

PLAN PRACY NA WCZORAJ – w pigułce

Plan pracy drużyny składa się z:

- Opisu drużyny
- Analizy sytuacji (w tym wnioski z zeszłorocznego planu pracy)
- Wyznaczenia celów i zamierzeń
- Wyznaczania działań (budowa harmonogramu)
- Realizacja oraz ciągła kontrola i koordynacja
- Podsumowanie i ocena

I. Opis drużyny

Opis drużyny jest wstępem każdego planu pracy drużyny. Spytasz: „A po co to?”. Odpowiedź jest prosta - nawet taka prosta czynność jak wypisanie danych drużyny może dostarczyć nam informacji, co powinniśmy zmienić, np. opisując naszą obrzędowość możemy stwierdzić, że w sumie to nie mamy jej w ogóle, więc naszym celem na nowy rok harcerski jest poprawa tego stanu rzeczy.

Ogólnie każdy, kto pisze plan pracy robi to po swojemu i zamieszcza te informacje, które go interesują, ale i tak podam Wam kilka przykładów, gdyby zabrakło pomysłów:

- Nazwa drużyny
- Opis zastępów (np. ile ich jest, jakie pionki metodyczne, ilość dzieci, sprawności, otwarte próby)
- Opis kadry drużyny (np. dane kadry, stopnie harcerskie i instruktorskie)
- Obrzędowość
- Historia drużyny

II. Analiza

Jest to najważniejsza część całego planu. Dobrze wykonana, pozwoli wyciągnąć właściwe wnioski, postawić trafne i osiągalne cele, które łatwiej będzie realizować. Dobra analiza pozwoli przewidzieć wiele rzeczy, zapobiec problemom i wyeliminować przypadkowość. Pomoże poznać zarówno nasze słabości, jak i mocne strony.

Poniżej podaję Wam przykładowe metody analizy

1. SWOT

Jest to proste, a zarazem bardzo skuteczne narzędzie, dzięki któremu uświadomimy sobie, co się dzieje w drużynie.

SWOT jest akronimem angielskich słów:

S - Strengths,
W - Weaknesses,
O - Opportunities,
T - Threats,

co w tłumaczeniu oznacza:

Silne strony (dosłownie: Siły),
Słabe strony (dosłownie: Słabości),
Szanse,
Zagrożenia.

Metoda polega na wypisywaniu jak największej liczby cech, które spełniają dane kryterium. Warto pamiętać, że pierwsze dwa pola (silne i słabe strony) dotyczą nas (sytuacji wewnętrznej), tzn. tego, jacy jesteśmy i co potrafimy, co mamy lub czego nam brakuje.

Dwa pozostałe pola (szanse i zagrożenia) dotyczą rzeczywistości zewnętrznej tzn. są to szanse bądź zagrożenia płynące ze strony: osiedla, hufca, szczepu, miasta, powiatu, innych organizacji itd.

Każda cecha wewnętrzna może być naszą silną albo słabą stroną – w zależności od stanu naszej drużyny, np. liczebność – w zależności od tego, czy jest nas dwunastu, czy dwudziestu.

Podobnie każda cecha zewnętrzna może być naszą szansą lub zagrożeniem.

Pamiętaj, że im więcej zostanie tutaj wypisane tym łatwiej będzie zrobić kolejne części planowania. Warto dodać, że proponowana tutaj analiza nie jest kompletną analizą SWOT.

Cel analizy SWOT

- Dostarczyć materiału do decyzji przez porównanie Szans i Zagrożeń oraz Silnych i Słabych Stron.
- Sformułowanie celu: na podstawie Szans
- Uzasadnienie celu: na podstawie Szans
- Identyfikacja barier: na podstawie Słabych Stron
- Minimalizacji ryzyka: na podstawie Zagrożeń
- Plan działań: eliminacja słabych stron, wykorzystanie mocnych

Analiza SWOT



Rysunek 1. Tabela SWOT [1]

Silne / słabe strony

W zależności od tego, czy dana cecha jest naszą silną, czy słabą stroną, wpisujemy w odpowiedniej kolumnie.

Na przykładzie cechy „liczebność drużyny”, – jeżeli jest nas niewielu, wpisujemy np. „Drużyna liczy 12 osób” po stronie słabych stron.

Instrumenty metodyczne

- liczba i poziom zdobywanych stopni i sprawności, motywacja do ich zdobywania
- liczba i poziom realizowanych instrumentów zespołowych (sprawności indywidualne, zadania zespołowe, projekty, znaki służb)
- czy drużyna posiada obrzędy związane z realizacją prób
- czy próby są wplecione w pracę drużyny

Zastępy

- liczba zastępów
- regularność i jakość zbiórek zastępów
- zgranie w zastępach
- obrzędowość zastępów
- czy zastępy pracują wg własnych planów
- czy zastępowi są przeszkoleni

Kadra

- czy drużynowy jest przeszkolony
- działalność przybocznych
- działalność rady drużyny i zastępu zastępowych
- działalność zastępowych

Drużyna na zewnątrz

- uczestnictwo w życiu szkoły, osiedla, gminy
- uczestnictwo w życiu hufca
- współpraca z rodzicami
- odległość miejsca zamieszkania dzieci od harcówki (czy mieszkają na tym samym osiedlu, czy 10 km)
- posiadanie kroniki, strony internetowej
- znajomość prasy i portali harcerskich

Harcerski styl

- motywacja w drużynie / postawa harcerska
- atmosfera w drużynie, zgranie zespołowe, czy dzieci znają się nawzajem
- praca z Prawem i Przyrzeczeniem
- systematyczność ściągania składek
- jakość i powszechność umundurowania

Program

- obrzędowość drużyny, bohater
- wiedza / umiejętności specjalne harcerzy
- posiadanie przez drużynę i zastępy specjalności
- rozśpiewanie drużyny

Poprzedni plan pracy

- stopień i ocena realizacji poprzedniego planu pracy (ile udało się zrealizować)
- Na ile plan był zgodny z moją metodyką
- ogólna ocena jakości poszczególnych rodzajów form pracy z zeszłego roku (np. słabo sprawdziły się formy dyskusyjne, za to dobrze zbiórki leśne)
- czy zbiórki były robione na powietrzu

Inne

- liczebność drużyny
- majątek drużyny
- znajomość przez zuchy podstawowych umiejętności (czytanie/pisanie, wiązanie butów itp.)

Szanse / zagrożenia

- wsparcie ze strony struktur wyższych – szczepeu, związku drużyn, hufca (czy drużyna działa w szczepie? W związku drużyn? Czy drużynowy może liczyć na wsparcie namiestnika? Itp.)
- stosunek dyrekcji szkoły, kierownictwa gminy itp. do drużyny
- możliwość korzystania z urządzeń szkolnych (sala gimnastyczna, klasy podczas biwaków, rzutnik) za darmo
- możliwość uzyskania harcówki
- inne możliwości spędzania wolnego czasu przez dzieci (czy w naszym środowisku mają dostęp do szerokiej oferty zajęć pozalekcyjnych, czy działa inna organizacja harcerska)
- możliwość uzyskania pieniędzy/ innych środków od sponsorów lub z programów grantowych
- istnienie przyjaznej gazety lokalnej (portalu internetowego, radia)

2. Metaplan

Jak jest?	Jak powinno być?	Dlaczego nie jest tak jak powinno być?	Co zrobić, aby było tak jak powinno być?
Drużyna liczy 12 członków	Powinna liczyć 30 członków	Brak akcji naborowych	Przeprowadzić akcję naborową, po której dołączy 18 dzieci

Jest to prosta metoda polegająca na zadawaniu pytań i szukaniu odpowiedzi.

W pierwszej kolumnie wypisujemy jak największą liczbę faktów. Możemy się w tym celu posłużyć listą silnych/ słabych stron oraz szans/ zagrożeń, przedstawionych powyżej przy opisie analizy SWOT. Biorąc pod uwagę np. liczebność – wpisujemy „Drużyna liczy 12 członków”.

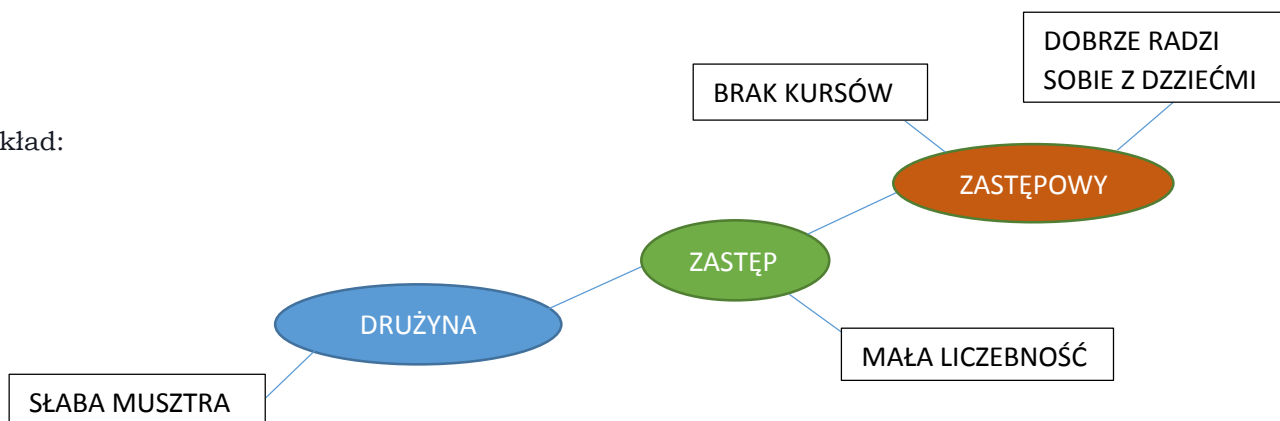
W zasadzie łączy ona część analityczną z wyznaczeniem celów.

3. Mapa myśli

Kolejna metoda analizy. Za pomocą kolorowych kształtów i linii możemy rozrysować np. strukturę naszej drużyny wraz z jej atrybutami, problemami.

W użyciu techniki mapy myśli można korzystać ze specjalnego oprogramowania, nie jest to jednak konieczne. Można po prostu skorzystać z notatnika i ołówka.

Przykład:

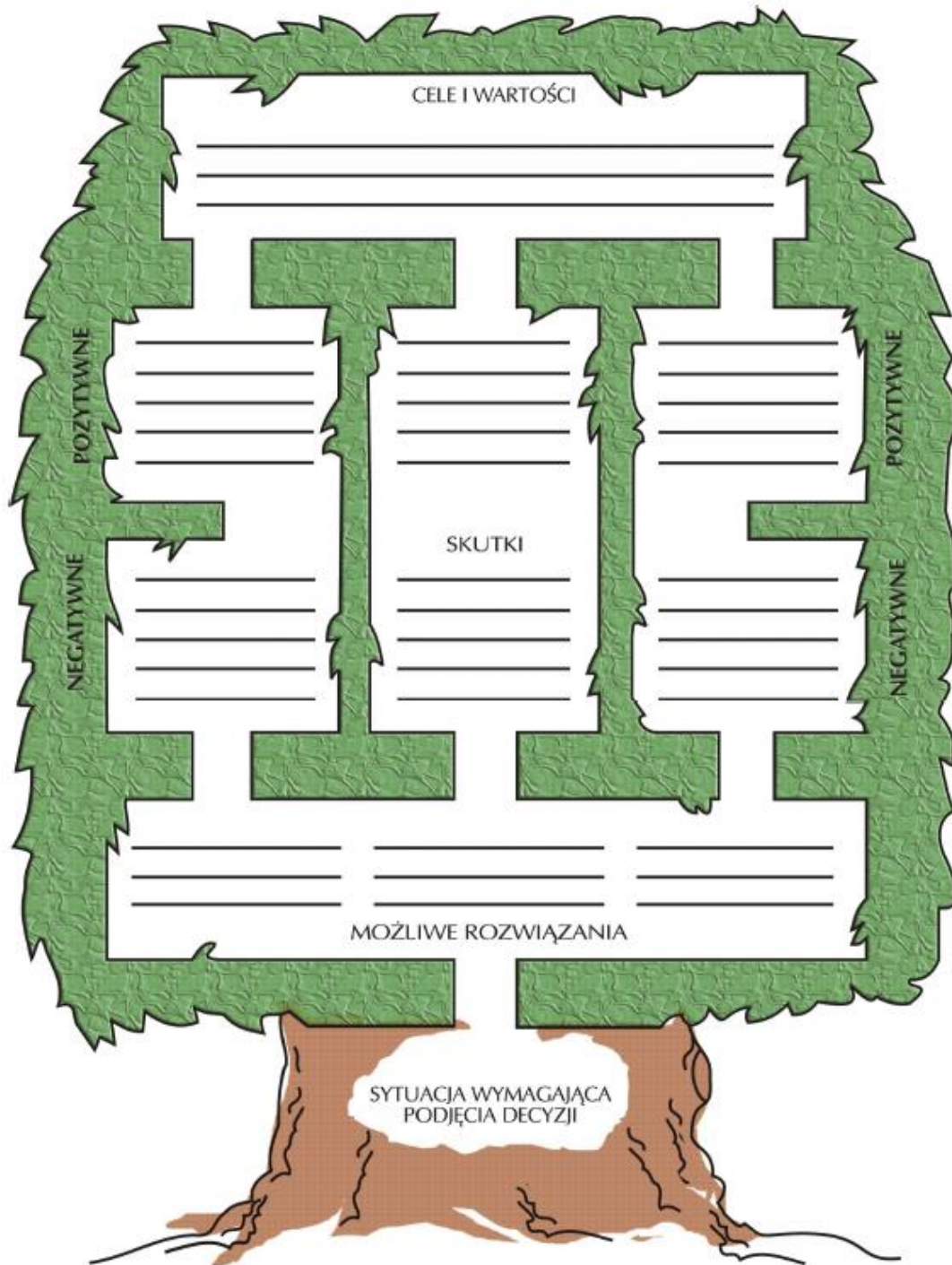


Na każdym poziomie wpisujemy wszystko, co nam przychodzi do głowy.

Gdy skończymy, od razu widać problemy, mocne i słabe strony itd.

4. Drzewo decyzyjne

Drzewo decyzyjne nie jest zwykłym narzędziem analizy, gdyż dzięki niemu możemy zagłębić się bardziej w każdy problem - rozważyć jego pozytywne i negatywne strony.



Rysunek 2. Schemat drzewa decyzyjnego [2]

III. Wyznaczenie celów i zamierzeń

Mamy za sobą porządnie zrobioną analizę. W tym miejscu trzeba się zastanowić, jakie cele chcemy osiągnąć.

Cel powinien być tak sformułowany, by przyniósł nam korzyść, a nie był tylko ogólnym hasłem. Służą do tego kolejne z narzędzi – SMART.

SMART

S jak szczegółowy,

M jak mierzalny,

A jak ambitny (atrakcyjny),

R jak realny,

T jak terminowy.

Szczegółowy – cel musi zostać sformułowany na tyle dobrze, aby dokładnie określać, co jest jego przedmiotem. „*Będziemy najlepsi*” – ale, w czym? Jak? Może lepiej: „*Drużyna zdobędzie specjalność ratowniczą*”.

Mierzalny – jego efekty muszą być możliwe do zmierzenia, sprawdzenia. „*Zrobimy nabór*” – to w ogóle nie jest cel, tylko zamierzenie, (bo przecież nie o samo zrobienie naboru nam chodzi, ale o dołączenie do drużyny iluś tam dzieci), tym bardziej nie jest celem mierzalnym. Lepiej będzie brzmieć „*Drużyna będzie liczyć, co najmniej 20 członków*”. Jeżeli mieliśmy wcześniej dwunastkę, łatwo sprawdzić, czy dołączyła, co najmniej ósemka, prawda?

Ambitny, atrakcyjny – cel musi być dla nas „fajny”, czyli taki, żebyśmy naprawdę chcieli do niego dążyć. Jednocześnie powinien być wyzwaniem – niekoniecznie szczególnie wielkim, ale zawsze powinien podnosić poprzeczkę. Cel „*Dwóch członków drużyny zdobędzie sprawność*” nie jest szczytem ambicji. Ale jeżeli ma ją zdobyć każdy harcerz, to już co innego.

Realny – może się wydawać, że stoi w sprzeczności z ambitnością, ale tak nie jest. Ważne jest, aby każde nasze działanie miało szansę powodzenia. Nie można porywać się z motyką na słońce. Chociażby dlatego, że jeśli ktoś się zapali do zadania i go nie wykona, ogarnie go rozczarowanie – czego można byłoby uniknąć, analizując, czy mamy szansę wykonać nasz plan. Jak zawsze, trzeba znaleźć złoty środek.

Terminowy – określamy ramy czasowe. Musimy wiedzieć, kiedy zadanie się zaczyna i kiedy kończy. Tylko wtedy będziemy wiedzieć, w którym miejscu jesteśmy, a koordynator będzie w stanie w odpowiednim czasie rozliczyć nas z powierzonych zadań. Dodatkowo poukładamy sobie wszystkie zadania tak, żeby nie nachodziły na siebie czyniąc je niemożliwymi do realizacji.

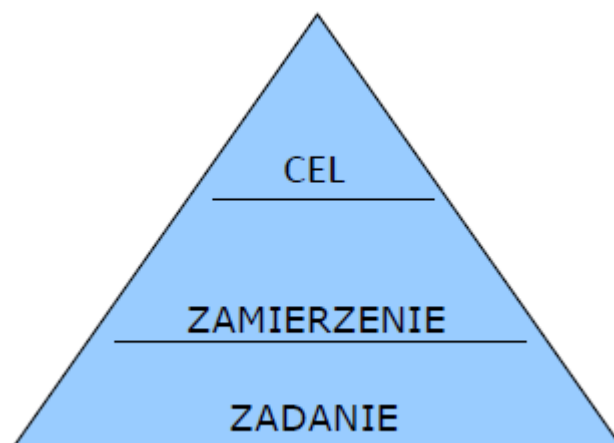
Oto przykłady dobrze sformułowanych celów:

- *Do końca roku każdy harcerz zdobędzie, co najmniej dwie nowe sprawności*
- *Półowa drużyny pojedzie na tegoroczny obóz*
- *Na koniec roku harcerskiego drużyna będzie liczyć co najmniej 30 członków*

Cele, zamierzenia, zadania

Są to pojęcia często mylone i mieszane ze sobą. O ile cele są formułowane w planach pracy coraz lepiej, to zamierzenia wypisuje się całkiem oddzielnie – albo, jako jakieś „inne” (lepsze? Gorsze?) cele, albo nic nie mówiące ogólniki. To błąd. Co nam bowiem daje wypisanie jako zamierzenia np. „Większe zaangażowanie w życie szkoły”. Absolutnie nic.

Stosunek celów do zamierzeń i zadań przedstawia się następująco:



Oznacza to, że każdemu celowi podporządkowane są zamierzenia (na ogół dwa, trzy, cztery), a tym – konkretne zadania. Tak więc zamierzenia są jakby „mniejszymi celami” - to w zasadzie też cele, tylko o charakterze wtórnym, czyli formułujemy je po to, by zrealizować priorytety.

Cel dotyczy więc przyszłego stanu drużyny, a zamierzenie – jego wykonania.

W praktyce wygląda to następująco:

1. Cel: Na koniec roku drużyna liczyć będzie 20 członków
 1. Zamierzenie: Zorganizowanie naboru we wrześniu
 1. Zadanie: przygotowanie przez zastępy scenek z życia obozowego (zadanie dla zastępów)
 2. Zadanie: przeprowadzenie akcji naborowej w szkole
 3. Zadanie: zbiórka ponaborowa
 2. Zamierzenie: Drużyna weźmie udział w 3 uroczystościach szkolnych, w tym co najmniej jedno współorganizuje
 1. Zadanie: udział w szkolnych uroczystościach Święta Niepodległości
 2. Zadanie: pokazowa zbiórka o Szarych Szeregach dla jednej szóstej klasy w ramach lekcji historii
 3. Zadanie: organizacja akcji „Harcerze Dzieciom” w ramach współorganizacji Dnia Dziecka

IV. Planowanie – harmonogram

Jednym z często powielanych błędów jest pisanie planu wyłącznie przez drużynowego. Bierze się to z mylnego przekonania, jakoby plan powstawał dla władz zwierzchnich. Po co więc zamęczać harcerzy „dokumentami”... Planowanie pracy pełni natomiast istotną rolę wychowawczą, dlatego nie można w niej pomijać udziału i zaangażowania drużyny.

Przypomnijmy kilka zdań z systemu metodycznego ZHP:

Zuchy: „Program jest tworzony przez drużynowego i przybocznych, którzy są również odpowiedzialni za jego realizację”.

Harcerze: „Program jest tworzony przez drużynowego przy udziale rady drużyny”.

Harcerze starsi: „Program drużyny jest tworzony przez radę drużyny. Program zastępów przez zastępy”.

Wędrownicy: „Program jest tworzony i przyjmowany przez całą drużynę”.

Skąd brać pomysły na zbiórki? Kilka słów przypomnienia nie zaszkodzi. Tak więc – zastanów się, czym się Twój harcerze interesują – to podstawa. Przejrzyj aktualne propozycje programowe, na ogół są tam gotowe pomysły na zbiórki. Jeżeli zostało Ci kilka wolnych terminów i nie wiesz, co z nimi zrobić – poproś o radę bardziej doświadczonego instruktora. Nie wstydź się, każdemu zdarza się nie mieć od czasu do pomysłów.

W trakcie pracy nie przesadzajcie jednak z ilością planowanych przedsięwzięć. Na ogół jest tak, że życie weryfikuje nasze plany i ostatecznie udaje się zrealizować mniej, niż początkowo planowaliśmy. Do pewnego stopnia jest to zrozumiałe, ale... tylko do pewnego stopnia. Gdy skończysz – sprawdź jeszcze raz, na ile Twój plan jest zgodny z metodą harcerską.

V. Realizacja

Nie zapominaj o powiązaniu instrumentów zespołowych z planem pracy. Po to właśnie w planie wpisuje się sprawności do zdobycia, aby harcerze je faktycznie zdobywali. Jeżeli podczas rady drużyny omówicie sobie plan na najbliższy miesiąc, na pewno nawykiem stanie się rozmowa o sprawnościach, które można zdobyć. Z mniej doświadczonymi zastępowymi rzuć okiem na wymagania sprawności, omów je i zaproponuj przykładowe, konkretne zadania.

Podobnie z instrumentami zespołowymi. Zadania zespołowe w drużynie harcerskiej w ogóle nie funkcjonują w oderwaniu od pracy drużyny – czyli od planu właśnie. Podobnie w drużynie starszoharcerskiej – chociaż zastępy powinny już planować własną pracę, to jednak wiele projektów i tak będzie powiązanych z tym, co robi drużyna. W drużynie wędrowniczej ten związek będzie jeszcze mniejszy, ale przecież nigdy nie zanika zupełnie.

VI. Podsumowanie i ocena

To jest ta część procesu planowania, o której zapomina się najczęściej. A szkoda to wielka, z tego powodu bowiem co roku zdarza się powielać te same błędy. Każdy plan po zakończeniu jego realizacji powinien być omówiony w tym samym gronie, który go tworzył.

Podczas podsumowania warto poruszyć takie tematy, jak:

- Czego nie udało się zrealizować? Dlaczego?
- Czy udało się zrealizować wszystkie cele? Czy cele były dobrze postawione?
- Czego było za dużo? Czego za mało?
- Jakie formy były szczególnie udane? Dlaczego?
- Jakie formy się nie udały? Dlaczego?
- Czy zastępy włączały się w pracę drużyny?

Tak przeprowadzona ocena będzie podstawą do analizy przy planowaniu pracy na następny rok.

Przypisy:

[1] – www.wikipedia.org

[2] – www.ceo.org.pl