

58 w 2022 (408)

# Dlaczego zuchmistrzowie odchodzą z ZHR-u?

**Data publikacji: 22.12.2022 / Autor: Wojciech Kądziołek**

Ilu znasz byłych wodzów gromad działających czynnie po przekazaniu gromady? Ilu z nich pełni kolejne funkcje? Ilu zdobywa kolejne stopnie?

A teraz zmieńmy nieco te pytania. Zamiast o byłych wodzów, spytajmy o byłych drużynowych harcerzy.

Osobiście znam dużo więcej drużynowych harcerzy, którzy kontynuują harcerską pracę, niż czyniących to zuchmistrzów. W Małopolskiej Chorągwi Harcerzy, której jestem członkiem, żaden hufcowy nie jest zuchmistrzem, próżno szukać osób ze skórą w kapitule stopnia Harcerza Rzeczypospolitej, tylko dwóch instruktorów zuchowy zasiada w komisji instruktorskiej. Nie chciałbym tutaj skupiać się na narzekaniu na tę konkretną jednostkę, wydaje mi się nawet, że w innych nie jest lepiej (należy tu jednak wspomnieć Chorągiew Łódzką, gdzie większa część komendy chorągwi to instruktorzy zuchowi). Poniżej chciałbym przedstawić kilka moich przemyśleń na temat tej sytuacji. Opierać się będę na własnych obserwacjach, rozmowach z wieloma zuchmistrzami oraz na koniec, na przeprowadzonej przeze mnie ankiecie. Na ankietę odpowiedziało sześćdziesięciu pięciu byłych i obecnych wodzów i przybocznych. Patrząc na to, że za zeszły rok (2021/2022) kategoryzacji dokonało pięćdziesiąt dziewięć jednostek, można przyjąć zebrane dane za wystarczające, aby zarysować ogólną sytuację.

## Skąd się biorą zuchmistrzowie?

Zacznijmy od początku. Mało kto trafia do gromady od razu, nie mając wcześniejszego stażu w drużynie (w mojej ankiecie wzięła udział jedynie jedna osoba, która nie działała wcześniej w drużynie). Jeśli chodzi o decyzję zmiany pionu, 50% ankietowanych stwierdziło, że podjęli ją sami, niemal 80% z pozostałych zaproponowała to kadra gromady, a reszta została do tego namówiona, mimo początkowej niechęci. Jedynie jedna osoba została do tego zmuszona. Wygląda to więc całkiem dobrze, jednak pytanie to należy moim zdaniem zestawić z drugim, dotyczącym wcześniej pełnionych funkcji. Tu kształtuje nam się wyraźny podział, mamy sporą grupę osób nie pełniących wcześniej żadnych funkcji (29%), 8% łączy kilka na raz. Prawie 27% było wcześniej zastępowymi, mniej przybocznymi w drużynie. Jedna osoba była drużynowym harcerzy. Kilka osób stwierdziło, że miało

propozycję przejęcia kolejnej funkcji, którą jednak odrzuciło, a pojedyncze działały w pionie wędrowniczym. Zestawmy to jeszcze z jedną kwestią, czyli delegowaniem osób do pracy w gromadzie – niemal 50% byłych i obecnych wodzów stwierdziła, że drużynomu dawali odpowiednie osoby (choć nie zawsze chętnie). Wielu (41%) jednak otrzymało osoby nienadające się do pracy z zuchami, na dodatek niechętnie. 13% wsparcia odmówiono, bądź nawet nie prowadzono rozmów na jego temat. To skłaniać może do przykrojonej refleksji, że do gromady trafiają osoby, na które nie ma pomysłu w drużynie. Choć niekiedy okazuje się to być powołaniem wysyłanego, to nadal zuchy bywają traktowane jak śmietnik, na który “wyrzuca się” niepotrzebne osoby.

Uwagę chciałbym zwrócić jeszcze na jedną kwestię, mianowicie pełnienie wcześniej funkcji w drużynie. Kiedy prowadziłem gromadę do mojej kadry dołączali zarówno byli zastępowi, jak i osoby, które tej funkcji nigdy nie pełniły. Prościej było z tymi, którzy wcześniej nosili sznur. Nie znaczy to, że pozostali byli gorsi, po prostu części umiejętności, które łatwo można nabyć będąc zastępowym (jak zarządzanie zespołem i odpowiedzialność za podkomendnych) jeszcze nie posiadali i zdobywali je dopiero w gromadzie.

## **Kadra gromady w Środowisku**

Praca w gromadzie powinna się dzielić na dwie części: pracę z zuchami oraz pracę z kadrami. Większość gromad skupia się na tym pierwszym. Jest to w pełni zrozumiałe, organizowanie cotygodniowych zbiórek zajmuje tyle czasu, że zwykle nikt nie zastanawia się już nad tym jak ciekawie i skutecznie pracować z kadrami. Jeśli zaś wódz wkłada już jakieś siły w tę pracę, to zwykle są one niewystarczające. Jednak nadal pozostają na stanowisku, że jest to głównie spowodowane brakiem czasu i nadmiarem obowiązków wodzów. Praca kadry, czy też z kadrami, mogłaby być realizowana w drużynie wędrowniczej, jednostek tej metodyki jest jednak jeszcze mniej niż gromad. Trudno więc oczekiwać takiej współpracy. Jeśli więc kadra chce się rozwijać w ramach gromady, może to robić samemu lub przy współpracy z drużyną harcerzy, czy też jej z-z-tem lub kadrami. Jest to o tyle proste, że większość gromad działa z tymi samymi drużynami, z których wywodzi się ich kadra. Mimo to, jedynie około 70% ankietowanych uznało, że miało okazję uczestniczyć w działaniach wspólnych z drużyną, z której się wywodzą. Jeżeli zaś chodzi o współpracę z kadrami lub z-z-tem drużyny, liczba ta jest podobna, jednak tylko nieco ponad 50% uznała, że były to działania częste. Nakłada się na to jeszcze sytuacja, w której jedynie 50% zapytanych była na obozie letnim z drużyną. Brak kontaktu z drużyną może się zatem brać z nieznamomości, nikt nie chce wszak spędzać wiele czasu z obcym. Na dodatek wciąż krążą szkodliwe stereotypy na temat zuchmistrzów, które niechybnie wpływają szkodliwie na kontakty. Sam rozmawiałem niegdyś z instruktorem, w którego środowisku rozpadła się gromada – jak się okazało głównie z powodu braku kadry. Na moje pytanie o to, czy próbowali coś zmienić, czy budowali jakąś więź z

wodzem, odparł – “Nie, ale to w sumie wódz nie chciał, bo był dziwny.” Niejako usprawiedliwiając się dodał – “Ale on był dziwny już wcześniej, przed przejściem do gromady.”

Praca i samorozwój są jednak ważne, a jak wykazują moje badania, zwykle nie jest prowadzona zbyt intensywnie. 33% nie brało udziału w ubiegłym roku w akcjach pogłębiających umiejętności związane z technikami harcerskimi. Ciekawe jest również w jakiej ilości ognisk brali udział zuchmistrzowie. Odpowiedzi są bardzo podzielone – zasadniczo ktoś albo brał udział w jednym, dwóch ogniskach, albo ponad dziewięciu. Osoby mieszczące się między tymi przedziałami są bardzo nieliczne. Dodatkowo osoby, które brały udział w największej ilości spotkań przy ogniu podkreślały, że miało to miejsce głównie na obozach.

Jest jeszcze jedno zagrożenie płynące z pracy tylko w gromadzie, o którym warto wspomnieć, czyli wyobcowanie. Mój poprzednik na funkcji wodza po przekazaniu gromady bardzo chętnie przychodził pomagać na zbiórkach. Nigdy jednak nie brał udziału w pracach innych jednostek, nie potrzebował tego i nie był o to proszony. I nie jest to przypadek odosobniony, a na dodatek takie zamykanie powoduje utrudnienie asymilacji nowych osób przychodzących do hermetycznej kadry.

Wnikliwe oko dojrzy, że nie wspominałem jeszcze o pracy w hufcu. W systemie, w którym funkcjonuję, hufce są wielopoziomowe. Przez to grupują zwykle po jednej, najwyżej dwóch gromadach. Pole do współpracy na takim poziomie jest niewielkie, dużo korzystniejsze wydaje się opieranie na referacie, w końcu to on organizuje kursy i inne akcje.

Pozostaje jeszcze kwestia prestiżu samej pracy w gromadzie. Jak już było wyżej zaznaczone, do gromady trafiają nieraz osoby, na które nie ma planu w drużynie. Dla harcerzy może nie być to zachętą, aby przejść do gromady. Nie pomagają również stereotypy. Wódz gromady rzadko kiedy ma okazję poczuć się wyróżniony. Mniej jest kursów metodyki zuchowej niż harcerskiej. Wódz nie ma zwykle okazji prowadzić zajęć na corocznych kursach zastępowych w hufcu, a ogólnochorągwiane (lub łączące kilka chorągwi) kursy wodzów albo przybocznych potrzebują mniej prelegentów. O ile łatwo jest znaleźć informację o tym, jaka jednostka nosi miano drużyny orlej, to trudno dowiedzieć się czy w chorągwi zorganizowane są jakiegokolwiek zmagania gromad, a tym bardziej o tym, której najlepiej poszło w kategoryzacji. Wszystko to może wywoływać wrażenie niedocenienia pracy zuchmistrzów.

## **Wnioski i propozycje rozwiązań**

Dlaczego więc zuchmistrzowie nie pragną zostawać w harcerstwie po przekazaniu gromad? Po pierwsze znają niewiele osób poza referatem, ani sami nie dają się

poznać w swoich hufcach, czy chorągwiach. To powoduje, że ani nie są brani pod uwagę, ani sami nie zgłaszają się na funkcje. Zostaje im właściwie referat, w którym ilość miejsc jest jednak mocno ograniczona. Nie można zapomnieć o wciąż występujących stereotypach i braku publicznego nagradzania pracy, przez co byli wodzowie czują się po prostu niedoceniani i niechciani w organizacji. Dokłada się jeszcze sprawa przeciążenia, większość gromad rozwiązuje się z powodu braku kadry – trudno wymagać, aby osoba, która sama ciągnęła jednostkę i zapewne jest krytykowana za decyzję jej rozwiązania, miała ochotę dalej pracować z tymi samymi ludźmi. Na koniec musimy pamiętać, że harcerstwo ma wychowywać. Tymczasem samorozwój kadry zuchowej często jest spychany na dalszy plan, czy nawet pomijany. Przez to zuchmistrzowie przestają widzieć korzyści wynikające z ich przynależności do ZHR-u. Realizują się gdzie indziej, a harcerstwo staje się jedynie zbędnym złodziejem czasu.

Wszystkie te kwestie wpływają jeszcze na aspekt przejmowania jednostek – w zamkniętej, hermetycznej grupie, często wytwarza się system toksycznego wodzostwa. Nie tylko przybocznicy nie wyobrażają sobie pracy z nowym drużynowym, nie wyobraża sobie tego on sam i po przejęciu funkcji szybko z niej rezygnuje, powodując rozwiązanie jednostki.

Oczywiście takie sytuacje nie występują zawsze, sam jestem przykładem osoby, która doświadczyła w swoim otoczeniu wielu przeciwnych do opisanych powyżej zachowań. Wydaje mi się, że brało się to z braterstwa, dobrze znaliśmy się i kolegowaliśmy z drużyną harcerzy. Pamiętam sytuację, w której drużynowy powiedział, że chciałby przyjąć mojego przybocznego do swojego zz-tu, ponieważ bardzo lubi nasz cały zespół i chce z nim pracować. Czułem się też (i czuję nadal) doceniony w swoim środowisku i chorągwi.

Korzystnie na obecną sytuację, mogą wpłynąć działania przełożonych, hufcowych i komendantów chorągwi. Wymaga to jednak doszkolenia się hufcowych, wyrastających z metodyki wędrowniczej i harcerskiej. Oraz dużo prostszych do przeprowadzenia aktów publicznego docenienia. Opierając się na własnych doświadczeniach uważam, że niezbędne są bliskie związki z drużyną harcerzy, choć nie jest to z pewnością jedyne rozwiązanie umożliwiające skuteczną pracę z kadrą i pozyskiwanie do niej kolejnych osób.

Na koniec muszę zaznaczyć, że przynajmniej w mojej chorągwi, postępują w tej materii bardzo pozytywne zmiany. Coraz częściej słyszy się publiczne słowa uznania dla zuchmistrzów, powoli zamierają stereotypy, a hufcowi przestają traktować gromady po macoszemu. Niemniej do sukcesu jeszcze daleko, co widać po ilości jednostek przeznaczonych dla najmłodszych.

Wojciech Kądziołek

Szczepowy szczepu 5 KDH "Wichry", referent ds. zuchów Małopolskiej Chorągwi Harcerzy. Krakauer, wychowany w Bronowicach Małych. Zainteresowany antropologicznym ujęciem historii i starający się je uprawiać.