17 w 2020 (243)

Jedność w różnorodności

Data publikacji: 16.04.2020 / Autor: Ignacy Piszczek

“Skauting wierzy w nadprzyrodzone, osobiste i niepowtarzalne powołanie każdego człowieka. W konsekwencji odrzuca on wszelkie koncepcje społeczne prowadzące do jakiejkolwiek formy „umasowienia lub kolektywizacji”, która poświęca osobę na rzecz społeczeństwa.”

~Karta Skautingu Europejskiego, Art. 1

Swego czasu prof. Jadwiga Staniszkis, krytykując ówczesnego Prezydenta RP, mocno powiązała jego postawę z harcerską przeszłością: *“Widać w nim ten strach, widać w nim brak charyzmy. Widać w nim harcerskość. Ja nigdy nie byłam człowiekiem żadnych organizacji, bo to zabija indywidualizm. Harcerstwo uczy zespołowości ale zabija indywidualność” [1].* Niezależnie od sympatii lub antypatii względem Socjolożki nie powinniśmy tej opinii pomijać. Należy się spodziewać, że tak dosadny osąd jest poparty choć egzemplarycznymi obserwacjami – zatem przynajmniej w niektórych środowiskach powyższy problem może występować. Pytanie pozostaje tylko, czy ten destrukcyjny wpływ działalności harcerskiej to kwestia błędów poszczególnych drużynowych, czy też zasadniczych błędów w metodzie. Zanim w kolejnym artykule [ZMASAKRUJĘ] powyższe oskarżenie pokazując systemowe rozwiązanie tej kwestii, spróbuję opisać kilka sytuacji, w których harcerstwo (choć nieco wypaczone) zagrożenie dla indywidualności wychowanków jednak stwarza.

Subtelna dehumanizacja

Aby móc poszukać zagrożeń dla indywidualności warto by określić czym w kontekście wychowania owa indywidualność jest. W dalszych rozważaniach spróbuję ująć dwa jej aspekty. **Aspekt zewnętrzny** dotyczy zróżnicowania między wychowankami. Wychowawca winien mieć w pamięci fakt, że nie tylko chłopcy do niego przychodzący są różni – ze względu na różne potrzeby, cechy i problemy – ale również, że ci kończący formację również zapewne będą (albo powinni) być rozróżniali. Innymi słowy każdy człowiek posiada własną misję życiową wynikającą z indywidualnych predyspozycji i zasobów, a wychowanie wcale nie ma na celu dopasowania każdego do uniwersalnego wzorca.



Pozostaje jeszcze **aspekt wewnętrzny** dotyczący rozwoju wnętrza danego chłopaka – wykształcenia umiejętności i zasobów nadających osobie autonomię. Wśród nich na pewno znajdzie się zdolność formułowania własnego osądu, pewność siebie, automotywacja i inicjatywa, zdolności decyzyjne, zdolność kreowania otoczenia oraz uwewnętrzniony system etyczny.

Jak z powyższego wynika w kontekście skautingu kształtowanie indywidualności to nie to samo co wychowywanie indywidualistów (takich skrajnych), którzy by poszukiwali szczęścia w samorealizacji oderwanej od relacji i odpowiedzialności za innych. Naszym celem jest wykształcić silne indywidualności zdolne kierować swoim życiem i brać odpowiedzialność, również po to, by służyć innym.

Myślę, że przeciwko tym dwóm aspektom indywidualności występują dwa główne grzechy: umasowienie (traktowanie drużyny jako jednolitej bezpodmiotowej grupy) oraz spojrzenie redukujące złożoność i rolę osoby. Gdy słyszymy “umasowienie” zapewne w pierwszej chwili myślimy o wielkich kolonio-obozowych molochach, o których pisał niedawno Mateusz Chmielewski. Można pomyśleć, że wystarczy zrobić samodzielny obóz, by się umasowienia ustrzec... otóż nie do końca. Prawda, że

pozwoli nam to uniknąć tak przerażającej eskalacji tego zjawiska. Jednak posiada ono również o wiele subtelniejsze oblicza.

Action-reaction

Jako aperitif do naszych rozważań potraktujmy temat wychowawców (nie tylko harcerskich), którzy zdaje się, że opacznie zrozumieli przesłanie francuskiego filmu *Pan od muzyki* (*Les choristes – 2004*). Nad ich głowami dumnie powiewają sztandary z pedantycznie starannie wyhaftowanym mottem dyrektora Rachin: “Action-réaction”. Drugim, po Rachin, ich patronem niewątpliwie mógłby zostać rosyjski noblista – Iwan Pawłow. Ich pedagogika jest bardzo prosta i przejrzysta: otóż każde niepożądane zachowanie wychowanka musi spotkać się z adekwatną reakcją wychowawcy, tak aby zrozumiał swój błąd – tylko w ten sposób wpoimy mu właściwy kodeks postępowania. A czegóż chcieć więcej?

Zdawałoby się, że to genialna i skuteczna metoda. Problem może się pojawić, gdy natrafimy na wychowanka niezdolnego do zmiany, na którym nasze działania nie robią wrażenia lub go wręcz łamią. Okaże się wówczas, że nie starczy człowiekowi wpoić kodeks – trzeba jeszcze uzdolnić go do jego zachowania. A to już nie takie proste. Wymaga to na pewno wykształcenia siły woli i wytrwałości, wytrenowania wielu charakterologicznych mięśni. Ale również zrozumienia i przyjęcia reguł za swoje. Pewnej dozy optymizmu i emocjonalnej dojrzałości, by w międzyczasie nie zrobić wysiadki. I wiele wiele więcej. A i to nie starczy – bo czy starczy znać reguły gry, aby ją wygrać albo znać normy moralne by być szczęśliwym? Zatem wychowanie zredukowane do samego tylko wpojenia kodeksu postępowania jest niewłaściwe nie z powodu potencjalnego okrucieństwa (które nie jest warunkiem *sine qua non* tego paradygmatu), lecz z powodu niewystarczalności i nieskuteczności. Zresztą decydując się na taką redukcję musimy liczyć się również z ryzykiem, że wychowanek wejdzie w dorosłe życie nie tylko nieprzygotowany, ale również zneurotyzowany.

Wbrew pozorom takich treserów można znaleźć wśród drużynowych. Zauważcie, że wśród wspomnień z obozów starszych ludzi już nie udzielających się harcersko zwykle dominują opowieści na temat raportów karnych i ogólnego tyrania. Często drużynowi przykładają gigantyczną uwagę do codziennych pilotów, wyśrubowanej musztry oraz zlecania kolejnych zadań i ścisłego nadzoru ich realizacji. Nie byłoby to szczególnie złe, gdyby nie to, że ci sami drużynowi grę szykują na dzień przed, z zastępowymi nie utrzymują relacji innej niż formalna, a techniki harcerskie i apele wykorzystują jedynie jako kolejne preteksty do dyscyplinowania. Zamieniają skauting w naukę punktualności i potulnego posłuszeństwa. Redukują rolę harcerza do elementu społecznej układanki, który winien podporządkować się prawu, a za główny cel skautingu uznają wykształcenie karności i dyscypliny. A wcale nie jestem pewien, czy to jest najważniejsze.

Naoliwiona maszyna

Pomylenie środków i celów – choć zwykle omawiane w innym kontekście – również jest tutaj nie bez znaczenia. Drużynowi popełniający ten błąd często stawiają sobie za cel doprowadzenie drużyny do perfekcji. W efekcie często są chwaleni, bo pionierka solidna, a porządek nienaganny. Problem polega na tym, że zapominają oni, że od jakości pionierki ważniejsze są próby i błędy lub swobodna kreacja do niej prowadząca oraz że w nauce utrzymywania porządku często najcenniejsze jest doświadczenie własnego bałaganu i jego konsekwencji. Działając z pominięciem tych prawd osiągają cel perfekcjonizmu metodami dającymi szybsze efekty, lecz niweczącymi zysk wychowawczy.



Konsekwencją tego typu pomyłek może być szersze przewartościowanie celów. Szybko w centrum uwagi może się znaleźć stan drużyny zamiast rozwoju chłopaków. Wiadomo, że poziom (w tym techniczny) drużyny jest ważnym narzędziem wychowawczym. Problem zaczyna się, gdy szef zaczyna dążyć do niego wbrew wszystkiemu. Wówczas okazuje się, że nie ma czasu na swobodne działania chłopaków i ich propozycje. Drużynowy zaraz zauważa, że gdy weźmie sprawy w swoje ręce – tj sam zaplanuje, podsunie rozwiązania, czasem przejmie dowodzenie nad pracą harcerzy, czasem kogoś wyręczy, popędzi leniwe zastępy – to uzyska o wiele lepsze jakościowo i szybsze efekty. Nie chcąc hamować “rozwoju” stara się zapobiegać niepowodzeniom lub amortyzować ich skutki. W końcu też sam dość często staje w centrum uwagi prowadząc swego rodzaju *show* nadające atrakcyjności drużynie i poczucia siły chłopakom (nasz szef to de beściak). Wszystkie te działania doprowadzają do tego, że techniczno-organizacyjny poziom drużyny jest coraz wyższy, za to udział zasług harcerzy w tym sukcesie jest coraz mniejszy. Podobnie w kształcie działań coraz mniej widać harcerzy – ich zainteresowań, talentów, ich… indywidualności. Dodatkowo – z powodu działania w dużej grupie, amortyzacji konsekwencji oraz braku ‘własnych’ dzieł – następuje rozmycie odpowiedzialności. Zasługi i przewiny rozpływają się w tłumie.

W efekcie kształcimy chłopaków, którzy są zorganizowani, osiągają wysoki poziom techniczny i umieją działać w zespole – ale nie nabywają autonomii. Nigdy nie mieli potrzeby wykazywać własnej inicjatywy – ponieważ propozycje szefa były w zupełności wystarczające. Nie mają w sobie motywacji i tego gorącego ducha harcu – poniewaz drużynowy za każdym razem ich przypilnował lub pospieszył. Nie umieją się prawdziwie zaangażować i czynnie kreować swojego otoczenia – bo nigdy nie poczuli poważnych konsekwencji działań, ani nie mieli okazji stworzyć czegoś swojego. Nie znają własnych gustów i możliwości – bo dotychczas opierali się na pomysłach i umiejętnościach szefa. Zrobili dużo, lecz stracili sprawczość. Zapewne ci nieliczni, którzy zachowali nabytą gdzie indziej odrębność, zostali niejako siłą zrównani do szeregu lub z niego wyłączeni. Dzieje się tak, ponieważ dążąc do stanu perfekcjonizmu upodabnia się drużynę do dobrze naoliwionej maszyny, w której każda zębatka ma określone miejsce i z góry zaprojektowaną rolę. W efekcie, jeżeli któraś zębatka wybija się z rytmu – bo własne pomysły wydają jej się lepsze, nie lubi się podporządkowywać lub nie angażuje się jak należy – naturalnym wydaje się usunięcie jej z machiny. Widocznie mu nie zależało. Był gnuśny. Skauting nie jest dla wszystkich. Niby tak, ale… tu dochodzimy do kolejnego problemu:

Selekcja

Harcerze nie angażują się w gry. Harcerze znów nie przyszli tłumnie na uroczystości. Harcerze krytykują pomysły. Harcerze nie umieją usiedzieć w miejscu. Harcerze, harcerze, harcerze… niejednokrotnie przyprawiają drużynowego o ból głowy. A on, dumając nad swym losem, w myślach wyrzuca harcerzom ich winy: “Są nieposłuszni. Są aroganccy. Są niegrzeczni. Oj nie, ten zastęp nie wygra biwaku. Tamten gość na pewno nie zostanie zastępowym – wszystko kwestionuje! Niech oni w końcu siądą w ciszy, bo ich spompuję! A ci tam – jeśli im się gra nie podoba, to mogą sobie iść”. No i tak się to życie toczy. Niektórzy się przystosowują do sytuacji. Inni wpadają we frustrację skutkującą marazmem. Inni w końcu odchodzą – i nareszcie jest spokój! W istocie, praca staje się prostsza. Tylko pytanie jakie są jej efekty. Bo jeśli spojrzeć wokół, to z dnia na dzień coraz mniej tam życia. Przeważa uległość. Zróżnicowanie zdań niewielkie. Ambicję zastępuje akceptacja miernoty.

Starając się prowadzić w zupełności normalną działalność harcerską, jednocześnie można prowadzić bardzo niekorzystną selekcję. Łatwo jest w sposób zupełnie nieświadomy stosować presję selekcjonującą postawy niepożądane, przeciwne idei wspierania indywidualności. Sama presja może przybierać rozmaite formy. Nieciekawe gry i kiepsko przygotowane wyjazdy – zniechęcające ambitnych i chcących działać. Odbieranie harcerzom wpływu na działania drużyny – zaniedbywanie systemu rad, niedopuszczanie krytyki (“Nie można kwestionować poleceń szefa!”), brak możliwości zabrania głosu – zniechęcające samodzielnie myślących. Promowanie osób i zastępów prostych w obsłudze, lecz niekoniecznie wybitnych (np cenienie uległości lub uporządkowania ponad harc i inicjatywę). W

końcu: bezsensowny przymus robienia czegokolwiek wbrew sobie. Żebyśmy się dobrze zrozumieli – kluczowe jest tu słowo “bezsensowny”. Samo przekraczanie siebie – ze względu na dobro innych, sukces zastępu, pracę nad sobą, honor – leży niejako w naturze skautingu (por Art. 9 KSE). Gorzej, jeżeli harcerz musi poddać się przymusowi nieuzasadnionemu – a każdy harcerz (będący wszakże w wieku buntu) w mig tę bezsensowność wyczuje. Wówczas nie pozostaje mu nic innego niż albo się zbuntować i wypowiedzieć posłuszeństwo albo tłumiąc zdrowy rozsądek stopniowo pozbawiać się krytycznego myślenia. Taka sytuacja zachodzi chociażby wtedy, gdy drużynowy stosuje zakazy i nakazy, których sam nie umie uzasadnić. Często też zmusza się harcerzy, by uczestniczyli w aktywnościach nijak nie pasujących do potrzeb i możliwości ich wieku. Wymaga się od nich udziału w grach edukacyjnych, lecz niezbyt grywalnych; uświetniania tysięcy monotonnych uroczystości; wykonywania w czasie gier zadań w zupełności nienaturalnych (jak np rysowanie mapy dla samej tylko oceny) i wielu innych rzeczy.

Obok błędnej presji selekcyjnej kolejnym problemem jest to, gdy selekcja zachodzi na płaszczyźnie, na której w ogóle nie powinna mieć miejsca. Dzieje się tak, gdy drużynowy zbyt mocno przywiąże się do własnego podświadomego obrazu idealnego harcerza. Bo harcerz to powinien być rozkminiaczem i lubować się w historii, a w grze cenić przede wszystkim fabułę. Albo harcerz powinien uwielbiać sport i mieć olimpijską kondycję, być fanem pionierki i mieć gorący temperament. A tak w ogóle powinien być charakterologiczną kopią drużynowego i lubować się w tym, na czym drużynowy akurat się zna, żeby było mu łatwiej przygotowywać gry i próby na stopień. W efekcie może się okazać, że umysł drużynowego – a co za tym idzie drużyna – stają się ciasne. Zbyt ciasne dla niektórych. Ta podświadoma wizja harcerza wpływa na działania drużyny: typ aktywności i kryteria nagradzania. W efekcie okazuje się, że niektórzy mogą swobodnie realizować swoje marzenia, wykorzystywać predyspozycje i zwyciężać, a inni nie. Okazuje się, że niektórzy są ‘uciskani’ nie z powodu jakichkolwiek przewinień, lecz swojego charakteru. Wszyscy są wciskani w jeden uniwersalny szablon. A dla wielu okazuje się, że ramy wypaczonej harcerskiej metody stają się zbyt sztywne. Jak do tego doprowadzić (czy raczej temu nie zapobiec) wiem bardzo dobrze – bo i mam świadomość, że kilku harcerzy straciłem właśnie z tego powodu.

Dyktatura planu pracy

Może się wydawać, że powyższe zjawiska są raczej marginalne (z czym się nie zgodzę – raczej są niezbyt proste do zauważenia). Stąd chciałbym przytoczyć pewną historię. Na pewnym zlocie zagadał do mnie znajomy zastępowy z innej drużyny. Od słowa do słowa, bez zachęty z mojej strony, zaczął narzekać na swojego szefa. Stresował się, bo znów nie ogarnął zleconych zadań. Wkurzał się, że nie może realizować swoich pomysłów (mieli ciekawe pomysły “konstruktorskie”), bo wtedy straciłby szanse wygrania honorowej wstążki za cykl pracy. Nawet wprost pytał się

szefa, czy by nie mógł niektórych nudnych i niewiele wnoszących zadań zamienić na inne. A pomysły, które wskazywał były o niebo ambitniejsze i bardziej skautowe, niż te drużynowego. Szef odpowiedział, że takimi rzeczami, może się zajmować w czasie wolnym, gdy upora się ze wspólnymi zadaniami – po powtórzeniu wszystkich nakazanych węzłów, przeprowadzeniu “gry z gatunków drzew”, wygraniu quizu nt zwierząt leśnych i zrealizowaniu wszystkich innych nieco oderwanych od rzeczywistości wymogów. Na końcu zastępowy stwierdził, że już najbardziej wnerwia go to, że gdy zastęp go oleje i znów nie zrealizują planu, to nie uzyska od szefa wsparcia, porady, wzmocnienia. Nie – szef go zruga. Bo nie wykonał zadania, wykazał się nieodpowiedzialnością. Bo za zło trzeba karać. Bo jak się go przywoła do porządku, to weźmie się w garść i da sobie radę... W tym momencie skończył, bo musiał ruszać na Radę Drużyny. Poszedł... na trzęsących się nogach.

Myślę, że ten przykład jest w tym kontekście bardzo cenny. Z jednej strony pokazuje zjawisko dość popularne. Przecież na tym pięknym świecie jest wprost zatrzęsienie drużynowych działających tak, jakby tworzenie planu pracy było pisaniem podstawy programowej, a nie planowaniem wspólnej przygody. Jednocześnie ta krótka historia zawiera wszystkie opisane dotychczas zjawiska. Jest tam redukcja wychowania do akcji-reakcji, jest pozbawienie harcerza sprawczości i decyzyjności, jest ograniczenie przestrzeni na własne pomysły, jest bezsensowny przymus. I to pomimo tego, że szef planując działania przynajmniej deklaratywnie wciąż stawiał sobie za cel rozwój powierzonych mu harcerzy.

Powoli lądując...

Nie łudzę się, że powyższa opowiastka stanowi kompletny leksykon antyindywidualistyczych grzechów. Jednak z tymi akurat przypadkami czuję się wyjątkowo związany, jako że miałem okazję oglądać je na własne oczy. Na nich pozwolę sobie zakończyć.

Teraz nasuwa się pytanie co dalej? Trochę sobie pokrytykowałem, trochę ponarzekałem, tylko jakoś nic konstruktywnego z tego nie wynika... otóż nie do końca. Jeślibyś chciał poznać metodę systemowego wsparcia rozwoju indywidualności, której moim zdaniem skauting dostarcza, zapraszam Cię do przeczytania kolejnego mojego artykułu!

Na końcu pozwolę sobie wrócić do wspomnianego na początku “Pana od muzyki”. Śmiało mogę polecić ten film wszystkim drużynowym. Zapewne jego estetyka nie każdemu przypadnie do gustu. Jednak warto go obejrzeć choćby po to tylko, by się zastanowić jak to możliwe, że człowiek dopuszczający się tylu pedagogicznych błędów co główny bohater, osiąga taki sukces wychowawczy... We mnie każdorazowo rodzi się pytanie – co w tej całej zabawie jest najważniejsze?

Ignacy Piszczek

Skaut Europy, czyli zawiszak. Zaczynał jako kucharz zastępu, następnie zastępowy Sokoła w 1. Drużynie Ząbkowskiej. Od 2016 r drużynowy tejże. Od 2017 r dodatkowo asystent Namiestnika Harcerzy. Prywatnie międzywydziałowy student biotechnologii i dziedzin pokrewnych, brat trzech ZHR-owców i trojga zawiszaków (niektórzy „w stanie spoczynku”).