

Katarzyna Marszałek

Szanse rozwoju członków Związku Harcerstwa Polskiego

ZHP jest organizacją wychowawczą, która za główne cele swojego działania uznaje m.in.: stwarzanie warunków do wszechstronnego, intelektualnego, społecznego, duchowego, emocjonalnego i fizycznego rozwoju człowieka²⁶⁷.

Jako instruktorka stowarzyszenia²⁶⁸, zastanawiam się — nie nad szansami, jakie dla rozwoju tworzy na poszczególnych poziomach funkcjonowania związek, ale nad barierami funkcjonującymi w stowarzyszeniu.

ZHP jest jedną z największych organizacji młodzieżowych w Polsce, jednakże od 1989 roku odnotowuje ciągły spadek liczebny swoich członków (np. w roku 2005 dziennie ze związku odchodziły 23 osoby). Największy spadek liczebności odnotowano w latach 1999 (188 osób dziennie) oraz 2002 (127 osób dziennie). Łącznie w cią-

²⁶⁷ Statut ZHP uchwalony 3.12.2005 r. na XXXIII Zjeździe ZHP.

²⁶⁸ W tym czasie pełniła następujące funkcje: drużynowa, namiestniczka, członkini Komendy Hufca, członkini Komisji Stopni Instruktorskich, zastępczyni Hufcowej Komisji Stopni Instruktorskich i Kształcenia, członkini Referatu Harcerskiego Chorągwi, członkini Chorągwanego Zespołu Kadry Kształcącej i inne.

gu dziesięciu lat²⁶⁹ ze stowarzyszenia odeszło 193.046 członków organizacji, czyli więcej, aniżeli cała organizacja liczy w dniu dzisiejszym²⁷⁰.

W związku ze spadkiem liczebności rodzi się wiele pytań. Dla dalszych rozważań najistotniejszymi są następujące. Dlaczego skoro organizacja tworzy szanse rozwojowe dla swoich członków odchodzą oni ze stowarzyszenia? Czy w ZHP więcej jest barier dla rozwoju²⁷¹ a niżeli szans? To drugie pytanie wymaga przygotowania odrębnej aparatury pojęciowej, przy pomocy, której można udzielić odpowiedzi, toteż autorka w tej wypowiedzi skupi uwagę na pierwszym, notując niepokojące ją fakty.

Przejdźmy do próby odpowiedzi na pierwsze powyżej zadane pytanie. Naturalną potrzebą ludzką jest potrzeba przynależności, którą stowarzyszenie realizuje poprzez system podstawowych jednostek organizacyjnych²⁷². ZHP „rozpoczynając od zaspokajania indywidualnych potrzeb członków przekształca je w zbiorowe

²⁶⁹ Autorka sumowała dane od 1998 roku.

²⁷⁰ Na podstawie badań Wydziału Badań i Analizy Głównej Kwatery Związku Harcerstwa Polskiego stan na rok 2007.

²⁷¹ Dla potrzeb dalszych rozważań przyjęto następującą definicję rozwoju za H. Tomae: jest to ciąg zmian pozostających między sobą we wzajemnym związku i występujących w sposób uporządkowany w określonych miejscach na continuum czasowym biegu zycia jednostki.

Na rozwój wpływają następujące czynniki m.in.: genetyczne, środowiskowe, własna aktywność, wymagania otoczenia, osoby znaczące. A. Brzezińska.

²⁷² Gromady, drużyny lub kręgi skupiające członków zwyczajnych, inne jednostki działające na zasadach drużyny lub kręgu. Statut ZHP, rozdz. 5, § 30, punkt 1.

²⁷³ *Podstawy wychowania w ZHP* pod red. H. Muszyńskiego, Bydgoszcz 1984, s. 82-83.

interesy gromady harcerskiej”²⁷³. Są one wytycznymi „centrum”, które rzadko stawia na pierwszym miejscu indywidualne potrzeby swych członków (i ewentualnych członków).

Autorka uważa, że często prowadzi to do zachowań, które nie mają pozytywnego wpływu na życie harcerzy. Młodzi ludzie, „zapaleni” ideami harcerstwa, tak bardzo utożsamiają się z organizacją i jej interesami, iż zapominają o swoim życiu poza stowarzyszeniem. Związek staje się ich głównym życiem a życie społeczne tylko tłem dla niego. Bywa, że harcerze i harcerki w wieku 11-16 lat żalą się, że życie rodzinne odciąga ich od harcerstwa, szkoła, nauka przeszkadza im w pełnieniu funkcji w drużynie, w zastępie, przyjaciele i znajomi spoza harcerstwa nie rozumieją ich potrzeb i marzeń²⁷⁴.

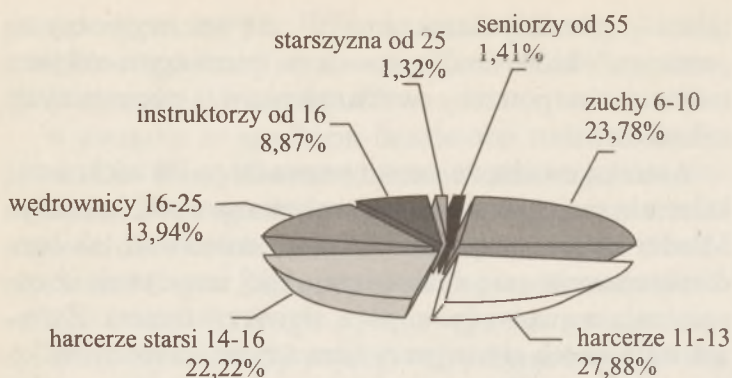
Również i kadra organizacji w ponad 87% wskazuje na to, że mocno i bardzo mocno angażuje się w pełnioną funkcję, która ponad 82% zajmuje dużo i bardzo dużo czasu wolnego, a jednak zaledwie dla około 52% z nich wywiera pozytywny wpływ na życie rodzinne i pracę czy naukę²⁷⁵.

W ZHP najliczniejszą (blisko 74%) grupę stanowią harcerze, następnie zuchy i harcerze starsi, zatem ta grupa wiekowa, w której potrzeba przynależności i uleganie wpływom jest duże. Te przedziały wiekowe (6-16 lat) doskonale harmonizują z przyjętą w ZHP misją „wychowawczą młodego człowieka”²⁷⁶.

²⁷⁴ Z rozmów przeprowadzonych z członkami ZHP.

²⁷⁵ Por. K. Marszałek, *Ideal wychowania harcerskiego inspiracją dla współczesnej młodzieży czy też odległą, zapomnianą historią?* w: *Edukacja obywatelska w społeczeństwach wielokulturowych* pod red. A. Szerąga, Kraków 2007, s. 345-358.

²⁷⁶ Statut ZHP uchwalony 3.12.2005r. na XXXIII Zjeździe ZHP.



Wykres nr 1. Procentowy rozkład liczebności poszczególnych przedziałów wiekowych²⁷⁷.

Jednakże skoro organizacja skupia nie tylko młodych ludzi, to powstaje pytanie czy wspiera rozwój i pozostałych członków stowarzyszenia?

Na szkoleniach i w czasopismach harcerskich często wspomina się o potrzebie realizacji ciągu wychowawczego rozumianego jako: wspólne działania harcerskich wychowawców, mające na celu zapewnienie podopiecznym odpowiedniego do ich wieku sposobu postępowania, przez przynależność do zespołu w danej grupie metodycznej, pracę odpowiednimi do wieku i rozwoju harcerza instrumentami metodycznymi, stosowanie odpowiednich form pracy²⁷⁸.

Czy zatem owe — odpowiednie do wieku — instrumenty metodyczne różnią się?

Poniżej zestawiono system oddziaływań stosowany w ZHP:

²⁷⁷ Na podstawie badań Wydział Badań i Analizy Głównej Kwatery Związku Harcerstwa Polskiego.

²⁷⁸ Por. A. Poraj, *Ciąg spełnianych obietnic* w: „Czuwaj” nr 12/2004.

Wybrane elementy składowe harcerskiego systemu wychowawczego	Zuchy 6-10 lat	Harcerze 10-13 lat	Harcerze starsi 14-16 lat	Wędrownicy 16-25 lat	Instruktorzy od 16 lat Starszyzna od 25 lat Seniorzy od 55 lat
Kodeks moralny	Prawo i obietnica zucha	Prawo i przyrzeczenie harcerskie	Prawo i przyrzeczenie harcerskie	Prawo i przyrzeczenie harcerskie Kodeks wędrowniczy	Prawo i przyrzeczenie harcerskie, zobowiązanie instruktorskie
Wychowanie w zespole i przez zespół	Szóstka	Zastęp		Zastęp, patrol zadaniowy	Krag, inne zespoły instruktorskie
Metoda motywowania i nagradzania	Gwiazdki TM Sprawności: zdobywane zespołowo, indywidualnie	Stopnie harcerskie			Stopnie instruktorskie: przewodnik, podharcemistrz, harcistrz
		pierwszy (jestem) i drugi (poznaję)	trzeci (potrafię), czwarty (poszukuję)	piąty (działam), szósty (decyduję)	
		Sprawności harcerskie:		Sprawności harcerskie: mistrzowskie. Znaki służb, specjalności	
jedno-gwiazdkowe i dwu-gwiazdkowe	dwu-gwiazdkowe, trzy-gwiazdkowe				
Metoda oddziaływania	Zabawa	Gra	Poszukiwanie	Służba, wyczyn, specjalizacja	Służba

system uchwalony przez władze

opracowanie autorki

Tab.1. Zróznicowanie systemu oddziaływań.

Jak uwidocznia powyższe zestawienie najciekawszą ofertę rozwojową bo najbardziej zróżnicowaną w zakresie metod motywowania, nagradzania i oddziaływania ZHP oferuje zuchom, harcerzom, harcerzom starszym i to oni stanowią najliczniejszą grupę wiekową organizacji.

Następny pion wędrownicy pracuje według przyjętego i opracowanego systemu metodycznego, który organizacja wprowadziła we wrześniu 2003 roku. Utworzenie czwartej grupy metodycznej było próbą zatrzymania odchodzącej młodzieży, dla której w wieku 16-25 ZHP przedstawiało być organizacją atrakcyjną. Jednakże wprowadzenie metodyki wędrowniczej nie zahamowało tendencji spadkowych w tym pionie wiekowym. Uważam, że spowodowane był to kilkoma czynnikami: organizacja nie podjęła dostatecznie efektywnych działań na rzecz rozpowszechnienia nowej metodyki, nie wszyscy instruktorzy pracujący z harcerzami w tym wieku zostali przeszkoleni, jak również kadra związku nie została właściwie przygotowana do kształcenia w tym kierunku. Powstające drużyny wędrownicze uczyły się na zasadzie prób i błędów. Pomimo, iż metodyka wędrownicza obowiązuje w związku od trzech lat, znaczna część instruktorów nie posiada na jej temat dostatecznych wiadomości²⁸⁰.

Alarmujący jest również fakt, iż równie duża liczba instruktorów (w różnym wieku, pełniących rozmaite funkcje) i kandydatów na drużynowych nie orientuje się w pozostałych metodykach wychowania harcerskiego, a ponad 80% nie potrafi wyróżnić jej elementów, cech, instrumentów²⁸¹. Skoro elementy Harcerskiego Systemu Wycho-

²⁸⁰ Informacje na podstawie rozmów z instruktorami (kadrami kształcącą, komendantami hufców, liderami, uczestniczącymi w przeprowadzanych przez autorkę warsztatach).

²⁸¹ Informacje na podstawie ośmioletnich doświadczeń „kształceniowa” Chorągwi.

wawczego nie są znane tak znacznej części kadry, to system mający służyć rozwojowi nie może się nim stać.

Dotąd ZHP nie opracował systemu metodycznego dla instruktorów, starszyny i seniorów. Autorka uważa, iż jest to duży błąd, ponieważ organizacja ograniczając się tylko i wyłącznie do wychowania młodego pokolenia, pozostałych członków — pozbawia szans na edukację przez całe życie w jej szeregach.

Dla harcerzy kończących szkołę średnią czy studia, rozpoczynających pracę w wieku 20-26 lat ZHP nie posiada rozbudowanej oferty, ponieważ instruktorom oferuje się pracę na rzecz organizacji, a w zamian (oprócz przyjaźni, przynależności do grupy) niewiele więcej. W organizacji instruktorzy: opłacają kursy i szkolenia (w których, aby dalej działać, muszą uczestniczyć, przy czym rzadko gwarantują one również uprawnienia pozazwiązkowe). Nie otrzymują bezpłatnego dostępu do literatury i czasopism (rzadkością są hufce, w których prenumerowane są czasopisma harcerskie, a na stronach internetowych nie udostępnia się całości materiałów). Jeżeli instruktor w wieku 25 lat zdobył stopień harcmistrza i zechce pozostać do końca życia w organizacji, nie ma już przed sobą żadnej drogi awansu w organizacji²⁸². Nader często instruktorzy zostają przymuszani przez środowisko do objęcia funkcji (jakże często brakuje kandydatów na komendanta hufca, namiestnika, członka komendy, komisji rewizyjnej). Jeżeli już instruktor zdecyduje się na pełnienie funkcji, równie ciężko jest mu z niej zrezygnować, spotyka się bowiem z dezaprobatą swojego środowiska.

Osoba, która zdecyduje się na pełnienie funkcji „na moment” tj. dla chwilowego ratowania sytuacji, jest przy-

²⁸² Oprócz weryfikacji na niektórych pełnionych funkcjach.

muszana do pełnienia jej przez kilka a nawet kilkanaście lat. Nie dziwi zatem fakt, iż wymuszone pełnienie funkcji po pewnym czasie nuży, i staje się jedynie wypełnianym ale niechcianym obowiązkiem, który nie zawsze rozwija a nie rzadko frustruje.

Harcerze — wbrew obowiązującej w ZHP zasadzie dobrowolności — nakłaniani są do otwierania prób na stopnie instruktorskie, chociaż przecież nie każdy chce zostać instruktorem. Ulegając presji najczęściej zaczynają je realizować, nie koniecznie ze skutkiem pozytywnym. Bywa też, że dalej uczestniczą w życiu drużyny wędrowniczej, w której już nie powinni być z racji wieku. Skutkuje to tym, że trzydziestolatek wspólnie z szesnastolatkiem płąsa na cotygodniowej zbiórce (co biorąc pod uwagę jego wiek albo nie świadczy o jego rozwoju poznawczym i emocjonalnym, albo stanowi najkrótszą recenzję oferty adresowanej dla starszyny harcerskiej).

ZHP jako organizacja pozarządowa, nie plasuje się już tak wysoko w świadomości społecznej, a jej członkowie w CV piszą „wolontariat w organizacji pozarządowej” zamiast np. „instruktor ZHP”. Gdy informują o rodzaju organizacji, do której należą, spotykają się często z lekceważącym uśmiechem. Stowarzyszenie zdaje sobie sprawę z tego faktu, lecz zamiast zadbać o lepszy wizerunek organizacji, sam się jej wypiera wydając np. po kursach dwa rodzaje dyplomów: organizacyjny i pozaorganizacyjny. Jeden informuje o ukończonym kursie drużynowych, a drugi o uczestniczeniu w kursie kadry zarządzającej NGO na szczeblu powiatu. Tak zachęcając swych członków do zatajenia przynależności, ZHP i dziwi się, i ubolewa nad spadkiem liczebności swych szeregów.

Istotny i mający duży wpływ na rozwój — stagnacja — regres ZHP jest stosunek kadry do lansowanego ideału

wychowania. W 2005 roku w analizie SWOT Sytuacji ZHP wyróżniono jako słabą stronę instruktorskiego grona to, iż zachowania instruktorów: „stoją często w sprzeczności nie tylko z harcerskim systemem wartości, ale także z ideami społeczeństwa obywatelskiego”. Wśród przebadanych²⁸³ drużynowych większość deklarowała co prawda zachowania zgodne z wartościami ideału wychowania ZHP, jednakże nie dotyczyły one dwóch istotnych wartości: służby Bogu i czystości. Skoro harcerstwo wychowuje m.in. poprzez osobisty przykład instruktora, to być może zachowania samych instruktorów, którzy nie do końca akceptują harcerski ideał wychowania zawarty w statucie organizacji przyczyniają się do hamowaniu rozwoju harcerzy i harcerstwa. Dodać należy, że przywoływane badania z 2005 roku obejmowały jedynie deklarowane zachowania, toteż nie sposób orzec, które wartości w realnych zachowaniach również nie są afirmowane przez instruktorów.

Podjmując próbę odpowiedzi na pytanie, dlaczego — skoro organizacja tworzy szanse rozwojowe dla swoich członków — odchodzą oni ze stowarzyszenia, należy rozważyć pozytywne i negatywne strony przynależności do organizacji.

Pozytywne strony przynależności	Negatywne strony przynależności
Możliwość realizacji potrzeb	Ukierunkowanie ich w określony sposób, najczęściej na realizację interesów gromady harcerskiej

²⁸³ Na podstawie badań Wydział Badań i Analizy Głównej Kwarty Związku Harcerstwa Polskiego 2005.

Pozytywne strony przynależności	Negatywne strony przynależności
Możliwość zdobywania nowych doświadczeń, umiejętności, realizowanie różnorodnych zadań	Zdobywane doświadczenia określone są standardami władz Związku
Możliwość kontrolowanego zewnętrznie osiągania określonego ideału wychowania przy jasno określonych metodach postępowania	Instruktorzy organizacji nie do końca akceptują i realizują wytyczne ideału wychowania. Znaczna część instruktorów organizacji nie zna (zatem nie stosuje świadomie) Harcerskiego Systemu Wychowawczego
Możliwość uzyskiwania motywacji zewnętrznej	Zdobywanie stopni, uprawnień i weryfikacji często wynika bardziej z nacisku grupy niż wewnętrznej potrzeby członków
Możliwość pełnienia różnorodnych funkcji na rozmaitych polach służby	Funkcje pełnione są z przymusu środowiska harcerskiego, z powodu braku chętnych do pełnienia danej funkcji. Często funkcje pełnione są przez osoby bez przygotowania do nich
Możliwość przynależności do organizacji przez całe życie	Od pewnego wieku organizacja ma bardzo mało do zaoferowanie swoim członkom, brak jest wypracowania systemu metodycznego dla instruktorów, seniorów i starszyszy. Od pewnego wieku jest to już tylko służba, nie ma czasu i miejsca na zabawę, grę

Tab. 2 Pozytywne i negatywne strony przynależności do organizacji.

Reasumując, ZHP dla ludzi w pewnym wieku rozwojowym ma mało rozbudowaną ofertę programową, metodyczną, rozwojową. Najczęściej z organizacji odchodzą harcerze i instruktorzy, dla których w pewnym wieku zaczyna się służba i obowiązki, a bardzo mało lub wcale nie ma przyjemności. Sądzę, że organizacja nie może ograniczać się tylko i wyłącznie do wychowywania w danym przedziale wiekowym, ale powinna rozbudować swoją działalność o zadania edukacyjne dla każdego pionu wiekowego swoich członków.

