

KSZTAŁTOWANIE POSTAW W PRÓBACH INSTRUKTORSKICH

poradnik dla opiekunów prób

W pracy z kadłą często mówimy o zdobywaniu kompetencji, jednak nierzadko rozumianych błędnie, to znaczy jako połączenie wiedzy i umiejętności. Jednak zgodnie z definicją kompetencji, oprócz wiedzy i umiejętności mamy na myśli także postawy. Postawy są tą częścią, o której zapominamy przy budowaniu programu próby instruktorskiej, ale też przy jej realizacji, czy podsumowaniu.

Praca powstała z myślą o wspieraniu opiekunów prób instruktorskich w pracy z kształtowaniem postaw. Jest to odpowiedź na niezwracanie uwagi na ten ważny aspekt i ma na celu wytłumaczenie czym są postawy, po co je kształtować, skąd wiedzieć jakie kształtować postawy oraz w jaki sposób to robić.

Opracowanie powstało na podstawie doświadczeń zebranych od doświadczonych instruktorów będących opiekunami prób instruktorskich oraz pełniących funkcje członków komisji stopni instruktorskich na różnym szczeblu.

phm. Łukasz Czarniecki
Chorągiew Opolska ZHP

Czym jest postawa?

Korzystając z różnych źródeł można wskazać różne definicje postaw. Słownik języka polskiego definiuje je jako „*stosunek człowieka do życia lub do pewnych zjawisk, wyrażający jego poglądy; też: sposób postępowania lub zachowania wobec określonych zjawisk, zdarzeń lub w stosunku do ludzi*”. W ujęciu psychologicznym mówi się, że *stosunek ten najczęściej dokonuje się pod postacią czynu/zachowania (co robię?), jednak towarzyszy temu także aspekt emocjonalny (co w związku z tym czuję?) i ten związany z przekonaniami (co o tym myślę)*.¹

Po co kształtowanie postaw?

Praca nad postawą jest kluczowym elementem wychowania. I mam tutaj na myśli zarówno wychowywanie w podstawowych jednostkach organizacyjnych, jak i oddziaływanie na kadre. To właśnie postawy powodują wewnętrzną samodyscyplinę, odpowiedzialność za siebie i za to, co robimy. Powodują chęci do samodoskonalenia oraz dążenie do aktywnego zmieniania otaczającej rzeczywistości, co zresztą wynika ze wspomnianego poczucia odpowiedzialności. To one sprawiają, że mimo wyprowadzki na studia do miejscowości oddalonej o 300 km od naszego środowiska wciąż będziemy czuli się za nie odpowiedzialni. Właśnie wykształtowane postawy spowodują, że mimo porażek będziemy pytać i szukać pomocy, będziemy chcieli się kształcić. Sami będziemy chcieli budować wspólnotę i być jej częścią, a także rozwiązywać konflikty, jeśli takowe powstaną. To samo dotyczy przecież nas samych i przykładu, który od nas będzie płynąć w kontekście wzajemności oddziaływań. Nie zmienia to jednak faktu, że proces pracy nad kształtowaniem postaw, choć w jakimś stopniu naturalnie trwa, to jest długotrwały i wymagający dużego wysiłku – zarówno ze strony opiekuna, jak i próbanta.

Postawy instruktorskie

Wielokrotnie, przy różnych okazjach (z czym osobiście spotkałem się przy okazji dyskusji instruktorskich podczas konferencji, spotkań, czy kursów), na pytanie o to jakie postawy powinniśmy kształtować w instruktorach, usłyszałem, że „instruktorskie”, z czym generalnie wszyscy się zgodzili. Cisza następuje w momencie, kiedy zadamy sobie pytanie „instruktorskie – czyli konkretnie jakie?”. Skąd mamy wiedzieć jakie postawy kształtować?

¹ Tak o postawach pfm. Julita Węczkowska, psycholog, jedna z osób wspierających pisanie pracy.

Które są „instruktorskie”, a które nie? Które z nich są ważniejsze, albo czy w ogóle możemy je hierarchizować?

Po pierwsze, warto wskazać źródła, z których możemy czerpać w ramach przemyśleń odnośnie tego jakie postawy należy kształtować w instruktorach. Niewątpliwie wszystkie postawy powinny być oparte o wartości przyjęte w ZHP. Postawy te, jak i wartości, można wyodrębnić m.in. z:

- **Idei danego stopnia (co jest niezwykle ważne w kontekście prób)**
- Prawa i Przyrzeczenia Harcerskiego – rozumianego głębiej. Obserwuję ostatnio, że instruktorzy rozumieją je niestety płytko, nie zagłębiając się w interpretację i dekodowanie wartości płynących z PiPH,
- Statutu ZHP (par. 3.3 i 6 – tu odniesienie do wartości)
- Podstaw wychowawczych
- Kodeksu instruktorskiego

Uwspólniając powyższe (za wyjątkiem idei stopnia, do której trzeba się odnieść indywidualnie podczas układania programu próby oraz pracy z instruktorem podczas próby i jej ewaluacji, do czego odniosę się później), Harcerski Instytut Badawczy stworzył katalog wspomnianych postaw², wśród których największą uwagę przykuwa się do:

- otwartości i tolerancyjności,
- patriotyzmu,
- aktywności we wspólnotach.

Jest to jednak katalog, który został wskazany przez instruktorów biorących udział w badaniu i zdaje się prowadzić do postaw pożądanых ogólnie przez ZHP, a nie tylko względem instruktorów (jako pewnej szczególnej grupy). Po zasięgnięciu opinii instruktorów, o których mowa we wstępie do pracy, w kontekście właśnie postaw pożądanых konkretnie u instruktorów, pozwoliłem sobie uzupełnić tę listę o poniższe:

- odpowiedzialność – łączona w zasadzie z aktywnością, która została wspomniana wcześniej. Odpowiedzialność tutaj jednak rozumiana szeroko – zarówno w kontekście odpowiedzialności za środowisko – pozaharcerskie i harcerskie: drużyna, szczerp, hufiec,

² Źródło: <https://zhp.pl/wp-content/uploads/2017/01/10.-Katalog-postaw-ZHP.-Komunikat-z-badania.pdf>

chorągiew, ZHP, ale też za siebie: za własny rozwój, poszerzanie horyzontów, dążenie do mistrzostwa – i co ważne – samoświadomość w kontekście tego jaki/jaka jestem, do czego chcę dążyć i dlaczego,

- jako uzupełnienie „aktywności we wspólnotach” – to, by faktycznie za poczuciem odpowiedzialności szło mądre działanie, by nie bać się podejmowania działań (w tym wyzwań),

- przyjmowanie i wyrażanie sobą wartości harcerskich (o źródłach tych wartości wyżej),

- uczciwość we wszystkich działaniach – przekładająca się na jakość działania, w tym na osobisty przykład, prawdziwość, autentyczność tego, co robimy i w efekcie oddziaływanie na innych instruktorów i wychowanków,

- pokora – w kontekście umiejętności przyjmowania krytyki – nie chodzi oczywiście o wchłonięcie wszystkiego jak gąbka, a o to, by umiejętnie słuchać (również na swój temat i tego, co robimy i jak robimy), wyciągać trafne wnioski i wdrażać je w życie.

Listę tę jednak traktowałbym jako otwartą – część rzeczy na pewno można inaczej nazwać, ująć innymi słowami, położyć nacisk na innym aspekcie, jednak wszystko to powinno być budowane w granicach wyznaczonych przez nasze harcerskie wartości.

Hierarchia postaw

Czy wobec tego istnieje hierarchia postaw? Czy niektóre powinniśmy traktować jako te ważniejsze, priorytetowe? Jeśli tak, to jakie i z jakiego powodu?

Właściwie odpowiedź każdego instruktora, któremu zadałem te pytania, sprowadza się do jednowyrazowego wniosku: indywidualność. Indywidualne podejście jest właściwie kluczem do rozpoznania, nad którymi postawami chcemy szczególnie pracować. Nigdy zresztą nie jest tak (a przynajmniej nie spotkałem się nigdy z czymś takim), żeby kandydat na instruktora, czy już-instruktor, nie kierował się żadną z wymienionych postaw, a nawet idąc o krok dalej – nigdy nie zdarzyło mi się, by taka osoba nie miała choćby odrobinę wykształtowanych wszystkich (albo przynajmniej większości) z nich.

Wniosek w każdym razie nasuwa się taki, że nie istnieje hierarchia postaw w sensie obiektywnym. To, nad którymi postawami powinniśmy popracować zależy od dwóch czynników:

1. to, jaki jest instruktor/kandydat na instruktora w tym momencie; czego mu brakuje w kontekście pewnych wzorców opisanych wyżej,

2. to, jakie granice wyznacza nam idea stopnia. Przykład: 16-latek, który dopiero kształtuje własną tożsamość, raczej ogranicza swoje zainteresowanie do spraw drużyny, podczas gdy 21-latek realizujący próbę podharc mistrzowską spojrzy na różne kwestie szerzej. Wniosek jest taki, że to idea stopnia wyznaczy nam „szerokość” rozumienia postaw; w przykładzie: postawy odpowiedzialności, czy aktywności we wspólnocie.

Rola opiekuna

Rola opiekuna-mentora w kształtowaniu postaw ma ogromne znaczenie. To on przez rok, czy dwa lata pracuje indywidualnie z próbantem nad ideą stopnia. Ma więc okazję do obserwowania, wyciągania wniosków i reagowania. O ile z wiedzą i umiejętnościami jest tak, że właściwie wiele osób może „zweryfikować”, czy dana osoba je posiada, to z postawami jest inaczej. One są na tyle specyficzne, że ich obserwacja wymaga niejednokrotnie czasu i znajomości danej osoby.

Opiekun próby to mentor, niejednokrotnie autorytet dla próbanta. To często też bliska mu osoba, a przynajmniej na tyle bliska, że próbant jest w stanie powierzyć jej informacje o swoich słabościach i wysłuchać rad. Postawy to bez wątpienia obszar, na który wpływ u człowieka mają tylko niektórzy (choć tu akurat zależy od indywidualnego przypadku) i tylko niektórzy są przez innych do tematu postaw „dopuszczani”. Z doświadczenia wiem, że czasem przed mądrym ułożeniem próby musi minąć wiele czasu, by dobrze się poznać, zbudować relacje, zrozumieć siebie nawzajem, swoje potrzeby i oczekiwania, granice i wypracować wspólne rozumienie różnych kwestii, co powoduje zwiększenie poziomu zaufania i „wycucia” tego, jaki jest próbant. Właśnie z tych powodów to opiekun - jako osoba godna zaufania – jest odpowiednia do pracy nad postawami.

Jak pracować?

To w jaki sposób pracować z instruktorem nad kształtowaniem postaw jest właściwie tematem-rzeką, który nie zostanie tutaj wyczerpany. Z materiałów, które zdołałem zgromadzić, opiszę trzy etapy pracy z instruktorem i dobre praktyki, które warto wykorzystać.

1. Układanie programu próby

Już na początku, jak pisałem wyżej, trzeba próbanta dobrze poznać. Nie chodzi tylko o to, by przeprowadzić z nim prostą rozmowę, ale o to, by obserwować jego pracę, rozmawiać

z nim, poznawać jego słabości i mocne strony. To też okres poznawania możliwości – zarówno my-naszego próbanta, jak i próbant-nasze. Niejednokrotnie okres ten może trwać stosunkowo długo. Jest on jednak nie tylko poznawaniem drugiej osoby, ale to też okres rozpoczęcia pracy z ideą stopnia. Ważne jest więc, by dokładnie przepracować ideę i wymagania, upewnić się, że wszystkie elementy rozumiemy tak samo, co będzie później skutkowało w tym, że będziemy pewni co do kierunku próby instruktorskiej. Jeśli jakiś aspekt wymaga doprecyzowania, omówienia – ten etap jest czasem na wszelkie wyjaśnienia. Czasami wystarczy zwykła rozmowa, a czasem można polecić przeczytanie książki lub innego materiału, jakiegoś dokumentu, albo wykonanie kilku ćwiczeń – to też czas, kiedy próbant może dzięki naszej pomocy poznać mocniej samego siebie. To też moment, kiedy zastanawiamy się wspólnie na jakim etapie w utożsamianiu się z ideą stopnia jest – w tym więc warto zastanowić się w którym miejscu jesteśmy w kontekście uosabiania postaw instruktorskich określonych m.in. przez ideę (o tym wyżej).

Gdy już wiemy to wszystko, przechodzimy oczywiście do etapu konstruowania konkretnych zadań w oparciu o wymagania i ideę. Jak kształtować postawy przez zadania? Moim zdaniem częściowo robimy to przez zadania, które nastawione są typowo na zdobycie wiedzy i umiejętności. Tutaj jednak istotna jest celowość takiego działania (pod kątem kształtowania postaw), a do celowości z kolei – dobra analiza i świadomość stanu obecnego. Więc jeśli brakuje aktywności i otwartości – zastanówmy się nad przyczyną, a następnie na nią odpowiedzmy łącząc to ze zdobywaniem umiejętności i wiedzy. Może jeśli powodem jest brak poczucia sprawczości – pomyślmy o działaniach pokazujących efekt i jednocześnie dających satysfakcję. Jeśli to przez brak doświadczenia – dojdźmy małymi krokami od zdobywania wiedzy i umiejętności uzbrajających w poczucie pewności, że robimy coś dobrze – wtedy przez mniejsze wyzwania, do większych dojdziemy do pożądanego efektu. Można również ułożyć tylko takie zadania, które będą bezpośrednio pracą wyłącznie nad postawą, na przykład: praca nad poczuciem własnej wartości (co przekłada się na podstawy) - zadanie: „dziennik wdzięczności”. Każdego dnia należy zapisać 2-3 rzeczy, za które jest się sobie wdzięcznym (rzeczy te mogą obejmować postawy – ich zauważenie, nazwanie, zapisanie, refleksja nad nimi i docenienie). W przypadku osób, którym np. brak pokory – można zmodyfikować to zadanie i zapisywać dwie rzeczy, za które dana osoba jest wdzięczna innym. Zadania warto opierać o pracę w zespołach instruktorskich, by siłą wzajemności oddziaływań pozwalać na czerpanie od siebie nawzajem właśnie w kontekście kształtowania postaw.

2. Praca w trakcie próby

Jak wspomniałem wcześniej, postawy należą do tej sfery, która często nie należy do komfortowych w kontekście rozmowy o niej. W czasie realizacji próby niezwykle istotny jest proces, droga w dojściu do celu, a nie tylko cel w postaci wykonanego zadania. Zadania są bowiem środkiem do osiągnięcia idei danego stopnia, a realizacja poszczególnych zadań powinna być podsumowywana i powinno się z nich wyciągać jak najwięcej rzeczy, które okazały się istotne, a później realizować płynące z nich wnioski.

Rozmowa to wbrew pozorom niezwykle silne narzędzie, które umiejętnie wykorzystane (w odpowiedniej formie – nie zapominajmy, że z instruktorami pracujemy metodą harcerską [sic!]) może zdziałać bardzo wiele. Poniżej kilka przykładów, w których to narzędzie może zostać wykorzystane (w tym kilka niuansów) w pracy z próbantem podczas próby.

- Kontakt z próbantem – w zależności od potrzeb, w formie spotkania, rozmowy telefonicznej, Facebookowej (aczkolwiek tę formę odradzam co do zasady przez nieporozumienia komunikacyjne). Podczas rozmowy zadawanie różnych pytań; rozpoczęcie od koleżeńskiej rozmowy i naturalne pytania np. „Co wynosisz dla siebie z tego, że realizujesz próbę?”, „Czy coś zmieniło się w Tobie lub dookoła Ciebie dzięki realizacji tej próby przez Ciebie? Co takiego?”. Forma ta skutkuje uwrażliwieniem na proces, a nie jedynie cel i umocnienie w konsekwencji, o czym była mowa wcześniej.

- Podczas rozmowy można wzmocnić pracę nad postawami gratulując ich i pokazując jakie te postawy mogą mieć korzyści w przyszłości dla tej osoby (warto wskazać jeszcze inne niż te, na które probant sam uwypuklił w opowieści). Ważne, by nie pokazywać, że ta zmiana musi być każdorazowo widoczna czy spektakularna, ale wskazać na efekty. Oczywiście należy pamiętać, żeby tym próbanta nie skrzywdzić – z jednej strony nie chwalać tak, by obrósł w piórka, ale z drugiej trzeba pamiętać, że nie można zawstydząć swoimi pytaniami podopiecznego. Potrzeba tu naprawdę sporego wyczucia i dobrej relacji.

- Postawę dotyczącą odpowiedzialności (za siebie głównie) w próbie można kształtować poprzez dobre zadawanie pytań. Dwa pytania mające różny wydźwięk: „Czy coś zmieniło się w Tobie lub dookoła Ciebie dzięki realizacji tej próby przez Ciebie? Co takiego?” vs. „Czy coś zmieniło się w Tobie lub dookoła Ciebie przez tę próbę? Co takiego?”. Pierwsze pytanie bowiem wskazuje, że odpowiedzialność za zmiany przejmuje próbant, a drugie, że to „próba” jest przyczyną zmiany. To trochę jak różnica pomiędzy „Brawo! Dokonałeś tego!” i „Brawo! Udało się!” (jedno wskazuje na sukces będący zależny od danej osoby, a drugi nie wiadomo od czego – przypadku?). Trafnie konstruowane pytania wzmacniają poczucie odpowiedzialności i własną sprawczość.

- Bardzo często próbanci zwracają się o różne porady – np. o to jak poradzić sobie z harcerzem X, czy instruktorem Y. Taką sytuację warto „wykorzystać” do rozmowy o postawach. Tu ważne jest, by jedynie pomagać w dojściu do rozwiązania, a nie dawać gotowy przepis. Można to robić pytaniami: „Kiedy sobie o tym myślałeś - jakie widziałeś możliwości?” lub „A jak Ci się wydaje – co można zrobić w tej sytuacji?” (lepiej, by w pytaniu wybrzmiewało przyzwolenie na niedoskonałość odpowiedzi więc raczej należy unikać formy „Co należy zrobić?”, bo dana osoba może odczuć, że testuje się jej kompetencje i się wycofać, a nie zależy nam przecież nie na ocenie, tylko na poznaniu jej sposobu myślenia, zachęceniu do kreatywności i wzięcia pod uwagę wszystkich aspektów danej sytuacji. Dodatkowo – omawiając takie sytuacje można zauważać, że tym, co nasz próbant chciałby wypracować w harcerzu X jest zmiana jakiejś tam postawy. Kolejno wspólnie szukamy jak tego dokonać. Dzięki temu podopieczny uczy się dostrzegać, nazywać i kształtować czyjeś postawy, co ma przełożenie też na jego własne.

- Wykorzystanie w rozmowie z podopiecznymi wiedzy nt. tego, że jednym z czynników skłaniających człowieka do zmiany postawy jest potrzeba uzasadnienia swoich działań. Dlatego też nie warto bać się pytania „Dlaczego?”. Ważne jednak, by było zadane z dobrą intencją i w bezpiecznych warunkach (nie jako wyrzut czy oczekiwanie tłumaczenia się).

Warto odnosić się w rozmowie do własnych doświadczeń i przykładów – szczególnie w kontekście drogi, jaką przeszliśmy, by coś w sobie wypracować. Może to z jednej strony zainspirować, z drugiej dodać motywacji.

Starajmy się pozwalać na błędy i niedoskonałości, ale z jednoczesną przestrzenią na wyciągnięcie wniosków i wspólną pracą nad ich wdrażaniem. Warto zapytać: „Czego ta sytuacja Cię nauczyła?” a potem (ale tylko czasem) „Jak możemy/możesz wykorzystać tę wiedzę w przyszłości?”, by wzmocnić refleksyjność nad własnym postępowaniem, pokazać, że przykre emocje nie są złe, a są nauczycielem i dają nam informację, a także znowu – by szybciej, płynniej przejść do etapu „poszukiwania rozwiązań” i pełnej z niego skorzystać.

Warto też po prostu obserwować próbanta i jego codzienne działania. Nie jest (w mojej opinii) niczym złym konsultować się z poprzednimi opiekunami (jeśli tacy są) w kontekście właściwego zrozumienia danej osoby. Z obserwacji na pewno będą wynikać różne sytuacje, na które warto reagować. W zależności od osoby czasem warto powiedzieć coś wprost, ale wciąż z wyczuciem, by była świadoma tego, że warto nad czymś popracować. Jednak w miarę możliwości należy dawać przestrzeń do samodzielnego wnioskowania.

3. Podsumowanie próby

Podczas podsumowania próby warto z jednej strony przypomnieć sobie wnioski odnośnie postawy z planowania próby (może warto doprowadzić do sytuacji, w której powstaną z tego jakieś notatki, materiał?), przejść przez drogę i wnioski z niej i sprawdzić, czy doszło się do wyznaczonego celu. Dobrze jest przed każdym zdaniem z idei stopnia postawić imię próbanta i zadać sobie pytanie, czy tak właśnie jest. Podsumowanie próby to też pogłębianie świadomości o tym, w którym miejscu jest próbant, jak się zmienił i nad czym jeszcze chciałby pracować. Ewaluacja jest o tyle ważna, że jeśli pewne wnioski nie wybrzmiały, to nie możemy mówić o pełnej świadomości i efektywności próby.

Na koniec

Abstrahując od tego, ile danej osobie i całej organizacji dają wykształtowane postawy, to proces, który można nie tylko obserwować, ale w którym można próbanta wspierać i widzieć później efekty jest czymś niezwykłym. Nie tylko w kontekście tego, że coś się zmieniło, ale również w kontekście niezwyklej mocy wzajemności oddziaływań. To, ile my, jako opiekunowie prób możemy się nauczyć jest czymś fenomenalnym. Osobiście w okresie mojej ostatniej próby odkryłem to na nowo, mocniej, z głębszym poczuciem świadomości. Życzę tego doświadczenia również Tobie (jeśli jest ono jeszcze przed Tobą), ale też powodzenia w niezwykle trudnej misji, jaką jest wspieranie instruktorów w kształtowaniu postaw.