



Odpowiedź na recenzję projektu nowego systemu instrumentów metodycznych ZHP opublikowaną przez instruktorów skupionych wokół RPM Krąg Płaskiego Węzła

Legenda:

Na zielono – zaznaczone są miejsca, w których zgadzamy się co do meritum uwag i zamierzamy wprowadzić poprawki lub już zostały wprowadzone.

Na niebiesko – zaznaczone są kwestie, w których nie zostaliśmy dobrze zrozumiani. Jest to sygnał dla nas, aby wyraźniej opisać nasz pomysł.

Na szaro – zaznaczone są miejsca, w których nie rozumiemy co recenzenci mają na myśli. O ile nie zostanie to doprecyzowane pozostaje poza polem dyskusji. W tym miejscu znajdują się także sugestie odnośnie do „nieczystych” intencji twórców, które postanowiliśmy pozostawić bez komentarza.

Na pomarańczowo – zaznaczone są kwestie, w których nie zgadzamy się na poziomie faktów. Tu staramy się wyjaśnić ewentualne nieporozumienie.

Na czerwono – zaznaczone są kwestie, w których nie zgadzamy się na poziomie założeń. Te zagadnienia powinny być przedmiotem rozmowy w oparciu o argumenty recenzentów oraz argumenty twórców (ZIM) i zakończyć się wypracowaniem decyzji kierunkowej.

Dokument jest wspólną pracą zespołu, został przygotowany przez wiele osób. Zespół jest zgodny co do jego treści, ale poszczególne fragmenty mogą różnić się stylistyką i sformułowaniami.

1	OPINIA	
Nr	Uwagi i sugestie recenzentów (Krąg Płaskiego Węzła)	Odpowiedź instruktorów ZIM
1.1	Mamy obawy, że system ten jest niezgodny ze Statutem ZHP i jako taki nie powinien być wprowadzony, a nawet testowany w drużynach, poza ewentualnym, wyraźnym określeniem go, jako „eksperyment metodyczny”, i zaakceptowanie go, w określonych ramach, przez Radę Naczelną Związku Harcerstwa Polskiego.	Zespół nie podziela tak sformułowanych obaw.



2 UZASADNIENIE		
Nr	Uwagi i sugestie recenzentów (Kąg Płaskiego Węzła)	Odpowiedź instruktorów ZIM
2.1	„ZHP działa zgodnie z zasadami, celami i metodą wprowadzonymi przez założyciela skautingu Roberta Baden –Powella i rozwiniętymi przez Andrzeja Małkowskiego” - Statut ZHP Rozdział 2, paragraf 2. „Członkowie ZHP mają obowiązek stosować się do postanowień Statutu ZHP” - Rozdział 4, paragraf 20, pkt. 1.2. Już te 2 punkty Statutu ZHP ograniczają możliwość używania omawianego systemu w ZHP.	Uznanie tej tezy wymaga zaakceptowania przedstawionego przez recenzentów w dalszej części recenzji wyводу na temat istnienia w systemie wychowawczym ZHP elementów zaczerpniętych z pedagogiki Antona Makarenki. Ponieważ zespół nie uznaje słuszności wspomnianego wyводу (więcej pkt 2.7), zatem nie zgadza się także z tym zarzutem na poziomie założeń.
2.2	Oczywiście ten projekt [SIM] nie wziął się znikąd i nie jest oderwany od innych działań. Jest dosyć logiczną częścią większej całości projektowanych zmian.	Nie wiemy o jakich „większych zmianach” piszą recenzenci. ZIM pracuje wyłącznie nad zadaniem zleconym Głównej Kwaterze przez Zjazd ZHP w uchwale (więcej w punkcie 2.21). Na żadnym etapie prac Główna Kwatera ZHP nie narzucała potrzeby dostosowania projektu SIM do jakiegś „większej całości projektowanych zmian”.
2.3	Jednocześnie warto podkreślić, że widać w projekcie sporo pracy jaka została włożona w jego przygotowanie. Kreatywność instruktorów opracowujących projekt SIM również nie pozostawia wiele do życzenia. Książeczki stopni wydają się być doskonałym pomysłem, który na pewno warto odnotować, jako plus projektu.	Rzeczywiście zespół włożył wiele pracy. Zgadzamy się, że książeczki stopni są dobrym pomysłem.
2.4	Jednak dla wielu osób, nie rozumiejących fundamentów Harcerskiego Systemu	Ten fragment zawiera ukrytą sugestię, że osoby, które uznają proponowane zmiany, nie podzielają zdania



	Wychowawczego, a przeglądających projekt systemu, może sprawiać wrażenie, że jego ostateczna wersja może być „fajna”. Niestety, projekt zawiera naszym zdaniem wady, opisane poniżej, sprawiające, że w opinii oceniających, nie powinien być wprowadzany nawet do testów pilotażowych w drużynach, pracujących z wykorzystaniem Harcerskiego Systemu Wychowawczego, bez dużej i pogłębionej korekty.	recenzentów nie rozumieją Harcerskiego Sytemu wychowawczego. Recenzenci czynią taką sugestię jeszcze przed przedstawieniem argumentów oraz zakresu sugerowanej korekty. Zespół zdecydowanie sprzeciwia się takiemu sposobowi prowadzenia dyskusji instruktorskiej.
2.5	Uważamy, że od 2003 r. w ZHP mamy do czynienia z powolnym zarzucaniem wypróbowanych i w dużej mierze tradycyjnych metod pracy harcerstwa – polskiego skautingu. Nie chodzi nam o tradycjonalistyczne i konserwatywne podejście do „jedynie słusznej” metody. Chodzi nam o brak sposobów na zaradzenie zanikaniu tych elementów metodyk, które są ponadczasowe i nie wymagają zmian, jak chociażby praca małych grup w oparciu o stopnie i sprawności.	Nie sposób odnieść się do opinii wyrażonej w tak ogólny sposób. Autorzy recenzji powinni wskazać jakie poza jedną wymienioną „ponadczasowe elementy metodyk są zarzucane” oraz na jakiej podstawie twierdzą, że taki proces “zarzucania” w ogóle zachodzi. Zespół zgadza się w pewnym zakresie z opinią, że w drużynach ZHP istnieje problem z “pracą małych grup w oparciu o stopnie i sprawności”, ale nie podziela opinii recenzentów w kwestii uznania jako przyczyny tego stanu rzeczy “zarzucania ich”. Zdaniem instruktorów zespołu w ZHP podejmowane są ciągłe wysiłki, aby drużyny pracowały systemem małych grup w oparciu o stopnie i sprawności. Nie znamy publikacji czy opinii kwestionującą taką pracę drużyn. Zespół poświęcił cały 2018 rok na badania i dyskusje dotyczące tych problemów i stoi na stanowisku, że ta sytuacja ma wiele przyczyn w różnych obszarach działania ZHP. <u>Jedną z nich jest stan samego systemu instrumentów metodycznych.</u>
2.6	To treść tych ostatnich wymaga aktualizacji, a nie tworzenia nowych narzędzi.	Jest to teza autorów recenzji, podana <i>ex cathedra</i> i nie uzasadniona w recenzji; ZIM się z nią nie zgadza i stoi na



		stanowisku, że aktualizacji wymagają nie tylko treść, ale i sposób zdobywania stopni i sprawności.
2.7	Od lat 60 -70 ubiegłego wieku, pośrednio, ale stale, pojawiają się w środowiskach harcerskich, ale też i w materiałach centralnych, cechy i narzędzia systemu „zadaniowo-zespołowego” (model pedagogiki Antona Makarenki), czołowego teoretyka i praktyka socjalistycznej myśli wychowawczej, autora tzw. pedagogiki pracy. Model ten opisany jest w „Poemacie pedagogicznym” (1935) i stosowany był z doraźnym powodzeniem w Hufcu Walterowców prowadzonym przez hm. Jacka Kuronia. Z przyczyn politycznych, gdy z ZHP pozbywano się prof. A. Kamińskiego i instruktorów pracujących metodą skautową, J. Kuroń zdążył upowszechnić w ZHP ten system w latach 60-tych.: –wprowadził „zbiorowe” stopnie, czyli miana zamiast stopni indywidualnych –znaki (pierwsza wersja, po latach zindywidualizowana w wędrownictwie) zdobywane kolektywnie, –zadania zespołowe, –sprawności zespołowe zdobywane w zespole (kolektywie), –wychowanie przez pracę w koedukacyjnych zespołach (rozumianych jako kolektyw dziecięcy), –zastąpienie harmonijnego rozwoju zastępu, przez etapy odgórnie programowanego „rozwoju” zespołów typu „klasodružyny”, –wyeliminowanie wyrastania z zastępu liderów/wodzów na rzecz narzucanych „przewodników”. „Rygor, dyscyplina, poczucie odpowiedzialności wobec kolektywu, solidarność z innymi, uprzejmość wobec nich”. W kolektywie	Na wstępie pragniemy zaznaczyć, że w całym wywodzie dotyczącym obecności elementów pedagogiki Antona Makarenki w obecnym systemie metodycznym ZHP autorzy recenzji nigdzie nie wskazują, które konkretnie elementy mają na myśli. Z tego powodu rzeczowa odpowiedź i dyskusja na ten temat jest niemożliwa. Jednak ze względu na to, że ten fragment wydaje się kluczowy dla całości recenzji zespół postanowił odnieść się do niego zakładając na podstawie internetowych dyskusji z niektórymi autorami recenzji, że tymi elementami są przede wszystkim zbiorowe instrumenty metodyczne poza metodyką zachowawczą, czyli: zadania zespołowe, projekty starszoharcerskie i znaki służb, które w projekcie zmian mają być dodatkowo skonkretyzowane poprzez nadanie im formy regulaminowej oraz plaketek. Zdaniem członków ZIM recenzenci popełniają błąd poznawczy identyfikując istniejące obecnie zbiorowe instrumenty metodyczne jako element zaczerpnięty z pedagogiki Antona Makarenki. Jednym z elementarnych problemów, które formułuje pedagogika porównawcza jest zapewnienie adekwatności porównań. Porównywać można bowiem tylko fakty, które są porównywalne, a nie wszystkie fakty pedagogiczne takie są. Nauki o wychowaniu stawiają badaczom te same wyzwania, co inne nauki społeczne np. problemy językowe



(zespołach) cele jednostki powinny być zdeterminowane przez założone ogólne cele wychowawcze. W ZHP system ten trwał tylko przez 4 lata (1961-1965) po czym powrócono w dużej mierze do metody rdzennie harcerskiej. Nie oczyszczono jej jednak z elementów systemu zadaniowo-zespołowego, gdyż nadal doraźnie się sprawdzały, ułatwiając pracę nauczycielom na „etacie harcerskim” w szkołach. Efektem jest nie w pełni uświadomione, cykliczne powracanie do tych doświadczeń, przez ich pozorną łatwość i doraźną skuteczność.

- w różnych językach te same fakty oznaczane są przez bardzo różne terminy. Dobrym przykładem są nazwy szkół (liceum, gimnazjum, high school, college). W omawianym przypadku natomiast kluczowe jest zwrócenie uwagi na inny problem, który formułuje pedagogika porównawcza: jednakowo nazywające się fakty pedagogiczne, gdy występują w różnych kulturach, systemach społeczno-politycznych mają swoje odrębności jakościowe. Tak właśnie jest zdaniem instruktorów zespołu w sprawie instrumentów zespołowych.

W omówieniu tego problemu posłużymy się pracą Aleksandra Kamińskiego pt. „Pedagogika Antoniego Makarenki” wydaną w Warszawie w 1948 roku. Wszystkie poniższe cytaty pochodzą z tej książki. Kluczowy cytat znajduje się w rozdziale szóstym na stronach 62 i 63: *“I jeszcze jedno rozróżnienie: wychowanie kolektywne jest pojęciem odmiennym od wychowania grupowego. W społeczeństwach demokratyczno-liberalnych znane są i od pewnego czasu rosną w znaczeniu metody "wychowania grupowego", wywodzące się z techniki życia i prac organizacji młodzieży. Sens metod wychowania grupowego polega na przeprowadzaniu oddziaływań wychowawczych na jednostkę za pomocą grupy, przez atmosferę napięcia emocjonalnego w grupie. Ale pomiędzy "wychowaniem grupowym" różnorodnych grup społecznych państw liberalno-demokratycznych, a wychowaniem kolektywnym hierarchicznie powiązanych kolektywów państwa radzieckiego – istnieje tylko podobieństwo form wychowawczych, wspólną jest część środków*



	<i>oddziaływania, ale duch i sens “wychowania dla kolektywu, w kolektywie, przez kolektyw” jest czymś bardzo różnym od “metody wychowania grupowego”. Między innymi i z tego względu, że w państwach liberalistycznych “wychowanie grupowe” jest tylko jedną z form wychowania, gdy w ZSRR wychowanie kolektywne staje się formą jedyną”</i> Kluczowe, według Kamińskiego przy ocenianiu tych powierzchownie podobnych <u>form</u> są dwa aspekty: jaki jest ich sens i duch oraz czy są to formy dominujące. Do tych dwóch wymienionych w powyższym cytacie możemy dodać, na podstawie rozważań w rozdziałach wcześniejszych, także trzeci, a mianowicie: jaki jest ich cel stosowania tych form. Zdaniem członków zespołu w każdym z tych aspektów instrumenty zespołowe w ZHP oraz formy wychowania kolektywnego są fundamentalnie różne. W aspekcie ducha i sensu należy zauważyć, że wychowanie kolektywne zgodnie z idami komunizmu zakładało, że <i>“pierwszeństwo interesów kolektywu winno być doprowadzone do końca, a nawet bezlitosnego końca i tylko wówczas będzie zachodzić rzeczywiste wychowanie kolektywu i oddzielnej osobowości”</i> (cytat za A. Kamińskim str. 60). Tymczasem duchem i sensem instrumentów zespołowych jest rozwój <u>jednostki</u>, ukształtowanie <u>osobistych</u> kompetencji społecznych, a nie realizacja interesów grupy. Instrumenty zespołowe są realizowane wspólnie, ale przyznawane indywidualnie. Instrumenty są realizowane w oparciu o potrzeby i zainteresowania członków zastępu, programy są wymyślane (bądź
--	--



	wyberane) przez zastęp bez żadnej zależności od jednostek nadrzędnych. Tymczasem w wychowaniu kolektywnym Makarenki fundamentalną sprawą jest, jak wskazuje Kamiński, hierarchiczne podporządkowanie kolektywów niezbędne dla realizacji ogólnopaństwowych celów wychowania. W aspekcie dominacji trzeba wyraźnie zaznaczyć, że instrumenty zespołowe są <u>wyjątkiem</u> pośród całej gamy instrumentów metodycznych ZHP. Wychowanie w ZHP ma zdecydowanie charakter indywidualny i większość instrumentów jest indywidualna. Nie ma tutaj więc zupełnie podobieństwa z pedagogiką Antona Makarenki. W aspekcie celu należy zauważyć, że wychowanie kolektywne Makarenki było podporządkowane całkowicie celom politycznym państwa radzieckiego. Celem stosowania tej formy było wychowanie człowieka dla systemu komunistycznego. Píše o tym sam Makarenko przestrzegając przed zbyt dużym wpływem grupy rówieśniczej: <i>“Niebezpieczeństwo zamykania chłopców w kolektyw przyjacielski jest niebezpieczeństwem grupowego, a nie szeroko politycznego wychowania”</i> (cytat za A. Kamiński, str. 69). Tymczasem celem instrumentów zespołowych jest rozwój społeczny jednostek skupionych właśnie w grupie rówieśniczej, grupie przyjacielskiej, którą Makarenko nazywa “kolektywem przyjacielskim/pierwotnym” i przestrzega przed jego wpływami.
--	--



		Aleksander Kamiński w swojej pracy o pedagogice Antona Makarenki zwraca uwagę, że ten ostatni wykorzystywał w swojej praktyce pedagogicznej wiele form już w jego czasach istniejących i rozwijanych np. w szkołach pracy, skautingu, organizacjach przysposobienia wojskowego. Realizował postulaty podnoszone przez pedagogów i socjologów z krajów demokratycznych, które wywodzili oni z zupełnie innych założeń filozoficznych np. wychowanie przez prace techniczno-manualne (Kerschensteiner), realizacja wielkich projektów (James), włączanie młodzieży do prawdziwej pracy w świecie dorosłych (Znaniiecki), wychowanie przez życie do życia (Decroly). Były to oczywiste wpływy epoki. W tym fermentie myślowym wyrósł także skauting i harcerstwo. Potwierdza to zdaniem instruktorów zespołu, że niedające się pogodzić różnice pomiędzy wychowaniem harcerskim, a pedagogiką Makarenki występują przede wszystkim na poziomie sensu, założeń i celów, a nie form. Istnienie instrumentów zespołowych w systemie metodycznym ZHP jest zdaniem zespołu wynikiem naturalnego rozwoju idei, które znajdują się u podstaw ruchu harcerskiego i pojawiły się tak samo jak w innych koncepcjach pedagogicznych (np. metody kształtowania odniesienia porównawczego) niezależnie od wpływów pedagogiki Makarenki oraz są od nich jakościowo różne.
2.8	To niestety inny fundament niż skauting Baden Powell'a, bo wypalający powstające zastępy, eliminujący naturalny rozwój i samodoskonalenie,	Zespół zgadza się z recenzentami, że system pedagogiczny Makarenki jest nie do uzgodnienia z harcerskim systemem wychowawczym. Nie zgadza się jednak ze zdaniem



	eliminujący system wodzowski itp. Tak więc, trwając przy doraźnym działaniu, niszczy się istotę zastępów. Biorąc pod uwagę narzucające się podobieństwa, w proponowanym kształcie, omawiany system może zasadniczo uniemożliwić właściwe konstruowanie programu drużyny. Czyni go bardzo liniowym i powtarzalnym. Nie pozostawia zbyt wiele przestrzeni na kreowanie liderów, które jest jednym z naszych podstawowych celów.	recenzentów na temat istnienia elementów systemu Makarenki w obecnym systemie instrumentów wychowawczych ZHP. Zdaniem instruktorów zespołu jest to błąd poznawczy recenzentów (więcej w p 2.7).
2.9	Program pracy drużyny harcerskiej musi być wypadkową potrzeb, pomysłów i zamiarów członków drużyny. Wychowankowie są bardzo różni i rozwijają się w różny sposób i w różnym tempie. Nie da się tego procesu zbyt mocno zuniwersalizować ogólnie.	Zespół zgadza się z tą tezą. Naszym zdaniem ten problem wyraża myśl umieszczona we wstępie do regulaminów prób z 1937 roku: <i>“Podstawową zasadą koncepcji programu prób harcerskich w tym układzie jest jego jednolitość we wszystkich drużynach, bez względu na środowisko i indywidualność harcerzy. Nie da się w całej pełni uzgodnić w formalnych przepisach z inną zasadą podstawową systemu harcerskiego, mianowicie z przystosowaniem środków tego systemu właśnie do środowiska i indywidualności. To musi być pozostawione inteligentnemu wykorzystaniu regulaminów i instrukcji.”</i> (Próby harcerskie, wydanie czwarte, 1937, Uwagi wstępne)
2.10	System stopni i sprawności harcerskich musi być na tyle elastyczny by pozostawiać znacznie więcej możliwości niż 8 czy 9 opcji, zarówno wychowankowi jak i drużynowemu. Nie w każdym przypadku potrzebne jest 4 czy 5 wyzwań w pracy nad sobą.	Ilość elementów potrzebna do zdobycia stopnia nie jest ostateczna. Ostateczne decyzje zostaną podjęte po konsultacji i pilotażu. Zespół jest także otwarty na dopasowanie zapisów regulaminowych poprzez sformułowania typu „nie mniej niż”, „nie więcej niż” tam, gdzie znajdzie to swoje uzasadnienie. Zachęcamy do przesyłania konkretnych, umotywowanych propozycji.



		Określanie konkretnej ilości instrumentów do zdobycia ma w historii ruchu harcerskiego długą tradycję: była obecna w systemie KIHAM (zdobycie 5 sprawności, aby zrealizować wymagania na stopień, choć nie wyczerpywały one wszystkich wymagań (http://19kldh.pl/kiham/KSH_met.htm), a także jest obecna w aktualnym systemie (zdobycie określonej ilości sprawności wymaganych do zdobycia stopnia).
2.11	Tropy jako takie, są właśnie tą błędną ścieżką paraliżującą inwencję zastępu. W obecnej postaci, mogą, naszym zdaniem, służyć co najwyżej kreowaniu przyszłych księgowych czy magazynierów, a nie pełnych inwencji i twórczych młodych ludzi. Życie zastępu musi być znacznie bardziej spontaniczne i ta spontaniczność, w której objawia się m.in. naturalność, musi być wspierana przez system stopni i sprawności, a nie propozycje paru zadań.	Zespół nie podziela obaw recenzentów. Doświadczenie instruktorów zespołu wskazuje, że dostarczanie propozycji do wykorzystania nie paraliżuje ludzkiej inwencji, ale ją rozwija. Niektórzy ludzie pozostają na etapie kreatywnych przekształceń, a inni po tym etapie przechodzą do kreowania zupełnie nowych propozycji (więcej w pkt 2.13). Zespół wyraża zdecydowaną dezaprobatę wobec wyrażonej następującym zdaniem <i>“W obecnej postaci, mogą, naszym zdaniem, służyć co najwyżej kreowaniu przyszłych księgowych czy magazynierów, a nie pełnych inwencji i twórczych młodych ludzi.”</i> sugestii jakoby wykonywanie zawodu księgowego czy magazyniera stało w sprzeczności z “inwencją i twórczością”, a także było jakimkolwiek powodem do troski. Harcerz/harcerka i instruktor/ka ZHP może wykonywać zawód magazyniera i księgowego w sposób twórczy, profesjonalny i wykazując się inwencją. Zdaniem zespołu celem harcerstwa jest wychowanie ludzi do bycia zarówno premierami, ministrami, poetami, dyrektorami jak i księgowymi, magazynierami, śmieciarzami, sprzątaczkami, pielęgniarkami, salowymi, kierowcami. Wykonywany zawód, możliwości intelektualne



		i kapitał społeczny nie mogą być dla harcerstwa żadną przeszkodą w wychowaniu. Harcerstwo powinno stawiać sobie za cel wszechstronny rozwój każdego człowieka. Spontaniczność działań zastępów została podkreślona w sposobie realizacji tropów harcerskich, starszoharcerskich i wędrowniczych, gdzie momentem otwarcia tropu uczyniono moment zakiełkowania pomysłu w gronie rówieśników. Zastęp/patrol powinien co prawda po zaplanowaniu działań skonsultować się z drużynowym (zastępy harcerskie i starszoharcerskie) lub drużyną (wędrownicy), ale w poszanowaniu samorządności małej grupy to ona podejmuje decyzje i na końcu wyciąga wnioski.
2.12	Przy okazji, warto wspomnieć o kolejnym, tym razem możliwym do poprawienia, błędzie. Przykładem jest dobór form np. w stopniu wywiadowcy. Jeśli ktoś sądzi, że właściwą aktywnością dla 12 letniego chłopca będzie rysowanie siebie bądź robienie wydzieranki, to naprawdę się myli, w odniesieniu do większości przypadków.	Już w toku wcześniejszych konsultacji ZIM doszedł do wniosku, że zadania zaproponowane w książeczkach stopni harcerskich wymagają poprawy. Ta praca została wykonana i poddana konsultacjom. W obliczu głosów krytycznych zadania ułożone na podstawie idei stopni zostały wyciągnięte z książeczki dla wszystkich i będą ewentualnie dostępne dla chętnych, jako materiał uzupełniający.
2.13	W dalszej kolejności, warto zauważyć, że widać wyraźnie, iż system został skonstruowany pod aktualną sytuację w ZHP. Większość młodych, niedoświadczonych drużynowych, to osoby często bez stopnia czy kursu. Faktycznie dla nich tak skonstruowany system wydaje się właściwym, bo jest gotowym „przepisem” na działanie. Czy jednak tak miało być? Czy kolejne Uchwały Zjazdowe wzywające do podniesienia charakteru wychowawczego naszej	Zdaniem zespołu propozycja reformy systemu sprzyja wszystkim drużynowym: początkującym, doświadczonym, zapracowanym, wypalonym, mającym kłopot z kreatywnością, ale za to odpowiedzialnym itp. Zespół stoi na stanowisku, że dostarczanie gotowych propozycji w żaden sposób nie hamuje kreatywności wychowawców. Takiej tezie zaprzecza zarówno ogólna praktyka wychowawcza i pedagogiczna, jak i literatura fachowa. Odnosnie praktyki należy zauważyć, że w pracy



	organizacji mają nadal pozostawać bez odpowiedzi? Bo ten system pomoże w pracy właśnie takim odtwarzającym nadany schemat drużynowym. Lecz tylko tyle. Nie zapewni możliwości rozwoju naszym liderom, w rzeczywistości kreując drużyno-zastępowych.	pedagogów, psychologów i wychowawców gotowe materiały, narzędzia i propozycje są oczywistą normą. Przywołamy tutaj tylko kilka przykładów z bliskiego pod względem metod harcerstwu Stowarzyszenia Pedagogów Zabawy Klanza. To stowarzyszenie wydało lub kolportowało następujące książki zawierające propozycje programów zajęć: Klaus W. Vopel "Umiejętność współpracy w grupach. Zabawy i improwizacje cz 1 i 2", Ulrich Baer "Gry dyskusyjne", a obecnie proponuje np. pracę zbiorową pt. "Poprzez lekturę i zabawę ku wartościom". Uznanie, że celem istnienia takich pozycji książkowych lub gotowych narzędzi dla pedagogów i wychowawców jest w ogólności szkodliwe przeczy zdrowemu rozsądkowi. Odnosnie literatury fachowej warto zwrócić uwagę, że „transformacja” jest jednym z rodzajów kreatywności. Zdaniem Margaret Boden, większość idei, które trafiają do historii twórczości, stanowią rezultaty twórczych przekształceń, powstawały poprzez przekształcenia istniejących już pomysłów, które były znane wielu osobom (patrz: Krzysztof J. Szmit, Trening kreatywności, str. 36).
2.14	Raczej będzie sprzyjał utrzymywaniu drużyno-zastępów, jednocześnie nie wspierając kreacji liderów. Nie spowoduje naturalnego krzepnięcia zespołów harcerskich.	Zespół nie zgadza się z taką tezą. Zdaniem zespołu, na przykład, proponowane zmiany w obszarze instrumentów zespołowych tropy poprzez gotowe propozycje działań zastępu ułatwi drużynowym odejście od pracy całą drużyną, a tym, którzy już to robią umożliwi skupienie się na obserwowaniu i wspieraniu relacji w zastępach, będzie sprzyjał kreowaniu prawdziwych więzi w zastępach, a także budowaniu przez zastępowych swojego autorytetu i doskonalenia umiejętności kierowania zespołem przywódczych.



2.15	Jest zbyt krępujący, narzucający odgórnie i sformalizowany.	Zespół jak już wspomniano powyżej jako motto w tym obszarze uznaje myśl: <i>“Podstawową zasadą koncepcji programu prób harcerskich w tym układzie jest jego jednolitość we wszystkich drużynach, bez względu na środowisko i indywidualność harcerzy. Nie da się w całości w pełni uzgodnić w formalnych przepisach z inną zasadą podstawową systemu harcerskiego, mianowicie z przystosowaniem środków tego systemu właśnie do środowiska i indywidualności. To musi być pozostawione inteligentnemu wykorzystaniu regulaminów i instrukcji.”</i> (Próby harcerskie, wydanie czwarte, 1937, Uwagi wstępne). Zdaniem zespołu obecna propozycja zachowuje właściwą równowagę w tej sferze. Jest tylko o tyle sformalizowany o ile ma to uzasadnienie. Zachęcamy do przesyłania konkretnych propozycji zmian w tym zakresie.
2.16	Zapewne wynika to z błędów popełnionych na etapie analizowania działania aktualnego systemu. Przy analizie przeprowadzonych badań rzucają się w oczy błędy w doborze próby. Część wniosków zostało wyciągniętych na podstawie ankiety, którą wypełniło 15 osób, w dodatku w żaden sposób nie będących grupą reprezentatywną. Badania robione przy okazji imprez centralnych zawsze będą obciążone błędem wynikającym z tego, jacy drużynowi statystycznie uczestniczą w takich eventach. Nie jest to w każdym razie grupa reprezentatywna, zatem wnioski wyciągnięte na podstawie takich badań będą w całości bądź w części błędne. Zresztą, objęcie badaniem błędnej próby zdarza się nawet w profesjonalnych, wydawałoby się, badaniach	Zdaniem zespołu autorzy recenzji w przytoczonym fragmencie dokonują dwóch presupozycji: Po pierwsze, zakładają, że badania prowadzone przez ZIM miały charakter ilościowy oraz, że podejmowanie decyzji na temat kształtu nowego SIM przebiegało w schemacie: <i>“jakieś opinie powtarzają się w badaniach – przyjmujemy takie rozwiązanie”</i>. Oba te założenia są błędne. Dobór próby jest ważnym elementem procesu badawczego wtedy, kiedy chce się uogólniać wynik na całą populację. W żadnym miejscu opublikowanych raportów z badań i konsultacji Zespół nie twierdzi, że są to fakty lub opinie właściwe całemu ZHP lub nawet określonej jego części np. instruktorom ZHP, wędrowników itd. Od samego początku towarzyszyła nam świadomość ograniczeń, o których



	naukowych, co nakazuje nam większą ostrożność z doborem różnych nowych koncepcji, które decydujemy się zastosować w naszej pracy. Zobowiązuje nas do tego odpowiedzialność wychowawcza.	wspominają recenzenci stąd otrzymane wyniki były tylko jedną z przesłanek, a nie jedyną przesłanką podejmowania decyzji. Nie należy mylić transparentności działań Zespołu (przejawiającą się uczciwością w podawaniu uczestników spotkań) z przekonaniem o uzyskaniu w ten sposób weryfikacji stanowiska całego ZHP. Badania prowadzone przez ZIM nie miały charakteru badań ilościowych, w których kluczowe znaczenie ma dobór grupy tak aby była reprezentatywna. Badania prowadzone przez ZIM były badaniami jakościowymi o charakterze <u>zogniskowanego wywiadu grupowego</u> czyli rozmowy/dyskusji przeprowadzanej przez doświadczonego moderatora. Jest to jedna z uznanych metod badawczych, która dostarcza jakościowego opisu rzeczywistości, pozwala zwrócić uwagę na różnorodność zjawisk. Decyzje zespołu zawsze powstawały w trakcie dyskusji instruktorskich. Zespół składa się z doświadczonych instruktorek i instruktorów pochodzących z różnych stron Polski i różnych środowisk społecznych co daje różnorodność doświadczeń. Wyniki badań pozwalały zespołowi dodatkowo poszerzyć obraz, zawierały opinie, propozycje jeszcze szerszej grupy, ale nigdy jak już wspomniano wyżej nie stanowiły jedynej przesłanki do przyjęcia jakiegoś rozwiązania.
2.17	Tu dochodzimy do jednego z podstawowych błędów omawianego projektu - jego niemetodyczności.	Zespół uważa, że recenzenci nie przedstawili argumentów za tak sformułowaną tezę.



2.18	Harcerski System Wychowawczy, jest w swojej podstawowej formie dość prosty. I takie było zawsze jego założenie i w konsekwencji właśnie to jest źródłem jego sukcesu. Skomplikowanie pojawia się przy próbie opisanie wzajemnych relacji i konotacji jego elementów. Przepraszamy z góry za opisywanie tak podstawowych spraw, które zapewne zna każdy instruktor, lecz uznaliśmy, że może to być przydatne dla lepszego zrozumienia omawianego problemu. W dużym skrócie, jednym z naszych celów jest wychowanie człowieka, który w życiu będzie się kierował wartościami uznanymi w naszym statucie za podstawowe. Są one zapisane w Prawie i Przrzeczeniu Harcerskim. Działanie HSW jest proste. W codziennych, wspólnych aktywnościach, młodzi ludzie przeżywają przygody, które treścią są umocowane w realnym życiu, podczas których zdarzają się różne sytuacje wychowawcze. Wtedy młody człowiek jest postawiony przed koniecznością podejmowania decyzji. Prowadzący drużynę instruktor, również natrafia na różne sytuacje życiowe i stale jest obserwowany przez swoich wychowanków. Dlatego ważną, wręcz podstawową sprawą jest to, by kierował się w swoim życiu wartościami harcerskimi (czyli tymi zapisanymi w PiPH) Nie przypadkiem nasze wartości są zapisane w takiej a nie innej formie. Muszą one być na tyle elastycznie zapisane, by praktycznie w każdej sytuacji dawały odpowiedź na pytanie: Jak mam postąpić? Życie niesie ze sobą tak różnorodne wyzwania, że nie da się stworzyć uniwersalnego katalogu zero-	Przedstawiony przez recenzentów wywód (w połączeniu z kolejnym akapitem) opisujący Harcerski System Wychowawczy zdaniem zespołu nie uzasadnia stawianej przez autorów recenzji tezy o niemetodyczności projektu. Chcielibyśmy zwrócić uwagę recenzentom na fragment, w którym przeciwstawione są sobie zapisy Prawa Harcerskiego z przykazaniem z Dekalogu “Nie kradnij”. Autorzy recenzji poprzez to przeciwstawienie chcą naszym zdaniem pokazać, że zapisy Prawa Harcerskiego są bogatsze znaczeniowo, mniej oczywiste, pozostawiające większe pole do interpretacji i kierowania się duchem zapisu (recenzenci używają sformułowania elastyczne) niż sformułowania Dekalogu. W opinii zespołu ta argumentacja jest sprzeczna z faktami. Po pierwsze zapisy Dekalogu od najdawniejszych czasów nie są traktowane tak sztywno jak sugerują recenzenci, są znacznie bogatsze znaczeniowo i są interpretowane w świetle innych wartości chrześcijańskich. Aby pokazać to na podanym przez recenzentów przykładzie: chrześcijanie na podstawie przykazania “nie kradnij” formułują nauczanie moralne, które dotyczy: handlu, stosunków między pracownikami i pracodawcami, ochrony zasobów naturalnych, a także obowiązków wobec ubogich na przykład: http://old.luteranie.pl/pl/?D=183&D=183 http://www.katechizm.opoka.org.pl/rkkkIII-2-2.htm Po drugie sposób zapisu Dekalogu nie przeszkadza chrześcijańskiej teologii prowadzić rozważań problemu przekraczania norm moralnych w sytuacjach ekstremalnych
------	--	---



	jedynkowych odpowiedzi działających właściwie w każdym przypadku. Dlatego np. nie ma wartości pt. „Harcerz nie kradnie”, Da się bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której harcerz może być postawiony przed sytuacją ekstremalną (Szare Szeregi). Ekstremalny przykład, ale on dobrze pokazuje, dlaczego mamy zapis: „Harcerz postępuje po rycersku”.	takich jak zagrożenie życia lub ochrona większej wartości (np. kradzież vs życie). Tymczasem autorzy sugerują, że jest to możliwe dzięki sposobowi zapisu Prawa Harcerskiego przywołując przykład Szarych Szeregów. Zdaniem zespołu sugerowane przez autorów recenzji rozróżnienie nie istnieje.
2.19	I tu dochodzimy właśnie do katalogu postaw, który został „zaszyty” w systemie stopni i sprawności. W naszej ocenie, praca z katalogiem postaw nosi raczej znamiona tresowania czy indoktrynacji, a nie wychowania. Jak wspomnieliśmy, życie rzadko stawia nas w sytuacjach zero-jedynkowych. Owszem, zdarza się i tak. Jednak równie często sytuacja nie jest ani prosta, ani oczywista. Człowiek musi pomyśleć sam a nie mieć podaną prostą odpowiedź. Dlatego w wychowaniu używamy przykładu osobistego, Prawa i Przyrzeczenia Harcerskiego, a nie gotowych rozwiązań. Te mogą być, co najwyżej materiałem do tworzenia gawęd z zastrzeżeniem, że nie mogą one wyczerpać przykładów. Bo gawędy o bardziej skomplikowanych sytuacjach też są potrzebne.	Autorzy recenzji błędnie zakładają, że katalog postaw ma w jakiś sposób zastępować pracę z Prawem i Przyrzeczeniem Harcerskim poprzez przykład osobisty. Katalog postaw jest roboczym dokumentem przeznaczonym dla metodyków stworzonym po to, aby zebrać w jednym miejscu i na poziomie konkretnie deklaracje ZHP odnośnie tego, „do czego wychowujemy”, a autorzy błędnie sugerują, że miałby on być materiałem dla drużynowych np. do tworzenia gawęd. Pomimo tego, że w liście przewodnim do katalogu postaw znajduje się wyraźne zaznaczenie: <i>“Katalog jednak nie ma celu określenia jednego możliwego zachowania, emocji czy informacji, które chcemy wykształcić u harcerzy w danym momencie. Dodatkowo zapisy katalogu nie wyczerpują wszystkich postaw czy możliwości przejawów danej postawy, są przykładami. Należy przestrzegać przed traktowaniem zapisów poszczególnych kart postaw, jako zamkniętej „checklisty”, podług której każdy członek ZHP miałby być weryfikowany przez swojego zastępowego czy drużynowego. Katalog nie zastąpi indywidualnego podejścia wobec harcerza bez względu na wiek czy „przypisaną” metodykę.</i> “, autorzy recenzji sugerują, że



		katalog postaw ma stanowić gotowe rozwiązania, zero-jedynkowe, proste odpowiedzi. Zdecydowanie protestujemy przeciwko takiemu sposobowi prowadzenia dyskusji instruktorskiej.
2.20	Naszym zdaniem zadania zespołowe w tym systemie nazwane tropami, utrudniają kreację liderów (zastępowych) poprzez formalizację i pewną mechanizację tego, co i jak ma zastępowy robić. Warto tylko przypomnieć, że brak zastępowych to brak drużynowych w krótkiej przyszłości, a jednocześnie oznacza to brak naszego „flagowego produktu”, jakim jest doświadczony instruktor harcerski –drużynowy.	Naszym zdaniem instrument zespołowy jakim jest trop pomoże zarówno w formowaniu się zastępów, jaki i w wyłonieniu przez drużynowych osób mających predyspozycje do bycia zastępowymi. Drużynowy mając dobrze przystosowany materiał pomocniczy, który będzie mógł dostosować do potrzeb swojej drużyny, będzie mógł poświęcić uwagę na obserwowanie procesów grupowych w zastępach. Dajemy w ten sposób drużynowemu - jako instruktorzy struktury - prawdziwe wsparcie.
	Kolejny problem to matematyczne wymaganie realizacji określonej ilości wyzwań. Dzieci mają różne charaktery. Jedne potrzebują takiego wzmocnienia, a inne nie, a dla jeszcze innych w danym czasie będą one barierą nie do przejścia z różnych względów. Uznajemy je za element zbytnio blokujący elastyczność systemu.	Zespół nie widzi niebezpieczeństwa w tym, że wyzwanie będzie “barierą nie do przejścia” w sytuacji, kiedy w większości przypadków będzie ono wymyślane dla konkretnej osoby z jej udziałem. Pierwowzorem projektowanego instrumentu są obecne w aktualnym systemie sprawności (szara lilijka, mężny, chwał). Zespół uważa, że tego rodzaju sprawności są bliskie harcerskiemu duchowi i popularyzacja ich jest pożądana. Ponieważ nie każdy chce zdobyć akurat te sprawności zespół zaproponował instrument całkowicie indywidualny nie likwidując jednocześnie obecnie spopularyzowanych. Określanie konkretnej ilości instrumentów do zdobycia ma w historii ruchu harcerskiego długą tradycję: była obecna w systemie KIHAM (zdobycie 5 sprawności spośród, aby zrealizować wymagania na stopień, choć nie wyczerpywały



		one wszystkich wymagań (http://19kldh.pl/kiham/KSH_met.htm), a także jest obecna w aktualnym systemie (zdobycie określonej ilości sprawności wymaganych do zdobycia stopnia). W obydwu poruszanych w tym fragmencie kwestiach zespół wykorzystał istniejące już w ZHP rozwiązania, których zasadność nie była dotychczas kwestionowana. [DOPISEK PO SPOTKANIU Z RECENZENTAMI] Zespół zdecydował się określić ilość wyzwań, które należy zrealizować w trakcie trwania próby na stopień za pomocą widełek 1 – 3, aby zainspirować drużynowych do bardziej indywidualnego myślenia i dostosowywania także ilości wyzwań do potrzeb wychowanków.
2.21	Następnym problemem jest wkładanie pomiędzy elementy Harcerskiego Systemu Wychowawczego swoistych uproszczeń/skrótów, które jednak wykoślawiają działanie HSW. Tak się tego uprościć nie da. Warto przypomnieć, że takie samo uproszczenie zastosowano już w przeszłości, w Polsce i nie tylko, choćby w naśladownictwach skautingu. W każdym przypadku chodziło o masowość, narzucony odgórnie program i metody, które mogli bez specjalnego przygotowania, wprowadzać dorośli przodownicy drużyn. Pochodny system zadaniowo-zespołowy również natychmiast pozwalał na doraźny efekt, bez „wyrastania” młodych liderów. Opierał się też na dziecięcej pajdokracji, co prowadziło do „kolektywizacji wychowania” bez możliwości rozwijania w zastępach	Autorzy recenzji nie wymienili „uproszczeń/skrótów”, o których piszą. Wymieniają tylko efekty stosowania tych „uproszczeń/skrótów” oraz piszą, że „stosowano je w przeszłości”. Niestety nie określają o jaką przeszłość chodzi (ostatnie 20 lat, okres PRLu, Szarych Szeregów, 20lecia międzywojennego?). Z uwagi na to zespół nie jest w stanie racjonalnie odnieść się do tego fragmentu recenzji. Na wszelki wypadek Zespół postanowił jednak zastrzec, że sytuacja, w której „grupka realizuje zadania „nadane” przez drużynowego, „przodownika drużyny” występuje w projektowanym SIM tylko w metodyce zuchowej, co nie jest z resztą żadną zmianą w stosunku do obecnej sytuacji.



	naturalnych predyspozycji poszczególnych członków, jako liderów w swych ujawnianych w toku formalizacji grupy zdolności, co pozwala zastępowi rosnąć, a drużynie krzepnąć poprzez siłę zastępów. Nie ma "próby wodzów", jest "kierowanie zespołem". Z tego nic nie wynika, poza grupką realizującą zadania "nadane" przez drużynowego, „przodownika drużyny”. To wyklucza spiralę wzrostu i naturalne rozwijanie predyspozycji "wykrytych" przez metodę. Dobry Zastęp, to grupa "wodzów" w swych talentach, z których jeden/dwóch ujawni talent przywódczy. Myślimy, że o to nam, w ZHP, powinno chodzić.	
2.22	Naszym zdaniem proponowane zmiany nie są właściwe ani konieczne, gdyż nawet nie spróbowano zbadać DLACZEGO metoda w wielu drużynach nie działa i czy na pewno odpowiedzialne za ten stan są stopnie i sprawności oraz czy przyczyną ich słabości nie jest brak ich aktualizacji, a nie wadliwa konstrukcja.	Instruktorzy ZIM uważają, że postawiony przez recenzentów problemem „dlaczego metoda w wielu drużynach nie działa” jest błędny. Zdaniem instruktorów ZIM metoda harcerska (czyli system wychowania o konkretnych cechach i elementach) tam, gdzie jest stosowana działa. Instrumenty metodyczne stosowane w harcerstwie nie są tożsame z metodą harcerską. Można wychowywać metodą harcerską używając różnych instrumentów metodycznych, a także formułując różne zasady ich zdobywania. Potwierdzenie takiej tezy widać choćby w analizie historycznej, której dokonał ZIM. W historii ZHP w odpowiedzi na słabe działanie instrumentów metodycznych (np. stopni i sprawności) dokonywano modyfikacji programów i regulaminów, nie wnioskując z tego problemów z działaniem samej metody harcerskiej (np. w latach 1930 – 1937).



		ZIM jest zespołem, który realizuje zadanie zlecone Głównej Kwaterze ZHP przez Zjazd ZHP w uchwale <u>uchwałę</u> w sprawie Harcerskiego Systemu Wychowawczego, w której między innymi zapisano: „Zjazd ZHP widząc potrzebę zmian w zakresie obecnie istniejących instrumentów metodycznych wśród wszystkich grup metodycznych w naszej organizacji, zobowiązuje Radę Naczelną ZHP oraz Główną Kwaterę ZHP - zgodnie z ich kompetencjami - do przeprowadzenia przeglądu, weryfikacji, a w konsekwencji do aktualizacji i dostosowania wymagań, regulaminów i zasad realizacji indywidualnych i zbiorowych instrumentów metodycznych na takie, które będą dostosowane do wyzwań jakie stawia przed członkami ZHP we wszystkich grupach metodycznych współczesny świat.”. Zespół nie jest uprawniony do podważania decyzji Zjazdu ZHP, który jest najwyższą władzą stowarzyszenia. Ewentualne wątpliwości co do potrzeby zmian w instrumentach należałoby skierować do Zjazdu ZHP. ZIM cały pierwszy rok działalności poświęcił na zbieranie informacji. Zdaniem instruktorów ZIM sytuacja opisana w <u>Raporcie z ewaluacji postępów wdrażania i realizowania Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017</u> ma wiele różnych przyczyn. Niektóre z tych przyczyn są niezależne od samego systemu (np. poziom kształcenia drużynowych oraz wsparcie metodyczne udzielane im z poziomu hufca), a inne tkwią w samym obecnym systemie (np. brak dobrze opisanych instrumentów zespołowych, nieaktualne wymagania). Zdaniem zespołu konsekwencją takiego stanu rzeczy jest niemożność udzielenia sensownej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie („co nie działa w systemie”, „dlaczego system nie działa”). Działanie lub nie
--	--	--



		instrumentów metodycznych jest wypadkową wielu czynników w tym osobistych cech i sytuacji drużynowego (np. charyzma, sytuacja życiowa, doświadczenie). Gdybyśmy wyobrazili sobie <u>najgorszy</u> z możliwych system instrumentów metodycznych to w rękach wybitnego drużynowego z wysoką motywacją oraz komfortową sytuacją społeczną nie będzie on dużą przeszkodą w prowadzeniu dobrej drużyny. Podobnie <u>idealny</u> system instrumentów nie zapewni, że będzie mógł go z powodzeniem stosować ktoś zupełnie przypadkowy. Bardziej zasadnym pytaniem, jakie należy sobie zadać przy zmianach w SIM jest: „W jaki sposób zmieniać go, aby był on dla każdego drużynowego większą pomocą w prowadzeniu pracy wychowawczej?”. To, że wymaga on zmian dzisiaj stwierdza Zjazd ZHP, a zdaniem instruktorów ZIM należy stworzyć organizacyjny mechanizm, który pozwoli na stały monitoring i doskonalenie systemu. Monitoring na tyle szczegółowy, żeby pozwolił na poprawianie w razie potrzeby np. konkretnych nazw, wymagań i zapisów w regulaminie. Aby znaleźć odpowiedź na pytanie: „Co zmienić w obecnym systemie instrumentów metodycznych, aby zrealizować uchwałę Zjazdu ZHP?” zespół w pierwszym roku swojego działania przeprowadził: analizę historyczną dawnych rozwiązań oraz serię badań mających na celu pogłębienie wiedzy na temat funkcjonowania obecnego systemu instrumentów metodycznych. Zespół zbierał informacje o podobnych działaniach podejmowanych przez ZHP w przeszłości w szczególności w okresie 20-lecia międzywojennego, a także prowadził badania fokusowe wśród instruktorów ZHP (ponad 300 osób) oraz badania
--	--	--



		opinii i preferencji wśród wychowanków (ponad 5000 osób) i instruktorów (ponad 700 osób). Ze wszystkimi raportami z badań można zapoznać się w HUBie informacyjnym GK ZHP, w zakładce <i>Raporty z konsultacji oraz badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w 2018 roku</i>. W każdym przypadku zespół przygotowujący raport starał się sformułować wstępne wnioski. Główne koncepcje propozycji nowego systemu zespół opracował w toku dyskusji instruktorskiej bazując na wspomnianych wyżej badaniach i analizach oraz czerpiąc inspirację ze spotkania z przedstawicielami organizacji skautowych z Wielkiej Brytanii, Irlandii, Portugalii, Czech i Słowacji. Następnie w toku dalszych dyskusji, które wynikały przy doprecyzowaniu głównych założeń zespół konkretyzował swoje założenia i układał programy. W trakcie prowadzono także badania opinii co do pojawiających się koncepcji np. pytając uczestników Kuźni Idei i Rozwiązań: „Co sądzisz o pomysłe, aby wymagania na stopnie dotyczące wiedzy i umiejętności były realizowane poprzez zdobywanie sprawności dotyczących danego tematu?”. Wreszcie instruktorzy ZIM bazowali także na swoich osobistych doświadczeniach. Godziny spotkań i dyskusji nie były nagrywane czy protokołowane i nie da się odtworzyć każdej podejmowanej przez zespół decyzji. Jednak można podać konkretne przykłady zgłaszanych w badaniach problemów i odpowiedzi ZIM na te problemy w założeniach projektu.
--	--	--



		Na przykład w odpowiedzi na sugestie wychowanków, aby: sprawności umożliwiały <i>zdobywanie nowych, praktycznych umiejętności</i> (zgodnie z badaniami motywuje to zdecydowaną większość harcerzy oraz ponad połowę wędrowników), <i>nauczenie się czegoś, czego by chcieli</i> harcerze, zdobywanie sprawności nie wymagało <i>takiej biurokracji, jaka jest teraz</i>, wymagania były <i>mniej angażujące, dostosowane do zainteresowań, łatwiejsze (do wykonania podczas wyjazdów)</i>, <i>ciekawsze, uniwersalne, elastyczne</i>, aby nie pojawiał się problem z tym, że <i>np. sprawność plastyczna odnosi się do czegoś całkiem innego niż oczekuje wychowanek (np. nauka historii sztuki itp.)</i> ZIM proponuje ograniczenie i ściślejsze określenie ilości wymagań na sprawności, tak aby czas ich zdobywania był krótszy, porównywalny i przewidywalny przy jednoczesnym założeniu istnienia 3-4 poziomów dla każdej sprawności, aby nie obniżyć ogólnego poziomu umiejętności w ramach całego ciągu wychowawczego. Krótsze zdobywanie jednej sprawności w zamyśle zespołu ma także pomóc w rozwijaniu swoich zainteresowań (na początku harcerskiej drogi można „spróbować” wielu różnych umiejętności, a potem doskonalić się w wybranych). Ograniczenie biurokracji poprzez przygotowanie dostępnej dla każdego członka ZHP elektronicznej bazy sprawności, z których można wydrukować sobie gotową kartę. Opisanie programu sprawności poprzez gotowe i uniwersalne zadania, które uwypuklą praktyczne umiejętności możliwe do zdobycia poprzez sprawność. Propozycje ZIM nie są także oderwane od wynikających z badań opinii. Zaproponowana przez ZIM koncepcja, aby wiedzę i umiejętności, których oczekujemy na dany stopień była zdobywana poprzez zdobywanie sprawności jest
--	--	--



		akceptowana przez ponad 85% badanych instruktorów, a nie można zapomnieć, że projekt dopiero wchodzi w fazę pilotażu, która pozwoli na głębsze zbadanie tego zagadnienia. W odpowiedzi na najczęstszy wydźwięk komentarzy uczestników pomysł „<i>stworzenia bazy pomysłów, podstawy do projektów i zadań [zespołowych] jest dobry, i potencjalnie pomocny, ale nie powinien być bazą zamkniętą, lecz istnieć obok możliwości samodzielnych wyborów. Szczególnie zadania zespołowe nie powinny funkcjonować jako sprawność zespołowa, lecz bardziej opierać się na grupach tematycznych</i>” ZIM proponuje taki właśnie sposób przygotowania nowych instrumentów zespołowych: propozycje pogrupowane tematycznie, które w zależności od wyrobienia zastępu mogą być gotowym instrumentem, planem do modyfikacji lub tylko inspiracją. Także instrumenty zespołowe (o roboczej nazwie tropy) zostaną przygotowane w formie dostępnej on-line bazy danych z możliwością wygenerowania gotowej do wydruku karty. Badania przeprowadzone przez ZIM mają oczywiście swoje wady, o których wspominają autorzy raportów. Wydaje się jednak, że przy tych środkach, którymi dysponuje ZHP nie sposób jest przeprowadzić lepszych. Ostateczne decyzje co do kształtu instrumentów zostaną podjęte na podstawie pilotażu, który da możliwość pogłębionego badania (osobiste rozmowy z drużynowymi, długi czas badania). Zespół stoi na stanowisku, że rzetelnie przeprowadził badanie niedostatków obecnego systemu i w swoich propozycjach wyszedł tym właśnie problemom naprzeciw.
--	--	---

