnić. Ten bagaż zmienia punkt widzenia oraz charakter i dynamikę relacji, na których oparta jest wspólnota.

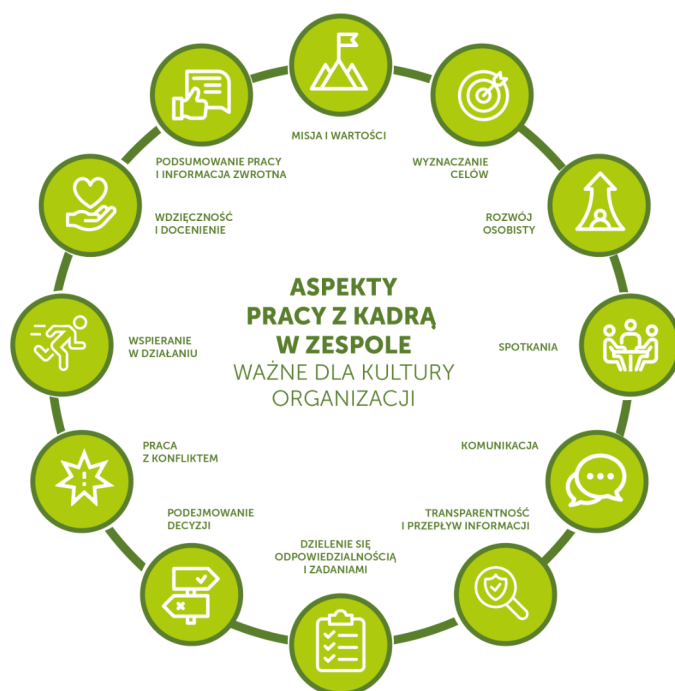
To jest trochę tak jak powinno być, kiedy ktoś zamyka stopień przewodnika, staje się instruktorem i składa zobowiązanie, które jest obrzędowym wprowadzeniem do wspólnoty instruktorskiej hufca. I chociaż środowisko nie jest mu obce, podczas działania w drużynie, w konkretnym hufcu miał okazję obserwować tę wspólnotę, to jednak teraz ma inny kontekst jej współtworzenia. Kadra, która utożsamia się ze swoim środowiskiem, dobrze je zna, łączy ją bliskie, braterskie relacje z ludźmi, którzy je tworzą, będzie trudniej zrezygnować i łatwiej znaleźć miejsce na działania, które realizują jej potrzeby.

Podobnym krokiem, ale już na etapie rozwoju przez działanie, jest wdrożenie do działania, często w konkretnym zespole. W tym kroku czerpiemy z do-

świadczeń wprowadzenia do wspólnoty, ale bierzemy poprawkę na to, że od tego czasu mogła kolejny raz zmienić się perspektywa wdrażanej osoby, która na etapie pozyskiwania przeszła razem z nami drogę przygotowania do działania i określenia zakresu obowiązków czy opisanie funkcji. Pokazujemy jej teraz wspólnotę pod kątem konkretnych zadań, które ma realizować.

W procesie są jeszcze dwa kroki, które mają wpływ na to, że kadra zostanie z nami, w naszej wspólnotcie, dłużej. Oprócz tego, że każde działanie powinno być rozwojowe nie tylko dla środowiska, ale również dla niej samej. Tymi krokami jest ustalenie warunków współpracy i rozmowa z informacją zwrotną. Ta rozmowa powinna opierać się na określeniu mocnych stron – umiejętności i uzdolnień, wskazaniu sposobów doskonalenia talentów oraz obszarów, które należy rozwijać. (To jest świetna wytyczna do tego, jakich zadań powinna podejmować się kadra w dalszym działaniu).

Podczas podsumowania warto odwołać się do tego, co miało wyznaczać ramy działania dla kadry, czyli do zakresu obowiązków lub opisu funkcji.



I na tej podstawie:

- określić poziom realizacji zadań,
- dokonać samooceny kończącej się służby,
- udzielić informacji zwrotnej dotyczącej zrealizowanego działania,
- wyciągnąć wnioski z podsumowania działania,
- określić kierunki dalszego rozwoju, w tym działań w ramach organizacji lub sposobów wspierania ZHP po wystąpieniu z jej szeregów,
- podziękować i docenić za pełnioną służbę.

Łatwe, prawda? Tylko trzeba być przekonanym do tego, że warto znaleźć czas na wprowadzenie do wspólnoty i na porządne podsumowanie pracy. Te działania będą nam procentować i powodować, że nasz proces pracy z kadrą będzie odnawialnym cyklem. Warto zatem podczas każdego działania z góry zaplanować na te elementy odpowiednią ilość czasu.

Na co zwrócić uwagę podczas pracy z kadrą w zespole?

Chyba każdy się ze mną zgodzi, że praca harcerska, w tym działania podejmowane przez kadrę, z reguły nie są działaniem indywidualnym. Raczej mają

charakter wspólnotowy. Zbiera się zespół, który ma postawiony przed sobą cel, i jego członkowie, dzieląc się zadaniami, osiągają go. Całą pracę kieruje lider zespołu – albo dwóch liderów, jeżeli chcemy dzielić się przywództwem. Czyli kadra pracuje przede wszystkim w zespołach (stałych lub zadaniowych, mniejszych lub większych, sformalizowanych lub nie). Tym samym praca z kadrą powinna odbywać się również podczas pracy danego zespołu.

Dotychczas często koncentrowaliśmy się na wspieraniu kadry jeden do jednego. A czy są takie praktyki, których wprowadzenie do pracy zespołu, pomoże nam zaopiekować się wszystkimi, poniekąd jednocześnie? I tym samym wesprze indywidualną pracę z kadrą? Są, opisane w SPzK. I nie jest to nic, czego byśmy nie robili wcześniej. Ale zawarcie ich w tym aktualizowanym dokumencie pokazuje kierunek, o którym warto pamiętać.

Praca z kadrą odbywa się nieprzerwanie i składają się na nią tylko duże rzeczy, ale również tak drobne jak poklepanie po ramieniu, kiedy chcemy pokazać uznanie dla działań naszej kadry. Jeżeli chcemy skutecznie ją wspierać – indywidualnie lub podczas jej działania

w zespole, musimy być dobrymi obserwatorami, słuchaczami, mistrzami komunikacji i empatii. Najważniejsze jednak jest to, żeby po prostu być.

* * ❄ * *

Dodatkowe materiały

Jeżeli chcesz przeczytać o tym, skąd aktualizacja SPzK, to zerknij tutaj:



A jak chcesz się dowiedzieć, jaki jest efekt końcowy prac, to możesz zaglądnąć tutaj (strony 20–22):



Jeżeli intriguje cię temat dzielenia się przywództwem i Modelu Przywództwa w ZHP, to tutaj znajdziesz odpowiedzi (strony 25–29), dlaczego warto:



hm. Judyta Komenda

LIDER — PRZYWÓDCA — MISTRZ

Zaryzykuję stwierdzenie, że gdy pytamy któregośkolwiek instruktora naszej organizacji kim jest lider, to dostaniemy odpowiedź. Dowiemy się, jak powinien się zachowywać względem siebie oraz innych, co powinien robić (lub czego robić mu nie przystoi), jakimi wartościami kierować się w całym swoim życiu. I chociaż te odpowiedzi będą się od siebie różnić – to też wiele będzie je łączyć. Ale też każdy z nas zacznie to opowiadanie od innego elementu – tego, który sami uważamy za najistotniejszy.

Dlatego spójrzmy dzisiaj na lidera – przywódcę – mistrza z innej niż harcerskiej perspektywy. Z perspektywy Simona Sinka – wiecznego optymisty¹.

Przepis na lidera

Najważniejszym kapitałem każdej organizacji jest jej kadra. A w ramach tej szerokiej grupy są Ci, którzy stają się dla innych impulsem do działania, podejmowania wyzwań i rozwoju reszty kadry. Którzy dla wspólnoty są filarem. Inspirują, ale nie nauczają. Pozwalają się

potknąć i pomagają wyciągnąć wnioski. Znajdą wagę osobistego przykładu, wzajemności oddziaływań i autorytetu. Liderzy. Przywódcy. Mistrzowie.

Jaki jest prosty przepis na lidera?

- zaczyna od dlaczego,
- je na końcu,
- gra bez końca.

Dla niektórych – to jak wrodzony talent. Dla innych – ciężka praca. Ale nie niemożliwa. Każdy jest w stanie nauczyć się bycia przywódcą. Zobaczmy zatem, co działa!

¹ Przepis na lidera powstał w oparciu o wystąpienia i publikacje Simona Sinka: *Zaczynaj od dlaczego. Jak wielcy liderzy inspirują innych do działania*, Gliwice 2021; *Liderzy jedzą na końcu*, Gliwice 2023; *Gra bez końca*, Gliwice 2023.



Złoty krąg na podstawie książki Simona Sinka, rys. Kornel Komenda

Lider – zaczyna od dlaczego

Każdy z nas jest w stanie powiedzieć **Co** robimy. Zdecydowana większość – bez problemu opisze **Jak i w jaki** sposób. Ale kto z nas potrafi wytłumaczyć **Dlaczego?** Drużynowy przygotowuje plan pracy, potem zgodnie z nim przeprowadza zbiórkę drużyny. Robi to, jak łatwo się domyślić, korzystając w pełni z metody harcerskiej. Dlaczego? To oczywiście, podpowiada nam to Misja ZHP – aby wychować młodego człowieka, czyli wspierać go we wszechstronnym rozwoju i kształtowaniu charakteru poprzez stawianie wyzwań.

Jeśli właśnie po to to robisz – to na prawdę świetnie! Wszak do tego przygotowują nas nasze próby instruktor-skie, szkolenia, kursy, praca z mentorem. A gdyby spojrzeć jeszcze głębiej? Gdyby tak zastanowić się, **dlaczego** wychować młodego człowieka? **Dlaczego** we wszechstronnym rozwoju? **Dlaczego** z charakterem ukształtowanym przez stawianie wyzwań?

Dlaczego jest ważne. Usiądź na chwilę i wykonaj mały eksperyment myślowy. Wyobraź sobie następującą sytuację: Czekasz na wizytę do gabinetu lekarskiego. Wizyta miała się zacząć o 10¹⁵, a już jest 10⁴⁰. I wtedy do korytarza przychodzi ktoś, kto zadaje pytanie: *Przepraszam, kto z państwa pierwszy? Bo ja tylko coś się pana doktora zapytać....* Powiedz sobie szczerze – jaka jest Twoja pierwsza myśl?

A teraz pomyśl o świecie, w którym każdy – ale to absolutnie każdy – kieruje się wartościami zawartymi w Prawie i Przyrzeczeniu Harcerskim. Od razu wiesz, że ten ktoś faktycznie wejdzie tylko o coś zapytać, bo przecież *Na słowie harcerza polegaj jak na Zawiszy*.

To dlaczego – to inny świat. Świat pełen empatii i pokoju. Świat, w którym nie musimy się zgadzać, ale potrafimy ze sobą rozmawiać.

Przywódca – je na końcu

Nie wystarczy jednak wiedzieć **dlaczego**. Lider musi potrafić troszczyć się o tych, którym przewodzi. Powinien on być gotowy do przekładania potrzeb innych nad swoje, czyli w przenośni: ostatni stanąć w kolejce do jedzenia. Musi umieć pracować z kadrą i stworzyć jej bezpieczne środowisko działania, z którego będzie skłonna podejmować wyzwania. A to, co jest kluczowe dla bezpieczeństwa w zespole, to zaufanie.

Jak wprowadzić atmosferę, która sprzyja budowaniu zaufania? Poświęcić czas na budowanie wspólnoty i spędzanie czasu ze sobą, brać pod uwagę każdego i dać możliwość współtworzenia i odpowiedzialności, pozwolić popełniać błędy i wyciągać z nich wnioski, stworzyć przestrzeń do swobodnej wymiany myśli i pomysłów bez oceniania oraz zainicjować modę na mówienie o swoich uczuciach i potrzebach. To wszystko tworzy więź i daje poczucie

przynależności do zespołu. A tym samym wzmacnia zespół i pozwala na jego efektywną pracę.

Mistrz – gra w grę bez końca

Mistrz dokładnie zna zasady gry, w którą gra. To gra, która nie ma końca, ale ma cel. Ten cel, to Słuszna Sprawa. *To gra o słuszną sprawę, czyli konkretną wizję przyszłego stanu, który jeszcze nie istnieje, lecz jest tak przekonujący, że ludzie są gotowi ponosić różne ofiary, by do niego dążyć*¹.

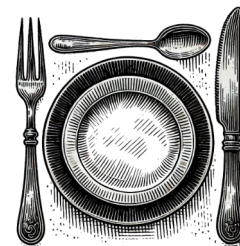
Jeśli gra nie ma końca, to nie ma wygranych. Nie możemy w niej powiedzieć – wygraliśmy w grze o wychowanie młodego człowieka. Nie ma ogólnie uznanych parametrów, wedle których moglibyśmy określić punktację i postawić się na podium.

A jakie są zasady naszej gry o wychowanie?

- Każdy może do niej dołączyć w dowolnym czasie.
- Każdy może grać według własnych reguł.
- Każdy może mieć własny cel, a nawet wizję.
- Każdy może grać przeciwko nam.
- Każdy może stosować nasze metody, nawet przeciwko nam.

Ale to nie znaczy, że musimy się nią przejmować. Bo większość graczy i tak gra w gry skończone – niektórzy chcą być najwięksi, inni robią zajęcia, które tylko kształcą umiejętności, inni przejmują się tylko stroną biznesową ich przedsięwzięcia, a jeszcze inni chcą się przed kimś pokazać. Ale mało kto gra w nieskończoną grę – o Słuszną Sprawę.

hm. Kornel Komenda



¹ Simon Sinek, *Gra bez końca*, Gliwice 2023, s. 43.

NA POWITANIE NOWEGO ROKU

Na powitanie Nowego Roku

Witaj gościu tajemniczy,
Co z przyszłości idziesz bram —
Dziejów nowy budowniczy
Witaj nam!...

Jakie z sobą niesiesz dary
Na gościniec świata — mów!...

Dobre spełnisz nam zamiary,
Czy zawiedziesz znów?...

Dasz pociechę smutnym duszom,
Czy dolejesz nowych łez,
Ci, co cierpią — cierpieć muszą?
Czy ich bólów kres?...

Tych, co drzemią w zmrokach, w cieniu,
Obudź blaskiem nowych zór,
Ludzkie serca krzep w zwątpieniu,
Słabych siłę wzmóż.

Na zwaśnionych duchów szale
Ty oliwną gałąź rzuć.
Tęczę opasz świat wspaniale,
Chwile walki skróć;

Wiarą niech nam pierś zapłonie
W wspólnej pracy przyszyły plon,
Połącz serca, połącz dłonie,
Uderz w czynów dzwon!...

Zamiast burzyć — ty sklepienia
Nowych gmachów pomóż wznieść,
A świat hymnem uwielbienia
Zabrzmi na twą cześć!

Nim się droga twa rozświeci,
Zanim twarz odślonisz swą —
Syna zgasyłych już stuleci
Spotykamy pieśnią tą:

Witaj gościu tajemniczy,
Co z przyszłości idziesz bram,
Dziejów nowy budowniczy,
Witaj nam!...

Marian Gawalewicz
1889 rok

Pierwsze miesiące nowego roku dla niektórych z nas nie różnią się niczym od tych, które minęły w starym. Dla innych z kolei są to zupełnie nowe doświadczenia i przeskoczenie z jednego etapu do kolejnego. Będąc instruktorem, chcemy, aby nasze działania były przykładem dla innych. Chcemy pokazać, jak żyć, aby to życie było pełne przygód i dobrych uczynków. Często jednak w problemach dnia codziennego, kolejnej zbiórki o węzłach i rozpalaniu ognisk, zapominamy o czymś, co chcielibyśmy rozwijać w naszych harcerzach, ale i samych sobie – o duchowości.

Duchowość może mieć wiele znaczeń. Dla niektórych będzie związana z konkretną religią bądź filozofią, dla innych z wymiarem psychologicznym i dbałością o samorozwój. Część z nas łączy wszystkie te aspekty razem. Natomiast Prawo i Przysięga Harcerskie stanowią nasz harcerski wyznacznik wartości i postaw. Chcąc rozwijać ten element naszego życia, nie możemy bać się trudnych pytań związanych z tym, jak patrzemy na świat i kwestionowanie pewnych poglądów. Podjęcie tego kroku wymaga od nas obudzenia w sobie ciekawości i dociekliwości zastępowego, ciągłego szukania nowych rozwiązań i sposobów na polepszenie jakości życia naszego i innych. Zadawanie pytań, na które niełatwo znaleźć odpowiedź, pytań, które potrzebują odwagi, aby je zadać albo późnej nocnej godziny.

Zarówno wędrownicy, harcerze jak i zuchy potrzebują mieć miejsce i czas na poruszenie pewnych spraw. Często tematy te związane z harcerstwem podejmujemy przy ogniskach, kuźnicach i świeczkowiskach, ale nie każdy harcerz ma w sobie odwagę, aby dotknąć pewnych aspektów, albo się o nich wypowiedzieć, w ich trakcie. Warto więc zaplanować przestrzeń na to w zupełnie innym momencie dnia. Dać czas na dyskusję o trudnych kwestiach, aby rozwijać zdolność do wymieniać się poglądami, nie zawsze

tylko o tematyce harcerskiej. Harcerz może popełniać błędy, ma prawo nie rozumieć pewnych spraw bądź rozumieć je w zupełnie inny sposób niż my. Dlatego tak ważnym jest zadanie instruktora polegające na dawaniu przykładu i nauce młodego człowieka, jak istotne jest przeżywanie, ciągły rozwój i otwarty umysł. Nie może on jednak zapominać przy tym o swojej własnej, osobistej duchowości.

Część z nas odnajdzie, lub już odnalazła, swoją ścieżkę związaną z rozwojem w modlitwie, medytacji, czytaniu wierszy bądź przy iskrach ogniska. Pamiętajmy jednak, że nasza ścieżka nie jest jedyna. Prowadząc zbiórki, pragniemy przekazać konkretne wartości, nie zapominajmy jednak, że harcerzy jest tyle ile ziaren piasku i tyle samo jest poglądów na pewne sprawy, a także tego, w jaki sposób do nich dochodzimy. Dlatego warto pokazać, że nie ma jednej prawidłowej drogi do bycia wartościowym człowiekiem, który będzie *nieść chętną pomoc bliźnim*. Warto pytać, co harcerze, zastępowi, przybocznicy i inni instruktorzy myślą o Prawie Harcerskim, o poezji, jakie czytają książki, jak się rozwijają i o czym rozmyślają późnymi wieczorami. Rozważania na temat bezinteresowności możemy odnaleźć w gawędzie, wierszu i tekście religijnym. Wystarczy tylko zacząć szukać i poświęcić czas na rozwój nie tylko swoich podopiecznych, ale i własny.

Późne rozmowy przy ogniskach dadzą również okazję do poznania bliżej innych harcerzy i zbudowania wspólnoty opartej na zaufaniu i wzajemnym szacunku. Drużyna staje się miejscem, o którym harcerz wie, że może podzielić się trudnymi tematami, a w zamian dostanie wsparcie i pomoc.

W nadchodzącym roku wraz z Zespołem Duchowym naszej Chorągwi postaramy się wspomóc Was w rozwoju oraz budowaniu silnej wspólnoty.

Aleksandra Staromiejska
Katarzyna Czura

HARCERSTWO RADYKALNE

Mistrz:

1. Jest doskonały w swojej dziedzinie.
2. Opiera swoje nauczanie na aktualnie prowadzonej praktyce w tej dziedzinie.
3. Kształtuje nie tylko zdolności „zawodowe”, ale dba o ogólny rozwój ucznia obejmujący jego charakter, postawę, system wartości.
4. Przyjmuje dobrowolnie ucznia i podejmuje się szeroko rozumianej opieki nad nim¹.

* * ❁ * *

Młody Las, ukryty tygrys, Wigry, Szkoła za Lasem i Borneo. Co łączy je z Harcerstwem radykalnym i gdzie wśród nich przyczajony jest opiekun próby?

Na te pytania znajdziecie odpowiedź w nowej książce Marka Kameckiego (Tak! Tego od Stosowania metody harcerskiej w drużynie harcerzy – książki, która stała się niezastąpioną lekturą kursów przewodnikowskich w naszej chorągwi).

Tym razem Marek Kamecki wraca z trylogią *Harcerstwo radykalne. Droga Harcerza/Droga Mistrzów/Rzeczpospolita Harcerska* (na tę ostatnią cały czas czekamy).

Książka mówi o drużynowym, a robi to z perspektywy tytułowego mistrza – HarcMistrza, który bierze udział w przygotowaniu drużynowych do pełnienia najważniejszej funkcji w organizacji. Jednak propozycja, którą znajdziemy na kartach książki, jest – jak można się spodziewać po tytule – dość radykalna, chociaż bazująca na tym, co powinno nierozdzielnie towarzyszyć Harcerstwu – na puszczalstwie i braterstwie. Oceńcie sami koncepcję, a moment do tego jest tym lepszy, że do końca stycznia trwają prace Rady Naczelnej ZHP nad Systemem Stopni Instruktorskich.

Ale co z tym lasem i tygrysem... Autor proponuje spojrzeć na przygotowanie drużynowego wielowarstwowo. Nie koncentrować się jedynie na formach szkoleniowych/kursach/warsztatach, które są drobnym ułamkiem w całości procesu formowania drużynowego (o ich dobrych, historycznych wzorcach wigierskich, zaleśnych i borneowskich też możecie przeczytać w książce). A zacząć świadomie korzystać z całego wachlarza możliwości, zaczynając od odnajdowania potencjału

na instruktora-drużynowego wśród młodych harcerzy (szukania ukrytego tygrysa). Jakie jest główne zadanie hufca w tym procesie? Stworzenie możliwości rozwoju przyszłej kadry (czyli Młodego Lasu). Jak to zrobić? Uważnie obserwować wspólnotę hufca, wyciągać wnioski i planować bardzo długoterminowo. I najważniejsze! Nie marnować okazji wychowawczych!

* * ❁ * *

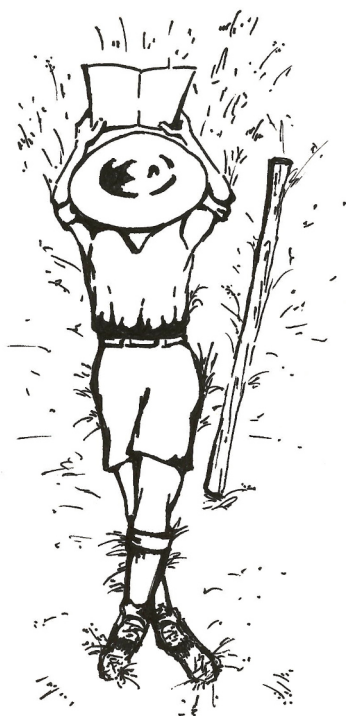
Program „Młody Las” ma na celu:

1. Monitorowanie i przewidywanie ilu harcerzy w drużynie w kolejnych latach, może przystąpić do kształcenia instruktorskiego, ilu z nich prognozujemy jako przyszłych drużynowych.
2. Wyłapywanie z drużyn harcerzy z predyspozycjami instruktorskimi, czyli pilnowanie, aby harcerze zbliżający się do wieku i poziomu, na którym powinno się rozpocząć kształcenie instruktorskie, przystępowali do niego.
3. Wspólna z drużynowymi analiza zachowań przyszłych kandydatów na podstawie ich udziału w roli przywódczej na wszystkich poziomach rozwoju.
4. Organizacja przez kandydatów na instruktorów Kursu Zastępowych i Biwaku Drużyny Kadrowej Hufca lub innych wydarzeń organizowanych w hufcu, podczas których kandydaci będą musieli współpracować z harcerzami z innych drużyn.
5. Skierowanie kandydatów na staże instruktorskie².

* * ❁ * *

A jaka jest w tym wszystkim rola opiekuna próby instruktorskiej? Bardzo niedoceniona. Chociaż powinna być kluczowa. A więcej znajdziecie w książce.

hm. Judyta Komenda



**ZACZYTAJ SIĘ
W HARCERSTWIE**

¹ M. Kamecki, *Harcerstwo radykalne. Droga Mistrzów*, Kraków 2024, s. 42.

² Tamże, s. 54–55.

KALENDARZ CHORĄGWI

GRUDZIEŃ REKOLEKCJE HARCERSKIE

15.12.24 BETLEJEMSKIE ŚWIATŁO POKOJU

3-6.01.25 BIWAK ZŁOTEK

8.01.25 ZBIÓRKA PRACY Z KADRA

18.01.25 GALA HARCERSKIEGO
WOŁONTARIATU „ORŁY”

18.01.25 KONFERENCJA INSTRUKTORSKA
„CZERWONE KORALE”

28-30.03.25 ZŁOT INSTRUKTORÓW

17.05.25 SZKOLENIE HALIZ

19-24.08.25 ZŁAZ FUNKCYJNYCH

PODKARPACKA SZKOŁA INSTRUKTORSKA „SEMPER FIDELIS”

11-13.10.24 KURS PRZEWODNIKOWSKI
15-17.11.24 DLA DOROSŁYCH

7.12.24 SPOTKANIE SZKOŁY

26.02-2.03.25 KURS PODHARCISTRZOWSKI

8.02.25 WARSZTAT OPIEKUNÓW PRÓB
HARCISTRZOWSKICH „MAESTRIA”

17-19.10.25 KURS KADRY KSZTAŁCĄCEJ
22-23.11.25

CHORĄGWIANA KOMISJA STOPNI INSTRUKTORSKICH

22-23.11.24 KURS CZŁONKÓW KSI

7.12.24
15.02.25
12.04.25
7.06.25
4.10.25
6.12.25

} ZBIÓRKI KOMISJI

REFERAT ZUCHOWY

16.11.24 WARSZTATY METODYCZNE

15.03.25 WARSZTATY METODYCZNE

26.04.25 ZŁAZ GROMAD ZUCHOWYCH

24.05.25 PRZEGLĄD PIOSENKI ZUCHOWEJ

22.11.25 WARSZTATY METODYCZNE

REFERAT HARCERSKO-STARSOHARCERSKI

08.12.24 WARSZTATY WIELOPOZIOMOWE

MAJ HSW W PRAKTYCE W DRUŻYNIE
WIELOPOZIOMOWEJ
(DLA PROGRAMOWCÓW I METODYKÓW)

REFERAT WĘDROWNICZY

16.11.24 WARSZTATY OPIEKUNÓW PRÓB
HO I HR

7-9.03.25 WARSZTATY WĘDROWNICZE
„ZAPALEŃCY” I I II

19-22.06.25 ZŁOT WĘDROWNIKÓW

25-31.08.25 KURS DRUŻYNOWYCH
WĘDROWNICZYCH

17-19.10.25 JESIENNA WĘDRÓWKA

DZIAŁANIA, NA KTÓRE MOŻECIE LICZYĆ
PRZED ROZPOCZĘCIEM ROKU
HARCERSKIEGO 2025/2026

WARSZTAT DLA KADR DRUŻYN
HSW W PRAKTYCE

WARSZTAT DLA OPIEKUNÓW PRÓB:
IMPULS W PRÓBIE

2024 / 2025

OPTON INSTRUKTORSKI

Pismo PODKARPACKIEJ SZKOŁY INSTRUKTORSKIEJ „Semper Fidelis”

Redakcja:

phm. **Dominika Bąk** (Hufiec ZHP Nisko) red. naczelna; phm. **Damian Gądek**
(Hufiec ZHP Bieszczadzki Lesko); hm. **Judyta Komenda** (Hufiec ZHP Ziemi Sanockiej);
hm. **Kornel Komenda** (Hufiec ZHP Ziemi Sanockiej) redaktor techniczny, skład, łamanie;
phm. **Bogumiła Pikor** (Hufiec ZHP Nisko) korekta; phm. **Marek Popiel**
(Hufiec ZHP Tarnów, „Skaut”) konsultacje redakcyjne.

Adres Redakcji i Wydawca:

Chorągiew Podkarpacka ZHP im. Olgi i Andrzeja Małkowskich
ul. Hetmańska 9, 35-045 Rzeszów
tel. 17 853 67 31

Adres mailowy do Redakcji: dominika.bak@zhp.net.pl

Zarejestrowano w międzynarodowym systemie informacji
o wydawnictwach ciągłych i oznaczono symbolem ISSN 2956-9842.

Wszelkie prawa zastrzeżone ©2024.

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiustacji tekstów oraz zmiany ich tytułów i śródtytułów.

Redakcja nie płaci honorariów autorskich — wszystkie teksty i zdjęcia powstają społecznie.

Nadesłanie tekstu jest równoznaczne z akceptacją powyższych zasad.



Współfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018-2030

