

phm. Łukasz Jurkiewicz, phm. Michał Janerka,  
pwd. Magdalena Śmieja, pwd. Dawid Wiater

# **Programowanie pracy z „małą kadra”**

poradnik metodyczny

Gliwice 2017

## Od autorów

Terminem „mała kadra” przyjęło się określać tych, którzy co prawda może jeszcze nie są liderami środowisk, ale już spoczywa na nich pewna szczególna odpowiedzialność. To ci, którzy współorganizują pracę drużyny; którzy stanowią pośrednie ogniwo między drużynowym a jego podopiecznymi są równocześnie wykonawcami i odbiorcami harcerskiego wychowania. Mowa rzecz jasna o zastępowych i przybocznych.

Oddajemy niniejsze opracowanie w ręce czytelników z nadzieją, że przysłuży się ono kształceniu „małej kadry” przez drużyny i szczepy. Częstym problemem, jaki zauważamy w środowiskach są uporczywe braki kadrowe – tymczasem to właśnie zaniedbania w pracy z przybocznymi i zastępowymi wydają się główną przyczyną tego stanu rzeczy. Właściwe przygotowanie do funkcji o wielkich zadaniach polega na powierzeniu funkcji z zadaniami małymi, z następującym stopniowaniem trudności. W naszym odczuciu materiał ma charakter uniwersalny, jednak większość treści odnosi się do pracy w metodyce harcerskiej i starszoharcerskiej – nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby drużynowi drużyn wędrowniczych oraz gromad zuchowych także skorzystali z zawartych tu porad, zwłaszcza w kwestii pracy z kadrami, czy kształcenia swoich podopiecznych na potrzeby drużyny i szczepu.

Chcielibyśmy zaznaczyć, że niniejszy materiał stanowi jedynie zbiór przemyśleń i doświadczeń autorów, dotyczący omawianego tematu. Na przestrzeni ponad stu lat działania ruchu skautowego, w tym ruchu harcerskiego powstało wiele pierwotnych, bardziej dogłębnych opracowań systemu zastępowego i szerzej pracy z kadrami, czy ogólnie stosowania metody harcerskiej. Zachęcamy do sięgania zwłaszcza do źródła – przedwojennych polskich i zagranicznych książek i pojedynczych tekstów poświęconych wspomnianym tematom.

Zachęcamy do uważnej lektury, czerpania inspiracji i twórczego wgryzania się w treść naszego poradnika.

Czuwaj!

dh Łukasz, dh Michał, dh. Magda, dh Dawid

# ZASTĘPOWI

## **Zadania zastępowego. Na jakich obszarach zastępowy może wspierać drużynowego w pracy z harcerzami?**

phm. Łukasz Jurkiewicz

Zadania zastępowego w dużej mierze wynikać będą z modelu pracy drużyny. Przy szczałkowym systemie zastępowym głównym zadaniem zastępowego może być meldowanie zastępu na apelach lub doraźne kierowanie zastępem. W drużynie, gdzie system zastępowy działa lepiej, funkcja zastępowego obarczona jest większą odpowiedzialnością.

Głównym zadaniem zastępowego jest inicjowanie i planowanie pracy zastępu. W związku z tym, zastępowy powinien wiedzieć, jak przeprowadzić zbiórke zastępu. Dużą wskazówką będą tu wymagania stopni i sprawności. Chyba najlepszą sytuacją jest, gdy zastęp reprezentuje podobny poziom i można o nim mówić jako o zastępie młodzików, czy zastępie wywiadowców. Zastępowemu prościej wtedy planować pracę, gdyż treść większości zbiórek będzie wynikała z wymagań stopni i sprawności. Resztę programu może uzupełniać bieżącymi potrzebami członków zastępu wynikającymi z ich zainteresowań. Zastępowy nie musi jednak prowadzić od początku do końca wszystkich zbiórek swojego zastępu – jak najbardziej wskazane jest, aby inni jego członkowie też twórczo włączali się we wspólną pracę. Do zadań zastępowego niewątpliwie należy koordynacja wszystkich działań.

Warto mieć na uwadze, że zastępowego nie można zostawić samego z przygotowywaniem zbiórek zastępu, zwłaszcza na początku wdrażania takiego modelu pracy. Drużynowy musi umieć inspirować zastępowych do tworzenia programu zastępów – takie inspirowanie będzie procesem wielotorowym, ponieważ przede wszystkim zastęp musi mieć 1) motywację do spotkań oraz 2) pomysł, co robić. Dobrym rozwiązaniem będzie oparcie programu zbiórek zastępu o techniki harcerskie, przygotowujące do realizacji prób na stopnie i sprawności, działania związane z zainteresowaniami członków zastępu (które w wieku starszoharcerskim mogą przerodzić się już w działania specjalnościowe), czy też aktywność wynikająca z rytmu życia drużyny – przygotowanie do biwaku, obozu

czy inne zadanie zlecone przez drużynowego. Drużynowy powinien mieć świadomość wychowawczej roli planowania swojej pracy przez zastępy – dzięki temu członkowie tych małych grup będą mogli wykazać się, a przy okazji zaczną rozwijać swoją inwencję twórczą. Dobrym miejscem do nauki prowadzenia zbiórek przez zastępowych będą zbiórki zastępu zastępowych. Przy takiej okazji może odbyć się prosta gra terenowa z wykorzystaniem busoli i azymutów, którą następnie zastępowi będą mogli skopiować i poprowadzić w swoim zastępie, ćwicząc przy tak prostej formie swoje umiejętności techniczne, przywódcze i organizacyjne. Drużynowy musi umieć wyważyć, na ile może ingerować w działania zastępów. Tak jak w powyższym przykładzie – początek działania takim systemem zapewne będzie wymagał sugerowania tego, co może odbyć się na zbiórce. Dużą pomocą będą tu wszelkie materiały z grami harcerskimi czy skautowymi (np. „Harcercz w polu” Z. Wyrobka). Istnieje wiele starych wydawnictw poświęconych właśnie aktywnościom zastępu – to znak, że dawniej większy nacisk położony był właśnie na działanie małych grup. Warto zadbać nawet o niewielką biblioteczkę, która mogłaby być źródłem inspiracji dla zastępowych. Istotne jest również zawarcie w programie pracy zastępów elementów służby w postaci różnych akcji i dobrych uczynków, pomagając np. okolicznym instytucjom – tego też najczęściej młody zastępowy sam nie udźwignie i lepiej, żeby to drużynowy koordynował taką aktywność zastępów.

Zastępy, które dorosły do znacznej samodzielności w działaniu zasłużyły na to, aby mieć udział w kierowaniu drużyną. Kolejnym ważnym zadaniem zastępowego będzie udział w pracach Rady Drużyny. Dla drużynowego organ ten będzie ponownie scedowaniem odpowiedzialności za działanie drużyny na zastępowych, a więc również na zastępy. Zadaniem każdego zastępowego będzie zapewnienie komunikacji między drużynowym i Radą Drużyny a swoim zastępem, obrona jego interesów i podejmowanie różnych istotnych decyzji w sprawie drużyny. Opinia zastępowych może mieć wpływ na dopuszczenie do przyznania stopnia, czy złożenia Przysięgi Harcerskiej przez poszczególnych harcerzy, czy też na program biwaku, obozu, albo całoroczny plan działania drużyny.

Wszystkie te zadania zastępowego będą naturalnie wymagać jego wzmożonej pracy nad sobą – tego, aby zawsze był krok przed swoim zastępem, jeżeli chodzi o zdobywanie stopni, szeroko rozumiane umiejętności przywódcze czy twarde kompetencje, np. znajomość technik harcerskich. Z drugiej strony,

drużynowy chcąc postawić na taki model pracy drużyny, w którym najważniejszą rolę odgrywa praca w zastępach, musi przygotować do tego swoich zastępowych. Takie przygotowanie obejmować może wszelkie biwaki kadrowe, kursy zastępowych, działanie zastępu zastępowych, gdzie drużynowy pośrednio i bezpośrednio kształtuje zastępowych do pełnienia funkcji.

## **Praca zastępowych w zastępie zastępowych**

phm. Michał Janerka

Narzędziem, które w znacznym stopniu ułatwia i organizuje pracę z zastępowymi, jest zastęp zastępowych (ZZ). Nazwa tej grupy w pierwszej chwili przywodzi na myśl masło maślane... Czym taki ZZ w ogóle jest?

W „Stosowaniu metody harcerskiej w drużynie harcerzy” M. Kameckiego czytamy:

*„ZZ, czyli zastęp zastępowych spełnia dwa zadania:*

- jest miejscem, w którym zastępowi uczą się nowych technik,*
- jest miejscem, w którym zastępowi uczą się, jak prowadzić zastęp.”*

Dalej autor zachęca, by traktować pracę ZZ jako „permanentny kurs zastępowych”, przy jednoczesnym ogniskowaniu uwagi zastępowych na ich własnych zastępach. ZZ powinien być modelowo funkcjonującym zastępem – tylko w ten sposób realizuje swój podstawowy cel, jakim jest przekazywanie wzorców prowadzenia zastępu w działaniu – należy pamiętać, że młodzi ludzie chętniej i skuteczniej uczą się poprzez wykonywanie czegoś, a nie słuchanie o tym!

Zbiórki ZZ poza okazją do wymiany doświadczeń i integracji grona zastępowych mają być również miejscem nauki technik harcerskich, tak by wodzowie małych grup wyprzedzali pod tym względem o krok swoich podopiecznych i posiadali coraz większy warsztat pracy do przyrządzania kolejnych zbiórek zastępu. Jest także wskazane, by części zbiórek ZZ były przygotowywane i przeprowadzane przez samych zastępowych.

Za prawidłowe funkcjonowanie ZZ w drużynie odpowiada drużynowy. Zadanie prowadzenia pracy ZZ może on jednak śmiało powierzyć jednemu z przybocznych, który wtedy z kolei sam staje się „zastępowym” tego zastępu i reprezentuje go wobec drużynowego.

## **Szkolenie zastępowych**

phm. Łukasz Jurkiewicz

Druhu drużynowy, do przeczytania tego materiału skłoniła Cię zapewne refleksja o tym, jak zorganizować kurs zastępowych. Materiał ma za zadanie odpowiedzieć na to pytanie i zainspirować do dalszych poszukiwań w literaturze i innych mediach harcerskich, jednak przede wszystkim ma dać Ci świadomość – po co go organizujesz, co chcesz nim osiągnąć?

Formy kształcenia „małej kadry” nie mają w naszej organizacji (na szczęście) określonych standardów, mogłoby to być szkodliwe zwłaszcza dla młodych kształceniowców eksperymentujących z taką formą na swoich drużynach, szczepach czy hufcach. Różne hufce często stawiają takie wytyczne – zwykle te standardy wynikają z praktyki, jednak mogą zawężać pole widzenia kogoś, kto robi to pierwszy raz i to bez innych wzorców. Pragniemy zatem dać Ci pewien pogląd na to, do czego służy kształcenie – w tym przypadku kształcenie „małej kadry”.

### **Wyznaczenie celu – po co i dla kogo kurs zastępowych?**

Programując kurs zastępowych niezmiennie należy wyjść od tego, dla kogo jest organizowany. Niedopuszczalne jest kształcenie jedynie po to, aby zorganizować kurs (np. z powodu zadania na stopień). Kurs powinien odpowiadać na potrzeby środowiska – najlepiej drużyny, szczepu. Co z kursami dedykowanymi dla hufców? One niosą zagrożenie ogólności, ponieważ dadzą uniwersalną treść, ale zapewne niedostosowaną do potrzeb środowisk, których reprezentanci znajdują się na takim kursie. Na kursie zastępowych chcemy stworzyć więź, wspólnotę między zastępowymi, funkcyjnymi w tym konkretnym środowisku. Hufcowe kursy zastępowych mogą być alternatywą w niewielkich środowiskach, gdzie kadry drużyn nie byłyby w stanie poprowadzić takiego kursu u siebie, jednak należy rozważyć, czy kurs taki przyniesie więcej korzyści, niż problemów.

Wróćmy do podstawowego pytania: do kogo powinien być kierowany kurs zastępowych? Kurs ten nie może być zbyt otwarty – często bywa tak, że drużynowi wysyłają na tego typu kursy wszystkich nadających się harcerzy, podczas gdy realnie nie przełoży się to na ich działanie jako zastępowych. W takiej sytuacji

może warto zrobić po prostu dobry biwak drużyny i nie nazywać go kursem zastępowych. Kurs najlepiej stosować jako uzupełnienie działania zastępu zastępowych, aby spotęgować efekt rozwoju osób, które aktualnie przewodzą grupie rówieśników jako zastępowi czy podzastępowi.

Kluczową sprawą przy planowaniu programu takiego kursu jest sam system zastępowy – unikalna właściwość naszej metody wychowawczej. Kursy takie nie są nam potrzebne, kiedy jedyną aktywność zastępu to forma organizacji harcerzy doraźnie do wyznaczonego zadania np. podczas cotygodniowej zbiórki drużyny. Druhu drużynowy, aby właściwie przeprowadzić kurs zastępowych, musisz mieć pomysł, jak zaimplementować ten element metody w pracy swojej drużyny. Zatem przed planowaniem tego, co zadzieje się na kursie pod względem jego programu musisz mieć wizję, do czego chcesz nim doprowadzić. Chcesz nauczyć harcerzy tego, że sami mogą podejmować inicjatywę dla siebie bądź dla całej drużyny? Chcesz, aby spotykali się sami zastępem przynajmniej 2-3 razy w miesiącu? Chcesz, aby Twoi harcerze z własnej inicjatywy odpowiadali na potrzeby społeczeństwa lokalnego: starszego samotnego sąsiada, całej społeczności bloku, osiedla (oczywiście – w granicach możliwości harcerzy)? Te pytania mają zasugerować kierunek Twojego myślenia, ponieważ bez zrozumienia, czemu ma służyć harcerstwo (patrz: Misja ZHP i cele statutowe organizacji) i jak to osiągać przy pomocy metody harcerskiej – praca Twojej drużyny (a tym bardziej organizacja kursu zastępowych) będzie jałowym przedsięwzięciem, niezależnie od tego, jak bogate programowo zajęcia przeprowadzisz.

### **Planowanie kursu rozpocznij od diagnozy potrzeb**

Jak działa w Twojej drużynie system zastępowy – co działa, co nie działa, co powinno zostać wprowadzone? (Niepewnych czytelników odsyłamy do odpowiednich pozycji książkowych, które pozwalają nabyć niezbędną wiedzę o tym, jak system działać powinien → dział *Literatura warta uwagi*, na końcu poradnika). Zastęp to najmniejsza podstawowa komórka działania harcerstwa, przy najmniejszej samodzielnej jednostce, jaką jest drużyna harcerska; dopiero wychodząc z tego założenia można określić kolejne treści, np. co powinien wiedzieć zastępowy, za co jest odpowiedzialny, jaką pracę ma wykonywać.

Aby dać przykład, przedstawimy wizję idealnie działającego zastępu, który to poziom chcielibyśmy osiągnąć, szkoląc zastępowego na kursie:

*Zastęp to grupa 6-8 chłopaków mieszkających na jednym osiedlu, chodzących razem do klasy. Skupiają się wokół zastępowego, który jest naturalnym liderem – dobrze się uczy, jest najsilniejszy, ma ciekawe zainteresowania. Tworzą razem wspólnotę – wyrazem ich więzi jest ściśle przestrzegana obrzędowość zastępu, a członkowie silnie utożsamiają się z nazwą zastępu wziętą od zwierzęcia, z którym się identyfikują. Zastęp spotyka się zwykle dwa razy w tygodniu (poza kontaktami czysto towarzyskimi) – raz po szkole zostają na boisku, aby poćwiczyć grę w piłkę (przed zbliżającym się turniejem zastępów drużyny), a raz na zbiórce zastępu w swojej tajnej bazie lub w harcówce drużyny. Zbiórka zastępu jest w każdy piątek, chyba że odbywa się wtedy rzadsza zbiórka drużyny. Tematy zbiórek są różne – część jest zaplanowana w celu przygotowania do zdobycia stopni czy sprawności (np. ćwiczenie stosów ogniskowych czy samarytanki), okazjnie wyjście na basen/lodowisko albo do schroniska dla zwierząt. O temacie zbiórki zastępowy informuje z wyprzedzeniem drużynowy – drużynowy i przybocznicy wiedzą o zbiórkach, ale nie pojawiają się na nich, bo to w końcu zbiórki zastępu. Często zbiórki prowadzi zastępowy, ale każdy członek zastępu coś do nich wnosi. To sam zastęp określa, co chce robić na zbiórce, ponadto poprzez osobę zastępowego, który reprezentuje ich przed Radą Drużyny, wszyscy chłopcy mają wpływ na działanie drużyny.*

Opis daje do myślenia, zwłaszcza gdy stan faktyczny jest wyjątkowo odległy od przykładu.

### **Ustal program i formę kursu**

Powyżej padło już wiele słów na temat planowania. Zakładamy zatem, że przepracowałeś już te wstępne etapy pracy, wiesz na czym polega system zastępowy, wiesz co chcesz osiągnąć takim kursem i przystępujesz do konstruowania takiej formy kształcenia.

Od razu mam pewne zastrzeżenie: pamiętaj, że odbiorcami kursu są Twoi harcerze – prawdopodobnie osoby w wieku 12-14 lat. Harcerskie kształcenie nie jest szkołą i nasze formy pracy nawet na harcerskich szkoleniach nie mogą być



„szkolne”, ponieważ zwyczajnie nie trafią do harcerzy oczekujących autentyzmu i przygody. Pamiętaj też, że części tematów, które chcesz poruszyć na kursie, nie musisz realizować bezpośrednio, np. przez dwugodzinny warsztat. Zachęcamy do wprowadzania treści pośrednio – zamiast zajęć teoretycznych o systemie zastępów niech cały kurs będzie obfitował w formy zmuszające do działania w zastępach. Najlepiej niech wszystkie potrzebne zajęcia będą przykładami dobrych zbiorów, a cały kurs – wzorowo przeprowadzonym biwakiem z atrakcyjnym programem.

### **Dobierz treści kursowe**

Oprócz tego, co sam uznasz za stosowne, zachęcamy aby na kursie pojawiły się następujące treści zrealizowane w dowolny sposób:

- Praca z Prawem i Przyrzeczeniem Harcerskim,
- Zadania Rady Drużyny,
- Działanie zastępu: jego obrzędowość, proste planowanie pracy, planowanie zbiorów, harcerskie formy pracy,
- Rola zastępowego w zastępie i drużynie,
- Praca w zastępie ze stopniami, sprawnościami, próbą harcerza i z zadaniem zespołowym (projektem HS/znakami służb – zależnie od metodyki),
- Wiedza o ZHP,
- Techniki harcerskie,
- Zasady bezpieczeństwa i problemy w zastępie.

Osoby, które rozpoczynają swoją przygodę z kształceniem, pewnie szybko zadadzą sobie pytanie – co dokładnie kryje się za wypisanymi powyżej hasłami? Będzie to pytanie bardzo na miejscu, jednak odpowiedzi należy udzielić sobie samemu. We wcześniejszych etapach pracy nad kursem wyznaczyliśmy cele powstałe w wyniku analizy (kim ma być zastępowy, jak mają działać zastępy w mojej drużynie itp.). Powyższe treści mają uporządkować dalsze przygotowywanie kursu. Określają one sfery działania drużyny i to każdy drużynowy organizując kurs musi zastanowić się, jak mają wyglądać zbiórki zastępów (to znaczy: ile swobody i odpowiedzialności oddać zastępowym), jak ma wyglądać praca Rady Drużyny, czy też jakich dokładnie umiejętności oczekuje od zastępowych z zakresu technik harcerskich. To duże uproszczenie, jednak za każdym razem przygotowując program kursu należy podejść twórczo do tematów, które chcemy zrealizować. Powinno temu towarzyszyć wyznaczenie konkretnych

zamierzeń dotyczących wiedzy czy postaw, jakie uczestnicy mają wynieść z zajęć i innych wydarzeń mających miejsce na kursie.

## **Jak wystartować z zastępami w drużynie, jak przygotować zastępowych?**

phm. Łukasz Jurkiewicz

System zastępowy to jedna z podstawowych właściwości naszej harcerskiej metody wychowawczej. Bez niego ciężko wyobrazić sobie, aby harcerstwo na jakimkolwiek szczeblu organizacyjnym mogło działać, choć naturalnie większość odbiorców tego elementu szukać go będzie na poziomie drużyny czy rzadziej – szczeplu lub hufca. Wszystkie zespoły i delegowane im zadania są realizacją systemu zastępowego. Zanim rozważymy, jak wystartować z systemem małych grup w drużynie należy się zastanowić, w jakim celu będziemy pracować tym narzędziem. Co właściwie chcemy nim osiągnąć, dlaczego jego stosowanie jest niezbędne do właściwego działania metody?

Misją ZHP jest wychowanie młodego człowieka, czyli zapewnienie mu wszechstronnego rozwoju, a środkiem ku temu jest stawianie przed nim wyzwań. Jednak nie jest to pełny opis celu, dla którego pracuje cały ruch harcerski, ponieważ takie sformułowanie ma brzmienie dość egoistyczne. Wszechstronny rozwój młodego człowieka w naszej organizacji ma przysłużyć się w chwili obecnej, jak i w przyszłości naszemu społeczeństwu. Zatem, za poglądami druha hm. Leopolda Ungeheuera opisanymi w „Próbach Wodźów” należałoby powiedzieć, że celem naszym jest kreowanie wodźów. Ci wodzowie, dzięki wyzwaniom i wszechstronnemu rozwojowi potrafią pełnić różne funkcje w naszym społeczeństwie. Osoby z odpowiednimi predyspozycjami ideowymi i wychowawczymi – w naszej organizacji, ale przede wszystkim: w społeczeństwie obywatelskim, środowisku zawodowym, nauce, gospodarce, sztuce.

Wódza (zarówno na potrzeby organizacji, jak i społeczeństwa) nie ukształtuje się przez krótkie weekendowe szkolenie. Wódz może ukształtować się jedynie przez działanie w grupie. To grupa, choć na początku niewielka, będzie weryfikowała umiejętności przywódcze, czy po prostu zaangażowanie i inicjatywę. Co więcej, dając wodzowi takiej grupy coraz większą odpowiedzialność za

działanie grupy, tym bardziej będziemy go kształtować. Jest to tylko jedna z zalet pracy systemem zastępowym. Patrząc przez pryzmat cech naszej metody – system małych grup doskonale działa przez pośredniość oddziaływania, co pokazał powyższy przykład. Dobre wyniki postawienia na zastępy znajdują swoje źródło w podejściu indywidualnym – drużynowemu czy zastępowemu łatwiej i efektywniej pracować z harcerzami, gdy są oni podzieleni na mniejsze grupy. Zastępowy lepiej pozna każdego z pięciu chłopców, niż pracując naraz z dwudziestoma osobami z całej drużyny. Sądzę, że o korzyściach organizacyjnych płynących z podziału zadań nie muszę nawet wspominać.

Wykorzystując stałe małe grupy, kształtujemy ich przywódców, jak również i członków: wszyscy oni niczym trące o siebie rzeczne otoczaki będą się rozwijać, pracując w ramach zastępu. Każdy w równym stopniu może doskonalić swoje umiejętności podejmowania inicjatywy, chociaż tylko jeden będzie kierował całością; być może pozostali w przyszłości sami poprowadzą kolejne zastępy. Wynika to ze wzajemności oddziaływań i odpowiedniego programu zastępu. O wartości pracy zastępami można mówić i pisać dużo; wiele powyższych myśli zostało zaczerpniętych z literatury podanej w dziale *Literatura warta uwagi*, zamieszczonym na końcu materiału.

### **Jak wprowadzić system zastępowy w drużynie?**

Odpowiedź na to pytanie będzie zależna od stanu drużyny. Dużo prościej zaimplementować system samodzielnie pracujących zastępów w dopiero zawiązującej się drużynie. Praktyka pokazuje, że stosunkowo trudniej zmienić ten system w działającej już kilka czy kilkanaście lat drużynie, w której takie funkcjonowanie zanikło i kadra wdrażała inne, zastępcze pomysły.

Literatura harcerska podaje różne, czasem sprzeczne ze sobą modele pracy drużyny. Dziś standardem pracy drużyn harcerskich i starszoharcerskich jest zwykle nie mniej i nie więcej, niż jedna zbiórka drużyny w tygodniu; realia wielkomiejskie zdają się pokazywać, iż młodych ludzi ciężko zebrać razem częściej. Niemniej, warto się tutaj zastanowić, czemu ma służyć cotygodniowa zbiórka drużyny.

Stawiamy tezę, że praca wielu tysięcy drużynowych na przestrzeni kilkudziesięciu lat bardzo mocno „uszkolniła” harcerstwo. Dzisiaj zbiórki służą

przede wszystkim do „przerabiania materiału”. Drużynowy, aby zapewnić profesjonalizację pracy zbiera w swojej osobie całkowitą kontrolę i odpowiedzialność za drużynę, efektem tego są dziesięcio-, dwunastoosobowe drużyny kierowane bezpośrednio przez drużynowego. Aby nie iść tym ślepych zaułkiem warto się zastanowić, czemu ma służyć praca zastępów oraz bezpośrednia praca drużyny, i właściwie to wyważyć. Prawdopodobnie idealną proporcją byłoby, gdyby zastęp spotykał się co tydzień, a zbiórka drużyny odbywała się raz w miesiącu. Dla zrozumienia wartości pracy powyższym systemem, należałoby zmienić podejście do programu drużyny; musi on być powiązany z programami zastępów, te zaś muszą wynikać z potrzeb ich członków. Punktem oparcia dla całej struktury powinien być system stopni i sprawności. Faktem jest, że nie wszystko da się osiągnąć przy pomocy przeładowanych treścią lub formą zbiórek. Patrząc zatem głębiej, program drużyny to odpowiedź na cele i misję harcerstwa, i tak winien być budowany. Taki sposób działania znacząco odciąży drużynowego, który może skupić się na pracy z zastępowymi i na (celowym!) przygotowaniu jednej solidnej zbiórki, wycieczki, czy biwaku drużyny w miesiącu, ale przede wszystkim – daje realną odpowiedzialność i konkretne zadania zastępowym i członkom zastępów. Przy tym jednak program musi zmienić charakter z „przerabiania materiału” na przeżywanie przygód, podejmowanie wyzwań czy wykonywanie różnego rodzaju zadań, wymagających pracy zespołowej.

Mając wizję, jak system zastępowy ma działać organizacyjnie i programowo, można zacząć przygotowywać się do jego wdrażania.

## **I. Wprowadzanie systemu zastępowego w nowo powstającej drużynie**

Zakładając drużynę, już na samym początku należy zastanowić się nie nad barwami, numerem, bohaterem czy innymi elementami obrzędowości, a nad tym, jak poszczególne właściwości naszej metody będą w niej działać – czyli jak chcemy pracować z Prawem Harcerskim, jak mają wyglądać i działać nasze zastępy, jak ma być zbudowany program drużyny i tak dalej...

W najnowszej instrukcji tworzenia i działania drużyny wykonano duży ukłon w stronę dawnej tradycji pracy zastępów i zakładania drużyny:

*„W przypadku, jeśli gromada/ drużyna powstaje poprzez nabór do zastępu*

*kadrowego[...]*”

Najlepszy sposób wprowadzenia systemu zastępowego w drużynie w trakcie jej zakładania to po prostu rozpoczęcie działalności drużyny od jednego zastępu. Cały pierwszy rok działania takiego zastępu będzie kursem przygotowawczym dla jego członków do założenia i poprowadzenia kolejnych zastępów w następnym roku. Po roku pracy harcerze powinni być już po kilku biwakach, obozie, powinni mieć stopień młodzika i złożone Przyrzeczenie, zatem idealnie wpiszą się w pozycję starszego brata lub siostry dla kolejnych „biskoptów”. Zastęp taki stanie się jednocześnie przyczynkiem do przyszłorocznej pracy zastępu zastępowych. Warto też zaznaczyć, że najlepiej by było, gdyby to przyszli zastępowi pozyskali sobie członków swoich zastępów, dzięki temu proces integrujący taką nieformalną grupę w prawdziwy zastęp harcerski powinien nastąpić szybciej i w sposób dużo bardziej naturalny, niż zwykły nabór szkolny.

W przypadku, gdy takie postępowanie nie jest możliwe, drużynę zakładamy nie poprzez skompletowanie zastępu kadrowego, a przez przeprowadzenie dużego naboru, z którego utworzymy kilka normalnych zastępów. W takiej sytuacji warto mieć wcześniej zaplecze kadrowe w postaci kilku bardziej doświadczonych harcerzy, którzy mogliby poprowadzić takie zastępy.

## **II. Wprowadzanie systemu zastępowego w istniejącej drużynie**

W przypadku, gdy drużyna już działa i nie pracuje systemem zastępowym, należy przede wszystkim zdać sobie sprawę, że jest to sytuacja problemowa i przeanalizować, co jest tego przyczyną. Zmiana punktu ciężkości z pracy całej drużyny na pracę zastępami większości drużynowych takich drużyn będzie wydawać się prawdziwą rewolucją. Trzeba jednak pamiętać, że systemu pracy zastępami w pełni samodzielnymi nie wprowadzimy w drużynie z tygodnia na tydzień. Należy zrobić z tego trwający pewien czas proces, w trakcie którego zastępowi, zapewne nie mający nigdy pojęcia, jak powinna wyglądać zbiórka zastępu, wezmą udział w takiej wzorcowej zbiorce zastępu zastępowych, a także sami na sobie odczują zalety działania takim systemem. Samodzielność pracy zastępów z początku nie będzie wielka – program zastępów może się opierać o wykonywanie zadań zleconych przez drużynowego czy Radę Drużyny – czy będzie to zbiórka rzeczy do Szlachetnej Paczki, czy przygotowanie się do zdobycia konkretnej sprawności, czy dowolne inne działanie zespołowe. Jednak już od

samego początku zbiórki takie powinny być samodzielne, bez udziału kadry drużyny. Drużynowym martwiącym się o stan prawny i bezpieczeństwo swoich podopiecznych chciałbym przypomnieć, że załącznikiem do wspomnianej instrukcji tworzenia i działania drużyny jest ogólnozwiązkowy wzór zgody rodzica na przynależność dziecka do ZHP, w którym jeden z ostatnich zapisów został sformułowany następująco:

*„Wyrażam zgodę na uczestnictwo dziecka w charakterystycznych dla harcerstwa sposobach działania, w tym pracę systemem małych grup bez bezpośredniego nadzoru pełnoletnich instruktorów.”*

Ponadto należy pamiętać o innych przepisach, obowiązujących w naszym państwie – zapisy odnośnie pozostawiania dziecka bez nadzoru bezpośredniego znajdują się m.in. w kodeksie wykroczeń i kodeksie ruchu drogowego, jednak traktują głównie o tym, co jest zakazane, a nie – co jest dozwolone. Warto mieć świadomość, że praca samodzielnych zastępów nie jest niezgodna z prawem, jednak zawsze w pracy wychowawczej z dziećmi należy zachować ostrożność i zdrowy rozsądek. Jednym z pierwszych kroków przy wprowadzaniu tego systemu powinno być zapoznanie ze specyfiką działania zastępów rodziców harcerzy.

Drużynowi drużyn, w których znajdują się harcerze młodsi, tj. w wieku 11-12 lat, mogą mieć zastrzeżenia natury formalnej co do samodzielnego spotykania się zastępów. W takim wypadku przyjąć można kilka rozwiązań. Być może warto wtedy postawić na bardziej odpowiedzialnego zastępowego, starszego rok czy dwa od pozostałych. Jeżeli nie chcemy zakłócać dynamiki procesu grupowego starszym zastępowym, można z początku tak organizować zbiórki drużyny, aby to one były przestrzenią do spotkań zastępów. Nie ma jednego dobrego rozwiązania, jednak należy przyjąć, że wraz z większymi możliwościami i zaradnością harcerzy, powinni mieć większą samodzielność w swojej pracy, szczególnie w pracy w zastępach. Najczęściej popełnianym błędem jest zabijanie w harcerzach inicjatywy – drużynowy nie potrafi lub nie chce zainicjować działania zastępów, a na zbiórce drużyny harcerze skupiają się na wykonywaniu poleceń i zadań ściśle kadry drużyny – drużynowego i przybocznych. Bardzo dużą wartością działającego systemu zastępów jest możliwość samorealizacji harcerzy w grupie rówieśników. Zdolność na podejmowanie własnej inicjatywy w grupie harcerskiej

przełoży się w późniejszym wieku na dobre wędrownictwo i potencjalne zaplecze kadry.

W przypadku wprowadzania systemu zastępowego w działającej drużynie należy stwarzać dużo okazji do samodzielnej pracy zastępów, czy to na zbiórkach i wyjazdach, czy też np. stopniowo odchodząc od modelu cotygodniowej zbiórki drużyny na rzecz początkowo np. jednej w miesiącu zbiórki zastępu. Pracę taką można wzmocnić systemem zadań, które członkowie zastępu realizowaliby wspólnie. Obóz może w największym stopniu stać się sprawdzianem działania zastępów, dzięki długotrwałej pracy w małych grupach – czy to na zajęciach typowo obozowych, jak pionierka, czy też podczas zwiadów i wędrówek zastępów. Można też zastanowić się, czy w programie obozu nie przeznaczyć kilku bloków programowych na oddzielne zajęcia zastępów (np. w celu realizacji stopni i sprawności). Wszystkie takie rozwiązania obozowe wymagają jednak dobrego przygotowania śródrocznego do tej formy działania.

# PRZYBOCZNI

## Zadania przybocznego

phm. Michał Janerka

Kiedy po raz pierwszy usłyszałem, że w harcerstwie jest ktoś taki jak „przyboczny”, przyszła mi na myśl straż przyboczna króla, czy innego władcy. Trochę straż, trochę ktoś pokroju doradcy i wsparcia w sprawowaniu władzy... Generalnie za bardzo się nie pomyliłem.

O ile drużynowy w normalnych okolicznościach nie wymaga ochrony (może co najwyżej ochrony przed nawałem obowiązków), o tyle faktycznie nieraz musi – i powinien! – skorzystać z pomocnej dłoni, jaką służy mu w pracy z drużyną przyboczny. Jakiego typu jest ta pomoc? W zasadzie nie ma żadnej instrukcji, która regulowałaby odgórnie prawa i obowiązki przybocznego. To, czym dokładnie się on zajmuje, wynika z zakresu współpracy ustalonego wspólnie z drużynowym lub całą Radą Drużyny. W razie potrzeby powinien umieć odnaleźć się w roli drużynowego i pod jego nieobecność czuwać nad bezpieczeństwem i działaniem harcerzy.

Zależnie od własnych preferencji, zainteresowań i możliwości, przyboczny może wspomagać drużynowego w następujących obszarach:

- przygotowanie i prowadzenie zbiórek drużyny,
- prowadzenie w drużynie pracy z wybraną specjalnością lub techniką harcerską,
- czuwanie nad bezpieczeństwem i dyscypliną harcerzy (co wcale nie oznacza wyłącznie musztrowania i krzyczenia na uczestników zbiórek),
- przywództwo i organizacja pracy w zastępie zastępowych (choć jak już wspominaliśmy wcześniej, tę funkcję zwykle honorowo pełni drużynowy),
- prowadzenie i aktualizacja współzawodnictwa drużyny,
- przewożenie drużynowym kapitułom stopni i sprawności,
- bieżące prowadzenie dokumentacji programowo-metodycznej i finansowej drużyny,
- ewidencjonowanie i konserwacja oraz kształtowanie poczucia odpowiedzialności za sprzęt drużyny,



- prowadzenie rejestru składek członkowskich, terminowe ich odprowadzanie do hufca.

W przypadku ostatnich trzech punktów należy jednak podkreślić: przyboczny nie powinien być tylko księgowym/kwatermistrzem – człowiekiem od „zaplecza technicznego” i „brudnej roboty, którą ktoś musi robić”. Ma być wyraźnym wsparciem i charakterowym uzupełnieniem postaci drużynowego. Dopiero taki model, jak model prawidłowej rodziny dla rozwoju dziecka, nauczy podopiecznych prawidłowych wzorców organizacji współpracy kadry.

W praktyce zdarzają się ponadto sytuacje, gdy przybocznym jest osoba starsza od drużynowego – np. rodzic jednego z harcerzy, czy były drużynowy. Ma to miejsce zwłaszcza wtedy, gdy drużynowy jest niepełnoletni i drużyna potrzebuje mieć swego opiekuna. Zadaniem takiego przybocznego, poza obecnością na zbiórkach i czuwanie nad bezpiecznym ich przebiegiem, jest zazwyczaj działanie o charakterze dorywczym – np. pomoc w organizacji biwaków i innych wyjazdów drużyny.

Przy tej okazji należy zwrócić uwagę młodych drużynowych na zagrożenie przytłoczenia autorytetem starszego przybocznego. Potrzeba dużo pewności w działaniu, aby nie dać sobie wejść na głowę. Atutem młodości jest tu niewątpliwie świeże i bieżące podejście do problemów dotyczących wychowania oraz (mam nadzieję) wiedza o pracy metodą harcerską.

## **Rozwój przybocznego**

phm. Michał Janerka, pwd. Magdalena Śmieja

Przyboczny na co dzień wykonuje część obowiązków drużynowego, bywa, że doraźnie go zastępuje. Zazwyczaj jest równocześnie potencjalnym następcą drużynowego – stąd ogromna potrzeba motywowania przybocznych do samorozwoju.

Najlepszym sposobem nauki jest praktyka. Przyboczny poprzez aktywne uczestnictwo w życiu drużyny powinien sprawdzać się w coraz to nowych obszarach jej działania, wykonywać zadania o stopniowanej trudności i rosnącej odpowiedzialności.

Narzędziami wspomagającymi samodoskonalenie przybocznych są na pewno stopnie harcurskie. Przyboczny jako osobisty przykład dla swoich wychowanków powinien być zawsze o krok przed nimi – również w zakresie posiadanego stopnia.

Jeśli przyboczny jest harcerzem starszym, idealną próbą dla niego będzie próba samarytanki-ćwika. Posługując się aktualnym „Systemem stopni harcurskich”, znajdziemy m.in. takie wymagania próby:

(...)

13. Załatwiłam/em sprawy organizacyjne biwaku, wycieczki, obozu (np. zakup biletu zbiorowego, ubezpieczenie, przygotowanie wykazu potrzebnego sprzętu, prowadzenie rachunków)

(...)

1. Wspecjalizowałam/em się w wybranej dziedzinie harcurskiej (techniki harcurskie lub inna dziedzina pomocna w pracy drużyny). Kierowałam/em projektem dotyczącym tej dziedziny.

2. Przeczytałam/em przynajmniej jedną książkę, która pogłębiła moją wiedzę o dziejach ruchu harcurskiego lub skautowego. Zaprezentuję innym (w zastępie, drużynie lub w klasie) wybrane zagadnienie lub znaczącą postać z dziejów harcursstwa.

3. Zorganizowałam/em według własnego pomysłu akcję zarobkową w drużynie lub nawiązałam/am pożyteczne dla drużyny kontakty (z osobą, instytucją).

4. Znam cele działania Związku Harcursstwa Polskiego.

(...)

Nietrudno zauważyć, jak pomocne dla drużyny i pożyteczne dla samego probanta będzie wykonanie zadań sporządzonych pod te wymagania.

W sytuacji, kiedy mamy do czynienia z przybocznym-wędrownikiem, jego „świętym obowiązkiem” winna być realizacja prób na stopnie wędrownicze: harcurski orlej-harcurski orlego oraz harcurski Rzeczypospolitej- harcurski Rzeczypospolitej. Drużynowy doświadczony w pracy z metodyką wędrowniczą może prowadzić wyżej wymienione próby samodzielnie lub we współpracy ze środowiskową kapitułą stopni, a w przypadku braku takiego doświadczenia – zalecić przybocznemu kontakt z hufcową kapitułą. Często praktyką jest obranie drużynowego na opiekuna próby; dzięki czemu przełożony miałby możliwość stałego czuwania nad realizacją wymagań próby – choć oczywiście takie rozwiązanie nie jest imperatywem. Zadania z zakresu mistrzostwa w technikach harcurskich czy służby na pewno znakomicie wpiszą się w udoskonalenie pracy drużyny.

Krokiem wcześniejszym dla młodego wędrownika jest naturalnie próba wędrownicza, w zadaniach której także jest pole do popisu na pracę na rzecz drużyny (choćaby pod postacią regularnej służby).

Oprócz oczywistych korzyści dla samej pracy drużyny, nie bez znaczenia przy zdobywaniu kolejnych stopni przez przybocznych jest także fakt ich wszechstronnego wyrobienia życiowego. Z czasem staną się prawdziwymi autorytetami, nie tylko w typowo harcerskich dziedzinach.

Jeśli natomiast sytuacja dotyczy przybocznych gromad zuchowych, sytuacja nie jest aż taka jasna. Często taki przyboczny, oprócz służby w gromadzie, pozostaje członkiem innej drużyny. Wówczas niesamowicie ważne jest, aby przełożeni-drużynowi (gromady zuchowej i np. drużyny wędrowniczej) rozmawiali między sobą o rozwoju przybocznego i wspólnie brali go pod uwagę. Bez zapewnienia poczucia pola do osobistego rozwoju przyboczny zuchmistrz może nabrać błędnego poczucia służebnej pracy na rzecz środowiska i zablokowania jego dalszych perspektyw w obrębie gromady. Jest to w prostej linii przyczyną utraty zainteresowania pracą wychowawczą i odejścia z ZHP.

Poprzez swoją postawę i działanie w drużynie przyboczny powinien stanowić wzór dla harcerzy. Dlatego jeśli podobnie jak drużynowy (mam nadzieję) pragnie, aby harcerze zdobywali sprawności odpowiednie do swego poziomu, sam powinien poświęcić nieco uwagi sprawnościom trzygwiazdkowym oraz mistrzowskim. Należy pamiętać, że funkcje sprawności mistrzowskich pełnią także różne uprawnienia zewnętrzne.

Przyboczny-harcercz starszy lub przyboczny wędrownik mogą z powodzeniem nakręcać swoich rówieśników z Rady Drużyny do wspólnej realizacji grupowych instrumentów metodycznych. Są to odpowiednio: projekty starszoharcerskie i znaki służb.

Poza standardowymi instrumentami metodycznymi drużynowy może zastosować w pracy z przybocznym inne sposoby, służące jednemu celowi – samorozwojowi. Zdecydowanie godne polecenia są „Próby Wodzów” hm. Leopolda Ungeheuera, gdzie czytelnik znajdzie sporo prób, jakim można poddać przybocznego, aby pomóc mu określić jego granice możliwości i zmotywować go do pracy nad sobą.

Zaangażowany i ambitny przyboczny to również kandydat na instruktora/instruktorkę Związku Harcerstwa Polskiego. O zdobycie stopnia przewodniczki-przewodnika może starać się już od 16. roku życia – dlatego ważne jest, aby wykorzystując zapał przybocznego w odpowiednim czasie i zmotywować

go do próby na pierwszy stopień instruktorski. Dla kandydata na instruktora praktyka w drużynie stanowi obecnie element konieczny – właśnie dlatego stopień przewodniczki-przewodnika powinien zdobywany już przez przybocznych.

Oto wybrane z „Systemu stopni instruktorskich” wymagania odnoszące się wprost do pracy z drużyną:

(...)

4. Podejmuje stałą służbę w swoim harcerskim środowisku.

(...)

6. W trakcie minimum 9-miesięcznej praktyki w gromadzie/drużynie wykazał się umiejętnością pracy wychowawczej z dziećmi lub młodzieżą w wybranej grupie wiekowej, w tym umiejętnościami:

- a) stosowania instrumentów metodycznych,
  - b) stosowania systemu małych grup,
  - c) tworzenia programu gromady/drużyny, jego realizacji i podsumowania,
  - d) pracy z Prawem i Przyrzeczeniem / Prawem i Obietnicą
  - e) samodzielnego prowadzenia zbiórek  
oraz uczestniczył w:
    - f) organizacji wyjazdowych form pracy wykorzystujących kontakt z przyrodą,
    - g) organizowaniu i przeprowadzaniu gier i form pracy w terenie uwzględniających współdziałania i współzawodnictwo,
    - h) pozyskiwaniu środków finansowych lub innych form wsparcia na działalność gromady/drużyny,
    - i) organizacji obozu (kolonii) lub zimowiska gromady/drużyny i pełnił na nim funkcje,
    - j) prowadzeniu dokumentacji niezbędnej do działania gromady/drużyny,
    - k) współpracy ze środowiskiem działania – rodzicami, szkołą, itp.
7. Wykazał się umiejętnością stosowania zasad dotyczących umundurowania, musztry, ceremoniału harcerskiego w pracy z drużyną.
8. Wiedzę zdobytą w harcerskiej literaturze i mediach wykorzystał w pracy wychowawczej. Przeczytał minimum 3 książki harcerskie.

We wszystkich wyżej wymienionych czynnościach przyboczny może współuczestniczyć z drużynowym, bądź nawet podejmować je samodzielnie, pogłębiając swoje umiejętności i wiedzę organizacyjną oraz wychowawczą. Pod tym względem pierwszy stopień instruktorski wydaje się być stworzony właśnie dla przybocznych – i tak jest w istocie. W prawidłowych warunkach staż na funkcji drużynowego rozpoczyna osoba, która złożyła Zobowiązanie Instruktorskie i która uprzednio przygotowała się do objęcia tej odpowiedzialnej funkcji poprzez realizację wymagań próby przewodnikowskiej.

Mam nadzieję, że powyższym zestawieniem udało nam się przekonać szczerpowych i drużynowych, jak ważna jest dobra i, przede wszystkim, regularna praca z przybocznymi. Dzięki niej próby na stopnie praktycznie „robią się same”.

Przyboczny zdobywa doświadczenie w drużynie, ale powinien także wyjść w większy harcerski świat poprzez uczestnictwo w różnych warsztatach, kursach i szkoleniach. Jednym z nich będzie z pewnością kurs przewodnikowski, a po nim kurs drużynowych odpowiedniej metodyki. Nierzadko do przybocznych adresowane są różnego rodzaju krótsze szkolenia pozwalające im rozwinąć swój warsztat pracy wychowawczej z zuchami lub harcerzami. Rolą drużynowego jest pomoc w wyszukiwaniu i wskazywaniu przybocznym takich form kształcenia.

Przyboczny może także rozwijać się poprzez mistrzowską specjalizację w wybranych dziedzinach, potwierdzając osiągnięty poziom odpowiednimi uprawnieniami zewnętrznymi (np. patenty żeglarskie, kurs pilotów wycieczek, licencja szybowcowa, kurs przewodników górskich, certyfikat tłumacza przysięgłego itp.). Jego wiedza i umiejętności mogą wówczas wzbogacić program drużyny w stopniu, w którym nie byłby w stanie uczynić tego sam drużynowy.

Jak właściwie w praktyce powinna przebiegać praca drużynowego z przybocznym? Cóż, nie ma na to jednego przepisu, bo wiele zależy od takich czynników jak ich osobista relacja, różnica wieku, ustalony system pracy i podział zadań itp.

Niezależnie od tego warto mieć na uwadze:

- sprawną komunikację i wzajemną informację zwrotną dotyczącą swojego działania,
- regularny kontakt i bieżącą organizację pracy – płynne działanie nie przysparza zaległości, przez co nie przytłacza ogromem obowiązków,
- jasny podział zadań – pozwala uniknąć niedomówień i przemęczenia/znudzenia jednej ze stron,
- odpowiednio wczesne sygnalizowanie potrzeb i problemów – działa w obie strony, choć inicjatywa z racji pełnionej funkcji spoczywa na przełożonym.

Aktywizacja Rady Drużyny ze szczególnym uwzględnieniem przybocznych w różnego typu pozazbiórkowych formach spędzania czasu (np. wyjście do kina, na rajd rowerowy itp.) są niezrównane pod względem budowania zespołu i wzajemnych relacji harcerskich współpracowników.

## Forma i treści kursu przybocznych

phm. Michał Janerka

Zasady programowania kursu przybocznych wcale nie odbiegają od założeń, jakie przedstawiliśmy w rozdziale dotyczącym kursów zastępowych. Właściwie obowiązuje tu jedna, naczelna zasada: zanim coś zaplanujesz, zapytaj siebie i innych jaki ma być z tego pożytek i co chcesz osiągnąć.

Czasami jednak łatwiej jest rozwinąć skrzydła wyobraźni, kiedy ma się wgląd w szereg gotowych rozwiązań. Dlatego czytelników pragnących poznać sprawdzony zestaw treści kursu przybocznych zachęcamy do lektury *Dodatku*.

Jaką wybrać formę realizacji kursowych treści? Zdecydowanie zgodną z metodą harcerską – czyli:

- naturalną – bazujemy na tym, co jest: wiek i poziom uczestników, pogoda, warunki terenowe itp.,
- indywidualną – każdy ma możliwość zmierzenia się z zadaniem, a jego trudność da się dopasować do poszczególnych uczestników,
- pośrednią – tzw. „ukryta nauka”: uczestnicy robią coś, a potem zdają sobie sprawę, że właśnie przyswoili pewne zagadnienie; to tajna broń harcerskich kształceniowców ;-)
- ze świadomością celu – wszyscy na kursie wiedzą, po co coś robią; TO NIEZMIERNIE WAŻNE!
- ze wzajemnością oddziaływań – uczymy się od siebie nawzajem i czerpiemy inspiracje w obie strony, oczywiście przy obustronnym zaangażowaniu,
- pozytywną – pokazujemy to, jak się coś robi, a nie jak absolutnie zrobić tego nie wolno,
- dobrowolną – przymus nie jest wskazany, ponieważ pozbawia uczestników poczucia odpowiedzialności,

a także wykorzystującą system małych grup oraz wartości płynące z Prawa i Przyrzeczenia Harcerskiego, uczącą uczestników poprzez działanie, formą, która do tego działania zachęca, i poprawiana, jeśli coś w niej nie gra. Jeśli czytelnik wybierze formę spełniającą te wymagania, jesteśmy pewni, że Twój kurs odniesie sukces. Jeśli nie – cóż, w fazie planowania jest jeszcze trochę czasu na poprawki. Śmiało, do dzieła!

# DODATEK

## Notatki z tworzenia pierwszego mojego kursu – o kursie zastępowych

pwd. Dawid Wiater

Wszystko zaczęło się od potrzeby powiedzenia zastępowym kilku słów...

Na sam początek zapoznaj się z programem Twojego kursu. Dowiedz się, co na kursie być musi, jeśli nie masz od kogo – sam pomyśl. W założeniach Twojego kursu musi znaleźć się to, czego chcesz nauczyć swoich liderów małych grup (tak się nazywa zastępy w ogólnym znaczeniu). Do twoich założeń dołącz to, czego oni mogą potrzebować, postaw się w roli jednego, a najlepiej wszystkich z potencjalnych uczestników kursu. Albo od razu ich pogrupuj.

Weź pod uwagę, to jaki kandydat ma stopień, co wie, czego oczekuje, jak go zaciekawiać nową funkcją. Idąc tym tropem, możesz dodać coś z zakresu kursów wyższego szczebla (kurs przybocznych, kurs przewodnikowski, drużynowych – lepiej za dużo niż za mało). Tylko go nie wystrasz.

Aha, pamiętaj, że na kurs zastępowych nie idą tylko pewni liderzy. Zrób kurs tak, aby mógł na niego iść każdy, kto choć małą iskrą wykazuje, że może dzierżyć brązowy sznur. Może dzięki Twojemu kursowi kiedyś zostanie drużynowym, bo poczuje tego „ducha harcerstwa”?

Gdzieś tutaj nasuwa się pytanie o cele. Celów jest niewiele, ale jakże istotne. Główny – przygotowanie pewnej części harcerzy do pełnienia powierzonych im funkcji. Z tego wynika, że poszerzysz możliwości drużyny, umocnisz jej działanie, odciążysz trochę siebie z obowiązków, sam będziesz też mógł się rozwijać. Ponadto pokażesz, że prowadzisz prawdziwą drużynę, bo w szerszym ujęciu trochę tak jest, że drużynowy staje się zastępowym, a komendant szczepla – drużynowym.

Robert Baden-Powell mówił, że zastępowy to jedyna funkcja w skautingu, bo drużynowy jest zastępowym zastępowych, komendant jest zastępowym drużynowych itd.

*Warto stosować burzę mózgów, zawsze gdy potrzeba pomysłów, zamierzeń, chociażby myślników, to je zapisuj. Pytaj innych – i zapisuj. Nawet jak jest głupie, może następnym razem wykorzystasz to w inny sposób.*

## **Planowanie bloków zajęciowych – cz. I**

Gdy już masz wszystko spisane, pogrupuj to tematycznie, np.:

1. Zastęp (obrzędowość, zwyczaje w drużynie, motywacja zastępu)
2. Drużyna a zastęp (Rada Drużyny, znaczenie zastępowego w drużynie, współpraca z kadra)
3. Wiedza o ZHP (struktura, sznurowologia, system zastępowy)
4. zastępowy (lider, autorytet, Prawo Harcerskie, rozwój osobisty)
5. Narzędzia do działania (próba harcerza, stopnie i sprawności – techniki harceskie)
6. Dokumenty (sieć alarmowa, plan pracy zastępu, plany zastępowego)
7. Zbiórka (planowanie zbiórki, zasady dobrej zbiórki, tworzenie konspektów, formy pracy itp.)

W ten sposób widzisz, jak możesz poukładać treści. Ewentualnie możesz też łączyć je w myśl zasady „Coś nowego, coś starego” – pamiętaj, że kurs to taka bardziej ucząca zbiórka. Rób go zatem zgodnie z tym, co wiesz i już umiesz – czyli zasady dobrej zbiórki.

Uczysz kursantów tego, z czego sam korzystasz. Pod koniec kursu będziesz mógł im śmiało powiedzieć, że podstawy które poznali, były wykorzystywane przez Ciebie na kursie przez cały czas jego trwania.

Pamiętaj: zawsze musisz mieć na uwadze, kto będzie twoim odbiorcą. Do niego dostosujesz zakres zajęć. Jeśli chcesz, aby Twoi zastępowi mieli po 16 lat i byli liderami 11-latków, pójdz merytorycznie bardziej w stronę kursu przybocznych; z drugiej strony nigdy nie katuj robieniem idealnego konspektu 12-latka, który ma przewodzić grupie rówieśników ;)

## **Planowanie bloków zajęciowych – cz. II**

W tym momencie zauważysz już mniej więcej, co i ile czasu może Ci zająć. Przy wkładaniu treści w ramy czasowe pamiętaj o zasadzie przemienności form – zajęcia dynamiczne na przemian ze statycznymi. Gdy nauczysz uczestników wszystkiego przez grę – wygrasz z ideą harcerstwa!

Poniżej zamieszczam najważniejsze elementy treści kursu z moim komentarzem:



<b>l.p.</b>	<b>Temat zajęć</b>	<b>Zakres</b>	<b>Opis</b>
1.	Charakterystyka zastępu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obrzędowość zastępu</li> <li>• specyfikacja środowiska (co je wyróżnia)</li> <li>• motywacja, wspólne działania „ku czci obrzędowości” (np. gdy jeden druh otwiera sprawność, cały zastęp musi zaraz zrobić to samo)</li> </ul>	<p>Opowiedz im o obrzędowości, zwyczajach, tradycjach w drużynie, niech złapią temat.</p> <p>Dzielisz uczestników na grupy i razem tworzą elementy obrzędowości, które mogą wykorzystać później we własnych zastępach.</p>
2.	Drużyna a zastęp	<ul style="list-style-type: none"> <li>• znaczenie zastępowego w drużynie</li> <li>• Rada Drużyny</li> <li>• rola zastępowego podczas form wyjazdowych</li> <li>• zastępowy – „o krok do kadry”</li> </ul>	<p>Uzmysłowienie zastępowym, że są w hierarchii wyżej od członków zastępu, jednak będą tym wyżej im bardziej będą na równi z nimi ;P</p> <p>Autorytet i współpraca, jako proces wychowania przez drużynowego i jego następców.</p>
3.	Kilka zasad obowiązujących w Związku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sznurowanie (oznaczenia funkcji w ZHP)</li> <li>• struktura ZHP</li> <li>• pozycja zastępu w strukturze ZHP</li> <li>• władze hufca</li> </ul>	<p>Zrób im zbiórkę z podstaw harcerstwa, tylko tym razem muszą zapamiętać...</p>
4.	Zastępowy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sylwetka zastępowego</li> <li>• budowanie autorytetu</li> <li>• komentarz do Prawa Harcerskiego</li> <li>• rozwój osobisty</li> </ul>	<p>Przydałyby się zajęcia ruchowe (opcjonalnie z treścią na poszukiwanych karteczkach), nauka krzyczenia szeptem i „ten wzrok”. Jak to się dzieje, że gdy drużynowy krzywo spojrzy, to wszyscy się boją? ;&gt;</p> <p>Wyjaśnij im czym jest komentarz do Prawa Harcerskiego (najlepiej pokaż im własny). Zastępowy, czyli ten który zna odpowiedź na każde pytanie, potrafi wykorzystać potencjał swoich ludzi, jest prawdziwym liderem.</p>
4.+	Szkolenie zastępowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wydawanie komend</li> <li>• stosowanie nagród i kar</li> <li>• zajęcia indywidualne</li> </ul>	<p>Odpowiedź na potrzeby zastępowych, nauka tego co jest potrzebne zastępowym, a o czym nie koniecznie uczą się wszyscy. (Gdy każdy członek zastępu myśli, że jego zastępowy się z tymi cechami urodził, on je po prostu z Twoją pomocą wydobył z głębi siebie.)</p>
5.	Narzędzia do	<ul style="list-style-type: none"> <li>• próba harcerza</li> <li>• stopnie i sprawności</li> </ul>	<p>Celem tych zajęć, jest doprowadzenie do tego, aby to</p>

	pracy	•techniki harcerskie	zastęp w pełni zajmował się zdobywaniem sprawności, a zastępowy był tym „kopniakiem”, który o tym przypomina i pomaga zdobywać swoim ludziom kolejne stopnie.
6.	Dokumenty zastępowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>•plan pracy zastępu</li> <li>•sieć alarmowa</li> <li>•ewidencja członków</li> <li>•obrzędowość zastępu</li> <li>•kronika zastępu</li> </ul>	Przedstaw zastępowym dokumenty drużyny, pokaż im plan pracy – w zależności od potrzeb zadecyduj, jak bardzo się w niego zagłębiać. Pozwól jednak, aby mogli zaplanować sobie realizację sprawności na cały rok (do wglądu tylko w Radzie Drużyny).
7.	Zbiórka	<ul style="list-style-type: none"> <li>•zasady dobrej zbiórki</li> <li>•planowanie zbiórki</li> <li>•formy pracy</li> <li>•bezpieczeństwo</li> </ul>	Wygląda jak punkt treści z kursu przewodnikowskiego, jednak Ty masz pokazać im podstawy – nie zanudzaj! Ważne, żeby „skumali”, jak Ty to robisz, że zbiórki są takie atrakcyjne.

Miej w głowie to, że chcesz utworzyć kilka mini-drużyn w swojej drużynie, a zastępowi to coraz lepsi drużynowi. Ani się obejrzyś, dostrzeżesz, że stworzyłeś dobrze działający szczebel! „Spróbujcie zostawić ten świat trochę lepszym niż go zastaliście” i „Jeśli drużynowy obdarzy prawdziwą odpowiedzialnością zastępowego, (...) uczyni więcej dla ukształtowania charakteru tego chłopca, niż nie wiem ile godzin lekcji w szkole.” ~ *sir Robert Baden-Powell*

### **Planowanie kursu – cz. I (ogólny zarys)**

Warto często powtarzać pewne treści. Na przykład: wcześniej w trzech tematach mógłbym napisać coś o autorytecie i w czterech o zastępowym. Nie będę jednak przynudzał. Teraz powtarzam temat zajęć, a zawartość tabeli dotyczy zupełnie czego innego – tematy się utrwała.

(Tabele stworzyłem pod konkretny kurs zastępowych. Przed kursem w planie było spotkanie Rady Drużyny, a po kursie – biwak.)

<b>L.p.</b>	<b>Temat zajęć</b>	<b>Pora dnia/ blok zajęciowy</b>	<b>Miejsce zajęć</b>	<b>Osoba odpowiedzialna</b>
+	Integracja	piątek po zbiórce	pomieszczenie	XYZ
1.	Charakterystyka zastępu	piątek – pierwsze zajęcia (mogą się przeciągnąć do ciszy nocnej)	pomieszczenie	XYZ

2.	Drużyna a zastęp	piątek – drugie zajęcia	pomieszczenie	XYZ
3.	Kilka zasad obowiązujących w Związku	piątek – trzecie zajęcia (mogą odbywać się przy kolacji)	pomieszczenie	XYZ
Mycie. Cisza nocna o 24:00 <i>"To je kurs, tu się nie śpi", ALE PAMIĘTAJ – rano kursanci muszą być wypoczęci)</i>				
Pobudka o 8:00. Rozgrzewka, mycie, śniadanie.				
4.	Zastępowy	Sobota rano	pomieszczenie	XYZ
+	Szkolenie zastępowych	Sobota przed obiadem (podczas tych zajęć jedna osoba z kadry załatwia prowiant)	Las/park (generalnie na zewnątrz)	XYZ
Obiad.				
5.	Narzędzia do pracy	Sobota popołudnie	pomieszczenie	XYZ
6.	Dokumenty zastępowego	Sobota popołudnie	pomieszczenie	XYZ
Kolacja.				
7.	Zbiórka	Sobota wieczór	pomieszczenie	XYZ
Mycie, cisza nocna.				
Pobudka. Rozgrzewka, mycie, śniadanie.				
+	Tysiąc pytań do... Podsumowanie pierwszej części	Niedziela rano	Las/park (generalnie na zewnątrz)	XYZ
Sprzątanie , wyprowadzka				
+	Zajęcia praktyczne: Obrzędowość Sprawdzenie wiedzy zdobytej na kursie Odprawa podsumowująca	Cały weekend	Biwak drużyny w chacie w górach (na Zagroniu)	XYZ
+	Zebranie Rady Drużyny Rozdanie dyplomów	Tydzień po biwaku	harcówka	XYZ

Na tym etapie planowania trzeba pododawać elementy stałe, takie jak posiłki, rozgrzewka, mycie, ale też takie wynikające z potrzeby chwili, np. elementy integracyjne, czy gry ruchowe. Kurs powinien być głównie pożyteczną zabawą (nie mylić z zabawą w kogoś lub w coś typową dla metodyki zuchowej), która przenosi się na jednostki, których dotyczy kurs – czyli: kurs zastępowych to uczenie zabawy w zastępach, kurs drużynowych to uczenie zabawy w drużynie...no i jeszcze kilku przydatnych rzeczy ;)

### **Planowanie kursu – cz. II (konspekty itp.)**

Teraz czas, żeby wszystko dokładnie, szczegółowo krok po kroku zaplanować. Teraz możesz pomyśleć, kogo chcesz mieć w kadrze kursu, jak konkretnie widzisz te zajęcia, w jakim przedziale czasowym – no wszystko, wszystko, wszystko! Zrób to tak precyzyjnie, że gdybyś nawet zachorował i nie mógł zrobić tego kursu, to ktoś w Twoim zastępstwie mógłby tego dokonać według Twojego pomysłu.

Do dzieła!

# Własne doświadczenia z Kursem Przybocznych „Okno Żywiół”

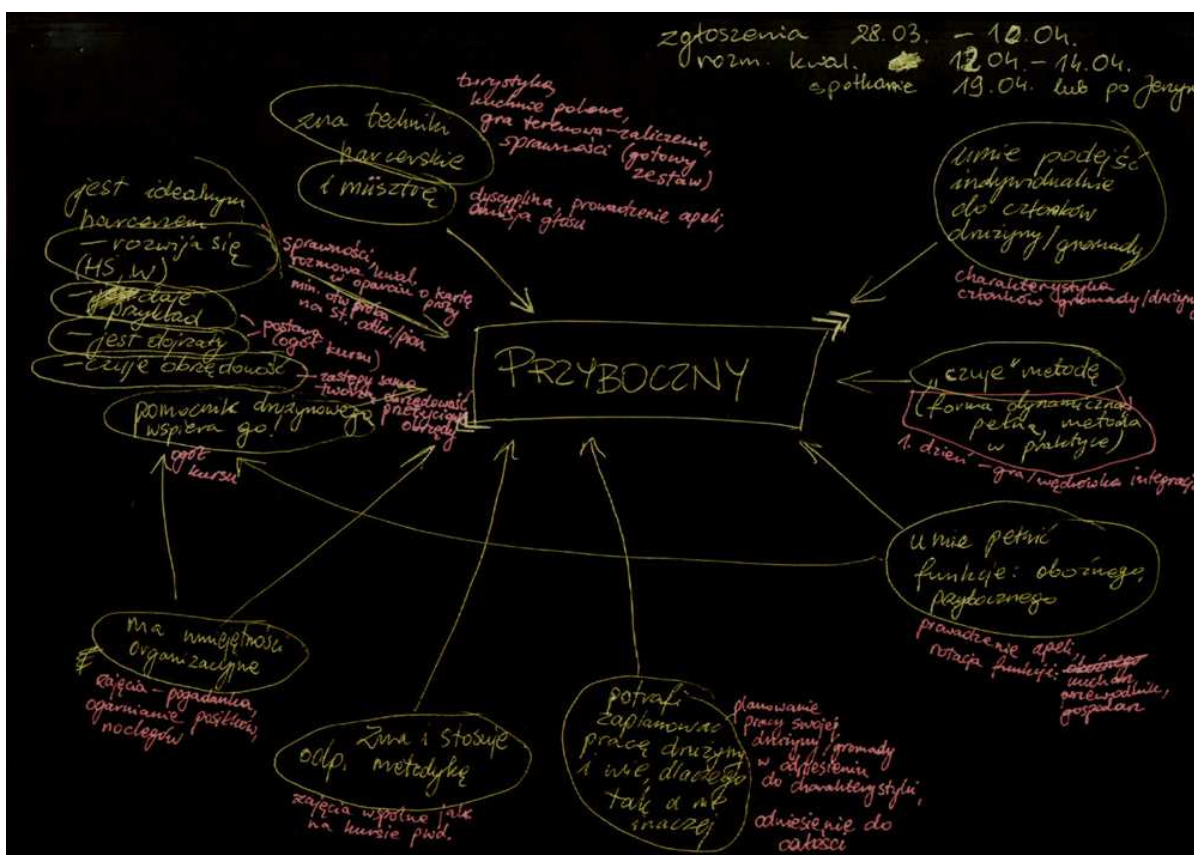
phm. Michał Janerka

Kurs Przybocznych „Okno Żywiół” odbył się w maju 2016 r. na terenie Jury Krakowsko-Częstochowskiej. Skład organizatorski kursu – trzech druhów z gliwickiego ZKK – postawiło sobie za cel uczynienie pracy drużyny kursowej naturalną, a jako główny motyw kursu wybrali przygodę. Dlatego też kurs zyskał formę biwaku wędrownego na trasie Zawiercie – Poraj.

Drużyna kursowa liczyła dziesięć osób, czyli dwa zastępy – 4-osobowy zastęp żeński i 6-osobowy zastęp męski.

Oto kolejne etapy naszego projektu, jakim było „Okno Żywiół”:

## I. PLANOWANIE



Notatki z pierwszego spotkania komendy kursu – jaki ma być przyboczny i jakimi metodami to osiągnąć?

Powyższy rysunek prezentuje, aby zilustrować czytelnikowi fakt, że tworzenie kursu nie powinno rozpoczynać się od wglądu w tabelkę ze standardami kursu, lecz od białej kartki i wglądu w głowy jego organizatorów.

Tak jak dobra wyprawa, kurs wymaga postawienia sobie pytania: dokąd chcemy dotrzeć, jaki jest nasz cel? Podczas „Okna Żywiół” postanowiliśmy zadać sobie to pytanie dosłownie i w przenośni.

Wyznaczyliśmy sobie cele i zamierzenia kursu:

**Cele:**

- poprawa pracy wychowawczej drużyn i gromad poprzez przygotowanie przybocznych do pełnienia funkcji: nauka praktycznych umiejętności oraz elementarnej wiedzy dotyczącej metody harcerskiej,
- przeżycie kursu przez uczestników jako przygody,
- wypracowanie w oparciu o doświadczenia kursowe uniwersalnych standardów organizacyjnych kursów przybocznych dla środowisk Hufca.

**Zamierzenia - po kursie uczestnik będzie...**

- posiadał podstawowe umiejętności organizacyjne: przygotowanie i zatwierdzenie wyjazdu, wycieczki, zakup odpowiedniej ilości żywności, biletów itp.,
- umiał pracować ze swoimi wychowankami właściwą metodyką,
- potrafił zaplanować pracę swojej drużyny i ewaluować ją w trakcie realizacji,
- rozumiał szczególne znaczenie indywidualności jako cechy metody harcerskiej w procesie wychowawczym,
- dawał osobisty przykład poprzez samorozwój - w trakcie kursu zrealizuje min. jedną nową sprawność.

W burzy mózgów i festiwalu co bardziej szalonych myśli, stworzyliśmy motyw przewodni kursu. Tytułowe „Okno Żywiół”, symbol przypominający logo systemu operacyjnego Microsoft Windows (i prawdę mówiąc, na nim wzorowany ;), oznacza starcie uczestników z czterema żywiołami: ziemią, ogniem, powietrzem i wodą. Każdy dzień kursowego biwaku będzie miał swój określony tematyczny żywioł, w sposób luźny powiązany z wydarzeniami dnia. Codziennie uczestnicy będą otrzymywali od nas jeden z czterech fragmentów filcowej plakietki, oznaczający dany żywioł, oraz mulinę i wzór piktogramu do wyszycia przed następnym podsumowaniem dnia. Nazewnictwo zastępów oraz obrzędy powitania i pożegnania dnia postanowiliśmy pozostawić w gestii samych uczestników.

Wiedząc dokładnie, co chcemy zorganizować, pozostało tylko upewnić się, gdzie to zorganizujemy. Wybór padł na Jurę Krakowsko-Częstochowską, a konkretnie na trasę obejmującą część Szlaku Orlich Gniazd. Wodząc palcem po mapie wyznaczyliśmy następującą trasę: Zawiercie – Okiennik Wielki – Podlesice – Zdów – Mirów – Żarki – Żarki-Letnisko – Poraj, co dawało zapowiedź około 50-kilometrowej wędrówki z plecakami po chyba jednym z piękniejszych zakątków Polski.

Na koniec oczywiście zabraliśmy się za bardziej przyziemne sprawy, takie jak harmonogram zadań do wykonania i podział obowiązków (przygotowanie i zatwierdzenie dokumentacji, informowanie o kursie, kontakt z uczestnikami, rezerwacja noclegów, przygotowanie zajęć kursowych, zakup jedzenia, skompletowanie sprzętu itp.).



*Plakietka kursu „Okno Żywiotów” na prawej kieszeni munduru.*

*Wykonał i dumnie nosi komendant kursu.*

## **II. INFORMACJA I NABÓR**

Aby narracja była zgodna z prawdą historyczną, należy zaznaczyć, że kurs odbył się za drugim podejściem. Pierwotnym planowanym przez nas terminem była majówka 2016 r., jednak z powodu choroby komendanta kursu oraz sygnałów płynących od uczestników, że majówkowy termin jest dla nich niewygodny, zdecydowaliśmy o przeniesieniu kursu na ostatni weekend maja (był to na szczęście również długi weekend), a przy okazji o zorganizowaniu drugiego naboru.

Takie warunki postawiliśmy przed naszymi kandydatami:

- co najmniej 14 lat (rocznikowo),
- złożone Przyrzeczenie Harcerskie i otwartą próbę min. na stopień pionierki/odkrywcy,
- przesłanie ankiety zgłoszeniowej na adres mailowy ZKK,

- pozytywne ukończenie rozmowy kwalifikacyjnej z kadrami kursu. Na rozmowę zamiast CV należało przynieść wersję papierową ankiety wraz z podpisami oraz swoją kartę próby na aktualnie zdobywany stopień.

Przy powyższym założyliśmy, że odstępstwa od tych warunków (zwłaszcza wieku) są możliwe i wymagają naszego indywidualnego rozpatrzenia sprawy.

Ze względu na formę kursu, podjęliśmy decyzję o ograniczeniu liczby uczestników do 12, a liczbę zastępów kursowych – do 2.

Zgłoszenia napłynęły na naszą skrzynkę mailową, jak to zwykle bywa, tuż pod koniec terminu rekrutacji.

### **III. KWALIFIKACJA**

O potrzebie odbycia rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na kursantów zdecydowaliśmy, aby lepiej poznać naszych przyszłych uczestników, dokonać wstępnego podziału na zastępy, no i przede wszystkim: by ocenić, czy ich harcerska wiedza i samoświadomość pozwoli im naprawdę skorzystać z kursu. Chociaż staraliśmy się jak najlepiej, dla niektórych uczestników spotkanie z trójką instruktorów nie była łatwym zadaniem. Jednak wszyscy dzielnie stawili czoła wyzwaniu. Nam z kolei wnioski wyciągnięte z rozmów umożliwiły lepsze dopasowanie treści zajęć do poziomu kursantów.

Kiedy już zamknęliśmy listę uczestników kursu i ułożyliśmy podział na zastępy (tak się akurat złożyło, że nie było to trudne zadanie), przyszedł czas na

### **IV. SPOTKANIE ORGANIZACYJNE**

Spotkaliśmy się wraz z kursantami w pewne majowe popołudnie, na tydzień przed rozpoczęciem kursu, by mieli okazję wzajemnie się poznać. Dla nas był to także czas na pozyskanie informacji o zaleceniach zdrowotnych (dotyczących szczególnej diety, leków itp.) i posiadanym przez uczestników sprzęcie biwakowym. Ogłosiliśmy godzinę wyjazdu, listę ekwipunku oraz podział na zastępy. Chwilę potem nowo powołane do życia grupy wymieniły się kontaktami i podjęły pierwsze dyskusje w temacie swojej obrzędowości. My z kolei przeliczaliśmy w głowach posiadane palniki, kartusze i namioty, aby nikomu niczego nie zabrakło, gdy będziemy przemierzać jurajskie szlaki.

## V. BIWAK KURSOWY



*Ekipa kursowa pod zamkiem w Bobolicach.*

*Górny rząd od lewej: Maks, Adrian, Magda, Ola, Emilka, Karolina.*

*Dolny rząd od lewej: Benek, Mateusz, Janek, Kamil, Michał, Łukasz.*

*Za obiektywem aparatu: Kuba.*

Dzień I – czwartek 26.05.

ZIEMIA

**Zagadnienia:** Integracja zastępów, Obrzędowość zastępu i drużyny, Bezpieczeństwo na zbiórkach i wyjazdach

No i zaczęło się. Właściwą część kursu rozpoczęliśmy o godzinie 16:30 na dworcu PKP w Gliwicach, gdzie podzieliliśmy się sprzętem biwakowym i prowiantem. Czas przejazdu na trasie Gliwice – Zawiercie wykorzystaliśmy na szybką integrację (parę słów o sobie z wykorzystaniem gry Story Cubes) oraz wypracowanie elementów obrzędowości w zastępach kursowych – uczestnicy otrzymali od nas garść inspirujących materiałów.

Po dotarciu na miejsce mapa i kompas powędrowały w ręce kursantów, i tak już pozostało do końca weekendu. Ochotnicy na zmianę określali właściwy szlak i prowadzili grupę, mając na uwadze podstawowe zasady bezpieczeństwa, które przypomnieliśmy sobie wspólnie. Dzięki temu każdy uczestnik miał okazję sprawdzić się w roli przewodnika wyprawy. Uczestnikom w tym czasami niełatwym zadaniu pomagał druż Kuba Pucelik – obożny kursu.



Wędrując przed siebie, wkrótce przed zmrokiem dotarliśmy pod skałę Okiennik Wielki, gdzie rozbiliśmy nasze pierwsze obozowisko. Po rozstawieniu namiotów i zjedzeniu kolacji zasiedliśmy wspólnie na skałę na podsumowaniu dnia – Dnia Ziemi. Zastępy zaprezentowały swoją obrzędowość, a potem, na podstawie wyników tej pracy, omówiliśmy znaczenie obrzędowości w życiu zastępu i drużyny. Podsumowanie było także momentem mianowania zastępowych zastępów kursowych, a uczestnicy otrzymali pierwszą część kursowej plakietki, w kolorze żółtym oraz mulinę potrzebną do wyszcicia piktogramu Ziemi.

Dzień II – piątek 27.05.

OGIEŃ

**Zagadnienia:** Organizacja wyjazdów, Sylwetka idealnego przybocznego, Relacja drużynowy-przyboczny, „Trudne sprawy” – trudne sytuacje wychowawcze w pracy harcerskiej

Dzień rozpoczęliśmy rozgrzewką, również w malowniczym plenerze tuż pod szczytem skały. Po śniadaniu, pobieżnej porannej toalecie i spakowaniu dobytku skierowaliśmy swe kroki w stronę zamku w Bobolicach. Po drodze, zarówno w trakcie marszów, jak i na postojach, toczyła się rozmowa o organizacji form wyjazdowych drużyny.

Przy okazji wydarzyła się ciekawa rzecz: zdarzyło się nam pogubić drogę pomiędzy skałami i wcale tego nie planując, dotarliśmy do punktu, który opuściliśmy około 1,5 godziny wcześniej. W międzyczasie zrobiło się naprawdę gorąco, dlatego nasze miny były nietęgę... Ta sytuacja dała nam wszystkim sporo do myślenia i okazała się ważną nauką, której nie umieściliśmy w żadnym z planów: przyboczny musi być twardy, nawet kiedy coś idzie na opak, a podopieczni nie dają już rady. Demokratyczną decyzją kursantów wyruszyliśmy na pole namiotowe w Podlesicach, gdzie zatrzymaliśmy się na dłużej i uzupełniliśmy zapasy wody.

Odzyskawszy siły, kontynuowaliśmy wędrowkę przez lasy w pobliżu Góry Zborów. Naszym następnym celem był Zdów, niedaleko którego wczesnym popołudniem gotowaliśmy w zastępach nasz pierwszy obiad: kaszę kuskus z sosem i warzywami. Konsumpcję umilały nam mknące po pobliskim nasypie kolejowym pociągi.

Zmęczenie całodniowym marszem dawało się we znaki, kiedy za Zdowem i kolejnym lasem weszliśmy na asfaltową drogę do Bobolic. We wiosce wkrótce odnaleźliśmy nasze miejsce noclegu – pole namiotowe, tym razem z „cywilizowanym” węzłem sanitarnym. Jako dodatkową atrakcję rozważaliśmy także zwiedzanie zamku w Bobolicach, ale wbrew pozorom nie znajdował się wcale tak blisko pola namiotowego, a koszt biletu wydawał się niewspółmierny do oferowanych atrakcji.

Gdy obozowisko już stało, brud zniknął z twarzy, a pierwszy głód z żołądka, rozpoczęły się zajęcia o sylwetce idealnego przybocznego oraz o relacji drużynowej z przybocznym. Po zmroku zebraliśmy się w kręgu ogniskowym, by przygotować ciepłą kolację oraz porozmawiać o trudnych sytuacjach wychowawczych w drużynie. Zajęcia miały formę scenek przypominających popularny serial paradokumentalny „Trudne sprawy”, choć wymagały od uczestników więcej myślenia nad rozwiązaniem problemów, niż filmowy pierwowzór wymaga umiejętności gry aktorskiej. Na koniec Dnia Ognia – dnia pod piekącym słońcem – przy ognisku uczestnicy otrzymali część plakietki w kolorze czerwonym.

Dzień III – sobota 28.05.

#### POWIETRZE

**Zagadnienia:** Relacja drużyna-hufiec, Dokumentacja, Mienie i finanse drużyny, Rozwój psychofizyczny dzieci i młodzieży, Metodyki harcerskie, Relacja drużynowy-przyboczny (uzupełnienie)

Zgodnie z zasadą stopniowania trudności, był to dzień z prawdopodobnie najtrudniejszymi do przyswojenia zagadnieniami, a jakby tego było mało, mieliśmy do przebycia największy odcinek drogi – ponad 22 kilometry.

Kolejny dzień powitał nas jeszcze większym upałem. Wkrótce po uzupełnieniu zapasów wody, sprzątnięciu obozowiska i ruszeniu w drogę minęliśmy malowniczy bobolicki zamek, gdzie udało nam się zrobić wspólne zdjęcie (nie należy zapominać o niewidocznym na nim fotografie, druhu Kubie). Równie malowniczy, choć uciążliwy, okazał się szlak między dwoma Orlimi Gniazdami – Bobolicami a Mirowem, dlatego po minięciu drugiego zamku zdecydowaliśmy się na postój i zjedzenie lodów. Przy dobrym jedzeniu przyszedł czas na dobry temat zajęć: Relację drużyna-hufiec.

Do Żarek wiodła nas prosta droga przez lasy i pola. Żar lał się z nieba, a w odpowiedzi lała się do spragnionych gardeł woda. Kiedy już dotarliśmy do wspomnianego miasta, na zastępy czekało następujące zadanie: zaplanować dwa kolejne obiady, spisać listę produktów i dysponując określonym budżetem kupić je na fakturę. Oba zastępy sprostały zadaniu i wyposażyły się w prowiant mający wystarczyć im do końca kursu (jak się potem okazało, nie tylko zakupy nie przekroczyły ustalonej kwoty, ale jedzenie jeszcze pozostało z nami w podróży powrotnej!). Na rynku w Żarkach chłodziliśmy się wodą z fontanny i rozmawialiśmy o dokumentacji i mieniu drużyny; posłużyliśmy się tutaj „przeżytymi” przykładami – noszony sprzęt biwakowy, czy zakup produktów na fakturę.

Planując dalszą trasę, znów demokratycznie podjęliśmy decyzję o próbie skrócenia trasy kosztem narzucenia sobie szybszego tempa marszu – okazało się, że mamy szansę zdążyć na pociąg z Żarek-Letniska do Poraja. W wędrówce zagrzewaliśmy się do boju pieśniami marszowymi. Jedna z nich traktowała nawet o żywiołach:

*Ziemia moim ciałem,  
Woda duszą mą,  
Powietrze oddechem,  
Ogień siłą mą!*

W końcu, okropnie zmęczeni, przybyliśmy na stację dosłownie trzy minuty przed przybyciem pociągu. Wyczyn to był niemały, naprawdę! Nagrodą było dla nas prędkie przebycie relatywnie sporej odległości ponad siedmiu kilometrów. Wylądowaliśmy w centrum Poraja, skąd pozostało nam jeszcze przejść około 3 kilometrów na zachodni brzeg jeziora, do Mariny Poraj.

Gdy nareszcie osiągnęliśmy Marinę, był to już koniec naszej kursowej wędrówki po Jurze. Bardzo zmęczeni, śmiało moglibyśmy od razu paść na karimaty i nie wstawać do rana. Jednak tuż po obiadowej rozpoczęły się następne zajęcia na połączony temat: Rozwój psychofizyczny dzieci i młodzieży i Metodyki harcerskie. Tuż przed podsumowaniem dnia odbyło się jeszcze krótkie uzupełnienie treści Relacja drużynowy-przyboczny, a podczas wspomnianego stałego elementu dnia – Dnia Powietrza – nasi szybcy niczym wiatr uczestnicy zdobyli białe fragmenty plakietki.

Dzień IV – niedziela 29.05.

WODA

**Zagadnienia:** Musztra harcerska i emisja głosu, Program i planowanie pracy drużyny, Zasady dobrej zbiórki i organizacja zbiórek drużyny, Podsumowanie wiedzy i umiejętności

Następnego i ostatniego zresztą już dnia, spotkaliśmy się nad jeziorem na wspólnej rozgrzewce. Po myciu, śniadaniu i porządkach w obozowisku (była to przystań żeglarska, zatem obowiązywał wyjątkowy klar ;), usiedliśmy w kręgu nad kolejnym tematem: Planowanie pracy drużyny oraz Planowanie zbiórki; tutaj zastępy wykazywały się inwencją twórczą, bazując jednocześnie na faktycznych planach i konspektach pochodzących z Namiestnictwa Zuchowego hufca.

Dalej zajęcia potoczyły się szybko: druh obożny wybrał się wraz z uczestnikami do pobliskiego lasu na zajęcia z musztry i emisji głosu. Skąd taka treść w programie kursu? Otóż dobry przyboczny musi być zdecydowany, wiedzieć, czego oczekuje od swoich podopiecznych i w odpowiedniej chwili umieć to od nich wyegzekwować wyraźnym poleceniem. Przy okazji zajęcia tego typu pomagają zyskać więcej wiary w siebie.

Po zajęciach i chwili przerwy rozpoczął się ostatni blok, czyli podsumowanie kursu w formie krótkiej gry terenowej. Podczas niej uczestnicy poruszali się indywidualnie pomiędzy trzema punktami (kręgiem ogniskowym, plażą i polaną w lesie), gdzie spotykali instruktorów z komendy kursu. Na każdym z punktów należało wykonać proste, odrobinę przygodowe zadanie oraz odpowiedzieć na kilka pytań dotyczących treści poruszanych na kursie. Dla nas jako kadry te indywidualne spotkania z uczestnikami były okazją do przekazania im naszej opinii o ich działaniu na kursie, a także uwag końcowych (w języku angielskim określa się to wdzięcznie *'take-home message'*). Naszym celem było, aby taka forma nie okazała się zbyt stresująca dla uczestników (wyciągnęliśmy wnioski po rozmowach kwalifikacyjnych) – emocje tak czy siak były obecne, ale to dobry znak :) Pod koniec gry zaskoczyła nas zmiana pogody i pobliskie odgłosy burzy. Po ukończeniu wszystkich zadań przyszedł czas na przygotowanie obiadu w zastępach i niestety, na zwijanie naszego obozowiska. Do pokonania mieliśmy jeszcze powrotne 3 kilometry na dworzec kolejowy w Poraju.

Po drodze spadł na nas ulewny deszcz – i choć porządnie przemoczył ubrania, to po trzech dniach wędrówki nie był już dla nas niczym

zniechęcającym. Na dworcu cali zmoknięci podsumowaliśmy dzień – Dzień Wody – oraz wręczyliśmy uczestnikom plakietki w kolorze niebieskim oraz zasłużone dyplomy ukończenia kursu.

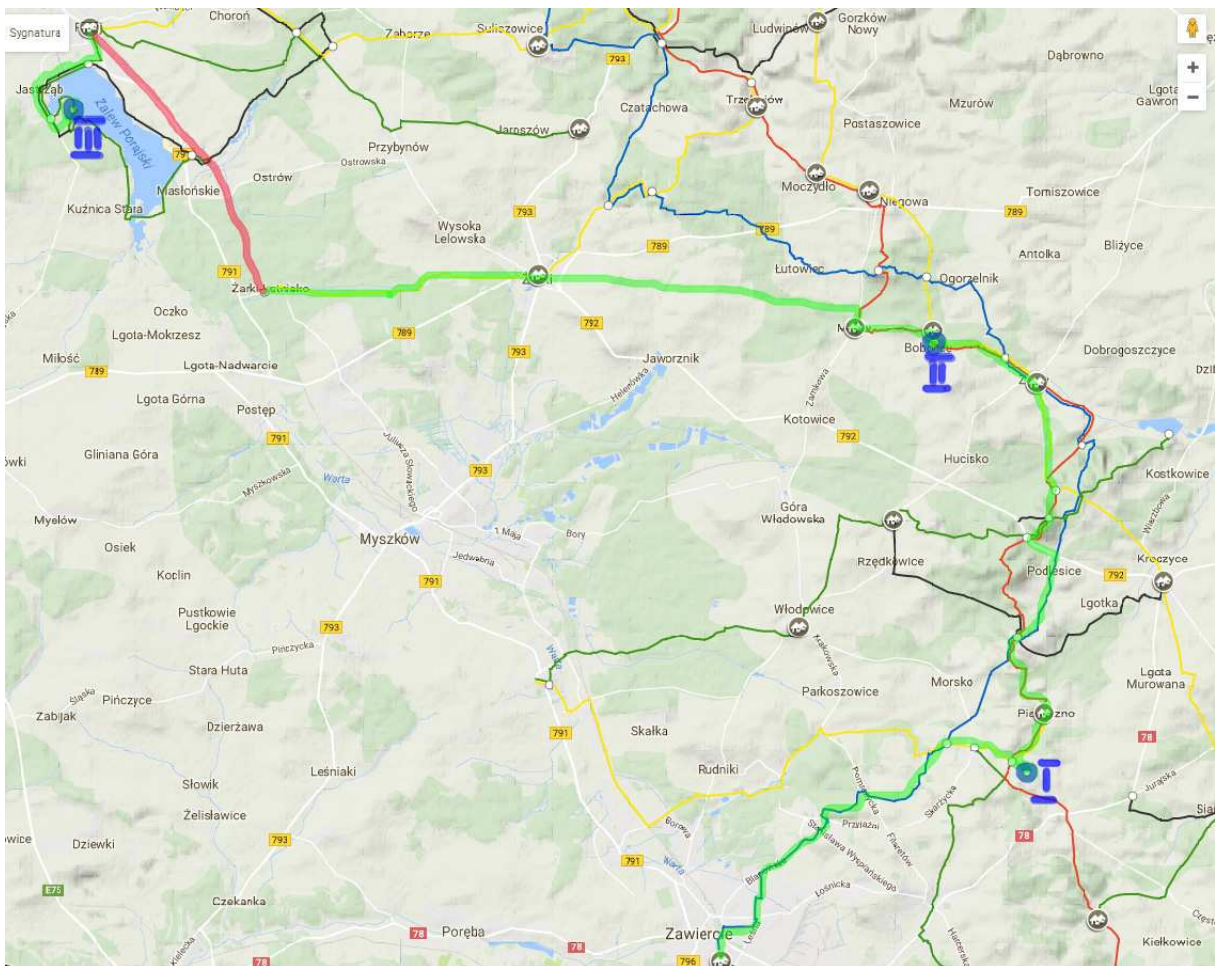
Dla ciekawskich – na dyplomie widniała następująca ramówka czasowa:

Nazwa zajęć	Czas trwania
Sylwetka idealnego przybocznego	1 h
Obrzędowość zastępu i drużyny	1,5 h
Relacje drużynowy-przyboczny-drużyna	1 h
Relacje drużyna-hufiec	1,5 h
Dokumentacja drużyny	1 h
Mienie i finanse drużyny	1 h
Rozwój psychofizyczny dzieci i młodzieży	1 h
Metoda harcerska. Metodyka harcerska – formy pracy, instrumenty metodyczne	1,5 h
Program i planowanie pracy drużyny	2 h
Zasady dobrej zbiórki, organizacja zbiórek drużyny	2 h
Trudne sytuacje wychowawcze w pracy harcerskiej	1,5 h
Bezpieczeństwo na zbiórkach i wyjazdach	1 h
Organizacja wyjazdów drużyny	1 h
Musztra harcerska i emisja głosu	1 h
Podsumowanie wiedzy i umiejętności zdobytych na kursie	2 h

**Łącznie zajęć kursowych:**

**20 godzin**

Podróż powrotna upłynęła, jakżeby inaczej, na wspólnym haftowaniu symboli żywiołów na kursowej plakietce. Zostawialiśmy za sobą Jurę Krakowsko-Częstochowską, zabierając stamtąd spory bagaż doświadczeń. Nie przeżyliśmy kursu z elementami przygody – przeżyliśmy kurs, który był przygodą.



*Trasa wędrówki kursowej. Na zielono oznaczona droga pokonana pieszo, na czerwono – odcinek Żarki-Letnisko – Poraj pokonany pociągiem. Na niebiesko miejsca noclegów.*

*źródło: mapa-turystyczna.pl i opracowanie własne*

## **VI. EWALUACJA PRZEZ UCZESTNIKÓW I KADRĘ**

Prowadzenie kursu w takiej formie było dla nas absolutnie nowym przeżyciem, bo może wędrówki na kursach się zdarzały, ale najwyżej całodniowe, a nie kilkudniowe. Naszym zdaniem uczestnicy otrzymali solidną porcję przystępnie zaserwowanej wiedzy i umiejętności pozwalających wzmocnić pracę drużyn, z których się wywodzą. Wędrówka po jurajskich szlakach, dla części kursantów także pierwszy nocleg w zupełnie dzikich warunkach, czy samodzielne gotowanie obiadu na palniku turystycznym, niewątpliwie były czymś przygodowym. Szkoda, że ponadto nie udało się skorzystać z takich rzeczy, jak wspinaczka skałkowa, zwiedzenie któregoś z zamków, czy skorzystanie ze sprzętu pływającego na Zalewie Porajskim. Te ograniczenia częściowo były spowodowane brakiem dodatkowych funduszy, a po części napiętym planem kursu. Takie ambitne plany wymagałyby organizacji szkolenia z dużo większym wyprzedzeniem.

Dla nas jako Zespołu Kadry Kształcącej był to ważny krok do wypracowania kształcenia poprzez pośredniość – niby „tylko” wędrowaliśmy, podziwialiśmy widoki, gotowaliśmy, korzystaliśmy z mapy i rozmawialiśmy, natomiast sporo treści kursu „robiło się samo”.

Kursanci mieli okazję współtworzyć kurs poprzez udział w przygotowaniu obrzędowości, wybór trasy od punktu do punktu, planowanie posiłków, robienie zakupów. W pracy z obrzędowością kursu brakowało konsekwencji; oprócz głównego motywu przewodniego przewijającego się przez gawędy wieńczące każdy dzień i czteroczęściowej plakietki używaliśmy jedynie nazw zastępów oraz powitania i pożegnania dnia. Zwłaszcza na początku kursu obserwowaliśmy różnego stopnia zgrzyty w integracji zastępów (jak np. osobne jedzenie posiłków, nie spowodowane wprawdzie kłótnią, ale rzekomo większą wygodą). Zwykle na kursach instruktorskich nie ma takich problemów, dlatego analizując głębiej ten fenomen doszliśmy do wniosku, że najwidoczniej młodszy uczestnicy potrzebują towarzystwa ludzi ze swojego środowiska. Uzasadniałoby to tezę o wyższości organizacji kursów „małej kadry” u siebie.

Przygotowany i przedstawiony uczestnikom zestaw sprawności możliwych do zdobycia w trakcie kursu zaowocował niestety zapalem tylko jednego uczestnika – zdobył on aż trzy różne sprawności. Zabrakło tutaj skutecznej motywacji, by podjąć takie dodatkowe wyzwanie i skutecznie je realizować. Wprawdzie staranie o sprawności nie jest obowiązkowe, niemniej jednak do ich zdobywania mógłby zachęcić jakiś dodatkowy profit w trakcie kursu.

Przed kursem nasze największe nadzieje, ale i wątpliwości budziła wybrana przez nas forma biwaku wędrownego. Czy zdołamy przekazać taki bagaż wiedzy, po prostu idąc z plecakami przez Jurę? Jak już pisaliśmy wcześniej, było w tym mało przemienności form, za to dużo pośredniości. Nie wszyscy uczestnicy w równym stopniu poświęcali uwagę na treści zajęć podczas marszu. Bywało, że wysiłek związany z wędrowką utrudniał im skupienie się na omawianym zagadnieniu. Szczególnie III dzień przytłoczył kursantów, bo oprócz długiej marszruty i walki z czasem obfitował w trudne do przyswojenia treści.

Ze względu na zmęczenie wyprawą, taka forma z pewnością jeszcze lepiej sprawdziłaby się na kursach instruktorskich, jednak w naszym wypadku mimo trudów podróży i tak wypadło to nieźle.

Jako komenda kursu staraliśmy się oceniać uczestników na bieżąco, tymczasem nie wszyscy ukończyli kurs. Aby zwiększyć szanse poprawy błędów i zachęcić do starania w pracy nad sobą, mogliśmy znacznie wcześniej udzielać informacji zwrotnej osobom, które z różnych powodów na kursie zostawały w tyle.

Ostatnią naszą bolączką była kwestia odrabiania zajęć kursowych w wypadku nieobecności. Poprosiliśmy o pomoc w tym drużynowych, jako przełożonych i opiekunów „próby przybocznego” kursantów. Uzupełnianie zaległych treści w drużynach trwało niestety zbyt długo. Być może w przyszłości lepiej będzie ustalić z drużynowym oprócz zakresu odrabiania zajęć także konkretny tego odrabiania terminarz. Na opcję odrabiania zajęć kursu najlepiej przygotować się już zawczasu, przed rozpoczęciem pierwszych zajęć, bo problem niestety pojawia się dosyć często.

Podczas końcowej gry sprawdzającej poleciliśmy kursantom odpowiedzieć na kilka pytań oceniających kurs pod względem merytorycznym i organizacyjnym. Ogólne wrażenia uczestników były pozytywne: chwalili formę kursu oraz samodzielność w działaniu; minusy były związane przede wszystkim z trudami wędrówki i surowymi warunkami bytowymi.

Wszystkie zebrane wypowiedzi można przeczytać na poniższej ilustracji:



- wędrownia super, poszedłbym jeszcze raz
- nierówne tempo, trochę mniej przerw
- jedzenie w pt. niebyłoby dobre, poza tym ok
- I nocleg bez odp. waniołów, np. wody brak
- zajęcia podczas wędrowni - dobra forma
- wędrownia męcząca, ale satysfakcjonująca
- "obiady w miarę godności"
- wędrownia = test wytrzymałości
- zajęcia podczas węd. = potężnie przerw z nauką, OK
- pierwszy obiad "bardziej mięsny"
- więcej czasu na jedzenie, przerw i przyg. do zaprawy porannej
- "zbyt ciężki bagaż, krótkie przerw, chłodziły braki wody, gorące"
- nie można było nie zapisać po drodze
- plus za samodzielne gotowanie
- nieco nierówny teren pod namiotami
- formony na postojach użyty i służący do refleksji
- wędrownia była ciekawym przeżyciem
- trasa była trudna, ale w miłym towarzystwie
- nauczyłem się wiele o harcerstwie i poznaniem swego słabej - nauka oraz test
- dowiedziałem się, jak być dobrym przyboczny, ale niewiele dowiedziałem się, jakie powinny być i jak zbudować relacje w drużynie
- zajęcia na wyższym poziomie, ja i cały kurs
- nauczyłam się, czego chciałam, a nawet więcej!)
- dowiedziałem się, jak pomóc drużynowemu w obowiązkach i jako zainteresować dzieci
- na pewno wiem, jak przeprowadzić wspólnie zbrodni, nauczać harcerzy młodszych, jak dojść do celu, idealnego przyboczego? Niektórzy nie podnieśli się w tych dziedzinach, ale nie było to aż tak ważne!)
- kurs był bardzo fajnie poprowadzony, wędrownia była super!
- podczas wędrowni możemy podziżyć mięśnie i nauczyć się, jak się zachować podczas wędrowni
- Moim zdaniem na takich kursach obowiązkowa jest taka wędrownia.
- wędrownia fajna, lecz zbyt długa; może być ok. 2x krótsza
- w czasie wędrowni rozmyślałem, czy ona nie przypomina drogi życia.
- Bez tego odpoczynku nie podjąłbym się takiej trasy, lecz po przerwie chętnie.
- na kursie fajnie, warunki niegorsze, miałem to, co chciałem i nie przez tego
- wędrownia była męcząca, ale dzięki motywacji wszystkich członków kursu dałem radę
- kurs przygotowany wspaniale
- kadra o nas dbała, a zarazem nie dawała nam zbyt dużej swobody
- jedyną błąd był w nas (porównanie Mateusza)
- pole namiotowe wygodne
- pierwsza noc super - widoki powalają z nog
- trzeciej nocy można by nie, że muzyka ukołysała mnie do snu
- kurs-kurs z fasolą i kurkumą bardzo smaczny
- przejeżdżające pociągi psuły klimat
- trzeciego dnia obiad był wspaniały - następnym razem wędrownia zagotuje macharoni
- śniadania i kolacje też smaczne
- plus, że sami wybieraliśmy, cojemy; trochę mniej na schodach
- zakwaterowanie b. fajne
- trochę natępsza

Opinie kursantów zebrane w końcowej ewaluacji.

Bardzo pozytywnym wnioskiem był też fakt, że udało nam się przygotować i przeprowadzić niezbyt drogi biwak wędrowny w pięknym miejscu, i że sami udowodniliśmy sobie i innym, że da się jeszcze zrobić coś „nowego” (pomysł zdecydowanie nie jest nowy, ale na pewno na jakiś czas przepadł w otchłani zapomnienia).

Drogi czytelniku, opisując kurs „Okno Żywiołów” mam nadzieję, że zechcesz czerpać z naszych doświadczeń inspiracje. Ba, nie mamy nic przeciwko, jeśli chciałbyś wraz z Twoją kadrą wręcz powtórzyć naszą przygodę. Pod względem organizacyjnym nie było to trudniejsze, niż zwykły biwak drużyny – zatem śmiało! Pamiętaj jedynie o tym, aby nie powielać kursu bez refleksji, dokąd ma Ciebie i Twoich ludzi zaprowadzić ta przygoda i jaki ma być rezultat poszczególnych jej elementów.

Powyższą relację chciałbym zadedykować ekipie Kursu Przybocznych „Okno Żywiołów”: Karolinie, Magdzie, Oli, Emilce, Kamilowi, Maksowi, Mateuszowi, Adrianowi, Jankowi i Benkowi za zaangażowanie i udział w kursie oraz Łukaszowi i Kubie za współtworzenie wraz ze mną tego niezwykłego przedsięwzięcia.

## **Podsumowanie**

phm. Łukasz Jurkiewicz, phm. Michał Janerka, pwd. Magdalena Śmieja

1. Zawsze pamiętaj, jakie cele ma harcerstwo i co chcesz osiągnąć przy pomocy kształcenia, pracy z kadrami – czy chociażby samej pracy drużyny.
2. Ucz swoją kadrę dokładnie tego, czego od niej oczekujesz. Pozostaw jednak pole do kreatywnego wykorzystania tej wiedzy.
3. Pamiętaj, że choć czasem dzieje się to nieświadomie, najskuteczniej uczysz własnym przykładem.
4. Wymagaj od zastępowych i przybocznych, by stawali się najlepszymi harcerzami. Najlepszymi nie z pustej motywacji bycia pierwszym, ale mistrzami pracy nad sobą. W ten sposób będą mogli naturalnie przewodzić grupie.
5. Planowanie kursu w pigułce: PO CO? CO? DLA KOGO? JAK? GDZIE? KIEDY? ZA ILE?
6. Wraz z komendą kursu omawiajcie postawę uczestników na bieżąco, w trakcie szkolenia i nie zwlekajcie w poprawianiu błędów. Udzielając informacji pod koniec kursu, nie dacie kandydatowi szansy na budujące przyjęcie krytyki i poprawę zachowania.
7. Jeżeli coś nie działa właściwie – zmień to. Jeżeli nie wiesz, jak powinno działać – poczytaj o tym!
8. Nie zapominaj, że kursy przybocznych nie są podzielone ze względu na grupy metodyczne. Postaraj się, żeby w kadrze kursu znaleźli się instruktorzy pracujący z podopiecznymi w różnym wieku.

## **Literatura warta uwagi**

phm. Łukasz Jurkiewicz, phm. Michał Janerka

- „System zastępowy”, R. Philipps
- „Skauting dla chłopców”, R. Baden-Powell
- „Wskazówki dla skautmistrzów”, R. Baden-Powell
- „Próby wodzów”, hm. L. Ungeheuer
- „Harcerski System wychowania”, hm. M. Gajdziński (lub jedynie broszura: „System zastępowy, zastęp zastępowych i rada drużyny”)
- „O metodzie harcerskiej i jej stosowaniu”, hm. E. Grodecka
- „Stosowanie metody harcerskiej w drużynie harcerzy”, hm. M. Kamecki
- „Nic nie zastąpi zastępów: przewodnik dla drużynowych drużyn harcerskich, starszoharcerskich i wędrowniczych”, GK ZHP (dostępny w wersji pełnej oraz skróconej broszury)

## Spis treści

Od autorów .....	2
------------------	---

### ZASTĘPOWI

Zadania zastępowego <i>phm. Łukasz Jurkiewicz</i> .....	3
Praca zastępowych w zastępie zastępowych <i>phm. Michał Janerka</i> .....	5
Szkolenie zastępowych <i>phm. Łukasz Jurkiewicz</i> .....	6
Wyznaczenie celu – po co i dla kogo kurs zastępowych? .....	6
Planowanie kursu rozpocznij od diagnozy potrzeb .....	7
Ustal program i formę kursu .....	8
Dobierz treści kursowe .....	9
Jak wystartować z zastępami w drużynie? <i>phm. Łukasz Jurkiewicz</i> .....	10
Jak wprowadzić system zastępowy w drużynie? .....	11
I. Wprowadzanie systemu zastępowego w nowo powstającej drużynie .....	12
II. Wprowadzanie systemu zastępowego w istniejącej drużynie .....	13

### PRZYBOCZNI

Zadania przybocznego <i>phm. Michał Janerka</i> .....	16
Rozwój przybocznego <i>phm. Michał Janerka, pwd. Magdalena Śmieja</i> .....	17
Forma i treści kursu przybocznych <i>phm. Michał Janerka</i> .....	22

### DODATEK

Notatki z pierwszego mojego kursu <i>pwd. Dawid Wiater</i> .....	23
Planowanie bloków zajęciowych – cz. I .....	24
Planowanie bloków zajęciowych – cz. II .....	24
Planowanie kursu – cz. I (ogólny zarys) .....	26
Planowanie kursu – cz. II (konspekty itp.) .....	27
Własne doświadczenia z KP „Okno Żywiolów” <i>phm. Michał Janerka</i> .....	28
I. PLANOWANIE .....	28
II. INFORMACJA I NABÓR .....	30
III. KWALIFIKACJA .....	31
IV. SPOTKANIE ORGANIZACYJNE .....	31
V. BIWAK KURSOWY .....	32
VI. EWALUACJA PRZEZ UCZESTNIKÓW I KADRE .....	38

---

Podsumowanie <i>phm. Łukasz Jurkiewicz, phm. Michał Janerka, pwd. Magdalena Śmieja</i> .....	43
--	----

Literatura warta uwagi <i>phm. Łukasz Jurkiewicz, phm. Michał Janerka</i> .....	43
---	----