

Anna Józefczyk
Hufiec ZHP Wejherowo

Jak wprowadzić system zastępowy w drużynie harcerskiej?

Praca podharcemistrzowska
napisana pod kierunkiem
hm. Weroniki Pydy-Ledwoń

Gdańsk 2002

Spis treści

I. System małych grup

1. Pochodzenie systemu małych grup
2. Czym jest system małych grup?
3. Fenomen systemu małych grup
4. Jak pracuje zastęp?

II. Budowanie systemu zastępowego

1. Etap pierwszy - Tworzenie zastępów

- Jak przekonać harcerzy do systemu zastępowego?
- Sposoby dzielenia na zastępy
- Kim jest zastępowy?
- Rola zastępowego
- Rola drużynowego

2. Etap drugi - Praca z zastępem i zastępowym

- Okres próbny zastępu
- Przygotowanie zastępowych do pełnienia funkcji
- Wymagania na patent zastępowego
- Pozostałe formy pracy z zastępowymi
- Rola zastępowego
- Rola drużynowego
- Jak racjonalnie planować pracę razem z zastępowym?

3. Etap trzeci - Praca z zastępowym

- Kiedy należy zdecydować się na zmianę zastępowego?
- Rola zastępowego
- Rola drużynowego

„System zastępowy jest zasadniczą cechą,
różniącą wychowanie skautowe od wychowania przez inne organizacje.
I gdy system ten jest stosowany właściwie,
musi przynieść dobre rezultaty.”

Robert Baden- Powell

Niniejsza praca jest odzwierciedleniem doświadczeń, jakie towarzyszyły mi przy wprowadzaniu systemu zastępowego w mojej drużynie. 33 Wejherowska Wodna Drużyna Harcerska „Korsarze” im. Marynarki Wojennej RP przekształciła się w 1999 roku z drużyny starszoharcerskiej w harcerską, kiedy to do drużyny przyszli zupełnie nowi, młodzi ludzie. W 2002 roku mogę powiedzieć, że system zastępowy istnieje. Wprowadzenie go zajęło mi nieco ponad dwa lata. W dalszym ciągu dostrzegam pewne wady w jego funkcjonowaniu, niedociągnięcia.

Praca ta jest właśnie efektem przemyśleń nad tym, co udało mi się, a co mogłam zrobić inaczej. Często podaję różne rozwiązania tego samego problemu, ponieważ nie ma dwóch identycznych drużyn i wszędzie wprowadzanie systemu wyglądać będzie inaczej.

I. System małych grup.

1. Pochodzenie systemu małych grup.

Twórcą systemu małych grup był Robert Baden - Powell. Zauważył on, iż w małej grupie łatwiej jest pracować i działać. W trakcie służby w armii brytyjskiej, w której był generałem, dostrzegł, iż chłopcy, którym zufało się, powierzyło odpowiedzialne zadanie, których traktowało się jak odpowiedzialnych i godnych zaufania, stawali się tacy. Wychowanie jest skuteczniejsze w małych zespołach, w których młodzi ludzie sami odpowiadają za swój rozwój. Celem takiego wychowania nie jest ułatwienie pracy dowódcy, lecz pomoc młodym ludziom w kształtowaniu swojego charakteru.

„(...)Podział organizacyjny skautów był dla B-P jasny od samego początku: podstawę stanowić będzie system małych grup, po raz pierwszy wypróbowane przezeń z takim powodzeniem w Lakhnau i później nadal rozwijany. Wystarczało tylko dostosować praktykowany w wojsku system patroli do potrzeb młodzieży. Efekt pedagogiczny będzie taki sam.

Przewodnikiem małej grupy nie powinien być ktoś z przełożonych w hierarchii organizacyjnej, lecz nieco starszy chłopiec – trochę bardziej doświadczony, podziwiany przez młodszych. B-P posłużył się tu nieco zmodyfikowanym systemem opiekunów i podopiecznych, który poznał w latach szkolnych w Charterhouse College. Kilka małych grup miało się znaleźć pod kierownictwem dorosłego, przeszkolonego w specjalnych ośrodkach, skautmistrza. (...)”

(Walter Hansen: Wilk, który nigdy nie śpi, rozdz. Pozdrowienie, sygnał i system małych grup)

2. Czym jest system małych grup?

System małych grup jest metodą pracy z młodymi ludźmi, którzy podzieleni są na małe, 6-8 osobowe zespoły, w których razem działają, uczą się, pracują. Metoda opiera się ona na

różnych rodzajach rówieśniczych grup - szóstkach zuchowych, patrolach, grupach zadaniowych. Jedną z nich są także zastępy harcerskie, którymi pragnę zająć się w niniejszej pracy.

Tak pojmowane wychowanie prowadzi do wykształcenia w człowieku takich cech jak umiejętność współdziałania, dyskusowania, prowadzenia negocjacji, dochodzenia do kompromisu, wspólnego podejmowania decyzji. Przygotowuje do dorosłego życia, kształci człowieka, który jest pełnowartościowym obywatelem spełniającym swoje role życiowe.

3. Dlaczego system małych grup.

System małych grup jest formalizacją naturalnej skłonności ludzi do łączenia się w małe grupy. Najłatwiej jest zauważyć to, gdy dzieci wybiegają z klasy na przerwę. Nie stają w dwudziestoosobowym kręgu, by rozmawiać, bawić się, lecz dzielą się na kilkuosobowe grupki przyjaciół. W takich grupkach łatwiej jest porozumieć się, ustalić plan działania. Takimi grupami są między innymi zastępy. Zastępy zaspakajają potrzeby harcerzy:

- *przynależności*- należę do tego zastępu, mamy wspólny język, własne zwyczaje, obrzędy tylko nam znane,
- *poczucia bezpieczeństwa*- mam przyjaciół, którzy zawsze mi pomogą, na których mogę liczyć,
- *akceptacji*- wszyscy z zastępie myślą podobnie jak ja, wyznają podobne wartości,
- *sukcesu*- mogę wykazać się tym, w czym jestem najlepszy,
- *rozwoju*- mam możliwości rozwijania swoich dobrych cech, eliminowania złych
- *bycia potrzebnym*- moja praca zostanie doceniona, zastęp zauważy moja nieobecność,
- *poczucia odrębności*- mamy własną obrzędowość, tajemnice, porządek, nikt nie zna naszego tajemnego miejsca,
- *możliwości własnego wyboru*- mogę sam wybrać zastęp, do którego będę należeć,
- *tworzenia przyjaźni*- przebywam z moimi kolegami bardzo często, lubimy być razem,

4. Jak funkcjonuje system zastępowy?

- Zastęp harcerski to 6-8 osób.
- W jego skład wchodzi osoby jednej płci, najlepiej w zbliżonym wieku.
- Zbiórki zastępu odbywają się regularnie (ideał -3 razy w miesiącu zbiórka zastępu, raz – zbiórka drużyny).
- Zastępowy jest osobą akceptowaną przez zastęp.
- Zastępowy reprezentuje zastęp na radzie drużyny.
- Zastępowemu pomaga podzastępowy, wybrany przez członków zastępu.
- Każdy ma prawo do wyboru zastępu, do którego pragnie należeć.
- Zastępowy podlega co jakiś czas ocenie kolegów z zastępu.
- W zastępie żyje „duch”, ma on swoją obrzędowość.
- Powstają silne i długotrwałe przyjaźnie.
- Zastęp planuje swoją pracę i kierunek rozwoju samodzielnie, nad całym procesem czuwa drużynowy.
- Regularnie odbywają się zbiórki rady drużyny.

Jeżeli uda Ci się połowę tych założeń wprowadzić w życie, oznaczać to będzie, iż system zastępowy zaczyna działać w Twojej drużynie, a to już sukces. Na pewno nie uda się wprowadzić wszystkiego na raz, ale cierpliwości!!!

II. Budowanie systemu zastępowego.

Gdy czytamy w opracowaniach metodycznych o systemie zastępowym, często możemy znaleźć informację, jak przebiega idealny proces tworzenia się zastępów. Dowiadujemy się zatem, że zastęp tworzy się sam z kolegów i koleżanek, którzy mają wspólne zainteresowania i dla ich realizacji budują strukturę zastępu. Wszystko zatem przebiega łatwo i bez komplikacji. Trudno natomiast znaleźć praktyczne wskazówki, jak się zabrać do budowy systemu zastępowego w przypadku, kiedy nie chce on powstać samoczynnie. Często pokazywany jest idealny model, kiedy zastępy tworzą się same, bez pomocy drużynowego. Brak jest natomiast wyjaśnień, jak można pomóc drużynie w zbudowaniu systemu zastępowego, jak pomóc mu w rozwinięciu się.

W nowopowstałej drużynie wprowadzenie podziału na zastępy jawi się, jako coś właściwego dla drużyny harcerskiej i nie budzi wątpliwości. Moja drużyna, która od samego początku pracowała zastępami, uważa to za coś naturalnego. Rozpoczynając pracę systemem zastępowym przyzwyczajamy harcerzy do takiej formy działania. Często jednak mamy do czynienia z sytuacją, gdy harcerze nie chcą go budować, bo nie dostrzegają po co mieliby to robić, nie potrafią stworzyć czegoś własnego, niezależnego. Dzieje się tak w drużynach, które nie pracowały dotąd systemem zastępowym i pragną wcielić go w życie. Wówczas wielką rolę ma drużynowy, który musi sam pokierować drużyną tak, by zastępy powstały, rozwijały się i usamodzielniały. Jak zatem zabrać się do budowania systemu zastępowego w drużynie? Jak sprawić, żeby harcerze chcieli pracować w zastępach i potrafili to robić?

Pracę nad wprowadzeniem systemu zastępowego podzieliłam w swojej drużynie na trzy etapy. Pierwszy z nich to okres początkowej pracy z drużyną, kiedy system zastępowy dopiero zaczyna funkcjonować, kiedy dzielimy drużynę na zastępy, szukamy zastępowych. Kolejny rok pracy to drugi etap, kiedy system kształtuje się i umacnia, wówczas pracujemy z zastępami i jego zastępami. I ostatni, gdy system zastępowy działa sprawnie, zastępy stają się samodzielne a zastępowi przygotowani są do pełnienia swoich funkcji, doszkalamy zastępowego, szlifujemy jego umiejętności. Nie jest możliwe wprowadzenie dobrze funkcjonującego systemu zastępowego w ciągu pół roku, czy nawet roku. To proces powolny, tak jak powolny jest rozwój i dorastanie człowieka. Jeżeli chcemy mieć silne, samodzielne zastępy, musimy dać czas zastępom na przygotowanie się do tego.

Pierwsze dwa etapy to modelowo około 1,5 roku pracy, gdzie pierwsze 3 miesiące poświęcamy na podział na zastępy, ich okrzepnięcie i stabilizację, obserwację harcerzy i wybór potencjalnych zastępowych. Kolejny rok i 2 miesiące to przeszkolenie kandydatów na zastępowych i praca nad ich doskonaleniem, opieka nad zastępem. Ostatni etap pracy nad wprowadzaniem systemu zastępowego to doprowadzenie do sytuacji, w której zastępy są samodzielne, zastępowi są przygotowani do pełnienia swych funkcji, choć wciąż się doskonalą. Czas jego trwania to około jednego roku, choć może on ulec wydłużeniu, lub skróceniu, w zależności od osób pełniących funkcje.

Ważne, aby pamiętać o tym, że:

- Zastępy nie muszą ewoluować dokładnie według żadnego opisanego modelu. Jeden przejdzie szybciej dany etap, drugi w ogóle go ominie, a trzeci będzie pracował nad nim długo.
- Zastępy nie muszą rozwijać się w tym samym tempie, zależy to od indywidualnych predyspozycji członków zastępu.
- Drużynowy musi stale analizować, na jakim etapie rozwoju są poszczególne zastępy, dobierać do niego odpowiednie zadania.

1. Etap pierwszy - Tworzenie zastępów i wybór zastępowego.

• Jak przekonać harcerzy do systemu zastępowego?

Często zdarza się, że w działającej drużynie, w której nie pracuje się systemem zastępowym, harcerze nie chcą dzielić się na zastępy, obawiając się niezdrowej konkurencji, podziałów, braku integracji. Takie obawy częściej towarzyszą harcerzom starszym, niż harcerzom w szkole podstawowej. Warto jednak, przed wprowadzeniem podziału na zastępy, przeprowadzić kilka zabaw, których celem jest zachęcenie do pracy w zastępach. W przypadku drużyny, która wprowadza system zastępowy, jako coś nowego do swojej dotychczasowej pracy, przeprowadzenie tych ćwiczeń jest koniecznością. W przypadku zaś nowej drużyny i harcerzy, którzy rozpoczynają dopiero pracę w nowej grupie, jaka jest drużyna, jest to możliwość, z której warto skorzystać. Mimo, iż moja drużyna akceptowała podział na zastępy, ja przeprowadziłam kilka zabaw tego typu, aby uzmysłowić im, że w małej grupie będzie im się łatwiej pracowało.

Propozycje ciekawych zabaw przedstawił Tony Taylor w jednym z artykułów „Skautingu”. Można je wykorzystać na zbiórce drużyny, zastępu zastępowych lub kursie zastępowych.

➤ Łańcuch:

Potrzebne materiały:

- gazety
- linijka
- ołówki
- klej
- 2 pary nożyczek

Cel ćwiczenia:

- wykonać jak najdłuższy łańcuch z pasków papieru gazetowego sklejonych w pierścienie. Kawalki papieru muszą mieć wymiary 2*20 cm.

Przebieg:

- czas pracy należy dokładnie określić
- po jego zakończeniu należy zmierzyć długość najdłuższego kawałka
- członkowie powinni mieć do wykonania różne zadania
- ćwiczenie dzielimy na dwa etapy: w pierwszym zadanie wykonuje cała drużyna, w drugim poszczególne zastępy

Podsumowanie:

- Po którym z etapów powstał dłuższy łańcuch?
- Kiedy praca przebiegała sprawniej i szybciej, dawał więcej satysfakcji?
- Jeżeli w pierwszym etapie doszło do podzielenia się na grupy, zwróć na to uwagę. Drugi etap w tym przypadku jest niepotrzebny.

➤ Pochylnia (zabawa podobna do poprzedniej, podobne wnioski)

Potrzebne materiały:

- 12 długich patyków (1 m)
- 12 krótkich (0,5 m)
- sznurek
- piłeczka do tenisa

Cel:

- w dwóch etapach (drużyną i zastępami) wybudować pochylnię, aby przemieścić piłeczkę tak daleko, jak to możliwe wykorzystując jedynie siłę grawitacji

➤ Opowieść:

Potrzebne materiały:

- karteczki z obrazkami zwierząt, roślin, ludzi

Cel:

- napisanie opowieści, w której występować będą wskazane przez prowadzącego przedmioty

Przebieg:

- uczestnicy losują 3 rodzaje obrazków przedstawiające np. zwierzęta, rośliny, ludzi. Mają się dobrać się odpowiednio w 3 tematyczne grupy: zwierząt, roślin, ludzi.
- piszą w grupach opowiadanie, w której występować będą wizerunki z obrazków
- następnie wszyscy łączą się w jedną grupę i tworzą wspólnie opowieść, w której wystąpią wszystkie obrazki

Podsumowanie:

- Kiedy łatwiej pisało się opowieść: w grupach, czy całością?

➤ Kolekcja ślepców:

Potrzebne materiały:

- 10 dużych plastikowych butelek
- chusty do zasłaniania oczu

Cel:

- pokierować członkami zastępu tak, by zebrali wszystkie butelki

Przebieg:

- butelki są rozstawione na określonym obszarze
- wszyscy członkowie zastępu, prócz zastępowego mają zasłonięte oczy
- każdy szuka po jednej butelce za każdym wyjściem z bazy (wyznaczone miejsce)

Podsumowanie:

- Czy członkowie zastępu poradziliby sobie bez zastępowego?
- Czy łatwiej pracuje się, kiedy ktoś dowodzi, czy spontanicznie?

➤ Spacer po krzesłach

Potrzebne materiały:

- 4 krzesła na zastęp 6 osobowy

Cel:

- przemieścić się z jednego końca pokoju na drugi przy pomocy krzesel

Przebieg:

- czas jest określony- 10 minut
- za dotknięcie podłogi- punkty karne

Podsumowanie:

- Czy zaszlibyśmy tak daleko, gdyby każdy przemieszczał się na krzesłach sam?

➤ Siłaczka

Potrzebne materiały:

- krzesło

Cel:

- podnieść siedzącego na krześle człowieka przy pomocy wszystkich uczestników zabawy

Przebieg:

- na krześle siedzi najstarszy uczestnik (lub najcięższy)
- wybieramy osobę słabą i drobną, by podniosła krzesło i utrzymała je przez 3 sekundy na wysokości 1 metra
- następnie prosimy, by podniosła je wraz z siedzącą osobą na wysokość 1 metra
- czekamy, aż poprosi o pomoc grupę

Podsumowanie:

- Praca z grupą ułatwia wykonanie zadania, które dla pojedynczego harcerza jest niemożliwe.

Ważne jest, aby po każdym ćwiczeniu dokonać jego posumowania, dzięki któremu harcerze dostrzegą jego sens. Przekonają się, że praca w zastępach ułatwia wykonanie zadania, daje możliwość wykazania się, angażuje wszystkich członków grupy itd.

- Sposoby dzielenia na zastępy.

Założyliśmy drużynę, którą chcemy prowadzić zgodnie z metodą harcerską, więc systemem małych grup. Nowo przyjęte dzieci są zazwyczaj zbiorem przypadkowych jednostek, które tylko częściowo znają się ze szkoły, lub z osiedla, często są sobie zupełnie obce. Naszym zadaniem jest stworzenie z nich zgranej drużyny opartej na braterstwie, podzielonej na małe grupki przyjaciół.

Istnieje wiele sposobów podziału na zastępy. Zapewne każdy z nich posiada zarówno zalety jak i wady, dlatego każdy drużynowy powinien dostosować metodę podziału do grupy dzieci, z których pragnie utworzyć zastępy. Pamiętajmy jednak o trzech niezmiennie ważnych sprawach:

- zastęp to 6-8 osób
- zastęp skupia osoby jednej płci
- zastęp skupia osoby w podobnym wieku (różnica maż 2 lata)

1. Głosowanie:

Biorą w nim udział wszyscy członkowie drużyny wybierając np. trzech lub czterech zastępowych, których uważają za najlepszych, z którymi potencjalnie chcieliby pracować. Można to zrobić w formie zabawy- odpowiedzi na pytanie: Kogo z drużyny zabrałbyś na bezludną wyspę?

Wariant 1:

Członkowie drużyny dołączają do zastępowego, który najbardziej im odpowiada.

Wady wariantu 1:

- Mogą stworzyć się nierówne grupy, jedna bardzo mała, inna zbyt duża, co nie będzie zgodne z modelem zastępu 6-8 osobowego.
- Konieczna będzie ingerencja drużynowego, co nie jest wskazane.

Wariant 2:

Zastępowi wybierają sobie członków do swojego zastępu.

Wady wariantu 2:

- Może okazać się, że jednego lub dwójki dzieci żaden z zastępowych nie chce w swoim zastępie.

- Zastępowy może wybrać do swego zastępu osobę, która wcale nie chce być jego członkiem.

2. Względem płci:

Co prawda we wszystkich podziałach kryterium płci jest obowiązkowe, w tym przypadku jednak jest to kryterium jedyne. Dzielimy drużynę na dwa zastępy: męski i żeński. Warunkiem tego sposobu jest to, że nowi członkowie drużyny są w równym wieku (różnica wieku maksymalnie 2 lata).

Wady sposobu:

- Zastępy prawdopodobnie będą zbyt duże.
- Zastępowy w wieku zbliżonym do członków swojego zastępu może nie zdołać opanować tak dużej liczby harcerzy.
- Nie spełnia swojej roli, gdy różnica wieku między członkami zastępu przekracza 2 lata.

3. Socjogram:

Sporządzamy ankietę dla każdego dziecka z dwoma pytaniami: Z kim chciałbyś być w zastępie? Kogo wybrałbyś na zastępowego takiego zastępu? Każdy podpisuje swoją kartkę z odpowiedziami. Po zebraniu kartek drużynowy przyporządkowuje każdemu dziecku numer. Wyniki przenosimy na wykres, którego pionowa podziałka oznacza ilość wyborów od 0 do n, tak aby na samej górze znalazły się osoby, które uzyskały największą liczbę wyborów (zaznaczanych strzałkami odchodzącymi od osoby wybierającej skierowanej do wybieranej), w ostatnim rzędzie zaś te, które nie uzyskały ani jednego. Zastępy tworzymy spośród osób, które wybierały się z wzajemnością. Osoba, która uzyskała największą liczbę wyborów zostaje zastępowym.

Wady sposobu:

- Jest bardzo czasochłonny i pracochłonny.
UWAGA: Nie można pokazać członkom drużyny wyników socjogramu, ponieważ osoba, która dostała najmniej wyborów lub żadnego może poczuć się zraniona.

4. Odgórnice:

Drużynowy sam dokonuje podziału na zastępy (kierując się wiekiem, płcią, zainteresowaniami harcerzy).

Wady sposobu:

- Możemy w jednym zastępie umieścić, nie zdając sobie z tego sprawy, osoby pozostające ze sobą w konflikcie.
 - Możemy rozdzielić przyjaciół, którzy umieszczeni zostaną w dwóch różnych zastępach.
 - Taka grupa nie będzie naturalnym zastępem.
- Jest to najgorszy sposób z możliwych!

5. Paczka przyjaciół:

Gotowy zastęp przychodzi do drużyny, powstaje z grupy przyjaciół.

Wady sposobu (zagrożenia):

- Izolacja zastępu od reszty drużyny.
 - Zastęp może przekształcić się w „kółko wzajemnej adoracji”, nie jednostkę harcerską.
 - Może okazać się zbyt liczny (powyżej 8 osób) lub za mały (poniżej 6).
- Zdarzą się niezwykle rzadko, ale jest idealnym, naturalnym, sposobem narodzin zastępu.

6. Według zainteresowań:

Zastępy dobierają się według zainteresowań.

Wady sposobu:

- Istnieje niebezpieczeństwo, że takie zastępy nie będą chciały zajmować się niczym innym, prócz tego co interesuje daną grupę.
- Może to powodować nierówną ilość osób w zastępach.

7. Przez pączkowanie:

Wariant 1

Drużynowy rozpoczyna pracę z 8 osobami (4 zastępowych i 4 podzastępowych). Gdy są już przygotowani do prowadzenia zastępów, dobierają sobie nowych ludzi, tworząc 4 zastępy.

Wady sposobu:

- Rozpoczynając pracę z osobami, które szkolimy na zastępowych nie wiemy, czy będą się one nadawać na te funkcje.
- Efekty pracy widać dopiero po 3-6 miesiącach.

Wariant 2

Rozpoczynamy podobnie, po czym dzielimy nasz zastęp na pół i dobieramy do każdego kilku harcerzy. Po jakimś czasie ponawiamy tę czynność.

Wady sposobu:

- Harcerze zdążą się żyć i polubić, pewnie nie będą chcieli się rozstawać.
- Kto przejmie dotychczasową obrzędowość, nazwę, dorobek zastępu?

8. Z pomocnikami

Drużynowemu pomagają trzech instruktorów (harcerzy starszych), którzy pomogą mu w prowadzeniu zastępów pełniąc przez okres próbny (do 6 miesięcy) funkcje zastępowych, kształcąc w tym czasie swoich następców.

Wady sposobu:

- Początkowy okres nie ma cech pracy zastępami, są to raczej małe „drużynki”.
- Różnica wieku między zastępowym, a resztą zastępu jest zbyt duża.

Dzieląc drużynę na zastępy posłużyłam się metodą ostatnią, prosząc o pomoc dwóch instruktorów. Oni prowadzili zbiórki zastępów, ja zaś koordynowałam całość pracy drużyny. Zastępowi kształcili sobie następców, pracowali z podzastępowymi, którzy po kilku miesiącach przejęli zastępy. Mieli już pewne podstawy ku temu, które zdobywali także podczas comiesięcznych zbiórek rady drużyny.

Inne metody stosować będziemy w drużynie już istniejącej, podzielonej na zastępy, gdy podział ten jest ugruntowany a zastępy są zgrane, kiedy chcemy jedynie dokonać jej reorganizacji, bo drużyna np. rozrosła się, zestarzała itp. Wówczas pamiętać należy, by nie rozdzielać dotychczasowych zastępów, pozwolić harcerzom samemu wybrać zastęp, do którego chcieliby należeć.

• Jaki powinien być zastępowy?

Na to pytanie wielu już próbowało szukać odpowiedzi, zdając sobie sprawę z tego, że to przecież zastępy tworzą Harcerstwo, a zastępowy to bardzo poważna funkcja. Prawdopodobnie tyle ilu jest drużynowych, tyle byłoby różnych recept na stworzenie idealnego zastępowego o pożądanych cechach. Można by jednak wyróżnić pewne cechy charakteryzujące dobrego zastępowego, które zdają się być uniwersalne.

Ktoś kiedyś stworzył wspaniały wzór na zastępowego:

ZASTĘPOWY = WZÓR + WÓDZ + STARSZY BRAT

Spotkałam się także z innym podejściem do cech zastępowego. Otóż zastępowy to:

- **Kontroler-opiekun**- zapewnia opiekę członkom swojego zastępu, tak kieruje ich pracą żeby wszystko co miało być zrobione, zostało zrobione dobrze.
- **Kontroler czasu**- tak dzieli pracę, aby została ona wykonana na czas.
- **Motywujący**- potrafi pociągnąć za sobą resztę zastępu, nawet wówczas, gdy sprawy nie układają się pomyślnie, nie poddaje się swoim złym nastrojom, bo wie, że zastęp patrzy na niego.
- **Słuchacz**- musi rozpoznawać, jakie są potrzeby zastępu, zmieniać rzeczy, które nie podobają się, a promować to, co zastępowi sprawia radość.
- **Nauczyciel**- musi potrafić przekazać swoją wiedzę młodszym harcerzom, to on przecież wprowadza ich w życie harcerskie. Musi zatem tę wiedzę sam posiadać.
- **„Dobra Mama”**- nie musi wiedzieć wszystkiego i być najlepszym we wszystkim. Sprawia mu radość, że członkowie zastępu doskonalą się, rozwijają i w niektórych dziedzinach przewyższają go wiedzą lub umiejętnościami.
- **„Kierownik”**- kieruje pracą zastępu, ale wie, że zawsze może zwrócić się po pomoc do drużynowego.
- **Zastępowy jak „maraton”**- planuje zajęcia zastępu tak, że nie ma czasu na nudę, zajęcia kończą się nie wiadomo jak szybko.
- **Delegat**- potrafi reprezentować zastęp i walczyć o jego interesy.

Roland Philipps, autor książki pt. „System zastępowy” radzi jak szukać osób „odpowiednio uzdolnionych”, nie zapominając jednocześnie, że zalety kwalifikujące na dowódcę są częściowo wrodzone a częściowo nabyte i nie należy lekceważyć ani jednych, ani drugich. Harcerz, który posiada ową „iskrę bożą” może okazać się złym zastępowym, bo jest leniwy i nie będzie przygotowywał się do zbiórek, z kolei ktoś, kto zawsze wie co ma robić, posiada świetny plan, nie będzie potrafił zainteresować zastępu tym, co ma do powiedzenia. Szukając zastępowego należy wziąć zatem pod uwagę, że są umiejętności, których można zastępowego nauczyć oraz takie, które są wrodzone i naturalnie ułatwiają mu pracę.

Zastępowy jest naturalnym przywódcą grupy, to zastęp wskazuje kto będzie nim dowodził. Drużynowy musi jednak uzmysłowić zastępowi, jakie są obowiązki zastępowego, jak powinien on wyglądać, by pomóc w wybraniu osoby właściwej, odpowiedzialnej, które będzie spełniała swoje obowiązki jak należy.

Sposobem wyboru zastępowego może być „**socjogwiazda**” (największa liczba wyborów wskazuje zastępowego). Zadajemy zastępom pytanie, „Z kim chciałbyś pójść na jutrzejszy bieg, zabawę terenową? itp.” Następnie przyporządkowujemy każdemu dziecku literę i umieszczamy ją na papierze w kręgu, w następujący sposób:

A
G B
F C
E D

Między poszczególnymi dziećmi prowadzimy strzałki (skierowane od osoby wybierającej do wybieranej). Dziecko, które otrzymało największą liczbę wyborów jest naturalnym przywódcą zastępu.

Problemem może stać się kwestia wieku zastępowego w stosunku do reszty zastępu. Jeżeli nasz zastępowy wkładając brązowy sznur był starszy od reszty zastępu, wówczas pewnie układ taki był idealny. Po roku pracy może okazać się, iż zastępowy traci bycie harcerzem starszym, pełnienie funkcji staje się dla niego niejako zesłaniem, przymusem. Zastępowy zamiast rozwijać się w grupie rówieśników pomaga w rozwoju dużo młodszych od siebie harcerzy, z którymi nie ma już dawnej płaszczyzny porozumienia. Jakże są zatem zalety, a jakie wady i zagrożenia mianowania zastępowym starszego od reszty zastępu harcerza, a jakie harcerza – rówieśnika zastępu?

Zastępowy – starszy wiekiem

Zalety:

- Jest bardziej samodzielny, ma większe doświadczenie i umiejętności, które może przekazywać młodszemu.
- Wymaga mniejszej troski ze strony drużynowego, choć nie jest w pełni samodzielny (o czym musi pamiętać drużynowy).
- Jest większym autorytetem dla młodszych, niż nawet ich najmądrzejszy rówieśnik.
- Jest obyty w drużynie, hufcu, związku, potrafi wprowadzić młodych harcerzy w tajniki harcerstwa. Dobrze nadaje się do prowadzenia zastępu nowopowstałego, w którym pracuje z podzastępowym – rówieśnikiem reszty zastępu.

Wady:

- Nie rozwija się na poziomie zastępu, więc stopnie musi zdobywać z inną grupą harcerską (zastępem zastępowych, radą drużyny).
- Nie ma płaszczyzny porozumienia ze swoim zastępem, może powstać dystans między nim a zastępem. To sprzyjać będzie autokratycznemu prowadzeniu zastępu.
- Zastępowy nie będzie powiernikiem, bratem zastępu, może nie zrozumieć problemów dotyczących młodszych harcerzy.
- Po zakończeniu pełnienia funkcji zastępowy może mieć problemy z odnalezieniem się w młodszym zastępie, w którym dotąd był zastępowym.

Zastępowy – rówieśnik

Zalety:

- Łatwo mu porozumieć się z resztą zastępu, zna ich problemy, ponieważ ma podobne.
- Podobne są ich pasje, zainteresowania, mają zatem naturalną łączącą ich więź.
- Może zdobywać stopnie i sprawności razem z zastępem.
- Mamy pewność, że jego przywództwo wypływa z jego cech charakteru, nie tylko z wieku.
- Mniejsza jest obawa prowadzenia zastępu w sposób autokratyczny.

Wady:

- Wymaga większej opieki ze strony drużynowego, stałej obserwacji, doszkalania, pomocy.
- Ma mniejszą wiedzę i umiejętności, więc jego działania będą bardziej chaotyczne, trudniej będzie mu zorganizować zastęp do pracy.
- Ma mniejszy autorytet, jego decyzje mogą być poważane.

• Okres próbny zastępu:

Elementem łączącym dwa pierwsze etapy jest zamknięcie zastępowi okresu próbnego, stworzenie jego obrzędowości, nazwy, tożsamości. Jest to wyśmienity sposób budowania więzi między członkami zastępu. Mają oni do wykonania zadanie, mają wspólny cel – uzyskanie nazwy i zatwierdzenie swojego zastępu. Wspólne budowanie obrzędowości,

wybieranie nazwy, wspólne tajemnice, szyfr to najlepsze sposoby, na budowanie porozumienia między członkami nowego zastępu.

Przykładowe wymagania na zamknięcie okresu próbnego zastępu:

- Zastęp istnieje przynajmniej 3 miesiące.
 - Posiada nazwę zgodną z obrzędowością drużyny.
 - Spotyka się regularnie poza zbiórkami drużyny.
 - Tworzy własną obrzędowość: posiada proporzec, okrzyk, piosenkę, kronikę, system alarmowy.
- Rola zastępowego w pierwszym etapie pracy:
 - Podział na zastępy ułatwia jedynie drużynowemu organizację zbiórki (zastępy wiedzą przy kim stanąć na apelu, z kim są w drużynie w przypadku podchodów, czy innej zabawy).
 - Kieruje pracą zastępu w prostych zadaniach.
 - Próbuje rozwiązywać drobne problemy zastępu.
 - Rola drużynowego w pierwszym etapie pracy:
 - Czuwa nad podziałem na zastępy, nadzoruje przepływ harcerzy z jednego zastępu do drugiego.
 - Poleca zastępom wykonywanie zadań, które wzmacniają więzi między nimi, zmuszają do współpracy.
 - Inicjuje spotkania zastępu poza zbiórkami drużyny. Na krótkich (np. takich na przerwie lekcyjnej) spotykają się samodzielnie, dłuższe organizuje drużynowy.
 - Tak układa zbiórki drużyny, by zastępy przez jakiś czas pracowały samodzielnie.
 - Planuje i prowadzi zbiórki drużyny, zadania zespołowe i wszelkie formy podejmowane przez drużynę.
 - Prowadzi próby na stopnie i sprawności wszystkich członków drużyny.
 - Wprowadza zastępowych w tajniki pełnienia funkcji, rozmawiając z nimi, zlecając proste zadania.
 - **Wzmacnia autorytet zastępowego w zastępie przez:**
 - Uroczyste mianowanie na zastępowego i wręczenia brązowego sznura.
 - Spotkania zastępu zastępowych, rady drużyny, na które zwykli członkowie drużyny mają wstęp tylko przy specjalnych okazjach.
 - Nagradzanie, udzielanie pochwał w rozkazie za dobrze wykonane przez zastęp zadanie.
 - Wykonanie w harcówce galerii zdjęć funkcyjnych drużyny i umieszczenie jej w honorowym miejscu.
 - Kierowanie harcerzy z problemami (które jest on w stanie rozwiązać!) do zastępowego.

II Etap drugi - Praca z zastępem i zastępowym.

W trakcie pierwszego okresu pracy drużyny obserwowaliśmy naszych zastępowych, którzy dotychczas byli na tym samym poziomie rozwoju, co reszta drużyny. Nie byli wyszkoleni, zdobywali ten sam stopień, posiadali taką samą wiedzę i doświadczenie. Jedyne, co mogło ich różnić, to postawa... Obserwowaliśmy też pozostałych harcerzy, aby wyłonić spośród nich potencjalnych kandydatów na zastępowych. Więc jeżeli w Twojej drużynie jest około 20 harcerek i harcerzy, którzy podzieleni są na zastępy. Jeżeli mianowani zostali zastępowi, którzy nie mają wiedzy i doświadczenia, mają jednak to „coś”, co przyciąga inne

dzieci, co buduje więź w zastępie, to znaczy, że zakończył się pierwszy etap budowy systemu zastępowego w drużynie.

- Przygotowanie zastępowych do pełnienia funkcji

Z pewnością w już pierwszym etapie pojawiały się próby pracy ze zastępowymi mające na celu przygotowanie ich do pełnienia swojej funkcji. Konieczne jest jednak poddanie kandydatów na zastępowych kompleksowemu, szczegółowemu szkoleniu, w wyniku, którego uzyskają oni wiedzę niezbędną do prowadzenia zastępu.

Przygotowywać do funkcji zastępowego można na różne sposoby:

1. Kurs zastępowych w drużynie

Każdy drużynowy ma prawo organizować taki kurs, często jednak zapomina się o tej formie szkolenia zastępowych, drużynowi chętnie wysyłają harcerzy na kursy organizowane przez szereg lub hufiec, podczas gdy to drużyna jest najwłaściwszym i najnaturalniejszym miejscem szkolenia zastępowych. Wymaga wprowadzić od drużynowego wielkiego zaangażowania, poznania wymagań kursu zastępowych, w końcu zorganizowania i przeprowadzenia go, jednak jest to wysiłek, który procentuje w przyszłości.

Zalety:

- Możesz na bieżąco realizować potrzebny Ci aktualnie materiał z zakresu kursu zastępowych.
- Dobrze znasz swoich kursantów, wiesz czego im potrzeba.
- Pokażesz im sposób pełnienia funkcji zastępowego właściwy w twojej drużynie.
- Kursanci mogą sprawdzać wiadomości zdobyte na kursie podczas zbiórek drużyny, pod twoim okiem.
- Po kursie zastępowi otrzymują patent, co zwiększa ich prestiż.

Wady:

- Kurs w drużynie zamyka harcerzy w jej środowisku, nie mogą zobaczyć jak pracuje się gdzie indziej, porównać, może przywieść nowe, ciekawe formy, zwyczaje itp.
- Zajęcia prowadzi drużynowy, ogranicza to różnorodność, świeżość, nowość. (Chyba, że drużynowy zdecyduje się na zaproszenie kadry z innego środowiska do poprowadzenia zajęć).
- W drużynie może nie znaleźć się odpowiednia liczba kandydatów na zastępowych (wiec i uczestników kursu), by jego organizacja miała sens.

2. Kurs w szczepie, hufcu

Zalety:

- Łatwiej go zorganizować, przeprowadzić, bo dysponuje się większą ilością kadry.
- Kadra pochodzi z różnych środowisk, co pozwala na większą różnorodność, szersze spojrzenie na problemy, ukazanie różnych form pracy, różnych rozwiązań.
- Zastępowi poznają inne środowiska, wymieniają się doświadczeniami, co bywa twórcze.
- Udział w kursie hufcowym jest bardziej prestiżowy.

Wady:

- Prowadzący kurs, w czasie jego trwania, nie zdoła poznać harcerzy tak jak drużynowy, który z nimi pracuje na co dzień.
- Ocena kursanta będzie z pewnością utrudniona.

- Kurs ten nie odpowiada na aktualne potrzeby drużyny, zastępowego. Brakuje harmonii, która towarzyszy kursowi w drużynie.

- Wymagania na patent zastępowego

Pragnąc zorganizować kurs zastępowych w drużynie i przyznać patent zastępowego należy pamiętać o tym, że nie jest możliwa zupełna dowolność w treściach, które przekazywać będziemy na naszym kursie. Istnieje pewien zestaw standardowych wiadomości, umiejętności, które powinien posiadać każdy kandydat na zastępowego i choć nie jest to w żaden sposób prawnie uregulowane podaję przykład zasad, na których kurs można by oprzeć.

Przykład I

System kształcenia zastępowych w Hufcu ZHP Wejherowo im. Partyzantów Kaszubskich (Gdańska Chorągiew ZHP)

Postanowienia ogólne:

1. Za kształcenie zastępowych odpowiedzialni są drużynowi.
2. Kształcenie zastępowych ma na celu przygotowanie ich do samodzielnego prowadzenia zastępu.
3. Dokumentem stwierdzającym przygotowanie do podjęcia się funkcji zastępowego jest PATENT ZASTĘPOWEGO.

Patent zastępowego:

4. Patent zastępowego przyznaje komendant hufca w swoim rozkazie na wniosek komendanta kursu zastępowych.
5. Patent zastępowego otrzymuje harcerka/harcercz, który:
 - ukończył 12 rok życia,
 - złożył Przysiężenie Harcerskie, postępuje zgodnie z Prawem Harcerskim,
 - wie na czym polega system zastępowy,
 - zna elementy obrzędowości zastępu,
 - zna zasady dobrej zbiórki zastępu,
 - zna różnorodne formy pracy (minimum 20) i potrafi je przeprowadzić,
 - wie, jak zdobywa się stopnie i sprawności harcerskie,
 - zna zasady musztry, potrafi przeprowadzić musztrę zastępu,
 - wie jak powinno wyglądać regulaminowe umundurowanie, jest regulaminowo umundurowany,
 - wie kim jest zastępowy i jaka jest jego rola,
 - potrafi zaplanować i przeprowadzić zbiórkę harcerską,
 - potrafi wraz z zastępem zaplanować jego pracę,
 - potrafi zorganizować zastęp do wykonania zadania zespołowego,
 - potrafi zorganizować wyprawę zastępu,
 - umie zapanować nad emocjami zastępu,
 - umie prowadzić notatnik zastępowego,
 - potrafi wymyślić grę, zabawę, pias ... (nawet spontanicznie),
 - potrafi zainspirować zastęp do stworzenia obrzędowości,
 - posiada znajomość technik harcerskich i wiedzę ogólnoharcerską na poziomie swojego stopnia,
 - zna oznaczenia funkcji w drużynie i podstawowe w ZHP oraz stopni harcerskich i instruktorskich.

6. Komendant kursu może przyznać uczestnikowi kursu CERTYFIKAT uczestnictwa w kursie zastępowych z prawem otrzymania PATENTU ZASTĘPOWEGO w późniejszym terminie, po spełnieniu wymogów formalnych, bądź wykonaniu dodatkowych zadań. Otrzymanie certyfikatu podawane jest do wiadomości w rozkazie komendanta hufca. W tym przypadku o przyznanie patentu zastępowego wnioskuje drużynowy. Patent przyznawany jest w rozkazie komendanta hufca po zasięgnięciu opinii komendanta kursu zastępowych, w którym harcerz/harcerka brała udział. Patent nie może być przyznany później, niż 1 rok od daty przyznania certyfikatu.
7. Patenty są numerowane i podlegają ewidencjonowaniu.

Organizator kursu drużynowych:

8. Kursy zastępowych organizuje Harcerski Uniwersytet Kształceniowy.
9. Kurs zastępowych mogą organizować inne jednostki organizacyjne po zatwierdzeniu programu i kadry kursu przez komendanta hufca po zaopiniowaniu przez Harcerski Uniwersytet Kształceniowy.
10. Kierować kursem zastępowych może pełnoletni instruktor ZHP z zaliczoną służbą instruktorską, który pełni funkcje drużynowego lub przestał pełnić ją nie wcześniej, niż 2 lata przed odbywaniem się kursu zastępowych.

Przykład II

Regulamin patentu zastępowego (prezentowany przez „Propozycje”, jesień 1997)

Patent zastępowego może otrzymać harcerka/harcerz, która/y:

- Jest odpowiedzialny.
- Ma przynajmniej stopień młodzika, ochotniczki.
- Pracuje nad sobą, zdobywa sprawności.
- Wie, dlaczego drużyna składa się z zastępów.
- Wie, jak zaplanować prace zastępu.
- Zaplanował i poprowadził zbiórkę zastępu.
- Nauczył zastęp 3 zabaw ruchowych, gier, piosenek.
- Był odpowiedzialny za zadanie zespołowe.
- Wy tłumaczył innemu harcerzowi, jak zdobywać stopnie i sprawności.
- Opowiedział kilku osobom o swoim zastępie.
- Zachęcił jedną osobę do wstąpienia do drużyny.
- Ukończył kurs zastępowych lub przez 6 miesięcy czynnie uczestniczył w pracy zastępu.

Praca z zastępowym bynajmniej nie ma swojego finału w momencie ukończenia przez niego kursu zastępowych. Jest to dopiero początek kształtowania jego wiedzy i umiejętności. To podstawa, bez której nie można się obejść. Kształcenie zastępowych to długotrwały proces, który tak jak każde inne działanie podejmowane przez drużynę powinno być przemyślane, ZAPLANOWANE a przede wszystkim CELOWE. Rozpoczynając szkolenie zastępowych musimy wiedzieć kogo chcemy wykształcić, jaki będzie nasz zastępowy, jak mają wyglądać nasze zastępy, jakie działania podejmiemy, by nasi zastępowi wciąż się rozwijali, doskonalili swój warsztat.

Pozostałe formy kształcenia zastępowych:

- Przynajmniej comiesięczne zbiórki zastępu zastępowych, rady drużyny.

- Dostarczanie zastępowemu książek, wydawnictw, materiałów metodycznych, czasopism.
 - Zachęcanie do udziału w warsztatach doskonalących (np. kurs aktywizujących form pracy, warsztaty teatralne, alpinistyczne, warsztaty z planowania pracy zastępu itd.)
 - Biwak Rady Drużyny, zastępu zastępowych.
 - Biwak drużyny, zastępu, obóz drużyny, rajd (na nich codzienne odprawy, na których rozwiązujecie problemy pojawiające się w ciągu dnia, planujecie następny dzień, pokazujesz zastępowym popełnione błędy, nagradzasz sukcesy, itp.).
 - Indywidualne rozmowy zastępowego z drużynowym (spotkanie przy herbacie).
- Rola zastępowego w drugim etapie:
 - Zdobywa wiedzę i doświadczenie, uczy się, dobrze byłoby, gdyby przegonił resztę zastępu o jeden stopień harcerski.
 - Prowadzi zbiórki zastępu.
 - Inicjuje tworzenie „ducha zastępu” wymyślając wraz z nim własną obrzędowość.
 - Przeprowadza wraz z zastępem zadania zespołowe, dzieli pracę między członków zastępu.
 - Czuwa nad zdobywaniem sprawności przez członków swojego zastępu, zachęca do zdobywania stopni.
 - Współpracuje ze swoim podzastępowym.
 - Podejmuje próbę wraz z zastępem planować jego pracę.
 - Reprezentuje zastęp na forum rady drużyny.
 - Rola drużynowego w drugim etapie:
 - Zachęca zastępowego do szkolenia, kształcenia się, umożliwi mu je.
 - Zachęca do tworzenia obrzędowości zastępu, zgodnej z obrzędowością drużyny.
 - Zleca organizację zadań, przedsięwzięć, części imprezy (np. na Andrzejkach drużyny przygotowanie poczęstunku, zabaw, wystroju itp.).
 - Jest wciąż odpowiedzialny za zdobywanie stopni w zastępie, drużynie.
 - Wzmacnia autorytet zastępowego w zastępie przez:
 - Kierowanie harcerzy z problemami (które jest on w stanie rozwiązać!) do zastępowego.
 - Czuwa nad rozwojem zastępowego, zdobywania przez niego stopni i sprawności.
 - Czuwa nad planowaniem zbiórek zastępu - to najważniejsze zadanie w tym okresie. Teraz bowiem czyha na młodego zastępowego najwięcej niebezpieczeństw. Nie można zostawić go bez opieki, by sam planował (lub, co gorsza, nie planował) przedsięwzięcia zastępu. Należy ufać zastępowym, pozwolić zgłaszać własne pomysły, ale odpowiednio je weryfikować (zgodność z Prawem Harcerskim, zasadami bezpieczeństwa, rzeczywistością).
 - Jak racjonalnie planować pracę razem z zastępowym?

Sposób 1

Realizujecie całość, lub część zbiórki zastępu na zbiórce zastępu zastępowych.

Zalety:

- Zastępowi wiedzą, jak przeprowadzić daną zabawę, fragment zbiórki, bo sami w niej uczestniczyli.
- Mają pewną podstawę zbiórki, mogą wykorzystać wszystkie elementy lub tylko część.

Wady:

- Wszystkie zastępy (męski, żeński, starszy, młodszy) musiałyby przeprowadzić taką samą zbiórkę, a ich potrzeby są różne, różnić się będzie więc zarówno sposób wykonania jak i tematyka zbiórki.
- Uzależnia to zastępowych od Twoich pomysłów.
- Jesteś w stanie pomóc w przygotowaniu jednej zbiórki w miesiącu (bo tyle jest zbiórek zastępu zastępowych). Musielibyście robić zbiórkę ZZ przed każdą zbiórką zastępów.

Sposób 2:

Spotykacie się z zastępowymi (z każdym osobno lub ze wszystkimi) przynajmniej tydzień przed każdą zbiórką i układacie jej plan wspólnie. Zastępowi znają tematykę zbiórek i są przygotowani do jej planowania.

Zalety:

- Doskonale wiesz, jak będzie wyglądała zbiórka zastępu, że będzie bezpieczna, celowa itd.
- Pomagasz w ułożeniu jej planu, więc nie pozwolisz, by była nudna.

Wady:

- Istnieje niebezpieczeństwo, że zastępowi nie będą wykazywać się inicjatywą (choć mogą), czekając na pomysły drużynowego.
- Zabiera to ogromnie dużo czasu i drużynowemu i zastępowym.

Sposób 3

Zastępowi przynoszą na spotkanie (przynajmniej tydzień przed zbiórką) gotowe konspekty lub plany zbiórek. Dokonujesz korekty.

Zalety:

- Zastępowi muszą przygotować się do zbiórki wcześniej, więc na pewno będzie ona dobrze przygotowana.
- Wiesz, co będzie się na niej działo, masz na to wpływ, możesz coś doradzić, odradzić.
- Zastępowi planują zbiórkę sami - rozwijają się.

Sposób 4

Spotykacie się raz na miesiąc, planując 3 kolejne zbiórki . Planują zastępowi, drużynowy tylko nadzoruje.

Zalety:

- Wiesz, co będzie się na nich działo, masz na to wpływ, możesz coś doradzić, odradzić.
- Zastępowi planują zbiórkę sami - rozwijają się.
- Zastępowi uczą się od siebie.
- Każdy planuje własną zbiórkę, wykorzystując, lub nie, elementy wymyślone wspólnie.

Wady:

- Spotkanie może być długie, nużące i czasochłonne (przy założeniu, że drużyna liczy 3 zastępy, musicie zaplanować 9 zbiórek!)

Wraz z rozwojem zastępowych należy modyfikować formę planowania. Ja rozpoczęłam od praktycznego pokazania dobrej zbiórki - sposób 1. Przeszłam do planowania sposobem 2 i 4. Następnie pozwoliłam zastępowym na samodzielność, choć nie pozostawiłam ich samym sobie- sposób 3.

III. Etap 3 – Praca z zastępowym

CieŜko okreœlić, jak dŕugo trwać moŕe ostatni etap. Jeŕeli pojawiaj¹ siê w druŕynie osoby szczeg³olnie uzdolnione, które przywództwo maja we krwi, czas ten moŕe ulec skróceniu. Moŕe siê teŕ zdarzyç, ŕe trudno bêdzie usamodzielnic zastêpowych, którzy zbyt przyzwyczaili siê do tego, ŕe to druŕynowy wszystko planuje, przygotowuje i prowadzi, a oni sami nie przejawiaj¹ wiêkszej inicjatywy. W³owczas wiêcej czasu minie, nim zastêp osi¹gnie pe³n¹ samodzielnoœç, a zastêpowy przejmie odpowiedzialnoœç za losy zastêpu.

Istnieje teŕ niebezpieczeŕstwo przegapienia najodpowiedniejszego momentu na przekazanie zastêpowi prawa do samodzielnoœci. W³owczas moŕe siê zdarzyç, iŕ zastêpowi znudzeni wieczn¹ opiek¹ i ingerencj¹ druŕynowego odejd¹ z druŕyny, nie posiad¹szy cech, które powinien by³ im wpoic im druŕynowy (umiejêtnoœç dowodzenia, podejmowania decyzji, planowania itd.).

Zrozumia³e jest, ŕe nie daliœmy od razu pe³nej swobody dzia³ania niedoœwiadczonym zastêpowym. Jednak maj¹c ludzi przygotowanych do pe³nienia funkcji, musimy zdaç siê na ich wiedzê, rzetelnoœç przygotowania, pozwoliç im poczuç siê odpowiedzialnymi za swoje zastêpy, zaufaç im. Moŕna przytoczyç w tym miejscu fragment ksi¹ŕki „Wskazówki dla skautmistrzów” R. Baden – Powella:

„Otrzymacie pierwszorêdne wyniki tego systemu,
jeŕeli na³oŕzycie na przywódców prawdziw¹, ca³kowit¹ odpowiedzialnoœç.
Jeŕeli obci¹ŕzycie ich odpowiedzialnoœci tylko czêœciow¹,
wyniki teŕ b¹d¹ tylko czêœciowe.”

Posiadamy zatem w druŕynie osoby przygotowane do pe³nienia funkcji zastêpowych, które ukoŕczy³y kurs zastêpowych, posiadaj¹ patent. Druŕynowy dochodzi do wniosku, ŕe zastêpowi do swej funkcji s¹ œwietnie przygotowani. Pewnie tak jest. Nadal obowi¹zkiem druŕynowego jest jednak coroczne dokonanie weryfikacji, czy zastêpy wci¹ŕz pragn¹, aby dane osoby sprawowa³y nad nimi pieczê, czy rzeczywiœcie sprawowanie funkcji zastêpowego jest dla nich najw³aœciwsz¹ drog¹ rozwoju.

- Kiedy naleŕzy zdecydowaç siê na zmianê zastêpowego?
 - W zastêpie wychowa³ siê podzastêpowy, który ukoŕczy³ kurs zastêpowych, aktywnie pracowa³ w zastêpie, jest w stanie prowadziç zastêp samodzielnie i ma jego poparcie .
 - Zastêp nie akceptuje juŕ zastêpowego, jako szefa zastêpu.
 - Oczywiœcie w przypadku nie wype³niania przez niego przynaleŕnych obowi¹zk³ów.

Ostatni etap wymaga od druŕynowego najmniejszego wk³adu pracy w por³wnaniu do poprzednich dw³ch. Nie oznacza to bynajmniej, ŕe druŕynowy nie robi juŕ nic dla rozwoju zastêpu. Na tym etapie rozwoju druŕynowy nie pracuje juŕ z zastêpem , ograniczaj¹c siê do czuwania nad prac¹ zastêpowego. Jego zadaniem jest opieka nad poczynaniami zastêpowego, którego nigdy nie b¹dzie moŕna pozostawiç samemu sobie, bo to druŕynowy jest wychowawc¹.

- Rola zastêpowego w trzecim etapie:
 - Planuje pracê zastêpu na p³óroczcie lub rok, uwzglêdnia w planie moŕliwoœç zdobywania stopni i sprawnoœci przez cz³onków zastêpu.
 - Uwzglêdnia w planowaniu indywidualny rozwój cz³onków zastêpu (stopnie i sprawnoœci).
 - Potrafi sformu³owaç cel pracy zastêpu i realizowaç go.

- Samodzielnie planuje i prowadzi zbiórki zastępu.
 - Pracuje z podzastępowym, którego angażuje do pomocy w podejmowanych przez zastęp działaniach.
 - Potrafi sprawnie podzielić pracę dla przeprowadzenia zadania.
 - Organizuje z zastępem imprezy dla drużyny. Sam dobiera sobie pomocników, którzy zajmą się poszczególnymi elementami.
 - Reprezentuje zastęp na radzie drużyny, dba o jego interesy.
- Rola drużynowego w trzecim etapie:
 - Wspiera zastępowego swoją radą i pomocą, gdy ten o to poprosi.
 - Interesuje się życiem zastępu, wie jakie działania podejmuje (comiesięczne zbiórki zastępu zastępowych, rady drużyny).
 - Pilnuje, by jakość pracy w zastępach nie spadała.
 - Jest opiekunem na zorganizowanych przez zastęp biwaku, wycieczce.
 - **Unika ingerowania, reaguje tylko w sytuacjach krytycznych!**
 - Dbą o rozwój zastępowego, umożliwia mu go.

W wielu drużynach nie pracuje się dziś systemem zastępowym, który popadł w niełaskę. Drużynowi próbują tworzyć własne sposoby na dobrą drużynę, nie pracują zastępami, szukając własnych, nowych rozwiązań nie zdając sobie sprawy z tego, że nie pracują już metodą harcerską.

Nie warto wywarzać otwartych drzwi... System zastępowy przetrwał tyle lat dlatego, że w sposób najlepszy i naturalny prowadzi do wychowania młodego człowieka, które jest celem naszego Związku. Warto zatem zaufać wieloletnim doświadczeniom i spróbować pracy systemem, który sprawdzał się tak samo dobrze na początku XX wieku, jak i dzisiaj.

Negatywne skutki odchodzenia od systemu zastępowego:

- Drużyny przekształcają się w zastępy.
- Młodzi ludzie nie przygotowują się do roli lidera, nie przechodzą szkoły kształcącej ich na przyszłych drużynowych.
- Spada efektywność pracy drużyny, trudno jest drużynowemu zająć się indywidualnie każdym członkiem drużyny, przydzielić mu pracę.
- Harcerze uzależnieni są od pomysłów i inicjatyw drużynowego.

Bibliografia:

1. Ewa Prędka: Przewodnik dla przewodnika. Poradnik drużynowych harcerskich
2. Bogusław i Wojciech Śliwierscy: Jak być zastępowym?
3. Roland E. Philipps: System zastępowy
4. Robert Baden – Powell: Wskazówki dla skautmistrzów
5. J. Burska, K. Jaskot, M. Zürn: Metodyka pracy z zespołem harcerskim
6. Propozycje, wiosna 1997
7. Propozycje, jesień 1997
8. Propozycje, zima 2000 – jesień 2001
9. Małgorzata Ruprecht: Skrypt kursu zastępowych
10. Walter Hansen: Wilk, który nigdy nie śpi