

STRATEGIA ROZWOJU

Chorągwi Opolskiej ZHP

na lata 2022-2026



Wstęp

Strategia rozwoju Chorągwi Opolskiej ZHP wskazuje najważniejsze kierunki rozwoju Chorągwi na lata 2022-2026. Po realizacji poprzedniej strategii rozwoju, nowa strategia stawia w swoim centrum drużynowego wychodząc z założenia, że ukształtowanie dobrego merytorycznie, dojrzałego i świadomego wychowawcy przełoży się bezpośrednio na jakość prowadzonej działalności wychowawczej w drużynach i gromadach. Przy tym wszystkim nie pomijamy wykreowanej 4 lata temu wizji drużyny, którą wtedy kadra chorągwiwana wymarzyła sobie do spełnienia w 2026 roku.

Poniższa strategia rozwoju powstała na skutek przeprowadzonych wśród kadry rozmów (zjazdy hufców, hufcowe zbiórki instruktorskie) oraz dyskusji strategicznej podczas chorągwiwanej zbiórki strategicznej. Wnioski ze wspólnej pracy zostały zebrane, pogrupowane i wyciągnięto z nich główne myśli i kierunki, które ostatecznie stworzyły wizję i plany na kolejne lata. Plany rozwojowe na lata 2022-2026 różnią się poziomem szczegółowości w stosunku do poprzednio obowiązującej strategii. Jest to wynik rozmów o potrzebach w odniesieniu do formułowania tych planów, jednocześnie otwierając szersze możliwości do pracy z dokumentem w odniesieniu do form i możliwości łatwiejszego i efektywniejszego zaadaptowania strategii do potrzeb Chorągwi i hufców.

Dokument podzielony został na trzy części:

- wizja działania gromady/drużyny w Chorągwi – jako wizja „wymarzona” już 2018 roku – pewien drogowskaz, horyzont w stosunku do tego, do czego dążymy,
- wizja drużynowego Chorągwi i warunków jego pracy za 4 lata – część zasadnicza strategii, do której odnoszą się później sformułowane cele taktyczne,
- cele taktyczne – planowane szczegółowe kierunki działań z podziałem na obszary pracy.

Wizja opolskiej drużyny/gromady

Drużyna/gromada, która działa w Chorągwi Opolskiej funkcjonuje w **kompletnym ciągu wychowawczym**, w pełni **zgodnie z Harcerskim Systemem Wychowawczym**. Prowadzona jest ona w sposób **celowy, zaplanowany, przemyślany, stawiając wychowankom wyzwania**, by w efekcie **osiągnąć zapisany w Misji ZHP ideał wychowawczy** poprzez wszechstronny rozwój członków jednostki, z wykorzystaniem **Systemu Instrumentów Metodycznych** (naturalnie, w ramach programu drużyny, indywidualnie i w sposób odformalizowany). Drużyna/gromada **pracuje ze służbą** (zgodnie z daną metodyką), wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Ponadto na co dzień funkcjonują **zastępy lub szóstki**

(w zależności od metodyki). Działanie drużyny oparta jest na samodzielności zastępów (w tym podczas zbiórek zastępów) i na **pracy z zastępowymi**.

Elementem podsumowującym roczny program drużyny jest obóz/kolonia, zaplanowany/a już na etapie układania rocznego programu. Obóz/kolonia jest **organizowany samodzielnie przez jednostkę** – samodzielność ta polega z jednej strony na samodzielności programowej (nawet w przypadku obozów/kolonii organizowanych w środowisku szczebowym/hufcowym), a z drugiej w sensie organizacyjnym – tj. w rozumieniu budowania samodzielnie obozu, opartego na pracy ludzi, przy samodzielnie tworzonej pionierce. Podczas obozu/kolonii codzienna praca odbywa się w zastępach/szóstkach.

Wizja drużynowego

Kierunki rozwoju Chorągwi stawiają w centrum drużynowego i tego jaki powinien być oraz w jakich warunkach pracować, by skutecznie i odpowiedzialnie realizować Misję ZHP. Ponadto jednym z głównych założeń strategicznych na kolejne 4 lata jest to, by odejść od formuły wsparcia na linii bezpośredniej chorągiew-drużynowy, a przenieść nacisk na wzmacnianie hufców i działań międzyhufcowych, aby to hufce pracowały z drużynowymi bezpośrednio. **Ostatecznie realizacja niniejszej strategii będzie należała do wszystkich poziomów struktury Chorągwi – od szczechu czy związku drużyn, przez hufiec, aż do Komendy Chorągwi, zgodnie z ich zadaniami przewidzianymi przez przepisy ZHP, z uwzględnieniem specyfiki i potrzeb Chorągwi.**

Strategia nie przewiduje określonych form (np. utworzenia skonkretyzowanych zespołów lub sposobu działania struktury) ze względu na to, że każdorazowo forma powinna być dostosowana do bieżących potrzeb tak, by ostatecznie doprowadziła do realizacji wizji drużynowego oraz poszczególnych obszarów działania.

DRUŻYNOWY JEST ŚWIADOMYM WYCHOWAWCĄ EFEKTYWNIEREALIZUJĄCYM MISJĘ ZHP.

1. Wychowuje w sposób celowy – zarówno w odniesieniu do poszczególnych działań, jak i długofalowo. Tworzy i realizuje innowacyjny program dostosowany do potrzeb wychowanków.
2. Oddziałuje na zuchy/harcerzy w sposób indywidualnie dostosowany do ich potrzeb, dostrzegając jednocześnie problemy wychowanków i umiejętnie na nie reaguje.
3. Świadomie pracuje z rodzicami będąc ich partnerem w wychowaniu.
4. Jest właściwie przygotowany do pełnionej przez siebie funkcji.
5. Jest instruktorem. Ma otwartą próbę podharcemistrzowską.

6. Stale się rozwija.
7. Świadomie pracuje z kadrą drużyny – dla efektywnego działania systemu małych grup oraz wychowania następcy.
8. Jest zmotywowany do pracy wychowawczej.
9. Pełni funkcję drużynowego (średnio) co najmniej 3 lata.

DRUŻYNOWY JEST DOJRZAŁY ŻYCIOWO, JEST ŚWIADOMYM OBYWATELEM.

1. Posiada plany na życie i realizuje je. Potrafi planować długofalowo.
2. Przewiduje skutki swojego działania odpowiednio reagując.
3. Dbą o swój rozwój fizyczny, intelektualny i duchowy.
4. Dbą o swoje zdrowie psychiczne.
5. Jest aktywny i odpowiedzialny społecznie.
6. Dbą o kulturę pracy.

DRUŻYNOWY JEST DOBRYM PRZYKŁADEM DLA SWOICH WYCHOWANKÓW.

1. Jest odpowiedzialny, inicjatywny, otwarty, a także cechuje go patriotyzm oraz braterstwo.
2. Jego działania wewnątrz organizacji oraz w życiu prywatnym są spójne z wartościami wynikającymi z Prawa i Przyrzeczenia Harcerskiego.
3. Swoimi działaniami daje dobry przykład swoim wychowankom i pozostałej kadrze.

DRUŻYNOWY PRACUJE WE WSPIERAJĄCYCH JEGO DZIAŁANIA WARUNKACH.

1. Prowadzi drużynę w warunkach wspierających jego pracę – np. korzysta z zaadaptowanej na stałe harcówki, zaplecza do organizacji samodzielnych obozów/kolonii oraz biwaków, zwracane są mu koszty dojazdów na zbiórki.
2. Skutecznie pozyskuje środki na dobrą jakościowo działalność wychowawczą. Jest w tym wspierany przez hufiec.
3. Jego formalne obowiązki są sprowadzone do minimum i przeniesione do ułatwiających i upraszczających pracę systemów informatycznych.

Cele taktyczne

Praca z kadrą

W Chorągwi Opolskiej i w jej jednostkach, w tym zespołach instruktorskich, **jest wdrożony i funkcjonuje System pracy z kadrami**, ze szczególnym uwzględnieniem poniższych elementów.

1. Istnieje wspólnota kadry kształcącej Chorągwi (wszystkich hufców) nadająca kierunki kształceniowe Chorągwi w oparciu o jej strategię rozwoju, system pracy z kadrami ZHP oraz metodę harcerską.
2. Istnieje wspólny, spójny system kształcenia drużynowych w Chorągwi w oparciu o kursy przewodnikowskie organizowane hufcowo lub międzyhufcowo oraz letnie, obozowe, trwające co najmniej dwa tygodnie kursy drużynowych poszczególnych metodyk organizowane przez wspólnotę kształceniową Chorągwi. Komenda Chorągwi i hufce współpracują, by stworzyć przyszłym drużynowym warunki, by mogli wziąć udział w obu ww. formach.
3. Działania w obszarze pracy z kadrami w hufcach (samodzielnie lub we współpracy międzyhufcowej) odbywają się w oparciu o plany pracy z kadrami (w tym plany kształcenia) odpowiadające na identyfikowane potrzeby danego środowiska.
4. Na poziomie Chorągwi istnieje spójny i oparty na jasnych zasadach kompleksowy system motywowania kadry w ustalonych w tym systemie formach.
5. Istnieje wspólnota instruktorska Chorągwi oparta na wspólnocie celów oraz wzajemnej odpowiedzialności.
6. Praca nad kształtowaniem sylwetki drużynowego opisanej w ww. wizji odbywa się we wszystkich formach pracy z kadrami (w tym formach kształceniowych) oraz w próbach instruktorskich. Komisje instruktorskie oraz zespoły instruktorskie hufców i Chorągwi stwarzają ku temu warunki, zgodnie z ich zadaniami.
7. Istnieją warunki do rozwoju specjalistycznej kadry.
8. Chorągiew i hufce efektywnie pozyskują nową kadrę z wewnątrz i z zewnątrz organizacji.
9. Chorągiew tworzy kadry – a w szczególności drużynowym – warunki do dbania o swoje zdrowie psychiczne.

Co to oznacza?

Przede wszystkim zależy nam na budowaniu wspólnych wizji, bo to buduje wspólnotę celów i przekłada się na dobre jakościowo działania i efekty. Wypracowanie wspólnych kierunków rozpoczęło się przy budowaniu tej strategii, a kontynuowane będzie przy kolejnych działaniach szeroko rozumianej pracy z kadrami. Pewne ramy są już określone – na przykład kurs przewodnikowski (będącego kursem

formacyjnym, przede wszystkim dla przybocznych, którzy docelowo powinni zdobywać stopień przewodnika) oraz kurs drużynowych w formie obozu (dla kandydatów na drużynowych) w dwóch odbywających się osobno formach, choć skoordynowanych programowo, ostatecznie dobrze przygotowujących przyszłego drużynowego do objęcia funkcji. Wiele jednak pozostaje do dookreślenia – uszczegółowienie wizji kształcenia, budowanie współpracy międzyhufcowej do kształcenia drużynowych, wypracowanie systemu motywującego kadrę na poziomie Chorągwi (do czego pewna baza już teraz jest zbudowana).

Przykładem działań odpowiadającym ww. celom jest stworzenie możliwości odbywania szkoleń specjalistycznych (np. z pierwszej pomocy, ale także i innych, zależnych od zainteresowań, również dających uprawnienia zewnętrzne/państwowe), by nasza kadra stale się rozwijała, była tym pośrednio motywowana i by wzmacniać jakość jej pracy wychowawczej. Innymi przykładami form są utworzenie Chorągwanego banku pomysłów kształceniowych, organizacja form wymiany doświadczeń i integracji międzyhufcowej (np. podczas zbiórki strategicznej padły propozycje bankietów, rajdów, zlotów kadry i innych). To także doskonalenie pracy HKSI, aby próby były dobre merytorycznie i aby komisje pracowały z opiekunami prób oraz rozpowszechniały dorobek próbantów. Kolejną potrzebą zdiagnozowaną przez kadrę są pojawiające się coraz częściej problemy wśród drużynowych natury psychicznej – na przykład depresje, nerwice i inne, przede wszystkim bardzo negatywnie odbijające się na zdrowiu kadry. Jako Chorągiew chcemy naszą kadrę wspierać w tych trudnych momentach na przykład organizując formy pomocy prowadzonej przez specjalistów lub w inny, bardziej zindywidualizowany sposób pomóc kadrze wrócić do zdrowia.

Form może być dużo więcej, a wszystkie co roku będą dostosowane do tego, w jakim miejscu aktualnie będziemy się znajdować – zarówno jako Chorągiew całościowo, jak i poszczególne jej hufce. W każdym przypadku jednak założeniem jest posiadanie wspólnej wizji i celu na horyzoncie, by za 4 lata spotkać się w jednym miejscu – razem.

Wsparcie programowo-metodyczne

W Chorągwi Opolskiej drużynowy jest na bieżąco wspierany w podnoszeniu jakości prowadzenia drużyny/gromady co sprawia, że jednostki działają w pełni zgodnie z Harcerskim Systemem Wychowania.

1. Drużynowy należy do wspólnoty metodycznej (hufcowej lub międzyhufcowej) metodyki, którą pracuje jego drużyna/gromada. W ramach tej wspólnoty ma możliwość wymiany doświadczeń z innymi drużynowymi oraz korzystania ze wsparcia doświadczonych instruktorów – specjalistów w dziedzinie danej metodyki - w bieżących sprawach związanych z prowadzeniem drużyny. Jest on także inspirowany i motywowany do podnoszenia jakości funkcjonowania prowadzonej przez siebie drużyny/gromady tak, by działała zgodnie z Harcerskim Systemem Wychowawczym.
2. Podnoszona jest jakość pracy drużyny/gromady poprzez atrakcyjny, chorągwiowy program wzmacniający jakość pracy drużyn/gromad z uwzględnieniem stopniowania trudności (tzw. kategoryzacja), wdrażany i koordynowany w ramach wspólnot metodycznych (hufcowo lub międzyhufcowo).
3. Hufiec wspiera drużynowego w tworzeniu i realizacji programu pracy drużyny w formie indywidualnie dostosowanej do jego potrzeb.
4. Chorągiew tworzy warunki do kształcenia i rozwoju kadry programowo-metodycznej (wspierającej drużynowych).

Co to oznacza?

Zgłaszaną przez drużynowych i kadrę hufców potrzebą jest to, by drużynowi mogli funkcjonować we wspólnotach danych metodyk. Takie wspólnoty możliwe do utworzenia są często jedynie w więcej niż jednym hufcu, stąd potrzeba tworzenia wspólnot międzyhufcowo (np. w formie międzyhufcowych namiestnictw).

Ponadto formuła kategoryzacji wdrażana we wspólnotach daje ogromne pole do pracy jakościowej nad drużynami/gromadami, wyznaczając im cele – kamienie milowe w pracy – jednocześnie uatrakcyjniając branie udziału w kategoryzacji (przykład: najlepsza drużyna/gromada w danym roku otrzymuje 90% dofinansowania do obozu zagranicznego, choć forma nagradzania może być inna – w zależności od bieżących potrzeb i możliwości).

Przez warunki do kształcenia i rozwoju rozumiemy na przykład organizację lub (wspólnie z inną chorągwią) współorganizacja form kształceniowych dla kadry programowo-metodycznej, pracę indywidualną, szkolenie warsztatowe, dofinansowywanie form odbywających się w innych środowiskach i inne, w zależności od bieżących, zidentyfikowanych potrzeb.

Finanse i organizacja

1. Drużynowy potrafi i skutecznie pozyskuje środki finansowe na realizację dobrego jakościowo programu i jest w tym wspierany na etapie nauki oraz procesu pozyskiwania środków w dostosowanej indywidualnie formie.
2. Drużynowy potrafi planować, gospodarować i rozliczać środki pieniężne.
3. Chorągiew wykorzystuje systemy informatyczne do usprawnienia i uproszczenia pracy drużyn i hufców.
4. Chorągiew tworzy warunki organizacyjne dla sprawnego przepływu informacji oraz uproszczenia i zminimalizowania ilości pracy formalnej przez wszystkie jednostki.
5. Drużyny i gromady posiadają do dyspozycji sprzęt i zaplecze organizacyjne umożliwiające samodzielne zorganizowanie biwaku oraz samodzielne zorganizowanie obozu/kolonii.
6. Chorągiew przeprowadziła analizę zasadności posiadania bazy obozowej, jej ewentualnej najlepszej formy funkcjonowania oraz charakter miejsca, a w razie wniosku świadczącego o zasadności posiadania bazy – utworzyła i realizuje plan zmierzający do nabycia własności lub innego tytułu prawnego oraz uruchomienia i prowadzenia bazy.
7. Chorągiew prowadzi wyodrębnioną działalność gospodarczą wspierającą finansowo realizację bieżących potrzeb związanych z prowadzoną działalnością kształceniową i programową (na wszystkich poziomach).

Co to oznacza?

Drużynowy, aby mógł skupić się na prowadzeniu dobrej jakościowo pracy wychowawczej, powinien działać w sprzyjających do tego warunkach. Dlatego oczywiste wydaje się to, by ściągać z jego barków (ale również z barków wspierających go bezpośrednio hufców) jak najwięcej obowiązków natury formalnej, jednocześnie ucząc go jak być samodzielnym w organizowaniu warunków do

pracy tam, gdzie warto (choćby z wychowawczego punktu widzenia – np. pozyskując środki na działalność drużyny/gromady [wychowanie ekonomiczne] czy organizując samodzielne obozy). Jednocześnie istotne jest tworzenie szeroko rozumianego zaplecza organizacyjnego (harcówki, sprzęt obozowy i biwakowy itp.), które warto tworzyć i pielęgnować z poziomu hufca, przy wsparciu Chorągwi.

Jednocześnie wartym realizacji kierunkiem jest usprawnianie komunikacji i innych aspektów organizacyjnych (np. przez szkolenia z obsługi nowych narzędzi, usprawnienia modeli funkcjonowania [np. obiegu dokumentów] itp.).

Relacje i wizerunek

1. Funkcjonuje Rada Przyjaciół Harcerstwa, która w sposób planowy i regularny wspiera Chorągiew w budowaniu jej pozytywnego wizerunku w regionie zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, przekładającego się na wymierne korzyści wspierające działalność wychowawczą.
2. Chorągiew i hufce kształtują wizerunek kadry harcerskiej jako odpowiedzialnej, profesjonalnej oraz prowadzącej działania efektywne wychowawczo i dobre jakościowo.

Co to oznacza?

Dobrze funkcjonująca RPH w Chorągwi to ogromna możliwość i potencjał, który warto wykorzystać do budowania pozycji Chorągwi w regionie. Prowadzona w sposób planowy może przyczynić się znacząco do uzyskiwania wymiernych korzyści w sektorze publicznym i prywatnym dzięki postrzeganiu Chorągwi jako partnera do wspólnych działań. Ponadto świadome i umiejętne kierowanie wizerunku Chorągwi przełoży się na lepsze postrzeganie Opolskiej w społeczeństwie, za czym idą wymierne korzyści, podobnie jak w przypadku RPH. Tu możliwe jest mnożenie przykładów form dojścia do tego celu: szkolenia promocyjne, utworzenie repozytorium materiałów graficznych i zdjęć, utworzenie chorągwianej drużyny sztandarowej (co, dobrze wykorzystane, może mieć dodatkowy aspekt wychowawczy), korzystanie z ustawowego czasu antenowego dla OPP itp.

Na koniec

Strategia określa ww. kierunki, pewien wspólny horyzont, jednak droga, a więc formy, które dobierzemy do ich realizacji powinny być corocznie dookreślane na poszczególnych poziomach pracy: w zespołach instruktorskich, w hufcach czy też przez coroczne konkretyzowanie celów na dany rok przez Komendę Chorągwi tak, jak to się działo dotychczas. Istotne jest bowiem ukierunkowanie tych działań i nakreślenie celów w strategii tak, by móc je w sposób dostosowany do realiów danego zespołu, hufca czy realiów ogólnochorągwianych wykorzystywać przy planowaniu rocznym w formie konkretnych już celów operacyjnych.