

# SEKRETY DOBREJ DRUŽYNY



# PRAWO HARCERSKIE

●  
Harcerz służy Polsce Ludowej  
i dla Niej sumiennie spełnia swoje obowiązki.

●  
Harcerz chce zmieniać świat na lepszy  
— jest zawsze z tymi, co walczą o wolność i równość ludzi.

●  
Harcerz jest sprawiedliwy i odważny  
— śmiało broni słusznej sprawy.

●  
Harcerz chce wiedzieć więcej,  
niż wie, umieć więcej, niż umie.

●  
Harcerz spieszy innym z pomocą,  
nie opuści nikogo w potrzebie.

●  
Harcerz jest wiernym przyjacielem  
i niezawodnym kolegą.

●  
Harcerz szanuje starszych,  
pomaga chętnie rodzicom.

●  
Harcerz pracuje rzetelnie,  
dba o wspólne dobro jak o własne.

●  
Harcerz jest przyjacielem przyrody,  
poznaje jej piękno i tajemnice.

●  
Harcerz chce być silny i sprawny,  
nie pali tytoniu, nie pije napojów alkoholowych.  
i walczy z nałogami.

SEKRETY  
DOBREJ DRUZYNY

Biblioteczka metodyczna instruktora ZHP

# SEKRETY DOBREJ DRUŻYNY

Młodzieżowa Agencja Wydawnicza, Warszawa 1983

JADWIGA BURSKA  
JOLANTA CHEŁSTOWSKA  
PIOTR RZĄDCA  
JAN WITKOWICZ

Zdjęcie na okładce: Kajetan Adamowski  
Projekt okładki i opracowanie graficzne: Juliusz Rybicki  
Opracowanie typograficzne: Andrzej Tomaszewski  
Redaktor: Joanna Nowieka  
Redaktor techniczny: Krystyna Dawidczyk  
Korektor: Krystyna Bajkiewicz

© Copyright by MAW, Warszawa 1983

ISBN 83-203-1998-6

SSSW „Prasa-Książka-Ruch”  
Młodzieżowa Agencja Wydawnicza  
Warszawa 1983 r. Wydanie I  
Nakład 19 650+350 egz.

Ark. wyd. 17,8. Ark. druk. 20,25/16 + 1,25 wkładki  
Przekazano do drukarni w marcu 1981 r.  
Podpisano do druku w maju 1983 r.  
Białostockie Zakłady Graficzne  
Białystok, Al. 1000-lecia PP 2  
Zam. 606/81. M-21

## WSTĘP

Związek Harcerstwa Polskiego odgrywa znaczącą rolę w procesie wychowania socjalistycznego, w którym uczestniczą: rodzina, szkoła, organizacje młodzieżowe, różne stowarzyszenia i instytucje oraz środki masowej informacji. Ważna rola harcerstwa wynika z tego, że jest ono ruchem społecznym dzieci, młodzieży i dorosłych, którzy zrzeszyli się w Związku, aby wspólnie dokonywać rzeczy pożytecznych dla kraju. Jednocześnie jest ono organizacją ideowo-wychowawczą, w której uczniowie kształtują swoje postawy, przekonania i charaktery.

Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, władze państwowe i społeczeństwo postawiły przed harcerstwem zadanie: włączać dzieci i młodzież — odpowiednio do rosnących wraz z wiekiem umiejętności i możliwości — do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym, ekonomicznym i kulturalnym środowiska oraz kraju.

Z tego zadania wynikają dwie ważne wskazówki praktyczne, na które już we wstępie chcemy zwrócić uwagę:

- Uczniów, pełnoprawnych członków organizacji, dorośli jej członkowie, instruktorzy, muszą traktować bardzo poważnie, jako współgospodarzy swojego zespołu, szkoły, środowiska, jako partnerów w rozwiązywaniu wielu ważkich spraw, jako najmłodszych obywateli kraju. Harcerze, w miarę tego, jak rosną ich obowiązki i odpowiedzialność, uzyskują w organizacji coraz większe prawa. Nie są więc przedmiotami, którymi

się manipuluje, ani tylko podopiecznymi, za których się myśli i za których się wszystko robi.

• Wszelka praca wychowawcza w ZHP ma charakter konkretnych działań, które przynoszą pożytek jednostce, zespołowi, środowisku. Wyzwalamy w ten sposób aktywność zuchów i harcerzy kierując ją na społecznie użyteczne cele i przez to skłaniamy młodzież do pracy nad sobą. Mówiąc inaczej, harcerze dzięki wnoszeniu swojego wkładu do dorobku najbliższego środowiska i dokonywaniu w nim przemian kształtują swoje przekonania, postawy i charaktery.

Instruktor harcerski, aby spełnić oczekiwania społeczeństwa i uzyskać rzeczywistą satysfakcję ze swojej pracy, musi mieć świadomość:

— W realizacji jakich zadań powinni uczestniczyć harcerze, czego powinni pragnąć dokonać w życiu — dzisiaj i w przyszłości — aby ich udział w rozwoju kraju był aktywny.

— Jakimi ludźmi mają być harcerze dzisiaj i w przyszłości, a więc, jakie poglądy, postawy i cechy osobowe ma u swoich wychowanków kształtować.

ZHP — jak określono to w Statucie Związku — uznaje przewodnią rolę Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, wyrażającą się wobec organizacji w inspiracji ideowej.

## KOGO CHCEMY WYCHOWAĆ

Odpowiedź na to pytanie daje Statut ZHP. Jaka postawę, zgodnie z jego założeniami, powinniśmy kształtować w zuchowych i harcerskich drużynach:

Młodego Polaka naszych czasów wyobrażamy sobie jako patriotę i internacjonalistę. Człowieka ideowego, czyli kierującego się w życiu wyższymi celami — dobrem narodu i ludzi pracy, stanowiącego przeciwieństwo egoisty, który urządza się w życiu za wszelką cenę, dla którego sens życia sprowadza się do gromadzenia dóbr materialnych; myślącego, dążącego do opanowania i twórczego rozwijania wiedzy i techniki; aktywnego, rzetelnie pracującego i wypełniającego swoje obowiązki; umiającego skutecznie działać, dobrze organizującego pracę

swoją i innych, będącego przeciwieństwem improwizatora, człowieka nie szanującego obowiązującego porządku; gospodarnego, szanującego pracę, dbającego o wspólne dobro jak o własne, rozumiejącego, że oszczędność jest cechą bogatych i źródłem pomnażania bogactw, będącego przeciwieństwem człowieka lekkomyślnie gospodarzącego społecznym majątkiem; troskliwego obrońcę przyrody i otaczającego nas środowiska, opiekuna piękna naturalnego i tworzonoego przez ludzi; wrażliwego na sprawy drugiego człowieka, na wszelką krzywdę, zwłaszcza społeczną, cechującego się wysoką kulturą; odważnego w walce ze złem i w obronie swojego stanowiska, systematycznego i upartego w dążeniu do zrealizowania zamierzeń; przestrzegającego zgodności słów i czynów, charakteryzującego się hartem, odpornością na trudności, silną wolą i poczuciem odpowiedzialności, ceniącego wysoko swój honor, stanowiącego przeciwieństwo człowieka deklaratywnego, niesłownego, pozbawionego ambicji; zdrowego, sprawnego, wytrzymałego fizycznie, rozumiejącego szkodliwość picia alkoholu, palenia tytoniu i innych nałogów.

Takie wymagania ideowe i moralne zawarte są w Prawie i Przyrzeczeniu Harcerskim oraz w Prawie i Obietnicy Zucha.

Prezentując cechy osobowe, którymi powinien charakteryzować się młody obywatel naszego kraju, chcemy zwrócić uwagę na dwa problemy.

— Harcerz wychowuje się nie tylko w drużynie. Na ucznia oddziałuje przecież dom rodzinny, szkoła, rówieśnicy, środowisko. Ważne, by drużynowy, podejmując z harcerzami różnorodne działania, starał się właśnie te cechy ich osobowości kształtować, by o nich pamiętał przy wyborze zadań, sposobów ich wykonania i ocenie.

— Pewne cechy, poglądy i postawy ukształtują się stopniowo, w miarę rozwoju psychicznego i społecznego ucznia.

Pokazaniu tego procesu, roli, którą pełni w nim starszy kolega i przyjaciel wnoszący do zespołu świadomość ideową, swoją wiedzę i umiejętności, czyli drużynowy, służy właśnie ta książka.

Nasze społeczeństwo liczy na to, że uczniowie zrzeszeni

w ZHP nabędą w nim wielu społecznie wartościowych cech i postaw.

Oczekuje również, że harcerstwo pomoże młodemu włączyć się i aktywnie uczestniczyć w życiu grup rówieśniczych, społeczności uczniowskiej, w życiu rodziny i środowiska zamieszkania.

Spodziewa się i tego, że harcerstwo ułatwi młodzieży przygotowanie się do dorosłego życia, a więc do prawidłowego funkcjonowania w pracy zawodowej, twórczego i zaangażowanego. Ułatwi pełnienie roli członka rodziny i obywatela kraju.

Praktyka, doświadczenia wieloletniej działalności potwierdzają, że harcerstwo może spełnić te oczekiwania.

## JAK CHCEMY WYCHOWYWAĆ

W organizacji można aktywnie i dobrze pracować „intuicyjnie”. Na podstawie własnych, wyniesionych z drużyny doświadczeń i wzoru swojego wychowawcy można być dobrym zastępowym, przybocznym... A drużynowym? Odpowiemy na to pytanie pośrednio.

Założ, że nie uświadamiając sobie precyzyjnie celów harcerstwa ani tego, w jaki sposób stosowany w organizacji system wychowawczy służy ich realizacji, zostałeś drużynowym. Na zbiórce, wzorem obyczajów panujących w drużynie, z której wyszedłeś, proponujesz kilka zadań do wyboru. Dziwi cię nieco, że dziewczęta i chłopcy nie bardzo wiedzą, jak się do twojej propozycji ustosunkować. Nie zrażając się jednak, dzielisz między nich prace. Po jakimś czasie okazuje się, że większość zadań wcale nie została zrealizowana, a na kolejną zbiórkę przyszła tylko połowa potencjalnych harcerzy.

Być może taka sytuacja nie zniechęciłaby cię i z uporem, metodą prób i błędów, udałoby ci się utrzymać drużynę i zrobić z niej całkiem niezły zespół. Tylko po co tak się męczyć, narażać na zniechęcenie, nie osiągać przewidywanych satysfakcji?

Podstawy harcerskiego systemu wychowawczego stworzyły wieloletnie doświadczenia, stała ich konfrontacja ze społecz-

nymi potrzebami i osiągnięciami takich nauk, jak pedagogika<sup>^</sup>, psychologia, socjologia. Dziś system ten stanowi pewną zwartą, logiczną koncepcję, której zrozumienie i stosowanie może pomnożyć efekty wychowawcze, przynieść pożądane rezultaty i ogromną satysfakcję. Na obecnym etapie naszej wiedzy i świadomości służy on najlepiej kształtowaniu postaw ludzi, którzy żyją w socjalistycznym kraju, już dziś uczestniczą we współtworzeniu jego kształtu, a w pełni będą czynić to za lat kilka czy kilkanaście.

Książka ta jest próbą pokazania w sposób możliwie praktyczny celów i metod harcerskiej pedagogiki oraz tego, jak, należy z niej korzystać na różnych etapach rozwoju drużyny harcerskiej.

Nie tworzymy na nowo tego, co już stworzono. Nie odkrywamy, co już odkryto. Wspólnie z tobą chcemy zastanowić się, czy potrafimy wykorzystać to, co odkryli i stworzyli inni. ~~Razem~~ będziemy analizowali, co nam w tym przeszkadza.

Spróbujemy usuwać przeszkody stojące na drodze do tego, by nasz wysiłek, wysiłek każdego harcerskiego wychowawcy przynosił optymalne efekty w postawach naszych wychowanków, harcerek i harcerzy.

Pamiętaj, że harcerze nie zechcą należeć do drużyny, ..  
«w której:

— Ciągłe się ich poucza i strofuje nadużywając wielkich..  
słów.

— Referaty i przemówienia zastępują wszelkie praktyczne •  
działania.

— Nikt poza drużynowym nie ma wpływu na to, co będzie •  
się robiło na zbiórkach, i nikt poza drużynowym nie ma prawa •  
o tym decydować. Wszystko odbywa się na rozkaz, nikogo się •  
nie przekonuje ani nie zachęca do zadań, lecz poleca się je •  
wykonać.

— Ciągłe powtarzają się te same zadania i zajęcia, mimo\*  
że dawno już zmieniły się zainteresowania i wzrosły możli-  
wości ambitniejszego działania harcerzy.

— Nie ma w zespole żadnych ciekawych zwyczajów i ob--

arzędów, a zamiast nich sprawdza się tylko listę obecności, jak na szkolnej lekcji.

— Organizuje się wprawdzie różne gry i zabawy, ale nie mają one w odczuciu harcerzy żadnej wartości — niczego nowego nie uczą.

— Nie umie się łączyć atrakcyjnych form pracy z ich użytecznością i dlatego, np. nudną akademię musi ratować część artystyczna.

— Wszelkie dzicłania podejmowane są na pokaz, nie wynikają z zainteresowań i potrzeb harcerzy ani z rzeczywistych potrzeb środowiska, w którym istnieje drużyna.

Unikanie podobnych sytuacji pomoże ci stworzyć z drużyny dobry zespół. Jak? Mamy nadzieję, że potrafisz odpowiedzieć na to pytanie po przeczytaniu naszej książki. Warto również, abyś porozmawiał z doświadczonymi drużynowymi i dowiedział się od nich, co jest sekretem ich sukcesów w pracy harcerskiej.

Nie obiecujemy ci, że *Sekrety* będziesz czytał jednym tchem. Nie jest to książka łatwa, a do tego w wielu momentach zachęcamy cię do samodzielnego myślenia, oglądania i analizowania rysunków, a nawet do gier towarzyskich i, co ogromnie ważne, robienia notatek. Mamy jednak nadzieję, że gdy już uda ci się przez nią przebrnąć, będziesz do niej wracał jeszcze wielokrotnie.

Autorzy



SEKRET

DRUŻYNA NIE DZIAŁA W IZOLACJI,  
A W KONKRETNYM ŚRODOWISKU

Motto:

Rośnie nowe pokolenie, nowa wznosi się fala.

Idą z wadami i zaletami,

dajcie warunki, by wyrastali lepsi.

(...) Jesteśmy tworamii bardzo a bardzo złożonymi,

przy tym w sobie zamknięci i skryci,

i nic wam nie powie mędrca szkiełko i oko,

jeśli nie macie wiary w nas i odczuwania z nami.

Janusz Korczak



## MIEJSCE I WARUNKI HARCERSKIEGO DZIAŁANIA

Jedną z największych słabości drużyn jest ucieczka od codziennego życia, jego spraw i problemów. Na zbiórce harcerz zapomina, że jest uczniem, córką czy synem, że żyje w konkretnym środowisku. Program pracy drużyny sprowadza się do ćwiczenia harcerskich technik, wypraw terenowych i przygotowań do obozu, który jest uwieńczeniem całego roku harcerskiego i także bywa izolowany od otoczenia: raz czy dwa harcerze zrobią coś dla środowiska, w którym obozują — jakąś pracę społeczną, ognisko.

Nie można odmówić pewnych uroków takiemu stylowi, trzeba sobie jednak jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, czy daje on szansę kształtowania postaw obywatelskich, o jakich mówiliśmy we wstępie. Niestety, nie. Program pracy drużyny żyjącej na marginesie życia społecznego stwarza harcerzom okazję do odpoczynku psychicznego od jego skomplikowanych problemów, podczas gdy w drużynie harcerskiej dziewczęta i chłopcy powinni przede wszystkim poznawać życie, rozumieć je i świadomie kształtować. Nie znaczy to, że w drużynie nie ma miejsca na techniki harcerskie, wycieczki i obozy. Chodzi jednak o to, by drużynowy umiejętnie zachowywał proporcje między zajęciami ćwiczącymi umiejętności harcerskie i przygotowującymi harcerzy do aktywnego życia w społeczeństwie.

## HARCERZ — RÓWNIEŻ SYN, UCZEŃ, KOLEGA, OBYWATEL

Rozważmy, jakie role pełnią twoi harcerze w życiu teraz i jakie będą pełnić w przyszłości oraz co z tego wynika dla działalności drużyny i jej drużynowego.

Dla rodziców są oni przede wszystkim dziećmi, synami czy córkami. Dla rówieśników — kolegami. Dla nauczycieli — uczniami. Dla drużynowego — harcerzami. Rodzice, koledzy, nauczyciele, drużynowy oczekują od nich określonego zachowania i postaw. Czasem te wymagania są identyczne, a więc nie wywołują żadnych komplikacji w życiu dziewcząt i chłopców. Często jednak są wzajemnie sprzeczne i wówczas znajdują się oni w sytuacjach konfliktowych. Przyjrzyjmy się więc tym oczekiwaniom.

Rodzice chcą, aby dzieci spełniły ich marzenia; były dobre, uczciwe, mądre, pracowite, pomagały w domowych obowiązkach, pilnie uczyły się i zdobywały wykształcenie. By były ich dumą.

Ale czasami rodzice chcą również, aby ich dzieci zajmowały się tylko nauką, żeby nie traciły czasu na zabawy z kolegami, nie uczestniczyły w zajęciach, które wydają się grozić im jakimiś niebezpieczeństwami lub konfliktami.

A czego oczekują koledzy? Poczucia humoru, życzliwości, pomocy, przyjaźni, dochowania danego słowa, udziału we wspólnych zabawach.

Ale czasem także solidarności przeciwko dorosłym, uczestniczenia w czynach o wątpliwej wartości, nieprzejmowania się zbytnio szkolnymi obowiązkami.

Nauczyciele też mają swoje wymagania wobec uczniów. Oczekują systematycznej i samodzielnej nauki, zdyscyplinowania na lekcjach, punktualności, pomagania kolegom mającym trudności z nauką, uzyskiwania dobrych ocen, poszanowania własności szkolnej itp.

A także: aktywności, przede wszystkim we własnej klasie, a nie w innych zespołach, dobrych stopni ze wszystkich przedmiotów, niezależnie od indywidualnych zainteresowań, osiągnięć w nauce, a nie w działalności społecznej.

I wreszcie drużynowy. Domaga się od swoich harcerzy, żeby punktualnie przychodzili na zbiórki, sumiennie wykonywali polecenia, wykazywali się inicjatywą, przestrzegali zasad postępowania przyjętych w organizacji.

Ale także, by zawsze byli dla innych przykładem, na oficjalnych uroczystościach występowali z drużyną, a nie z klasą, mieli czas na natychmiastowe wykonanie nagle zleconych drużynie zadań, wpływali na zachowanie swoich kolegów.

Twoi wychowankowie muszą więc równocześnie pełnić kilka ról: ukochanych dzieci, dobrych kolegów, pilnych uczniów i wzorowych harcerzy. Nie jest to takie łatwe. Czasem znajdują się w sytuacji wyboru: czyje oczekiwania spełnić, a kogo zawieść. Innym razem nie wiedzą, dlaczego spotkały ich wyrzuty i pretensje czy kary, bo nie rozumieją wymagań, bo nie stawiał ich w podobnych sytuacjach ojciec, nauczyciel czy drużynowy.

Jeśli są w dobrej drużynie, we wszystkich tych przypadkach spodziewają się rady i pomocy od drużynowego, nawet wtedy, kiedy tego mu nie mówią. Drużynowy nie może więc stać z boku i przyglądać się, jak uwikłani są w życie jego harcerze i czy dają sobie radę. Nie wolno mu również ograniczyć swoich zainteresowań do sfery harcerskiej i uznać, że jeżeli są dobrymi harcerzami, to wszystko w porządku. Drużynowy to starszy kolega, przyjaciel i przywódca — osoba bliska, zaufana, na którą harcerze mogą liczyć zarówno w chwilach dobrych, jak i trudnych.

Rozważmy więc w skrócie, co to znaczy pomóc wychowankom w pełnieniu ich życiowych ról?

Sądźmy, że drużynowy powinien wybrać najpierw ze wszystkich oczekiwań i wymagań te, które są wspólne dla rodziców, kolegów, nauczycieli oraz drużyny, i starać się uświa-

domić oraz odpowiednio uzasadnić swoim wychowankom, dlaczego te oczekiwania są słuszne i w jaki sposób można je spełnić. Organizując zajęcia i rozdzielając zadania musi stwarzać harcerzom okazje sprzyjające wywiązywaniu się z obowiązków ucznia, dziecka, kolegi i uzyskaniu satysfakcji, że nie zawiedli innych ludzi. Występ artystyczny całej drużyny sprawi zadowolenie rodzicom wszystkich harcerzy. Ciekawa impreza dla nie zorganizowanych będzie dowodem, że harcerze myślą nie tylko o sobie, znajdzie uznanie w oczach ich kolegów. Pomoc dla tych, którzy mają kłopoty z nauką, zyska przychyłność nauczycieli. A wszystko to razem będzie normalną pracą harcerską.

Drużynowy musi rozważyć, jakie i czyje oczekiwania oraz wymagania są ze sobą sprzeczne. Taka analiza jest potrzebna do kilku celów.

Być może trzeba będzie przekonywać rodziców harcerzy, że np. dzieci muszą odpocząć od nauki dla ich własnego zdrowia, że działalność w drużynie nie tylko nie odciąga od nauki, lecz dostarcza dodatkowych motywacji do uzyskiwania lepszych wyników w szkole, że w harcerstwie zdobywając sprawności, uczestnicząc w realizacji różnorodnych zadań nabędą, umiejętności i nawyki bardzo potrzebne w życiu.

Być może trzeba będzie przekonywać nauczycieli, że uczeń, który jest aktywny w środowisku zamieszkania, swoją pracą przynosi wiele pożytku szkole, a więc pośrednio chwałę klasie, z której się wywodzi, że uczniowi, który ma np. duże uzdolnienia manualne, trzeba dać okazję zaprezentowania ich klasie, a wówczas zachęcony i ośmielony łatwiej pokona trudności z innych przedmiotów.

Analiza sprzecznych ze sobą wymagań będzie potrzebna drużynowemu także do rozmów z harcerzami. Musi on ukazać im te sprzeczności, rzeczowo wyjaśnić ich źródła, dostarczyć kryteriów pomocnych w dokonaniu wyboru oczekiwań możliwych do spełnienia, wyposażyć w argumenty, przy pomocy których obronią się przed niesłusznymi zarzutami i pretensjami. Musi wskazywać harcerzom sposoby uniknięcia lub osłabienia konfliktu.

Mogą wreszcie zaistnieć sytuacje, w których drużynowy powinien stanąć w obronie swoich harcerzy, osłonić, zapobiec nieprzyjemnościom mogącym ich spotkać niezasłużenie. Szczególnie ze strony ludzi dorosłych, z którymi łatwiej jemu niż im porozumieć się i dyskutować.

Pozostaje jeszcze ważna sfera działań — wszystko to, co robi i może robić drużyna, aby jej członkowie dobrze wywiązywali się z ról pełnionych wobec rodziców, kolegów, nauczycieli. Między innymi z myślą o tym tworzone są programy pracy całej organizacji.

Drużynowy i drużyna jako zespół mają pomagać harcerzom w wypełnianiu ich dzisiejszych ról życiowych, ale również — podobnie jak rodzina, szkoła, rówieśnicy — muszą przysposabiać ich do dnia jutrzejszego, do zadań, które czekają harcerzy w następnych etapach życia. Do dalszej nauki, pracy zawodowej, założenia własnej rodziny, pełnego uczestniczenia w życiu środowiska i kraju. Harcerze jeszcze sobie nie uświadamiają swoich przyszłych zadań, a więc nie wiedzą, co powinni znać, co umieć, jak postępować. Mogą uczyć się tego obserwując ludzi dorosłych, komentując ich postępowanie, naśladując styl bycia czy poglądy.

Drużynowy jako wychowawca wnosi do zespołu harcerskiego świadomość przyszłych zadań i obowiązków. On przede wszystkim musi sobie wyobrazić, jakimi powinni być jego harcerze jutro; jako świadomi obywatele kraju; jako sumienni, ambitni pracownicy w różnych zawodach; jako mężowie, żony, rodzice; jako przyjaciele innych ludzi i ich współtowarzysze; po prostu jako ludzie o wszechstronnie rozwiniętej osobowości, światli, mądrzy, szlachetni, pragnący dokonać rzeczy ważnych i pięknych, poszukujący radości i szczęścia w służbie drugiemu człowiekowi i krajowi.

Zasygnalizowaliśmy tylko potrzebę przygotowywania harcerzy do ich przyszłych, dorosłych ról życiowych. Łatwiej nam będzie praktycznie nad tym się zastanawiać, wyciągać wnioski do pracy drużyny i drużynowego, gdy omówimy, czego od Związku Harcerstwa Polskiego spodziewa się szkoła, państwo i społeczeństwo.

## CZEGO OD HARCERSTWA OCZEKUJĄ RODZICE

Rodzice nie są obojętni wobec harcerstwa. W odpowiedzi na różne ankiety wyrażają zadowolenie z faktu, że ich dziecko należy do organizacji, albo niezadowolenie z tego, że nie wstąpiło do Związku lub szybko z przynależności zrezygnowało, ponieważ drużyna była słaba. Czasami sprzeciwiają się wstąpieniu dziecka do drużyny używając argumentu, że przeszkodzi mu to w nauce.

W swojej praktyce zetkniesz się zapewne z każdym z tych przypadków i będziesz musiał zająć wobec nich stanowisko. Zadowolenie wykorzystać do nawiązania bliższych kontaktów z rodzicami, aby wspólnie uzyskać większe efekty wychowawcze i zachęcić ich do stałej współpracy z drużyną w kole przyjaciół harcerstwa. Spowodować — sam lub pośrednio — zmianę opinii rodziców zniechęconych. A w trzecim przypadku próbować przekonać rodziców, że harcerstwo nie tylko nie przeszkadza w nauce, ale wręcz pomaga. Jest bowiem pewną prawidłowością, że harcerze uczą się lepiej, a na pewno skuteczniej niż uczniowie nie zorganizowani. Podobnie — pełnienie funkcji nie przeszkadza w nauce, a funkcyjni mają najczęściej lepsze stopnie niż szeregowi harcerze.

W wyniku innych badań\* zebrano również opinie o tym, czego rodzice oczekują od organizacji. Rodzice oczekują:

— Kształtowania właściwego stosunku dzieci do rodziców i ludzi starszych — miłości i poszanowania, pomocy i troski, uznania dla ich trudu, dla wysiłku społeczeństwa, które stwarza młodym warunki do nauki, odpoczynku, pracy.

— Wyrabiania ogólnej kultury bycia — życzliwości, serdeczności, uprzejmości, chęci niesienia pomocy innym, poszanowania godności drugiego człowieka.

— Kształtowania rzetelnego stosunku do wszelkiej pracy, a więc i do nauki — pilności, wytrwałości, cierpliwości, obowiązkowości, punktualności, sumienności, a także szacunku do ludzi pracy i efektów ich wysiłku.

\* Izabella Ciapała. Stosunek społeczeństwa do harcerstwa. Biuletyn Ośrodka Badań GK ZHP. R. 1975.

— Wpajania świadomości obywatelskiej — poczucia odpowiedzialności za siebie i za innych, zainteresowania życiem społecznym i aktywnego w nim uczestniczenia, znajomości rodowodu narodowego i perspektyw rozwoju kraju.

— Wyrabiania cech przydatnych w życiu: samodzielności, zaradności, praktyczności, odwagi, silnej woli itp.

— Budzenia różnorodnych zamiłowań: turystycznych, sportowych, zainteresowań różnymi gałęziami wiedzy, sztuką, kulturą, a więc tymi dziedzinami, które sprzyjają ogólnemu rozwojowi człowieka, aktywnemu spędzaniu wolnego czasu i wypełnianiu go pożytecznymi zajęciami.

Sumując można powiedzieć, że rodzice oczekują od harcerstwa, od drużynowego, że będzie on swoimi działaniami kształtował u harcerzy trwałe zachowania proshkolne (pozytywny stosunek do obowiązków szkolnych), prorodzinne (pozytywny stosunek do obowiązków rodzinnych), prospołeczne (pozytywny stosunek do różnych grup społecznych, do kraju).

Można też powiedzieć, że rodzice, często zapracowani i nie zawsze dysponujący wiedzą pedagogiczną, spodziewają się od harcerstwa pomocy i współpracy w wychowaniu i opiece nad dzieckiem. Organizacja ideowo-wychowawcza młodzieży szkolnej jest w pewnej mierze zobowiązana do udzielania takiej pomocy rodzinie. Im bowiem rodzina jest silniejsza, im mocniejsze są jej więzi i oddziaływanie wewnętrzne, tym lepiej wychowuje ona młode pokolenie.

Zanim rozważymy jeszcze inne aspekty kontaktów drużyna — rodzina, przerwij na chwilę lekturę i spróbuj wypisać pierwsze skojarzenia, które nasuwają ci się po porównaniu oczekiwań rodziców z możliwościami ich zaspokojenia podczas codziennej pracy drużyny. Wypunktuj krótkimi zdaniami pomysły zajęć, zbiórek, inicjatyw.

Zastanówmy się teraz przez chwilę, jakie sytuacje będą wywoływały niechęć rodziców do organizacji, do drużyny. Rodzice harcerzy nie lubią:

— Niepokoić się o dziecko, gdy nie wiedzą, kiedy wróci ze zbiórki, gdzie ono jest, dlaczego bez uprzedzenia na nią poszło.

— Stawiania wobec nich wygórowanych lub nie uzasadnionych żądań wydatków, np. na sprzęt obozowy, na mundury, na wyposażenie turystyczne, chcą wiedzieć, na co pieniądze będą przeznaczone i czy zakup jest niezbędny.

— Sytuacji, w których dziecko nie ma czasu odrobić lekcji, bo właśnie ma zajęcia harcerskie, obniżyło „loty” w szkole z powodu zwiększenia aktywności w drużynie.

— Zajęć, zadań, których sensu nie rozumieją, lub takich zajęć czy zbiórek, które są pozorowaniem działalności, nudzeniem dzieci, zatrudnianiem ich do prac będących nadrabianiem czyjegoś lenistwa.

Sądzymy, że tak jak rodzice mają prawo zgłaszać swoje żądania pod adresem drużynowego i drużyny, tak i on, jako ich partner, ma prawo domagać się od nich współpracy i pomocy. Będzie ona owocna, jeśli będzie systematycznie, konkretnie informował rodziców, co i w jakim celu drużyna robi, prezentując co pewien czas wyniki tej działalności. Będzie rzeczowo, taktownie — odwołując się do wspólnych interesów — proponował konkretne formy współpracy i sugerował, jaka pomoc jest drużynie potrzebna. Taktownie, bez wymądrzania się, będzie podejmował rozmowy o tym, co jest ważne w wychowaniu, jakich sytuacji i błędów trzeba unikać, jakie poglądy na temat potrzeb dziecka są fałszywe lub szkodliwe itp.

Z praktyki wielu dobrych drużyn wynika, że jednym z sekretów ich sukcesów była właśnie więź z rodzicami harcerzy.

## CZEGO OD DRUŻYNY OCZEKUJE SZKOŁA

Podstawową bazą drużyny jest szkoła. Jej uczniowie zostają harcerzami. Główne cele wychowawcze szkoły i harcerstwa są wspólne. Te trzy przesłanki wyjaśniają w największym skrócie charakter związków instytucji oświatowej z organizacją.

Czego więc oczekuje szkoła od drużyny i drużynowego. Zapoczątkujemy listę tych oczekiwań, a ty ją uzupełnisz na podstawie własnych doświadczeń oraz rozmów z dyrektorem i radą pedagogiczną. Szkoła oczekuje:

— Rozwijania motywacji do nauki. Dobra nauka jest

pierwszym obowiązkiem ucznia i harcerza, a wyniki nauczania decydują o spełnieniu przez szkołę jej podstawowej funkcji społecznej.

Wszystkie działania drużyny, które temu służą, spotkają się z przychylną oceną nauczycieli: propagowanie chęci wybijania się ponad przeciętność i walka z poglądami lansującymi średniactwo; stwarzanie okazji do wyróżniania dobrych uczniów; organizowanie imprez i zajęć zachęcających do samodzielnego zdobywania wiedzy; udzielanie pomocy tym, którzy mają trudności z uzyskaniem dobrych stopni; inspirowanie do udziału w olimpiadach przedmiotowych; pomaganie uczniom w wyborze zawodu i kierunku dalszej nauki itp.

— Organizowania życia społecznego. Szkoła nie jest w stanie sama rozwijać różnorodnych form społecznej działalności uczniów. Muszą w tym uczestniczyć zarówno nauczyciele, jak i uczniowie zrzeszeni w ZHP oraz w innych organizacjach szkolnych. Szkoła jest swoistym zakładem pracy dla uczniów, a bogactwo jej życia społecznego zapewnia właściwy układ stosunków i właściwe efekty nauki.

Potrzebna jest więc pomoc drużyny i szczeru w: inspirowaniu wszelkich form samorządowego działania uczniów, nadawaniu temu działaniu charakteru ideowego, staraniach o pełną realizację Kodeksu ucznia, a więc przestrzeganiu praw uczniów i domaganiu się, aby wykonywali swoje obowiązki, rozwiązywaniu różnych praktycznych problemów i potrzeb szkoły, takich jak organizowanie uroczystości, dekorowanie klas, porządkowanie budynku i otoczenia itp.; propagowaniu i przestrzeganiu właściwych stosunków między uczniami, niedopuszczaniu, aby silniejsi wykorzystywali słabszych, zdolniejsi wynosili się ponad tych, którzy uzyskują mniej pomyślne rezultaty w nauce itp.

— Tworzenia więzi szkoły ze środowiskiem i życiem kraju. Szkoła ze środowiska powinna czerpać inspiracje do różnych swych wewnętrznych działań i zarazem uczestniczyć w najważniejszych jego wydarzeniach. Ma to znaczenie wychowawcze i podnosi społeczną pozycję szkoły.

Harcerze mogą więc: skłonić swych rodziców, aby udzielali się w życiu społecznym szkoły, zapraszać do szkoły interesujących ludzi, którzy wzbogacą wiedzę uczniów, ukażą im przyszłe zadania i perspektywy rozwoju kraju, zdobywać dla szkoły nowych sojuszników wśród ludzi i instytucji pracujących w środowisku, organizować imprezy z okazji ważnych wydarzeń i rocznic obchodzonych w całym państwie, inspirować podejmowanie czynów społecznych itp.

— Przedłużania wychowawczego oddziaływania szkoły w wolnym czasie uczniów. Inaczej mówiąc — pożytecznego, ciekawego organizowania tego czasu na terenie szkoły i w miejscu zamieszkania uczniów, w ciągu roku i w czasie ferii.

Jest to wspólnym celem wychowawczym szkoły i ZHP, a więc drużyna (szczerp) może: organizować interesujące zajęcia oraz imprezy pozalekcyjne i pozaszkolne nie tylko dla harcerzy, starać się o wykorzystanie istniejących w najbliższym środowisku instytucji kulturalno-oświatowych (domów kultury, świetlic itp.) na potrzeby dzieci i młodzieży, propagować zakładanie zastępów nieobozowego lata lub zachęcać kolegów, aby włączali się w czasie ferii do akcji ogłaszanych przez „Świat Młodych”, radio lub telewizję.

— Troski o wysoką pozycję szkoły w środowisku. Im bardziej szkoła jest ceniona w środowisku za swoją dobrą pracę, tym większa satysfakcja dla młodzieży, że są właśnie jej uczniami. A przecież prestiż szkoły zależy w dużej mierze od nich samych.

W tworzeniu tego prestiżu może pomóc drużyna, jeśli: budzić będzie „lokalny patriotyzm” wśród uczniów; zachęcać młodzież do uzyskiwania bardzo dobrych wyników w różnego rodzaju konkursach, zawodach, imprezach, w których laury otrzymują zawodnicy reprezentujący konkretną szkołę; inspirować różne wewnętrzne przedsięwzięcia, prowadzące do tego, aby szkoła była lepiej wyposażona, piękniej ozdobiona, ciekawiej zorganizowana; wyniki pracy szkoły, uczniów, harcerzy będzie szeroko popularyzować.

To wyliczenie oczekiwań szkoły — niepełne i wymagające uzupełnień wynikających z potrzeb konkretnej placówki — • za-

kończymy jednym stwierdzeniem: Wartość drużyny można ocenić na podstawie bogactwa jej życia wewnętrznego, siły, która wiąże harcerzy z zespołem. Ale nie tylko, składają się na nią również działania drużyny jako współgospodarza szkoły, wszystko to, co wartościowego do szkoły i życia uczniów wnosi. To także wyrabia jej pozycję wśród rówieśników i wśród nauczycieli.

Podkreślamy, że harcerstwo i szkoła mają wspólne cele wychowawcze, ale różnią się sposobem organizowania pracy (zbiórka to nie lekcja), charakterem programu (w drużynie są propozycje do wyboru, w klasie — program obowiązkowy), zasadami uczestnictwa (w ZHP — dobrowolne, w szkole — obowiązkowe) i co nie mniej ważne, całym zestawem metod i form pracy. Na tle tych różnic mogą powstać nieporozumienia, a nawet konflikty. Aby ich uniknąć, nauczyciele muszą znać i rozumieć specyficzność i odrębność harcerstwa, zdawać sobie sprawę, że właśnie ta odrębność jest sekretem sukcesów wychowawczych organizacji, szanować prawo do samorządowego działania drużyny. Wiele zależy także od drużynowego i drużyny — nie może izolować się od szkoły. Musi dzielić się z nią zadaniami, a nie konkurować, wspomagać szkołę, ale jej nie dublować, wspierać jej inicjatywę, ale nie przenosić jej stylu do pracy drużyny.

W dobrych szkołach nie występują konflikty między drużyną i nauczycielami. W interesie szkoły leży bowiem, aby drużyna miała dużą samodzielność i inicjatywę, bo wpływa to na postawy zarówno harcerzy, jak i reszty uczniów. W dobrych szkołach uzgadnia się, koordynuje wspólne przedsięwzięcia, a nie narzuca się zadań drużynie, przekreślając tym samym wychowawcze wartości samorządowego decydowania młodzieży. W dobrych szkołach drużyna nie jest pomocnikiem do wszystkiego, bo jej działalność potrzebna jest tam, gdzie trzeba wyzwoić inicjatywę uczniów, uczynić ich współgospodarzami.

W skonkretyzowaniu oczekiwań szkoły i w unikaniu sytuacji, które mogą być szkodliwe wychowawczo, pomocy drużynowemu i drużynie może udzielić nauczycielska organizacja partyjna.

## W ŚRODOWISKU ZAMIESZKANIA

Małe dzieci bawią się na podwórku pod opieką dorosłych. Gdy nieco podrosną, wyrwają się spod niej i ich naturalnym dążeniem jest łączenie się do zabaw w grupy, którym przewodzi jeden z rówieśników, decydując o formach wspólnej rozrywki. Od składu grupy i jej przywódcy zależą rodzaje zabaw i stosunki panujące w tej gromadzie. Środowisko zamieszkania i jego najbliższe otoczenie stają się miejscem różnorodnych zabaw, których charakter zmienia się wraz z wiekiem dzieci.

Drużyna harcerska musi liczyć się z tym faktem i wykorzystywać go w swojej działalności. Przy okazji warto odnotować, że podwórkowe przyjaźnie między dziewczętami czy chłopcami często stają się podstawą zorganizowania się dzieci w zastęp harcerski.

Środowisko zamieszkania, w którym harcerze spędzają część swojego życia, powinno stanowić zarówno przedmiot ich troski (powinni dbać, żeby było estetyczne, dobrze urządzone, czyste itp.), jak i być przez nich wykorzystywane do organizowania różnych zajęć i zadań własnych, dla zastępu czy drużyny i dla innych, a więc koleżanek i kolegów, dzieci, dorosłych.

Szczególne możliwości w tym zakresie stwarzają nowe osiedla mieszkaniowe, których mamy w Polsce coraz więcej. Działają w nich samorządy mieszkańców. W porozumieniu i współpracy z nimi jednostki harcerskie mogą podejmować różnorodne działania. W osiedlach takich z reguły są wydzielone miejsca do zabaw dla dzieci i specjalne dla nich urządzenia. Trzeba więc dbać o te urządzenia (czasami je budować) i ich wykorzystanie organizując zabawy, zawody czy inne imprezy dla dzieci. Osiedle często dysponuje świetlicą, pracowniami technicznymi, modelarniami itp., które mogą stanowić miejsce zbiórek, zajęć hobbystycznych czy imprez specjalistycznych.

Inne, i to dość zróżnicowane, warunki i możliwości ma harcerstwo na wsiach. Część uczniów z mniejszych wsi dojeżdża do szkoły gminnej, a czas wolny spędza w swojej

rodzinnej miejscowości. Środowiskowy zastęp harcerski zrzeszający uczniów mieszkających w jednej wiosce musi, inspirowany przez drużynowego, tak organizować swoje życie, by znaleźć czas i na rozrywkę, i na wspólną pracę dla środowiska, i na wzajemną pomoc w obowiązkach domowych. Rady i wsparcia może szukać u starszych kolegów z bratnich organizacji młodzieżowych.

Korzystniejsza sytuacja jest we wsi gminnej, która ma dużą szkołę, a w niej wszystkie urządzenia rekreacyjne, dorosłych wychowawców, dom kultury itp. Inne potrzeby i możliwości działania są w małych miastach i w dzielnicach większych miast. Każda drużyna musi zatem znaleźć swoje miejsce i możliwości działania w środowisku zamieszkania. Należy zdawać sobie sprawę, że jest to potrzebne i ważne, ponieważ środowisko zamieszkania stwarza warunki, w których harcerze:

— dostrzegając konkretne potrzeby społeczne, uczestnicząc w ich zaspokajaniu coraz bardziej wiążą się z nim emocjonalnie, biorą na siebie współodpowiedzialność za to, co w miejscu zamieszkania się dzieje, troszczą się, by każdemu żyło się w nim dobrze; stają się jego współgospodarzami,

— w czasie realizacji zadań w miejscu zamieszkania w sposób naturalny nawiązują kontakty z aktywnym samorządem, mieszkańców, z rodzicami i innymi dorosłymi; tworzy się płaszczyzna partnerstwa w pracy dla wspólnego dobra, młodzi uczą się od starszych, mają okazję pokazać, co potrafią, do czego są zdolni,

— podejmując stałe obowiązki (opieka nad ludźmi chorymi i emerytami, prace porządkowe itp.) wdrażają się do pełnienia służby społecznej, której zasięg i znaczenie będzie się zwiększało w miarę dorastania i zdobywania doświadczeń,

— organizując różne formy zajęć dla siebie i rówieśników uczą się ciekawie, pożytecznie, z korzyścią dla własnego zdrowia i intelektu spędzać wolny czas; kształtuje się także ich samodzielność, rozwijają umiejętności działań samorządnych.

Co to praktycznie oznacza, powiemy w kolejnych „sekre-  
tach”.



SEKRET

**NAJSKUTECZNIEJSZYM SPOSOBEM WYCHOWANIA DO  
WSPÓŁCZESNOŚCI I NOWOCZESNOŚCI JEST  
WYZWOLENIE WŁASNEJ AKTYWNOŚCI JEDNOSTKI**

**Motto:**

Nie tylko adaptacji wymagać winno społeczeństwo  
od jednostki, lecz zdolności do radosnej,  
twórczej, swobodnej postawy wobec życia.

**Zygmunt Mysłakowski**

## WSTĘP PRAWIE PSYCHOLOGICZNY

Powierzono ci gromadę uczniów, którzy mają stać się harcerzami. Powiedziano ci, że masz ich wychowywać tak, aby byli..., i tu wymieniono listę wszystkich cech, którymi powinien charakteryzować się młody obywatel naszego kraju.

Dziś, jutro, za tydzień masz z nimi zbiórki. Przygotowania do niej zacznij od odpowiedzi na kilka pytań, które pozwolą ci uprzytomnić sobie, czy masz realne możliwości spełnienia oczekiwań zarówno dzieci, jak i organizacji, która powierzyła ci funkcję drużynowego. A więc, czy rzeczywiście potrafisz wychowywać swoich harcerzy.

— Znasz ich trochę, ale czy potrafisz przewidzieć, jak zareagują na niektóre twoje posunięcia?

— Orientujesz się, kim są ich rodzice, ale czy wiesz, czego oni uczą swoje dzieci?

— Słuchasz radia, oglądasz telewizję, ale czy wiesz, które programy są najchętniej słuchane i oglądane przez twoich podopiecznych, jaki mają na nich wpływ?

— Wiesz coś niecoś o tym, co harcerze lubią robić, ale czy wiesz, jak postępują, co mówią, gdy są tylko z rówieśnikami?

Wiesz, jakimi ludźmi powinni się stać, ale sam nie jesteś w stanie wychować ich tak, by sprostali wszystkim stawianym im wymaganiom i spełnili wszystkie pokładane w nich nadzieje. Czego więc rzeczywiście możesz dokonać i za co naprawdę możesz wziąć odpowiedzialność?

Przede wszystkim za 12 harcerskich godzin! Za to, co dzieje się z twoimi harcerzami przez te 12 godzin w miesiącu, którymi dysponujesz:

— 4 razy po 2 godziny — to zbiórki zastępów.

— 1 raz 2 godziny — to zbiórka rady drużyny.

— 1 raz 2 godziny — to zbiórka całej drużyny.

To jest twój czas. Bardzo mało i bardzo dużo. Zastanów się zatem, jak te 12 godzin wykorzystać, aby stopniowo zbliżyć się do ideału, o którym tyle piszemy w podręcznikach, o którym mówiono ci w szkole i na kursie.

Możesz je przeznaczyć na działanie najbardziej pożyteczne: na wyzwolenie aktywności harcerzy. Ta właśnie umiejętność jest cechą charakterystyczną najlepszych drużynowych i stanowi główny sekret popularności harcerstwa oraz jego sukcesów wychowawczych.

Argumenty przemawiające za koniecznością wychowywania ludzi aktywnych znajdziesz w potrzebach naszego kraju, któremu służyć mogą w pełni tylko ludzie zaangażowani, myślący i działający skutecznie.

Utwierdzają nas również w przekonaniu o słuszności tej tezy współcześni teoretycy wychowania. Uważają oni, że gdybyśmy przyzwyczaili młodzież do myśli, iż instytucje ludzkie, takie jak szkoła, dom, drużyna, paczka kolegów, urzędy nie są doskonałe ani niezmiennie, że przeciwnie, dadzą się rozmaicie, często w sposób nieprzewidywany ukształtować; że poznanie jest czymś plastycznym, nigdy nie urzeczywistnionym, że sztuka i nie tylko sztuka, lecz i życie normalne człowieka podlega ewolucji i jest w nim tyle miejsca na twórczość — wówczas, być może, mniej by było cyników, rozczarowanych konfliktami pomiędzy tym, co jako dogmaty doskonałości wpojono im w dzieciństwie, a życiem rzeczywistym, być może więcej byłoby obywateli zainteresowanych w zbiorowej twórczości.

Drogę realizacji tych zaleceń bardzo przekonująco wskazuje Radowan Richta: *Posłannictwem nowoczesnego wykształcenia jest dostarczenie uczniowi nie gotowego systemu wiadomości, lecz podstaw i metod kształtowania jego osobowości na całe życie, a najbardziej właśnie dla tych chwil, kiedy nie*



będzie przy nim jego wychowawcy. Szkoła przyszłości musi z przedmiotu wychowania uczynić przedmiot samowychowania, z człowieka wychowywanego — człowieka wychowującego się, z wychowania — samowychowanie. Ta podstawowa zmiana w stosunku do samego siebie, programując stałą pracę twórczą nad samym sobą, jest najbardziej skomplikowanym problemem, który otwiera się przed systemem kształcenia się w przyszłych dziesięcioleciach rewolucji naukowo-technicznej<sup>1</sup>.

Także współczesna psychologia udowadnia, że rozwój człowieka dokonuje się przede wszystkim w toku jego własnej aktywności, że człowiek jest aktywnym podmiotem czynności, a nie tylko biernym przedmiotem zewnętrznych oddziaływań. Rozwój ten przebiega według praw psychologicznych. Jeśli chcesz osiągnąć sukces, musisz je znać i uwzględnić w swoim działaniu wychowawczym.

Poniżej omawiamy w bardzo skrótowej formie najważniejsze z nich. Napisane są trudnym językiem, ale inaczej nie można. Spróbuj zrozumieć je i zapamiętać.

## PRAWO I

Działanie i aktywność człowieka uruchamiają żywione przez niego motywy. Najczęściej za motyw uważa się stan wewnętrznego napięcia ukierunkowany ku czemuś, co może go obniżyć, np. uczeń po kilku godzinach siedzenia nad książką potrzebuje ruchu, szuka więc kolegów, żeby zagrać w piłkę, pobiegać lub tp., a gdy się zmęczy, chce odpocząć. Napięcie to może powstać w związku z:

- potrzebami człowieka, wynikającymi ze struktury jego organizmu, np. z powodu głodu czy pragnienia, oraz ze stałych warunków jego życia, np. gdy czuje zimno, okrywa się, buduje ogrzewane domy itd.,
- zadaniami, które człowiek sam sobie stawia, np. ty prowadzisz drużynę, bo takie postawiłeś przed sobą zadanie,

<sup>1</sup> Radowan Richta: *Cywilizacja na rozdrożu*. „Książka i Wiedza” 1971.

narzuconymi przez innych ludzi, np. naczelnik ogłasza alert i musisz ze swoją drużyną wykonać zawarte w rozkazie polecenia.

## PRAWO II

Utrwalają się tylko działania nagradzające, którym towarzyszy uczucie zadowolenia, przyjemności, satysfakcji i świadomość sukcesu, np. zorganizowałeś wycieczkę, która podobała się harcerzom, a i sam świetnie odpocząłeś w plenerze; chętnie będziesz w przyszłości organizował podobne. Utrwalają się także działania pozwalające unikać kary, przykrości, bólu.

## PRAWO III

Człowiek tym chętniej podejmuje działanie:

- w im większym stopniu cel, któremu ono służy, zaspokaja jego osobiste potrzeby (motywacje),
- im większe jest prawdopodobieństwo osiągnięcia celu. Masz na przykład wielką ochotę zorganizować obóz drużyny, równocześnie wiesz, że nie masz żadnych szans, bo brak ci sprytu, środków itp. Zadowalał się więc zorganizowaniem krótkiego biwaku. Robisz to jednak z o wiele mniejszym zapałem.

## PRAWO IV

Kolejne prawo jest ci doskonale znane z praktyki. Kupując suknię czy spodnie z młodzieżowej kolekcji kierujesz się gustem swoim lub swoich koleżanek, a nie mamy, cioci czy babci. Okres rozwojowy dzieci i młodzieży objętej wpływem ZHP charakteryzuje się spadkiem autorytetu dorosłych przy równoczesnym narastaniu wpływu grup rówieśniczych.

## PRAWO V

Działanie — sposób zareagowania czy zachowania się w nowych sytuacjach — może utrwalac postawy już istniejące, o ile jest z nimi zgodne. Harcerz, który opiekował się chorym, wi-

dział efekt swojej pracy, okazywano mu wdzięczność i odczuł z tego powodu satysfakcję, utwierdza się w przekonaniu, że należy pomagać potrzebującym. Gdy następnym razem zrobi zakupy samotnej staruszce, będzie to szansa utrwalenia prezentowanej postawy.

Ale uwaga! Działanie może także wpływać na zmianę postaw, gdy jest z nimi zasadniczo niezgodne. Najważniejszym warunkiem zarówno zmiany, jak i utrwalania postaw jest niezmuszanie jednostki do niepożądanego czy nie akceptowanego przez nią działania. Najkorzystniej jest postawić człowieka w sytuacji wyboru, aby mógł samodzielnie podjąć decyzję, aby powstało w nim poczucie osobistej odpowiedzialności za jej skutki.

Proces powstawania poczucia osobistej odpowiedzialności polega na:

- spostrzeżeniu zależności między własnym wysiłkiem i zachowaniem a osiągniętym efektem: chociaż nigdy nie mogę zdążyć na czas, przyszedłem 10 minut przed zbiórką i dzięki temu przygotowałem przybory do gier,
- zrozumieniu, na czym ta zależność polegała: ponieważ przyszedłem wcześniej, poczyniłem odpowiednie przygotowania, gry przebiegały sprawnie, bez bałaganu,
- stwierdzeniu, że zależność ta została nagrodzona: harcerze byli zachwyceni, prosili drużynowego, żeby takie gry organizować jak najczęściej.

Nagroda może w zasadzie wystąpić w dwóch sytuacjach:

- kiedy wynik lub towarzyszące mu zjawiska — np. pozytywna ocena innych — zaspokajają motywę jednostki: bardzo lubię, gdy mnie chwala,
- kiedy forma aktywności, przez którą jednostka osiągnęła zamierzony efekt, była dla niej nagradzająca — np. ponieważ umiem i lubię rysować, z przyjemnością przygotowałam plakaty zapowiadające kominek drużyny — a więc łączyła się z jej zainteresowaniami, potrzebami, zamiłowaniem, wiedzą i umiejętnościami.

Nie można jednak wyciągać z tego jednoznacznego wniosku, że działając z powodzeniem, a niezgodnie ze swym nawykiem

wiecznego spóźniania się, po tym jednym doświadczeniu będziesz zawsze punktualny. Można być natomiast pewnym, że powstanie wewnętrzna gotowość do powtarzania nagrodzonego zachowania.

Tyle o prawach psychologicznych. W dalszych częściach *Sekretów* często będziemy się do nich odwoływali. Chcemy bowiem pokazać, jak wykorzystać je w drużynie do wyzwania aktywności każdego harcerza. **Jako że harcerz jest wtedy aktywny, gdy ma możliwość zaspokojenia swoich potrzeb.**

## MOTYWY I POTRZEBY

Dalsze odkrywanie drugiego „sekretu” będzie próbą wyjaśnienia, dlaczego znaleźliście się w organizacji — ty i twoi harcerze?

Postaraj się więc sam sobie szczerze odpowiedzieć na to pytanie. Wybierz i zanotuj na kartce jedną lub kilka z niżej podanych przyczyn, które, jak sądzimy, mogły spowodować, że zostałeś drużynowym:

- chciałeś znaleźć się w gronie wypróbowanych przyjaciół,
- pragnąłeś zająć się taką działalnością, której rezultaty są dla wszystkich widoczne,
- chciałeś kierować innymi, przewodzić młodzieży,
- dobrze czujesz się w grupie związanej tradycjami, uczestnicząc w obrzędach odczuwasz wzruszenie,
- chcesz stosować harcerskie formy i metody pracy, gdyż uważasz, że są atrakcyjne i ciekawe,
- postanowiłeś zdobyć nowe, wartościowe doświadczenia oraz umiejętności przydatne w pracy zawodowej i życiu osobistym,
- chcesz dokonać w życiu czegoś ważnego,
- chcesz realizować ideały i cele harcerstwa, ponieważ uznałeś je za ważne i społecznie użyteczne,
- czułeś się zobowiązany wykonać polecenie dyrektora szkoły, który stwierdził, że młody nauczyciel najlepiej nadaje się do roli drużynowego,

- uznałeś, że nie można pozostawić bez opieki gromady harcerzy, którzy nagłe zostali pozbawieni drużynowego (odszedł lub zrezygnował z tej funkcji),
- uznałeś, że już czas najwyższy przestać myśleć tylko o sobie (nie można być jedynie kibicem!) i trzeba zacząć robić coś pożytecznego dla innych,
- postanowiłeś zająć się młodzieżą wierząc, że dzięki twojemu oddziaływaniu wyrosną z niej wartościowi ludzie,
- uważałeś, że działając w ZHP będziesz aktywnym uczestnikiem przemian społecznych dokonujących się w naszym kraju.

Zanotowałeś? Jeśli wybrałeś więcej niż pięć z wymienionych przez nas przyczyn, zastanów się chwilę i odrzuć te, których nie jesteś absolutnie pewny.

Może wstydzisz się swoich motywacji? Najczęściej bywa tak, że przede wszystkim myślimy o sobie — o korzyściach, jakie chcielibyśmy uzyskać podejmując się określonych zadań. Jest to uzasadnione i naturalne, więc nie ma powodu do wstydu. Każdy z nas pragnie przecież zaspokoić swoje potrzeby psychiczne, indywidualne dążenia, życiowe ambicje. Jeśli zatem uznamy, że funkcja drużynowego temu właśnie sprzyja, decydujemy się ją pełnić. Równocześnie jednak trzeba sobie powiedzieć otwarcie, że zaspokojenie osobistych ambicji i uzyskanie osobistych korzyści nie może być naszym jedynym i wyłącznym celem. Byłoby to sprzeczne ze społecznym charakterem funkcji drużynowego, z jego rolą wychowawcy. Byłoby to również niezgodne z oczekiwaniami harcerzy, ich rodziców, nauczycieli, organizacji i społeczeństwa.

Jeśli nie od dziś jesteś drużynowym i zastanawiałeś się, co powodowało tobą, gdy decydowałeś się na przyjęcie obowiązków drużynowego, a co kieruje tobą teraz, zapewne zauważyłeś, że motywacje zmieniały się w miarę pełnienia funkcji. Na początku myślałeś o sobie, o swoich korzyściach, o tym, co zyskasz. Potem, w miarę zrastania się z drużyną, cieszyło cię, że harcerze wychodzili ze zbiórki bardzo zadowoleni, że rodzice wyrazili ci swoją wdzięczność, że rada pedagogiczna

z uznaniem oceniła dorobek drużyny. Twoja działalność zaczęła przynosić pożytek ogólny i to sprawiało ci zadowolenie. W tym właśnie momencie zaczęły się zmieniać twoje motywacje. Największa satysfakcja płynęła z tego, że inni są zadowoleni z ciebie, że doceniają twoją pracę, że przynosi ona społeczne korzyści. Staje się służbą społeczną.

Spróbuj teraz spośród wymienionych przyczyn podkreślić te, które dziś skłaniają cię do pełnienia funkcji drużynowego. Wynotuj je i porównaj ze swoją pierwszą odpowiedzią.

Jeśli zaś bardzo niedawno objąłeś funkcję drużynowego, zajrzyj do swoich notatek za pół roku i za rok.

Na tym nie kończą się jednak zmiany w motywacji. Służba innym ludziom zawsze jest podporządkowana określonym ideałom, poglądom politycznym i społecznym. Przez uczenie się i uczenie innych, czytanie książek, kontakty z ludźmi, obserwowanie otaczającego życia dorabiasz się własnych poglądów. Gdy stwierdziłeś, że pragniesz z innymi ludźmi, mającymi podobne do twoich przekonania, aktywnie uczestniczyć w życiu, przekształcać je, a więc zbliżać rzeczywistość do ideałów uznawanych przez ciebie i twoich współtowarzyszy, postanowiłeś realizować te zamierzenia w harcerstwie. Pomagać najmłodszym obywatelom, aby na miarę swoich sił i możliwości uczestniczyli u boku dorosłych w tych przemianach, aby zmieniając otaczające ich życie kształtowali samych siebie.

Przerwij na kilkanaście minut czytanie. Zastanów się, czego chciałbyś dokonać jako drużynowy, czyli jako wychowawca. Nietrudno jest napisać na ten temat referat pełen ogólnych haseł i ogólnych zadań. Zachęcamy cię, abyś spróbował zanotować swoje ideowo-wychowawcze zamierzenia w punktach, np. tylko dziesięciu.

Zanotowałeś? Wiemy, że nie było to proste. Ale jednak konieczne, aby uprzytomnić sobie, czego chce się dokonać, jak zostawić ślad swojej działalności, jak praktycznie pełnić służbę społeczną w imię uznawanych ideałów.

Motywy, dla których zostałeś drużynowym, porównaj ze

sporządzoną listą zamierzeń na najbliższą przyszłość. Co z tego porównania wynika?

Sądźmy, że dopiero teraz w pełni sformułowałeś najważniejsze przyczyny podjęcia decyzji p zostaniu drużynowym. Chcesz dokonać rzeczy ważnych, potrzebnych i wartościowych. I to jest podstawowym, nadrzędnym powodem, dla którego stałeś się instruktorem Związku Harcerstwa Polskiego.

#### DLACZEGO DZIEWCZĘTA I CHŁOPCY WSTĄPILI DO DRUŻYNY

Do harcerstwa wstępuje się dobrowolnie, a nie z przymusu. Nikt nie ma prawa „zapisać” dziewczyny lub chłopca do drużyny wbrew jego woli. Jest to bardzo istotna zasada, warunkująca właściwe stosunki w organizacji i uzyskiwanie przez nią oczekiwanych efektów wychowawczych.

Uczeń powinien dobrowolnie wziąć na siebie nowe obowiązki. Wstępując do ZHP, składając Przyrzeczenie Harcerskie zobowiązuje się przecież, że będzie przestrzegał Prawa Harcerskiego. Wszystko to, co potem będzie robił w drużynie — realizując jej plany, wykonując polecenia drużynowego — stanie się dzięki temu decyzją świadomą, a nie wymuszonym i narzuconym z zewnątrz obowiązkiem. Taki układ stosunków sprzyja stawianiu różnorodnych wymagań i ułatwia kształtowanie świadomej dyscypliny.

Jednocześnie w momencie wstępowania ucznia do ZHP między nim a organizacją zawarta zostaje jakby niepisana umowa: dziewczyna czy chłopiec zobowiązują się spełniać postawione przed nimi zadania i wymagania, a harcerstwo zobowiązuje się zapewnić im udział w ciekawej i pożytecznej działalności. Dlatego właśnie ważne jest, aby drużynowy wiedział, czym kierowali się dziewczęta i chłopcy wstępując do drużyny.

Spróbujmy więc wspólnie zastanowić się, co mogło nimi powodować, gdy zgłaszali chęć wstąpienia do organizacji. Proponujemy, żebyś uzupełnił naszą listę własnymi spostrzeże-

niami, a może przeprowadzałeś na ten temat jakąś ankietę. W notatniku zapisz, jakie sytuacje, zajęcia, zadania sprzyjają zaspokojeniu oczekiwań twoich harcerzy.

Oczekiwania harcerzy.

- nosić mundur i odznaki harcerskie,
- przeżywać pasjonujące przygody,
- jeździć na wycieczki i obozy,
- nie nudzić się i nie być samotnym,
- mieć okazję wypróbowania swoich umiejętności,
- być lubianym i cenionym przez kolegów,
- znaleźć się w gronie niezawodnych przyjaciół,
- wejść do zespołu kolegów, którzy mają podobne zainteresowania,
- mieć możliwość decydowania o tym, co robi zespół rówieśników,
- należeć do grupy, która liczy się wśród rówieśników i w szkole,
- w trudnych, życiowych sytuacjach znaleźć pomoc i poparcie starszych,
- móc współpracować z dorosłymi, a nie tylko podporządkowywać się im,
- zdobywać swoją działalnością aprobatę u dorosłych,
- mieć możliwość dokonywania czegoś, co liczy się w opinii innych,
- pełnić funkcje, być kimś ważnym.

Wybrałeś przyczyny, dla których ty jesteś drużynowym, a twoi dziewczęta i chłopcy harcerzami. Zastanów się chwilę nad nimi.

Jeśli powody, którymi ty się kierowałeś, są zbliżone do tych, które przypisałeś swoim harcerzom, należy sądzić, że macie podobne potrzeby, a więc podobne motywy. Będzie ci zatem łatwo znajdować interesujące zajęcia i skuteczne metody oddziaływania, po prostu możesz odwołać się do własnych doświadczeń.

Jeśli natomiast motywy wasze są zupełnie różne, musisz dokładnie przeanalizować zarówno swoje, jak i ich. Porówna-

nie pomoże ci spostrzec różnicę między oczekiwaniami harcerzy i twoimi wobec drużyny. Dowiesz się, z jakich swoich zamierzeń musisz zrezygnować, przynajmniej w pierwszym okresie, a które możesz zrealizować zaspokajając potrzeby harcerzy. One bowiem są najważniejsze. Zaspokajanie potrzeb wychowanków jest podstawowym warunkiem powodzenia twojej pracy.

Może przyczyny, dla których harcerze znaleźli się w drużynie, są twoim zdaniem mało szlachetne. Nie próbuj ich korygować natychmiast. Będzie na to czas później, gdy drużyna i wszystko, co się w niej dzieje, stanie się bardzo ważne dla każdego chłopca czy dziewczyny. Wtedy trzeba zacząć kształtować te nowe, korzystniejsze wychowawczo potrzeby, zainteresowania czy zamiłowania.

Może nie wszyscy harcerze i harcerki wstępując do drużyny kierowali się tymi samymi powodami. Cele, które człowiek pragnie osiągnąć, wynikają z jego dotychczasowych doświadczeń. Mogą więc być bardzo różnorodne i u każdego inne, mimo iż służą zaspokajaniu podobnych potrzeb.

Spróbuj zastanowić się, co jest wspólne w oczekiwaniach twoich harcerzy, jakie wyrażają oni potrzeby, a łatwiej ci będzie inicjować zadowalające wszystkich działania.

Motywy mają charakter nabytych, wyuczonych sposobów zaspokajania potrzeb. Są dzięki temu podatne na wpływy wychowawcze i na ogół można je przekształcać. Odwrotnie niż potrzeby, które nie podlegają modyfikacji i muszą być zaspokojone, jeżeli chcemy, aby człowiek funkcjonował i rozwijał się prawidłowo.

Na przykład wszyscy ludzie mają potrzebę przynależności — łakną kontaktu uczuciowego z innymi ludźmi, pragną zająć jakieś miejsce w swojej grupie. To zaś, czy grupa ta będzie zastępem harcerskim, paczką przyjaciół czy bandą łobuzów, zależy od warunków, w jakich rozwija się dana jednostka, i od tego, która grupa najefektywniej zaspokaja jej potrzeby.

Naukowcy w różny sposób klasyfikują potrzeby człowieka. Przedstawiamy te najbardziej typowe.

Wszelkie klasyfikacje zaczyna się zazwyczaj od potrzeb fizjologicznych, podstawowych, które jako pierwsze domagają się zaspokojenia. Mogłoby się wydawać, że w drużynie nie będziesz miał z nimi do czynienia. Czy jednak harcerze mogą skupić się na tym, co do nich mówi drużynowy, gdy są zmęczeni długim marszem, gdy jest bardzo gorąco i są spragnieni lub pomieszczenie, w którym się znajdują, jest źle przewietrzane? Na pewno niejednokrotnie znajdowałeś się w podobnych sytuacjach, czułeś się wtedy rozdrażniony, gwałtowniej na wszystko reagowałeś lub też nic nie chciało ci się robić. Zatem i z fizjologicznymi potrzebami musisz się liczyć.

Konieczność organizowania zajęć na świeżym powietrzu i fakt, że wszyscy tak lubią zabawy ruchowe, wynika z tego, że pozwalają one zaspokajać te najprostsze potrzeby, ważne dla prawidłowego rozwoju i dobrego samopoczucia dzieci i młodzieży. Z podobnych przyczyn tak skuteczne wychowawczo są prace samoobsługowe, które uczą, jak samodzielnie zaspokajać swoje podstawowe potrzeby, pozwalają każdemu harcerzowi czy harcerce poczuć się odpowiedzialnym za to, że jest najedzony lub głodny, że marznie na obozie lub nie itd.

Jeżeli potrzeby fizjologiczne są względnie zaspokajane, pojawia się potrzeba bezpieczeństwa<sup>1</sup>. Przejawia się ona w dążeniu dziecka do pewnej stabilizacji życiowej, uporządkowanego trybu życia, w którym pewne sytuacje można przewidzieć. Dlatego też niesprawiedliwość, nierzetelność, niekonsekwencja dorosłych wywołują uczucie lęku i braku bezpieczeństwa. Dziecku wydaje się, iż stale grozi mu coś niespodziewanego a przykrego. Z tego właśnie powodu wszelkie kary cielesne czy też zagrożenie nieznanymi złymi ludźmi, zjawiskami lub sytuacjami tak niekorzystnie odbija się na rozwoju osobowości dziecka.

Im dziecko starsze, tym mniej odczuwa lęk przed nowym i nieznanym, wręcz przeciwnie — zaczyna się w nim budzić ciekawość nowych rzeczy i sytuacji.

<sup>1</sup> Porównaj: A. H. Maslow: *Teoria hierarchii potrzeb*. W: *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej*. Wybór i opracowanie J. Rejkowski. PWN 1964, s. 141.

W drużynie poczucie bezpieczeństwa daje zaufanie do drużynowego, możliwość uzyskania życzliwej rady i pomocy, posiadanie wypróbowanych kolegów w zastępie, możliwość wspólnego rozważania trudnych problemów.

W kontekście potrzeby bezpieczeństwa warto zastanowić się nad stosowaniem w drużynie coraz wymyślniejszych „prób”, szczególnie w odniesieniu do zuchów. Pamiętajmy, że dążenie do niezwykłości może stać w sprzeczności z zapewnieniem koniecznego dla małych dzieci poczucia bezpieczeństwa.

Kolejne potrzeby to **potrzeby przynależności i miłości**. Odczuwamy bardzo przykro nieobecność przyjaciół, matki, dziecka, ukochanej. Człowiek przejawia coś w rodzaju głodu stosunków uczuciowych z ludźmi. Chce związać się z jakąś grupą, mieć poczucie, że jest jego własna, chce z nią wspólnie pracować czy bawić się. Będzie do tego dążył bardzo intensywnie, gotów jest podporządkować się wszystkim jej wymaganiom.

Ile radości może dać serdeczny uścisk dłoni, drobny upominek, ciepły pocałunek, nasze harcerskie śpiewanie w kręgu czy przy ognisku. Wszystko to stwarza poczucie więzi, bliskości, daje radość wspólnego przeżywania. Stąd tak bardzo potrzebna jest w pracy z drużyną obrzędowość, która stwarza możliwości okazywania sobie uczuć, życzliwości, przyjaźni. Wspólne chusty, mundury, okrzyki, zawołania, wspólne trudy, praca i sukcesy, wspólne radości łączą nas ze sobą.

Trzeba także pamiętać, że potrzebę miłości zaspokajamy zarówno udzielając jej, jak i otrzymując. Nie można bowiem wyobrazić sobie, aby ktoś obdarzał nas przyjaznym uczuciem, gdy my dla niego mamy tylko cierpkie uwagi, duże wymagania, zwiększony dystans.

Wszyscy ludzie pragną wysokiej oceny swojej osoby, szacunku do siebie samych oraz szacunku ze strony innych. Potrzeby z tej grupy można podzielić na dwojakiemu rodzaju:

**Potrzeby siły, osiągnięć, zaufania**, czyli świadomości swoich umiejętności, wiedzy, mistrzostwa, kompetencji, wiary, że sprosta się wymaganiom stawianym przez życie. Człowiek chce się czuć w czymś mocny, wierzyć w swoje możliwości i umiejętności, mieć poczucie, że się sprawdza jako uczeń czy pra-

ownik, matka czy syn, instruktor czy harcerz. W harcerstwie zaspokajaniu tej potrzeby służą zdobywane stopnie i sprawności, uzyskiwane odznaki i wyróżnienia. Pod warunkiem, że są rzeczywiście zasłużone, zdobyte własnym trudem i wysiłkiem, popartym wiedzą i umiejętnościami. Tylko w takim przypadku osiąga się poczucie satysfakcji z bycia dobrym harcerzem, z dobrze wykonanej roboty.

Druga podgrupa to **potrzeby reputacji, prestiżu i poważania** ze strony innych, dominacji w grupie, uznania, ważności, zajmowania odpowiedniej pozycji społecznej — bycia docenianym przez innych. W naszej harcerskiej rzeczywistości służy temu pełnienie różnych funkcji, noszenie sznurów, plaketek, oznak stopni i sprawności. Tutaj także zaliczymy konieczność przestrzegania przez wychowawców zasady partnerskiego traktowania harcerzy, uznawania ich pragnień, gustów i życzeń, dopuszczania do wymiany zdań, tolerancję, czyli po prostu okazywanie im szacunku, na jaki każdy człowiek, niezależnie od tego, ile ma lat i kim jest, zasługuje. Tę kategorię potrzeb najpełniej zaspokajają demokratyczny styl kierowania zespołem harcerskim.

Zaspokojenie potrzeby szacunku prowadzi do poczucia pewności siebie, własnej wartości i siły, poczucia, że jest się pożytecznym i potrzebnym na świecie. Niezaspokojenie zaś wywołuje uczucie niższości, słabości, bezradności, a w konsekwencji zniechęcenie do wszelkiego działania i aktywności.

Mimo zaspokojenia omówionych wyżej potrzeb człowiek będzie przejawiał niepokój, pewne niezadowolenie, jeżeli nie będzie mógł robić tego, do czego nadaje się najlepiej. Malarz musi malować, pisarz pisać, alpinista chodzić po górach, jeżeli ma pozostawać w zgodzie z sobą samym, jeżeli ma być zadowolony ze swego życia. Jest to **potrzeba samourzeczywistnienia**. Im bardziej rozwinięte jest gospodarczo i kulturalnie społeczeństwo, tym silniejsze stają się tendencje ludzi do bycia tym, czym mogą być, tendencje do wyzwalaania wszelkich ludzkich możliwości, talentów, zdolności. Na gruncie tej potrzeby wyrastają zarówno znakomici malarze, naukowcy, twórcy w ogóle, jak i znakomici kucharze, świetne krawcowe czy

wielcy sportowcy. W drużynie harcerskiej możemy pozwalać młodzieży zajmować się tym, na co naprawdę ma ochotę, co może sprzyjać precyzowaniu zainteresowań, samourzeczywistnieniu.

Młodzież dostrzega coraz częściej problem **potrzeby sensu życia**. Człowiek chce wiedzieć, co w życiu jest najważniejsze, do czego warto dążyć, co to jest szczęście, dobro i zło. Czego powinien pragnąć najbardziej i za jaką cenę do tego dążyć. Kiedy za wszelką cenę bronić swoich poglądów, a kiedy okazać tolerancję dla poglądów czy czynów innych. Kto jest ważniejszy, ja, drugi człowiek, wszyscy ludzie.

Każdy z nas chciałby wiedzieć, czego pragnąć i jak te pragnienia realizować. A więc, jaką wybrać ideę, filozofię, jakim zasadom moralnym się podporządkować.

Zauważyłeś na pewno, że przy omawianiu kolejnych potrzeb powtarzały się niektóre określenia. Nie można jednoznacznie i ściśle rozdzielać różnych spraw dotyczących człowieka. W jego psychice wszystko jest ze sobą powiązane, wzajemnie od siebie zależne. Takim samym działaniem czy zachowaniem można zaspokajać kilka potrzeb równocześnie. Trzeba jednak wiedzieć, które z nich są podstawowe, ważne dla wszechstronnego rozwoju człowieka.

#### **ROZUMIESZ SIEBIE, ROZUMIESZ HARCERZY — CO DALEJ?**

Jesteś drużynowym. Kierujesz grupą dziewcząt i chłopców. Wstąpiliście do harcerstwa, aby zaspokoić swoje różnorodne potrzeby. To był wasz pierwszy wspólny cel. Do czego chcecie dojść razem? Jaki ma być wasz cel końcowy?

Wyobraź sobie, że upłynął już dłuższy czas od chwili, gdy zostałeś drużynowym, a dziewczęta i chłopcy — harcerzami. Dwa, trzy, cztery lata.

##### **Co ty osiągnąłeś?**

— Stworzyłeś silny zespół harcerski. Systematycznie pracują zastępy, rada drużyny umie myśleć, proponować, decydo-

wać. Drużyna ma autorytet u uczniów, cenią jej pracę nauczyciele, cieszą się rodzice harcerzy, że ich dzieci trafiły do takiego zespołu.

— Stać was na urządzenie samodzielnego obozu drużyny.

— Wychowałeś sobie godnego następcę, który w każdej chwili może objąć drużynę.

— Wiesz, że harcerze nie tylko cię szanują i cenią, ale i lubią.

— Zdobyłeś sobie pozycję w szkole, u władz harcerskich, w środowisku. Jesteś znany i ceniony jako dobry instruktor i działacz społeczny. Masz wielu przyjaciół.

— Dużo więcej wiesz i potrafisz. Doświadczenie wyniesione z harcerstwa owocuje w twojej pracy lub nauce i w stosunkach z ludźmi.

##### **Nie stracili tych lat również twoi harcerze.**

— Przeżyli wiele ciekawych przygód i wydarzeń, które pozostaną im na wiele lat jako najpiękniejsze wspomnienia.

— Zdobyli cenne doświadczenia życiowe, wiele nowych wiadomości i umiejętności, są zahartowani, nie boją się różnych trudności, z rozmachem i odwagą dążą do ambitnych celów.

Kiedy opuszczą szkołę, zachowają między sobą serdeczną więź przez wiele lat i cenne doświadczenie, że przyjaciół zdobywa się we wspólnej pracy.

— Nie będą się nudzić po południu, w soboty lub niedziele. Potrafią aktywnie wykorzystać swój wolny czas, lubią wędrować, zajmować się sportem, nie opuszczą dobrej sztuki lub filmu, potrafią zaśpiewać piosenkę, zorganizować zabawę.

— Sprawia im satysfakcję, że uczą się, jak podjęte zadanie wykonać najlepiej, i nie zadowolą się średnim wynikiem. Potrafią współpracować z innymi i znaleźć sojuszników we wspólnej działalności.

— Czują się odpowiedzialni za to, co dzieje się w szkole, interesują się życiem swojego środowiska i kraju, potrafią rzeczowo dyskutować o tym, co dobre, a co złe, nie trzeba ich namawiać do pracy społecznej, sami potrafią dostrzec potrzeby i podjąć działalność pożyteczną dla środowiska.

— Są dojrzalsi ideowo i społecznie od swoich rówieśników, którzy nie mieli okazji działać w harcerstwie. Nie uznają frazesów i drętwej mowy, doskonale rozumieją, co to znaczy być uczciwym człowiekiem, patriotą, internacjonalistą, obywatelem socjalistycznej ojczyzny. Bo tymi sprawami przepojone było życie drużyny.

— Są uczuciowo związani z harcerstwem, to, czego w nim się nauczyli i co zrozumieli, będą wykorzystywać jako uczniowie, a potem jako ludzie dorośli.

Przedstawiliśmy ci nasze wyobrażenie o tym, czego możesz dokonać wspólnie ze swoimi harcerzami. Oczywiście, nie wszyscy w równym stopniu posiadają wymienione ideały i postawy. Jest to jednak wizja, do realizacji której warto dążyć.

Jak zatem osiągnąć ten cel? Jakie do niego prowadzą drogi? Jakie warunki muszą być spełnione, abyście, ty i twoi harcerze, uzyskali opisane przez nas satysfakcje?

W tym momencie wracamy do praw psychologicznych leżących u podstaw procesu wychowawczego, z którym, nie zawsze zdając sobie z tego sprawę, masz stale w drużynie do czynienia.

## TROCES WYCHOWAWCZY

Jeżeli to, co robicie w drużynie, ma być skuteczne, musi odbić się w psychice harcerzy, trafić do ich umysłu, wejść do ich doświadczeń, zostać przez nich odebrane emocjonalnie. Żeby taki efekt osiągnąć, harcerze muszą aktywnie uczestniczyć w życiu drużyny — działać, a nie przyglądać się, jak "to robią inni. Inaczej mówiąc — stworzone przez siebie sytuacje wychowawcze muszą wyzwalać aktywność harcerzy.

Na sytuację wychowawczą składają się następujące czynniki: miejsce i atmosfera, w której działa drużyna, wykorzystywane elementy systemu wychowawczego, twój stosunek do harcerzy, twoje uczucia, umiejętności i potrzeby, a także stosunki harcerzy między sobą, ich uczucia, umiejętności i potrzeby. Wszystko to razem decyduje o tym, czy harcerz będzie mógł i czy będzie chciał działać aktywnie i samodzielnie. Czy

powstanie u niego poczucie odpowiedzialności za efekt swojego działania, za skutki swego postępowania, a także za to, co dzieje się w drużynie.

Odwracając poprzednie rozumowanie:

— masz największy wpływ na proces powstawania subiektywnego poczucia odpowiedzialności harcerza, rodzi się ono dzięki świadomie kształtowanym przez siebie sytuacjom wychowawczym,

— działanie harcerza jest pomostem między sytuacją wychowawczą, czyli twoimi staraniami, a jego faktycznymi przeżyciami i doświadczeniami,

— twój rzeczywisty wpływ na harcerzy zaznacza się dopiero w ich przeżyciach i doświadczeniach, musisz więc starać się zawsze przewidywać, w jaki sposób to, co robisz i mówisz, może odbić się na przeżyciach twoich wychowanków.

Kształtując subiektywne poczucie odpowiedzialności harcerzy za efekt zbiorowego działania trzeba pamiętać o tym, aby każdy:

— dostrzegł swój udział w działaniu całej grupy, zobaczył, że część tego, co osiągnęła grupa, jest także wynikiem jego osobistego wysiłku i starania,

— zrozumiał, że efekt ten byłby niemożliwy, gdyby zabrakło jego osobistej aktywności.

Te elementy są konieczne w każdym działaniu zespołowym, organizowanym przez siebie w drużynie. Wystąpią zawsze, jeżeli będziesz pamiętać o zastosowaniu czterech zasad dobrej organizacji pracy:

— decyzja o przystąpieniu do realizacji danego zadania musi być rzeczywiście podjęta przez harcerzy, a więc muszą oni znać, rozumieć i akceptować cel, któremu zadanie służy,

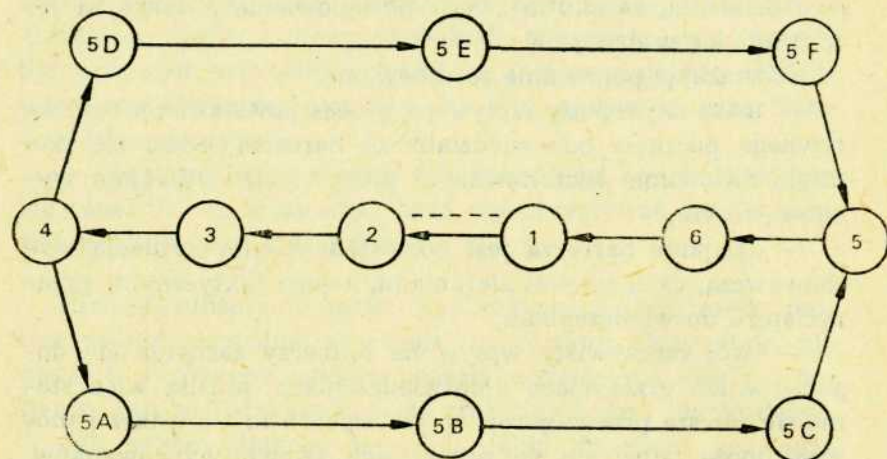
— każdy harcerz ma ściśle określone zadanie i wszyscy — on, jego koledzy i ty — wiedzą, co do nich/należy i jak ma być wykonane,

— musisz ocenić efekt działania każdego harcerza,

— każdego harcerza i cały zespół musi spotkać nagroda, aby efektywne działanie oraz osiągnięcie właściwego rezultatu łączyło się z uczuciem przyjemności.



## OBIAD HANI



### Legenda

- 1 Hania.
- 2 Postanawia: ugotuję obiad dla drużyny.
- 3 Przygotowuje obiad.
- 4 Podaje gotowy obiad.
- 5A Hania smakuje ugotowany przez nią obiad.
- 5B Obiad Hani smakuje innym.
- 5C Drużynowy gratuluje Hani.
- 5 Hania otrzymuje sprawność „kuchcika”.
- 5D Hania lubi gotować.
- 5E Hani podoba się to, co robi w drużynie.
- 5F Hani dobrze pracuje się w zespole.
- 6 Hanię cieszy sukces.

Schemat „Obiad Hani” przedstawia przeżycia Hani związane z wykonywanym przez nią zadaniem. Pokazuje w uproszczony sposób przebieg procesu, który prześledzimy na s. 46 analizując schemat ogólny:

1. Jednostka — czyli harcerz lub instruktor. Im jest młodsza, zarówno biologicznie, jak i społecznie — im mniej ma lat i im krócej należy do drużyny — tym bardziej konkretne powinno być działanie. A więc wyraźnie określone zadanie,

bliska i namacalna nagroda. Bardziej niż efekt interesuje ją samo działanie (zabawa) i związana z nim nagroda.

Im starsza — im więcej ma lat i im dłużej należy do drużyny — tym silniej zaznaczają się także pozostałe elementy procesu, a więc decyzja i ocena. Zaczyna przeważać zainteresowanie efektem (praca) i związaną z nim nagrodą.

Nie powinno zdarzać się tak, aby w drużynie tylko realizowano „pracę” lub tylko „zabawę”. Oba kierunki występują zawsze, zmieniają się tylko proporcje i premiowanie.

2. **Decyzja o wyborze.** Im bardziej osobista i dobrowolna była decyzja harcerza o podjęciu danego działania, tym silniejsze będzie poczucie odpowiedzialności za jego efekt.

3. **Działanie.** Działanie harcerza to warunek nieodzowny i konieczny w procesie wychowania. Jest ono tym bardziej samonagradzające, im bardziej dostosowane do potrzeb, umiejętności, zainteresowań i zamiłowań jednostki.

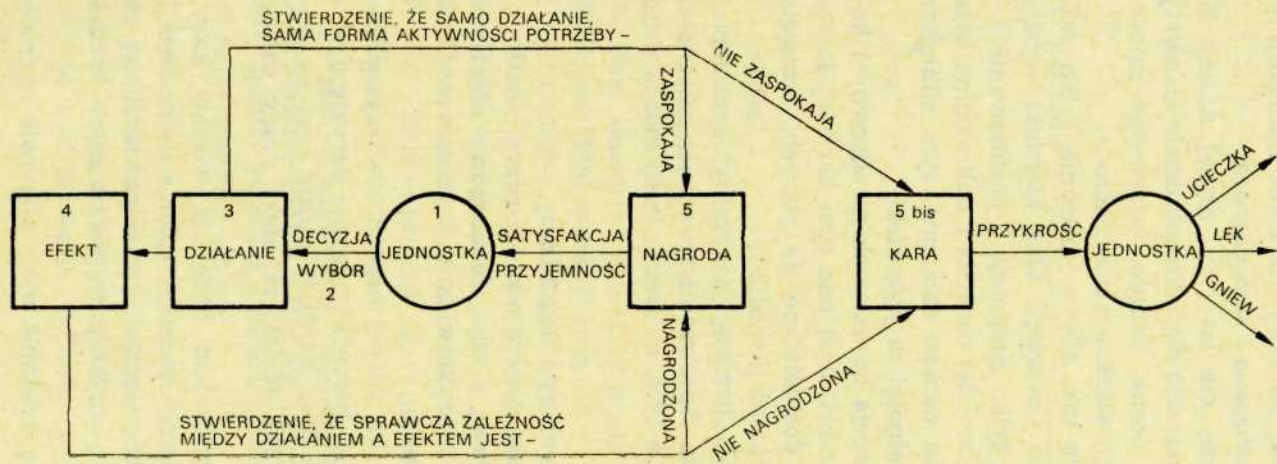
4. **Efekt.** Im wyraźniejszy i bardziej konkretny, tym lepiej służy procesowi wychowania. Spostrzec i zrozumieć zależności między tym, co się zrobiło, a tym, co zrobili inni, można dużo łatwiej, jeżeli:

- każdy robi co innego,
- każdy oddzielnie jest oceniany i nagradzany,
- każdy osobiście odpowiada za swój odcinek pracy,
- wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że końcowy efekt nie zostanie osiągnięty, jeżeli którykolwiek z wykonawców nie wywiąże się ze swojego zadania.

5 i 5 bis. **Nagroda i kara.** Im więcej nagród towarzyszy danemu działaniu, tym chętniej harcerz podejmie decyzję o wykonaniu podobnego zadania, tym bardziej będzie czuł się odpowiedzialny za swój w nim udział, za efekt pracy całego zespołu.

Jeżeli zaś z jakimś działaniem będą się wiązały kary, harcerz niechętnie zdecyduje się na przystąpienie do realizacji podobnego zadania. Nie będzie się czuł zbyt odpowiedzialny za własny w nim udział, a winę innych przyjmie na siebie bardzo niechętnie.

Efekt działania lub samo działanie może stanowić nagrodę



naturalną, jeżeli zaspokaja określone potrzeby, np. syci głód, gasi pragnienie, dostarcza rozrywki, umożliwia przebywanie w miłym towarzystwie. Może być także karą naturalną, jeżeli tych potrzeb nie zaspokaja, mimo włożonego wysiłku.

**Nagroda pośrednia.** Towarzyszy efektowi. Będzie nią zarówno uzyskanie pochwały, nagrody, np. zdobycie sprawności, stopnia, jak i radość ze zrobienia komuś przyjemności, czy z realizacji uznawanych przez siebie wartości. Analogicznie, **karą pośrednią** może być nagana, koszt finansowy, konieczność wykonania nieprzyjemnej czynności lub tp.

Bywa, że harcerza zupełnie nie interesuje, czy to, co zespół ma wykonać, zostanie zrobione. Efekt zadania nie ma dla niego żadnego znaczenia. Wtedy poszukujemy dodatkowych zachęt, które mogą spowodować, że będzie chciał dane zadanie zrealizować. Jak gdyby „płacimy” mu za wykonaną pracę, stosujemy dodatkowy zabieg metodyczny — dajemy nagrodę, punkty, sprawność. Harcerz wykonuje „coś” za „coś”. Z psychologicznego punktu widzenia nie ma wtedy motywacji zadaniowej. Dla harcerza ważne i potrzebne stają się punkty, sprawność czy też pochwała. Sam rezultat zadania w gruncie rzeczy nic go nie obchodzi, istotne jest tylko to, jak ono zostanie ocenione. Typowym przykładem takiej sytuacji jest ściąganie na klasówkach czy egzaminach. Egzaminowanemu właściwie nie zależy na tym, aby sprawdzić swoje wiadomości, a jedynie, aby otrzymać pozytywną ocenę i zaliczyć egzamin.

Trzeba tu dodać, że w wychowaniu najczęściej odwołujemy się do tego typu motywacji. Znacie pewnie sytuacje, kiedy mamusia mówi do synka lub córeczki „jak nie zjesz kaszki, to mamusia nie będzie cię kochała”. Nawet uczuciami chcemy płacić za zrobienie czegoś. Nie oferujemy ich dziecku dlatego, że jest tym, kim jest, tylko dlatego, że robi coś, co nam się podoba, że będzie zachowywało się tak, jak my chcemy. Tak postępując możemy doprowadzić do sytuacji, w której człowiek nic nie robi spontanicznie — dlatego, że sam ma na to ochotę — ale stara się „coś przy okazji zarobić”, coś dostać ekstra. W takim postępowaniu można się doszukać źródła złych pracowników, potrzeby oszukiwania innych —

właściwie nie obchodzi mnie, co i jak będzie zrobione, liczy się tylko mój pozytywny bilans ekonomiczny czy uczuciowy; ja nie będę korzystał z efektu, tylko z tego dodatkowego elementu, który staje się dla mnie celem. Powstaje sytuacja fałszywa. Oszukuję siebie i innych, nie czuję się odpowiedzialny za to, co zrobiłem, dbam tylko o to, ile zarobiłem. Za to, czy moja praca komuś się przyda, odpowiada kto inny.

Ocena. Poprzedza nagradzanie lub karanie. Jest zabiegiem koniecznym, aby dokładnie uświadomić zależność między tym, co się zrobiło samemu, a ostatecznym efektem działania grupy, czyli, aby spostrzec zależność między własnym wysiłkiem a wysiłkiem zespołu.

W historyjce o Hani nagradzające były sytuacje związane bezpośrednio z działaniem (5D, 5E, 5F) i bezpośrednio z efektem (5A, 5B, 5C). Nie wystąpiła natomiast kara.

W ten sposób wspólnie poszukiwaliśmy odpowiedzi na pytanie, co robić, by harcerze stawiali się ludźmi odpowiedzialnymi? W jakim stopniu nasze poszukiwania były efektywne, spróbuj ocenić sam.

## PODEJMIJ DECYZJĘ

Przedstawiamy ci sześć sytuacji wymagających rozwiązania. Pod opisem każdej zamieszczamy kilka odpowiedzi. Wybierz spośród nich tę, która odpowiada ci najbardziej, następnie zajrzyj na stronę 52, gdzie pod wskazanym numerem zamieszczamy interpretację twojego wyboru. Przeczytaj ją, odnotuj na kartce liczbę zaliczonych ci punktów i przejdź do kolejnej sytuacji. Po rozwiązaniu wszystkich podsumuj punkty i zapoznaj się z naszą oceną na stronie 56.

### Sytuacja 1

Drużynowy otrzymał telefonogram od komendanta hufca z poleceniem, by w następnym dniu „wydelegował” dziesięciu harcerzy do uporządkowania w magazynie komendy hufca sprzętu przywiezionego po akcji letniej. Drużynowy rozważa kilka możliwości.

a) Nie zgadza się. Z drużyny tylko pięciu harcerzy było na obozie. Zresztą, dlaczego akurat jego harcerze mają to robić. Nie bardzo też wie, kogo wyznaczyć. Tylko jak go oceni komendant hufca? (Patrz p. 3 „Interpretacji”).

b) Porozumiewa się z hufcowym i uzyskuje zapewnienie, że w zamian za wykonaną pracę drużyna w pierwszej kolejności będzie mogła wypożyczyć sprzęt na biwak. Jeszcze tego samego dnia razem z wybranym zastępowym organizuje zbiórkę alarmową jego chłopców. W czasie zbiórki proponuje harcerzom wykonanie zadania, argumentuje. Decyzję podejmują wspólnie po dyskusji. (Patrz p. 7 „Interpretacji”).

c) Zawiadamia jednego z zastępowych, by następnego dnia po lekcjach zwołał zbiórkę swego zastępu. Wysłała na nią przybocznego z poleceniem, aby harcerze stawili się do pracy w magazynie komendy hufca. (Patrz p. 11 „Interpretacji”).

### Sytuacja 2

Jurek i Roman, członkowie tego samego zastępu, zgłosili się do wykonania jednej z plansz na przygotowywaną przez drużynę wystawę. Pracę tę podjęli niezależnie od udziału w realizacji zadania zastępu. Obaj chłopcy bardzo lubili tego typu zajęcia, zaprojektowanie planszy i jej rysowanie sprawiało im wiele radości. Przy okazji zbierania materiałów zdobyli także nowe wiadomości.

Zastanów się nad opisaną sytuacją i przeanalizuj ją na podstawie schematu ogólnego, przedstawionego na stronie 46. Jak sądzisz, który z „kierunków” odpowiada opisanej sytuacji? Wybierz właściwy.

a) Kierunek: jednostka — decyzja o wborze — działanie — nagroda. (Patrz p. 18 „Interpretacji”).

b) Kierunek: jednostka — decyzja o wyborze — działanie — efekt — nagroda. (Patrz p. 6 „Interpretacji”).

c) Oba kierunki łącznie. (Patrz p. 15 „Interpretacji”).

### Sytuacja 3

Jacek od kilku lat prowadzi drużynę harcerską. Lubi pracować z młodzieżą. W swoim przekonaniu ma wiele sukcesów wychowawczych i choć nieraz popełniał błędy, to jednak cieszy się w swej drużynie dużym autorytetem i zaufaniem.

Sprawia mu to satysfakcję. Jest jednak coś, co go gnębi i często przysparza kłopotów: nie dbał nigdy o zaprezentowanie swoich efektów na zewnątrz. Może dlatego zdarza mu się nie wysyłać w terminie do władz harcerskich sprawozdań, meldunków, planów pracy czy innych dokumentów. Po prostu nie uważa tego za sprawę najważniejszą. Nic więc dziwnego, że inni instruktorzy, którzy większą wagę przywiązują do „biurokracji”, są oceniani lepiej, częściej niż on dostają nagrody, choć może ich praca wychowawcza jest w wielu przypadkach gorsza.

Zastanów się, jaki błąd popełniają przełożeni tego instruktora? Zaspokajania jakich potrzeb nie doceniają w jego działaniu? Czy podobne sytuacje można również odnieść do harcerzy?

Spośród wymienionych niżej czterech potrzeb wybierz dwie, które najbardziej tej sytuacji odpowiadają:

- a) potrzeba bezpieczeństwa,
- b) potrzeba przynależności i identyfikacji,
- c) potrzeba sensu życia,
- d) potrzeba szacunku i miłości.

Jeśli wybrałeś potrzeby a i d — patrz p. 1 „Interpretacji”

Jeśli wśród wybranych znajduje się potrzeba a lub b — patrz p. 17 „Interpretacji”.

Jeśli wybrałeś inne potrzeby — patrz p. 13 „Interpretacji”.

#### Sytuacja 4

Instruktor prowadzi obóz harcerski. Niespodziewanie przyjeżdża wizytacja. Zespołem kieruje przedstawiciel komendy hufca od dawna znany komendantowi obozu jako formalista, który raczej nie pozwala na samodzielną działalność programową obozów. Jego konikiem jest wymaganie zorganizowania biwaku z nocowaniem w pierwszych dniach obozu. Nasz komendant takiego biwaku nie zrobił i nie jest on planowany, ponieważ ustalił z harcerzami, że w zamian zrobią co innego. Należy spodziewać się, że obóz otrzyma za to punkty ujemne w arkuszu wizytacyjnym. Komendant wie także, że nie uda mu się „obejść” problemu, bo wizytator ma zwyczaj rozmawiania z uczestnikami i zapewne zapyta ich o biwak.

W tej sytuacji:

- a) Zwołuje w tajemnicy przed wizytatorem alarmową zbiórkę dwóch najstarszych zastępów i pod opieką instruktora wysyła ich natychmiast na biwak z nocowaniem. (Patrz p. 9 „Interpretacji”.)
- b) Nie przejmuje się zbytnio konikiem wizytatora, ma nadzieję, że uda mu się jednak wyjaśnić powody, dla których nie organizuje biwaku na obozie. (Patrz p. 5 „Interpretacji”.)
- c) Nie zależy mu na wynikach wizytacji. Najważniejsze dla niego jest zadowolenie uczestników obozu. (Patrz p. 12 „Interpretacji”.)

#### Sytuacja 5

Harcerze od dłuższego już czasu występowali do drużynowego z propozycją zorganizowania biwaku. Ciągłe jednak coś stało na przeszkodzie. Wreszcie nadszedł dobry moment. Drużynowy chce jednak, by biwak był niespodzianką.

Rozważ przedstawione warianty jego przygotowania. Wybierz spośród nich ten, który odpowiada ci najbardziej.

a) Postanawia przy pomocy dwóch zaufanych harcerzy i trojga rodziców wszystko przygotować. Na zbiórce drużyny harcerze dowiadują się, że wyruszają na biwak. Jest już prowiant, sprzęt, na miejscu rozbite namioty. (Patrz p. 10 „Interpretacji”.)

b) Drużynowy opracowuje plan biwaku. Zwołuje zbiórkę rady drużyny i zgodnie z planem rozdziela zadania pomiędzy poszczególne zastępy i harcerzy. Harcerze przygotowują biwak według pomysłu drużynowego. (Patrz p. 4 „Interpretacji”.)

c) Zwołuje radę drużyny. Wspólnie przygotowują propozycję biwaku i opracowują harmonogram przygotowań. Następuje przydział zadań poszczególnym zastępom. Potem ich podział wśród członków zastępów. Dla każdego jest praca. Rada drużyny i drużynowy kontrolują przebieg przygotowań, a gdy trzeba, udzielają pomocy i rady. Na biwaku każdy wie, co ma robić. (Patrz p. 16 „Interpretacji”.)

#### Sytuacja 6

Drużyna postanowiła wziąć udział w konkursie organizowanym przez komendę chorągwi pt. „Kronika naszego regio-

nu". Harcerze wspólnie ustalili, że kronika będzie zawierała opisy ważnych osiągnięć miasta, w którym działają. Każdy zastęp dostał do przygotowania „kartkę” z jednej dziedziny. „Kartki” przekazywano bezpośrednio kronikarzowi drużyny. On, wspólnie z drużynowym, przesyła kronikę po ostatecznym opracowaniu do komendy chorągwi.

Kronika otrzymała wyróżnienie, a drużynowy nagrodę.

Czy drużynowy postępował słusznie tak realizując zadanie? A może popełnił błędy? Spośród poniższych możliwości wybierz trzy, które uważasz za najtrafniejsze:

- a) zadanie dla każdego harcerza nie było ściśle określone,
- b) drużynowy nie popełnił błędów,
- c) zadanie nie zostało ocenione w drużynie i zastępach,
- d) nagrodzone zostało działanie każdego harcerza,
- e) nie został oceniony efekt działania każdego harcerza,
- f) zadanie zostało nagrodzone,
- g) harcerze nie mieli szansy ocenić swego osobistego wkładu w realizację zadania.

Jeżeli wybrałeś możliwości: c, e, g — patrz p. 14 „Interpretacji”.

Jeżeli wśród wybranych znajduje się możliwość b lub d — patrz p. 2 „Interpretacji”.

Jeżeli wśród wybranych znajdują się możliwości c i e lub c i g, a nie ma b i d — patrz p. 8 „Interpretacji”.

## INTERPRETACJE

1. Twój wybór jest trafny. Niestety, przełożeni naszego drużynowego tych dwóch potrzeb nie uwzględniają w swoim działaniu. Niedocenianie pracy i formalna tylko ocena powodują stan zagrożenia, żalu i niechęci. To nie może trwać długo. Zastanów się, czy i z jakim nasileniem potrzeby te występują u twoich wychowanków. (5 p.)

2. Niestety, twój wybór nie jest dobry. Drużynowy popełnił błędy. Zabrakło elementów związanych z oceną działania każdego harcerza. I choć zapewne pociechą dla nich był fakt, że kronika została nagrodzona, to jednak nagrodzony został zespół i drużynowy, natomiast zabrakło oceny, a w ślad

za tym nagrody dla każdego harcerza uczestniczącego w zadaniu. Jeszcze raz zastanów się nad sytuacją. (2 p.)

3. Zastosowanie ma tutaj prawo psychologiczne: działalność i aktywność człowieka uruchamiana jest na zasadzie żywionych przez niego motywów. W tym przypadku odnosi się ono do harcerzy i do drużynowego, przy czym ten ostatni znalazł się w sytuacji zagrożonego: jeśli nie zgodzi się, to jak ocenią go przełożeni i jak zareagują harcerze? Zastanów się jeszcze raz, czy wybrał on najsłuszniejsze rozwiązanie. (3 p.)

4. Do tej sytuacji odnoszą się w zasadzie dwa prawa psychologiczne: człowiek tym chętniej podejmuje działanie, w im większym stopniu wynik zaspokaja jego potrzeby oraz im większe jest prawdopodobieństwo osiągnięcia wyniku; rozwój człowieka dokonuje się przede wszystkim w toku jego własnej aktywności i działania. Pierwsze z nich jest w pełni uwzględnione, drugie niezupełnie znajduje zastosowanie. Harcerze byli tylko wykonawcami pomysłu drużynowego. Nie mieli możliwości zrealizowania własnej koncepcji. Zastanów się, może inne rozwiązanie będzie lepsze. (3 p.)

5. Słusznie chyba uważasz, że wizytator nie ma racji. Komendant może jednak obawiać się, że zostanie oceniony niesprawiedliwie. Mimo to decyduje się podjąć ryzyko, a nuż przekona wizytatora. A jeśli nie? Co zrobi wtedy? Zastanów się. Może zdarzyło ci się być w podobnych sytuacjach. Jak wtedy postąpiłeś? (5 p.)

6. Nie miałeś racji wybierając ten kierunek. W opisanej sytuacji nagroda wiąże się z działaniem. Obu chłopców cieszyła sama praca, to, że mogli ze sobą współpracować i nauczyli się czegoś nowego. Wróć do lektury i spróbuj znaleźć prawidłowe rozwiązanie. (2 p.)

7. W tej sytuacji zastosowanie ma prawo psychologiczne: działalność i aktywność człowieka uruchamiana jest na zasadzie żywionych przez niego motywów. Drużynowy znalazł dobre wyjście. Uzgodnił decyzję z harcerzami, dostarczając im przedtem odpowiedniej motywacji — pomożemy innym i sami będziemy mieli korzyść z naszej pracy. (5 p.)

8. Wybór trafny, choć niepełny. Drużynowy popełnił trzy

podstawowe błędy: c, e, g. Wróć do lektury i po raz drugi przeanalizuj sytuację. (3 p.)

9. Komendant poczuł się zagrożony. Wolał nie ryzykować utraty dobrej opinii u przełożonych. Ujemne punkty w arkuszu wizytacyjnym mogą go także pozbawić spodziewanej nagrody. Woli więc posłać harcerzy na biwak, niezależnie od ich chęci. Czy jednak słusznie? Czy przypadkiem biwak, na który udadzą się harcerze, nie będzie dla nich karą? (2 p.)

10. Chwała drużynowemu, że chciał harcerzom zrobić niespodziankę. Ale chyba jednak inaczej należało ją przygotować. Wystąpią bowiem oni wyłącznie w roli konsumentów. Skorzystają z pracy innych. Czy to ich zadowoli, mimo że od dawna marzyli o biwaku. Drużynowy tej sytuacji po prostu nie wykorzystał wychowawczo. Zachęcamy cię do ponownego przejrzania rozdziału poświęconego prawom psychologicznym. (2 p.)

11. W tej sytuacji, chociaż zastosowanie ma prawo psychologiczne: działalność i aktywność człowieka uruchamiana jest na zasadzie żywionych przez niego motywów, sposób, który wybrał drużynowy, jest błędny i zapewne nie przyniesie pozytywnych efektów wychowawczych. Może tylko zniechęcić harcerzy, chociaż dla drużynowego będzie to sytuacja nagradzająca, bowiem pochwałą go władze harcerskie. Zastanów się nad innym rozwiązaniem. (2 p.)

12. Komendant nie obawia się opinii wizytatora. Dla niego liczą się najbardziej uczestnicy. Ma u nich autorytet, i to mu wystarczy. Nie chce łamać przyjętych wspólnie ustaleń. Zamiast biwaku zaplanowali razem co innego. Oczekuje, że uczestnicy na spotkaniu z wizytatorem poprą go. (3 p.)

13. Tym razem nie powiodło ci się. Do opisanej sytuacji najbardziej pasują dwie potrzeby: bezpieczeństwa oraz szacunku i miłości. Ale o tym nie pamiętają zwierzchnicy naszego drużynowego. Stąd poczucie zagrożenia. Łagodzi je fakt, że dobrze się czuje ze swoją drużyną. Właściwie dzięki temu pozostaje z nią i nie zniechęca się. (2 p.)

14. Twój wybór jest prawidłowy. Niestety, drużynowy popełnił te błędy. Zadanie straciło w ten sposób sens wychowawczy, mimo że kronika została wyróżniona w konkursie,

a drużynowy otrzymał nagrodę. Zastanów się, co trzeba zrobić, aby uniknąć podobnych błędów. (5 p.)

15. Twój wybór jest nieprawidłowy. Zrealizowany został tylko jeden kierunek: jednostka — decyzja o wyborze — działanie — nagroda. Wróć do schematu i zastanów się, dlaczego popełniłeś błąd. (3 p.)

16. Twój wybór jest trafny. Właściwie tylko w takiej sytuacji mogą sprawdzić się prawa psychologiczne, które do niej się odnoszą. Harcerze wykonując samodzielnie potrzebne prace rozwijają się, zdobywają nową wiedzę i umiejętności. Chętnie te działania podejmują, bowiem zaspokajają one ich potrzeby — zrealizowanie marzenia o biwaku. Ponadto wszystko jest dobrze zorganizowane i biwak zapewne się uda. (5 p.)

17. Twój wybór nie jest pełny. Istotną rolę w tej sytuacji odgrywają potrzeby: bezpieczeństwa oraz szacunku i miłości. Nie są one uwzględniane przez przełożonych drużynowego. Tylko formalna, a przez to często niesprawiedliwa ocena powoduje u niego stan zagrożenia, niezadowolenia i żalu. Łagodzi tę sytuację fakt, że znajduje on uznanie u harcerzy i jest mu z nimi dobrze. Te same potrzeby mają także harcerze. (3 p.)

18. Wybrałeś trafnie. Zrealizowany został tylko kierunek wskazany przez ciebie. Obu chłopców, których łączyło wspólne zainteresowanie, cieszyła sama praca. Sytuacją nagradzającą było działanie, ale także i to, że dobrze im się razem pracowało, że zdobyli nowe wiadomości. Efekt pracy ich nie interesował. Zabrakło oceny i związanej z efektem działania nagrody. Zastanów się, czy jest to sytuacja prawidłowa? (5 p.)

## OCEN SAMEGO SIEBIE

By pomóc ci dokonać oceny "twojej postawy, decyzji, które podejmujesz w pracy z harcerzami, musieliśmy postawić cię w określonych, dość typowych sytuacjach. Życie jest jednak bardziej skomplikowane i na pewno często protestowałeś w duchu robiąc nasz test. Stawałeś już przecież wobec trudniejszych sytuacji i musiałeś dokonać wyboru. Niestety, nie mamy możliwości porozmawiania z tobą indywidualnie. Chodziło nam jedynie o to, żebyś sprawdził, jak postąpiłbyś w po-

dobnych do przedstawionych przez nas okolicznościach. Traktujemy wybrane przez ciebie odpowiedzi jako miernik słuszności twoich, najczęściej intuicyjnych, decyzji. Chcemy, żebyś podejmował je zawsze świadomie. Będziesz miał wtedy większą gwarancję, że zdecydowałeś słusznie.

Do naszej interpretacji podejź więc z pewną rezerwą. Masz przecież ocenić się sam.

Jeśli uzyskałeś powyżej 25 punktów — gratulujemy! Masz ogromne wycucie, a może i potrzebną wiedzę oraz doświadczenie. W każdej sytuacji potrafisz podjąć słuszną decyzję. Co najważniejsze, w swoim postępowaniu kierujesz się dobrem harcerzy, pragniesz dostarczać im osobistej satysfakcji. Masz wszelkie dane, by być ich rzeczywistym przyjacielem i starszym kolegą. Potrafisz tak przewodzić zespołowi i sterować waszym wspólnym życiem, że harcerze czują się współodpowiedzialni za poczynania całej drużyny, są ich współtwórcami. Twoja postawa ma jeszcze jedną zaletę — bierzesz pod uwagę okoliczności. Dobro harcerzy nie przysłania ci potrzeby utrzymania prawidłowych stosunków z innymi. W ten sposób stwarzasz sobie poczucie bezpieczeństwa, a i dla harcerzy płyną z tego korzyści, ponieważ drużyna zawsze ma dobrą opinię.

Jeśli uzyskałeś od 20 do 25 punktów — nie jest to jeszcze zmartwienie. Może po prostu zbyt szybko wybierałeś rozwiązania. A czasami warto dwa razy zastanowić się, by nie popełnić błędu. Sądzymy, że masz najlepsze intencje. Brzmi to trochę jak paradoks, ale wydaje nam się, że tak bardzo chcesz być w porządku wobec harcerzy, iż decydujesz się narazić innym, nie liczysz się z opinią wizytatorów, a może i komendy hufca. To piękny gest, ale może być niebezpieczny zarówno dla ciebie, jak i dla harcerzy. Dłaczego — patrz wyżej.

Jeśli uzyskałeś od 12 do 19 punktów — jeszcze raz starannie przeczytaj ten rozdział. Być może masz najlepsze chęci, ale one nie wystarczą. Radzimy ci przyjąć dewizę: chcieć, to móc. Najważniejsze, że chcesz być dobrym instruktorem. Pozostaje ci tylko przeanalizować swoje błędy i tak postępować, by wychowywanie harcerzy zgodnie ze społeczną potrzebą i ich oczekiwaniami stało się dla ciebie satysfakcjonujące.



SEKRET

### NAJWAŻNIEJSZY JEST ZESPÓŁ

Motto:

Zespół jako taki dopuszcza nieporównanie większą rozmaitość niż najwszechstronniej wyrobiony poszczególny osobnik. (...) Aby zespół był organiczny, trzeba, by przyświecał całości jego działania jakiś cel, a tym bardziej jest zespół organiczny pod tym względem, im mniej zawiera działań z tym celem czy to rzeczowo, czy to intencjonalnie niezgodnych.

Tadeusz Kotarbiński



## 1YSTĘP ZUPEŁNIE PEDAGOGICZNY

Małe dziecko jest całkowicie uzależnione od swoich rodziców. Oni je uczą chodzić, karmić, myć, chronią przed niebezpieczeństwami. Ale w miarę upływu lat dziecko staje się coraz zaradniejsze życiowo i próbuje wyzwolić się spod tej nawet najbardziej troskliwej opieki, chce się usamodzielnić, na własną rękę poznawać świat, zdobywać nowe doświadczenia, sprawdzać swoje możliwości.

Właśnie w tak zwanym „wieku harcerskim” usamodzielnianie się dziewcząt i chłopców, wymykanie się spod opieki i nadzoru dorosłych jest szczególnie charakterystyczne. Porośli najczęściej mają w tym okresie trudności w nawiązaniu z dzieckiem (nastolatkiem) pełnego kontaktu psychicznego, często nie rozumieją jego dążeń do samodzielności i ograniczają ją. Wtedy właśnie młody człowiek kieruje swoje zainteresowania ku zespołowi rówieśników. W tym zespole wszyscy mogą być samodzielni. W tym zespole on i jego rówieśnicy, podobnie patrząc na świat i na dorosłych, zdobywają te same doświadczenia, przeżywają podobnie.

Naturalną tendencją łączenia się dzieci w zespoły rówieśnicze wykorzystuje harcerstwo proponując dziewczętom i chłopcom wstąpienie do zastępu i drużyny — do ich zespołu. Zdając sobie sprawę ze znaczenia takiego zespołu w życiu ucznia organizacja stara się wykorzystać jego wpływ na jednostkę.

**Jest to kolejny sekret dobrej drużyny — wykorzystać zespół do właściwego wychowania jednostki.**

W zastępie i drużynie harcerze uczą się współpracy, podporządkowywania i kierowania innymi, dowiadują się, jak należy postępować, aby zostać zaaprobowanym przez kolegów, zdobywają przyjaciół, uzyskują wiele satysfakcji i ponoszą pierwsze porażki życiowe, zdobywają samodzielnie cenne doświadczenia. Wieloma tymi zjawiskami i procesami kierują prawa rozwoju psychofizycznego jednostki i zespołu. Sztuka drużynowego polega na poznaniu tych praw i umiejętnym, świadomym ich wykorzystaniu w kierowaniu zespołem, a tym samym w oddziaływaniu na jednostkę.

W życiu zastępu, drużyny, jednostki występuje wiele zjawisk i procesów. W tym rozdziale dokonaliśmy bardzo dużego uproszczenia, aby przedstawić jak najbardziej czytelny i zrozumiały ich schemat. Prezentujemy sytuacje idealne i zarazem typowe. Jest to oczywiście zamierzone ryzyko, ale bez niego nie moglibyśmy wspólnie z tobą:

- sprecyzować, jakim efektem końcowym powinieneś sumować swoją pracę z zastępami i drużyną,
- wiedzieć, na jakim etapie rozwoju zespołu się znajdujesz — jaką już drogę przebyłeś i co jest jeszcze przed tobą,
- ustalić, jak postępować, jakich użyć sposobów, aby osiągnąć cel końcowy, a więc jakie drogi do niego prowadzą.

## MODEL TWOJEGO SUKCESU

Spróbujmy scharakteryzować, jaki powinien być rezultat twojej pracy wychowawczej.

## DRUŻYNA ZUCHOWA

Gdy zuchy „gospodarne” będą odchodziły z drużyny — muszą być dzielne. Sięgać po sukcesy w drużynie harcerskiej. Odważnie wejść w nie znany im zespół, z innym drużynowym. Nie powinny bać się trudności, lecz oczekiwać na nowe przeżycia, nową przygodę.

Drużyna zuchowa stworzyła im poczucie osobistego bezpieczeństwa. Nie czują się zagrożone, nie muszą „trzymać się spódnicy” swojej drużyny. Związały się z organizacją. Są dumne, że chodzą w mundurkach, że mają dużo sprawności na rękawach. Chętnie przychodziły na zbiórki. Były okazje, aby porównać z innymi swoje umiejętności i przekonać się, że każdy coś potrafi, w czymś jest lepszy od innych. Nie dokużano sobie wzajemnie, rzadko pojawiały się kłótnie i spory. Nie było skarżypytów. Pomagano sobie w zabawie częściej, niż przeszkadzano. Nikt nikomu nie robił przykrości. Obowiązywały już określone normy i zasady postępowania. Dzieci dowiedziały się i zapamiętały, jak postępuje prawdziwy zuch, szczególnie ten, który ma trzy gwiazdki.

Stworzyłeś im możliwości uczestniczenia we wspólnej ocenie, podsuwałeś jej kryteria. Zachęcałeś zuchy, aby samodzielnie, bez twojego udziału, zabawiły się w jakąś grę, podzieliły pomiędzy siebie pracę nad inscenizacją teatryku samorodnego. Tak układałeś plan zbiórki, aby szóstki mogły ze sobą współzawodniczyć, aby każdy zuch był dumny, że dokonał czegoś, co przyczyniło się do wyróżnienia lub zwycięstwa jego szóstki.

Likwidowałeś spory, kłótnie, nieporozumienia, wykorzystując do tego krąg rady i Prawo Zucha. Drużyna wypracowała swoje tradycje i zwyczaje. Każdy zuch mógł zdobyć wiele •sprawności indywidualnych, innych niż pozostałe zuchy. Wszyscy są do siebie podobni i zarazem różni w swoich indywidualnych osiągnięciach i dorobku.

#### DRUŻYNA HARCERSKA

Gdy najstarszy zastęp będzie opuszczał swój dotychczasowy zespół, każdy z jego członków będzie harcerzem, który zna, rozumie i akceptuje wymagania stawiane przez drużynę. Dzięki temu czuje się silnie związany z harcerstwem. Chce dalej należeć do organizacji. Przeżył w niej wiele ciekawych wydarzeń, sprawdził swoje siły, zdolności, możliwości. Wielu harcerzy chciałoby nosić brązowy sznur. Są także tacy, którzy sięgnęliby po zielony. Wiedzą, że sprostają nowym obo-

wiazkom. Każdy kierował już samodzielnie pracą innych, wie, jak rozdzielić zadania, umie sprawiedliwie ocenić wkład pracy, umiejętności, a także postępowanie swoich kolegów, ma odwagę wygłosić swoją ocenę. Często wzajemnie oceniali się w zastępie.

Przeżyli w drużynie wiele ciekawych momentów. Były także niepowodzenia, ale wspólnymi siłami zdołali je przezwyciężyć. Zaprzyjaźnili się, przywiązali do nazwy zastępu, zwyczajów. Czasem porządnie narozrabiali — ponieśli tego konsekwencje i znów było wszystko w porządku. Zdarzały się zatargi wewnętrzne, nieporozumienia z radą drużyny, ale nigdy nie powodowały komplikacji.

Każdy jest dumny ze zdobytych stopni, sprawności, plaketek świadczących o udziale w różnych akcjach, każdy umie coś robić najlepiej, czuje się w czymś specjalistą. Wszystkich cieszy, że drużyna uzyskiwała różne wyróżnienia, że wypadli dobrze we współzawodnictwie.

Doświadczenia harcerskie, które zdobyli w tym okresie, są gwarancją, że nie zabraknie im pomysłów ani inicjatywy, gdy wstąpią do drużyny harcerskiej w szkole ponadpodstawowej.

#### DRUŻYNA STARSZOHARCERSKA

Opuszczają szkołę, idą do pracy zawodowej lub na studia. Kilku ma już szlify i doświadczenia instruktorskie, najprawdopodobniej zostaną w ZHP. Większość jednak przejdzie do innych organizacji młodzieżowych. Wielu chce i może stać się tam aktywnymi działaczami.

W swojej drużynie czuli się doskonale. Są już na tyle dojrzały, iż sami mogą wpływać na rówieśników i młodszych kolegów. W nowym zespole będą realizowali swoje zasady i ideały życiowe, które stały się dla nich naczelną wartością, potrafią się nimi kierować w każdym nowym środowisku.

Chcą i potrafią przekształcać rzeczywistość zgodnie z własnymi przekonaniami. Potrafią również wpływać na innych — zachęcać ich do działania. Są uczciwi, wytrwali, nie zrażają ich przeszkody, trudności i własne słabości.

Wiesz, że nie zerwą kontaktu z pozostałymi członkami drużyny.

Szczególnie gorąco bronią swoich przekonań, bardzo żywo dyskutowali nad problemami ideowymi, moralnymi, światopoglądowymi. Chłoną nowe doświadczenia i odkrycia.

Nie zmarnowałeś kapitału, z którym przyszli ze szkoły podstawowej. Potrafiłeś pomóc każdemu rozwinąć się. Nauczyli się odpowiedzialności za zespół. Często mogłeś stanąć z boku i patrzeć, jak samodzielnie działają. Niektórzy okazali się lepszymi od ciebie organizatorami, programowcami, dyskusantami.

Taki powinien być efekt pracy drużynowego, osiągnięty dzięki wykorzystaniu zespołu — zastępu, drużyny — do wpływania na poszczególnych harcerzy. Ale jakie drogi prowadzą do wychowawczego sukcesu? Jakie są etapy rozwoju samorządności zespołu, jakie tworzą się w nirti więzi, jak zmieniają potrzeby i motywacje?

### OBRAZ TWOJEJ DRUŻYNY

Do realizacji „modelu twojego sukcesu” prowadzi pięć dróg (procesów) rozwoju zespołu i jednostki, podzielonych na wiele kolejno po sobie następujących etapów. Zawiera się w nich odpowiedź na następujące pytania:

- Jak musi zmieniać się postępowanie drużynowego?
- Jak rozwija się samorządność rady drużyny i zastępów?
- Jak tworzą się coraz trwalsze więzi w zespole?
- Jak uspołecniają się potrzeby i motywacje działalności harcerzy?
- Jak normy i ideały harcerskie przekształcają się we własne przekonania i nawyki harcerzy?

Uzyskasz opisany wcześniej efekt końcowy, jeśli w twoim zespole wystąpi te pięć procesów (dróg) rozwoju. A ty — odpowiednio postępując — będziesz starał się zastosować zasadę oddziaływania na jednostkę przez zespół równieśniczy.

Drogi i etapy rozwoju opisujemy w sposób uproszczony i zbliżony do stanu idealnego, aby obraz całej sytuacji był możliwie czytelny. Opatrzono zostały tytułami będącymi odpowiedzią na postawione wyżej pytania. Dla ułatwienia określamy je również literami od A do E. Te same litery występują także na „szachownicy”.

### „Szachownica”

A. Postępowanie drużynowego w kolejnych etapach rozwoju	B. Etapy rozwoju samorządności drużyny		C. Etapy tworzenia się więzi harcerzy z zespołem	D. Etapy uspołeczniania indywidualnych potrzeb i motywów	E. Jak uwewnętrznią się normy moralne
	Br Rada drużyny	Bz zastęp			
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
		3			
3	3	4	3	3	3
		5			
4	4	6	4	4	4
		7			
5	5	8	5	5	5
		9			
6	6	10	6	6	6
		11			

Po przeczytaniu wszystkich punktów kolejnych dróg rozwoju zespołu i jednostki wybierz ten, który twoim zdaniem odpowiada etapowi rozwoju twojej drużyny. Następnie zakreśl na „szachownicy” kratkę odpowiadającą wybranemu punktowi. Kiedy dokonasz takiego wyboru na wszystkich pięciu drogach, uzyskasz obraz etapu rozwoju swojej drużyny.

Następnie linią poziomą połącz zakreślone kratki na „szachownicy”. Poinformuje cię ona:

- jaką drogę już przebyłeś i co cię czeka w przyszłości,
- w jakich punktach twój zespół wyprzedził swój etap rozwoju, a w jakich jest spóźniony.

Zrobiłeś wykres? Zanotuj teraz wszystkie uwagi, wątpliwości i refleksje.

Swoją „szachownicę” porównaj z sytuacją przedstawioną na tablicy 1 „Sytuacje towarzyszące”. Pokazujemy na niej, jakie powinny być wzajemne związki między pięcioma drogami rozwoju zespołu i jednostki, jak powinna przebiegać linia pozioma na „szachownicy”. Porównaj te dwie linie ze sobą i znowu zapisz swoje refleksje.

## DROGI ROZWOJU ZESPOŁU I JEDNOSTKI

A. Postępowanie drużynowego w kolejnych etapach rozwoju zespołu

1. Drużynowy sam decyduje o wszystkim. Nowa drużyna, jej członkowie nie mają żadnych doświadczeń w pracy harcerskiej. Drużynowy musi więc sam kierować i sam decydować uzasadniając swój decyzje — ułożyć plan pracy, podzielić zadania, kontrolować i oceniać ich wykonanie, pochwalić i zganić. Nie może liczyć na samodzielność harcerzy — na to jeszcze za wcześnie.
- 2. Drużynowy polecając wykonanie pracy motywuje potrzebą jej podjęcia. Harcerze zdobyli pierwsze doświadczenia. Drużynowy przedstawiając zadania, które ma wykonać drużyna i zastępy, wyjaśnia ich sens i znaczenie, tłumaczy, jak trzeba zorganizować się do pracy, jakich przestrzegać zasad współdziałania, za co udziela pochwały, a co będzie krytykował. Uczy więc harcerzy planowania, organizowania, kontrolowania, oceniania pracy. Zachęca chłopców i dziewczęta do współdziałania zapowiadając satysfakcje, jakie uzyskają po wykonaniu zadania.
3. Drużynowy proponuje zadania do wyboru. Harcerze poznali intencje i styl pracy swojego drużynowego — wiedzą,

czego od nich wymaga i oczekuje. Zdobyli pewne doświadczenia w organizowaniu pracy. Drużynowy przedstawia im kilka zadań, spośród których mogą wybrać najbardziej dla nich interesujące (wszystkie zadania powinny zakładać przyniesienie podobnych efektów wychowawczych). Drużynowy pragnie, aby harcerze sami dokonali wyboru, wyrażając przez to swoje zainteresowania i aktywność. Zapowiada, jakie efekty przyniesie wykonanie poszczególnych zadań.

4. Drużynowy przyjmuje propozycje zespołu. Harcerze są zorientowani w ogólnych kierunkach pracy drużyny, sprecyzowali swoje zainteresowania i poznali możliwości. Drużynowy przedstawia im ogólny cel pracy (np. pomóc ludziom starym i chorym) i prosi, aby zgłaszali propozycje konkretnych zadań służących realizacji tego celu. Harcerze podają rodzaj zadań i formę ich realizacji, sposób podziału pracy, nagradzania najlepszych itd. Drużynowy chwali za pomysłowość, wyjaśnia, które propozycje są nierealne i dlaczego, uściśla te, które nadają się do przyjęcia, koryguje terminy i podział pracy.

5. Drużynowy ukazuje zespołowi zewnętrzne uwarunkowania. Harcerze potrafią już brać udział w kierowaniu życiem zastępów i drużyny. Teraz drużynowy stawia przed nimi zadania wymagające współpracy ze szkołą, rodzicami, środowiskiem, instytucjami. Stwarza sytuacje zmuszające ich do pokonywania wielu trudności zewnętrznych, pozwalające zrozumieć, od czego zależy dobre imię drużyny, nauczyć się ułatwiać sprawy z ludźmi, którzy mogą pomóc ich zespołowi. Drużynowy informuje drużynę, jakie cele wychowawcze przyswiecają jego dotychczasowym działaniom.

6. Drużynowy przekazuje inicjatywę i decyzje zespołowi. Harcerze jako zespół osiągnęli duży stopień samodzielności. Są świadomi celów pracy drużyny i harcerstwa, potrafią skutecznie zorganizować się do pracy, postawić sobie wysokie wymagania, oceniać jedni drugich, współpracować z innymi ludźmi i zespołami. Wszystkie zatem najważniejsze decyzje podejmuje cały zespół w sposób demokratyczny, po dyskusji. Drużynowy przestaje być „dowódcą”, staje się jednym z dru-

żyny, upoważnionym przez zespół do kierowania jego życiem i reprezentowania jego interesów.

Uwaga!

Zaznacz swoje miejsce na „szachownicy”.

## B. Etapy rozwoju samorządności drużyny Bada drużyny (Br)

**1. Prace ocenia drużynowy — rada chwali lub gani.** Po wykonaniu zadania drużynowy ocenia, czy przebiegało ono właściwie i przyniosło spodziewane rezultaty, co należy w przyszłości udoskonalić, kto i dlaczego się wyróżnił, a kto zawiódł i jaka była tego przyczyna. Proponuje, aby rada sama zdecydowała, w jaki sposób nagrodzić wyróżniające się zastępy i harcerzy, a jak wyrazić dezaprobatę tym, którzy nie wywiązali się z powierzonych im zadań. Rada dyskutuje i decyduje, kogo i za co pochwalić ustnie, kogo w rozkazie itp.

**2. Rada ocenia pracę, chwali i krytykuje.** Drużynowy nie ukrywał przed radą zasad, według których dokonywał oceny pracy i postępowania zastępów oraz harcerzy. Za jego przykładem, a także na podstawie swoich już doświadczeń, rada ocenia wykonanie zadań oraz ustala, kogo wyróżnić, a komu zwrócić uwagę na popełnione błędy lub niedopatrzenia.

**3. Rada wybiera funkcyjnych.** Podsumowując wspólnie z drużynowym wykonanie kolejnych zadań oraz oceniając pracę zespołów i indywidualnych harcerzy, rada potrafi już ocenić przydatność członków drużyny do realizacji różnych zadań i ich stosunek do powierzonych obowiązków. Daje jej to informacje pozwalające właściwie wybierać funkcyjnych, a więc mianować zastępowych dla nowo powstających zastępów, wyznaczać kierowników poszczególnych prac.

**4. Rada dzieli zadania między zastępy.** Drużynowy przedstawia radzie, jakie zadania trzeba podjąć, co będzie tematem zbiórek drużyny, jakie stąd prace wynikają. Rada zastanawia się i wspólnie decyduje, jak podzielić je między zastępy. Drużynowy pomaga w podjęciu decyzji wskazując możliwości roz-

wiązania nasuwających się problemów i przeciwdziałania ewentualnym trudnościami oraz błędom.

**5. Rada zgłasza propozycje do planu pracy.** Dotychczas rada uczestniczyła w decydowaniu o planach pracy, lecz ich nie tworzyła. Zdobyła już pewną orientację, co warto i należy robić, co można wykonać siłami zastępów oraz drużyny. Zachęcona przez drużynowego wskazującego określone cele do osiągnięcia rada stara się przetworzyć je na konkretne zadania, tematy zbiórek i formy pracy, które uporządkowane chronologicznie dadzą plan zamierzeń na najbliższy czas. Drużynowy koryguje propozycje, pomaga wybrać najciekawsze, najwartościowsze.

**6. Rada tworzy normy postępowania i kryteria oceny.** Zgromadzone doświadczenie w zakresie programowania i organizowania pracy drużyny, oceniania działalności harcerzy i zastępów oraz przetwarzania ogólnych celów na konkretne zadania pozwalają członkom rady rozumować w sposób podobny do swojego drużynowego. A więc widzieć ideowy i wychowawczy cel pracy harcerskiej i starać się znaleźć odpowiednie formy jego realizacji. Ten stan świadomości i doświadczeń umożliwi podjęcie przez radę, pod kierunkiem drużynowego, próby tworzenia kodeksu norm zachowania i postępowania obowiązujących w drużynie. Z tych norm wynikają kryteria oceny działalności i postępowania wszystkich członków drużyny, także drużynowego.

Uwaga!

Zaznacz swoje miejsce na „szachownicy”. /

## Zastęp (Bz)

**1. Zastęp ma zastępowego.** Gromada dziewcząt lub chłopców tworząca zastęp otrzymała zastępowego wyznaczonego przez radę lub drużynowego. Praca zastępu odbywa się przede wszystkim na zbiórce drużyny, na której otrzymuje on proste zadania do wykonania. Zastępem w zasadzie kieruje sam drużynowy.

**2. Zastęp wykonuje polecenia.** Zastęp, uczestnicząc w zbiórkach drużyny, zdobywa pierwsze doświadczenia w pracy harcerskiej — jest obserwatorem aktywności innych lub wykonawcą najprostszych zadań. Coraz częściej kieruje zastępem, jego zastępowy, a nie drużynowy.

**3. Zastępowy o wszystko się martwi.** Szkolony przez radę drużyny zastępowy sam organizuje zbiórki, dokonuje podziału pracy pomiędzy harcerzy, ocenia wykonanie zadań, decyduje, kogo należy pochwalić, a kogo skrytykować i z jakiego powodu. W zbiórkach zastępu bierze czasem udział drużynowy (podczas podsumowania wykonania zadania) lub ktoś z członków rady drużyny.

**4. Zastęp ocenia i nagradza.** Zastępowy w czasie podsumowania wykonania zadań odwołuje się do opinii członków zastępu, aby wspólnie zdecydowali, kto zasłużył na nową sprawność, kto zaliczył wymagania przewidziane w regulaminie stopnia, kto ma trudności z wywiązaniem się z obowiązków i z jakiej przyczyny.

**5. Zastęp organizuje sobie pracę.** Zastępowy informuje swój zespół, czego oczekuje od niego rada drużyny. Harcerze wspólnie układają plan zbiórek, przydzielają pracę poszczególnym członkom zastępu, wzajemnie kontrolują wykonanie zadań i wspólnie podsumowują ich rezultaty.

**6. Zastęp zgłasza własne propozycje.** Mając już określony zasób doświadczeń, wynikający z samodzielnego działania i z uczestniczenia w pracy całej drużyny, poszczególni harcerze zaczynają zgłaszać własne propozycje tego, co chcieliby robić na zbiórkach, cały zaś zastęp, co chciałby zaprezentować na zbiórce drużyny, w jaki sposób ma zamiar realizować różne zadania. Z pojedynczych zbiórek, zadań i zajęć wyłaniają się szersze, wspólne cele działania.

**7. Zastęp wybiera funkcyjnych.** Obserwowanie pracy swojego zastępu i pracy całej drużyny, a więc innych zastępów i zastępowych, pozwala harcerzom lepiej ocenić postawę, umiejętności organizatorskie i stosunek zastępowego do zespołu. Zastęp wybiera swego zastępowego — godzi się, aby pozostał ten, który był, lub wybiera innego, zdaniem harcerzy bardziej

odpowiedniego na tę funkcję, umiejącego lepiej z nimi współpracować. Swoje decyzje harcerze uzasadniają radzie drużyny i drużynowemu.

**8. Zastęp ocenia drużynę.** Uczestniczył już w licznych zbiórkach i zadaniach drużyny. Miał też okazję obserwować, jak drużyna i drużynowy prezentują się na tle innych zespołów harcerskich w szkole i poza nią. Zastęp zaczyna więc czuć się odpowiedzialny za dobre imię swojej drużyny, wnosi swoje propozycje do zbiórek drużyny, ocenia jej pracę, wkład pracy innych zastępów, działalność rady drużyny, wyraża swoją opinię o drużynowym.

Uwaga!

Zaznacz swoje miejsce na „szachownicy”.

### C. Etapy tworzenia się więzi harcerzy z zespołem

**1. Każdy ma jakieś oczekiwania.** Grupa dziewcząt lub chłopców dobrała się w zastęp. Każdy z nich wstąpił do drużyny z jakimiś oczekiwaniami, potrzebami, zainteresowaniami, zamiłowaniami. Liczy, że w drużynie i zastępie będą mogli je ujawnić i zaspokoić. Czy te potrzeby i zainteresowania znane są drużynowemu? Czy uwzględnił je w programie pierwszych zbiórek?

**2. Niewielkie grupy i odrzuceni.** W zastępie wyodrębniają się niewielkie, dwu-, trzyosobowe grupy związane wspólnymi zainteresowaniami, bliskością zamieszkania lub nauką w jednej klasie. Grupy te tworzą się i rozpadają, są tak nietrwałe, jak zmienne jeszcze w tym okresie zainteresowania, sympatie i antypatie ich członków. Na ogół każdy harcerz z zastępu znajduje się w jakiejś grupie, ale bywa i tak, że niektórzy zostają sami, odrzuceni przez wszystkie, bo nie pasują do żadnej, bo czymś się różnią. Jest to zjawisko normalne i przejściowe. Czy drużynowy orientuje się, jak przebiega ten proces? Czy stwarza swoim harcerzom okazję, aby lepiej poznali się, mogli zaprezentować się od ciekawej strony, zrozumieli nawzajem? Czy stara się, aby odrzuceni mogli włączyć się do którejś z grup?

3. Gwiazdy. Harcerze łączą się z sobą w nietrwale grupki nie tylko według wspólnych zainteresowań. W czasie wykonywania zadań jeden wyróżnił się umiejętnościami organizatorskimi, drugi innymi uzdolnieniami, a jeszcze inny potrafił narzucić swoje zdanie i wolę grupie roboczej. Niektórzy decydują się więc podporządkować zastępowemu i z nim wiązać swoją pozycję w zastępie. Inni zbliżą się do kolegi, który zaimponował im swoimi umiejętnościami, jeszcze inni, odrzuceni przez zastępowego, zawrą sojusz z jego konkurentem. Czy drużynowy orientuje się, kto i z jakiej przyczyny gra rolę „gwiazdy” w zespole oraz jaką pozycję i autorytet ma zastępowy?

4. Trzeba współdziałać z innymi. Odbywają się zbiórki zastępów, wykonuje on polecenia rady drużyny lub drużynowego. Zastępowy dokonuje przydziału i podziału pracy. Tworzą się zatem wciąż nowe, chwilowe lub trwałe więzi między poszczególnymi harcerzami oraz między nimi a zastępem. Ich podstawą są wspólnie realizowane zadania. One także tworzą sytuacje, w których ustala się ulubiona piosenka zastępu, zawsze taki sam sposób rozpoczynania zbiórki, rodzi się pomysł notowania w zeszycie-kronice najważniejszych wydarzeń. Zastęp uzyskuje prawo wyboru nazwy. Czy drużynowy kieruje tworzeniem się tych więzi wynikających ze wspólnych zadań?

5. Nie jesteśmy gorsi od innych. Zastęp przygotowuje jakąś część zbiórki drużyny lub ocenia, jak zaprezentowały się inne zastępy. Rodzi się nowy rodzaj więzi między jego członkami — poczucie odrębności od innych zastępów, wspólnoty z własnym, z kolegami ze swojego zespołu. Nie jesteśmy gorsi od innych, a może nawet lepsi. Trzeba to udowodnić, zaprezentować się jak najlepiej, zwyciężyć we współzawodnictwie. Taka ambicja wymaga współpracy, wzajemnej pomocy i kontroli; przyczynia się do powstania poczucia solidarności: jeden za wszystkich, wszyscy za jednego. Czy drużynowy sprzyjając ambicjom poszczególnych zastępów czuwa nad tym, aby nie powstała sytuacja wzajemnej niechęci, niezdrowej rywalizacji rozbijającej drużynę jako zespół?

6. Wszyscy czują się bezpieczni. Sukcesy i dorobek zastępu, własne zwyczaje, wspólne przeżycia i wspomnienia powodują,

że jeden dobrze zna drugiego, zmalała liczba pretensji i skarg, rzadziej zdarzają się kłótnie, nie ma już kłóćców ofiarnych i odrzuconych, zrodziły się trwalsze sympatie i przyjaźnie. Każdy czuje się bezpiecznie w swoim zespole, wie, że może liczyć na pomoc kolegów i całego zastępu. Czy drużynowy jest świadomy, że zastęp znalazł się na tym etapie współpracy?

7. Trwała więź i indywidualna zależność. Harcerze w zastępie nie czują się osamotnieni. Z zespołem i jego poszczególnymi członkami związani są trwałą przyjaźnią i koleżeństwem. Każdy z nich zaczyna więc wyodrębniać siebie spośród innych. Zna swoje zalety i wie, że inni je doceniają. Wie również, że chwilowe niepowodzenie lub błąd nie przekreślą go w oczach zespołu. Gdyby ktoś spoza zastępu go nie docenił, ocenił fałszywie, zespół tego nie potwierdzi. Uświadamia sobie, że jest potrzebny w zastępie, że spełnia w nim ważną rolę. Czy drużynowy pomógł każdemu harcerzowi uświadomić sobie własną wartość, znaczenie i pozycję?

Etapy powstawania więzi w zespole ilustruje rysunek na s. 72.

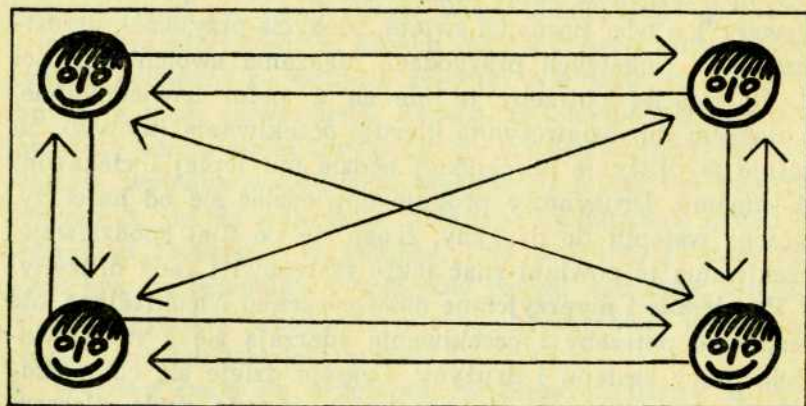
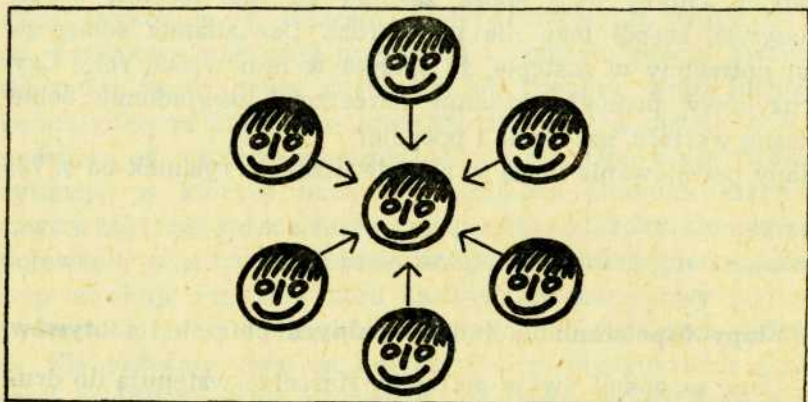
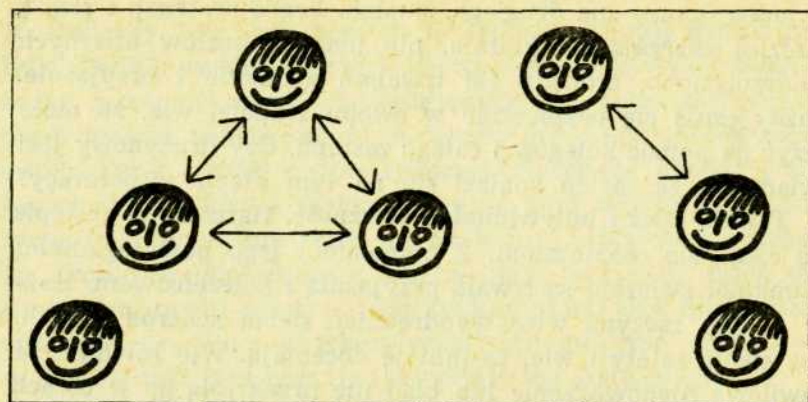
Uwaga!

Zaznacz swoje miejsce na „szachownicy”.

D. Etapy uspołeczniania indywidualnych potrzeb i motywów

1. Chcę zaspokoić swoje potrzeby. Harcerze wstępują do drużyny, aby zaspokoić swoje różnorodne potrzeby (patrz „Sekret pierwszy”), a więc poznania świata, zdobycia przyjaciół, uczestniczenia w ciekawych przygodach, ukazania swoich wartości itd. Najczęściej potrzeby te nie są w pełni uświadomione, a chłopcem lub dziewczynką kieruje oczekiwanie (motyw), że właśnie w drużynie harcerskiej będzie mu lepiej i ciekawiej niż samemu. Drużynowy próbuje dowiedzieć się od harcerzy, dlaczego wstąpili do drużyny, czego się po niej spodziewają. Oczekiwania te powinni znać także zastępowi i rada drużyny.

2. Przyjemne i nieprzyjemne doświadczenia. Nieokreślone, ale odczuwane potrzeby i oczekiwania zderzają się z rzeczywistością pracy zastępu i drużyny. Czasem dzieje się coś ciekawego i sympatycznego, innym razem panuje nuda. Czasem



harcerz odkrywa coś nowego dla siebie, innym razem wydaje mu się, że wszystko to już przeżył, wie, umie. Doświadczenia te odbiera osobiście i nie interesuje się, jak czują się z nim inni. Drużynowy próbuje zorientować się, które doświadczenia są dla harcerzy spełnieniem ich oczekiwań wobec drużyny, a które wywołują rozczarowanie i dlaczego? Może to być cenna wskazówka do zmian w programie zbiórek. Może także oznaczać, że wkrótce część harcerzy wykruszy się z drużyny.

3. Wiem, co ja bym chciał, ale oni chcą czegoś innego. Pierwsze zbiórki przynoszą pierwsze doświadczenia i indywidualne refleksje. Zaczynają się konkretyzować potrzeby i oczekiwania poszczególnych harcerzy. Każdy chciałby robić tylko to, na co sam ma ochotę, ale przeszkadzają mu inni, którzy właśnie domagają się odmiennych zajęć. Rodzi się wniosek, że trzeba ustąpić albo zmusić kolegów do ustąpienia. Wywołuje to spory i stwarza nieprzyjemną atmosferę. Drużynowy próbuje dowiedzieć się — dążenie do realizacji jakich potrzeb poróżniło harcerzy? Kto się podporządkował, kto narzucił swoje zainteresowania? Które z tych zainteresowań są bliższe zamierzeniom drużyny, godne poparcia, a które należałoby zmienić na wartościowsze?

4. Staram się robić to, co zyskuje aprobatę. Gdy zajęcia, zbiórki, zadania są zgodne z zainteresowaniami i potrzebami harcerza, wówczas jest on zadowolony. Ale zdarzają się i takie prace, które nie wywołują jego entuzjazmu, nie są dla niego zajmujące. Mimo to wykona je sumiennie. W efekcie zostanie pochwalony i wyróżniony. Albo nie podporządkuje się jakiemuś poleceniu, bo mu ono nie odpowiada. Narazi się wtedy na naganę zastępowego, na krytykę innych harcerzy. Będzie więc starał się w przyszłości robić to, co jest aprobowane przez zespół, aby uniknąć kar. Drużynowy próbuje zbadać, ile w określonym czasie było sytuacji nagradzających każdego harcerza, a ile razy spotkała go kara i jakie z tego wyciągnął wnioski.

5. Dokonuję bilansu „zysków” i „strat”. Harcerz poznał już wartość satysfakcji płynących z ciekawej pracy, odczuwał ra-



dość z pochwały. Miał również doświadczenia negatywne. Zaczyna więc dokonywać pewnego rodzaju kalkulacji, bilansu zysków i strat wynikających z uczestniczenia w działaniu zastępu i sposobu zachowania się w zespole. Gdy bilans ten wypada pomyślnie, więcej jest „zysków” — tworzy się uzasadnione przekonanie, że w najbliższej przyszłości będzie jeszcze lepiej. Drużynowy próbuje pomóc harcerzom w dokonaniu takiego bilansu i wyciągnięciu z niego praktycznych wniosków. Czy harcerze częściej są nagradzani i satysfakcjonowani, czy też częściej zniechęceni i karani. A może tu należy szukać przyczyn nieprzychodzenia na zbiórki?

6. **Trzeba dogadać się z innymi.** W życiu zastępu coraz więcej jest zadań, które zleca rada drużyny, drużynowy lub zastępowy. Wykonywanie ich rozbudza nowe zainteresowania i potrzeby, nowe motywy działania. Powstaje sytuacja, w której sprzeczne początkowo potrzeby zaczynają się wzajemnie docierać, zadania narzucone zespołowi z zewnątrz jak gdyby godzą wewnętrzne konflikty, przesuwają pretensje o szczybel wyżej. Drużynowy próbuje zbadać, jakie zadania zlecone zastępowi wywołały nowe, nie odkryte w tym zespole zainteresowania i potrzeby. Zachowuje równowagę między zadaniami narzucenymi i podjętymi przez zastęp.

7. Nikt z **nas** nic **nie** traci, a **razem** mamy dodatkową korzyść. Wśród licznych prac podejmowanych przez zastęp dla siebie lub przez zastęp dla całej drużyny zdarzają się i takie, w wykonaniu których zainteresowani są wszyscy harcerze z zastępu. Bo choć realizują je wspólnie, każdy zaspokaja jakąś swoją potrzebę, co daje mu osobistą satysfakcję. Nie istnieje zatem sprzeczność interesów: wspólne zadanie przynosi korzyść Satysfakcję wszystkim, np. byliśmy na wycieczce, każdy mógł robić to, co go interesowało, a ponadto jako zastęp zostaliśmy wyróżnieni pamiątkowym proporczykiem. Drużynowy próbuje opracować kilkanaście różnorodnych zadań dla zastępów, które usatysfakcjonowałyby zarówno każdego harcerza, jak i cały zastęp.

8. **Mamy satysfakcję z tego, że pomogliśmy innym.** Doświadczony już w pracy harcerskiej zastęp zaczyna podejmować

działalność o charakterze społecznym, której efekty służą innym zespołom lub innym ludziom. Staje się użyteczny w szkole, w najbliższym środowisku. Dzieje się to w interesie każdego harcerza — może wykazać się swoimi zainteresowaniami i umiejętnościami, zyskuje dodatkową i najwyższą satysfakcję z tego, że pomógł innym, cały zaś zastęp zaskarbia sobie pozytywną opinię rówieśników i środowiska. Drużynowy próbuje wskazać harcerzom ludzi, którym są potrzebni, aby z własnej chęci, przez nikogo nie zmuszani, udzielali pomocy już nie tylko dla osobistej satysfakcji, ale z pobudek społecznych i humanitarnych.

Uwaga!

Zaznacz swoje miejsce na „szachownicy”.

## E. Jak uwewnętrzniają się normy moralne

1. **Z rodzinnym bagażem.** Harcerz wstępując do drużyny ma określone, wyniesione z domu rodzinnego i środowiska, nawyki postępowania i zachowania. Uczono go, jak ma się zachowywać wobec rodziców, krewnych, znajomych, obcych ludzi, zetknął się z zasadami obowiązującymi w grupie dzieci, z którymi się bawił, poznał normy zachowania, których musi przestrzegać jako uczeń. Nie wie jednak, jakie wymagania stawia organizacja i jego nowy zespół — zastęp, drużyna.

Radzimy drużynowemu: porozmawiaj z każdym nowo wstępującym. Spróbuj skonfrontować zasady obowiązujące w twojej drużynie z jego poglądami. Z różnic staraj się wyciągnąć wnioski co do sposobu pracy z nowymi harcerzami.

2. **Pierwsze konfrontacje.** Konieczność współpracy z kolegami, zdobywanie sprawności powodują, że harcerz konfrontuje swój sposób postępowania, zasady moralne wyniesione z domu z postępowaniem kolegów, wymaganiami zastępowego i drużynowego (organizacji). Rodzi to pierwsze refleksje — jakie zasady sprawdzają się w kontaktach z nowym zespołem, a jakie są sprzeczne. Budzą się wątpliwości, kto ma rację, czyje wymagania uznać za słuszne.

Radzimy drużynowemu: obserwuj, na jakim tle wybuchają

kłótnie, spory, konflikty. Który z nowych harcerzy postępuje w sposób najbliższy postępowaniu pochwalanemu w drużynie, a więc na kogo możesz liczyć w pierwszym okresie, aby zaczął wpływać na innych.

3. Akceptacja i odrzucenie. Życie zastępu zmusza do określonych zachowań. Niektóre normy postępowania harcerzy są zgodne z obowiązującymi w zastępie i drużynie — nie ma więc konfliktu. Innych norm harcerze zaczynają przestrzegać, gdy widzą, że kieruje się nimi drużynowy, który budzi ich sympatię i chęć do naśladowania. Jeszcze inne wydają się dziewczynie lub chłopcu nie do przyjęcia, więc stara się przekonać kolegów, że są niesłuszne. Kiedy mu się to nie uda, może odejść z zastępu.

Radzimy drużynowemu: przyjrzyj się, co z twojego zachowania starają się przejąć harcerze, w czym cię naśladowują. Zorientuj się również, które z zasad drużyny wywołują największy opór u harcerzy, porozmawiaj z nimi o tym, zastanów się, jakie stworzyć sytuacje, żeby praktycznie przekonali się o słuszności waszych zasad.

4. Postępują właściwie, ale tylko w zespole harcerskim. Harcerze wiedzą już, jakie zasady postępowania obowiązują w ich zastępie i drużynie. Gdy ich przestrzegają, są nagradzani, wyróżniani, chwaleni. Stopniowo zaczynają coraz częściej postępować zgodnie z nimi. Jednak poza zastępem, drużyną, na podwórku lub w klasie, zdarza się im nie przestrzegać obowiązujących ich norm życia zespołowego. Uważają bowiem, że tu nie muszą zachowywać się po harcersku.

Radzimy drużynowemu: zastanów się nad stworzeniem sytuacji, w których nagroda za właściwe postępowanie nie przyjdzie harcerzom zbyt łatwo, lecz będą musieli się mocno o nią starać; powinni czasami znaleźć się w rozterce, gdy przyjdzie dokonać wyboru pomiędzy niewłaściwym postępowaniem sprawiającym jednak przyjemność, a zrezygnowaniem z niego ze świadomością, że postępowanie zgodne z obowiązującymi w harcerstwie normami będzie nagrodą.

5. Przestrzegają norm, kiedy im się przypomni. Kończy się zbiórka, na której działo się wszystko zgodnie z regułami

przyjętymi w drużynie. Harcerze wychodzą w mundurach na ulicę i zapominają o harcerskim zachowaniu. Ktoś zwraca im uwagę, przypomina, że tych samych norm, które obowiązują ich na zbiórkach, muszą przestrzegać zawsze, a zwłaszcza wtedy, gdy reprezentują harcerstwo na zewnątrz.

Radzimy drużynowemu: staraj się stwarzać takie sytuacje, żeby harcerze, oficjalnie lub nieoficjalnie, w mundurach lub bez zawsze dobrze reprezentowali drużynę. Zorientuj się, czy potrafią już przenosić swoje harcerskie zachowania na zajęcia poza drużyną. Porozmawiajcie o tym przy okazji.

6. Osobista satysfakcja z właściwego postępowania. Harcerze wiedzą, że właściwe postępowanie zawsze spotyka się z pochwałą, a niewłaściwe — z naganą. Utrwaliło się to tak silnie w ich świadomości i nawykach, że poza drużyną także postępują po harcersku. W ich psychice dokonuje się jak gdyby skrót procesu, który dotychczas zawsze towarzyszył wyborowi prawidłowego postępowania: właściwe zachowanie — nagroda — satysfakcja moralna. Już teraz samo właściwe zachowanie przynosi satysfakcję. Nagroda czy pochwała nie są potrzebne.

• Najważniejsza staje się radość płynąca z postępowania zgodnego z własnymi zasadami.

Radzimy drużynowemu: jeśli dostrzeżesz, że już niektórzy twoi harcerze postępują właściwie z omówionych wyżej pobudek, porozmawiaj z nimi przy ognisku o innych ludziach, kierujących się w życiu własnymi zasadami i o satysfakcjach stąd płynących.

7. Konfrontacja ideałów i norm z życiem. Zdobyte nawyki właściwego postępowania — wzmocnione świadomością, iż stanowią one pewien zespół ideałów życiowych, wyrażających własny stosunek do życia — powodują, że ideały i normy wyniesione z organizacji harcerze zaczęły konfrontować z otaczającą ich rzeczywistością. W ludziach z innych środowisk, kierujących się podobnymi ideałami i normami, będą szukać swoich sojuszników. Odkryją także, że są ludzie czy zespoły, w których obowiązują całkiem inne zasady, zaczęły wówczas dążyć do tego, by wszyscy postępowali tak jak oni. I będą wygrywać w tej walce lub ponosić porażki.

Radzimy drużynomemu: to twój największy sukces wychowawczy i zarazem najtrudniejszy egzamin. Będziesz musiał im pomóc, aby sami znaleźli drogi przybliżania ideałów do życia, nie zwątpili i nie zrezygnowali z zasad, które im wpoiłeś, a także znaleźli wiernych sojuszników w walce o swoje ideały.

Uwaga!

Zaznacz swoje miejsce na „szachownicy”.



SEKRET

**ZESPÓŁ ROZWIJA SIĘ W DZIAŁANIU, KTÓRE  
REALIZUJE SIĘ W POSTACI ZADAŃ  
ZESPOŁOWYCH**

Motto:

Tylko współzycie koleżeńskie sprzężone z celami kulturalnymi, społecznymi, politycznymi — chronić może przed niebezpieczeństwem manowców, ukierunkować grupę raczej ku modelowi związku młodzieży, a nie ku modelowi bandy.

Aleksander Kamiński

## ZADANIA ZESPOŁOWE — PODSTAWOWY ATUT HARCERSTWA

Z poprzednich „sekretów” dowiedziałeś się, że:

- najskuteczniejszym sposobem wychowania dla współczesnych potrzeb jest wyzwalanie własnej aktywności jednostki,
- najważniejszy jest zespół oraz
- jakie procesy zachodzą na kolejnych etapach jego rozwoju.

Zdradzamy ci następny sekret dobrej drużyny: Rozwój zespołu dokonuje się w konkretnym działaniu, które realizuje się w postaci zadań zespołowych.

„Zadanie” — słowo chyba najczęściej powtarzane w materiałach programowych i metodycznych, w rozmowach instruktorskich, w dialogu drużynowy-harcerze, a również między harcerzami. Harcerze podejmują, realizują, oceniają, sumują zadania. Gdy organizują coś dla własnej przyjemności, •decydują się wykonać coś dla kolegów, szkoły czy środowiska — czynią to w formie zespołowego zadania. Trzeba je zrealizować, by zdobyć kolejny stopień. Nieomal wszystko, co harcerze robią w organizacji wspólnie, w zastępie lub drużynie czy w jakichś innych zespołach, przybiera postać zadania zespołowego.

Istotą zadania zespołowego jest to, że każda z osób biorących udział w jego wykonaniu ma swój udział w efekcie końcowym.

Zasada udziału w wykonywaniu pracy wywodzi się wprost z dwóch praw psychologicznych, o których była mowa w pierwszym „sekrecie”:

— Rozwój człowieka dokonuje się przede wszystkim w toku jego własnej aktywności i w działaniu.

— Działalność i aktywność człowieka uruchamiana jest na zasadzie żywionych przez niego motywów.

Chcemy, by młody człowiek, który wstępuje do harcerstwa, rozwijał się wszechstronnie. Wzbogacał swój intelekt, zdobywał nowe umiejętności, tężyznę fizyczną i różne doświadczenia życiowe. Psychologia uczy nas, że takie procesy zachodzą wtedy, gdy człowiek aktywnie działa. A działalność jest rzeczywista i skuteczna wówczas, gdy człowiek ma świadomość, czemu ona służy, i akceptuje ten cel; o tym mówi drugie z przytoczonych praw. Stąd warunkiem skuteczności wszelkich naszych poczynań jest przekonanie harcerzy o wartości tych poczynań. Muszą rozumieć, co robią, czemu służy ich praca, efekt zaś powinien zaspokajać ich potrzeby.

Teraz wszystko wydaje się już proste — pracujmy systemem zadań, a efekty wychowawcze mamy zapewnione. W życiu jednak tak się nie dzieje.

Zadanie jest swego rodzaju schematem. Jaki to schemat i jakie nim reguły rządzą, dowiesz się właśnie w tym „sekrecie”. Gdy je poznasz i zrozumiesz, łatwiej ci będzie wypełniać go konkretnymi treściami, zależnie od potrzeb twoich harcerzy, poziomu ich doświadczeń itp.

## PIĘĆ WARUNKÓW DOBREGO ZADANIA

Jeśli chcemy, by zadanie miało te walory, o których powiedzieliśmy sobie wcześniej, powinno ono spełniać określone warunki.

Cel zadania jest konkretny i zrozumiały. Uświadomienie celu odgrywa w zadaniu istotną rolę. Staje się on bowiem bodźcem do myślenia i działania wykonawców.

Im dziecko młodsze, im mniej ma doświadczeń, tym dokładniej uświadomiony, a przez to bliższy powinien być cel zadania. I odwrotnie, im wychowanek jest starszy, im więcej ma doświadczeń, tym cel zadania może być bardziej abstrakcyjny, hasłowy.

Zawsze jednak wykonawca powinien sobie wyobrazić, jaki jest przewidywany rezultat (efekt) pracy i co osiągnie (nagroda) w wyniku realizacji zadania.

Młodszy dzieciom drużynowy dokładnie wyjaśnia cel zadania. W miarę społecznego samorządnego rozwoju zespołu • formułowanie celu stopniowo przechodzi na zespół. W takim zespole drużynowy będzie pełnił rolę doradcy, czasami inicjatora.

Wykonawcy podejmują zadania bez przymusu, z własnego wyboru. Z niewolnika nie ma robotnika — mówi porzekadło. I choć jest to tylko przysłowie, w ogromnym skrócie oddaje to, o co nam chodzi. Każdy zespół narzucone mu zadanie będzie wykonywał niechętnie, bez większego przekonania. Szczególnie wtedy, gdy cel i zamierzony efekt nie będą zaspokajały potrzeb i zainteresowań pracujących.

Drużynowy musi więc tworzyć sytuacje prowadzące do tego, by przyszli wykonawcy podejmowali zadanie dobrowolnie, dokonując wyboru spośród kilku przedstawionych im możliwości.

Z lektury pierwszego „sekretu” pamiętamy, że im wyraźniejsza, im bardziej osobista i dobrowolna jest decyzja o podjęciu przez harcerza określonego działania, tym silniejsze może być poczucie odpowiedzialności za jego efekt. Jednym słowem, przystąpienie do zadania powinno być świadomą decyzją zespołu.

Zadania są zróżnicowane pod względem treści i formy. Monotonia w życiu drużyny jest zjawiskiem szkodliwym. Zadania podobne w treści i formie nie tylko nużą wykonawców, ale też nie zaspokajają ich różnorodnych zainteresowań i nie przynoszą założonych efektów. Podejmowane w ciągu roku w drużynie i zastępach zadania muszą być tak zróżnicowane, by wywoływały zaciekawienie, wykorzystywały możliwości i umiejętności wszystkich harcerzy.

Formy ich realizacji powinny być dostosowane do rozwoju psychofizycznego wychowanków. W drużynie zuchowej przeważają zadania o charakterze zabawowym, w miarę rozwoju zespołu proporcje zmieniają się na korzyść zadań, których

celem jest zdobywanie wiedzy i umiejętności oraz praca dla swojego zespołu i innych ludzi.

Trzeba również zachować zgodność treści i formy. Nawet najciekawsze treści można „położyć” stosując nieodpowiednią do nich formę.

Wykonanie zadania łączy się z uczuciem zadowolenia i satysfakcji. Jeśli udało się nam określoną pracę wykonać zgodnie z zamierzeniami, jeśli znalazła ona uznanie u innych, zaspokoiliśmy dzięki temu nasze określone potrzeby i wspólnie dobrze nam się pracowało — odczuwamy satysfakcję i zadowolenie. Chętnie podejmiemy się nowego zadania, mamy zapał do pracy, chcemy działać w tym samym zespole. Jednym słowem, nasza praca została nagrodzona. Odczuwamy to indywidualnie i zespołowo.

»

Już we wstępnych rozważaniach mówiliśmy, że korzystne są zawsze te sytuacje, w których jednostka podejmując konkretne zadania odczuwa zadowolenie i satysfakcję z samego działania (ponieważ zaspokajają swoje potrzeby i zainteresowania) oraz kiedy te przyjemne odczucia wzmacniają zadowolenie i satysfakcję płynące z efektu pracy. To „wzmocnienie” osiągamy przez ocenę, podsumowanie efektu działania: cieszymy się, że wspólna praca była dużą frajdą, ale radość czerpiemy; także z jej efektów i skutków.

Wykonawca dostrzega, że wykonanie zadania zespołowego jest uzależnione także od jego osobistego wysiłku. Doskonałym przykładem tego typu sytuacji jest przedstawienie teatralne. Każde zadanie, każda praca i każda rola jest tu na tyle ważna; że bez niej spektakl nie może się odbyć. Wszyscy wykonawcy o tym wiedzą.

Podobną sytuację mamy w drużynie. Zadanie składa się zwykle z wielu czynności i prac, które harcerze wykonują indywidualnie lub w grupach. Każdy z nich wie, że jeśli nie wykona przydzielonej mu pracy, zadanie nie zostanie w ogóle zrealizowane lub też ktoś będzie musiał w trybie awaryjnym zrobić ją za niego. Świadomość tego przyczynia się do wzrostu poczucia odpowiedzialności u każdego z realizujących zadanie.

satisfakcja zaś i zadowolenie z efektu pracy staje się w sposób naturalny nagrodą dla całego zespołu i każdego harcerza.

Czynności i prace składające się na zadanie są zazwyczaj bardzo zróżnicowane i do ich wykonania potrzebne są wielorakie umiejętności, zdolności, wiedza itp. Należy więc każde zadanie tak dzielić, by jego wykonawcy znajdowali dla siebie rodzaj pracy, który odpowiada ich potrzebom i zainteresowaniom, przy której jak najlepiej mogą wykorzystać swoje możliwości.

### WYBIERZ SIĘ Z NAMI I SWOJĄ DRUŻYNĄ NA WYCIECZKĘ KRAJOZNAWCZĄ

Postępuj zgodnie z naszą instrukcją, a będziesz miał gotowy plan wycieczki.

1. Z czystego papieru (lub w kratkę) wytnij 12 prostokątów o wymiarach 10X5 cm.

2. Z zamieszczonej poniżej „Charakterystyki drużyn” wybierz tę, która najbardziej przypomina ci własną drużynę, i zapamiętaj jej numer.

3. Opis wszystkich czynności związanych z naszą wycieczką, zatytułowany „Projektujemy — przeprowadzamy — oceniamy”, składa się z sześciu części, w których, obok podtytułów, umieszczone są duże litery: A, B, C, D, E, F (s. 87—93). Zawiera omówienie różnych czynności drużynowego i harcerzy, związanych z przygotowaniem i zorganizowaniem wycieczki. Z każdej części opisu wybierz jedną czynność drużynowego i jedną harcerzy, najbardziej prawdopodobną w wybranej z „Charakterystyki” drużynie. Przepisz je wraz z numerami na jedną z przygotowanych kartek, opatrzoną tą samą literą, którą oznaczona jest dana część „Projektujemy — przeprowadzamy — oceniamy”, np. B1 i B6.

4. Z zestawu tablic zamieszczonego na końcu książki wyjmij tablicę nr 2 i rozłóż ją. Zapisane kartki układaj na tablicy w prostokątach, oznaczonych analogicznymi dużymi literami. Nie przejmuj się, że zasłoniłeś tekst, którego nie czytałeś.

5. Gdy układanka jest gotowa, przeczytaj ją uważnie w kolejności wskazanej strzałkami. Może jeszcze coś zmienisz?

6. Układankę porównaj z tabelką „Szukaj błędu” (s. 93), która podaje właściwe wybory. Mamy nadzieję, że twoje przewidywania są zgodne z naszymi.

7. Zdejmując swoje kartki z kolejnych prostokątów tablicy — czytaj uważnie wydrukowany w tych prostokątach tekst. Stanowi on ogólną wskazówkę, zasadę dyktującą wybór właściwego rozwiązania. Cyfry rzymskie odpowiadają numerom drużyn, które miałeś do wyboru w „Charakterystyce drużyn”.

Wskazówki te, przemyślane i skonfrontowane z praktycznymi przykładami, pomogą ci prawidłowo zaplanować każde zadanie.

### CHARAKTERYSTYKA DRUŻYN

I. Istnieje niedawno. Podzielona przez drużynowego na zastępy stawia pierwsze kroki. Zastępowych wyznaczył trochę na wycucie drużynowy. On też przydziela zadania radzie i zastępom, starając się zaspokoić oczekiwania harcerzy, kształtować ich nowe potrzeby. Do drużynowego należy także ocena efektów wykonanych prac. Rada jeszcze tego nie potrafi. Ma natomiast prawo wygłaszania własnej opinii. Poszczególnym harcerzom lub zastępom udziela pochwał lub nagan, ustalonych wspólnie z drużynowym.

Drużyna, a nawet zastępy nie stanowią zwartego zespołu. Poszczególni harcerze liczą na to, że znajdą w drużynie coś ciekawego dla siebie, jakieś osobiste przyjemności. Nie myślą jeszcze o tym, że wspólnie osiągną sukces.

To oczywiście pewien schemat. Może są i tacy, którzy do drużyny przyszli z bardziej społecznych pobudek. Potrafią znajdować radość w pracy dla innych. Ale to jednostki. Większość nie czuje się jeszcze odpowiedzialna za kolegów, za wyniki wspólnej pracy.

II. Harcerze przeżyli już trochę wspólnie. Drużynowy coraz częściej decyduje się na proponowanie radzie zadań do wyboru, zawsze jednak stara się je łączyć z bliską i nama-

calną nagrodą: mówi o stopniach, zadaniach zespołowych, sprawnościach indywidualnych. Wie, że rada wybierze raczej zadania odpowiadające zainteresowaniom harcerzy, ale pewnie wkrótce zaczną się sięgać i po te ambitne — dla innych. Rada potrafi już rzetelnie i sprawiedliwie ocenić wkład pracy zastępów w realizację zadań, udzielać pochwał, ale także nie zaliczyć zadania lub nie przyznać sprawności, jeśli ktoś nie zasłużył.

Zastępy nie są jeszcze tak samodzielne. Im trzeba zadanie podsunąć. Można jednak spodziewać się, że wykonają je w miarę samodzielnie i odpowiedzialnie. W każdym jest już kilku harcerzy nadających ton, potrafiących zmobilizować innych i podporządkować ich sobie. Zależy im nie tylko na osobistej przyjemności, ale również na otrzymaniu sprawności, a także pochwały zastępu. Są i tacy, którzy nie rozsmakowali się w harcerstwie. Może nawet niektórzy chcą odejść? Drużynowy próbuje znaleźć do nich drogę, zorientować się, jakie potrzeby może zaspokoić, na przykład przez przydzielenie zadania związanego z ich pasjami, zainteresowaniami albo powierzenie szczególnie ambitnym odpowiedzialności za jakąś część prac. Na tym etapie rozwoju drużyny drużynowy jeszcze nie bardzo może liczyć na inicjatywę zastępów. Raczej sam inspiruje ich działania.

III. To jeszcze nie jest zespół prawdziwie zgranych przyjaciół, ale drużynowy ma coraz więcej okazji, by z satysfakcją stwierdzać, że może liczyć na swoich harcerzy, a szczególnie na radę drużyny. Jej członkowie potrafią dostrzegać potrzeby harcerzy i środowiska, proponować ciekawe i pożyteczne zadania, ocenić ich wartość. Znają już tak harcerzy i sytuację w poszczególnych zastępach, że trafnie przydzielają im zadania, odpowiedzialnie potrafią proponować, kto będzie najlepszym zastępowym, kronikarzem, kto najlepiej zorganizuje biwak, a kto spotkanie z ciekawym człowiekiem.

Zastępy również są coraz bardziej samodzielne. Bez większych kłopotów organizują sobie pracę, potrafią sprawiedliwie ocenić jej wykonanie, stawiać wnioski o przyznanie sprawności indywidualnych i zaliczenie kolejnych wymagań prze-

widzianych regulaminami stopni. Harcerze coraz chętniej i zgodniej pracują razem.

IV. Zgrany zespół, który potrafi zrozumieć się w pół słowa. Samodzielny, wykazujący dużo inicjatywy. Umiejętnie dobiera zadania, często trudne, ale przynoszące mu najwięcej satysfakcji. Bywają chwile słabości. Aktyw jednak z reguły szybko je przełamuje. Biwak, wycieczka, rozmowa przy ognisku i wszystko wraca do normy. Życie drużyny organizuje rada, ale nie tylko ona ma wpływ na to, co się w drużynie dzieje, różne zadania dają okazję do popisania się entuzjastom danej sprawy, specjalistom w określonej dziedzinie.

Zastępy nie czekają na pomysły „z góry”. Harcerze sami mają ich mnóstwo i często muszą walczyć o to, by sprawa podjęta przez nich stała się wspólnym celem drużyny. Są ambitni. Chcą, by ich zastęp był dobry, wyróżniał się. Stale szukają ku temu nowych sposobności.

Harcerzom zależy oczywiście na pochvale, stopniach i sprawnościach, ale podejmują się także prac, które nie zawsze przynoszą tak namacalne efekty; cieszą, ponieważ przyniosły radość czy ułatwiły życie innym. Wspólny sukces czasami jest więcej wart niż osobista korzyść.

## PROJEKTUJEMY — PRZEPROWADZAMY — OCENIAMY

### A. Pomysł

1. Zwołujesz radę drużyny. Proponujesz zorganizować wycieczkę krajoznawczą. Mówisz, co ciekawego można zobaczyć, czym urozmaicić drogę. Rada uzupełnia twój pomysł, szuka gier czy konkursów, które pasują do tematu.

2. Rada przy twojej pomocy opracowuje program. Każdy zastęp otrzymuje zadanie: trasa, gry i konkursy, pożywienie i ekwipunek, piosenki.

3. Rada drużyny bądź któryś z zastępów proponuje i namawia do zorganizowania wycieczki. Zgadząc się na propozycję sugerujesz, by połączyć przyjemne z pożytecznym i nadać jej charakter krajoznawczy.

4. Każdy zastęp proponuje, gdzie wybrać się na wycieczkę.

Informuje, co ciekawego znajduje się na trasie, zastanawia się nad programem. Rada po dyskusji przyjmuje najlepszy projekt. Zastępy otrzymują zadania związane z przygotowaniem programu i zorganizowaniem wycieczki.

5. Chcesz sprawić harcerzom przyjemność. Zawiadamiasz: w sobotę jedziemy na wycieczkę. Pokażesz im pomniki przyrody, gniazda ptaków wodnych. Zorganizujesz zastępom konkursy spostrzegawczości lub inne.

6. Zastępowi ogłaszają wycieczkę, mówią, co harcerze mają do niej przygotować. Podają termin i czas jej trwania.

7. Harcerze nie znają twoich zamysłów. Każdy ma jakąś własną wizję wycieczki. Jeden liczy na to, że będzie dobra zabawa, inny, że popisie się swoją sprawnością fizyczną, a jeszcze inny po prostu lubi uczestniczyć w zajęciach, które ty organizujesz.

8. Rada, której jesteś pełnoprawnym członkiem, zaproponowała wycieczkę krajoznawczą. Wspólnie obmyślcie jej program i cele, zastanawiacie się, co może ona dać zespołowi, jakie korzyści wyniosą poszczególni harcerze i zastępy.

## B. Program

1. Każdy zastęp przedstawia propozycję jednej gry lub konkursu do przeprowadzenia na trasie, przygotowuje część prowiantu na podwieczorek. Rada gromadzi akcesoria do gier oraz układa menu i zapewnia potrzebne do jego przygotowania urządzenia i naczynia.

2. Każdy zastęp przygotowuje propozycję programu wycieczki. Rada analizuje wszystkie pomysły, wybiera najlepszy, ewentualnie uzupełnia go dobrymi pomysłami innych. Uzasadnia drużynie swoją decyzję. Dzieli przygotowania między zastępy.

3. Opracowujesz trasę, konsultujesz ją z przyrodnikiem. Obmyślasz konkursy. Spisujesz znane drużynie piosenki, które będziecie śpiewać na trasie, i jedną, której będziecie się uczyć. Zapewniasz instrument, a jeśli trzeba, to akompaniatora. Przygotowujesz akcesoria potrzebne do gier i konkursów oraz herbatę na podwieczorek.

4. Wspólnie z radą opracowujesz program wycieczki. Interesujesz się, czy zastępy dają sobie radę ze swoimi zadaniami, ewentualnie pomagasz im, troszczysz się, by skończyły w terminie.

5. Harcerze zapewniają sobie wolny czas, uprzedzają rodziców o wycieczce. Przygotowują według twoich wskazówek produkty na podwieczorek.

6. Życzliwie nadzorujesz poczynania rady. Z podziału pracy tobie przypadło np. obmyślenie trasy lub jakieś inne zadanie związane z przygotowaniem wycieczki.

7. Korzystając z propozycji rady i poszczególnych zastępów opracowujesz program wycieczki. Sam obmyślasz trasę, uczysz piosenki.

8. Każdy zastęp, realizując część przygotowań do „dużego” zadania, jakim jest wycieczka, wykonuje „małe” zadania. A więc obmyśla trasę, gry, piosenki, podwieczorek itp., dzieli prace między harcerzy, stara się wykonać ją jak najlepiej; i w terminie.

## C. Na wycieczce

1. Jesteś uczestnikiem wycieczki, tak jak twoi harcerze. Wykonujesz zadania przydzielone ci przez radę. Ale oni liczą na ciebie — w razie potrzeby pomagasz, odpowiadasz za ich bezpieczeństwo.

2. Rada, zorientowana w przebiegu wycieczki, pomaga ci w realizacji programu. Zastępy przeprowadzają gry i konkursy. Uczą się piosenki. Pod kierownictwem rady przygotowują podwieczorek.

3. Harcerze uczestniczą we wszystkim, co im przygotowaliśmy — słuchają informacji o ciekawych miejscach, biorą udział w grach i konkursach, śpiewają piosenki, uczą się jednej; nowej. Wspólnie przygotowujecie podwieczorek.

4. Wytypowany przez radę funkcyjny prowadzi wycieczkę. Zastępowi czuwają nad skuteczną realizacją tego, co przygotowały ich zastępy.

5. Jeden z harcerzy, najlepszy organizator tego typu imprez, prowadzi całą wycieczkę. On kieruje, program zaś wypeł-



iii)ają wszyscy harcerze, zgodnie z przydziałem zadań i poczynionymi przygotowaniem.

6. Prowadzisz wycieczkę wytyczoną przez siebie trasą. Wyznaczasz, kiedy zastępy przeprowadzają przygotowane przez siebie gry i konkursy. Sędziujesz. Sam organizujesz dodatkowe, przez siebie obmyślane zabawy. Uczysz piosenki.

7. Sam prowadzisz wycieczkę sobie znaną trasą i zgodnie z przygotowanym przez siebie programem. Organizujesz gry i konkursy, w których współzawodniczą poszczególni harcerze i zastępy.

8. Jesteś przewodnikiem — doradcą. Obserwujesz, czy program jest realizowany zgodnie z jego założeniami, czy interesuje harcerzy. W razie potrzeby wkraczasz z czymś atrakcyjnym. Wspólnie z radą sędziujesz w czasie gier i konkursów. Uczysz piosenki.

#### D. Efekt

1. Przekazałeś harcerzom określoną liczbę informacji. Za pomocą konkursów i gier nauczyłeś dostrzegać ciekawe zjawiska w lesie i nad wodą. Obserwowałeś pierwsze przejawy solidarności zastępów, odpowiedzialności za wspólne zadania.

2. Harcerze angażowali się w realizację programu, który wzbogacił ich wiedzę i umiejętności organizatorskie. Czuli się swobodnie, ambitnie walczyli o sukces swojego zastępu. Mieli sporo satysfakcji i świadomość, iż wycieczka udała się.

3. Aktywnie osiągnął dużą satysfakcję. Własnymi siłami przeprowadził zadanie ku zadowoleniu wszystkich. Radość sprawił im fakt, że działali wspólnie, zgodnie i sprawnie.

4. Odbyła się wycieczka. Nauczyłeś harcerzy, jak patrzeć na przyrodę. Obserwując ich zachowanie, odnotowałeś w państwie cechy i zainteresowania niektórych. Poznałeś ich lepiej. Poinformowałeś o możliwości zdobywania sprawności indywidualnych.

5. Rada zaczęła czuć się gospodarzem drużyny. Pomagała zastępom organizować gry i konkursy. Harcerze chętnie brali udział w zajęciach, różne punkty programu wycieczki sprawiły im przyjemność. Wszyscy byli zadowoleni.

6. Udało ci się nie wtrącać swoich trzech groszy w każde poczynanie harcerzy. Uczestniczyłeś w zajęciach niemal na takich samych prawach, jak każdy z nich. Z satysfakcją obserwowałeś, że harcerze konsekwentnie dążyli do osiągnięcia wspólnie założonego efektu.

7. Właściwie program zrealizowali sami harcerze. Był ciekawy, przeanalizowałeś, jak poszczególne zastępy poradziły sobie z przydzielonymi im obowiązkami. Wyciągnąłeś wnioski do dalszej pracy.

8. Harcerze przeżyli przygodę. Dowiedzieli się wiele ciekawego, sprawdzili się w grach i konkursach. Przekonali się, że w grupie i razem z tobą może być interesująco. Cieszyli ich wspólny podwieczorek.

#### E. Ocena

1. Harcerze oceniają wycieczkę samodzielnie. Zastępy wygłaszają opinie o sobie nawzajem. Gdy przedstawią wszystkie swoje argumenty, rada podsumowuje, ona ma głos decydujący.

2. Harcerze wysłuchują twojej oceny. Mogą wygłosić własne opinie. Każdy może się bronić, może pochwalić tego, którego wysiłku czy szlachetnego postępu nie zauważyłeś.

3. Przysłuchujesz się, jak harcerze oceniają wycieczkę, obserwujesz, czy rada potrafi uporać się z sumowaniem różnych opinii, czy wyciąga prawidłowe wnioski. Zabierasz głos tylko w razie potrzeby lub gdy cię o to proszą.

4. Oceniasz wycieczkę na równych z harcerzami prawach. Starasz się nie zabierać decydującego głosu, największą satysfakcję osiągniesz, gdy opinia aktywnie będzie zgodna z twoją, nie wypowiedzianą głośno.

5. W czasie wycieczki bacznie obserwowałeś harcerzy, przyglądałeś się, jak radzą sobie z poszczególnymi czynnościami, jaki sposób ich wykonania wybierają, jak wzajemnie odnoszą się do siebie. Teraz mówisz, co ci się szczególnie podobało, a co było niewłaściwe i kto zasłużył na nagannę, a kto na nagrodę.

6. Rada punkt po punkcie ocenia przebieg wycieczki, co

było udane, co wyszło słabiej i dlaczego. Ocenia również indywidualne postawy uczestników. Harcerze wyrażają swoje opinie uzupełniając ocenę rady.

7. Harcerze oceniają wycieczkę według zasad zaproponowanych przez radę, np.: ogólne wrażenia, w jaki sposób zadania wypełniały swoje obowiązki, postawy poszczególnych harcerzy.

8. Gdy przychodzi czas podsumowania i oceny, głos oddajesz członkom rady. Uważnie słuchasz, dorzucasz własne opinie. Zwracasz uwagę na sytuacje godne pochwały i na te czynności, które wykonano wspólnie.

## F. Nagroda

1. Dla harcerzy nagrodą był efekt osiągnięty dzięki własnemu wysiłkowi. Jedni dumni są, że sprawnie przeprowadzili konkursy, inni, że udał im się podwieczorek. Wielu ma zaliczone wymagania przewidziane w regulaminach zdobywanych sprawności indywidualnych.

2. Wycieczka dała harcerzom mnóstwo przeżyć i satysfakcji. Sprawdzili się jako pomysłodawcy, organizatorzy, wykonawcy. Są ciekawi świata — poznawali go. Było im dobrze razem, zdobyli nowe doświadczenia, umiejętności, które wykorzystują zdobywając kolejne sprawności.

3. Harcerze mieli przyjemną wycieczkę. Tym miłszą, że spędzili czas z kolegami, których coraz bardziej lubią. Poznali ciekawe gry, które można zorganizować na podwórku. Ten i ów został przez ciebie pochwalony.

4. Harcerze zostali nagrodzeni ciekawymi przeżyciami. Każdy z nich miał szansę uzyskać osobiste satysfakcje. Jeden z najatrakcyjniejszy uzna konkurs, w którym wygrał, inny, że okazał się najlepszy w śpiewie.

5. Już coraz rzadziej myślisz o tym, że jesteś im potrzebny, a łapiesz się na tym, że lubisz z nimi być. Reagujesz podobnie jak oni, cieszysz się ze wspólnego sukcesu. Z przyjemnością idziesz na wycieczkę, którą zorganizowaliście razem. Odpoczywasz aktywnie, wzbogacasz swoją wiedzę o życiu i harcerzach.

6. Dla ciebie nagrodą jest to, że mogłeś obserwować, iż twoim harcerzom jest coraz lepiej razem, no i że lubią z tobą przebywać! Sprawilo ci radość, że gdy opowiadałeś, słuchali cię z zainteresowaniem i zadawali pytania, na które umiałeś odpowiedzieć.

7. Przekonałeś się, że już wiele nauczyłeś harcerzy i to jest dla ciebie nagrodą. Właściwie sami potrafili zorganizować wycieczkę. Ale radzą się ciebie — jesteś im potrzebny! Cieszą cię zmiany w postawach poszczególnych harcerzy, w tym też masz swój udział. A w ogóle dobrze czujesz się z nimi.

8. Daje ci satysfakcję każdy objaw radości harcerza czy całej gromady, fakt, że czegoś ich nauczyłeś, sprawiłeś im przyjemność, a jednocześnie uchyliłeś przed nimi rąbka harcerskiej tajemnicy. Sam, choć napracowałeś się ciężko, miałeś swego rodzaju relaks w plenerze. Ten rodzaj pracy nie męczy!

### Uwaga!

Teraz przygotuj na tablicy 2 swoją „układankę”, a następnie sprawdź trafność dokonanych wyborów za pomocą poniższej tabelki.

### „Szukaj błędu”

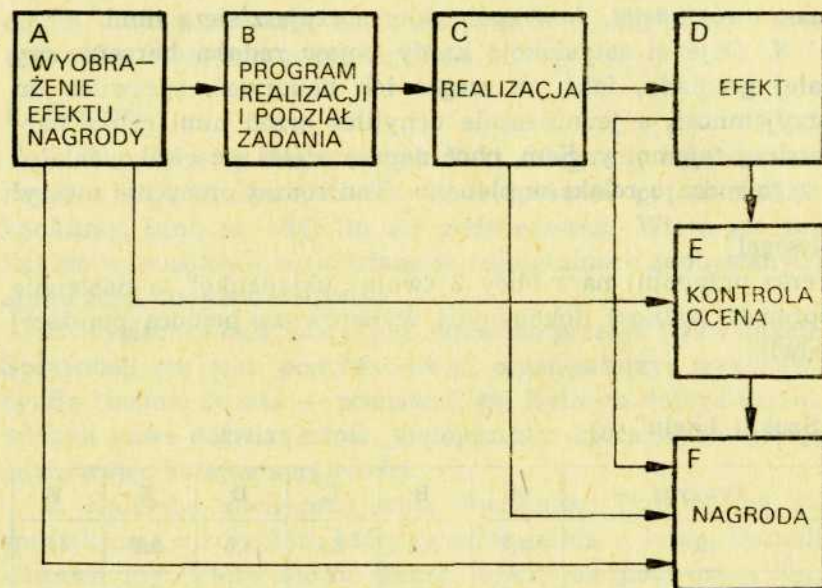
Drużyna	A	B	C	D	E	F
I	5,7	3,5	3,7	4,8	2,5	4,8
II	1,5	1,7	2,6	1,5	6,8	3,6
III	2,3	4,8	1,8	2,7	3,7	1,7
IV	4,8	2,6	1,5	3,6	1,5	2,5

## TOK REALIZACJI ZADANIA JAKO JEDNOSTKI METODYCZNEJ

~ Mamy nadzieję, że wycieczka, którą odbyliśmy wspólnie z twoim zespołem, była dla ciebie ciekawa. To, że nasze rozważania zaczęliśmy właśnie w ten sposób, było celowe. Chcie-

liśmy bowiem na konkretnym przykładzie pokazać ci tok realizacji zadania. Przechodząc teraz do rozważań ogólniejszych możemy lepiej wspólnie zaobserwować oraz ustalić zjawiska i procesy zachodzące w czasie realizacji zadania.

Przedstawiamy ci schemat, który jest powtórzeniem twojej „układanki”. Pozostawiliśmy nawet te same symbole. Na podstawie schematu spróbuj jeszcze raz zastanowić się nad poszczególnymi jego elementami.



**A. Wyobrażenie efektu i nagrody.** Przystępując do realizacji zadania zarówno ty, jak i zespół przewidywaliście jego efekt. Twój udział w przewidywaniu zależał od stopnia rozwoju zespołu, z którym „odbywałeś” wycieczkę.

Zadanie w momencie jego powstawania jest schematem niepełnym, uzupełnia go dopiero uzyskany rezultat. Zauważyłeś zapewne, że wystarczyło sformułować zadanie, by ukierunkować myślenie i działanie wykonawców. Zatem samo wyobrażenie efektu było tak silnym bodźcem, że spowodowało konkretne działanie.

W ślad za wyobrażeniem efektu idzie wyobrażenie nagrody. A więc harcerze oczekują, że na wycieczce będzie fajnie: bardzo chcieliśmy z drużyną wyjść za miasto i oto nasze marzenie spełnia się; Zenek i Franek jako zapaleni turyści mają szansę wykazać się swoją „specjalnością”; zrobimy dużą przyjemność sobie i kolegom; dowiemy się czegoś nowego; poznamy nową okolicę; zaliczymy wymagania przewidziane regulaminem sprawności indywidualnej, stopnia itp.

Sumując: przyszły efekt i nagroda wywołują w harcerzach chęć działania. Im dzieci są młodsze, w tym większym stopniu, czynnikiem decydującym o podjęciu zadania jest spodziewana nagroda, a w mniejszym efekt. Kiedy wykonawcy są starsi, mają więcej doświadczenia, proporcje te ulegają zmianie, znaczącym bodźcem zaczyna być efekt, a właściwie jego wyobrażenie.

**B. Program realizacji zadania i podział prac.** To kolejny etap — wyobrażenia o efekcie zaczynają nabierać konkretniejszych kształtów. Wspólnie opracowaliście program wycieczki i ustaliliście, jakie prace trzeba wykonać w czasie przygotowań i realizacji, a także, kto będzie je wykonywał.

Podział czynności powinien być dostosowany do potrzeb, zainteresowań, możliwości i umiejętności wykonawców. Oznacza to, że każdy realizujący zadanie powinien wykonywać tę jego część, która najbardziej mu odpowiada — jeśli sam będzie miał wpływ na wybór pracy, chętniej ją podejmie. Zatem przydział jednostkom konkretnych prac i czynności ze wspólnie realizowanego zadania może mieć wartość motywacyjną. Wiąże się to z jednym z wcześniej omawianych praw psychologicznych: człowiek tym chętniej podejmuje działania, w im większym stopniu wynik zaspokaja jego potrzeby oraz im większe jest prawdopodobieństwo osiągnięcia efektu.

Jeżeli poszczególne czynności i prace przydzielimy wykonawcom bez uwzględniania ich potrzeb i zainteresowań, możliwości i umiejętności, nie tylko nie zachęcimy ich do działania, lecz możemy napotkać opór i niechęć. Efekt, zamiast przybliżać, będzie się oddalał i straci swoją wartość motywacyjną.

Sumując: gdy program realizacji i podział zadania odpowiada potrzebom i zainteresowaniom wykonawców, gdy sami unoga nań wpłynąć — bardziej prawdopodobne jest osiągnięcie efektu i ma on większe wartości motywując do działania.

C. Realizacja zadania. Zastępy, zespoły robocze i indywidualni wykonawcy pracują. Każda wykonana czynność zbliża ich do końcowego efektu. Każdy z wykonawców ma szansę wpłynąć na ostateczny rezultat pracy wszystkich, co utwierdza go w przekonaniu o prawdopodobieństwie osiągnięcia efektu, np. harcerz wie, że jeśli nie wykona dobrze szkicu trasy, którą będzie maszerować drużyna, wycieczka może się nie udać, ponieważ będą błędzili w lesie. Tak więc ma zadanie, jest -za nie odpowiedzialny, wykonując je, ma wpływ na sukces całej drużyny.

Realizacja zadania wymaga współpracy indywidualnych wykonawców i ich zespołów, muszą oni sobie pomagać, udzielać rad, a także wszyscy podporządkowywać się zasadom i normom obowiązującym w drużynie. Prace trzeba wykonać «dobrze, w określonym terminie. Wzajemne interakcje w zespole sprzyjają tworzeniu właściwych stosunków między poszczególnymi jego członkami, a także uczą dobrej organizacji pracy.

Sumując: realizacja zadania przybliżyła efekt i utrwala poczucie prawdopodobieństwa osiągnięcia go.

D. Efekt. Wycieczka udała się. Każdy z jej uczestników miał w tym swój udział, także każdy spełnił swoje oczekiwania, choć były one prawdopodobnie bardzo zróżnicowane.

Efekt można jednak osiągnąć różnymi sposobami. Rozpatrzmy przykładowo dwa warianty. Wycieczkę zorganizował sam drużynowy, uczestnicy byli w zasadzie konsumentami. Została dobrze pomyślana, wszyscy wesoło się bawili, spełniły się więc oczekiwania harcerzy, zamierzony efekt osiągnięto. Drugi wariant — wycieczkę zorganizowali sami uczestnicy i także się udała, oczekiwany rezultat również osiągnięto. Jak z tego wynika, niezależnie od sposobów, jakimi doszło się do efektu, może on być taki sam. Między oboma przedstawionymi sytuacjami są jednak pewne różnice. W pierwszej pominięto ważne elementy występujące podczas realizacji zadania:

wspólną pracę nad programem, podział pracy nad zadaniem oraz jego zespołową realizację. Nie mogły również wystąpić procesy zachodzące w tych etapach. Trudno zatem powiedzieć, że było to zadanie zespołowe. W drugiej sytuacji zadanie miało pełniejszy kształt, lepiej wykorzystano wszystkie jego walory wychowawcze.

Sumując: efekt im bardziej zgodny z wyobrażeniem, tym bardziej nagradzający, im bardziej udany, tym większa radość 7 -wykonanego zadania.

E. Kontrola i ocena. Elementy kontroli występują już w czasie realizacji zadania. Podczas wykonywania przez harcerzy poszczególnych prac i czynności drużynowy, zastępowi, rada drużyny kontrolują ich przebieg. W sposób naturalny występuje też samokontrola u poszczególnych wykonawców.

Teraz trzeba porównać efekt zadania z wyobrażeniami i oczekiwaniami harcerzy. Dokonać więc analizy poszczególnych etapów realizacji zadania, poczynając od osiągniętego efektu, poprzez wszystkie wcześniejsze czynności, na wyobrażeniu efektu kończąc. Ocenic, czy i jak każdy z wykonawców wywiązał się z przydzielonego mu zadania. Taka analiza pozwala dokonać pełnej oceny zarówno efektu zadania, jak i pracy wszystkich uczestniczących w jego realizacji oraz każdego indywidualnie. W zastępie ocenia się pracę każdego harcerza i całego zastępu, rada drużyny ocenia pracę swoich członków i rady jako całości, zastępów i całej drużyny.

Sumując: przez kontrolowanie i ocenianie uczy się analizować przebieg działania, dokonuje się także analizy pracy każdego z uczestników i całego zespołu.

F. Nagroda. Przystępując do wykonania zadania, zarówno harcerze jako zespół, jak i każdy z nich indywidualnie mieli różne oczekiwania i wyobrażenie nagrody.

Jeśli dobrze się im razem pracuje, lubią wykonywać prace, które otrzymali, mieli okazję, aby wykazać się swoimi umiejętnościami, to nagradzające było samo działanie, te wszystkie sytuacje, które spełniały ich oczekiwania.

Wycieczka była wspaniała, nie poszła na marne nasza praca, nauczyliśmy się wiele nowego i zwiedziliśmy ciekawe okolice,

sprawiliśmy radość swoim kolegom itp. Wyobrażaliśmy sobie, że na wycieczce będzie fajnie i rzeczywiście tak było. Nagradzający był też efekt działania.

W wyniku oceny zaliczono nam wymagania przewidziane w regulaminie sprawności indywidualnych i stopnia. Pochwalił nas drużynowy, dziękowali nam koledzy. Zatem nagradzająca była także ocena.

Była dobra atmosfera w zespole. Razem czujemy się znakomicie, jesteśmy rzeczywiście paczką przyjaciół. Nagradzające były i pozytywne emocje.

Oczywiście, wymienione wyżej sytuacje mogą się także przerodzić w karę: trudno nam było podzielić się pracą w zastępie, kłóciliśmy się, ocena naszej pracy była niesprawiedliwa, mimo wysiłków niektórych harcerzy wycieczka się nie udała, drużynowy denerwował się i krzyczał na nas itp. Są to wszystko przykłady, w jaki sposób te same elementy w jednych sytuacjach mogą być nagradzające, a w innych stanowić karę.

Sumując: im więcej nagród towarzyszy działaniu i jego efektowi, tym chętniej wykonawca zdecyduje się na powtórne podjęcie podobnego zadania, tym bardziej będzie czuł się odpowiedzialny za to, co sam zrobił i jak z zadania wywiązywał się cały zespół.

## ZESPÓŁ ROZWIJA SIĘ W DZIAŁANIU

Siedząc przebieg naszej wycieczki miałeś okazję zaobserwować wiele procesów i zjawisk zachodzących równoległe z wykonywaniem różnych czynności. I tak:

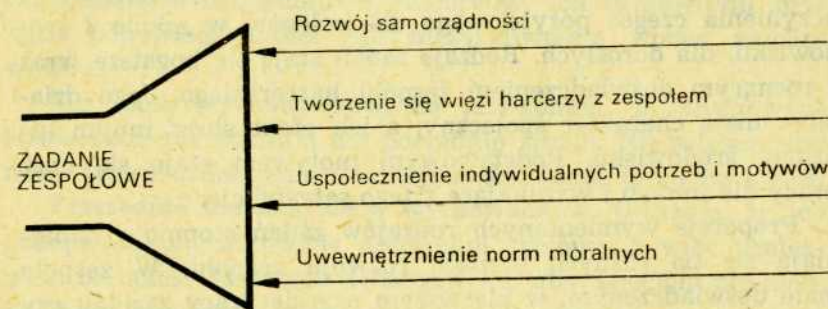
— trzeba było wycieczkę omówić, zaplanować jej przebieg, podzielić pracę, a potem skontrolować, ocenić i nagrodzić — tworzyły się więc sytuacje sprzyjające rozwojowi samorządności,

— poszczególne prace wykonywano wspólnie, pomagano sobie wzajemnie, jeden był kierownikiem, inny wykonawcą, razem dobrze się wam pracowało — powstawały więc sytuacje sprzyjające tworzeniu się więzi harcerzy z zespołem,

— wszyscy byliście zaangażowani w realizację zadania, każdy z uczestników zaspokoił jakieś swoje zainteresowania i potrzeby przyczyniając się równocześnie do tego, że zadanie przyniosło korzyść i satysfakcję całemu zespołowi, co stworzyło sytuacje sprzyjające uspołecznianiu indywidualnych potrzeb i motywów,

— w czasie wycieczki trzeba było podporządkować się pewnym regułom i obowiązującym wszystkich normom postępowania, wykonując poszczególne prace postępowaliście według ustaleń i zasad przyjętych przez cały zespół, uznaliście je za wasze własne, co stworzyło sytuacje sprzyjające uwewnętrznianiu się norm moralnych.

Uwaga! Żaden z przytoczonych tu procesów rozwojowych zespołu nie przebiegał niezależnie od innego. Realizują się one równoległe i zachodzą między nimi różne zależności. Sytuację tę ilustruje poniższy schemat.



Zadanie zespołowe jest w ręku drużynowego instrumentem służącym rozwojowi zespołu. Aby uczyć wychowanków jego realizacji i stopniowo zwiększać odpowiedzialność zespołu — trzeba zaczynać od etapu ostatniego, a więc nagrody, stopniowo przechodząc do oceny i kontroli, przekazywania odpowiedzialności za realizację zadania, podziału pracy, a na decyzjach o jego podjęciu kończyć.

Wraz z rozwojem zespołu zmienia się także charakter zadania zespołowego. Im bardziej rozwinięty zespół, z większym doświadczeniem, dojrzałszy, tym bogatsza treść i trudniejsze

formy zadań oraz większy ich zasięg. O treści i formach już wspominaliśmy, omówimy więc tylko krótko kolejne etapy poszerzania się zasięgu zadania.

**Dla siebie** — drużyna zuchowa, zastęp Harcerski podejmują zadania służące zaspokojeniu swoich potrzeb i zainteresowań, chociaż mogą one zawierać różne treści i przebiegać w różnych formach. Na pierwszych etapach rozwoju zespołu ten rodzaj zadań dominuje.

**Dla siebie i zespołu** — zastęp harcerski zaczyna częściej podejmować zadania na rzecz całej drużyny i zastępu, choć z ich efektów korzystają również członkowie zastępu, coraz częstszym motywem przystąpienia do realizacji zadania jest chęć zrobienia czegoś dla wszystkich w drużynie.

**Dla siebie, zespołu i dla innych** — motywem podjęcia zadań jest już nie tylko chęć zaspokojenia potrzeb własnych harcerzy czy zastępu i drużyny, lecz również postanowienie uczynienia czegoś pożytecznego dla kolegów w szkole i środowisku, dla dorosłych. Rodzaje zadań stają się bogatsze wraz z rosnącym doświadczeniem zespołu harcerskiego. Jego działania mają charakter społeczny, a ich efekt służy innym ludziom, środowisku. Podstawowym motywem staje się chęć pracy dla innych i wynikające z tego satysfakcje.

Proporcje wymienionych rodzajów zadań stopniowo zmieniają się na różnych etapach rozwoju zespołu. W zespole mało doświadczonej, w pierwszym okresie pracy zastępu czy drużyny harcerskiej, dominować będą zadania „dla siebie”, by w miarę rozwoju zespołu coraz częściej ustępować miejsca zadaniom o szerszym zasięgu, a więc „dla zespołu” i wreszcie „dla innych”.

## **DRUŻYNOWY MA PRAWO DO BŁĘDU**

Nie popełnia błędów tylko ten, kto nic nie robi. Drużynowy może się pomylić, podjąć niewłaściwą decyzję. Powinien jednak szukać winy nie u innych, lecz dokładnie przeanalizować, co było przyczyną błędu i jak uniknąć go w przyszłości.

## **DRUŻYNOWY MA PRAWO DO RYZYKA**

Drużynowy ryzykuje, gdyż stopniowo coraz bardziej usamodzielnia harcerzy, coraz więcej decyzji przekazuje w ich ręce. Wie jednak, że tylko tak postępując osiągnie swój podstawowy cel wychowawczy — ukształtuje ludzi odpowiedzialnych za siebie i innych. Nie zwalnia go to od stałego obserwowania, czy zespół radzi sobie, czy prawa nadane harcerzom nie przekraczają ich możliwości, czy dopingują ich do działania.

## **BYWAJĄ RÓŻNI WYCHOWAWCY**

**Nie lubią wychowanków.** Zajmują się nimi z konieczności. Boją się o swój autorytet w oczach dzieci. Wszystkie własne niepowodzenia w pracy uzasadniają brakiem dyscypliny zespołu, lenistwem dziewcząt czy chłopców, ich całkowitym brakiem odpowiedzialności lub nieżyczliwością wobec wychowawcy.

**Nie cenią wychowanków.** Są przekonani, że wychowankowie sami nie potrafią nic porządnie zrobić. Nie wierzą, aby mieli jakieś uzdolnienia i umiejętności. Liczą tylko na siebie.

**Przesadnie troszczą się o wychowanków.** Uważają, że ich podopieczni są całkowicie niezaradni życiowo, a więc uzależnieni od opieki dorosłych. Obawiają się, aby dzieciom nie stała się jakaś krzywda. Chronią ich przed wszelkimi trudnościami i porażkami.

**Podporządkowują sobie uczuciowo wychowanków.** Są związani sympatią ze swoimi wychowankami, ale wymagają od nich wierności, lojalności, przywiązania uczuciowego, chwaleń i podziwiania swojego wychowawcy.

**Cieszą się ze wspólnych sukcesów.** Wiąże ich z młodzieżą wspólna radość z wykonywanej pracy, z uzyskanych sukcesów. Nie starają się podkreślać swojej roli wychowawcy, lecz raczej doradcy, przyjaciela.

**Wierzą w wychowanków.** Starają się wydobyć z dziewcząt i chłopców wszystkie ich uzdolnienia i najlepsze cechy cha-

rakteru. Stwarzają sytuacje sprzyjające zdobywaniu samodzielności życiowej młodzieży, potrafią nawiązać z nią partnerską współpracę, wskazując, co razem mogą i powinni osiągnąć.

W charakterystyce tej zarysowano jedynie dominujące cechy, przez co typy wychowawców są niepełne. W życiu oczywiście spotyka się ludzi łączących różne cechy. Dla naszych jednak rozważań wystarczy to schematyczne przedstawienie typów.

Proponujemy:

Rozważ postawy przedstawionych przez nas wychowawców i zastanów się, jakie każdy z nich ma szansę uzyskania sukcesów w pracy z młodzieżą, a na jakie niepowodzenia i trudności jest narażony.

Zastanów się, jak każdy z tych wychowawców, w rezultacie swojej postawy, będzie przyspieszał lub hamował procesy wychowawcze.



SEKRET

### SAMOWYCHOWANIE — NAJWAŻNIEJSZA ZASADA W SYSTEMIE METODYCZNYM ZHP

Motto:

Jeśli człowiek ma stać się wszechstronnym twórcą swych przedmiotowych warunków życia,  
to samowychowanie jest drogą jego prawdziwej realizacji i jednym z podstawowych kształtów ludzkiej egzystencji w naszej epoce.

Radowan Richta

## WSTĘP — CZYLI TRZY ARGUMENTY ZA...

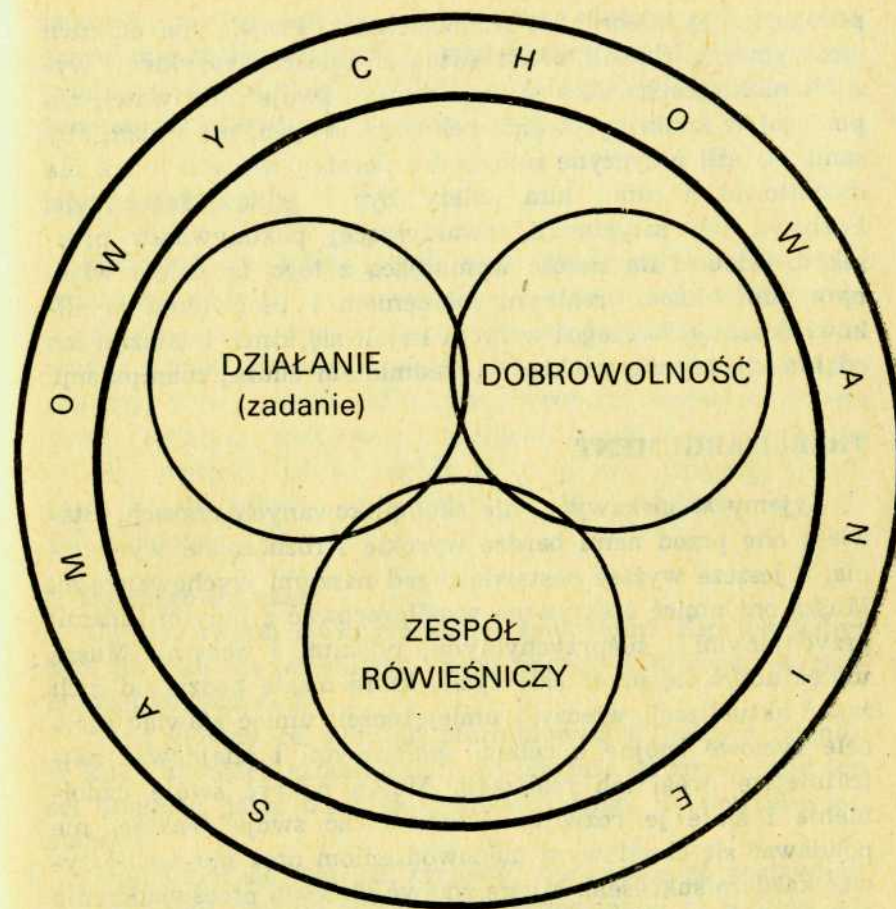
Obejrzyj rysunek na s. 105. Weź do ręki kartkę papieru. Zastanów się przez chwilę i napisz, co on wyraża.

Jeżeli teraz nie wiesz, co napisać, zrób to po przeczytaniu całego „sekretu”!

### PIERWSZY ARGUMENT

Ciebie nie musimy o tym przekonywać, ale nie wszyscy wiedzą, że praca drużynowego nie jest łatwa. Ponosi on poważną odpowiedzialność za wychowanie i bezpieczeństwo harcerzy. Władze harcerskie, szkoła i młodzież wiele od niego oczekują. Kierowanie drużyną i inspirowanie zbiórek zastępów pochłania mnóstwo czasu. Bywa, że drużynowy o wszystkim martwi się sam.

Czy rzeczywiście musi? Różni bywają drużynowi. Jedni rzeczywiście wszystko robią sami, za wszystkich myślą i decydują. Ci mają najwięcej zmartwień i tracą najwięcej czasu. Inni, bardziej dojrzały wychowawcy i organizatorzy działają racjonalniej i postępują odmiennie. Różne sprawy do załatwienia, rozwiązania i rozstrzygnięcia starają się stopniowo przekazywać radzie drużyny, zastępom, poszczególnym harcerzom. Można powiedzieć, że pracą wychowawczą dzielą się z nimi, a właściwie zachęcają ich do indywidualnej pracy nad sobą. I takim drużynowym jest łatwiej, tacy drużynowi uzyskują lepsze efekty wychowawcze.



### DRUGI ARGUMENT

Spotykamy ludzi niezaradnych życiowo, niesamodzielnych, nieodpowiedzialnych, zachowujących się nieracjonalnie, nie kontrolujących swoich reakcji, chorobliwie ambitnych lub całkowicie nie wierzących we własne siły. Są oni w gruncie rzeczy nieszczęśliwi. Można ich krytykować, tylko że nie oni są temu winni. Ktoś kiedyś, gdy byli jeszcze ukochanymi synkami i córeczkami, uczniami i uczennicami, zrobił im niedźwiedzią przysługę. Z troski, z miłości lub nieświadomości.



pedagogicznej odebrał im samodzielność. Prawie nic od nich nie wymagał, chronił przed każdą trudnością, ryzykiem, wysiłkiem. Nie zachęcał, aby wypróbowali swoje możliwości, nie pomagał w konkretyzowaniu celów życiowych, nie radził, aby sami znaleźli przyczynę sukcesów i porażek różnych ludzi, nie dyskutował z nimi, kim należy być i jakie osiągać cele. Pozbawił ich satysfakcji towarzyszącej pokonywaniu przeszkód. Odebrał im radość wynikającą z tego, że dzięki własnym zdolnościom, realnym marzeniom i osobistemu wysiłkowi doszliby do czegoś w życiu i stali się kimś. Uzależnił ich od innych, czyniąc niekiedy przedmiotem cudzej manipulacji.

### TRZECI ARGUMENT

Żyjemy w ciekawych, ale skomplikowanych czasach. Stawiają one przed nami bardzo wysokie i różnorodne wymagania, a jeszcze wyższe postawią przed naszymi wychowankami. Muszą oni umieć efektywnie współpracować z innymi ludźmi; przychylnymi i nieprzychylnymi, bliskimi i obcymi. Muszą umieć uczyć się przez całe życie, które ciągle będzie od nich żądać aktualizacji wiedzy i umiejętności; umieć stawiać sobie cele życiowe spójne z celami społecznymi i znajdować najtrafniejsze drogi ich realizacji. Muszą odkryć swoje uzdolnienia i stale je rozwijać. Kontrolować swoje reakcje, nie poddawać się chwilowym niepowodzeniom oraz nie zachłystywać każdym sukcesem. Muszą zdobyć głębokie przeświadczenie o swojej rzeczywistej wartości i słuszności przekonań, aby zachować godność i walczyć o ideały, odnajdywać swe miejsce w ciągle zmieniających się warunkach życia, dostosować się do nich lub zmieniać je zgodnie z własnymi przekonaniami. I czynić to wszystko samodzielnie, odpowiadając za swoje postępowanie i biorąc odpowiedzialność za innych ludzi.

Takich argumentów można przytoczyć więcej, udowadniając, że nie wystarczy wychowywać. Trzeba każdemu umożliwić pracę nad sobą, samodzielne kształtowanie swego charakteru, poglądów, uzdolnień, umiejętności. Jest to wymaganie

naszych czasów. Jest to sekret dobrej drużyny. To główna przyczyna społecznego autorytetu harcerstwa. I jest to wyjaśnienie, dzięki czemu dziecko przestaje być przedmiotem procesu wychowania, a staje się jego podmiotem. ».

### NASZE PYTANIA

Sądźmy, że nasze argumenty przekonały cię — jeśli wcześniej nie byłeś tego pewien — że trzeba zachęcić harcerzy do samodzielnej pracy nad sobą, do samowychowania. Jest to trudny i skomplikowany proces, ale o nim za chwilę. Proponujemy, żebyś zaczął od siebie. Spróbuj, odpowiadając na nasze pytania, zanotować możliwie konkretnie wszystkie myśli i wnioski, jakie przyjdą ci do głowy. Odeń się od trosk o cały świat i o drużynę, pozwól na luksus myślenia tylko o sobie.

#### I. Do czego dążysz?

Co jest twoim głównym celem życiowym? Kim chciałbyś być, ha kim się wzorujesz, czego chciałbyś dokonać w najbliższej przyszłości?

Swoją główny cel spróbuj sformułować w jednym zdaniu. W kilku zdaniach skonkretyzuj, co powinieneś zrobić, aby ten cel osiągnąć, jakie do niego prowadzą drogi, ile potrzeba lat, etapów.

Skąd wziął się twój cel życiowy? Sam sobie go postawiłeś, czy wybrałeś spośród celów, które przedstawili ci rodzice lub przełożeni; ktoś, kogo uważasz za autorytet?

Przemyśl i zanotuj, czy jesteś przekonany o słuszności swojego wyboru. Czy będziesz dążył do tego celu niezależnie od napotykanego przeszkód?

#### II. Znasz siebie?

Czy potrafiłbyś sam siebie scharakteryzować w podobny sposób, jak wydajesz szczegółową opinię o innych ludziach? Czy próbowałeś świadomie sprawdzać się w różnych okolicznościach: jak postąpisz, jak zareagujesz, jak dasz sobie radę?

Porównywałeś się w tych momentach z innymi? Słuchałeś uważnie, co o tobie myślą i mówią koledzy?

Jakie masz uzdolnienia oraz zamiłowania i co umiesz dobrze robić, a co sprawia ci trudności? W jakich kwestiach uważasz się za autorytet, a jakie luki dostrzegasz w swojej wiedzy? Jesteś opanowany czy wybuchowy, cierpliwy czy „słomiany ogień”? Łatwo nawiązujesz kontakty z innymi, czy zamykasz się w sobie? Lubisz rywalizować? Wierzysz w siebie? Ufasz innym ludziom?

Zastanów się nad tymi pytaniami, zanotuj swe odpowiedzi.

### III. Jakie sobie stawiasz wymagania?

W zakresie wiedzy i umiejętności, kształtowania nowych nawyków, w stosunkach z ludźmi.

Zanotuj, nad jakimi cechami twego charakteru chcesz pracować i w jakim kierunku, jakie rozwijać uzdolnienia, w jakich dziedzinach jeszcze się sprawdzić, jakie zdobyć uprawnienia, kwalifikacje, umiejętności.

### IV. Jak sam siebie kontrolujesz?

Jeśli masz już cel życiowy, poznałeś siebie, postawiłeś sobie określone wymagania, to zastanów się, w jaki sposób kontrolujesz postęp między punktem startu a twoim celem. Jak sprawdzasz realizację wymagań, które sam sobie postawiłeś? Czy po każdej wykonanej pracy oceniasz dokonany postęp, czy analizujesz, co było główną przyczyną twoich konkretnych sukcesów lub niepowodzeń? Notujesz okresowo uzyskane wyniki w różnych dziedzinach twojej działalności? „Kolekcjonujesz” zdobyte odznaki i uprawnienia, które świadczą o doskonaleniu twoich umiejętności i wiadomości? Kto ci w tej ocenie pomaga?

Zapisz wnioski.

### V. Jak sam siebie oceniasz?

Czy oceniasz swoje postępowanie i zachowanie, swój stosunek do innych ludzi, swój pogląd na życie? Czy każdy moment samokontroli dokonań łączy się z oceną samego siebie?

Jak przeżywasz taką ocenę? Czy inni mogą to poznać po tobie?

Jeśli coś uda ci się na „piątkę”, czy mocno to przeżywasz? Czy sprawia ci duże zadowolenie to, że idziesz ciągle naprzód i jesteś coraz bliżej swojego celu?

Czy umiesz być twórczo niezadowolony z siebie, gdy czegoś nie uda ci się dokonać, a więc czy potrafisz ocenić się obiektywnie, bez wyszukiwania pozornych usprawiedliwień?

Czy potrafisz wytrzymać psychicznie, gdy — z przyczyn od ciebie niezależnych — poniesiesz porażkę?

Czy nie wpadasz w euforię, gdy coś uda ci się szczególnie dobrze, i czy wówczas nie rezygnujesz z wymagań wobec siebie, nie lekceważysz przyszłych trudności?

Przemyśl -- bądź uczciwy wobec siebie — zanotuj wnioski

Jeśli zadałeś sobie trud udzielenia odpowiedzi na nasze pytania, sformułowałeś program doskonalenia się.

Samowychowanie, czyli świadome i planowe doskonalenie siebie samego, należy do najtrudniejszych poczynań człowieka. Wielu nie potrafi tego robić, po prostu nie wie, jak się do tego zabrać, od czego zacząć. Nie może być mowy o rzeczywistej dojrzałości człowieka, jeżeli nie będzie umiał świadomie pokierować swoim rozwojem.

### TROCZĘ TEORII

Na pełny proces samowychowania składa się właśnie te pięć elementów, o które pytaliśmy cię, a więc:

- wybór i ustalenie celów,
- poznawanie samego siebie,
- stawianie sobie wymagań,
- samokontrola,
- samoocena.

Elementy te występują w wielu naszych działaniach, ale nie zawsze sobie to uświadamiamy, nie zawsze umiemy je wyodrębnić i rozdzielić. Jedne przychodzą nam łatwo, inne bardzo często pomijamy. Im człowiek młodszy, mniej dojrzały, tym rzadziej potrafi uświadomić sobie ten proces

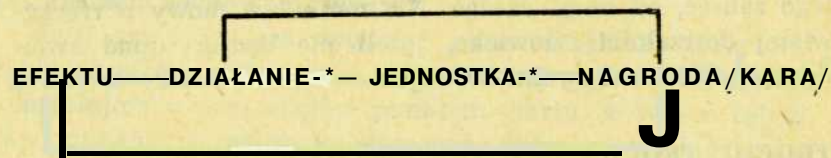
i wdrożyć wszystkie jego elementy do swojego działania. Proponujemy więc, abyś razem z nami prześledził, jak w metodyce harcerskiego wychowania uczy się pracy nad sobą, czyli wdraża do samowychowania. Jak postępujemy, jak rozwiązujemy i wykorzystujemy sytuacje wychowawcze, jakie wprowadzamy bodźce, aby zuchy, harcerze i instruktorzy:

— chcieli zdobywać wiedzę i nowe umiejętności oraz kształtować cechy charakteru;

— potrafili stawiać sobie coraz to nowe zadania doskonalące ich samych oraz przekształcające otaczający świat ludzi i przedmiotów;

— przyjmowali osobistą odpowiedzialność za swój rozwój i swoje czyny oraz za to, do czego dąży i co robi zespół, do którego należą.

Na pewno pamiętasz schemat (patrz „Sekret drugi”, s. 46) obrazujący sytuacje wychowawcze, w których powstaje subiektywne poczucie osobistej odpowiedzialności za rezultat, za skutki zarówno swojego, jak i zespołowego działania. A oto on w uproszczeniu.



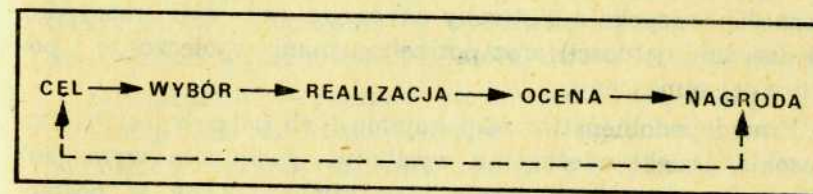
Wiesz także z własnego doświadczenia albo ze słyszenia, że w harcerstwie posługujemy się wieloma, bardzo różnorodnymi bodźcami samowychowawczymi. Wszystkie techniki wychowawcze — bo tak fachowo należy określić stopnie, sprawności, bohatera, Prawo, Przyrzeczenie itp. — służą wdrażaniu do samowychowania. Inaczej mówiąc, pomagają drużynomemu realizować sytuacje odpowiadające powyższemu schematowi. Pod warunkiem jednak, że nie zapomni on o dobrowoli, o samodzielności zespołu rówieśniczego, o działaniu, czyli realizowaniu zadań. Bodźce do samowychowania:

- dostarczają zuchom i harcerzom celów do osiągnięcia,
- umożliwiają dobrowolny ich wybór, zachęcając do wyboru tych, na których zależy wychowawcom,

- wskazują sposób realizowania celów,
- uczą dokonywania samooceny,
- nagradzają za osiągnięcie celów.

Nie wystarczy pobudzić aktywności zucha czy harcerza, trzeba ją podtrzymać i przekształcić w działanie. Z poprzednich rozważań na pewno zapamiętałeś, że do działania może zachęcić tylko taki cel, takie zadanie, którego osiągnięcie niesie ze sobą nagrodę, a więc zaspokaja jakąś potrzebę. Ponadto, gdy w miarę działania osiągnięcie celu staje się coraz bardziej prawdopodobne, dziewczyna czy chłopak nabiera stopniowa pewności, że jego wysiłek nie idzie na marne, że krok po kroku przybliży uzyskanie zamierzonego wyniku.

Przyjrzyj się temu rysunkowi:



Jest to schemat budowy sytuacji wychowawczych, jakie tworzone są przez bodźce do samowychowania.

Schemat funkcjonowania bodźców do samowychowania, z punktu widzenia oddziaływania na jednostkę (zucha, harcerza, instruktora) stanowi jak gdyby dodatkowy układ motywacyjny, który w specyficzny sposób zaspokaja potrzebę uznania społecznego i pozytywnej samooceny.

Potrzeby tego rodzaju ma w zasadzie każda istota ludzka włączona w życie społeczne. Bodźce do samowychowania — są nimi nasze techniki wychowawcze — pozwalają harcerzom zaspokajać te potrzeby w organizacji. Są to jednak techniki odmienne od stosowanych w grupach społecznych, w których dziecko uczestniczy.

Omawiane potrzeby są w naszej kulturze realizowane za zwyczaj w sposób uzależniający jednostkę od subiektywnej oceny innych. Uznanie społeczne zależy bowiem od tego, czy postępowanie jednostki podoba się innym.

Ponadto zasada współzawodnictwa z góry zakłada, że jedni będą lepsi, inni gorsi. Liczba miejsc dobrych, o które warto się ubiegać, jest ograniczona i szansa zdobycia ich jest stosunkowo nieduża.

Natomiast w przypadku bodźców do samowychowania nic poza własnym, indywidualnym wkładem, możliwościami i chęciami jednostki nie ogranicza prawdopodobieństwa uzyskania sukcesu.

Jak pamiętasz (patrz „Sekret drugi” — prawa psychologiczne), człowiek tym chętniej podejmuje działania zmierzające do celu, im większe jest prawdopodobieństwo jego osiągnięcia, czyli zaspokojenia potrzeb.

— Wynik, który jednostka ma uzyskać, ma dwa aspekty użyteczności: zaspokajają potrzeby rzeczowe (np. daje rozrywkę, wiedzę, umiejętności) oraz potrzebę uznania społecznego i pozytywnej samooceny.

— Prawdopodobieństwo zaspokojenia tych potrzeb jest bardzo wysokie. Dzięki włożonemu wysiłkowi (spełnieniu wymagań) otrzymuje się potwierdzenie i pozytywną ocenę w postaci stopni, sprawności czy uprawnień, które dają prawo noszenia znaku (odznaki, znaczka), podnoszącego wartość jednostki w oczach innych członków danej grupy (drużyny, organizacji). Skłania on ich do akceptowania osoby, która otrzymała stopień, sprawność czy uprawnienie, niezależnie od cech jej osobowości, urody czy bogactwa itp.

Walory stosowanych w harcerstwie bodźców do samowychowania polegają na:

— odmiennym, szczególnym kształcie sytuacji stwarzanych przy ich realizacji,

— eksponowaniu w różnym stopniu każdego z elementów schematu budowy sytuacji wychowawczych w poszczególnych rodzajach bodźców do samowychowania. W jednym przypadku najważniejszy jest dobrowolny wybór, w innym określenie sposobu, w jaki trzeba zrealizować zadanie, w jeszcze innym najważniejsza jest ostateczna nagroda; pozostałe sytuacje mogą być tylko zarysowane,

— różnicowaniu stopnia trudności wymagań poszczególnych technik wychowawczych, przede wszystkim dlatego, że zróżnicowany jest stopień dojrzałości intelektualnej i społecznej członków naszych drużyn,

— proces wdrażania do samowychowania musi przebiegać stopniowo, począwszy od wyrabiania prostych umiejętności, poprzez zestaw cech i norm, a na postawach skończywszy.

Stopnie harcerskie na przykład spełniają rolę rocznych standardów określających poziom dojrzałości społecznej i organizacyjnej harcerza. Muszą więc być zróżnicowane nie tylko pod względem trudności, ale także zakresu inicjatywy i samodzielności jednostki. Im starsza młodzież, tym więcej decyzji powinno do niej należeć i tym ważniejszych powinny one dotyczyć spraw — począwszy od wyboru formy zrealizowania zadania, aż do wyboru wartości, które chce się realizować.

Równocześnie — ponieważ stopnie harcerskie wiążą i strukturalizują całe działanie drużyny — regulaminy i techniki pomocnicze powinny stanowić narzędzia wspierające, tworzyć sytuacje wyzwalające inicjatywę jednostki, uwzględniające zależności między jednostką a zespołem (stopień jej odpowiedzialności przed nim za zrealizowane zadania) oraz utrzymywać właściwe proporcje między zadaniami indywidualnymi a zespołowymi (zmieniające się w miarę dojrzewania zespołu).

Techniki te powinny także regulować zależności między zdobywaniem stopnia a realizowaniem zadań wynikających z ogólnozwiązkowych akcji.

Każdy bodziec do samowychowania wymaga innego postępowania. Podczas przygotowywania go, a potem realizowania trzeba przestrzegać odpowiednich zasad. Sprawności indywidualne powinny zawsze być bardzo proste i różnorodne, nadawać się do szybkiego, samodzielnego zdobywania. Powinno ich być dużo, coraz to nowych.

Wszystkie techniki samowychowania muszą wystąpić w drużynie łącznie; drużynowy powinien więc: zapoznać harcerzy z Prawem Harcerskim i przy różnych okazjach odwoływać się do jego norm, dostarczać harcerzom wzorów oso-

bowych, umożliwić im zdobywanie sprawności indywidualnych, proponować zadania dla zastępów, przestrzegać, aby wszyscy sumiennie wypełnili wymagania przewidziane regulaminami kolejnych stopni. Równocześnie funkcjonowanie wszystkich technik samowychowawczych w drużynie sprzyja temu, aby harcerze w coraz szerszym zakresie pracowali nad sobą. W ten sposób drużynowy uruchamia proces samowychowania harcerzy, pomagając im prawidłowo przejść przez jego wszystkie etapy, a po spełnieniu określonego celu (np. zdobyciu stopnia) wskazuje, jakie mogą wytyczyć sobie kolejne cele.

### SPRAWNOŚCI HARCERSKIE

Sprawności zaspokajają różnorodne potrzeby, zainteresowania i zamiłowania indywidualne, co jest ogromnie ważne właśnie w samowychowaniu. Zdobycie sprawności sprzyja uzyskaniu uznania społecznego (wszyscy widzą znaczek na rękawie munduru, niektórzy nawet zazdroszczą). Harcerz zaspokaja swoją potrzebę rozrywki, zdobycia nowej wiedzy, umiejętności itp. Fakt otrzymania sprawności stwarza pozytywną, satysfakcjonującą samoocenę: potrafiłem, umiałem, dokonałem, jestem coś wart.

Posiadanie określonej sprawności informuje, co harcerz wie i potrafi w określonej dziedzinie. Mówi innym, że jest on „specjalistą”, który posiadał pewną wiedzę i wykazał się określonymi umiejętnościami.

Zdobycie sprawności jest zachęcającym celem dla harcerza, ponieważ nie ma tu wygranych i przegranych. Ponadto, jeśli spełni wymagania zawarte w regulaminie, niezależnie od subiektywnej oceny kolegów lub nawet drużynowego, musi ją otrzymać. Wymagania regulaminów sprawności nie przekraczają przeciętnych możliwości dziewczyny lub chłopca. Wiedzą oni, że istnieje duże prawdopodobieństwo osiągnięcia tego celu, a jest to właściwie zależne tylko od własnych chęci, wysiłku.

Przywiązuj dużą wagę do tego, aby harcerze zdobywali w drużynie jak najwięcej różnorodnych sprawności.

### ZADANIE ZESPOŁOWE

Za zdobycie sprawności harcerz zostaje nagrodzony otrzymaniem znaczka potwierdzającego jego indywidualny wysiłek oraz opanowanie określonej wiedzy i umiejętności. Natomiast za wykonanie zadania zespołowego nagradza się (pochwałą, uwzględnieniem zadania w wymaganiach przewidzianych regulaminem stopnia itd.) za dobrą współpracę z innymi, wzorowe zachowania międzyludzkie oraz skuteczne zorganizowanie się do wspólnej pracy i jej należyte wykonanie.

Harcerz wykonując zadanie wspólnie z zastępem zaczyna rozumieć zależności istniejące między zaspokojeniem jego potrzeb a zaspokojeniem potrzeb całego zespołu, swoimi osiągnięciami a osiągnięciami zastępu.

Podczas wykonywania zadania uczy się wytyczania sobie szerszych, bo zespołowych celów, ma okazję lepiej siebie poznać porównując się z kolegami, ich zachowaniami, wiedzą i umiejętnościami. Stawia sobie wymagania sam lub spełnia te, które przed nim postawiono. Bierze udział we wspólnej kontroli i ocenie.

Wykonanie zadania zespołowego, podobnie jak zdobycie sprawności indywidualnej, zapewnia harcerzowi uznanie innych. Sprzyja to pozytywnej samoocenie: mam swój niemały udział w sukcesie, pomogłem innym, nauczyłem się czegoś, potrafię więcej, niż się tego po sobie spodziewałem.

### STOPNIE

Charakterystyczne dla stopni jest to, że łączą dwie dotychczas omówione techniki samowychowania: aby zdobyć stopień, trzeba mieć określoną liczbę sprawności lub innych odznak oraz wykonać określoną liczbę zadań zespołowych. Zdobycie stopnia jest więc jak gdyby wyższą formą samowychowania harcerza. Obejmuje ono długi, bo roczny okres pracy nad sobą. Trzeba więc na podstawie regulaminu stopnia stawiać sobie różnorodne, rozkładające się na etapy zadania i wymagania. Wymagania, które musi spełnić harcerz:

- wskazują wzór-standard, kim być,
- zmuszają do konkretnych, działań,
- obejmują wiedzę o kraju i świecie, o organizacji, o różnych dziedzinach pracy harcerskiej, które trzeba poznać i umieć wykorzystać,
- kaza w różnych formach i na różnych płaszczyznach działać,
- wyznaczają zakres samodzielności jednostki i samorządności zespołu, a więc i odpowiedzialności.

Stopień, chociaż trzeba go zdobywać długo, także daje harcerzowi poczucie dużego prawdopodobieństwa osiągnięcia celu. Wie on, że bardzo wiele zależy zarówno od jego osobistego wysiłku, jak i od aktywnego uczestniczenia w życiu zastępu.

Zdobywanie stopni — traktowane jako element samowychowania — służy kształtowaniu właściwego, rozumowego i emocjonalnego stosunku do własnej drużyny i do całej organizacji. Harcerz chce zdobyć stopień, aby dorównać tym, którzy go już posiadają. Harcerz chce mieć coraz wyższy stopień, bo to określa jego indywidualny awans w organizacji.

## PRAWO HARCERSKIE

Prawo Harcerskie ma inny charakter niż sprawności, zadania zespołowe, stopnie i gwiazdki. Jest ono bowiem zbiorem ogólnych wzorów postępowania i zachowania się harcerza; spisem norm, których należy przestrzegać, a równocześnie najogólniejszych wymagań, które trzeba spełnić.

Regulamin sprawności informował, co trzeba wiedzieć i umieć, aby zasłużyć na miano „zwiadowcy”, „terenoznawcy”, „mistrza gospodarności” itd. Regulamin stopnia — kim trzeba być, co umieć, co wiedzieć, czego dokonać, aby zostać Wędrownikiem, Harcerzem Orlim, Harcerzem Rzeczypospolitej.

Natomiast Prawo mówi, kim należy być, jakimi kierować się ideałami, jak postępować i zachowywać się, aby zasłużyć na miano członka organizacji — harcerki, harcerza. Jest więc

jak gdyby drogowskazem umożliwiającym stawianie sobie celów dalekosiężnych i różnokierunkowych, dotyczących samego siebie, swojej osobowości, charakteru, postawy.

Prawa się nie zdobywa. Prawo się poznaje, dyskutuje nad znaczeniem i sensem jego wymagań, wykorzystuje jako miernik oceny postępowania harcerza. Prawo służy do komentowania różnych sytuacji w życiu drużyny i zastępu. Do wymagań Prawa przymierza się harcerz, aby stwierdzić, czy postępuje tak, jak tego oczekuje od niego organizacja. Oto przychodzi moment, że harcerz nie pyta już o nagrodę, pochwałę za to, że postąpił właściwie, zgodnie z Prawem. Sam fakt, że tak postąpił, sprawia mu największą satysfakcję osobistą. Moment ten świadczy o tym, że umie już pracować nad sobą, że sam potrafi się wychowywać.

## WZORY NIE TYLKO OSOBOWE

Wzory są techniką wychowawczą o charakterze pomocniczym. Wykorzystując je przybliżamy i jak gdyby uplastyczniamy harcerzom cele, które powinni osiągnąć. Czyli przez konkretny przykład prezentujemy sposoby zachowania się postępowania, postawy ludzi i postaci, na których nam szczególnie zależy, do których chcielibyśmy, aby upodobnili się harcerze.

Wybieramy więc postacie i konkretne osoby, które reprezentują sobą ideały postępowania i zachowania przyjęte w harcerstwie, zgodne z wymaganiami Prawa Harcerskiego.

Takimi wzorami będą na przykład:

- nazwy zastępów w rodzaju: „Pszczółki” (pracowite), „Kosmonauci” (odważni), „Orlęta” (dzielne), „Nieprzemakalni” (odporni na trudności),
- starsi harcerze, którzy mają wiele sprawności, wyższe stopnie, wiele umiejętności i doświadczeń,
- drużynowy, który potrafi wszystko dobrze zorganizować, jest sprawiedliwy i przyjacielski, umie przekonać i zachęcić, cieszy się autorytetem i sympatią drużyny,
- ludzie, z którymi harcerze spotykają się lub wspólnie pra-

cuja: przodownicy pracy, racjonalizatorzy, wybitni fachowcy i twórcy, weterani walk rewolucyjnych, kombatanci,  
 — bohater drużyny, szczepu, którego życie i działalność poznają harcerze,  
 — bohaterowie książek i filmów.

Prezentując wzory osobowe drużynowy stara się, aby harcerze zwrócili uwagę na postępowanie bohatera, na jego ideały, stosunek do innych ludzi, cechy charakteru, trudności, które musiał przezwyciężyć, sukcesy i drogę, która do nich prowadziła.

Podsuwa więc cel wart osiągnięcia — być takim, jak bohater. Wskazuje, co należy robić, jak postępować, nad jakimi cechami charakteru pracować. Zachęca do naśladowania.

### OD CZEGO ZACZAĆ PRACĘ WYCHOWAWCZĄ W DRUŻYNIE, CZYLI DWANAŚCIE GODZIN WYZWALANIA AKTYWNOŚCI

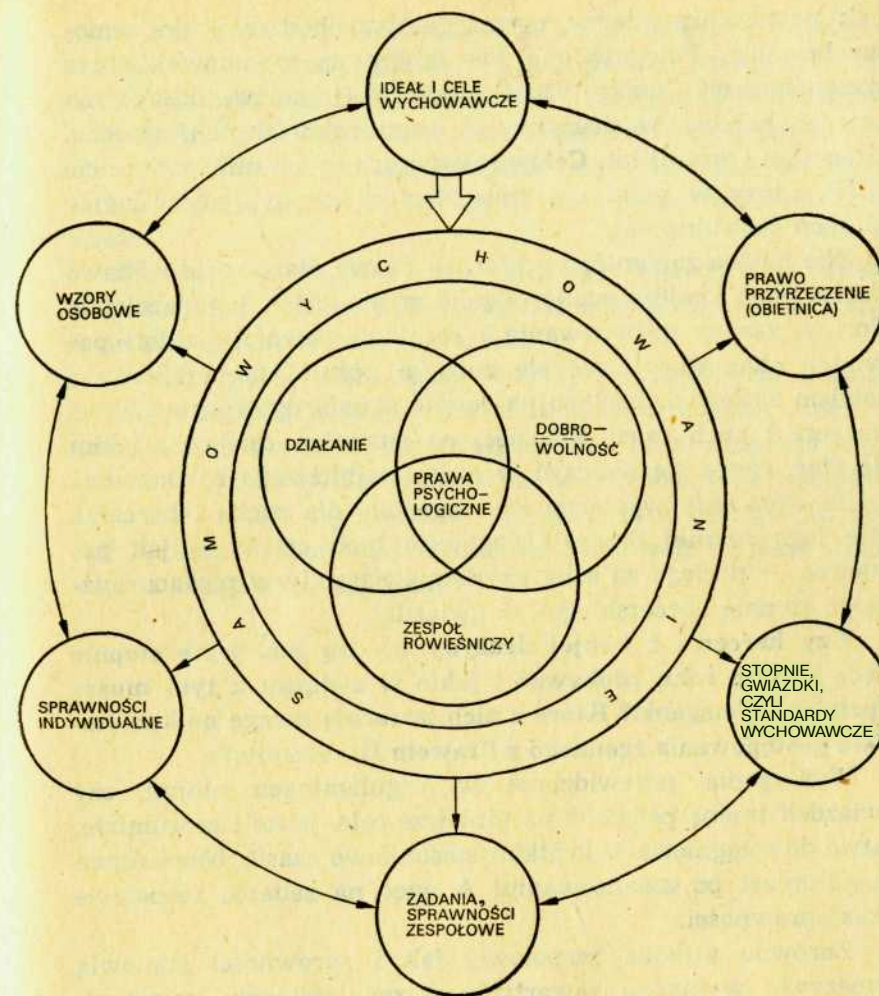
Zastanówmy się wspólnie, jak stopniowo zbliżać się do ideału wychowawczego, który określiliśmy w Statucie ZHP.

Dwanaście godzin (patrz „Sekret drugi” s. 27) to przecież niewiele! A jednak musi ci wystarczyć do wyzwolenia aktywności harcerzy. Musi i może, pod warunkiem, że będziesz umiał i chciał stosować prawa psychologiczne i zasady wychowania posługując się bodźcami do samowychowania. Czyli w każdej minucie tych dwunastu godzin będziesz starał się rozumieć i brać pod uwagę wzajemne powiązania i zależności między tymi elementami. Z nich bowiem zbudowany jest proces wyzwiania aktywności zuchów i harcerzy ku treściom określonym przez ideał i cele wychowania w harcerstwie.

Na s. 119 przedstawiamy schemat obrazujący proces wyzwiania aktywności zuchów i harcerzy.

Analizując go zrozumiesz, jakie zachodzą zależności między ideałem i celami wychowania a prawami psychologicznymi i zasadami oddziaływania wychowawczego oraz bodźcami do samowychowania.

Wiesz, że bodźce do samowychowania to techniki, którymi



posługujesz się na co dzień, które bezpośrednio docierają do zuchów i harcerzy. Są jak gdyby pasem transmisyjnym, dzięki któremu wartości, cele i ideały trafiają do twoich wychowanków, stają się im bliskie i zrozumiałe w takim stopniu, że pobudzają ich aktywność. Stają się motywami do działania.

Techniki te opierają się na prawach psychologicznych i zasadach wychowawczego oddziaływania. Najważniejsze są jed-

nak powiązania między poszczególnymi bodźcami do samowychowania. Polegają one jak gdyby na stopniowej, coraz szczegółowszej konkretyzacji wzorów i celów, które ma osiągać harcerz w drużynie w ciągu roku, dwóch, trzech... dziesięciu i więcej lat. Celów stnwnianych przed nim w Statucie ZHP, który w pełni zrozumie dopiero wtedy, gdy osiągnie stopień instruktorski.

Nie można zapominać o tym, że Prawo Harcerskie i Prawo Zucha musi znaleźć swoje odbicie w stopniach i gwiazdkach. Normy, zasady postępowania i cechy osobowości, jakimi powinien charakteryzować się zuch, a później harcerz, muszą bowiem zostać rozdzielone na roczne standardy wychowawcze. Harcerz i zuch musi wiedzieć, co powinien osiągnąć, jakim się stać, czego się nauczyć w ciągu najbliższego roku.

Te standardy wychowawcze stanowią dla zucha i harcerza cele jego rocznej pracy. Osiągnięcie tych celów — jak pamiętasz — pociąga za sobą uzyskanie nagrody w postaci wyższego stopnia harcerskiego lub gwiazdki.

Czy harcerze z twojej drużyny wiedzą już, jakie stopnie będą w tym roku zdobywać i jakie w związku z tym muszą spełniać wymagania? Które z nich zwracają uwagę na konieczność postępowania zgodnego z Prawem Harcerskim?

Wymagania przewidziane w regulaminach stopni czy F.wiazdek trzeba podzielić na mniejsze cele, jasne i zrozumiałe, łatwe do osiągnięcia w krótkim stosunkowo czasie. Nagradzane natychmiast po zrealizowaniu! A więc na zadania zespołowe oraz sprawności.

Zarówno zadania zespołowe, jak i sprawności stanowią tworzywo wymagań zawartych w regulaminach kolejnych gwiazdek i stopni. Muszą więc być każdorazowo odpowiednio dopasowane do poziomu zdobywających je harcerzy i zuchów, do ich zainteresowań, możliwości, umiejętności i wiedzy.

Czy wiesz już, jakie zadania zaproponujesz zastępom, a jakie sprawności harcerzom? Czy jest ich tak dużo, że będą mogli wybierać? Czy sprostają wymaganiom przewidzianym w regulaminach poszczególnych stopni?

Wzory osobowe, a więc począwszy od znaków, zawołań,

nazw zastępów, poprzez konkretnych instruktorów, starszych kolegów, a na bohaterach drużyn, hufców lub chorągwi skończywszy, mają umożliwić harcerzom i zuchom wybór najłatwiejszych do naśladowania cech i postaw. Mają dostarczyć okazji do oceny, do zastanowienia się i zdecydowania, co<sup>o</sup> warto robić. Mają dostarczyć kryteriów wyboru zadań i sprawności.

Czy zastępy w twojej drużynie mają nazwy? Czy wiesz, w jaki sposób będziesz wykorzystywał w tym roku treści związane z bohaterami drużyny i hufca?

Osoba, która wiąże, łączy i z tych wszystkich technik tworzy właściwe układy, zgodne zarówno z celami i ideałami, jak i z prawami psychologicznymi oraz zasadami wychowania, jesteś ty! Ty zapewniasz skuteczność tych układów, od ciebie zależy, czy podczas tych dwunastu harcerskich godzin, jakimi dysponujesz w miesiącu, wyzwoli się aktywność własna chłopców i dziewcząt.





**SEKRET**

### ZASADA DOBROWOLNOŚCI

Motto:

{...} wolność nie jest stanem przyszłości, który nadejdzie dla wszystkich ludzi w odległym i szczęśliwym czasie, lecz jest rzeczywistością nieustannie zdobywaną dzięki zbieżności obiektywnych warunków stwarzających możliwość wolności z subiektywnym doświadczeniem człowieka, który możliwość tę realizuje.

Bogdan Suchodolski

## DOBROWOLNOŚĆ — CZY JEST REALNA?

Dziecko czy młody człowiek wstępują do harcerstwa z własnej, nieprzymuszonej woli. Chcemy oczywiście, by wybór ich był świadomy i dlatego stosowany jest okres próby przed Obietnicą i Przyrzeczeniem pozwalający kandydatowi na harcerza czy zucha zapoznać się z tym, co organizacja ma mu do zaproponowania, i z wymaganiami, które będzie mu stawiała. Harcerz — jeśli w jakimś momencie uzna, że organizacja „nie bawi go”, nie zaspokaja jego potrzeb — może bez żadnych konsekwencji opuścić ją. Po prostu wystąpić.

Czy jednak możliwość dobrowolnego wstąpienia i odejścia z organizacji oznacza równocześnie dowolność w różnych dziedzinach życia i pracy harcerzy oraz drużyny?

Drużynowi mówią: Głosimy, że harcerze powinni sami wybierać zadanie, tymczasem otrzymujemy tyle poleceń „od góry” i od kierownictwa szkoły, że nie mamy czasu na podejmowanie zadań z własnej inicjatywy.

W tej sytuacji:

— Licząc na swój autorytet „proponują” zadania, o których z góry wiedzą, że muszą być podjęte. Tworzą fałszywe sytuacje umowności, przymrużania oka, na zasadzie „ja wiem, wy rozumiecie, ale co robić, takie jest życie”. Uczą zakłamania.

— Robią, co potrafią, by obowiązkowe zadanie ubrać w jak najatrakcyjniejsze formy. Intuicyjnie tworzą sytuacje korzystniejsze z wychowawczego punktu widzenia: przez dobra-

nie odpowiedniej formy starają się zaspokajać potrzebę zabawy lub tp. W duchu jednak uważają, że to nie w porządku, bo skoro mówi się o dobrowolności...

— W imię zaspokajania rzeczywistych potrzeb swoich wychowanków zdobywają się na odwagę odmówienia wykonania jakiegoś zalecenia, a w to miejsce dają harcerzom możliwość realizowania zadania, które sami wybrali i które ich satysfakcjonuje.

Bywają i inne rozwiązania, a wszystkie wynikają z braku zrozumienia istoty i sensu dobrowolności w harcerstwie.

Gdybyśmy dobrowolność tę rozumieli jako możliwość robienia — niezależnie od doświadczeń zespołu, jego poziomu itp. — zawsze tylko tego, na co harcerze mają ochotę, doszlibyśmy do absurdu. Spójrzmy na tę sprawę z innej jeszcze strony — mamy przygotowywać członków naszego Związku do jak najkorzystniejszego, z punktu widzenia jednostki i społeczeństwa, uczestniczenia w dorosłym życiu. Czy człowiek dorosły może robić tylko to, co chce? Wiadomo, że nie! Podejmując pracę musi podporządkować się obowiązującym w danym zawodzie zasadom, wykonywać to, do czego zobowiązał się podpisując umowę. Zakładając rodzinę musi utrzymywać i wychowywać swoje dzieci itd.

Człowiek dorosły musi. Równocześnie jednak powinien mieć taki poziom świadomości, tak ukształtowane potrzeby, by to, co robi w życiu zawodowym i osobistym, robił z pełnym poczuciem odpowiedzialności, by wykonywanie obowiązków dawało mu satysfakcję, a nie stale przykre uczucie przymusu. W tym, zasygnalizowanym tylko, obrazie dorosłego człowieka trzeba szukać klucza do rozumienia zasady dobrowolności w organizacji.

## DOBROWOLNOŚĆ TO MOŻLIWOŚĆ DECYDOWANIA

Czy człowiek nie kształcony w sztuce wojskowej, który nigdy nie był żołnierzem, może decydować o taktyce i strategii w czasie bitwy? Może. Tylko, jaki będzie wynik tej bitwy? Niewykluczone nawet, że zostanie ona wygrana. Ale

będzie to traf jeden na sto. Czy wolno zatem wyrazić zgodę na decyzję, która z braku odpowiedniej wiedzy, umiejętności i doświadczeń może kosztować tysiące istnień? Pytanie wydaje się absurdalne.

No dobrze, powie ktoś, ale przecież my nie chcemy, by harcerze decydowali o sprawach najwyższej wagi. A skoro mówimy, że wychowujemy w samorządnym zespole, w działaniu, to niech robią to, o czym sami zdecydowali. Niech potem analizują skutki swojego działania i wyciągają wnioski. Człowiek ma prawo do błędu! Jeśli postanowią pójść na jabłko do cudzego ogrodu i zostaną złapani — przekonają się, że źle zrobili. A jeśli nie zostaną złapani? Jeśli jabłko okaże się znakomite, a do tego drużynowy, poczęstowany i nieświadom ich pochodzenia, pochwali harcerzy za dobre serce?

Nie jest to takie proste. Uczymy się na błędach — słusznie. Ale wtedy, gdy decyzja jest oparta na realnych przesłankach, wynikających z doświadczenia harcerzy, z ich postaw, jest szansa, że wybiorą najszlachetniejszą drogę; może nie zawsze, ale na pewno nie będzie to decyzja absurdalna czy niezgodna z powszechnie przyjętymi normami moralnymi.

Chemik, by opracować nową metodę wytwarzania taniej i szybciej jakiegось tworzywa sztucznego, przeprowadza różne doświadczenia. Jedne udają się, inne nie. Jeśli metoda okaże się dobra — zwyciężył, jeśli nie — będzie wiedział dlaczego. Znając błąd, będzie szukał innych rozwiązań. Ale jakie szansę ma człowiek nie znający chemii? Czy ktoś powierzy mu nowoczesne laboratorium, by działał metodą prób i błędów?

Sytuacje z życia dorosłych można prawie dosłownie przenieść na harcerskie podwórko. Nie prowadzimy szkoły ani uniwersytetu. Chcemy uczyć się decydowania w czasie harcerskiego działania, ale w pełnym poczuciu odpowiedzialności. A startujemy prawie od zera. Drużyna, zastęp harcerski to pierwszy w życiu dziecka zespół, w którym ma ono prawo współdecydowania i, co ważniejsze, realizowania własnych decyzji. Pozwala mu to osobiście przekonać się, jakie były skutki tych decyzji i wyciągać wnioski na przyszłość.

Czy całą sferę harcerskiego działania — decydowanie

o wszystkim, co robić, dla kogo, w jaki sposób — mamy oddać od razu w ręce harcerzy? Zachodzi obawa, że mogliby postępować podobnie jak człowiek nie mający pojęcia o chemii, który w najlepszej nawet wierze chciałby opracować metodę produkcji tworzyw sztucznych.

Wniosek: harcerze muszą oczywiście od początku podejmować decyzje, bo inaczej nigdy nie zrozumieją, co to znaczy odpowiadać za swoje poczynania. Trzeba jednak stopniowo wdrażać ich do samodzielności. Krok po kroku, w miarę dorastania jednostek i zespołu, dawać im coraz większe prawo do decydowania. Gdy świadomi skutków, zgodnych z naszymi zamysłami wychowawczymi, będą mogli stanowić o wszystkim, co robią — w pełni zrealizujecie zasadę dobrowolności.

Przeczytaj teraz jeszcze raz użytą jako motto tezę prof. Bogdana Suchodolskiego, a my przedstawiamy ci na s. 128 schemat, który na pewno teraz zrozumiesz i potrafisz wyciągnąć wnioski z jego przeanalizowania.

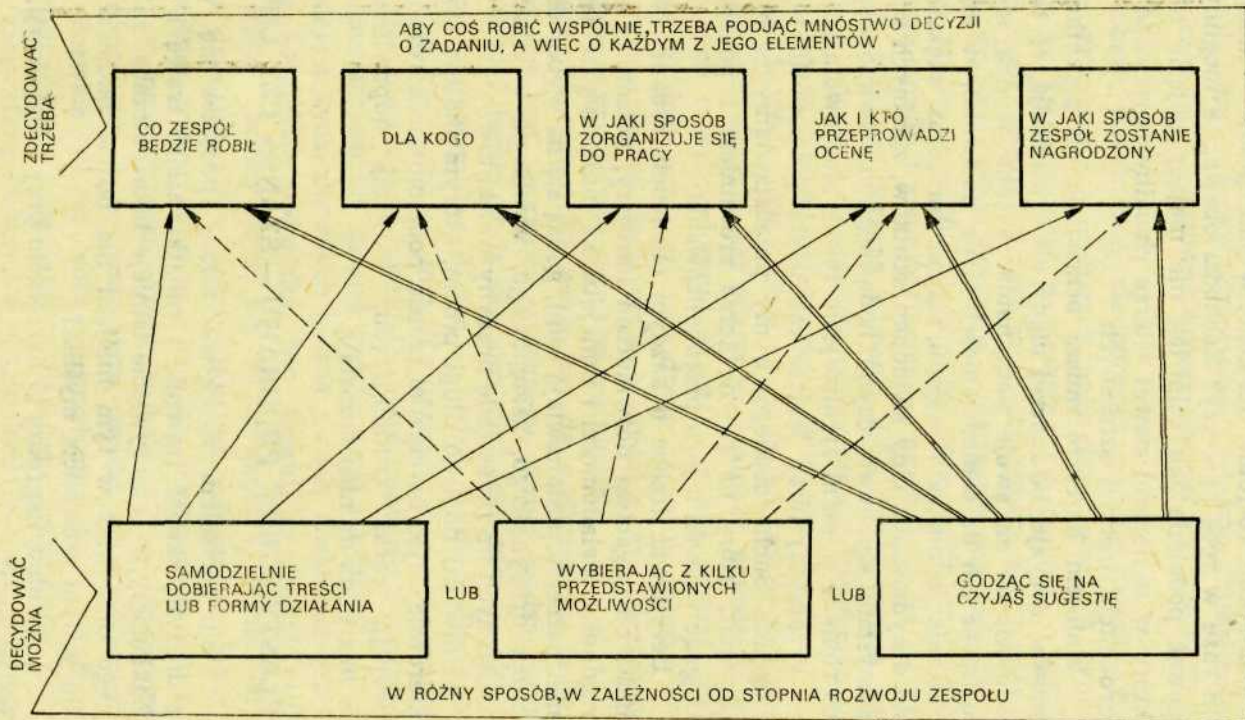
Decydować trzeba o każdym elemencie zadania. W zależności od bogactwa doświadczeń harcerzy, poziomu ich samorządności, świadomości i umiejętności może to przebiegać różnie: harcerze postanawiają sami, godzą się na wybór dokonany przez drużynowego, zastępowego, wybierają z kilku przedstawionych im przez radę drużyny wariantów.

Prowadzi do tego długi proces, którym możesz świadomie kierować dając harcerzom szansę podejmowania różnorodnych decyzji, coraz trudniejszych, bardziej odpowiedzialnych, w miarę jak do nich dorastają.

## ELASTYCZNOŚĆ PRoGRAMU — SZANSA CZY LIPA?

Pod naciskiem dyrektora szkoły podjąłeś się wspólnie z drużyną skopać trawniki i rabatki, zasiać trawę i kwiatki. Zakładamy, że rzeczywiście istnieje taka potrzeba, że następnego dnia nikt w tym miejscu nie będzie budował boiska. Co w tym momencie myślisz?

1. Trudno, nagrodzę to harcerzom przy innej okazji, o czym im powiem.



2. Co mi tu mówią, że mam wychowywać, rozwijać samodzielność i samorządność, skoro co rusz muszę wykonywać polecenia hufca czy dyrektora.

3. Jest to trudne zadanie nie dlatego, że wymaga wysiłku fizycznego, ale dlatego, że ja z tego muszę „zrobić wychowanie”.

Którą odpowiedź wybrałeś?

— Jeśli pierwszą — nie jest tak źle! Nie jesteś cyniczny. Ale może masz skłonność, by iść po najmniejszej linii oporu? Bądź ambitniejszy! To daje większe satysfakcje. Pomożemy ci. Przeczytaj ten rozdział i przemyśl go.

— Jeśli drugą — buntujesz się, ale i usprawiedliwiasz. „Nie moja wina, choć mam najszczersze chęci”. Uczyni więc krok naprzód. Żeby jednak nie robić głupstw, przeczytaj uważnie ten rozdział.

— Jeśli trzecią — wszystko wskazuje na to, że wyczuwasz, o co idzie. Weź papier i ołówek, przygotuj konspekt, w jaki sposób uczynisz to zadanie wychowawczym. Dopiero później zajrzyj na s. 132, by zobaczyć, jak myśmy to zrobili. Reszty możesz nie czytać. Ale wiemy, że przeczytasz, by przekonać się, w jakim stopniu całe nasze rozumowanie jest zgodne z twoim.

## ZASADA ELASTYCZNOŚCI I ZMIENNOŚCI PROGRAMU

### Zadanie

Skopać rabatki, trawnik, zasiać trawę, kwiatki, czyli wracamy do pytania: elastyczność programu — szansa czy lipa?

Wybraliśmy przykład szczególnie trudny. Drużynowy przecież nie spotyka się z tego typu konkretnymi zadaniami na co dzień. Jakie możliwości manewru w zakresie doboru treści i form stwarzają zadania ogólniej sformułowane, przekonasz się dalej. Chcemy bowiem udowodnić, że dobry, świadomy wychowawca, działając zgodnie z własnym planem oraz skutecznie kojarząc potrzeby środowiska, harcerzy i potrzeby własne, podczas podejmowania i realizowania zadań zawsze jest twórcą programu. Oczywiście w różnym stopniu przy różnych zadaniach, w sumie jednak wszystkie przewidywane

i następnie przeprowadzone z harcerzami zadania zachowują odpowiednie proporcje i zależność od etapu rozwoju zespołu.

My pokażemy, że można stosować elastyczność, będąc ograniczonym nawet tak konkretnym zadaniem.

Zespoły

Przedstawiamy ci charakterystykę czterech zespołów harcerskich.

1. Drużyna złożona z harcerzy młodych, niedoświadczonych, ledwie wyrosniętych z drużyny zuchowej, pasjonujących się zdobywaniem sprawności.

2. Drużyna wróciła właśnie z biwaku, który był pierwszą dużą próbą samodzielności po roku wspólnej pracy. Program biwaku turystyczno-sportowego zawierał sporo gier.

3. Zespół zgrany, ma wiele wspólnych przeżyć za sobą, w tym jeden obóz. Większość harcerzy już ponad dwa lata pracuje razem. Ostatnio wspólnie zorganizowali teatrzyk dla dzieci ze spółdzielni mieszkaniowej.

4. Drużyna z tradycjami. Trzon stanowią doświadczeni, samodzielni harcerze. Właśnie zakończyli przygotowane i przeprowadzone przez siebie zawody sportowe dla harcerzy i kolegów nie zorganizowanych.

Wybierz spośród przedstawionych poniżej rozwiązań najlepsze dla każdej ze scharakteryzowanych drużyn.

Rozwiązania

A. Mówisz harcerzom: trzeba wiele pracy, aby wokół naszej szkoły było ładniej, przyjemniej. Dyrektor prosił, żeby skopać trawnik itd. Ale jeśli sami rozejrzycie się, to zauważycie, że przydałoby się zrobić coś więcej. Może umówimy się tak: wyjdźcie na 20 minut, przypatrzcie się otoczeniu szkoły, pomyślcie. Jak wróciacie, spisujemy, co warto by zrobić, a potem zastanowimy się, jak zachęcić wszystkich uczniów do pracy, bo przecież uczymy się w niej nie tylko my, harcerze.

Zrobione. Teraz zastanówmy się, jak zaangażować innych? Przygotujemy planszę z planem terenu wokół szkoły, zaznaczymy, co warto zrobić, napiszemy, że my skopimy i o-

siejemy trawnik na lewo od szkoły, a inne drużyny i klasy wzywamy do współzawodnictwa. Powołamy komisję współzawodnictwa, zrobimy tablicę, dyrekcję szkoły poprosimy o pomoc w załatwieniu nagród. Sugerujesz takie lub podobne rozwiązanie — decydujecie wspólnie.

B. Przedstawiasz harcerzom prośbę dyrektora szkoły, podobnie jak drużynowy drużyny A. Dalej proponujesz: zorganizujemy zabawę dla koleżanek i kolegów ze szkoły. Będzie to coś w rodzaju toru przeszkód, na którym trzeba wykazać się sprawnością i siłą fizyczną oraz refleksem. Jedną z przeszkód będzie kopanie trawnika! Przygotujemy odpowiednią liczbę łopat, tyle ile zespołów i ich przedstawiciele będą kopać wyznaczone odcinki. Inne zadanie będzie polegało na obsianiu lub obsadzeniu flancami kwiatów skopanej ziemi. Zdobędziemy mikrofon i poprowadzimy dowcipną konferansjerkę. Będzie okazja do zaliczenia niektórych wymagań przewidzianych w regulaminie sprawności „mistrz boiska”. Potem przeprowadzimy plebiscyt wśród uczniów, czy w równie atrakcyjnej formie chcieliby nadal upiększać swoją szkołę.

C. Mówisz harcerzom: dyrektor szkoły prosił nas, żeby skopać trawnik. Gdyby przyszedł z taką prośbą do uczniów, pewnie bez przesadnego entuzjazmu, ale wzięliby łopaty i wykonali pracę. Z nami — mam nadzieję — będzie inaczej. Jesteśmy harcerzami i jeśli już coś robimy, musimy wiedzieć, jaki to ma sens. Podjętą pracę zaś staramy się wykonać jak najlepiej. Trawniki — prosta sprawa. Może jednak przy okazji warto zainteresować się, jakie są gatunki traw. Przypuszczam, że fachowiec mógłby powiedzieć nam, który najbardziej nadaje się na trawnik taki jak nasz i dlaczego. A kwiatki — jakie warto posadzić, by ładnie wyglądały na klombie, długo kwitły itp. Jeśli zdobędziemy te wiadomości, może uda nam się tak zagospodarować rabatki, by były ładne, nie zachwaszczone i długo zielone. Spróbujemy? A więc, z kim przeprowadził wywiad — z fachowcem z centrali ogrodniczej, ogrodnikiem-hobbystą lub tp. Potem ustalimy harmonogram prac, wykonamy je szybko, sprawnie i będziemy czekali na efekt.

D. Mówisz harcerzom: dyrektor szkoły prosił nas, żeby skopać

trawnik... itd. Jak to zrobimy? Najpierw musimy rozstrzygnąć, jak chcemy to > zdyskontować? Pierwsze pytanie: czy zrobimy tylko to, o co nas proszą, czy stać nas na więcej? Drugie: robimy sami, czy „trawnik” stanie się kryptonimem akcji, jaką rozkręcimy w szkole, co chcemy przez nią osiągnąć? Gdy odpowiemy na te pytania, zdecydujemy, co trzeba przygotować i kto się tym zajmie.

Teraz do tabelki, obok cyfry oznaczającej zespół, wpisz odpowiednią literę oznaczającą rozwiązanie:

Zespół	Rozwiązanie
1	
2	
3	
4	

Niezwykle proste! Na pewno wybrałeś odpowiednie rozwiązanie. To po prostu mini-zabawa, która ma udowodnić, oczywiście w sposób uproszczony, że można elastycznie podejść do każdego zadania. Żebyś jednak był pewny swojego wyboru, podajemy rozwiązanie: 1-B, 2-D, 3-A, 4-C.

DRUŻYNOWY GOSPODARZEM PROGRAMU;  
BY GOSPODARZYĆ — TRZEBA ROZUMIEĆ

Udowodniliśmy, że drużynowy, otrzymując dyrektywę czy nawet polecenie podjęcia bardzo konkretnej pracy z harcerzami i wykonując ją, może realizować swoje zamysły wychowawcze, dbać o to, by kolejne działania różniły się treścią i formą.

Trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że do programu, dyrektywy, narzuconego zadania można podejść różnie. Jeśli zadanie potraktujemy tylko jako cel — ograniczamy naszą pomysłowość, nie szukamy odniesień do celów wychowawczych. Jeśli natomiast uprzytomnimy sobie, że zadanie jest również środkiem, sposobem, w jaki można wychowywać, potrafimy

dostosować go do aktualnych potrzeb i możliwości zespołu, świadomie je wykorzystywać.

Nasz przykład był skrajny — drużynowy otrzymał bardzo konkretne polecenie. Wybraliśmy je celowo, aby pokazać, jak można przetwarzać tego typu zadania, dostosowywać do potrzeb różnych zespołów biorąc pod uwagę ich poziom, a także potrzebę zmienności programu. A więc na przykład, by po cyklu zajęć sportowych drużyna zajęła się inną dziedziną, by po zajęciach głównie ruchowych wybrała zadania rozwijające intelekt.

W praktyce zadania sugerowane drużynowemu, zarówno przez instancje Związku, jak i przez dyrektora szkoły czy innych przedstawicieli środowiska, formułowane są w różny sposób: od najbardziej ogólnych do konkretnych, szczegółowych. Im ogólniejszy charakter ma postawione zadanie, tym większy wachlarz możliwości doboru jego treści, zasięga i form realizacji. Tym większa możliwość wykorzystania go jako „sposobu na wychowanie”.

Aby uprzytomnić możliwość elastycznego i równocześnie twórczego podchodzenia do nakazanych czy sugerowanych zadań, pokazać szansę, jakie stwarza wychowawcy nie tylko formułowanie celu, ale również sposób jego realizacji — przedstawiamy te same problemy formułowane w zadaniach coraz bardziej konkretnych, stopniowo ograniczających możliwość manewru w doborze treści.

## MOŻLIWOŚĆ DOBORU — TREŚCI, ZASIĘGU, FORM

### 1. Zadania sformułowane najogólniej:

— podejmować różne działania sprzyjające konkretyzowaniu przez wszystkich uczniów zainteresowań naukowych, technicznych, kulturalnych.

Dobór treści w tym przypadku jest ograniczony tylko w minimalnym stopniu generalnym hasłem. W zadaniu najogólniejszym mieszczą się np. takie formy, jak: kiermasz hobbystów,, spotkanie z aktorem, ognisko, wystawa rysunków, wieczorek towarzyski, bal kostiumowy, pokaz działania technicznych urządzeń domowych, warsztat naprawy zabawek i dziesiątki

innych, które można wymyślić, dostosowując je do zainteresowań oraz potrzeb harcerzy i środowiska.

## 2. Zadania sformułowane ogólnie:

- popularyzować kulturę w środowisku,
- zdobywać umiejętności techniczne,
- popularyzować technikę w środowisku.

W porównaniu z zadaniem poprzednim są one już ograniczone — jedno do spraw kultury, dwa do spraw techniki. Ale i przy tym ograniczeniu każde z nich można realizować w najrozmaitszy sposób. Popularyzować kulturę można np. przez organizowanie teatru amatorskiego lub chodzenie do teatru profesjonalnego, a także zajmując się architekturą, sztuką (malarstwem, rzeźbą lub tp.), zbierając przedmioty sztuki ludowej. Każdą z wymienionych przykładowo możliwości można realizować na dziesiątki sposobów, w wielu konkretnych zadaniach.

## 3. Zadania sformułowane konkretnie:

- zorganizować zajęcia popularyzujące teatr,
- przeprowadzić akcję związaną z uprawianymi przez harcerzy hobby,
- zorganizować w szkole zajęcia popularyzujące technikę.

Tu treści zadania są już zdecydowanie ograniczone. Podejmując zadanie zorganizowania zajęć popularyzujących teatr, nie można już zajmować się np. architekturą. Mimo to możliwości wyboru nadal jest sporo: zorganizowanie cyklu wypraw do teatru i związanych z nimi dyskusji, zrobienie wystawy plakatu teatralnego, przygotowanie przedstawienia muzycznego, pantomimy, spektaklu w teatrze cieni czy kukielkowym itd.

Przechodzimy teraz do kolejnej sprawy, którą świadomie sygnalizujemy dopiero w momencie omawiania zadań bardziej konkretnych. Mianowicie — realizację ogromnej większości zadań można dostosować niezależnie od ich treści do konkretnych potrzeb wychowawczych, czyli zdecydować, dla kogo je robimy. Teatr można spopularyzować w drużynie, w szkole, w środowisku; wśród rówieśników, starszych kolegów lub

wśród dorosłych. Wybieramy oczywiście zawsze tę ewentualność, która wynika z aktualnych potrzeb.

Mówimy o tym przy okazji zadań konkretnych, ponieważ wtedy, gdy ograniczony jest wybór celu, większą wagę należy przykładać do innych aspektów elastycznego traktowania programu. W tym przypadku zdecydowania, czyje potrzeby będziemy zaspokajali realizując dane zadanie.

## 4. Zadania sformułowane bardzo konkretnie:

- przygotować przedstawienie teatralne,
- zorganizować wystawę zbiorów gromadzonych przez hobbystów,
- nauczyć harcerzy obsługiwać magnetofon.

Pozostając przy wybranym już poprzednio przykładzie z dziedziny kultury rozpatrzmy zadanie: przygotować przedstawienie teatralne. Tu już nie ma możliwości organizowania różnych form popularyzujących teatr, jak to było w poprzednim przykładzie. Trzeba natomiast znaleźć formę teatru, która najbardziej będzie się podobała harcerzom, co daje kolejną szansę elastyczności, nieprzypadkowo podkreślaną przy zadaniach najbardziej konkretnych, szansę elastyczności w wyborze formy. Jeśli drużyna nigdy nie przygotowywała nawet najłatwiejszego przedstawienia teatralnego — niech wybierze przedstawienie dla młodszych dzieci, inscenizację bajek albo fragmentu jakiejś książki; jeśli zajmowała się kiedyś teatrem kukiełek — niech teraz spróbuje sił w teatrze faktu itp.

Możliwość stosowania zasady elastyczności i zmienności programu przedstawiliśmy w ogromnym skrócie i uproszczeniu. Przypomnijmy jeszcze raz, że dobór zadań, sposób ich wykonania, oceniania i nagradzania trzeba dostosować do potrzeb harcerzy, środowiska, własnych, że samodzielność harcerzy, ich wybór, decyzja muszą występować w różnych wymienionych wyżej elementach. Trzeba także pamiętać, by zajęcia były różnorodne. Te „przymiarki” to pozornie bardzo skomplikowana sprawa. Pozornie, bo główne trudności sprawia nam teoretyczne rozpatrywanie problemu. W praktyce pewne prawidłowości „wchodzą w krew”; nie rozstrzygamy



ich bezustannie, a po prostu stosujemy. Kiedyś jednak musi nastąpić moment konfrontacji teorii z praktyką. I w tym właśnie chcemy ci pomóc.

Dla odprężenia, a równocześnie sprawdzenia swoich umiejętności w tym zakresie — zagraj teraz w grę, której opis zamieszczamy poniżej, a plansza do niej znajduje się na tablicy nr ?>.

## ZAGRAJ W ŻYCIE

Do przeprowadzenia gry potrzebna będzie kostka oraz tyle pionków (guzików, monet itp.), ilu jest uczestników. Ponadto dla każdego gracza trzeba przygotować komplet tabel A, B, C, D, zrobionych według wzoru zamieszczonego na planszy. Jeśli grasz sam z sobą (bo i taka ewentualność istnieje), wykorzystaj tabele na planszy, tylko notuj ołówkiem, aby z planszy można było jeszcze skorzystać.

Wszystkie pola na planszy są ponumerowane kolejno, większość z nich jest oznaczona kolorami symbolizującymi trzy rodzaje sytuacji (brak koloru oznacza pola puste), opisanych w „Objaśnieniach” pod analogicznymi numerami. Należy postępować zgodnie z zawartymi tam poleceniami.

### SYTUACJA NA PLANSZY

**Pola decyzyjne** — jest ich dwanaście: 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55, 61, 67, 73. Trafienie na każde z nich przynosi określoną sytuację wymagającą podjęcia konkretnej decyzji. Z trzech przedstawionych możliwości trzeba wybrać jedną i zgodnie z zawartym w nawiasie poleceniem zaznaczyć ją na odpowiedniej tabeli. Gdy gra zakończy się, każdy dodaje liczbę zapisanych kratek w poszczególnych tabelach i wpisuje ich sumę. Podjęcie decyzji wymaga czasu — gracz opuszcza jedną kolejkę rzutów.

**Pola błędu** — jest ich dwadzieścia pięć: 5, 9, 11, 15, 17, 21, 23, 27, 29, 33, 35, 39, 41, 45, 47, 51, 53, 57, 59, 63, 65, 69, 71, 75, 77. Gracz, którego pion znajdzie się na jednym, z nich, postępuje zgodnie z instrukcją odpowiadającą danemu numerowi pola. Wnioski wyciąga dla siebie.

**Pola losowe** — jest ich dwadzieścia sześć: 2, 6, 8, 12, 14, 18, 20, 24, 26, 30, 32, 36, 38, 42, 44, 48, 50, 54, 56, 60, 62, 66, 68, 72, 74, 78. Jeśli objaśnienie do danego pola losowego nakazuje powrót na pole decyzyjne, na którym gracz już był, traci on jedną kolejkę rzutów.

**Pola puste** — jest ich szesnaście: 3, 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 52, 58, 64, 70, 76, 79, 80. Gracz, który na nie trafia,, ma po prostu chwilę oddechu i spokojnie czeka na swój kolejny rzut.

Każdy zawodnik posuwa się swoim pionkiem po polach, kolejno od 1 do 80. Rozpoczyna ten, który pierwszy wyrzucił kostką „jedynek”. Zawodnik, który wyrzuci „szóstkę”, opuszcza jedną kolejkę.

Ten, kto pierwszy dotrze na pole 80, uzyskuje premię 30 p. — drugi — 20 p., trzeci — 10 p., czwarty i pozostali po 5 p.

Po zakończeniu gry zapoznajcie się z p. 8 „Interpretacji”.

## OBJAŚNIENIA

- 1 Pole startowe. Stąd rozpoczynasz.
- 2 Ukończyłeś kurs instruktorski. Jesteś pełen zapału do pracy. Przesuwasz się na pole 7.
- 5 Dowiedziałeś się, że do twojej drużyny ma przyjechać towarzyszytacja z komendy chorągwi. Zdenerwowałeś się. Omijasz jedną kolejkę rzutów.
- 6 Jesteś życiowym optymistą i stąd nagroda — przesuwasz się na pole 7.
- 7 W szkole odbywają się zawody sportowe, w których bierze udział twoja drużyna. Jeden z harcerzy, od kilku lat członek klubu sportowego, chce występować w jego barwach, a nie z drużyną.  
— Nie zgadzasz się grożąc mu usunięciem z organizacji. (Wpisz numer pola do tabeli C.)  
— Zgadzasz się bez oporów, choć zmniejsza to szansę drużyny. (Wpisz numer pola do tabeli B.)  
— Sprawę przedstawiasz aktywnie drużynie i po rozważeniu wszystkich argumentów wspólnie podejmujecie decyzję. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

•S Za bardzo się spieszysz, to bywa szkodliwe! Cofasz się na pole 7.

•9 Jeden z twoich zastępowych „oberwał” w ostatnim czasie dwie oceny niedostateczne. Zwolniłeś go z funkcji. Przemyśl tę decyzję jeszcze raz. Czekasz do wyrzucenia „dwójki”.

11 Drużynowy wizytował zbiórkę zastępu. Gdy mu się coś nie podobało, od razu wtrącał się, korygował. Postępował słusznie czy nie? (Odpowiedz na to pytanie i przeczytaj p. 1 „Interpretacji”.) Tracisz jedną kolejkę rzutów.

12 Liczby parzyste przynoszą ci szczęście — przesuwasz się na pole 13.

13 Zgłasza się do ciebie zastępowy z opracowanym projektem realizacji zadania zastępu. Projekt budzi twoje wątpliwości. — Nie zgadzasz się na podjęcie zadania przez zastęp. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Wspólnie z zastępowym rozważasz, jak można uniknąć błędów. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

— Zgadzasz się na projekt mówiąc zastępowemu, iż niepowodzenie zadania będzie wyłączną winą harcerzy. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

14 Czternastu harcerzy w zastępie to chyba za dużo. Czy zastanowiłeś się nad tym? Wracasz na pole 13.

15 Spóźniłeś się na zbiórkę drużyny. Czy nie zdarza się to za często? Tracisz jedną kolejkę rzutów.

17 Harcerz opowiedział niezbyt cenzuralny dowcip. Drużynowy skrzyczał nie tylko jego, ale i tych, którzy odważyli się roześmiać. Zareagował prawidłowo czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 1. „Interpretacji”.) Tracisz kolejkę rzutów.

18 Uważasz, że nie idzie ci najlepiej? Nie załamuj się, masz szansę — przesuwasz się na pole 19.

19 Harcerze byli na wycieczce, która bardzo się im podobała, i w związku z tym chcą stale organizować wycieczki.

— Cieszysz się, że wykazują inicjatywę. Pozwalasz na organizowanie następnych. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

— Zabraniasz im kategorycznie. Niech znajdą inne zadanie. ((Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Podsuwasz im inne możliwości, o jeżeli pozostajesz przy wycieczce, starasz się różnicować jej treści. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

20 Nigdy nie bądź zbyt pewny siebie — cofasz się na pole 19.

21 Na sobotnie popołudnie zaplanowałeś zawody sportowe ze swoją drużyną. Zaczął jednak padać deszcz. Odwołałeś więc zbiórkę, ponieważ nie byłeś przygotowany na taką ewentualność. Opuszczasz jedną kolejkę rzutów.

23 Zastęp idzie na zwiad. Harcerze chcą jechać tramwajem, bo to ładniejsza trasa, drużynowy wybiera autobus, bo szybciej dotrą nim do celu. Miał prawo decydować za nich czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 2 „Interpretacji”.) Tracisz jedną kolejkę rzutów.

24 Myśl o zwycięstwie dodała ci skrzydeł! Przesuwasz się na pole 25.

25 Z komendy hufca otrzymujesz propozycję, by drużyna wzięła udział w programie artystycznym. Tymczasem ostatnio uczestniczyliście w kilku takich imprezach.

— Godzisz się, bo „władza” każe. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Zdecydowanie odmawiasz podając swoje argumenty. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

— Przedstawiasz propozycję harcerzom. Wspólnie rozpatrujecie wszystkie „za” i „przeciw”. Razem podejmujecie decyzję, o której powiadamiasz komendę hufca. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

26 Każdą decyzję trzeba podjąć w sposób przemyślany, zastanów się nad tym. Cofnij się na pole 25.

27 Nie udała ci się zbiórka. Czekasz do wyrzucenia „dwójki”.

29 W czasie zawodów sportowych Franek oszukiwał. Sędzia (rówieśnik) usunął go z boiska. Postąpił słusznie czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 3 „Interpretacji”.) Tracisz jedną kolejkę rzutów.

30 Szczęście ci sprzyja! Przesuwasz się na pole 31.

31 Harcerze mają przeprowadzić zwiad. Zaproponowałeś im, gdzie mogliby pójść i porozmawiać. Oni mają propozycje własne, które uzasadnili

— Decydujesz, że jednak przeprowadzą te rozmowy, które ty zaplanowałeś. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Dyskutujecie i wspólnie wybieracie jedną spośród wszystkich przedstawionych propozycji. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

— Godzisz się, by przeprowadzili wywiad z osobą, którą sami sobie wybrali. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

32 Nie zawsze wolno liczyć na szczęśliwy przypadek! Cofasz się na pole 31.

33 Ukarłeś niesłusznie harcerza. Nie wiesz, jak teraz postąpić. Zastanów się. Omijasz dwie kolejki rzutów.

35 Dwóch chłopców bije się na podwórku. Wokół kibicują koledzy. Walka toczy się — jak wyjaśniają — o sprawę honoru. Drużynowy na nic nie zważając rozdziela walczących. Powinien wtrącać się czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 4 „Interpretacji“.)

36 Nie tracisz głowy nawet wtedy, gdy spotyka cię niepowodzenie. Przesuwasz się na pole 37.

37 Harcerz nie wykonał wyznaczonego mu zadania. Tłumaczył się tym, że nie wiedział, jak się do niego zabrać.

— Ukarzesz harcerza naganą za niewykonanie polecenia. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Wytłumaczysz, jak ma je wykonać i dasz dodatkowy czas na realizację. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

— Uznasz, że sam popełniłeś błąd nie wyjaśniając, jak zadanie tuiykonać. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

38 A jednak czasami działasz zbyt pochopnie. Cofasz się na pole 37.

39 Harcerze zaprosili cię na zbiórkę zastępu. Obiecałeś przyjść. W ostatniej chwili wypadło ci coś innego. Na zbiórce nie byłeś, harcerze czekali. Zastanów się, jak wybrniesz z tej sytuacji. Tracisz jedną kolejkę rzutów.

41 Harcerze w zastępie toczą spór, czy zastępowy zawsze powinien mieć „ostatnie słowo”. Drużynowy, nie czekając na koniec dyskusji, wygłosił przemówienie o prawach i obowiązkach zastępowego. Postąpił słusznie czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 1 „Interpretacji“.) Jeśli jesteś na tym poły

pierwszy, tracisz jedną kolejkę rzutów, jeśli ostatni — zyskujesz rzut dodatkowy. Pozostali, aby ruszyć dalej, muszą wyrzucić „dwójkę”.

42 A jednak sukces — trzeba być wytrwałym. Przesuwasz się na pole 43.

43 Pod naciskiem dyrektora szkoły każesz harcerzom zbierać makulaturę. Harcerze buntują się, nie chcą.

— Wydajesz rozkaz i straszysz sankcjami za jego niewykonanie. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Szczerze rozmawiasz z harcerzami, przypominasz im o obowiązkach, agitujesz. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

— Sprawę na razie odkładasz tłumacząc dyrektorowi, dlaczego. Przy najbliższej okazji organizujesz specjalne zajęcia poświęcone surowcom wtórnym, tłumaczysz, jaki jest sens ich zbierania. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

44 Nie dla wszystkich czterdzieści cztery jest szczęśliwe — wracasz na pole 43.

45 Człowiek nie zawsze jest w dobrym nastroju. Bywa, że drużynowy ofuknie harcerza niesłusznie. Zastanów się, czy ci się to zdarza. Czekasz do wyrzucenia „dwójki”.

47 Do drużynowego zgłosili się harcerze z propozycją zorganizowania ciekawego zadania. Drużynowy zgodził się i przejął inicjatywę narzucając własny sposób realizacji zadania. Postąpił słusznie czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 1 „Interpretacji“.)

48 Wytrwałym należy się nagroda — przejdź na pole 49.

49 Pewnego dnia zgłasza się do ciebie jeden z harcerzy i prosi o skreślenie z listy członków drużyny. Swoją decyzję uzasadnia tym, że przestała go interesować praca w harcerstwie.

— Nie zgadzasz się na wystąpienie harcerza z drużyny. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Przedstawiasz sprawę na spotkaniu rady drużyny i wspólnie podejmujecie decyzję, uwzględniając argumenty harcerza. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

— Zgadzasz się bez uzgadniania sprawy z radą. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

50 W życiu nie cofaj się pochopnie, ale teraz... wróć na pole 49.

51 *Bardzo lubisz, gdy wszystkie twoje propozycje są przez harcerzy przyjmowane bez zastrzeżeń, starasz się więc nie dopuszczać do dyskusji o zadaniach. Zastanów się, czy postępujesz słusznie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 5 „Interpretacji”.) Opuszczasz jedną kolejkę rzutów.*

53 *Zastęp w czasie zbiórki organizował gry i zabawy. Było przy tym trochę hałasu. Na najbliższym apelu dyrektor szkoły zganił harcerzy za hałasowanie w czasie zbiórek. Ci ostatni czuli się skrzywdzeni. Drużynowy nie próbował sprawy wyjaśnić ani dyrektorowi, ani harcerzom. Postąpił słusznie czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 6 „Interpretacji”.) Opuszczasz kolejkę rzutów.*

54 *Zdecydowani na najgorsze też mają szansę pod warunkiem, że na pewno wiedzą, czego chcą! Przesuwasz się na pole 55.*

55 *Plan zamierzeń przewiduje na najbliższy miesiąc kilka konkretnych zadań dla poszczególnych zastępów. Pewnego dnia zgłasza się do ciebie zastępowy najstarszego zastępu z propozycją innego zadania twierdząc, że zastęp nie chce realizować zadania wyznaczonego planem.*

— *Nie zgadzasz się na propozycję zastępowego i polecasz wykonać zadanie wynikające z planu. (Wpisz numer pola do tabeli C.)*

— *Spotykasz się z zastępem i wspólnie próbujecie zastanowić się, jak w tej sytuacji postąpić. (Wpisz numer pola do tabeli A.)*

— *Przyjmujesz propozycję zastępu. Realizację wyznaczonego planem zadania odkładasz na później. (Wpisz numer pola do tabeli B.)*

56 *Chyba dawno nie miałeś okazji wyboru — cofasz się na pole 55. -*

57 *Od dłuższego czasu dyrektor szkoły zwraca ci uwagę, że za mało jest harcerzy w drużynie. Porozumiewasz się więc z wychowawcami poszczególnych klas i ci zachęcają uczniów, aby wstąpili do harcerstwa. Postąpiłeś słusznie czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 7 „Interpretacji”.) Tracisz kolejkę rzutów.*

59 *Nie wysłałeś na czas meldunku do komendy hufca. Opuść czas jedną kolejkę rzutów.*

60 *Spieszysz się, by coś zrobić! A więc masz szansę — przesuwasz się na pole 61.*

61 *Na sobotę zaplanowaliście z drużyną wycieczkę do lasu. Tymczasem w piątek dyrektor szkoły informuje cię, że w poniedziałek ma do szkoły przyjechać wizytacja i w związku z tym twoja drużyna będzie pracować w sobotę po południu przy porządkowaniu szkoły.*

— *Informujesz dyrektora, że harcerze nie będą pracować w szkole, ponieważ mają w tym czasie zaplanowaną wycieczkę i nie możesz jej odwołać. (Wpisz numer pola do tabeli B.)*

— *W trybie alarmowym odwołujesz wycieczkę i polecasz wszystkim stawić się do pracy. (Wpisz numer pola do tabeli C.)*

— *Stawiasz sprawę na zbiorce rady drużyny i wspólnie podejmujecie decyzję. (Wpisz numer pola do tabeli A.)*

62 *Zdarzają ci się chwile wahania? Wracasz na pole 61.*

63 *Do drużynowego zgłosił się zastępowy, skarżąc się, że zastęp nie chce wypełniać jego poleceń. Drużynowy zebrał harcerzy i „zmył im głowy”, nakazując wykonywanie wszystkich poleceń zastępowego. Czy drużynowy postąpił słusznie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 1 „Interpretacji”.) Tracisz kolejkę rzutów.*

65 *Nie byłeś zadowolony z ostatniej zbiórki drużyny. Zastanów się, dlaczego. Opuszczasz dwie kolejki rzutów.*

66 *Do odważnych świat należy — przesuwasz się na pole 67.*

67 *Przeprowadzałeś niedawno w drużynie zajęcia związane z techniką. Tymczasem komenda hufca zawiadamia cię, że masz zorganizować konkurs na najlepszą zbiórkę związaną z propagowaniem techniki.*

— *Odmawiasz udziału w nim argumentując swoją decyzję tym, że właśnie skończyliście cykl zajęć poświęconych technice. (Wpisz numer pola do tabeli B.)*

— *Zgłaszasz udział swojej drużyny i powtarzasz zbiórkę, którą odbyliście niedawno. (Wpisz numer pola do tabeli C.)*

— *Proponujesz harcerzom kontynuowanie tematu oraz udział w konkursie. Decyzję podejmujecie wspólnie. (Wpisz numer pola do tabeli A.)*

•68 Sukces nie może przewrócić ci w głowie — wracasz na pole 67.

69 Zdecydowałeś się zaproponować harcerzom powtórnie zadanie, które już raz odrzucili. I tym razem nie chcą przyjąć twojej propozycji. Zastanów się, co zrobić. Czekasz do wyrzucenia „dwójki”.

71 Do drużyny zgłosił się nowy kandydat. Drużynowy przydzielił go do dość zgranego zastępu. Chłopcy nie chcieli go przyjąć. Drużynowy zagroził rozwiązaniem zastępu. Postąpił słusznie czy nie? (Odpowiedz i przeczytaj p. 1 „Interpretacji”.)

72 Nigdy nie przyznawaj się do zniechęcenia. Los może się odwrócić — przesuwasz się na pole 73.

73 Jest karnawał. Harcerze molestują cię, by stale organizować wieczorki taneczne.

— Nie zgadzasz się mówiąc, że drużyna nie może zajmować się wyłącznie przygotowaniem wieczorków. (Wpisz numer pola do tabeli C.)

— Pozwalasz i nawet cię to cieszy. Bawią się miło, a ponadto co sobotę są zajęcia. (Wpisz numer pola do tabeli B.)

— Zbierasz radę i wspólnie zastanawiacie się, jak wzbogacić treść tych wieczorków i jak je urozmaicić, by nie stały się nudne. (Wpisz numer pola do tabeli A.)

74 Za pewny byłeś zwycięstwa! Wracasz na pole. 73.

75 Jeden z twoich harcerzy popełnił poważne wykroczenie przeciwko szkolnemu regulaminowi. Musisz się zastanowić, jak postąpić. Czekasz do wyrzucenia „dwójki”.

77 Jeżeli do tabeli D wpisałeś więcej niż dwie sytuacje, cojasz się na pole 34. Jeśli mniej — przesuwasz się na pole 80 i kończysz grę.

78 Jeśli do tabeli A wpisałeś przynajmniej pięć sytuacji — przesuwasz się na pole 80 i kończysz grę. Jeśli mniej, cofasz się na pole 22.

#### INTERPRETACJE

1 Jeśli twoim zdaniem postępował słusznie, wpisz numer pola do tabeli D.

2. Jeśli uważasz, że powinien decydować za zastęp — topisz numer pola do tabeli D.

3. Jeśli uważasz, że sędzia postąpił słusznie, wpisz numer pola do tabeli A.

4. Jeśli uważasz, że nie powinien się wtrącać, wpisz numer pola do tabeli D.

5. Jeśli uważasz, że postępuje słusznie, wpisz numer pola do tabeli D.

6. Jeśli uważasz, że drużynowy nie musiał wyjaśnić sprawy dyrektorowi, wpisz numer pola do tabeli D.

7. Jeśli uważasz, że to sposób najlepszy, wpisz numer pola do tabeli D.

8. Porównaj teraz tabele A, B, C, D. Tabela A to decyzje najtrafniejsze, B — decyzje mniej trafne, ale jeszcze do przyjęcia, C — decyzje niewłaściwe, D — błędne oceny sytuacji. (Końcową punktację oblicza się w ten sposób, że do sumy punktów zdobytych za ukończenie gry dolicza się liczbę kratek zapisanych w tabelach A i B, a odejmuje się liczbę kratek zapisanych w tabelach C i D. Zwycięża zawodnik, który uzyskał największą liczbę punktów.)

Przeanalizuj jeszcze raz wszystkie sytuacje, których numery wpisałeś do tabel C i D. Wyciągnij odpowiednie wnioski. Tę ostatnią operację każdy może przeprowadzić sam. Jeśli jednak stać was na publiczne omówienie wyników — tym lepiej!



**SEKRET**

## JAK DOBIERAĆ I WYKORZYSTYWAĆ FORMY PRACY ORAZ SPOSOBY ODDZIAŁYWANIA WYCHOWAWCZEGO

Motto:

Ci, którzy chcą pomóc młodzieży

w pomyślnym rozwoju, powinni zrozumieć

psychologiczne znaczenie zainteresowań,

jakie ona przejawia. Jeśli będzie się uważać

zainteresowania

za to, czym one są w istocie

— za tymczasowe rozwiązania konfliktów,

środki zdobywania wiadomości lub przejawy

dominujących w toku rozwoju

mniej lub bardziej stałych

cech osobowości

— będzie można skutecznie je zaspokajać.

W. D. Wall

## NASZE PYTANIA

Weź do ręki notatnik i ołówek. Oto kilkanaście ważnych pytań, które chcemy ci zadać. Po przeczytaniu pytania zapisz pierwszą odpowiedź, która ci przyjdzie do głowy. Po każdej zostaw kilka linijek wolnego miejsca.

1. Wymień wszystkie nazwy form pracy znanych ci z życia drużyny, np.: wycieczka, biwak, gra, zwiad. Czy wypisałeś około trzydziestu?
2. Ile z tych form oraz jak często stosowałeś w swojej drużynie?
3. Dlaczego na niektórych zbiórkach harcerskich panuje monotonia i nuda?
4. Dlaczego jedna wycieczka jest ciekawa, a na drugiej wszyscy z niecierpliwością oczekują powrotu do domu?
5. Czemu harcerze wolą popracować przy urządzaniu swojego obozu, niż zamieszkać w przygotowanym już na ich przyjęcie, świetnie wyposażonym budynku kolonijnym?
6. Co jest podstawową przyczyną zabierania głosu w dyskusji na interesujący temat przez paru tylko „żelaznych” dyskutantów, przy milczeniu reszty?
7. Jaki sens ma w naszej organizacji musztra?
8. Czym różni się dobra szkolna lekcja od dobrej zbiórki harcerskiej?
9. Jaki wpływ (pozytywny i negatywny) na życie drużyny mają różne formy rywalizacji zastępów?

10. Jakie można zauważyć różnice w przeżyciach harcerzy śpiewających piosenkę przy ognisku i występujących z tą samą piosenką na festiwalu artystycznym?

11. Czy powinno się karać harcerzy zbiórką alarmową?

12. Dlaczego nawet starsi instruktorzy chętnie uczestniczą w zuchowych pląsach?

Odłóż kartkę. Wrócisz do niej po zapoznaniu się z całym rozdziałem, aby po tej lekturze spróbować zmienić i uzupełnić swoje zapiski.

Zastanów się, czym kierowałeś się dobierając taką, a nie inną formę zajęć do zadań podejmowanych przez twoją drużynę. Ciekawi jesteśmy, jakie kryteria decydowały o tym, że dziś poszliście na wycieczkę, a za tydzień będziecie uczyć się nowej piosenki. Masz zapewne gotowe plany, ale postaw sobie ponownie pytanie: dlaczego, gdy obchodzimy jakąś ważną rocznicę, moi harcerze najczęściej robią gazetkę ścienną z wycinków prasowych? Czy to dobrze, czy źle, że wytwarza się taka regularność występowania tych samych form. Czy to dobrze, że harcerze przychodząc na zbiórkę nie oczekują żadnej niespodzianki, wszystko mogą z góry przewidzieć. A więc: jak święto, to gazetka i akademia, wiersz wyrecytuje Zosia Kowalska, a piosenkę zaśpiewa zastęp pierwszy.

Wydaje nam się, że w tak działającej drużynie życie jest nudne, na zbiórki przychodzi się z obowiązku lub przymusu, a nie dlatego, że harcerze spodziewają się dowiedzieć czegoś nowego, że będzie im wesoło, że pokonają jakąś trudność, że nawet zmęczą się fizycznie.

Powstaje więc pytanie: co robić, aby życie drużyny płynęło wartkim, nie monotonnym nurtem, żeby chłopcom i dziewczętom chciało się razem bawić i pracować, żeby zbiórka była ważniejsza od programu telewizyjnego, żeby drużynowy nie słyszał usprawiedliwień, że harcerze nie mieli czasu lub mamy im nie pozwoliły.

W poprzednich „sekreтах” próbowaliśmy opisać różne strony procesu wychowawczego przedstawiając prawa psycho-

logiczne i zasady metodyczne. W tej części chcemy rozważyć, jak te wszystkie prawa i zasady stosować na co dzień w praktyce, jak je wykorzystywać do organizowania zajęć, a więc wtedy, gdy trzeba przygotować zbiórkę na określony temat i dobrać do niego właściwą formę.

W drugiej części książki prezentujemy trzydzieści siedem różnych form pracy harcerskiej. Chcemy ci pomóc w wyborze formy odpowiedniej do osiągnięcia konkretnego celu wychowawczego lub zrealizowania zadania programowego, uzmysłowić ci, jakich efektów możesz oczekiwać po wycieczce, akademii, dyskusji czy ognisku, co można uzyskać za pomocą określonej formy, a czego nie, jakie są plusy i minusy poszczególnych form pracy, jakie kryją one niebezpieczeństwa wychowawcze.

#### KRYTERIA DOBORU FORM PRACY

W pracy drużynowego właściwy dobór form pracy jest jedną z najtrudniejszych czynności. Istnieje bowiem bardzo wiele czynników i kryteriów warunkujących zastosowanie takiej lub innej formy w pracy wychowawczej z dziećmi i młodzieżą. Konieczność zdecydowania się na określone formy pracy występuje już na etapie planowania, przede wszystkim jednak podczas przygotowywania konkretnych zajęć, zadań i zbiorów. Drużynowy, aby dokonać właściwego wyboru, musi legitymować się znaczną wiedzą o wychowankach, znać wszystkie formy pracy, ich wartość wychowawczą i metodykę stosowania, a także umieć precyzować określone treści i cele dydaktyczno-wychowawcze.

Powstaje zatem z tego dość zawiła krzyżówka. Trzeba przecież uwzględniając wszystkie wyżej wymienione elementy przygotować konkretną zbiórkę. Nie jest to jednak tak wielka trudność, na jaką z pozoru wygląda, i w praktyce daje się we znaki tylko początkującym drużynowym.

Stąd też, chcąc dopomóc ci w praktycznym operowaniu formami pracy, spróbujemy scharakteryzować najważniejsze kryteria ich doboru.

#### WIEK WYCHOWANKÓW

Kryterium to rozumiemy szerzej niż tylko jako liczbę lat dziewcząt i chłopców, z którymi pracujesz. Chodzi nam przede wszystkim o określenie pewnego poziomu ich dojrzałości społecznej, co, jak wiesz, nie zawsze idzie w parze z wiekiem metrykalnym. Więcej doświadczeń społecznych będą mieli harcerze, którzy przed przyjściem do drużyny harcerskiej byli zuchami, niż ci, którzy zgłosili się do niej bez odbycia zuchowego stażu — choć jedni i drudzy liczą sobie tyle samo lat. Trudno wyodrębnić tu wszystkie możliwe przyczyny różnicowania dojrzałości społecznej harcerzy pozostających w jednej drużynie. Ty musisz jednak zdawać sobie z nich sprawę.

Dzieci w wieku 7—10 lat najchętniej bawią się. Zabawa jest podstawową formą ich aktywności, co wynika z poziomu rozwoju psychofizycznego i naturalnych potrzeb siedmio-, dziesięcioletka. Drużyna musi więc te potrzeby zaspokajać. Dlatego dobieramy formy pracy mające wyraźnie zabawowy charakter lub przynajmniej zawierające elementy zabawy. Ale inaczej bawi się siedmiolatek, inaczej dziesięcioletek, inne mają potrzeby. Dziesięcioletek, o wiele bogatszy w doświadczenia, jest już bardziej samodzielny i odpowiedzialny, musimy więc i w tej grupie wiekowej różnicować formy pracy.

**Wiek 11—14 lat** — okres pobytu w drużynie harcerskiej działającej w szkole podstawowej. Zuchowa zabawa przekształca się tu w zadania, zarówno indywidualne, jak i wykonywane przez cały zastęp. Wzrasta samodzielność jednostki i zespołu, stopniowo kształtuje się jego samorządność. Odbywają się samodzielne zbiórki zastępów, a ponadto zbiórki całej drużyny. Innych form wymagają jedne, innych drugie.

**Wiek 15—19 lat** — okres pobytu w drużynie harcerskiej działającej w szkole ponadpodstawowej, okres osiągania pełnej dojrzałości psychofizycznej. Zadania stawiane przed zespołem i indywidualnymi harcerzami są coraz poważniejsze, następuje całkowita samodzielność i samorządność zespołów. Zmieniają się intelektualne, psychiczne i fizyczne potrzeby młodzieży, a więc i formy harcerskiego działania powinny za nimi nadążać.



## MIEJSCEZBIÓRKI

Miejsce i warunki, w jakich odbywamy zajęcia, często decydują o doborze odpowiedniej formy i jej powodzeniu.

Pomieszczenia zamknięte — klasy, świetlice, sale gimnastyczne, kluby itp. — ograniczają znacznie liczbę możliwych do wykorzystania form pracy. Jednocześnie jednak wymagają ich zróżnicowania — inne możliwości stwarza klasa szkolna zastawiona ławkami, inne zaś sala gimnastyczna itd.

Teren otwarty — las, boisko, park, łąka itp. — to miejsca, które stwarzają możliwości stosowania ogromnej liczby form pracy szczególnie lubianych przez dzieci i młodzież, odpowiadających ich potrzebie ruchu, wyżycia się. Jednak teren terenowi nierówny i z wielu możliwości trzeba wybierać najlepsze, np. na boisku szkolnym świetnie uda się spartakiada sportowa, jednak nikt rozsądny nie będzie na nim organizował biwaku itd.

Miejsce zamieszkania rozumiemy bardzo szeroko. Obok rzeczywistego miejsca zamieszkania, ulicy, dzielnicy, mamy tu także na myśli całą wieś lub miasteczko, zlokalizowane w nim zakłady pracy, instytucje lub nawet najbliższą okolicę, którą można penetrować na wycieczkach, rajdach, biwakach.

## FUNKCJE FIZYCZNE I PSYCHICZNE

Trzeba pamiętać, że różne formy pracy w różnym stopniu uruchamiają najważniejsze funkcje organizmu, wyzwalają fizyczną i psychiczną aktywność. Ważne jest, aby była ona możliwie wszechstronna i służyła realizacji przyjętych celów wychowawczych.

Zastosowanie każdej z formy powoduje powstawanie u dziecka określonych procesów fizycznych lub psychicznych, niektóre wywołują tylko jeden, np. myślenie, inne kilka równocześnie, np. myślenie i manipulowanie.

Chodzi przede wszystkim o taki dobór form oraz takie konstruowanie cykli zajęć i zbiórek, żeby aktywności własnej wychowanka towarzyszyły jednocześnie różne procesy. Dobierając formy według tego kryterium, braliśmy pod uwagę

przede wszystkim to, czy harcerze uczestnicząc w danej formie będą mieli możliwość:

- patrzeć — oglądać barwy, kształty, przedmioty,
- słuchać — słów, muzyki, śpiewu ptaków, szumu ulic lub wiatru, hałasu maszyn itd., analizować te dźwięki,
- myśleć — analizować i rozwiązywać konkretne problemy, stawiać pytania i odpowiadać na pytania, porównywać, porządkować według różnych kryteriów cechy, postawy, zjawiska, przedmioty, rozwiązywać zagadki itp.,
- dotykać, manipulować — wykonywać konkretne czynności\* przedmioty, rysować, lepić, kleić, szyć, wycinać, rzucać, posługiwać się prostymi narzędziami: ołówkiem, pędzlem, igłą, młotkiem itp.; używać różnych urządzeń: aparatu fotograficznego, magnetofonu, radia, telefonu, maszyny do szycia itp.,
- poruszać się w przestrzeni — chodzić, biegać, pływać, skakać, tańczyć, wspinać się, jeździć rowerem itp.,
- posługiwać się głosem — mówić, krzyczeć, szeptać, śpiewać itp.; posługiwać się słowem opowiadając, formułując zdania, czytając, a więc wszystkie wcześniej opisane funkcje wyrażać słowami.

Nie wymieniliśmy w tej grupie jednej z istotnych funkcji psychicznych, jaką jest przeżywanie uczuć, a więc cieszenie się, śmianie, martwienie, płakanie, dziwienie, złość, gniewanie, żałowanie, wstydzenie, bycie zaskoczonym itd., ponieważ w kryterium „Cele dydaktyczno-wychowawcze” występuje grupa: wyzwalanie uczuć.

- W omawianym kryterium umieściliśmy natomiast dodatkowo grupę: tworzyć coś nowego, obejmującą formy sprzyjające wyzwalaniu aktywności twórczej. Przypomnijmy jednak, że na formy pracy należy patrzeć szerzej, pod kątem ich przydatności w rozwijaniu procesów od zapamiętywania do tworzenia. A więc, jaką formę zastosować, aby trzeba było:
- tylko zapamiętać to, co się widziało, słyszało, mówiło, myślało, przeżywało, robiło,
  - zapamiętać, potem przypomnieć sobie i powtórzyć to, co się widziało, słyszało, mówiło, robiło,
  - zapamiętać, następnie przypomnieć sobie i przetworzyć to,

<∞ się widziało itd., a więc uporządkować swoje doznania i czynności,

— wykorzystać doświadczenia (przypomnieć sobie, co się poprzednio robiło, mówiło, słuchało, czytało) — połączyć je ze sobą i przetworzyć w zupełnie nową całość, a więc wymyślić, stworzyć coś nowego; do tego właśnie procesu odnosi się nasz dobór form z grupy: tworzyć coś nowego.

Ważne jest przy tym, aby drużynowy wiedział, jakich doświadczeń poprzednio dostarczył harcerzom i czy te doświadczenia uzupełniają się wzajemnie.

#### •CELE DYDAKTYCZNO-WYCHOWAWCZE

W tym kryterium sprecyzowaliśmy trzy najogólniejsze cele •dydaktyczno-wychowawcze, które można osiągnąć przez realizację konkretnych form.

— **Zdobywanie nowej wiedzy** — o przyrodzie, człowieku, społeczeństwie, poszczególnych dziedzinach nauki itd. Właściwie można powiedzieć, że prawie każda z form może stać się w praktyce źródłem zdobywania nowej wiedzy lub przynajmniej bodźcem do jej zdobycia. My jednak dokonaliśmy wyboru tylko tych, które zdecydowanie cel ten spełniają, polegających na dostarczeniu wiedzy za pomocą słowa, jak i zdobywaniu jej w toku własnej aktywności harcerzy.

— **Zdobywanie sprawności manipulacyjno-ruchowych** — związanych przede wszystkim z funkcjami fizycznymi organizmu. Wyodrębniliśmy w poprzednim kryterium zbliżoną do tej grupę: dotykać, manipulować. O ile jednak zaliczyliśmy do niej wszystkie formy, w których występuje czynność dotyku lub manipulowania, w tej wymieniamy tylko służące kształceniu sprawności manualno-ruchowych.

— Wyzwalanie uczuć — zarówno pozytywnych (np. zadowolenia, radości, sympatii), jak i negatywnych (np. lęku, gniewu, wstydu). Formy pracy zaliczane do tej grupy powodują także pobudzenie emocji, które w wychowaniu odgrywają istotną rolę. Uroczyste Przyrzeczenie lub inna forma ślubowania, udział w uroczystościach i imprezach o charakterze ideowym

wiązą harcerzy uczuciowo z wielkimi wydarzeniami, ideałami, postaciami.

Są także formy wywołujące przeżycia natury estetycznej, związane z przyjaźnią, sympatią i miłością między dziewczętami i chłopcami.

Im młodsze dziecko, tym więcej potrzebuje przeżyć emocjonalnych, a zatem tym częściej powinno uczestniczyć w formach pracy, które ich dostarczają.

Również młodzież i ludzie dorośli potrzebują różnych przeżyć. Zmienia się tylko ich treść i forma.

#### WIĘZI W ZESPOLE

Różne formy pracy mają różny wpływ na umacnianie się lub osłabianie więzi harcerzy w zespole. Im więcej pozytywnych kontaktów między harcerzami w zastępie lub drużynie, tym silniejsze wytwarzają się między nimi więzy, a zatem i silniejszy jest wpływ zespołu na jednostkę.

Kształtowaniu poczucia wspólnoty z innymi sprzyjają formy oparte na rywalizacji zespołowej lub indywidualnej i na współpracy, także zespołowej lub indywidualnej.

Zarówno rywalizacja, jak i współpraca skłaniają do porównań, dociekania źródeł sukcesu drugiej osoby lub zespołu, naśladownictwa. Trzeba jednak pamiętać, że zbyt długo trwająca rywalizacja, wyzwalać silne negatywne emocje, może spowodować chęć ucieczki przed tymi napięciami, niechęć i odrzucenie tych, z którymi się rywalizuje, a więc może prowadzić do osłabienia lub zerwania więzi w zespole. Współpraca natomiast, zakładając wzajemne uzależnienie członków zespołu, konieczność wymiany informacji i wzajemnej pomocy dla osiągnięcia sukcesu, wywołuje pozytywne uczucia i sprzyja powstawaniu i umacnianiu więzi.

W przypadku pozornej współpracy mogą występować elementy rywalizacji, najczęściej wywołane przez nieobiektywny sposób oceniania i rozdzielania nagród. Dlatego najlepszym rozwiązaniem jest stworzenie możliwości współpracy prowadzącej do osiągnięcia wspólnego celu przez wspólną realizację

zadania, przy ocenianiu i nagradzaniu indywidualnego wkładu pracy.

Musimy liczyć się z tym, że przychodzący do zespołu nowi harcerze mieli dotychczas więcej okazji rywalizować z innymi, np. o względy dorosłych czy swoich rówieśników, niż współpracować. Dlatego na początku działania drużyny nastawiamy się na współpracę, pamiętając o sprawiedliwej ocenie, o tym, aby częściej chwalić niż ganić, raczej zwracać uwagę niż karać, podkreślać każdy, nawet najmniejszy sukces.

Ze względu na proces kształtowania się więzi w zespole dobrze jest stosować formy pracy służące na przemian rywalizacji i współpracy. Unikniemy wtedy monotonii i nudy powodujących chęć wyrwania się do innego zespołu, w którym można zarówno sprawdzić siebie w rywalizacji z innymi, jak i współpracować z nimi.

Kryteria szczegółowe z tej grupy dotyczą:

- rywalizacji między zespołami,
- rywalizacji między jednostkami,
- współpracy między zespołami,
- współpracy między jednostkami,
- porównywania się z innymi (naśladownictwa).

Jeszcze kilka uwag o potrzebie więzi między małymi i dużymi zespołami. Do wytworzenia więzi między zastępem i drużyną, drużyną i szczeniem, szczeniem i całą organizacją potrzebne są także odpowiednio dobrane formy pracy, np. biwak, rajd, rejs, spływ, obóz, manewry, zlot, zawody sportowe, defilada, pochód, alert, ognisko. Najlepiej sprzyja temu procesowi:

- rywalizacja, np. naszej drużyny z innymi,
- współpraca, np. starszego i młodszego zastępu przy wykonywaniu wspólnego zadania,
- porównywanie swojego zespołu z innymi, np. na manewrach,
- naśladowanie działania i postępowania innych,
- identyfikowanie się, a więc przyjęcia za własne działania i postępowania innych zespołów.

## SAMORZĄDNOŚĆ

Zagadnienie kształtowania samorządności w zastępach, radzie drużyny i drużynie stanowi ważne kryterium doboru form pracy.

Zależy nam na tym, aby harcerze mieli okazję pełnić w zespole różne role i żeby podobne role mogły pełnić całe zespoły harcerskie, np. zastępy w drużynie, drużyny w szczeniu. W tej grupie wymieniliśmy więc trzy kryteria szczegółowe — harcerze lub zespoły pełnią rolę:

- konsumenta — uczestniczą w zbiórce, imprezie, zabawie dla nich przygotowanej,
- wykonawcy — sami przygotowują zbiórkę, imprezę, zabawę,
- decydenta — uczestniczą w podejmowaniu decyzji.

Oczywiście największy wpływ na rozwój samorządności mają wszystkie te formy, które umożliwiają indywidualnym harcerzom i zespołom decydowanie. Pominęliśmy tu rolę twórcy, ponieważ mieści się ona w kryterium szczegółowym: tworzyć coś nowego.

Rozpatrując różne formy pracy pod kątem ich przydatności w rozwijaniu samorządności zespołu, należy pamiętać o tym, aby umożliwiały one wyzwalanie aktywności wszystkich harcerzy w jednakowym stopniu przy:

- projektowaniu,
- podejmowaniu decyzji,
- wykonywaniu pracy,
- uzyskiwaniu nagród (wszyscy są zadowoleni z sukcesu, wszyscy są zmartwieni niepowodzeniem).

Samorządności uczymy harcerzy stopniowo dobierając na kolejnych etapach tej edukacji odpowiednie formy pracy. Pełna samorządność możliwa jest wtedy, kiedy wkład pracy każdego w zespołowe zadanie jest równie cenny, gdy jedna osoba nie może zastąpić wszystkich. Trzeba dążyć do tego, aby każdy członek zespołu był w nim niezastąpiony przy wykonywaniu określonego zadania, aby w zespołowym działaniu (np. na biwaku, podczas przygotowywania przedstawienia, programu na ognisko) wyraźnie uwidaczniały się indywidualności.

## JAK DOBRAĆ FORMY PRACY DO TREŚCI DZIAŁANIA

Drużynowy planując swoją pracę i działanie drużyny określa cele wychowawcze, które chce osiągnąć, i treści pracy. Konkretyzacja następuje na etapie planowania zadań i zajęć, a więc w momencie, gdy rada drużyny ustala plan zamierzeń na najbliższy okres.

Trzeba przyznać, że jest to zadanie bardzo trudne. Może dlatego drużynowi dobierają często niewłaściwe formy pracy, przez co obniżają wartość zaplanowanych treści i nie osiągają zamierzonych efektów wychowawczych. Często także zbyt ułatwiają sobie zadanie wybierając łatwiejsze, nie wymagające wielu przygotowań i pracy formy zajęć. Bywa, że do zdecydowania się na nie najlepszą formę zmuszają ich warunki zewnętrzne, którym nie potrafią lub nie chcą się przeciwstawiać.

Stopniowa konkretyzacja treści i celów musi doprowadzić do ustalenia sposobu realizacji zadania przez zespół i jego członków. Występuje zatem bezpośredni związek między treściami i formą ich realizacji. Z tego wynika wniosek podstawowy dla naszych rozważań, że treści pracy i zamierzenia wychowawcze mogą być w pełni zrealizowane tylko wtedy, gdy dobierzemy najbardziej im odpowiadającą, najefektywniejszą formę pracy, czyli sposób ich realizacji.

Recepty określającej sposób doboru konkretnych form pracy do celów i treści nie ma. To drużynowy decyduje, jakie zastosować sposoby realizacji zamierzonych celów i treści. My możemy mówić tylko o niektórych zasadach obowiązujących go podczas dokonywania tej operacji.

Zgodność celów wychowawczych i treści ze sposobem ich realizacji jest zasadą podstawową. Z niej wynika technika postępowania i tok przygotowania poszczególnych zadań i zajęć. Planując działania swoje i drużyny drużynowy przewiduje równocześnie ich wynik, ostateczny efekt, zatem również ich skutki wychowawcze. Musi więc zestawić z jednej strony treści pracy i przewidywane efekty ich realizacji, a z drugiej sposoby ich realizacji, aby dokonywać takiego wyboru form pra-

cy, który zapewni zarówno osiągnięcie zamierzonego efektu, jak i przewidywanych skutków wychowawczych.

Nie oznacza to wcale, że drużynowy musi chodzić bez przerwy z ołówkiem i kartką w rękę i rozpatrywać mnóstwo różnych wariantów. Bywają przecież sytuacje, w których decyzję trzeba podjąć natychmiast. Drużynowy musi więc mieć wyrobioną umiejętność dobierania najskuteczniejszych form pracy i sposobów oddziaływania wychowawczego na członków drużyny. Musi także pamiętać, że formy pracy nie są i nie mogą być treścią pracy drużyny. Myślenie typu: zorganizuję wycieczkę, biwak, wystawę, turniej, bez uświadomienia sobie, czemu dana forma ma służyć i jakie powodować skutki, jest nieprawidłowe.

Treści i formy pracy w drużynie trzeba różnicować. Wyklejanie przez okrągły rok gazetek czy organizowanie samych uroczystości, choć w pierwszym okresie może nawet atrakcyjne, musi zmęczyć i znudzić harcerzy, a w efekcie przynieść negatywne skutki wychowawcze. Planując więc pracę, określając jej treści i formy trzeba pamiętać, by zapewniały one różnorodne oddziaływanie na wychowanka i były zawsze dla niego atrakcyjne, nowe, ciekawe.

Uwaga! Drugą część książki, poświęconą formom pracy, kończymy tablicą nr 4 „Dobór form pracy”.



**SEKRET**

### **OPERACJA PLANOWANIE**

Motto:

(...) w działaniu zbiorowym postulat uzgodnienia  
pociąga za sobą postulat porozumienia  
i plan staje się potrzebny też i do  
porozumienia się członków zespołu, stąd niezbędność  
w działaniu zbiorowym ludzkim czynności informacyjnej,  
czynności powiadamiania.

Tadeusz Kotarbiński

## Z DŁUGOPISEM I GŁOWĄ

Nie znamy twojej drużyny. Nie wiemy, czy prowadzisz ją od kilku lat, od roku, czy może dopiero zaczynasz? Zatem ty sam wiesz najlepiej, z kim będziesz pracował. Tylko czy rzeczywiście wiesz i czy swoją znajomość harcerzy bierzesz pod uwagę planując pracę drużyny? Jeśli starannie czytałeś kolejne „sekrety”, nie musimy ci przypominać, jak ważne jest być:

— Stwarzał w drużynie możliwość zaspokajania różnorodnych potrzeb harcerzy i własnych. Jakie to potrzeby, które z nich dominują i jakie warto kształtować, to pierwsze pytanie, na które musisz sobie odpowiedzieć. Pomocą niech służy ci „Sekret drugi”.

— Kształtował zespół z całej drużyny i z poszczególnych zastępów. Co robiłeś w tym zakresie, na jakim etapie rozwoju jesteście? To drugie pytanie, na które musisz sobie odpowiedzieć. Pomocą niech służy ci „Sekret trzeci”.

— Tworzył swoim harcerzom warunki do samowychowania. Jakie masz w tym zakresie wyniki? To kolejne pytanie, na które musisz odpowiedzieć. Pomocą niech służy ci „Sekret piąty”.

Odpowiadając na te pytania dokonasz analizy stanu twojej drużyny. Pomoże ci ona dobrać właściwie zadania, sposoby ich zaproponowania drużynie oraz formy realizacji.

Przystępując do planowania pracy w drużynie drużynowy dysponuje trzema podstawowymi elementami:

— drużyną składającą się z zastępów, których członkowie dysponują określonym zasobem wiedzy, umiejętności i doświadczeń, mają swoje zalety i wady, zainteresowania, wyobrażenia o organizacji itd.,

— wiedzą o organizacji, o jej zasadach pedagogicznych, instrumentach oddziaływania, formach pracy itp.,

— propozycjami naczelnych i terenowych władz ZHP, „czerwonym” i „zielonym kalendaizem”, sugestiami dyrekcji szkoły oraz potrzebami środowiska.

Elementy te musisz zgrać ze sobą w harmonijną całość w postaci planu pracy. Ułatwi on tworzenie i rozwijanie twojej drużyny zgodnie z zasadami wychowania obowiązującymi w harcerstwie, drużyny realizującej wytyczne władz organizacji i zaspokajającej potrzeby jej członków i środowiska.

Teoretycznie należałoby zacząć robienie planu od analizowania potrzeb zespołu i twoich własnych, czyniąc tę analizę podstawą wyboru konkretnych spraw do podjęcia, a następnie przekształcić je w zadania dla drużyny i zastępów. Wiemy jednak, że tok rozumowania — pod naciskiem życia, z braku czasu na refleksję — jest najczęściej odwrotny. Drużynowy bierze do ręki długopis, przypomina sobie (lub wypisuje z odpowiednich dokumentów): trzeba zacząć rok harcerski, potem mamy Dzień Wojska Polskiego, Dzień Nauczyciela, rocznicę Rewolucji Październikowej, trzeba coś zrobić dla szkoły itp. Następnie zastanawia się, czy zostaje mu choć trochę czasu na typowo harcerskie zajęcia. Jeśli tak, planuje zdobywanie stopni i sprawności, jakieś wycieczki czy zwiady. Jeśli nie, też je planuje, bo w planie te elementy muszą się znaleźć. A że potem nie będzie czasu na ich zrealizowanie — cóż, takie jest życie... I usprawiedliwiony narzeka, że przez obowiązkowe rocznice i zadania naprawdę nie może zająć się wychowaniem.

Czy tak rzeczywiście musi być? Postanowiliśmy pokazać w tym „sekrecie”, że przyjmując nawet ten punkt wyjścia, cały dalszy tok rozumowania można skierować na inny tor, a w efekcie stworzyć plan wartościowy, taki, o jakim była mowa wyżej.

## KONFRONTACJA ZAMIERZEŃ Z ŻYCIEM

Prowadząc drużynę kierujesz się zawsze chęcią osiągnięcia jakichś celów. Jest ich zazwyczaj kilka, jedne uważasz za bardzo ważne, inne za mniej ważne. Nie znamy twoich zamierzeń. Mimo to chcemy zaproponować ich konfrontację z rzeczywistością. W tym „sekrete” będziemy wspólnie analizować trzy konkretne zadania. Podczas tej analizy spróbuj przekonać się, czy twoje zamierzenia sprawdzają się w praktyce i czy planując konkretne działania zawsze postępujesz tak, jak to sobie zamierzyłeś. Być może chcesz, by:

1. harcerze w twojej drużynie wykazywali się aktywnością, inicjatywą i pomysłami, chętnie występowali z propozycjami zadań i realizowali je, a każdy z nich potrafił znaleźć dla siebie interesujące zajęcie,
2. twoja drużyna tworzyła zwarty i zgrany zespół, grupę serdecznych przyjaciół i kolegów, w której ważne jest dobro wszystkich, ale liczą się także potrzeby każdego,
3. twoi wychowankowie pracowali nad sobą, swoim postępowaniem, charakterem, by świadomie doskonalić się,
4. praca twoja jako drużynowego i twojej drużyny znajdowała uznanie w szkole, środowisku, wśród kolegów, u władz, abyście uzyskiwali nagrody,
5. harcerze, z którymi pracujesz, znajdowali radość we wspólnym działaniu, by podejmowane zadania przynosiły im zadowolenie i satysfakcję.

Zastanów się, które z wymienionych wyżej pięciu zamierzeń chcesz zrealizować w bieżącym roku i które z nich uznajesz za najważniejsze. Uważamy, że każde z nich powinno wystąpić w całorocznej pracy, choć, być może, w różnych proporcjach. Dlatego do tego „sekrete” wprowadzamy pewne urozmaicenie.

Umówmy się, że masz do dyspozycji 99 punktów. Już teraz, przed przystąpieniem do dalszej lektury, „rozdysponuj” te punkty między pięć wymienionych przez nas zamierzeń w taki sposób, by sprawy, które uznajesz za najważniejsze, uzyskały największą ich liczbę, a najmniej ważne — najmniejszą.

Pięć wpisanych w tabelkę haseł to po prostu hasła kolejnych zamierzeń. Punkty wpisz do tabeli. Pamiętaj, że ich suma musi wynosić 99!

Zamierzenia	Liczba punktów
Aktywność harcerzy	
Tworzenie zespołu	
Samowychowanie	
Uznanie dla ciebie i drużyny	
Zadowolenie harcerzy	
Razem punktów	99

Jak postępować przy rozpatrywaniu opisanych dalej zadań („Uroczyste rozpoczęcie roku harcerskiego”, „Dzień Wojska Polskiego” i „Sport to zdrowie”), informują podane niżej instrukcje. Aby ułatwić ci dokonywanie wyboru, przy każdym zadaniu zaproponowaliśmy cztery formy (patrz tabelki na s. 167—168, 172—173, 178—179), za pomocą których, naszym zdaniem, najlepiej je zrealizować. Z tych tabelek będziesz korzystał.

### INSTRUKCJA 1

1. Najpierw czytaj tylko najważniejsze cele sformułowane w kolejnych punktach, omijaj teksty „Tak” i „Nie”. Zastanów się, za pomocą jakiej formy (jednej z czterech symbolicznie przedstawionych w tabelkach do każdego zadania) można zrealizować je najskuteczniej. Do kratki pod nazwą wybranej formy wpisz numer celu, który uważasz za najważniejszy. Analogicznie postępuj z drugą częścią zadania, w której masz odpowiedzieć na pytanie „Jak zadanie przeprowadzić, czyli wybierz najlepszy sposób”. Zatem czytaj tylko propozycje sposobów zrealizowania zadania, podane pod literami A, B, C, D, E. Gdy zdecydujesz, która z form odpowiada najbardziej wybranemu sposobowi, do kratki pod symbolem tej formy wpisz literę sygnującą ten sposób.

Dokonując kolejnych wyborów możesz uznać, że jedna for-

ma pasuje zarówno do paru różnych celów, jak i paru różnych sposobów, tym się nie przejmuj.

2. Teraz spośród przedstawionych przez nas celów wybierz ten, którego zrealizowanie w twojej drużynie uważasz obecnie za najważniejsze (najskuteczniejszy). By ułatwić ci właściwy wybór, pod każdym drukujemy coś w rodzaju notatek drużynowego; jego argumenty za przyjęciem danego celu („Tak”) bądź za zrezygnowaniem z niego („Nie”).

Pod każdym punktem zawierającym sformułowanie celu podane są w nawiasach cyfry z literami, np. a-5. Litera oznacza kolejną rubrykę w „Tabeli 99”, zamieszczonej na s. 183. Cyfra — liczbę punktów, przysługujących ci za wybranie danego celu. Gdy zdecydowałeś już, który cel uznajesz za najważniejszy dla swojej drużyny, punkty pod nim zamieszczone przenieś do odpowiedniej rubryki „Tabeli 99”.

Analogicznie postępuj z drugą częścią zadania — wybierz sposób dla twojej drużyny najlepszy i punkty pod nim zamieszczone przenieś do „Tabeli 99”.

## INSTRUKCJA 2

Wybrałeś już najważniejszy cel i najlepszy sposób jego realizacji. Pozostaje ci teraz dobrać najodpowiedniejszą do tego formę. Mamy nadzieję, że takiego wyboru już dokonałeś. Pod nazwami form wpisywałeś zgodnie z Instrukcją 1 cyfry odpowiadające pasującym doń celom i litery oznaczające sposoby pracy, na które się zdecydowałeś. Odszukaj teraz formę, pod którą wpisałeś cyfrę oznaczającą przyjęty przez ciebie cel oraz literę symbolizującą sposób najlepiej służący jego realizacji. Czy odpowiednia cyfra i litera są pod tą samą formą? Jeśli tak, to chyba się nie pomyliłeś? Jeśli nie, zastanów się jeszcze raz, mamy bowiem bardzo poważne wątpliwości, czy więzi w drużynie uda ci się tworzyć np. w czasie apelu. Są formy lepiej służące temu celowi.

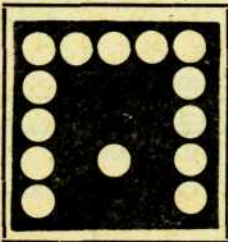
Gdy już to przemyślisz, ostatecznie wybierz formę, za pomocą której będziesz realizował swój cel. W tabelkach, obok piktogramu symbolizującego każdą formę, wpisane są punkty. Te z wybranej przez siebie formy przenieś do „Tabeli 99”.

## ZADANIE:


### UROCZYSTE ROZPOCZĘCIE ROKU HARCERSKIEGO

Co można zyskać, czyli wybierz najważniejszy cel (postępuj według Instrukcji 1).

Apel dla wszystkich uczniów


	<b>d-12</b>				

Kominek harcerski dla chętnych


	<b>d-6</b> <b>e-6</b>				



Wycieczka, wyprawa drużyny

	<b>b-7</b>				
	<b>a-3</b>				
	<b>e-2</b>				

Ognisko wewnętrzne drużyny

	<b>b-6</b>				
	<b>e-6</b>				

1. Zmobilizować harcerzy do zadań nowego roku harcerskiego. Podsumować sukcesy i klęski lata. Sprawdzić sprawność organizacyjną drużyny. Zaktywizować zastępy i poszczególne

gólnych harcerzy dając im krótkotrwałe, ale konkretne zadanie związane z uroczystością (a-5, b-3).

**Tak**  
Lato było długą przerwą w naszej pracy. Pierwsze zadanie musi wszystkich podewrwać, przypomnieć, jak mamy pracować.

**Nie**  
Jesteśmy po obozie. Pełni chęci i zapału do pracy, mamy różne pomysły.

2. Rozpocząć żmudny proces tworzenia z gromady dzieci (młodzieży) prawdziwej grupy przyjaciół. Pokazać im, jak można wspólnie pracować, przeżywać sukcesy i porażki; przedstawić możliwość podobnego działania w przyszłości (b-5, c-3).

**Tak**  
Drużyna stawia pierwsze kroki. Powinny spełnić się marzenia harcerzy, warto zachęcić ich do pracy w drużynie.

**Nie**  
Drużyna pracuje nie pierwszy rok. Ma wiele doświadczeń. Nowi zasymilują się, szybka dorównają zespołowi.

3. Pokazać, harcerzom szansę, które każdemu z nich daje nowy rok harcerski: stopnie, sprawności, odznaki, uprawnienia itp., również możliwość kształtowania własnego charakteru, postaw (a-3, c-5).

**Tak**  
Harcerze oczekują, że przedstawię im możliwości, które przyniesie ten rok. Zawsze w ten sposób rozpoczynam.

**Nie**  
Harcerze nie mają dość wyobraźni. Perspektywy, które ich czekają w tym roku harcerskim, muszę im pokazywać stopniowo przez pierwsze tygodnie.

4. Pokazać harcerstwo całej młodzieży szkolnej, radzie pedagogicznej, dyrekcji. Przypomnieć, że istnieje, jest gotowe do pracy (d-8).

Tak  
IMamy sporo doświadczeń z iata, wiele pomysłów, które warto zaprezentować innym.  
•Chcemy podjąć różne działania wspólnie z kolegami nie zorganizowanymi.

Nie  
Drużyna nie bardzo ma się czym chwalić. Trzeba najpierw popracować w zespole, mieć trochę doświadczeń i pewność, że potrafimy zrobić coś dla innych.

5. Dostarczyć harcerzom liczących się przeżyć. Uprzytomnić im, że w drużynie może być bardzo ciekawie i wesoło (e-8).

Tak  
IDrużyna jest w rozsypce, sprzed wakacjami kilka zadań nie udało się, trzeba popracować nad stworzeniem w zespole odpowiedniego klimatu.

Nie  
Harcerze mają wiele okazji, by przekonać się o korzyściach płynących z należenia do drużyny. Nie muszę w tym celu organizować specjalnych atrakcji.

**-Jak zadanie przeprowadzić, czyli wybierz najlepszy sposób (postępuj według Instrukcji 1).**

A. Zorganizuję i przygotuję je sam. Harcerze będą tylko biernymi uczestnikami (d-13).

Tak  
"Nie mogę zdać się na harcerzy. Jest mało czasu, muszę jtnieć pewność, że wszystko będzie grało.

Nie  
Drużyna nie jest przyzwyczajona do tego stylu pracy. Rada jest zawsze współorganizatorem naszych poczynań.

B. Sam opracuję program, zrealizuję jego najważniejsze punkty, harcerze będą musieli tylko przygotować się tak, by ich udział był efektywny i wszystko przebiegało sprawnie (a-2, b-2, d-7, c-2).

Tak  
Argumenty takie same, jak w ;p. A. Dodatkowo: Chcę, by

Nie  
Nie zależy mi tylko na sprawnym wykonaniu zadania, chcę

harcerze uczestniczyli w programie z większym zaangażowaniem.

osiągnąć efekty zgodne z możliwościami moich harcerzy.

C. Sam obmyślę, jak zrealizować zadanie. Pomysł przedstawię harcerzom do dyskusji i ewentualnych zmian. Pracę podzielimy między wszystkich (a-7, b-3, c-3).

Tak  
Drużyna, a nawet rada, nie potrafi jeszcze opracować programu sama. Harcerzom łatwiej dyskutować o czymś konkretnym. Po takiej dyskusji zaproponowany im pomysł przyjmą jako własny, chętniej go zrealizują.

Nie  
Jeśli przedstawię harcerzom moją propozycję do omówienia, nie będą mieli żadnej niespodzianki, a chcę, by przeżyli coś niecodziennego, coś, co ich mile zaskoczy.

D. Sposób realizacji zadania opracuję wspólnie z harcerzami. Poszczególne prace podzielimy między zastępy (a-9, c-4).

Tak  
Będzie to świetna szkoła ponoszenia wspólnej odpowiedzialności za przyjęte decyzje. Stać nas już na to.

Nie  
Harcerze nie mają doświadczenia, nigdy nad realizacją podobnego zadania nie pracowali. Grozi to zubożeniem programu.

E. Podam tylko temat zadania. Resztę zostawię radzie i całej drużynie. Niech martwią się o treść, formę, realizację i efekty (a-13).

Tak  
Najwyższy czas, by rada poczuła się w pełni odpowiedzialna za to, co robimy. Mam już do niej zaufanie.

Nie  
Nie stać mnie na taką decyzję. Nie mam zaufania do rady, a chcę, by zadanie wypadło dobrze. i


**Uwaga!**  
Zgodnie z Instrukcją 2 wybierz odpowiednie formy pracy!

ZADANIE:

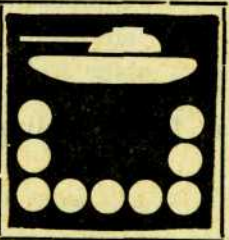
DZIEŃ WOJSKA POLSKIEGO

Co można zyskać, czyli wybierz najważniejszy cel (postępuj według Instrukcji 1)

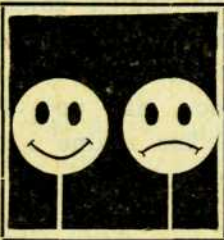
Gra terenowa

	<b>b-7</b>					
	<b>e-6</b>					

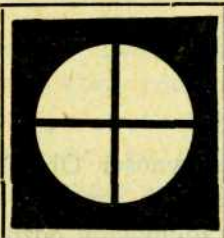
Spotkanie w pułku

	<b>c-3</b>					
	<b>d-4</b>					
	<b>e-6</b>					

Inscenizacja

	<b>a-5</b>					
	<b>d-8</b>					

Małe manewry

	<b>c-8</b>					
	<b>d-5</b>					

1. Zapoznać harcerzy z życiem żołnierzy, pokazać im konkretnych ludzi, sprzęt wojskowy, którym się posługują. Umożliwić chłopcom i dziewczętom sprawdzenie swoich umiejętności obronnych i zdobycie nowych (a-6, c-3, e-3).

Tak

Mamy spore możliwości zrealizowania takiego zamierzenia. Zaprzyjaźniona jednostka wojskowa chętnie nam pomoże. Wojskowi instruktorzy poprowadzą sprawdzian na torze przeszkód.

Nie

Nie mamy możliwości przeprowadzenia takich zajęć, a zdobywanie wiedzy o wojsku i opanowanie odpowiednich umiejętności na podstawie książek będzie nudne i nieprawdziwe.

2. Pod hasłem „tak jak żołnierze” sprawdzić prężność zespołu, jego sprawność, spostrzegawczość, umiejętność poruszania się w terenie. Fabułę zbiórek związać z Dniem Wojska Polskiego (b-6, c-3, e-3).

Tak

Harcerze bardzo lubią takie zajęcia. Warto zwrócić szczególną uwagę na potrzebę współdziałania członków zastępów, niech uczą się odpowiedzialności „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego”.

Nie

Po obozie, w czasie którego przeżyliśmy wiele atrakcyjnych wypraw w teren, warto podjąć zadania innego typu, np. artystyczne.

3. Rozpocząć zdobywanie Odznaki Sprawności Obronnej (OSO). Żołnierze w wyniku doskonalenia swoich umiejętności otrzymują stopnie i wyróżnienia. Harcerze zdobywają odznakę OSO, podnoszą swoją sprawność fizyczną i wzbogacają wiedzę potrzebną do samoobrony (c-8, e-4).

Tak

Harcerzy mobilizuje zawsze perspektywa otrzymania konkretnej nagrody. Tym razem będzie to OSO, zdobywana z okazji Dnia Wojska Polskiego.

Nie

Harcerze nie mają jeszcze żadnych sprawności ani odznak. Nie mogą zaczynać ich zdobywania od odznaki, której regulamin nie jest wcale łatwy. Mogą nie dać rady, zniechęcić się.

4. Organizując w atrakcyjnej formie uroczyste obchody Dnia Wojska Polskiego dla społeczności uczniowskiej pokazać się w szkole, dobrze odnotować w pamięci uczniów i gronata pedagogicznego (d-12).

Tak

Drużyna dawno nie przypominała szkole o swoim istnieniu. A warto pokazać, że potrafimy zrobić coś ciekawego dla innych.

Nie

Nie jesteśmy dość mocni w tematyce związanej z Dniem Wojska Polskiego. Najpierw sami musimy ją poznać, by wiedzieć, co możemy proponować innym.

5. Dostarczyć harcerzom przeżyć, które zwiążą ich emocjonalnie ze sprawą obrony ojczyzny, z ludźmi stojącymi na straży naszego pokoju. Przygotować im imprezę na wzór wojskowy, której się nie zapomina — pełną mocnych przeżyć i emocji, taką, by na długo kojarzyła im się ze świętem Wojska Polskiego (b-2, e-10).

Tak

Harcerze uwielbiają niespodzianki, które rzadko im przygotowuję, ponieważ zawsze staram się, by o wszystkim współdecydowali i każde zadanie realizowali sami, od pomysłu do wykonania.

Nie

Mocnych wrażeń w mojej drużynie nie brakuje. Chciałbym bardziej rozumowo uczyć im bliskie sprawy obronności kraju.

**Jak zadanie przeprowadzić, czyli wybierz najlepszy sposób** (postępuj według Instrukcji 1).

A. Będziesz głównym organizatorem. Pomocników znajdziesz poza drużyną, wśród zaprzyjaźnionych żołnierzy. Harcerze będą w zasadzie uczestnikami, postępującymi zgodnie z przekazywanymi im przez was instrukcjami (a-2, d-6).

Tak

Zależy mi, by zadanie było niespodzianką, a poza tym

Nie

Chcę, by harcerze sami musieli nawiązywać różnorodne

drużyna jest za słaba, by je samodzielnie przygotować.

kontakty z ludźmi, uczyli się zdobywać w ten sposób nowe wiadomości i doświadczenia. Tak pomyślane zadanie nie daje im tej szansy.

B. Będziesz głównym organizatorem. Harcerzom każesz jednak wykonać konkretne prace. Będą wiedzieli, co mają zrobić, nie orientując się, czemu to ma służyć. Zagadka wyjaśni się dopiero podczas zajęć (b-4, c-4).

Tak

Chcę dać im trochę niespodziewanych przeżyć, równocześnie jednak zależy mi na tym, by uczestniczyli w przygotowaniach, co dodatkowo ich zaintryguje.

Nie

Czas mi nie pozwala na takie przygotowanie i poprowadzenie zajęć. Poza tym zawsze staram się, by harcerze samodzielnie myśleli. Nawet jeśli efekt będzie mniejszy.

C. Harcerze wspólnie z tobą obmyślą koncepcję realizacji zadania. Zrobicie to, na co was stać. Prace przygotowawcze podzielisz według możliwości, sam weźmiesz najtrudniejsze (a-5, e-3).

Tak

Harcerze znają wielu wojskowych, spotykali się z nimi, wiedzą, co mogą zrobić wspólnie z żołnierzami, czego mogą dowiedzieć się od nich. Doskonała okazja, by sprawdzić, jak sobie poradzą.

Nie

Harcerze nigdy jeszcze nie realizowali tego typu zadania. Mogą mieć trudności, które ich zniechęcą.

D. Zadanie obmyślisz tak, by całe jego fragmenty samodzielnie przygotowywały poszczególne zastępy, w tajemnicy przed innymi. Będzie więc i sporo samodzielności, i duża niespodzianka (a-6, c-2).

Tak

Większość zastępów jest zgrana i doświadczona (słabszym dam łatwiejsze zadania). Zresztą, harcerze lubią, gdy im ufam.

Nie

Pracujemy raczej całą drużyną. Zastępy nie poradzą sobie z takimi obowiązkami, nie potrafią jeszcze przygotować czegoś naprawdę atrakcyjnego dla innych.

E. Rada będzie realizatorem koncepcji przez siebie przygotowanej. Nawiąże odpowiednie kontakty, pozyska fachowych pomocników (a-8).

Tak

Moją radę stać na samodzielne przygotowanie takiego zadania. Potrafi przekonać dorosłych do spraw, na których jej zależy. Nie skompromituje się.

Nie

Sam znam wielu specjalistów, którzy mogą mi pomóc. Wolę osobiście załatwiać różne sprawy. Niech harcerze tym razem skorzystają z pracy dorosłych przyjaciół.

Uwaga!


Zgodnie z Instrukcją 2 wybierz odpowiednie formy pracy!

ZADANIE:


SPORT TO ZDROWIE

Co można zyskać, czyli wybierz najważniejszy cel (postępuj według Instrukcji 1).

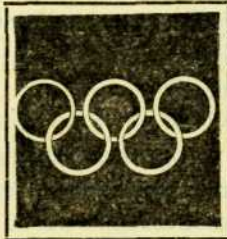
Gry sportowe

	<b>d-5</b>						
	<b>e-3</b>						


Turniej intelektualno-sportowy

	<b>e-8</b>						

Olimpiada sportowa

	<b>a-4</b>						
	<b>c-4</b>						

Rajd

	<b>b-8</b>						

1. Sprawdzić sportowe umiejętności harcerzy, zdopingować ich do walki o lepsze wyniki, uczyć gry fair play, sędziowania, sprawiedliwego oceniania kolegów (a-5, c-4, d-4).

Tak	Nie
Sportem zajmowaliśmy się mało, poza tym nie było w drużynie zbyt wielu okazji, by każdy pokazał innym swoje możliwości.	Zależy mi bardziej na kształtowaniu opiekuńczego stosunku do innych; o siebie i swoje wyniki moi harcerze potrafią walczyć.

2. Pokazać, że wyniki sportowe zależą w ogromnej mierze od współdziałania, że należy sobie wzajemnie pomagać, a wtedy i satysfakcje i efekty są większe (b-13).

Tak	Nie
Zauważyłem ostatnio z niepokojem, że moi harcerze o wiele bardziej cenią sukcesy osobiste niż osiągnięte wspólnym wysiłkiem zastępu. Muszę zwrócić im uwagę na konieczność współdziałania w wielu dziedzinach.	Umiejętność współdziałania moi harcerze mają „we krwi”. Czas dać im szansę zaprezentowania indywidualnych zdolności w różnych dziedzinach.

3. Zachęcić harcerzy do zdobywania sprawności i odznak sportowych (c-13).

Tak	Nie
Sportowcy, szczególnie po ostatnich sukcesach piłkarzy, bardzo imponują harcerzom. Chcę pokazać moim chłopcom i dziewczętom, że i oni — na miarę wieku i swoich możliwości — mogą uzyskiwać liczące się i nagradzane sukcesy.	Harcerze i tak pasjonują się zdobywaniem sprawności. Zbyt często przesłania im to inne cele, inne wartości, które niesie wspólne działanie w drużynie.

4. Wspólnie z drużyną propagować sport wśród kolegów nie zorganizowanych, w szkole lub środowisku zamieszkania (d-10, e-3).

Tak	Nie
Harcerze są niezłymi sportowcami i przydałoby się, by zmierzili się z innymi, a poza tym możemy tymi zajęciami zyskać uznanie u władz szkoły czy w środowisku zamieszkania.	Sport jest dla dzieci bardzo atrakcyjnym zajęciem. Wolę więc wykorzystać go przede wszystkim do umocnienia zastępów, które nie są zbyt zgrane.

5. Dać harcerzom dużo satysfakcji i emocji. Każdemu szansę zwycięstwa, możliwość bycia kimś. Zastępom — szansę zmierzenia się z innymi w różnych konkurencjach, by każdy mógł w którejś okazać się najlepszy (c-5, e-8).

Tak	Nie
Muszę znaleźć okazję do tego, by moi harcerze na nowo polubili drużynę. Nadmiar prac trudnych, mało efektywnych i niezbyt dobrze nagradzanych ochłodził nieco zapal, z jakim zaczęliśmy przed rokiem.	Chcę, by sprawdzili się w ambitnym zadaniu. Sport daje ku temu wyjątkowe możliwości. Niech więc nie tylko bawią się sami, ale i sprawią przyjemność innym.

Jak zadanie przeprowadzić, czyli wybierz najlepszy sposób (postępuj według Instrukcji 1).

Tym razem proponujemy ci wybranie sposobu realizacji tylko jednego spośród pięciu celów określonych dla zadania „Sport to zdrowie” — czwartego: *Wspólnie z drużyną propagować sport...*

A. Obmyślisz i wybierzesz jedną formę zajęć sportowych (turniej, olimpiadę, zawody lub tp.), ustalisz wszystkie konkurencje, opracujesz ich regulaminy. Poprosisz kilku starszych harcerzy o pomoc w prowadzeniu zajęć, a swoich przydzielisz, zgodnie z ich umiejętnościami, do poszczególnych konkurencji jako pomocników (a-4, d-5, e-3).

Tak  
Nie stać nas na nic innego. Niech harcerze mają szansę dawać innym przykład, jak zachować się w grach sportowych.

B: Zastanowisz się, w jakiej formie można te zajęcia przeprowadzić, kilka zaproponujesz radzie, wspólnie zdecydujecie, którą wybrać. Może warto przeprowadzić w zastępach próby konkurencji, by sprawdzić ich atrakcyjność, przewidzieć niebezpieczeństwa i zapobiec niepowodzeniom. Potem podzielicie prace przygotowawcze między zastępy nie zapominając o propagandzie, nagrodach itp. (a-6, d-6).

Tak  
Harcerze chętnie podejmą zadanie, gdy wspólnie z radą podsuniecie pomysł jego przeprowadzenia, powiecie, jakie efekty mogą osiągnąć.

C. Podsuwasz radzie pomysł, a ona niech myśli: dla kogo, w jakiej formie przygotować imprezę, jak zachęcić i jak nagrodzić uczestników. Czuwasz tylko, by impreza była realna, nie przyniosła rozczarowań. Jeśli rada nie wykaże dość ambicji — trudno, wyciągniesz z tego wnioski na przyszłość (a-7, d-3, e-2).

Tak  
Rada coraz częściej ma mi za złe, że zawsze jestem najmądrzejszy i w planowaniu zadań zawsze mam ostatnie słowo.

Nie  
Harcerze czuliby się dotknięci — przecież oni sami potrafia wiele zrobić.

Nie  
Choć moi harcerze są na ogół dość dobrymi sportowcami, nie mają doświadczeń w organizowaniu zajęć sportowych. Rówieśnicy być może nie będą chcieli podporządkować się im i zamiast dobrej zabawy, mogą mieć przykrości.

Nie  
Zależy mi bardzo, by dobrze wypaść w szkole (środowisku). Chcę to zadanie potraktować jako propagandę harcerstwa,

Niech więc harcerze spróbują pełnej samodzielności ze wszystkimi jej konsekwencjami.

mam nadzieję, że jego powodzenie pomoże mi w otrzymaniu harcówki (sprzętu lub tp.). Nie mogę więc zdać się na inwencję harcerzy.

Uwaga!

Zgodnie z Instrukcją 2 wybierz odpowiednie formy pracy!

Zakończyłeś naszą zabawę. Zastanów się nad jej wynikami na podstawie poniższej tabeli.

Tabela 99

Symbol	Liczba punktów								Razem punktów
a									
b									
c									
d									
e									
Razem punktów									

Podsumuj punkty w rubrykach poziomych. Ich liczbę porównaj z liczbą wpisaną do tabelki na s. 165.

Symbole używane przez nas w „Tabeli 99” oznaczają pięć zagadnień, którym na początku „sekretu” nadałeś różną rangę rozdzielając przysługujące ci 99 punktów na: a — aktywność harcerzy, b — tworzenie zespołu, c — samowychowanie, d — uznanie dla ciebie i drużyny, e — zadowolenie harcerzy. Jeśli więc wielkości w analogicznych rubrykach poziomych obu tabel są zbliżone, potrafisz cele ogólne przekładać na konkretne zadania i sposoby ich realizacji. Jeśli nie — wnioski wyciągnij sam!



## PODSUMOWANIE „SEKRETÓW”

### REFLEKSJA PIERWSZA

„Sekrety” są próbą przedstawienia spójności harcerskiego systemu wychowawczego, jego uzasadnień i możliwości stosowania w codziennym życiu drużyn. Staraliśmy się wykazać, że zasady wychowawcze ZHP wynikają z praw psychologicznych i służą kształtowaniu samodzielności jednostki, cechy tak ważnej w dorosłym życiu, szczególnie w naszym, budującym socjalizm społeczeństwie.

Próbowaliśmy pokazać kolejne etapy takiego kształtowania samodzielności i samorządności zespołu, które nie pozwala zapominać, że w istocie chodzi przecież o wychowanie jednostki, choć uspołecznionej, będącej jednak indywidualnością. Chcieliśmy pomóc wam w przełamaniu największej trudności codziennego życia drużyn, ze wszystkimi jego uwarunkowaniami i obciążeniami; w przezwyciężeniu przekonania, że życie nie pozwala wszystkich naszych działań podporządkować głównemu celowi — wychowaniu i samowychowaniu dzieci i młodzieży. Niepokoi zbyt powszechne przekonanie, że kształtowanie zespołu utrudniają zadania i akcje narzucone, prace obowiązkowe. Tak, utrudniają, gdy stają się celem, gdy drużynowy oportunistycznie godzi się na wszystkie, gdy na propozycje akcji, zadań przedstawianych przez harcerskie instancje nie patrzy przez pryzmat aktualnych potrzeb i możliwości drużyny. Gdy nigdy nie potrafi powiedzieć „nie”, choć ma wystarczające argumenty.

Wiemy, że życie nie jest proste i bezkonfliktowe. I trudno wymagać, by instruktor zawsze był pryncypialny, potrafił walczyć i zwyciężać. Nieraz musi ustąpić. Są jednak pewne granice, których nie powinien przekraczać. Gwarancją, że ich nie przekroczy, musi być jego osobista postawa. Świadomość tego, jaką rolę pełni w drużynie, w organizacji. Naprawdę szkoda czasu poświęconego harcerstwu przez człowieka, którego nie stać na własne zdanie, na rozumną o nie walkę, który nie potrafi być konsekwentny. Taki człowiek niewiele da młodzieży. Owszem, zajmie jej czas, może nawet z pożytkiem

uchroni przed nudą. Ale co wniesie do jej postaw? Podjęliśmy się przecież ambitnej roli wychowawców. Nie wystarczy mówić, że jesteście ambitni i zaangażowani. Musimy dać temu wyraz w naszej pracy wychowawczej. Harcerze swoje zaangażowanie, racje, postawy będą sprawdzali nie w teorii, a w życiu, o którym pisaliśmy przed chwilą, że nie jest bezkonfliktowe... Niech więc już dziś mają tego świadomość, daj im szansę, wprowadzaj ich w sprawy, które sam rozstrzygasz, o które walczysz. Na tym również polega partnerstwo.

### R3FLEKSJA DRUGA

Próbujemy wyobrazić sobie, co myślisz: Miałem takie proste, nieskomplikowane życie! Wiedziałem, co trzeba robić, dobieierałem formy, które mi najbardziej odpowiadały, i wszystko jakoś grało. A teraz każecie mi tyle rzeczy przemyśleć, zanalizować, porównać. Udowadniam, że powinienem wszystkie swoje zamierzenia konfrontować z poziomem zespołu, by zadanie było realne, a także mobilizujące, z potrzebami harcerzy, bo inaczej znudzą się, odejdą, z potrzebami własnymi, środowiska itd. Kiedy ja mam to robić?

Nie będziemy cię teraz przekonywali, jakie to ważne i że czas musisz jakoś znaleźć. Problem raczej w tym, jak czas przeznaczony dla organizacji wykorzystasz.

Pamiętasz? W drugim „sekrete” prosiliśmy cię, byś zastanowił się nad motywami twojego działania w harcerstwie: Sądzymy, że jeśli przeczytałeś kolejne „sekrety” aż do tego miejsca, przyczyny, dla których jesteś instruktorem, należą do potrzeb wyższego rzędu, ambitniejszych. Łatwiej więc nam rozmawiać. Żmudna lektura kolejnych rozdziałów, zaproponowane przez nas zadania i przemyślenia przekonały cię na pewno, jak spójny i konsekwentny jest nasz system wychowawczy. Chodzi teraz o to, byś miał świadomość tego faktu, a zasady harcerskiego wychowania umiał stosować w życiu.

Nie oznacza to wcale, że bezustannie, obłożony pomocami naukowymi, powinieneś analizować sytuację własnej drużyny, potrzeby harcerzy itd. Wystarczy, jeśli zrozumiesz cały mechanizm, będziesz pamiętał, co w twojej pracy jest

najważniejsze, a przymiarki będziesz robił na etapie planowania. Później potrzebna będzie refleksja: udaje się czy nie, gdzie tkwi błąd, co dalej. Taka refleksja musi następować w „biegu”, podczas kontaktów z harcerzami, na zbiórkach.

Pamiętaj jeszcze o jednym: jeśli będziesz konsekwentny w swoim postępowaniu, harcerze w miarę wspólnego z tobą działania będą stawali się partnerami. Twoją rolę można porównać do roli sternika. Nadajesz kurs, pomagasz, gdy sobie nie radzą, gdy brak im doświadczeń, ale nigdy nie wyręczasz, nie zabawiasz. W miarę upływu czasu zwiększa się ich odpowiedzialność, samodzielność. Coraz częściej oni są inicjatorami poczynań drużyny, a ty ich partnerem. Im, przygotowującym cię do życia, takie partnerstwo jest potrzebne. Potrafią je docenić.

## KONIEC — POCZĄTKIEM

Dobrnęliśmy do końca „sekretów”. My, autorzy, i ty, czytelniku, którego od początku zapraszaliśmy do aktywnego udziału w ich tworzeniu. Mamy nadzieję, że wzbogacałeś je na własny użytek konfrontując przedstawione myśli, tezy, prawdy i przykłady z osobistym doświadczeniem. Zapewne nieraz zrywał się na nas; twoje doświadczenia nie zgadzały się z naszymi teoriami. Efekty, których wizję prezentowaliśmy, w praktyce nie zawsze są tak zauważalne, tak jednoznaczne i wymierne. Bywa także, że mimo spełnienia wszystkich „reguł sztuki”, zamiast obiecywanego sukcesu poniosłeś klęskę. Nikogo nie możemy zapewnić, że jeśli będzie stosował wszystkie nasze zalecenia, czekają go same tylko powodzenia. Możemy natomiast obiecać jedno: jeśli będziesz starał się sterować życiem drużyny zgodnie z zasadami wychowawczymi, w imię ideałów harcerstwa, korzystając z wielu instrumentów i form — masz wielkie szanse uzyskiwać satysfakcjonujące efekty wychowawcze. Zauważ — nie uzyskiwać, a uzyskiwać. Bo wychowanie to proces ciągły i wcale niejednoznaczny. Raz jest dobrze, raz źle. Raz sukces, raz niepowodzenie. Oby tych sukcesów było jak najwięcej.



ORMY PRACY

## FORMY PRACY I METODY WYCHOWAWCZEGO ODDZIAŁYWANIA

W tej części *Sekretów dobrej drużyny* omówimy 37 najczęściej stosowanych w praktyce form pracy. Podzieliliśmy je na 6 grup.

Dla jasności opracowania oraz ułatwienia posługiwania się nim przyjęliśmy jednolity schemat, według którego konstruowane są w zasadzie wszystkie grupy i omawiane formy:

— czemu dana forma służy oraz jakip funkcje psychologiczne, pedagogiczne i dydaktyczne spełnia w odniesieniu do dzieci i młodzieży,

— opis formy, jej rodzaje i odmiany ze wskazaniem, w jakiej grupie wiekowej może być wykorzystana,

— wskazówki metodyczne, czyli w jaki sposób daną formę przygotować i stosować.

Przy nazwie formy jest kolejny numer w danej grupie, który umożliwi korzystanie z tablicy „Dobór form pracy”.

Każdej formie poświęciliśmy z konieczności niewiele miejsca. Szczegółowy ich opis i dokładne wskazówki metodyczne przewyższyłyby znacznie objętość całych *Sekretów*. Chodziło nam raczej o uświadomienie ci, jak szerokim wachlarzem form dysponujesz, oraz zasygnalizowanie ich zalet i pułapek.

W bibliotekach znajdziesz wiele publikacji zawierających szczegółowe wskazówki praktyczne, zbiory gier i zabaw, śpiewniki itp. ułatwiające ci wykorzystanie na zbiórce opisanych tu form pracy.

## GRUPA PIERWSZA — ZAJĘCIA TERENOWE

W grupie tej prezentujemy tylko cztery formy: zwiact, wycieczkę, biwak i rajd, choć zajęć o charakterze terenowym można wymienić znacznie więcej. Te cztery formy łączy kilka wspólnych cech. Nadają się one do przeprowadzenia tylko w plenerze. Lepiej niż inne uczą błyskawicznego podejmowania decyzji, samodzielności działania, rozwijają spostrzegawczość, sprzyjają zdobywaniu wielu nowych umiejętności praktycznych. Każda, jest równocześnie swego rodzaju formą zbiorczą, która może być rozbudowywana i uzupełniana innymi.

Stwarzają one także możliwość doboru różnorodnych treści, a także różnicowania celów wychowawczych. Pozwala to, przy dużej popularności tych form wśród wychowanków, na częste i bardzo zróżnicowane wykorzystanie ich w praktyce wychowawczej.

Istotnym ich walorem jest także to, że umożliwiają bardzo szeroki i różnorodny kontakt ze środowiskiem, z przyrodą, kulturą i historią, z ludźmi. Ułatwiają tym samym rozbudzanie u harcerzy zaciekawienia tym wszystkim, co ich otacza, oraz kształtowanie ich aktywnego stosunku do środowiska.

### 1. ZWIAD

Zwiad służy zdobywaniu różnych informacji przez harcerzy, w grupach lub indywidualnie. Przedmiotem zainteresowania może być życie ludzi, obyczaje, działalność organizacji i insty-

tucji, przyroda, poszukiwanie zadań społecznie użytecznych itd. Zwiad pomaga harcerzom poznawać otaczający ich świat.

Udział w zwiadzie rozwija spostrzegawczość, sprzyja pokonywaniu własnej nieśmiałości, kształci umiejętność nawiązywania kontaktów z rówieśnikami i dorosłymi. Wyzwała wiele funkcji fizycznych i psychicznych, takich jak: patrzenie, słuchanie, spostrzeganie, myślenie, ruch. Może wywoływać negatywne i pozytywne przeżycia emocjonalne. W zależności od sposobu zorganizowania grupy zwiadowców uczy współpracy we dwójkę lub w większej grupie harcerzy, sprzyja więc powstawaniu więzi grupowych.

Bardzo istotne znaczenie ma fakt samodzielnego zbierania informacji. Dziecko inaczej przyjmuje wiadomości przekazane mu przez drużynowego niż te, które zdobyło samo i może je zaprezentować na zbiórce zastępu czy drużyny, a także wykorzystać do innych celów. Informacja, której harcerz sam w sposób zamierzony szukał, jest o wiele trwalsza i atrakcyjniejsza, choćby dlatego, że w jej zdobycie włożył własny trud.

### RODZAJE ZWIADÓW

Za podstawę klasyfikacji dla potrzeb praktycznych przyjęliśmy sposób, czyli technikę zbierania informacji.

Zwiad-observacja. Podstawową techniką zbierania informacji będzie oczywiście obserwacja: harcerze obserwują w określonym czasie ruch uliczny i ustalają jego natężenie, określają rodzaje przejeżdżających pojazdów, ich orientacyjną szybkość czy ewentualne zagrożenie bezpieczeństwa na jezdni. Na podwórku bawi się grupka dzieci, harcerze badają, w co się bawią najczęściej, jakie są urządzenia do zabaw na podwórku, czy są wykorzystywane i przez kogo. Tematy tego rodzaju zwiadów mogą więc być bardzo różnorodne, ale tylko takie, które umożliwiają zdobycie informacji drogą obserwowania. Zadania dla zespołu lub osoby przeprowadzającej zwiad muszą być precyzyjnie sformułowane. Im uczestnicy zwiadu są młodszy, tym dokładniej należy określić zadanie.

Zwiad-wywiad. Oparty jest na technice rozmowy przeprowadzanej z ludźmi, którzy mogą dostarczyć informacji na in-

teresujący temat. Grupa przeprowadzająca wywiad musi mieć wcześniej przygotowane pytania i problemy. Pytania muszą być sformułowane odpowiednio do wieku przeprowadzających zwiad. Im dzieci młodsze, tym konkretniejsze pytania. Przed młodzieżą starszą można postawić tylko problem, a pytania sformułuje sama.

Zwiad-gra, ćwiczenie. Najczęściej jest organizowany przez drużynowego z zuchami lub młodszymi harcerzami. Drużynowy poleca zdobyć określone informacje oraz uczy równocześnie, w jaki sposób to zrobić, np.: zarejestrować wszystkie punkty usługowe w osiedlu, dowiedzieć się, jakie trzeba znać adresy bądź telefony, żeby najszybciej uzyskać pomoc dla chorego. Zwiad może być organizowany w formie gry, w czasie której współzawodniczą między sobą zespoły.

Zwiad-wycieczka. Wycieczka wtedy jest zwiadem, gdy podstawowe zadanie jej uczestników polega na zebraniu informacji na określony temat. Wiele ich można zdobyć w czasie wycieczki zastępu lub drużyny, np. do: lasu, parku, muzeum, zakładu produkcyjnego, gospodarstwa rolnego.

Zwiad-zadanie międzyzbiórkowe. Jest to rodzaj zwiadu bardzo wartościowy i często wykorzystywany przez drużyny, przeważnie w formie zadań indywidualnych, zleczanych zuchom lub harcerzom do wykonania między zbiórkami. Zadania te mogą być zróżnicowane — każdy zbiera informacje dotyczące określonej sprawy, które potem sumują się w jedną całość.

Zwiad-badanie dokumentów. Podstawową techniką zbierania informacji będzie w tym przypadku samodzielne wyszukiwanie i studiowanie dokumentów. Może to być wyszukiwanie różnych informacji w prasie, książkach, materiałach i dokumentach archiwalnych, kronikach itp. Ten rodzaj zwiadu stosujemy tylko z młodzieżą starszą, której ta technika nie stwarza większych trudności, a jest wielce interesująca i pouczająca.

Tworzy się też różne kombinacje z elementów wymienionych rodzajów zwiadu. Uzależnione to jest przede wszystkim od tematu, warunków i źródeł zbierania informacji oraz możliwości percepcyjnych uczestników zwiadu.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Zebrane w czasie zwiadu informacje wykorzystywane są na ogół do przygotowania i realizacji zadania drużyny bądź zastępu.

Wskazówka pierwsza. Przed przystąpieniem do zwiadu należy wyraźnie sprecyzować jego cel, ukierunkować poszukiwania uczestników. Oznacza to, że należy unikać sformułowań bardzo ogólnych, a zadania określać szczegółowo i dostosować do wieku uczestników. Zuchy lub harcerze przed wyruszeniem na zwiad muszą wiedzieć, jaki jest jego cel i jaki powinien być efekt.

Wskazówka druga. Dobrać odpowiedni, najefektywniejszy w danym przypadku rodzaj zwiadu, czyli sposób zbierania informacji. Trudno na przykład badać historię miejscowości techniką obserwacji, najlepiej natomiast będą temu służyły rozmowy z ludźmi i szperanie w różnych dawnych dokumentach.

Wskazówka trzecia. Dobrze przygotować zwiad. Podkreśliliśmy jeden z istotnych walorów zwiadu — samodzielne zbieranie określonych informacji. Uczestnicy powinni więc wiedzieć, jak zacząć, przeprowadzić i zanotować rozmowę, jak prowadzić obserwację itp. A gdy jest taka potrzeba, drużynowy powinien pomóc znaleźć rozmówców.

Wskazówka czwarta. Przygotować warunki do przeprowadzenia zwiadu. Trzeba na przykład zbadać i wyznaczyć rejon, w którym będzie prowadzona obserwacja, poprosić zainteresowane osoby o przygotowanie dokumentów i przemyślenie sprawy, z którą zwrócą się do nich harcerze.

Wskazówka piąta. Każdy zwiad musi być podsumowany, w tym bowiem momencie właściwie realizuje się cel zwiadu. Formy podsumowania mogą być bardzo różne. Sprawozdanie zastępu lub grupy, przedłożenie propozycji konkretnego działania, przygotowanie gazetki, eksponatu na wystawę, audycji szkolnego radiowęzła itp. W czasie podsumowania należy także ocenić jakość przeprowadzenia zwiadu.

Zwiad można wykorzystywać w drużynach zuchowych i har-

• cerskich, odpowiednio modyfikując treści, technikę zbierania informacji oraz ograniczając lub rozszerzając stopień samodzielności uczestników, w zależności od ich wieku i poziomu rozwoju.

## 2. WYCIECZKA

Wycieczka jest jedną z najbardziej wszechstronnych form pracy, a może być także wzbogacona i poszerzona o inne, np.: grę, zwiad. Dostępna dla wszystkich grup wiekowych i możliwa do zorganizowania niezależnie od pory roku.

Dziecko w czasie wycieczki zdobywa nowe wiadomości, umiejętności i doświadczenia, a wiedza ta jest umacniana emocjonalnym przeżyciem. Ma również okazję skonfrontować teoretyczną wiedzę, np. o przyrodzie, historii, fabryce oraz swoje wyobrażenia z autentycznymi obiektami zainteresowań. Powoduje to urealnienie dotychczasowych słownych opisów rzeczywistości.

Właściwie zorganizowana wycieczka umożliwia rozwijanie zaradności życiowej, poczucia odpowiedzialności, sprzyja także poznaniu siebie i kolegów w różnych sytuacjach życiowych. Pomaga umacniać więzi w zespole przez skupienie wokół realizacji wspólnego celu i uzyskanie wspólnej nagrody — przyjemności z wycieczki. Jest atrakcyjna z racji ciągle zmieniających się wrażeń.

Wycieczka może być „mała”, zajmując całą zbiórkę lub tylko jej część, a może też być całodzienną wyprawą do lasu, pobliskiego miasteczka itp. Każda powinna mieć dokładnie sprecyzowany cel. Wybrać się na nią może nie tylko drużyna pod wodzą drużynowego, ale także zastęp czy członkowie klubu specjalnościowego.

### RODZAJE WYCIECZEK

Nie sposób wymieniść wszystkich. Za podstawę klasyfikacji przyjęliśmy cel i charakter wycieczki.

Wycieczka terenowa. Umożliwia uczestnikom ruch w naturalnych warunkach. Na jej program mogą składać się różno-

rodne zabawy i ćwiczenia sportowe, atletyka terenowa, gry terenowe itp. Najdogodniejszymi miejscami do tego rodzaju wycieczek są: las, park, łąka, czyli tereny, na których do zajęć można wykorzystywać warunki naturalne. Wycieczki terenowe to forma stosunkowo łatwa, dostępna dla każdej grupy wiekowej. Pamiętać jednak trzeba o tym, by stopień trudności programu i dobór trasy odpowiadał możliwościom fizycznym uczestników.

Wycieczka krajoznawczo-przyrodnicza. Jest to jeden z piękniejszych rodzajów wycieczek; zastęp, drużyna, grupa idzie, by poznać szczególnie piękne zakątki okolicy, pomniki i dziwy przyrody, uczyć się patrzenia na piękno, dostrzegania różnorodności form i barw, jakie może stworzyć tylko przyroda. Na takich wycieczkach organizować można różnorodne konkursy, by dziewczęta i chłopcy uczyli się rozpoznawać okazy przyrodnicze i konfrontować w naturalnych warunkach wiedzę zdobytą w szkole z rzeczywistością.

Wycieczka — wyprawa naukowo-badawcza. Na przykład wyprawa geologów, którzy poszukują różnych kamieni, wyprawa śladami folkloru albo historii materialnej. W efekcie takich wycieczek powstają zbiory, opracowania i materiały do szkolnych kącików czy pracowni. Wyprawy takie organizuje się często w porozumieniu z naukowcami i odpowiednimi instytucjami lub muzeami.

Wycieczka społeczna. Wyprawa, której celem jest poznanie obiektów produkcyjnych, kulturalnych lub usługowych, a także ludzi w miejscach ich pracy, zamieszkania czy wypoczynku. W czasie obozu może na przykład służyć poznawaniu życia i warunków pracy rolników, ich opinii o różnych sprawach, ocen moralnych, stosunku do dzieci i ich wychowania.

W praktyce wycieczka nie zawsze ma tak jednoznaczny charakter. W czasie jednej wyprawy łączymy elementy różnych rodzajów wycieczek: idąc na przykład na zwiad społeczny drogą prowadzącą przez las czy pole, organizujemy konkursy przyrodnicze lub gry i ćwiczenia sportowe czy atletykę terenową.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Wycieczka może być niespodzianką dla jej uczestników i wtedy cały ciężar jej przygotowania spada na organizatora. Najczęściej jednak jest wspólnie obmyślana imprezą, której • program przygotowują uczestnicy.

Jeżeli znany jest już cel wyprawy, trzeba przewidzieć i opracować jej trasę oraz zabrać odpowiednie wyposażenie i narzędzia. Trzeba ponadto ustalić dokładny czas trwania wycieczki, by jej uczestnicy nie byli zaskoczeni, a domownicy niespokojni o dzieci.

Przygotowanie wycieczki wymaga sporo pracy i jest zadaniem dla doświadczonego zastępu, może on przygotować wyprawę dla siebie, dla całej drużyny lub dla koleżanek i kolegów spoza organizacji.

Wycieczka może być nawet kilkudniowa. Takie właśnie najczęściej organizują szkoły dla swoich uczniów. Szczep czy drużyna harcerska może w takim przypadku być współorganizatorem, który przygotowuje, program pozwalający uaktywnić i włączyć młodzież w jego realizację. Harcerze dzielą się na grupy. Każda w przeddzień wycieczki robi zwiad na określonym odcinku trasy. Jedna ustala np., jakie ciekawe muzea znajdują się na trasie wycieczki, inna interesuje się zabytkami budownictwa ludowego itd. Następnego dnia harcerze przewodzą wycieczce.

Wycieczka jednodniowa to forma często stosowana w doświadczonych drużynach. Wymaga ona co prawda sporo zabiegów przygotowawczych, ale i wyniki przynosi znakomite. Daje możliwość przeprowadzenia różnorodnych zajęć, a jeśli jest monotematyczna, pozwala solidnie wykonać zaplanowane zadania. Poza tym wspólne całodzienne przebywanie członków drużyny czy zastępu sprzyja dobremu poznaniu się, pozwala porozmawiać przy wieczornym ognisku o różnych sprawach, coś wspólnie przemyśleć.

Wycieczki są stosowane we wszystkich grupach wiekowych Związku, lecz ich treści i formy trzeba zawsze dostosować do możliwości psychofizycznych dzieci.

## 3. BIWAK

Bardzo wartościowa i atrakcyjna forma pracy, w którą można wpleść wiele innych elementów: grę, zwiad, ognisko itp. Kilkudniowy biwak może spełnić podobną rolę jak obóz harcerski.

Podstawowym walorem biwaku jest stworzenie zupełnie nowej sytuacji życiowej dla harcerzy. Muszą oni bowiem samodzielnie zaspokoić wszystkie swoje podstawowe potrzeby bytowe: zorganizować spanie, gotowanie, mycie itp. Trzeba przy tym pokonać różne przeszkody i trudności, np. rozbić namioty w czasie deszczu.

Na biwaku harcerze mogą przekonać się, jaka jest zależność między ich umiejętnościami i wkładem pracy a uzyskanym efektem. Równocześnie uczą się współpracować z innymi, porównywać się z kolegami; nawiązują się wtedy między nimi trwalsze więzi.

Biwak dostarcza wielu wartościowych emocji: przeżycie piękna przyrody, niecodziennosc warunków życia, satysfakcja z udanej pracy. Harcerze, szczególnie z miasta, uczą się rozumieć, czym jest przyroda, jak z niej korzystać, jak ją chronić. Biwak stwarza dobre warunki do aktywnego wypoczynku, do przeprowadzenia różnych zajęć sprawnościowych, zdobywania nowych wiadomości i umiejętności, szczególnie turystycznych.

Drużyny starszoharcerskie mogą wyjeżdżać na biwaki we wszystkich właściwie porach roku, bo w zimie bazą biwakową może być na przykład stodoła. Natomiast organizowanie biwaków dla młodszych harcerzy można rozpocząć już w maju, a zakończyć w październiku.

## RODZAJE BIWAKÓW

W tej formie trudno o precyzyjną klasyfikację. Spróbujemy mówić o rodzajach biwaków w taki sposób: na biwak jedzie się, gdy...

**Drużyna nie ma szansy na obóz.** Wtedy biwak jest jego namiastką. Zapewnia spędzenie przynajmniej kilku dni razem,

w różnych okolicznościach. Podczas biwaku można zorganizować wyprawę poznawczą, przeprowadzić grę terenową czy zawody sportowe, a przy wieczornym ognisku omówić wiele spraw drużyny, łącznie z podsumowaniem roku i planami na rok następny.

**Drużyna jedzie na obóz, ale po raz pierwszy.** Warto więc dać harcerzom przedsmak obozowego życia, żeby nie tylko poczuli jego urok, ale również zorientowali się, jak to się śpi w namiotach, jakie są obowiązki i prawa uczestników. Przekonają się też, jaki rodzaj ubrania, butów i wyposażenia jest najbardziej przydatny w obozowych warunkach.

**Drużyna organizuje NAL.** Nie ma lepszego sposobu przygotowania zastępowych, jak właśnie na biwaku. Nikt się nie spieszy, wszyscy są obecni, można więc nie tylko przeprowadzić przykładowe gry i zabawy, ale również sprawdzić, czy zastępowi potrafią je sami zorganizować, bo to przecież jest najważniejsze. Można ich nauczyć różnych pożytecznych rzeczy: jak zbudować szałas-bazę zastępu, jak wykorzystać dary lasu i co można z nich zrobić, nie niszcząc jednocześnie przyrody.

**Drużyna wróciła z obozu.** Jesień jest tak piękna, że warto, by harcerze jeszcze przynajmniej kilka nocy przespali pod namiotami. Można omówić wrażenia z lata oraz szczegółowo zaplanować działania w rozpoczętym właśnie roku. Jeszcze choć trochę przedłużyć lato...

Wynika z tego jednoznacznie, że biwak jest „dobry na wszystko”. I to jest prawda.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Biwak to piękna przygoda, ale przygotowania do niego są dość pracochłonne. Przede wszystkim dla drużyny, która dopiero zaczyna korzystać z tej formy. Jeśli harcerze często jeżdżą na biwaki, to sprzęt i wszystkie potrzebne akcesoria mają stale w pogotowiu, starannie przechowywane i konserwowane.

Wyciąga się je, gdy tylko padnie hasło do wyjazdu. Dlatego podstawową sprawą jest skompletowanie sprzętu. Kilka zestawów wyposażenia biwakowego może być własnością szcze-

pu. Każdym z nich opiekuje się jedna drużyna, ale gdy jedzie ona na biwak, bierze od innych kilka potrzebnych zestawów.

Bardzo ważną sprawą jest wybranie terenu. Dobrze, doświadczone szczepy prowadzą coś w rodzaju rejestru miejsc biwakowych: rejon, w którym miejscu się znajduje, szkic terenu, jego walory, sposoby dojazdu lub dojścia oraz informacje, do jakich zajęć miejsce można wykorzystać. Jeśli w szczepie jest pięć, sześć drużyn i każda z nich wniesie do takiego rejestru choćby dwa tereny przez siebie odkryte, to będzie kilkanaście rozpoznanych miejsc biwakowych na różne okazje i okoliczności.

Biwaki powinny być zaplanowanymi elementami programu działania drużyny i szczepu. Zwyczajem wielu z nich stało się na przykład organizowanie biwaków na podsumowanie rocznej pracy i na początku kolejnego roku harcerskiego.

Jak wspomnieliśmy, biwak jest formą, która może zawierać w sobie wiele innych. I ten jego walor należy wykorzystywać. Jeżeli drużyna nie jest rozśpiewana, możemy zaplanować, że podstawowym celem jednego z biwaków będzie właśnie rozśpiewanie zespołu. Na taki biwak wybieramy z naszego rejestru miejsce bardziej ustronne i z dala od ludzi położone, a ze sobą zabieramy instrument i, jeśli trzeba, zapraszamy kogoś, kto potrafi nauczyć śpiewać.

Spraw i zadań możliwych do podjęcia i wykonania na biwaku jest wiele, a każdy drużynowy wie najlepiej, które w jego zespole są najważniejsze. Dotyczy to także spraw nazywanych umownie wychowawczymi. Zespołowi mało jeszcze zgranemu powinniśmy proponować jak najwięcej zajęć zespołowych, w czasie których działanie każdego harcerza zależy od współpracy z innymi, a wspólny wysiłek decyduje o efekcie. Każdemu zaś zespołowi potrzebne są dobrze zaplanowane, nastrojowe ogniska oraz swobodne dyskusje o przyjaźni i samotności, czasem także o miłości i wielu innych bardzo ważnych dla młodych ludzi sprawach.

Biwak jest formą, która nie nadaje się dla zuchów, lecz tylko dla harcerzy młodszych i starszych. Gdy drużyna jest młoda, cały ciężar przygotowań spada na drużynowego, który

tylko poszczególne, cząstkowe zadania może zlecać do wykonania swoim harcerzom. Natomiast w miarę dojrzewania zespołu funkcje organizatorskie i programowe powinni w szerszym zakresie przejmować harcerze, coraz bardziej samodzielnie i z powodzeniem przygotowując biwaki.

#### 4. RAJD

Rajd jest atrakcyjną formą sprawdzania sprawności, umiejętności współpracy, postaw i zachowań młodzieży. Łączy w sobie walory wychowawcze wycieczki, biwaku, zawodów i zlotu. Stanowi dla młodzieży cel na tyle atrakcyjny, że zachęca ją do poświęcenia z własnej inicjatywy czasu i wysiłku dla zdobycia potrzebnego sprzętu, środków finansowych i umiejętności.

Rajd jest okazją wzbogacania w warunkach naturalnych wiedzy o terenach, przez które wiedzie jego trasa, oraz o ludziach tam mieszkających, uczy umiejętności pokonywania przeszkód, zmęczenia, lęku, dostarcza bardzo silnych przeżyć. Uczy także właściwego korzystania z różnych środków lokomocji (roweru, kajaka), dbałości o nie, konserwacji i usuwania uszkodzeń.

W czasie rajdu harcerze mają doskonałą okazję do sprawdzenia swoich możliwości, umiejętności, zdolności i charakteru oraz poznania swoich rówieśników w różnych sytuacjach, które mogą się zdarzyć na trasie.

Rajd sprzyja konsolidacji grup (patroli) i wymianie doświadczeń między różnymi zespołami. Wytwarza również poczucie odpowiedzialności jednostki za zespół i zespołu za jednostkę.

Wadą wielu rajdów jest ograniczanie programu do „połykania” kilometrów. A ważne jest, by wprowadzić do nich elementy metodyki harcerskiej: dzielenie zadań między mniejsze grupy i poszczególnych harcerzy, stwarzanie okazji do pełnienia przez każdego z uczestników różnych ról i funkcji, wprowadzanie elementów obrzędowości itp.

#### RODZAJE RAJDÓW

**Bajd pieszy.** Jest najczęściej stosowany, gdyż nie wymaga kosztownego i trudnego do zdobycia sprzętu. Potrzebne jest tylko podstawowe wyposażenie turystyczne i odpowiednie ubranie. Na takie rajdy bardzo chętnie chodzi młodzież starsza, która przedkłada je nawet nad życie obozowe. Samodzielnie wyznaczona trasa, atrakcyjny cel, różnorodność przeżyć, inna każdego dnia okolica to główne walory zachęcające do założenia plecaka i wędrówki.

**Bajd rowerowy.** Korzystanie z rowerów w turystyce jest coraz powszechniejsze. Wiele szczepów, a nawet drużyn może sobie pozwolić na wyprawę rowerową, która ma tę przewagę nad rajdem pieszym, że w tym samym czasie można przebyć więcej kilometrów, a zatem więcej ciekawych obiektów na trasie zobaczyć, więcej zadań zrealizować.

**Rajd motorowy.** Jak dotąd, tylko dla nielicznych zespołów dostępny. Wymaga drogiego sprzętu, uzyskania uprawnień, a także nabycia umiejętności dobrej jazdy.

Różne formy rajdów stały się bardzo popularne. Organizowane są zarówno przez drużyny, szczepy, hufce i chorągwie, jak i centralnie, dla harcerzy z całego kraju. Zwykle mają one określony temat, cel, cRakter: rajd szlakiem miejsc pamięci narodowej, miejsc historycznych, pomników przyrody lub wielkich budowli. Uczestnicząc w rajdach, harcerze mogą zdobywać odznaki turystyki kwalifikowanej PTTK.

Rajd to forma szczególnie nadająca się dla młodzieży starszej. Trasy i programy rajdów trzeba dostosować do wieku i możliwości uczestników, a każdej grupie zapewnić dorosłego opiekuna.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Rajd, niezależnie od rodzaju, z reguły trwa kilka lub kilkanaście dni i wymaga bardzo starannego przygotowania. Trzeba:

— określić cel rajdu oraz szczegółowo opracować trasę, pamiętając o zapewnieniu posiłków lub zaopatrzenia w żywność oraz odpowiednich miejsc na noclegi.

— przygotować budżet wyprawy, ustalając, co zabrać ze



sobą, ile pieniędzy przeznaczyć na noclegi, wyżywienie itp.,  
— skompletować potrzebny sprzęt: namioty, koce, kuchenki, kochery i koniecznie apteczkę,

— na podstawie zwiadu, map i przewodników opracować w miarę szczegółowy program pamiętając, by go nie przeładować, a jednocześnie nie pominąć ciekawych możliwości na trasie. Przemyśleć także, jak program ten realizować zgodnie z zasadami harcerskiego działania. Warto wcześniej wybrać odpowiedzialnych za poszczególne dni lub sprawy. Może być tak, że organizator dnia odpowiada za wszystko, od porannej pobudki do wieczornego ogniska. Można też przyjąć inną zasadę: jeden planuje zajęcia przyrodnicze, inny zajmuje się zabytkami, jeszcze inny przygotowuje wieczorne ogniska. Propozycje z każdej dziedziny przedstawia odpowiedzialny za nie harcerz, a cały zespół decyduje, co wybrać i jak planować kolejny dzień. Niezależnie od przyjętej koncepcji poszczególne fragmenty rajdowego programu organizują różni jego uczestnicy, aby każdy, stosownie do swoich możliwości, zainteresowań i umiejętności, miał szansę proponować, przygotować i przeprowadzić zajęcia.

Indywidualnie trzeba:

— przycocować odpowiedni zestaw rzeczy osobistych, by wędrować lub jechać swobodnie, wygodnie, nie moknąć, nie przegrzewać się, nie marznąć. Sprawy związane z osobistym wyposażeniem i ubiorem omawiają wspólnie uczestnicy wyprawy kilka tygodni wcześniej,

— przeprowadzić odpowiednie przygotowanie fizyczne, by nie „spuchnąć” po pierwszych kilometrach. To sprawa bardzo ważna i wymaga konsekwentnej realizacji programu przygotowań. Ustalamy, jak powinna wyglądać gimnastyka poranna każdego uczestnika, ile kilometrów dziennie powinien przejść lub przejechać, przez ile dni, od ilu dziennie zacząć, jaki wynik osiągnąć na końcu treningu itd. Pewne elementy przygotowania fizycznego można przeprowadzić wspólnie. Nikt bez treningu nie powinien wyruszyć na trasę.

W przypadku gdy zespół uczestniczy w rajdzie organizowanym przez kogo innego, a rajd — jak to najczęściej bywa —

jest punktowany, trzeba wcześniej zapoznać grupę z jego regulaminem. Pozwoli to na staranne przygotowanie się i uzyskanie dobrej lokaty. Jeśli trasa rajdu jest wcześniej znana, zespół powinien ją starannie prześledzić na mapie i w przewodnikach, a wtedy szansę na zwycięstwo będą większe. Okres poprzedzający wyruszenie na trasę powinien być także wykorzystany na psychiczne przygotowanie harcerzy do atmosfery panującej na rajdzie, do konsekwentnego przestrzegania regulaminu, punktualności i należytego wykonywania wszelkich zadań. Przygotowania muszą więc charakteryzować się sprawnością: energicznie, terminowo, bez zbędnych słów, po harcersku. Rajd tym właśnie różni się od wycieczki i innych form, że jest rodzajem współzawodnictwa. Stałe przenoszenie się z miejsca na miejsce i polowe warunki wymagają dużej sprawności.

## GRUPA DRUGA — RYWALIZACJA I WSPÓLZAWODNICTWO

Każda z form w tej grupie dotyczy różnych dziedzin i treści pracy z dziećmi i młodzieżą. Łączą je jednak wspólne elementy: dobrowolne współzawodnictwo i rywalizacja indywidualna lub zespołowa.

Cecha ta szczególnie wyraźnie zarysowuje się we wszelkiego rodzaju grach, konkursach i sportowych turniejach. Chęć osiągnięcia sukcesu w konfrontacji z innymi, zwycięstwa i pokonania przeciwnika jest na tyle silna, że stanowi siłę napędową do podnoszenia sprawności fizycznej, ćwiczenia różnych umiejętności.

Każda dobrze i w prawidłowy sposób zorganizowana gra lub zabawa jest doskonałą sytuacją wychowawczą. Powoduje bowiem konieczność zharmonizowania własnego interesu z interesem innych, z ogólniejszymi wartościami społecznymi. Z jednej strony występuje, i to dość ostro, dążenie do zwycięstwa, które w hierarchii wartości młodego człowieka usytuowane jest dość wysoko, z drugiej — konieczność uczciwej walki, określonej przepisami i regułami gry, za którymi stoi sprawiedliwość postulowana przez zespół, w imię dobra każdego z jego członków.

Stosując więc w drużynie różne formy pracy zawierające element współzawodnictwa, mamy szansę wykorzystywać je jako bodziec aktywizujący jednostkę, a w przypadku współzawodnictwa zespołowego — wpływać dodatkowo na umocnienie i integrację zespołu.

Współzawodnictwo i rywalizacja kryją równocześnie w sobie wiele niebezpieczeństw. Może przecież wystąpić chęć osiągnięcia zwycięstwa za wszelką cenę, nawet za cenę omijania i przekraczania prawideł gry, zbytnia gloryfikacja zwycięzców z równoczesnym lekceważeniem pokonanych, budzenie niechęci do innego zespołu, rywalizujących kolegów itp. Waga pozytywów jest często równa negatywom, które przecież w skutkach wychowawczych mogą być groźniejsze.

Z tego wynika zasada ostrożności w stosowaniu współzawodnictwa, a drużynowy musi poszukiwać sposobu uchronienia wychowanków przed jego ujemnymi skutkami.

Trzeba więc tworzyć takie sytuacje, w których pokonany dostrzeże swoje braki i słabości, uznając przewagę lepszego od siebie, a zwycięzca znajdzie zrozumienie i szacunek dla tego, nad którym góruje wiedzą, umiejętnościami czy sprawnością. Współzawodnictwo tylko wówczas spełni swą rolę, gdy stanie się rzeczywistą zachętą do samodoskonalenia się, a rywalizacja będzie sposobem na porównanie własnych możliwości z walorami innych.

I jeszcze jedna zasada — • można ją nazwać stopniowaniem trudności. Nie od razu wprowadzamy dziecko do ostrej rywalizacji i walki w grze. Dokonujemy tego stopniowo, w miarę rozwoju wychowanka.

### 1. GRY I ĆWICZENIA SPORTOWE

Gry sportowe zaspokajają potrzebę ruchu, dostarczają prostych przeżyć emocjonalnych, umożliwiają organizowanie nieskomplikowanej rywalizacji między jednostkami i zespołami, rozwijają sprawność fizyczną, a więc mają także pozytywny wpływ na zdrowie.

W czasie gier można tworzyć sytuacje nagradzania harcerzy za umiejętności lub sportową postawę, mianując ich organizatorami lub sędziami. Sprzyja to także uczeniu się pełnienia różnych ról, ocenianiu innych, przestrzeganiu zasad obowiązujących w zabawie.

Nieco inny charakter mają ćwiczenia sportowe, których

najważniejszym celem jest podnoszenie sprawności fizycznej, kształtowanie określonych cech charakteru (zdyscyplinowanie, współpraca itd.) lub też określonych dyspozycji psychofizycznych (refleks, szybkość, skoczność itd.). Ćwiczenia sportowe służyć przede wszystkim przygotowaniu do zawodów.

W grupie tej umieszczamy także gry i zabawy ruchowe. Stosowane są najczęściej w pracy z dziećmi młodszymi, szczególnie popularne wśród zuchów. Sprzyjają one rozwojowi fizycznemu dzieci, wdrażają je do uprawiania ćwiczeń fizycznych oraz kształtują różnorodne cechy charakteru. Możliwe do przeprowadzenia w każdych warunkach i o każdej porze roku. Są proste, o nieskomplikowanych przepisach, nie wymagają wielu przyborów i specjalnych urządzeń.

## RODZAJE GIER I ĆWICZEŃ SPORTOWYCH

Literatura metodyczna na ten temat jest bardzo bogata. Stąd też ograniczymy się tylko do omówienia najważniejszych grup. Za podstawę klasyfikacji przyjęliśmy: rodzaj uczestnictwa (zespołowe, indywidualne) oraz ich charakter (gra, zabawa, ćwiczenie).

Gry sportowe zespołowe. Oparte są na rywalizacji sportowej dwóch lub więcej zespołów (drużyn sportowych). Można tu wymienić takie dyscypliny, jak: piłka ręczna, piłka siatkowa, piłka nożna, koszykówka, dwa ognie, palant, hokej na lodzie, hokej na trawie i inne. Mają jednolite i stałe przepisy, a rozgrywane są na specjalnych boiskach w formie meczów między drużynami, np. szczepu, turniejów lub ligi. Niektóre z nich można rozgrywać także między zastępami w drużynie. Zawsze jednak wymagają od uczestników odpowiednich umiejętności ruchowych oraz znajomości przepisów i zasad gry. Przygotowanie do nich wymaga więc treningu i ćwiczeń.

Do zorganizowania sportowych gier zespołowych potrzebni są odpowiednio przygotowani sędziowie, a także specjaliści, którzy potrafią nauczyć zasad, prowadzić treningi, organizować zawody (nauczyciel wf, trener, młodzieżowy organizator sportu).

Gry sportowe indywidualne. Występuje w nich element rywalizacji i- walki sportowej między dwoma zawodnikami. Tego typu gry, jak np.: tenis, kometka czy bardzo popularne ostatnio ringo można z powodzeniem organizować na zbiorcach drużyny, a nawet zastępu. Wymagają one jednak odpowiedniego sprzętu i przyborów oraz boisk.

Ćwiczenia sportowe. Gdy przybierają formę stałych i systematycznych treningów, wtedy na ogół służą przygotowaniu do udziału w zawodach sportowych, uprawianiu różnych konkurencji itp. Prowadzone w swobodnej formie rozwijają ogólną sprawność fizyczną oraz rozbudzają chęć indywidualnego uprawiania ćwiczeń fizycznych. Ćwiczenia sportowe można prowadzić z przyborami (piłka, szarfy, skakanki) i na przyrządach (koń, poręcz, drabinki, równoważnie). Z równym powodzeniem mogą się odbywać w specjalnie przygotowanych miejscach (sala gimnastyczna, boisko, ścieżka zdrowia), jak też w terenie, w lesie, na łące, przy wykorzystaniu warunków naturalnych.

Ćwiczenia sportowe mogą być elementem zbiórki zastępu lub drużyny. Często stanowią też element uzupełniający inne formy pracy (wycieczka, gra terenowa, biwak). Na obozach harcerskich i koloniach zuchowych przybierają one postać gimnastyki lub zaprawy porannej.

Gry ruchowe. Mogą być zespołowe lub indywidualne. Oparte są na rywalizacji i współzawodnictwie, dają więc zespołom i indywidualnym uczestnikom szansę porównania się z innymi. Dzięki temu stanowią bodziec do uprawiania różnorodnych ćwiczeń fizycznych, kształtujących potrzebne umiejętności ruchowe. Są „przedszkolem” gier sportowych. Regulaminy i przepisy są proste, na ogół nie wymagają wielu przyborów, urządzeń, ani specjalnych boisk (przypomnijmy najpopularniejsze: „piłka do dołka”, „chowany”, „berek”). Drużynowy może sam tworzyć gry ruchowe, modyfikować je i dostosowywać do potrzeb oraz możliwości zuchów czy harcerzy. Często wymyślają je sami uczestnicy.

Jest to więc forma dostępna dla każdej grupy wiekowej i może być stosowana w każdych prawie warunkach. Ze wzglę-

du na jej ogromne walory wychowawcze i możliwość tworzenia różnych sytuacji sprzyjających kształtowaniu u wychowanków określonych cech charakteru i postaw powinna ona jak najczęściej stanowić element zbiórki zuchowej, zastępu harcerskiego, drużyny.

Zabawy ruchowe. Organizowane są najczęściej z zuchami i młodszymi harcerzami, a więc z uczestnikami w tym wieku, kiedy samo ćwiczenie fizyczne nie jest jeszcze na tyle atrakcyjne, by powodowało chęć jego wykonywania. Stąd też ćwiczenia fizyczne, które chcemy z dziećmi przeprowadzić, „ubieramy” w formę zabawy (dzieci naśladują ptaki w locie, skaczą jak żaby lub tp.). Różnica między grą a zabawą ruchową polega na tym, że w tej ostatniej rywalizacja jest mniej istotna, zabawa ma charakter bardziej swobodny, nie jest ograniczona sztywnymi przepisami.

Zabawy ruchowe mogą być stosowane jako „przerywniki” między zajęciami o charakterze statycznym lub wymagającymi znacznego wysiłku umysłowego. Dwie, trzy zabawy ruchowe znakomicie odprężają.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Metodyka zajęć z różnych dziedzin wychowania fizycznego i sportu jest dość skomplikowana i bardzo zróżnicowana w zależności od formy, wieku oraz poziomu rozwoju fizycznego dzieci i młodzieży. Stąd trudno w kilku zdaniach zawrzeć całą wiedzę na ten temat. Trzeba sięgać do literatury fachowej. Chcemy wskazać tylko na najistotniejsze, naszym udaniem, sprawy.

Należy tak dobierać formy zajęć sportowych, by maksymalnie odpowiadały one potrzebom uczestników i były zgodne z poziomem ich rozwoju fizycznego oraz by wykorzystując je tworzyć korzystne wychowawczo sytuacje kształtujące cechy i charakter wychowanków.

Warunkiem sukcesu zarówno sportowego, jak i wychowawczego jest bardzo staranne przygotowanie gier i zabaw oraz zapewnienie takiego ich przebiegu, który gwarantowałby zwycięstwo rzeczywiście najlepszych.

## 2. KONKURS

Forma indywidualnej lub zespołowej rywalizacji w różnych dziedzinach wiedzy i umiejętności. Zachęca do uczenia się i wykazania wiadomościami lub umiejętnościami, wyzwala ambicje oraz nadzieje związane z możliwością uzyskania nagrody (pochwały, wyróżnienia, premii, zajęcia punktowanego miejsca).

Forma konkursu wykorzystywana jest do podejmowania różnorodnych treści (społecznych, historycznych, geograficznych itd.), jak i kształtowania oraz sprawdzania umiejętności (sportowych, technicznych, artystycznych itp.). Budzi ona emocjonalne zaangażowanie i dopinguje, można więc ją z powodzeniem stosować do tych tematów, które nie są dla młodzieży najbardziej atrakcyjne.

Konkurs daje poznać smak radości z osiągniętego sukcesu, a jednocześnie uczy, jak z honorem ponosić porażki. A to hartuje, przygotowuje do pokonywania napotykanymi trudności życiowych.

Jego wadą jest ograniczona liczba zwycięzców. Stąd, gdy konkurs przeprowadzamy wśród zuchów lub młodszych harcerzy, trzeba zwiększyć liczbę punktowanych miejsc. Starsi harcerze, przyzwyczajeni do udziału w różnych konkursach, są bardziej odporni na porażki.

## RODZAJE KONKURSÓW

Za podstawę klasyfikacji przyjmujemy charakter konkursów. W każdym z nich można podejmować różnorodne treści.

Konkurs wiedzy — quiz. Podstawowym warunkiem udziału w takim konkursie jest osiągnięcie określonego poziomu wiedzy w wybranej dziedzinie. Mogą w nim brać udział indywidualni uczestnicy, a także kiluosobowe zespoły (drużyny konkursowe, zastępy, szóstki zuchowe i inne). Uczestnicy odpowiadają na wcześniej przygotowane przez organizatorów pytania lub rozwiązują zadania. O zwycięstwie decyduje liczba zdobytych punktów lub przewaga punktowa nad innymi. Quizy stanowią przeważnie uzupełnienie tematu zadania

drużyny; są także sposobem na zainteresowanie młodzieży jakąś ważną sprawą, problemem, rocznicą historyczną, nie lubianym przedmiotem itp.

Organizatorem quizu może być zastęp, klub czy specjalnie powołany zespół, który przygotowuje konkurs dla kolegów z drużyny, klasy lub szkoły. Organizatorzy wcześniej podają do wiadomości zainteresowanych temat quizu i jego regulamin. Tego typu konkurs jest zazwyczaj imprezą publiczną lub stanowi jej część.

Konkurs umiejętności. Praktycznych, sprawnościowych, manualnych, technicznych, kulinarnych, artystycznych, sportowych itp. Dla młodszych będą to konkursy proste, o charakterze zabawowym, dla starszych mogą przybierać postać prawdziwych popisów różnych umiejętności. Organizatorem może być zastęp, rada drużyny, drużynowy.

Konkurs twórczości. A dokładniej na twórczość artystyczną lub techniczną, np.: konkurs rysunkowy, poetycki, muzyczny, plastyczny, wynalazczy, dla modelarzy. Jego celem jest wywołanie zainteresowania określoną dziedziną twórczości lub tematyką. Tego rodzaju konkursy harcerze mogą organizować dla siebie oraz dla swoich kolegów.

Konkurs — sprawdzian. W drużynie może to być sprawdzian wymagań na stopnie lub sprawności indywidualne. Dostarcza on organizatorom informacji o stanie wiedzy lub umiejętności w wybranych dziedzinach, a dla uczestników stanowi dodatkowy bodziec do zdobywania nowych wiadomości. Jest w zasadzie konkursem indywidualnym, choć można też wprowadzić punktację zespołową (np. zastępów).

Konkurs kombinowany. Forma najtrudniejsza, ale równocześnie najbardziej atrakcyjna i ciekawa. Może obejmować zarówno wiedzę, umiejętności, jak i twórczość. Uczestnicy nie tylko odpowiadają na pytania, lecz także wykonują różne zadania praktyczne, wykazują się możliwościami twórczymi. Tego typu konkurs stwarza szansę stawiania zadań wymagających inwencji i pomysłowości, a w przypadku zespołu — dobrego zorganizowania się. Nadaje się szczególnie dla młodzieży starszej.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Różne mogą być przyczyny, dla których chłopiec czy dziewczyna zgłasza się do udziału w konkursie. Czasem będzie to atrakcyjność tematu czy świadomość posiadania odpowiedniej wiedzy lub umiejętności, innym razem chęć zaimponowania i wyróżnienia się, chęć zdobycia nagrody. —Projektując konkurs, jego treści, zadania, warunki uczestnictwa i zasady, pamiętać więc należy nie tylko o tym, dla kogo jest on zorganizowany, lecz również — w jaki sposób zachęcić do udziału w nim. Propagując konkurs trzeba przedstawić jego najatrakcyjniejsze walory, informować o treściach, zadaniach do wykonania i o nagrodach.

Zapewnienie możliwości przygotowania się uczestników do konkursu to drugie, ważne zadanie organizatora, który powinien wskazać źródła oraz ludzi mogących udzielić potrzebnych informacji, podsunąć materiały itd.

Nie bez znaczenia jest również „oprawa”, w jakiej konkurs się odbywa. Inne warunki trzeba stworzyć do trudnej pracy umysłowej, inne dla sprawdzenia się w różnych rodzajach twórczości, a jeszcze inne np. do konkursu kulinarnego. Organizatorzy powinni zadbać o takie warunki przeprowadzenia konkursu, w których możliwe będzie właściwe wykonanie jego zadań przy zachowaniu wymagań regulaminu.

Czwartym, istotnym elementem jest ocena. Im trudniejszy konkurs, bardziej skomplikowane zadania, tym trudniejsza staje się ocena, a — pamiętajmy — musi ona być bardzo dokładna i obiektywna. Niełatwa to sprawa szczególnie w konkursach, których przedmiotem jest twórczość. Należy wtedy zadbać, by w sądzie konkursowym lub w jury byli ludzie kompetentni i bezstronni, gwarantujący prawidłowość oceny.

## 3. TURNIEJ

Turniej (lub olimpiada) to forma współzawodnictwa indywidualnego lub zespołowego w zakresie wiedzy lub umiejętności, charakteryzująca się wieloetapowością (a więc również zwiększoną liczbą zwycięzców w kolejnych etapach eliminacji).

Jest to sposób wyłaniania najlepszych w określonej dziedzinie przy zastosowaniu sita selekcyjnego.

Udział w turnieju lub olimpiadzie to próba odporności psychicznej uczestników. Konieczność przejścia przez wiele etapów rywalizacji często tworzy sytuacje wysokiego napięcia psychicznego i one w znacznej mierze decydują o sukcesie lub porażce. Zwycięża bowiem nie tylko umiejący więcej, lecz także ten, który potrafi pokonać barierę psychiczną.

W przypadku turniejów zespołowych można spodziewać się, że zwycięstwo spowoduje wewnętrzne scementowanie zespołu, natomiast porażka może przynieść jego rozbitcie, szukanie winnych itd. Zbyt to duży i długotrwały wysiłek, żeby nie wpłynął na sytuację w zespole.

## RODZAJE TURNIEJÓW

W tym przypadku odstawimy od przyjętej zasady przedstawiania opisów formy pracy. Do turnieju (olimpiady) z powodzeniem odnieść można klasyfikację zaprezentowaną przy omawianiu konkursów. Zwrócimy uwagę jedynie na te elementy, które stanowią o odmienności turnieju i różnią go od konkursu.

W turnieju eliminacje odbywają się kolejno na różnych szczeblach — aż do finału. Jest to więc forma pozwalająca na udział większej liczby uczestników, z większą szansą na sukces. Można przecież wygrać nie tylko cały turniej, ale także zwyciężać i zdobywać punkty na jego poszczególnych etapach.

Jeśli w konkursie udział i zwycięstwo są tylko ambicją jednostki lub kilku osób, to w turnieju (olimpiadzie) ambicje te dotyczą większych zespołów: drużyny, szczeplu, szkoły, nawet regionu. Jest to bodziec na tyle silny, że bardzo często decyduje o udziale i zachęca do walki w turniejowym współzawodnictwie. Rywalizacja, która występuje w zespole podczas wyłaniania najlepszych z własnego grona, na kolejnych etapach przekształca się we współpracę wszystkich jego członków, aby pomóc swym reprezentantom w walce z przedstawicielami innych środowisk o palmę pierwszeństwa. Ich zwycięstwo stanowi powód do dumy całego zespołu.

Stosowanie tej formy pozwala rozbudzać zainteresowania określoną dziedziną wiedzy, umiejętności czy twórczości szerszego grona dzieci i młodzieży w danym środowisku. Posłużymy się przykładem: do programu działania wszystkich jednostek organizacyjnych ZHP w szkołach ponadpodstawowych na stałe weszła Olimpiada Wiedzy o Polsce i Świecie Współczesnym, przeprowadzana co roku dla harcerzy i ich nie zorganizowanych kolegów. Ma ona charakter wieloetapowy; poczynając od eliminacji klasowych, poprzez szkolne i środowiskowe, na centralnych kończąc. Każdy z etapów to kolejny stopień trudności. Zwyciężyć mogą więc tylko najlepsi. Konstrukcja zadań i regulaminu na etapie podstawowym jest zawsze taka, by stworzyć możliwość udziału w olimpiadzie jak największej liczbie uczestników.

Ważnym elementem programu jest formułowanie obok zadań indywidualnych także zadań dla zespołów turniejowych (zastępów, drużyn, klas). Służy to nie tylko zdobyciu wiedzy, ale przede wszystkim jej szerokiej popularyzacji, a w konsekwencji — rozbudzaniu zainteresowań.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Celowo wybraliśmy jako przykład tej formy olimpiadę ogólnopolską. Jej konstrukcja programowa i formalna wskazuje bowiem, w jaki sposób podobne przedsięwzięcia podejmować w drużynie.

Inaczej trzeba oczywiście postępować, gdy drużyna jest uczestnikiem turnieju organizowanego przez innych, inaczej, gdy występuje w roli organizatora. W pierwszym przypadku trzeba tylko jak najlepiej wykonać zadania turniejowe, przestrzegać regulaminu. Przygotowując natomiast turniej we własnym zakresie musimy myśleć o wielu innych sprawach.

Pierwsza — to program. Atrakcyjna forma ma być bodźcem do podjęcia określonych tematów: problematyki społeczno-politycznej związanej z konkretnymi wydarzeniami, rocznicami, sytuacją polityczną na świecie itp., czy też problemów, które wynikają z potrzeb środowiska lub szkoły. W programie należy określić zadania dla indywidualnych uczestników i ze-

społów na każdym etapie (eliminacje w zastępach, półfinał i finał).

Druga — to organizacja turnieju. Najlepiej, jeśli wszystkimi pracami przygotowawczymi kieruje specjalny zespół — komisja turniejowa. Do jej zadań należy informowanie o programie i warunkach turnieju, przeprowadzenie eliminacji na kolejnych etapach oraz finału, a także podjęcia działań propagandowych.

Trzecia — to finał turnieju. Trzeba mu nadać odpowiednią rangę. Powinien mieć charakter uroczysty, ale pamiętajmy o stworzeniu finalistom możliwie najlepszych warunków do wypełnienia turniejowych zadań. Dobrze, jeśli odbywa się przy udziale widzów (kolegów, rodziców). Nie zapomnijmy też o nagrodach dla laureatów.

#### 4. GRY ŚWIETLICOWE

Przyjęto się mniemanie, że wszelkiego rodzaju gry świetlicowe i towarzyskie są właściwie sposobem zabicia wolnego czasu, podczas gdy naprawdę są formą aktywnego wypoczynku, dostarczają drobnych satysfakcji, radości i emocji, a jeśli nawet przegrywa się, to cena psychiczna takiej przegranej nie jest wielka.

Ponadto za pomocą gier świetlicowych można rozwijać wiele pożytecznych cech, takich jak: logiczne myślenie, spostrzegawczość, pamięć wzrokowa, refleks, kojarzenie, wyobraźnia, słuch, zręczność, pamięć itd.

Odpowiednio dobrane gry świetlicowe mogą być sposobem zbadania zasobu wiedzy z różnych dziedzin, dostarczenia jej lub utrwalenia, rozrywką połączoną z atrakcyjną nauką. Są także dla niektórych okazją pochwalenia się umiejętnościami i wiadomościami, a więc źródłem osobistej satysfakcji.

Gry organizujemy najczęściej w sali, wykorzystując niepogodę. Można je potraktować bardziej twórczo proponując uczestnikom, aby sami wymyślili i opracowali nowe wartościowe gry. Wśród gier świetlicowych są i takie, w których nie tylko los decyduje o wygranej, a przeciwnie — zwycięstwo

jest uzależnione od umiejętności grającego, jego wiedzy i taktyki, zdolności podejmowania w konkretnych sytuacjach najtrafniejszych decyzji.

Zawsze jednak gry świetlicowe to dobra zabawa. Sama nawet potrzeba podporządkowania się w grze pewnym rygorom jej regulaminu ma pozytywny wpływ na kształtowanie odpowiednich cech charakteru.

#### RODZAJE GIER ŚWIETLICOWYCH

Charakterystyczną cechą gier świetlicowych jest współzawodnictwo indywidualne. W każdej prawie grze i zabawie, w mniejszym lub większym stopniu, następuje konfrontacja możliwości uczestników. I właśnie w zależności od nasilenia rywalizacji oraz stopnia aktywności własnej uczestników dokonaliśmy klasyfikacji gier świetlicowych.

Gry na planszy. Najbardziej chyba popularne, łatwo dostępne, często bardzo proste. Rozgrywka odbywa się na specjalnej planszy przy ścisłym zachowaniu reguł i zasad gry. Występuje tu zdecydowanie rywalizacja indywidualna, najczęściej „walczą” ze sobą dwaj zawodnicy. Gier na planszy jest bardzo wiele — od prostych i nieskomplikowanych do trudnych, wymagających stosowania specjalnej taktyki, analizy sytuacji, podejmowania właściwych decyzji. Można wskazać trzy rodzaje gier na planszy:

— Gry losowe. To właśnie te najprostsze. O wygranej nie decydują umiejętności grającego, lecz los i szczęście, przeważnie liczba oczek wyrzuconych kostką. Od grającego wymaga się tylko znajomości kilku prostych zasad gry. Najpopularniejsza to „chińczyk”.

— Gry losowo-strategiczne. Wprawdzie o przebiegu gry decyduje los, ale grający ma szansę stosowania w ramach obowiązujących przepisów pewnej własnej taktyki, dokonuje wyboru różnych wariantów gry. Występuje w nich element analizy sytuacji na planszy i wyboru takiego taktycznego posunięcia, by przeciwnika pokonać. Tak więc rzut kostką (los) daje mniejszą lub większą szansę, ale wykorzystać ją może sam grający.

— Gry strategiczne. O zwycięstwie w nich decydują tylko umiejętności gracza. Nie występuje tu element losowy. Aby pokonać przeciwnika, trzeba znać nie tylko reguły gry, często skomplikowane i rozbudowane, z ogromną liczbą wariantów, ale posiadać umiejętność wyboru najlepszych posunięć i rozwiązań. Wartości kształtujące takich graczy są bardzo duże. Najlepszy dowód, że coraz powszechniej są one stosowane również w szkoleniu dorosłych, uczą bowiem podejmowania najtrafniejszych decyzji. Niestety, są one mało znane, a przemysł prawie ich nie produkuje. Literatura na ten temat jest jednak dość bogata i na jej podstawie można w drużynie własnym sumptem kilka tego typu gier wykonać.

W grach na planszy wyraźnie występuje element współzawodnictwa i rywalizacji, a nawet walki. Jest on bodźcem, który decyduje o atrakcyjności gry. Zaangażowanie emocjonalne uczestników jest tu bardzo duże.

Gry-sprawdziany. Ich celem jest sprawdzenie wiadomości uczestników z wybranej dziedziny (np. geografia, historia, przepisy ruchu drogowego). Uczestnik gry, wykorzystując własną wiedzę, musi rozwiązać konkretne zadania.

Gry i zabawy towarzyskie. Są najczęściej swobodne i spontaniczne, organizowane w czasie wieczorków, kominków itp. Element współzawodnictwa występuje tu w minimalnym stopniu. Dominuje zabawa, zwykle pełna humoru, dowcipna, odprężająca.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Gry świetlicowe są często „ratunkiem” dla drużynowego w sytuacjach, gdy zaskoczy go niepogoda lub inne nieprzewidziane okoliczności zmuszą go do zmiany planu zajęć z zastępem lub drużyną. Nie oznacza to jednak, że z tej formy należy korzystać tylko w takich okolicznościach. Ciekawa gra na planszy, kształtująca rozrywkę umysłową lub nawet krótka towarzyska zabawa zawierają w sobie wiele pożytecznych elementów, których nie znajdziemy w innych formach. Warto więc stosować je w sposób planowy, zamierzony, bo tyłkawtedy najskuteczniej spełnią swoją rolę.

Organizując gry świetlicowe przestrzegać należy kilku podstawowych zasad.

Zasada rozumienia przepisów i przestrzegania prawideł gry. Uczestnicy, zanim przystąpią do gry, muszą dokładnie się z nimi zapoznać. W czasie rozgrywki należy zwracać baczność uwagę na jej prawidłowość, zgodność z zasadami przebiegu.

Zasada stopniowania trudności. Gier należy uczyć stopniowo, od łatwiejszych do trudniejszych, w zależności od wieku uczestników. W zajęciach z dziećmi młodszymi częściej stosować będziemy rozrywki umysłowe i proste gry, w zajęciach ze starszymi — przechodzić do trudniejszych, aż po gry strategiczne.

Zasada równomiernego rozkładania zwycięstw. Nie oznacza wcale, że zwycięzcę wyznacza prowadzący zajęcia. Zawsze wygrywa najlepszy. Można jednak przez odpowiedni dobór gier stworzyć szansę zwycięstwa, jeśli nie każdemu, to przynajmniej większej liczbie uczestników. Pamiętajmy, że ciągłe porażki prowadzą często, szczególnie u dzieci, do zwątpienia we własne siły.

Zasada ostrożności w stosowaniu współzawodnictwa. Odnosi się szczególnie do gier, w których element ten występuje najsilniej. Chęć zwycięstwa i pokonania przeciwnika może być bowiem tak duża, że doprowadza do przekraczania zasad i przepisów oraz możliwości organizmu.

#### 5. GRY TERENOWE

Gra terenowa z reguły odbywa się w lesie, rzadziej w terenie otwartym. Podczas niej harcerze zdobywają lub sprawdzają różne swoje umiejętności, poznają okolicę, ćwiczą sprawność ruchową, zmysł obserwacji, słuch, refleks. Uczestniczące w niej patrole współzawodniczą ze sobą.

Gra terenowa angażuje wszystkie zmysły harcerzy, dostarcza dużo ruchu oraz przeżyć związanych z rywalizacją, zaskakującymi sytuacjami, koniecznością pokonywania różnych przeszkód, wykazania się odwagą, zaradnością, sprawnością itp. Sprzyja ona rywalizacji między zespołami, a więc umacnianiu



więzi wewnątrz każdego z nich. Umożliwia harcerzom pełnienie różnych ról (wykonawcy, dowódcy), sprawdzenie swoich umiejętności oraz porównywanie ich z umiejętnościami rówieśników.

Charakterystyczne jest, że harcerz w czasie gry terenowej, zdany na własne siły, koncentruje uwagę na swojej osobie, sprawdza siebie w nowej sytuacji, jest sam za siebie odpowiedzialny.

Organizując gry terenowe trzeba maksymalnie zobiektywizować oceny zachowań harcerzy. Gra terenowa jest zawsze wymienionym sprawdzianem zarówno uczestników, jak i organizatorów. A także świetną zabawą.

## RODZAJE GIER TERENOWYCH

Gra terenowa prosta. Jest jakby przedszkolem do wielogodzinnych gier wymagających strategii i taktyki. Najłatwiejsza polega na odnalezieniu zamaskowanych przedmiotów lub wyśledzeniu ukrytej osoby. W takiej grze wykorzystujemy tylko elementy terenoznawstwa (wyznaczanie kierunków) i najprostszej sygnalizacji. Sprawdzamy oraz rozwijamy umiejętność poruszania się i orientacji w terenie.

Gra terenowa rozbudowana. Z reguły ma jakąś fabułę, rozgrywa się między różnymi zespołami, w trudnych warunkach. Najpopularniejsze są gry wojenne, np.: na określonym terenie zrzucono grupę desantową, której zadaniem jest zaminowanie mostu, inne zaś grupy mają w wyznaczonym czasie desant wykryć i przeciwdziałać zaminowaniu. Fabuła może być oczywiście różna, istota jej polega na tym, że grupy mają konkretne, trudne zadania; muszą poruszać się samodzielnie w nie znanym terenie, korzystać z map, a również opracować odpowiednią taktykę zwycięstwa. W takiej grze trzeba być dobrym obserwatorem, umieć się kryć, maskować itp.

Gra terenowa nocna. Ma swój niepowtarzalny urok i najczęściej organizowana jest w czasie obozu lub na biwaku. Nawet proste zadania w ciemnym lesie są fascynujące, a na przykład oddalające się, mrugające od czasu do czasu świa-

tełko, do którego trzeba dotrzeć, urasta do rangi czegoś niesamowitego. Warunki sprzyjają, by najprostsza gra stała się dużym przeżyciem.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Gra terenowa to forma, która wymaga sporo wysiłku organizatorów; jej temat i szczegółowy przebieg powinien do ostatniej chwili stanowić dla uczestników niespodziankę.

Myśląc o zorganizowaniu gry terenowej trzeba przede wszystkim zastanowić się, jakim celem ma ona służyć. Jest to bowiem okazja, by sprawdzić, czego harcerze nauczyli się z zakresu terenoznawstwa, sygnalizacji, samarytanki i innych dziedzin, którymi zajmowały się ostatnio zastępy. Gra stwarza również możliwość przemyślanego, dyskretnego podejmowania spraw wychowawczych. Jeśli na przykład w drużynie są dwa skłócone ze sobą zastępy, nie należy ustawiać ich w grze jako przeciwników, bo to tylko zaostry konflikt. Właśnie te zastępy powinny ze sobą współdziałać. Jeśli drużynowy ma dobry, zgrany zespół, może pozwolić na rywalizację poszczególnych zastępów, a główny nacisk położyć na zasady fair play. Może być i tak, że jeden harcerz jest mniej sprawny fizycznie i zastęp obawia się, że przez niego straci punkty. Trzeba więc tak obmyślić szczegóły gry, by ten słabszy mógł zabłysnąć np. spostrzegawczością i refleksem, jako obserwator nie ruszający się z określonego punktu. Pamiętajmy, że gra sama w sobie jest tak fascynująca, że harcerze będą godzić się na różne rozwiązania, byle się tylko odbyła.

Gdy wiemy już, czemu ma służyć gra, jakie sprawy wychowawcze chcemy przy jej pomocy wygrać, wtedy dopiero obmyślamy jej fabułę i przebieg. Można oczywiście korzystać z różnych wzorów (są w wielu książkach), ale zawsze trzeba je dostosowywać do wcześniej ustalonych celów.

Fabuła również nie jest rzeczą obojętną. W grze wojskowej przeciwnicy nie powinni nosić nazw narodowości, by nie budzić niepotrzebnych niechęci, nie tworzyć sytuacji fałszywych. Preferujemy fabuły pokojowe, związane na przykład z niesieniem innym pomocy (w gęstwinie, na nie znanym terenie

przymusowo lądował uszkodzony samolot, trzeba więc odnaleźć maszynę i pasażerów, opatrzyć rannych itd.). Gra, nawet bardzo skomplikowana, może mieć za cel dotarcie do jakiegoś szczególnego miejsca, w którym następnie rozpalamy ognisko. Zadanie polega na tym, kto pierwszy dotrze tam niepostrzeżenie, nie da się na trasie rozpoznać sędziom, pokona jakieś nieprzewidziane przeszkody itp.

Bardzo ważne jest, aby organizator znał dokładnie teren, na którym gra będzie się toczyć. Wiele pomysłów podsuną mu wówczas warunki naturalne; zobaczy miejsca, do których dostosuje wymagania. Piszemy „organizator”, ale nie oznacza to bynajmniej, że grę przygotowuje jedna osoba. To prawie niemożliwe. Przygotowuje ją zwykle sztab, dla którego również jest ona dobrą zabawą. Mogą to robić starsi harcerze dla młodszych lub też można poprosić o pomoc żołnierzy zaprzyjaźnionej jednostki wojskowej.

Drużynowy, znając swój zespół, powinien czynnik trudności wprowadzać do gier stopniowo. Wbrew pozorom wiele trzeba umieć, by gra terenowa udała się. Nigdy więc nie należy zaczynać od gier trudnych, bo najczęściej nie przynosi to dobrych efektów.

### C. BIEG HARCERSKI

Służy rozwijaniu określonych umiejętności i zaradności harcerzy w warunkach terenowych. Bieg harcerski podobny jest do stosowanej w sporcie i wojsku konkurencji pod nazwą tor przeszkód. Z tą jednak różnicą, że poszczególne zadania i przeszkody rozmieszczone są na trasie w dużych odstępach. Podczas gdy długość typowego toru sportowego liczy około 100 metrów, to długości tras biegów harcerskich wynoszą od 500 m do kilku kilometrów (te długie przeprowadza się przede wszystkim podczas obozów).

Biegi harcerskie organizowane są często w celu sprawdzenia wiadomości i umiejętności niezbędnych do uzyskania kolejnego stopnia lub niektórych sprawności. Czasami biegi służą zdobywaniu odznak specjalnościowych. Bieg harcerski,

jako forma szlachetnego współzawodnictwa, może dobrze uczyć jego uczestników współdziałania w zespole.

Na bieg często zaprasza się widzów: rodziców, młodsze dzieci. Rodzice podziwiają sprawność swych córek i synów, natomiast zuchy i najmłodszy harcerze, obserwując umiejętności starszych kolegów, przygotowują się do udziału w podobnych zajęciach w przyszłości.

Istotne znaczenie wychowawcze ma właściwy dobór sędziów, dobre zorganizowanie punktów kontrolnych oraz takie opracowanie zasad oceniania, aby nie budziły one wątpliwości i zastrzeżeń uczestników, a w konsekwencji nie prowadziły do sporów oraz podważania słuszności sędziowskich orzeczeń.

### RODZAJE BIEGÓW

Bieg sumujący zdobywanie sprawności. Przeprowadzany jest najczęściej dla harcerzy zdobywających sprawności z zakresu techniki, terenoznawstwa, samarytanki lub sportu. Na wyznaczonej trasie przygotowuje się punkty, w których uczestnicy biegu wykonują kolejno takie zadania, jak np.: zakładanie opatrunków, bandażowanie, przenoszenie chorego, unieruchamianie złamanej kończyny. Na poszczególnych punktach biegu technicznego np. dla rowerzystów podaje się zadania związane z wymianą dętki, usunięciem innego defektu, konserwacją roweru, znajomością znaków drogowych.

Bieg sumujący zdobywanie stopnia. Organizuje się go dla harcerzy, którzy wcześniej, w ciągu dłuższego czasu, spełnili odpowiednie dla danego stopnia wymagania.

Częstym mankamentem tego typu biegów jest to, że sędziowie ograniczają się do stawiania pytań, które zadawać można w pomieszczeniu, bez pokonywania jakiejkolwiek trasy. Uczestnicy biegu powinni wykazywać się opanowaniem tych wymagań regulaminu, które można sprawdzić metodą praktyczną, w terenowych warunkach.

Bieg terenoznawczy. Może być organizowany po wstępnym przeszkoleniu, w celu praktycznego nauczania orientowania się w terenie, sporządzania szkiców w marszu, posługiwania się szczegółową mapą, wyznaczania odległości. Uczestnicy m.in.

uczą się rozumieć i stosować na szkicach znaki topograficzne oraz posługiwać się kompasem i ćwiczą inne sposoby określania stron świata.

**Bieg przyrodniczy.** Służy sprawdzaniu i wzbogacaniu wiedzy przyrodniczej, umiejętności rozróżniania roślin i zwierząt. Uczy umiłowania przyrody i jej piękna.

**Bieg sprawdzający postawy.** Zazwyczaj nazywa się go biegiem przyrodniczym, technicznym czy sanitarnym, a na jego trasie przygotowuje się zadania związane z tą nazwą. Natomiast wzdłuż trasy pozoruje się konkretne, nie związane z tematem biegu sytuacje. W ocenie bierze się przede wszystkim pod uwagę postawę, jaką harcerze wykazali wobec napotkanych zdarzeń; czy okazali pomoc człowiekowi, który znalazł się w kłopotliwej sytuacji lub wygląda na chorego, jak postąpili z przedmiotami, które ktoś przed nimi „zgubił”. Przy ocenianiu tego rodzaju biegu stosuje się nie tyle punktacje co obserwacje, które wykorzystuje się potem w gawędzie przy ognisku.

**Bieg „turniejowy”.** Tego rodzaju biegi nie są, niestety, popularne, a właśnie one w dobrej drużynie i w dobrym szczepie spełniać mogą ważną rolę wychowawczą. Organizujemy je, aby sprawdzić wszelkie umiejętności, wiadomości i postawy harcerzy, które są aktualnie przedmiotem pracy drużyny czy szczepu. I tak w okresie ożywionych działań świetlicowych może odbyć się bieg „turniejowy”, którego uczestnicy mają znaleźć w lesie różnego rodzaju przydatne do gier i zabaw materiały oraz wymyślić nowe odmiany gier z użyciem patyków, szyszek, liści itp. W okresie poprzedzającym czyny społeczne na terenie ogrodów i zieleńców bieg „turniejowy” może być poświęcony zdobywaniu umiejętności posługiwania się sprzętem ogrodniczym oraz odróżniania roślin pożytecznych od chwastów w początkowej fazie ich wzrostu.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

**Sędziowanie.** Ekipa sędziowska biegu powinna być dobrze przygotowana i zorientowana w jego celach wychowawczych. Najlepszym sposobem przygotowania sędziów jest praktyczne

przeprowadzenie z nimi wszystkich zadań przewidywanych dla uczestników. Aby podczas takiej próby łatwiej mogli ustalić szczegółowe zasady punktowania.

**Trasa.** Oznakowanie trasy musi być dokładne, a dowódca patrolu powinien mieć zalakowaną kopertę zawierającą polecenie, co należy zrobić w sytuacji awaryjnej, na przykład w przypadku zabłądzenia: powrócić do poprzedniego punktu sędziowskiego, powrócić na start, udać się do miejsca określonego bardzo dokładnie w tekście tej instrukcji.

**Fachowcy.** Ich pomoc jest bardzo często potrzebna do dobrego przygotowania i przeprowadzenia biegu. Straż pożarna, wojsko, milicja, terenowe ogniwa LOK to przy organizowaniu takich przedsięwzięć wypróbowani sojusznicy. Należy ich jednak „przeszkolić metodycznie”, zachęcić do unikania formuły przypominającej egzamin i stosowania form wymagających praktycznego posługiwania się sprzętem oraz wykorzystywania umiejętności harcerskich.

## 7. ALARM

Alarm jest formą sprawdzenia natychmiastowej gotowości harcerzy, a także sposobem szybkiego zmobilizowania zespołu do działania w obliczu klęski żywiołowej lub w celu zaspokojenia pilnej potrzeby społecznej, np.: gaszenie pożaru czy zwiezenie zboża z pola przed burzą.

Stwarza atmosferę niespodzianki, niezwykłości, przygody, wywołuje więc przeżycia, które na długo zapisują się w pamięci. Wymaga od harcerzy dużej sprawności, sprężystości, zdolności zmobilizowania się.

Istotne jest, aby ogłoszenie alarmu służyło konkretnemu celowi: ćwiczeniu sprawności, wyjściu w teren na grę, podjęciu rzeczywiście pilnego zadania, a nie było celem samym w sobie. Nie należy stosować alarmu jako kary za przewinienia, gdyż byłoby to posunięcie fałszywe, niezgodne z sensem tej formy pracy.

## RODZAJE ALARMÓW

"Alarm sprawnościowy. Każdy zastęp i każda drużyna powinna mieć stałą sieć alarmową, która w razie potrzeby może zebrać się jak najszybciej. Próby funkcjonowania takiej sieci dokonujemy niekoniernie w sytuacji alarmowej, kiedy na przykład spadnie śnieg, można zwołać drużynę na zbiórkę alarmową, żeby przeprowadzić zawody saneczkowe. Gdy zajdzie potem potrzeba natychmiastowego podjęcia walki ze ślizgawicą, drużynowy będzie już wiedział, ile potrzeba czasu na zmobilizowanie harcerzy.

Alarm okolicznościowy. Drużyna ma niespodziewanych gości albo zastępowy w taki właśnie sposób postanowił przypomnieć o rocznicy pierwszej zbiórki zastępu, złożenia przez harcerzy Przymierzenia lub tp. Program spotkania powinien być oczywiście przygotowany wcześniej przez ogłaszającego alarm.

Alarm do pilnego działania. To właśnie harcerska odpowiedź na niespodziewane potrzeby spowodowane przez klęskę żywiołową, aurę lub jakąś inną przyczynę.

Alarm obozowy. Forma najpopularniejsza, ale też często stosowana bez zrozumienia jej sensu. Właśnie obóz szczególnie sprzyja przeprowadzaniu alarmów, które mogą służyć wymienionym na wstępie celom. Alarm można ogłosić późnym wieczorem, aby wykorzystać jego niepowtarzalny nastrój, np. do złożenia Przymierzenia Harcerskiego czy Zobowiązania Instruktorskiego, można o świcie, żeby nad jeziorem obserwować budzącą się ze snu przyrodę. Alarm z pełnym ekwipunkiem wykaże, czy harcerze radzą sobie ze swoimi osobistymi rzeczami, czy umieją utrzymać je w należytych porządku.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Charakter tej formy wymaga położenia szczególnego nacisku na tempo i sprawność. Nie należy jednak lekceważyć wyglądu harcerzy; mimo pośpiechu powinni być ubrani starannie, wyglądać estetycznie. Innym ważnym elementem jest ocena zespołu; z reguły punktujemy cały zastęp. Należy więc

bacznie obserwować, czy harcerze pomagają sobie nawzajem, i za to również wyróżniać. Bardzo zła wychowawczo jest sytuacja, w której zastęp zajmuje ostatnie miejsce z tego powodu, że jeden z harcerzy przybiegł na zbiórkę, gdy wszyscy stali już w szeregu, a w dodatku komendant obozu kpił sobie z niego.

W miarę zdobywania doświadczeń w czasie kolejnych alarmów harcerze powinni zrozumieć, jakie warunki trzeba spełnić, aby uzyskać jak najlepszą ocenę. Jednym z tych warunków musi być współodpowiedzialność.

Ważne jest również dokonanie podsumowania alarmu — ogłoszenie, kto wykazał się najwyższą sprawnością, wspólne zastanowienie się, co spowodowało opóźnienia lub niedomaganie.

Nie należy zbyt często ogłaszać alarmów, gdyż przestają być wtedy atrakcyjne. Im starsza młodzież, tym bardziej dopuszczalna jest większa liczba alarmów i trudniejsze ich warunki.

## GRUPA TRZECIA — AKTYWNOŚĆ TWÓRCZA

Wspólnym mianownikiem tej grupy form jest ich rola w zaspokajaniu potrzeby ekspresji oraz wyzwaniu aktywności twórczej wychowanków. Zatrzymajmy się na chwilę na każdym z tych elementów, bo w procesie wychowania odgrywają one istotną rolę.

Mówiąc o ekspresji mamy na myśli wyrażanie przeżyć i upodobań. Potrzeba ekspresji występuje już u najmłodszych dzieci. Udział w grupie ekspresywnej — a taką jest zespół przygotowujący inscenizację, akademię, wystawę czy uczestniczący w zajęciach plastycznych — daje sposobność uczuciowego wiązania się z wartościami sztuki, wiedzy, filozofii, przyrody, pracy itd. Stanowi często podstawę silnych więzi zespołowych. Funkcja ekspresywna nadaje grupom formalnym cechy grup nieformalnych; koleżeńskie przeżywanie współuczestnictwa w wartościowych i cenionych czynnościach sprzyja samorealizacji jednostek. Na tym polega wartość wychowawcza form prezentowanych w tej grupie.

Aktywność twórcza jest charakterystyczna dla człowieka i stanowi zasadniczy motyw jego przynależności do różnych grup ekspresywnych. Małe dziecko tworzy konstrukcje z klocków, maluje kredką różne kompozycje, rzeźbi w plastelinie. Potrzeba tworzenia, systematycznie zaspokajana, rozwija się i stopniowo przekształca w oparte na uzdolnieniach, ukierunkowane zainteresowania.

Tworzenie jest po prostu wykorzystaniem posiadanych doświadczeń, przetwarzaniem ich w nową jakość.

Można więc powiedzieć, że zebrane w tej grupie formy służą realizowaniu obu tych elementów. Każda z nich w różnym oczywiście, stopniu i na różnych etapach rozwoju wychowanka.

Charakterystyczną cechą tych form jest także i to, że większość z nich zawiera w sobie element oddziaływania „twórców” na innych, przekazywania im określonych treści i przekonywania do nich.

### 1. ZABAWA

Forma niezwykle popularna. W niektórych przypadkach, na przykład w szkole, zabawa traktowana jest przez wychowawców jako rodzaj nagrody dla uczniów za dobre sprawowanie, naukę, pracę społeczną.

Zabawa jest formą aktywnego wypoczynku, służącą rozładowaniu różnych, również negatywnych, napięć psychicznych. Umożliwia zaspokajanie potrzeb ruchowych, stwarza możliwość obcowania z przyjaciółmi. Dostarcza więc pozytywnych przeżyć emocjonalnych, pozostawia miłe wspomnienia kojarzące dobrą rozrywkę z uczestniczącym we wspólnej zabawie zespołem ludzi.

Powinna ona mieć charakter swobodny, spontaniczny, nieskrępowany. Nie należy więc przesadzać z programowaniem zabawy; umożliwi to uczestnikom psychiczne rozluźnienie się, dobieranie w grupy przyjaciół, zajmowanie się tym, co sprawia im przyjemność.

Zabawa ma jeszcze jeden walor: wyzwala u młodych ludzi reakcje spontaniczne, mniej kontrolowane, w których ujawniają się postawy nabyte w innych okolicznościach.

Umieszczenie tej formy w grupie „Aktywność twórcza” jest pewną prowokacją ze strony autorów. Chcemy w ten sposób podkreślić, że umiejętnie stosowane zabawy stanowią rodzaj ekspresji i szansę wyzwiania aktywności, chcemy podnieść rangę zabawy w procesie wychowania.

Dla wychowawcy jest to równocześnie okazja obserwowa-

nia dziewcząt i chłopców, analizowania skuteczności wpajania im wartościowych cech, zasad i sposobu bycia. Jest to także wysmienita okazja, aby prawidłowo, dyskretnie i taktownie kształtować stosunki między dziewczętami i chłopcami.

## RODZAJE ZABAW

Tym razem dokonamy „rozbioru” formy w dwóch płaszczyznach: z punktu widzenia jej treści i tematu przewodniego oraz tego, kto i dla kogo zabawę organizuje.

Temat przewodni spotkania

— Zabawa prawie intelektualna. Bardzo często organizowana przez drużyny harcerskie. Służy ona utrwalaniu i rozwijaniu wiedzy z różnych dziedzin nauki, najczęściej z historii lub literatury pięknej. Na balu bohaterów książek Sienkiewicza czy Żeromskiego nie tylko obowiązują odpowiednie stroje, ale również organizuje się różnorodne quizy i konkursy ze znajomości literatury, a nawet tańce opisane w książkach tych autorów. Inny popularny temat to spotkanie młodych przedstawicieli różnych zaprzyjaźnionych krajów, które reprezentują w czasie zabawy członkowie poszczególnych zastępów. Uczestnicy przedstawiają stroje narodowe, zwyczaje, piosenki itd. Organizuje się także zabawy astronautów, techników itd. Na balu można z powodzeniem wykorzystać poezję, która zresztą bywa również samodzielnym tematem spotkań towarzyskich.

— Zabawa okolicznościowa. Jest to spotkanie, które organizuje się z okazji różnych świąt, np. 1 Maja, a także w nagrodę za wzorowe przeprowadzenie ważnej akcji czy trudnej pracy społecznej. Sama okazja sugeruje temat i sposób przeprowadzenia spotkania. Jeśli odbywa się ono dlatego, że rada szczerpu postanowiła w ten sposób wynagrodzić harcerzy za wykonane bez zarzutu szczególnie trudne zadanie, to jej elementami będą na pewno wspomnienia związane z pracą, koncert życzeń dla najlepszych, uhonorowanie gości, którzy pomogli harcerzom. Gdy natomiast okazją jest Dzień Kobiet, wówczas zabawy i część artystyczna zostaną poświęcone paniom znanym z historii, literatury oraz współczesnym. Inny

charakter będzie miał bal stanowiący ukoronowanie dużej imprezy sportowej. Obok różnych form honorowania najlepszych znajdą się zapewne w jego programie quizy czy konkursy z historii sportu i jego dnia dzisiejszego.

— Zabawa taneczna. Wprawdzie omówione powyżej zabawy nie są pozbawione elementu tańca, to są okoliczności (studniówka, bal maturalny), gdy młodzież nastawiona jest tylko na taniec i nietaktem byłoby wprowadzanie przesadnej liczby innych elementów. Rzecz bowiem w dużej mierze polega na nastawieniu psychicznym, o czym szerzej w uwagach metodycznych.

Zabawa — kto i dla kogo

— Dla siebie. Zastęp harcerski, drużyna, szczerp organizuje zabawę we własnym gronie, by poznać się lepiej, żyć lub uczcić Wydarzenie czy okoliczność.

— Dla siebie i dla innych. To zabawa, którą harcerze przygotowują dla swoich koleżanek i kolegów z klasy, szkoły, podwórka. Chcą zorganizować im ciekawą rozrywkę, pokazać także w ten sposób organizację, zapraszają więc na bal w harcerskim stylu.

— Dla innych. Najczęściej dla młodszych. Na przykład w szkole średniej harcerze starsi organizują na początku roku zabawę dla klas pierwszych, jako okazję do zaprzyjaźnienia się ze szkołą, pokazania harcerstwa, poznania się młodzieży między sobą. A także dla harcerzy ze starszych klas szkoły podstawowej, dla mieszkańców domu dziecka, dla dzieci pracowników zaprzyjaźnionego zakładu pracy czy, w warunkach obozowych, z najbliższej okolicy.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Cel i temat zabawy powinny nie tylko być zaakceptowane, ale stanowić nieomal marzenie jej uczestników. Jeżeli organizatorzy zapraszają na zabawę taneczną, a później okazuje się, że taniec jest tylko nikłym jej elementem, nie udają się wtedy żadne konkursy, nikt nie słucha najładniejszej nawet poezji; wszyscy niecierpliwie oczekują na taneczne rytmy. Jak się już rzekło, bardzo dużo zależy od nastawienia psy-

chicznego. Jeśli bowiem potrafimy zafascynować pomysłem zorganizowania balu bohaterów powieści czy astronautów, jeśli przyszli uczestnicy spotkania będą sami poszukiwać strojów i rekwizytów „z epoki”, dobiorą odpowiednie utwory muzyczne, udekorują salę, przygotują stosowne konkursy i zabawy, to wówczas zdarzyć się nawet może sytuacja odwrotna: z niecierpliwością będą czekali na zakończenie tańca, na kolejny punkt programu.

Wspomnieliśmy o dekoracji. To bardzo ważny element podkreślający nastrój, jaki chcemy osiągnąć. Zabawa odbywająca się w bardziej kameralnym gronie, z przerywnikami w postaci wierszy lirycznych, uda się, gdy zapalimy świece, a muzyka nie będzie zbyt głośna.

Temat, nastrój, odpowiednia dekoracja to bardzo istotne czynniki. Równie ważne są elementy bardziej prozaiczne, ale niezbędne: odpowiednia sala, szatnia, coś w rodzaju bufetu lub posiłek w innej formie oraz porządkowi, którzy wszystko przygotowują i sprzątną po zakończeniu imprezy. Zadania związane z przygotowaniem zabawy trzeba starannie przemyśleć, spisać i podzielić między organizatorów. Jedna osoba musi czuwać nad całością, być dyspozytorem, koordynatorem i odpowiedzialnym za wszystko. W przeciwnym razie powstanie bałagan, który może zepsuć najlepiej pomyślaną zabawę.

Ważną postacią jest także organizator zabawy. Wprowadza on w odpowiednich momentach kolejne punkty programu, czuwa nad ich sprawnym i wartkim przeprowadzeniem.

Ostatnia uwaga: im więcej osób zaangażowanych jest w zabawę, im więcej uczestników bierze udział w konkursach i quizach, tym większa szansa, że zabawa będzie udana.

## 2. OGNISKO — KOMINEK

Ognisko dostarcza wartościowych przeżyć, wiążących emocjonalnie z zespołem oraz ze sprawami, o których gawędzi się przy ogniu; uspokaja, nastroja do refleksji, pozwala na utożsamianie się z siedzącymi wokół, jak również na chwilę psychicznego odizolowania się od innych ludzi.

"Ognisko, kominek sprzyjają swobodnym i spontanicznym zachowaniom, pozwalają śpiewać tym, którzy nie mają najpiękniejszych głosów, wyrażać swoje myśli w sposób nieskrępowany.

Istotna jest wieczorna sceneria, obyczaj wyznaczania w nagrodę strażnika ognia i osoby rozpalającej ognisko, możliwość amatorskich, wyrażających własne przeżycia, występów artystycznych. Jest to okazja do wymiany poglądów i swobodnej dyskusji, podsumowania dnia, mówienia o swych planach i marzeniach. Atmosfera taka uspokaja, rozładowuje napięcia.

Częstym błędem organizatorów ognisk jest rozpoczynanie wieczoru od gawędy. To powoduje, że ognisko przypomina uroczystość z referatem i częścią artystyczną.

Tradycyjną formą służącą zacieśnianiu więzi międzyludzkich jest kończenie ogniska zbiórką w kręgu zamkniętym splecionymi rękami.

Podobne do ogniska walory ma kominek, odbywający się w pomieszczeniu zamkniętym.

Ognisko i kominek nie są formami „czystymi”. Składają się zawsze z elementów innych form, dobranych odpowiednio do tematu i założonego celu.

## RODZAJE OGNISKA

Podziału dokonamy przyjmując za podstawę cel, któremu ta forma ma służyć.

**Ognisko-spotkanie.** Często nazywane jest ogniskiem wewnętrznym. Biorą w nim udział w zasadzie sami harcerze, czasem zaprasza się na nie gości, ale nie są to widzowie, lecz uczestnicy spotkania. W czasie takiego ogniska nie ma podziału na widzów i wykonawców, wszyscy obecni jednakowo aktywnie w nim uczestniczą. Często odbywa się bez scenariusza i przygotowanego programu, ma charakter spontaniczny i swobodny; każdy ma prawo zabrać głos, popisać się umiejętnościami, wziąć udział w zabawie lub grze, czy też ją zorganizować.

Ten typ ogniska jest w zasadzie rodzajem zbiórki drużyny

lub zastępu, odbywającej się w odmiennej niż zazwyczaj atmosferze, bez codziennego rytuału (raport, musztra itp.). Jego wielką zaletą jest niepowtarzalna, ciepła atmosfera. W czasie takiego ogniska znajdzie się miejsce na rozmowy o sprawach trudnych i poważnych, o kłopotach i trudnościach, o wydarzeniach z życia zastępu lub drużyny. Można także podsumować wykonaną pracę, ocenić zrealizowane zadania i zastanowić się nad podjęciem nowych, omówić nurtujący zespół problem.

Forma ta stosowana jest tradycyjnie na obozach harcerskich jako wieczorne podsumowanie każdego dnia. Jest to zwyczaj godny pochwały i kontynuowania. Niestety bywa i tak, że staje się on tylko formalnością i nic z prawdziwym ogniskiem-spotkaniem nie ma wspólnego; zastępy obozowe mają wyznaczony czas na „przygotowanie do ogniska” i prezentują potem jeden lub dwa, nie zawsze najlepsze, punkty programu. Stosując więc na obozie tę formę pracy, należy dobrze zastanowić się, jakim celem wychowawczym ma ona służyć.

W całorocznej pracy drużyny ogniska wewnętrzne organizować możemy w czasie biwaków, wycieczek i rajdów. Warto jednak sięgać do tej formy także przy innych okazjach, dla omówienia ważnych spraw lub podsumowania okresu pracy czy konkretnego zadania.

Ogniska wewnętrzne mogą mieć również charakter uroczysty, gdy organizowane są z okazji ważnego dla drużyny wydarzenia: Przyrzeczenia, święta drużyny, przyjęcia nowych harcerzy itp.

Ognisko-impreza. Różni się od poprzedniego tym, że na ogół organizowane jest z udziałem gości-widzów, ze specjalnie przygotowanym programem. Określane jest często jako zewnętrzne. Takie ogniska mają charakter swego rodzaju widowisk plenerowych organizowanych np. z okazji świąt państwowych, rocznic, ważnych wydarzeń w środowisku, kraju lub na świecie. Ogniska-imprezy mogą też mieć charakter propagandowy, gdy drużyna chce zaprezentować się przed kolegami ze szkoły lub w środowisku zamieszkania, pochwalić się swoim dorobkiem, zachęcić do współpracy, zyskać zwolen-

ników dla podejmowanej inicjatywy. Organizują je często drużyny na rozpoczęcie lub zakończenie roku harcerskiego, po powrocie z obozu itd. Na ognisko-imprezę organizowane w czasie obozu zaprasza się mieszkańców najbliższych okolic, a jego celem jest wzajemne poznanie się lub wspólne uczczenie święta. Program zawsze trzeba przygotować starannie, przewidując w nim także elementy aktywizujące widzów: wspólne piosenki, gry, zabawy, konkursy itp.

Najlepszą porą na ogniska jest oczywiście okres wiosny, lata i jesieni. W zimie forma ta przybiera postać spotkań odbywających się w pomieszczeniu „przy kominku”. Ze względu na bardziej kameralny charakter kominek nie może służyć do organizowania dużych widowisk z udziałem licznych uczestników.

W pracy drużyny zuchowej kominek spełnia rolę zbiórki o szczególnym, uroczystym lub nastrojowym charakterze. Nastrój, mała ruchliwość dzieci, czasem obecność gości to jego podstawowe cechy. Może mieć określony temat lub być składowką niezbyt ściśle powiązanych ze sobą elementów.

Podczas kominka drużynowy wygłasza gawędę lub opowiada bajki, rozmawia się o różnych ważnych, wesołych lub smutnych sprawach. Towarzyszy temu nastrój niezwykłości, potęgowany przez przyćmione światło i odpowiednio stworzoną scenerię.

Na zuchowy kominek może składać się wiele różnych elementów. Najpopularniejsze to teatrzyk, a także gry i zabawy, piosenki i płaśy, rozwiązywanie zagadek itp. Trzeba tylko pamiętać, że wszystko odbywa się na ograniczonej przestrzeni, i podporządkować się wynikającym z tego rygorom.

Kominek może mieć także charakter uroczysty, z okazji ważnego wydarzenia: złożenia Obietnicy, święta państwowego, Dnia Matki, Dnia Nauczyciela itp.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Niewiele można ich udzielić organizatorom ognisk wewnętrznych. Chcemy tylko przestrzec przed niebezpieczeństwami w stosowaniu tej formy, gdy zespół jest jeszcze mało



zgrany, niedoświadczony i nie wie, czego można spodziewać się na takim spotkaniu oraz jak się w czasie jego trwania zachowywać. Drużynowy musi wówczas przejąć rolę „przewodnika” i w pewnym sensie konferansjera: wprowadzić w temat, sposobem bycia i propozycjami piosenek-przerywników stworzyć atmosferę, którą zebrani powinni wyczuć i uszanować, a potem... polubić.

Inna jest rola organizatorów ognisk-impres, które muszą mieć starannie opracowany scenariusz, dobre tempo i odpowiednie warunki techniczne. Najlepszy program poniesie fiasco, jeśli będzie przekazywany przez zachrypnięte głośniki. Najważniejsze, by za jego przygotowanie i przebieg czuli się odpowiedzialni wszyscy wykonawcy i organizatorzy. Stanie się tak, gdy:

- program ogniska będzie wszystkim wcześniej znany i przez nich zaakceptowany,
- podczas jego przygotowywania każdy wykonawca będzie miał możliwość zgłoszenia konstruktywnych uwag i zaproponowania zmian,
- prowadzący ogniska będzie osobą kompetentną, a równocześnie szanowaną i lubianą,
- dokonany zostanie podział zadań, a każdy wykonawca będzie czuł się odpowiedzialny za powierzoną mu pracę.

Ważnym elementem, decydującym w znacznym stopniu o powodzeniu, jest odpowiednie rozpropagowanie imprezy, czym powinien zająć się specjalnie powołany zespół.

Po zakończeniu imprezy trzeba dokonać jej oceny, jak każdego dobrze, po harcersku wykonanego zadania.

### 3. PIOSENKI I PŁASY

Piosenka jest dobra na wszystko i odgrywa istotną rolę w życiu zastępu, drużyny i każdego zespołu młodzieżowego. Ma ona wiele walorów do wykorzystania przy różnych okazjach. Może być zawołaniem grupy wyodrębniającym ją spośród innych. Czasami, gdy trudno coś powiedzieć, można zaśpiewać...

Dobra melodyjnie i tekstowo piosenka wyraża poglądy o życiu, stosunek do innych ludzi, jest siłą pobudzającą do działania; wiąże uczuciowo z wartościami społecznymi i moralnymi, oddziałuje na świadomość wychowanka.

Przy pomocy odpowiednio dobranej, wspólnej piosenki przy ognisku można wywołać nastrój refleksji, zadumy lub radości. Dzięki piosence można wtopić się w grupę, zgubić się w niej, wyrazić własny nastrój i własne przeżycia.

Płasy i tańce zespołowe to przede wszystkim formy gromadnej zabawy ze śpiewem, ale nie pozbawionej walorów wychowawczych.

Plas to rodzaj tańca stanowiący jak gdyby połączenie gimnastyki rytmicznej z nieskomplikowaną fabułą i melodią. Służy zaspokojeniu potrzeb ruchowych, rozładowuje napięcia psychiczne, pozwala zachowywać się swobodnie. Płasy i tańce odgrywają istotną rolę w życiu zespołu, w kontaktach z innymi grupami, ułatwiają nawiązanie więzi nawet między nieznanymi.

Płasy są szczególnie ważne w pracy drużyn wychowawczych i stanowią jeden ze stałych elementów ich zbiorów.

### RODZAJE PIOSENEK I PŁASÓW

Jako kryterium podziału piosenek i piasów na grupy przyjmujemy funkcje, jakie spełniają one w pracy drużyny.

**Piosenki marszowe.** Częściej wykorzystywane w drużynie harcerskiej, ale również przydatne w pracy zuchami. Marsz z piosenką działa dyscyplinująco, porządkuje rozbawioną gromadę, wyodrębnia grupę spośród innych, nadając jej specyficzny charakter i styl. Są to piosenki rytmiczne, o prostej melodii, łatwe do nauczenia się. Można je śpiewać nie tylko w marszu; nadają się także do rozruszania drużyny po zajęciach statycznych. Stosując ten rodzaj piosenek w pracy z dziećmi i młodzieżą należy zwracać szczególną uwagę na odpowiedni dobór repertuaru. Słysz się bowiem bardzo często piosenki o słabych tekstach, które poza rytmem nie przedstawiają żadnej wartości. Pamiętajmy o tym, że nie śpiewa się w czasie marszu, gdy jest on utrudniony lub dzieci są już

zmęczone. Piosenki marszowe są także swego rodzaju wizytówką drużyny, trzeba więc zadbać o dobre ich wykonanie. Trudniej śpiewa się je w małym zespole.

Piosenki i pieśni uroczyste. Śpiewane są zazwyczaj przy bardzo uroczystych okazjach. Nie należy ich nadużywać; często wystarczy jedna podniosła pieśń zaśpiewana w najważniejszej chwili, gdy wszyscy są do niej psychicznie przygotowani. Trzeba więc zadbać o odpowiedni nastrój i wybrać najistotniejszy moment. Służy ona tworzeniu się emocjonalnych więzi z ważnymi wydarzeniami, treściami, ideami.

Piosenki i piosy obrzędowe. Są jednym z ważnych elementów obrzędu lub zwyczaju. Taką jest piosenka drużyny rozbrzmiewająca z okazji składania Przyrzeczenia i Obietnicy albo w czasie innych ważnych uroczystości; zawsze ta sama, śpiewana na rozpoczęcie lub zakończenie zbiórki. W drużynach suchowych z różnymi obrzędami związane są piosy i tańce rytualne, w pracy z harcerzami w zasadzie się ich nie stosuje.

Piosenki i piosy często stanowią wprowadzenie do obrzędu lub jego zakończenie. Sprzyjają tworzeniu się więzi emocjonalnych w zespole, a ich charakter powinien być zawsze dostosowany do rodzaju obrzędu.

Piosenki ogniskowe i kominkowe. W drużynach suchowych i harcerskich śpiewa się piosenki związane wyłącznie z ogniskiem lub kominkiem, na jego rozpoczęcie i zakończenie lub w podobnych okolicznościach. Śpiewa się też dużo innych, związanych z tematem, zabawą, inscenizacją, poprzedzających gawędę lub następujących po niej. Są to zarówno piosenki nastrojowe, jak i wesołe, o charakterze zabawowym i rozrywkowym; w drużynach suchowych zwykle uzupełniane piosmami. Trzeba pamiętać o właściwym ich doborze. Skocznej piosenki nie będziemy śpiewać przed refleksyjną gawędą, a nastrojowej — przed wesołą zabawą.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

W czasie nauki oraz wykonywania piosenek i piosm nie należy wysuwać na pierwszy plan czynnika artystycznego ani przesadzać z ich zbyt dokładnym wyćwiczeniem. Trzeba oczy-

wicie starać się, aby grupa ładnie śpiewała lub piosała, ale jednocześnie unikać udoskonalania techniki wykonania do znużenia, chyba że „grozi” zespołowi jakiś pokaz.

Technika nauki piosenek bywa bardzo różna. Uzależniona jest przede wszystkim od możliwości, umiejętności i zdolności osoby uczącej. Zawsze jednak najpierw należy całą piosenkę zaśpiewać raz i drugi, potem uczyć melodii i na końcu słów. Tekstu uczymy w zasadzie bez zapisywania go, na pamięć. Można też wykorzystać nagrania płytowe lub magnetofonowe.

#### 4. FORMY TEATRALNE

Inscenizacja oraz inne formy teatralne stosowane w naszych drużynach są skutecznym sposobem wywoływania emocji i oddziaływania na nie. Wymagają bowiem od harcerzy wczucia się w odgrywaną rolę i rozumienia intencji zachowań przedstawianych bohaterów.

Gdy młodzi aktorzy mają podobne cechy do granych przez nich bohaterów, wówczas łatwiej się z nimi utożsamiają oraz starają się być do nich podobni nie tylko w czasie występu. Bohaterowie mogą również przedstawiać postawy i zachowania zupełnie odmienne; wtedy harcerze będą uczyć się rozumienia racji, poglądów i odczuć innych ludzi.

- Uczestniczenie w inscenizacji jest okazją do wyrażenia samego siebie, do ekspresji twórczej. Stanowi swoiste wyróżnienie wobec zespołu, który ocenia, komentuje, oklaskuje.

Najcenniejsze są te inscenizacje, których głównym celem jest zagranie po prostu dlatęgo, że chce się coś powiedzieć. Do nich zaliczamy improwizacje na zadany temat oraz spontaniczne występy, w czasie których widzowie stają się aktorami, a aktorzy widzami.

Inną natomiast wartość mają występy artystyczne, których celem jest przekazanie widzom określonych treści i wywołanie przeżyć. Płynna jednakże jest granica między przeżywaniem samego siebie w teatrze amatorskim a pozbawionym naturalności występem na pokaz.

Różne formy teatralne, tworząc sytuacje sprzyjające roz-

wojowi i wyzwaniu twórczej ekspresji, mogą stać się również pasjonującą przygodą. W wychowawczym oddziaływaniu na dzieci i młodzież odgrywają rolę istotną i nie występującą w innych formach.

## RODZAJE TEATRU

**Teatr samorodny.** To forma, którą można stosować już w pracy z najmłodszymi dziećmi. Jest to swego rodzaju zabawa w inscenizację. Dzieci inscenizują gawędę drużynowego, przeczytaną opowieść lub zasłyszaną historyjkę. Temat podsuwa najpierw drużynowy, potem coraz częściej wymyślają go same zuchy. Nadanie fabule formy inscenizacji jest dziełem samych dzieci, drużynowy jest tylko pomocnikiem i doradcą.

Od momentu ustalenia tematu dzieci pracują samodzielnie: dzielą role, układają kolejność wydarzeń i ich prezentacji. W ten sposób tworzy się scenariusz. Nie ma potrzeby uczenia się ról ani przeprowadzania prób. Każdą postać i scenę dzieci wypełniają ruchem, mimiką, słowami.

Nie występują tu także prawdziwe rekwizyty i dekoracje. Wszystko jest umowne, oparte na wyobraźni dziecka, a więc odwrócone krzesło z powodzeniem zastępuje tramwaj, a zwykła linijka spełnia rolę parasolki.

Teatr samorodny, bardzo popularny w drużynach zuchowych, może być z dobrym skutkiem stosowany także w drużynach harcerskich, oczywiście w formie bardziej dojrzałej. Do wykorzystania przede wszystkim w czasie kominków i ognisk, ale także w czasie zbiórek drużyny.

Inscenizacja **okolicznościowa.** Nierzadko występują sytuacje, w których z okazji rocznicy, święta czy wydarzenia drużyna postanawia przygotować inscenizację: montaż poezji, składankę słowno-muzyczną, a nawet jednorazowy spektakl teatralny. Wykorzystuje się wtedy najczęściej gotowy scenariusz lub tekst sztuki. Twórcami inscenizacji są wybrani, wykazujący odpowiednie uzdolnienia harcerze z drużyny. Uczą się ról, odbywają próby, przygotowują rekwizyty i dekoracje. Niektóre drużyny wystawiają w ciągu roku kilka tego typu przedstawień.

Jak wiadomo, do każdej inscenizacji potrzebni są nie tylko

aktorzy. Nie można przecież dobrze jej przygotować bez scenarzysty, reżysera, scenografa, dekoratorów, charakteryzatorów, muzyków, specjalistów od oświetlenia i dźwięku. Każda z tych funkcji jest ważna i pełny sukces można osiągnąć tylko przy harmonijnym współdziałaniu wszystkich. Ma to niebagatelne znaczenie wychowawcze; każdy w drużynie może dostać zadanie zgodne ze swoimi zainteresowaniami. Im młodzież starsza, tym więcej pozostawiamy jej swobody i samodzielności w opracowaniu całego spektaklu.

**Harcerski teatr.** W wielu środowiskach harcerskich, szczególnie w szkołach ponadpodstawowych, działają stałe zespoły artystyczne realizujące formy teatralne: teatryki kukiełkowe, zespoły dramatyczne, wokalne i taneczne, kabarety, teatryki satyryków, teatry poezji, faktu i inne. Zespoły te skupiają uzdolnioną w różnych dziedzinach twórczości artystycznej młodzież, która często pracuje pod kierunkiem fachowców. Lokale i bazę do działalności udostępniają szkoły, domy kultury, zakłady pracy oraz inne tego typu placówki.

Forma, która rozpowszechnia się coraz bardziej nie tylko w teatrach zawodowych i w telewizji, ale też wśród teatrów amatorskich oraz w klubach młodzieżowych i studenckich, jest teatr faktu. Popularność ta spowodowana jest jego atrakcyjnością. Stanowi o tym społeczna wymowa i autentyzm teatru faktu, a równocześnie możliwość operowania słowem, gestem, światłem.

Inscenizacja taka oparta jest przeważnie na informacjach zaczerpniętych z historii, pamiętników, literatury, relacji prasowych itp. Ilustruje ona na podstawie autentycznych faktów, wypowiedzi i relacji określone problemy polityczne i społeczne, wydarzenia, poglądy działaczy społecznych i politycznych.

Jest to forma trudna. Łatwiej przecież przygotować referat na akademię, niż zastąpić go teatrem faktu. Efekt obu tych form jest jednak nieporównywalny. Inscenizacja angażuje emocjonalnie zarówno wykonawców, jak i widzów, dostarcza im przeżyć, wiedzy, kształtuje poglądy.

Teatr faktu nie potrzebuje wielkiej sceny, dekoracji, rekwizytów i kostiumów. Można go zorganizować prawie w każ-

dym miejscu: w klasie szkolnej, świetlicy, klubie, na biwaku, przy ognisku. Wystarczy kilkuosobowy zespół zaangażowanych aktorów, dobry scenariusz, dwie lub trzy próby i można dać przedstawienie.

## 5. ZWYCZAJE I OBRZĘDY

Są, podobnie jak wszelkiego typu formy zewnętrzne, wyrazem przynależności do organizacji i tworzonych w niej grup lub jednostek organizacyjnych. Właśnie one wyróżniają organizację. Również poszczególne grupy, zespoły i jednostki należące do tej samej organizacji mogą mieć własne, odróżniające je od innych zwyczaje i obrzędy. Dzięki temu zwyczaje i obrzędy są ważnymi czynnikami zespalającymi, sprzyjają umacnianiu całej organizacji i jej ogniw. W harcerstwie odgrywają niezmiernie ważną rolę.

Zwyczaje i obrzędy są także specyficzną formą porozumiewania się w zespole. To swego rodzaju język symboli, w których kryją się pewne wartości, przeżycia, normy postępowania i współżycia; między harcerzami oraz instruktorami — wychowawcami i wychowankami. W symboliczny sposób wyrażają to, co uważamy za ważne, piękne i dobre, a działając przede wszystkim na uczucia wychowanka wiążą go z zespołem i określonymi treściami. Ułatwiają kontynuację dorobku wychowawczego, wchodzenie „nowych” w określony styl bycia przyjęty w zespole.

Formy zewnętrzne to symbolika, mundury, ogólny styl funkcjonowania zespołów itp. Zwyczaje zaś to stały sposób postępowania, przyjęte w określonej sytuacji i w danym zespole wzory zachowania się. Obrzędami nazywać będziemy wszelkie symboliczne formy działania. W dalszych rozważaniach pominiemy formy zewnętrzne, są bowiem one określone dość ściśle wewnętrznymi regulaminami Związku.

### EODZAJE ZWYCZAJÓW I OBRZĘDÓW

Zwyczaje i obrzędy najogólniej podzielić można na dwie grupy. Do pierwszej zaliczymy te, które dotyczą całej organizacji, wszystkich drużyn zuchowych i harcerskich, czyli zwy-

czaje i obrzędy ogólnozwiązkowe: bohater i nazwa drużyny, kronika, Przrzeczenie Harcerskie i Obietnica Zucha. Druga grupa to zwyczaje i obrzędy tworzone w poszczególnych drużynach: święto drużyny, nazwy zastępów, piosenka i zawołanie drużyny, obrzędy jednorazowe, nagrody i kary, sposób rozpoczynania zbiórek i sprawdzania obecności, przyznawania sprawności, gwiazdek, stopni itp. Scharakteryzujemy niektóre z nich.

**Bohater i nazwa drużyny.** Każda drużyna nosi imię wybranego przez siebie bohatera. Jest to zresztą nie tylko zwyczaj harcerski. Imiona przybierają szkoły, jednostki wojskowe, zakłady pracy.

W pracy harcerskiej zwyczaj ten ma wielkie znaczenie wychowawcze. Pozwala bowiem ogólne idee sprowadzać do konkretnych i związanych z tymi ideami losów walki i pracy jednego człowieka lub zespołu ludzi. Bohater drużyny indywidualny lub zbiorowy staje się więc swego rodzaju wzorcem osobowym, co wcale jednak nie oznacza, że zastąpi drużynowego w wychowaniu. Zajęcia zapoznające harcerzy z życiem i działalnością bohatera, uroczystości związane z uczczeniem jego pamięci są cennym elementem procesu wychowania patriotycznego, internacjonalistycznego i ideowo-moralnego. Harcerze powinni znać i lubić bohatera swojej drużyny, a jego życie i losy powinny być tłem do zrozumienia wyznawanych przez niego poglądów oraz treści i spraw, o które walczył.

Widać z tego, że bohater drużyny to nie regulaminowa formalność lub tylko część nazwy drużyny. To istotny element oddziaływania wychowawczego na harcerzy. Do pełnego wykorzystania go w wychowaniu koniecznych jest wiele zabiegów metodycznych. Kilka słów o najważniejszych.

— **Bohatera wybiera drużyna.** Czyni to w zasadzie tylko raz, w pierwszym okresie swej działalności. Najczęściej drużynowy wykorzystuje do tego jakąś stosowną okoliczność lub wydarzenie. Chodzi przede wszystkim o rozbudzenie zainteresowania harcerzy określoną postacią bezpośrednio lub w związku z wydarzeniem historycznym czy problemem jej dotyczącym. Wybór bohatera rozpoczyna się od rozmów drużynowego

7 aktywem drużyny. Rada drużyny powinna być organizatorem zajęć i zadań związanych ze zdobywaniem imienia. Wówczas harcerze poznają życie bohatera, wykonują zadania nawiązujące do jego działalności oraz muszą udowodnić, że na przyznanie imienia drużyna zasługuje. Potem wybrany bohater drużyny będzie się kojarzył w pamięci harcerzy z określonym wydarzeniem na świecie, w kraju czy środowisku, a jednocześnie z wydarzeniem w życiu drużyny. Fakty te nie tylko powinny być odnotowane w kronice, ale przede wszystkim powinny zapisać się w żywej tradycji drużyny.

— „**Nowi**” poznają bohatera. W dobrej drużynie każdy nowo przyjęty harcerz poznaje historię drużyny oraz życie i działalność jej bohatera. Można to robić w różnych formach, w zależności od liczby zainteresowanych i tradycji obowiązującej w drużynie. Ważne jest także, aby postać bohatera drużyny była znana wszystkim uczniom w szkole, i to nie tylko z kącika bohatera w harcówce, lecz dzięki organizowaniu różnych imprez i zajęć z tą postacią związanych.

— Bohater w codziennym życiu drużyny. Nieśluszenie chyba postępują ci drużynowi, którzy przy lada okazji powołują się na bohatera drużyny, ponieważ może to wywołać skutek daleki od zamierzonego. Postać bohatera należy więc wykorzystywać tylko w sytuacjach, które gwarantują spełnienie jego funkcji wychowawczej.

— Każda drużyna zuchowa ma nazwę. Nie jest to bohater, jak w drużynie harcerskiej, ani nazwa jednej z zuchowych sprawności. Drużyna wybiera nazwę w pierwszym okresie pracy. Powinna ona wiązać się z przeżyciami zuchów i zawierać w sobie określoną pozytywną treść. Najczęściej nazwa powstaje w związku z istotnym dla drużyny, naturalnym lub zainspirowanym przez drużynowego, wydarzeniem. Inspiracją stać się może także legenda, baśń, opowieść itp. Nazwa musi być dla zuchów zrozumiała i konkretna. Pozwoli to wypracować z niej określony sposób działania drużyny i postępowania zuchów.

Kronika drużyny. Ma ją każda drużyna harcerska. W drużynach zuchowych nazywana jest księgą. Zapisywane są

w niej dzieje i tradycje drużyny od początku jej istnienia. W kronice znajdują się opisy najważniejszych faktów i wydarzeń, najciekawszych zajęć, zdobycie gwiazdek i stopni, fotografie i rysunki. Forma kroniki może być oczywiście bardzo różna, zależy od pomysłowości autorów, od treści i funkcji, jaką kronika w drużynie spełnia.

Z kroniką drużyny wiążą się ciekawe zwyczaje i obrzędy: można w niej dokonywać uroczystych wpisów ważnych wydarzeń z życia drużyny, znaleźć sposób specjalnego, właściwego tylko konkretnej drużynie, przechowywania kroniki, wprowadzić zwyczaj odczytywania jej fragmentów w uroczystych momentach, wpisywać na jej karty nazwiska harcerzy, którzy wyróżnili się w drużynie itd.

**Przyrzeczenie i Obietnica.** Obietnicę Zucha składa zuch w momencie przyjęcia do ZHP, po odbyciu okresu próbnego w drużynie. Przyrzeczenie Harcerskie składa harcerz w momencie przejścia z drużyny zuchów do harcerskiej lub w chwili przyjęcia do ZHP, po odbyciu okresu próbnego.

Bardzo to ważny i silnie emocjonalnie przeżywany przez każdego moment. Uroczystość złożenia Przyrzeczenia lub Obietnicy ma charakter obrzędowy. Formy obrzędu mogą być różne, ale najczęściej ma on przebieg stały, stosowany w drużynie tradycyjnie. Miejsce i sposób przeprowadzenia uroczystości zależy od wydarzenia, z jakim chcemy powiązać w pamięci zuchów i harcerzy ten dzień, od nastroju, jaki chcemy jej nadać, oraz od tego, kto w niej weźmie udział. Dzień Przyrzeczenia lub Obietnicy jest świętem całej drużyny.

Przyrzeczenie Harcerskie jest pierwszą deklaracją ideową w życiu dziecka. Używamy często tego sformułowania i tak jest rzeczywiście. Tak być powinno. Doniosłość wydarzenia wymaga właściwego przygotowania każdego harcerza do złożenia tej deklaracji, aby uczynił to w pełni świadomie, ze zrozumieniem zadań i obowiązków zeń wynikających oraz zasad i norm postępowania obowiązujących go w organizacji i w drużynie. Nie musimy więc uzasadniać potrzeby szczególnej troski i pracy nad kandydatem na harcerza w okresie

próbny, którego uwieńczeniem jest złożenie Przyrzeczenia. Im rzetelniej przygotujemy przyszłego harcerza do tego ważnego momentu, tym bardziej przeżyje go emocjonalnie i zapamięta, tym większa będzie pewność, że będzie przestrzegał zobowiązań wynikających ze złożonej deklaracji.

Jak już wspomnieliśmy, forma złożenia Przyrzeczenia może być różna. Krótko omówimy kilka przykładów:

— W warunkach polowych. Impreza ma oprawę wielkiej gry terenowej. Choć wcześniej przygotowana, jest jednak niespodzianką, a o jej terminie harcerze dowiadują się w ostatniej chwili. Uczestniczy w niej cała drużyna, poszczególne zastępy otrzymują w kopertach zadania, w tym także specjalne zadania dla „nowych”. Trasa gry kończy się w miejscu, gdzie przy ognisku odbędzie się obrzędowe złożenie Przyrzeczenia. Forma nadająca się do realizacji szczególnie na biwaku, w czasie zimowiska lub na obozie.

— W rodzinnym gronie. Najlepiej w harcówce, z udziałem rodziców i najbliższych. Najpierw uroczystość złożenia Przyrzeczenia, a potem rozmowy o drużynie i jej planach, popisy harcerzy i piosenki. Forma do przeprowadzenia w warunkach kameralnych, przy stosunkowo małej liczbie uczestników.

— W miejscu historycznym. Forma wykorzystywana na przykład w związku z imieniem drużyny. Odbywa się przy pomniku, płycie pamiątkowej, w miejscu historycznej bitwy lub innego wydarzenia. Najczęściej wybieramy dzień z danym wydarzeniem związany, a uroczystość można poprzedzić biegiem patrolowym lub grą terenową wymagającą wykazania się wiedzą o tym wydarzeniu.

— W czasie dużej imprezy. Odbywa się przed frontem kilku drużyn. Nie jest to więc forma najkorzystniejsza, ponieważ traci się indywidualny charakter Przyrzeczenia. W takim przypadku zakończenie uroczystości powinno być przeniesione do własnego grona, by nowi harcerze mieli szansę głębszego przeżycia tej chwili wśród najbliższych.

— W nieprzewidzianych okolicznościach. Jeden z kandydatów niespodziewanie zachorował lub inna przeszkoda nie pozwoliła mu *złożyć* Przyrzeczenia razem ze wszystkimi. Wtedy

składa je tylko jeden harcerz, a uroczystość jest podobna do tej „w gronie rodzinnym”.

Przykłady te ilustrują tylko niektóre sposoby organizowania uroczystości Przyrzeczenia Harcerskiego. Możliwość jest oczywiście znacznie więcej i trzeba je w praktyce wykorzystywać.

Obietnica Zuchowa składana jest w podobny sposób, z dostosowaniem jednak formy do wieku zuchów. Większą uwagę zwrócimy więc na obrzędową oprawę uroczystości.

Zwyczaje i obrzędy własne drużyny. Może być ich wiele, ale... bez zbytej przesady. Różnica między zwyczajem a obrzędem, obok już wcześniej wymienionych, jest i taka, że pierwsze powstają w określonych sytuacjach, spontanicznie lub z inspiracji drużynowego, a drugie są przez drużynowego lub samych harcerzy organizowane.

Kilka wynikających z tego wskazań warto uwzględnić stosując tę formę w pracy z dziećmi i młodzieżą. Na początek trzeba uczynić zastrzeżenie, że zwyczaje i obrzędy, podobnie jak inne formy, muszą być dostosowane do wieku i poziomu rozwojowego wychowanków.

Zwyczajów w drużynie czy zastępie nie tworzymy „w ogóle”, ale zawsze wynikają one z zaistniałej sytuacji. Mają z reguły charakter stały, a oznacza to, że w określonych sytuacjach lub okolicznościach zachowujemy się zgodnie z przyjętym przez nas zwyczajem. Dlatego nie może być ich zbyt wiele. Pamiętajmy także, że nowy zwyczaj może wejść na stałe do praktyki zespołu tylko wówczas, gdy potwierdzi się jego przydatność oraz zostanie zaakceptowany przez wszystkich. Jeżeli zaproponowany przez drużynowego lub członków zespołu zwyczaj nie przyjął się lub nie spodobał, nie warto się upierać; trzeba z niego zrezygnować lub zastąpić inną propozycją.

Swoje reguły mają także obrzędy. Przede wszystkim muszą być zrozumiałe. W obrzędzie każda czynność, gest, słowo mają symboliczne znaczenia i treści, których rozumienie decyduje o wartości tej formy. Obrzęd nie może trwać zbyt długo, bo staje się wówczas nużący i dla organizatora, i dla uczestniczących w nim. Forma ta ma charakter poważny i tak ją należy traktować, nie można też nikogo w czasie obrzędu

ośmieszać. Nie można także stwarzać sytuacji budzących strach i grozę, szczególnie w odniesieniu do dzieci młodszych, których psychika jest zbyt wrażliwa na tego typu silne napięcia. Skutki takiego oddziaływania mogą przez dłuższy czas dawać o sobie znać w postaci różnego rodzaju urazów i strachu.

Zwyczaje i obrzędy mogą być tak różnorodne i dotyczyć tylu różnych sytuacji, że praktycznie nie sposób dać na nie „recept”. Najtrudniejsze, jak zawsze, są początki. Tworzyć więc zwyczaje i wprowadzać obrzędy będziemy stopniowo, zaczynając od sprawdzonych harcerskich „przepisów” na traktowanie różnych sytuacji, w jakich znajdzie się zespół. W miarę jego integracji i rozwoju proces powstawania zwyczajów będzie realizowany jako naturalna forma przyjętych w zespole norm i zasad postępowania.

## 6. GAZETKA

Jedną z najpopularniejszych form pracy służącą zdobywaniu, dostarczaniu i przetwarzaniu wiadomości z różnych dziedzin życia. Niestety, zbyt często stosowana jest jako „odfajkowanie” tematu, wydarzenia, okazji lub rocznicy. Taka gazетка nudzi zarówno twórców, jak i czytelników. Wykonywana pod przymusem, na polecenie, a nie z własnej inicjatywy młodzieży, traktowana jest jako coś narzuconego, obcego, jest wręcz antywychowawcza.

Tymczasem gazетка może być cenną i ciekawą formą pracy, szczególnie jeśli wyraża rzeczywiste zainteresowania jej redaktorów i czytelników, jeśli przedstawia interesujące fakty i własny do nich stosunek, zawiera nie tylko teksty, ale też rysunki, wykresy, a nawet eksponaty.

Stworzenie zespołu redakcyjnego może zaktywizować dużą grupę harcerzy zainteresowanych tą formą, zwłaszcza gdy znajdują u odbiorcy potwierdzenie przydatności swej pracy.

### RODZAJE GAZETEK

Gazетка okolicznościowa. Wydawana z okazji ważnych rocznic lub świąt państwowych, regionalnych, szkolnych, drużyny, szczepu. Choć tego typu gazetki robi się często, nie

zawsze doceniana jest ich wartość i możliwości wychowawcze.

Gazетка okolicznościowa jest z reguły monotematyczna. W pracy drużyny występuje najczęściej jako forma towarzysząca innym. Na przykład: drużyna harcerska podejmująca zadanie z okazji zbliżającego się święta klasy robotniczej dzieli pracę na poszczególne zastępy lub specjalne zespoły. Jednemu z nich może właśnie przypaść w udziale opracowanie gazetki okolicznościowej związanej z historią 1 Maja i sposobami obchodzenia tego święta przez ludzi pracy, pokazującej jednocześnie całej społeczności uczniowskiej, jak uczcili je harcerze. Potrzeba opracowania gazetki wynika z całego zadania drużyny i ma do spełnienia funkcje, których nie można zrealizować za pomocą innej formy.

Taka gazетка mobilizuje wykonawców do zdobycia nowych wiadomości z określonej dziedziny oraz umożliwia wykorzystanie wiedzy już posiadanej, rozwija inicjatywę i pomysłowość, wyzwala twórczą aktywność.

Wobec czytelników gazетка może spełniać następujące funkcje:

- zapoznawać ich z określonymi treściami i rozbudzać zainteresowania,
- zachęcać do określonego działania,
- propagować i agitować.

Gazетка w zależności od roli, jaką ma pełnić, może występować w różnej formie, jako:

- wisząca na ścianie, w gablocie czy na tablicy,
- stojąca w postaci graniastosłupa o trzech lub czterech bokach,
- wisząca u sufitu bryła geometryczna, którą czytelnik może dowolnie obracać,
- dwustronnie zapisana płachta, umocowana w drewnianej oprawie z uchwytem, jak w bibliotekach czy kawiarniach,
- pisana na zwykłych arkuszach papieru ręcznie lub na maszynie, w jednym lub kilku egzemplarzach, podawana z rąk do rąk.

**Gazетка stała.** Niektóre drużyny i szczepy harcerskie wydają własne stałe gazetki, niekiedy powielane, a nawet dru-

kowane. Do wydawania gazetki nie są jednak konieczne specjalne warunki techniczne, bo przecież form jest wiele.

W szkole jest co najmniej kilkuset uczniów. Jak porozumieć się w takiej gromadzie? Jak informować o tym, co robimy? Może ktoś wspólnie z innymi zająłby się chętnie techniką lub literaturą, może potrzebna nam będzie pomoc w rozwiązywaniu jakiejś sprawy, może warto by coś zrobić na boisku lub zorganizować w świetlicy. A może trzeba pomyśleć o bułkach na drugie śniadanie i o ciepłym napoju na dużej przerwie. Potrzebna jest pomoc dla uczniów klasy, której naczyciel poważnie i na długo zachorował. Jak też spędzają przerwy pierwszoklasiści, czy dobrze czują się w szkole, czy nie potrzebują pomocy lub opieki starszych koleżanek i kolegów?

Trudno tu wymienić wszystkie sprawy wymagające rozwiązania w szkole, w drużynie. W ich ujawnieniu i rozstrzygnięciu ogromną rolę może przecież odgrywać własna gazeta. **Musi** być ona jednak tak pomyślana, by każdy mógł zabrać głos na jej łamach; przedstawić swoje propozycje, podjąć nurtujące go sprawy, zgłosić uwagi, a również odpowiedzieć na uwagi i pomysły innych. Dużą popularnością cieszą się wszelkiego rodzaju gazetki umożliwiające debiuty twórcze, zawierające informacje z życia zespołu, wyrażające opinię społeczną.

Własna gazeta może stać się forum wypowiedzi wszystkich uczniów szkoły, a także rzecznikiem ich spraw i interesów. Można w niej bowiem prezentować swoje poglądy, polemizować z innymi, przeprowadzać krytykę różnych nieprawidłowości oraz postulować nowe, lepsze rozwiązania. Innymi słowy: nie gazeta odświętna i uroczysta, ale żywa, ciekawie redagowana przez wielu ludzi.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Ktoś musi podjąć trud zorganizowania i wydawania gazety, czuwać nad tym, by ukazywała się systematycznie, podejmowała naprawdę ważne sprawy, by odpowiadać na zadane na jej łamach pytania, rozwiązywać pojawiające się problemy.

Organizatorem gazety może być rada drużyny lub szczeplu

albo specjalnie powołany komitet. Zespół ten z czasem przekształci się zapewne w kolegium redakcyjne, które będzie kierowało wszystkimi pracami związanymi z systematycznym wydawaniem pisma.

Pamiętajmy o tym, że każda gazeta powinna się rozwijać, powinien wzrastać jej poziom merytoryczny i techniczny. Nie uda się przecież **już** na samym początku wydać supergazety, bo wiele trzeba będzie się nauczyć, zebrać doświadczenia, wyciągnąć wnioski z uwag czytelników.

#### 7. WYSTAWA

Jest formą zaprezentowania własnej twórczości w wybranej dziedzinie: modelarstwa, malarstwa, fotografii, zbieractwa itd. Starajmy się nie podkreślać różnic między poszczególnymi eksponatami, a więc i ich twórcami. Unikajmy rywalizacji między uczestnikami. Wyróżnieniem dla uczestnika jest sam fakt wystawienia efektu jego twórczości: rysunku, rzeźby czy fotografii.

Wystawa służy także porównywaniu własnej twórczości czy produkcji z pracą innych, podsuwa nowe pomysły, wzbogaca doświadczenia, zachęca do doskonalenia warsztatu. Na wystawie można prezentować różne tematy i sprawy, zależnie od tego, czym zajmują się harcerze oraz uczniowie nie zorganizowani i jakie jest społeczne zapotrzebowanie.

Forma ta sprzyja uzyskaniu indywidualnej lub zespołowej satysfakcji, a jednocześnie aktywizuje wychowanków w różnych pożytecznych dziedzinach działalności. Jest także sposobem oddziaływania drużyny harcerskiej na innych; wzbogacenia ich wiedzy, zachęcenia do naśladownictwa.

#### RODZAJE WYSTAW

Klasyfikacji tej formy dokonaliśmy z punktu **widzenia** treści, jakim ona służy.

Wystawa twórczości. Jest prezentacją różnego **rodzaju** twórczości dzieci i młodzieży. Może to być wystawa prac graficznych (np. rysunki, linoryty, wyklejanki), rzeźby, **fotogra-**



fiki, rękodzieła (np. robótki ręczne, wycinanki), twórczości technicznej (np. modele, urządzenia). Organizatorem może być zastęp, drużyna, klub specjalnościowy zajmujący się daną tematyką lub szczepek. Wystawy te są przede wszystkim pokazem dorobku i osiągnięć określonej grupy dziecięcych i młodzieżowych twórców. Trwają kilka dni, a nawet dłużej.

Wystawa hobbystów i zbieraczy. Forma bardzo popularna w wielu środowiskach harcerskich. Prezentuje się na niej eksponaty z różnych dziedzin, którymi zajmują się hobbyści (filatelistyka, filumenistyka i inne). Udostępniona do zwiedzania wszystkim uczniom szkoły zachęca do zainteresowania się określonym hobby. Wystawa taka może obejmować jeden rodzaj zbieractwa lub kilka. Ekspozycję przygotowuje specjalny zespół czy zastęp harcerski z dostarczonych eksponatów lub kolekcjonerzy w przygotowanym dla nich miejscu sami prezentują swoje zbiory.

Wystawa drużyny, szczepeku. Najczęściej organizowana jest z okazji ważnych wydarzeń w drużynie: święta bohatera, święta drużyny, jubileuszu, zakończenia roku pracy harcerskiej. Służy pokazaniu całej uczniowskiej społeczności i środowisku dorobku drużyny, jej historii i wychowanków. Ma przede wszystkim charakter propagandowy i informacyjny.

Wystawa historyczna. Drużyny harcerskie podejmują wiele problemów związanych z historią szkoły, miejscowości, regionu, kraju lub z konkretnymi wydarzeniami historycznymi, a sposobem prezentowania zdobytej wiedzy i dorobku jest wystawa. Może mieć charakter imprezy wzbogaconej spotkaniem z ciekawym człowiekiem, projekcją filmu, krótką inscenizacją. Jest doskonałą okazją pogłębienia wiedzy z wybranej dziedziny.

Wystawa społeczno-polityczna. Z powodzeniem wykorzystywana forma pracy klubów wiedzy społeczno-politycznej, klubów młodych racjonalistów, zastępów i drużyn ze szkół ponadpodstawowych oraz starszych zastępów w szkołach podstawowych. Okazją do przygotowania wystawy jest na ogół znaczące wydarzenie społeczne lub polityczne, którym chcemy zainteresować ogół uczniów. Połączona bywa z prelekcją, re-

feratem, dyskusją, a często stanowi uzupełnienie sesji naukowej lub innej formy okolicznościowego spotkania. Wystawa społeczno-polityczna, jeśli ma spełnić swoje zadanie, powinna dostarczać wiedzy o danym zagadnieniu, a równocześnie oddziaływać na wyobraźnię i emocje, wzbudzając poczucie solidarności, chęć pomocy czy też protestu.

Wystawy z różnych dziedzin kultury. Związane z prezentacją dziedziny, którą chcemy aktualnie zainteresować innych: filmem, plastyką, książką, teatrem, muzyką itp., lub odpowiadające na określone zainteresowania dzieci i młodzieży, często wynikające z bieżących wydarzeń kulturalnych, np. pojawienia się na ekranach kin głośnego filmu. Z formy tej najczęściej korzystają kluby specjalnościowe o charakterze kulturalnym.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Opracowanie i zorganizowanie wystawy jest pewnego rodzaju twórczością, wymaga talentu i pomysłowości. Przemyslenia wymagają wszystkie, nawet najdrobniejsze szczegóły.

Określenie głównych treści i celu wystawy to pierwsze zadanie organizatorów. Obok tematu, z natury rzeczy dość ogólnie sformułowanego, konkretyzacji wymagają cele szczegółowe odniesione do odbiorców wystawy. Chodzi więc o znalezienie odpowiedzi na pytanie: czemu wystawa ma służyć, kogo ma zainteresować. Od tego bowiem zależeć będzie zarówno dobór eksponatów, jak i ich rozmieszczenie oraz akcentowanie.

Kolejny etap to opracowanie scenariusza. Bardzo często jest on niesłusznie pomijany, co powoduje, że wystawa bywa chaotyczna, pozbawiona myśli przewodniej, nie spełnia zatem swojego zadania. Szczegółowy scenariusz ułatwia takie opracowanie wystawy, by stanowiła logiczną całość, a każdy element miał swoje miejsce i rolę. W zależności, od potrzeb scenariusz może przewidywać działy tematyczne, elementy łączące itp.

Przygotowanie wystawy powinno odbywać się na podstawie harmonogramu, w którym ujęte są zadania dla poszczegól-

gólnych grup wykonujących określone prace techniczne, terminy oraz osoby odpowiedzialne i kierujące pracami. Jeśli organizatorem wystawy jest drużyna, wówczas zadania można podzielić między zastępy lub powołać wyspecjalizowane grupy opracowujące poszczególne części wystawy.

Równie ważne są: wybór miejsca wystawy, dobra informacja, przewodnicy itp. Te pozornie drobne elementy decydować mogą o powodzeniu wystawy i osiągnięciu założonego celu.

## 8. AUDYCJA

Przygotowanie audycji radiowej, nakręcenie filmu dokumentalnego, wykonanie przezroczy to jeszcze, niestety, rzadko stosowane formy pracy harcerskiej. Tymczasem wiele szkół posiada odpowiednie warunki techniczne: radiowęzły, magnetofony, pracownie fotograficzno-filmowe.

Są to przecież doskonałe środki zapisu rzeczywistości dźwiękiem, muzyką, obrazem lub słowem w sposób indywidualny, wynikający z osobistego sposobu patrzenia na życie. Sprzyjają więc rozwojowi twórczych zainteresowań i uzdolnień, indywidualnej i zespołowej ekspresji, wyrażania siebie samego i dostarczania wartościowych przeżyć widzom i słuchaczom.

Mogą również być cennym sposobem zdobywania wiedzy i nowych umiejętności. Wokół takich zadań łatwo tworzą się silne zespoły, umiejące ze sobą zgodnie, fachowo i efektywnie współpracować.

Jest to także okazja do pełnienia przez harcerzy różnych ról: aktorów, lektorów, montażystów, operatorów, fotoreporterów, sprawozdawców, techników, co może im pomóc w podjęciu decyzji o wyborze zawodu lub rozbudzić trwale zamiłowania.

Instruktor, który wykorzystuje te formy pracy, powinien pozostawić zespołowi jak najwięcej swobody twórczej, bo tylko wtedy można oczekiwać pozytywnych wyników wychowawczych i użytecznych społecznie.

Formą stosunkowo najpopularniejszą i mającą szansę szybkiego rozwoju jest audycja. Znaczna bowiem część szkół i internatów ma własne radiowęzły i urządzenia służące do opracowania i odtwarzania audycji. Dają one znakomitą okazję drużynie lub szczerpowi do stworzenia własnego „harcerskiego radia”.

## RODZAJE AUDYCJI I RADIOWE FORMY WYPOWIEDZI

**Audycja słowna.** Podstawowym jej tworzywem jest słowo, a wszystkie inne składniki są mu podporządkowane. Najczęściej w tego typu audycjach zamieszcza się informacje, publicystykę, wywiady, dyskusje, pogadanki, reportaże.

**Audycja muzyczna.** Słowo, jeśli występuje, ma tylko charakter zapowiedzi lub uzupełnienia. Podstawową treść stanowią utwory muzyki lekkiej i poważnej, piosenki, recitale, koncerty życzeń.

**Audycja słowno-muzyczna.** W tego rodzaju audycji komponuje się w jedną całość słowo, muzykę i inne efekty dźwiękowe. Charakter takich audycji może być różny: poezja ilustrowana muzyką, satyra wsparta piosenką itp.

Podstawowe formy stosowane w audycjach radiowych, które można wykorzystać w pracy „harcerskiego radia”:

**Informacja.** Krótkie wiadomości o różnych wydarzeniach z życia szkoły, drużyny, środowiska, a także kraju i świata. Mogą to być informacje własne, zbierane przez redaktorów radiowęzła, a dotyczące przeważnie wydarzeń z najbliższego środowiska oraz informacje zaczerpnięte z prasy, radia, telewizji, biuletynów informacyjnych itp. Informacja powinna być krótka, ale zawsze rzetelna i prawdziwa. Zawierać tylko najważniejsze dane.

**Reportaż.** Jest to bezpośrednio zarejestrowany na taśmie magnetofonowej bądź obrazowo opisany przebieg wydarzenia, imprezy, zbiórki zastępu lub drużyny. Forma dość trudna. Trzeba bowiem za pomocą dźwięku i słowa tak przedstawić interesujące wydarzenie, by słuchacz mógł je odtworzyć we własnej wyobraźni.

**Publicystyka.** Podejmuje jakiś ważny problem lub sprawę z życia środowiska; problem społeczny, polityczny, wychowawczy. Autor prezentuje swoje stanowisko w danej sprawie, czasem przeprowadza krytykę rzeczywistości i postuluje konkretne rozwiązania.

**Felieton.** Spełnia rolę podobną do publicystyki, operuje jednak inną formą prezentowania problemu; lżejszą, krótszą, niejednokrotnie dowcipną.

**Dyskusja.** Organizowana jest w celu omówienia jakiejś ważnej sprawy czy problemu praktycznego lub teoretycznego, kontrowersyjnego lub nie w pełni jasnego. Uczestniczy w niej kilka osób prezentujących różne stanowiska lub naświetlających problem z różnych stron, np. grupa specjalistów w danej dziedzinie. Prowadzący podaje temat dyskusji, kieruje jej przebiegiem i dokonuje podsumowania.

**Wywiad.** Przeprowadzamy go, gdy chcemy przedstawić słuchaczom poglądy naszego rozmówcy na określone sprawy lub opowiedzieć słuchaczowi o jego pracy czy też o instytucji, którą reprezentuje. Prowadzący wywiad przygotowuje kilka pytań lub problemów, które stanowią temat rozmowy.

**Pogadanka.** Jest to wypowiedź jednej osoby, specjalisty w interesującej dziedzinie. Celem pogadanki jest dostarczenie słuchaczom określonej wiedzy lub wskazań praktycznych.

**Audycja poetycka.** Prezentacja utworów poetyckich i ich autorów. Również własnej twórczości młodzieży.

**Słuchowisko.** Jest to utwór literacki o formie dramatycznej dostosowanej do potrzeb radiowych. Można powołać stały zespół nagrywający słuchowiska, które będą nadawane w czasie dogodnym dla słuchaczy i autorów audycji radiowęzła.

**Konkurs.** Forma nawiązania kontaktu ze słuchaczami przez zainteresowanie ich jakąś dziedziną wiedzy lub twórczości. Odpowiedzi na konkurs słuchacze mogą wrzucać do specjalnej skrzynki, która może służyć także do składania pytań, wniosków, uwag o programie, zgłoszeń do koncertów życzeń itp.

**Porady praktyczne.** Najczęściej podpowiada się w nich słu-

chaczom, jak się ubrać, jak się uczyć, jak poprawnie mówić itp., oraz odpowiada na ich pytania.

Zaprezentowane formy nie wyczerpują oczywiście wszystkich możliwości, jakie daje radio. Ich wykorzystanie zależy zawsze od koncepcji programu, możliwości technicznych, merytorycznych potrzeb i pomysłowości twórców, a także od czasu, jaki w szkolnym radiowęzle przeznaczony jest na nadawanie harcerskich audycji.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Najtrudniejszy jest zawsze początek. Zaczynać więc trzeba od form najłatwiejszych (informacji, koncertu, ewentualnie audycji poetyckiej). A kiedy zespół redakcyjny audycji zdobędzie odpowiednie doświadczenie i praktykę oraz opanuje technikę opracowywania audycji, sięgać można do trudniejszych treści i środków wyrazu.

Własne „radio” może odgrywać dużą rolę w pracy szczeplu i w środowisku szkolnym. Jest to znakomity sposób prezentowania dorobku harcerstwa, jego zamierzeń i planów oraz możliwość podnoszenia ważnych problemów z życia młodzieży i środowiska.

## 9. AKADEMIA

Akademia — forma nadawania uroczystego charakteru ważnym sprawom, najczęściej rocznicom lub wydarzeniom. Sprzyja także identyfikowaniu się jednostki z większą grupą.

Akademia powinna szczególnie silnie oddziaływać na emocje i uczucia. Jest jednak bardzo czułym instrumentem wychowawczym, stąd zbyt częste jej wykorzystywanie zmniejsza siłę oddziaływania, a zbyt sformalizowanie może razić i śmieszyć uczestników sztucznością. Bardzo łatwo też wpaść w przesadę naśladując formy przyjęte przez dorosłych (ściskanie dłoni, ceremonialne powitania, składanie gratulacji, powoływanie prezydium itp.).

Charakterystyczny dla akademii jest udział uczestników na odbiorców i wykonawców. Wspólny dla wszystkich jest

śpiew, oddawanie honorów itp.; takich momentów powinno być najwięcej.

Obok stale występujących elementów, jak raport, odśpiewanie hymnu, okolicznościowa gawęda, należy wprowadzać nowe, np. quiz lub konkurs na rysunek, starając się, aby różne święta miały odmienny, wynikający z ich specyficzności charakter. Akademia wcale nie musi odbywać się w smutnym nastroju, a jeśli jest powód do szczególnej powagi, powinno się tworzyć sytuacje wywołujące silne, ale krótko trwające emocjonalne przeżycia.

Forma ta nadaje się w zasadzie do wykorzystania w pracy z młodzieżą starszą, która sama może decydować o jej kształcie.

W działalności różnych instytucji i organizacji powstał już pewien stereotyp tej formy. Oto ogłasza się, że dnia tego a tego odbędzie się akademie poświęcona... Zbierają się młodzież i dorośli, w prezydium zajmują miejsce honorowi goście, z trybuny padają słowa referatu, a na zakończenie krótka część artystyczna. Wszystko według jednolitego schematu, niezależnie od uczestników akademii i okoliczności, której jest poświęcona. Trudno więc dziwić się, że skuteczność jej oddziaływania jest często niedostateczna. A można inaczej. Każda podniosła chwila w życiu jednostki czy zespołu, do którego ona należy, środowiska, regionu, kraju, wywołuje pozytywne stany emocjonalne; skłonni przecież jesteśmy manifestować swoje poglądy, postawy i uczucia. Uroczystości takiej musi jednak towarzyszyć odpowiedni nastrój, wytworzony przez dobrane właściwie piosenki, wiersze, słowo wiążące, a nade wszystko obecność ludzi, z którymi czujemy się związani, którzy dzielają nasze dążenia i przekonania.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Na podstawie powyższych rozważań formułujemy kilka zasad, warunkujących prawidłowe wykorzystywanie akademii w pracy z młodzieżą.

Zasada ścisłego związku treści i celów z formami oraz technikami oddziaływania na uczestnika. Nikt chyba nie za-

przeciży, że w innej formie będziemy czcili pamięć tych, którzy walczyli o wolność kraju, inaczej trud robotnika budującego dziś nasz kraj, a jeszcze inaczej sukcesy polskich sportowców na olimpiadzie. Inne wreszcie formy trzeba dobrać do wyrażenia naszego protestu przeciwko wojnie. Tylko pełna zgodność treści i formy zapewnić może osiągnięcie zamierzonego celu. Mamy tu także na myśli warunki, w których akademie się odbywa, jej oprawę, a nawet czas trwania. Ciasnota, długi, trwający kilkadziesiąt minut referat i tym podobne sytuacje nie sprzyjają właściwej realizacji tej formy.

Zasada dostosowania treści i formy do możliwości percepcyjnych uczestników. Bywa i tak, że do młodej publiczności przemawiamy niezrozumiałym językiem, skomplikowanymi środkami wyrazu. Najtrudniej jest wtedy, gdy wiek i poziom uczestników jest bardzo zróżnicowany, tego starajmy się unikać. Wcześniej trzeba zapoznać młodzież z tematem i programem akademii, nauczyć piosenek, które będą wspólnie śpiewane, innymi słowy, spowodować zainteresowanie jej treścią i uczynić z publiczności aktywnych uczestników.

Zasada różnicowania środków wyrazu. Program akademii trzeba konstruować z takich elementów, które będą dla uczestników nowe i atrakcyjne. Nie zawsze przecież musimy wygłaszać referaty czy prezentować część artystyczną składającą się z tańca i piosenki. Można go z powodzeniem wzbogacić innymi formami: wystawą, konkursem, filmem, stosownym do treści montażem poetyckim lub krótkimi wstawkami scenicznymi. Poszczególne części akademii powinny mieć wspólną myśl przewodnią.

Jeśli drużyna jest organizatorem akademii, przygotowania można prowadzić w formie zadania drużyny. Każdy z zastępów będzie miał do wykonania wybrane przez siebie lub ustalone przez radę drużyny zadanie. Już więc w momencie rozpoczęcia przygotowań zapewnimy aktywność wszystkich członków drużyny.

Akademii nie należy organizować dla dzieci młodszych, jest to bowiem dla nich forma za trudna.

## 10. ZAJĘCIA TECHNICZNE

„Przedszkolem” wychowania technicznego jest majsterkowanie. Forma wykorzystywana przede wszystkim w drużynach zuchowych. Jest to trudny, ale niezbędny dział pracy drużyny. Dziewczeta i chłopcy w wieku zuchowym bardzo lubią majsterkować, a tego typu zajęcia spełniają ważną rolę wychowawczą.

Majsterka jest najbliższa swym charakterem podstawowej działalności człowieka dojrzałego — pracy. Ma z nią, zwłaszcza z pracą produkcyjną, wiele wspólnego. Jest zawsze działalnością celową i daje w efekcie coś potrzebnego. Można śmiało stwierdzić, że majsterka jest jakby pomostem między zabawą i pracą. Każdy dorosły, niezależnie od rodzaju pracy, jaką wykonuje, nie może jej dobrze spełniać, jeśli wcześniej nie wyrobił sobie i nie wyćwiczył między innymi różnych sprawności manualnych i ruchowych. Majsterkowanie jest takim właśnie ćwiczeniem.

Wyrabia ono nie tylko sprawność manualną, lecz także stwarza możliwości kształtowania podstawowych nawyków pracy: trzeba zrobić plan, przygotować odpowiednie materiały i narzędzia, pamiętać o higienie i bezpieczeństwie pracy, dokładności, estetyce, terminowości wykonania. Majsterka służy także kształtowaniu koleżeńskich stosunków w zespole, bo trzeba sobie wzajemnie pomagać, oraz pozytywnych cech charakteru.

Majsterkowanie stwarza możliwość ukazywania roli współpracy ludzi i podziału pracy w produkcji, na przykład gdy organizujemy „fabrykę rekwizytów” opartą na zasadzie podziału pracy.

Zajęcia techniczne to modelarstwo wszelkiego rodzaju, a także konstruowanie jachtów czy gokartów, pionierka obozowa, urządzenie harcówki, wykonywanie sprzętu turystycznego oraz rekwizytów do zabaw, gier itd.

Zajęcia te sprzyjają rozwojowi twórczości technicznej harcerzy, weryfikowaniu wiedzy teoretycznej zdobytej w szkole, nabywaniu wielu nowych wiadomości i umiejętności, ćwiczą

zmysły, umiejętności manipulacji i posługiwania się narzędziami, rozwijają wyobraźnię ogólną i techniczną. Pomagają w ukształtowaniu się i rozwijaniu zainteresowań, a czasem w podjęciu decyzji o wyborze zawodu.

Charakterystyczne dla tego rodzaju zajęć jest to, że ich uczestnicy muszą podporządkować się określonym normom, prawom fizyki, mechaniki, chemii lub elektrotechniki, a więc uczą się technicznego zdyscyplinowania, bardzo przydatnego potem, gdy podejmą pracę zawodową.

Odpowiednio zorganizowane zajęcia techniczne mogą służyć kształtowaniu umiejętności współpracy. Można je wykorzystać do wykonania czynu społecznego dla szkoły lub środowiska. Należy kształtować właściwy stosunek do mienia społecznego, uczyć gospodarności i zaradności.

Wielu zajęciom technicznym towarzyszą konkursy, na przykład racjonalizatorskie, a prace harcerzy można zaprezentować na pokazie lub wystawie. Efekty tych zajęć to po prostu użyteczne urządzenia, wykorzystywane w działalności drużyny oraz podczas aktywnego wypoczynku.

Zajęcia techniczne nabierają z każdym rokiem coraz większego znaczenia. Społeczeństwo ery rewolucji naukowo-technicznej musi być odpowiednio przygotowane zarówno do dalszego jej tworzenia, jak i do korzystania z jej efektów. Od najmłodszych lat trzeba kształtować zaciekanie technika, wprowadzać w jej arkana, pokazywać jej miejsce w życiu każdego człowieka i całego społeczeństwa. Niebagatelną w tym zakresie rolę może odegrać drużyna i zastęp harcerski.

## RODZAJE ZAJĘĆ TECHNICZNYCH

**Modelarstwo** to rodzaj najbardziej rozpowszechniony w drużynach. Modelarstwo skutnicze i lotnicze, w tym także latawce, pociągają młodzież, ponieważ wynik pracy jest bardzo efektowny, pozwala brać udział w różnych zawodach, a także samodzielnie obserwować sprawność sprzętu. Dodajmy, że proste, powszechne formy nie wymagają zbyt kosztownych urządzeń technicznych ani materiałów. Są w zasadzie dostępne dla każdego.

Technika obozowa jest drugim, bardzo popularnym rodzajem zajęć technicznych, a jej uprawianie to po prostu potrzeba życia. Dziewczęta i chłopcy wykonują na obozach wiele urządzeń, przy czym uczą się posługiwać piłą i młotkiem, poznają zasady obróbki drewna itp. Budowa stołów, ławek, wieszaków, przystani czy pomostów nie jest wcale prosta, szczególnie, gdy troszczymy się o trwałość i estetyczność tych urządzeń. Walorem tego rodzaju zajęć technicznych jest przydatność wytworów własnych rąk; stają się one przedmiotami codziennego użytku, są potrzebne. I można sprawdzić w praktyce, czy zostały dobrze zrobione. Dlatego niepokoi rezygnowanie w czasie obozów z samodzielnych prac młodzieży w zakresie pionierki na rzecz gotowych, trwałych urządzeń, zgromadzonych w stałych miejscach obozowania. Trzeba znajdować tu jakieś rozsądne wyjście. Doświadczenia katowickie wykazały, że te trwałe urządzenia można również budować wspólnie z młodzieżą. Chodzi o to, by obozowych technik mógł poprobować każdy harcerz, każda harcerka.

Radiotechnika i pochodne. Dzisiaj to już nie tylko radio, ale także adapter, magnetofon, telewizor, wzmacniacz. Radiotechnika stwarza wielkie szansę rozwijania twórczości technicznej młodzieży, choćby przez konstruowanie odbiorników radiowych z części zakupionych w Centralnej Składnicy Harcerskiej lub ze starych urządzeń. Ale nie tylko o twórczość tu idzie. Podstawową sprawą jest nauczenie prawidłowego obsługiwanie i konserwowania tych urządzeń, a następnymi — nabycie umiejętności dokonywania drobnych napraw oraz poznania konstrukcji całego urządzenia i zasad jego działania. Ten rodzaj zajęć technicznych zaczyna nabierać współcześnie **coraz** większego znaczenia. Powszechne zainteresowanie muzyką mechaniczną można wykorzystywać do zainteresowania urządzeniami, za pomocą których możemy jej słuchać. Także starych, zepsutych odbiorników radiowych, telewizorów i magnetofonów jest coraz więcej. Trzeba tylko zapewnić młodzieży pomoc fachowca i można zakładać odpowiedni klub.

**Technika popularna.** Tak można określić zajęcia, których celem jest zapoznanie młodzieży z wszelkiego rodzaju urzą-

dzeniami technicznymi, z których korzystamy na co dzień, od żelazka elektrycznego, przez roboty kuchenne i sokowirówki, po pralki automatyczne. Pierwszym zadaniem jest pokazanie ich walorów użytkowych oraz nauczenie ich obsługiwanie. Coraz częściej słyszy się o zajęciach zastępów dziewcząt w punktach „Praktycznej Pani”, gdzie uczą się szyc na maszynie elektrycznej, posługiwać się sokowirówką czy mikserem. Na zbiórkach przygotowują proste potrawy i koktajle oraz organizują pokazy dla swoich matek. Są to formy warte popularyzacji, gdyż znajomość działania różnych urządzeń technicznych oraz właściwe z nich korzystanie nie jest jeszcze w naszym kraju powszechne.

Technika przez duże T. To ta, którą harcerze mogą zobaczyć w czasie wizyt w zakładach pracy. Tokarki, frezarki, piły mechaniczne, ale również maszyny do produkcji papieru i drukujące gazety, automaty do napełniania butelek mlekiem oraz mechaniczne „łapy” mieszające tony ciasta na chleb. I tysiące innych urządzeń.

Powinniśmy zdawać sobie sprawę z możliwości wykorzystania takich wizyt.

— Przy urządzeniach prostych można pokazać mechanizm ich działania, nauczyć młodzież uruchamiania maszyny, a nawet umożliwić „wyprodukowanie” czegoś samodzielnie. Pozwoli to zrozumieć zasadę działania urządzenia i rolę człowieka w produkcji.

— Przy urządzeniach skomplikowanych jesteśmy w stanie uprzytomnić młodemu, do czego zdolny jest mądry, wykształcony człowiek, który takie urządzenie skonstruował, uruchamia je, obsługuje i konserwuje. W ten sposób nie tylko zaciekawiamy techniką, ale również zachęcamy do zdobywania wiedzy, by w przyszłości „tak jak oni” konstruować, montować czy obsługiwać.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Przed wszystkim pamiętać należy, że umiejętności poszczególnych dzieci nie są równe. Z tego względu każde stawiane przed wychowankiem zadanie, i jego samego, trzeba

traktować indywidualnie. Drużynowy musi bacznie obserwować początkujących, żeby zauważyć, z czym nie mogą sobie poradzić, zanim jeszcze trudność wywoła zniechęcenie. W porę więc trzeba wyjaśnić, nauczyć, pomóc, a czasem dodać otuchy.

W czasie pierwszej majsterki czy zajęć o charakterze technicznym nie należy organizować konkursów i współzawodnictwa: kto szybciej, kto lepiej, kto ładniej. Jeśli komuś uda się coś lepiej, to i tak zdopinguje innych.

Pracę należy przydzielać według stopnia trudności, szczególnie w zespole dzieci o różnym wieku. Trudniejsze zadania otrzymają bardziej doświadczeni, łatwiejsze ci, którzy jeszcze doświadczeń nie mają. Drużynowy musi także koniecznie stosować zasadę stopniowania trudności. Oznacza to, że powinien od najprostszycy majsterki, z papieru, drutu, patyków, przechodzić stopniowo do trudniejszych, żeby wreszcie podjąć poważniejsze zajęcia techniczne.

Każdy musi mieć zajęcie. Wymaga to odpowiedniego zorganizowania zajęć i właściwego podziału pracy. Potrzebne będzie:

**Miejsce.** Majsterki proste nie wymagają w zasadzie specjalnego miejsca, lecz do bardziej skomplikowanych potrzebny jest nawet jakiś warsztat, pracownia techniczna itp. Szkoły na ogół dysponują taką bazą. Trzeba tylko wejść w porozumienie z nauczycielem wychowania technicznego.

**Narzędzia.** Kompletowanie narzędzi należy zaczynać od przyrządów najprostszycy, jak noże, nożyczki, piły, obcegi, młotki. Już nawet z najprostszym zestawem można rozpocząć majsterkowanie. Planując zajęcia trzeba tak zorganizować podział narzędzi, by każdy uczestnik mógł pracować.

**Materiały.** Większość z nich zbierają i przynoszą same dzieci: ścinki materiałów, odpady drewna, drut, gwoździe, kawałki blachy. Niektóre materiały trzeba zakupić. Drużyny przynoszone materiały gromadzą na ogół w odpowiednim miejscu i porządku, a następnie wykorzystują w miarę potrzeby.

W drużynach młodszych różnorodne zajęcia techniczne powinny być „chlebem codziennym”, przy różnych okazjach sta-

nowić temat lub fragment wykonywanych zadań. Przy organizowaniu choćby wieczorka tanecznego trzeba stworzyć ekipę techniczną do obsługi sprzętu grającego, a poczęstunek przygotować za pomocą urządzeń mechanicznych; jak mikser czy sokowirówka. Rzecz w tym, by drużynowy pamiętał, że jednym z ważnych jego obowiązków jest stałe tworzenie okazji do uczenia harcerzy techniki.

Drużyny w szkołach ponadpodstawowych natomiast nie tylko wykorzystują zdobycze techniki w życiu codziennym, ale są również organizatorami różnorodnych klubów, w tym technicznych, w których zainteresowani mogą specjalizować się w wybranej przez siebie dziedzinie. Starajmy się, by klubów tych było jak najwięcej. Będzie to możliwe tylko wtedy, gdy wśród starszych kolegów z bratnich organizacji, wśród rodziców i przyjaciół znajdziemy ludzi, którzy pomogą nam zorganizować je i prowadzić.

## 11. ZAJĘCIA PLASTYCZNE

To przede wszystkim rysowanie, malowanie, rzeźbienie, przygotowywanie dekoracji, wykonywanie ozdobnych przedmiotów z różnych materiałów, strojów itp.

„Służą one rozwojowi uzdolnień, zamiłowań i zainteresowań. O charakterze artystycznym, ćwiczą zmysł estetyczny, koordynację ruchów, manipulowanie różnymi narzędziami, komponowanie kolorów i kształtów. Uczą również znajdować i wykorzystywać różne tworzywa, z których można wykonać przedmioty ozdobne.

Charakterystyczna dla tych zajęć jest ich spontaniczność. Nie ma tu żadnych norm i nakazów, wszystko co jest wykonane według własnego pomysłu; własnej wizji artystycznej, a nie jest kopią, naśladownictwem, może być ładne, podziwiane i użyteczne.

„Zajęcia plastyczne mogą być wykorzystywane do urządzenia obozu, harcówki, wykonania plakatów, przygotowania drobnych upominków dla przyjaciół, a także wszelkiego rodzaju wystaw twórczości artystycznej harcerzy. Mogą spr-

wiać satysfakcję samym artystom, jak i stanowić rodzaj działalności społecznie użytecznej — dla szkoły, środowiska, przedszkola. Są też dobrą okazją do spotkania się z twórcami ludowymi lub zawodowymi artystami, do wzbogacenia doświadczeń młodzieży i zrozumienia, na czym polega proces twórczy.

Pojęcie „zajęcia plastyczne” kojarzy się zwykle z zajęciami dla młodszych dzieci w pracowni domu kultury, w której rysują one i malują. Tymczasem zajęcia te powinny, może inaczej nazwane, stanowić stały element pracy harcerzy zarówno ze szkół podstawowych, jak i ponadpodstawowych.

### RODZAJE ZAJĘĆ PLASTYCZNYCH

Rysunek — pierwszy w życiu dziecka sposób przedstawiania świata — jest formą szeroko stosowaną w pracy z młodszymi dziećmi. Pozwala zorientować się w sposobie odbioru i rozumienia różnych zjawisk. Jest to forma bardzo atrakcyjna dla dzieci, ponieważ rysowanie odbywa się z reguły na zasadzie konkursu, wszystkie prace są wywieszane, a najlepsze wyróżniane. Drużynowy z uzdolnieniami artystycznymi zwraca również uwagę na stosowanie przez dzieci różnych technik, na doskonalenie warsztatu.

Wśród zuchów i młodszych harcerzy popularne jest rysowanie na chodnikach, placach, podwórkach. Jest to na pewno dobry sposób na budzenie sympatii społeczeństwa do organizacji, ponieważ wokół rysujących zbierają się zazwyczaj grupy kibiców.

Prowadzenie zajęć plastycznych dla starszych dzieci to już trudniejsza sprawa. Łatwo tu bowiem wypaczyć gusty, uczyć szmiry. Ograniczajmy więc raczej tę formę do rysunku w kronice czy gazetce, i to tylko wtedy, gdy są w drużynie zdolni i chętni. W innym przypadku lepiej wykorzystać zdjęcie lub reprodukcję.

Rzeźba — określenie to nasuwa nam obraz prac Dunikowskiego czy Zemły. W organizacji rzecz cała sprowadza się raczej do modelowania z plasteliny lub gliny, bardziej wprawni rzeźbią w miękkim drewnie, jako tworzywo mogą posłużyć

także duże ziemniaki. Forma również stosowana raczej w zajęciach z młodszymi dziećmi.

Przedmioty ozdobne. Wykonywanie ich jest zajęciem bardzo popularnym, szczególnie w drużynach młodszoharcerskich. Ambicją wielu z nas jest wręczenie przez harcerzy w Dniu Matki czy Dniu Nauczyciela własnoręcznie wykonanych upominków: szkatułek, pasków, wisiorów itp. Okazją do tworzenia nieomal z niczego są obozy. Różne ładne rzeczy robi się z szyszek, żołądzi i konarów oraz innego tworzywa, którego dostarcza przyroda. Tymi, prawie artystycznymi, wytworami ozdabia się obóz, harcówkę, obdarowuje rodziców.

Dekoracje. Jest to rodzaj zajęć plastycznych, który stwarza duże możliwości w pracy z dziećmi w różnym wieku. Harcerzom z reguły powierza się artystyczną oprawę różnych uroczystości, ozdobienie szkolnej świetlicy, auli, holu. Jest to okazja odchodzenia od sztampy, szukania własnego wyrazu, własnego sposobu i stylu.

Jeszcze większe możliwości wykazania się inwencją dają imprezy harcerskie, kominki, ogniska, spotkania z ciekawymi ludźmi. Nastrój każdej imprezy, jej charakter można podkreślić odpowiednią oprawą plastyczną, którą obmyśli i przygotuje specjalnie w tym celu powołany zespół.

Harcerska izba i świetlica to miejsca stałej, a nie okazjonalnej dekoracji. Stałej, nie znaczy jednak tej samej, zakurzonej, nie zmienianej przez lata. Spotykamy się z tendencją do trwałego ozdabiania harcówek ciężkimi, pseudoleśnymi meblami, tablicami, planszami, które wcale nie zdobią, a do tego mają tę niedobłą właściwość, że mogą służyć latami. Tymczasem harcówka, ten wspólny dom harcerzy, powinna zawsze być świeża i czysta, ozdobiona własnymi pracami dziewcząt i chłopców, a jej wystrój powinien zmieniać się w zależności od aktualnych pasji, zainteresowań i sukcesów harcerzy, a nawet od pory roku.

Rzecz w tym, żeby np. po powrocie z obozu harcówka była wizytówką minionych dni, a gdy drużyna będzie się zajmowała młodszymi dziećmi, żeby i one mogły znaleźć w niej przytulny kąt.



Stroje artystyczne. Do szansy kształtowania gustów artystycznych, jaką stwarza przygotowanie strojów na różne okazje, nie zawsze przywiązujemy należyta uwagę. W harcerskim stylu działania sporo jest przecież miejsca na różnorodne tematyczne imprezy i uroczystości historyczne. W każdym takim przedsięwzięciu powinien liczyć się obok treści także sposób zaprojektowania, wykonania i zaprezentowania strojów. Tematyczne bale, popularne w wielu drużynach młodszych, z powodzeniem można przenieść do drużyn starszoharcerskich.

#### UWAGI METODYCZNE

Zajęć plastycznych nie traktujemy w harcerstwie samodzielnie. Zawsze służą one realizacji konkretnych zadań, są sposobem ich wzbogacenia.

Wspomnieliśmy o potrzebie tworzenia zespołów, które będą odpowiedzialne za dekoracje. Jest to zasada, którą w tym miejscu warto uogólnić. Tylko wtedy można uzyskać najpełniejszą realizację zamierzonych celów, gdy zespół lub grupa samodzielnie wykonuje daną pracę i jest za nią odpowiedzialna. Czynności związane z wykonywaniem zadania są zazwyczaj bardzo zróżnicowane, wymagają różnych umiejętności. Taka sytuacja tworzy więc możliwość aktywnego uczestniczenia w nim każdego członka zespołu.

Dzieci i młodzież często wykazują zainteresowania plastyczne i uzdolnienia w tej dziedzinie. Drużynowy obserwując wychowanków powinien te zainteresowania wychwytywać, a potem odpowiednio do nich dzielić pracę i zadania.

#### GRUPA CZWARTA — OPEROWANIE SŁOWEM

Charakterystyczną cechą prezentowanych w tej grupie form pracy jest posługiwanie się słowem mówionym. Przede wszystkim chodzi o umiejętne, precyzyjne formułowanie i wyrażanie myśli, poglądów, wrażeń i przeżyć. Nie są to jednak formy jednorodne. Różnią się funkcjami, jakie spełniają w odrzuceniu do wychowanków, oraz stopniem budzenia i wykorzystania ich aktywności. Większość prezentowanych tu form może być różnie modyfikowana w zależności od zamierzonego celu.

Trudno więc o jednolitą charakterystykę całej grupy. Warto natomiast zwrócić uwagę na zalety i wady stosowania poszczególnych form, aby najskuteczniej korzystać z nich w pracy z dziećmi i młodzieżą, a równocześnie unikać niebezpieczeństw wychowawczych.

Różne formy rozmowy ludzi stanowią przecież nieodłączny element życia, pozwalają porozumiewać się, uzgadniać stanowiska, prezentować poglądy. Istnieje więc potrzeba prowadzenia takich zajęć, które będą stwarzały szansę praktycznego wykorzystania posiadanej wiedzy i operowania nią oraz będą dostarczały motywów do jej zdobywania. Form spełniających tę funkcję jest wiele, np.: dyskusja, spotkanie, sesja-sąd. Ich celem jest zawsze zbadanie, omówienie, przedyskutowanie lub przedstawienie zagadnienia, problemu czy sprawy. Do osiągnięcia tego celu potrzebna jest jednak wiedza, którą uczestnik albo już posiada, albo — jeśli zagadnienie go interesuje —

będzie chciał zdobyć. Równocześnie każda z tych form uczy „sztuki” argumentowania, wyrażania poglądów i kultury dyskusji. Wiedza w tym przypadku nie jest celem, lecz środkiem do jego osiągnięcia.

Inna w swoim charakterze jest forma wykładu. Służy ona przekazaniu słuchaczom określonej wiedzy, której w inny sposób zdobyć nie mogą. Forma wyraźnie werbalna i zakładająca minimalną aktywność twórczą słuchacza. W praktyce harcerskiej nie korzystamy z niej zbyt często.

Jeszcze inną formą jest gawęda. Spełniać może wiele funkcji. Choć w technice stosowania podobna do wykładu, zdecydowanie od niego się różni. Przeważnie jest sfabularyzowana, działa nie tylko na umysł, ale także na uczucia słuchacza wywołując jego emocjonalny stosunek do przekazywanych treści. Gawęda w swoim założeniu ma bezpośredni związek z życiem, z wydarzeniami i sprawami, które dotyczą wychowanka, dzieją się wokół niego.

Formą, która niezupełnie mieści się w omawianej grupie, jest praca rady-komisji — wyłonionego z drużyny zespołu zajmującego się określonymi sprawami, np. koordynowaniem działań zastępów.

W organizowaniu form z tej grupy konieczny jest aktywny udział młodzieży.

## 1. WYKŁAD — REFERAT

Z punktu widzenia swej skuteczności jest to najprymitywniejsza forma zajęć, wymagająca aktywności właściwie tylko od wykładowcy. Słuchacze, często już po kilku minutach, wyłączają uwagę i przestają interesować się przedmiotem wykładu.

Z tego względu dobrzy wykładowcy stosują wiele sposobów zmierzających do skoncentrowania uwagi słuchaczy na tym, o czym mówią. Przeplatają wykład ciekawostkami, zmieniają intonację głosu akcentując określone sprawy, nie czytają z kartki, piszą coś na tablicy, używają różnych pomocy: plansz, wykresów, rysunków, przezroczy itd.

Forma wykładu należy do najprostszych i pewnie dlatego jest często nadużywana, np. na kursach. W rzeczywistości jednak oczekiwania organizatorów kursów co do jej pozytywnych skutków nie spełniają się i pożytek z referatu jest zwykle niewielki.

Nie należy wobec tego stosować tej formy w drużynach młodszych, a bardzo rzadko wśród starszych harcerzy, i to tylko wtedy, gdy wykładowi-referatowi towarzyszy audio-wizualne prezentowanie tematu.

Zdarza się jednak i tak, że słyszymy o znakomicie, ciekawie prowadzonych wykładach i dobrych wykładowcach. Mogą oni przedstawić słuchaczom dużą liczbę informacji, podsunąć różne sposoby analizy i oceny zjawisk, a także przekazać sądy logicznie uporządkowane.

Wykład należy przygotować szczególnie starannie i w czasie jego trwania pilnie baczyć na reakcje słuchaczy, a w razie potrzeby dokonywać odpowiednich modyfikacji zarówno treści, jak i sposobu ich podawania.

Referat służy przede wszystkim przedstawieniu grupie słuchaczy jakiegoś problemu, zagadnienia do rozpatrzenia i przedyskutowania. W referacie może być prezentowane stanowisko jednej osoby lub zespołu (grupy, organizacji, instytucji itp.). W tym ostatnim przypadku do opracowania referatu powołuje się specjalną komisję.

Referat bywa często formą zaprezentowania oceny pracy, wniosków i postulatów oraz wytyczenia dalszych zadań dla zespołów i ogniw organizacji na konferencjach sprawozdawczych.

Z okazji różnych rocznic i świąt przygotowuje się referaty okolicznościowe, które mają uroczysty charakter, wygłaszane są w czasie akademii, spotkań lub tym podobnych imprez.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Pamiętać należy o tym, że:

- wykład prowadzony w żywym tempie jest mniej nużący dla słuchaczy,
- emocjonalny stosunek wykładowcy do omawianych za-

gadnień udziela się słuchaczom i chętniej aprobuja wyrażane sądy,

— słuchacz powinien łatwo odróżniać kwestie najważniejsze od mniej istotnych, trzeba więc podkreślać ważniejsze momenty intonacją głosu, zwolnieniem tempa wykładu itp.,

— gdy słuchacze notują wykład, ważniejsze problemy i definicje wymagają powtórzeń,

— ważny jest także sposób zachowania się wykładowcy, jego wygląd zewnętrzny, odpowiednia gestykulacja, sposób zwracania się do słuchaczy.

Formą stosowaną dość często jest dyskusja po wykładzie. Ma dopomóc słuchaczom w rozwikłaniu wyłonionych problemów, wyjaśnić wątpliwości lub niezrozumiałe kwestie. Dzięki temu słuchacze mają okazję do aktywności, a prowadzący do nawiązania bezpośredniego z nimi kontaktu. Chcąc taką dyskusję wywołać, prowadzący musi przynajmniej część przekazywanego materiału przedstawić w sposób problemowy.

## 2. DYSKUSJA

O dyskusji możemy mówić wówczas, gdy istnieje starcie rzeczywiście przeciwnych stanowisk. To założenie powoduje, że dyskusja ma wyraźny cel: ustalenie, kto ma rację, lub doprowadzenie do wspólnego stanowiska. Dyskusja jest korzystniejszą od wykładu metodą dostarczania wiedzy, gdyż bardzo poważnie angażuje jej uczestników. Ułatwia zrozumienie spraw, sprecyzowanie własnego stanowiska, zmusza do myślenia i rzeczowego formułowania argumentów oraz zastanowienia się nad argumentami strony przeciwnej. Angażuje emocjonalnie.

Najkorzystniejsze jest dyskutowanie w małych grupach tak, aby każdy miał możliwość i okazję do wypowiedzenia się.

Istnieją różne sposoby prowadzenia dyskusji, wywołujące odpowiednio duże zaangażowanie uczestników, a więc: przedyskutowanie tego samego, problemu w grupach, które następnie na spotkaniu plenarnym prezentują swoje stanowisko za pośrednictwem wybranych przedstawicieli; symposium\* — po-

legające na tym, że kilka osób kolejno naświetla ten sam problem z różnych stron; panel — gdy dyskutuje kilka osób, a reszta słucha lub gdy występują tylko dwie osoby z wyraźnie zarysowanymi odmiennymi stanowiskami.

W drużynach w szkołach ponadpodstawowych warto poświęcić czas na organizowanie w różnych formach dyskusji na tematy interesujące młodzież. Służyć one będą kształtowaniu się i ugruntowywaniu poglądów.

Znamy doskonale sytuację, kiedy to na zebraniu po referacie lub prelekcji przewodniczący z obawą w głosie mówi: otwieram dyskusję. Potem kilka razy nawołuje do zabrania głosu, a wszyscy czekają na pierwszego odważnego i nawet kiedy ten się znajdzie, dyskusja idzie opornie, jest wymuszona i najczęściej nie dotyczy meritum sprawy.

Prof. Tadeusz Kotarbiński tak pisał o rzeczowej dyskusji: *Ty będziesz próbował bronić swojej hipotezy, a ja swojej i zobaczymy, co z tego wyniknie. Ja będę próbował obalać twoje twierdzenie, a ty — moje. Próbujmy podważyć w dociekaniu wszystko, gdyż tylko w ten sposób można wykryć to, co się podważyć nie da. To co się ostoi, będzie prawdą wspólnie uznaną i niechaj ona się okaże jedynym w sporze zwycięzcą<sup>1</sup>.*

Wbrew pozorom dyskusja nie jest formą łatwą. Udaje się tylko wtedy, gdy jest solidnie, gruntownie przygotowana i przemyślana. Jest to forma najodpowiedniejsza dla klubów specjalnościowych i drużyn w szkołach ponadpodstawowych.

## RODZAJE DYSKUSJI

Jest ich bardzo wiele. Ograniczymy się do omówienia tylko niektórych.

Dyskusja tradycyjna. Biorą w niej udział wszyscy uczestnicy spotkania w takiej kolejności, w jakiej się zgłaszają albo w ustalonej przez prowadzącego dyskusję. Jej przedmiotem jest jedno lub kilka zagadnień, a temat ściśle określony. Do zadań prowadzącego należy: sprecyzowanie tematu i sformu-

<sup>1</sup> Tadeusz Kotarbiński, *Sprawność i błąd*. PZWS, Warszawa 1970-

łowanie problemów do omówienia w dyskusji, kierowanie jej przebiegiem oraz podsumowanie wyników.

Forma ta zdaje egzamin tylko wtedy, gdy liczba uczestników spotkania nie jest wielka oraz dysponujemy odpowiednią ilością czasu, umożliwiającą zabranie głosu wszystkim chętnym do dyskusji.

Odmianą tej formy jest dyskusja w grupach. Wszyscy uczestnicy dzielą się na mniejsze, kilkusobowe zespoły, w których dyskutują ten sam problem lub niektóre tylko, wchodzące w jego zakres, zagadnienia. W czasie spotkania plenarnego przedstawiciele wybrani przez poszczególne grupy referują wyniki ich pracy. Potem następuje dyskusja plenarna, która powinna doprowadzić do ujednoczenia poglądów wszystkich zespołów. Dyskusję w grupach organizujemy wtedy, gdy liczba uczestników jest duża, a czas przeznaczony na nią ograniczony. Forma ta umożliwia zabranie głosu większej liczbie uczestników, bardziej ich aktywizuje.

Dyskusja panelowa. Forma bardzo ciekawa. Polega na tym, że dyskutuje z sobą tylko kilka osób, najczęściej specjalistów w danej dziedzinie. Pozostali uczestnicy spotkania przysłuchują się. Tę formę stosujemy wtedy, gdy większość uczestników nie zna tematu, a chcemy ich z nim zapoznać lub przedstawić różne poglądy na ten temat.

Odmianą tej formy jest tzw. panel otwarty. Różni się on od poprzedniego tym, że przysłuchujący się mają prawo zadawania pytań osobom prowadzącym dyskusję. Na ogół stosuje się zgłaszanie pytań na kartkach, które wyznaczona osoba dostarcza dyskutantom.

Dyskusja 66. Organizujemy ją, gdy chcemy uzyskać opinię wszystkich w jednej, niezbyt obszernej kwestii. Uczestników dzielimy na sześciuosobowe zespoły, które dyskutują w ograniczonym czasie, po sześć minut. Potem następuje dyskusja plenarna, podczas której grupy przedstawiają wyniki swej pracy. Walorem tego typu dyskusji jest obowiązek zabrania głosu przez wszystkich uczestników, minusem zaś ograniczenie z konieczności przedmiotu dyskusji do stosunkowo wąskiego, konkretnego problemu.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Dyskusja jest skuteczna, gdy odpowiada pewnym warunkom. Powinna być:

- skoncentrowana zawsze na wyraźnie sprecyzowanym problemie lub określonej jego części,

- wystarczająco jasna, aby w każdej chwili każdy jej uczestnik wiedział, czego dotyczy,

- prowadzona w sposób swobodny i nieformalny — każdy dyskutant powinien odczuć, że jego wypowiedzi są potrzebne i przyczyniają się do postępu w rozwiązywaniu omawianego problemu,

- konstruktywna i rzeczowa, nie przeciągająca się w nieskończoność,

- prowadząca do wzajemnego zrozumienia się dyskutantów,

- podsumowana.

Bardzo duży wpływ na skuteczność dyskusji ma jej przewodniczący. Jest uczestnikiem dyskusji na równi z innymi, a więc jego rola jest tym samym trudniejsza i bardziej odpowiedzialna. Sprowadza się ona do:

- pomagania grupie w rozpoczęciu dyskusji przez odpowiednie sformułowanie problemu i pytań,

- tworzenia przyjacielskiej atmosfery, eliminowania napięć i nieporozumień, łagodzenia sytuacji konfliktowych,

- podtrzymywania dyskusji, gdy zamiera lub zbacza z tematu,

- podsumowania dyskusji.

## 3. SPOTKANIE

Spotkanie z przodownikiem pracy, żołnierzem, bojownikiem, aktorem, działaczem społecznym lub politycznym to bardzo popularna forma pracy harcerskiej. Wydaje się prosta w realizacji, stąd czasami nie przywiązujemy odpowiedniej uwagi do jej właściwego przygotowania.

Charakterystyczne są dwa typy spotkań:

- Przychodzi zaproszony gość i w gawędzie (opowiadaniu)

wspomina swoje przeżycia i wydarzenia, w których brał udział. Taka sytuacja jest najczęstsza, ale jednocześnie ma najmniejsze walory wychowawcze, gdyż nie wymaga dużej aktywności uczestników spotkania.

— Przed spotkaniem harcerze zdobywają wiedzę na temat, o którym będzie mówił ich gość. Wówczas jego opowieść jest potwierdzeniem, uplastycznieniem, uszczegółowieniem tej wiedzy, a jednocześnie harcerze mogą zadawać pytania problemowe i nawiązać z gościem partnerski kontakt. Taka forma spotkania przynosi więcej pożytku.

Spotkania służą przede wszystkim nawiązywaniu więzi uczuciowych — jeśli nasz gość wzbudzi sympatię i zainteresowanie — z epoką, wydarzeniami, sprawami. W ten sposób wyzwała się u harcerzy emocjonalny do nich stosunek. Aby go jeszcze bardziej pogłębić, należy obudować spotkanie innymi formami: piosenką, przygotowaniem podarunku dla gościa, przyjęciem go do drużyny jako honorowego członka itd.

Szczególnie ważną rolę odgrywają spotkania, na których harcerze z ust bezpośrednich uczestników poznają najnowszą historię kraju. Żadna książka nie zastąpi żywego opisu: byłem, widziałem, przeżywałem. Opowieść ludzi, dzięki którym przeprowadzono akcję bojową, uruchomiono hutę czy fabrykę, zbudowano szkołę, najlepiej przemawia do młodych ludzi.

## RODZAJE SPOTKAŃ

Związane z realizacją **zadania**. Są to spotkania bardzo pożyteczne, pozwalające głębiej poznać problem, którym harcerze aktualnie się zajmują. Jeśli na przykład drużyna chce zorganizować teatrzyk czy kabarecik, pomocne dla harcerzy będzie spotkanie z reżyserem czy aktorem, który opowie o kulisach swojego zawodu, przestrzeże przed najczęściej popełnianymi błędami, poradzi, od czego zacząć. Harcerze zdobywający sprawności o charakterze obronnym mogą spotkać się z oficerem, który opowie, w jaki sposób żołnierze ćwiczą swoje umiejętności, oraz pokaże, jak mogą robić to harcerze. Jeśli chcemy zachęcić drużynę, by podjęła prace społeczne w osiedlu mieszkaniowym, warto spotkać się z działaczem, który podzieli

się doświadczeniami i trudnościami samorządu mieszkańców, przedstawi jego pomysły i dotąd nie zrealizowane plany.

Okolicznościowe. Spotkanie jest często wykorzystywane jako sposób uczczenia rocznicy lub święta. W rocznicę zwycięstwa zapraszamy na przykład kombatantów, aby opowiedzieli nam o dniu wyzwolenia, oddziale, w którym walczyli, okolicznościach, w jakich zastała ich wolność. Przed 1 Maja spotykają się harcerze z pracownikami fabryk, w Dniu Nauczyciela zaś zapraszają swoich wychowawców oraz nauczycieli przebywających już na emeryturze.

## Charakter spotkania

— Żeby zdobyć, pogłębić wiedzę. W czasie spotkania ze specjalistą uczestnicy słuchają jego wypowiedzi, zadają pytania, uzyskują na nie odpowiedź.

— Żeby zdobyć nowe umiejętności. Jeśli na przykład zastęp lub drużyna ma zamiar zbudować coś na podwórku czy boisku, odwiedza znajomego stolarza, który nauczy i pokaże, jak posługiwać się narzędziami i montować poszczególne elementy.

— Żeby coś wspólnie przeżyć, zrobić. Harcerze spotykają się na przykład ze starszymi kolegami z ZSMP lub ZMW, aby wzajemnie opowiedzieć o swojej pracy lub porozmawiać o wspólnym wykonaniu społecznego zadania.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Pierwsza zasada: cel spotkania musi być jasny, oczywisty zarówno dla harcerzy, jak i osób, z którymi się spotykają.

Druga zasada: — trzeba bardzo starannie dobierać ludzi, z którymi drużyna się spotyka. Nie wszyscy ciekawi ludzie, którzy wiele przeżyli, mają bogate doświadczenia i dużą wiedzę, potrafią o tym mówić. Rzemieślnik, od którego chcemy się czegoś nauczyć, musi łatwo nawiązywać kontakt z dziećmi i młodzieżą, a działacz osiedlowy powinien być entuzjastą i rzecznikiem spraw, do podjęcia których chcemy przy jego pomocy zachęcić harcerzy.

Trzecia zasada: zależnie od celu spotkania dobieramy jego formę. Opowiadanie kombatanta wymaga odpowiedniego na-

stroju, a więc zaprosimy go na ognisko czy kominek, natomiast robotnik lub inżynier najlepiej opowie o swoim zawodzie przy warsztacie pracy.

Czwarta zasada: harcerze powinni być organizatorami spotkania, współtwórcami jego programu.

Spotkaniu w jego klasycznej postaci mogą towarzyszyć elementy urozmaicające: piosenka na przywitanie gościa i jako przerywnik, fragment wiersza nawiązujący do tematu lub tp.

Pamiętajmy również, aby nasi goście lub ludzie, których gośćmi jesteśmy, zostali jakoś uhonorowani, aby im podziękować. Przeciwni jesteśmy banalnym trzem goździkom, które zazwyczaj wręcza się prelegentom. Proponujemy ładną wiązanekę własnoręcznie zebranych polnych czy ogrodowych kwiatów lub drobny, przez harcerzy przygotowany prezent: estetyczną maskotkę, miniaturkę maszyny, przy której pracuje nasz gość itd. Takie drobiazgi ułatwiają nawiązanie kontaktów, powodują miły nastrój, konieczny do tego, by spotkanie było udane i przyniosło przewidziane korzyści wychowawcze.

Jeszcze jeden problem warto zasygnalizować przestrzegając przed niebezpieczeństwami: liczbę uczestników spotkania. Nie ma nic gorszego, jak sala nabita młodzieżą i siedzący przy stoliku gość, który nie jest w stanie mówić tak głośno, by go wszyscy słyszeli. W ogóle uważamy, że zawsze, gdy jest to możliwe, spotkania należy organizować poza szkołą. Namawiamy też do tego, aby miały one bardziej kameralny charakter. Zastęp lub dwa umawiają się — może za pośrednictwem drużynowego albo przybocznego — z interesującym ich człowiekiem. W sytuacjach bardziej uroczystych w spotkaniu może wziąć udział cała drużyna. Nie wierzymy jednak, że najlepszy nawet gawędziarz utrzyma w napięciu cały szczepek, usadowiony w szkolnej auli.

#### 4. GAWĘDA

Gawęda była kiedyś bardzo popularną formą w harcerstwie. Obecnie spotyka się ją przy ognisku lub kominku rzadziej ze względu na brak umiejętności gawędzenia przez instrukto-

rów i niedoceniecie tej formy kontaktu z wychowankami. Całkowitym nieporozumieniem jest zastępowanie jej wykładem lub referatem.

Gawęda to barwne, sugestywne, oddziałujące na wyobraźnię i emocje sfabularyzowane opowiadanie o zachowaniach ludzi, opisujące fakty, epizody z życia, postacie bohaterów. Jej zadaniem jest wywołanie emocjonalnego stosunku do określonych spraw, wydarzeń i ludzkich zachowań. Sprzyja temu sceneria gawędy, a więc wieczór, półmrok, płomień ogniska, krąg siedzących, tło lasu itp.

Gawęda może być wykorzystana jako punkt wyjścia do swobodnej dyskusji o życiu, ludziach i ideałach, może być także podsumowaniem minionego dnia, sposobem rozstrzygnięcia w atmosferze ogniska konfliktów lub sporów.

Musi być powiedziana potocznie, z odpowiednią intonacją i modulowaniem głosu tak, aby odczuwało się osobiste przeżycia opowiadającego. Może jej towarzyszyć cicha muzyka płynąca z magnetofonu lub płyty gramofonowej. Może ją przerywać pytanie skierowane do słuchających i ich zespołowa odpowiedź. Powinna być krótka, nie przekraczająca 10—15 minut.

Gawęda jest jednym ze stałych elementów zbiórki zuchowej i w pracy z zuchami spełnia wiele funkcji. Dostarcza nowych informacji o świecie, rozbudza wyobraźnię, podpowiada, co można zrobić i jak się zachować.

Jest formą dość trudną. Stąd też praktyczne jej wykorzystywanie w oddziaływaniu wychowawczym na dzieci i młodzież często nastęrcza drużynowym wielu kłopotów. Bez najmniejszej przesady można stwierdzić, że umiejętność gawędzenia jest sztuką, może ją jednak opanować w zasadzie każdy.

#### RODZAJE GAWĘD

Spróbujemy najogólniej wskazać kilka rodzajów gawęd i scharakteryzować je, przyjmując jako podstawę klasyfikacji dwa elementy: funkcje spełnione przez tę formę wobec wychowanków oraz technikę jej stosowania.

Z punktu widzenia funkcji możemy wyróżnić następujące rodzaje:

Gawęda informacyjna. Formę tę stosujemy wówczas, gdy chcemy coś w przystępny sposób dzieciom wytłumaczyć lub dostarczyć informacji. Jest najczęściej wykorzystywana w pracy z zuchami i dlatego powinna być rzeczowa, krótka, prowadzona w miarę możliwości z prezentowaniem konkretnych przedmiotów, urządzeń lub eksponatów. Może stanowić wprowadzenie do zajęć i ćwiczeń, być elementem zwiadów, wybieżek itp.

Gawęda okolicznościowa. To bardzo często spotykany w praktyce typ gawędy. Ma zazwyczaj uroczysty charakter, związana jest z ważnymi wydarzeniami, rocznicami lub świętami. Oddziałując na uczucia wychowanków, powoduje ich emocjonalne wiązanie z określonymi treściami i faktami. Powinna być prosta i zrozumiała dla słuchaczy, dostosowana do poziomu ich rozwoju. Należy unikać stylu „referatowego”, zbyt ogólnikowych sformułowań i sloganów.

Gawęda sytuacyjna. Związana jest z różnymi sytuacjami wychowawczymi zaistniałymi w zespole dzieci lub młodzieży. Często bywają to sytuacje nieprzewidziane, wynikające z różnego rodzaju konfliktów i wykroczeń oraz związane z określonymi zachowaniami i postawami wychowanków. Gawęda może odnosić się do danej sytuacji bezpośrednio lub też — szczególnie w pracy z dziećmi młodszymi — pośrednio, przez opowiadanie o podobnym wydarzeniu. Jej zadaniem jest wywołanie emocjonalnego stosunku do omawianych zachowań, kształtowanie postaw i cech charakteru, zwykle z odwołaniem się do Prawa Zucha lub Prawa Harcerskiego. Należy jednak unikać moralizatorstwa. Taka gawęda może być punktem wyjścia do rozmowy w zespole na temat stosunków i norm w nim panujących oraz występujących zachowań i postaw. Gawęda sytuacyjna może być wygłoszona „na gorąco”, zaraz po wymagającym interwencji zdarzeniu lub też w innym czasie (decyduje o tym wychowawca), zawsze w odpowiednich, raczej kameralnych warunkach, sprzyjających prowadzeniu tego typu rozmowy.

Gawęda obrzędowa. Związana jest z różnymi obrzędowymi okolicznościami w drużynie, a więc składaniem Obietnicy Zucha, Przyrzeczenia Harcerskiego, uroczystym przyjęciem nowych członków do drużyny, świętem bohatera itp. Jej treść nawiązuje bezpośrednio do tej uroczystości lub wydarzenia. Spełnia funkcje podobne do gawędy okolicznościowej i ma uroczysty, stosowny do sytuacji charakter.

Gawęda — scenariusz. Najczęściej wykorzystywana w pracy z zuchami i harcerzami młodszymi. Jest tak skonstruowana, by na jej podstawie można było przeprowadzić konkretne zajęcia: teatrzyk, zabawę tematyczną, majsterkowanie, a nawet całą zbiórkę. Drużynowy w trakcie gawędy przygotowuje sytuację, którą za chwilę dzieci same powtórzą.

Wyodrębniliśmy wyżej pięć typów gawęd z punktu widzenia funkcji, jakie spełniają. Gawęda może więc informować i agitować, wychowywać i pouczać, rozbudzać wyobraźnię oraz emocje, a wreszcie — przygotowywać do określonych zajęć.

Z punktu widzenia techniki stosowania tej formy możemy wyróżnić następujące jej rodzaje:

Gawęda „klasyczna”. Drużynowy opowiada o pozytywnym bohaterze, który przeżywając przygody pokonuje różne zewnętrzne i wewnętrzne trudności, aż wreszcie odnosi zwycięstwo. Bohaterem może być człowiek autentyczny lub fikcyjny, grupa ludzi, zwierzę, postać z bajki. Udział słuchaczy w tego typu gawędzie ogranicza się do jej odbioru. Powinna z reguły służyć uzmysłowieniu dzieciom jakiegoś istotnego problemu wychowawczego.

Gawęda — rozmowa. Jest najtrudniejszym rodzajem gawędy, wprowadzamy bowiem do niej element rozmowy i dyskusji z zuchami lub harcerzami. Zamierzony efekt osiągamy stawiając pytania i opisując kontrowersyjne sytuacje. Ten rodzaj gawędy może być stosowany w każdej grupie wiekowej, oczywiście z uwzględnieniem poziomu rozwojowego wychowanków.

Gawęda — wspólne opowiadanie. Jest najczęściej stosowana w drużynach zuchowych i ma formę swojego rodzaju zabawy.

Drużynowy rozpoczyna opowiadanie, a zuchy je kontynuują. Może to być także opowiadanie przez wszystkich po kolei treści bajki, noweli lub książki.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Gawęda spełni swoją rolę, jeśli będzie miała:

- • dobrze dobrany temat,
  - — dobrze obmyśloną fabułę,
  - przemyślany sens wychowawczy,
  - związek z przebiegiem zbiórki lub konkretną sytuacją w zespole,
- a ponadto:
- będzie uwzględniała zainteresowania wychowanków,
  - będzie dobrze opowiedziana.

#### 5. SESJA

Różne formy sesji są doskonałym sposobem zdobywania nowych wiadomości i kształtowania poglądów na określone tematy, porządkowania ich, precyzowania i przetwarzania według nowych potrzeb.

Walorem sesji popularnonaukowej jest zachęcenie uczestników do prac o charakterze badawczym, a więc nauczanie formułowania problemów, poszukiwania źródeł wiadomości, dokonywania syntez zdobytych informacji. Do przygotowania sesji można wykorzystać kilkanaście nawet osób, które opracują, indywidualnie lub w zespołach, krótkie referaty czy komunikaty oraz odpowiednią dla nich oprawę audiowizualną.

Ze względu na skuteczność tej formy w zakresie dostarczania oraz emocjonalnego i racjonalnego przyswajania wiedzy i poglądów powinna być ona wykorzystywana w pracy szczepliów i drużyn w szkołach ponadpodstawowych.

#### RODZAJE SESJI

Sesja **popularnonaukowa**. Forma dość trudna, w praktyce może być realizowana tylko w zespołach młodzieży starszej. Jej głównym celem jest zdobycie określonej wiedzy w danej

dziedzinie, a także rozbudzenie zainteresowania nią wśród koleżanek i kolegów ze szkoły. Sesja popularnonaukowa może dotyczyć teoretycznego lub praktycznego problemu z wybranej dziedziny wiedzy, prezentować wyniki prac badawczych, doświadczeń i eksperymentów, a także podejmować problemy społeczno-polityczne środowiska, regionu, kraju i świata. Treści takiej sesji mogą więc być bardzo różnorodne. Te walory sesji pozwalają wykorzystać ją wszechstronnie w pracy harcerskiej, szczególnie w klubach specjalnościowych.

Pamiętać należy także, iż sesja ma charakter zadania realizowanego dla siebie i dla innych. Wpływa to na jej treść, sposób przygotowania i technikę przeprowadzenia.

Sąd. Ciekawą formą pracy, odmianą sesji, są różnego rodzaju „sądy” nad wybranym problemem, wydarzeniem, postacią. Powołuje się wówczas „oskarżycieli” i „obrońców”, którzy przygotowują wystąpienia, zestawiają fakty, dowody oraz argumenty „za” i „przeciw”. Po wysłuchaniu tych wystąpień „sędziowie” powołują ekspertów wypowiadających się w szczegółowych sprawach, a następnie wydają swój werdykt. Sesji „sądu” przysłuchują się widzowie, którzy mają okazję uczyć się obiektywnego patrzenia na sprawy i poglądy oraz racjonalnego i emocjonalnego angażowania się po jednej ze stron.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Realizację zadania można przeprowadzić w trzech etapach.

**Okres przygotowawczy.** Prace merytoryczne poprzedza zorganizowanie zespołu, który sesję przygotowuje. W tym czasie ustala się treść lub temat sesji, dokonuje podziału na komisje i zespoły robocze oraz wyznacza im odpowiednie zadania, określając terminy. Warto także powołać dwu-, trzyosobową grupę kierującą pracami, która także prowadzić będzie samą sesję. Jeśli trzeba, nawiązujemy kontakty ze specjalistami i ekspertami, którzy pomogą w pracach merytorycznych.

Praca w komisjach i zespołach roboczych. To najważniejszy etap. Poszczególne komisje prowadzą w tym okresie prace badawcze i eksperymenty, zbierają i opracowują materiały,



przygotowują na sesję plenarną referaty i komunikaty. Organizatorzy muszą pamiętać o dostarczeniu odpowiednich materiałów i stworzeniu warunków do pracy zespołów i komisji. Dobrze jest także zapewnić im konsultantów (ekspertów), którzy pomogą w pracach merytorycznych. W tym też czasie pracują grupy przygotowujące oprawę sesji, imprezy towarzyszące itp.

Sesja plenarna. To właściwie podsumowanie wszystkich prac i moment zaprezentowania ich wyników zaproszonym. Przebieg sesji może być następujący:

- uroczyste otwarcie oraz informacja przewodniczącego o temacie, celach i zadaniach sesji,
- referaty lub komunikaty — prezentacja materiałów merytorycznych przygotowanych przez komisje,
- dyskusja (jeśli założeniem sesji było przedstawienie materiałów lub problemów do dyskusji), odpowiedzi na pytania itp.,
- imprezy towarzyszące (film, wystawa, konkurs, quiz itp.),
- — zakończenie sesji.

Sesja może także przybrać formę:

Forum. W zasadzie nadaje się do wykorzystania tylko w pracy szczepli starszoharcerskich. Na forum zbiera się grono zainteresowanych określonym zagadnieniem, najczęściej z zakresu problematyki społeczno-politycznej, w celu wymiany poglądów i przedyskutowania tematu. Jest formą stosowaną w pracy klubów wiedzy społeczno-politycznej.

Przeprowadzając tego typu imprezę trzeba spełnić dwa najważniejsze warunki:

- tak zaprogramować okres przygotowań, żeby wprowadzić uczestników w problemy podejmowane na forum, zaangażować i umożliwić wyrobienie własnych sądów i opinii,
- zaplanowany temat podjąć na forum w sposób uporządkowany, dający realną szansę dojścia do wspólnych wniosków.

W toku przygotowań do forum należy odwołać się do opinii przyszłych jego uczestników. Jeśli mamy wśród młodzieży zespół aktywny intelektualnie, w którym stale rodzą

się jakieś problemy, a poszczególni jego członkowie wnoszą swoje osobiste niepokoje, dotyczące spraw natury szerszej, społecznej lub politycznej, możemy zaproponować zorganizowanie forum na interesujący wszystkich temat. Prosimy więc o zgłaszanie w określonym terminie spraw, które mogą być jego przedmiotem. Zgłoszenia porządkujemy i na ich podstawie ustalamy tematykę forum i plan obrad.

Harcerskiej rady narodowej. Tę odmianę sesji można stosować w pracy drużyn ze szkół podstawowych. Jej celem jest podjęcie w ciekawej formie ważnego w danym środowisku problemu społecznego, a także zapoznanie harcerzy i zuchów z funkcjonowaniem rad narodowych, sposobem ich pracy.

Zadanie to może być przeprowadzone jednorazowo albo wejść na stałe do pracy harcerskiej. W tym drugim przypadku można organizować w ciągu roku kilka sesji, które podejmą różne interesujące młodzież problemy.

Efektom pracy „młodych radnych” będzie nie tylko omówienie wybranych problemów społeczno-gospodarczych miasta czy gminy, lecz również dostrzeżenie zadań, które młodzież może podjąć.

## 6. RADA — KOMISJA

Formy te uaktywniają dużą grupę harcerzy, stwarzają świadomość uczestniczenia w podejmowaniu ważnych decyzji, wzmacniają poczucie odpowiedzialności za zespół, sprzyjają identyfikacji jednostki z grupą, ułatwiają zespołowi kontrolę nad pracą wybranych przez siebie władz.

Przedmiotem obrad rady czy komisji mogą być najważniejsze elementy procesu organizacji życia drużyny oraz problemy i zadania, do których podjęcia została powołana. Działalność rady powinna być poddana kontroli całego zespołu. "W czasie zbiórek drużyny rada informuje wszystkich o swojej pracy, a drużyna ocenia ją i ustosunkowuje się do podjętych •decyzji. Takie „plenum” drużyny służy także podejmowaniu uchwał ogólniejszych, na przykład w sprawach programu pracy, regulaminów drużyny itd.

Do przygotowania projektów decyzji w poszczególnych sprawach powołuje się odpowiednie komisje, które zajmują się zebraniem opinii, sformułowaniem stanowisk, opracowaniem alternatywnych rozwiązań danego zagadnienia.

Zarówno w przypadku rady, jak i komisji należy pamiętać o tym, aby ciała te nie wyobcowwały się z całego zespołu, a w konsekwencji nie zaczęły zajmować się organizowaniem własnego życia i załatwianiem swych spraw. Dlatego w radzie i w komisjach powinna obowiązywać rotacja, aby jak największa liczba harcerzy mogła uczyć się takiego sposobu działania i mieć wpływ na życie drużyny.

## RODZAJE RAD

**Rada** drużyny. Pracą każdej drużyny harcerskiej kieruje rada drużyny. W jej skład wchodzi: drużynowy, zastępowi oraz inni funkcyjni — przyboczni, skarbnik, gospodarz, kronikarz, kierownicy klubów specjalnościowych i innych stałych zespołów. Rada drużyny jest wybierana. Tylko, w pierwszym okresie pracy drużyny funkcyjnych mianuje drużynowy.

Zadania, uprawnienia i zakres odpowiedzialności rady drużyny są odpowiednio zróżnicowane w zależności od stopnia rozwoju zespołu, wiedzy, doświadczenia życiowego i umiejętności jego członków. Rozwój samodzielności i samorządności rady następuje więc stopniowo. Procesem tym kieruje drużynowy. Można wymienić następujące etapy tego rozwoju.

— Pracę ocenia drużynowy — rada chwali lub gani. Po wykonaniu zadania drużynowy ocenia, czy przebiegało ono właściwie i przyniosło spodziewane rezultaty, co należy w przyszłości udoskonalić, kto się wyróżnił, a kto i dlaczego zawiódł. Proponuje radzie podjęcie decyzji, w jaki sposób nagrodzić wyróżniające się zastępy i harcerzy, a jak wyrazić dezaprobatę tym, którzy nie wywiązali się z powierzonych im zadań. Rada dyskutuje i decyduje o wyróżnieniu, przyznaniu sprawności itd.

— Rada ocenia pracę, pochwala i krytykuje. Drużynowy przedstawia radzie zasady, według których dokonywał dotych-

czas oceny pracy i postępowania zastępów oraz harcerzy. Za jego przykładem, ale także na podstawie swoich doświadczeń rada dokonuje w obecności drużynowego takiej oceny.

— Rada wybiera funkcyjnych. Podsumowując wspólnie z drużynowym kolejne zadania oraz oceniając pracę poszczególnych zastępów i harcerzy, rada uzyskuje doświadczenie niezbędne do wybierania funkcyjnych. Mianuje zastępowych dla nowo powstałych zespołów, wyznacza kierowników określonych odcinków pracy drużyny. Potrafi już oceniać przydatność poszczególnych harcerzy do wykonywania różnych zadań oraz ich stosunek do powierzonych obowiązków.

— Rada dzieli zadania między zastępy. Drużynowy przedstawia radzie zadania stojące przed drużyną: co będzie tematem zbiórek, jakie prace wynikają z nich dla zastępów. Rada zastanawia się i wspólnie decyduje, któremu zespołowi powierzyć określone zadanie.

— Rada zgłasza propozycje do planu pracy. Dotychczas rada tylko uczestniczyła w decydowaniu o planach pracy, lecz ich nie tworzyła. Zdobyła już jednak pewną orientację, co warto i należy robić, co można wykonać siłami zastępów i drużyny. Obecnie, zachęcona przez drużynowego, który wskazuje określone cele, rada stara się przetworzyć je w konkretne zadania, tematy zbiórek i formy pracy, stanowiące po uporządkowaniu plan zamierzeń na najbliższy czas.

— Rada drużyny tworzy normy postępowania i kryteria ocen. Doświadczenia zgromadzone we współkierowaniu drużyną, organizowaniu jej działalności, ocenie pracy harcerzy i zastępów, w przetwarzaniu ogólnych celów na konkretne zadania powodują taki „stan świadomości członków rady, że zaczynają oni rozumować w sposób podobny do swojego drużynowego. Ten etap umożliwia podjęcie przez radę, pod kierunkiem drużynowego, prób precyzowania norm obowiązujących w drużynie. Z norm tych wynikają kryteria ocen działalności i postępowania wszystkich członków drużyny, także drużynowego.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

Powyższy przegląd etapów rozwoju samorządności rady drużyny wskazuje równocześnie zadania, które w każdym z tych etapów spoczywają na drużynowym. Można więc stwierdzić, że w początkowym okresie funkcjonowania nieodświadczonej jeszcze rady większość decyzji podejmuje drużynowy. W miarę jednak rozwoju zespołu drużynowy przekazuje mu kolejne zadania i uprawnienia związane z planowaniem, prowadzeniem oraz kontrolą i oceną pracy.

Organizując pracę rady drużynowy musi pamiętać o zgodności trzech elementów: zadań, uprawnień i odpowiedzialności. Muszą między nimi istnieć stałe proporcje. Zwiększając liczbę zadań należy również przekazywać odpowiednie kompetencje umożliwiające ich realizację, a równocześnie w większym stopniu egzekwować odpowiedzialność. W praktyce popełniany jest często błąd pomijania elementu drugiego: uprawnień. Powoduje to powstanie sytuacji, w której obarczona zadaniami rada ponosi tylko odpowiedzialność za ich realizację, nie ma zaś kompetencji i uprawnień umożliwiających ich wykonanie.

## GRUPA PIĄTA — WYCHOWANIE PRZEZ PRACĘ

Ważnym elementem harcerskiego wychowania jest oddziaływanie przez pracę. Organizacja ma w tej dziedzinie spory dorobek zarówno praktyczny, jak i metodyczny.

Zaletą tego typu działania w drużynach i szczepach jest wdrażanie dziewcząt i chłopców od najmłodszych lat do prac, które nazywamy „samoobsługą”. Harcerz na obozie sam buduje potrzebne urządzenia, pełni służbę w kuchni, myje własną menażkę itp.

Ambitna, licząca się drużyna ma własne „gospodarstwo”, swoją harcówkę, sprzęt biwakowy i obozowy. Tradycją już jest, że harcerze własną pracą sprzęt ten zdobywają, a następnie troszczą się o jego przechowywanie i konserwację. Jest również cechą harcerskich zespołów to, że w ciągu roku gromadzą środki finansowe na obozy i zimowiska, podejmują różnorodne prace zarobkowe, obliczają potrzeby i koszty — uczą się gospodarować.

Wychowujemy więc przez pracę, której cel dla każdego jest oczywisty, a efekt namacalny. Jej sens wychowawczy polega na tym, że służy zarówno harcerzowi indywidualnie, jak i całemu zespołowi, drużynie czy szczepowi.

Rodzaj i cel prac zależy od wieku harcerzy, ich umiejętności, a także od poziomu rozwoju i stopnia świadomości zespołu. Form wychowania przez pracę jest wiele i należy je dobierać zależnie od możliwości i potrzeb.

Omawiane w tej grupie służby i dyżury to wyjątkowo ko-

rzystna z wychowawczego punktu widzenia forma. Stwarza ona ogromny wachlarz możliwości, jest w różnych sytuacjach i warunkach szansą dla każdego harcerza. Pojęcie harcerskiej służby ma swe chlubne tradycje, należy je kultywować.

Czyny społeczne to forma, która kryje w sobie duży ładunek wychowawczy, ale w praktyce jest niestety często dewaluowana. Zapominając o celach, jakim ma służyć, traktujemy sprawę nazbyt formalnie. Harcerze idą na czyn, bo idą inni, bo jest takie polecenie, bo drużynowy chce się wykazać; nikt im nie uświadomił celu. Przyzwyczajają się do traktowania czynu jako zła koniecznego. Takie też wzory spotykają często u starszych, powielają je, a później, już jako dorośli, traktują czyn podobnie, dając zły przykład młodzieży. Tymczasem czyny społeczne podejmowane z przekonaniem i zaangażowaniem mają dużą wartość społeczną i wychowawczą.

Prace zarobkowe i produkcyjne o wiele łatwiej motywować. Ich efekty najczęściej służą zespołowi (fundusze na imprezy, sprzęt, obozy).

## 1. SŁUŻBY — DYŻURY

Służby, dyżury, warty, pełnienie funkcji — wszystkie te formy zajęć obciążają harcerzy określonymi obowiązkami, ale równocześnie dostarczają im odpowiednich uprawnień. Dają określoną władzę, możliwość dysponowania pomieszczeniami, przedmiotami, a nawet ludźmi. Na czas służby, dyżuru lub warty harcerz staje się — w oznaczonym regulaminowo czasie i miejscu — osobą samodzielnie podejmującą niezbędne decyzje.

Pełnienie tych ról uczy odpowiedzialności, a jednocześnie służy zaspokojeniu potrzeby dominacji nad innymi. Na ogół harcerze lubią dyżurować, stać na warcie, pełnić służbę lub funkcję. Są jednak i tacy, dla których role te są bardzo uciążliwe, chcieliby bowiem jak najbliżej związać się z innymi (potrzeba afiliacji), a tymczasem mogą znaleźć się w konflikcie z kolegami i przyjaciółmi, jeśli ci nie przestrzegają określonych przepisów.

Niektóre dyżury i służby (np. w kuchni) polegają na wykonaniu czynności uciążliwych i nieprzyjemnych. Wówczas powinny łączyć się z jakąś formą nagrody lub rekompensaty, na przykład właśnie z uprawnieniami.

Najlepiej jest, gdy służba, dyżur lub funkcja umożliwia osiągnięcie satysfakcji z posiadania władzy, a jednocześnie zobowiązuje do świadczeń na rzecz tych, którzy jej podlegają, np. w czasie całodziennego dyżuru w obozist.

## RODZAJE SŁUŻB

Bardzo trudno dokonać podziału tej formy na rodzaje lub typy. Może być ich bowiem wiele i różne mogą spełniać funkcje w stosunku do wychowanków. Niejednakowa jest również praktyka w drużynach harcerskich. Podziału dokonaliśmy według czynności, jakie w czasie pełnienia danej służby lub dyżuru są wykonywane.

**Służby honorowe.** Najczęściej nazywane „wartą honorową”. Pełni się je w miejscach pamięci narodowej, przy grobach, pomnikach, obeliskach, płytach pamiątkowych i w innych tego typu miejscach. Zaliczamy tu także udział w pocztach sztandarowych, eskortach itp. Służba ta jest zawsze nagrodą i wyznacza się do niej wyróżniających się harcerzy. Pełni się ją w określonych okolicznościach, w umundurowaniu, a niekiedy z dodatkowymi akcesoriami. Pocztę sztandarową towarzyszą sztandarowi, a wystawiane są w czasie uroczystych apeli, capstrzyków, defilad i innych ważnych uroczystości.

Do pełnienia tych służb harcerze muszą się przygotować, opanować regulaminowy ceremoniał, nauczyć się odpowiedniego zachowania.

**Służby porządkowe.** Ich zadaniem jest: utrzymanie porządku w czasie imprez z większą liczbą uczestników, utrzymanie czystości w pomieszczeniach lub na jakimś terenie (np. obozu, w namiotach, w harcówce, świetlicy), wykonywanie prac związanych z przygotowaniem i wydawaniem posiłków itp. Są to zadania chyba najmniej atrakcyjne, często trudne i uciążliwe, ale przecież konieczne. Niesłusznie traktowane czasem jako kara za przewinienia. Aby były właściwie speł-

niane przez wykonawców oraz odgrywały wobec nich odpowiednią rolę wychowawczą, konieczne jest dostarczanie harcerzom odpowiedniej motywacji pozytywnej, szczególnie wtedy, gdy z ich pełnieniem nie wiążą się żadne uprawnienia.

Służba informacyjna. Służbę tę pełnią redaktorzy gazetki i radiowęzłów, ale także wszelkiego rodzaju przewodnicy^ opiekunowie grup oprowadzający po wystawie, łącznicy, dyżurni w punktach informacyjnych itp. Wymaga ona pewnego przygotowania specjalistycznego, często odpowiedniego zasobu wiedzy i kwalifikacji. Jest zazwyczaj źródłem satysfakcji, odpowiada różnorodnym zainteresowaniom młodzieży.

Służba sanitarna. Tradycyjna w naszej organizacji. Podstawowym jej obowiązkiem jest udzielanie pierwszej pomocy w razie nagłego wypadku. Organizuje się ją na obozach oraz w czasie wycieczek, rajdów i różnych imprez masowych; najczęściej pod kierunkiem lekarza lub wykwalifikowanej pielęgniarki. Do pełnienia tej służby potrzebne jest przygotowanie specjalistyczne oraz odpowiedni zestaw podręcznych leków i przyborów medycznych. Daje ona wiele satysfakcji, umożliwia bowiem wykazanie się posiadaną wiedzą i umiejętnościami oraz daje zadowolenie z udzielonej innym pomocy.

Służby specjalistyczne. Obok służby sanitarnej istnieje jeszcze wiele służb o innych specjalnościach, do których pełnienia potrzebna jest odpowiednia wiedza, umiejętności, kwalifikacje, a często także wyposażenie. Oto kilka przykładów:

- patrole MSR — wykonują czynności związane z zapewnieniem bezpieczeństwa w ruchu drogowym,
- patrole przeciwpożarowe — sprawdzają stan bezpieczeństwa pożarowego, ujawniają zagrożenia itd.,
- służba łączności — zapewnia łączność telefoniczną, radiową i inną między zespołami i jednostkami organizacyjnymi.

Każda tego rodzaju służba wymaga posiadania pewnych uprawnień, stwarza zarówno możliwość służenia innym, jak i konieczność stawiania im określonych wymagań.

Warty. Podstawowym zadaniem wartowników jest ochrona określonego obiektu lub terenu. Najczęściej stosowane są na obozach i biwakach oraz w czasie zlotów. Ten rodzaj służby

wykonywany jest z reguły na podstawie określonego regulaminu, który zawsze przyznaje pełniącym ją odpowiednie uprawnienia.

&lt;

Nie wymieniliśmy pełnego rejestru służb. Często praktyka narzuca konieczność powołania specjalnego rodzaju służby czy dyżuru o charakterze stałym lub okresowym. Warto także zwrócić uwagę, że w praktyce wychowawczej forma ta, poza niektórymi rodzajami, jest wykorzystywana dość rzadko, chociaż ma bogate tradycje. A kryje przecież wiele takich wartości i walorów wychowawczych, których w innych formach nie znajdziemy.

Pełnienie wszystkich chyba służb wymaga od wykonawców określonych predyspozycji psychicznych, a także przygotowania „fachowego”. Sprawę przydziału zadań w tej dziedzinie należy zatem traktować bardzo indywidualnie.

## 2. PRACE ZAROBKOWE

Prace zarobkowe powinna podejmować każda drużyna i we wszystkich okresach jej istnienia. Powinny one wyprzedzać inne zajęcia społeczne, jak np.: czyni i akcje społeczne, prace produkcyjne; włączanie się do nich wymaga wyższego poziomu świadomości.

Na określonym etapie rozwoju zespołu prace zarobkowe są nośnikiem wielu wartości wychowawczych i przygotowują do podejmowania przedsięwzięć o szerszym społecznym zasięgu. Głównym bowiem ich motywem jest zaspokojenie potrzeb: zdobycie środków na sprzęt, na obóz, na realizację innego zamierzenia. Nie są to już jednak potrzeby indywidualne, lecz zespołu, do którego się należy. Charakterystyczne jest także to, że harcerz widzi konkretną zależność między włożoną przez siebie i kolegów pracą a uzyskanym efektem materialnym.

Prace zarobkowe uczą samodzielności w zakresie zaspokajania potrzeb materialnych jednostki i zespołu, bez oczekiwania na darowiznę, wskazują wartość i cenę określonych dóbr, uczą rachowania, planowania, ekonomicznego myślenia.

## RODZAJE PRAC ZAROBKOWYCH

Podziału dokonaliśmy z punktu widzenia rodzaju wykonywanych prac, sugerując jednocześnie możliwości podjęcia ich przez różne zespoły.

Prace porządkowe. Ten rodzaj prac najchętniej zleca się niestety dzieciom i młodzieży jako czyny społeczne nie przywiązując do nich zbyt wielkiej wagi, nie licząc na duże efekty. Z wychowawczego punktu widzenia takie postępowanie jest niesłuszne. Prace porządkowe (sprzątanie, szorowanie, mycie, zgarnianie liści czy śniegu itp.) nie są zbyt atrakcyjne, a efekt ich jest zwykle krótkotrwały. Nie dostarczają także wystarczającej motywacji. Harcerze zaś chcą zrobić dla innych coś liczącego się, widocznego, ważnego. Poza tym przy tego typu zajęciach często odnosi się wrażenie, że pracujemy za kogoś, kto zaniedbał obowiązki.

Dlatego właśnie prace porządkowe muszą mieć wyraźnie określony cel: potrzebne są nam pieniądze na wycieczkę, na biwak lub piłkę, więc z ochotą podejmiemy je. Płaci się za to, co zostało zrobione, zatem harcerze starannie podsumują swoją robotę, oceniają, przeliczą na złotówki. I nic w tym złego. Przeciwnie, uczą się poszanowania każdej pracy oraz wspólnie zarobionego grosza. Należy więc dążyć do podpisywania z odpowiednimi jednostkami gospodarczymi umów o wykonanie prac.

Zdarza się, że z różnych finansowych względów zleceniodawca (szkoła czy zakład opiekuńczy) nie może wypłacić gotówki, a rewanżuje się sprzętem potrzebnym drużynie. W takich sytuacjach trzeba sprawę przedstawiać harcerzom jasno. Nie na zasadzie „my w czynie społecznym, a oni nam prezent”, bo jest to nieprawda, ale „pracujemy, a za dobrze wykonaną pracę otrzymamy namiot”.

Zlecenia drobne. Wiele drużyn podejmuje się wykonania różnych drobnych usług: harcerze roznoszą zawiadomienia o zebraniach, rozwieszają plakaty, opiekują się dziećmi. W dziedzinie usług można też znaleźć wiele możliwości zarobkowania. Mają je przede wszystkim harcerze ze szkół ponadpodstawowych, a szczególnie uczniowie różnych szkół zawodowych, bo są

starsi i szybciej zdobędą zaufanie klientów. Organizatorzy Ochotniczych Hufców Pracy w szkołach powinni pomyśleć o tworzeniu warunków, również formalnych, do organizowania ekip usługowych, a szczer i drużyny o tym, jak będą one pracować.

Zamówiony program. Działalność rozrywkowa i artystyczna to kolejna możliwość zarobkowania przez drużyny i szczerpy. Nie myślimy tu o tworzeniu kiepskich, pseudoartystycznych zespołów, które będą występowały za pieniądze, mnożąc liczbę programów powszechnie zwanych „chałtura”. Mogą natomiast harcerze podjąć się zorganizowania choinki czy zabawy dla dzieci pracowników pobliskiego zakładu pracy — przygotowują zabawy i bezpretensjonalną część artystyczną, zakupują upominki, wykonują prace organizacyjne. Inną możliwość to na przykład prowadzenie raz w tygodniu zajęć dla dzieci w świetlicy zakładowej czy osiedlowej. W zależności od potrzeb i okoliczności pomysłów w tej dziedzinie może być sporo.

Surowce wtórne. Ten rodzaj zarobkowania jest popularny i bardzo ważny ze społecznego punktu widzenia. Stosowanie surowców wtórnych w produkcji nie jest jeszcze w naszym kraju w pełni wykorzystywane. Dodajmy, że umiejętnie, jak najpowszechniejsze zagospodarowanie odpadów i śmieci jest sprawą ogromnej wagi także z punktu widzenia ochrony środowiska naturalnego. Dlatego trzeba po prostu szukać sposobów, by ta forma zarobkowania miała bardziej kształcący, atrakcyjniejszy charakter. Wydaje się, że ciąży na niej obowiązujący w szkołach i drużynach powszechny sposób gromadzenia makulatury, której tyle a tyle trzeba zebrać w ciągu tygodnia, miesiąca, roku. Tymczasem surowce wtórne to przecież nie tylko makulatura. Niech harcerze sami dowiedzą się, jakie są ich rodzaje, które są skupowane, gdzie i po jakich cenach. Powinni też wiedzieć, dlaczego się je zbiera. Istotne znaczenie ma także świadomość celu, na który przeznaczone zostaną uzyskane ze skupu pieniądze.

Warto w tym miejscu wspomnieć o sprawie, która nie łączy się bezpośrednio z zarobkowaniem, ale jest bardzo ważna.

Chodzi o wykorzystywanie surowców wtórnych przy różnego rodzaju majsterkowaniu, pracach zdobniczych itp. Różne pudełka kartonowe, puszki plastikowe i inne opakowania oraz drobny złom metalowy, części starych urządzeń i maszyn to surowiec dla pomysłowych i mających wyobraźnię harcerzy.

W lesie i w polu. Zbieranie runa leśnego oraz różnego rodzaju ziół, zbieranie owoców w sadach i pomoc w pracach polowych to również dość popularne formy zarobkowania. Przypomnijmy, że ich walorem jest kontakt z przyrodą, możliwość jej poznawania.

### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Właściwie jest tylko jedna, obok oczywistego zalecenia, że harcerze powinni wiedzieć, na jaki cel pracują; warto starać się, aby sami szukali możliwości prac zarobkowych. Świadomi, że drużynie potrzebne są pieniądze, niech rozglądają się w najbliższym środowisku, niech proponują. Pamiętajmy, że oni mają możliwości znalezienia osób czy instytucji chętnych do skorzystania z harcerskich usług, do których nie dotrze drużynowy. Istnieją więc szansę zwiększenia wachlarza podejmowanych prac. Jeśli natomiast okaże się, że aktualnie jedyną możliwością zarobienia potrzebnych drużynie pieniędzy są surowce wtórne, na pewno z zapałem przystąpią do ich zbierania.

### 3. CZYNY SPOŁECZNE

Wszelkiego rodzaju czyny społeczne harcerzy są sposobem kształtowania ludzi społecznie odpowiedzialnych, których działalność służy zaspokojeniu potrzeb ogółu; najpierw swojego zespołu, potem najbliższego środowiska, wreszcie dużych społeczności.

Harcerze mogą podejmować różne czyny: organizować innym wypoczynek (np. „zielone przedszkola”), przekazywać wiedzę (np. organizować turnieje, konkursy), świadczyć usługi (np. naprawy, prace konserwacyjne), otaczać innych opieką (np. pomagać ludziom chorym i starym), a także wykonywać

proste prace nie wymagające kwalifikacji (np. myć okna).

Im tego typu prace są mniej związane z zainteresowaniami, umiejętnościami i wiedzą harcerzy, czyli im mniej mogą sprawić satysfakcji, tym więcej troski wymaga dostarczenie odpowiednich motywacji. Należy zadbać o dobrą organizację pracy, jasne uzasadnienie jej społecznej potrzeby, o pochwalenie zespołu i nagrodzenie najlepszych.

Bardzo ważna jest dobrowolność podejmowania czynów społecznych oraz unikanie monotonii przez dobieranie różnorodnych prac. Prace społeczne nie mogą być stosowane jako kara, a także nie wolno dopuszczać do sytuacji, które demoralizowałyby uczestników, kształtowały ludzi aspołecznych, cynicznych, obojętnych na potrzeby i problemy środowiska.

W drużynach zuchowych forma ta przybiera postać tzw. prac pożytecznych. Przygotowują one dzieci do podejmowania w przyszłości czynów społecznych. Drobne pożyteczne prace, na miarę możliwości zuchów, są więc pierwszym szczeblem społecznego działania.

### RODZAJE CZYNÓW SPOŁECZNYCH

Podziału dokonaliśmy z punktu widzenia ich zasięgu, a więc określenia, komu służą.

**Sobie i rówieśnikom.** Charakterystyczną cechą tego rodzaju czynów, akcji i zadań jest połączenie interesu osobistego członków zespołu z interesem społecznym. Jeśli więc drużyna harcerska zorganizowała dla swoich rówieśników bal karnawałowy, to przecież i sami organizatorzy doskonale się na nim bawili. Przygotowanie takiego balu wymaga pokonania wielu trudności, czasem nawet narażenia się na konflikty. Poznają więc harcerze, choć w innej skali, problemy charakterystyczne dla działalności społecznej dorosłych.

W tej grupie mieści się przede wszystkim działalność związana z zagospodarowaniem wolnego czasu dzieci i młodzieży. Realizacja akcji społecznych dla siebie i rówieśników wymaga więc orientacji w potrzebach oraz możliwościach ich zaspokojenia. Walorem, który należy wykorzystywać, jest także możliwość wyzwalania aktywności młodzieży nie zorganizowanej.

Innym. Są to przede wszystkim zadania o charakterze opiekuńczym i usługowym, na rzecz pojedynczych osób lub niewielkich grup. Może to być opieka nad kimś niedołążnym lub samotnym, różne drobne usługi, pomoc koleżeńska w nauce itp. Nagradzający jest sam fakt zaspokojenia ważnej potrzeby człowieka lub grupy ludzi.

Szkole. Harcerzom nie jest obojętne nic, co dzieje się w ich szkole. Podejmują prace wynikające z jej ważnych potrzeb. Wykonywanie ich ma już szersze wartości społeczne, dotyczy instytucji i całej szkolnej społeczności. Mogą to być prace o charakterze usługowym czy porządkowym, ale znajdują się też zadania poważniejsze, których realizacja jest jednorazowa lub trwa przez pewien czas. W zadaniach z tej grupy dominuje interes społeczny, choć występuje także, w mniejszym jednak stopniu, interes własny zespołu harcerskiego. Wszystko bowiem, co robi on dla szkoły, także i jemu służy.

Środowisku. Zadania z tej grupy mają największe walory w zakresie wychowania społecznego harcerzy. Potrafią oni już dostrzegać różne problemy i potrzeby środowiska, w którym żyją, i reagować na nie konkretnym działaniem, często we współpracy z dorosłymi. Wartością najwyższą, działającą motywująco i nagradzająco, stają się potrzeby i dobro społeczne.

W grupie tej mieszczą się różnego rodzaju prace fizyczne, akcje kulturalne i przedsięwzięcia organizatorskie.

Prace pożyteczne zuchów. Wyodrębniamy tę grupę celowo, ze względu na specyficzną rolę, jaką odgrywa w wychowaniu dzieci. Zuchy wykonują najpierw drobne prace związane ze zdobywaniem sprawności, potem stopniowo wprowadzamy prace pożyteczne wynikające z potrzeb szkoły i środowiska, a wreszcie zuchy podejmują je wspólnie ze starszymi kolegami i dorosłymi. Często też zuchy wykonują prace pożyteczne z myślą o własnym domu, pomagają rodzicom i rodzeństwu.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Czyny, akcje, prace społeczne i prace pożyteczne zuchów spełniają swoje funkcje wychowawcze pod warunkiem przestrzegania następujących zasad:

Na miarę możliwości wykonawców. Podejmowane prace i działania powinny być dostosowane do możliwości fizycznych i psychicznych wykonawców. W miarę rozwoju dziecko może podejmować coraz trudniejsze zadania, wymagające większej dojrzałości społecznej. Od jego wieku zależy także liczba prac społecznych, w których bierze udział, i ilość poświęcanego na nie czasu. W każdym razie nie mogą być zbyt częste.

Wiedzieć, po co. Czyny i akcje społeczne mają wartość wychowawczą, gdy służą kształtowaniu motywów społecznego działania. Harcerze muszą więc rozumieć sens podejmowanego zadania oraz wiedzieć, że wykonywana praca jest potrzebna, że nie jest odrabianiem zaniedbanych przez kogoś obowiązków.

Wszyscy decydują. Czynu społecznego nie można wykonywać z nakazu. Udział w decyzji muszą mieć wszyscy. Osobiste przekonanie o potrzebie wykonania pracy daje większą satysfakcję, a także jest czynnikiem mobilizującym.

Dobra organizacja. Czyn społeczny musi być zorganizowany według zasad dobrej harcerskiej roboty. Plan musi być przemyślany tak, by zadanie zostało wykonane szybko, solidnie i przy udziale wszystkich.

Satysfakcja osobista. Wykonane zadanie musi być nagrodzone. Na tę satysfakcję składają się: osiągnięty cel i społeczne uznanie.

#### 4. PRACE PRODUKCYJNE

Mogą one mieć charakter zarówno pracy zarobkowej, jak i czynu społecznego. Wyodrębniamy je z trzech co najmniej względów:

— Prace produkcyjne to pośredni udział w tworzeniu nowych dóbr, nowych wartości. Zadania tego typu powierza się harcerzom wówczas, gdy brakuje rąk do pracy. Stanowi to dla nich istotną społeczną motywację: czują się potrzebni, dzięki nim na przykład szybciej zakończona zostanie budowa, ludzie zamieszkają w nowych blokach. Stąd ranga tych prac w ocenie młodych ludzi jest wysoka.



— W toku pracy produkcyjnej młodzi stoją obok dorosłych jako ich partnerzy; podejmują dorosłe role życiowe, co jest powodem do dumy i satysfakcji.

— Udział w produkcji wprowadza harcerzy w mechanizmy sterujące pracą zawodową, zapoznaje ze stosunkami społeczno-ekonomicznymi i takimi kategoriami, jak wydajność i organizacja pracy, jej wartość, współzależność czynności poszczególnych uczestników procesu produkcji i odpowiedzialność pracowników za efekt końcowy.

Szczególnie cenne są prace produkcyjne podejmowane na wielkich akcjach harcerskich, np. Operacji „Bieszczady 40”. Udział w takiej akcji wytwarza silną więź harcerzy z organizacją, dumę z przynależności do niej, możliwość powrotu do niej, a, gdzie się pracowało, i pochwalenia się przed innymi swoją działalnością.

Prace produkcyjne są jednak czułym instrumentem pedagogicznym: źle umotywowane, źle zorganizowane, niewłaściwie ocenione i wycenione mogą nawet tworzyć niewłaściwy stosunek do przyszłej pracy zawodowej.

## RODZAJE PRAC PRODUKCYJNYCH

„Przedszkole”. Chociaż prace produkcyjne są stosowane przede wszystkim przez harcerzy ze szkół ponadpodstawowych, to nie sposób pominąć prac, które w pewnym sensie są j<sup>TM</sup>produkcyjne, a wykonują je już zuchy. Zgodnie bowiem z definicją wstępną trzeba do nich zaliczyć zuchową „produkcję” rekwizytów do zabaw czy upominków dla mam. Podobny charakter ma również przygotowywanie na przykład przetworów na zimę czy zbieranie i suszenie ziół leczniczych. Prace te i warunki ich wykonywania odbiegają oczywiście od prac produkcyjnych w rozumieniu bardziej dorosłym. Trzeba jednak o nich pamiętać, podkreślać ich wagę, traktować jako pewnego rodzaju przygotowanie. Nic przecież nie zaczyna się nagle; jeśli dziecko wdramy do różnego rodzaju prac, to gromadzone doświadczenia będą procentować na dalszych etapach jego życia.

Produkcja obozowa. To jakby kolejny etap przygotowań młodego człowieka do pracy produkcyjnej w pełnym tego słowa znaczeniu. Współcześnie coraz częściej buduje się stałe bazy i trwałe urządzenia obozowe. Wymaga to pomocy fachowców, dobrej organizacji pracy, różnych umiejętności, które można zdobywać w trakcie pracy. Dążenie do takiego przygotowywania obozów, do koncentrowania akcji letniej w stałych ośrodkach zostało podyktowane koniecznością, a ma zarówno dobre, jak i złe strony. Rzecz w tym, by te złe w miarę możliwości eliminować lub ograniczać, a te dobre wykorzystywać w wychowaniu. Popełniamy błąd, jeśli bazy i sprzęt budują dorośli fachowcy bez udziału młodzieży, która przyjeżdża na gotowe. Wykorzystujemy więc możliwości, jakie stwarza zaistniała sytuacja. Niech młodzież, sama produkując sprzęt, stawiając magazyny czy kuchnie, pozna smak pracy produkcyjnej, nauczy się szanować wspólne dobro, do którego tworzenia się przyczyniła. Dzieje się tak już w wielu środowiskach i przynosi oczekiwane efekty.

„Wykończeniówka”. To szczególnie popularna w dużych miastach forma pracy produkcyjnej. Gdy murarze schodzą z budowy, zajmują swoje stanowiska harcerze, którzy porządkują, sprzątają, myją, przygotowują nowe budynki do oddania użytkownikom. Buduje się w naszym kraju wszędzie i dużo, a brak robotników często powoduje, że właśnie tych końcowych czynności nie ma kto wykonać. Drużyny harcerskie, dysponując sporą liczbą „pracowników”, mogą podjąć pracę szerokim frontem, co pozwoli szybko ją skończyć. Kierownicy budów, którzy skorzystali z pomocy harcerzy, bardzo ją sobie chwala.

Przy tego typu robotach bardzo ważna jest ich dobra, przemyślana organizacja, tempo i sprawność działania.

W szkolnym warsztacie. Harcerze, szczególnie w szkołach ponadpodstawowych, korzystają z różnego rodzaju warsztatów, w których w czasie obowiązkowych zajęć szkolnych produkują drobne przedmioty codziennego użytku, części maszyn i urządzeń. Prawie zawsze istnieje możliwość rozszerzenia tej

produkcji poza godziny lekcyjne z myślą o celach zarobkowych drużyny lub szczepe. Trzeba tę sprawę przemyśleć, porozumieć się z dyrekcją szkoły i kierownictwem warsztatów, a na pewno znajdzie się pomoc fachowa, może nawet surowce.

Chcemy w tym miejscu zasygnalizować możliwości, które stwarzają różnorodne pracownie; domów kultury. Właśnie w nich harcerki mogą uczyć się szycia, robótek szydełkiem lub na drutach, gotowania, chłopcy zaś — budować modele, naprawiać radia itp. Pracownie te jeszcze czasem świecą pustkami, a są przecież szansą wdrażania młodzieży do prac, które nazywamy produkcyjnymi.

**Na wielkiej i średniej akcji.** Podejmowanie przez harcerzy dużych przedsięwzięć mających na celu rozbudowę i zagospodarowanie miasteczek, regionów turystycznych itp. na stałe weszło do harcerskiej tradycji. Frombork, dzięki sukcesom odniesionym tam przez organizację, stał się hasłem wywoławczym. Prawie każda chorągiew starała się podjąć na swoim terenie analogiczną akcję. Warto podkreślić, że obok zalet zasygnalizowanych we wstępie istotną rolę odgrywa zasięg takiej akcji, różnorodność wykonywanych prac, potrzeba dobrej ich organizacji. Hasło „partnerstwo z dorosłymi” ma wiele aspektów, o których trzeba pamiętać, jeśli chcemy, by akcje były autentycznym polem harcerskiego wychowania przez pracę. Wiadomo, że bez odpowiedniego zaplecza oraz pomocy władz i fachowców harcerze nie są w stanie podjąć tak wielkich zadań. Nie rozpoczynajmy więc dużej akcji bez zapewnienia sobie wsparcia władz, potrzebnych środków, materiałów, urządzeń i fachowej pomocy. Piszemy o tym, ponieważ „moda” na tego typu inicjatywy powoduje, iż co ambitniejsi chcą mieć taką akcję na swoim terenie. I bardzo dobrze, ale niech oprą swe zamierzenia na realnych możliwościach; lepiej akcję o rok opóźnić, a starannie ją przygotować. Będzie wówczas szansa osiągnięcia wszechstronnych efektów.

Przykładem wielkiej akcji, której sukcesy mogą zachęcić innych, jest Operacja „Bieszczady 40”. Charakterystyczna dla niej różnorodność frontów pracy to szansa doskonalenia umiejętności zdobywanych w szkole zawodowej oraz wykonywania

pracy zgodnej z zainteresowaniami. Zasada współdecydowania, realizowana w formie harcerskich rad gmin i Harcerskiej Rady Bieszczadzkiej, przyczyniła się do nawiązania ścisłych kontaktów z miejscowymi władzami i ludnością. Widoczne i cenione efekty pracy stanowią powód do dumy, a możliwość zdobycia tytułu „Zasłużony Bieszczadom” jest dodatkową zachętą do wracania na tę ziemię, do bliższego z roku na rok wiązania się z nią, z jej ludźmi i sprawami.

## GRUPA SZÓSTA — IMPREZY MASOWE

Harcerstwo jest organizatorem wielu imprez masowych, zarówno wewnętrznych, jak i przeznaczonych dla innych. Drużyna harcerska w zasadzie nie organizuje ich samodzielnie, najczęściej występuje w roli współorganizatora lub uczestnika. W opisach naszych ograniczymy się więc tylko do wskazania najistotniejszych wartości i walorów wychowawczych tych form.

### 1. ZLOT, ZŁAZ

Głównymi celami wszelkiego rodzaju złałów i zlotów jest kształtowanie poczucia więzi między drużynami i szczepami a większymi ogniwami Związku, zaprezentowanie organizacji społeczeństwu oraz zademonstrowanie stosunku harcerzy do ważnej sprawy, wydarzenia, rocznicy.

Wykonując w czasie zlotu różne zadania, poszczególne zespoły dokonują wzajemnych porównań, podpatrują styl bycia grup wyróżniających się zachowaniem i działaniem, identyfikują się z całą organizacją. Tworzą się również więzi między harcerzami z różnych drużyn, co ułatwia indywidualne porównania, pożądane naśladownictwo i przyjmowanie określonych wzorów osobowych.

Prezentacja naszej organizacji szerszej społeczności służy umacnianiu dumy z przynależności do harcerstwa, wyzwala

chęć pokazania się od jak najlepszej strony. Zlot może być także naturalną formą udziału członków Związku w obchodach rocznic i ważnych wydarzeń.

Każdy zlot powinien mieć swój punkt kulminacyjny, w którym dokonuje się przeglądu uczestniczących zespołów, ocenia się je, odczytuje rozkaz.

Należy pamiętać, aby zlot był organizowany dla uczestników, a nie tylko dla widzów i gości. Wszyscy muszą mieć w nim swój udział.

### 2. MANEWRY

Forma pracy wzorowana na wojsku, a służąca przysposobianiu chłopców i dziewcząt do obrony kraju. Umożliwia zastosowanie i sprawdzenie zdobytej wiedzy teoretycznej oraz umiejętności praktycznych w warunkach zbliżonych do tych, które mogłyby się wydarzyć rzeczywiście, np. w czasie klęski żywiołowej.

Manewry powinny przypominać wielką grę wojenną, w której różne zaskakujące i nie przewidywane przez uczestników sytuacje wymagają natychmiastowej gotowości, wykazania się różnymi umiejętnościami, np. strzelaniem, maskowaniem, gaszeniem pożaru, udzielaniem pierwszej pomocy, zależnie od warunków terenowych i pogodowych.

Równocześnie manewry powinny być sprawdzianem odwagi, zahartowania, zdyscyplinowania, umiejętności współdziałania z kolegami i innymi zespołami oraz okazją wyrażenia woli walki i zwycięstwa.

W trakcie manewrów nawiązują się nowe więzi między ludźmi i zespołami, występują zjawiska rywalizacji i współpracy, tworzą się możliwości wymiany doświadczeń i umiejętności.

Imprezy tego typu dostarczają bardzo silnych przeżyć, szczególnie potrzebnych chłopcom. Stanowią one swego rodzaju trening psychiczny, uodparniający na trudne sytuacje zdarzające się w życiu.

### 3. RAPORT, MUSZTRA, DEFILADA

Raport, musztra, defilada to formy o charakterze dyscyplinującym, porządkującym. Bardzo dobrze służą idealnemu niemal zgraniu się zastępu czy drużyny w ruchu, w szyku.

Raport jest formą podporządkowania jednostki i zespołu przełożonemu. Uczy także krótkiego formułowania myśli.

Musztra ujednolica sposób zachowania się harcerzy w zwartym szyku. Jest potrzebna, by zespół potrafił dobrze wspólnie chodzić, robić zwroty itd. Nie może być jednak celem samym w sobie. Powinna służyć przygotowaniu dużyny do wystąpienia na zewnątrz, a szczególnie do defilady.

Defilada jest formą zaprezentowania się drużyny wobec innych zespołów harcerskich oraz widzów. Powoduje u harcerzy całkowite utożsamienie się z zespołem, „zgubienie się” w grupie maszerujących, a jednocześnie, jeśli jest udana, satysfakcję, że drużyna dobrze wypadła, była oklaskiwana. W defilującej kolumnie harcerz ponosi indywidualną odpowiedzialność tylko za równy krok i trzymanie linii szeregu. Jest to więc odpowiedzialność najprostszą.

Szkoda, że coraz rzadziej widzi się defilujące drużyny harcerskie, a coraz częściej przypominają one w marszu tłum cywilów.

### 4. CAPSTRZYK, POCHÓD, MANIFESTACJA

Capstrzyk, pochód i manifestacja są podobnymi do siebie formami uczestniczenia w obchodach uroczystości, rocznic i świąt. Są one sposobem wyrażania emocjonalnego stosunku harcerzy do tych wydarzeń i sprzyjają przyjmowaniu przez młodzież idei wyrażonych w hasłach głoszonych podczas manifestacji. W zespołach uczestniczących w pochodzie tworzy się swoista solidarność, poczucie jedności.

Wszystkie formy emocjonalnego wyrażania stosunku do ważnych spraw natury ideowej i politycznej są niezwykle cennym instrumentem pedagogicznym. Nie należy więc nadużywać

ich w stosunku do młodzieży, gdyż tracą wówczas siłę oddziaływania.

Młodszy harcerze i zuchy chętnie uczestniczą we wszelkiego rodzaju pochodach. Starsza młodzież ma już za sobą wielokrotnie powtarzane doświadczenia, chce więc w pochodzie znaleźć nowe wrażenia związane z samą formą, szykiem, stylem lub mieć możliwość wyrażania swych uczuć.

### 5. OLIMPIADA SPORTOWA

Olimpiady sportowe są najbardziej odświętną formą zawodów sportowych w różnych konkurencjach. Odpowiednia dekoracja miejsca zawodów, wręczanie medali zwycięzcom, współzawodnictwo między reprezentacjami drużyn i szczepli to elementy czyniące z olimpiad imprezy atrakcyjne i lubiane.

Dobrze zorganizowana olimpiada umożliwia harcerzom pełnienie różnych ról: zawodników, sędziów, sprawozdawców, dekoratorów, członków obsługi technicznej itp.

Imprezy takie charakteryzują się bardzo liczną widownią, na której aplauz i poparcie liczą zawodnicy. Dzięki rywalizacji i współzawodnictwu wyzwala się silne emocje, rodzą się więzi uczuciowe między kibicami i ich rodzimą reprezentacją.

Przygotowując olimpiadę trzeba zadbać o jak największą liczbę zawodników. Nie należy jednak przesadzać z upodobnieniem tych zawodów do prawdziwej olimpiady, bo straciłyby one wtedy swój zabawowy charakter.

Organizowanie zawodów jest dla wychowanków silnym bodźcem do uprawiania wybranej dyscypliny sportu, systematycznego trenowania oraz prowadzenia ćwiczeń doskonalących sprawność fizyczną.

Im program olimpiady jest bogatszy, tym większa szansa na powszechny w niej udział harcerzy i ich nie zorganizowanych kolegów.

### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Rodzaje gier i ćwiczeń sportowych omówiliśmy w grupie drugiej „Rywalizacja i współzawodnictwo”, zamieszczając tam niektóre uwagi metodyczne. W tym miejscu ograniczamy się

więc do wskazówek dotyczących sposobu zorganizowania olimpiady lub zawodów sportowych.

#### **Zadania zespołu organizatorów:**

- opracowanie regulaminu olimpiady, w którym znajdują się: wykaz konkurencji, termin i miejsce zawodów, warunki udziału, punktacja i nagrody, terminy zgłaszania drużyn i zawodników, ich obowiązki, miejsce pracy zespołu organizatorów oraz inne ważne informacje,
- powołanie grup roboczych, które zajmą się szczegółowymi przygotowaniem i przeprowadzeniem zawodów,
- nadzór, kontrola nad zespołami roboczymi oraz udzielanie pomocy wszystkim, którzy będą mieli trudności w czasie przygotowań i realizacji całego przedsięwzięcia.

**Grupa trenerów.** W czasie normalnych zawodów grupy takiej nie ma. Nasza jednak impreza powinna być poprzedzona przygotowaniem zawodników. Zespół ten będzie więc w okresie dwóch, trzech tygodni prowadził systematyczne treningi ze zgłoszonymi zawodnikami i drużynami.

Grupa sędziowska. W jej skład wejdą sędziowie wyznaczeni do poszczególnych konkurencji. Do ich zadań należy:

- przyjmowanie zgłoszeń zawodników i drużyn,
  - opracowanie protokołu zawodów oraz ustalenie szczegółowego harmonogramu rozgrywania poszczególnych konkurencji,
  - prowadzenie zawodów,
  - sporządzenie ostatecznej klasyfikacji.
- W grupie sędziowskiej można powołać następujące funkcje:
- sędzia główny — odpowiada za przebieg wszystkich konkurencji, zatwierdza ostateczne wyniki, rozstrzyga sprawy sporne,
  - kierownik konkurencji — odpowiada za przeprowadzenie swojej konkurencji,
  - sędziowie — pomagają kierownikom poszczególnych konkurencji, jeżeli jest taka potrzeba,
  - sekretarze — odpowiadają za zbieranie wyników i protokolowanie zawodów.

#### **Grupa informacyjna:**

- ogłasza komunikaty, regulaminy konkurencji i harmonogram treningów, przygotowuje afisze i ulotki propagandowe o zawodach itp.,
- przygotowuje dekoracje terenu zawodów i najbliższego otoczenia,
- zbiera dane i ustala wyniki w poszczególnych konkurencjach, wypisuje dyplomy,
- wspólnie z sędziami oblicza po zawodach punkty i ustala klasyfikację,
- ogłasza wyniki i uczestniczy we wręczaniu nagród.

#### **Grupa służb.** Wyróżnimy w niej następujące funkcje:

- kierownik grupy — odpowiada za całokształt pracy grupy, jest jej organizatorem,
- gospodarz zawodów — wraz z kilkoma pomocnikami przygotowuje teren rozgrywek: wytycza potrzebne boiska, bieżnie, skocznie i tory, a także przygotowuje sprzęt potrzebny zawodnikom i sędziom,
- porządkowi — w imieniu organizatorów przyjmują przybyłych na zawody gości, pilnują porządku w czasie rozgrywek, wyznaczają „trybuny” dla widzów oraz miejsca na parkingi dla samochodów, motocykli i rowerów,
- sanitariusze — zaopatrzeni w odpowiednie apteczki w razie potrzeby udzielają pierwszej pomocy; jest im potrzebna fachowa pomoc, więc trzeba zapewnić obecność lekarza lub pielęgniarki.

Na **scenariusz olimpiady** składają się:

**Zbiórka w pobliżu miejsca zawodów.** Kilkanaście minut przed godziną rozpoczęcia imprezy zawodnicy zbierają się w wyznaczonym miejscu i przygotowują się do defilady. W tym czasie następuje także ostateczne zgłoszenie zawodników i drużyn do zawodów.

**Otwarcie olimpiady.** Dokonuje go przewodniczący zespołu organizatorów lub najznamienitszy gość imprezy.

**Defilada zawodników.** Odbywa się według tradycji i zwyczajów środowiskowych lub na wzór prawdziwej olimpiady sportowej.

**Przeprowadzenie konkurencji olimpijskich.** Według wcześniej ustalonego harmonogramu. Kierownicy konkurencji wprowadzają zawodników na miejsce rozgrywania poszczególnych konkurencji. Po zakończeniu każdej z nich zawodnicy opuszczają boisko i oczekują na ogłoszenie wyników.

**Zamknięcie olimpiady.** Po przeprowadzeniu wszystkich konkurencji odbywa się oficjalne ogłoszenie wyników, wręczenie nagród, dyplomów i medali.

## JEDNOSTKI METODYCZNE

Omawiane dotychczas formy pracy, odpowiednio dobrane do celów i zamierzeń wychowawczych, stanowią w praktyce logicznie ze sobą powiązane elementy różnych zbiorów i spotkań harcerzy lub zuchów. Natomiast: zbiórka zastępu harcerskiego, drużyny, spotkanie w klubie, obóz harcerski, kolonia zuchowa, kurs itd. — to jednostki metodyczne. Formy pracy są więc środkiem wychowawczym służącym realizacji określonych zamierzeń, które wychowawca wyznacza sobie i zespołowi, przygotowując odpowiednią jednostkę metodyczną.

### ZBIÓRKA

Zbiórka jest formą spotkania zespołu harcerskiego, podstawową jednostką metodyczną pracy harcerskiej, analogicznie jak lekcja w szkole, ale do lekcji nie może być podobna. Stanowi pole aktywności wszystkich harcerzy, ma określony cel, który oni razem realizują, jest nieprzerwaną całością i trwa tak długo, aż zadanie, któremu jest poświęcona, zostanie wykonane.

Rozpoczęcie zbiórki oraz jej zakończenie jest zazwyczaj tradycyjne i obrzędowe: raport, odśpiewanie piosenki, ustawienie się w kręgu itp.

Charakteryzuje ją to, że składa się z różnych elementów: obok zadań merytorycznych: ruch, śpiew, gra, konkurs, мастерkowanie. Pozwala więc równocześnie użyć różnych, ale

podporządkowanych wspólnemu tematowi form pracy, co ogranicza monotonię zająć, czyni je ciekawszymi. Zbiórką lub jej elementami mogą być np.: zwiad, dyskusja, kominek, krótka wycieczka, wyprawa do kina.

Zbiórki odbywają się w różnych miejscach, jak izba harcerska, sala gimnastyczna lub boisko, las lub park, muzeum itd. Im większa jest różnorodność, tym bardziej atrakcyjne spotkania. Stały natomiast powinien być dzień zbiórki i godzina.

Są zbiórki robocze i uroczyste. Bywają też zbiórki alarmowe, sprawdzające, jak szybko zespół może się zebrać, albo związane z wykonaniem terminowego i pilnego zadania. Nie na wszystkich harcerze muszą być w mundurach.

## RODZAJE ZBIÓREK

W pracy drużyny harcerskiej wyróżniamy, najogólniej mówiąc, dwa rodzaje zbiórek: zastępów i całej drużyny. Odbywają się ponadto zbiórki szczepli. Mają one w zasadzie charakter okazjonalny i pominiemy je w naszych rozważaniach, bowiem ich bezpośrednim organizatorem nie jest drużynowy, lecz rada szczepli.

Zbiórka zastępu. Spotyka się siedmio-, jedenastoosobowa grupa dziewcząt lub chłopców, którzy tworzą, a przynajmniej powinni tworzyć, zespół przyjaciół. Łączą ich wspólne zainteresowania, wspólnie realizowane zadania, zdobywane stopnie i sprawności, a często także miejsce zamieszkania. Zastępy odbywają swoje zbiórki samodzielnie, pod kierunkiem zastępowego, najbardziej doświadczonego rówieśnika lub nieco starszego harcerza, wybranego przez członków zastępu.

Zastęp spotyka się na zbiórkach według ustalonego przez wszystkich jego członków planu. Wynika on z planowanych zadań drużyny oraz własnych potrzeb i zainteresowań harcerzy. Podstawą planu jest więc zawsze określone zadanie, rozłożone z reguły na poszczególne zbiórki, choć może być zrealizowane w czasie jednej z nich.

Zbiórka zastępu powinna w zasadzie zawierać elementy: — organizujące zespół w całość: musztra, gra, praca, piosenka,

- angażujące harcerzy: dyskusja, praca fizyczna, zabawy ruchowe, ćwiczenia,
- planowania i podsumowania: co będziemy robić dziś i na następnej zbiórce, jak wykonaliśmy określone zadanie i jakie z tego wypływają wnioski.

Oczywiście, każdy z wymienionych elementów będzie występował podczas konkretnych zbiórek w różnym nasileniu. Zdarzać się bowiem może, że podsumowanie będzie dominowało, np. na zbiórce poświęconej przyznaniu sprawności, zawsze jednak muszą wystąpić i dwa pozostałe.

Sposób i forma pracy zastępu uzależnione są od stopnia rozwoju i doświadczeń zespołu. Im zastęp starszy, bardziej zgrany, tym większą może mieć samodzielność, bardziej zróżnicowane zadania i formy pracy. Uwaga ta odnosi się szczególnie do zastępów w drużynach ze szkół ponadpodstawowych.

W zastępach nowych, mniej doświadczonych, ważną rolę powinna odgrywać pomoc drużynowego. Bierze on udział w opracowywaniu planu pracy, doradza, jak zaplanować poszczególne zbiórki, aby nie były monotonne i zawierały różne formy zajęć, a także podsuwa zastępowemu lub zastępowi zadania, które można przydzielić na okres międzyczbiórkowy.

Zbiórka drużyny. Jest spotkaniem wszystkich zastępów i spełnia wiele ważnych funkcji wychowawczych. Dla drużynowego jest podstawową sposobnością poznawania harcerzy, ich charakterów i temperamentów, orientowania się, jaki zasób wiedzy i umiejętności mają jego wychowankowie.

Zbiórki drużyny są okazją kształtowania postaw harcerzy, inspirowania programowego zastępów, podsumowania i oceny wykonanych zadań. Na nich dyskutuje się o stojących przed zespołem zadaniach, zdobywa się potrzebną wiedzę i umiejętności, organizuje sprawdziany, często ocenia postawy harcerzy oraz pracę zastępów. <

Sposób, w jaki drużynowy prowadzi zbiórki, w ogromnej mierze zależy od jego indywidualności, wiedzy, inwencji, zdolności i doświadczenia. Każdy drużynowy ma swoje własne sposoby pracy z drużyną, tak jak każda drużyna ma swoje zwyczaje. Trudno zatem o jednoznaczne recepty w tej spr-

wie. Niezależnie jednak od specyficzności poszczególnych drużyn w każdej należy:

- pokazywać potrzeby społeczne i budzić u harcerzy chęć działania,
- uzupełniać wiedzę i umiejętności wychowanków, aby podjęte zadania wykonywali rzetelnie, ze znajomością rzeczy,
- podsumować i ocenić wykonanie każdego zadania, wspólnie cieszyć się osiągnięciami, poważnie traktować zauważone w pracy słabości, analizować je i znajdować ich źródła,
- sprawdzać gotowość organizacyjną, mobilizować do zadań wynikających z potrzeby chwili,
- uroczysto przyjmować Przyrzeczenie Harcerskie, przyznawać stopnie i sprawności, obchodzić dzień bohatera, święta narodowe itp.

Z myślą o powyższych wskazaniach możemy wyróżnić następujące rodzaje zbiórek drużyny:

— Zbiórka wprowadzająca. Celem jej jest przedstawienie harcerzom określonego tematu lub problemu, którym drużyna zajmie się w najbliższym czasie, wywołanie u wychowanków zainteresowania się nim i uznania go za ważny, a także wskazanie możliwości podjęcia i zrealizowania go przez drużynę. Organizatorem takiej zbiórki może być drużynowy, rada drużyny lub zastęp. Często bywa i tak, że zajęcia wprowadzające stanowią element innego typu zbiórki.

— Zbiórka uzupełniająca. Jej celem jest uzupełnienie wiedzy harcerzy i ich umiejętności niezbędnych do wykonania konkretnego zadania. Powinna być organizowana tylko w koniecznych przypadkach. Harcerze muszą wiedzieć, czemu służą i jak będą mogli nowe wiadomości wykorzystać. Zbiórki uzupełniające mogą być również oderwane od aktualnie realizowanych zadań, np. dla przypomnienia Prawa Harcerskiego. Gdy drużynowy zaobserwuje pewne znużenie lub zmęczenie pracą, organizuje wówczas zajęcia o innym charakterze, odprężające, czasem rozrywkowe.

— Zbiórka — podsumowanie. Jej celem jest podsumowanie zrealizowanego zadania, efektu wielu prac przygotowawczych.

Często nazywa się ją imprezą sumującą zadanie drużyny. Dopiero na jej zakończenie oceniamy zadanie, uwzględniając zawsze dwa elementy: efekt naszej działalności oraz sposób pracy, dzięki któremu został on osiągnięty. Analizujemy także wszelkie niedociągnięcia i braki oraz wyciągamy stosowne wnioski. W wyniku oceny harcerze są nagradzani (przyznanie stopni, zaliczenie wymagań na stopnie, pochwały, wyróżnienia itp.) lub karani, jeśli zadanie nie zostało wykonane i nie uzyskano spodziewanych efektów.

— Zbiórka — sprawdzian. Jej cel to sprawdzenie na przykład prężności drużyny, jej gotowości do działania, a także indywidualnych umiejętności i wiedzy harcerzy. Tu mieszczą się wszelkiego typu zbiórki alarmowe, biegi harcerskie, różne formy sprawdzianów na stopnie itp. Każda tego typu zbiórka musi mieć jednak określony temat i cel wychowawczy.

— Zbiórka uroczysta. Głównym celem tego typu zbiórek jest wytworzenie u harcerzy emocjonalnej więzi z określonymi wydarzeniami, jak na przykład: złożeniem Przyrzeczenia Harcerskiego, świętem bohatera drużyny, świętem państwowym, ważną rocznicą. Wymagają szczególnie starannego przygotowania; dostosowania formy do podejmowanych treści i zamierzonych celów. Zbiórki uroczyste wzbogacane są zwykle odpowiednimi zwyczajami i obrzędami harcerskimi.

## ZADANIE MIĘDZYZBIÓRKOWE

Zbiórka odbywa się przeważnie raz w tygodniu. Zadanie międzyzbiórkowe jest więc sposobem utrzymania uwagi harcerzy na temacie zbiórki poprzedniej lub zainteresowania ich następną, zapewnia swego rodzaju więź między zbiórkami. Wiąż ta jest szczególnie potrzebna w nowej drużynie, która nie wytworzyła jeszcze innych czynników identyfikacji z pracą zespołu, a także w drużynach zuchów i młodszych harcerzy.

Zadania międzyzbiórkowe umożliwiają ponadto dzielenie pracy zgodnie z zasadą aktywności każdego harcerza, są elementami wzbogacającymi samowychowanie. Wywołują także



oczekiwanie z niecierpliwością na następną zbiórkę, dająca możliwość wykazania się dobrym wykonaniem zadania. Dlatego bardzo istotne jest dostrzeżenie przez drużynowego, wykorzystanie i nagrodzenie zrealizowania zadań międzyzbiórkowych. Jeżeli nie mamy zamiaru lub możliwości sprawdzenia i oceny wykonania wydanego polecenia, to lepiej nie zlecać go harcerzom. Sposoby wykorzystania efektów indywidualnej pracy harcerzy mogą być różne: w grze, w relacji, poprzez zaprezentowanie jakiegoś przedmiotu, rysunku itd. Zadania międzyzbiórkowe służą m.in. przyzwyczajaniu do określonych obowiązków wobec swojego zastępu lub drużyny, stosowane są już w drużynach zachowawczych. Oczywiście, początkowo proste, stopniowo jednak przybierają taką formę, z jaką zuchy spotkają się w drużynie harcerskiej.

### RODZAJE ZADAŃ MIĘDYZBIÓRKOWYCH

Podziału dokonaliśmy z punktu widzenia celu, uważamy go bowiem za najbardziej w praktyce wychowawczej przydatny, ułatwiający posługiwanie się tą formą.

Zadania, które służą przygotowaniu zbiórki. Są najpowszechniej stosowane. Głównym ich celem będzie przygotowanie harcerzy do udziału w kolejnej zbiórce, np. przez postaranie się o materiały, eksponaty, zebranie wiadomości. Muszą więc coś przynieść, czegoś dowiedzieć się, dokończyć majsterkę, zrobić coś, co na następnej zbiórce będzie potrzebne. Zadania tego typu stanowią często swego rodzaju klamrę łączącą dwie kolejne zbiórki. Drużynowy zlecając zadania musi informować o ich celu. Jeśli zuchy mają przynieść na zbiórkę na przykład listewki i papier, to muszą wiedzieć, że materiały te będą potrzebne do wykonania latawców. Zdarza się, że drużynowy z jakichś powodów chce zachować temat następnej zbiórki w tajemnicy, musi jednak wtedy bardziej liczyć się z ewentualnością niewykonania zadania.

W drużynach harcerskich zadanie międzyzbiórkowe stopniowo komplikuje się, wzrasta stopień jego trudności, zwiększa się samodzielność wykonawców. Coraz częściej bywa to także zadanie o charakterze zespołowym, które trzeba wy-

konać z zastępem lub w kilkuosobowym zespole. Wynika to ze stosunkowo krótkiego czasu, jaki można poświęcić na przeprowadzenie zbiórki. Zastępy spotykają się tylko raz w tygodniu, jeszcze rzadziej drużyna. Stąd też wiele zadań podejmowanych przez zastępy i drużynę musi być rozciągniętych w czasie. To w praktyce oznacza, że niektóre prace trzeba wykonać poza zbiórką, w czasie wolnym harcerzy.

Jeśli na przykład zastęp organizuje wieczornicę dla całej drużyny, to nie zdoła przygotować jej w czasie przeznaczonym na zbiórkę. Większość prac harcerze będą musieli wykonać w ramach zadania międzyzbiórkowego. Uczyć się ról, przygotować elementy dekoracji itp. Zbiórka zastępu będzie wówczas tylko sprawdzianem tego, co zrobili.

Inny przykład. Drużyna harcerska podjęła problem organizacji czasu wolnego dzieci i młodzieży w swoim środowisku. Trzeba więc zbadać, jakimi możliwościami środowisko dysponuje, jakie są potrzeby młodzieży, co można i warto zrobić. Sporo prac harcerze wykonują w specjalnych grupach, zastępach, a nawet indywidualnie. Realizując zadanie trzeba będzie przeprowadzić wywiad, może ankietę, obserwacje itp. Formy zadań międzyzbiórkowych będą więc różne.

Zadania, które służą samodoskonaleniu się harcerzy. Mają one zdecydowanie indywidualny charakter. Będą to przede wszystkim ćwiczenia mające na celu poszerzenie wiedzy i umiejętności, rozwijanie sprawności fizycznej, kształtowanie odpowiednich cech charakteru. Zadanie to każdy wykonuje indywidualnie, ale z jego realizacji musi się rozliczyć przed zastępem lub drużyną. Jest to typ zadań bardzo wartościowych wychowawczo, jednak rzadko wykorzystywany w praktycznym działaniu.

Zadania, które służą realizacji wymagań przewidzianych regulaminami sprawności, gwiazdek, stopni, odznak specjalistycznych. Wielu z tych wymagań nie można zrealizować w czasie zbiórek. I wtedy przybierają one formę zadania międzyzbiórkowego. Rozliczenie z ich wykonania następuje na zbiórce i potwierdzone jest wpisem do odpowiedniej karty próby.

## WSKAZÓWKI METODYCZNE

W pierwszym okresie pracy z zuchami zadanie międzyzbiórkowe jest bardzo proste i w zasadzie jednakowe dla wszystkich, np. wszyscy przynoszą te same elementy do majsterkowania. W miarę rozwoju dziecka zadanie coraz częściej różnicujemy. Trzeba np. przygotować materiały do majsterki nie tylko dla siebie, ale dla wszystkich kolegów; jedni opracują konstrukcję przedmiotu, który będzie wykonywany, inni przygotowują potrzebne narzędzia itd. Odpowiedzialność za realizację zadania międzyzbiórkowego jest wówczas większa, bo jeśli nie wykona go jeden z harcerzy — zbiórka nie uda się.

Zadania międzyzbiórkowe muszą być atrakcyjne. Trzeba także dostarczać motywacji, które rozbudzą u zuchów czy harcerzy chęć ich wykonania.

Bardzo ważne jest również „rozliczanie” z wykonania zadań międzyzbiórkowych. Każde z nich musi być ocenione i w miarę potrzeby odpowiednio nagrodzone. Nagroda może być różna. Raz będzie nią podkreślenie zasługi wykonawcy w zrealizowaniu ważnej sprawy, innym razem wpis do karty próby czy książeczki harcerskiej, czasem pochwała.

## OBÓZ

Obóz harcerski jest najbardziej wszechstronną jednostką metodyczną, zawierającą w sobie wszystkie sposoby (techniki) oddziaływania wychowawczego. Jego znaczenie jest tak wielkie również dlatego, że przez dłuższy czas, dwóch, trzech tygodni, harcerze pozostają pod wpływem swoich instruktorów, a więc faktycznie dłużej niż przez wszystkie łącznie zbiórki w roku harcerskim.

Podstawowym jego walorem jest całkowita zmiana warunków codziennego życia, odmiennosc stosunków między wychowankiem i wychowawcą. Z tego względu nieporozumieniem są obozy upodabniające się do kiepskich kolonii, nie dostarczające nowych, niemożliwych do uzyskania w mieście, doświadczeń życiowych, wiadomości i umiejętności. Sztuka pedagogiczna instruktora polega właśnie na tym, aby wyko-

rzystać specyficzne warunki obozowania: kontakt z przyrodą, samoobsługę, pracę fizyczną, przeżycia emocjonalne, współpracę jednostek i zespołów. Młodzież musi mieć na obozie większą samodzielność niż w szkole i w domu, aby uczyć się odpowiedzialności za innych i za siebie.

Walorem obozu jest również silniejszy niż w ciągu roku szkolnego wpływ grupy rówieśniczej na jednostkę. Istotnym zadaniem jest umożliwienie różnorodnych kontaktów między jednostkami i zespołami dla ich lepszego wzajemnego poznania się, współpracy, uczenia się rozumienia innych ludzi. Obóz jest także cenną formą aktywnego wypoczynku.

Nie sposób w tym miejscu powiedzieć wszystkiego o obozie harcerskim, inny jest bowiem charakter tego opracowania. Wszystkich czytelników odsyłamy do bogatej literatury fachowej w tej dziedzinie.

Obóz wędrowny. Jest wyższą, bardziej skomplikowaną formą i dlatego uczestniczy w nim przede wszystkim młodzież z drużyn w szkołach ponadpodstawowych.

Podstawowym walorem wychowawczym takiego obozu, a jednocześnie atrakcją dla harcerzy jest możliwość pełniejszego sprawdzenia siebie w dłuższym czasie, w trudnych warunkach życiowych; sprawdzenia swojej odporności na wysiłek fizyczny i trudy wędrowki, umiejętności zorganizowania sobie odpowiednich warunków bytowania, zaradności w rozwiązywaniu różnych problemów itd. Wszystko to służy zdobyciu poczucia większej odpowiedzialności za samego siebie, a także za swoich partnerów.

Obozy wędrowne powinny mieć charakter koedukacyjny, gdyż sprzyjają kształtowaniu się naturalnych stosunków między dziewczętami i chłopcami, opartych na wzajemnej współpracy i pomocy, wspólnych zainteresowaniach wędrowką i poznawaną okolicą, wspólnych sukcesach i porażkach.

Obóz wędrowny stanowi ciekawą przygodę życiową. Nie powinno się więc go „przeorganizować” i „przeplanować”.

W trakcie wędrowki jest okazja poznania życia innych środowisk i ludzi, konfrontacji ich postaw, poglądów i aspiracji z własnymi. W tym sensie obóz wędrowny jest odkry-

waniem innego świnta, niż ten, w którym normalnie żyjemy. Nie jest natomiast głównym jego celem przebycie jak największej liczby kilometrów.

## KURS

Wszelkiego rodzaju kursy, krótkie i dłuższe, są sposobem dostarczenia ich uczestnikom nowej wiedzy i umiejętności, zależnie od celu, któremu służą.

Kurs różni się od innych form kształcenia tym, że jego ukończenie musi wiązać się z formalnym potwierdzeniem uzyskania nowych, wyższych kwalifikacji i wynikających z nich uprawnień. Stąd powinien kończyć się teoretycznym lub praktycznym egzaminem oraz przyznaniem np. stopnia instruktorskiego czy sprawności, przydziałem odpowiedniej funkcji.

Kurs składa się z różnych form pracy (wykładu, seminarium, ćwiczenia, gry itp.). Im więcej zastosujemy tych form, tym lepsze uzyskamy wyniki.

Podstawowym warunkiem powodzenia jest aktywizacja uczestników. Należy więc zacząć od sprawdzenia stanu ich wiadomości i umiejętności, potem we wspólnej dyskusji ustalić, czego chcemy ich nauczyć, jakie wymagania będziemy im stawiać. Wymagania te mogą sprzyjać procesowi samowychowania, a więc samodzielniemu zdobyciu nowych wiadomości i umiejętności.

Odmianą tej formy jest tzw. kurs-konferencja. Udział w nim nie zobowiązuje do poddania się egzaminowi, nie daje także prawa do potwierdzenia nabytych kwalifikacji.

Kursy powinny być organizowane w zasadzie tylko dla kadry instruktorskiej. Często jednak w praktycznej działalności drużyn, szczególnie w szkołach ponadpodstawowych, sięgamy do tej formy organizując specjalne szkolenia łachowe dla harcerzy. Wiąza się one z przygotowaniem do pełnienia funkcji w drużynie i szczepie, a także ze zdobywaniem określonych uprawnień państwowych w różnych dziedzinach. W pracy drużyn harcerskich ze szkół podstawowych wystę-

puje często potrzeba zorganizowania specjalnego mikrokursu dla grupy harcerzy zdobywających określoną sprawność. Do przeprowadzenia takiego kursu zapraszamy zazwyczaj specjalistę w danej dziedzinie.

## KLUB

Klub zrzesza ludzi o podobnych zainteresowaniach, którzy chcą co pewien czas spotkać się, wziąć udział w interesujących ich zajęciach.

Jest to dość luźna, niezobowiązująca forma organizacyjna. Do klubu można przyjść na godzinę lub dwie, wyjść, kiedy ma się na to ochotę, panuje w nim duża dobrowolność. Na tym właśnie polega jego przewaga nad innymi formami zrzeszania się. Jest atrakcyjny dla ludzi, którzy nie lubią rygorów, a równocześnie stanowi etap przejściowy między luźnym zrzeszaniem się i podjęciem wyraźnych zobowiązań.

Klub umożliwia człowiekowi pewne wyodrębnienie się spośród innych, ale nie tak silne, aby nie można było się w każdej chwili wycofać, ponadto zabiera tyle czasu, że starcza go jeszcze na udział w innych zespołach. Między jego członkami nie istnieją silne więzi emocjonalne.

Snując powyższe rozważania myślimy o klubie, np. szkolnym, w którym czasem o czymś się podyskutuje, spotka z ciekawym człowiekiem, zagra w szachy, posłucha muzyki itd. Bywają oczywiście kluby bardziej zorganizowane, jak chociażby sportowe, modelarskie, radiowe. Jednak i w nich powinna obowiązywać maksymalna swoboda przynależności i uczestnictwa w zajęciach. Bo klub tylko wtedy ma sens, gdy jest miejscem odpoczynku.

Inną rolę niż przedstawiona odgrywają w działalności harcerskiej kluby specjalnościowe. Organizowane one są w szkołach ponadpodstawowych przez szczepy starszoharcerskie. Ich celem jest zaspokajanie istniejących i rozbudzanie nowych zainteresowań młodzieży różnymi dziedzinami wiedzy, techniką, kulturą, sportem itd. Choć organizuje je harcerstwo, ich członkami mogą być także uczniowie nie zorganizowani; kluby

skupiają wszystkich chętnych, zainteresowanych jakąś gałęzią nauki lub wykazujących określone umiejętności praktyczne. Odgrywają więc ogromną rolę w środowisku uczącej się młodzieży. Swoim członkom stwarzają możliwość realizowania pasji życiowych, specjalizowania się w dziedzinach, które wykraczają poza program nauczania szkoły, dają szansę zetknięcia się z ludźmi o dużej wiedzy specjalistycznej oraz wymiany doświadczeń i poglądów.

Praca klubów służy kształtowaniu postaw i światopoglądu, pomaga w wyborze zawodu, pozwala doskonalić się w danym kierunku wiedzy; umożliwia pełną realizację potrzeb intelektualnych jednostek. Kluby ułatwiają spożytkowanie umiejętności i talentów młodych specjalistów dla dobra ogólnego, stwarzają pole do aktywizacji społecznej ludziom nieprzeciętnym, są płaszczyzną popularyzowania osiągnięć i umiejętności indywidualnych. Łącząc młodzież z różnych klas, w różnym wieku i o różnym przygotowaniu fachowym ułatwiają proces samowychowania, wymiany doświadczeń i indywidualnego doskonalenia się.

Kluby dają pełniejszą możliwość rozwoju i zaspokajania zainteresowań niż drużyna. Dlatego ich działalność nie wynika wprost z programu pracy szczebu. Mieści się w długofalowym planie wychowawczym i ma szerszą formułę, związaną z obowiązkiem zapewnienia przez radę szczebu warunków do rozwoju zainteresowań i zamiłowań młodzieży.

Program pracy klubu wynika z potrzeb i chęci jego członków. Oni ustalają plan pracy, zakres problemów, sposób ich podejmowania i sposób prezentowania swego dorobku. Również sami przygotowują i prowadzą większość zajęć, korzystając z pomocy dorosłych specjalistów. Takie zasady działalności klubu gwarantują ciekawą jego pracę. Ludzie z prawdziwą pasją, a zakładamy, że takich kluby skupiają, wiedzą, czego chcą, do czego dążą, znają swoje możliwości i mają już sporą wiedzę w dziedzinie, którą się interesują. Potrafią również samodzielnie podejmować problemy.

Klubem powinien kierować jeden z jego członków, cieszący się największym autorytetem i dorobkiem w swojej

dziedzinie oraz wyróżniający się spośród kolegów talentem organizatorskim. Natomiast dorośli specjaliści, np. nauczyciele, rodzice, studenci, pracownicy zaprzyjaźnionego zakładu pracy, mogą być opiekunami klubu, jego konsultantami. Ich pomoc będzie konieczna w prowadzeniu zajęć, z którymi młodzież nie poradzi sobie sama. Wyjątek od tej zasady stanowią kluby, w których względy bezpieczeństwa członków lub przepisy państwowe albo potrzeba posiadania szczególnych praktycznych umiejętności wymagają kierowania pracą klubu i prowadzenia zajęć przez osobę dorosłą, z odpowiednimi uprawnieniami. Dotyczy to np. klubów krótkofalarskich, motoryzacyjnych, żeglarskich, spadochronowych, lotniczych, szybowcowych, pływackich, lotniarskich, judo.

Powstanie klubu w szczepie inspirują: potrzeby młodzieży, potrzeby społeczne i potrzeby organizacji. Jeśli składają się one w jeden spójny nurt, mamy do czynienia z prawidłową sytuacją, a klub, który na nie odpowiada, ma największe pole do działania i cieszy się powodzeniem.

#### WSKAZÓWKI METODYCZNE

Tworząc klub pamiętajmy przede wszystkim o ustaleniu zainteresowań młodzieży. Możemy je poznać dzięki przeprowadzeniu ankiety sondażowej. Możemy, znając zbieżne zainteresowania członków drużyny, jakiejś grupy w klasie czy w szkole, utworzyć z niej grupę inspiratorską, która przejmie inicjatywę. Zanim jednak podejmiemy te działania, musimy zorientować się, jakie formy rozwijania zainteresowań proponuje młodzieży szkoła, pobliski dom kultury czy świetlica, nie ma bowiem powodu do dublowania wysiłków i marnowania energii na odkrywanie tego, co już zostało odkryte.

Ważne jest także uświadomienie sobie, jaką bazą do działalności klub będzie dysponował. I nie idzie tu tylko o warunki lokalowe. Zatrzaszczyć się trzeba o pomoc specjalistów, o materiały dla klubów technicznych, o dostęp do pracowni i laboratoriów dla klubów naukowych. Brak tego utrudnia działalność, chociaż jej nie uniemożliwia. Świadomość kłopotów pozwoli jednak lepiej zorganizować się do pracy.

Jaki klub i gdzie? W szkołach zawodowych i technikach dobrze jest prowadzić kluby o charakterze humanistycznym, wzbogacające sferę oddziaływań kulturalnych, pobudzające zainteresowanie sztuką, rozwijające wrażliwość młodzieży. W liceach ogólnokształcących potrzebne jest przybliżanie uczniom problemów techniki przez pracę klubów o charakterze technicznym. Wszędzie korzystne jest tworzenie klubów, umożliwiających dziewczętom i chłopcom ćwiczenie i prezentowanie sprawności fizycznej, dzielności, hartu, szczególnych umiejętności. Kluby tego typu mają zasadnicze znaczenie w środowiskach wielkomiejskich i w szkołach zawodowych. Nie może natomiast liczyć na powodzenie ten, kto w liceum ekonomicznym będzie chciał założyć klub młodych ekonomistów, a- w liceum medycznym — klub zdrowia. Nie dlatego, że ich uczniowie nie interesują się problemami swojego przyszłego zawodu, ale dlatego, że po lekcjach chcieliby odpocząć, znaleźć innego rodzaju satysfakcje, niż pogłębianie zawodowych kwalifikacji. Klub nie może się stać kółkiem przedmiotowym, choćby było ono najciekawiej prowadzone.

Organizując klub, warto dobrze zastanowić się nad jego nazwą. Powinna ona wyjaśniać, czym członkowie klubu się zajmują, ponieważ będzie sygnałem przyciągającym nowych członków. Nie może być jednak zbyt ogólna, bo nie sprecyzuje waszych zainteresowań i zniechęci potencjalnych członków rozległością problematyki, na przykład zła jest nazwa „klub kulturalno-oświatowy”. Trzeba wykazać w tej sprawie sporo elastyczności, ponieważ często kontakty ludzi o niesprecyzowanych początkowo zainteresowaniach prowadzą do powstania ciekawych grup, z biegiem czasu konkretyzujących coraz bardziej swoje pasje życiowe.

## SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Kogo chcemy wychować	6
Jak chcemy wychowywać	8
<b>1 sekret — Drużyna nie działa w izolacji, a w konkretnym środowisku</b>	<b>U</b>
Miejsce i warunki harcerskiego działania	12
Harcerz — również syn, uczeń, kolega, obywatel	13
Czego od harcerstwa oczekują rodzice	17
Czego od drużyny oczekuje szkoła	19
W środowisku zamieszkania	23
<b>2 sekret — Najskuteczniejszym sposobem wychowania do współczesności i nowoczesności jest wyzwolenie własnej aktywności jednostki</b>	<b>25</b>
Wstęp prawie psychologiczny	26
Prawo I	28
Prawo II	29
Prawo III	29
Prawo IV	29
Prawo V	29
Motywy i potrzeby	31
Dlaczego dziewczęta i chłopcy wstąpili do drużyny	34
Rozumiesz siebie, rozumiesz harcerzy — co dalej?	40
Proces wychowawczy	42

Obiad Hani . . . . .	44
Podejmij decyzję . . . . .	48
3 sekret — Najważniejszy jest zespół . . . . .	57
Wstęp zupełnie pedagogiczny . . . . .	58
Model twojego sukcesu . . . . .	59
Obraz twojej drużyny (gra) . . . . .	62
4 sekret — Zespół rozwija się w działaniu, które realizuje się w postaci zadań zespołowych . . . . .	79
Zadania zespołowe — podstawowy atut harcerstwa . . . . .	80
Pięć warunków dobrego zadania . . . . .	81
Wybierz się z nami i swoją drużyną na wycieczkę krajoznawczą (gra) . . . . .	84
Tok realizacji zadania jako jednostki metodycznej . . . . .	93
Zespół rozwija się w działaniu . . . . .	98
Drużynowy ma prawo do błędu . . . . .	100
Drużynowy ma prawo do ryzyka . . . . .	101
Bywają różni wychowawcy . . . . .	101
5 sekret — Samowychowanie — najważniejsza zasada w systemie metodycznym ZHP . . . . .	103
Wstęp — czyli trzy argumenty za . . . . .	104
Pierwszy argument . . . . .	104
Drugi argument . . . . .	105
Trzeci argument . . . . .	106
Nasze pytania . . . . .	107
Trochę teorii . . . . .	109
Sprawności harcerskie . . . . .	114
Zadanie zespołowe . . . . .	115
Stopnie . . . . .	115
Prawo Harcerskie . . . . .	116
Wzory nie tylko osobowe . . . . .	117
Od czego zacząć pracę wychowawczą w drużynie, czyli dwanaście godzin wyzwala aktywności . . . . .	118
6 sekret — Zasada dobrowolności . . . . .	123
Dobrowolność — czy jest realna? . . . . .	124

Dobrowolność to możliwość decydowania . . . . .	125
Elastyczność programu — szansa czy lipa? . . . . .	127
Drużynowy gospodarzem programu; by gospodarzyć — trzeba rozumieć . . . . .	132
Zagraj w życie (gra) . . . . .	136
7 sekret — Jak dobierać i wykorzystywać formy pracy oraz sposoby oddziaływania wychowawczego . . . . .	147
Nasze pytania . . . . .	148
Kryteria doboru form pracy . . . . .	150
Jak dobrać formy pracy do treści działania . . . . .	158
8 sekret — Operacja planowanie . . . . .	161
Z długopisem i głową . . . . .	162
Konfrontacja zamierzeń z życiem (gra) . . . . .	164
Podsumowanie „sekretów” . . . . .	184
Koniec — początkiem . . . . .	188
Formy pracy i metody wychowawczego oddziaływania . . . . .	187
Grupa pierwsza — zajęcia terenowe . . . . .	188
1. Zwiad . . . . .	188
2. Wycieczka . . . . .	192
3. Biwak . . . . .	195
4. Rajd . . . . .	198
Grupa druga — rywalizacja i współzawodnictwo . . . . .	202
1. Gry i ćwiczenia sportowe . . . . .	203
2. Konkurs . . . . .	207
3. Turniej . . . . .	209
4. Gry świetlicowe . . . . .	212
5. Gry terenowe . . . . .	215
6. Bieg harcerski . . . . .	218
7. Alarm . . . . .	221
Grupa trzecia — aktywność twórcza . . . . .	224
1. Zabawa . . . . .	225
2. Ognisko — kominek . . . . .	228
3. Piosenki i pąsy . . . . .	232
4. Formy teatralne . . . . .	235
5. Zwyczaje i obrzędy . . . . .	238

6. Gazetka	244
7. Wystawa	247
8. Audycja	250
9. Akademia	253
10. Zajęcia techniczne	256
11. Zajęcia plastyczne	261
Grupa czwarta — operowanie słowem	265
1. Wykład — referat	266
2. Dyskusja	268
3. Spotkanie	271
4. Gawęda	274
5. Sesja	278
6. Rada—komisja	281
Grupa piąta — wychowanie przez pracę	285
1. Służby — dyżury	286
2. Prace zarobkowe	289
3. Czyny społeczne	292
4. Prace produkcyjne	295
Grupa szósta — imprezy masowe	300
1. Złot, złaz	300
2. Manewry	301
3. Raport, musztra, defilada	302
4. Capstrzyk, pochód, manifestacja	302
5. Olimpiada sportowa	303
Jednostki metodyczne	307
Zbiórka	307
Zadanie międzyzbiórkowe	311
Obóz	314
Kurs	316
Klub	317

#### Tablice

1. Sytuacje towarzyszące
2. Wycieczka
3. Zagraj w życie
4. Dobór form pracy

