

Każdemu komendantowi rajdu, kursu, obozu, marzy się zespół złożony z idealnych instruktorów (lub kandydatów na instruktorów). Takich, którzy planują swoje działania, skutecznie je realizują, rozumieją przydzielane zadania i jeszcze mają czas na pogadanie o życiu przy wieczornej herbacie. Opiniowanie takich pomocników, uczestników to czysta przyjemność. Częściej jednak mamy jakieś „ale”, o którym warto, a nawet należy poinformować opiekuna, komisję, przełożonego. I tu zaczyna się problem.

SUKCESY I PORAŹKI, CZYLI ROZWÓJ

Jak już wspomniałam w pierwszej części – napisanie opinii to formalne zakończenie podsumowania zadania, imprezy, kursu czy próby jako całości. Gdy porządnie przeprowadzimy podsumowanie, samo napisanie opinii jest proste (pomijając ewentualne problemy z poprawną polszczyzną).

Przy takim podejściu podstawową kwestią staje się nie umiejętność pisania opinii, ale umiejętność podsumowania pracy. Jak to zrobić w przypadku instruktora, który popełnił błędy lub nie jest jeszcze przygotowany do realizacji takich zadań, jakich się podjął?

Wiele osób nie lubi krytykować instruktorów realizujących swoje próby na stopień. Powołują się na pozytywność metody harcerskiej, odwołują się do kolegi – wszystko, żeby tylko nie zmierzyć się z problemem. Dlaczego tak się dzieje? Powody mogą być różne.

INSTRUKTOR OPINIOTWÓRCZY (2)

:: To nie po instruktorsku. Niektóre osoby uważają krytykę za coś złego, coś niegodnego instruktora, który ma budować dobro, a nie walczyć ze złem. Tymczasem oprócz pozytywności metoda harcerska ma jeszcze inne aspekty. Warto pamiętać o pośredniości – wszystko, co robimy, powinno służyć wychowaniu, także wychowaniu instruktora. Bez analizy, dlaczego zadanie nie wyszło tak, jak zaplanowaliśmy, bez zastanowienia się nad uzupełnieniem swojej wiedzy, doskonaleniem swoich umiejętności, utrwaleniem pewnych postaw, trudno będzie uniknąć powtórzenia tego samego błędu w przyszłości. Możemy też się odwołać do świadomości celów – instruktor w czasie próby wie, że jest uważnie obserwowany, nawet powinien być ciekawy wyników tych obserwacji. A przede wszystkim należy zachować właściwe proporcje między uwagami negatywnymi a pochwałami.

:: Poczucie winy, współodpowiedzialność za błąd. Nieraz podczas przygotowania do podsumowania nachodzą nas wątpliwości. Może zadanie było źle dobrane? Może lepszy nadzór pomógłby uniknąć wypadki? Czy nie zbyt lakonicznie wyraziłam swoje oczekiwania? Fakt, instruktor nie miał idealnych warunków do działania, ale bądźmy realistami – rzadko takie warunki udaje się zapewnić. Choć oczywiście czasami komendant imprezy „daje płamę” i uniemożliwia podopiecznym realizację ich planów. Co w takim przypadku robić? W zależności od sytuacji (oczywiście zachowując umiar):

- Szczerze przyznać się do własnych błędów: *Nie mogłeś wykazać się starannym planowaniem, bo za późno przydzieliłam ci to zadanie.*
- Zredukować swoje oczekiwania, dostosować je do zaistniałych warunków: *Przy tak zmniejszonym budżecie obozu nie mogliśmy sobie pozwolić na wynajęcie żaglówek na ćwiczenia z manewrowania i regaty. Ale dobrze, że zamiast tego zorganizowałaś turniej marynarski na plaży, wieczorem dzień został oceniony jako bardzo integrujący, a o to przecież chodziło.*
- Pamiętać o tym, że instruktor musi nauczyć się radzić sobie także z niesprzyjającymi sytuacjami: *Fakt, szkoda, że nie wyznaczy-*

łam ci terminu dostarczenia konspektu, np. na tydzień przed kursem, żebyśmy zdążyli go omówić. Ale to nie zwolniło cię z obowiązku napisania konspektu przed zajęciami. Jestem przyzwyczajona do tego, że początkujący kształceniowcy z własnej inicjatywy konsultują swoje konspekty, żeby uniknąć wypadki.

:: Obawa przed reakcją krytykowanego.

Może przecież zaprotestować, podważyć zarzuty. Może się zniechęcić do dalszej pracy. Może się obrazić zamiast wyciągnąć wnioski dla siebie. Przeprowadzenie trudnej rozmowy tak, żeby zapanować nad emocjami obu stron i żeby pomimo wszystko była ona motywująca, to osobny temat, wykraczający poza ramy tego artykułu. Na pewno należy unikać litanii zarzutów, o wiele lepiej jest zadawać pytania i uważnie słuchać odpowiedzi. Czy to był twój wymarzony rajd/obóz/kurs? Co mogłeś zrobić inaczej, lepiej? Z czego nie jesteś zadowolony? Co spowodowało taki efekt końcowy? Im więcej wniosków wyjdzie od samego zainteresowanego, im bardziej będą one wskazówkami na przyszłość, a nie roztrząsaniem tego, czego i tak się już nie zmienia, tym większa jest szansa na pozytywną reakcję.

„LAURKA”, CZYLI ANTYOPINIA

Gdy podsumowanie jest już za nami, można chwycić za długopis lub sięgnąć przy klawiaturze i napisać opinię, która będzie zgodna z poczynionymi ustaleniami – to było zrobione dobrze, to – źle, tego zabrakło. Oczywiście? Nie dla wszystkich. Nieodosobnione są przypadki, gdy przełożony mówi delikwentowi przykrą prawdę prosto w oczy, po czym pisze opinię „laurkę”. Twierdzi, że już wystarczy tego krytykowania, oceniany nasłuchał się, zapamięta na przyszłość, obiecał poprawę, a po co psuć człowiekowi „papierę”. Nic bardziej mylnego.

Takie postępowanie jest niewychowawcze w stosunku do ocenianego instruktora, który od nas, mistrzów, ma się uczyć postaw i za naszym przykładem budować swój system wartości, zgodności słów i czynów. Jeśli naj-



pierw słyszy, że ma wiele do poprawienia, a potem czyta, że było świetnie, to czego się uczy? Poza tym całe podsumowanie traci wiarygodność. Ktoś, kto z trudem przyjął krytyczne uwagi, pomyśli sobie, że może jednak błędy, które zostały wytknięte, nie były istotne, do czegoś trzeba się było przyczepić, bo tak wypada, ale nie warto brać sobie tego zbyt do serca. Są też takie osoby, które będą chciały to wykorzystać, np. w razie negatywnego nastawienia komisji podeprą się „laurką”: *Rozmawiajmy o faktach, a nie o pomówieniach, jak to nie można zaliczyć mi tego obozu, skoro ja tu mam na piśmie, że byłem dobrym kwatermistrzem!*

Zwolennicy „laurek” ryzykują tym, że tracą autorytet i swoją pozycję w gronie instruktorskim. Przecież odbiorcy naszej opinii nie żyją w próżni, bywają na hufcowych, chorażowanych imprezach, rozmawiają między sobą i bardzo szybko się dowiedzą, że był problem w kadrze rajdu, że festiwal się nie podobał ich harcerzom, że na obozie było nudno. Może skończyć się na ironicznym uśmiechach, ale też może się zdarzyć konsekwentna komisja stopni, która nie zgodzi się na pełnienie funkcji opiekuna próby przez kogoś, kto nie dostrzega takich błędów podopiecznych lub je ignoruje. A wreszcie zdarza się, że delikwent obieca poprawę i dostanie dobrą opinię „na kredyt”, po czym nie zmienia swojego postępowania. Z własnego doświadczenia wiem, że jeśli nawet nikt nam tego nie wypomina, niesmak pozostaje na długo, bardzo długo. Nie warto ryzykować.

Dlatego najlepiej jest przyjąć zasadę, że nawet ze źle zrealizowanego zadania można się wiele nauczyć i dobrze sformułowana opinia doświadczonego instruktora powinna w tej nauce pomóc. Ale o tym w następnym odcinku.

HM. ANITA REGUCKA-KWAŚNIK