

WIESŁAW ŁASKOWSKI

PORADNIK ORGANIZATORA KURSU DRUŻYNOWYCH



KOMENDA GDAŃSKIEJ CHORĄGWI ZHP
GDAŃSK 2002

Przedwstęp

Trzy lata minęły od ukazania się *Poradnika organizatora kursu drużynowych*. W tym okresie przeżyliśmy dwie poważne zmiany – zmianę systemu metodycznego i zmianę zasad organizacji kształcenia. Pojawiły się także standardy kursów drużynowych. Te trzy elementy w bardzo istotny sposób wpłynęły na treści zawarte w poradniku. Gdy teraz będziesz przeglądał jego zawartość proszę zwróć uwagę na to, iż:

rozdział - Kurs drużynowych – dla kogo? (str. 13)

- w standardach kursów drużynowych zostały określone warunki przyjęcia na kurs;

rozdział - Treści kształceniowe kursu drużynowych (str. 31)

- standardy kursów drużynowych określiły zamierzenia, jakie należy zrealizować podczas trwania kursu. To bezpośrednio przekłada się na treści. Po za tym rozdział ten nie uwzględnia nowego podziału metodycznego;

rozdział – Jak zakończyć kurs drużynowych? (str. 64)

- standardy kursów drużynowych określiły warunki, jakie musi spełnić uczestnik, by kurs drużynowych ukończyć;

rozdział – Przykładowe konspekty zajęć przeprowadzonych na kursach drużynowych (str. 73)

- przedstawione konspekty zostały zrealizowane podczas kursów drużynowych przed zmianami metodycznymi, a więc odnoszą się do starych grup wiekowych. Zatem nie można ich wprost wykorzystać do planowania zajęć na kursach odbywających się dzisiaj. Trzeba być bardzo uważnym;

rozdział – Literatura (str. 172)

- niektóre odnośniki prowadzą do nieistniejących lub nieaktualnych już instrukcji i regulaminów. W tym przypadku najlepiej jest śledzić internetowy serwis zawierający obowiązujące w danym momencie dokumenty.

Pomimo tego wszystkiego mam nadzieję, iż doświadczenia zawarte w książce nie jeden raz będą źródłem Waszych inspiracji w planowaniu kształcenia drużynowych.

hm. Wiesław Laskowski

Gdańsk, 01.01.2005r.

Wiesław Laskowski

**Poradnik organizatora
kursu drużynowych**

**KOMENDA GDAŃSKIEJ CHORĄGWI ZHP
GDAŃSK 2002**

Niniejszy poradnik opracowano w ramach próby harcmistrzowskiej.

Konsultacje: hm. Hanna Piotrowska, hm. Małgorzata Sinica, hm. Jacek Smura, hm. Maciej Szafrąński, phm. Grzegorz Mazerski, phm. Janosz Józefczyk
Rozdział „Formy pracy kadry kształcącej” zaczerpnięto z opracowania hm. Ewy Prędkiej. Rozdział „Duch kursu” opracowała pwd. Agnieszka Sylka

Zestawy konspektów zajęć kursowych

Część wspólna dla kursów wszystkich pionów

Zebrał i opracował hm. Wiesław Laskowski na podstawie materiałów: hm. Hanny Piotrowskiej, hm. Macieja Szafrąńskiego, hm. Kamili i Roberta Bokackich, hm. Ewy Kowalewskiej, hm. Arkadiusza Ćwiklińskiego i własnych
Kurs Drużynowych Gromad Zuchowych

Zebrała i opracowała phm. Agnieszka Gan na podstawie materiałów: phm. Anny Rycharskiej, phm. Alicji Zaremby, hm. Beaty Matyjaszczyk, phm. Grzegorza Mazerskiego, pwd. Małgorzaty Górskiej i własnych
Kurs Drużynowych Harcerskich

Zebrał i opracował hm. Wiesław Laskowski na podstawie materiałów: phm. Marioli Marszałec, phm. Agnieszki Gan, hm. Anity Reguckiej - Kwaśnik i własnych
Kurs Drużynowych Starszoharcerskich

Zebrała i opracowała hm. Iwona Kręczkowska na podstawie materiałów: własnych i hm. Małgorzaty Sadowskiej

ISBN 83-916248-0-3

Materiał zawarty w niniejszym wydawnictwie może być wykorzystywany do celów kształceniowych, reprodukowany i rozpowszechniany pod warunkiem podania źródła

Copyright:

Komenda Gdańskiej Chorągwi ZHP

tel. (58) 301-13-27; fax. (58) 301-24-72

e-mail: choragiew.gdanska@zhp.org.pl

Skład i łamanie: hm. Wojciech Murawski TRABIT

Druk: Drukarnia Wydawnictwa WING

Redakcja: phm. Janosz Józefczyk

Spis treści

Wstęp	5
Po co kurs drużynowych?	6
O kadrze kursu drużynowych	9
Kurs drużynowych - dla kogo?	13
Parę słów o formie kursu drużynowych	17
Kursowe Quo vadis, czyli o celu kursu drużynowych	22
Koncepcja kursu drużynowych	27
Treści kształceniowe kursu drużynowych	31
Dusza kursu drużynowych	37
„O metodzie harcerskiej i jej stosowaniu”... na kursie drużynowych	39
Formy pracy kadry kształcącej — techniki szkoleniowe	44
Zajęcia kursowe	60
Jak zakończyć kurs drużynowych?	64
Skończyła się Wielka Przygoda rozpoczęła się Wielka Gra — czyli o pracy z uczestnikami po kursie	69
PRZYKŁADOWE KONSPECTY ZAJĘĆ PRZEPROWADZONYCH NA KURSACH DRUŻYNOWYCH	
I. Część wspólna dla kursów wszystkich pionów	75
II. Metodyka zuchowa	113
III. Metodyka harcerska	139
IV. Metodyka starszoharcerska	155
Literatura	172

Wstęp

Oddajemy do Twoich rąk materiał, który jest zbiorem doświadczeń wypracowanych podczas istnienia Macierzystej Akademii Kształcenia - sposobu na kształcenie wypróbowanego w naszym środowisku. Co więcej, zbudowany jest na konkretnych rozwiązaniach zastosowanych w konkretnych hufcach naszej i innych chorągwi.

Jeżeli chcesz znaleźć teoretyczne przepisy na doskonały kurs drużynowych, to odłóż tę książkę z powrotem na półkę. Jeśli chcesz natomiast poczytać o doświadczeniach, o małych sukcesach, o trudnościach, na które możesz napotkać w kształceniu drużynowych - to jest to książka dla Ciebie.

Nie podajemy konkretnych rozwiązań, staramy się ukazać problem z różnych stron i w różnym świetle.

Mam nadzieję, iż treść tu zawarta choć w niewielkim stopniu skłoni Cię do przemyśleń - a to już będzie wielki sukces. Najważniejszy bowiem w kształceniu jest POMYSŁ.

hm. Wiesław Laskowski
Gdańska Chorągiew ZHP

Po co kurs drużynowych?

Uważam, iż każde rozważania o kształceniu drużynowych należy rozpocząć od przemyśleń na temat samych drużynowych, czyli konkretnych ludzi. Na wszystko możemy spojrzeć dwojako: od strony ruchu - ducha, idei oraz od strony organizacji - przepisów, formalności.

Spójrzmy na drużynową czy drużynowego jako uczestnika ruchu. Jej lub jego sylwetkę trafnie oddają słowa szwajcarskiej instruktorki Aimee Martin:

Drużynowa jest towarzyszką, wierną przyjaciółką, na której można polegać. Jest tą, która sama wyrusza na poszukiwanie Piękna, przynosi je innym i innych doń prowadzi.

(Księga Jaszczurki)

Jak wielka rola została postawiona przed drużynowym! Jest jednym z harcerzy, troszeczkę starszym i bardziej doświadczonym. Osobą, której można zaufać, powierzyć sekret. Jest on jakby duchowym przewodnikiem, dzięki któremu możemy odkryć nieznany świat przygody, zarazić się entuzjazmem, chęcią poznawania i odkrywania, a co najważniejsze, wpływać na otaczającą rzeczywistość.

Natomiast gdy spojrzymy na drużynowego jako członka organizacji, odczytamy w naszych harcerskich dokumentach zapisy o tym, że drużynowy odpowiada za pracę wychowawczą w drużynie, o tym że drużyna jest podstawową

jednostką organizacyjną, w niej powstaje harcerski program i tam realizują się najważniejsze cele naszego Związku.

Nie muszę już chyba nikogo przekonywać o znaczeniu drużynowych jako najważniejszego ogniwa harcerskiej pracy. W tym świetle oczywistym wydaje się fakt, iż ludziom sprawującym funkcję drużynowego należy poświęcić wiele uwagi. Od ich przygotowania i wyszkolenia zależy poziom drużyn i jakość harcerskiego wychowania.

Oczywiście mogą odezwać się osoby, które powiedzą, że nikt im nie udzielał pomocy, nie poświęcał uwagi. Do wszystkiego, co osiągnęli, doszli sami metodą prób i błędów. Często jednak wysiłki takich osób kończą się podobnie jak przygoda pewnego chłopca:

Pewien chłopiec chciał przesunąć o kilkadziesiąt centymetrów dosyć duży kamień. Mocował się z nim biedak ładnych parę godzin, próbował wszelkich sposobów, ale wszystko na nic – kamień ani drgnął. Zrezygnowany i zły przyszedł się wyżalić przed ojcem.

- Mówisz, że wyczerpałeś naprawdę wszystkie sposoby – powątpiewał ojciec.

- Naturalnie – odparł młodzieniec.

- O, nie – stwierdził spokojnie ojciec – nie wypróbowałeś jeszcze jednej możliwości: nie poprosiłeś mnie o pomoc!

(O przesuwaniu kamienia – Kazimierz Wójtowicz)

W dniu dzisiejszym nabierają znaczenia słowa Baden-Powella – *mamy tak dużo do zrobienia, a tak mało czasu*. Nie stać nas na wyważanie drzwi, które już zostały przez innych otwarte na oścież. Nie stać nas na metodę prób i błędów. Czas na zaplanowane i przemyślane działania.

Taka jest rola kursu drużynowych. Otworzyć drzwi – przekazać dorobek metodyczny, programowy harcerstwa, otworzyć umysły – pobudzić do poszukiwania nowych, niestandardowych i niebanalnych rozwiązań, rozpalić entuzjazm – pobudzić do działania, ukazać jego sens i cel, obudzić ducha – wskazywać przykłady instruktorskiego postępowania, odpowiedzialności za siebie i innych. Kurs drużynowych to gra o jakość harcerstwa.

Poza tym, dzięki jego organizacji tworzymy wspólnotę hufca oraz realizujemy jeden z zapisów naszego Zobowiązania Instruktorskiego – *wychowam*

swego następcę. Razem jest prościej to osiągnąć. Organizując kursy, tworzymy także pewien kanon umiejętności i wiedzy niezbędnej drużynowym. Wyrównujemy poziom i podnosimy poprzeczkę.

Nie można mówić ani pisać o harcerstwie, nie przywołując słów znanych autorytetów, w tym wypadku hm. Stefana Mirowskiego:

Wpatrzeni w życiorysy instruktorów harcerskich, którzy nas wyprzedzili, obserwujemy (...) element odnajdywania siebie, swego szczęścia w służbie (...).

Ich tajemnica to umiejętność uzyskiwania równowagi pomiędzy wiedzą i praktyką niezbędną do pełnienia funkcji instruktorskich a stworzeniem warunków do osobistego rozwoju, wymijania raf piętrzących się przed każdym w skautowej wędrówce ku szczęściu. Kurs instruktorski tego nie nauczy. Kurs może pomóc. Kursu instruktorskiego nie można odbyć. Kurs trzeba przeżyć.

O kadrze kursu drużynowych

Instruktor nie jest kierownikiem, dowódcą, panem, jest starszym bratem. Obowiązują go te same zasady i zwyczaje, co młodzież; przykład osobisty stanowi podstawowy instrument jego oddziaływania.

Gdy mówimy, że instruktor ma być "starszym bratem", przyjacielem – chcemy przez to powiedzieć, że jego rola wśród dzieci i młodzieży ma polegać na pomaganiu, zachęcaniu, ułatwianiu, pokazywaniu bogactwa możliwości.

(Aleksander Kamiński)

Gdy poruszamy temat organizacji kursu drużynowych, nie sposób jest pominąć tak ważną kwestię, jak dobór właściwej kadry. W głównej mierze od jej wiedzy, umiejętności, postawy i zaangażowania zależy jak potoczy się kurs i jakie efekty przyniesie. Należy postawić sobie kluczowe pytanie:

Kto może stanowić kadrę kursu drużynowych?

W skład kadry kursu może wejść każdy, kto jest w stanie przekazać młodym ludziom umiejętności i wiedzę niezbędną do prowadzenia drużyny. Uczestnicy kształcenia niebawem staną się (lub już są) najważniejszym ogniwem, przekładającym cały dorobek wychowawczy i programowy harcerstwa na codzienną, praktyczną pracę z dziećmi i młodzieżą.

Kształceniem powinny kierować osoby kompetentne i sprawdzone. W tym celu funkcjonuje w Związku Harcerstwa Polskiego odznaka kadry kształcącej. Zgodnie z jej regulaminem jednym z uprawnień wynikających z posiada-

nia brązowej odznaki kadry kształcącej (OKK I-go stopnia) jest kierowanie kształceniem drużynowych.

Osoba prowadząca zajęcia na kursie drużynowych powinna posiadać:

- znajomość tematu – wiedzę z danej dziedziny, umieć odpowiedzieć na pytania uczestników, być specjalistą,
- praktyczne umiejętności, doświadczenie – mieć wiedzę zweryfikowaną w działaniu, znać praktyczne i rzeczywiste problemy, które wynikają z danej dziedziny,
- znajomość różnorodnych form przekazu – po to, by prowadzone zajęcia były zajęciami harcerskimi, aktywizującymi, urozmaiconymi, dopasowanymi do pracy i cech grupy.

Przed wszystkim jednak najlepiej oddziaływać na kurs drużynowych swoim osobistym przykładem.

Kadra kursu powinna podchodzić do wszystkich swoich działań z entuzjazmem. Tylko wtedy możemy liczyć na to, że uczestnicy z zapałem zaangażują się w przebieg kursu. Jest to jedna z podstawowych zasad motywacji. Sam zespół kadry powinien posiadać wspólny język, być zintegrowany, potrafiący wspólnie pracować, rozwiązywać problemy. Ciekawą formą pogłębiającą integrację wewnątrz zespołu mogłaby być wspólna kilkudniowa wycieczka.

Przyjrzyjmy się dwóm często występującym modelom funkcjonowania kadry kursu. Każdy z nich jest inny. Każdy posiada zalety i wady. Sposób, który wybieramy, zależy od konkretnej sytuacji i możliwości hufca.

Model pierwszy – RODZINNE OGNISKO

Kadrę stanowi ścisły 3-5 osobowy zespół instruktorski, który sporadycznie lub w ogóle nie korzysta z pomocy innych instruktorów, specjalistów przy przeprowadzeniu kursu. Cały zespół uczestniczy w przygotowaniu i realizacji programu kursu, jest za niego współodpowiedzialny.

ZALETY	WADY
- wieź grupowa kadry - cała kadra ma wspólną wizję kursu - mobilność kadry - program kursu może być dostosowany do pracy grupy (osoby prowadzące zajęcia cały czas pozostają z kursem, można wydłużać, powtarzać zajęcia, powracać do tematu) - kadra ma możliwość prawdziwego poznania uczestników - pełna możliwość wykorzystania zadań międzyzbiórkowych (osoby wyznaczające zadanie mają możliwość sprawdzenia jego zrealizowania) - ułatwione funkcjonowanie obrzędowości kursu (zarówno kadra, jak i uczestnicy są od początku do końca wtajemniczeni w „ducha kursu”)	- powtarzają się style prowadzenia zajęć (ograniczona różnorodność) - zakres doświadczeń jest ograniczony do przeżyć ścisłego grona osób prowadzących kurs

Model drugi – OTWARTY DOM

Kadrę kursu stanowi mały zespół kadry podstawowej – komendy kursu (2-3 osoby) oraz duży zespół współpracowników – instruktorów ZHP lub specjalistów spoza organizacji.

ZALETY	WADY
- poznanie dużej ilości instruktorów, specjalistów – wymiana doświadczeń - poznanie różnorodnych warsztatów pracy - dzięki kontaktowi z różnymi instruktorami grupa staje się bardziej otwarta na poglądy i przyjmowanie nowych jednostek	- brak mobilności kadry prowadzącej zajęcia (kadra dojeżdża, konieczność potwierdzania przybycia, ciągłe zmiany, przesunięcia terminów) - częsta wzajemna anonimowość prowadzącego zajęcia i kursantów - utrudniona możliwość wydłużenia, przeniesienia, powtórzenia zajęć - niemożność sprawnej oceny zadań międzyzbiórkowych (ich realizację często sprawdza inna osoba niż ta, która je zadała)

Nie zapominajmy, iż instruktorzy zaangażowani w kształcenie powinni być świadomi znaczenia ciągłego doskonalenia się. Podwyższaniu i odświeżaniu swoich kwalifikacji, poziomu wiedzy i umiejętności oraz wzbogacaniu repertuaru programowo-metodycznego mogą służyć:

- uczestnictwo w różnorodnych formach kształcenia, doskonalenia i wymiany doświadczeń kadry kształcącej drużynowych,
- śledzenie prasy harcerskiej i innej prasy tematycznej, dokumentów harcerskich (instrukcje, regulaminy, uchwały władz),
- korzystanie z ciekawych form metodyczno-repertuarowych spoza organizacji.

Kurs drużynowych - dla kogo?

Po określeniu powodów, dla których organizujemy kurs drużynowych, oraz dobraniu właściwej kadry czas zająć się podmiotem kursu - uczestnikami. Od tego etapu zależy, z kim będziemy pracowali. Zaczniemy od ustalenia grona odbiorców, czyli określenia warunków kwalifikacji.

Dzięki temu ustalimy pewien wyjściowy poziom umiejętności i wiedzy uczestników kursu. Niemożliwe jest stworzenie kanonu wymagań, który pasowałby do każdego środowiska. Co więcej, praktyka wskazuje, że gdy określi się warunki kwalifikacji na kurs drużynowych w konkretnym środowisku, to i tak pojawiają się przypadki, które dostarczą dylematów komendzie kursu.

Można przytoczyć następujący przykład:

Chorągwiany kurs drużynowych harcerskich. Zgłasza się osoba z miejscowości, w której o harcerstwie dawno już zapomniano. Nie działa tam żadna jednostka. Miejscowość jest oddalona od siedziby hufca o 30km. Co więcej – hufiec nie ma warunków do samodzielnego kształcenia (brak kadry kształcącej, umiarkowane zapotrzebowanie). Osoba, pomimo iż miała śródroczny kontakt z harcerstwem, nie złożyła jeszcze Przyrzeczenia Harcerskiego.

Co zrobić?

Gdy przyjmiemy taką osobę na kurs, możemy spowodować, że uwydatni się różnica między nią a resztą kursu, która miała doświadczenie harcerskie.

Gdy nie przyjmiemy, możemy zniechęcić ją do pracy harcerskiej i zaprzepaścić szansę na zaistnienie harcerstwa w tej miejscowości.

Przyjęliśmy ją i dziś nikt tej decyzji nie żałuje. Spowodowała, iż w jej miejscowości zaczęła działać sprawna drużyna harcerska. Warto nadmienić, że jednej nocy na kursie drużynowych owa drużyna złożyła Przysiężenie Harcerskie. Dostarczyło to kursowi nowych doświadczeń: duchowych (takie chwile wywołują refleksję, wywołują ducha harcerstwa, powodują, iż sami wracamy do naszych harcerskich korzeni), repertuarowych (pomysł na Przysiężenie Harcerskie).

Powyższy przykład ilustruje, że nie można ślepo kierować się warunkami. Każdy przypadek należy rozpatrzyć indywidualnie.

Najczęściej jednak oczekujemy od uczestników kursu tego, aby:

- ukończyli 16 rok życia (odpowiedni poziom rozwoju),
- posiadali stopień samarytanki, ćwika (odpowiednie harcerskie wyrobienie),
- posiadali rekomendację środowiska - drużyny, szczepu, komendanta hufca (wstępna kwalifikacja, uniknięcie przypadkowości, zachowanie drogi służbowej).

Rekrutacja i kwalifikacja

Po powrocie do domu zobaczyłam na moim biurku kopertę zaadresowaną moim imieniem. Z ciekawością ją otworzyłam i przeczytałam znajdujący się w niej list: "Przyjdź dzisiaj o godz. 18:00 pod Stary Dąb na skraju lasu". Ubrałam się i wybiegłam na spotkanie. Pod Starym Dębem siedział starszy mężczyzna, który zadał mi pytanie: "Czy chcesz zmieniać świat?". Nim zdążyłam odpowiedzieć wskazał mi drogę prowadzącą do lasu. Szłam niepewnym krokiem, oglądając się dookoła. Po drodze natknęłam się na zwitek kory brzoźowej z wypisanym Prawem Harcerskim oraz lustro podwieszone pod gałęzią. Obok widniało polecenie: "Popatrz tu". Po kilku krokach ujrzałam rozciągniętą włóczękę, która doprowadziła mnie do ogniska, gdzie siedziało trzech instruktorów śpiewających "Harcerskie Ideały". Rozmawiali ze mną o mojej drodze harcerkiej, marzeniach, oczekiwaniach i pragnieniach ...

Rekrutacja i kwalifikacja jest ważnym elementem, który poprzedza kurs drużynowych. Od jej właściwego przeprowadzenia zależy:

- czy swoją ofertą obejmiemy całe środowisko,
- z kim w niedalekiej przyszłości będziemy pracować,
- czy będzie to odpowiednia grupa pod względem liczebności,
- czy już na samym początku uczestnicy zostaną wprowadzeni w nastrój kursu.

Podstawowym pytaniem, jakie należy sobie zadać na tym etapie, jest: do kogo kierujemy kurs drużynowych? Na pozór poprawnym podejściem jest przyjęcie, iż kurs drużynowych jest skierowany do tych harcerzy starszych, którzy po jego ukończeniu przejmą lub założą gromadę zuchową, drużynę harcerską bądź starszoharcerską. Dużo właściwszym podejściem jest stwierdzenie, że kurs drużynowych jest dla tych harcerzy starszych, którzy posiadają pewien zespół cech, dzięki którym mogą być uważani za potencjalnych kandydatów do podjęcia funkcji drużynowego. Natomiast kurs organizujemy nie po to, by zrobić z nich drużynowych, lecz by zachęcić i umotywować ich do podjęcia świadomej decyzji zostania instruktorem wychowawcą. Dajemy jednocześnie odpowiednie narzędzia, które w przyszłości mogą wesprzeć ich pracę. Z tego podejścia wypływają dwa wnioski:

- dla programu kursu, a dokładniej dla jego celu (tym zajmiemy się później),
- dla rekrutacji i kwalifikacji na kurs (ten przedstawiamy poniżej).

Jednym z pierwszych kroków powinno być stworzenie pisemnej oferty kursu zawierającej informacje dotyczące organizacji i założeń programowych kursu. To spowoduje, iż każdy, do kogo trafi ten materiał, będzie miał komplet informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o uczestnictwie w kursie. W ofercie należy podać:

- termin i miejsce kursu,
- ogólne założenia programowe,

- warunki kwalifikacji, oczekiwania w stosunku do uczestników,
- skład kadry, kontakt, termin zgłoszeń.

Kolejnym krokiem jest sprawienie, by oferta dotarła do właściwych osób. Nie wystarczy wysłać ją pocztą czy wręczyć drużynowym. Trzeba rozmawiać, rozmawiać i jeszcze raz rozmawiać. Kurs powinien stać się wspólną sprawą komendy hufca, komendy kursu, zespołu kształcenia, komisji stopni instruktorskich, środowisk hufcowych.

Ostatni problem, jaki należy poruszyć, to w jaki sposób przeprowadzić kwalifikację na kurs. Czy uczynić z niej tylko formalność, czy traktować jako integralny element kursu, który może dostarczyć nam cennych informacji o uczestnikach. Zdecydujcie sami. Poniżej prezentuję kilka form kwalifikacji zaczerpniętych z różnych środowisk:

- organizacja biegu harcerskiego, podczas którego kandydaci wykazują się posiadanymi umiejętnościami, stawiani są w sytuacjach zmuszających do podejmowania wyborów,
- rozmowa indywidualna z każdym kandydatem, np. przy ognisku,
- samodzielne wykonanie zadania przedkursowego łączącego pracę na rzecz środowiska lokalnego z umiejętnościami przewodzenia grupie (zastępowi, drużynie),
- udział w biwaku poświęconym tematyce dotyczącej postawy i roli instruktora (po biwaku odbywa się indywidualna rozmowa z kandydatem).

Parę słów o formie kursu drużynowych

Zanim przejdziemy do rozważań nad formą organizacji kursu drużynowych, dobrze jest zdać sobie sprawę, na jakim poziomie struktury organizacji powinna rozgrywać się ta wspólna gra. Zgodnie z *Instrukcją w sprawie organizacji kształcenia instruktorów w ZHP (Wiadomości Urzędowe 9/98)*, za kształcenie drużynowych odpowiada komendant hufca, a prowadzi je zespół kadry kształcącej hufca. Niekiedy jednak sytuacja (niewielka liczba kandydatów na kurs drużynowych, brak kadry kształcącej, ...) powoduje, iż trzeba szukać innych rozwiązań, znajdujących się poza macierzystym środowiskiem.

Cechy kursu drużynowych organizowanego w macierzystym hufcu:

- dostosowany do sytuacji panującej w hufcu,
- kandydatów na drużynowych kształcą ci instruktorzy, którzy będą pracować z nimi na co dzień,
- uczestnik nie jest "anonimowy" – jest znany przez kadrę kursu, znane jest także środowisko, w którym pracuje, a to powoduje, iż wiadomo na co położyć większy nacisk w indywidualnej pracy z nim.

Cechy kursu drużynowych organizowanego poza macierzystym hufcem (inny hufiec, chorągiew, poziom centralny):

- uczestnik ma szansę poznania różnych harcerskich środowisk, szerzej wymienić doświadczenia, wzbogacić swój repertuar programowy,
- kurs nie przekłada się na specyfikę pracy macierzystego hufca,

- uczestnik często pozostaje anonimowy wobec kadry kursu.

Z powyższych cech jasno wynika, że podstawowym miejscem na organizację kursu drużynowych jest hufiec. Każde inne rozwiązanie jest kompromisem, który spowodowany jest warunkami panującymi w danym środowisku. Niestety, w wielu przypadkach (oczywiście nie wszystkich!) na tym kompromisie może stracić jakość szkolenia, rozumiana jako efekt kursu osiągnięty w stosunku do indywidualnego harcerza.

W organizacji kursu można wyróżnić dwie podstawowe formy:

Forma obozowa - kurs drużynowych zorganizowany w formie obozu harcerskiego. Jest doskonałą okazją, aby pokazać funkcjonowanie prawdziwego, harcerskiego obozu. Nie można zapomnieć o fabule, pionierce i zdobnictwie obozowym. Ważny element stanowią służby obozowe. Można rozszerzyć je na przykład o przeprowadzanie pobudki, zaprawy porannej, inicjowanie śpiewu podczas marszu czy na stołówce, organizację powitania i pożegnania dnia. Służby mogą być wypełniane przez zastępy w sposób rotacyjny, tzn. codziennie każdy zastęp odpowiedzialny jest za coś innego. Bardzo ważny w tej formie jest przykład kadry. Jest ona obserwowana dwadzieścia cztery godziny na dobę. Gdy obożny ogłasza piętnastominutowe przygotowanie do apelu, to za piętnaście minut apel się odbywa, a porządek w namiocie kadry świeci przykładem.

Forma śródroczna – kurs drużynowych, zorganizowany w trakcie roku harcerskiego, najczęściej złożony z pojedynczych spotkań albo weekendowych biwaków lub w jeden i drugi sposób jednocześnie. To doskonały sposób, by pracować z kursem jak z drużyną. Można korzystać ze wszystkich form śródrocznej pracy drużyny, poczynając od zbiórek, kończąc na organizacji biwaków czy udziale w harcerskim rajdzie. Można wykorzystać takie elementy funkcjonowania drużyny jak sieć alarmowa czy zbiórki zastępów kursowych (np. w celu wspólnego opracowania zadań). Przy takiej organizacji kursu mamy bogatą możliwość wykorzystania zadań międzyzbiórkowych, które mogą być realizowane w macierzystych drużynach.

Korzyści i trudności płynące ze zorganizowania kursu w powyższych formach przedstawiają tabele:

KORZYŚCI	
KURS OBOZOWY	KURS ŚRÓDROCZNY
- stanowi integralną całość, - buduje specyficzną atmosferę, - nie ma problemu z frekwencją uczestników, - brak innych zajęć pozakursowych – cała uwaga uczestnika poświęcona jest kursowi, - pokazuje specyfikę życia obozowego.	- dostępność specjalistów, - bogate wykorzystanie zadań międzyzbiórkowych, - można wykorzystać takie elementy pracy drużyny jak np. sieć alarmowa, ... - możliwość uczestnictwa tych osób, które nie mogą pozwolić sobie na kurs obozowy.

TRUDNOŚCI	
KURS OBOZOWY	KURS ŚRÓDROCZNY
- wymaga poświęcenia sporej ilości czasu w jednym terminie, na co nie wszyscy mogą sobie pozwolić z powodu pracy, wyjazdów prywatnych, - trudność doboru kadry (konieczność zorganizowania urlopu wśród kadry pozauczniowskiej, pozanauczycielskiej), - trudności wynikające z organizacji formy obozowej (koszt, formalności).	- występowanie innych zajęć – szkoła, praca, które odwracają uwagę uczestnika, - kłopoty z frekwencją uczestników, - dezintegralność kursu, - uwaga kursantów skupia się także na sprawach pozakursowych (np. sprawdzian z biologii).

Ciekawym i wartym przemyślenia podejściem do wyboru formy organizacji kursu drużynowych jest połączenie formy śródrocznej i obozowej. W tym przypadku mamy możliwość takiego zaplanowania pracy kursu, by odzwierciedlał w naturalny sposób cykl pracy drużyny – śródroczny cykl zbiórek podsumowany obozem harcerskim.

Istotną rolę odgrywa czas trwania kursu. Od prawidłowego jego doboru zależy to, czy cel zostanie zrealizowany we właściwy sposób, a nawet to, czy w ogóle zostanie zrealizowany.

Gdy kurs trwać będzie za krótko to:

- nie zdążymy poruszyć wszystkich zamierzonych (co gorsza – ważnych) problemów,

- zrealizujemy cały przyjęty program, lecz w sposób pobieżny,
- zrealizujemy dogłębnie wszystkie zamierzenia, dodatkowo osiągając wysoki poziom zmęczenia uczestników, co z kolei wpłynie na osłabienie zdolności koncentracji (dotyczy głównie formy obozowej lub biwaków),
- zrealizujemy program, lecz od strony teoretycznej – zabraknie czasu na praktykę,
- nie będziemy mogli poświęcić czasu na pozostałe (poza intelektualną) płaszczyzny rozwoju młodego człowieka,
- nie wytworzymy więzi między uczestnikami,
- wykształcimy niesamodzielnych drużynowych z nieuporządkowaną wiedzą.

Gdy kurs będzie trwał za długo to:

- zburzymy jego integralność,
- na niektóre sprawy będziemy poświęcać zbyt wiele czasu,
- pociągnie za sobą niepotrzebny wzrost kosztów organizacyjnych,
- uczestnicy nie będą mogli sobie na niego pozwolić nie dysponując długim okresem czasu,
- uczestnicy znużą się,
- uczestnicy mogą zrezygnować w trakcie (gdy jest to forma śródroczna).

Istnieje bardzo płynna granica pomiędzy zorganizowaniem za krótkiego kursu a zbytnim jego przedłużeniem. Należy zawsze dążyć do osiągnięcia złotego środka, co spowoduje, iż jakość kursu będzie na przyzwoitym poziomie.

Jak widać, nie da się jednoznacznie wskazać określonej formy organizacji kursu. To, na co się zdecydujemy, jest wypadkową możliwości, jakimi dysponujemy, grupy, z którą będziemy pracować i celów, jakie sobie obrażemy.

Odrębny problem stanowią kursy drużynowych drużyn specjalnościowych.

Wydawałoby się naturalnym, gdyby odbywały się w sposób dwuetapowy:

- podstawowy kurs drużynowych,
- kurs specjalności.

Pierwszy z nich ma za zadanie przygotować do prowadzenia drużyny, od strony metodycznej, organizacyjnej. Tutaj mają bardzo dużo do powiedzenia warunki panujące w hufcu, jego specyfika.

Drugi miałby za zadanie przedstawić specyfikę pracy z daną specjalnością, oraz dostarczyć niezbędnych uprawnień. Jest etapem czysto technicznym i może być przeprowadzony na dowolnym poziomie w strukturze ZHP, który dysponuje odpowiednimi specjalistami.

Rozdzielenie od siebie tych dwóch części spowodowane jest racjonalnymi przesłankami. Rzetelne przekazanie tajników specjalności oraz prowadzenia drużyny podczas jednego kursu wymaga dużej ilości czasu, na którą przeważnie młodzi ludzie nie mogą sobie pozwolić. Osiągnięcie jakości w kształceniu drużynowych – harcerskich specjalistów – wymaga tego, iż obie części – metodyczna i specjalistyczna zostaną przeprowadzone równie rzetelnie.

Jednym z najgłówniejszych zadań instruktora jest (...) umiejętność stworzenia ze świetlicy harcerskiej, z obozu, biwaków wycieczkowych, z całego zespołu drużyny harcerskiej – takiego właśnie zmeliorowanego środowiska zdrowia psychicznego i fizycznego, środowiska nasyconego wartościami moralnymi, środowiska pobudzającego młodzież do swoistego harcerskiego fasonu, do doskonalenia się, do urzeczywistnienia harcerskiego wzoru ideowego.

(Aleksander Kamiński)

To, w kontekście organizacji kursu, oznacza tyle, że po dokonaniu wyboru formy, należy przemyśleć, w jaki sposób wypełnić ją harcerską treścią.

Kursowe *Quo vadis*, czyli o celu kursu drużynowych

Kluczowym pytaniem, jakie należy sobie zadać, jest pytanie o charakter wychowania na kursie. Nadszedł już chyba najwyższy czas, by przekonać się, iż kurs drużynowych nie jest miejscem na prezentowanie różnorodnych propozycji na własny rozwój osobowości czy na pracę drużyny, z których mogą skorzystać zainteresowani. Jego zadaniem jest aktywne wpływanie i kształtowanie podstawowej kadry Związku Harcerstwa Polskiego. Dlatego też przed przystąpieniem do konstruowania planu należy przeprowadzić rzetelną analizę nie tylko potrzeb i oczekiwań potencjalnych kandydatów na kurs drużynowych, lecz także środowiska, w którym działają.

Ważne stają się odpowiedzi na następujące pytania.

W stosunku do kandydatów na kurs drużynowych: w jakim są wieku, jaki jest ich poziom rozwoju emocjonalnego, jakie posiadają stopnie harcerskie, czy posiadają stopnie instruktorskie, jakie mają potrzeby, czym się interesują, czy zamierzają założyć (przejąć) drużynę, ...

W stosunku do środowiska działania: czy drużyny planują pracę, czy program drużyn jest celowy i atrakcyjny, czy drużyny korzystają z propozycji programowych (hufca, chorągwi, centralnych), czy forma organizacyjna jest wypełniona harcerską treścią, czy w drużynach pracuje się metodą harcerską (system małych grup, zdobywanie stopni, sprawności, ...), czy drużyny się specjalizują, czy po kursie drużynowy może liczyć na wsparcie swojej pracy, w jakich uwarunkowaniach środowiskowych działają drużyny (wiejska bieda, miejska apatia młodzieży, bezrobocie itp.).

Gdy już będziemy posiadali informacje o potencjalnych kandydatach i o ich środowisku przystępujemy do konstruowania programu kursu.

Cel kursu

Cel z merytorycznego punktu widzenia powinien spełniać kilka warunków. Powinien być:

- konkretny, jasny, czytelny – zrozumiały dla wszystkich, napisany prostym językiem. Od tego zależy, czy wszyscy będą go właściwie rozumieć,

- realny – ambitny, ale w granicy zdrowego rozsądku,

- mierzalny – taki, abyśmy potrafili stwierdzić, czy został zrealizowany i w jakim stopniu. Określenie efektywności kursu można podzielić na trzy etapy oddalone w czasie:

I – ocena umiejętności technicznych – możemy je sprawdzić jeszcze na kursie,

II – obserwowanie pracy na funkcji drużynowego (w trakcie kursu śródrocznego lub po kursie w przypadku formy obozowej kursu),

III – dalekosiężny – np. wychowanie następcy, praca nad sobą,

- osadzony w czasie – każde przedsięwzięcie powinno mieć wyznaczony początek i koniec, stwarza to poczucie porządku, zapobiega rozwleczeniu w czasie,

- akceptowalny – nie osiągniemy prawie żadnych efektów, gdy będziemy realizować cel, do którego nikt nie chce dążyć – dlatego cel kursu powinien wynikać z potrzeb uczestników, a samo uczestnictwo w kursie powinno być oparte na dobrowolności i świadomości.

Przed kursem drużynowych stoi bardzo ważne zadanie. To, jakie będzie harcerstwo, zależy od tych osób, które bezpośrednio pracują z dziećmi i młodzieżą – od drużynowych.

Wiadomo, że nawet najlepszy kurs nie spowoduje tego, iż wszyscy jego uczestnicy staną się dobrymi drużynowymi. *Tego nie można się nauczyć, tym trzeba nasiąknąć.* Kurs drużynowych może w tym pomóc. Może:

- zachęcić do podjęcia się funkcji drużynowego,
- ukazać te same sprawy z różnych punktów widzenia (wymiana doświadczeń),
- umotywować do ciągłego doskonalenia się,
- zwrócić uwagę na ważne sprawy (np. rola instruktorskiego wzorca, zróżnicowanie poziomu rozwoju dzieci, ...),
- wyjaśnić wątpliwości i naprawić niewłaściwe przyzwyczajenia,
- dostarczyć pozytywnych przeżyć emocjonalnych,
- podsumować dorobek harcerski uczestników.

Rola kursu rozkłada się na dwie płaszczyzny:

- pierwszą, która dotyczy motywacji, pracy nad sobą, ducha, harcerskich ideałów,
- drugą, zawierającą praktyczne umiejętności i niezbędną wiedzę, narzędzia, dzięki którym będzie prościej, lepiej i skuteczniej pracować z zuchami czy harcerzami.

Gdy będziemy przystępować do określenia celu i zamierzeń kursu, to, poza ogólną rolą, jaką spełnia tego typu forma kształceniowa, należy w nim umieścić elementy właściwe dla danego środowiska.

Jeżeli w hufcu w czerwcu 1999 roku organizowane były warsztaty z planowania pracy drużyny i uczestniczyli w nich wszyscy późniejsi uczestnicy kursu drużynowych, który odbywał się w sierpniu 1999r., to wiadomo, iż należy trochę inaczej podejść do tego problemu podczas kursu.

Na koniec, dla uzmysłowienia sobie, w jak różny sposób można podejść do określenia celu kursu, podam kilka przykładów ze znanych mi programów kursów.

Celem Kursu Drużynowych Harcerskich Czernica '94, organizowanego przez Hufiec Gdynia, było ukierunkowanie i wzmocnienie wysiłków kursantów na drodze do bycia jak najlepszym drużynowym. Od komendanta wspomnianego kursu hm. Macieja Szafrąńskiego słyszymy:

Jako punkt odniesienia, oceny postawy, wiedzy i umiejętności przyjąłem niżej opisany „ideał drużynowego”. Nie może on jednak być podstawą do oceny, samooceny czy porównań uczestników kursu, bo wtedy wpędzi ich w niepotrzebne stresy. Ten „ideał drużynowego” ma być wyłącznie i przede wszystkim drogowskazem dążeń, pracy nad sobą, wskazówek metodycznych i ładunkiem motywacyjnym dla przyszłych i już pracujących drużynowych.

IDEAŁ DRUŻYNOWEGO:

Musi umieć zająć od pierwszej chwili odpowiednie stanowisko wobec swoich harcerzy - być starszym bratem. Musi rozumieć potrzeby, poglądy i pragnienia różnych okresów rozwoju harcerzy na poszczególnych płaszczyznach (emocjonalnej, społecznej, umysłowej). Działa raczej na poszczególne jednostki, niż na cały zespół zbiorowo. Wzbudza ducha wspólnoty między harcerzami. Jest zdrowy, silny psychicznie i fizycznie, zręczny, pracowity. Postępuje, rozwijając się ciągle, według Prawa Harcerskiego. Jest czynny (aktywny) i twórczy, pozytywnie nastawiony do życia. Jest nieustannie dobrym przykładem. Wciąż pracuje nad sobą. Jest obdarzony pewnym niepokojem wewnętrznym (twórczym). Cechują go: odwaga, entuzjazm, sprawiedliwość (prawość), wiedza i umiejętności (bycie Kimś), lojalność, samodyscyplina. Jest szczery, wyrozumiały i tolerancyjny, ale i stanowczy, konsekwentny i wymagający (asertywny). Jest uśmiechnięty i życzliwy, miłuje ludzi, tworzy siebie, pomaga i służy innym, szanuje przyrodę i innych. Jest pełen przyjaźni. Współpracuje z innymi, pozytywnie nastawionymi, osiągającymi sukcesy ludźmi. Rozważa pomysły przychodzące mu do głowy. Prowadzi dziennik. Dobrze inspiruje (motywuje) innych do działania (według metody harcerskiej). Umie znosić porażki, przyznaje się do błędów i czerpie z nich naukę. Stara się własną motywację utrzymywać na wysokim poziomie. Zna swój rodowód harcerski. Jest specjalistą w czymś.

Inaczej sformułowany cel odnajdujemy w programie kursu „Akela” Hufca Gdańsk Wrzeszcz-Oliwa. Organizatorzy tego kursu chcą przygotować uczestników kursu do prowadzenia drużyny metodą harcerską. Jeszcze inną formę

przyjął cel kursu drużynowych harcerskich w Hufcu Wejherowo. Postawiono przed kursem zadanie spowodowania, żeby uczestnicy chcieli, potrafili i nie bali się podjąć funkcji drużynowego. Widać tutaj wyraźnie rozdzielenie działań kursowych na dwie części: jedną - techniczną i drugą – motywacyjną.

Określenie celu jest kluczowe dla całego kursu. To on będzie rzutował na wszystko, począwszy od organizacji, a skończywszy na konkretnych formach programu.

Koncepcja kursu drużynowych

Rozpoczęcie kursu. Zbiórka wieczorem w siedzibie komendy hufca. Kolacja. Panuje atmosfera niepewności, nikt nie wie, co wydarzy się za chwilę. W takim stanie zasypiamy.

Pobudka o 4⁰⁰. Wyjeżdżamy z całym ekwipunkiem pociągiem, – nikt nie zna stacji docelowej. Po około godzinie jazdy, zastępowi otrzymują listy o następującej treści: „Do godziny 12⁰⁰ dojść do stаницы harcerskiej w Czernicy. Szkicując drogę, poruszać się pieszochoodem.” Mamy trzy godziny na pokonanie 30km. Co to znaczy pieszochoodem? Czy możemy poruszać się jakimiś środkami transportu? Po dotarciu, trzeba było jeszcze odnaleźć ukrytego komendanta kursu.

Wszystkie grupy dotarły po wyznaczonym czasie. Lecz nie o to chodziło. Uczestnicy przeżyli harc. Musieli wykazać się pracą zespołową, współodpowiedzialnością za grupę, wytrwałością. Pierwszy sprawdzian pracy w zastępach, ogromna integracja i wprowadzenie w atmosferę kursu.

Tak rozpoczął się Kurs Drużynowych Harcerskich CZERNICA organizowany przez Hufiec Gdynia w 1994 roku.

Bardzo ważna jest koncepcja kursu – pomysł na kurs. Coś, co spowoduje, iż będzie on stanowił jedną integralną całość, z logicznym porządkiem i należytą atmosferą. Składa się na to kilka elementów. Po pierwsze praktyczność.

Program kursu opierać się winien całkowicie na harcach (dla gałęzi ruchowej – na zbiórkach i ćwiczeniach). Jak najmniej rozważań teoretycznych – jak najwięcej ćwiczeń, gier, zabaw, zbiorów. Przede wszystkim umożliwić należy zdobywanie stopni i sprawności harcerskich, poprzedzone podaniem „techniki harcerskiej”.

Oto kilka zasad, na których oparte były programy naszych kursów:

- 1- mało teorii, dużo praktyki, mało referatów – dużo ćwiczeń,*
- 2- materiał nauczania oprzeć, gdzie tylko można, o konkretne doświadczenia (zbiórki z zuchami etc.),*
- 3- dać dużo możliwości do samouctwa na kursie (obszerna i łatwo dostępna biblioteka, instruktor ciągle gotów do rozmowy, a nade wszystko – dwie godziny specjalnie na zajęcia indywidualne zarezerwowane),*
- 4- respektować, gdzie tylko da się – uczenie, ćwiczenia etc. – zastępami kursowymi.*

(Aleksander Kamiński)

Cieężko coś jeszcze do tego dodać. Można jednak przytoczyć kilka przykładów doboru form do treści na naszych kursach:

ZASADY DOBREJ ZBIÓRKI – zorganizowanie przez kadrę kursu prawdziwej zbiórki drużyny, której uczestnikami są kursanci; po tym, podczas podsumowania, zasady dobrej zbiórki idealnie wypłynęły z wyciąganych wniosków,

PIERWSZA ZBIÓRKA DRUŻYNY – zaplanowanie i przeprowadzenie zajęć dla dzieci z pobliskiej wioski czy z miasta; zawierają się w tym następujące umiejętności: planowanie, pozyskanie środków, promocja, umiejętność zainteresowania dzieci,

SOJUSZNICY DRUŻYNY – zastępy otrzymują zadanie, do wykonania którego potrzebują pomocy osób z zewnątrz; oczywiście rzetelne podsumowanie + rozszerzenie tematu,

STRUKTURA ZHP – wcielenie się uczestników w role różnych funkcyjnych Związku, wykonywanie sznurów, przeprowadzanie posiedzeń władz; omówienie,

FORMY PRACY – umieszczenie w programie kursu jak największej ilości różnych form, np.: gry terenowej, biegu harcerskiego, olimpiady, InO, wieczornicy, ognisk, festiwalu, kabaretonu; oczywiście potrzebne jest też omówienie, stworzenie banku form pracy, próba klasyfikacji form.

Przykłady można mnożyć. Jedno w nich jest jednak wspólne – konstrukcja:

doświadczenie (działanie) —> omówienie (teoria)

Zalety takiej konstrukcji są czytelne: uczestnicy nie teoretyzują – bazują na konkretnych, w dodatku wspólnych, doświadczeniach, dochodzą do pewnych spraw sami, wykorzystują intuicję, twórcze myślenie, uczą się samodzielności. Oczywiście przyjęcie takiej formuły wymaga opieki ze strony kadry (nie nadopiekuńczości zabijającej samodzielność), np. podczas wspomnianego wcześniej przygotowywania zbiórki dla dzieci niezrzeszonych.

Kolejną ważną kwestią jest logiczny klucz.

To on sprawia, iż wszystko jest w pewien sposób poukładane, jedno wynika z drugiego. W tej kwestii istnieje dosyć duża dowolność, co stwarza kadrze dużą możliwość wykazania się pomysłami. Oczywiście kolejność umieszczenia w planie różnych treści na kursie nie może być zupełnie dowolna. Dla przykładu, gdy poruszamy temat stopni harcerskich, powinniśmy wcześniej odwołać się do rozwoju psychofizycznego. Jako przykłady takiego logicznego porządkowania można podać podział treści kształceniowych kursu na następujące bloki:

- ROZPOCZYNAMY ORGANIZOWAĆ DRUŻYNĘ: po co jesteśmy (cele, idea), jak jesteśmy zorganizowani (organizacja drużyny, formalności, rada drużyny, zastęp zastępowych, funkcjni, dokumentacja), z kim pracujemy (płaszczyzny rozwoju, ciąg wychowawczy),
- ROZPOCZYNAMY PRACĘ W DRUŻYNIE: zbiórka drużyny, pierwsza zbiórka, nabór, stopnie i sprawności harcerskie, bank pomysłów na zbiórki (formy pracy, zadania zespołowe, techniki harcerskie, specjalności, propozycje programowe),
- DRUŻYNA JUŻ DZIAŁA: planujemy pracę drużyny, praca z Prawem Harcerskim, obóz drużyny, bohater drużyny, sojusznicy drużyny, gospodarka drużyny,
- JA INSTRUKTOR.

W to wszystko wplecione są treści ujęte w bloku. Kurs działa jak drużyna – w stosownych momentach tworzone są takie dokumenty, jak np. meldunek o założeniu drużyny, ukazują się odpowiednie rozkazy „komendanta hufca”.

Kurs podzielony jest na dwie części:

ogólnoinstruktorską, zawierającą treści, które nie są specyficzne dla poszczególnych poziomów wiekowych,

metodyczną, już uzależnioną od wyboru konkretnej metodyki. Zaletą takiego podziału, jest fakt, iż w pierwszej części kursu mogą uczestniczyć także takie osoby, które wybrały inną drogę rozwoju instruktorskiego niż ścieżkę wychowawcy.

Kolejną ważną sprawą jest to, aby kurs drużynowych dostarczał przeżyć – pozytywnie oddziaływał na emocje. Osiągniemy wtedy integrację uczestników, nie tylko między sobą, lecz także z kursem jako formą, a prezentowane zagadnienia zostaną dogłębniej przyswojone. Przykładem takich przeżyć może być prezentowane na wstępie rozpoczęcie kursu czy porządnie zorganizowane jego zakończenie (o tym w rozdziale „Jak zakończyć kurs drużynowych”). Tworzenie obrzędowości kursu, jego swoistego charakteru, atmosfery.

Na jednym z kursów zastępy otrzymały przed kolacją następujące zadanie: „Po kolacji pobrać suchy prowiant i opuścić obóz. Powrócić jutro w południe. W tym czasie przeprowadzić zwiad w (tu nazwa miejscowości) i wykonać czyn niewidzialnej ręki.” Godzinę po wyjściu zerwała się burza. Nazajutrz wszyscy powrócili punktualnie, susi i z uśmiechami na ustach, co więcej, od tego dnia w zastępach wywijały się prawdziwe więzi, które spowodowały, iż każda dalsza praca szła o wiele prościej.

Treści kształceniowe kursu drużynowych

Budowanie programu kursu drużynowych porównać możemy do pracy artysty, do tworzenia dzieła sztuki. Każdy obraz, każda rzeźba nosi cechy szczególne dla swojego wykonawcy. Dzięki nim dzieło jest inne, szczególne. Jednakże w każdym wytworze istnieją elementy wspólne z innymi, niezbędne do tego, by nazwać go dziełem sztuki, by go podziwiać. Reszta to sprawa użytej techniki, kunsztu artysty czy po prostu gustu odbiorcy.

Tak samo jest z kursem drużynowych. Forma, by móc nosić to miano, powinna spełniać kilka warunków. Jednym z nich jest podstawowa treść, którą powinien zawierać każdy kurs. Reszta zależy od pomysłowości i nowatorstwa kadry kształcącej, czy wręcz jest podyktowana warunkami panującymi w danym środowisku.

Poniżej zostały zaprezentowane podstawowe treści kursów drużynowych, które bezpośrednio wynikają z obrazu drużynowego, którego chcemy kształtować.

CZEŚĆ OGÓLNOINSTRUKTORSKA

(WSPÓLNA DLA WSZYSTKICH INSTRUKTORÓW - NAWET TYCH,
KTÓRZY WYBRALI INNĄ ŚCIEŻKĘ ROZWOJU)

Harcerskie ideały

Obietnica Zucha, Prawo i Przrzeczenie Harcerskie, Zobowiązanie Instruktorskie; geneza i dzisiejsze ich znaczenie

Cele ZHP

cele wychowawcze ZHP; rola, misja i znaczenie harcerstwa w społeczeństwie (dla rodziny, szkoły, najbliższego środowiska, miasta, ...)

Metoda harcerska jako sposób wychowania (samowychowania)

skuteczność i uniwersalność metody potwierdzona historią, elementy i cechy metody, równouprawnienie wszystkich płaszczyzn rozwoju (duchowego, fizycznego, emocjonalnego, intelektualnego, społecznego, osobowego)

Rozwój instruktorski

kim jest drużynowy (instruktor), planowanie własnego rozwoju, stopnie instruktorskie, stopnie (straszo)harcerskie, starszoharcerskie znaki służb, samokształcenie, prasa instruktorska, wychowywanie następcy

Wiedza o ZHP

elementy Statutu ZHP (w tym prawa i obowiązki instruktora), podstawowe regulaminy (mundurowy, odznak i oznak, musztry), struktura organizacyjna, historia harcerstwa i skautingu, współpraca zagraniczna (w tym WOSM, WAGGGS)

CZĘŚĆ WSPÓLNA DLA UCZESTNIKÓW KURSÓW DRUŻYNOWYCH WSZYSTKICH POZIOMÓW WIEKOWYCH

Jak założyć gromadę/drużynę

niezbędne formalności, okres próbny, nabór, instrukcja w sprawie organizacji i zasad działania jednostki organizacyjnej, dokumentacja drużyny, drużyna w hufcu, rozkaz drużynowego

Harcerski ciąg wychowawczy

elementy rozwoju psychofizycznego dzieci i młodzieży w wieku 7-21 lat, różnicowanie rozwoju ze względu na płeć, pojęcie i istota ciągu wychowawczego

Planowanie pracy gromady/drużyny

analiza sytuacji w gromadzie/drużynie, charakterystyka środowiska, formułowanie celów, budowanie programu gromady/drużyny, ocena realizacji programu, samorealizacja członków gromady/drużyny, propozycje programowe hufca, chorągwi i ogólnozwiązkowe

Sojusznicy

praca z rodzicami i szkołą, pozyskiwanie sojuszników, promocja harcerstwa

Warsztat pracy drużynowego

narzędzia pracy drużynowego, biblioteczka, literatura i czasopisma harcerskie

Organizacja imprez, biwaków

zasady organizacji imprez, biwaków, bezpieczeństwo

CZĘŚĆ SPECYFICZNA, UZALEŻNIONA OD WYBORU METODYKI

KURS DRUŻYNOWYCH ZUCHOWYCH

Zbiórka

zasady dobrej zbiórki, zbiórki pojedyncze i okolicznościowe, konspekt zbiórki

Obrzędowość

nazwa gromady, zwyczaje, obrzędy w gromadzie zuchowej, tajemnice, krąg rady

Sprawności zuchowe

cykle sprawnościowe: sprawności zespołowe i indywidualne

Gwiazdki zuchowe

budowanie programu rozwoju zuchów, dobieranie zadań adekwatnych do poziomu rozwoju, zasady zdobywania gwiazdek zuchowych

Formy pracy gromady

dobieranie form pracy do celów, gawęda w gromadzie zuchowej, gry i zabawy (ćwiczenia, piosenki, pląsy) w gromadzie zuchowej, zabawa tematyczna, majsterka, teatr, praktyczne ćwiczenie różnorodnych form pracy

Przybocznicy w gromadzie zuchowej

zadania przybocznych, praca z przybocznymi

Kolonia zuchowa

organizacja programu kolonii zuchowej, nieobozowa akcja zimowa i letnia

KURS DRUŻYNOWYCH HARCERSKICH

Zbiórka

pierwsza zbiórka, zasady i elementy dobrej zbiórki, rodzaje zbiórek, zadania zespołowe i międzyzbiórkowe, konspekt zbiórki

Obrzędowość

tradycja, zwyczaje, obrzędy, budowanie obrzędowości w drużynie, elementy obrzędowości, nazwa i bohater drużyny, kampania „bohater”, śródroczna praca z bohaterem

Stopnie i sprawności harcerskie

budowanie programu rozwoju harcerzy, dobieranie zadań adekwatnych do poziomu rozwoju, rola stopni harcerskich, próba ZHP, system stopni harcerskich, dobieranie zadań do wymagań, sprawności harcerskie, kapituła stopni harcerskich

Specjalności w ZHP

zainteresowania harcerzy, specjalności – realizacja zainteresowań, praktyczna prezentacja specjalności

Formy pracy drużyny harcerskiej

dobieranie form do treści, atrakcyjność form, harce, bank form pracy, praktyczne ćwiczenie różnorodnych form pracy, gawęda w drużynie harcerskiej, warsztat piosenki (płasów), zasady organizacji gier, zabaw, zajęć sportowych

Funkcyjni

rada drużyny, zastęp zastępowych, praca z przybocznymi, podział ról w drużynie (kronikarz, skarbnik ..), motywowanie (zarówno do samorozwoju, jak i do działania)

Obóz drużyny

zasady organizacji obozu drużyny, budowanie programu obozu, obóz jako podsumowanie śródrocznej pracy drużyny

KURS DRUŻYNOWYCH STARSZOHARCERSKICH

Zbiórka

pierwsze zbiórki, zasady i elementy dobrej zbiórki, rodzaje zbiórek, zadania zespołowe (grupy zadaniowe), konspekt zbiórki

„Duch” drużyny

tradycja, zwyczaje, obrzędy, budowanie obrzędowości w drużynie, elementy obrzędowości, nazwa i bohater drużyny, kampania bohater, śródroczna praca z bohaterem

Stopnie i sprawności w drużynie starszoharcerskiej

budowanie programu rozwoju harcerzy starszych, dobieranie zadań adekwatnych do poziomu rozwoju, rola stopni harcerskich, próba ZHP, system stopni harcerskich, dobieranie zadań do wymagań, sprawności harcerskie, kapituła stopni harcerskich

Specjalności w ZHP

zainteresowania harcerzy, specjalności – realizacja zainteresowań, zdobywanie uprawnień, praktyczna prezentacja specjalności

Formy pracy w drużynie starszoharcerskiej

jakość i atrakcyjność form, dobieranie form pracy do celów, wyczyn, bank pomysłów na prace drużyny starszoharcerskiej, grupy zadaniowe

Funkcyjni w drużynie starszoharcerskiej

samorządność, rada drużyny, zastęp zastępowych, następca drużynowego, motywowanie (zarówno do samorozwoju, jak i do działania)

Służba. Program Harcerstwa Starszego

istota służby starszoharcerskiej, Program Harcerstwa Starszego, starszoharcerskie znaki służb

Wędrownictwo

istota ruchu, zasady funkcjonowania

Obóz drużyny

zasady organizacji obozu drużyny, budowanie programu obozu, obóz jako
podsumowanie śródrocznej pracy drużyny, obóz wędrowny, zagraniczny

Dusza kursu drużynowych

Jednym z pierwszych etapów pracy na kursie drużynowych jest szeroko pojęta integracja grupy. Chyba najbardziej naturalnym sposobem na cementowanie więzi i tworzenie poczucia identyfikacji z zespołem harcerskim jest wypracowanie obrzędowości.

Obrzędowość - niezastąpiony element zbiórek, rajdów, biwaków, obozów i oczywiście kursów. Rozpoczynając od rzeczy wykonywanych wręcz machinalnie – pionierki obozowej, przez kronikę, do apelu inauguracyjnego, tworzymy nasz mały świat, ubarwienie szarej codzienności.

Prozaiczne działania, takie jak: ustawianie namiotów, budowanie bramy i ogrodzenia naszego obozu, tworzenie totemów, tablic informacyjnych na sprawy, którymi będziemy żyli przez czas wspólnie spędzony, będą obrazowały nasz kawałek świata.

Świetlica. Sprawiamy, aby stała się miejscem przyjemnym, nie tylko na pląsy i wieczorne spotkania, ale i na zajęcia. Upiększamy ją, wykorzystując często dary lasu, by być bliżej natury. Tu zaczyna rozwijać się nasza współpraca pomiędzy kursantami, w zastępach, w grupach zadaniowych.

Pójdźmy dalej. Pierwszy apel. Jest już nazwa kursu, zastępu i oczywiście samodzielnie wyhaftowana plakietka w umówionym miejscu na mundurze.

Dzielimy się obowiązkami, czyli odbywamy służbę. Przygotowujemy i przeprowadzamy jak najciekawsze pobudki i powitania dnia, wykorzystując nie-rzadko szalone pomysły. Dbamy o czystość, uzupełniamy kronikę... Każdy zastęp odbywa swoją służbę tak, jakby chciał, aby wykonali ją inni – radość

z dobrze wykonanej pracy. Obrzędowość to również czas posiłków, towarzyszących im przyśpiewek, porządek każdego dnia.

Nie można też zapomnieć o piosence kursu, zastępu i o piasach! Wszystko to, co ustalimy wspólnie, a będzie dla nas pożyteczne, możemy obrać za obrzęd. Nie mniejszą wagę w tej kategorii mają również złote myśli, np. motta dnia, gawędy przy ogniskach, świeczkowiskach przy akompaniamencie gitar i śpiewu rozchodzącego się w ciemną noc...

Są też nasze słowa, te, które wypowiadają sami kursanci, jeśli tylko chcą. To element spotykany najczęściej pod nazwą zakończenie dnia. Nazwa nie jest najistotniejsza, lecz magia słów. Każdy uczestnik ma prawo, ale nie obowiązku, wyjawienia swoich myśli płynących prosto z serca. Potem zazwyczaj iskierka przyjaźni i dobranoc. Idziemy spać zadowoleni, by po przebudzeniu rozpocząć nowy dzień.

Podobnie mijają dni kursu śródrocznego. Właściwie nie występuje tylko jeden element – pionierka obozowa. Nie trzeba rozstawiać namiotów, ani budować bramy. I znów za pomocą burzy mózgów i pracy rąk tworzymy nasz świat ludzi trochę bardziej barwny od reszty.

W takim oto charakterze mijają dni kursów. Nie zważając z którego kawałka globu pochodząca jest obrzędowość, zawsze przyświeca nam ten sam cel.

Jaki? Tego nie muszę pisać, dobrze znacie odpowiedź, a jeśli nadal jest niejasna, usiądźcie przy harcerskim ognisku, zapatrzcie się w ogień i pozwólcie sercu mówić... Jeżeli choć przez chwilę zagościł w was żar harcerskiego życia, odpowiedź przychodzi sama.

„O metodzie harcerskiej i jej stosowaniu”... na kursie drużynowych

Kurs drużynowych, tak jak każda inna forma harcerskiej pracy, powinien być przygotowany i przeprowadzony metodą harcerską. Trudno sobie bowiem wyobrazić, iż szkolimy przyszłych drużynowych do pracy tą metodą, sami jej nie stosując lub stosując wybiórczo, w sposób niepełny.

Zaproponuję pewną zabawę. Chciałbym, abyśmy w naszej wyobraźni wybudowali dom. Do dzieła!

Zacznijmy od fundamentów. Należy przy tym dobrze wybrać materiał. Jest naturalne to, iż każdy wolałby mieszkać w domu wybudowanym na granitowej skale niż na piasku. Zaproponuję trzy substancje wraz ze sposobem ich otrzymania, które po wymieszaniu utworzą idealny materiał.

I substancja. Uczenie w działaniu

Uczenie w działaniu na kursie możemy osiągnąć poprzez używanie jak największej ilości form praktycznych. Na przykład zamiast wyklądać zasady dobrej zbiórki, można przeprowadzić dobrą zbiórkę i ją omówić. Zamiast teoretyzować na temat form pracy, można po prostu je zorganizować. Nie ma nic gorszego niż teoretyzowanie, wymyślanie sztucznych problemów, sytuacji!

II substancja. System małych grup

Nic prostszego! System małych grup to po prostu praca w zastępach. I to praca w pełnym tego słowa znaczeniu, a nie tylko formalne ich istnienie.

To wykonywanie dużej ilości zadań w zastępach: zwiady, służby, zadania ze-

społowe. Ważny jest także podział na zastępy i wybór zastępowego. Może jeden zastępowy na stałe. A może codziennie ktoś inny będzie pełnił tę funkcję?

III Substancja. Stale doskonalony i stymulujący program

Program, a właściwie jego realizacja, powinna być dostosowana do potrzeb i możliwości grupy. Program „musi reagować” na bieżącą sytuację w grupie i pobudzać ją do dalszego rozwoju. Musi być atrakcyjny. Uczestnicy powinni chętnie brać udział w proponowanych formach nie dlatego, aby ukończyć kurs, ale dlatego, że są dla nich czymś nowym, dotąd niepoznanym, że potrafią ich wciągnąć.

To jest znakomity fundament naszego domu!

Kolejnym etapem budowy będzie postawienie rusztowania, które będzie spełniało podwójną rolę. Po pierwsze, będzie pozwalało na swobodne budowanie coraz to wyższych warstw naszego gmachu. Po drugie, będzie wytyczało pion. Gdzieś usłyszałem, iż najlepsze rusztowania wykonuje firma „Prawo i Przyrzeczenie”. Zalety takiego rusztowania trafnie opisują słowa:

Nie ten przecież jest harcerzem, kto włoży na siebie mundur i ozdobi go odznakami, kto harcuje na wycieczkach i ćwiczeniach, obozuje, tropi, podchodzi, sygnalizuje, żegluje, zdobywa odznaki sportowe i strzeleckie. To wszystko można robić nie będąc harcerzem. Harcerzem staje się dopiero ten, kto postanawia sobie żyć według zasad harcerskich i kto pracuje nad sobą, aby Prawo Harcerskie stosować w całym swoim życiu.

(Stanisława Sedlaczka)

Najlepszą wskazówką jest osobisty przykład instruktora. Szczytne ideały zawarte w naszym Prawie trzeba sprowadzić na ziemię i pokazać ich wartość, tzn. nie łamać danego słowa, służyć radą i pomocą, uśmiechać się (!), ... Resztę każdy może sobie dopisać.

By przystąpić do dalszej budowy domu, trzeba wytworzyć dobrej jakości zaprawę murarską. Z doświadczeń pokoleń budowniczych dowiadujemy się, iż najbardziej skuteczna będzie następująca mieszanka w równych proporcjach:

Pozytywność. To przede wszystkim pozytywne nastawienie kadry do uczestników. To budowanie poczucia własnej wartości i wiary we własne możliwości. To umiejętność oceny – przede wszystkim podkreślanie pozytywnych osiągnięć uczestników, później wskazanie niedociągnięć wraz z propozycją naprawy. Pozytywność powinna być także uwidoczniiona w przekazywanych treściach. Powinniśmy unikać omawiania negatywnych przykładów – lepiej wskazywać dobre! Jest ich naprawdę mnóstwo.

Indywidualność. To osobisty kontakt kadry z uczestnikami. Harcerze to nie tylko uczestnicy kursu, to przede wszystkim ludzie z konkretnymi problemami. Należy znaleźć dla nich czas na rozmowę, na indywidualne omówienie zadań. To także indywidualne podejście do problemu kwalifikacji na kurs czy do jego zaliczenia.

Wzajemność oddziaływań. Zasadniczym założeniem jest, iż wszyscy mogą się czegoś od siebie nawzajem nauczyć, zarówno uczestnicy od kadry, jak i kadra od uczestników. Wpływ kadry na uczestników w humorystyczny sposób ukazuje poniższy wierszyk:

*Mały człowieczek idzie w me ślady,
Pyta o drogę, prosi o rady;
Zbłądzić nie mogę, choćby się chciało,
Bo pójdzie za mną pewnie i śmiało.*

*Oczka swe ciągle na mnie obraca
I naśladuje, to jego praca.
Jestem wyrocznią i nie mam rady,
Mały człowieczek idzie w me ślady.*

*W wiosennym słońcu, w zimowym śniegu
Rzeźbię i tworzę, w marszu i w biegu
Na długie lata przyszłej dekady
Człowieczka, który idzie w me ślady.*

Dobrowolność i świadomość celów. „Nie ma robotnika z niewolnika”. Motywujemy, nie rozkazujemy. To podstawowa zasada. Prawdą jest, iż rozkazywanie jest mniej czasochłonne i wymaga mniejszego nakładu pracy niż motywowanie. Jest jednak niebezpieczne. Łatwo można przesadzić. Wykonujący

rozkazy może nie zdawać sobie sprawy z celu, idei wykonywanego zadania. Robić to mechanicznie, bez serca – a nie o to nam chodzi.

Uczestnictwo w kursie wiąże się nierozłącznie z głęboką świadomością jego celu. Kursanci muszą wiedzieć, co robią, do czego to prowadzi. Kurs nie powinien być miejscem dla przypadkowych osób, lecz dla tych, co naprawdę chcą w nim uczestniczyć.

Pośredniość. Ta cecha jest bardzo związana z uczeniem w działaniu. Zamiast mówić – pokazujemy. *Dajemy wędkę, a nie rybę.* Prowokujemy do wyciągania wniosków, do samodzielnych podsumowań. Pośredniość nie może jednak doprowadzić do dowolnej interpretacji przykładów. Do roli kadry należy takie nakierowywanie, aby uniknąć wyciągania złych wniosków, prowadzących donikąd czy niezgodnych z duchem i zasadami życia harcerskiego.

Naturalność. To poruszanie takich problemów, które mają odzwierciedlenie w rzeczywistości, w konkretnych środowiskach. Kursanci przyjadą na kurs z wystarczającą liczbą własnych problemów, aby nie dokładać im nowych, których mogą nigdy nie spotkać na swojej drodze.

Teraz mamy już wszystkie składniki do budowy naszego domu. Pora jeszcze na cud, o którym mówi Aleksander Kamiński:

Metody same przez się to martwe schematy. Dopiero w duszy człowieka, który się jakąś metodą zainteresował, zrozumiał ją, ogarnął żarem swego serca i ożywił wyobraźnią, dopiero w duszy ludzkiej powstaje cud ożywienia się martwej konstrukcji, metoda staje się wówczas czynnikiem twórczym, zdolnym wywołać oddźwięk w innych sercach i umysłach. Oddźwięk tym bardziej płodny im zdolniejszy jest człowiek, który ją stosuje.

I tak oto wybudowaliśmy nasz dom. Kto znajdzie się w jego progach – na pewno skorzysta.

Ostatnią już w tym temacie sprawą jest oddziaływanie na wszystkie płaszczyzny rozwoju.

Nie można dopuścić do tego, aby kurs oddziaływał jedynie na rozwój intelektualny. Doprowadzi to do szybkiego przemęczenia i apatii uczestników. Poniżej przedstawionych jest po kilka form oddziaływania na różne płaszczyzny rozwoju.

Rozwój intelektualny:

- mobilizowanie do własnych przemyśleń, wyciągania wniosków,
- stosowanie form aktywizujących, jak: warsztaty, dyskusja, kuźnica,
- odpowiednie zadania indywidualne,
- czytanie lektur, prasy harcerskiej,

Rozwój fizyczny:

- stosowanie w programie kursu takich form, jak: wędrownica, olimpiada sportowa czy po prostu mecz w piłkę nożną,
- staranne organizowanie zapraw porannych,
- przerwany w trakcie i między zajęciami, np. tańce, pąsy, zabawy ruchowe

Rozwój społeczny:

- służbę na rzecz środowiska, np. lasu, miasta, wioski
- pracę w różnych grupach, zadania zespołowe,
- podejmowanie różnych ról na kursie, np. kronikarz, zastępowy

Rozwój duchowy:

- organizację harcerskiej Mszy Świętej,
- poruszanie takich tematów, jak Prawo i Przysięga, Zobowiązanie Instruktorskie...
- kominki, ogniska refleksyjne,
- obejrzenie filmu: „Ptaki ptakom”, „Akcja pod Arsenalem”...

Formy pracy kadry kształcącej – techniki szkoleniowe

ankieta – sposób badania zjawisk, zbierania informacji na podstawie odpowiednio opracowanego kwestionariusza, zawierający pytania dotyczące określonego tematu. Celem ankiety może być zdobycie informacji o stanie wiedzy uczestników zajęć, poznanie opinii na określony temat, itp. Zestawienie wyników jest wyznacznikiem opinii grupy na dane tematy. W zależności od sposobu uzyskiwania odpowiedzi możemy wyróżnić: ankiety pisemne (uczestnik odpowiada pisemnie na postawione pytania), ankiety rysunkowe (odpowiedzi przedstawiamy w formie plastycznej), ankiety słowne (udzielenie odpowiedzi ustnej).

Otrzymane informacje mogą pomóc uczestnikom w uzyskaniu głębszej wiedzy na temat własnych zachowań w określonych sytuacjach. W oparciu o tę wiedzę uczestnicy mogą podejmować decyzje w sprawie zmiany zachowań. Najczęściej kwestionariusz składa się ze zdań, przykładów pewnych specyficznych cech zachowania, które mogą być mierzone. Zawiera skalę, która pozwala badanemu określić i zmierzyć wartości odpowiedzi w zakresie każdego ze stwierdzeń. W czasie sesji treningowych poprawne wykorzystanie kwestionariusza jest dokonywane w czterech etapach:

1. Prowadzący rozdaje kwestionariusze, czyta instrukcję (uczestnicy czytają po cichu).
 2. Uzasadnienie teoretyczne - po uzupełnieniu kwestionariuszy przez uczestników prowadzący wyjaśnia zasady, według których został on skonstruowany, oraz wyjaśnia, co mierzy się przy jego użyciu.
 3. Obliczanie wyników według skal.
 4. Interpretacja - jest pożyteczne, aby uczestnicy zajęć wypisali punktację swoich kwestionariuszy na arkuszach papieru. Prowadzący wpisuje również swoją własną punktację, aby pokazać, jak taki zapis powinien wyglądać. Uczestnicy podzieleni na grupy dyskutują o wynikach .
- Prowadzący powinien również pamiętać, aby:

- nie udzielał wyjaśnień, kiedy uczestnicy czytają sformułowania kwestionariusza,
- nie nalegał na ujawnienie wyników,
- nie stawiał uczestnikom diagnozy ich słabości,
- wypróbował kwestionariusz wpierw sam na sobie,
- zachęcał uczestników do uczciwego i otwartego podejścia do stwierdzeń zawartych w kwestionariuszu,
- zarezerwował odpowiednią ilość czasu na obliczanie wyników,
- pomógł uczestnikom, którzy mają kłopoty z powodu rozbieżności osiągniętych i oczekiwanych rezultatów.

audycja radiowa, telewizyjna – program radiowy, telewizyjny, z którym zapoznają się uczestnicy zajęć. Może przekazywać pewne treści, być wprowadzeniem do dyskusji, itp. Przed prezentacją programu należy przygotować grupę do jego odbioru, powiedzieć, co w danym materiale jest istotne, na co mają zwrócić uwagę. Audycję radiową lub telewizyjną mogą przygotować uczestnicy zajęć. Pozwala to na głębsze zapoznanie się z tematem, otrzymanie materiału obrazującego problemy środowiska, które są bliskie uczestnikom. (niestety jest to metoda bardzo czasochłonna i często grupa koncentruje się na możliwościach technicznych sprzętu, a nie na temacie).

burza mózgów – jest działaniem zbiorowym, polegającym na wykorzystaniu wspólnej energii grupy do wypracowania szerokiego wachlarza idei – pomysłów. Jest również sposobem grupowego znajdowania najlepszego rozwiązania problemu. Burza mózgów okaże się sukcesem wówczas, gdy wszyscy będą uczestniczyli w niej aktywnie, wystrzegając się przedwczesnych ocen i sądów aż do chwili sporządzenia ostatecznej listy pomysłów do dalszych wspólnych rozważań. Najlepsze efekty daje w grupach liczących mniej niż 10 osób. Sesję najlepiej jest prowadzić w małym pomieszczeniu, na którego ścianach umieszcza się plansze z zapisanymi ideami i pomysłami. Czas trwania procedury zgłoszeń jest ściśle określony i kontrolowany.

Typowa sesja burzy mózgów składa się z pięciu etapów:

1. Wprowadzenie problemu – prowadzący zapisuje problem. Powinien on być krótki, ściśle określony, stymulujący (np. jak w hufcu możemy pobudzić drużynowych do dzielenia się swoimi doświadczeniami). Prowadzący wyjaśnia, dlaczego ten problem jest ważny, dotyczy grupy.
2. Przypomnienie zasad podawania propozycji rozwiązania problemu.
3. Zapisywanie podawanych przez uczestników propozycji rozwiązania problemu, pomysły są zapisywane dokładnie tak, jak są zgłaszane, w większych grupach można wyznaczyć dwóch zapisujących.

4. Kiedy czas upływa, prowadzący prosi o zadawanie pytań do pomysłodawców – wyłącznie wyjaśniających. Tylko osoba, która zgłosiła pomysł, upoważniona jest do jego objaśnienia.

5. Uczestników prosi się o ocenę pomysłów, wybiera się najbardziej obiecujące pomysły, podejmując próbę uzgodnienia stanowisk.

Zasady podawania propozycji:

- im więcej propozycji, tym lepiej,
- nie oceniaj,
- każdy może podać pomysł rozwiązania problemu,
- w jednym wystąpieniu można podać tylko jedno rozwiązanie,
- podawaj wszystkie rozwiązania, jakie przyjdą ci na myśl, nawet te, które wydają ci się banalne, absurdalne czy głupie,
- modyfikuj pomysły.

burza mózgów 635 – to pisemna burza mózgów, pozwala zaktywizować nawet najbardziej nieśmiałych. Służy znajdowaniu najlepszego rozwiązania problemu. Każdy otrzymuje kartkę podzieloną na 6 głównych części, każda główna część podzielona jest na 3 (przykład karty w aneksie). Zasady podawania propozycji:

- praca twórcza odbywa się na piśmie w zespole 6-osobowym. Każda osoba ma wypisać 3 pomysły rozwiązania ustalonego problemu w odrębne rubryki, w ciągu 5 minut (stąd 635),
- po 5 minutach każdy przekazuje swój formularz sąsiadowi i tak co 5 minut każdy wpisuje 3 pomysły, aż formularze w ciągu 30 minut obejdą wszystkich członków grupy,
- pomysłów raz napisanych (przez siebie lub kolegów) nie wolno powtarzać, muszą one być nowe albo modyfikujące lub rozwijające wcześniej wpisane,
- mogą być zgłaszane pomysły nierealne, fantastyczne lub wręcz zwariowane, nie należy nakładać sobie żadnych ograniczeń,
- pomysły należy zapisywać wyraźnie i w zwięzłej formie.

(W czasie wykonywania przez grupę zadania dobrze jest przypomnieć, by nie powtarzano zapisanych już pomysłów i by korzystano z inspiracji kolegów.)

Po zakończeniu sesji pomysłów należy zrobić krótką przerwę, po której nastąpi ich prezentacja (rozwiązań nie oceniamy).

Następnym etapem jest weryfikacja pomysłów i wybór jednego rozwiązania.

ćwiczenie – czynność wykonywana w celu opanowania jakiejś umiejętności, zapamiętania pewnych treści, uświadomienia pewnych faktów, przeżycia pewnych stanów.

diagram – rysunkowe przedstawienie jakiejś zależności między dwoma (kilkoma) wielkościami. Za pomocą diagramu można przedstawić wyniki badań, ćwiczeń prowadzonych w grupie. Może mieć różne formy. Najprostsze to diagram: słupkowy, kołowy (patrz aneks). Przygotowany przez prowadzącego, służy jako pomoc wizualna, wykonany przez uczestników zajęć, pozwala im na wykrycie zależności, głębsze wejście w temat, uporządkowanie pewnych danych, lepsze zapamiętanie tematu.

drama – to „ćwiczenie życia”. Fikcyjna, wyobrażeniowa sytuacja, w której kilka osób przedstawia coś, co nie jest w danym czasie obecne, używając jako środków wyrazu swoich ciał i głosów. Drama, pobudzając i rozwijając naturalne skłonności człowieka związane z jego umiejętnościami „wchodzenia w rolę”, ma na celu wykształcenie samodzielności w myśleniu i działaniu oraz otwartej i aktywnej postawy, poszerzenie skali emocjonalnych odczuć, wzbogacenie wyobraźni. Etapy:

1. Wstęp – wyłonienie wspólnego dla zespołu tematu, wybranie odtwórców ról.

2. Odegranie sceny.

3. Omówienie udziału uczestników zajęć w grze, ich odczuć, związku treści dramy z ich własnymi problemami, interpretacja zachowań, wypowiedzi.

Scenki są doskonałą metodą, jeśli chcemy, aby uczestnicy:

- postavili się na miejscu innej osoby, aby spróbowali zrozumieć myśli i uczucia, jakie dana sytuacja w kimś wywołuje,
- wypróbowali nowe sposoby zachowania,
- dowiedzieli się, jak inni i oni sami reagują na różne postawy i zachowania w konkretnych sytuacjach,
- podjęli ryzyko nowych sposobów zachowań w bezpiecznej sytuacji, bez obawy przed popełnieniem błędu lub przed realnymi negatywnymi skutkami.

Aby psychodramy były użyteczne, należy pamiętać, aby uczestnicy grali swoje role wykorzystując własne doświadczenia, aby sytuacje, które odgrywają, miały związek z ich rzeczywistymi problemami. Każda drama powinna być dokładnie omówiona.

dyskusja – wymiana zdań, które odzwierciedlają poglądy uczestników na dany temat. Dyskusję cechuje odmiennność stanowisk w połączeniu z próbą znalezienia stanowiska słusznego, nadającego się do przyjęcia przez obie strony. Dyskusja pozwala na głębsze rozumienie problemu, uczy zajmowania stanowisk, operowania argumentami, liczenia się ze zdaniem innych, stabilizowania własnych przekonań i poglądu na świat. W zależności od roli, jaką odgry-

wa w nich prowadzący zajęcia, dyskusje przebiegają w co najmniej trzech różnych wariantach: dyskusja kierowana, zorganizowana, swobodna. W dyskusji kierowanej prowadzący pełni aktywną rolę, wpływa bezpośrednio na jej przebieg. Dyskusja kierowana pobudza do logicznego myślenia, wymaga od szkoleniowca głębokiej znajomości tematu. W dyskusji zorganizowanej prowadzący pozwala uczestnikom na jej prowadzenie, przy założeniu przestrzegania ustalonych przez siebie zasad i procedur. W dyskusji swobodnej dopuszczony jest jej spontaniczny przebieg, ustalony jest tylko temat, uczestnicy sami decydują o przebiegu dyskusji. Dyskusja zorganizowana i swobodna pobudza aktywność uczestnika, pomaga mu w osiągnięciu pewności siebie i nabraniu większego zaufania do zespołu. Poprzez wspólne poszukiwania i odkrycia uczestnicy zyskują poglądy, które rzeczywiście są ich własnymi, a także zaufanie do siebie samych, wynikające z osiągnięcia tych poglądów.

dyskusja 2^a – problem rozważany jest w parach, po wypracowaniu stanowisk dwójki łączą się w czwórki, które dyskutują na ten sam temat. Czwórki łączą się w ósemki. Ósemki dyskutują i przedstawiają swoje stanowiska.

dyskusja klasyczna – prowadzący podaje temat dyskusji, udziela głosu, sumuje dyskusję (porządkuje argumenty, pokazuje możliwości rozwiązań).

dyskusja łańcuchowa – prowadzący prosi, by wszyscy o sformułowanym problemie wypowiadali się po kolei, jeden po drugim, tak jak siedzą obok siebie (tzw. rundka). Każdy zmuszony jest zabrać głos. Można ograniczyć ilość wypowiedzianych zdań i czas odpowiedzi lub odwrotnie, zalecić wypowiadanie się przez określony czas.

dyskusja okrągłego stołu – swobodna wymiana poglądów między partnerami o takim samym stopniu wtajemniczenia w omawiany problem. Jednym z założeń dyskusji okrągłego stołu jest bezpośredniość wymiany poglądów. Uczestnicy nie tylko dyskutują o problemach, ale rozważają również argumenty wysunięte przez innych dyskutantów.

dyskusja panelowa – dyskusja obserwowana – charakteryzuje się tym, że w pierwszej fazie wypowiadają się zaproszeni specjaliści, a dopiero w drugiej dyskutuje całe grono uczestników.

dyskusja „puste krzesło” – na plakatach widnieją trzy różne opinie na dany temat (dwie skrajne, jedna jest głosem pośrednim). Uczestnicy zapoznają się

z opiniami i gromadzą się przy plakacie, który w pełni lub w części odpowiada ich sądom. Dla osób, które nie mogą utożsamić się z żadną z trzech opinii jest czwarty plakat ze znakiem zapytania. Po krótkiej rozmowie w tak powstałych małych grupkach, każda z nich deleguje swojego przedstawiciela na obrady plenarne. Delegaci siadają na czterech krzeselkach i prowadzą dyskusję. Grupy nie mają prawa głosu, chyba, że ktoś chce usiąść na „pustym krześle” przygotowanym w tym celu. Po uzyskaniu zgody prowadzącego, siada na krzeselku, włącza się do rozmowy, po chwili wraca do grupy.

dyskusja „sąd nad poglądem” – spośród uczestników zajęć powołujemy sędziego, obrońców, oskarżycieli, ławę przysięgłych. Sędzia podaje problem. W zespołach trwają narady, przygotowywane są mowy oskarżycielska i obrończa, strony zbierają argumenty. Po przygotowaniu stron sędzia prowadzi „przewód”, udziela głosu stronom zainteresowanym, powołuje świadków. Oskarżyciele i obrońcy starają się rzetelną argumentacją udowodnić słuszność czy niesłuszność tezy. Po wysłuchaniu stron ława przysięgłych udaje się na obrady, ustala werdykt. Sędzia ogłasza wyrok.

dyskusja „słoneczko” – jest to odmiana dyskusji, w której uczestnicy w jej pierwszym etapie przedstawiają swoje opinie na kartkach papieru (każda opinia na oddzielnej kartce). Następnie układa się je w kręgu, przy czym powtarzające się opinie układamy tak, aby stworzyły „promienie słoneczka”.

dyskusja sztafetowa – po sformułowaniu problemu głos zabiera osoba wskazana przez prowadzącego. Po skończonej wypowiedzi wskazuje ona następnego dyskutanta. Dyskusja ta jest często przydatna w sytuacji, gdy zależy nam na poznaniu opinii wszystkich.

dyskusja w czasowym stresie – prowadzący ustala zasady dyskusji: nie można dopuścić do tego, aby cisza trwała dłużej niż 10-15 sekund, ciszę należy wypełniać wypowiedziami, najlepiej spontanicznymi, a gdy te się skończą i grozi cisza, musi przemówić osoba siedząca po prawej stronie tej osoby, która wypowiadała się ostatnio.

dyskusja w grupach (wielokrotna) – początkowo zespół podzielony jest na małe grupy, w nich zachodzi wymiana doświadczeń, opinii, spostrzeżeń, itp. Następnie grupy prezentują swoje wnioski i wywiązuje się dyskusja na ich temat.

dyskusja wyizolowana – zespół siada w dwóch współśrodkowych kręgach: w kręgu wewnętrznym siadają dyskutanci, w kręgu zewnętrznym obserwatorzy. Ten sposób możemy zaktywizować stale biernych uczestników zajęć (sadzając ich w środku kręgu) lub „uciszyć” stale zabierającą głos osobę (zajmuje ona miejsce w zewnętrznym kole).

dyskusja za plecami – ten sposób dyskutowania wykorzystujemy podczas oceny czyjejś postawy lub pracy. Osoby oceniane sadzamy na wydzielonym krześle, tyłem do wszystkich i nakazujemy im przysłuchiwanie się dyskusji w milczeniu. Pozostali uczestnicy wypowiadają się za ich plecami. Dyskusję tę stosujemy bardzo rzadko, powinniśmy bowiem uczyć ludzi umiejętności prowadzenia rozmów na trudne tematy, jasnego i odważnego wyrażania swoich myśli, umiejętności wysłuchania uwag i pochwał. Technika ta jest przydatna wówczas, gdy oceniana osoba ma skłonności do pochopnego oponowania, podejmowania dyskusji zanim zarzuty zostaną poparte argumentacją, usprawiedliwiania swojego postępowania, kierowania uwagi dyskutantów na inne problemy, gdy ma trudności z przyjmowaniem pochwał. „Bohater” spotkania włącza się do dyskusji dopiero po wyczerpaniu wszystkich ocen.

eksperyment – metoda badań, której podstawową częścią jest wywołanie jakiegoś procesu lub regulowanie warunków nań wpływających, aby umożliwić dokładniejsze jego zbadanie. Prowadząc eksperyment uczestnicy zajęć dogłębniej poznają proces badany, znajdują zależności w nim występujące.

gra – odmiana zabawy prowadzona według pewnych zasad, reguł. Celem gry na zajęciach nie jest wygranie, a nauczanie się, przeżycie, wzbogacenie swoich doświadczeń, poznanie pewnych mechanizmów, treści.

gra decyzyjna – celem tej gry jest nauka podejmowania właściwych decyzji, dochodzenia do wspólnych rozwiązań. Określona jest sytuacja, role występujących w niej osób.

gra kierownicza – służy obserwacji zachowań osób w zespołach zadaniowych, dostarcza wiedzy o sobie samym. Grupa wykonuje jakieś zadanie (planuje, realizuje, ocenia), po czym przygląda się wzajemnym relacjom, zachowaniom, stylom kierowania.

gra planszowa – zadaniem uczestników (lub grup) jest pokonanie trasy, dojście do mety (poruszamy się po planszy z wykorzystaniem pionków i kostki

do gry). Podczas drogi należy wykonać napotkane zadania. Gra może sprawdzać stan wiedzy uczestników, ich umiejętności, porządkować i utrwalać nabyte wiadomości. Grać można zespołowo lub indywidualnie.

karta kołowa – metoda dochodzenia do pomysłu rozwiązania problemu. Na karcie jest narysowane duże koło podzielone na cztery ćwiartki. Każda ćwiartka zawiera jedno pytanie – krok w dochodzeniu do pomysłu.

1. Problem – co jest źle? Jakie są symptomy? Co mi przeszkadza w porównaniu z pożądaną sytuacją?
2. Analiza. Dokonaj diagnozy problemu. Podziel symptomy na kategorie. Zaproponuj przyczyny. Zastanów się, czego brakuje. Określ bariery na drodze rozwiązania problemu.
3. Podejście. Jakie są możliwe strategie czy recepty? Jakie są teoretyczne lekarstwa? Opracuj poszczególne pomysły.
4. Pomysły działania. Co można zrobić. Jakie konkretne kroki podjąć, aby dać sobie radę z problemem?

Karta sprzyja rozwiązywaniu problemu krok po kroku. Jeden dobry pomysł może generować następne.

metoda inscenizacji – osoby uczestniczące w zajęciach muszą rozwiązać określoną sytuację problemową przez odegranie otrzymanych ról. Inscenizacja uczy sposobów zachowania się, empatii, uświadamia konsekwencje podejmowanych decyzji. Odgrywanie ról wiąże się z zaproszeniem uczestników zajęć do przejścia osobowości bądź pewnych cech wyimaginowanej postaci oraz wyrażenia jej w konwersacji i zachowaniach, które miałyby miejsce, jeżeli byłoby się tą osobą. W ćwiczeniu w odgrywanie ról uczestnicy uczą się poprzez działanie. Pozwala im to na:

- badanie, jak mogą wykorzystać daną sytuację,
- wiązanie myśli i decyzji coraz ściślej z konkretnym działaniem,
- dokonywanie zmiany postaw,
- ćwiczenie kontroli nad uczuciami i emocjami.

Istnieje duża szansa na przeniesienie nowych postaw i zachowań doświadczonych w trakcie szkolenia do sytuacji występujących w codziennym życiu. Zasadniczo sposób prowadzenia inscenizacji przebiega według poniższego schematu:

1. Prowadzący opisuje sytuację i bohaterów zdarzenia.
2. Obsadzanie uczestników w poszczególnych rolach.
3. Odegranie scenki (i np. nagranie jej na wideo).
4. „Aktorzy” komentują, czego nauczyli się na podstawie odegranej scenki.

5. Wszyscy uczestnicy zajęć wymieniają się doświadczeniami.
Inscenizację można połączyć z analizą przypadku (zob. metoda przypadku).

metoda przypadków - to metoda szukania rozwiązań w sytuacjach krytycznych, przedstawionych w formie pisemnej informacji o trudnych do rozwikłania problemach, z jakimi uczestnicy mają do czynienia w swojej pracy. W odróżnieniu od metody sytuacyjnej, w której omawiane sytuacje bywają raczej długie i złożone, sytuacje krytyczne są krótkie, koncentrują się wokół specyficznego, wybranego problemu, są tak opracowane, aby podkreślić ich relacje do jednego z przyjętych celów kursu szkolenia. Ponieważ dotyczą prawdziwych problemów, dyskusja o nich ma wyjątkową wartość edukacyjną. Uczestnicy mogą sami przygotować opisy sytuacji krytycznych (opracowującym poleca się, aby nie ujawniali, co dla rozwiązania zostało zrobione – jeżeli coś zrobiono, konsekwencji zrobienia tego, konsekwencji niepodejmowania żadnych działań). Po zapoznaniu się z sytuacją krytyczną uczestnicy stawiają pytania dla pełniejszego wyjaśnienia problemu, dyskutują na temat działań lub decyzji, które wydają się być właściwe dla rozwiązania problemu, wybierają najlepsze rozwiązanie. Kiedy procedura zostanie zakończona, osoba przedstawiająca daną sytuację ujawnia, jak wygląda dany stan rzeczy. Uczestnicy mogą również otrzymać od prowadzącego opis przypadku. Niezależnie od formy i sposobu prezentacji cel jest ten sam – spowodowanie, aby uczestnicy szkolenia doszli na podstawie przedstawionego zbioru faktów do pewnych wniosków, które można odnieść do ich własnej sytuacji. Zazwyczaj metoda przypadku realizowana jest w dwóch etapach:

1. Uczestnicy otrzymują do przeczytania opis przypadku.
2. Uczestnicy dyskutują nad przedstawionym przypadkiem, wspólnie dochodzą do sformułowania, jak należy postąpić.

Jeśli opis nie był pełen, prowadzący może pytaniami pobudzić grupę do dyskusji. Możliwa jest również taka sytuacja, że uczestnicy muszą uzyskać dane do rozwiązania problemu, kierując pytania do odpowiednich osób, które, ich zdaniem, mogą rozjaśnić sprawę (pytania zapisują na kartce z podaniem adresata, odpowiada, również pisemnie, prowadzący zajęcia). Uczestnicy uczą się wtedy poszukiwania odpowiedzi na pytania, pozwalających na lepsze poznanie problemu, jego przyczyn.

Głównym celem stosowania metody przypadków jest uwolnienie uczestników od zbyt silnej zależności od podręczników przez doskonalenie umiejętności samodzielnego identyfikowania, analizy, oceny i rozwiązywania problemów, nabycie umiejętności powstrzymywania się przed dokonywaniem pochopnych ocen ludzi i zachowań oraz przed poszukiwaniem jedynej „najlep-

szej odpowiedzi”. Metoda ta również pokazuje, że te same zdarzenia bywają różnie odbierane przez ludzi – w zależności od ich bagażu doświadczeń.

metoda sytuacyjna – metoda ta służy wyrabianiu u uczestników zajęć umiejętności wszechstronnego analizowania złożonych problemów (w odróżnieniu od metody przypadków, w której analizowane są proste zdarzenia), składających się na tzw. sytuację trudną, a także podejmowania na tej podstawie odpowiednich decyzji oraz wskazywania przewidywanych następstw poczynań zgodnych z tymi decyzjami. Uczestnicy przed zajęciami zapoznają się z opisem sytuacji i zalecaną literaturą. Na zajęciach ustalają istotne fakty i okoliczności, formułują problem. Określają kryteria rozwiązania problemu, dyskutują nad problemem wg ustalonych kryteriów, oceniają poszczególne rozwiązania. Od metody symulacyjnej różni się tym, że odnosi się zazwyczaj do sytuacji fikcyjnej, choć prawdopodobnej.

nominalny proces grupowy – to sposób grupowego rozwiązywania problemów. W spotkaniu bierze udział 1-5 zespołów liczących po 5-9 osób. Prowadzący rozpoczyna sesję podając cel spotkania, wyjaśnia znaczenia wkładu każdego z uczestników w jego realizację i określa, jak zostaną wykorzystane rezultaty sesji. Praca w grupach podzielona jest na sześć etapów:

1. Członkowie grupy myślą samotnie (ale w tym samym pomieszczeniu), zapisują swoje pomysły (najlepiej każdy na oddzielnej kartce).
2. Zapisywanie kolejno zgłaszanych propozycji (poszczególne propozycje – po jednej na raz – zgłaszają kolejni członkowie grupy). Procedura jest kontynuowana aż do zapisania wszystkich propozycji.
3. Dyskusja ustalająca znaczenia propozycji – dyskusja koncentruje się na ustaleniu rozumienia propozycji, a nie akceptacji bądź odrzuceniu.
4. Wstępne głosowanie nad przydatnością pomysłów – każdy uczestnik wybiera 5 propozycji, prowadzący zbiera karteczki z wybranymi propozycjami, oblicza głosy, zapisuje uzyskane wyniki.
5. Dyskusja nad wstępnymi wynikami głosowania.
6. Ostateczne głosowanie (też tajne). Ogłoszenie wyników.

Grupy przedstawiają wypracowane rozwiązania, następuje dyskusja i wybór najlepszego.

obserwacja – metoda badania polegająca na planowym i systematycznym spostrzeganiu faktów, przyglądaniu się czemuś. Przed prowadzeniem obserwacji należy podać jej cel, określić, na co należy zwrócić uwagę.

opowiadanie – zaznajamianie uczestników zajęć z określonymi rzeczami, zjawiskami, wydarzeniami lub procesami w formie ich słownego opisu. Treść opowiadania musi nawiązywać do posiadanego przez uczestników zajęć doświadczenia, rozszerzając je zarazem i wzbogacając o nowe elementy.

pantomima – nieme widowisko sceniczne, w którym treść przekazywana jest przez aktorów wyłącznie za pomocą ruchów ciała, gestów i mimiki. Pantomimę można wykorzystać na wprowadzenie tematu, podsumowanie zajęć.

parafrazowanie – każda osoba może wypowiadać się dopiero po uprzednim przeformułowaniu idei i odczuć poprzedniego rozmówcy w sposób dokładny i satysfakcjonujący tego mówcę. Uczestnicy dzielą się na pary i dyskutują o kontrowersyjnej kwestii. Najpierw wypowiada się osoba A, potem osoba B parafrazuje tę wypowiedź (np. zaczynając od słów „inaczej mówiąc...”, „jeśli dobrze cię rozumiem...”, „twierdzisz, że...”) - przytacza swoimi słowami usłyszaną kwestię i dopiero po tym przechodzi do wyrażenia własnej opinii. Odmianą tej metody jest relacjonowanie z parafrazowaniem – sposób na łatwe, ale dokładne zapamiętanie tekstu. Odbiorca po przeczytaniu części lub całości tekstu musi go przekazać drugiej osobie, która powtarza go (parafrazuje) swoimi słowami.

plansza – tablica z rysunkiem, fotografią, itp. dotycząca określonego tematu. Umożliwia obrazowe zapamiętanie przekazywanych treści i istniejące między nimi powiązania. Plansza może być prezentowana przez prowadzącego, wykonywana przez niego podczas zajęć (tworzenie schematu w miarę wzrostu ilości informacji), wykonywana przez uczestników zajęć.

pogadanka – rozmowa prowadzącego zajęcia z ich uczestnikami, zmuszająca do samodzielnej pracy myślowej. Prowadzący jest w tej rozmowie osobą kierującą, zmierza do znanego sobie celu. Stawia uczestnikom zajęć serię logicznych pytań, na które oni z kolei udzielają odpowiedzi. Pogadanka służy przyswajaniu wiadomości, porządkowaniu informacji.

pole sił – metoda ta służy analizie czynników, które mogą pomóc lub przeszkadzać w realizacji jakiegoś zadania. Początkowo uczestnik odpowiada na pytanie: „co przeszkadza mi w realizacji tego zadania?”, następnie stwierdza, jak to może zmienić lub wykorzystać.

pokaz – (demonstracja) prezentacja naturalnych przedmiotów bądź ich modeli, a także określonych zjawisk, wydarzeń, umiejętności lub procesów ze stosownym objaśnieniem. Ma miejsce również wówczas, gdy ktoś pokazuje, jak coś należy robić. Umysł uczestnika zajęć gromadzi informacje mówiące o tym, jak coś jest robione, podczas, gdy oczy obserwują wykonanie tej czynności. Następnie umysł angażuje się w próbę skoordynowanej powtórki tego, co zostało zaobserwowane. Dobry pokaz pewnej umiejętności wymaga starannego przygotowania. Prowadzący rozpoczyna je decyzją o podzieleniu czynności na etapy, które uczestnicy powinni obserwować.

porównania – ta metoda jest przykładem analitycznego poszukiwania pomysłów. To technika służąca do wykrywania zmian poszczególnych cech wyrobu (systemu) poprzez porównanie z wyrobem (systemem) realizującym podobne funkcje lub zbliżonym pod względem konstrukcji, technologii lub materiału, np. porównanie propozycji programowych dla skautów amerykańskich i harcerzy.

praca z tekstem – sposób poznawania i utrwalania nowych wiadomości. Przedmiotem samodzielnej pracy może być po prostu lektura, wyszukiwanie odpowiednich fragmentów, znajdowanie odpowiedzi na pytania, argumentów za i przeciw, streszczenie poglądów autora, itp.

praca plastyczna – wykonanie przez uczestnika lub grupę pracy plastycznej w danej technice może służyć wprowadzeniu nowego tematu, poznaniu opinii, podsumowaniu zajęć. Szczególnie polecane są collage – prace polegające na łączeniu różnych materiałów, wydzieranki z gazet, itp.

pytania i odpowiedzi – metoda ta stymuluje konwersację i komunikowanie się. Pytania są użyteczne do ustalenia, co ludzie chcą wiedzieć, jakie są ich zainteresowania, co chcą zrobić z nowo nabytymi umiejętnościami i zachowaniami. Może być stosowana spontanicznie do bezpośredniego przekazywania informacji, można ją też zaliczyć do kategorii instrumentów kwestionariuszy umożliwiających wyczerpujące gromadzenie potrzebnych danych. Zadając pytania prowadzący zajęcia powinien pamiętać o kilku zasadach:

- planuj pytania, nie rzucaj ich przypadkowo, miej świadomość, dlaczego zadajesz to właśnie pytanie (czy to jest pytanie dla zebrania opinii - „jak sądzisz, jaki jest ten plan?”, czy dla uzyskania informacji - „jak wykorzystasz ten plan?”),
- zadawaj pytania krótkie i łatwe do zrozumienia,

- unikaj zadawania pytań, na które można odpowiedzieć tylko „tak” lub „nie” (tzw. pytania zamknięte) oraz pytań sugerujących odpowiedź,
- adresuj pytania do całej grupy, zadając pytanie nie patrz szczególnie na konkretnego uczestnika. utrzymuj kontakt wzrokowy z odpowiadającym,
- uważaj, aby odpowiedź nie schodziła z tematu.

rozmowa – swobodna wymiana zdań między prowadzącym a uczestnikami zajęć, mająca na celu zbadanie poziomu wiedzy, poznanie opinii na dany temat, wymianę doświadczeń itp.

rundka – to metoda, w której każdy po kolei w kręgu wypowiada się na dany temat, wyraża swoją opinię, kończy rozpoczęte przez prowadzącego zdanie. W czasie rundki wszyscy słuchają powstrzymując się od uwag – prowadzący także. Jeśli ktoś powiedział coś, co wymaga omówienia, to trzeba poczekać z tym do zakończenia rundki. Każdy może odmówić mówienia, kiedy przyjdzie na niego kolej i to też nie powinno być komentowane.

seminarium – służy usystematyzowaniu wiedzy uczestników, która została nabyta przed zajęciami poprzez studiowanie odpowiedniej literatury. Prowadzący zawsze powinien wcześniej nakreślić omawiany problem podając z wyprzedzeniem tematykę zajęć i cel, który zamierza na nich osiągnąć.

sonda uliczna – sposób uzyskiwania wiadomości polegający na pytaniu szerszego ogółu społeczeństwa, co myślą na interesujący nas temat.

spotkanie z ekspertem – spotkanie z fachowcem w danej dziedzinie (lub osobą „grającą” fachowca). Uczestnicy muszą przygotować się do tego spotkania, znać tematykę spotkania, przygotować pytania.

symulacja – przedstawienie określonego, znanego uczestnikom zajęć, fragmentu rzeczywistości. Poprzez zastosowanie symulacji wdrażamy uczestników zajęć do wszechstronnej analizy różnorodnych problemów, które kiedyś były dla kogoś problemami rzeczywistymi. Metoda ta pozwala na doświadczalne uczestniczenie w omawianym procesie i uczenie się na jego przykładzie z minimalnym ryzykiem profesjonalnym i osobistym lub w ogóle bez takiego ryzyka. Uczestniczący mogą w warunkach treningowych wypróbować nowe style i sposoby działania oraz ocenić, które wnioski płynące z przedstawionych sytuacji są dla nich istotne.

s-z-s – samodzielnie, zespołowo, samodzielnie - metoda rozwiązywania problemów.

Etapy:

1. Praca samodzielna – studiowanie literatury, pozyskiwanie informacji, sporządzanie listy rozwiązań.
2. Praca zespołowa – korzystanie z porad specjalistów, konsultantów, pozyskanie preferowanych przez nich rozwiązań.
3. Praca samodzielna – wybranie sposobu rozwiązania problemu.

Warunkiem powodzenia przy stosowaniu tej metody jest umiejętność pracy z konsultantem, korzystania z porad, nieprzywiązywania się do pierwszych rozwiązań.

tabelki – graficzne ujęcie pewnych treści w określonym porządku, najczęściej na arkuszu, według rubryk. Ułatwiają porządkowanie treści, wykazywanie zależności.

technika wymuszonych skojarzeń – sposób odpowiedzi na postawione pytania (rozwiązanie problemu) poprzez skojarzenia związane z wykorzystaniem danych przedmiotów, np. należy napisać, „jak można wykorzystać komputer, stare płyty gramofonowe, buty, aby druh Zenon przychodził punktualnie na zbiórki namiestnictwa”. Po pracy indywidualnej następuje prezentacja wytworzonych pomysłów, zespołowe wybranie najlepszego rozwiązania.

test – obiektywna próba rozpoznania interesujących nas właściwości pewnych przedmiotów, której wyniki ujmowane są ilościowo. Test stosuje się w celu uzyskania odpowiedzi na określone pytania. Test może składać się z zadań, pytań, poleceń rysunków, obrazków.

układanki – celem ćwiczenia jest ułożenie z rozsypanych elementów spójnego i logicznego schematu (dla utrudnienia może brakować jakiegoś elementu).

uzupełnianie zdań – zadaniem uczestników zajęć jest dokończenie rozpoczętego przez prowadzącego zdania (każdy po kolei wypowiada koniec zdania lub zapisuje swoją kontynuację wypowiedzi na specjalnym arkuszu papieru). Dokończanie zdań pozwala uczestnikom zajęć dostrzec podobieństwa i różnice między nimi, kiedy mówią o swoich odczuciach bądź reakcjach związanych z zajęciami, wydarzeniami czy problemami, wypowiedzieć się na dany temat. Prowadzącemu może dostarczać wiele informacji: o stanie wiedzy

uczestników, o ich samopoczuciu, może poznać ich zdanie na różne tematy. Uzupełnianie zdań może być stosowane jako wprowadzenie do dyskusji bądź na zakończenie zajęć.

wykład – ustna prezentacja wybranych treści dokonana przez wykładowcę, aby dostarczyć grupie informacji potrzebnych do wykonania postawionych zadań. Wykłady są wykorzystywane do objaśniania ogólnych pojęć i specyfiki tematu oraz pobudzania krytycznego myślenia. Prowadzone prawidłowo, w połączeniu z innymi metodami nauczania, umożliwiają zdobywanie informacji, zaangażowanie i łatwość uczenia się. Kiedy są stosowane jako główna metoda, okazują się mało efektywne. Wykład powinien być wykorzystywany do wspomagania innych działań, które nakłonią uczestników do aktywnego włączenia w proces uczenia się. Wykład może być stosowany w dowolnym momencie szkolenia do pobudzenia myślenia, jako wstęp do ćwiczeń praktycznych, do usuwania nieporozumień. Z drugiej strony, wykłady mogą znaleźć zastosowanie na koniec szkolenia do podsumowania najważniejszych kwestii oraz wzmacniania transferu wiedzy.

Udany wykład jest dokładnie zaplanowany z uwzględnieniem trzech założeń:

1. Jest krótki, koncentruje się na kilku podstawowych zagadnieniach, ma określone tempo podawania informacji w odmierzonych proporcjach.
2. Składa się z dobrze zaplanowanego, intrygującego wstępu, przekonującej części zasadniczej i mocnego, wyrazistego zakończenia.
3. Wykład dostarcza słuchaczom okazji do aktywnego włączenia się w proces samokształcenia.

wykład konwencjonalny – treść przekazywana jest w gotowej do zapamiętania postaci.

wykład problemowy – oparty jest na postawieniu jakiegoś zagadnienia, ukazaniu dróg prowadzących do jego rozwiązania i konsekwencji, do jakich to rozwiązanie może doprowadzić.

wykład konwersatoryjny – stopień aktywności słuchacza jest największy, jest to przeplatanka słów wykładowcy i słuchaczy wykonujących odpowiednie zadania lub ćwiczenia dla zdobycia sprawności w stosowaniu przekazywanej wiedzy.

wywiad – celem wywiadu jest uzyskanie, zarejestrowanie i w przekazanie opinii informacji. Uczestnicy uczą się w toku tego procesu porozumiewania się w ramach społeczeństwa. Prowadzący powinien pomóc przy ustalaniu jasnych, nietendencyjnych i związanych ściśle z tematem pytań do wywiadów i interpretowaniu uzyskanych informacji.

zabawa z fabułą – całym zajęciom można nadać jakiś kształt, wybrać jakąś myśl przewodnią, tematykę – może to być teleturniej (familiada, koło fortuny, miliard w rozumie, itp.), program telewizyjny (kawa czy herbata, sto pytań do...), konferencja naukowa, giełda. Uczestnicy wchodzą w role, są uczestnikami, widzami, startują w konkursach i za pomocą zabawy mogą nabywać, porządkować, systematyzować pewną wiedzę, doskonalić swoje umiejętności. Oczywiście zmienia się, zgodnie z celem zajęć, tematyka „programów”.

za i przeciw – metoda ta polega na wyszukiwaniu argumentów „za” danym pomysłem i „przeciw” niemu. Przy ocenie pomysłów tą metodą można zbudować tabelę, której hasła w poszczególnych kolumnach będą następujące: pomysł, argumenty „za”, „przeciw”, postępowanie – wnioski. W ostatniej kolumnie można wyciągać wnioski, tworzyć pewne warianty rozwiązania.

zwiad – zbieranie wiadomości na jakiś temat, często wśród większej liczby osób i na większym terenie. Uczestnicy wyruszając na zwiad muszą być do niego przygotowani – wiedzieć, co chcą uzyskać, czego mają się dowiedzieć, jak powinni się zachowywać. Jeśli uczestnicy mają uzyskać wiadomości odwiedzając jakąś instytucję, to wcześniej należy umówić się z jej kierownictwem. Zwiad należy podsumować.

Zajęcia kursowe

Zajęcia kursowe – sformułowanie bardzo ogólne dotyczące zarówno krótkich kilkunastominutowych form służących rozśpiewaniu, jak i kilkudniowej gry terenowej.

Poniżej znajduje się próba syntetycznego ujęcia zasad, których spełnienie zagwarantuje powodzenie zajęć. Bardzo wiele z nich do złudzenia przypomina klasyczne zasady dobrej zbiórki. Nic w tym dziwnego, skoro chcemy przygotować kursantów do praktycznego prowadzenia drużyny.

Logiczny ciąg

Tu najważniejszy jest pomysł. Od niego zależy, czy zajęcia będą stanowiły logiczną całość czy zlepek kilku form nie mających ze sobą żadnego związku. Nasuwają się dwa sposoby podejścia do tego problemu: *łańcuch* – poszczególne elementy zajęć wynikają z poprzednich; *klocki* – końcowy efekt zajęć uzyskuje się łącząc razem wszystkie elementy.

Przebieg powinien bezpośrednio wynikać z tematu i celu zajęć.

Odpowiednia dynamika

To polega na znalezieniu złotego środka pomiędzy stosowaniem form statycznych i dynamicznych. Te pierwsze powodują znudzenie, drugie – wyczerpanie fizyczne. Pamiętajmy, iż do tego dochodzi jeszcze wysiłek intelektualny.

Należyte przygotowanie

Jeżeli improwizacja i spontaniczność – to tylko dobrze zorganizowana. Wszystko dopięte na ostatni guzik. Późniejsze tłumaczenie, że właśnie o to chodziło, aby forma była nieudana, by wyciągnąć wnioski, nic nie pomoże. Metoda harcerska jest pozytywna i tylko takie przykłady wskazujemy.

Coś nowego – konkretnego

Najlepiej zadać sobie pytanie: *Jakie konkretne umiejętności (wiedzę) nabędą kursanci po moich zajęciach?* Gdy wystąpi problem z odpowiedzią, to odpowiedź jest jednoznaczna, trzeba zmienić plan zajęć.

Zadanie międzyczłonkowe

Może idealnie podsumować zajęcia, inspirować uczestników do samodzielnego wyciągania z nich wniosków.

Aktywizowanie

To chyba najważniejsze. Instruktor prowadzący nie jest od tego, by nauczać. Jest od tego, by wydobyć całą możliwą wiedzę, potencjał i umiejętności z uczestników kursu. Każda forma musi pobudzać do aktywności – do wyrażania własnych myśli, do samodzielnego (bądź w grupach) działania.

Ciekawym przykładem ze starożytności jest praktyka pedagogiczna Sokratesa, która do złudzenia przypomina zasady naszych kursów:

Ten wielki myśliciel kochał swoich uczniów miłością potężną intelektualnie: podstawą tej miłości była wiedza, że to uczniowie, aby wiedzę ludzką poszerzać, wraz z nabywaniem wiedzy o faktach znanych muszą nabywać wiedzę o tym, co jest współcześnie nieznane i wątpliwe. Sokrates doskonale zdawał sobie sprawę, iż odkrycie prawdy nowej leży po każdej ze stron, jako jej możliwość i jako prawo do tej możliwości. W postaci Sokratesa tkwi jeszcze inna niezwykłość: równa gotowość do objaśnienia i porady. Sokrates rozumie i to, co jest radością bycia doradcą synowi, który zajmując miejsce ojca, ma jeszcze ojca u swego boku. Sokrates wie, że przychodzi ów czas, kiedy

ojciec i syn stają się partnerami i że w tym czasie w miejsce nauczyciela on sam musi zasiąść jako doradca nierządny racji. Mądrość z wiedzy w przytomności niewiedzy to także model w traktowaniu ucznia, jako tego, którego uczy się w troskliwości, by umiał odkrywać, aby wykonał więcej i lepiej niż ja. Umiejętność czerpania radości z oznak genialności uczniów to problem głębokiej świadomości praw dotyczących rozwoju poznania w skali głównej rozwoju ludzkości, jako gatunku, w którym jednostki zdobywając wiedzę, wiedzę tę poszerzają. Sokrates nauczając, uczył się, a przez to również uczył, że nie potrzeba mieć wiedzy pełni wszystkich faktów, aby postępować godnie moralnie. Z faktu bowiem, że ma się świadomość mnogości problemów nierozwiązanych wynika взгляд na ostrożność w postępowaniu.

Poniżej przedstawiona jest przykładowa forma konspektu zajęć, który, gdy zostanie dobrze opracowany, może służyć jako doskonały materiał metodyczny do innych kursów.

Temat zajęć:

Każde zajęcie porusza jedną określoną tematykę. Dotyczą pewnych zagadnień, treści. Zajęcia, którym nie da się podporządkować tematu, nie są spójne, nie posiadają logicznego ciągu.

Cel:

Wszystkie elementy zajęć muszą składać się na osiągnięcie celu. Temat określa zagadnienie. Cel – to, co chcemy w tym obszarze osiągnąć.

Zamierzenia:

Wygodnie jest je formułować, gdy poprzedzimy je zdaniem:

Po zajęciach uczestnik będzie: umiał, potrafił, znał, wiedział, będzie świadomy.

Określają stan, który chcemy osiągnąć. Pomagają zdefiniować cel.

Formy:

Tu określamy, w jaki sposób zamierzamy realizować konkretne elementy zajęć. Takie zestawienie form pozwala nam ocenić, na ile zajęcia są różnorodne.

Czas trwania:

Dzięki temu wiemy, ile czasu możemy przeznaczyć na zajęcia i jak je ulokować, np. w planie dnia.

Materiały:

Do zajęć wykorzystujemy różnorakie pomoce, materiały, literaturę. Spisanie tego spowoduje, iż nie zapomnimy ich przygotować i zabrać na zajęcia.

Przebieg zajęć:

Tu określamy czas, elementy programu. Pozwoli nam to zapanować nad przebiegiem zajęć.

Zadanie międzyzbiórkowe:

Dzięki zapisaniu w konspekcie obejmujemy kontrolę nad zadaniami międzyzbiórkowymi. Nie zapomnimy ich podać, a także będziemy pamiętać o ich podsumowaniu.

Jak zakończyć kurs drużynowych?

Kurs drużynowych, tak jak każde inne przedsięwzięcie, powinien mieć swój wyraźny koniec, który na długo wszystkim zapadnie w pamięć. Poza możliwością wręczenia patentów powinien spełnić on jeszcze jedno i bez wątpienia ważne zadanie. Spać i podsumować wszystkie działania kursantów, przez co staną się one bardziej usystematyzowane.

Przyjrzyjmy się kilku elementom, które składają się na zakończenie kursu.

Podsumowanie pracy uczestników

Posumować pracę uczestników można na wiele sposobów, a wybór sposobu uzależniony jest od wcześniej przyjętej koncepcji kursu. Podsumowanie powinno spełnić kilka zadań:

- usystematyzować i uporządkować zdobytą podczas kursu wiedzę i umiejętności,
- postawić kursantów wobec problemów, których umiejętność rozwiązania jest niezbędna w pracy z drużyną.

Niezmierzalnie ważne jest od samego początku określenie jasnych i czytelnych „zasad gry”. Każdy powinien wiedzieć, jakie wymagania się przed nim stawia i czego oczekuje.

Najczęściej określone są następujące warunki uzyskania patentu drużynowego:

Zaangażowanie w przebieg kursu – kryterium, które podlega ocenie kadry śledzącej postępy, obserwującej aktywność.

Wypracowane materiały – jeżeli kurs w naturalny sposób pokazuje funkcjonowanie drużyny, to powinny się tam znaleźć także zadania międzyzbiórkowe. Kandydaci na drużynowych, opracowując różne materiały, uczą się jasnego formułowania i wyrażania myśli. Oczywiście trzeba umożliwić dostęp do biblioteczki programowo-metodycznej i zapewnić możliwość konsultacji. Na to wszystko musi zostać wygospodarowany czas.

Najczęściej oczekujemy opracowania następujących materiałów:

- konspekt zbiórki,
- karta próby na stopień harcerski, instruktorski,
- plan zadania zespołowego,
- rozkaz drużynowego,
- plan pracy drużyny, obozu drużyny (kolonii zuchowej),
- rozpisanie realizacji biwaku,
- przykładowe rozliczenie przedsięwzięcia drużyny,
- opracowanie cyklu sprawnościowego (zuchy),
- zaplanowanie majsterki do sprawności (zuchy).

Powyższe przykłady wynotowałem łącznie z planów następujących kursów: Kurs Instruktorski „Z duchem czasu” oraz „Soplicowo” (Hufiec ZHP Kraków - Nowa Huta im. Mariusza Zaruskiego, odpowiednio 2000,2001), Śródroczny Kurs Drużynowych Gromad Zuchowych (Hufiec ZHP Gdynia, 2000/2001), Kurs Drużynowych Harcerskich (Hufiec ZHP Oświęcim, 2000).

Inne ważne zadania, na które można natknąć się studiując plany różnych kursów, to np.: przygotowanie i opowiedzenie gawędy na zadany temat, zdo-

bycie sprawności harcerskiej, często samodzielnie opracowanej. Ciekawy pomysł prezentuje Kurs Drużynowych Harcerskich „Akela” z Hufca Gdańsk Wrzeszcz-Oliwa (2000) polegający na organizacji kursu zastępowych we własnych środowiskach. Wiele kursów zawiera w swoim programie końcowy element sprawdzenia umiejętności, wiedzy.

Często przyjmuje on formę biegu drużynowego, instruktorskiego, który stawia uczestników w różnych sytuacjach, np.:

- znalezienie noclegu o bardzo późnej godzinie,
- wykonanie ogromnej ilości spraw przed odjazdem ostatniego pociągu,
- pokonanie rzeki,
- zorganizowanie zajęć grupie dzieci ze śladową ilością czasu na przygotowanie,
- zorganizowanie nagród na przygotowany festiwal,
- ...

Postawa – przypominając sobie słowa Andrzeja Małkowskiego – „Przyszłość skautostwa zależy od urzeczywistnienia typu skauta w życiu codziennym”, zdajemy sobie doskonale sprawę z tego, iż instruktorem nie może zostać każdy. Instruktor musi się cieszyć nienaganną, wzorową opinią.

Obrzęd zakończenia

Poniżej przedstawiam sposób, który zafunkcjonował na Kursie Drużynowych Harcerskich CZERNICA organizowanym w Hufcu ZHP Gdynia (1994).

Wybiła czwarta godzina. Pobudka. Alarm. Wymarsz z plecakami do najbliższej stacji kolejowej w Męcikale (4km). Nikt nie ma pojęcia, co zdarzy się za chwilę. Wsiadamy do pociągu jadącego w kierunku Chojnic. Wsiadamy w ostatniej chwili i przesiadamy się na pociąg do Tucholi. Gdy osiągnęliśmy już miejsce docelowe, okazuje się, iż

mamy dwie godziny czasu wolnego. Mamy spotkać się o godz. 12³⁰ na starym rynku. Nikt nie chce wierzyć. Jeszcze przed chwilą wczesna pobudka, szybki marsz, zaskoczenie, a teraz czas wolny. Ogarnęło nas jeszcze większe zdziwienie, gdy o umówionej godzinie komendant zaprosił nas na wyśmienity obiad w restauracji znajdującej się w stylowym podziemiu. Po obiedzie kolejna niespodzianka. Zniknęły talerze, a w ich miejsce pojawiły się kartki. Egzamin! – przemknęło nam po głowach. Na kartkach znajdowało się 12 zadań. Nad każdym zadaniem trzeba było chwilę pomyśleć, zebrać całą praktyczną wiedzę wyniesioną z zajęć kursowych i przelać ją na papier. Przypomnieć sobie własne doświadczenia kursowe i wyciągnąć z nich wnioski. To było znakomite usystematyzowanie. Później znów przejazd pociągiem – tym razem do Serocka z przesiadką w Wierchucinie. Wsiadamy wieczorem. Jest ciemno. Docieramy do miejscowości Nowy Jasiniec. Nocujemy w stodole na sianie. Nad ranem alarm mundurowy. Wymarsz po ciemku, trzymając się za ręce, z zasłoniętymi oczyma. Zza pagórków powoli zaczyna się wyłaniać tajemniczy obiekt – ruiny zamku kasztelańskiego. Wśród ruin rośnie 150 letnie drzewo, płonie harcerskie ognisko. Odczytany jest rozkaz, wręczone zostają patenty drużynowego. Przez cały czas panowała niesamowita atmosfera – napięcie. nikt nie wiedział, co zdarzy się za chwilę.

Podsumowanie i ocena kursu

Składają się na to dwa elementy:

ANALIZA – poprzez rozmowę z uczestnikami – indywidualną, zbiorową; wypełnienie ankiet przez kursantów, własne obserwacje, spostrzeżenia, monitorowanie późniejszej pracy uczestników;

OKREŚLENIE WNIOSKÓW – dokonane na podstawie danych uzyskanych wcześniej – wynotowanie mocnych i słabych stron i odpowiedzenie sobie, co zrobić, aby wzmocnić silne strony i wyeliminować słabe. Należy zastanowić się, czy cel kursu został osiągnięty (często możemy odpowiedzieć na to dopiero po kilku latach), czy przyjęta koncepcja była właściwa, czego na kursie zabrakło, a co było niepotrzebne. Czy my sami sprawdziliśmy się w roli kadry? W tym miejscu można pokusić się o wprowadzenie abstrakcyjnego pojęcia sprawności kursu, którą możemy zdefiniować jako stosunek liczby

absolwentów kursu, którzy po np. 2 latach są zaangażowani w pełnienie swojej funkcji do całkowitej liczby absolwentów. Im sprawność jest bliższa jedynce – tym lepiej.

Ten etap jest niezmiernie ważny, bowiem od niego zależy obraz przyszłych kursów, które dzięki uzyskanym doświadczeniom staną się jeszcze lepsze i bardziej efektywne.

Skończyła się Wielka Przygoda rozpoczęła się Wielka Gra — czyli o pracy z uczestnikami po kursie

Zakończył się kurs drużynowych. Wszyscy z zadowolenia zacierają ręce. Wokoło panuje euforia. Słychać głosy: Hura! Powstaną nowe dobre drużyny.

Oczywiście, jest to powód do radości, ale należy pamiętać o jednym – to dopiero początek. Teraz stoi przed hufcem nowe zadanie. Trzeba nieustannie wspierać pracę drużynowych, pielęgnować i rozwijać to, co poznali na kursie.

Przed przystąpieniem do organizacji kursu drużynowych należy uświadomić sobie z całą stanowczością, iż nie ma sensu inicjowanie jakiegokolwiek akcji szkoleniowej bez planowania, jednocześnie rozwijania nabytych przez uczestników umiejętności, poszerzania wiedzy i wymiany doświadczeń w okresie późniejszym, już po kursie. Parafrazując, nikt nie kupi samochodu, do którego nie można dostać części zamiennych. Na jak długo wystarczy młodemu drużynowemu zapалу? Kiedy wyczerpią się mu pomysły na atrakcyjny program? Jak będzie wyglądało jego pierwsze zetknięcie z rzeczywistością, która nie zawsze rozpieszcza.

Poniżej zaprezentuję kilka sposobów na śródroczną pracę z drużynowymi po kursie.

Poradnictwo metodyczne

Tyle, ile jest hufców, tyle może być sposobów na zorganizowanie poradnictwa. Ważne jest, by w każdym środowisku była osoba, do której mogą zwrócić się drużynowi po radę, po pomoc (nie tylko w godzinach dyżurów instruktorских w komendzie hufca). Drużynowy powinien wiedzieć, iż jest w hufcu

osoba, która zaradzi także w nagłym przypadku. To budzi w nim poczucie bezpieczeństwa, poczucie wspólnoty, sensu istnienia hufca.

Ważną sprawą jest umiejętne udzielanie porady. Pamiętajmy, że metoda harcerska jest pośrednia. O wiele więcej korzyści przyniesie drużynowemu rada, której paradoksalnie sam sobie udzieli – naprowadzony, ukierunkowany.

Biblioteczka

Nie ma nic lepszego na brak pomysłów niż dobra biblioteczka. Nie musi się ona składać wyłącznie z pozycji harcerskich. Istnieje mnóstwo książek pedagogicznych, zbiorów gier i zabaw wydanych poza organizacją. Dobrze jest, gdy biblioteczka będzie zawierała nowości, aktualne wydawnictwa. Biblioteczka to także nasze harcerskie czasopisma – „Zuchowe Wieści”, „Propozycje”, „Na Tropie”, czy „Czuwaj”. Coraz więcej ciekawych materiałów do wykorzystania w pracy z drużyną można znaleźć w internecie. Jednak z biblioteką trzeba umieć pracować. Dlatego ważną sprawą jest, aby już na kursie przyzwyczajać uczestników do korzystania z najróżniejszych materiałów, opracowań.

Wymiana doświadczeń

Z jednej strony idealnym miejscem na wymianę doświadczeń jest namiestnictwo lub inna forma zorganizowania wspólnoty drużynowych czy też funkcyjnych drużyn. Możemy wymieniać doświadczenia bazujące na podobnych, bo pochodzących z jednego środowiska, problemach.

Z drugiej strony należy także poszukiwać możliwości wymiany doświadczeń poza macierzystym środowiskiem. Sprzyjać temu może udział drużynowych, kadry drużyn czy nawet całych jednostek w przedsięwzięciach ogólnozwiązkowych lub chorągwiowych, tych kształceniowych i tych programowych.

Wymiana doświadczeń jest najbardziej wartościowym i najważniejszym źródłem rozwiązywania problemów. Dzięki niej otrzymujemy sprawdzone już pomysły – nie musimy wyważać już otwartych drzwi. Istnieje przy tym jedno niebezpieczeństwo. Pomysł, który zafunkcjonował w danym środowisku, niekoniecznie musi sprawdzić się w innym.

Wymianę doświadczeń można realizować poprzez: stwarzanie warunków do dzielenia się swoim dorobkiem w różnych zespołach składających się z osób pochodzących z różnych środowisk; inicjowanie rozmów, seminariów, kuźnic instruktorskich.

Formy doksztalcające

Formy doksztalcające to aktualizacja wiedzy. Badania naukowe wciąż dostarczają nam nowej wiedzy dotyczącej społeczeństwa, człowieka. Na bazie tej wiedzy opracowywane są nowe techniki wspomagające rozwój, kształtowanie osobowości. Harcerstwo nie może pozostawać obojętne wobec przemian i zamykać się w ciasnym gorsecie schematycznego działania. Nie oznacza to jednak, iż powinniśmy bezmyślnie dać porwać się fali nowości, bez rozwagi i opamiętania.

Realizować to można poprzez uczestnictwo w najróżniejszych warsztatach metodyczno-repertuarowych, szkoleniach organizowanych przez wyspecjalizowane instytucje.

Formy doksztalcające poza rozszerzaniem wiedzy służą również zdobywaniu dodatkowych, nowych umiejętności związanych z aktualnymi potrzebami czy zainteresowaniami drużynowego. Bądź co bądź, składając Zobowiązanie Instruktorskie mówimy:

„(...) będę (...) pogłębiał swoją wiedzę i umiejętności (...)”.

Realizować to można poprzez udział w specjalistycznych kursach i warsztatach, szkoleniach tematycznych.

Z tym tematem wiąże się jeszcze jeden – problem problem pracy z tymi uczestnikami kursu, którzy nie otrzymali patentu drużynowego. Od problemu nie uciekniemy, przyznając takim osobom dokument zastępczy, np. patent przybocznego. Patent stwierdza gotowość do podjęcia się pewnej funkcji – jest certyfikatem posiadania odpowiedniej wiedzy, umiejętności, poziomu świadomości.

Jeżeli braki leżą wśród wiedzy i umiejętności, to można nadrobić je dodatkowymi zadaniami po kursie, często w macierzystej drużynie. Jeżeli brak goto-

wości wynika z braku świadomości – to nic nie jest lepsze jak wskazywanie pozytywnego przykładu poprzez oddziaływanie grupy drużynowych. Do tego trzeba jednak przekonać harcerza, uświadomić, iż nie jest gorszy od innych. Ważna jest szczerść i jasne stawianie sprawy.

Najważniejsze jednak, to trzymać się razem, bowiem:

*Jeżeli marzy tylko jeden człowiek, pozostanie to tylko marzeniem.
Jeżeli zaś będziemy marzyć wszyscy razem, będzie to już początek
nowej rzeczywistości.*

(Helder Camara)

**PRZYKŁADOWE KONSPETKY ZAJĘĆ
PRZEPROWADZONYCH NA KURSACH
DRUŻYNOWYCH**

I. Część wspólna dla kursów wszystkich pionów

PO CO JESTEŚMY?

Cel: Ukazanie roli harcerstwa w społeczeństwie.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał i rozumiał cele ZHP,
- potrafił określić funkcję, jaką spełnia harcerstwo,
- znał genezę harcerstwa i ewolucję jego celów,
- potrafił poruszać się w podstawowym dokumencie organizacyjnym – Statucie ZHP,
- potrafił określić swoje miejsce w ZHP.

Formy: zaduma, inscenizacja, dyskusja, gawęda, praca z dokumentem, ćwiczenia.

Czas: 3 godziny.

Materiały: szary papier, Statut ZHP, papier A4, małe karteczki, słownik języka polskiego, *Styl życia* Stefana Mirowskiego.

Przebieg zajęć

Kim jestem

Uczestnicy samodzielnie oddalają się do lasu. Mają do przemyślenia odpowiedzi na pytania:

- a) czym zajmuję się w życiu?
- b) co robię w ZHP?
- c) co jest dla mnie ważne?
- d) kim chcę być i co chcę robić w przyszłości oraz jak harcerstwo może mi w tym pomóc?

Po powrocie dzielimy się refleksjami.

Ja – Tobie

Na karteczkach przyklejonych na plecach, uczestnicy wypisują innym, co mogą im zaoferować, dać. Budujemy w ten sposób więzi wspólnoty.

Cele ZHP

Uczestnicy siedząc w kręgu, kończą zdanie:

„Należę do ruchu/organizacji (do wyboru), którego celem jest...”

Określenie różnic między ruchem a organizacją, odczytanie definicji ze słownika języka polskiego. Dyskusja na temat zgłaszanych celów.

Ewolucja funkcji harcerstwa

Zastępy przedstawiają scenkę, która ukazuje ewolucję funkcji harcerstwa od powstania do dnia dzisiejszego. Prezentacje, dyskusja. Określenie elementów wspólnych w różnych etapach.

Cele ZHP – statut

Zastępy zapoznają się z celami ZHP określonymi w statucie oraz przedstawiają jeden z nich w formie piktogramu. Pozostała część grupy próbuje odgadnąć treść.

„Styl życia”

Odczytanie gawędy S. Mirowskiego *Styl życia*. Ukazanie rozgraniczenia między ruchem a organizacją. Zburzenie podziału na życie codzienne i harcerstwo – harcerstwo to styl życia.

Z KIM PRACUJEMY – O ROZWOJU PSYCHOFIZYCZNYM

Cel: Zapoznanie z prawidłowościami rozwojowymi dzieci, młodzieży (w zależności od rodzaju kursu).

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał cechy rozwojowe,
- widział różnice rozwojowe ze względu na płeć i wiek,
- świadomy trudności i zaburzeń okresu rozwojowego oraz konieczności dostosowywania programu do płci i poziomu rozwoju harcerzy.

Formy: dyskusja, retrospekcja, burza mózgów, opowiadanie.

Czas: 2 godziny.

Materiały: kartki formatu A4, duży arkusz papieru.

Przebieg zajęć

Co to jest rozwój? – próba zdefiniowania

- burza mózgów
- próba określenia elementów, płaszczyzn, aspektów rozwoju (fizyczny, intelektualny, społeczny, duchowy)

Jaki (jaka) byłem mając ... lat?

- relaksacja grupowa
- retrospekcja

Czym charakteryzują się poszczególne płaszczyzny rozwoju dziecka w wieku... lat?

- uczestnicy piszą w grupach krótkie opowiadanie o życiu ... latka w taki sposób, aby zawierało jak najwięcej cech rozwojowych tego okresu – prezentacja
- podział na cztery grupy dyskusyjne (fizyczna, społeczna, duchowa, intelektualna), zadaniem grup jest ustalenie jak największej ilości cech rozwojo-

wych na danej płaszczyźnie na podstawie swojego życia, poczynionych obserwacji dzieci, poprzedniego ćwiczenia

- prezentacja efektów pracy, dyskusja na forum

Podsumowanie zajęć

- zwrócenie uwagi na cechy rozwojowe, które mogą powodować trudności wychowawcze

- uświadomienie konieczności dostosowania programu do płci i poziomu rozwoju harcerzy

- poruszenie problemu zachowania ciągu wychowawczego

HARCERSKA METODA WYCHOWAWCZA

Cel: Ukazanie uniwersalności, wszechstronności systemu metodycznego w ZHP.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał główne cele ZHP,
- potrafił pracować metodą harcerską,
- znał cechy i elementy metody harcerskiej.

Formy: dyskusja, formy plastyczne, scenka rodzajowa.

Czas: 2 godziny.

Materiały: Statut ZHP, E. Grodecka *O metodzie harcerskiej i jej stosowaniu*, Walter Hansen *Wilk, który nigdy nie śpi*, *Harcerskie Ideały*, małe karteczki, tabela metody harcerskiej, farby, pisaki, kredki, plastelina.

Przebieg zajęć

1. Podział na cztery grupy. Każda z grup losuje kartę z elementem metody harcerskiej. Zadaniem grup jest przedstawienie wzajemnie elementów za pomocą poszczególnych materiałów i form:

system małych grup – plastelina różnokolorowa

uczenie w działaniu – scenka rodzajowa

stałe doskonały i stymulowany program – farby i kartka, w dowolnej formie

Prawo i Przrzeczenie – kredki lub flamastry, w formie plakatu.

Zadaniem obserwatorów jest odgadnięcie tematu prezentacji grup.

Podsumowaniem jest odczytanie par. 4 *Statutu ZHP*, oraz tekstów z książki Waltera Hansena *Wilk, który nigdy nie śpi* (rozdz. *Cel, zasady, metoda*).

2. Uczestnicy podzieleni na 6 grup robią plakaty ilustrujące przydzieloną cechę metody harcerskiej. Potem prezentują je pozostałym i omawiają.

3. Przedstawienie i omówienie tabeli metody harcerskiej.

Dyskusja nad przykładami z życia harcerskiego. Zwracamy uwagę na pozytyw-

wy, unikamy dyskusji o negatywach (*pozytywność metody harcerskiej*). Na podstawie dyskusji powinny wyodrębnić się cechy metody harcerskiej, które należy dokładnie przeanalizować korzystając z książki Ewy Grodeckiej *O metodzie harcerskiej i jej stosowaniu* i opracowania *Harcerskie Ideały*.

HARCERSKA METODA WYCHOWAWCZA

	Prawo i Przyrzeczenie	System małych grup	Uczenie w działaniu	Stale doskonalony program
ZUCHY	Obletnica i Prawo Zucha	Szóstki	formy pracy, zabawa w kogoś lub coś	gwiazdki i sprawności
HARCERZE	Przyrzeczenie i Prawo Harcerskie	zastępy	formy pracy, obozy harcerskie, zadania zespołowe i indywidualne	szóstki i sprawności, kampanie
HARCERZE STARSZY	Przyrzeczenie i Prawo Harcerskie	zastępy, patrol, grupy i zespoły zadaniowe	formy pracy, obozy harcerskie, zadania zespołowe i indywidualne, służba	Szóstki i sprawności, znaki służb, sprawności, Program Harcerskiego Starzaka
INSTRUKTORZY	Zobowiązanie Instruktorskie	kręgi, instruktorstwo, komisje, zespoły	działanie i służba	etaple metodologiczne, sprawności, uprzedzenia, oznaki Kadry Kształcącej

SYLWETKA DRUŻYNOWEGO

Cel: Wypracowanie wzorca osobowego instruktora-wychowawcy.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- świadomy cech, jakie powinien posiadać drużynowy jako człowiek, instruktor, lider,
- znał rolę osobistego przykładu instruktora w procesie wychowania harcerzy.

Formy: quiz, dyskusja, zadanie zespołowe

Czas: 3 godziny.

Materiały: 120 słomek (wyginanych), 3 pudełka pinezek, kartki formatu A4, kartki papieru dużego formatu, przybory piśmiennicze.

Przebieg zajęć

Savoir vivre - quiz

- uczestnicy podzieleni na 3 grupy mają zadanie ułożenia 5-zadaniowego quizu na temat zasad dobrego zachowania (dobrze jest, gdy zadania nie mają charakteru pytań, lecz konkretnych sytuacji do odegrania),
- każda grupa losuje po 5 zadań przygotowanych przez pozostałe grupy,
- następuje część konkursowa, każde zadanie jest komentowane, wyłonią najlepszą drużynę otrzymując nagrodę.

Lider

- następuje losowy podział na trzy grupy, każda z grup wybiera swojego lidera,
- każdy lider w tajemnicy przed grupą otrzymuje zadanie kierowania nią w sposób:

AUTORYTARNY – niedopuszczanie do głosu, „tylko moje zdanie jest słuszne”, wprowadzenie przesadnej dyscypliny, ciągła nawet nieuzasadniona krytyka,

DEMOKRATYCZNY – podejmowanie decyzji większością, dążenie do konsensusu, motywowanie do wyrażania swojego zdania, pytanie o opinie,

LIBERALNY – „róbcie co chcecie, mnie poinformujcie o efektach”, w przypadku, gdy w grupie wytworzy się inny lider, liberał przejmuje funkcje kierującą, lecz po krótkim czasie powraca do poprzedniej obojętnej roli,

- zadaniem grup mających do dyspozycji pudełko pinezek i 40 słomek do napojów (wyginanych) jest wybudowanie wysokiej, wytrzymałej i estetycznej wieży w czasie 20 minut,

- po wybudowaniu wież, uczestnicy na otrzymanych kartkach oceniają w skali 0–3:

1) swój wkład w wybudowanie wieży oraz swoje samopoczucie w grupie, możliwość realizacji swoich pomysłów,

2) lidera i jego sposób kierowania, stosunek do grupy,

- następnie, po obejrzeniu wież, uczestnicy zasłaniają oczy i poprzez podniesienie ręki (tylko jeden raz w jednej grupie pytań) odpowiadają na pytania prowadzącego:

Czy 1 (2,3) wieża jest wysoka?

Czy 1 (2,3) wieża jest wytrzymała?

Czy 1 (2,3) wieża jest estetyczna?

- następuje zestawienie wszystkich wyników w tabeli i jej interpretacja: Która grupa była kierowana danym stylem? Która wieża otrzymała najwięcej punktów za wysokość, wytrzymałość i estetykę, która najmniej? W której grupie uczestnicy czuli się najlepiej, a w której najgorzej? Gdzie wysoko oceniono lidera? Jaki jest związek między systemem kierowania a tymi ocenami?

	WYSOKOŚĆ	WYTRZYMAŁOŚĆ	ESTETYKA	JA (samorealizacja, samopoczucie)	LIDER (kierowanie, stosunek do grupy)
GRUPA 1					
GRUPA 2					
GRUPA 3					

Instruktor

- podział uczestników na 4 grupy,

- każda z grup otrzymuje zadanie wypisania na dużym arkuszu papieru z namalowaną sylwetką człowieka cech, jakie powinien posiadać instruktor – wychowawca na jednej z czterech płaszczyzn rozwoju (fizyczna, intelektualna, duchowa, społeczna),

- zestawienie cech, przedyskutowanie.

INSTRUKTORSKA PRACA NAD SOBĄ

Cele:

- zbudowanie wśród uczestników kursu świadomości na czym polega praca nad sobą;
- pokazanie sposobów podejścia do niej i metod jej prowadzenia;
- danie motywacji do podjęcia rzetelnej pracy nad sobą na początku i w trakcie instruktorskiej służby;
- zaszczepienie umiejętności oceniania założeń i wyników pracy nad sobą;
- ukazanie roli zespołu w tym procesie.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- umiał identyfikować własne role społeczne i określać ich ważność i czasochłonność oraz stopień realizacji;
- rozumiał na czym polega praca nad sobą, jak ma się ona do rozwoju;
- świadomy przeszkód i pomocy w pracy nad sobą;
- znał i rozumiał metody i formy pracy nad sobą, które proponuje harcerstwo oraz potrafił je zastosować;
- znał ideę stopnia przewodnika i wiedział, jak odnieść regulaminowe wymagania do etapu swojego rozwoju;
- dobrze rozumiał „na nowo” Przyrzeczenie i Prawo Harcerskie oraz potrafił odnieść je do swojego życia, będzie potrafił dokonać samooceny;
- rozumiał, że najważniejsza w pracy nad sobą jest stała dbałość o własną motywację do wysiłku kształtowania charakteru, postaw i codziennych zachowań, będzie świadomy, że sukces w tej dziedzinie zależy jedynie od niego samego.

Formy: ćwiczenie pisemne w określaniu ról społecznych; gawęda; czytanie wybranych fragmentów materiałów; dyskusja; rozmowa kierowana.

Czas: około 4 godziny; w zależności od liczebności i „energetyczności” grupy.

Materiały: *Harcerskie Ideały. Metoda harcerska dla instruktorów* - Ruch Całym Życiem

Przebieg zajęć

1. Przedstawienie prowadzącego i okoliczności jego pracy harcerskiej.

2. Ćwiczenie pisemne w identyfikacji ról społecznych wypełnianych przez uczestników; określanie wykresem kołowym ważności i czasochłonności poszczególnych ról; krótkie przedstawienie najważniejszych i najbardziej czasochłonnych ról przez wszystkich. Krótki komentarz uczestników w kontekście odpowiedzi na pytanie: czy są zadowoleni z takiego status quo?
3. Ćwiczenie pisemne w określaniu własnych planów życiowych (w tym harcerskich) na najbliższe 2 lata; następnie przedstawienie ich grupie.
4. Gawęda tłumacząca sens określeń: praca nad sobą, rozwój człowieka – wzajemnych między nimi zależności oraz co w tych procesach pomaga, a co przeszkadza.
5. Dyskusja na temat, w jaki sposób harcerstwo pomaga, stymuluje do samorozwoju i pracy nad sobą. Uczestnicy tworzą (ustnie) katalog form i metod harcerskiej pracy nastawionych na pracę nad sobą. Wspólnie dokonujemy wyboru form najbardziej efektywnych i wartościowych.
6. Rozmowa kierowana na temat rozumienia idei i wymagań stopni instruktorskich na przykładzie przewodnika. Co jest wymaganiem, a co zadaniem stworzonym na jego podstawie. Jakich błędów należy unikać.
7. Próba odpowiedzi na pytanie: skąd wiemy, czy, i ile jeszcze musimy pracować nad sobą? Kierunek odpowiedzi: Przrzeczenie i Prawo Harcerskie.
8. Grupa dzieli się na zespoły 3-osobowe. Każdy zespół otrzymuje 1 punkt Prawa Harcerskiego oraz 2-3 słowa związane z nim i 0-1 słowo nie związane z treścią zadanego punktu prawa. W ciągu 15-minut zespoły wypracowują odpowiedzi na pytania: czy, i w jakim stopniu, w jaki sposób podane słowa łączą się (zawierają) w podanym punkcie prawa? Do czego nas zobowiązuje podane prawo? Jak rozumiecie podane prawo?
9. Wynikiem rozmowy ma być m. in. wniosek, że prawa nie wolno stosować wybiórczo ani wygodnie do swojego punktu widzenia. Jedyną obowiązującą obecnie wykładnią prawa jest Uchwała Rady Naczelnej zawarta w książce *Harcerskie Idealy*. Warto do niej sięgać i traktować prawo całościowo, a przede wszystkim nie wolno go relatywizować!
Dyskusję należy w sposób naturalny przerwać w najciekawszej chwili.

10. Dłuższa przerwa, najlepiej naturalna (np. na kolację).

11. Swobodna dyskusja nawiązująca do zgłaszanych przez uczestników wątpliwości, pytań i problemów, tak by dać poczucie rozpatrzenia sprawy „od góry do dołu”.

12. Sumowanie zajęć. Wniosek końcowy: najważniejsza w pracy nad sobą jest stała dbałość o własną motywację do wysiłku kształtowania charakteru, postaw i codziennych zachowań.

13. Odczytanie fragmentu *Prawo i Przrzeczenie*, z książeczki Ruchu Całym Życiem *Metoda harcerska dla instruktorów*.

NASTĘPCA DRUŻYNOWEGO

Cel: Przygotowanie przyszłych drużynowych do wychowania następców.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnicy będą:

- rozumieli powody pracy z przybocznymi,
- widzieli konieczność wychowania następcy,
- znali sposoby pracy z przybocznymi,
- potrafili określić zadania dla przybocznego w zależności od jego rozwoju instruktorskiego,
- znali rolę i zadania drużynowego wychowującego swego następcę.

Czas: 2 godziny.

Formy: ćwiczenie, praca w grupach, dyskusja, teatr.

Materiały: małe karteczki kolorowe, papier A4, mazaki, długopisy, artykuł *Mój przyboczny* z „Propozycji”, zima 1996.

Przebieg zajęć

WPROWADZENIE DO ZAJĘĆ:

- podział na grupy ekspedycyjne.

ZABAWA:

- prowadzący opowiada historię o Władcy Galaktyki, który ciężko zachorował; cudowny lek dostarczony przez magów przedłuży mu życie, niestety tylko na 2 lata. Przez ten czas musi znaleźć i wychować sobie Wielkiego następcę (poszukiwania następcy odbędą się w trzech ekspedycjach)
- zastępy otrzymują fragmenty starych zapisów z treścią legendy, w której zapisane jest, że Wielkiego Następcy należy szukać na planetach P XV, Z XVI, N XVII.

PO CO NASTĘPCA:

- przed wyruszeniem w trasę ekspedycyjną uczestnicy mają wypisać 5 powodów, dla których drużynowemu potrzebny jest przyboczny-następca

- podsumowanie przez prowadzącego i spisanie wszystkich powodów na jednym arkuszu papieru.

MAPA PODRÓŻY – START:

- uczestnicy odnajdują mapę podróży z zaznaczonymi wspomnianymi wyżej planetami; między planetami na wyznaczonej drodze są umieszczone wskazówki, jak należy się przemieszczać
- od tej pory rozpoczyna się rywalizacja między ekspedycjami.

SPOSÓB PRZEMIESZCZANIA SIĘ:

- 3 krzesła – z jednego końca sali na drugą każdą z grup przemieszcza się za pomocą tylko trzech krzeseł (nie można dotknąć ziemi żadną częścią ciała, jeśli tak się stanie ekipa wraca do punktu startu)
- ślepcy – z jednego końca sali na drugi grupy poruszają się jako wąż ślepców (zawiazane chustami oczy), prowadzony przez widzącego przewodnika
- na barana – z jednego końca sali na drugi koniec każdą z grup jest przenoszona na barana przez wyznaczone osoby.

PLANETA PXV:

Na tej planecie ukazuje się Gazeta Międzygalaktyczna, do której każda ekspedycja pisze ogłoszenie. W ogłoszeniu zawarte mają być obowiązki, cechy i zadania przybocznego. Po napisaniu ogłoszenia przyklejane są na gazecie. Komisja ekspertów ocenia i przyznaje punkty.
Podsumowanie – najważniejsze cechy przybocznego.

PLANETA Z XVI:

Na tej planecie odbywa się Wszechgalaktyczny Przegląd Międzyplanetarny. Mamy informację, że na widowni może znajdować się poszukiwany Wielki Następca. W związku z tym ekspedycje mają przedstawić scenkę pokazującą pracę przybocznego w drużynie. Komisja ocenia i przyznaje punkty.
Podsumowanie – przyboczny w drużynie i jego relacje z drużynowym.

PLANETA N XVII:

Trafiliśmy na teleturniej „NASTĘPCA” – grupy będą brać w nim udział. Ekspedycje odpowiadają na pytania. Odpowiedzi należy umotywować.
Pytania np.: 3 najważniejsze cechy następcy, 3 gry harcerskie, które następca powinien bardzo dobrze znać. Komisja ekspertów ocenia i przyznaje punkty.

GDZIE SZUKAĆ NASTĘPCY:

- ekspedycje losują nazwy miejsc, np.: szkoła, rodzina, harcerze, praca
- następnie wypisują wszystkich tych, którzy należą do wylosowanej grupy i mogli by być ich przybocznymi
- omówienie.

OBOWIAZKI DRUŻYNOWEGO WOBEC PRZYBOCZNEGO:

Dyskusja ekspedycji i wspólne podjęcie decyzji.

ZAKOŃCZENIE I PODSUMOWANIE ZAJĘĆ:

- wyjaśnienie nazw planet, które odwiedziliśmy: P – pomocnik, Z – zastępca, N – następca.
- podliczenie punktacji i wręczenie nagród zwycięskiej ekspedycji, rozdanie uczestnikom artykułu *Mój przyboczny*.

PLANOWANIE PRACY W DRUŻYNIE

Cel: Przedstawienie mechanizmu planowania pracy w drużynie harcerskiej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał pojęcia związane z planowaniem: analiza, cel, zamierzenia, forma, zadanie;
- potrafił zaplanować pracę w drużynie harcerskiej;
- wiedział, jakie elementy należy uwzględnić w planowaniu pracy.

Formy: praca grupowa, dyskusja, majsterka.

Czas: 3 godziny.

Materiały: kartonowe modele samolotów, szary papier, małe karteczki, flamastry.

Przebieg zajęć

„Samorealizacja” – ćwiczenie

- podział uczestników na 4 grupy;
- każdy indywidualnie pisze na kartce zawód, który chciałby wykonywać w przyszłości; opracowanie w grupach projektu firmy dochodowej, w której każdy się realizuje (pracuje w swoim zawodzie);
- po przedstawieniu projektów grupy łączą się parami i tworzą nową firmę, w której każdy zachowuje swój zawód;
- po przedstawieniu następuje ponowne połączenie w jedną dużą grupę, wypracowanie projektu firmy na zasadach powyższych i prezentacja.

Wnioski:

- planowanie, które ma przynieść efekt, musi być dostosowane do oczekiwań harcerzy;
- trud dobrania wspólnego celu dla grupy jest wprost proporcjonalny do liczby osób w grupie.

Analiza sytuacji, cel, zamierzenia, zadania – wprowadzenie pojęć:

- uczestnicy w parach sklejają kartonowe modele samolotów;

- po sklejeniu szczegółowe omówienie kolejnych etapów sklejanego samolotu, czynności, które trzeba było wykonać;
- przedstawienie definicji słów: analiza, cel, zamierzenia, zadania;
- próba opisu sklejanego modelu w schemacie analiza – cel – zamierzenia – zadania.

Podsumowanie zajęć:

- przedstawienie modelu planowania w drużynie harcerskiej na podstawie powyższych zadań;

Planujemy długo czy krótkofalowo? – dyskusja.

W dyskusji zwracamy uwagę na korzyści wpływające z planowania długofalowego.

JAKOŚĆ I NIEBANALNOŚĆ

Cel: WYROBIENIE WŚRÓD UCZESTNIKÓW KRYTYCZNEGO PODEJŚCIA DO JAKOŚCI DZIAŁAŃ.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- potrafił określić czynniki wpływające na atrakcyjność programu,
- dążył do wyrobienia intuicji poszukiwania rozwiązań oryginalnych, niebanalnych, nieprzeciętnych,
- potrafił dokonywać oceny jakości swoich działań.

Formy: kuźnica.

Czas: 1 godzina.

Materiały: papier dużego formatu lub tablica.

Przebieg zajęć

Doświadczenia z przeszłości:

Przedstawienie zdarzeń opisanych w prasowych artykułach:

- pozytywnie ukazujących atrakcyjny, harcerski program, np. *Dzień Gnieźnieński* – „CZUWAJ” nr 9/2000,
- ukazujących nieodpowiedzialność czy nieprzestrzeganie harcerskich zasad, np. *Fort grozy* - „Na tropie”, *Harczerze kradną* - „Złotowe wieści” Gniezno 2000 nr 10.

Każdy przedstawia w kilku słowach:

- co myśli o powyższych przykładach,
- co wpłynęło na pozytywne, negatywne odczucia odbiorcy.

Jakość:

- uczestnicy otrzymują trzy małe karteczki, na których wypisują słowa, które kojarzą im się znaczeniowo ze słowem „jakość” (jedna odpowiedź na jednej karteczce)
- karteczki układane są na okręgu - gdy zdarzy się, iż odpowiedzi są takie same lub mają to samo znaczenie, układane są na jednej linii, wzdłuż pro-

mienia, na zewnątrz okręgu (w efekcie powstaje mniej lub bardziej symetryczne słońce)

- następuje dyskusja, próba sformułowania definicji „jakości”.

Atrakcyjność:

Uczestnicy losują karteczki z przykładowymi hasłami:

np.: deszczowy dzień, spóźnienie się na pociąg, przedłużająca się gawęda, które są pewnego rodzaju sytuacjami kryzysowymi. Zastęp określa postępowanie, które ma za zadanie eliminowanie zachowań, które wpływają na obniżenie atrakcyjności działań w powyższych przykładach.

Podsumowanie:

Uczestnicy w grupach malują plakat przedstawiający to, co oni widzą atrakcyjnego, niebanalnego i świadczącego o wysokiej jakości w ZHP.

STATUT ZHP, INSTRUKCJE I REGULAMINY (Regulamin mundurowy, odznak)

Cel: Przedstawienie znaczenia statutu, instrukcji i regulaminów w pracy ZHP.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- orientował się w treściach zawartych w Statucie ZHP,
- znał podstawowe zapisy statutu dotyczące charakteru, celu, metody, struktury władz hufca, mechanizmów wyboru i działania władz ...
- znał instrukcje i regulaminy obowiązujące w ZHP na poziomie drużyny,
- wiedział w jaki sposób instrukcje i regulaminy wspierają drużynowego w jego pracy.

Formy: krzyżówka, dyskusja, inscenizacja, zadanie zespołowe.

Czas: 2 godziny.

Materiały: Statuty ZHP, Regulaminy mundurowe i Regulaminy odznak i oznak, kartki papieru dużego formatu, kredki, flamastry, tektura, kartki formatu A4.

Przebieg zajęć

Regulamin mundurowy i odznak – krzyżówka

- uczestnicy podzieleni na grupy trzyosobowe rozwiązują krzyżówkę (załącznik)

- następuje omówienie haseł krzyżówki

odpowiedzi do krzyżówki: 1.szyja, 2.krokiewka, 3.filc, 4.krążek, 5.czuć, 6.komisja rewizyjna, 7.trójkąt, 8.harcerz orli, 9.fartuch, 10.krajka, 11.poczwórnie pleciony, 12.kołnierz, 13.Rodło, 14.znak służby, 15.chusta, 16.owal, 17.za zasługi dla ZHP, 18.plakietka, 19.bordo, 20.listek, 21.baskijski, 22.khaki, 23.finka, 24.fiolet, 25.rogatywka, 26.żałoba, 27.symbol gromady, 28.kotwica, 29.podharcemistrz, 30.ćwik, 31.krzyż harcerski, 32.sprawny, 33.orzeł, 34.złoty, 35.WOSM, 36.ZHP, 37.książeczka, 38.biało-granatowy, 39.lilijka, 40.sternik jachtowy

Statut ZHP

- podział na 3 grupy, każda z grup mając do dyspozycji Statut ZHP ma za zadanie przedstawić inscenizację treści statutu dotyczącej:

GRUPA 1: celów ZHP

GRUPA 2: metody i wartości wychowawczych ZHP

GRUPA 3: charakteru ZHP.

oraz wykonać:

GRUPA 1: przestrzenny model struktury władzy ZHP

GRUPA 2: mapę ZHP, ze względu na strukturę wiekową z zaznaczeniem możliwości i sposobów nabycia i utraty członkostwa,

GRUPA 3: dobrać w pary:

1. Uchwala Statut ZHP
2. Zmienia Statut ZHP
3. Dokonuje wykładni statutu
4. Ustala wysokość składek członkowskich
5. Dokonuje zaliczenia służby instruktorskiej
6. Wyklucza z ZHP instruktora
7. Zarządza majątkiem ZHP
8. Bierze udział w zjeździe hufca z głosem decydującym
9. Bierze udział w zjeździe chorągwi z głosem decydującym
10. Określa wzór munduru
11. Przyjmuje Przyrzeczenie Harcerskie

A.Rada Naczelna ZHP, B.instruktor, C.sąd harcerski, D.Rada Naczelna ZHP, E.Zjazd ZHP, F.Zjazd ZHP, G.właściwy komendant, H.delegat wybrany na Zjeździe Hufca, komendanci hufców i komendant chorągwi, I.instruktor lub harcerz starszy pełniący funkcje statutową, J.Centralna Komisja Rewizyjna, K.naczelnik ZHP

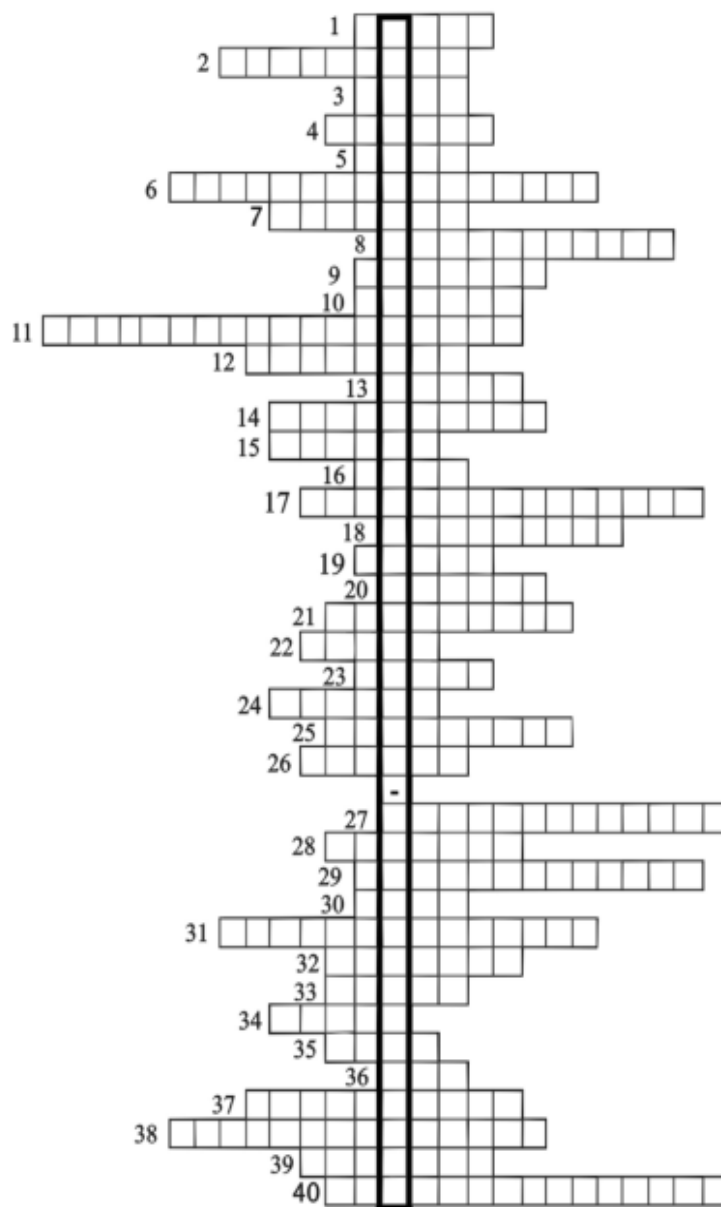
odpowiedzi: 1E, 2F, 3J, 4A, 5G, 6C, 7K, 8I, 9H, 10D, 11B

- następuje prezentacja grup i dokładne omówienie (łącznie z tematami pokrewnymi, łączącymi się z występującymi w ćwiczeniu zagadnieniami).

Uwaga: należy prowokować uczestników do zadawania pytań, stawiać problemy do rozwiązania.

ZAŁĄCZNIK - KRZYŻÓWKA

1. Z tego miejsca nosi sznur Przewodniczący ZHP
2. Odznaka szóstkowego zuchów
3. Materiał, z którego wykonany jest beret zucha
4. Kształt odznaki sprawności harcerskiej
5. Napis widniejący na klamrze pasa zuchowego
6. Władza symbolizowana przez białe suwaki
7. Kształt sprawności zuchowej
8. Jedna gwiazdka na pagonie
9. Typ munduru zuchowego
10. Jedwabna u instruktorek
11. Sznur komendancki
12. ...a la Słowacki
13. Odznaka Chorągwi Gdańskiej
14. Metalowe koło o średnicy 10 mm noszone nad prawą kieszenią
15. Ma wymiary 70/70/100
16. Kształt odznaki przynależności do drużyny specjalnościowej
17. Najwyższe odznaczenie w ZHP
18. Odznaka przynależności do środowiska, noszona na rękawie 3-5 cm poniżej wszycia
19. Kolor beretu instruktora nie pracującego w podstawowej jednostce organizacyjnej
20. Oznaka lat służby instruktorskiej
21. Typ beretu harcerskiego
22. Kolor męskiego munduru harcerskiego
23. Jej długość nie może przekroczyć 18 cm
24. Kolor sznura kapelana harcerskiego
25. Harcerskie nakrycie głowy
26. Jej oznaką jest przepaska z czarnej aksamitki na krzyżu harcerskim
27. Na berecie zucha
28. Z nią połączona jest lilijka u harcerzy specjalności wodnej
29. Nosi zieloną podkładkę pod krzyżem harcerskim
30. Ma nabitą złotą lilijkę na krzyżu harcerskim
31. Jest odznaką organizacyjną harcerzy i instruktorów
32. Zuch „dwugwiazdkowy”
33. Na znaczku zucha
34. Kolor sznura komendanta chorągwi
35. Członek tej organizacji nosi plakietkę z lilijką na fioletowym tle
36. Jest właścicielem krzyża harcerskiego, znaczka zucha
37. Otrzymuje się ją razem z krzyżem harcerskim
38. Kolor sznura przewodniczącego kręgu instruktorskiego
39. Jest znakiem ZHP
40. Odznaką tego stopnia jest niebieska plakietka z czarną kotwicą i lilijką, z jedną gwiazdką powyżej



STRUKTURA ZHP

Cel: Przedstawienie uczestnikom zajęć zarysu struktury ZHP.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- orientował się w strukturze organizacyjnej i strukturze władzy ZHP,
- znał strukturę i zadania jednostek organizacyjnych hufca.

Formy: inscenizacje, dyskusja, praca z dokumentami, zajęcia techniczno – plastyczne.

Czas: 0,5 godziny + 1 godzina.

Materiały: sznurek, farby, Statut ZHP, Regulamin odznak i oznak, kartka papieru dużego formatu lub tablica.

Przebieg zajęć

„Wybór władz”:

- każdy z uczestników zajęć losuje kartkę z nazwą funkcji w ZHP (funkcje różnych szczebli: np. *Przewodniczący ZHP, Naczelnik ZHP, Z-ca Naczelnika ZHP, Przewodniczący Centralnej Komisji Rewizyjnej, Komendant Chorągwi, Z-ca Komendanta Chorągwi, Przewodniczący Sądu Harcerskiego Chorągwi, Komendant Hufca, Z-ca Komendanta Hufca, Namiestnik Harcerski, Przewodniczący KSI, Przewodniczący Komisji Rewizyjnej Hufca, Komendant Szczepu, Drużynowy ...*

- zadaniem uczestników jest:

- 1) wykonać oznaczenie funkcyjne (sznur);
 - 2) dobrać się w trzy grupy: funkcje we władzach naczelnych, funkcje we władzach chorągwi oraz funkcje we władzach hufca i w hufcu;
 - 3) grupy przygotowują inscenizację, podczas której przedstawiają jak największą ilość informacji dotyczących własnych zadań i kompetencji;
- (do dyspozycji uczestników: Regulamin odznak i oznak ..., Statut ZHP)

„Posiedzenia władz”:

- na posiedzeniach władz uczestnicy przebywają w sznurach funkcyjnych;
- następuje prezentacja przygotowanych inscenizacji;

- po każdej inscenizacji następuje omówienie, wyjaśnienie wątpliwości;
- w wyniku dyskusji powstaje schemat struktury władz ZHP ze szczególnym uwzględnieniem szczebla hufca.

UWAGA: „Wybór władz” można przeprowadzić w dniu poprzedzającym zajęcia i wykonanie sznurów funkcyjnych pozostawić jako zadanie do własnego wykonania.

ORGANIZACJA BIWAKÓW. BEZPIECZEŃSTWO

Cel: Przygotowanie uczestników do organizowania biwaków drużyny.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnicy będą:

- wiedzieli, jakie kroki należy przedsięwziąć, aby przygotować programowo biwak,
- wiedzieli, co przygotować, aby biwak był bezpieczny,
- potrafili dokonać zgłoszenia biwaku.

Czas: 2 godziny.

Formy: praca w grupach, dyskusja.

Materiały: kartki A4, tablica lub duże arkusze papieru, mazaki, *Karta zgłoszenia biwaku*.

Przebieg zajęć

(przed zajęciami należy wybrać osoby, które będą występowały w roli: z-cy kom. hufca ds. programowych, z-cy kom. hufca ds. organizacyjnych, komentanta hufca, kwatermistrza hufca)

Jak zorganizować biwak

- uczestnicy podzieleni na grupy intuicyjnie określają czynności, które trzeba podjąć, aby zorganizować biwak;
- omówienie przez prowadzącego elementów organizacji biwaku:
 - cel (czyli po co jedziemy);
 - kiedy jedziemy;
 - na jak długo jedziemy;
 - gdzie jedziemy;
 - kto kieruje biwakiem (drużynowy, przyboczny, ...);
 - kto jest opiekunem pełnoletnim biwaku;
 - na kogo możemy liczyć w przygotowaniach.

PROGRAM:

- uczestnicy w dwuosobowych grupach przygotowują ramowy program biwa-

ku (z wyszczególnieniem konkretnych działań i form, osób odpowiedzialnych oraz etapu przygotowań) do podanego celu;

- podsumowanie i omówienie przygotowanych planów.

ORGANIZACJA:

- kolejny etap pracy w tych samych grupach; grupy ustalają: rozkład dnia, transport, materiały programowe i sprzęt turystyczny,

- uczestnicy konsultują efekty pracy z „z-cą komendanta hufca ds. organizacyjnych”.

FINANSE:

- uczestnicy opracowują preliminarz biwaku i konsultują go z „kwatermistrzem hufca”.

ZGŁOSZENIE:

- uczestnicy w tych samych dwuosobowych grupach wypełniają kartę zgłoszenia biwaku i wraz z przygotowanymi wcześniej dokumentami zatwierdzają biwak u „komendanta hufca”.

Podsumowanie

zwrócenie uwagi na: podsumowanie biwaku z radą drużyny, rozliczenie finansowe biwaku, przestrzeganie wszystkich zasad bezpieczeństwa.

WARSZTAT PRACY DRUŻYNOWEGO

Cel: Uświadomienie roli gromadzenia materiałów programowo - metodycznych w pracy drużynowego.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- potrafił stworzyć warsztat pracy drużynowego,
- umiał korzystać z materiałów programowo – metodycznych w pracy drużyny.

Formy: zadania zespołowe, dyskusja.

Czas: 1,5 godziny

Materiały: kartka papieru dużego formatu, małe karteczki papieru.

Przebieg zajęć

Wprowadzenie

- na dużej kartce papieru wypisane są hasła: samokształcenie, samodoskonalenie, poszerzanie repertuaru pomysłów programowych, wzbogacanie własnej wiedzy
- uczestnicy, w formie luźnych wypowiedzi, określają co może im w tym pomóc
- wynotowanie uwag, podsumowanie.

„Warsztat”

- uczestnicy wypisują – każdy na trzech karteczkach skojarzenia ze słowem „warsztat” (jedno skojarzenie na jednej karteczce)
- pogrupowanie i zestawienie skojarzeń
- określenie: co to jest warsztat pracy drużynowego, co składa się na warsztat pracy drużynowego (archiwum – stare plany pracy, plany zbiorów, innych przedsięwzięć, bank pomysłów programowych, czasopisma, scenariusze gier, zabaw, książki o tematyce harcerskiej ...).

„Czasopisma”

- podział na grupy, do dyspozycji grup jest zestaw prasy metodycznej

- zadaniem grup jest opracowanie cyklu zbiorów o określonej przez prowadzącego tematyce
- omówienie i podsumowanie.

„Biblioteczka”

- w tych samych grupach uczestnicy opracowują wykaz biblioteczki drużynowego
- zestawienie wykazów, propozycja usystematyzowania i pogrupowania, podsumowanie.

Podsumowanie

Chętne osoby opowiadają o swoim warsztacie drużynowego.

DOKUMENTACJA

Cel: Przedstawienie istoty prowadzenia dokumentacji drużyny.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- świadomy celowości prowadzenia dokumentacji w drużynie;
- potrafił prowadzić dokumentację w drużynie i dostosować ją do swoich potrzeb w ramach obowiązujących instrukcji.

Formy: inscenizacja, dyskusja, gra ruchowa, burza mózgów, formy plastyczne.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: kartka papieru dużego formatu, kartki formatu A4, kredki, flamastry, farby, nożyczki, zszywacz, dziurkacz, klej.

Przebieg zajęć

Elementy dokumentacji drużyny

- uczestnicy podzieleni na 7 grup mają za zadanie odszukać ukryte w różnych miejscach (miejscu zależą od tego, gdzie odbywa się zbiórka; mogą to być szatnie, sale, pojemniki w szkole, albo krzaki, gałęzie drzew, przeszkody w lesie lub też cukiernia, sklep spożywczy, kwiaciarnia, butik w centrum handlowym) elementy dokumentacji drużyny harcerskiej:

1. *książka pracy wraz z rejestrem członków i pisemnymi zezwoleniami rodziców*

2. *plan pracy drużyny*

3. *kronika drużyny*

4. *teczka rozkazów drużynowego*

5. *teczka rozkazów wyższych instancji*

6. *teczka korespondencji drużyny*

7. *dokumentacja finansowo-gospodarcza*

- zadaniem grup jest przygotowanie krótkiej scenki, na podstawie której pozostałe grupy odgadują element dokumentacji (w wypowiedzi nie może bezpośrednio paść nazwa dokumentu)

- następuje omówienie każdego dokumentu, uczestnicy określają korzystne i uciążliwe strony prowadzenia danego elementu dokumentacji
- podsumowanie: zwrócenie uwagi na znaczenie każdego elementu dokumentacji oraz na fakt, iż niekorzystne strony dokumentacji (głównie czasochłonność) można wyeliminować odpowiednią organizacją jej prowadzenia.

Tworzenie książki pracy drużyny

- uczestnicy podzieleni na 3-osobowe zespoły mają za zadanie wykonać swój własny projekt książki pracy drużyny
- następuje prezentacja wykonanych książek oraz giełda polegająca na zgłoszeniu przez każdego uczestnika chęci zakupu jednej z książek
- następuje podsumowanie giełdy oraz wynotowanie elementów, które powinna posiadać dobra książka pracy drużyny.

SOJUSZNICY DRUŻYNY

Cel: Ukazanie potrzeby pozyskiwania, posiadania sojuszników drużyny harcerskiej i pracy z nimi.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- wiedział, jak pozyskać i gdzie szukać sojuszników drużyny,
- świadomy wagi rodziców i szkoły, jako najważniejszych sojuszników drużyny,
- wiedział, jak pracować z sojusznikiem drużyny.

Formy: giełda pomysłów, debata, dyskusja, ćwiczenia praktyczne.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: małe karteczki, duże arkusze papieru, artykuły piśmiennicze, farby, kamera wideo, telewizor.

Przebieg zajęć

Co pomaga i sprzyja drużynie w jej funkcjonowaniu?

Uczestnicy podzieleni na 5-osobowe grupy malują obrazy przedstawiające drużynę w otoczeniu wszystkich swoich potencjalnych przyjaciół, sojuszników.

WNIOSEK: określenie potencjalnych sojuszników drużyny, ze szczególnym uwzględnieniem rodziców i szkoły.

Giełda pomysłów na współpracę z rodzicami

- stworzonych jest 5 banków, „skupujących” pomysły na pracę z rodzicami harcerzy, za każdy pomysł bankier wg własnego uznania przyznaje od 0 do 10 pkt.

- uczestnicy przygotowują pomysły, po czym sprzedają je w różnych bankach, przy czym jeden pomysł danego sprzedawcy może być sprzedany tylko w jednym banku.

Następuje zestawianie i omówienie wszystkich pomysłów, nagrodzenie osoby, która zebrała jak największą liczbę punktów.

Inni sojusznicy drużyny

- wskazanie innych potencjalnych sojuszników drużyny, w tym szkoły,
- zwrócenie uwagi na fakt, iż inni sojusznicy (dyrektor szkoły, członek zarządu firmy „xxx”, właściciel hurtowni słodczy, itp.) mogą jednocześnie stanowić grono rodziców harcerzy,
- przygotowanie (samodzielne) przez uczestników kursu krótkiej, 2-minutowej prezentacji słownej drużyny. Prezentacje są rejestrowane kamerą wideo. Następuje odtworzenie i omówienie prezentacji.

Ćwiczenia praktyczne

Zastępy kursowe otrzymują zadanie zorganizowania pewnych rzeczy (np. nagrody za zajęcie I-go miejsca w festiwalu obozowym) korzystając z pomocy ludzi, instytucji znajdujących się w pobliskiej miejscowości.

POSZUKIWANIE SPONSORÓW

Cel: Pokazanie cech i zależności w tzw. public relations, odniesienie ich do pracy harcerskiej w drużynie starszoharcerskiej i w hufcu. Zwrócenie uwagi na podstawowe prawidła rządzące procesem poszukiwania sponsorów i współpracy z nimi.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozróżniał pojęcia reklama i promocja
- wiedział jak prowadzić i jak nie prowadzić rozmów z potencjalnymi pozyskanymi sponsorami
- potrafił zidentyfikować organizacje i podmioty współpracujące z drużyną harcerską (hufcem) z najbliższego otoczenia w środowisku lokalnym
- znał najważniejsze zasady public relations i potrafił je zastosować w swojej pracy harcerskiej
- umiał skonstruować trafną notatkę prasową (news).

Formy: rozmowa, dyskusja, ćwiczenie pisemne w identyfikacji podmiotów public relations, pisemne ćwiczenie w konstruowaniu notatki prasowej, scenka z podziałem na role.

Czas: 2 godziny.

Materiały: Dorota Pieńkowska: Public Relations w organizacjach pozarządowych, Wyd. BORIS 1997.

Przebieg zajęć

1. Przedstawienie prowadzącego i okoliczności jego pracy harcerskiej
2. Rozmowa sprawdzająca znajomość pojęć reklama i promocja, systematyzująca wiedzę uczestników na ten temat, podkreślająca różnice między nimi. Wniosek: najważniejsza w pracy harcerskiej jest promocja.
3. Ćwiczenie pisemne w identyfikacji podmiotów public relations, jakie otaczają każdego uczestnika kursu w jego normalnym środowisku działania. Dyskusja o ich znaczeniu i wadze „konserwowania” naszych kontaktów

z przedstawicielami podmiotów współpracujących z nami i wspierających naszą działalność.

4. Przygotowanie i przeprowadzenie przez uczestników kursu 2 scenek, częściowo improwizowanych. Schemat scenki: 1- osoba gra drużynowego starającego się w dyrekcji pewnej firmy o pozyskanie sponsora, 2- osoba gra dyrektora wspomnianej firmy (raz życzliwego i podchodzącego ze zrozumieniem do spraw harcerskich, a raz zupełnie nie zainteresowanego tymi sprawami, robiącego problemy i „spławiającego” interesanta). Ważny jest dobry dobór aktorów do wypisanych ról, tak by scenka odegrana została z werwą i ciekawie. W tym czasie widzowie nie mają prawa się odzywać, a ich jedynym zadaniem jest pilna obserwacja szczegółów scenki i notowanie wszelkich uwag i pytań.

5. Przedstawienie zapisanych spostrzeżeń i dyskusja nakierowana na sformułowanie wniosków definiujących zasady, według których należy prowadzić rozmowy z potencjalnymi i pozyskanymi sponsorami. Warto przedyskutować też popełnione błędy.

6. Sumowanie zajęć. Wniosek końcowy: najważniejsze w pozyskiwaniu sponsorów jest zidentyfikowanie i stała dbałość o podmioty public relations. Partnerami strategicznymi harcerstwa są i zawsze będą rodzice harcerzy.

PROBLEMY W PRACY DRUŻYNY

Cel: Zwrócenie uwagi na problemy, jakie może napotkać drużynowy w swojej pracy i metody ich rozwiązywania.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- świadomy problemów, które może napotkać w pracy z drużyną;
- potrafił podjąć kroki zmierzające do usunięcia problemu.

Formy: symulacja konferencji prasowej, dyskusja.

Czas: 2 godziny.

Materiały: powielone załączniki 1 i 2, tablica lub arkusze papieru, kartki formatu A4, identyfikatory dla uczestników.

Przebieg zajęć

Zajęcia przebiegają w formie konferencji prasowej

Temat konferencji: PROBLEMY W PRACY Z DRUŻYNĄ.

Przygotowania do konferencji:

- podział uczestników na 3 grupy: drużynowych, dziennikarzy i obserwatorów w stosunku – 1:3:2;
- rozdanie:
 - drużynowym i dziennikarzom – instrukcji oraz opisu problemów;
 - obserwatorom – instrukcji;
- przygotowanie się do konferencji – czas: 20 minut.

Przeprowadzenie konferencji:

- konferencja odbywa się wg instrukcji.

Podsumowanie konferencji:

- ocena przedstawianych przez drużynowych propozycji rozwiązań problemów (wypowiadają się dziennikarze i obserwatorzy);
- zestawienie wszystkich poruszanych problemów, wspólna dyskusja, próba szukania rozwiązań.

PROBLEMY, JAKIE MOŻE (LECZ NIE MUSI) NAPOTKAĆ W PRACY
DRUŻYNOWY

- drużyna potrzebuje pieniędzy
- drużyna nie ma bohatera
- na zbiórce w terenie nagle i niespodziewanie zaczyna padać deszcz
- zastępowym brakuje pomysłów na zbiórki
- harcerze nie płacą regularnie składek członkowskich
- dyrektor szkoły, w której działa drużyna ma pretensję „nie wiadomo o co?”
- podczas zbiórki w lesie harcerka Magda zostaje ukąszona przez żmiją zygzakowatą
- nie wszystkich członków drużyny „stać” na zakup regulaminowego umundurowania, a zbliża się Start Hufca – apel, na którym trzeba się „pokazać...”
- członkowie drużyny zaniedbują obowiązki domowe – szczególnie zastępowi (skarżą się rodzice)
- drużynowemu brak autorytetu wśród członków drużyny
- drużyna nie posiada harcówki
- w drużynie jest dziecko chore przewlekle (np. cukrzyca, alergia, padaczka, astma, schorzenia kończyn dolnych, nerwica dziecięca...)
- członkowie drużyny nagminnie spóźniają się na zbiórki
- drużynowy jest niepełnoletni
- brak rozśpiewania drużyny
- drużynowy nie potrafi prowadzić dokumentacji drużyny
- członkowie drużyny zaniedbują obowiązki szkolne – nie uczą się – skargi od rodziców
- drużynowemu brakuje pomysłów na zbiórki
- w drużynie nie funkcjonuje system zastępowy
- nie można poradzić sobie z „gadaniem” harcerek i harcerzy na zbiórkach
- brak jakiejkolwiek aktywności rodziców harcerzy
- drużynowy nie potrafi opracować planu pracy drużyny
- w drużynie harcerskiej, w wyniku ciągłej pracy, tworzy się zastęp starszoharcerski – nie chcą się już bawić z „małolatami”...
- harcerki i harcerze nie mają ochoty zdobywać stopni harcerskich
- problemy wychowawcze, np. niezdyscyplinowanie, nadużywanie brzydkich słów, nieposłuszeństwo...
- harcerki i harcerze nie chcą zdobywać sprawności harcerskich
- nieumiejętność współpracy z rodzicami harcerzy
- brak prawidłowej pracy rady drużyny

INSTRUKCJA DLA DRUŻYNOWEGO

Głównym zadaniem każdego drużynowego jest dokładne zapoznanie się z PROBLEMAMI i próba znalezienia rozwiązania / odpowiedzi. Ważne jest, by znalazła się chociaż jedna propozycja rozwikłania problemu!

Drużynowy nie wie, na jakie pytanie będzie odpowiadał, to dziennikarz wyznacza drużynowego do „odpowiedzi”.

W sytuacji „bez wyjścia” (wtedy, gdy drużynowemu nie przychodzi nic na myśl) można poprosić o pomoc: dyrektora szkoły, komendanta hufca lub innego drużynowego!

INSTRUKCJA DLA OBSERWATORA

Jesteś obserwatorem konferencji prasowej, której głównymi „aktorami” są drużynowi odpowiadający na pytania dziennikarzy. Poszukaj dla siebie miejsca (każdy indywidualnie) - musisz mieć kartkę i coś do pisania. Twoim zadaniem jest obserwacja i wylapywanie z rozmów takich ważnych sformułowań, które posłużyć będą mogły do opracowania PORADNICZKA DLA DRUŻYNOWEGO Z PROBLEMAMI (sposoby, rady, porady, ważne myśli...).

INSTRUKCJA DLA DZIENNIKARZA

Jesteś dziennikarzem /TV, radio, gazeta/. Za chwilę weźmiesz udział w konferencji prasowej z udziałem drużynowych, którzy będą odpowiadali na zadawane przez Ciebie pytania. Pytania dotyczą głównych problemów, z jakimi może spotkać się drużynowy w swojej pracy a zgłaszanych przez różne osoby: rodziców, pracowników szkoły, członków drużyny, rady osiedla...

Twoim zadaniem jest:

- przeanalizowanie problemów z otrzymanej kartki,
- wybranie dwóch, Twoim zdaniem najistotniejszych, wymagających natychmiastowej odpowiedzi,
- sformułowanie pytań (z treścią) i postawienie pytania – problemu wybranemu uprzednio drużynowemu (dać szansę wszystkim drużynowym),
- przed zadaniem pytania należy się przedstawić z imienia, nazwiska i nazwy instytucji, w której pracujesz (każda osoba prezentuje jedno pytanie),
- głosu dziennikarzom udziela prowadzący konferencję.

Na przygotowanie pytań: 20 minut.

II. Metodyka zuchowa

GAWĘDA I JEJ FORMY WYMIENNE

Cel: Przedstawienie uczestnikom co to znaczy być dobrym gawędziarzem.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał typy gawęd
- wiedział, że gawęda jest uniwersalną formą pracy
- znał ćwiczenia potrzebne do dobrego gawędzenia.

Formy: pogadanka, ćwiczenia, burza mózgów.

Czas: 2 – 2,5 godziny.

Materiały: karteczki, świeczki, zapalki, arkusze szarego papieru, lusterko, figury geometryczne, test bajki.

Przebieg zajęć

1. Rozpoczęcie - zabawa integracyjna „poznajemy swój nastrój”.
2. „Gawęda o gawędzie” – prowadzącego.
3. Dyskusja „słoneczko” – uczestnicy wypisują skojarzenia ze słowem „gawęda”:
 - opowiadanie, czytanie
 - mówienie, ładne mówienie
 - zdolności recytatorskie.
4. Na podstawie stworzonego słoneczka próbujemy odpowiedzieć na pytanie „Czym jest gawęda?”.
5. Burza mózgów – „Co znaczy być dobrym gawędziarzem?”
Na dużym arkuszu szarego papieru zapisujemy wypowiedzi uczestników:
 - operowanie słowem w sposób oszczędny i racjonalny
 - nie przekroczyć zaplanowanego na gawędę czasu
 - mówić cicho i wolno w momentach grozy, mówić głośno w momentach radości

- zmieniać tempo opowiadania w zależności od sytuacji
- wykorzystywać gesty, mimikę
- obserwować słuchaczy i oceniać ich zainteresowanie.

6. Ćwiczenia „Jak do tego dojść?”

- uczestnicy tworzą 2 kręgi – wewnętrzne koło opowiada historię swoich rodzin, potem zewnętrzny opowiada ciekawy film
- jeden z uczestników opowiada dramatyczną, wymyśloną przez siebie historijkę do lustra
- uczestnicy otrzymują różne figury: trójkąty stanowią jedną grupę, kwadraty drugą, koła trzecią, itd. Zadaniem grup jest wymyślenie i wypowiedzenie trudnych do wypowiedzenia haseł
- plotka: czterech uczestników wychodzi z sali, piąty pokazuje scenkę przewijania dziecka. Kolejni uczestnicy wchodzi, obserwują, a następnie pokazują ww. scenkę bez użycia słów.

7. Dyskusja – typy gawęd

klasyczna, sytuacyjna, rozmowa, wspólne opowiadanie, scenariusz zbiórki, obrzęd, wykład, gawęda wygłoszona przez zaproszonego gościa.

8. Burza mózgów – formy wymienne gawędy:

czytanie fragmentów powieści, dyskusja, filmy, widowiska teatralne, przezroczka, filmy video.

9. Ćwiczenie – uczestnicy otrzymują fragmenty tekstu, który muszą przeczytać w sposób: wesoły, jako transmisję sportową, powoli, w złości, w strachu, płacząc.

10. Podsumowanie – rady jak być dobrym gawędziarzem, np.

- zbieraj tematy do gawęd
- każdą gawędę dokładnie przemyśl, ćwicz się w sztuce mówienia
- mów do lustra, ćwicz gesty i mimikę
- opowiadaj znajomym anegdoty, historyjki, ...

GRY, ZABAWY I ĆWICZENIA

Cel: Pokazanie roli i różnorodności gier, zabaw i ćwiczeń.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał różnicę między grami, zabawami a ćwiczeniami
- wiedział, co można osiągnąć za pomocą poszczególnych gier i zabaw
- umiał odpowiednio stosować i modyfikować ww. formy pracy na zbiórkach
- dysponował szerszym repertuarem gier i zabaw.

Formy: gry, ćwiczenia, zabawy, dyskusja.

Czas: 1-1,5 godziny.

Materiały: rekwizyty potrzebne do wybranych zabaw + kartki i ołówki.

Przebieg zajęć

1. Prowadzący zajęcia proponuje kursantom zestaw kilku (min. 5-6) gier, zabaw i ćwiczeń.
2. Ostatnie ćwiczenie to rozpoznawanie czy poszczególne poprzednie zajęcia były grami, zabawami czy ćwiczeniami.
3. Rozmowa o roli kolejnych gier, ćwiczeń i zabaw i ich wpływowi na dzieci - dyskusja 2^a.
4. Skutkiem rozmowy jest też podział zajęć ze względu na ich oddziaływanie:
 - ruchowe
 - umysłowe
 - orientacyjne.(Przygotowany podział jest zaszyfrowany jakimś szyfrem zuchowym.)
5. Prezentacja kilku kolejnych gier, zabaw i ćwiczeń, w tym część proponowana przez uczestników zajęć.

6. Do każdej gry kursanci wymyślają fabułę – sprawność przy której można tę grę, zabawę lub ćwiczenie wykorzystać lub jak ją zaadaptować na potrzeby jakiejś fabuły/sprawności.
7. Zawody między szóstkami kursowymi na wymyślenie potencjalnych zagrożeń występujących przy organizowaniu poznanych zabaw (wygrywa szóstka, która znajdzie najwięcej realnych (!!!) zagrożeń).
8. Sprowokowanie uczestników zajęć do wymyślenia ogólnych zasad bezpieczeństwa gier, zabaw i ćwiczeń na świeżym powietrzu, zimowych, w wodzie i nad wodą.
9. Zadanie międzyzbiórkowe – ułożyć zestaw gier, zabaw i ćwiczeń do wylosowanej sprawności zespołowej, mając do dyspozycji kilka poradników gier i zabaw, „Zuchowe Wieści” itp.

OBIEŃNICA ZUCHA

Cel: Poznanie jednego ze sposobów przeprowadzenia Obietnicy Zucha.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie znał jedną z możliwości organizacji obietnicy zuchowej w gromadzie.

Formy: bieg terenowy, ćwiczenie, pantomima.

Czas: 45 – 50 minut.

Materiały: paczka kredek, kilka kartek A4, miska z wodą i jakiś przedmiot, kawałek sznurka, małe karteczki, menażka, zapalniczka, kubek z wodą.

Przebieg zajęć

1. Po ciszy poobiedniej kursanci znajdują na drzewie list następującej treści:

Drogie zuchy! Dzisiejsza zbiórka jest bardzo ważna, znacie już całe Prawo Zucha, nadszedł wielki czas, w którym staniecie się prawdziwymi zuchami. Najpierw jednak chcę sprawdzić, czy wszyscy na to zasługujecie. W tym celu musicie pójść na wycieczkę. Idziecie w trzech grupach. Pierwsza grupa rusza o 15.40, następna co 3 minuty. Wyjdźcie na drogę, skręćcie w prawo i idźcie aż spotkacie pewną znaną wam osobę.

Należy rozstawić sześcioro instruktorów na trasie-pętli, blisko siebie. Każdy punkt będzie poświęcony jednemu punktowi Prawa Zuchowego:

- Zuch kocha Boga i Polskę – zuchy rysują kontur Polski i zaznaczają swoją rodzinną miejscowość;
- Zuch jest dzielny – przedstawiciel grupy z zawiązanymi oczami nurkuje w misce w poszukiwaniu przedmiotu i wyławia go;
- Zuch mówi prawdę – gra Trzymaj-Puść (na TRZYMAJ – uczestnicy puszczają sznurek, na PUŚĆ – łapią, polecenia są podawane coraz szybciej, kto się pomyli – odpada);
- Zuch pamięta o swoich obowiązkach – pantomima obowiązków domowych;
- Wszystkim jest z zuchem dobrze – zuchy muszą rozśmieszyć instruktora lub zagrać z nim w „pomidora”;

- Zuch stara się być coraz lepszy – zuchy wpisują na małych karteczkach swoje wady, po czym na znak postanowienia poprawy – spalają te karteczki.

2. Po zakończeniu pętli zuchy wracają do obozu, tam spotykają drużynową, która mówi kilka słów wprowadzenia (lub małą gawędę) na temat bycia zuchem.

3. Następuje uroczysta chwila złożenia Obietnicy Zucha.

4. Obrzędowe zakończenie zbiórki.

5. Krótkie omówienie i podsumowanie zbiórki z kursantami.

ZUCHOWE ZNAKI, OBRZĘDY, ZWYCZAJE I TAJEMNICE

Cel: Drużynowy będzie umiał pokierować tworzeniem w gromadzie zuchowych znaków, obrzędów, zwyczajów i tajemnic (ZZOZT).

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał powody, dla których należy pielęgnować w gromadzie ZZOZT;
- znał różnorodność ZZOZT i ich zastosowanie.

Formy: Praca w grupach, pantomima, dyskusja.

Czas: 1,5 – 2 godziny.

Materiały: 2 arkusze szarego papieru, kilka kartek A4, 2 długopisy, 2 flamastry.

Przebieg zajęć

1. Podział na dwie grupy:

- a) pierwsza grupa: pantomimą pokazuje hasło:
„Grupę ludzi łączy to, co dzieli ich od innych”
- b) druga grupa: na plakacie pokazuje zalety ZZOZT:
 - uruchamiają wyobraźnię;
 - tworzą atmosferę;
 - wyzwalają silniejsze przeżywanie.

2. Ćwiczenie - podział elementów ZZOZT na trzy kategorie:

- ZZOZT gromady
- ZZOZT zbiórki cyklu
- ZZOZT zbiórki pojedynczej.

(Mundur, Chusta, Nazwa, Totem, Okrzyk/piosenka, Kronika, Pieczęć, Skarbiec, Pacholik, Bank, Lista spraw, Lista obecności, Szyfry, Tajemne znaki, Rozpoczęcie/zakończenie, Zwoływanie Kręgu Rady, Przyznanie sprawności, Obietnica Zuchowa, Przyznanie gwiazdki, Przyjęcie nowego zucha, Przekazanie zucha do drużyny harcerskiej)

Ćwiczenie wykonywane jest samodzielnie.

3. Podział na 2 lub 3 grupy. Każda grupa wymyśla i opisuje elementy ZZOZT gromady o następujących nazwach:

- Dzielni Podróżnicy
- Leśne Skrzaty
- Czarne Pantery.

4. Przedstawienie opracowanych pomysłów i krótka dyskusja o możliwościach ich udoskonalenia.

5. Podsumowanie (zwrócenie uwagi na rolę obrzędowości).

PRACA Z PRZYBOCZNYM

Cel: Ukazanie sposobów pracy z przybocznym.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- umiał określić role przybocznego w gromadzie zuchowej
- umiał zadbać o rozwój i kształcenie przybocznego, zdobywanie przez niego stopni
- umiał stworzyć przybocznemu możliwości nabywania doświadczeń w prowadzeniu gromady.

Formy: gry, zabawy, gawęda, praca w grupach, dyskusja.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: tablica, karteczki, mazaki.

Przebieg zajęć

1. Ukazanie koniecznej potrzeby posiadania przybocznego:

- a) zabawa w huśtawkę – wykonanie wahadła w przód i tył, najpierw samemu, potem parami, a na końcu w trzy osoby
- b) na środku sali stoi krzesło, na którym siada jedna osoba; prosimy jedną osobę o to, by podniosła krzesło na taką wysokość, by nóżki nie dotykały ziemi – chodzi oczywiście o to, by wybrana osoba skorzystała z pomocy całej grupy.

2. Zdefiniowanie roli przybocznego, określenie jak go zdobyć, kto nim może być – dyskusja w grupach; wspólne omówienie efektów pracy grup i zapisanie wniosków na tablicy.

3. Cechy dobrego przybocznego - dyskusja „słoneczko”.

4. Jak umotywić kogoś, by został przybocznym w naszej gromadzie?

Uczestnicy parami odgrywają scenki. Jedna osoba jest drużynowym, druga kandydatem na przybocznego. Zadaniem drużynowego jest przekonać drugą osobę, by zechciała założyć zielony sznur. Po odegraniu wszystkich scenek

rozmawiamy o odczuciach obu stron. Które argumenty najlepiej przekonują, a które nie spełniają oczekiwań?

5. Etapy pracy z przybocznym.

Dzielimy wszystkich na 3 grupy, przedstawiciel losuje zadanie:

- pomocnik
- zastępca
- następca.

Każda z grup próbuje ustalić, jak wygląda praca z przybocznym na kolejnych etapach wspólnej pracy.

6. Rozwój naszego przybocznego

Rozmowa – jak możemy wspierać rozwój naszego przybocznego.

Tworzymy kodeks dobrych układów między drużynowym a przybocznym.

SPRAWNOŚCI INDYWIDUALNE

Cel: Pokazanie, w jaki sposób można rozwijać indywidualne zdolności i zainteresowania zucha.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- umiał dopasować sprawności indywidualne do całego cyklu sprawnościowego
- umiał ułożyć zadania do sprawności indywidualnych zuchów.

Formy: praca w grupach, dyskusja, burza mózgów, ćwiczenia.

Czas: 1,5 – 2 godziny.

Materiały: blok rysunkowy, mazaki, nożyczki, rozsypanka do ułożenia.

Przebieg zajęć

1. Burza mózgów – na dużej planszy zapisujemy różnice między sprawnościami indywidualnymi a zespołowymi.

2. Dyskusja – prowadzący podaje pytania:

- czy zuch ma sprecyzowane zainteresowania?
- czy zuch długo interesuje się jedną rzeczą?
- czy należy uwzględniać cechy indywidualne zuchów przy dobieraniu sprawności?

Na podstawie odpowiedzi ustalamy cechy charakterystyczne dzieci w wieku 6 – 11 lat.

3. Praca w grupach – omówienie procesu zdobywania przez zucha sprawności indywidualnej od momentu wybrania sprawności do momentu jej przyznania. Wszystko zapisujemy na planszy.

4. Rozsypanka

Grupy otrzymują sprawności zespołowe i rozsypankę ze sprawnościami indywidualnymi. Zadaniem każdej grupy jest dopasowanie sprawności indywidualnych do sprawności zespołowych, np.:

AKTOR – dekorator, śpiewak, igiełka, charakteryzator

POCZTOWIEC – filatelista, zbieracz pocztówek, numizmatyk,

5. Praca w grupach – każda grupa dostaje opis zainteresowań dziecka, na podstawie danych ma za zadanie dobrać odpowiednią sprawność indywidualną, a następnie ułożyć do niej zadania.

6. Majsterka – przygotowanie karty do wybranej sprawności indywidualnej zucha

7. Podsumowanie i odpowiedzi na ewentualne pytania.

ZBIÓRKA Z PRAWEM ZUCHA (ZUCH MÓWI PRAWDĘ)

Cel: Poznanie jednego z możliwych sposobów wprowadzania Prawa Zucha w trakcie pierwszego cyklu zbiórek.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał podstawy zabawy tematycznej (tutaj na temat punktu PZ)
- znał podstawy organizacji zbiórki z cyklu.

Formy: symulacja, gawęda, majsterka, dyskusja.

Czas: 60 – 70 minut.

Materiały: 2 kubki (jeden z wodą), 2 długopisy, 2 tabliczki z treścią drugiego i trzeciego punktu Prawa Zucha, szablon do wycięcia wieży, tekst drugiego wierszyka z gawędy na oddzielnej kartce (najlepiej w kilku egzemplarzach), 2 kartki z napisem PRAWDA i FAŁSZ, 1 cytryna.

Przebieg zajęć

1. Obrzędowe powitanie, na przykład takie, jak w 7 GGZ „Nadmorskie Niedźwiadki”: o określonej godzinie – 17.07 zuchy zasypiają, drużynowy siedem razy przelewa wodę z kubka do kubka, po siódmym razie zuchy-niedźwiadki budzą się, stają w kręgu i wydają okrzyk Zuchy - Czuj!).
2. Gawęda (wg *Poradnik Drużynowego Zuchów* - HBW Horyzonty, W-wa 1997, str. 126).
3. Gry i ćwiczenia: „Krzesło prawdy” i „Wszystko zwierze, co ma pierze” – wg *Poradnik Drużynowego Zuchów* - HBW Horyzonty, W-wa 1997, str. 127.
4. Majsterka – wg szablonu zuchy wycinają kształt wieży, kolorują ją wpisując na jednej ze ścianek drugi wierszyk z gawędy, po czym składają i sklejają.
5. Obrzędy i zwyczaje: Wyparzanie języków – kropelka soku z cytryny na język, kropelka na tabliczkę z punktem Prawa Zucha.

6. Krąg Rady, Obrzędowe zakończenie zbiórki.

7. Podsumowanie i krótkie omówienie przebiegu i funkcji poszczególnych elementów zbiórki.

Poszczególne elementy zbiórki przeplatane są piasami i piosenkami.

ZBIÓRKA ZUCHOWA

Cel: Przeżycie zbiórki zuchowej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- umiał zaplanować zbiórkę zuchową
- umiał wykorzystać zasady dobrej zbiórki
- znał elementy zbiórki zuchowej.

Formy: gawęda, turniej, teatrzyk samorodny, majsterka, gra, dyskusja.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: kaseta, magnetofon, materiały do majsterki, arkusze papieru, mazaki.

Przebieg zajęć

Obrzędowe rozpoczęcie – meldowanie jak w gromadzie „Przyjaciół Kubusia Puchatka” – poczęstunek miodem.

1. Gawęda „O przyjaźni”. Ogłoszenie Turnieju Przyjaciół Kubusia Puchatka.
2. Teatr – szóstki przedstawiają krótkie scenki z życia Kubusia.
3. Gra „Bryknięty berek Tygrysa”.
4. Majsterka – wykonujemy ogonek dla Kłapouchego.
5. Piosenka „Mruczanka Kubusia Puchatka”.
6. Zagadki Sowy Przemądrzałej.
7. Gra wyobraźni Krzysia.
8. Zabawa – berek trójek.
9. Krąg rady – podsumowanie i zaliczenie zuchom Turnieju; podjęcie decyzji o pójściu do zoo.
10. Obrzędowe zakończenie piosenką „Biegun Północny” z kasety Kubusia Puchatka.

Rozmowa z uczestnikami kursu o rodzajach zbiórek, elementach zbiórki zuchowej i wykorzystanych formach pracy:

- zbiórki zwykłe – najczęściej stosowane, zbiórki majsterkowe – np. uruchamiamy Fabrykę Latawców

- turnieje – wyłącznie gry (głównie ruchowe), np. Turniej Rycerski, Olimpiada Sportowa
- wycieczki – eksponuje się zwiad, kominki
- zbiórka wieczorna, np. Wieczór Baśni - na podsumowanie dnia, spokojne elementy
- wykonujemy pożyteczne prace.

Budowa idealnego schematu zbiórki zuchowej – dyskusja 2ⁿ
(logiczny ciąg, tempo, przemienność elementów, stałe elementy, coś nowego na każdej zbiórce, samodzielność i inicjatywa zuchów, podział pracy między drużynowego i przybocznych, drużynowy też się bawi).

Układanka

Ułożyć przebieg zbiórki z otrzymanych pociętych elementów.

ZABAWA TEMATYCZNA

Cel: Ukazanie korzyści wynikających z przeprowadzania zabaw tematycznych.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnicy będą:

- wiedzieć, że zuchy uczą się w trakcie zabawy
- rozumieć, że podczas zabawy tematycznej wykorzystuje się ogólną wiedzę zuchów na dany temat i właśnie poprzez zabawę rozwija się ją
- wiedzieć, że zabawa tematyczna to nic innego jak pośrednie przekazywanie wiedzy
- wiedzieć, że zuchy zapamiętają lepiej to, w co się bawiły niż to, co im tylko powiemy.

Formy: zabawa, dyskusja „słoneczko”, dyskusja, piosenka, płas.

Czas: 3 godziny.

Materiały: obrazki jachtu pocięte na części, pisaki, koło ratunkowe, kamizelki ratunkowe, liny, odznaczenia marynarskie, skakanki, materiały na żagle, jakieś koło na ster, papier.

Przebieg zajęć

1. OBRZĘDOWE ROZPOCZĘCIE. Prowadzący rozpoczyna zbiórkę zuchową.
2. GAWĘDA. Prowadzący opowiada zuchom (kursantom) o przyjacielu – marynarzu, który wrócił niedawno z rejsu dookoła świata. Rejs ten bardzo mu się podobał, przywiózł wiele pamiątek z różnych krajów, zrobił mnóstwo zdjęć. Prowadzący zapowiada, że ma dla zuchów niespodziankę – tenże przyjaciel – marynarz będzie gościem na zbiórce. Ale zanim on przybędzie zuchy powinny nauczyć się piosenki żeglarskiej.
3. PIOSENKI I PŁASY. Nauka wybranej piosenki żeglarsko - zuchowej.

4. GRY I ĆWICZENIA. Wizyta żeglarza, który proponuje zuchom układanie pociętego na części papierowego jachtu. Następnie wszyscy razem na podstawie przygotowanych wierszyków – zagadek dopasowują nazwy części jachtu do rysunku (na tym etapie grupa musi zostać podzielona na szóstki). Marynarz i drużynowy proponują przeprowadzenie szkolenia żeglarskiego, ale wcześniej zuchy muszą wybudować jacht.

5. ZUCHOWE OBRZĘDY I TAJEMNICE. Zuchy wyrażają zgodę przez wyciągnięcie ręki do środka kręgu.

6. MAJSTERKA. Budujemy jacht (prowadzący dbają, aby każdy „coś” robił, pomagają w podziale obowiązków).

7. GRY I ĆWICZENIA. Szkolenie:.
- węzły, latarnie na wybrzeżu Polski, budowa jachtu, zasady na jachcie.

8. PIOSENKI I PŁĄSY. Płąs marynarski, np. płyną statki z bananami.

9. ZABAWA TEMATYCZNA. Odegranie sceny na jachcie: odejście statku od brzegu. Zuchy na podstawie swojej wiedzy i zdobytych wiadomości bawią się w marynarzy. Można przydzielić zuchom rolę do odegrania, np. kucharz, sternik, kapitan, łącznik, majtek, lekarz. Instruktor może przysyłać informacje na sznurku do łącznika, (np. człowiek za burzą, chory na pokładzie, huragan, bryła lodowa po prawej stronie itp.) - tak, aby każde dziecko miało zajęcie. Jeśli mamy dużo dzieci niech każda szóstka zrobi własny jacht, można wtedy zabawić się w ratowanie ludzi z innego jachtu.

10. ZWYCZAJE I TAJEMNICE. Uroczyste zakończenie szkolenia: przyznanie marynarskich stopni, odśpiewanie piosenki żeglarskiej.

11. KRĄG RADY.

11. OBRZĘDOWE ZAKOŃCZENIE ZBIÓRKI. Po przeprowadzeniu takiej zbiórki prowadzący zajęcia przechodzi do części, w której kursanci wyciągają wnioski, dzielą się spostrzeżeniami.

A. Dyskusja „słoneczko” - Co Wam dała ta zbiórka?

Przykładowe odpowiedzi: zabawa, pomysł na zbiórkę, praca w grupach, etc.

B. A co taka zbiórka może dać zuchom? - dyskusja .

WNIOSKI:

1. Zuchy będą dobrze się bawiły, bo jest to zabawa w „kogoś”, w tym przypadku w marynarzy, a dzieci lubią naśladować różne postacie, zawody.
2. Taka zabawa pomaga w poznawaniu świata, co dla dziecka, które jest ciekawe wszystkiego, jest idealnym sposobem zgłębiania swojej wiedzy.
3. Zabawa taka pozwala na inicjatywę zuchów i rozwija ich samodzielność, bo to one same muszą przykładowo zdecydować, czy rzucić już cumy, czy może postawić żagle.
4. Na podstawie powyższej zbiórki dyskusja nad problemem: Jak powinna przebiegać zbiórka - zabawa tematyczna?
Najpierw praca w grupach, potem wspólnie.
 - każdy „coś” robi, żaden zuch nie pozostaje bez zajęcia
 - powinna wzbogacać wiedzę zuchów na dany temat
 - powinna być swobodniejsza niż tradycyjna zbiórka
 - nie powinno się hamować i krytykować inicjatywy zuchów (tylko korygować błędy, proponować inne rozwiązanie, podpowiedzieć)
 - drużynowy bawi się z zuchami.

MAJSTERKA ZUCHOWA

Cel: Prezentacja różnych rodzajów majsterek wykorzystywanych na zbiorach zuchowych.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- wiedział, co to jest majsterka zuchowa i jak się do niej przygotować
- znał różne techniki majsterkowania.

Formy: dyskusja, prezentacja, majsterka.

Czas: 2 godziny.

Materiały: bandaż, gips, plastelina, farby, masa solna, wycinanki, brystol, papier samoprzylepny.

Przebieg zajęć

1. Wstęp

- Dlaczego warto majsterkować?
- Jak zorganizować majsterkę?
- Czym i z czego majsterkować?
- Majsterka obrzędowa.

2. Przykłady technik (praktyczne przeprowadzenie w grupach lub indywidualnie):

- a) bandaż gipsowy – maska teatralna
- b) odlewy gipsowe – prezenty, wystawa figur do dalszego przetwarzania
- c) plastelina – figurki, malowanie plasteliną, kuleczki do plasteliny
- d) farby – kompozycja własna, wypełnianie wzorów; malowanie pędzlem, palcem, wałkiem; naprskiwanie, odbijanie różnych kształtów
- e) brystol – wycinanie figurek, czapki, kartki pocztowe
- f) masa solna, masa papierowa
- g) wycinanki
- h) papier samoprzylepny
- i) gotowanie, kucharzenie.

3. Podsumowanie

ZWIAD ZUCHOWY

Cel: Pokazanie przykładowego zwiadu i przekazanie najważniejszych informacji o tej formie pracy.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- potrafił przygotować i przeprowadzić bezpieczny zwiad zuchowy
- znał korzyści płynące ze zwiadu
- potrafił dobrać rodzaj zwiadu do możliwości i potrzeb gromady.

Formy: zwiad, dyskusja.

Czas: 1 godzina.

Materiały: kartki, ołówki, list.

Przebieg zajęć

1. Do zajętych swoimi sprawami kursantów podbiega prowadzący zajęcia z identyfikatorem Szefa Marsjańskiej Bazy Nadzwyczajnej Agencji Zuchowych Astronautów (NAZA) i przekazuje kursantom list z Centrali – nowe rozkazy dla astronautów – badaczy.

2. List zawiera zadania w miarę łatwe do zrealizowania w pobliżu miejsca zajęć, np. przeprowadzenie sondy ulicznej*, pobranie próbek gruntu z kilku miejsc, naszkicowanie mapki okolicy, sprawdzenie rozkładu jazdy autobusów, itp. (* zadanie niezuchowe, a starszoharcerskie). Ogranicza też czas wykonania zadania.

3. Po powrocie kursantów:

- sprawdzamy wykonanie zadań
- pytamy, które zadania nie były zuchowe i co powinniśmy zrobić, aby były bezpieczne dla zuchów.

4. W trakcie inspirowanej przez prowadzącego zajęcia dyskusji dochodzimy do :

- rodzajów zwiadów (część zbiórki, cała zbiórka, zadanie międzyzbiórkowe) i zasady doboru rodzaju zwiadu
- rzeczy niezbędnych o zrobienia przed przeprowadzeniem zwiadu (zbadanie terenu, uprzedzenie ew. rozmówców-autorytetów, poinformowanie rodziców)
- wpływ zwiadu na zuchy (o wiele silniejsze doznania, gdy zuch może coś na własne oczy zobaczyć lub coś dotknąć, o wiele bardziej zapada to w pamięć).

5. Podsumowanie wiadomości na temat zwiadu w formie mini-teleturnieju *Jeden z Dziesięciu* – gdzie kursanci są zawodnikami.

GWIAZDKI ZUCHOWE I SPRAWNOŚCI INDYWIDUALNE

Cel: Drużynowy będzie umiał pokierować rozwojem indywidualnym każdego zucha.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał powody dla których należy dbać o regularne zdobywanie gwiazdek
- umotywowanie do poświęcenia większej ilości czasu na zdobywanie gwiazdek i sprawności indywidualnych.

Formy: gra planszowa.

Czas: 60-70 minut.

Materiały: plansza do gry (aneks 1), pocięte wymagania na *, zaszyfrowane w Ga-de-ry-po-lu-ki wymagania na **, Morsem zaszyfrowane wymagania na ***, książeczki pomagające zuchom w zdobywaniu gwiazdek.

Przebieg zajęć

Etapy podróży:

I – Gwiazda CzyChoO – zapoznanie się z wymaganiami na pierwszą gwiazdkę i próba stworzenia portretu zucha pierwszogwiazdkowego.

II – Gwiazda podwójna NySpraw – odszyfrowanie wymagań na drugą gwiazdkę i na podstawie książeczki ułożenie przykładowych zadań dla zucha na ten stopień.

III – Potrójny układ planetarno-gwiezdny DaSpoRnyGo – po odszyfrowaniu wymagań na trzecią gwiazdkę i porównaniu ich z wymogami na stopień młodzika/ochotniczki dyskusja nad tym, kto może zostać zuchem trzeciej gwiazdki (przy okazji kilka słów o przekazywaniu zuchów do drużyny harcerskiej).

Przygody na trasie podróży:

A – „Skoki po chmurach” – wyścig na kartkach (dwie drużyny, stają w dwóch kolumnach i ścigają się mogąc dotykać ziemi tylko stając na kartce – każdy zawodnik ma do dyspozycji 2 kartki A4)

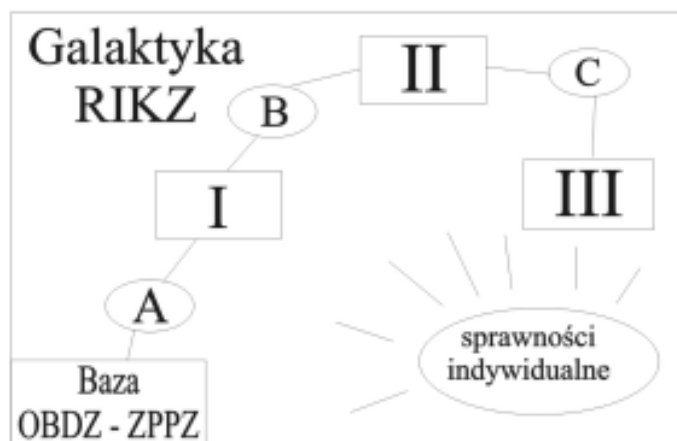
B – „Woda jest życiem” – trzy zespoły biorąc wodę z jednej menażki podają sobie łyżkę z wodą do kubka na końcu kolumny danego zespołu

C – „Mgławica, próżnia, planeta” – kursanci stoją w szeregu, sznurek leżący na ziemi jest mgławicą, obszar przed sznurkiem to planeta, a za sznurkiem to próżnia. Prowadzący zajęcia wydaje coraz szybciej polecenia mgławica, próżnia, planeta w różnej kolejności. Kto się pomyli odpada.

Obłok Sprawności Indywidualnych:

Kilka słów o sposobie zdobywania sprawności indywidualnych. Należy uświadomić przyszłych drużynowych, że:

- zdobywanie przez zucha sprawności indywidualnych wymaga poświęcenia każdemu z nich trochę czasu po lub przed zbiórką
- z każdym zuchem należy układać indywidualne zadania i nie można popadać w seryjność.



III. Metodyka harcerska

JAK JESTEŚMY ZORGANIZOWANI?

Cel: Przedstawienie kursantom sposobu tworzenia drużyny.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał, dlaczego pracujemy systemem małych grup
- potrafił określić relacje między drużynowym a funkcyjnymi
- umiał zachęcić harcerzy do świadomego korzystania z samorządności (rada drużyny)
- potrafił oddziaływać na rozwój kadry drużyny (zastęp zastępowych)
- wiedział, jakie formalności należy dopełnić, by móc zorganizować drużynę harcerską.

Formy: gawęda, zabawa, gra, dyskusja, burza mózgów.

Czas: 3,5 godziny.

Materiały: Statut ZHP, *Instrukcja w sprawie organizacji i zasad działania drużyny harcerskiej*, regulamin musztry, Gra „Rada Miasta”, białe kartki, mazaki, długopis, szary papier, farby.

Przebieg zajęć

Sprawy organizacyjne:

- uczestnicy podzieleni na grupy próbują intuicyjnie ustalić prawa, obowiązki i kompetencje: przybocznego, zastępowego, kronikarza, chorążego
- podsumowanie i omówienie (w tym miejscu można dokonać przydziału funkcji w drużynie kursowej).

Prawa i obowiązki drużynowego:

- uczestnicy kolejno wypowiadają zdanie: „Drużynowy powinien...” dopowiadając własne, niepowtarzalne zakończenie
- uczestnicy wspólnie malują obraz doskonałego drużynowego
- uczestnicy parami odnajdują w Statucie ZHP i *Instrukcji w sprawie organizacji i zasad działania drużyny harcerskiej* zapisów dotyczących praw i obowiązków drużynowego.

Rada Drużyny:

- Gra „Rada Miasta” – dyskutowanie na temat najważniejszych potrzeb rozwijającego się miasta, zadań jakie należy wykonać, podziału odpowiedzialnych za poszczególne działania
- porównanie Rady Miasta z Radą Drużyny
- omówienie zadań, roli, składu rady drużyny (w tym momencie można dokonać wyboru do rady drużyny kursowej).

Zastępowi:

- przeprowadzenie burzy mózgów na temat sposobów wspierania rozwoju zastępowych
- klasyfikacja i omówienie zgłoszonych sposobów ze szczególnym zwróceniem uwagi na pracę zastępu zastępowych.

Formalności związane ze zorganizowaniem drużyny:

- uczestnicy wspólnie wypisują wniosek o zezwolenie na zorganizowanie drużyny; drużynowy i opiekun podpisuje stosowne zobowiązanie
- powyższe dokumenty uroczyście przekazane są „komendantowi hufca”.

PIERWSZA ZBIÓRKA W DRUŻYNIE HARCERSKIEJ

Cel: Przygotowanie uczestników do przeprowadzenia pierwszej zbiórki w drużynie harcerskiej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- potrafił zachęcić dzieci do wstąpienia do drużyny
- umiał dobrze zaplanować pierwszą zbiórkę zgodnie z zasadami dobrej zbiórki.

Formy: dyskusja, pląs, piosenka, burza mózgów.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: papier i długopis.

Przebieg zajęć

Wprowadzenie:

Burza mózgów, której efektem będzie stworzenie banku pomysłów na przeprowadzenie naboru harcerzy do drużyny. Zapisujemy wszystkie pomysły. Dopiero po zakończeniu zgłaszania pomysłów poddajemy je krytyce.

Pierwsza zbiórka:

- uczestnicy kolejno opowiadają wrażenia ze swojej pierwszej zbiórki (zwracamy uwagę na to, co im się podobało, co ich zainteresowało)
- podział uczestników na trzy grupy – każda z grup opracowuje plan pierwszej zbiórki w realiach, które występują w miejscu prowadzenia kursu
- prezentacja pomysłów, podsumowanie i omówienie ćwiczenia, wychwytywanie błędów.

Zadanie wypływające z zajęć:

Zapromować i przeprowadzić przygotowaną przez siebie zbiórkę dla dzieci w miejscowości, w której odbywa się kurs (dobrze jest, gdy uczestnicy nie wiedzą o tym zadaniu podczas pisania konspektów).

OBÓZ DRUŻYNY

Cel: Przygotowanie drużynowego do organizacji obozu drużyny w ramach zgrupowania.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- umiał zaplanować organizację obozu
- potrafił opracować plan obozu z ciekawą fabułą
- potrafił określić cel obozu
- umiał podzielić zadania.

Formy: rozmowa, dyskusja, ćwiczenia, praca w grupach, burza mózgów.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: duże kartki, mazaki, małe kolorowe karteczki, zdjęcia z obozów, gotowy program obozu z fabułą, plansza z kalendarzem przygotowań obozowych.

Przebieg zajęć

1. ROZMOWA o przeżytych wakacjach, opowieści o najciekawszych przedsięwzięciach. Burza mózgów – cechy dobrego planu pracy obozu.
2. PODZIAŁ NA GRUPY – zespoły przygotowują obozy o różnej tematyce: obóz grecki, obóz marynistyczny, obóz futurystyczny, itp.
3. PLANUJEMY OBÓZ WG OPRACOWANEGO KALENDARZA
Omówienie etapów przygotowań obozowych od października do czerwca.
4. BUDUJEMY OBÓZ NA ARKUSZACH PAPIERU
- sposób rozstawienia namiotów, ustawienia bramy, totemów, tablic, projekty urządzeń obozowych zgodne z tematyką, kącika p.poż, itd.
Stworzenie w grupach scenariusza obozowej imprezy: Chrzest obozowy w obozie futurystycznym. Festiwal piosenki w obozie greckim. Olimpiada sportowa w obozie marynistycznym.
Burza mózgów: czego na obozie nie może zabraknąć: kroniki, rywalizacji zastępów, książki pracy obozu, obrzędowego rozpoczęcia, zakończenia dnia, gimnastyki, obozowych obrzędów i zwyczajów, apelu, ...
5. ELEMENTY PLANU PRACY OBOZU
Prezentacja ciekawych planów obozów.

ZBIÓRKA DRUŻYNY. ZASADY DOBREJ ZBIÓRKI

Cel: Praktyczne ukazanie zasad dobrej zbiórki.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał i rozumiał zasady dobrej zbiórki
- potrafił zaplanować i przeprowadzić zbiórkę harcerską tak, by była atrakcyjna
- umiał sporządzić konspekt zbiórki.

Formy: gry, bieg harcerski, gawęda, inscenizacje, dyskusja.

Czas: 3,5 godziny.

Materiały: stroje, *Księga Jaszczurki*, przygotowane polecenia do gry terenowej, świece, papier A4, papier dużego formatu lub tablica.

Przebieg zbiórki

Zbiórka drużyny:

Kadra kursu przeprowadza przykładową zbiórkę drużyny:

- zastępy otrzymują zaszyfrowane wiadomości o czasie i miejscu zbiórki
- na miejscu zbiórki jest rozciągniętych tyle sznurków wskazujących kierunek, ile jest zastępów. Każdy zastęp wybiera jeden ze sznurków i podąża w kierunku, który on wskazuje. Po pokonaniu 20 m odnajdują mapę, na której zaznaczone są punkty, które należy pokonać w określonym czasie, by uwolnić BOGINIĘ RADOSNYCH ŚPIEWÓW (uwalnia ten, który jako pierwszy pokona trasę).

Po drodze znajdują się następujące punkty:

- rozwiązanie krzyżówki zawierającej hasło I („KL”)
- rozwiązanie rebusu - hasło II („IO”)
- HELIOS – wykonanie słonecznej korony, która została skradziona Heliosowi. W nagrodę zastęp otrzymuje talizman I
- POSEJDON – wykonanie łódki dla Posejdona, który zagubił swoją własną. W nagrodę zastęp otrzymuje talizman II
- pajęczyna rozwieszona między drzewami, trzeba pokonać przeszkodę i wziąć ze środka wskazówkę (opis miejsca zakończenia gry)

Zastępy dochodzą do miejsca, gdzie znajduje się plansza z azymutami marszu do wyboru. Każdy z azymutów posiada swoją muzę:

KLIO – opiekunka astrologii (prowadzi do celu)

URANIA – opiekunka historii – (powoduje powrót do początku gry)

MELPOMENE – opiekunka tragedii – (podaje fałszywy kierunek)

Muzy wybierane są przez zastępy. Oni mogą jednak skorzystać z podpowiedzi, czyli haseł, które mogli zdobyć po drodze – hasło I + II = „KLIO”

Po dojściu do wskazanego miejsca, wszyscy uczestnicy razem przechodzą próby żywiołów:

- WODY – wejście do wody i puszczenie papierowych łódeczek wykonanych na punkcie POSEJDONA

- ZIEMI – przedstawienie w grupach scenki obrazującej ruch układu planetarnego

- OGNIĄ – odtanieczenie obrzędowego tańca z zapalonymi świecami w rękach, tak, aby te nie zgasły

- POWIETRZA – za pomocą samych siebie przedstawienie jednego ze stworzeń latających.

Po przejściu ostatniej próby pojawia się BOGINKA SZCZĘŚCIA i odczytuje *Dwie radości z Księgi Jaszczurki*.

Zakończenie zbiórki w „kręgu szczęścia”

Zasady dobrej zbiórki:

- omówienie zbiórki, wspólne odpowiedzenie na pytania:

- jakie wrażenia wywołała zbiórka,

- jaki był cel zbiórki,

- co podobało się podczas zbiórki,

- co nie podobało się podczas zbiórki,

- próba wyłonienia zasad zbiórki.

Konspekt zbiórki:

- prezentacja konspektu przeprowadzonej zbiórki,

- zwrócenie uwagi na elementy, które powinien zawierać dobry konspekt zbiórki.

FORMY PRACY DRUŻYNY

Cel: Ukazanie różnorodności form pracy w drużynie.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- potrafił dobierać odpowiednie formy do celów
- posiadał wzbogacony repertuar form pracy.

Formy: sąd, gra planszowa.

Czas: 2 godziny.

Materiały: arkusze papieru dużego formatu, gra planszowa.

Przebieg zajęć

- Zajęcia są podsumowaniem pewnego etapu kursu – wyłonieniem form pracy, jakimi posługiwano się podczas jego trwania.
- Wskazane jest przeprowadzenie zajęć przed planowaniem pracy drużyny.

Sąd nad formami pracy

- podział na grupy 3 – osobowe,
- spośród wypisanych form pracy wybieramy losowo 5 form dla każdej grupy
- zadaniem grup jest opracowanie pozytywnych i negatywnych stron danej formy (np. aktywizująca, niewymagająca wielu osób do organizacji lecz czasochłonna, wymagająca sprzyjającej aury)
- prezentacja, dyskusja.

Dobieranie form pracy do celów – gra planszowa

- uczestnicy podzieleni na 4-5 grup uczestniczą w grze planszowej
- na planszy znajdują się cztery rodzaje pól, na których znalezienie się pionka powoduje:
 - 1) konieczność wykonania określonego płaśu, piosenki, krótkiej zabawy
 - 2) dokonanie i uzasadnienie doboru określonej formy do zamierzonego celu, np.: *spowodowanie, aby harcerze w drużynie przestrzegali Prawa Harcerskiego, przygotowanie zastępowych do pełnienia funkcji, nauczanie wyznaczania kierunków w terenie ...*

3) pola specjalne, np. *cofnijcie się o 3 pola albo sprawdźcie w atrakcyjny sposób znajomość 3 pkt. Prawa Harcerskiego u wybranego uczestnika ...*

4) pola neutralne

Podsumowanie (stosowanie zamienne form pod względem dynamiki, wykorzystywanie różnorodnych form pracy)

Kończymy zajęcia wypowiedzeniem, przez każdego uczestnika, zdania o treści: „Należy stosować różnorodne formy pracy, ponieważ...”. Dokończenia zdania nie mogą się powtarzać.

Wskazane jest, aby podczas kursu zorganizować jak najwięcej form pracy spotykanych w codziennej pracy drużyny: bieg harcerski, gra terenowa, InO.

PRACA Z BOHATEREM DRUŻYNY

Cel: Ukazanie potrzeby posiadania i konieczności pracy z bohaterem drużyny.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał rolę bohatera w drużynie harcerskiej
- potrafił zaplanować przebieg kampanii bohater
- wiedział, jak pracować z bohaterem drużyny.

Formy: burza mózgów, w tym brainwriting 635, formy plastyczne, inscenizacje, dyskusja.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: kredki, farby, papier kolorowy, duże arkusze papieru.

Przebieg zajęć

Bohater

- podział uczestników na trzy grupy
- do dyspozycji grup biblioteczka historyczna
- zadaniem zespołów jest wybór postaci, bądź podmiotu zbiorowego – kandydata na bohatera drużyny i przygotowanie prezentacji w dowolnej formie (do dyspozycji kredki, farby, kolorowy papier)
- podczas prezentacji należy zwrócić szczególną uwagę na to, by postawa bohatera była zbieżna z postawą wynikającą z Prawa Harcerskiego.

Jak wybierać – burza mózgów (brainwriting 635)

- podział uczestników na 6 osobowe zespoły
- każdy zespół otrzymuje kartę podzieloną na 6 części, z których każda część jest podzielona dodatkowo na kolejne 3 części
- każdy uczestnik zespołu w czasie 5 minut wpisuje 3 propozycje sposobu wyboru bohatera drużyny
- po upływie czasu karta przekazana jest do następnej osoby i tak dalej, aż wypełni ją ostatni członek grupy, co jest równoznaczne z wyczerpaniem się miejsca na kartce

- uwaga: pomysły nie mogą się powtarzać
- następuje zestawienie wszystkich pomysłów i wyłonienie najatrakcyjniejszego poprzez dokonanie indywidualnej oceny (każdy uczestnik otrzymuje pulę 10 pkt. do przydzielenia wybranym przez siebie propozycjom).

Wybór

- dokonanie wyboru bohatera drużyny wcześniej przyjętą metodą
- określenie kryteriów wyboru – dyskusja (postawa zgodna z Prawem Harcerskim, postawa społeczna, wniesienie czegoś do dorobku ludzkości).

Praca z bohaterem – burza mózgów

- wyłonienie jak największej ilości form pracy z bohaterem drużyny (np. opracowanie sprawności dla harcerzy związanej z bohaterem, opieka nad miejscem pamięci, święto drużyny w dniu święta bohatera, nawiązanie kontaktu z rodziną bohatera, przyjęcie obrzędowości związanej z bohaterem, stałe przedsięwzięcie programowe popularyzujące wiedzę o bohaterze).

SYSTEM ZASTĘPOWY

Cel: Ukazanie zasadności stosowania systemu zastępowego w pracy drużyny.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- wiedział, dlaczego w metodzie harcerskiej funkcjonuje system zastępowy
- znał korzyści wynikające z pracy w małych grupach.

Formy: dyskusja, pantomima, zadania grupowe.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: grupy przedmiotów, arkusz papieru dużego formatu, namioty.

Przebieg zajęć

WYŁONIE NIE POZYTYWÓW PRACY W MAŁYCH GRUPACH

- podział na grupy liczące 5-6 osób drogą wyboru jednego przedmiotu znajdującego się na ziemi – przedmioty należy dobrać w grupy ze względu na np. zastosowanie, kształt ...
- grupy tworzą ze swoich przedmiotów symbol harcerski
- następuje połączenie się wszystkich grup, otrzymują one zadanie ułożenia jednego, wspólnego symbolu, wykorzystując wszystkie przedmioty.

WNIOSKI:

- Jak przebiegała praca w dużej, a jak w małych grupach?
- W którym z przypadków było łatwiej zorganizować pracę?
- Gdzie wszyscy harcerze wykazywali się większą indywidualną aktywnością?
- Czy w obydwu przypadkach tak samo łatwo było osiągnąć kompromis?

JAK STOSOWAĆ SYSTEM ZASTĘPOWY?

- każda z grup otrzymuje zadanie rozbicia namiotu w sposób następujący:
 - grupa 1 – za pomocą napisanej instrukcji
 - grupa 2 – pod stałą kontrolą, ingerencją i fizyczną pomocą prowadzącego
 - grupa 3 – samodzielnie, z ogólnymi wskazówkami na temat miejsca rozbicia
 - grupa 4 – bez najmniejszej wskazówki prowadzącego

- w każdym z namiotów grupa odnajduje kartkę:

grupa 1 – odtwórczość

grupa 2 – nadopiekuńczość

grupa 3 – samodzielność

grupa 4 – swoboda

Grupy tworzą z siebie budowlę przedstawiającą daną cechę.

PODSUMOWANIE – wskazanie konieczności dążenia do równowagi ww. cech w stosowaniu systemu małych grup.

STOPNIE HARCERSKIE

Cel: Nabycie przez uczestników umiejętności konstruowania próby na stopień.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał system stopni harcerskich
- umiał dobierać zadania do określonych wymagań
- potrafił skonstruować próbę na stopień harcerski odpowiednio do poziomu rozwoju, oczekiwań, zainteresowań.

Formy: formy plastyczne, scenka rodzajowa, autoprezentacja.

Czas: 3 godziny.

Materiały: kredki, pisaki, kartki formatu A4, duże arkusze papieru, wymagania stopni harcerskich.

Przebieg zajęć

Poznanie siebie:

- uczestnicy siedzą w kręgu, każdy po kolei wypowiada swoją najważniejszą zaletę, tłumacząc swój wybór
- następnie każdy z uczestników wypowiada jedną ze swoich wad, którą chciałby wyeliminować, uzasadniając dlaczego.

Ja:

- każdy uczestnik wypełnia poniższą tabelkę za pomocą rysunków:
interesuję się... jest dla mnie ważne...
jestem dobry w... muszę popracować nad...
- uczestnicy prezentują wypracowane materiały, próbują wytyczyć pewne cele, które dotyczą własnego rozwoju np.: jaką cechę wyeliminować, jaką cechę wzmocnić, jaką postawę wykształcić.

System stopni harcerskich:

- podział na 5 grup, każda grupa losuje po jednej kartce z wyznacznikiem stopnia harcerskiego: *chcę, poznaję, jaki jestem, dojrzewam, działam* wraz

z zamieszczoną w systemie stopni charakterystyką

- zadaniem grup jest przedstawienie scenki charakteryzującej wyznacznik, oraz określenie jaki to stopień
- grupy otrzymują wymagania odpowiedniego stopnia, ich zadaniem jest namalowanie plakatu harcerza posiadającego ten stopień (należy zwrócić uwagę na różnice płciowe)
- prezentacja prac.

Podsumowanie:

Zwrócenie uwagi na to, iż:

HARCERZ PRZED PRÓBĄ > HARCERZ PO PRÓBIE

*pozytywne cechy (+) > wzmocnienie pozytywnych cech (++),
wiedza, umiejętności na poziomie dobrym (+) > specjalizacja, doskonalenie
(++)*

negatywne cechy > eliminacja złych cech (+)

brak umiejętności, wiedzy > nabycie umiejętności i wiedzy (+)

JAK TO OSIĄGNAĆ = PRÓBA

- *wzmocnienie pozytywnych cech + pielęgnacja i rozwój wiedzy i umiejętności*
- omówienie „Próby ZHP”
- różnice między wymaganiami (ogólne) a zadaniami (konkretne formy) – prezentacja przykładowych programów prób z różnych środowisk.

IV. Metodyka starszoharcerska

ZASADY DOBREJ ZBIÓRKI

Cel: Zapoznanie z zasadami dobrej zbiórki i nabycie umiejętności pisania konspektów.

Zamierzenia

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał elementy i zasady dobrej zbiórki
- umiał napisać konspekt w oparciu o zasady dobrej zbiórki
- pozna rodzaje zbiórek w drużynie starszoharcerskiej.

Formy: zbiórka, meldowanie, praca w grupach, zbiorowa i indywidualna, płąs, piosenki, zabawy.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: 3 arkusze papieru (A1), teksty nowej piosenki, kartki, mazaki.

Przebieg zajęć

1. Zbiórka i meldunek.
2. Piosenka znana.
3. Zabawa: Nazywam się... i lubię... (zabawę prowadzi jeden z uczestników przygotowany do tego wcześniej).
4. Uczestnicy z osób siedzących blisko siebie tworzą grupy 4-5 osobowe. W grupach wypisują elementy zbiórki.
5. Piosenka nowa (uczy jeden z uczestników – wybrany przed zbiórką).
6. Przedstawienie wyników pracy w grupach. Prowadzący powinien przypomnieć, że nie wszystkie elementy są zawarte w każdej zbiórce.
7. Płąs.

8. Praca zbiorowa. Rodzaje zbiórek: wprowadzająca, uzupełniająca, sumująca, pojedyncza, uroczysta, sprawdzająca. W toku pracy padną na pewno jeszcze inne propozycje. Dobrze będzie je też zapisać np.: zbiórki alarmowe, wycieczki drużyny, wycieczki społeczne drużyny, zbiórki – prace społeczne dla dobra harcerstwa lub środowiska, społeczeństwa, wieczornice, wycieczki do teatru, muzeum, kina, zbiórki – pokazy harcerskie. Należy podkreślić, że lista pomysłów jest stale otwarta.

9. Krótka zabawa ruchowa (prowadzi uczestnik poinformowany o tym przed zajęciami).

10. Zadanie międzyzbiórkowe: opracowanie konspektu zbiórki drużyny i przeprowadzenie jej (jest to jedno z zadań koniecznych dla zaliczenia kursu).

11. Zasady dobrej zbiórki – wspólna dyskusja. Zapisanie wniosków:

- logiczny ciąg zbiórki (zbiórka musi mieć cel)
- zachowanie tempa zbiórki (przemienność elementów)
- stałość niektórych elementów
- nauczenie czegoś nowego
- samodzielność i inicjatywa harcerzy
- podział pracy pomiędzy drużynowego a funkcyjnych.

12. Podsumowanie. Uczestnicy analizują zajęcia pod względem zasad dobrej zbiórki.

13. Na zakończenie – płąs.

PIERWSZE ZBIÓRKI W DRUŻYNIE

Cel: Zwrócenie szczególnej uwagi na znaczenie pierwszych zbiórek drużyny dla jej dalszego funkcjonowania.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- miał propozycje tematów na pierwsze zbiórki
- umiał zanalizować i wyciągnąć wnioski z ww. propozycji zbiórek
- rozumiał znaczenie pierwszych zbiórek dla dalszego funkcjonowania drużyny.

Formy: dyskusja 2ⁿ, metoda pytania i odpowiedzi, zabawy ruchowe, zabawy na podział grupy.

Czas: 1 godzina.

Materiały: różne materiały papiernicze.

Przebieg zajęć

1. Podział na grupy (metodą zabawy) 4-osobowe.
2. Grupy przygotowują propozycje tematów na pierwsze zbiórki. Prezentacja pomysłów.
3. Wszystkie propozycje zostają zapisane po poddaniu ich ocenie.
4. Dlaczego pierwsze zbiórki są tak ważne? – dyskusja 2ⁿ.
5. Podsumowanie.

PRACA Z FUNKCYJNYMI

Cel: Ukazanie roli pracy z funkcyjnymi w drużynie starszoharcerskiej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał rolę i zadania rady drużyny dla pracy drużyny
- wiedział o możliwościach kształcenia funkcyjnych
- znał sposoby dobierania kadry do funkcji i poszczególnych zadań, pól służb.

Formy: praca zbiorowa i w grupach, piosenki, zabawy na podział grupy, debata, dyskusja 2^a.

Czas: 2 godziny.

Materiały: artykuł: *Twój przyboczny*, hm. K. Bokacka [„Propozycje” 1/96, s. 16-17], kartki, mazaki.

Przebieg zajęć

1. Wspólne przygotowanie konspektu uroczystej zbiórki z okazji rocznicy odzyskania niepodległości.
2. Podział uczestników na trzy grupy (drużynowi, przyboczni, zastępowi).
3. Członkowie każdej grupy, pracując z konspektem, przydzielają sobie zadania, a także pozostałym. Przy przydziale zadań biorą pod uwagę swoją funkcję i funkcje pozostałych grup.
4. Omówienie wyników prac. Dyskusja nad różnicami w odczuciach i oczekiwaniach.
5. Debata. Określenie „zakresu obowiązków dla poszczególnych funkcji”. Stornami debaty są trzy określone wcześniej grupy.
6. Etapy pracy z przybocznymi (artykuł).
7. Dyskusja 2^a. Opracowanie wzorcowych kompetencji rady drużyny.
8. Praca w grupach. Propozycje do „Kodeksu dobrego drużynowego”.

NAZWA, TRADYCJE, ZWYCZAJE, OBRZĘDY W DRUŻYNIE STARSZOHARCERSKIEJ

Cel: Ukazanie roli i znaczenia nazwy, tradycji, zwyczajów i obrzędów w drużynie starszoharcerskiej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał pojęcia: tradycja, zwyczaj, obrzęd
- znał różnorodne tradycje, zwyczaje i obrzędy
- rozumiał konieczność zachowania istniejących tradycji, zwyczajów i obrzędów przy przejmowaniu drużyny
- rozumiał konieczność umiejętnego wprowadzania nowości i eliminowania złych tradycji
- rozumiał znaczenie nazwy w drużynie.

Formy: praca w grupach, dyskusja, burza mózgów, scenki.

Czas: 1,5-2 godziny.

Materiały: kartki białe i kolorowe, mazaki, arkusz papieru (A1), kartki z zadaniami dla grup, definicje słownikowe, słownik języka polskiego.

Przebieg zajęć

1. Obrzędowe rozpoczęcie (ognisko lub zajęcia przy świecach).
2. Dyskusja na temat tradycji, zwyczaju, obrzędu. Odpowiedzi są zapisywane. Prowadzący może przytoczyć definicje tych pojęć ze słownika języka polskiego, a uczestnicy próbują do definicji dopasować hasło.
3. Uczestnicy dzielą się na grupy (4-5 os.). W grupach zapisują znane im tradycje, zwyczaje i obrzędy panujące w ich drużynach, hufcach i ogólnie w ZHP.
4. Prezentacja pracy grup. Wniosek: różnorodność, ale także istnieje wiele wspólnych zwyczajów i obrzędów. Dzięki temu każde środowisko może czuć

się jedyne, wyjątkowe i niepowtarzalne, a jednocześnie ma poczucie wspólnoty ze wszystkimi członkami Związku.

5. Burza mózgów: uczestnicy podają propozycje na temat – rola tradycji, zwyczajów i obrzędów w ZHP.

6. Praca w grupach. Każda grupa otrzymuje informacje o drużynie i musi wykonać podane zadania.

1 DSH o specjalności turystycznej

- podać nazwę drużyny i zastępów, okrzyk drużyny
- zaprezentować przyjęcie harcerza do drużyny

2 DSH o specjalności żeglarskiej

- podać nazwę drużyny i zastępów, okrzyk zastępu
- zaprezentować obrzęd Przyrzeczenia

3 DSH o specjalności pożarniczej

- podać nazwę drużyny i zastępów, okrzyk drużyny
- zaprezentować zaprzysiężenie warty

4 DSH o specjalności kawaleryjsko-jeździeckiej

- podać nazwę drużyny i zastępów, okrzyk zastępu
- zaprezentować przekazanie funkcji

Prezentacja grup.

7. Obrzędowe zakończenie ogniska (świecowiska).

STOPNIE I SPRAWNOŚCI W DRUŻYNIE STARSZOHARCERSKIEJ

Cel: Ukazanie istoty zdobywania stopni i sprawności w drużynie starszoharcerskiej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- umiał korzystać z regulaminu zdobywania stopni harcerskich i sprawności
- rozumiał rolę stopni, sprawności jako elementu wspierającego rozwój harcerzy
- umiał tworzyć próby na stopnie i sprawności
- miał bank pomysłów na zadania
- rozumiał znaczenie stopni, sprawności w planowaniu pracy drużyny.

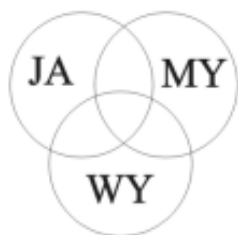
Formy: praca zbiorowa, praca w grupach, ćwiczenia indywidualne, piosenka, płaś, zabawa.

Czas: 2 godziny.

Materiały: plakaty obrazujące idee poszczególnych stopni ze szczególnym uwzględnieniem stopni dla harcerzy starszych, artykuły z „Na tropie” (11-12/95, 3/96), *System stopni i sprawności harcerskich*, małe karteczki, kartki (A4), mazaki, taśma klejąca, karteczki z nazwiskami do zabawy na podział grupy, charakterystyka harcerza do ćwiczenia (załącznik1)

Przebieg zajęć

1. Uczestnicy podzieleni na grupy przygotowują charakterystyki stopni harcerskich w formie plakatów.
2. Omówienie zasad konstrukcji próby na stopień. Próba ZHP.



MY - zastęp, drużyna, szczep...

WY - hufiec, dom, rodzina, klasa, ulica...

3. Ćwiczenia indywidualne. Każdy uczestnik na małych kartkach wypisuje swoje dwie wady. Na kartce (A4) odrysowuje dłoń i w palce wpisuje pięć zalet. Na małych kartkach uczestnicy rysują herb swojej osobowości. Omówienie ćwiczeń.
4. Zabawa: Gdybym był/była (meblem, kwiatem, ...), to byłbym ...
5. Podział na grupy (4-5 os.). Każda grupa otrzymuje regulamin zdobywania stopni i sprawności oraz charakterystykę harcerza. Zadaniem grup jest stworzenie próby dla owego druha.
6. Omówienie prób. Zwrócenie uwagi na możliwość wykonywania zadań w powiązaniu z pracą drużyny.
7. Giełda pomysłów na zadania na stopień wędrowniczki/HO dotyczące podejmowania działań służących własnemu rozwojowi, innym ludziom i przyrodzie.

Charakterystyka harcerza

Piotr jest zastępowym męskiego zastępu koedukacyjnej drużyny starszoharcerskiej. Drużyna od pięciu lat pracuje w środowisku wielkomiejskim w jednej z dzielnic miasta i często współpracuje ze szkołą podstawową, w której dzieli harcówkę z nowo utworzoną drużyną harcerską. Piotr jest harcerzem od 11 roku życia, od dwóch lat w drużynie starszoharcerskiej. Interesuje się, sportem, ekologią i językiem angielskim. Jest zdecydowanie siedemnastoletnim humanistą. Swoją funkcję w drużynie sprawuje odpowiedzialnie i sumiennie, choć w życiu codziennym nie zawsze jest odpowiedzialny, obowiązkowy. Ma kłopoty z punktualnością. Zamierzenia pracy jego drużyny w tym roku to przede wszystkim służba na rzecz środowiska lokalnego (dzieci na osiedlu). W czasie wakacji drużyna przyjmie zaprzyjaźnionych skautów brytyjskich, zorganizuje obóz ekologiczny.

FORMY PRACY DRUŻYNY STARSZOHARCERSKIEJ

Cel: Zapoznanie z rodzajami form pracy i możliwościami wykorzystania ich w organizacji różnorodnych zajęć.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał różnorodne formy pracy
- umiał wykorzystać formy pracy w realizacji planu pracy drużyny i organizacji zbiórek
- umiał odpowiednio dobrać formy pracy do rodzaju i tematu zbiórek
- umiał stosować różne formy podczas zbiórek.

Formy: pląs, wykład, praca w grupach, zabawy na podział na grupy.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: kartki (A4), flamastry, małe karteczki, kartki z poleceniami do zabaw na podział grupy.

Przebieg zajęć

Zajęcia służą jako podsumowanie praktycznej pracy różnorodnymi formami podczas kursu.

1. Wykład: pojęcie formy, formy pracy, podział form wg czasu trwania (cało-zbiórkowe, fragmentaryczne).
2. Poszukiwanie form pracy – burza mózgów – efekty zapisywane są na małych kartkach – jedna kartka – jedna forma.
3. Podział uczestników na cztery grupy (4-5 os.).
4. Grupy dopasowują formy do podziału:
 - formy operowania słowem
 - formy zabawy intelektualnej
 - formy terenowe
 - formy wydawnicze
 - formy towarzysko – kulturalne
 - zajęcia artystyczne
 - praca

- formy charakterystyczne dla ZHP
- imprezy masowe.
- 5. Omówienie pracy w grupach.
- 6. Podział uczestników na dwie grupy.
- 7. Opracowanie przez każdą z grup zbiórki na zadany temat przy zwróceniu szczególnej uwagi na dobór treści.
- 8. Podsumowanie zajęć – dobór form do treści.

GAWĘDA W DRUŻYNIE STARSZOHARCERSKIEJ

Cel: Ukazanie gawędy jako specyficznej formy pracy z drużyną.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał rolę gawędy w drużynie
- znał rodzaje gawęd
- znał podstawy tworzenia gawęd i ich mówienia.

Formy: praca w grupach i zbiorowa, ćwiczenia słowne.

Czas: 1-1,5 godziny.

Materiały: „Na tropie” 1-3/99 s VII-VIII, małe kartki, kartki (A4) i (A1), mazaki, plansze z wypisanymi typami gawęd, zestaw wideo.

Przebieg zajęć

1. Zabawa. Bajka o ...

Prowadzący mówi pierwsze zdanie utrzymane w konwencji baśni, a potem każdy dodaje po kolei własne zdanie.

2. Uczestnicy otrzymują małe karteczki, na których wypisują skojarzenia ze słowem gawęda. Kartki grupujemy tak, aby tworzyć grupy skojarzeniowo najbliższe (dyskusja „słoneczko”).

3. Uczestnicy dobierają się trójkami i w tych małych grupach wypisują cechy gawędy.

4. Uczestnicy dobierają się w pary. Jedna osoba zadaje jakiś temat opowiadania, a zadaniem drugiej jest opowiadanie przez 1 minutę na zadany temat. Po minucie zmiana ról.

5. Uczestnicy wspólnie próbują podać typy gawęd. Zapis uzupełniamy przygotowanymi wcześniej planszami.

6. Ćwiczenie nastrojów. W tym ćwiczeniu należy zagrać scenki mimiką i gestami. Przykłady scenek: *zobaczyłeś żmiję, dostałeś tysiąc na wymarzony plecak, itp.*

7. Uczestnicy wraz z prowadzącym zapisują rady dla autorów gawęd.

8. Zadanie dla uczestników: napisanie i wygłoszenie krótkiej gawędy, która będzie utrwalana na taśmie wideo. Prezentacja gawęd i omówienie.

PRAWO I PRYZRZECZENIE HARCERSKIE

Cel: Ukazanie przyszłym instruktorom sposobów pracy z Prawem i Przyrzeczeniem Harcerskim w drużynie starszoharcerskiej.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie :

- rozumiał rolę przygotowania harcerzy do złożenia Przyrzeczenia Harcerskiego
- posiadał pomysły na zapoznanie harcerzy w drużynie z ideami zawartymi w Prawie i Przyrzeczeniu Harcerskim
- znał sposoby na pracę z Prawem i Przyrzeczeniem Harcerskim w drużynie.

Formy: praca w grupach, dyskusja, dyskusja „słoneczko”, zabawa .

Czas: 2 godziny.

Materiały: teksty piosenek „Ramie pręż”, „Świetlany krzyż”, „Harcerskie Idealy”, kartki, dwa duże arkusze papieru (A1), flamastry, klej.

Przebieg zajęć

1. Piosenka „Harcerskie ideały”.
 2. Dyskusja „słoneczko”. Czym jest Prawo i Przyrzeczenie Harcerskie?
 3. Analiza roty Przyrzeczenia. Wnioski (*Harcerskie Idealy*) – rola drużynowego w procesie dojrzewania harcerza do decyzji o przystąpieniu do złożenia Przyrzeczenia.
 4. Podział uczestników na grupy (5-6osobowe). Każda grupa przygotowuje dwie propozycje pracy z Prawem i Przyrzeczeniem Harcerskim.
 5. Prezentacja grup.
 6. Piosenka „Świetlany krzyż”.
 7. Uczestnicy dobierają się w pary i przygotowują sposoby na zapoznanie harcerzy z ideami zawartymi w Prawie i Przyrzeczeniu Harcerskim.
 8. Prezentacja wyników.
- Plakat: wszyscy dopisują zakończenie do słów „Teraz wiem, że ...” zapisanych na dużym arkuszu papieru.

BOHATER DRUŻYNY

Cel: Ukazanie roli pracy z bohaterem w drużynie.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- rozumiał rolę wychowawczą bohatera w drużynie
- miał pomysły na realizację kampanii bohater
- umiał dobierać różnorodne formy pracy z bohaterem
- umiał określić etapy prowadzenia kampanii bohater.

Formy: praca zbiorowa, praca w grupach, dyskusja.

Czas: 1,5 godziny.

Materiały: kartki, mazaki, przykłady opracowań biograficznych, słownika języka polskiego, encyklopedia, fragment tekstu z „Propozycji” 1993 r.

Przebieg zajęć

1. Cechy charakterystyczne bohatera – praca zbiorowa. Pomysły są zapisywane na dużej kartce papieru.
2. Uczestnicy wypisują wspólnie cechy, które powinien mieć bohater. Odczytanie hasła ze słowników i encyklopedii.
3. Wybór bohatera. Praca w grupach. Szukanie odpowiedzi na pytania i zagadnienia: Czym należy kierować się wybierając bohatera dla drużyny? – kryteria, jakie powinien spełniać kandydat na bohatera.
4. Prezentacja wyników pracy grup.
5. Dyskusja: gdzie szukać bohatera? (powieści, opracowania biograficzne, encyklopedia, codzienność).
6. Bohater zbiorowy czy indywidualny? Praca w zespołach, wnioski.
7. Rola bohatera w drużynie – praca nad tekstem z „Propozycji” 1993 r.

8. Sąd - Czy bohater jest nam potrzebny?

9. Kampania „Bohater” – etapy podejmowania decyzji: drużynowy rozmawia z radą drużyny (powstaje lista kandydatów), konsultacje w zastępach, podjęcie decyzji (po konsultacjach) na radzie drużyny o przystąpieniu do kampanii, powiadomienie macierzystego hufca o przystąpieniu do kampanii, realizacja zadań, złożenie meldunku do kom. hufca o zakończeniu kampanii z prośbą o przyznanie drużynie imienia, uroczyste nadanie imienia.

10. Praca z bohaterem w drużynie – formy pracy – giełda pomysłów.

SŁUŻBA. STARSZOHARCERSKIE ZNAKI SŁUŻB

Cel: Ukazanie istoty zdobywania znaków służb oraz nabywanie umiejętności wyszukiwania pól służb.

Zamierzenia:

Po zajęciach uczestnik będzie:

- znał regulamin znaków służb
- rozumiał rolę znaków służb jako elementu wspierającego rozwój harcerzy
- znał zasady tworzenia prób na znaki służb
- miał bank pomysłów na zadania
- rozumiał znaczenie znaków służb w planowaniu pracy drużyny
- widział potrzebę poznawania środowiska lokalnego
- rozumiał konieczność podejmowania przez harcerzy starszych różnorodnych zadań mających charakter służby.

Formy: piosenki, zabawy, praca razem i w grupach, bank pomysłów.

Czas: 1,5 godziny

Materiały: Starszoharcerskie znaki służb, pakiet Program Harcerstwa Starszego, kartki, mazaki.

Przebieg zajęć

1. Kursanci dobierają się w pary i analizują zasady zdobywania znaków służb.
 2. Uczestnicy dzielą się na 6 grup. Każda grupa otrzymuje jeden kierunek programowy z pakietu PHS i wybiera jeden cel, którego realizację przedstawia wykorzystując znaki służb.
 3. Przedstawienie propozycji grup.
 4. Wspólne budowanie próby na znak służby wspólnocie lokalnej. Zwrócenie uwagi na możliwość umieszczenia zadań w planie pracy drużyny.
 5. Stworzenie banku pomysłów na zadania. Każdy uczestnik otrzymuje 5 kartek podzielonych na pół i na każdej z części wpisuje inny znak służby. Zapisuje po jednym zadaniu dla każdego znaku służby. Kartkę przekazuje osobie siedzącej obok i robi to samo, za każdym razem wymyślając inne zadania. Zadania nie mogą się powtarzać. Kartki przekazujemy tak długo, aż wrócą do właścicieli.
- Piosenka na zakończenie. Podziękowanie za wspólne zajęcia.



