

# KSI a program rozwoju hufca

HM. EWA POLASZEWSKA  
HM. RYSZARD POLASZEWSKI

Zbliżamy się do gorącego okresu zjazdów hufców. Już za kilka miesięcy we wszystkich hufcach Związku Harcerstwa Polskiego instruktorzy spotkają się, by wybrać nowe władze oraz podsumować cztery lata działalności. Ważnym elementem każdego zjazdu będzie uchwalenie programu rozwoju hufca na następną kadencję.

Aby to zadanie się powiodło, musi być spełnionych kilka warunków. Podstawowym jest to, że do pracy nad programem rozwoju nie można się zabrać na zjeździe ani nawet na tydzień przed zjazdem. To musi być owoc kilku miesięcy lub choćby kilku tygodni pracy. Powinny w niej uczestniczyć różne zespoły instruktorskie hufca. Jednym z zespołów, którego udział w tworzeniu strategii rozwoju hufca jest niezbędny, jest komisja stopni instruktorskich. Dlaczego akurat KSI? Dlatego, że odpowiada za bardzo ważny fragment pracy hufca – w istotny sposób wpływający na przyszłość hufca. Jest to oczywiście praca z kadrami, a konkretnie pozyskiwanie nowej kadry instruktorskiej i umożliwianie jej rozwoju przez zdobywanie stopni instruktorskich.

## Co KSI może wnieść do programu rozwoju hufca?

Podstawowym wyzwaniem jest analiza funkcjonowania w hufcu kadry instruktorskiej. Analiza liczbowa – ilu mamy instruktorów i z jakimi stopniami, ile nowej kadry pozyskaliśmy przez 4 lata, ile zostało otwartych prób przewodnikowskich i wreszcie – ile osób złożyło Zobowiązanie Instruktorskie. To wszystko pokazuje nam, jak skuteczni jesteśmy w pozyskiwaniu nowej kadry. Ważne jest nie tylko to, ilu instruktorów złożyło Zobowiązania Instruktorskie, ale również to, ilu otworzyło próby na kolejny stopień. To wskazuje nam, na ile potrafimy motywować instruktorów do dalszego rozwoju i podejmowania kolejnych wyzwań.

Istotna jest nie tylko ogólna liczba prób, ale również ustalenie, jak wygląda ich „geografia środowiskowa”. Ile osób z poszczególnych środowisk harcerskich wybiera drogę instruktorską. Może to wskazywać na poziom pracy z harcerzami starszymi i młodą kadrami w tych środowiskach.

Dzięki wiedzy o instruktorach i środowiskach swojego hufca KSI jest w stanie przewidzieć zmiany kadrowe, jakie mogą nastąpić w bliższej lub dalszej przyszłości. Na przykład nieotwieranie nowych prób na stopnie phm. i hm. w przyszłości może skutkować brakiem opiekunów prób i w ogóle – kadry do pracy na poziomie komendy hufca. W takiej sytuacji w programie rozwoju hufca koniecznie powinno znaleźć się miejsce na działania dotyczące wspierania kształcenia i doskonalenia na tym poziomie.

Przez analizę realizacji prób (ich poziom, podejmowane zadania, terminowość) pośrednio można ocenić jakość pracy w poszczególnych drużynach i szczechach. Dzięki temu KSI może współuczestniczyć w diagnozowaniu, gdzie są niedostatki w pracy drużyn, gdzie

coś trzeba poprawić, jakie są „luki kształceniowe”, jakie sfery pracy hufca są zaniedbane.

KSI dzięki swojej wiedzy o kadrze instruktorskiej może wpływać na zapisy w programie rozwoju hufca dotyczące kierunków pracy z kadrami. Budowany na takiej podstawie program kształcenia będzie dobrze odpowiadał na potrzeby poszczególnych środowisk i całego hufca.

Członkowie KSI mogą również wskazać niewykorzystany potencjał kadrowy, drzemący w różnych środowiskach i kręgach. I nie tylko chodzi tu o kręgi seniorów, ale również o przeszkolonych i przygotowanych do pełnienia funkcji na poziomie hufca lub szczechu instruktorów, ale ciągle nie wykorzystanych do takiej pracy. Przykładem mogą być osoby zdobywające stopnie, które często w ramach realizacji zadań przechodzą różne szkolenia i kursy. Jednak po ich zakończeniu kierujący hufcem nie zawsze umieją znaleźć dla nich odpowiednie, nowe pole służby. To również instruktorzy, którzy mają za sobą służbę na odpowiedzialnych i ważnych funkcjach, a nie mogą z różnych powodów dalej ich pełnić. Istnieje przecież możliwość wykorzystania ich wiedzy, doświadczenia i umiejętności przez zespoły hufcowe, wymagająca na przykład mniejszego zaangażowania czasowego.


## Jak nowy program rozwoju hufca wpłynie na pracę KSI?

Mamy za sobą całą kadencję doświadczeń w pracy z programami rozwoju hufca. Warto się zastanowić, jak taka strategia pracy hufca powinna wpływać na to, co będzie robiła KSI przez następne cztery lata.

Każdy program rozwoju powinien zawierać część poświęconą kadry. Musimy w niej odpowiedzieć na wiele pytań dotyczących pracy z instruktorami. Skąd tak naprawdę w danym hufcu chcemy brać kadre, do czego ta kadra jest nam potrzebna, jakiej kadry nam brakuje? Czy brakuje nam drużynowych, szczechowych, czy może kadry poziomu hufca – namiestników, kształceniowców, kadry organizacyjnej? Jeżeli potrzebni są drużynowi, to gdzie – wszędzie? A może tylko na wsi, albo tylko w mieście? A może tylko kadra do prowadzenia gromad zuchowych? Kierunkowe odpowiedzi na te pytania znajdujące się w programie rozwoju hufca powinny wpływać na aktywność KSI.

Obecnie funkcjonujący „System stopni instruktorskich” daje możliwość modyfikowania wymagań prób na stopnie instruktorskie pod kątem potrzeb środowiska zawartych w programie rozwoju. To znaczy, że po przyjęciu tego programu, każda KSI powinna zastanowić się, jak potrzeby środowiskowe powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w próbach instruktorskich.

Również szkolenia – seminaria dla opiekunów prób prowadzone przez KSI, oprócz stałych treści dotyczących fachowego prowadzenia próby przez opiekuna, mogą zawierać treści pomagające opiekunowi w lepszy sposób powiązać próbę i działania zdobywającego stopień z potrzebami hufca (uwidocznionymi w programie rozwoju hufca). Wiąże się to z podnoszeniem poziomu pracy osób współpracujących z komisją, a tym samym polepszaniem wyników ich pracy i lepszego realizowania programu rozwoju hufca.

Nie stać nas dzisiaj na „komfort” posiadania w hufcach „komisji egzaminacyjnych”, zajmujących się jedynie przyznawaniem stopni. Dzisiaj KSI muszą się stać zespołami odpowiedzialnymi za rozwój kadry i czynnie realizującymi założenia „polityki kadrowej” hufca zawarte w programie rozwoju. Czas na komisje, które aktywnie będą wspierały środowiska w pozyskiwaniu kadry i motywowały instruktorów do rozwoju przez zdobywanie stopni instruktorskich; komisje, które w czynny sposób włączą się w konstruowanie najważniejszych dla funkcjonowania środowiska dokumentów, jakimi są programy rozwoju hufca. 

hm. Ewa Polaszewska

jest zastępcą przewodniczącego KSI Hufca Gniezno

hm. Ryszard Polaszewski

jest zastępcą komendanta CSI ZHP

Autorzy wykorzystali materiały wypracowane przez uczestników warsztatów szefów KSI odbywających się w CSI ZHP w dniach 9–11 maja 2003 r.