

32 w 2018 (32)

O lubelskiej Kapitulie HR

Data publikacji: 20.06.2018 / Autor: Michał Homenda

Dużo ostatnimi laty pracuje się w ZHRze i dyskutuje nad wędrownictwem i wszystkim, co jest z nim związane. Chciałbym dorzucić do tej dyskusji jeszcze jeden (po artykule pt. "Dlaczego w Zawiszy jest lepiej niż w ZHR?") kamyczek z Lubelszczyzny. Chodzi konkretnie o kapituły stopni i prowadzenie stopni wędrowniczych, tj. HO i HR.

W ostatnich 3 latach przeprowadziliśmy u nas w chorągwi całkiem sporą reformę prowadzenia tych stopni. W dużej mierze było to wynikiem zetknięcia się myśli lubelskiej oraz myśli prezentowanej przez hm. Piotrkę Szymankiewiczą, który dołączył do naszej chorągwi kilka lat temu, po przeprowadzce do Lublina. Chcemy się podzielić wynikami naszych prac, gdyż reforma nam wyszła. Być może dla niektórych z Was to, do czego my doszliśmy, nie będzie żadnym odkryciem, ale wielu osobom może się przydać.

Ale po kolei – cofnijmy się o 4 lata. W Chorągwi działa jedna kapituła HRa, chorągwiana, której skład w zdecydowanej większości pokrywa się ze składem Komisji Instruktorskiej. Z frekwencją jest różnie, zwykle słabo.

Ale gorzej niż z samą pracą kapituły jest ze zdobywaniem stopnia przez harcerzy. Zabierają się do tego praktycznie tylko instruktorzy aspirujący do stopnia podharcymistrza. Zwykle próby rozpoczynają się w wieku ok. 23 lat, a ich jakość jest mierna. Sam poziom trudności zadań nie jest najgorszy – problem leży gdzie indziej. Niemal nie zdarzają się próby, które zostałyby zrealizowane w takim kształcie, w jakim zostały otwarte, gdyż w międzyczasie są wielokrotnie zmieniane.

Normą jest, że próba trwa około roku, a nieraz zdarzają się próby dłuższe, które przeciągają się po ustalonym terminie zamknięcia. Dodatkowo panuje niepisana zasada, że jedno zadanie można zmienić lub w ogóle olać po rozmowie z opiekunem próby (bez kontaktu z kapitułą), choć zdarza się, że zasada ta w praktyce obejmuje więcej, niż jedno zadanie. Zadania są często niedookreślone, tzn. zadanie nie wskazuje jednoznacznie, co konkretnie musi być zrobione lub co jest wymagane. Zadania często robione połowicznie. Praca z opiekunem jest na tragicznym poziomie – zwykle odbywa się jedno spotkanie opiekuna z probantem/podopiecznym przed otwarciem stopnia i w sumie tyle – może czasami przed również przed zamknięciem. W międzyczasie zwykle brak kontaktu i obopólnego zainteresowania.

Skutkiem tego kapituła często znajdowała się w następującej sytuacji: czy zamknąć negatywnie 24-letniemu przewodnikowi próbę na stopień, która trwała 13 miesięcy i zakończyła się 3 miesiące po terminie, w czasie której to próby ów przewodnik zrobił trzy zadania w pełni, jedno zadanie zmienił całkowicie (w taki sposób, że nie do końca odpowiada pierwotnemu zadaniu, ale opiekun się zgodził) i je zrealizował, kolejnego zadania nie zrobił w ogóle (bo straciło dla niego sens – tyle się rzeczy zmieniło w międzyczasie...), a jedno zadanie zrobił w połowie (bo od początku było nierealne do zrobienia). Jednocześnie ów przewodnik zapewnia, że bardzo się rozwinął w czasie próby i to też na innych polach, nie związanych z próbą. Dodatkowo wszyscy wiedzą, że chłopak chce zaraz zamknąć podharcmistrza i trochę głupio byłoby go uwalić, a wiara w to, że otworzy kolejną próbę w wieku 24 lat, jest bardzo naiwna.

Będąc w takiej beznadziejnej sytuacji kapituła walczyła sama ze sobą, bo “przecież chłopak się rozwinął” i “włożył dużo wysiłku”, a z drugiej strony ewidentnie nie zrobił swojej próby. Jednocześnie chłopakowi głównie zależy na tym, aby odwalić formalność w drodze do podharcmistrza, a kapituła wydaje mu się tylko dziwną przeszkodą, bo on “żyły sobie wypruwa i robi dobrą robotę w drużynie” (i tak w rzeczywistości jest), a tu mu blokują stopień. Konia z rządem temu, kto podjąłby mądrą decyzję w takiej sytuacji.

Sytuacja ta wynikała głównie z tego faktu, że cały system robienia próby (tj. obowiązujące zasady i zwyczaje, karta próby) był tak skonstruowany, że generował te problemy – co można było poznać po tym, że były one bardzo częste. Po namysłach opracowaliśmy nowy model, który opiera się kilku punktach.

1. Próba jako próba

Przed wszystkim wyszliśmy z założenia, że próba jest właśnie próbą – tzn. czasem, w którym wytestujesz swoje siły, aby pokazać, że umiesz pracować nad sobą: stawiać sobie cele, dobierać do nich środki, rozkładać w czasie i szacować swoje siły.

Zanim podejdziesz się do próby, to trzeba się do niej należycie przygotować, dlatego też założyliśmy, że każda próba poprzedzona będzie okresem przygotowawczym, w którym probant razem z opiekunem zastanawiają się nad życiem probanta i rozeznają, nad jakimi sferami swojego życia probant powinien popracować. Do następnego spotkania/rozmowy probant wyznacza sobie zadania, które odpowiadałyby tym sferom. Następnie harcerz testuje zadania, tzn. sprawdza, czy znajdzie czas na dane zadanie, czy jest ono możliwe do realizacji oraz czy po ludzku mu ono pasuje.

Jak wygląda takie testowanie? To zależy od tego, jakie jest to zadanie. Przykładowo, jeśli harcerz postanawia, że będzie robił ćwiczenia przed 20 minut co drugi dzień

przez 3 miesiące, to po prostu zaczyna je robić i sprawdza, czy znajduje na to czas. Inny przykład – jeśli zadanie dotyczy odbycia służby w jadłodajni dla bezdomnych, to w okresie przygotowawczym harcerz musi się dowiedzieć, gdzie znajduje się jadłodajnia, czy jest możliwość odbycia w niej służby i w jakim wymiarze czasowym, jakie papiery trzeba posiadać itp. Im lepiej sprawdzone zadanie, tym mniejsze niebezpieczeństwo, że coś nie wyjdzie w czasie próby. Po przetestowaniu zadania konieczny jest ponowny kontakt z opiekunem, aby obgadać sytuację, a w przypadku rezygnacji lub zmiany jakiegoś zadania – podejmuje się kolejne testy i tak aż do skutku.

Schemat minimalnej pracy opiekuna z kandydatem



Jednocześnie sama próba to z założenia czas krótki. Im dłuższy czas, tym większe niebezpieczeństwo, że okoliczności zmienią się na tyle, że trzeba będzie robić zmiany w próbie. Dlatego staramy się, aby próba trwała do ok. pół roku. Okres przygotowawczy to czas ok. 2 miesięcy.

2. Próba jako umowa

Zredefiniowaliśmy również relację między kapitułą a probantem. Stwierdziliśmy, że próba jest pewnego rodzaju umową między nimi – probant “daje” zrealizowane zadania, a kapituła daje stopień. Jakie ma to konsekwencje?

Po pierwsze, próba musi być wykonana w 100%. Tak jak nikt nie kupiłby nadgryzionej bułki w sklepie, tak kapituła nie przyjmuje częściowo zrobionych prób. Dzięki okresowi przygotowawczemu jest to realne. Co więcej, wzajemne świadczenia muszą być szczegółowo określone, tzn. muszą być konkretne, weryfikowalne. Przykładowo, jeśli ktoś postanawia wykonywać ćwiczenia, to musi być określone, jak często (np. 3 razy w tygodniu) i jak one będą wyglądały (np. wskazanie programu treningowe, określenie ćwiczeń albo wskazanie czasu ćwiczeń). Jako że nierealne jest zrobienie 100% zaplanowanych ćwiczeń (bo zawsze coś się zdarzy), to kapituła zwykle przyjmuje margines błędu (np. 15-20%). Rozliczenie zadania dokonuje się za pomocą np. tabelki uzupełnianej na bieżąco, ale także zdjęć, zaświadczeń, pokazów itp.

Dla urealnienia prób wprowadziliśmy również możliwość ich przedłużania, ale tylko o miesiąc, oraz możliwość zmiany zadania w czasie próby, ale tylko jednego. Dzięki

takiemu postanowieniu sprawy relacje między probantem a kapitułą “oczyszczają się” – z jednej strony probant nie będzie musiał świecić oczami i liczyć na zmiłowanie, bo wie, czego się może spodziewać. Z drugiej strony członkowie kapituły nie są obciążeni dylematami przedstawionymi wyżej, które de facto czynią ich sędziami nad harcerzem. Oczywiście zawsze pozostanie sfera ocenna, niemniej w tym modelu jest ona mocno zawężona. Jednocześnie dzięki temu, że próby są krótkie, to nie ma dramatu, jeśli się ją zawali – przecież można otworzyć drugą i już.

3. Zwiększona odpowiedzialność opiekuna

Ta zmiana relacji między probantem a kapitułą powoduje również, że opiekun zostaje obciążony większą odpowiedzialnością – jako że kapituła w dużej mierze zrzuciła z siebie ciężar “prowadzenia” stopnia, to spada on na opiekuna. To on musi się teraz bardziej przyłożyć, tj. interesować się przebiegiem próby, motywować harcerza itd. – zarówno w okresie przygotowawczym, jak i w czasie trwania próby. Oczywiście ostatecznie konsekwencje ponosi probant, ale odpowiedzialność moralna spoczywa również na opiekunie.

Jednocześnie odebraliśmy opiekunowi możliwość zmiany zadania – w końcu umowa zawarta jest między kapitułą a probantem. Dlatego też, jak napisałem wyżej, obecnie jedno zadanie może zostać zmienione w czasie trwania próby, ale zawsze musi być zgoda kapituły. Najczęściej wystarczy, że probant przesyła propozycję zmiany wraz z uzasadnieniem, a członkowie kapituły (razem z opiekunem) namyślają się nad zmianą zadania i wyrażają zgodę mailowo. Jeśli występuje rozbieżność zdań, to probant zapraszany jest na posiedzenie kapituły.

4. Zmiany organizacyjne

Powyższe zmiany wiążą się również ze zmianami organizacyjnymi. Podzieliliśmy kapitułę HRa – obecnie istnieją dwie kapituły przypisane do hufców. Stworzyliśmy [nową kartę próby](#), lepiej odpowiadającą nowemu modelowi. Ponadto wprowadziliśmy jasny regulamin KHR, utworzony został dysk w chmurze z próbami, powstały procedury zgłaszania się itd. Dla niektórych może to zabrzmieć negatywnie jako biurokratyzacja harcerstwa, ale u nas nie przyniosło to takiego skutku – a zyskaliśmy na uporządkowaniu spraw. Ważny jest również sygnał dla chłopaków, którego często w harcerstwie brakuje – jak nie zadbasz o jakieś formalności lub dobrze się nie przygotujesz, to ponosisz konsekwencje.

5. Obniżenie wieku zdobywania stopnia i

odmłodzenie kapituł

Tak jak pisaliśmy w artykule “Dlaczego w Zawiszy jest lepiej niż w ZHR?”, taka metoda pracy wydaje się nam być najlepsza dla ludzi w wieku 16-22 lat – potem często staje się to trudne w związku ze zmianą stylu życia (zakładanie rodziny, stała praca itp.). Dlatego też za cel obraliśmy, zgodnie z regulaminami, obniżenie progu zdobywania stopnia HO i HRa. I udało się, m.in. dzięki temu, że np. 18-letnich ćwików, opóźnionych w zdobywaniu stopni, wysyłaliśmy od razu do zdobywania HRa. Dzięki temu udało się również w dużym stopniu odmłodzić kapituły HO i HRa, jednocześnie zachowując domieszkę tych osób starszych (po studiach, z rodzinami, pracą itd.), których doświadczenie życiowe jest ogromną, nieocenioną zaletą istnienia kapituł.

Efekty są bardzo pozytywne. Chociaż nie mam gotowych statystyk, to liczba HRów (oraz HO) wzrosła znacznie, a poziom wcale nie spadł. Najbardziej cieszę się z tego, że wypuściliśmy również kilku HRów, którzy nie obrali ścieżki instruktorskiej, ale którzy albo odeszli z ZHRu, albo są do dzisiaj w Organizacji i pomagają w pracy (przykładowo jeden z nich jest obecnie w Komisji Rewizyjnej Okręgu). Wcześniej nie zdarzyło się chyba nigdy.

Co jest jeszcze do zrobienia?

Dużo pracy czeka nas jeszcze nad opiekunami. Mimo, że opisane powyżej zmiany wymuszają częstszy kontakt opiekuna z probantem, to nadal dużo zależy od nich samych. Myślę, że działania powinny iść w dwóch kierunkach. Po pierwsze – stworzenie różnych modeli pracy oraz narzędzi do regularnej pracy (jeśli Ty, Czytelniku, masz jakieś sprawdzone metody pracy, to napisz w komentarzu) . Po drugie – kształtowanie postawy opiekunów tak, aby oni sami byli świadomi, jaka odpowiedzialność na nich spoczywa. Kiedy uda nam się to wypracować, będziemy musieli pochylić się nad tym, aby ta więź między nowym HRem a opiekunem trwała dalej, np. poprzez stałe towarzyszenie.

Dopracowanie obrzędu przyznawania HRa. Jest to bardzo ważny moment w życiu harcerza, bo kończy jego ścieżkę harcerską, dlatego wydarzeniu temu powinien towarzyszyć należyty obrzęd. Problematyczna jest jednak organizacja tego typu obrzędu, tak aby był on pociągający i aby uczestniczyło w nim dużo osób, a jednocześnie – żeby nie pociągał za sobą zbyt dużo energii potrzebnej do organizacji wydarzenia. Pierwszy obrzęd odbył się już 11 listopada 2017 r., jednak kwestia jego organizacji nadal pozostaje, moim zdaniem, problematyczna. Na pewno pewnym niedoścignionym wzorem jest dla nas Święty Krzyż, organizowany co roku przez (olaboga) Zawiszaków. Kto był, ten wie o czym mowa, a kto nie był – [zachęcam do obejrzenia tego filmiku](#).

Myślę, że reforma musi się też bardziej ukorzenić, tzn. dobre wzorce muszą się bardziej rozprzestrzenić we wszystkich środowiskach, zwłaszcza tych najsłabszych. To na pewno robota na następne 2 lata.

Pliki

[Pobierz kartę próby Lubelskiej Kapituły HR \(docx\)](#)

[Pobierz schemat pracy opiekuna z kandydatem \(pdf\)](#)

[Michał Homenda](#)

Mąż Natalii, ojciec Łucji, Anieli i Klary.