

Raport z ewaluacji postępów wdrażania i realizowania Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017

Zespół ds. ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP
na lata 2012-2017

Autorzy:

K1: hm. Lucyna Czechowska, hm. Edyta Sielicka, hm. Marta Wyszowska,

K2: hm. Anna Nowosad, hm. Justyna Sikorska,

K3: hm. Dorota Całka, hm. Katarzyna Krzak, hm. Joanna Skupińska, hm. Łukasz Kochowski,

K4: hm. Wojciech Cabaj, hm. Marek Jasiamek, phm. Paweł Lipiński,

K5: hm. Mateusz Cebula.

Współpraca w zakresie badań i analiz: Harcerski Instytut Badawczy ZHP.

Warszawa, czerwiec 2017

Spis treści

Spis treści	2
Wstęp	4
Ewaluacja Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017	5
Źródła danych	5
Plany operacyjne chorągwi ZHP przekazane do GK ZHP	5
Praca Zespołu ds. ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017	6
K1: Dobry Program Drużyny	7
Metryczka drużynowego	10
Metryczka drużyny	13
Wszystkie drużyny pracują zgodnie z metodą harcerską.....	27
Wdrożenie dokumentu „zasady wsparcia programowo- metodycznego drużynowych“,	101
Wprowadzenie zastępcy komendanta/naczelnika ds. Programowych lub członka komendy/ Głównej Kwatery ds. Programowych, we wszystkich hufcach, chorągwiach i w Głównej Kwaterze ZHP.....	155
Opracowanie i wdrożenie wytycznych do działań programowych w hufcu, chorągwi i Głównej Kwaterze ZHP.....	156
Zbieranie i upowszechnianie najlepszych programów drużyn w formie ogólnodostępnej biblioteki programów drużyn	156
Wnioski i rekomendacje.....	156
K2: Prosta dokumentacja, e-zhp	161
Analiza sytuacji obecnej:	161
Cel strategiczny:	161
Pomiar osiągnięcia celu:	161
Opracowanie zasad „opcji zerowej“ na każdym poziomie działania organizacji.....	161
Wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów we wszystkich jednostkach	165
Wdrożenie zasad konsultacji dokumentów związkowych na wszystkich poziomach organizacji przez instruktorów, wdrożenie mechanizmu ciągłych zmian	172
Rozwój funkcjonalności oraz czytelności elektronicznej ewidencji ZHP	178
Wnioski i rekomendacje.....	182
K3: Motywowanie i promowanie kadry.....	183
Analiza sytuacji obecnej:	183
Cel strategiczny:	183
Pomiar osiągnięcia celu:	183
System pracy z kadrami jest wdrożony w harcerskich komendach	183
Przyrost liczby drużynowych przeszkolonych do funkcji, egzekwowanie wymogu przeszkolenia do funkcji przed mianowaniem na funkcję drużynowego	192
Wzrost liczebny ZHP.....	196
Wydłużenie średniego czasu pełnienia funkcji drużynowego do minimum 3 lat.....	197
Opracowanie i wdrożenie systemu motywacji i promocji kadry w ZHP	198
Opracowanie zasad promowania najlepszej kadry w środowisku działania hufca, chorągwi i poziomu centralnego	201
Wprowadzenie systemowych rozwiązań uznawania uprawnień związkowych poza ZHP na poziomie centralnym	

i/lub regionalnym	202
Większość nowych harcmistrzów ukończyła kursy harcmistrzowskie.....	202
WNIOSKI I REKOMENDACJE	209
K4: Lepszy stan i czytelność finansów.....	210
Analiza sytuacji obecnej:	210
Cel strategiczny:	210
Pomiar osiągnięcia celu:	210
Opracowanie i wdrożenie rozwiązań informujących drużynowych i instruktorów o sytuacji finansowej związku na każdym poziomie jego działania.....	210
Coraz większa część środków przeznaczana jest na podniesienie jakości programu drużyn	216
Opracowanie i wdrożenie sposobów pracy ze składką członkowską na każdym poziomie działania związku..	218
Opracowanie akcji społecznej do wewnątrz związku, której wynikiem byłoby większe utożsamianie się, szczególnie drużynowych, z finansową sytuacją organizacji.....	227
Osoby prawne w ZHP zredukują swoje długi w stosunku do zobowiązań na dzień 31 grudnia 2011 r.....	228
Inicjowanie dla drużynowych i instruktorów akcji, prowadzących do wypracowania środków na aktywne zmniejszenie zadłużenia całej organizacji	229
Wnioski i rekomendacje:	230
K5: Przyjazna struktura.....	233
Analiza sytuacji obecnej:	233
Cel strategiczny:	233
Pomiar osiągnięcia celu:	233
Opracowanie, wdrożenie i ewaluacja stopnia realizacji zadań przez wszystkie istniejące poziomy organizacji	233
Opracowanie poradnictwa i wsparcia dla tworzenia szczepów.....	233
Opracowanie kilku autorskich projektów zadań dla poszczególnych poziomów struktury organizacji i ich upowszechnienie na poziomie lokalnym i centralnym.....	234
Opracowanie zadań nowej struktury na podstawie projektów autorskich do adaptacji w statucie ZHP.....	234
Wnioski i rekomendacje.....	234

Wstęp

Niniejszy Raport dotyczy ewaluacji postępów wdrażania i realizowania Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017.

Główna Kwatera ZHP we wrześniu 2015 roku powołała Zespół ds. ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017 i określiła jego zadania:

- 1) ewaluacja Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017,
- 2) przygotowanie raportu z wdrożenia Strategii i przedstawienia go na Zjeździe ZHP,
- 3) przekazanie Głównej Kwaterze ZHP wniosków i rekomendacji wraz z materiałami źródłowymi,
- 4) współpraca z Zespołem ds. Strategii Rozwoju ZHP przygotowującym Strategię na lata 2018-2023.

W skład Zespołu weszli przedstawiciele wszystkich władz naczelnych ZHP oraz instruktorzy reprezentujący każdy szczebel organizacji.

Do ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP wykorzystano wszystkie przeprowadzone dotychczas badania oraz dostępne materiały:

- 1) Arkusze Analizy Hufca,
- 2) Arkusze Analizy Chorągwi,
- 3) Badania Drużynowego,
- 4) Audyty Chorągwi,
- 5) Plany operacyjne chorągwi ZHP,
- 6) Sprawozdania Głównej Kwatery ZHP.

Pytania do badań były opracowywane na podstawie materiału wypracowanego i przekazanego przez Radę Naczelną ZHP. Zespół badań i analiz (a później Harcerski Instytut Badawczy) odpowiedzialny był za przygotowanie poszczególnych badań tak, ażeby były one zgodne z metodologią prowadzenia badań naukowych.

W latach 2013-2014 poprzez Arkusze Analizy Hufca i Audyty Chorągwi zostało zebranych bardzo dużo danych ilościowych, zrobiono zdjęcie organizacji w danym momencie. Niestety na tym zdjęciu cały czas brakowało ostrości. To było powodem modyfikacji pytań w roku 2015, na koniec kadencji władz hufców ZHP i poproszenia o wyrażenie opinii we wszystkich obszarach związanych z kierunkami Strategii Rozwoju ZHP. To badanie dostarczyło nam ogromnej wiedzy dotyczącej podejścia władz hufców i chorągwi do najważniejszych spraw naszej organizacji. W kolejnych latach (2016, 2017) badania były konstruowane w taki sposób, aby badać zarówno aspekty ilościowe jak i jakościowe.

Ocena poziomu stanu wdrożenia Strategii Rozwoju ZHP w harcerskich komendach wymaga analizy na wszystkich szczeblach struktury.

	2013		2014		2015		2016	
	PO	E	PO	E	PO	E	PO	E
Śląska	dostosowali Plan Rozwoju Chorągwi Śląskiej ZHP				T	N		
Warmińsko-Mazurska	N	N	N	N	N	N		
Wielkopolska	T	T	T	T	T	T		
Zachodniopomorska	N	N	N	N	T	N		
Ziemi Lubuskiej	T	N	N	T	T	T	T	
SUMA	11	6	11	7	13	6	7	nd

PO - plan operacyjny

E - ewaluacja planu operacyjnego

T - przekazano

N - nie przekazano/brak informacji czy przyjęto

NN - nie przyjęto w chorągwi

Praca Zespołu ds. ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017

Zespół ds. ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017 został powołany przez Główną Kwaterę ZHP w dniu 9 września 2015 r. Szefową zespołu została członkini GK ZHP hm. Justyna Sikorska. W skład zespołu weszli reprezentanci władz naczelnych ZHP oraz wszystkich pozostałych szczebli struktury. Zespół w listopadzie 2015 roku odbył pierwsze spotkanie, na którym ustalono sposób pracy oraz wstępny harmonogram. Pierwszą analizę danych oraz raport roboczy zespół przedstawił władzom naczelnym ZHP podczas spotkania Rady Naczelnej ZHP w marcu 2016 r. Po tym spotkaniu zespół pracował głównie zdalnie, spotkania odbywały się poprzez telekonferencje. Kolejna wersja robocza raportu z uzupełnionymi danymi została zaprezentowana i oddana do dyskusji władz naczelnych ZHP podczas spotkania Rady Naczelnej ZHP w grudniu 2016 r. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu, ale pokazują zmianę między rokiem 2016 a 2015. Dla pełnej analizy obrazu organizacji i skuteczności poszczególnych działań, raport należy analizować w zestawieniu ze sprawozdaniami władz na Zjazd ZHP.

Skład Zespołu ds. ewaluacji Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017:

hm. Justyna Sikorska - GK ZHP - szefowa zespołu,
 hm. Lucyna Czechowska - Chorągiew Kujawsko-Pomorska,
 hm. Edyta Sielicka - Chorągiew Zachodniopomorska,
 hm. Marta Wyszowska - Chorągiew Białostocka,
 hm. Anna Nowosad - Chorągiew Stołeczna,
 hm. Dorota Całka - GK ZHP (przedstawicielka RN ZHP),
 hm. Katarzyna Krzak - Chorągiew Stołeczna,
 hm. Joanna Skupińska - Chorągiew Dolnośląska,
 hm. Łukasz Kochowski - Chorągiew Gdańska,
 hm. Wojciech Cabaj - Chorągiew Kujawsko-Pomorska,
 hm. Marek Jasiński - Chorągiew Wielkopolska (przedstawiciel RN ZHP),
 phm. Paweł Lipiński - Chorągiew Zachodniopomorska (przedstawiciel CKR ZHP),
 hm. Mateusz Cebula - Chorągiew Podkarpacka (przedstawiciel RN ZHP),
 hm. Monika Kubacka - Chorągiew Kujawsko-Pomorska (współpracowała do października 2016),
 hm. Tomasz Michałowski - Chorągiew Gdańska (współpracował do czerwca 2016),
 hm. Katarzyna Dzieciotowska - Chorągiew Stołeczna (współpracowała do września 2016),
 hm. Dariusz Brzuska - Chorągiew Stołeczna (współpracował do marca 2016),
 hm. Karolina Pstrągowska - Chorągiew Warmińsko-Mazurska (współpracowała do marca 2016),
 hm. Bogdan Mierzejewski - Chorągiew Gdańska (przedstawiciel NSH ZHP - nie podjął współpracy z zespołem).

Współpraca w zakresie badań i analiz: Harcerski Instytut Badawczy ZHP.

K1: Dobry Program Drużyny

Analiza sytuacji obecnej:

- wiele drużyn nie działa zgodnie z metodą harcerską,
- definicja programu ZHP nie jest obecnie jednoznaczna - częste jest twierdzenie, że program ZHP powstaje w Głównej Kwaterze ZHP, że program drużyny to zbiór imprez hufcowych,
- dokument „Zasady wsparcia programowo-metodycznego drużynowych“ został wprowadzony w kwietniu 2011 r., lecz nie jest jeszcze powszechnie znany,
- drużynowy przeważnie nie otrzymuje wsparcia w hufcu w tworzeniu i ewaluacji programu drużyny,
- w komendzie hufca zazwyczaj nie ma nikogo, kto zajmuje się wyłącznie wsparciem drużynowym w zakresie programu drużyny.

Cel strategiczny

Program ZHP powstaje w drużynie jako wynik analizy wychowawczych potrzeb harcerzy. Drużyna działa zgodnie z metodą harcerską. Ma własny program zgodny z Prawem Harcerskim, Misją ZHP i podstawami wychowawczymi, odpowiadający na potrzeby, zainteresowania, dający możliwości rozwoju. Konieczne jest systemowe zapewnienie wsparcia drużynowego na poziomie hufca w:

- tworzeniu, realizacji i ewaluacji programu drużyny,
- działaniu drużyny zgodnie z odpowiednią metodyką.

Wprowadzenie obowiązku wyboru do komendy hufca, komendy chorągwi i Głównej Kwatery ZHP zastępcy komendanta/Naczelnika ZHP ds. programowych lub członka komendy/Głównej Kwatery ds. programowych. Do obowiązków tej osoby należy zapewnienie (bezpośredniego lub pośredniego) wsparcia drużynowemu, a więc praca z programami drużyn (np. poprzez system namiestnictw, referatów i wydziałów metodycznych, poprzez tworzenie hufcowego systemu opiekunów drużyn zatwierdzających programy i udzielających wsparcia na wszystkich etapach pracy z programem drużyny). Nie należy mylić takiego zakresu obowiązków z tworzeniem niezależnego od programów drużyn kalendarium imprez hufca, chorągwi i ZHP.

Pomiar osiągnięcia celu:

Strukturę prowadzonych badań wyznaczył przyjęty w Strategii ZHP pomiar osiągnięcia celu, który wyróżnił następujące składowe realizowanego badania:

- **wszystkie drużyny pracują zgodnie z metodą harcerską,**

Podstawy wychowawcze zawarte w Uchwale XXXIII Zjazdu ZHP wskazują, że głównymi elementami metody harcerskiej są:

- Przyrzeczenie i Prawo,
- Uczenie w działaniu,
- Praca w małych grupach,
- Program stale doskonalony i pobudzający do rozwoju.

Na **program** zgodnie z „Zasadami wspierania programowo-metodycznego drużynowych w ZHP” przyjętymi *Uchwałą Głównej Kwatery ZHP nr 54/2011 z dnia 7 kwietnia 2011 r.* składają się zaplanowane działania realizowane poprzez stosowanie:

- form pracy,
- obozów i kolonii,
- instrumentów metodycznych,
- przedsięwzięć programowych,
- propozycji programowych,
- idei programowej.

• **wdrożenie dokumentu „Zasady wsparcia programowo-metodycznego drużynowych”, który definiuje:**

- **główne zadania komend hufców** w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego:
 - przygotowywanie kandydatów na drużynowych do pełnienia funkcji;
 - prowadzenie form doskonalących dla drużynowych (metodycznych i repertuarowych);
 - prowadzenie poradnictwa dla drużynowych z wykorzystaniem różnych form (spotkania, konsultacje, listy dyskusyjne itp.);
 - wspieranie i nadzorowanie procesu budowania programu w gromadach/drużynach;
 - pomoc i nadzorowanie w realizacji programu gromady/drużyny;
 - motywowanie drużyn, np. poprzez współzawodnictwo;
 - prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe;
 - promowanie propozycji programowych;
 - popularyzacja specjalności;
 - inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych dla środowisk hufca wynikających z ich potrzeb, wsparcie logistyczne lub materialne np. korzystanie z bazy hufca i wypracowanych przez hufiec środków, pomoc w kontaktach ze szkołą, rodzicami, środowiskiem lokalnym.
- **główne zadania komend chorągwi** w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego:
 - nadzorowanie i wspieranie działań komend hufców w zakresie wspierania drużynowych;
 - wspieranie kształcenia i doskonalenia drużynowych w hufcach;
 - organizowanie kształcenia szczeponych, namiestników i kadry programowej hufców (doskonalenie i motywowanie instruktorów odpowiedzialnych za pracę z drużynowymi w hufcach);
 - wspieranie metodyczno-repertuarowe kadry pracującej z drużynowymi w hufcu;
 - tworzenie propozycji programowych o tematyce regionalnej - odpowiadających na potrzeby województwa, regionu;
 - promowanie ogólnozwiązkowych propozycji programowych;
 - inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych odpowiadających na potrzeby środowisk; wspieranie działań drużyn specjalnościowych.

- zadania **Główniej Kwatery ZHP** w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego:
 - doskonalenie metodyk i instrumentów metodycznych;
 - opracowywanie i rozpowszechnianie podstawowych poradników metodycznych;
 - opracowywanie i rozpowszechnianie propozycji programowych dla drużyn;
 - organizowanie kształcenia, w tym form doszkalających (metodycznych i repertuarowych) dla kadry programowej chorągwi, wspieranie kształcenia i doskonalenia kadry programowej hufców;
 - inicjowanie działań specjalnościowych i popularyzacja specjalności;
 - wspieranie metodyczno-repertuarowe szefów referatów oraz kadry programowej chorągwi i hufców;
 - prowadzenie poradnictwa dla kadry z wykorzystaniem różnych form (strony internetowe, wydawnictwa);
 - inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych odpowiadających na potrzeby środowisk;
 - inicjowanie działań programowych odpowiadających na potrzeby kraju.
- wprowadzenie zastępcy komendanta/Naczelnika ds. programowych lub członka komendy/Główniej Kwatery ds. programowych we wszystkich hufcach, chorągwiach i w GK ZHP,
- opracowanie i wdrożenie wytycznych do działań programowych w hufcu, chorągwi i GK ZHP,
- zbieranie i upowszechnianie najlepszych programów drużyn w formie ogólnodostępnej biblioteki programów drużyn,
- wprowadzenie poradnictwa w zakresie tworzenia, realizacji i ewaluacji programu drużyny,
- wprowadzenie poradnictwa w zakresie organizacji wsparcia drużynowego w programowaniu.

Zdecydowana większość danych odnośnie realizacji celów strategicznych w obszarze Dobry Program pochodzi z badań ankietowych, przede wszystkim dwóch edycji Badania drużynowego (przeprowadzanych w pomiędzy kwietniem a czerwcem 2015 i 2016 roku), Arkuszy Analizy Hufca (głównie z lat 2015-2016) oraz Arkuszy Analizy Chorągwi (z 2015 i 2016 roku). Jeśli pozyskane dane pochodzą z innych źródeł np. Ewidencji ZHP, statystyk stron internetowych, sprawozdań Głównej Kwatery itp. jest to za każdym razem wyraźnie wskazane.

Metryczka drużynowego

Dane zaprezentowane w dziale Metryczka drużynowego pochodzą z dwóch edycji Badania drużynowego (rok 2015 i 2016) i obejmują drużynowych pełniących funkcję w momencie wypełniania badania, osoby, które przestały pełnić funkcję drużynowego, ale pełniły ją w czasie obowiązywania Strategii oraz, w przypadku badania z 2015 roku, przybocznych.

Tabela KT.1.1. Respondenci Badania drużynowego z 2015 roku (Badanie drużynowego 2015)

Razem	576
Pełnię obecnie funkcję drużynowego/ej	73,8%
Pełnię obecnie funkcję przybocznego/ej	16,3%
Skończyłem/am pełnić funkcję drużynowego/ej, lub przybocznego/ej w okresie między styczniem 2013 roku a dziś	9,9%

Tabela KT.1.2. Respondenci Badania drużynowego z 2016 roku (Badanie drużynowego 2016)

Razem	575
pełnię obecnie funkcję drużynowego/ej	84,0%
skończyłem/am pełnić funkcję drużynowego/ej w okresie między styczniem 2014 roku a dniem dzisiejszym	16,0%

Wykres KW. 1.1. Wiek respondentów (Badanie drużynowego 2015-2016)

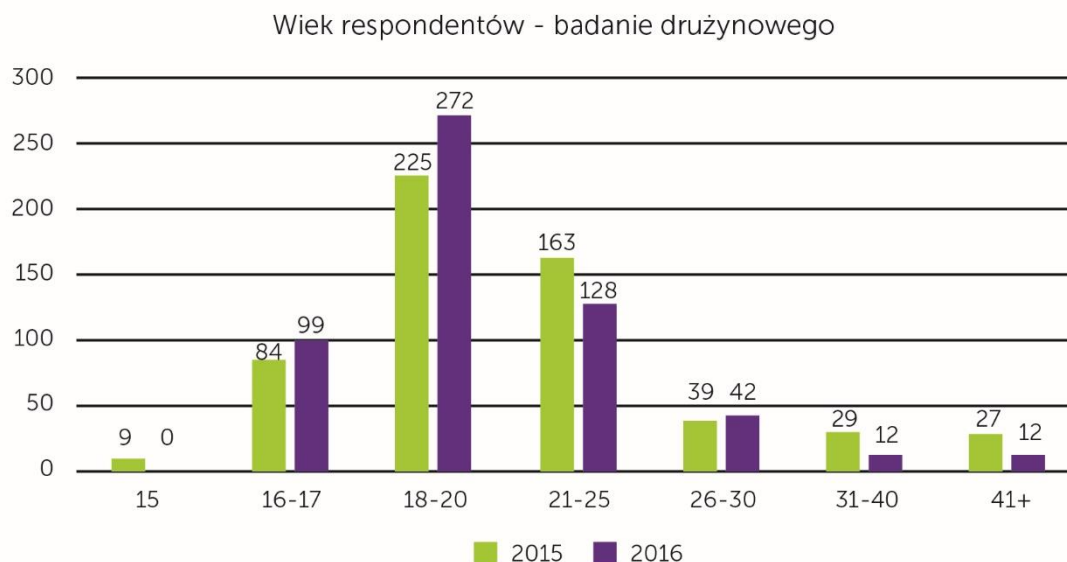


Tabela KT.1.3. Wiek respondentów (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015	2015	2016	2016
15	9	1,56%	0	0,00%
16-17	84	14,58%	99	17,22%
18-20	225	39,06%	272	47,30%
21-25	163	28,30%	128	22,26%
26-30	39	6,77%	42	7,30%
31-40	29	5,03%	12	2,09%
41+	27	4,69%	12	2,09%

Średnia wieku wg badania w 2015 roku to około 23 lata (mediana 22) natomiast w 2016 roku to 20 lat (mediana 17,6). Na podstawie zebranych danych możemy powiedzieć, że osoby niepełnoletnie stanowią około 16-17% wszystkich respondentów. Największy odsetek respondentów znajduje się w przedziale 18-20 lat (39-47%), relatywnie liczni są także drużynowi i przybocznicy z przedziału 21-25 lat (22-28%).

Tabela KT.1.4. Stopień instruktorski respondentów (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015	2016
Nie posiadam stopnia, ani otwartej próby	12,3%	12,0%
Mam otwartą próbę na stopień przewodnika/czki	28,5%	54,0%
przewodnik/przewodniczka	41,0%	18,0%
podharc mistrz/podharc mistrzyni	14,8%	11,0%
harc mistrz/harc mistrzyni	3,5%	5,0%
Razem	576	575

Najwięcej respondentów, którzy uczestniczyli w badaniu w 2015 roku posiadało stopień przewodnika (41,00%), choć odsetek osób niebędących instruktorami (w sumie 40,8%) był równie wysoki. Badanie z roku 2016 wykazało zauważalnie większy współczynnik nie-instruktorów biorących udział w badaniu - 66%. Oznacza to, że tylko 34% drużynowych posiadało w roku 2016 stopień instruktorski.

Według stanu w systemie Ewidencja ZHP na I kwartał 2016 roku około 68% drużynowych nie posiadało stopnia instruktorskiego, stopień przewodnika miało około 18% drużynowych, podharc mistrza 10% natomiast harc mistrza 4%.

Widać, że od roku 2015 do roku 2016 zmienił się negatywnie poziom przygotowania drużynowych do pełnienia funkcji instruktorskiej. Od roku 2015 do 2016 mamy większą grupę drużynowych nie instruktorów, a z otwartą próbą instruktorską. W 2015 roku 28,5% drużynowych miało jedynie otwartą próbę instruktorską na stopień przewodnika a w 2016 grupa drużynowych z jedynie otwartą próbą zwiększyła się do 54% drużynowych kosztem drużynowych ze stopniem przewodnika. Nurt odwrotny do zakładanego w Strategii i SPzK, zgodnie z którym stopień pwd. powinien być zdobywany przez przybocznych i zdobyty przed objęciem funkcji drużynowego.

Tabela KT.1.5. Staż respondentów na funkcji (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015	2016
1 rok lub mniej	28,3%	41,0%
2 lata	23,3%	25,0%
3 lata	18,8%	12,0%
4 lata	10,6%	7,0%
5 lat, lub dłużej	19,1%	14,0%
Razem	576	575

Interpretując wyniki powyższej tabeli, należy mieć na uwadze, że pytanie zadane było w następujący sposób „Jak długo pełnisz swoją funkcję?”. W większości wypadków odpowiadający nie mogli więc przewidzieć, jaki będzie całkowity czas pełnienia przez nich służby na tym polu. Wyniki w obu latach pokazują, że **najwięcej osób (28,3% w roku 2015 oraz 41% w roku 2016) pełni swoją funkcję rok lub mniej**. Ponad 20% w każdym z badań uzyskały także kategorie „2 lata”. W obu badaniach **mediana wynosiła 2 lata**. Z danych widać, że w roku 2016 zmniejszyła się liczba drużynowych ze stażem 2,3,4 lata lub dłużej a zwiększyła jedynie liczba drużynowych pełniących funkcję rok lub krócej. Oznacza to dużą zmianę w 2016 roku na funkcji drużynowego.

Dane zebrane w metryczce drużynowego nie są podporządkowane żadnemu z celów strategicznych obszaru Dobry Program, pozwalają jednak stworzyć tło do dalszych analiz. Dane te są bezpośrednio powiązane z założeniami ogólnymi strategii, wg których „Strategia stawia drużynowego w centrum zainteresowania całej organizacji, a wszystkie cele strategiczne mają sens tylko wtedy, jeśli w wyniku ich realizowania poprawi się wsparcie organizacji dla drużynowego”. To założenie jest kluczowe dla przyjętej Strategii i powinno być punktem odniesienia dla wszystkich analiz.

Informacje zebrane odnośnie wieku drużynowych wskazują, że:

- niepełnoletni drużynowi stanowią 16-17% (w zależności od badania) wszystkich osób pełniących tę funkcję;
- najliczniejszą grupą są drużynowi z przedziału 18-20 lat (39-47%), bardzo liczni są także drużynowi z przedziału 21-25 lat (22-28%).

Informacje zebrane odnośnie stopnia instruktorskiego drużynowych wskazują, że:

- odsetek drużynowych niebędących instruktorami wzrósł z 40,8% w 2015 r. do 66,00% w 2016 r. W obu przypadkach jest niepokojąco wysoki;
- najliczniejszą grupą wśród drużynowych są osoby z otwartą próbą przewodnikowską 28,5% w 2015 i 54% w 2016. Kolejną są przewodnicy (41,0% w 2015 r., 18,0% w 2016 r.). Najmniej jest harcmistrzów (3,5% w 2015 r. i 5% w 2016 r.). Widać wyraźny wzrost osób bez stopnia instruktorskiego wśród drużynowych.

Informacje zebrane odnośnie stażu na funkcji drużynowych wskazują, że:

- najliczniejszą grupą drużynowych były osoby pełniące swoją funkcję rok lub mniej (28-41%). Ponad 20% w każdym z badań uzyskały także kategorie „2 lata” i ponad 14% „5 lat lub dłużej”. Z danych widać, że w roku 2016 zmniejszyła się liczba drużynowych ze stażem 2, 3, 4 lata lub dłużej, a zwiększyła jedynie liczba drużynowych pełniących funkcję rok lub krócej. Oznacza to dużą zmianę na funkcji drużynowego w 2016 roku.

Metryczka drużyny

Tabela KT.1.6. W jakiej grupie metodycznej pracuje Twoja jednostka? (Badanie drużynowe 2015-2016)

	2015	2016
Zuchy	28,6%	28,0%
harcerze/ki	52,3%	54,0%
harcerze/ki starsi/sze	44,3%	40,0%
wędrownicy/czki	28,5%	23,0%
Razem	576	575

Drużynowi mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, wskazując wszystkie grupy metodyczne obecne w ich jednostce. Niestety nie zostało sprecyzowane czy powinni w tym miejscu uwzględniać tylko szeregowych członków gromady/drużyny czy kadre także, co należy wziąć pod uwagę, interpretując wyniki.

O ile nie zostało wyraźnie określone inaczej, wszystkie dane z Badania drużynowego 2015-2016 wskazujące rozkłady wedle grup metodycznych oparte są właśnie na powyższym rozróżnieniu *sensu largo*.

Tam, gdzie w tabeli widnieje w opisie grupy metodycznej dookreślenie „TYLKO” np. „TYLKO zuchy” mamy do czynienia z jednostką skupiającą wyłącznie osoby z jednej grupy wiekowej, czyli wyfiltrowanymi danymi metodycznymi *sensu stricto*.

Wedle danych zebranych w powyższej tabeli najliczniejszą grupą metodyczną w przebadanych jednostkach są harcerze (ponad 50% ankietowanych odpowiedziało, że w ich jednostkach zrzeszeni są harcerze) oraz harcerze starsi (40-44%), najmniej liczną zaś wędrownicy (28,5% w roku 2015 i 23% w roku 2016), choć szczególnie w roku 2015 zuchy były tylko nieznacznie liczniejsze (28,6% w 2015 i 28% w roku 2016) od najstarszej grupy wiekowej. W stosunku do danych z pierwszego Badania Drużynowego rok 2016 wskazuje na zauważalny spadek liczby harcerzy starszych i wędrowników. W tabeli KT.1.6. widać także, że coraz mniej drużyn pracuje tymi metodykami. Oznacza to, że zmniejszają się grupy odpowiedzialne za pozyskiwanie kadry wewnątrz organizacji.

Tabela KT.1.7. Ilość członków ZHP w podziale na wiek (Ewidencja ZHP na dzień 13.01.2017)

Zuchy		Harcerze		Harcerze Starsi		Wędrownicy	
12 043		24 037		23 446		27 668	
6 lat	139	10 lat	7 707	13 lat	8 416	16 lat	6 953
7 lat	1 048	11 lat	7 964	14 lat	7 782	17 lat	6 111
8 lat	4 474	12 lat	8 366	15 lat	7 248	18 lat	5 038
9 lat	6 382					19 lat	4 125
						20 lat	3 076
						21 lat	2 365

Dane ankietowe porównano z danymi z Ewidencji ZHP pobranymi z systemu 13 stycznia 2017 roku. Porównując informacje zawarte w tabelach KT.1.1. i KT.1.2. należy pamiętać, że w pierwszym przypadku drużynowi byli pytani o skład ich własnej jednostki, zaś w drugim tabela ujmuje wszystkie osoby, które zostały wpisane do Ewidencji ZHP i w styczniu 2017 roku posiadały status AKTYWNY. Szczególnie dla osób w wieku wędrowniczym może więc ona obejmować instruktorów pełniących funkcje w innych jednostkach podstawowych lub ciałach hufca/chorągwi/GK, a także zrzeszonych w kręgach.

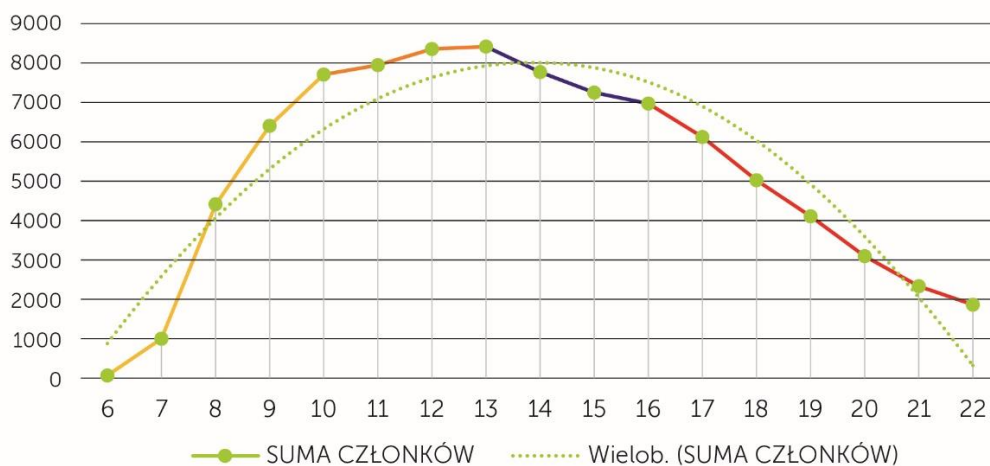
Należy także pamiętać, że każdy z tych dwóch sposobów pomiaru jest obarczony potencjalnymi błędami. Ankieta, choć zebrała reprezentatywną grupę badanych, siłą rzeczy nie bada całej populacji. Z kolei dane w Ewidencji ZHP często są aktualizowane z dużym opóźnieniem (nawet do roku) lub wcale (o ile ogólna liczba osób w jednostce przy naliczaniu składek im odpowiada są środowiska, które utrzymują niezgodność stanu w Ewidencji ZHP ze stanem faktycznym). W obu przypadkach występują także niekiedy błędy przy wypełnieniu arkusza.

Wedle Ewidencji Związek Harcerstwa Polskiego liczył w styczniu 2017 roku **107 338** członków. Najliczniej w tej grupie byli reprezentowani **wędrownicy**, następnie zaś **harcerze**, **harcerze starsi** i **zuchy**.

Analizując szczegółowo liczebność poszczególnych roczników widać, że najliczniejszą grupą byli 12- i 13-latkowie, najmniej liczną zaś 6- i 7-latkowie.

Przedstawiony na wykresie KW.1.3. rozkład procentowy ujmuje dodatkowo grupę osób, która w roku 2017 miała lat 22 i więcej. ZHP zrzesza obecnie **20 144** „dorosłych”, co oznacza, że **prawie 1/5** osób ze statusem AKTYWNY ukończyła 22 rok życia. W organizacji, której misją jest wychowywanie młodego człowieka jest to **spory odsetek**.

Wykres KW.1.2. Ilość członków ZHP w podziale na wiek (Ewidencja ZHP na dzień 13.01.2017)



Wykres KW.1.3. Rozkład wiekowy członków ZHP (Ewidencja ZHP na dzień 13.01.2017)

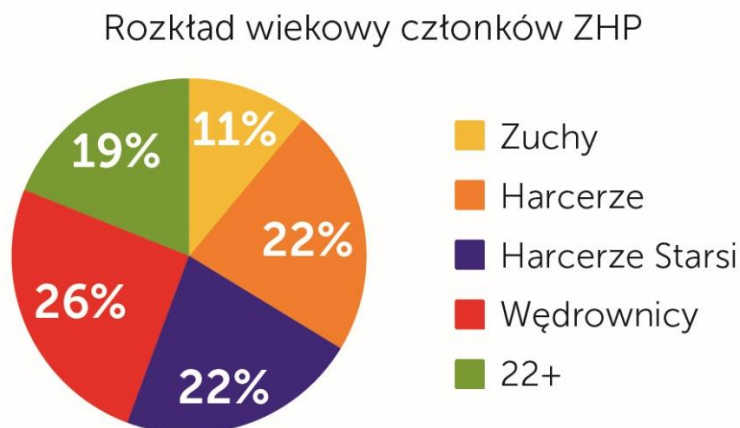


Tabela KT.1.8. Studium przynależności członków ZHP na podstawie osób, które wstąpiły do organizacji w 2013 roku (Ewidencja ZHP na dzień 13.01.2017)

Wiek	wstąpiło 2013	odeszło 2013	odeszło 2014	odeszło 2015	odeszło 2016	odsetek odejść w ciągu pierwszego roku	są w ZHP 2017	odsetek osób, które zostały
6 lat	962	29	169	135	122	3%	507	53%
7 lat	2350	56	454	426	307	2%	1107	47%
8 lat	2478	111	523	538	254	4%	1052	42%
9 lat	2091	140	492	374	239	7%	846	40%
10 lat	2297	170	394	392	286	7%	1055	46%
11 lat	2186	160	398	389	298	7%	941	43%
12 lat	1876	137	381	355	198	7%	805	43%
13 lat	1648	131	270	247	197	8%	803	49%
14 lat	1258	111	190	251	161	9%	545	43%
15 lat	988	85	175	201	130	9%	397	40%
16 lat	638	69	115	134	92	11%	228	36%
17 lat	438	51	96	79	51	12%	161	37%
18 lat	239	36	52	44	14	15%	93	39%
19 lat	121	13	13	28	10	11%	57	47%
20 lat	77	4	12	11	5	5%	45	58%
21 lat	58	3	11	8	10	5%	26	45%

Dokonano także szczegółowych obliczeń pozostawania w organizacji poszczególnych roczników naborowych. Zakładając, że Ewidencja ZHP zaczęła funkcjonować dość sprawnie w 2013 roku, ten właśnie rok przebadano. Tabela KT.1.8. zawiera w pierwszej kolumnie liczbę osób należących w roku 2013 do danego rocznika (dla ułatwienia przedstawiono

roczniki w formie wieku, nie daty urodzenia), którym jako datę przystąpienia do ZHP oznaczono w Ewidencji rok 2013. Kolejne 4 kolumny pokazują, ile osób z tej puli odchodziło w poszczególnych latach, jakie upłynęły od roku 2013 do roku 2016 włącznie. Przedostatnia kolumna pokazuje, ile osób z każdego rocznika pozostało w ZHP do chwili obecnej, czyli około 3-4 lata później (pominięto daty miesięczne wstępowania i odchodzenia). Prawdziwy obraz sytuacji w kwestii rotacji członków ZHP będzie można uzyskać dopiero po kilku lub kilkunastu latach zbierania danych.

Dane zebrane w tabeli KT.1.8. pokazują kilka prawidłowości. Po pierwsze, **odsetek osób odchodzących z ZHP w ciągu pierwszego roku nie jest zbyt wysoki (od 3 do 15%)**. Być może, mało który drużynowy wpisuje do Ewidencji nowe osoby tuż po naborze (zakładając, że nie wszyscy się w jednostce utrzymają).

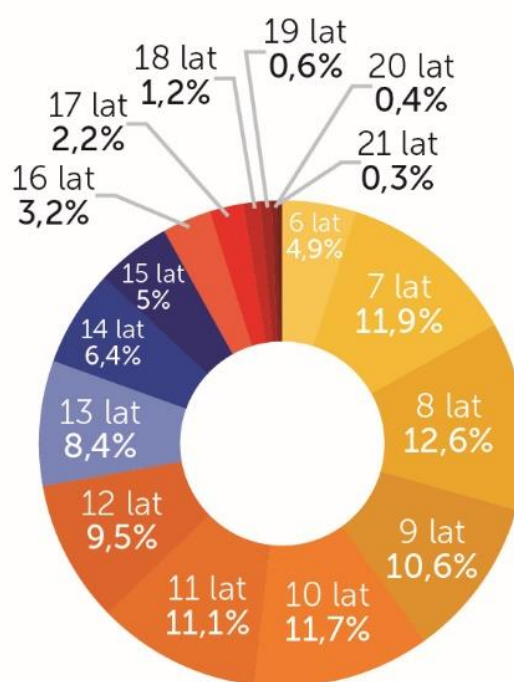
Procent odejść w ciągu pierwszego roku rośnie wraz z wiekiem, osiągając swoje apogeum dla 18-latków.

Nieco mniej niż połowa osób, które wstąpiły do ZHP w roku 2013 nadal jest członkami ZHP (średnia 44%). Zważywszy na to, że ostatnie kilka lat ogólna liczba członków ZHP jest stabilna lub nieznacznie rośnie, odzwierciedla to poziom rotacji w naszych szeregach. Tak duża rotacja pokazuje, że jest potencjał i potrzeba wchodzenia młodych ludzi do harcerstwa, a zarazem nie umiemy ich utrzymać jakością pracy w drużynach.

Odsetek osób, które nadal są członkami ZHP w stosunku do tych, które wstąpiły do organizacji w 2013 roku jest najwyższy dla osób, które w roku 2013 miały lat 20 (58%), czyli dzisiejszych 24-latków i 6 lat (53%), czyli dzisiejszych 10-latków. Najniższy zaś dla osób, które w roku 2013 miały lat 16 (36%) i 17 (37%), czyli dzisiejszych 20-latków i 21-latków. Potwierdza to, że mamy problem z utrzymaniem, osób które pozyskaliśmy w wieku wędrowniczym do organizacji.

Według wykresu w 2013 roku poszczególne roczniki dość równomiernie zasilają ZHP w przedziale od 7-latków do 12-latków (10-13%). Począwszy od 13-latków z każdym kolejnym rocznikiem mniej osób zostało nowym członkiem ZHP. Relatywnie mniejszy nabór dotyczył też 6-latków (5%) co wynika za pewne z liczby osób w tym wieku, które rozpoczęły wówczas naukę w szkole podstawowej.

Wiek wstąpienia do ZHP w 2013 roku



Wykres KW.1.4. Wiek naborowy w ZHP na podstawie osób, które wstąpiły do organizacji w 2013 roku (Ewidencja ZHP na dzień 13.01.2017)

Tabela KT.1.9. Liczba grup metodycznych w jednostce (Badanie drużynowego 2015-2016)

Liczba grup metodycznych w jednostce	2015	2016
	Procent jednostek	Procent jednostek
1,00	65,2%	68%
2,00	19,4%	22%
3,00	11,0%	7%
4,00	4,4%	3%
Ogółem	100,0%	100,0%

65-68% wszystkich drużyn to jednostki jednopoziomowe. Około 20% jednostek wielopoziomowych skupia tylko dwie grupy metodyczne, zaś tylko około 3-4% aż cztery.

Tabela KT.1.10. Rozkład grup metodycznych w poszczególnych drużynach i gromadach (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015	2016
Drużyny jednopoziomowe (razem)	65,2%	68%
TYLKO zuchy	19,9%	22%
TYLKO harcerze	22,5%	27%
TYLKO harcerze starsi	12,1%	11%
TYLKO wędrownicy	10,7%	8 %
Drużyny wielopoziomowe (razem)	34,8%	32%
harcerze i harcerze starsi	brak danych	14%
harcerze, harcerze starsi i wędrownicy	brak danych	6%
harcerze starsi i wędrownicy	brak danych	5%
zuchy, harcerze, harcerze starsi i wędrownicy	brak danych	3%
zuchy i harcerze	brak danych	2%
zuchy, harcerze i harcerze starsi	brak danych	1%
harcerze i wędrownicy	brak danych	1%
zuchy i harcerze starsi	brak danych	< 1%
zuchy i wędrownicy	brak danych	< 1%
zuchy, harcerze i wędrownicy	brak danych	0%
zuchy, harcerze starsi i wędrownicy	brak danych	0%

Jak wynika z tabeli KT.1.3. najczęściej członków ZHP to wędrownicy, a tabela KT.1.6 pokazuje, że w jednostkach organizacyjnych największą grupą są harcerze (22,5%) i harcerze starsi (12,1%), Jednak dane prezentowane w tabeli KT.1.10. pokazują, że w przypadku harcerzy starszych trudno mówić o tym, aby przelożyło się to na ilość drużyn starszoharcerskich *sensu stricto* (tylko 11-12% jednostek jednopoziomowych to drużyny starszoharcerskie). Najwięcej

jednostek jednopoziomowych to drużyny harcerskie (w roku 2016 - 27%) oraz gromady zuchowe (w roku 2016 - 22%), najmniej jest z kolei drużyn wędrowniczych (w roku 2016 - 8%).

W stosunku do danych z 2015 roku rok później zanotowano **wzrost liczby gromad zuchowych i drużyn harcerskich, zaś spadek drużyn starszoharcerskich i wędrowniczych** w ogólnej liczbie jednostek jednopoziomowych. Jednakże tylko w przypadku drużyn harcerskich *sensu stricto* różnica wynosi 4,5 p. p. w pozostałych przypadkach oscyluje około 1-2 p. p. nie są to więc zmiany drastyczne. **Najczęściej (14%) drużyny wielopoziomowe skupiają jednocześnie harcerzy i harcerzy starszych**, co nie budzi niepokoju, ale jednocześnie, w powiązaniu z małą liczbą drużyn starszoharcerskich obrazuje najmniejsze tendencje do wydzielania się tej grupy metodycznej. Cieszy także marginalny odsetek jednostek skupiających jednocześnie zuchy oraz harcerzy starszych lub/i wędrowników (0-1%).

Tabela KT.1.11. Ile osób z Twojej drużyny przeszło w ostatnim roku (wpisz liczbę osób) do drużyn wyższego pionu metodycznego? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
25 (25.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
20 (20.0)	0,5%	0,6%	0,7%	0,4%	0,0%
19 (19.0)	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%
17 (17.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
16 (16.0)	0,3%	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%
15 (15.0)	1,2%	3,6%	1,0%	0,8%	1,2%
14 (14.0)	0,3%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%
13 (13.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%
12 (12.0)	3,1%	4,8%	2,7%	2,7%	1,8%
11 (11.0)	0,9%	1,8%	0,7%	0,4%	0,0%
10 (10.0)	5,4%	7,3%	4,7%	3,9%	2,4%
9 (9.0)	1,0%	1,2%	1,0%	1,2%	0,6%
8 (8.0)	3,3%	4,8%	2,7%	2,7%	3,7%
7 (7.0)	3,1%	2,4%	3,7%	3,1%	3,0%
6 (6.0)	4,5%	10,3%	2,3%	2,7%	2,4%
5 (5.0)	5,9%	8,5%	5,0%	5,1%	4,3%
4 (4.0)	6,3%	6,7%	5,0%	7,1%	2,4%
3 (3.0)	6,8%	6,1%	5,6%	6,7%	4,9%
2 (2.0)	8,0%	7,3%	9,6%	5,1%	3,7%
1 (1.0)	5,7%	5,5%	6,3%	4,7%	3,7%
0 (0.0)	42,9%	26,7%	47,8%	52,5%	65,2%
Średnia	3,34	4,96	2,90	2,68	2,00

Dane z roku 2015 wskazują, że niewielki odsetek jednostek w każdej grupie metodycznej przekazał swoich członków do drużyny starszej grupy metodycznej. Najczęściej przekazania odbywały się w jednostkach zrzeszających zuchy, gdzie można optymistycznie założyć, że maksymalnie co 4 zuch przeszedł za wiedzą drużynowego, do harcerzy. Tylko w minimalnym stopniu występuje przekazywanie członków do drużyny starszej grupy metodycznej wśród jednostek zrzeszających harcerzy i harcerzy starszych. Zebrane dane nie pozwalają na wyciągnięcie bardziej konkretnych wniosków, jako że nie mamy wiedzy, jaki odsetek podopiecznych powinien przejść z jednostki do jednostki (brak przekazanych osób może świadczyć jedynie o nieosiągnięciu przez nie odpowiedniego wieku).

Tylko w minimalnym stopniu występuje świadome przekazywanie członków do drużyny starszej grupy metodycznej wśród jednostek zrzeszających harcerzy i harcerzy starszych, co może być powiązane z małą globalną popularnością szczepów i brakiem zachowania ciągu wychowawczego tam, gdzie szczepów nie ma. Pilnowanie zachowania ciągu wychowawczego powinno być świadomym działaniem hufca i wynikać z przygotowania kadry - głównie drużynowych.

Tabela KT.1.12. Czy Twoja jednostka jest koedukacyjna (składa się z harcerzy i harcerek/zuchów - chłopców i zuchów - dziewczynek)? (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harce- rze	harce- rze starsi	wędro- wnicy	Razem	zuchy	harce- rze	harce- rze starsi	wędro- wnicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
TAK	88,5%	96,4%	82,7 %	89,4 %	93,9%	88,0%	97,0 %	82,0 %	85,0 %	92,0%
NIE	11,5%	3,6%	17,3 %	10,6 %	6,1%	12,0%	3,0%	18,0 %	15,0 %	8,0%

Zdecydowana większość - około **88% gromad i drużyn to jednostki koedukacyjne. Najwięcej jednostek monopłciowych zrzesza harcerzy (17% w 2015 r. oraz 18% w 2016 r.) oraz harcerzy starszych (10,6% w 2015 r. i 15% w 2016 r.),** co idzie z parze z wymogami rozwoju psychofizycznego. Generalnie widać niewielką tendencję malejącą w koedukacji, ale liczba jednostek niekoedukacyjnych jest nadal bardzo mała. Niestety nie mamy danych na temat tego, czy zastępy są monopłciowe.

Tabela KT.1.13. Ile osób liczy Twoja gromada zuchowa/drużyna? (Badanie drużynowego 2015).

	Dane metodyczne sensu largo					Dane metodyczne sensu stricte					
	Ra- zem	zuchy	harce- rze	harce- rze starsi	wędro- wnicy	Raze m	TYLKO zuchy	TYLKO harcer- ze	TYLKO harcer- ze starsi	TYLKO wędro- wnicy	Wielo- poz.
Raze m	576	165	301	255	164	576	123	131	68	56	198
90 (90.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,0%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
80 (80.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%

	Dane metodyczne sensu largo					Dane metodyczne sensu stricte					
	Ra- zem	zuchy	harce- rze	harce- rze starsi	wędrow- nicy	Raze- m	TYLKO zuchy	TYLKO harcer- ze	TYLKO harcer- ze starsi	TYLKO wędro- wnicy	Wielo- poz.
70 (70.0)	0,3%	0,6%	0,7%	0,8%	0,6%	0,35%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,01%
60 (60.0)	0,5%	1,8%	1,0%	1,2%	1,8%	0,52%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,52%
52 (52.0)	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%	0,0%	0,35%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
50 (50.0)	1,6%	3,6%	2,3%	2,4%	2,4%	1,56%	1,63%	0,76%	0,00%	0,00%	3,03%
48 (48.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,0%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
47 (47.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,17%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
45 (45.0)	0,9%	1,2%	1,0%	0,8%	0,6%	0,87%	1,63%	0,76%	0,00%	0,00%	1,01%
43 (43.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
42 (42.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,17%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
40 (40.0)	1,0%	0,6%	1,3%	1,6%	1,8%	1,04%	0,81%	0,76%	1,47%	0,00%	1,52%
39 (39.0)	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
38 (38.0)	0,3%	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,35%	0,81%	0,76%	0,00%	0,00%	0,00%
37 (37.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
36 (36.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
35 (35.0)	2,6%	3,0%	3,7%	3,5%	5,5%	2,60%	2,44%	1,53%	0,00%	1,79%	4,55%
34 (34.0)	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%	0,0%	0,35%	0,00%	0,00%	1,47%	0,00%	0,51%
33 (33.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,17%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
32 (32.0)	0,7%	1,2%	1,0%	0,4%	0,6%	0,69%	0,81%	1,53%	0,00%	0,00%	0,51%
31 (31.0)	0,7%	1,2%	1,0%	0,8%	0,6%	0,69%	0,81%	0,76%	0,00%	0,00%	1,01%
30 (30.0)	6,6%	9,7%	7,6%	7,8%	6,1%	6,60%	7,32%	4,58%	2,94%	1,79%	10,10%

	Dane metodyczne sensu largo					Dane metodyczne sensu stricte					
	Ra- zem	zuchy	harce- rze	harce- rze starsi	wędrow- nicy	Raze- m	TYLKO zuchy	TYLKO harcer- ze	TYLKO harcer- ze starsi	TYLKO wędro- wnicy	Wielo- poz.
29 (29.0)	0,3%	1,2%	0,3%	0,4%	0,6%	0,35%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,51%
28 (28.0)	2,1%	3,6%	2,7%	1,2%	0,6%	2,08%	3,25%	3,82%	0,00%	0,00%	1,52%
27 (27.0)	0,9%	1,2%	0,7%	1,2%	0,6%	0,87%	1,63%	0,00%	1,47%	0,00%	1,01%
26 (26.0)	1,6%	1,8%	2,0%	1,6%	1,2%	1,56%	1,63%	1,53%	1,47%	0,00%	2,02%
25 (25.0)	8,9%	9,7%	11,3%	9,4%	9,8%	8,85%	8,94%	9,92%	4,41%	3,57%	11,11%
24 (24.0)	2,4%	3,0%	2,3%	1,2%	0,0%	2,43%	4,07%	4,58%	2,94%	0,00%	0,51%
23 (23.0)	3,0%	3,6%	3,0%	1,6%	0,0%	2,95%	4,88%	5,34%	2,94%	0,00%	1,01%
22 (22.0)	2,3%	2,4%	2,7%	3,5%	3,0%	2,26%	0,81%	0,76%	2,94%	1,79%	4,04%
21 (21.0)	1,6%	2,4%	1,3%	1,6%	0,0%	1,56%	3,25%	0,76%	1,47%	0,00%	1,52%
20 (20.0)	9,9%	6,1%	12,3%	9,4%	7,9%	9,90%	6,50%	13,74%	5,88%	10,71%	10,61%
19 (19.0)	0,3%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,35%	0,00%	0,00%	2,94%	0,00%	0,00%
18 (18.0)	6,8%	4,8%	6,6%	7,5%	4,9%	6,77%	6,50%	8,40%	10,29%	1,79%	6,06%
17 (17.0)	2,4%	3,6%	1,7%	2,4%	3,0%	2,43%	3,25%	1,53%	2,94%	1,79%	2,53%
16 (16.0)	7,6%	7,3%	7,3%	7,8%	1,8%	7,64%	9,76%	9,16%	13,24%	0,00%	5,56%
15 (15.0)	5,9%	6,7%	4,7%	5,5%	5,5%	5,90%	7,32%	5,34%	7,35%	3,57%	5,56%
14 (14.0)	4,2%	3,0%	3,7%	3,9%	2,4%	4,17%	4,07%	5,34%	7,35%	3,57%	2,53%
13 (13.0)	2,6%	1,8%	2,3%	1,6%	3,7%	2,60%	2,44%	3,82%	0,00%	5,36%	2,02%
12 (12.0)	7,6%	1,8%	6,3%	7,5%	12,8%	7,64%	2,44%	6,87%	7,35%	21,43%	7,58%
11 (11.0)	1,0%	0,0%	0,7%	1,6%	0,6%	1,04%	0,00%	1,53%	4,41%	0,00%	0,51%
10 (10.0)	4,2%	4,2%	1,7%	3,1%	5,5%	4,17%	5,69%	1,53%	7,35%	12,50%	1,52%

	Dane metodyczne sensu largo					Dane metodyczne sensu stricte					
	Ra- zem	zuchy	harce- rze	harce- rze starsi	wędrow- nicy	Raze m	TYLKO zuchy	TYLKO harcer- ze	TYLKO harcer- ze starsi	TYLKO wędro- wnicy	Wielo- poz.
9 (9.0)	2,3%	0,0%	0,7%	1,6%	5,5%	2,26%	0,00%	0,76%	4,41%	14,29%	0,51%
8 (8.0)	2,8%	1,8%	2,7%	2,4%	4,3%	2,78%	1,63%	2,29%	1,47%	8,93%	2,53%
7 (7.0)	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,52%	0,00%	0,00%	0,00%	5,36%	0,00%
6 (6.0)	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%	0,35%	0,00%	0,00%	1,47%	1,79%	0,00%
5 (5.0)	0,9%	1,2%	0,7%	0,4%	0,6%	0,87%	1,63%	1,53%	0,00%	0,00%	0,51%
Średni a	21,07	25,02	23,32	22,80	21,35	21,07	22	21,06	17,23	13,25	24,68
Media na	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	20	20	20	16	12	22

W roku 2015 średnia liczba osób w podstawowej jednostce organizacyjnej ZHP wynosiła 21,07 (mediana dla danych *sensu stricto* - 20). W ujęciu *sensu largo* w jednostkach skupiających zuchy średnia wynosiła 25,02 osób, harcerzy - 23,32 osoby, harcerzy starszych - 22,80 osoby oraz wędrowników - 21,35 osób. Obraz sytuacji dalece lepiej pokazuje jednak średnia dla danych metodycznych *sensu stricto*. Przeciętna gromada zuchowa liczyła w 2015 22 osoby (mediana 20), drużyna harcerska - 21,06 osób (mediana 20), drużyna starszoharcerska 17,23 osób (mediana 16), drużyna wędrownicza 13,25 osób (mediana 12), zaś drużyna wielopoziomowa 24,68 osoby (mediana 22).

Na podstawie danych *sensu largo* możemy określić, że w roku 2015 poniżej regulaminowej liczby osób (16 osób wraz z drużynowym) funkcjonowało 20,50% jednostek zrzeszających zuchy, 23,50% zrzeszających harcerzy oraz 28% zrzeszających harcerzy starszych (zliczono odsetek jednostek, które zaznaczyły liczbę od 5 do 15 członków), w tym poniżej dopuszczalnego w wyjątkowych sytuacjach limitu 12 osób wraz z drużynowym: 7,20% jednostek zrzeszających zuchy, 6,5% zrzeszających harcerzy oraz 9,5% zrzeszających harcerzy starszych (zliczono odsetek jednostek, które zaznaczyły liczbę od 5 do 11 członków). 7,3% drużyn zrzeszających wędrowników posiada mniej niż 9 członków (zliczono odsetek jednostek, które zaznaczyły liczbę od 5 do 8 członków).

Mniej optymistyczne są dane wynikające z Ewidencji ZHP. Wedle wyciągu z 31 grudnia 2015 średnia liczebność gromady/drużyny to 16 osób, zaś mediana - 13. Dane te mogą być silnie skorelowane z faktem naliczania na ich podstawie składek członkowskich.

Tabela KT.1.14. Ile osób liczy Twoja jednostka? (Badanie drużynowego 2016)

	Dane metodyczne sensu largo					Dane metodyczne sensu stricte					
	Razem	zuchy	Harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	TYLKO zuchy	TYLKO harcerze	TYLKO harcerze starsi	TYLKO wędrownicy	Wielopoz.
Razem	575	163	311	228	132	575	127	157	62	46	182
68 (68.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
60 (60.0)	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,28%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	0,59%
55 (55.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,13%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
50 (50.0)	1,0%	2,0%	1,0%	2,0%	3,0%	0,74%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,35%
45 (45.0)	1,0%	3,0%	2,0%	3,0%	4,0%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,15%
44 (44.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
43 (43.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
40 (40.0)	4,0%	5,0%	7,0%	4,0%	2,0%	4,34%	2,64%	4,14%	0,61%	0,00%	8,05%
38 (38.0)	1,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,81%	3,06%	0,00%	0,61%	0,00%	0,21%
37 (37.0)	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,52%	0,00%	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%
36 (36.0)	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	2,0%	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%
35 (35.0)	2,0%	3,0%	3,0%	2,0%	1,0%	2,10%	2,64%	2,58%	1,49%	0,00%	2,04%
34 (34.0)	1,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,68%	2,34%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%
33 (33.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,16%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
32 (32.0)	1,0%	2,0%	1,0%	1,0%	3,0%	0,65%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	1,84%
30 (30.0)	4,0%	2,0%	7,0%	6,0%	4,0%	4,26%	1,19%	5,93%	3,59%	0,00%	6,28%
28 (28.0)	2,0%	2,0%	1,0%	3,0%	2,0%	2,01%	3,06%	0,24%	6,07%	0,00%	1,93%
27 (27.0)	2,0%	0,0%	2,0%	1,0%	1,0%	1,54%	0,42%	3,56%	0,00%	0,00%	1,51%
26 (26.0)	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,40%	0,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,62%
25 (25.0)	9,0%	8,0%	10,0%	10,0%	7,0%	8,89%	8,92%	9,49%	6,94%	1,16%	10,98%

	Dane metodyczne sensu largo					Dane metodyczne sensu stricte					
	Razem	zuchy	Harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	TYLKO zuchy	TYLKO harcerze	TYLKO harcerze starsi	TYLKO wędrownicy	Wielopoz.
24 (24.0)	1,0%	1,0%	1,0%	2,0%	2,0%	1,20%	0,89%	0,24%	1,23%	0,00%	2,55%
23 (23.0)	2,0%	3,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,21%	4,38%	3,80%	0,00%	0,00%	0,62%
22 (22.0)	1,0%	4,0%	1,0%	1,0%	0,0%	1,42%	3,23%	0,00%	0,87%	0,00%	1,93%
21 (21.0)	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,74%	0,30%	1,90%	0,61%	0,00%	0,29%
20 (20.0)	11,0%	8,0%	12,0%	11,0%	11,0%	11,00%	9,17%	14,22%	10,55%	5,11%	11,14%
19 (19.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,29%	0,42%	0,00%	0,61%	0,00%	0,42%
18 (18.0)	6,0%	8,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,25%	10,08%	3,89%	5,09%	12,39%	4,43%
17 (17.0)	3,0%	4,0%	2,0%	2,0%	3,0%	2,91%	4,38%	2,24%	0,00%	6,43%	2,55%
16 (16.0)	5,0%	4,0%	8,0%	5,0%	4,0%	5,00%	1,19%	9,78%	3,59%	0,00%	5,31%
15 (15.0)	9,0%	12,0%	7,0%	5,0%	6,0%	9,11%	15,61%	9,01%	10,29%	6,43%	4,94%
14 (14.0)	4,0%	2,0%	4,0%	2,0%	0,0%	3,54%	2,34%	8,08%	6,07%	0,00%	0,50%
13 (13.0)	3,0%	0,0%	4,0%	5,0%	4,0%	3,48%	0,59%	3,90%	3,33%	2,32%	5,49%
12 (12.0)	7,0%	9,0%	6,0%	6,0%	4,0%	7,35%	11,10%	6,72%	10,64%	7,22%	4,19%
11 (11.0)	2,0%	2,0%	0,0%	3,0%	4,0%	2,46%	2,04%	0,24%	9,06%	10,87%	0,29%
10 (10.0)	5,0%	4,0%	4,0%	4,0%	7,0%	5,49%	4,98%	3,80%	5,45%	21,40%	3,27%
9 (9.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,26%	0,00%	0,00%	0,00%	3,28%	0,00%
8 (8.0)	3,0%	1,0%	2,0%	4,0%	5,0%	2,88%	0,30%	1,66%	4,84%	7,25%	3,98%
7 (7.0)	2,0%	2,0%	1,0%	2,0%	7,0%	2,08%	2,04%	0,00%	0,00%	8,07%	3,06%
6 (6.0)	1,0%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%	1,20%	0,00%	0,00%	4,22%	1,64%	1,93%
5 (5.0)	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	2,0%	1,22%	0,30%	2,34%	0,00%	6,43%	0,00%
3 (3.0)	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,45%	0,00%	0,00%	4,22%	0,00%	0,00%
Średnia	20,10	23,20	22,50	21,40	20,30	20,10	20,02	19,92	16,25	11,96	23,63
Mediana	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	18	18	18	15	11	20

W roku 2016 średnia liczba osób w podstawowej jednostce organizacyjnej ZHP wynosiła **20,10** (mediana dla danych *sensu stricto* - 18). W ujęciu *sensu largo* w jednostkach skupiających zuchy średnia wynosiła 23,20 osoby, harcerzy - 22,50 osoby, harcerzy starszych - 21,40 osób oraz wędrowników - 20,30 osób. Obraz sytuacji dalece lepiej pokazuje jednak średnia dla danych metodycznych *sensu stricto*. Przeciętna gromada zuchowa liczyła w 2016 **20,02** osób (mediana 18), drużyna harcerska - **19,92** osób (mediana 18), drużyna starszoharcerska **16,25** osób (mediana 15), drużyna wędrownicza **11,96** osób (mediana 11), zaś drużyna wielopoziomowa **23,63** osoby (mediana 20).

Na podstawie danych *sensu largo* możemy określić, że w roku 2016 poniżej regulaminowej liczby osób (16 osób wraz z drużynowym) funkcjonowało 32% jednostek zrzeszających zuchy, 29% zrzeszających harcerzy oraz 35% zrzeszających harcerzy starszych (zliczono odsetek jednostek, które zaznaczyły liczbę od 3 do 15 członków), w tym poniżej dopuszczalnego w wyjątkowych sytuacjach limitu 12 osób wraz z drużynowym: 9% jednostek zrzeszających zuchy, 8% zrzeszających harcerzy oraz aż 17% zrzeszających harcerzy starszych (zliczono odsetek jednostek, które zaznaczyły liczbę od 3 do 11 członków). Aż 17% drużyn zrzeszających wędrowników posiadało mniej niż 9 członków (zliczono odsetek jednostek, które zaznaczyły liczbę od 3 do 8 członków). Liczba drużyn działających niezgodnie z Instrukcją wyraźnie wzrosła w stosunku do danych z roku 2015 i jest alarmująca. Świadczy to o zbyt małej kontroli stanu osobowego gromad i drużyn ze strony komend hufców lub niepodejmowaniu przez nie właściwych kroków w celu eliminowania istnienia nieregulaminowych jednostek.

Wyciąg z Ewidencji ZHP z dnia 31 grudnia 2016 roku wykazał lekki wzrost w stosunku do roku poprzedniego. Średnia liczebność gromady/drużyny wzrosła do 16,77, zaś mediana do 14 osób.

Tabela KT.1.15. Liczebności jednostek w przedziałach (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	TYLKO zuchy	TYLKO harcerze	TYLKO harcerze starsi	TYLKO wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	576	123	131	68	56	198
0.10	10,94%	8,94%	6,11%	14,71%	42,86%	5,05%
11.15	21,35%	16,26%	22,90%	26,47%	33,93%	18,18%
16.25	45,14%	47,97%	54,20%	50,00%	19,64%	42,93%
26.99	22,57%	26,83%	16,79%	8,82%	3,57%	33,84%

W roku 2015 najmniejsze jednostki liczyły tylko **5 osób**, największe zaś **90**. Najwięcej jednostek znajdowało się w przedziale **16-25 osób (45%)**, jednak aż **11%** gromad/drużyn liczyło **mniej niż 10 osób**.

Tabela KT.1.16. Liczebności jednostek w przedziałach (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	TYLKO zuchy	TYLKO harcerze	TYLKO harcerze starsi	TYLKO wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	575	127	157	62	46	182
0.10	13,59%	7,61%	7,80%	18,74%	48,07%	12,24%
11.15	25,94%	31,69%	27,95%	39,39%	26,84%	15,41%
16.25	39,92%	42,97%	45,56%	29,50%	25,09%	40,22%
26.99	20,46%	17,72%	18,69%	12,37%	0,00%	31,83%

W roku **2016** najmniejsze jednostki liczyły tylko **3 osoby**, największe zaś **68**. Najwięcej jednostek znajdowało się w przedziale **16-25 osób (40%)**, jednak prawie **14%** gromad/drużyn liczyło **mniej niż 10 osób**. W stosunku do danych z pierwszego Badania Drużynowego widać **spadek liczebności jednostek**.

Dane zebrane w metryczce drużyny są bezpośrednio powiązane z założeniami ogólnymi do Strategii, wg których „Strategia stawia drużynowego w centrum zainteresowania całej organizacji, a wszystkie cele strategiczne mają sens tylko wtedy, jeśli w wyniku ich realizowania poprawi się wsparcie organizacji dla drużynowego.” Powyższe dane są istotne do analizy efektu naszych działań w stosunku do założeń ogólnych organizacji a także są punktem odniesienia i tłem dla analiz dokonywanych w poszczególnych obszarach.

Informacje zebrane odnośnie procentowego udziału poszczególnych grup metodycznych w przebadanych jednostkach wskazują, że:

- najpopularniejszą grupą metodyczną są w nich harcerze (ponad 52-54%) oraz harcerze starsi (40-44%). Najmniej popularną zaś wędrownicy (23-28,5%) oraz zuchy (około 28%). Nastąpił zauważalny spadek liczby harcerzy starszych i wędrowników. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu.

Informacje zebrane odnośnie rozkładu wszystkich członków ZHP ze względu na wiek wskazują, że:

- ZHP liczył w styczniu 2017 roku ponad 107 tysięcy członków. Najliczniej w tej grupie byli reprezentowani wędrownicy (ponad 27,5 tysiąca, 26%), następnie zaś harcerze (24 tysiące, 22%), harcerze starsi (prawie 23,5 tysiąca, 22%) i zuchy (12 tysięcy, 11%). Osoby, które ukończyły 22. rok życia stanowiły nieco ponad 20 tysięcy, czyli 1/5.

Informacje wynikające ze studium przeżywalności wskazują, że:

- odsetek osób odchodzących z ZHP w ciągu pierwszego roku nie jest zbyt wysoki, ale rosnący wraz z wiekiem (3% u osób, które wstępując do ZHP miały 6 lat, 15% u osób, które wstępując do ZHP miały 18 lat);
- nieco mniej niż połowa osób, które wstąpiły do ZHP w roku 2013 nadal jest członkami ZHP (średnia dla wszystkich roczników to 44%). Odsetek ten jest najwyższy dla osób, które wstępując miały lat 20 (58%) i 6 (53%), najniższy zaś dla ówczesnych 16-17-latków (36-37%). Tak duża rotacja pokazuje, że jest potencjał i potrzeba wchodzenia młodych ludzi do harcerstwa, a zarazem nie umiemy ich utrzymać w drużynach;
- poszczególne roczniki dość równomiernie zasilały ZHP w przedziale od 7-latków do 12-latków (10-13%). Począwszy od 13-latków z każdym kolejnym rocznikiem nabory były mniej liczne, relatywnie mniejszy nabór dotyczył także 6-latków (5%).

Informacje zebrane odnośnie liczby grup metodycznych w jednostce wskazują, że:

- 65-68% wszystkich jednostek to jednostki jednopoziomowe. Około 20% jednostek wielopoziomowych skupia tylko dwie grupy metodyczne, zaś tylko około 3-4% aż cztery;
- najwięcej jednostek jednopoziomowych to drużyny harcerskie (22-27%) oraz gromady zuchowe (20-22%), najmniej jest zaś drużyn wędrowniczych (8-11%) i starszoharcerskich (11-12%). Zanotowano wzrost liczby gromad zuchowych i drużyn harcerskich, zaś spadek drużyn starszoharcerskich i wędrowniczych.

Informacje zebrane odnośnie liczby osób przekazanych do drużyn starszej grupy metodycznej wskazują, że przekazywanie dotyczy niewielkiego odsetka członków ZHP a poważnym problemem jest zachowanie ciągu wychowawczego.

Informacje zebrane odnośnie koedukacji jednostek wskazują, że:

- około 88% to jednostki koedukacyjne. Zmiana w czasie była w tym kontekście znikoma;
- najczęściej jednostek monopłciowych zrzesza harcerzy (17-18%) oraz harcerzy starszych (11-15%).

Informacje zebrane odnośnie średniej liczebności jednostek wskazują, że:

- na podstawie danych metodycznych sensu stricto przeciętna gromada zuchowa liczy 21 osób (w 2015 r. 22 osoby i 20 osób w 2016 r.), drużyna harcerska 20,5 osób (21 osób w 2015 r. i 20 osób w 2016 r.), drużyna starszoharcerska 16,5 osób (17 osób w 2015 r. i 16 osób w 2016 r.), drużyna wędrownicza 12,5 osób (13 osób w 2015 r. i 12 osób w 2016 r.), zaś drużyna wielopoziomowa 24,5 osoby (25 osób w 2015 r. i 24 osoby w 2016 r.);
- poniżej dopuszczalnego w wyjątkowych sytuacjach limitu 12 osób wraz z drużynowym znalazło się: 7,20% w 2015 r. oraz 32% w 2016 r. jednostek zrzeszających zuchy, 6,5% w 2015 r. oraz 29% w 2016 r. drużyn zrzeszających harcerzy oraz 9,5% w 2015 r. i 35% w 2016 r. drużyn zrzeszających harcerzy starszych. 7,3% w 2015 r. oraz 17% w 2016 r. drużyn zrzeszających wędrowników posiadało mniej niż 9 członków. Liczba drużyn działających niezgodnie z Instrukcją wyraźnie wzrosła i jest alarmująca;
- widać rozpiętości w liczebności jednostek od gromad/drużyn 3-osobowych, aż do 90-osobowych. Najwięcej jednostek znajdowało się w przedziale 16-25 osób.

Wszystkie drużyny pracują zgodnie z metodą harcerską

Przyrzeczenie i Prawo

Tabela KT.1.17. Czy w gromadzie funkcjonują zbiórki pierwszego miesiąca? (pytanie obowiązuje tylko osoby działające w gromadzie zuchowej) (Badanie drużynowe 2015-2016)

	2015					2016					
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164		163	163	34	24	20
Tak	15,5%	53,9%	2,7%	2,4%	3,0%	Tak	62,0%	62,0%	39,0%	41,0%	43,0%
Nie	13,2%	46,1%	10,3%	10,2%	13,4%	Nie	38,0%	38,0%	61,0%	59,0%	57,0%

W roku 2015 pytanie brzmiało „Czy w gromadzie funkcjonują zbiórki pierwszego miesiąca?”, zaś w roku 2016: „Czy w gromadzie funkcjonują zbiórki pierwszego miesiąca? (pytanie obowiązuje tylko osoby działające w gromadzie zuchowej)”, stąd różnice w ilości

udzielonych odpowiedzi. W obu przypadkach dane dotyczą grup metodycznych *sensu largo*, stąd deklaracje odnośnie zbiórek pierwszego miesiąca u harcerzy, harcerzy starszych i wędrowników dotyczą zapewne drużyn wielopoziomowych, w których obok zuchów zrzeszone są także inne grupy wiekowe.

Biorąc pod uwagę wyłącznie kolumny dotyczące zuchów możemy powiedzieć, że **ponad połowa z nich mogła uczestniczyć w ziórkach pierwszego miesiąca** (54% w 2015 r. i 62% w 2016 r.). Niestety nie możemy nanieść tych danych na liczbę nowych zuchów w gromadzie. Nie wiemy, czy nie było tych ziórek, ponieważ drużynowi nie korzystają ze ziórek pierwszego miesiąca, mając nowe zuchy w gromadach, czy też nie mają regularnego naboru do gromad lub liczba przyjętych nowych zuchów do gromady była mała, więc robienie ziórek pierwszego miesiąca byłoby nieadekwatne.

Tabela KT.1.18. Ile osób złożyło Przyrzeczenie Harcerskie/Obietnicę Zucha w ciągu ostatniego roku? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
powyżej 16 (16.0-38.0)	4,90%	13,80%	3,30%	2,80%	2,40%
15 (15.0)	3,1%	7,3%	2,7%	2,0%	1,8%
14 (14.0)	0,7%	1,8%	0,7%	0,8%	0,6%
13 (13.0)	0,3%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%
12 (12.0)	2,4%	4,8%	2,7%	1,2%	0,6%
11 (11.0)	0,7%	1,2%	0,7%	0,0%	0,0%
10 (10.0)	8,0%	16,4%	7,6%	5,9%	3,7%
9 (9.0)	1,4%	3,0%	1,0%	1,2%	0,6%
8 (8.0)	5,2%	7,9%	6,0%	5,9%	4,9%
7 (7.0)	5,0%	3,6%	6,6%	5,9%	4,9%
6 (6.0)	7,6%	4,8%	10,0%	7,1%	4,9%
5 (5.0)	12,8%	10,9%	17,6%	18,4%	15,9%
4 (4.0)	10,9%	7,9%	11,6%	12,5%	11,0%
3 (3.0)	8,0%	2,4%	9,3%	10,2%	6,7%
2 (2.0)	10,2%	5,5%	9,0%	10,2%	11,6%
1 (1.0)	4,9%	1,8%	3,3%	5,1%	8,5%
0 (0.0)	13,2%	6,7%	7,3%	11,0%	22,0%
Średnia	5,86	9,28	5,87	5,10	4,10

Zebrane w roku 2015 dane wskazują, że średnio około 5-6 osób rocznie składa Przyrzeczenie Harcerskie, najwięcej wśród harcerzy oraz około 9 osób składa Obietnicę Zucha.

13% ze wszystkich ankietowanych wskazało, że w ich jednostce **nikt nie złożył Obietnicy/Przyrzeczenia**, choć biorąc pod uwagę wysoki odsetek wędrowników w tej grupie można założyć, że chodzi o osoby, które złożyły Przyrzeczenie wcześniej. Konsekwencją

takiego założenia jest konstatacja, że w 1/5 drużyn wędrowniczych nie ma nowych osób pozyskanych do harcerstwa, które nie przeszły z HS. Idąc tym tropem, brak naboru zewnętrznego był widoczny u 7% drużyn skupiających harcerzy oraz u 11% drużyn skupiających harcerzy starszych. Pamiętać należy także, że wśród badanych jednostek są również gromady/drużyny nowopowstałe, w których siłą rzeczy liczba Obietnic/Przyrzeczeń powinna być relatywnie wysoka.

Tabela KT.1.19. Średnia liczba osób, które złożyły Przyrzeczenie Harcerskie/Obietnicę Zucha w ciągu ostatniego roku a średnia liczba osób w jednostce (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Średnia liczba osób, które złożyły PH/OZ	5,86	9,28	5,87	5,1	4,1
Średnia liczba osób w jednostce	21,07	25,02	23,32	22,8	21,35
Odsetek PH/OZ	28%	37%	25%	22%	19%

Warto również zestawić ze sobą średnią liczbę osób, które złożyły w danym roku Przyrzeczenie Harcerskie/Obietnicę Zuchową ze średnią liczebnością jednostek.

W roku 2015 w przeciętnej jednostce zrzeszającej zuchy średnio 37% osób złożyło Obietnicę Zuchową/Przyrzeczenie Harcerskie, w drużynie zrzeszającej harcerzy - 25%, w drużynie zrzeszającej harcerzy starszych - 22%, zaś w drużynie zrzeszającej wędrowników - 19%. Zgodnie z przewidywaniami wraz z wiekiem odsetek ten spada. Pamiętać należy także, że wśród badanych jednostek są również gromady/drużyny nowopowstałe, w których siłą rzeczy liczba Obietnic/Przyrzeczeń jest relatywnie wysoka.

Tabela KT.1.20. Po jakim czasie przeciętnie składa się Obietnicę Zucha/Przyrzeczenie Harcerskie w Twojej drużynie/gromadzie? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
mniej niż 3 miesiące	3,0%	6,1%	1,7%	0,4%	0,6%
3-6 miesięcy	39,2%	57,6%	28,6%	34,9%	33,5%
7-12 miesięcy	46,7%	31,5%	54,8%	50,2%	49,4%
13-18 miesięcy	8,5%	4,2%	11,6%	10,2%	11,6%
19-24 miesięcy	2,3%	0,6%	3,0%	3,9%	4,3%
25-32 miesiące	0,3%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%

Przygotowanie do złożenia Obietnicy powinno trwać około 3-6 miesięcy (to tak zwany okres próbny, czas potrzebny na przeprowadzenie zbiórek pierwszego miesiąca zaznajamiających z Prawem Zucha oraz ocenę postawy zucha). Badania pokazują, że większości ankietowanych ten proces zajmuje zakładaną ilość czasu (57,6%), 1/3 drużynowych zuchowych wydłuża ten proces do 7-12 miesięcy (w sumie 36,3% wydłuża ten proces powyżej 6 miesięcy), co negatywnie wpływa na stały rozwój w oparciu o system gwiazdek. 6% drużynowych ten proces zajmuje mniej niż 3 miesiące.

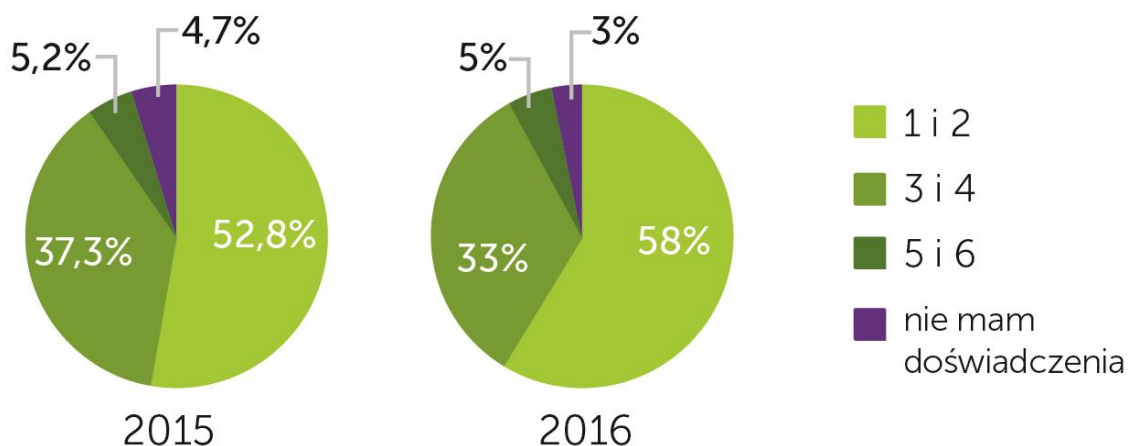
Próba harcerki/harcerza nie powinna trwać krócej niż 3 miesiące i dłużej niż 6 miesięcy. W tym przedziale czasowym znalazło się tylko 28,6% drużynowych, w których jednostkach zrzeszeni są harcerze, 34,9% - harcerze starsi i 33,5% - wędrownicy. Zdecydowanie najczęściej drużynowych trzech najstarszych grup metodycznych zaznaczyła odpowiedź: 7-12 miesięcy. Zebrane wyniki pokazują, że **przygotowanie do złożenia Przyrzeczenia Harcerskiego zajmuje większości drużynowym więcej czasu, niż przewiduje SM (powyżej 6 miesięcy zaznaczyło około 70% drużynowych jednostek zrzeszających harcerzy oraz około 65% drużynowych jednostek zrzeszających harcerzy starszych i wędrowników)**, co negatywnie wpływa na stały rozwój w oparciu o system stopni.

Tabela KT.1.21. Na ile trudne jest dla Ciebie: doprowadzenie do Obietnicy/Przyrzeczenia (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	17,7%	20,6%	17,6%	17,6%	17,7%	28,0%	36,0%	28,0%	25,0%	24,0%
2 (5.0)	35,1%	34,5%	34,6%	34,5%	36,6%	30,0%	26,0%	29,0%	31,0%	29,0%
3 (4.0)	26,2%	25,5%	27,2%	27,8%	23,2%	19,0%	21,0%	20,0%	15,0%	13,0%
4 (3.0)	11,1%	11,5%	11,3%	11,0%	11,6%	14,0%	11,0%	15,0%	16,0%	19,0%
5 (2.0)	4,3%	4,2%	4,3%	5,1%	4,3%	4,0%	3,0%	6,0%	5,0%	5,0%
6 bardzo trudne (1.0)	0,9%	0,6%	0,3%	0,8%	1,2%	1,0%	0,0%	1,0%	2,0%	0,0%
nie mam doświadczenia	4,7%	3,0%	4,7%	3,1%	5,5%	3,0%	2,0%	1,0%	6,0%	9,0%
Średnia	4,50	4,56	4,51	4,48	4,51	2,40	2,20	2,40	2,50	2,50

Wykres KW.1.5. Na ile trudne jest dla Ciebie: doprowadzenie do Obietnicy/Przyrzeczenia (Badanie drużynowego 2015)

Wykres KW.1.6. Na ile trudne jest dla Ciebie: doprowadzenie do Obietnicy/Przyrzeczenia (Badanie drużynowego 2016)



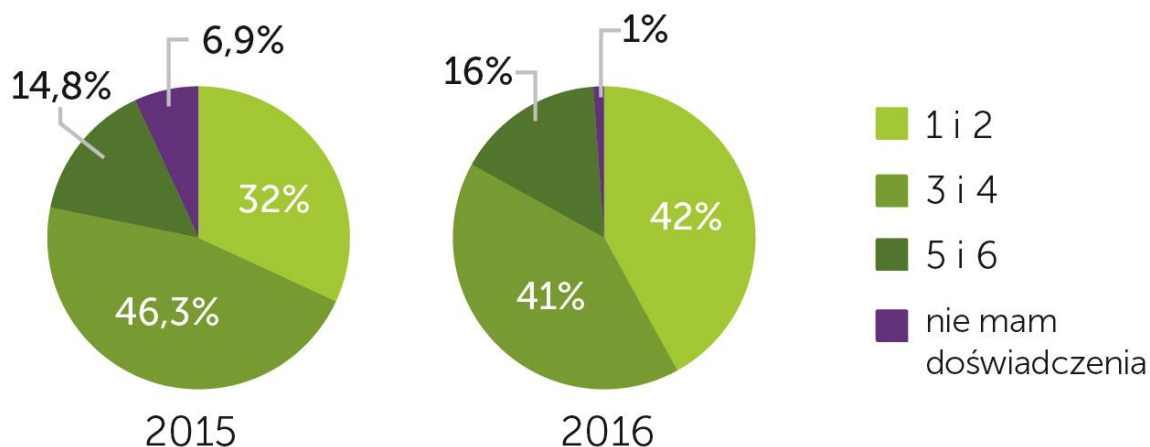
Dostrzec można fakt, że coraz więcej drużynowych nie widzi problemu w doprowadzeniu swoich podopiecznych do złożenia Obietnicy Zuchowej/Przysiężenia Harcerskiego. W 2015 r. okazało się to łatwe dla 52,8% badanych, zaś w 2016 r. dla 58% respondentów. Zmniejszyło się grono drużynowych, którzy udzielili odpowiedzi, że doprowadzenie do Obietnicy/Przysiężenia nie jest dla nich ani łatwe ani trudne oraz że nie mają oni doświadczenia. Cały czas około 5% drużynowych uważa tę czynność za trudną. Analizując wyniki pod kątem podziału na grupy metodyczne zauważyć można, że niezależnie od tego, w jakiej metodyce pracuje drużynowy, mniej więcej przychodzi mu to z taką samą łatwością/z takim samym trudem. Niemniej zestawienie tej oceny własnej co do poziomu trudności z dłuższym czasem poświęconym na przygotowanie do złożenia Obietnicy/Przysiężenia w większości gromad/drużyn poddaje wątpliwość świadomość drużynowych w zakresie prawidłowego czasu przebiegania próby zucha/harcera. Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, z których większość nie jest instruktorami, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.

Tabela KT.1.22. Na ile trudne jest dla Ciebie: konsekwentne egzekwowanie zapisów Prawa Harcerskiego (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	9,4%	12,1%	8,6%	7,1%	6,7%	13,0%	12,0%	14,0%	9,0%	7,0%
2 (5.0)	22,6%	20,0%	23,9%	22,7%	26,8%	29,0%	33,0%	28,0%	29,0%	37,0%
3 (4.0)	28,6%	27,9%	33,2%	31,0%	24,4%	26,0%	20,0%	29,0%	33,0%	30,0%
4 (3.0)	17,7%	10,9%	18,9%	20,4%	17,7%	15,0%	20,0%	12,0%	14,0%	12,0%
5 (2.0)	9,2%	7,3%	9,3%	12,2%	11,0%	10,0%	7,0%	11,0%	9,0%	8,0%
6 bardzo trudne (1.0)	5,6%	4,2%	3,0%	5,5%	9,8%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	7,0%
nie mam doświadczenia	6,9%	17,6%	3,0%	1,2%	3,7%	1,0%	2,0%	0,0%	1,0%	0,0%
Średnia	3,88	4,07	3,95	3,75	3,70	3,00	2,90	2,90	3,00	3,00

Wykres KW. 1.7. Na ile trudne jest dla Ciebie: konsekwentne egzekwowanie zapisów Prawa Harcerskiego (Badanie drużynowego 2015)

Wykres KW. 1.8. Na ile trudne jest dla Ciebie: konsekwentne egzekwowanie zapisów Prawa Harcerskiego (Badanie drużynowego 2016)



Na podstawie wyżej przedstawionych wyników zauważyć można, że o 10 p. p. zwiększyła się liczba drużynowych, dla których - w ich odczuciu - konsekwentne realizowanie zapisów Prawa Harcerskiego nie stanowi trudności. Zwiększyła się też liczba badanych, dla których jest to trudne, tutaj jednak zmiana wynosi jedynie 1,2 p. p. Tylko około 10% badanych uważa, że konsekwentne przestrzeganie Prawa Harcerskiego jest bardzo łatwe. **Najwięcej ankieterów udzieliło odpowiedzi 2 i 3 (czyli relatywnie łatwe w sumie 51,2% w 2015 roku oraz 55% w 2016 roku) w obu badanych latach. Zaskakujący jest fakt, że aż 6,9% respondentów w 2015 r. udzieliło odpowiedzi, że nie ma doświadczenia w tym zakresie.** Wyniki w poszczególnych grupach metodycznych pokrywają się z wynikami ogólnymi. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbyty dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Tabela KT.1.23. Na ile trudne jest dla Ciebie: bycie przykładem dla zuchów/harczerzy (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	20,3%	28,5%	19,9%	18,8%	13,4%	26,0%	29,0%	28,0%	27,0%	28,0%
2 (5.0)	37,0%	32,7%	41,9%	34,9%	37,2%	32,0%	30,0%	29,0%	33,0%	32,0%
3 (4.0)	18,6%	18,8%	16,9%	20,4%	23,2%	19,0%	23,0%	18,0%	17,0%	22,0%
4 (3.0)	11,6%	8,5%	11,0%	12,5%	12,2%	10,0%	6,0%	12,0%	11,0%	6,0%
5 (2.0)	8,2%	8,5%	7,3%	9,0%	8,5%	8,0%	9,0%	7,0%	8,0%	7,0%
6 bardzo trudne (1.0)	4,3%	3,0%	3,0%	4,3%	5,5%	5,0%	3,0%	6,0%	4,0%	5,0%
Średnia	4,37	4,55	4,47	4,29	4,18	2,60	2,40	2,60	2,50	2,50

Chociaż zapewne trudno obiektywnie ocenić swoją rolę jako przykładu dla zuchów/harcerzy, to jednak w prowadzonym badaniu **ponad połowa drużynowych (około 58% w obu badaniach) podejmując się tego zadania wskazała, że jest to zadanie bardzo łatwe lub stosunkowo łatwe** (odpowiedzi 1 i 2). W 2016 roku wskazania te były niezależne od grupy metodycznej. W 2015 roku, większą trudność w tym zadaniu upatrywali drużynowi wędrownicy. Zarówno w 2015 r., jak i 2016 r., tylko ok. 5% drużynowych deklarowała, że jest to zadanie bardzo trudne. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Dane ankietowe zebrane w powyższym obszarze nie pozwalają w pełni ocenić stanu pracy z PiOZ oraz PiPH w podstawowych jednostkach ZHP, zespół nie podjął się więc oceny stanu realizacji Strategii w tym kontekście, ale zebrał wnioski, jakie udało się wyciągnąć.

Informacje zebrane odnośnie zbiórek pierwszego miesiąca nie pozwalają na wyciągnięcie wiążących wniosków.

Informacje zebrane odnośnie liczby złożonych Obietnic/Przyrzeczeń wskazują, że:

- średnio około 5-6 osób rocznie składa Przyrzeczenie Harcerskie. Najwięcej wśród drużyn zrzeszających harcerzy, gdzie oznacza to średnio 25% składu (w drużynach zrzeszających harcerzy starszych to 22% składu, zaś wędrowników - 19%). Około 9 osób składa Obietnicę Zucha, co stanowi średnio 37% składu jednostki zrzeszającej zuchy;
- zupełny brak Przyrzeczeń/Obietnicy, czyli brak naboru zewnętrznego był w roku 2015 udziałem 22% drużyn skupiających wędrowników, 11% drużyn skupiających harcerzy starszych oraz 7% drużyn skupiających harcerzy.

Informacje zebrane odnośnie czasu przeznaczanego na przygotowanie do Obietnicy Zucha/Przyrzeczenia Harcerskiego wskazują, że przedłużanie czasu przeznaczanego na przygotowanie do Obietnicy powyżej 6 miesięcy dotyczy 36,3% jednostek zrzeszających zuchy, zaś w przypadku Przyrzeczenia Harcerskiego około 70% drużynowych jednostek zrzeszających harcerzy oraz około 65% drużynowych jednostek zrzeszających harcerzy starszych i wędrowników, co negatywnie wpływa na stały rozwój w oparciu o system gwiazdek/stopni.

Informacje nt. subiektywnego odczucia drużynowych odnośnie trudności/latwości działań w obszarze PiPH wskazują, że:

- 52,8% badanych w 2015 r., oraz 58% w 2016 r. nie widzi problemu w doprowadzeniu swoich podopiecznych do złożenia Obietnicy/Przyrzeczenia. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu;
- konsekwentne realizowanie zapisów Prawa Harcerskiego jest dla większości ankietowanych relatywnie łatwe (odpowiedzi 2 i 3 w 6-punktowej skali w sumie 51,2% w 2015 r. oraz 55% w 2016 r.). Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu;
- stanowienie przykładu dla zuchów/harcerzy dla około 58% drużynowych jest zadaniem bardzo łatwym (odpowiedzi 1 i 2 w 6-punktowej skali).

Praca w małych grupach

Tabela KT.1.24. Jaka jest średnia liczebność szóstek/zastępów? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
mniej niż 4	10,2%	7,3%	5,0%	7,8%	17,7%
4-6	53,6%	56,4%	54,2%	55,3%	39,6%
7-8	27,4%	31,5%	31,6%	28,6%	26,8%
więcej niż 8	8,7%	4,8%	9,3%	8,2%	15,9%

W pierwszym Badaniu Drużynowego zadano jedno wspólne pytanie o średnią liczebność szóstek/zastępów. Na podstawie badania z 2015 roku można stwierdzić, że w przypadku średniej liczebności szóstek 87,9% odpowiedzi mieści się w przedziale 4-8, czyli w pełnej zgodzie z uregulowaniami Instrukcji. Według Instrukcji zastęp liczy od 5 do 8 członków, natomiast w świetle danych przedstawionych w tabeli KT.1.24. w przedziale 4-8 w roku 2015 znalazło się 85,8% odpowiedzi jednostek zrzeszających harcerzy, 83,9% odpowiedzi jednostek zrzeszających harcerzy starszych oraz 66,4% odpowiedzi jednostek zrzeszających wędrowników (około 1/3 posiada zastępy zbyt małe lub zbyt duże).

Tabela KT. 1.25. Jaka jest średnia liczebność szóstek? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
mniej niż 4	5,0%	10,0%	6,0%	3,0%	6,0%
od 4 do 6	19,0%	60,0%	9,0%	12,0%	11,0%
od 7 do 8	6,0%	21,0%	2,0%	1,0%	1,0%
więcej niż 8	1,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%
nie dotyczy	69,0%	7,0%	82,0%	84,0%	82,0%

W kolejnym badaniu respondenci byli osobno poproszeni o wskazanie średniej liczebności szóstek i zastępów. W roku 2016 średnia liczebność szóstek w gromadach zuchowych wyniosła od 4 do 6 osób (60%) lub od 7 do 8 osób (21%), co nadal nie budzi niepokoju w świetle obowiązujących przepisów, ale stanowi spadek o prawie 7 p. p. w stosunku do danych z roku ubiegłego.

Tabela KT. 1.26. Jaka średnia liczebność zastępów? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
mniej niż 4	10,0%	5,0%	11,0%	12,0%	14,0%
od 4 do 6	34,0%	12,0%	47,0%	39,0%	34,0%
od 7 do 8	17,0%	12,0%	24,0%	22,0%	17,0%
więcej niż 8	8,0%	2,0%	11,0%	10,0%	10,0%
nie dotyczy	32,0%	69,0%	7,0%	17,0%	26,0%

W kolejnym badaniu w pytaniu znalazł się także dopisek „W przypadku patroli, wpisać liczebność w pole „zastęp””. W roku 2016 w przedziale 4-8 w drużynach zrzeszających harcerzy znalazło się 71% odpowiedzi, w drużynach zrzeszających harcerzy starszych - 61%, zaś w drużynach zrzeszających wędrowników - 51% (interpretując ten wynik należy pamiętać, że nie znamy odsetka patroli uwzględnionych w tej kategorii, które powinny liczyć minimum 3 członków). Nastąpił więc wyraźny spadek liczby zastępów o prawidłowej liczebności.

Tabela KT.1.27. Ile szóstek liczy Twoja jednostka? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	Tylko zuchy	Tylko harcerze	Tylko harcerze starsi	Tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	73,09%	7,91%	97,62%	100,00%	99,18%	81,78%
1 (1.0)	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,55%
2 (2.0)	5,98%	16,24%	0,24%	0,00%	0,00%	7,30%
3 (3.0)	7,09%	26,88%	0,24%	0,00%	0,00%	3,34%
4 (4.0)	7,07%	25,71%	0,24%	0,00%	0,00%	4,10%
5 (5.0)	4,67%	18,71%	1,66%	0,00%	0,00%	0,21%
6 (6.0)	0,65%	2,64%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
7 (7.0)	0,42%	1,31%	0,00%	0,00%	0,82%	0,21%
8 (8.0)	0,13%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10 (10.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
Mediana	0	3	0	0	0	0
Średnia	0,944968	3,392901	0,104629	0	0,05723	0,502695

Różnice w danych pomiędzy opcją „nie dotyczy” tabeli KT.1.25. oraz odpowiedziami „0” w tabeli KT.1.27. wynikają z faktu, że tabela KT.1.25. prezentuje dane metodyczne *sensu largo*, zaś tabela KT.1.27. dane metodyczne *sensu stricto*.

W roku 2016 liczba szóstek w jednostce wahała się najczęściej od 2 do 5 (mediana - 3) i była dostosowana do średniej liczby członków gromady (20 osób).

W 8% gromad zuchowych nie istniały szóstki zuchowe.

Nie dziwi pewien odsetek szóstek zuchowych w drużynach wielopoziomowych, niepokoją jednak drużyny ściśle harcerskie (około 2%), gdzie także odnotowano istnienie szóstek.

Tabela KT.1.28. Ile zastępów liczy Twoja jednostka? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	Tylko zuchy	Tylko harcerze	Tylko harcerze starsi	Tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	32,10%	90,34%	8,04%	26,57%	40,98%	11,73%
1 (1.0)	1,59%	0,30%	0,58%	0,00%	2,45%	3,69%
2 (2.0)	21,94%	2,04%	24,30%	44,38%	37,29%	22,32%
3 (3.0)	21,29%	4,08%	32,17%	20,90%	11,35%	26,59%
4 (4.0)	12,22%	0,00%	22,73%	5,18%	0,00%	17,20%
5 (5.0)	8,68%	2,93%	9,93%	1,49%	6,77%	14,54%
6 (6.0)	1,38%	0,30%	2,24%	1,49%	0,00%	1,71%
7 (7.0)	0,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,92%
8 (8.0)	0,41%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,30%
12 (12.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	1,16%	0,00%
Mediana	2	0	3	2	2	3
Średnia	2,163682	0,330924	2,997308	1,885097	1,588257	2,96701

W pytaniu znalazł się dopisek „W przypadku patroli, wpisać liczebność w pole „zastęp””. Różnice w danych pomiędzy opcją „nie dotyczy” tabeli KT.1.26. oraz odpowiedziami „0” w tabeli KT.1.28. wynikają z faktu, że tabela KT.1.26. prezentuje dane metodyczne *sensu largo*, zaś tabela KT.1.28. dane metodyczne *sensu stricto*. W roku 2016 ilość zastępów w drużynach najczęściej wahała się od 2 do 4. Formalna liczba małych grup w większości drużyn harcerskich i wielopoziomowych (mediana - 3) oraz drużyn starszoharcerskich i wędrowniczych (mediana - 2) była dostosowana do średniej liczby osób w drużynie.

Wyniki wskazują na brak nawet formalnej pracy systemem małych grup w 8% drużyn harcerskich, 27% drużyn starszoharcerskich oraz 41% drużyn wędrowniczych. W przypadku tych ostatnich w instrukcji istnieje następujące uregulowanie: „Drużyna wędrownicza pracuje patrolami zadaniowymi, które liczą minimum 3 członków. Drużyna wędrownicza może także pracować zastępami, które liczą wówczas od 5 do 8 członków, a także oboma tymi systemami jednocześnie.”, o ile więc istnienie zastępów nie jest obligatoryjne, to sam system małych grup jest. Niestety aż 12% drużyn wielopoziomowych nie działa w oparciu o zastępy, co jest

rażącym odstępstwem od wskazań metodycznych. Średnio 13% ankietowanych odpowiedziało, że w jednostce nie ma ani jednego zastępu/szóstki, co jest znaczną liczbą. By wyciągnąć wniosek czy tam, gdzie drużynowi deklarują istniejący podział na małe grupy, istnieje on faktycznie, a nie tylko formalnie, należy zestawzić wyniki zebrane w tym punkcie z liczbą odbywających się zbiórek zastępów w badanych drużynach. Dziwi obecność zastępów w około 10% gromadach suchych (pytanie o szóstki i zastępy było sformułowane osobno).

Testy na danych z 2015 roku wykazały, że poza drużynami wędrowniczymi *sensu stricto* zawsze wraz ze wzrostem liczebności jednostki, rośnie liczba małych grup. Testy dokonane na danych z 2016 roku nie wykazały związku pomiędzy liczbą szóstek/zastępów, a liczebnością jednostki. Jedynym zauważalnym zjawiskiem był fakt, że małe gromady suche miały tendencje do posiadania liczniejszych szóstek.

Tabela KT.1.29. Ile w ciągu zwykłego miesiąca (bez świąt, ferii) odbywa się zbiórek zastępów (w sumie) (Badanie drużynowe 2015)

	Razem	suche	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
30 (30.0)	0,3%	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%
25 (25.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%
24 (24.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%
22 (22.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%
20 (20.0)	0,9%	1,2%	1,7%	2,0%	1,2%
18 (18.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%
16 (16.0)	0,5%	0,6%	0,7%	0,4%	0,6%
15 (15.0)	1,6%	1,8%	2,3%	2,4%	3,0%
14 (14.0)	0,7%	0,6%	1,0%	1,2%	1,8%
13 (13.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%
12 (12.0)	2,1%	0,6%	3,7%	3,5%	4,3%
10 (10.0)	1,7%	1,2%	3,3%	3,1%	2,4%
9 (9.0)	0,5%	0,0%	0,7%	0,8%	0,0%
8 (8.0)	1,4%	0,0%	2,3%	2,0%	3,0%
7 (7.0)	0,9%	0,0%	0,7%	1,2%	1,8%
6 (6.0)	2,3%	0,0%	3,7%	3,9%	1,2%
5 (5.0)	4,3%	3,0%	6,6%	5,5%	4,9%
4 (4.0)	28,3%	37,0%	27,2%	24,3%	20,7%
3 (3.0)	8,5%	7,9%	10,6%	9,8%	11,0%
2 (2.0)	12,0%	4,2%	12,0%	17,6%	14,0%
1 (1.0)	8,3%	0,6%	8,6%	8,2%	8,5%
0 (0.0)	24,8%	40,6%	13,0%	12,2%	19,5%

Pytanie brzmiało: „Ile w ciągu zwykłego miesiąca (bez świąt, ferii) odbywa się zbiórek zastępów (w sumie)”. To pytanie kluczowe dla analizy działania systemem małych grup. Można było udzielić odpowiedzi wpisując liczbę z przedziału od 0 do 30. Znajdował się tam także dopisek: „Suma wszystkich zbiórek zastępów w miesiącu, czyli suma zbiórek pierwszego zastępu + suma zbiórek drugiego zastępu.”. Pytanie nie odnosiło się więc wprost ani do szóstek, ani do patroli.

W roku 2015 żadnych zbiórek zastępów nie odnotowało prawie 25% jednostek. Najwyższy odsetek zanotowano u zuchów (40,6%) co jest zrozumiałe (dziwić powinien raczej odsetek ankietowanych, którzy taki stan rzeczy zadeklarowali, gdyż nawet, jeśli mieli na myśli szóstki, jest to dalej niezgodne z wymogami metodyki). Podobnie 19,5% drużyn zrzeszających wędrowników, które w ciągu miesiąca nie organizowały zbiórek zastępów jest do pewnego stopnia zrozumiałe, choć biorąc pod uwagę fakt, że średnia liczebność drużyn zrzeszających wędrowników (dane metodyczne *sensu largo*) w roku 2015 to 21,35 podział na małe grupy byłby jednak wskazany (nie posiadamy żadnej wiedzy o stanie funkcjonowania patroli). 12-13% drużyn zrzeszających harcerzy i harcerzy starszych także nie organizowało w ciągu typowego miesiąca ani jednej zbiórki zastępu.

Tabela KT.1.30. Ile w ciągu zwykłego miesiąca (bez świąt, ferii) odbywa się zbiórek zastępów (w sumie) (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	Tylko zuchy	Tylko harcerze	Tylko harcerze starsi	Tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	44,36%	75,88%	32,58%	45,29%	72,67%	24,96%
1 (1.0)	9,83%	0,00%	19,54%	11,53%	10,51%	7,61%
2 (2.0)	15,13%	2,34%	19,33%	26,52%	7,59%	18,51%
3 (3.0)	5,77%	4,98%	3,20%	3,33%	2,79%	10,13%
4 (4.0)	10,15%	10,25%	10,07%	6,31%	6,43%	12,40%
5 (5.0)	1,94%	2,04%	4,86%	0,00%	0,00%	0,50%
6 (6.0)	3,40%	2,04%	2,62%	1,23%	0,00%	6,62%
7 (7.0)	1,06%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	3,15%
8 (8.0)	2,98%	0,00%	3,56%	3,07%	0,00%	5,28%
9 (9.0)	0,52%	0,00%	0,48%	0,61%	0,00%	1,00%
10 (10.0)	0,94%	2,46%	0,24%	0,00%	0,00%	1,04%
12 (12.0)	2,42%	0,00%	2,34%	0,87%	0,00%	5,32%
15 (15.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
16 (16.0)	0,65%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	1,84%
17 (17.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
20 (20.0)	0,19%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	0,29%
21 (21.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
24 (24.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
25 (25.0)	0,16%	0,00%	0,34%	0,61%	0,00%	0,00%
28 (28.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
32 (32.0)	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
Mediana	1	0	1	1	0	2
Średnia	2,323934	1,07723	2,326494	1,729686	0,59809	3,83189

Pytanie brzmiało: „Ile w ciągu zwykłego miesiąca (bez świąt, ferii) odbywa się zbiórek zastępów (w sumie)”. Znajdował się tam także dopisek: „Suma wszystkich zbiórek zastępów w miesiącu, czyli suma zbiórek pierwszego zastępu + suma zbiórek drugiego zastępu.”. Pytanie nie odnosiło się więc wprost ani do szóstek, ani do patroli. Ponieważ dane w tabeli KT.1.29. zawierają dane metodyczne sensu largo, zaś w tabeli KT.1.30. dane metodyczne *sensu stricto* nie można ich w sposób prosty porównać.

W roku 2016 ani jednej zbiórki zastępu w ciągu miesiąca nie zorganizowało ponad 44% wszystkich jednostek. W stosunku do danych z 2015 roku nastąpił wzrost aż o 19 p. p., a i sam wynik jest alarmujący.

W roku 2016 prawie 76% gromad zuchowych nie organizowało miesięcznie ani jednej zbiórki zastępu. Dziwić powinno raczej 24% ankietowanych, którzy taki stan rzeczy zadeklarowali, gdyż nawet, jeśli mieli na myśli szóstki, jest to dalej niezgodne z wymogami metodyki. Żadnej zbiórki zastępu nie odnotowało 73% drużyn wędrowniczych (przy średniej liczebności drużyny wędrowniczej wynoszącej 12 osób, więc wynik ten nie jest niepokojący), 33% drużyn harcerskich oraz 45% drużyn starszoharcerskich. Najlepiej na tym tle wypadły drużyny wielopoziomowe, gdzie tylko 23% jednostek w ciągu miesiąca nie odnotowało ani jednej zbiórki zastępu. Wynik ten jest wysoce alarmujący. Wyniki są znacząco gorsze w tym zakresie niż w roku 2015.

W czasie całorocznej pracy w drużynach odbywa się zazwyczaj od 1 do 6 zbiórek zastępów miesięcznie (wedle danych z roku 2016: średnia - 2,32, mediana - 1). Zestawiając powyższe dane z liczbą zastępów w poszczególnych jednostkach okazało się, że średnio na jeden zastęp przypada miesięcznie nieco ponad 1 zbiórka (1,17 zbiórki w drużynach harcerskich, 1,4 zbiórki w drużynach starszoharcerskich, 1,26 zbiórki w drużynach wędrowniczych oraz 1,11 zbiórki w drużynach wielopoziomowych) (Badanie drużynowego 2016). Niepokojący jest fakt, że dane te nie wzrastają nawet wraz ze zmianą pionu, a zatem większą samorządnością uczestników zbiórek. Tak więc w zestawieniu z pytaniem o liczbę zastępów w drużynie widzimy, że formalny podział na zastępy nie wiąże się wprost z faktycznym działaniem systemem małych grup.

Tabela KT.1.31. Przeciętna liczba zbiórek drużyny/gromady a liczba zbiórek zastępów w miesiącu (oprócz wakacji i ferii) (Badanie drużynowego 2015)

2015	Ilość ->	0	1	2	3	4	5 i więcej
Zuchy	z. gromady	0,00%	4,80%	5,50%	6,70%	78,80%	4,20%
	z. zastępów	40,6%	0,6%	4,2%	7,9%	37,0%	0,0%
Harcerze	z. drużyny	0,00%	16,30%	16,60%	8,60%	52,50%	6,00%
	z. zastępów	13,0%	8,6%	12,0%	10,6%	27,2%	0,0%
harcerze starsi	z. drużyny	0,00%	18,40%	17,60%	13,30%	45,50%	5,10%
	z. zastępów	12,2%	8,2%	17,6%	9,8%	24,3%	0,0%
wędrownicy	z. drużyny	1,20%	22,60%	23,20%	9,80%	36,60%	6,70%
	z. zastępów	19,5 %	8,5%	14,0%	11,0%	20,7%	0,0%

Pierwsze Badanie drużynowego pokazało, że najczęściej jednostek organizuje 4 zbiórki drużyny w miesiącu oraz 4 zbiórki zastępów (należy jednak pamiętać, że chodzi o zsumowane zbiórki wszystkich zastępów). Biorąc pod uwagę średnią liczbę szóstek/zastępów w jednostkach w roku 2015 (2,91) jasno widać, że stosunek pracy w drużynie i zastępie wynosi 4:1, albo i mniej.

Tabela KT.1.32. Przeciętna liczba zbiórek całej jednostki a liczba zbiórek zastępów w miesiącu (oprócz wakacji i ferii) (Badanie drużynowego 2016)

2016	Ilość ->	0	1	2	3	4	5 i więcej
tylko zuchy	z. gromady	0,00%	0,30%	2,04%	2,64%	81,59%	13,43%
	z. zastępów	75,88%	0,00%	2,34%	4,98%	10,25%	6,50%
tylko harcerze	z. drużyny	0,00%	5,59%	14,70%	15,43%	60,87%	3,41%
	z. zastępów	32,58%	19,54%	19,33%	3,20%	10,07%	15,30%
tylko harcerze starsi	z. drużyny	0,00%	2,71%	26,00%	7,30%	58,53%	5,45%
	z. zastępów	45,29%	11,53%	26,52%	3,33%	6,31%	7,00%
tylko wędrownicy	z. drużyny	0,00%	35,40%	14,79%	10,38%	39,42%	0,00%
	z. zastępów	72,67%	10,51%	7,59%	2,79%	6,43%	0,00%
tylko wielopoziomowe	z. drużyny	0,00%	13,74%	22,68%	14,74%	45,27%	3,56%
	z. zastępów	24,96%	7,61%	18,51%	10,13%	12,40%	26,40%

Dane *sensu stricto* zebrane w roku 2016 potwierdzają wcześniejsze ustalenia co do gromad zuchowych, ukazując jeszcze bardziej katastrofalny obraz sytuacji w pozostałych metodykach, gdzie nie można już nawet mówić o tylko niekorzystnym stosunku pracy drużyny do zastępu, ale także o mało regularnej pracy harcerskiej w ogóle. Najlepiej sytuacja przedstawia się w drużynach wielopoziomowych, gdzie największy odsetek (26%) ankietowanych odnotowało 5 i więcej zbiórek zastępów w miesiącu.

Badane dane wskazują na fakt silnej dominacji (w codziennej pracy drużyny) zbiórek całych jednostek nad zbiórkami zastępu. Świadczy to o słabym poziomie samodzielności małych grup w drużynach. Dodatkowo przyrównując do siebie uzyskane dane z badań, zauważyć można wzrost średniej liczby zbiórek drużyny w miesiącu przy malejącej liczbie zbiórek zastępów. Już sytuację z roku 2015 należy ocenić negatywnie, a w 2016 uległa ona jeszcze pogorszeniu.

Tabela KT.1.33. Czy odbywają się zbiórki zastępów organizowane przez zastępowego? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
małe grupy nie pracują samodzielnie w innym terminie	8,9%	14,5%	6,6%	5,1%	4,3%
zbiórki zastępów w ramach zbiórki drużyny	24,5%	14,5%	28,9%	27,5%	20,7%
nie ma w ogóle zbiórek samodzielnych	31,4%	52,7%	15,9%	14,1%	26,2%
zastępy pracują samodzielnie w terminie innym niż zbiórka drużyny	35,2%	18,2%	48,5%	53,3%	48,8%

Opcje przedstawione drużynowym do wyboru w badaniu z roku 2015 nie ułatwiają interpretacji danych (znaczeniowo opcja 1 i 3 są tożsame). Pytanie nie odnosiło się wprost do szóstek ani patroli.

Biorąc pod uwagę tylko odpowiedzi udzielone w ramach czwartej opcji: zastępy pracują samodzielnie w terminie innym niż zbiórka drużyny można zauważyć, że w **48,5% drużyn zrzeszających harcerzy, 53,3% drużyn zrzeszających harcerzy starszych oraz 49% drużyn zrzeszających wędrowników prawidłowo funkcjonuje system małych grup.**

Dziwi relatywnie wysoki odsetek **jednostek zrzeszających zuchy - 18%**, których drużynowi deklarują odbywanie się samodzielnych zbiórek zastępów, pamiętać jednak należy, że mamy tu do czynienia z danymi metodycznymi *sensu largo*.

Tabela KT.1.34. Czy odbywają się zbiórki zastępów organizowane przez zastępowego? (Badanie drużynowego 2016)

	Nr.	Razem	zuchy	harce rze	harce starsi	wędrow nicy
samodzielne zbiórki zastępów w ogóle się nie odbywają	1	36,0%	31,0%	28,0%	28,0%	44,0%
podczas zbiórek drużyny część czasu jest samodzielnie zagospodarowana przez zastępy	2	15,0%	20,0%	16,0%	16,0%	9,0%
samodzielne zbiórki zastępów odbywają się w łączności ze zbiórką drużyny (tego samego dnia, przed lub po zbiórce drużyny)	3	6,0%	1,0%	7,0%	5,0%	4,0%
samodzielne zbiórki zastępów odbywają się w innym terminie niż zbiórki drużyny w obecności drużynowego	4	16,0%	10,0%	18,0%	21,0%	13,0%
samodzielne zbiórki zastępów odbywają się w innym terminie niż zbiórki drużyny bez obecności drużynowego	5	28,0%	37,0%	31,0%	30,0%	31,0%

W roku 2016 opcje przewidziane w powyższym pytaniu zostały doprecyzowane, nadal jednak pytanie nie odnosiło się wprost do szóstek ani patroli. Ponieważ dane w tabeli KT.1.34. zawierają dane metodyczne *sensu largo*, zaś w tabeli KT.1.33. dane metodyczne *sensu stricto* nie można ich w sposób prosty porównać.

Biorąc pod uwagę tylko odpowiedzi udzielone w ramach najbardziej pożądanej opcji: samodzielne zbiórki zastępów odbywają się w innym terminie niż zbiórki drużyny bez obecności drużynowego można zauważyć, że w **31% drużyn zrzeszających harcerzy, 30% drużyn zrzeszających harcerzy starszych oraz 31% drużyn zrzeszających wędrowników system małych grup funkcjonuje w sposób pozwalający na pełne wykorzystanie metody harcerskiej.** Sumując zaś odpowiedzi z opcji czwartej i piątej możemy powiedzieć, że samodzielne zbiórki organizowane w innym terminie niż zbiórki drużyny są udziałem **49% drużyn zrzeszających harcerzy, 51% drużyn zrzeszających harcerzy starszych oraz 44% drużyn zrzeszających wędrowników.** W stosunku do danych z roku 2015 nastąpił więc spadek w przypadku zastępów starszoharcerskich (o 2,3 p. p.) i wędrowniczych (o 4,8 p. p.).

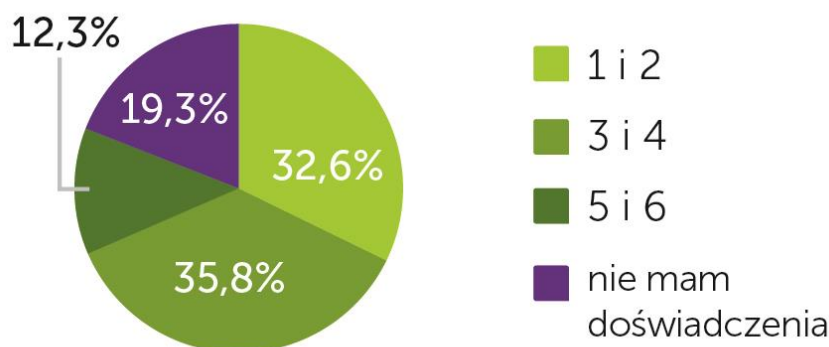
Warto zwrócić uwagę na fakt, że w roku w roku 2016 **37,0% drużynowych gromad zuchowych zadeklarowało, że w ich jednostce odbywają się samodzielne zbiórki zastępów bez obecności drużynowego.** Może to wynikać z faktu, że są to jednostki wielopoziomowe lub z błędnego wypełnienia arkusza, niemniej jest to **odsetek niepokojący.**

Mimo że generalnie w zdecydowanej większości jednostek formalnie system małych grup istnieje, w relatywnie niewielu przypadkach główny ciężar pracy wychowawczej spoczywa na zastępach, co pokazuje faktyczny brak pracy systemem małych grup.

Tabela KT.1.35. Na ile trudne jest dla Ciebie: praca z zastępowymi (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
1 bardzo łatwe (6.0)	12,5%	14,5%	14,6%	13,7%	14,6%
2 (5.0)	20,1%	13,9%	23,3%	23,1%	23,8%
3 (4.0)	21,9%	12,7%	27,9%	23,9%	22,0%
4 (3.0)	13,9%	9,1%	16,6%	16,1%	14,6%
5 (2.0)	9,0%	3,6%	9,6%	13,7%	9,1%
6 bardzo trudne (1.0)	3,3%	2,4%	3,7%	3,5%	1,8%
nie mam doświadczenia	19,3%	43,6%	4,3%	5,9%	14,0%
Średnia	4,04	4,34	4,06	3,96	4,17

Wykres KW.1.9. Na ile trudne jest dla Ciebie: konsekwentna praca z zastępowymi (Badanie drużynowego 2015)

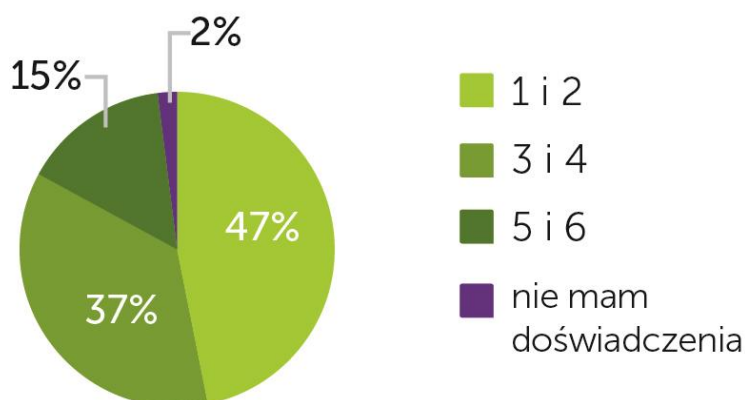


Tylko 32,6% badanych uważa pracę z zastępowymi za łatwą, gdy 32,8% badanych uważa ją za ani łatwą ani trudną, a 12,30% za trudną. Za to **aż 19,30% nie ma doświadczenia w pracy z zastępowymi**. Wnioskować można zatem, że praca z zastępowymi w drużynach harcerskich nie jest praktykowana, nie ma dobrych wzorców i praktyk. Nie jest zaskakujące, że niemalże 50% drużynowych zuchowych nie ma doświadczenia w pracy z zastępowymi oraz to, że 14% drużynowych wędrowniczych również udzieliło takiej odpowiedzi, gdyż drużyny wędrownicze nie mają obowiązku pracować zastępami. W pozostałych kryteriach (1-6) odpowiedzi poszczególnych pionów rozkładają się niemalże równomiernie. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Tabela KT.1.36. Na ile trudne jest dla Ciebie: praca systemem małych grup (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	24,0%	23,0%	26,0%	27,0%	31,0%
2 (5.0)	23,0%	24,0%	23,0%	22,0%	26,0%
3 (4.0)	22,0%	25,0%	18,0%	16,0%	14,0%
4 (3.0)	15,0%	15,0%	18,0%	15,0%	17,0%
5 (2.0)	9,0%	7,0%	10,0%	11,0%	4,0%
6 bardzo trudne (1.0)	6,0%	5,0%	4,0%	6,0%	9,0%
nie mam doświadczenia	2,0%	0,0%	2,0%	2,0%	1,0%
Średnia	2,80	2,70	2,70	2,80	2,60

Wykres KW.1.10. Na ile trudne jest dla Ciebie: praca systemem małych grup (Badanie drużynowego 2016)



Wyniki uzyskane w odpowiedzi na powyższe pytanie wskazują, że tylko 15% badanych uważa pracę systemem małych grup za trudną, a co jeszcze ważniejsze **tylko 2% respondentów uważa, że nie ma doświadczenia w pracy z nim**. Aż 47% badanych uważa pracę systemem małych grup za łatwą. Przyglądając się wynikom poszczególnych grup metodycznych zauważyć można, że drużynowi wędrownicy stanowią grupę, która zarówno uważa pracę systemem małych grup za najłatwiejszą (31%) w porównaniu z resztą grup, ale również za najtrudniejszą (9% drużynowych wędrowniczych). **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Strategię ZHP w zakresie pracy w małych grupach należy ocenić jako niezrealizowaną. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

Informacje zebrane odnośnie średniej liczebności szóstek/zastępów w jednostkach wskazują, że:

- nastąpił wyraźny spadek liczby szóstek o prawidłowej liczebności, choć sam odsetek nie budzi niepokoju. 88% w 2015 r. oraz 81% w 2016 r. szóstek znalazło się w przedziale 4-8, czyli w pełnej zgodzie z uregulowaniami Instrukcji. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu;
- nastąpił wyraźny spadek liczby zastępów o prawidłowej liczebności. W przedziale 4-8 (właściwa wielkość zastępu to 5-8) znalazło się 85,8% w 2015 r. oraz 71% w 2016 r. jednostek zrzeszających harcerzy, 83,9% w 2015 r. oraz 61% w 2016 r. jednostek zrzeszających harcerzy starszych oraz 66,4% w 2015 r. i 51% w 2016 r. odpowiedzi jednostek zrzeszających wędrowników. Pewne zaniepokojenie budzi w tym kontekście tylko odsetek zbyt małych lub zbyt dużych zastępów wędrowniczych. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu.

Informacje zebrane odnośnie liczby szóstek/zastępów w jednostkach wskazują, że:

- w 2016 r. formalna liczba małych grup w większości jednostek bez względu na metodykę była dostosowana do średniej liczby osób w gromadzie/drużynie.
- w 2016 r. formalny podział na małe grupy nie istniał w 8% gromad zuchowych, 8% drużyn harcerskich, 27% drużyn starszoharcerskich, 41% drużyn wędrowniczych oraz 12% drużyn wielopoziomowych. Tylko w wypadku wędrowników można ten odsetek uzasadnić metodycznie;
- dziwi obecność zastępów w około 10% gromadach zuchowych.

Informacje zebrane odnośnie liczby organizowanych w miesiącu zbiórek zastępów wskazują, że:

- w 2015 r. ani jednej zbiórki zastępu w ciągu miesiąca nie zorganizowało prawie 25% wszystkich jednostek. Rok później nastąpił wzrost do 44% wszystkich jednostek, czyli aż o 19 p. p. Wynik ten jest wysoce alarmujący;
- w 2015 r. ani jednej zbiórki zastępu w ciągu miesiąca nie zorganizowało: 40,6% jednostek zrzeszających zuchy (prawie 60% nie działa więc zgodnie z metodyką zuchową), 19,5% drużyn zrzeszających wędrowników oraz 12-13% drużyn zrzeszających harcerzy i harcerzy starszych;
- w 2016 r. ani jednej zbiórki zastępu w ciągu miesiąca nie zorganizowało: prawie 76% gromad zuchowych (około 24% nie działa więc zgodnie z metodyką zuchową), 33% drużyn harcerskich, 45% drużyn starszoharcerskich, 73% drużyn wędrowniczych (co nie budzi niepokoju) oraz 23% drużyn wielopoziomowych. Wynik ten jest wysoce alarmujący;
- średnio na jeden zastęp przypada miesięcznie nieco ponad 1 zbiórka. Jasno widać, że stosunek pracy w drużynie i zastępie jest niekorzystny dla zastępów, co jest wynikiem wysoce alarmującym.

Informacje zebrane odnośnie samodzielności organizowanych zbiórek zastępów wskazują, że:

- 18% w 2015 r. jednostek zrzeszających zuchy deklarowało odbywanie się samodzielnych zbiórek zastępów, zaś w roku 2016 aż 37,0% zadeklarowało, że w ich jednostce odbywają się samodzielne zbiórki zastępów bez obecności drużynowego. Odsetek ten jest niepokojący;
- w 48,5% w 2015 r. oraz 49% w 2016 r. drużyn zrzeszających harcerzy, 53,3% w 2015 r. oraz 51% w 2016 r. drużyn zrzeszających harcerzy starszych oraz 49% w 2015 r. oraz

44% w 2016 r. drużyn zrzeszających wędrowników zastępy pracują samodzielnie w terminie innym niż zbiórka drużyny. W przypadku zastępów starszoharcerskich (o 2,3 p. p.) i wędrowniczych (o 4,8 p. p.) nastąpił spadek. Prawidłowo system małych grup funkcjonuje więc w przypadku około 40-50% drużyn oraz 60-80% gromad. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu.

Informacje nt. subiektywnego odczucia drużynowych odnośnie trudności/łatwości działań w ramach systemu małych grup wskazują, że:

- liczba respondentów, którzy nie mają doświadczenia w pracy systemem małych grup wyniosła 2%, zaś w przypadku pracy z zastępowymi - 19,3%;
- do trudności w tym obszarze przyznaje się 12,3% osób w przypadku pracy z zastępowymi oraz 15% ankietowanych w przypadku pracy systemem małych grup;
- za łatwą uważa pracę z zastępowymi 32,6% badanych, zaś pracę systemem małych grup aż 47% badanych.

Program stale doskonalony i pobudzający do rozwoju

Tabela KT.1.37. Twoim zdaniem dobry program drużyny.: (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
rozwija członków jednostki	94,0%	94,0%	96,0%	96,0%	96,0%
składa się z atrakcyjnych form	90,0%	90,0%	89,0%	88,0%	91,0%
wychowuje członków jednostki	89,0%	95,0%	91,0%	86,0%	85,0%
jest oparty na analizie zainteresowań członków drużyny i środowiska pracy	89,0%	86,0%	87,0%	91,0%	93,0%
jest realizowany metodą harcerską	84,0%	80,0%	90,0%	86,0%	83,0%
opiera się na działaniu i pomysłach członków jednostki	79,0%	72,0%	78,0%	85,0%	90,0%
realizuje jasno określone cele	76,0%	79,0%	79,0%	73,0%	79,0%
co roku jest rozwijany o nowe elementy	69,0%	67,0%	73,0%	72,0%	67,0%
jest realizowany w oparciu o plan pracy drużyny	68,0%	76,0%	72,0%	64,0%	66,0%
uwzględnia propozycje programu "hufcowego"	55,0%	60,0%	56,0%	56,0%	57,0%
uwzględnia propozycje programowe ZHP	53,0%	53,0%	54,0%	57,0%	57,0%
opiera się na działaniu i pomysłach drużynowego	49,0%	52,0%	47,0%	48,0%	36,0%
jest spontaniczny - wynikający z aktualnej potrzeby członków drużyny	45,0%	43,0%	43,0%	49,0%	48,0%
uwzględnia propozycje programowe ogólnozwiązkowe	39,0%	37,0%	42,0%	46,0%	43,0%
uwzględnia propozycje programu "chorągwanego"	38,0%	45,0%	37,0%	41,0%	40,0%
jest stały i niezmienny	1,0%	2,0%	1,0%	1,0%	2,0%
Inne	6,0%	5,0%	7,0%	4,0%	4,0%

Opcje przedstawione drużynowym do wyboru zawierały błąd logiczny: jako osobne opcje ujęto tożsame w znaczeniu „propozycje programowe ogólnozwiązkowe” oraz „propozycje programowe ZHP”. Drużynowi interpretują dobry program przede wszystkim jako element, który jest nastawiony na rozwój i wychowanie członków jednostki oraz realizowany jest metodą harcerską. Dodatkowo powinien on zawierać atrakcyjne formy, a także opierać się na analizie zainteresowań członków drużyn i środowiska pracy. Zauważyć należy, że aż 79% drużynowych uważa, że program powinien opierać się na działaniach i pomysłach członków jednostki, a tylko 49% respondentów, że na pomysłach i działaniach drużynowego. Pozytywnie należy zinterpretować fakt, że tylko 1% badanych uważa, że program powinien być staty i niezmienny. Zwrócić uwagę należy również na fakt, iż odpowiedzi drużynowych z poszczególnych metodyk są niemalże na tym samym poziomie, największą różnicę zaobserwować można przy odpowiedziach: „opiera się na działaniu i pomysłach członków jednostki” - 18 p. p. różnicy między odpowiedzią drużynowych wędrowniczych, a zuchowych, „opiera się na działaniu i pomysłach drużynowego” - 16 p. p. różnicy między odpowiedzią drużynowych zuchowych a wędrowniczych, co jasno wynika ze specyfiki tych dwóch metodyk.

Tabela KT.1.38. Twoim zdaniem dobry program drużyny. (Odpowiedzi z pola „Inne”): (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
pomimo realizacji w oparciu o plan pracy jest także elastyczny	7,0%	0,0%	12,0%	0,0%	0,0%
odpowiada na społeczne potrzeby	7,0%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%
musi ważyć wiele czynników	7,0%	0,0%	12,0%	26,0%	0,0%
jest stale zmieniany i dostosowywany do obecnej sytuacji	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%	52,0%
jest elastyczny, umożliwia członkom jednostki poznanie samych siebie	7,0%	0,0%	12,0%	0,0%	0,0%
jest dostosowany do potrzeb środowiska	7,0%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%
jest dostosowany do drużyny i jej członków	7,0%	0,0%	12,0%	0,0%	0,0%
jest dopasowany do wiedzy i wieku członków jednostki	7,0%	0,0%	12,0%	0,0%	0,0%
jest częściowo realizowany przez członków drużyny	7,0%	0,0%	0,0%	26,0%	0,0%
daje możliwość harcerzom realizowania prób na stopnie poprzez aktywny udział w życiu drużyny oraz jest zgodny z obrzędowością drużyny, zawiera jej elementy	7,0%	0,0%	12,0%	0,0%	0,0%
jest oparty o plany pracy zastępów, które są oparte o stopnie i sprawności	2,0%	0,0%	4,0%	8,0%	0,0%
wynika z potrzeb i zainteresowań członków, a także potrzeb otoczenia - łączy je	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
wychowuje przez pracę przy jachtach	1,0%	0,0%	2,0%	4,0%	0,0%
uwzględnienie propozycji chorągwianych i ogólnozwiązkowych jest opcjonalne, w zależności od wpływu na realizację celów. Dobrze by było, gdyby kadra drużyny przewidziała w swoim planie udział w wydarzeniach chorągwianych i/lub ogólnozwiązkowych	1,0%	0,0%	3,0%	5,0%	0,0%
uwzględnia ewaluację poprzednich planów pracy i programów z którymi się pracowało	1,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%
uczy dzieci coraz to nowych umiejętności	1,0%	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%
połączony z instrumentami metodycznymi (stopnie, sprawności ale też projekty, zadania zespołowe); jest połączony ze służbą (w każdej metodyce, może być akcyjna ale rozwijająca, budujące poczucie odpowiedzialności za środowisko)	1,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%
podlega ewaluacji	1,0%	0,0%	3,0%	5,0%	0,0%
może być elastyczny	1,0%	0,0%	3,0%	5,0%	0,0%
ma realny wpływ na wszechstronny wieloaspektowy rozwój harcerzy	1,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%
jest tworzony wspólnie przez kadre drużyny	1,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%
jest trudny do ułożenia w moim środowisku	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
jest stale dostosowywany do aktualnej sytuacji	1,0%	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%
jest elastyczny i zmienia się wraz z drużyną	1,0%	0,0%	3,0%	5,0%	0,0%
jest elastyczny - modyfikowany w ciągu roku tak, aby dostosować go do zmieniających się potrzeb	1,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%
jest elastyczny	1,0%	0,0%	3,0%	5,0%	0,0%
jest dostosowany do możliwości fizycznych członków drużyny	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%
jest dostosowany do grupy	1,0%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%
jest ciekawy i atrakcyjny	1,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
dostosowany do kalendarza działań na poziomie szczebu. Taki który jest zaplanowany przez drużynę i każdy z członków ma w nim swoje zadania do realizacji. Wpisuje się w realizację Harcerskiego Systemu Wychowawczego. Drużynowy ma ukryty cel realizacji	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%
co roku coś nowego bez odgrzewania tych samych zbiórek	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
bierze pod uwagę zainteresowania kadry	1,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%

W pozycji „Inne” drużynowi podawali swoje propozycje. Podanych wartości procentowych nie należy więc interpretować w kontekście odsetka osób, jakie takiej odpowiedzi nie udzieliły.

Jeżeli chodzi o kwestie wypisywane przez drużynowych w pozycji „inne” to najczęściej interpretują oni dobry program jako zestaw nadanych mu cech lub zadań:

- pomimo realizacji w oparciu o plan pracy jest także elastyczny,
- odpowiada na społeczne potrzeby,
- musi ważyć wiele czynników,
- jest stale zmieniany i dostosowywany do obecnej sytuacji,
- jest elastyczny, umożliwia członkom jednostki poznanie samych siebie,
- jest dostosowany do potrzeb środowiska,
- jest dostosowany do drużyny i jej członków,
- jest dopasowany do wiedzy i wieku członków jednostki,
- jest częściowo realizowany przez członków drużyny,
- daje harcerzom możliwość realizowania prób na stopnie poprzez aktywny udział w życiu drużyny oraz jest zgodny z obrzędowością drużyny, zawiera jej elementy.

Do kwestii najczęściej wymienianych przez drużynowych zuchowych (obie kwestie zostały wypisane przez **35% drużynowych zuchowych**) zaliczamy: **„odpowiada na społeczne potrzeby” oraz „jest dostosowany do potrzeb środowiska”**. Można zatem zaryzykować twierdzenie, że drużynowi zuchowi mają świadomość, że praca jednostki powinna opierać się na działaniach zarówno na zewnątrz, jak i do wewnątrz. Jednocześnie widzimy, że działania na zewnątrz - czyli **odpowiadanie na potrzeby społeczne** - nie jest w ogóle istotne dla **pozostałych grup metodycznych gdzie 0% dopisało ten aspekt w polu „inne”**, mimo że żaden punkt tabeli podstawowej nie dotyczył służby i odpowiadania na potrzeby społeczne. To świadczy o **dużej koncentracji jedynie na potrzebach własnych i braku świadomości roli służby w harcerstwie**.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że aż 52% drużynowych wędrowniczych udzieliło odpowiedzi, że dobry program jest stale zmieniany i dostosowywany od obecnej sytuacji, przy czym ani jeden drużynowy z pozostałych metodyk takiej definicji nie uwzględnił w swoich odpowiedziach. Nasuwa się zatem przypuszczenie, że **program drużyn wędrowniczych jest o wiele bardziej elastyczny i o wiele częściej zmieniany niż program pozostałych grup**. Biorąc pod uwagę specyfikę grupy wiekowej takie wyniki nie są zaskakujące.

Tabela KT.1.39. W planie pracy każdej z drużyn na rok harcerski 2014/15 (2015/16) znalazły się... (Arkusz Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016					
		Wszyscy lub prawie wszyscy	Większość	Mniej więcej połowa	Mniejszość	Żaden lub prawie żaden	Nie mam wiedzy na ten temat
Uczestnictwo w imprezie programowej hufca	88,89%	63,4%	31,5%	3,6%	0,3%	0,6%	0,6%
Wyjazd poza miejsce zamieszkania (rajd, wycieczka, biwak)	78,10%	44,8%	36,1%	12,0%	6,2%	0,3%	0,6%
Zdobywanie stopni	77,78%	25,3%	41,2%	16,9%	10,7%	4,6%	1,3%
Zdobywanie sprawności	76,14%	26,0%	40,3%	19,1%	9,4%	3,9%	1,3%
Uczestnictwo w HAL lub NAL	71,24%	45,8%	26,9%	13,6%	8,1%	4,6%	1%
Praca metodyczna	66,34%	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Wydarzenie programowe realizowane wspólnie z inną drużyną/drużynami	47,71%	13,6%	28,6%	30,5%	18,8%	6,2%	2,3%
Uczestnictwo w imprezie programowej poza hufcem	40,52%	9,1%	24,4%	26,3%	32,8%	5,8%	1,6%
Akcja zarobkowa	39,54%	14,0%	24,0%	20,1%	24,4%	12,3%	5,2%
Uczestnictwo w HAZ lub NAZ	35,29%	20,8%	24,0%	17,2%	20,8%	14,9%	2,3%
Impreza dla rodziców	25,16%	7,8%	21,8%	23,0%	28,9%	14,6%	3,9%
Obowiązujące kierunki programowe (Braterstwo, Sprawności na całe życie, Harcerstwo w ruchu, Radosny patriotyzm, Ciekawość świata, Aktywność społeczna)	b.d.	6,2%	17,2%	29,5%	24,0%	17,9%	5,2%

Pytanie zadane w AAH2015 zezwalało na wybranie wszystkich opcji, które badani uznali za pasujące. Rok później ankietowani zostali poproszeni o odniesienie się do każdej z opcji poprzez wskazanie, jakiej części sprawdzonych programów dotyczą poszczególne sformułowania. Wyników uzyskanych w roku 2015 i 2016 nie można więc w prosty sposób porównać. Poszczególne opcje (oraz odpowiadające im odsetki odpowiedzi) zostaną bardziej szczegółowo omówione w dalszej części raportu.

Najpopularniejszym elementem programów pracy jednostek z w roku 2014/2015 było uczestnictwo w imprezach hufcowych (88,89%) oraz wyjazdach poza miejsce zamieszkania (78,10%). Dane te są zbieżne w roku 2016 r. Warto podkreślić dane, uzyskane z AAH2015, wskazujące na fakt, że tylko w przypadku 66% sprawdzonych programów drużyn osoba sprawdzająca mogła powiedzieć, że zwiera „pracę metodyczną” (choć mogło to także wynikać z nieprecyzyjnego sformułowania). Nieco więcej zawierało pracę ze stopniami (77,78%) i ze sprawnościami (76,14%). Niestety, stosunkowo niewielka liczba drużyn w swojej pracy uwzględnia imprezy z udziałem rodziców oraz uczestnictwo w Harcerskiej Akcji Zimowej. Warto również zwrócić uwagę, że prawie 29% drużyn w roku 2014/2015 nie zaplanowało uczestnictwa w Harcerskiej Akcji Letniej. W roku 2016 zdecydowanie spadła liczba drużyn, które nie mają w programie uczestnictwa w HAL lub NAL (do 4,6%).

Tabela KT.1.40. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie zbiórki drużyny/gromady (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harce- rze	harcerz e starsi	wędrow nicy	Razem	zuchy	harce- rze	harcerz e starsi	wędrow nicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	33,3%	38,8%	35,2%	33,7%	32,9%	40,0%	43,0%	44,0%	40,0%	40,0%
2 (5.0)	39,9%	38,2%	42,5%	38,8%	38,4%	34,0%	33,0%	31,0%	36,0%	36,0%
3 (4.0)	17,9%	16,4%	14,6%	17,6%	16,5%	15,0%	13,0%	17,0%	15,0%	11,0%
4 (3.0)	6,9%	4,2%	6,0%	7,5%	8,5%	7,0%	6,0%	6,0%	7,0%	7,0%
5 (2.0)	1,6%	1,8%	1,0%	1,6%	3,0%	3,0%	3,0%	1,0%	2,0%	4,0%
6 bardzo trudne (1.0)	0,3%	0,6%	0,7%	0,8%	0,6%	1,0%	2,0%	1,0%	0,0%	2,0%
nie mam doświadczenia	4,97	5,09	5,06	4,96	4,90	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.

W roku 2016 drużynowi wszystkich grup wiekowych zadeklarowali w **74%**, że **przygotowanie zbiórki jest dla nich bardzo łatwe bądź też łatwe**. Wskazania te nieznacznie wzrosły w porównaniu z rokiem 2015 (o 0,9% p. p.). Analizowane dane mogą świadczyć o dobrym przygotowaniu kadry do pełnienia swoich funkcji, w tym właśnie prowadzenia zbiórek, bądź też o dużym doświadczeniu naszej kadry. Utwierdza nas w tym przekonaniu fakt, że zaledwie **4% drużynowych twierdzi, że przygotowanie zbiórek jest bardzo trudne lub trudne**. Na wskazania niewielki wpływ ma też grupa, w której pracuje drużynowy. Oczywistym jest także fakt, że na podstawie otrzymanych danych nie możemy wnioskować o metodycznej poprawności prowadzonych zbiórek, choć ważna w tym przypadku wydaje się odpowiedź na pytanie dotyczące ciekawych pomysłów na zbiórkę. Warto analizować ten punkt w powiązaniu z tabelą KT.1.8 i zdiagnozowaną dużą rotacją wśród zwyczajnych członków ZHP. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Tabela KT.1.41. Na ile trudne jest dla Ciebie: wymyślanie ciekawych pomysłów na zbiórkę (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	20,1%	28,5%	17,6%	15,3%	16,5%	25,0%	33,0%	25,0%	19,0%	21,0%
2 (5.0)	27,6%	26,1%	27,6%	29,8%	29,3%	29,0%	26,0%	29,0%	30,0%	35,0%
3 (4.0)	27,6%	24,2%	31,9%	25,9%	28,7%	21,0%	22,0%	20,0%	22,0%	21,0%
4 (3.0)	13,7%	13,9%	14,3%	15,3%	12,2%	12,0%	7,0%	14,0%	13,0%	11,0%
5 (2.0)	8,0%	6,1%	6,3%	9,4%	10,4%	8,0%	9,0%	7,0%	10,0%	4,0%
6 bardzo trudne (1.0)	2,8%	0,6%	2,0%	3,9%	3,0%	5,0%	4,0%	4,0%	5,0%	8,0%
nie mam doświadczenia	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,0%	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.

Większość drużynowych i w tym pytaniu deklaruje, że wymyślanie ciekawych pomysłów jest dla nich bardzo łatwe i łatwe. Liczba ta zwiększyła się w 2016 roku o 6.3 p. p. w porównaniu z rokiem 2015. Jednak w porównaniu z poprzednim pytaniem dotyczącym łatwości przygotowywania zbiórek znacznie wzrasta liczba deklaracji reprezentujących pogląd, że nie jest to ani łatwe, ani trudne. Wzrastają również deklaracje wskazujące na fakt trudności w wymyślaniu ciekawych pomysłów na zbiórki. **W 2016 roku 13% drużynowych twierdziło, że jest to dla nich bardzo trudne lub trudne, zaś w roku 2015 - 11,8% drużynowych.** Warto analizować ten punkt w powiązaniu z tabelą KT.1.8 i zdiagnozowaną dużą rotacją wśród zwyczajnych członków ZHP. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Tabela KT.1.42. Ile średnio godzin trwa zbiórka drużyny? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	Wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
krócej niż 1 godzina	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
1-2 godziny	71,0%	81,0%	67,0%	63,0%	62,0%
2-3 godziny	25,0%	15,0%	30,0%	33,0%	30,0%
dłużej niż 3 godziny	2,0%	0,0%	0,0%	3,0%	5,0%
Inne	2,0%	4,0%	2,0%	1,0%	1,0%

Najczęściej zbiórki trwają 1-2 godziny, co może wskazywać na ich metodyczną poprawność, szczególnie w przypadku młodszych grup wiekowych. Zdarzają się także zbiórki, które trwają więcej niż 3 godziny - są to zbiórki starszoharcerskie i najczęściej wędrownicze, co również jest zgodne z metodyką. Zastrzeżenia budzi jednak fakt, że 2% drużyn zrzeszających wędrowników wskazuje, że ich zbiórki mogą trwać mniej niż godzinę. Godzinne zbiórki nie pozwalają ani na przemienność form, ani na rzetelne oddziaływanie - kreowanie postaw czy nabywanie umiejętności. W grupie wędrowników świadczą o pobieżnym traktowaniu tematyki zbiórek.

Tabela KT.1.43. Ile przeciętnie razy w miesiącu (oprócz wakacji i ferii) odbywają się zbiórki drużyny/gromady? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
0	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
1	12,5%	4,8%	16,3%	18,4%	22,6%
2	15,6%	5,5%	16,6%	17,6%	23,2%
3	9,9%	6,7%	8,6%	13,3%	9,8%
4	56,9%	78,8%	52,5%	45,5%	36,6%
5 i więcej	4,7%	4,2%	6,0%	5,1%	6,7%

Tabela KT.1.44. Ile przeciętnie razy w miesiącu (oprócz wakacji i ferii) odbywają się zbiórki całej jednostki? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	Tylko zuchy	Tylko harcerze	Tylko harcerze starsi	Tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
1 (1.0)	9,10%	0,30%	5,59%	2,71%	35,40%	13,74%
2 (2.0)	15,65%	2,04%	14,70%	26,00%	14,79%	22,68%
3 (3.0)	11,10%	2,64%	15,43%	7,30%	10,38%	14,74%
4 (4.0)	58,53%	81,59%	60,87%	58,53%	39,42%	45,27%
5 (5.0)	3,72%	7,61%	3,17%	5,45%	0,00%	1,84%
6 (6.0)	0,97%	2,34%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%
8 (8.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
10 (10.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
30 (30.0)	0,35%	1,14%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
35 (35.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Mediana	4	4	4	4	2	3
Średnia	3,596718	4,993968	3,425234	3,380046	2,538297	3,110217

Najczęściej statystycznie (59% w 2016 r. oraz 56,9% w 2016 r.) zbiórki drużyny odbywają się 4 razy w tygodniu. Częstotliwość zbiórek maleje wraz ze wzrostem wieku uczestników zbiórek. Najrzadziej zbiórki mają wędrownicy, najczęściej zuchy. Badane dane wskazują na fakt dominacji (w codziennej pracy drużyny) zbiórek całych jednostek nad ziórkami zastępu. To świadczy o słabym poziomie samodzielności małych grup w drużynach harcerskich, co łączy się z wynikami w zakresie analizy pracy systemem małych grup.

Tabela KT.1.45. Ile przeciętnie razy w miesiącu (oprócz wakacji i ferii) odbywają się zbiórki całej jednostki? (Badanie drużynowego 2016)

	razem	Wielkość miejscowości						
		wieś	miasto pon. 10tys.	miasto 10tys.- 20tys.	miasto 20tys.- 50tys.	miasto 50tys.- 200tys.	miasto pow. 200tys.	
Razem	575	84	29	54	111	131	165	
35 (35.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	
30 (30.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	
6 (6.0)	1,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	
5 (5.0)	4,0%	7,0%	2,0%	5,0%	3,0%	2,0%	4,0%	
4 (4.0)	59,0%	49,0%	70,0%	60,0%	55,0%	60,0%	62,0%	
3 (3.0)	11,0%	18,0%	4,0%	10,0%	20,0%	4,0%	9,0%	
2 (2.0)	16,0%	10,0%	7,0%	17,0%	15,0%	20,0%	16,0%	
1 (1.0)	9,0%	12,0%	17,0%	8,0%	7,0%	11,0%	7,0%	

Częstotliwość zbiórek maleje również w odniesieniu do miejsca ich prowadzenia. Na terenach wiejskich rejestrujemy nieznaczny spadek częstotliwości cotygodniowych zbiórek, chociaż pojawiają się wskazania 5 i 6 zbiórek miesięcznie. Może to wynikać z innych możliwości organizacyjnych na terenach wiejskich.

Tabela KT.1.46. Ile ziórek (wliczając biwaki, rajdy) od początku roku harcerskiego Twojej jednostki odbyło się poza siedzibą drużyny/gromady (np. poza budynkiem szkoły, parafii). (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
40	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%
38	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
36	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
35	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
34	1,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
32	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
30	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
28	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
26	1,0%	2,0%	1,0%	1,0%	3,0%
25	2,0%	2,0%	4,0%	1,0%	1,0%
24	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
23	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
22	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
20	8,0%	4,0%	9,0%	9,0%	7,0%
19	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
18	1,0%	1,0%	2,0%	1,0%	1,0%
17	2,0%	0,0%	1,0%	2,0%	2,0%
16	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%
15	11,0%	12,0%	10,0%	15,0%	12,0%
14	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%
13	3,0%	6,0%	3,0%	4,0%	4,0%
12	6,0%	4,0%	8,0%	9,0%	6,0%
11	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	1,0%
10	18,0%	12,0%	22,0%	17,0%	18,0%
9	2,0%	2,0%	3,0%	2,0%	3,0%
8	6,0%	5,0%	6,0%	6,0%	11,0%
7	3,0%	5,0%	1,0%	3,0%	2,0%
6	8,0%	11,0%	6,0%	5,0%	4,0%
5	8,0%	8,0%	7,0%	6,0%	7,0%
4	4,0%	3,0%	3,0%	6,0%	3,0%
3	6,0%	9,0%	5,0%	3,0%	1,0%
2	4,0%	5,0%	1,0%	2,0%	9,0%
1	2,0%	2,0%	1,0%	0,0%	2,0%
0	2,0%	5,0%	1,0%	0,0%	0,0%

Średnia ilość zbiórek drużyny/gromady, które odbyły się poza siedzibą jednostki wynosiła 10,9 zbiórki, czyli nieco ponad 1 zbiórki w miesiącu (badanie było otwarte od kwietnia do czerwca). Aby ocenić ten wynik należy skupić się na obliczeniach wskazanej średniej ilości zbiórek w ciągu rocznego programu pracy dla poszczególnych grup wiekowych. Zgodnie z wcześniej przedstawionymi danymi średnia ilość zbiórek drużyny w miesiącu dla poszczególnych pionów wynosiła:

- tylko zuchy - 4,99 zbiórki - **49,9 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec;
- tylko harcerze - 3,43 zbiórki - **34,3 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec;
- tylko harcerze starsi - 3,38 zbiórki - **33,8 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec;
- tylko wędrownicy - 2,54 zbiórki - **25,4 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec.

Natomiast średnia ilość zbiórek dla poszczególnych pionów metodycznych odnośnie zbiórek odbywających się poza siedzibą jednostki wynosi:

- zuchy - **9,5 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec;
- harcerze - **12,2 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec;
- harcerze starsi - **12,4 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec;
- wędrownicy - **11,2 zbiórek** w okresie wrzesień - czerwiec.

Nie należy porównywać tych danych ze sobą w sposób bezpośredni, ponieważ jedne przedstawione są w sposób *sensu stricto* a drugi *sensu largo*. Zauważyć można jednak, że **około 2/3 zbiórek przeprowadzanych jest w siedzibie jednostki**. Wyjątkiem są **gromady zuchowe**, które zdecydowanie prowadzą „salowe harcerstwo”, tutaj **tylko około 1/5 zbiórek ma miejsce w innym miejscu niż siedziba**. Z uwagi na obecny tryb życia prowadzony przez dzieci powyższe wyniki należy ocenić negatywnie.

Tabela KT.1.47. Ile razy w roku drużyna/gromada wyjeżdża poza miejsce swojego działania? (Badanie drużynowe 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
0 razy	1,0%	1,2%	1,0%	0,8%	0,0%
1-2 razy	22,0%	24,8%	22,3%	21,2%	16,5%
3-5 razy	60,1%	62,4%	56,1%	55,3%	54,9%
6 i więcej razy	16,8%	11,5%	20,6%	22,7%	28,7%

W roku 2015 zadano podobne pytanie. Różnica polega na tym, że tutaj pytano tylko o wyjazdy poza miejsca działania, a w 2016 rozszerzono pytanie do wszystkich zbiórek odbywających się poza harcówką.

Jak można zaobserwować z powyższej tabeli, podstawowe jednostki organizacyjne ZHP wyjeżdżają najczęściej **około 3-5 razy w roku** i dzieje się tak w przypadku każdej grupy wiekowej. Tylko 1% respondentów udzieliło odpowiedzi, że ich drużyna/gromada nie wyjeżdżała nigdzie w roku harcerskim 2013/2014.

Wstępne informacje odnośnie programu drużyn i gromad należy uznać za tło ułatwiające zweryfikowanie funkcjonowania poszczególnych elementów, jakie według dokumentów wewnętrznych ZHP składają się na program ZHP.

Informacje zebrane odnośnie rozumienia przez drużynowych, czym jest dobry program jednostki wskazują, że:

- drużynowi interpretują dobry program przede wszystkim jako element, który jest nastawiony na rozwój i wychowanie członków jednostki oraz realizowany jest metodą harcerską. Dodatkowo powinien on zawierać atrakcyjne formy, a także opierać się na analizie zainteresowań członków drużyn i środowiska pracy;
- poza drużynowymi zuchowymi nie pojawiły się wskazania, że program jednostki „odpowiada na społeczne potrzeby” oraz „jest dostosowany do potrzeb środowiska”, co świadczy o dużej koncentracji jedynie na potrzebach własnych i braku świadomości roli służby w harcerstwie.

Informacje zebrane odnośnie najczęściej powtarzających się elementów programów jednostek na podstawie oceny ze strony komend hufców wskazały, że:

- w 2015 r. najpopularniejszym elementem programów pracy jednostek było uczestnictwo w imprezach hufcowych (88,89%) oraz wyjazdach poza miejsce zamieszkania (78,10%);
- w 2015 r. stosunkowo niewielka liczba drużyn w swojej pracy uwzględniła imprezy z udziałem rodziców (25%) oraz uczestnictwo w Harcerskiej Akcji Zimowej (35%).

Informacje nt. subiektywnego odczucia drużynowych odnośnie trudności/łatwości działań w ramach tego obszaru wskazują, że:

- dla 73-74% drużynowych przygotowanie zbiórki jest bardzo łatwe bądź też łatwe;
- 48% w 2015 r. oraz 54% w 2016 r. drużynowych deklaruje, że wymyślanie ciekawych pomysłów jest dla nich bardzo łatwe i łatwe. Z kolei 11% w 2015 r. i 13% w 2016 r. uważa ten obowiązek za trudny i bardzo trudny.

Informacje zebrane odnośnie średniego czasu trwania zbiórki gromady/drużyny wskazują, że najczęściej zbiórki trwają 1-2 godziny (71%), co może wskazywać na ich metodyczną poprawność.

Informacje zebrane odnośnie ilości zbiórek jednostek w ciągu miesiąca wskazują, że:

- średnio jednostki spotykają się raz w tygodniu (4 razy w miesiącu), przy czym najczęściej spotykają się gromady zuchowe, a najrzadziej drużyny wędrownicze;
- częstotliwość zbiórek maleje również w odniesieniu do miejsca ich prowadzenia.

Informacje zebrane odnośnie ilości zbiórek jednostek, jakie odbywają się w terenie wskazują, że:

- średnia ilość zbiórek drużyny/gromady, które odbyły się poza siedzibą jednostki wynosiła nieco ponad 1 zbiórkę w miesiącu, czyli około 2/3 zbiórek przeprowadzanych jest w siedzibie jednostki;
- w przypadku gromad zuchowych ten odsetek jest wyraźnie niższy - tylko około 1/5 zbiórek ma miejsce w innym miejscu niż siedziba jednostki;
- gromady i drużyny wyjeżdżają poza miejsce swojego zamieszkania najczęściej około 3-5 razy w roku (60%).

Formy pracy

Tabela KT.1.48. Zaznacz formy pracy, w których kiedykolwiek uczestniczyłeś/aś, jako uczestnik lub organizator (Badanie drużynowego 2015-2016)

Formy pracy dynamiczne	2015	2016	Formy pracy statyczne	2015	2016
gra terenowa	98,10%	100,00%	kominek, ognisko	96,90%	98,00%
biwak	96,50%	97,00%	gawęda	97,40%	98,00%
pląsy	94,60%	95,00%	śpiewanki	95,30%	93,00%
rajd	95,00%	93,00%	gry planszowe, towarzyskie	89,20%	91,00%
wycieczka	93,20%	90,00%	dyskusja	89,40%	90,00%
wędrówka	90,80%	88,00%	warsztaty	88,90%	87,00%
gry sportowe	86,10%	84,00%	obrzędy i tajemnice	80,90%	79,00%
zwiedzanie	83,70%	83,00%	konkurs	79,90%	78,00%
zwiad	84,40%	82,00%	majsterka	73,80%	76,00%
zlot	82,60%	83,00%	zabawa tematyczna	74,50%	74,00%
bieg na orientację	81,60%	80,00%	kuźnica	67,50%	69,00%
alarm	77,60%	82,00%	spotkanie z ciekawym człowiekiem	70,50%	66,00%
pożyteczne prace	74,50%	71,00%	formy audio-wideo	63,50%	61,00%
gra strategiczna	68,20%	69,00%	sąd nad poglądem	52,10%	56,00%
teatr	56,80%	58,00%	wywiad	56,60%	48,00%
defilada	37,30%	45,00%	wystawa	51,20%	48,00%
happening	41,70%	37,00%	gazetka	46,00%	48,00%
capstrzyk	22,60%	27,00%	zuchowe zwyczaje	33,90%	39,00%
			wszechnica	5,90%	8,00%

Badania wskazują, że drużynowi zetknęli się w swojej pracy z wszystkimi 37 wymienionymi formami pracy, przy czym średnio każdy z nich spotkał się 26,7 formami.

Do najczęściej spotykanych możemy zaliczyć **grę terenową**, **kominek/ognisko**, **gawędę** i **biwak**. Mniej niż 50% badanych drużynowych brało udział w takich formach jak: **gazetka**, **defilada**, **zuchowe zwyczaje**, **happening**, **capstrzyk** oraz **wszechnica**. Ostatnia wymieniona forma wymaga dodatkowego przeanalizowania pod względem podziału na grupy metodyczne. Wszechnica jest formą pracy zaliczaną do form wędrowniczych. Warto więc zauważyć, że 13% drużynowych wędrowniczych uczestniczyło w tej formie, zaś kolejną grupą są drużynowi zuchowi (10%). Jest to mała różnica, tym bardziej zważając na fakt, że drużynowi wędrowniczy mają sposobność spotkać się z tą formą relatywnie częściej niż drużynowi zuchowi.

Jeżeli rozpatrujemy formy pracy z podziałem na dynamiczne i statyczne zauważyć można, że **więcej drużynowych zetknęło się z formami dynamicznymi (76%) niż formami statycznymi (68%).**

W roku 2016 w poszczególnych grupach metodycznych średnia wyliczona z wyników dla form dynamicznych wygląda następująco: drużynowi harcerscy - 78,1%, drużynowi starszoharcerscy - 77,1%, drużynowi wędrownicy - 74,9%, drużynowi zuchowi - 73,3%. Dla form statycznych wyniki prezentują się następująco: drużynowi harcerscy - 70,2%, drużynowi zuchowi - 69,8%, drużynowi starszoharcerscy - 67,4%, drużynowi wędrownicy - 65,5%.

Tabela K1.49. Które z poniższych (dynamicznych) form pracy harcerskiej były stosowane w Twojej jednostce w ciągu ostatniego roku (Badanie drużynowego 2015)

Formy pracy dynamiczne 2015	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
gra terenowa	87,5%	80,0%	93,0%	92,2%	86,6%
biwak	85,9%	82,4%	88,0%	89,4%	87,2%
pląsy	78,0%	95,2%	82,7%	74,9%	63,4%
rajd	65,5%	55,2%	66,4%	69,0%	77,4%
gry sportowe	61,8%	66,1%	67,1%	65,9%	57,9%
wycieczka	55,2%	61,2%	57,1%	56,1%	51,2%
wędrówka	52,6%	37,0%	52,5%	62,0%	76,8%
zwiad	52,1%	61,2%	53,8%	52,9%	44,5%
pożyteczne prace	46,4%	60,0%	45,5%	43,9%	48,8%
alarm	45,7%	33,9%	53,8%	54,1%	43,3%
zwiedzanie	42,0%	41,2%	44,9%	46,7%	43,9%
bieg na orientację	38,9%	25,5%	46,2%	46,3%	43,3%
złot	36,5%	29,7%	40,5%	42,4%	42,7%
gra strategiczna	30,9%	20,0%	33,2%	37,6%	36,0%
teatr	29,9%	50,9%	24,9%	23,5%	20,1%
defilada	12,2%	6,1%	13,6%	14,9%	15,9%
happening	9,7%	9,1%	8,3%	8,6%	10,4%
capstrzyk	7,1%	4,8%	7,6%	8,6%	12,2%

Tabela K1.50. Które z poniższych (statycznych) form pracy harcerskiej były stosowane w Twojej jednostce w ciągu ostatniego roku (Badanie drużynowe 2015)

Formy pracy statyczne 2015	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
gawęda	89,9%	94,5%	90,4%	91,4%	85,4%
kominek, ognisko	85,4%	78,8%	85,7%	91,0%	86,0%
śpiewanki	82,6%	84,2%	84,1%	83,5%	82,3%
gry planszowe, towarzyskie	67,5%	63,0%	72,4%	74,5%	70,1%
obrzędy i tajemnice	60,6%	80,6%	57,8%	51,8%	48,8%
dyskusja	55,6%	34,5%	53,8%	67,1%	72,0%
konkurs	48,4%	56,4%	53,8%	47,5%	41,5%
majsterka	46,4%	85,5%	39,5%	35,3%	35,4%
zabawa tematyczna	45,7%	73,9%	46,5%	42,0%	37,2%
formy audio-wideo	39,9%	32,1%	40,2%	45,5%	40,2%
warsztaty	37,0%	26,1%	40,9%	41,6%	47,0%
spotkanie z ciekawym człowiekiem	27,8%	34,5%	26,2%	27,5%	29,3%
zuchowe zwyczaje	21,2%	72,1%	6,3%	6,3%	7,9%
sąd nad poglądem	18,9%	10,9%	15,9%	25,1%	32,9%
gazetka	18,8%	21,2%	22,6%	22,4%	15,9%
wywiad	18,2%	15,8%	21,6%	20,0%	18,3%
kuźnica	16,0%	7,9%	9,0%	19,2%	34,1%
wystawa	12,7%	13,3%	13,0%	15,7%	15,9%
wszechnica	0,7%	1,2%	0,3%	0,8%	1,2%

Tabela K1.51. Które z poniższych (dynamicznych) form pracy harcerskiej były stosowane w Twojej jednostce w ciągu ostatniego roku (Badanie drużynowe 2016)

Formy pracy dynamiczne 2014/2015	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
gra terenowa	90,0%	80,0%	98,0%	96,0%	88,0%
biwak	89,0%	84,0%	92,0%	88,0%	87,0%
pląsy	79,0%	97,0%	81,0%	75,0%	60,0%
rajd	62,0%	48,0%	67,0%	71,0%	71,0%
gry sportowe	61,0%	59,0%	67,0%	62,0%	57,0%
wycieczka	55,0%	54,0%	58,0%	52,0%	51,0%
wędrówka	51,0%	37,0%	59,0%	56,0%	71,0%

zwiad	51,0%	58,0%	56,0%	47,0%	34,0%
pożyteczne prace	45,0%	53,0%	44,0%	44,0%	45,0%
alarm	44,0%	24,0%	53,0%	52,0%	43,0%
zwiedzanie	43,0%	44,0%	42,0%	44,0%	38,0%
bieg na orientację	38,0%	17,0%	46,0%	51,0%	43,0%
złot	38,0%	28,0%	41,0%	45,0%	45,0%
gra strategiczna	30,0%	16,0%	34,0%	33,0%	33,0%
teatr	28,0%	46,0%	23,0%	19,0%	17,0%
defilada	17,0%	11,0%	19,0%	19,0%	17,0%
happening	13,0%	10,0%	15,0%	14,0%	13,0%
capstrzyk	7,0%	1,0%	10,0%	9,0%	6,0%

Tabela K1.52. Które z poniższych (statycznych) form pracy harcerskiej były stosowane w Twojej jednostce w ciągu ostatniego roku (Badanie drużynowe 2016)

Formy pracy statyczne 2014/2015	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
gawęda	91,0%	94,0%	95,0%	89,0%	81,0%
kominek, ognisko	86,0%	78,0%	90,0%	90,0%	83,0%
śpiewanki	73,0%	66,0%	78,0%	75,0%	62,0%
gry planszowe, towarzyskie	62,0%	53,0%	65,0%	67,0%	59,0%
obrzędy i tajemnice	60,0%	72,0%	57,0%	54,0%	50,0%
dyskusja	58,0%	36,0%	64,0%	67,0%	69,0%
majsterka	49,0%	86,0%	42,0%	33,0%	28,0%
konkurs	47,0%	42,0%	55,0%	49,0%	36,0%
zabawa tematyczna	45,0%	63,0%	42,0%	35,0%	28,0%
warsztaty	37,0%	27,0%	40,0%	46,0%	40,0%
formy audio-wideo	35,0%	30,0%	39,0%	43,0%	37,0%
spotkanie z ciekawym człowiekiem	29,0%	31,0%	30,0%	37,0%	32,0%
zuchowe zwyczaje	21,0%	66,0%	6,0%	6,0%	8,0%
kuźnica	20,0%	13,0%	15,0%	24,0%	37,0%
sąd nad poglądem	19,0%	8,0%	17,0%	27,0%	30,0%
gazetka	16,0%	13,0%	23,0%	18,0%	14,0%
wywiad	16,0%	11,0%	23,0%	17,0%	15,0%
wystawa	14,0%	18,0%	15,0%	18,0%	13,0%
wszechnica	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%	1,0%

Porównując dane z 2015 roku do danych z 2016 roku zauważyć można niewielkie procentowo zmiany wykorzystywania form pracy w danym roku. Co więcej, jeżeli zwrócimy uwagę na kolejność form w poszczególnych rodzajach (formy dynamiczne i formy statyczne) zauważyć można, że jest ona identyczna. Średnio drużynowi stosowali 16 form pracy, co można uznać za przemienność na wysokim poziomie. Niepokojący jest fakt, że na 37 wymienionych form pracy aż 20 zostało wykorzystanych przez mniej niż połowę badanych, z czego 7 nie zostało zaznaczonych przez nawet 20% drużynowych. Do najpopularniejszych form pracy zaliczono: gawędę, grę terenową oraz biwak. Do siedmiu najrzadziej stosowanych zaliczamy: sąd nad problemem, defiladę, gazetkę, wystawę, happening, capstrzyk oraz wszechnicę.

Generalnie drużynowi stosują formy pracy adekwatnie do grupy metodycznej, z jaką pracują. Zaskakujący jest jednak fakt, że z taką samą frekwencją stosowana jest wszechnica w drużynach wędrowniczych i drużynach starszoharcerskich, jak w gromadach zuchowych. Dodatkowo zwrócić należy uwagę na fakt stosowania zuchowych zwyczajów. O ile 66% w przypadku gromad zuchowych jest stosunkowo niskim odsetkiem, o tyle nietypowe zdaje się to, że aż 8% drużynowych zastosowało tę formę w drużynach zrzeszających wędrowników, a 6% w drużynach zrzeszających harcerzy i harcerzy starszych. Wydaje się jednak, że powyższe wyniki mogą mówić zarówno o słabym doborze form, jak i popularności drużyn wielopoziomowych, zrzeszających więcej niż 2, a nawet 3 grupy metodyczne jednocześnie. Może to również wskazywać na brak rozumienia zasadności doboru form adekwatnych do poszczególnych metodyk w codziennej praktyce lub brak rozumienia samych form np. wszechnicy.

Gdyby rozpatrywać formy pracy z podziałem na dynamiczne i statyczne zauważyć można, że więcej drużynowych zastosowało w badanych latach formę dynamiczną (47%), niż formę statyczną (41%).

W roku 2016 w poszczególnych grupach metodycznych średnia wyliczona z wyników dla form dynamicznych wygląda następująco: drużynowi harcerscy - 50,3%, drużynowi starszoharcerscy - 48,7%, drużynowi wędrownicy - 45,5%, drużynowi zuchowi - 42,6%. Dla form statycznych wyniki prezentują się następująco: drużynowi zuchowi - 42,5%, drużynowi harcerscy oraz drużynowi starszoharcerscy po 41,9%, drużynowi wędrownicy - 38,1%. **Najbardziej statyczne aktywności dotyczą zuchów, co jest niepokojące.**

Tabela KT.1.53. Rozkład stosowanych form w poszczególnych grupach metodycznych *sensu stricto* (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	wielopoziomowe
Razem	575	127	157	62	46	182
Średnia	16,2	15,3	17,4	17,3	13,5	16,2

Tabela KT.1.54. Różnorodność stosowanych form w poszczególnych grupach metodycznych *sensu stricto* (Badanie drużynowego 2016)

różnorodność form	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	wielopoziomowe
<0;14> mała	43%	41%	40%	37%	59%	44%
<15,26> średnia	51%	53%	53%	51%	40%	52%
<27;37> duża	6%	6%	7%	12%	1%	4%
Razem	575	127	157	62	46	182

Średnio drużynowi stosują 16 form pracy (Badanie drużynowego 2015-16), co można uznać za przemienność na wystarczającym poziomie. Największą różnorodnością stosowanych form cechują się drużynowi starszoharcerscy, najmniejszą zaś wędrownicy (Badanie drużynowego 2016).

Sprawdzono także, czy ilość używanych form pracy rośnie wraz z ilością grup metodycznych występujących w jednej jednostce. Statystycznie istotna różnica występuje w przypadku jednostek z 1 i 4 grupami (na korzyść tych drugich, które używają większej ilości form), a także w myśl tej samej logiki między jednostkami z 2 i 4 grupami. Co ważne, nie ma statystycznie ważnej różnicy w przypadku jednostek z 1 i 2 grupami, 2 i 3 itp. **Niepokojące jest, że w przypadku zwiększenia liczby grup metodycznych w jednostce nie następuje poszerzenie repertuaru form (Badanie drużynowego 2015).**

Tabela KT.1.55. Różnorodność stosowanych form a liczebność jednostki (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	0.10	11.15	16.25	26.99
Razem	575	78	149	230	118
Średnia	16,21613	13,1381	14,86645	16,19102	19,99327

Liczba stosowanych form rośnie wraz z liczbą osób w jednostce. Również różnica między liczbą form, jakich drużynowych kiedykolwiek doświadczył a liczbą form przez niego stosowanych maleje liniowo wraz ze wzrostem liczebności jednostki.

Tabela KT.1.56. Różnorodność stosowanych form a staż drużynowego (Badanie drużynowego 2016)

	1 rok lub mniej	2 lata.3 lata	4 lata, lub dłużej	5 lat, lub dłużej
Średnia	16	16,1	16,9	17,4

Liczba stosowanych form rośnie także wraz ze stażem drużynowego, choć nieznacznie.

Testy wykazały także, że **istnieje zależność pomiędzy doświadczeniem własnym drużynowego** (tego czy był uczestnikiem jakiejś formy) a **stosowanymi formami pracy**. Istniejąca korelacja cechuje się umiarkowaną siłą (Badanie drużynowego 2015). Dodatkowe analizy wykonane na danych z kolejnego badania wykazały, że **są formy, których znajomość w wysokim stopniu przełożyła się na ich dalsze stosowanie** (93% drużynowych, którzy doświadczyli **gawędy** zastosowało ją później w swojej jednostce; 92% w przypadku **biwaku**; 91% w przypadku **gry terenowej**; 87% w przypadku **kominka/ogniska**; 83% w przypadku **obzędów i tajemnic**; 79% w przypadku **śpiewanek**). Są także formy, które **mimo osobistego doświadczenia drużynowego nie są stosowane** (tylko 4% drużynowych, którzy wzięli kiedykolwiek udział we **wszechnicy** postanowiło ją zastosować w swojej jednostce; 27% w przypadku **capstrzyku**; 29% w przypadku **wystawy**; 29% w przypadku **kuźnicy**). Dokonane obliczenia jasno wskazują, że **o stosowaniu form pracy nie decyduje tylko obeznanie drużynowych z ich gamą, ale także ich atrakcyjność** (Badanie drużynowego 2016).

Tabela KT.1.57. Różnica między ilością form, jakich drużynowych kiedykolwiek doświadczył, a ilością form przez niego stosowanych ze względu na grupy wiekowe (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
0.10 mała	50,40%	45,70%	51,62%	55,29%	54,85%
11.20 średnia	46,69%	52,47%	46,29%	43,07%	39,96%
21.99 duża	2,91%	1,82%	2,09%	1,64%	5,19%

Jak widać u drużynowych wszystkich grup wiekowych różnice pomiędzy znanymi a stosowanymi formami są znaczące. Mała różnica występuje tylko u ponad połowy drużynowych harcerskich, starszoharcerskich i wędrowniczych oraz 46% drużynowych zuchowych. U tych ostatnich najwyższy jest także odsetek przy średniej różnicy. Do pewnego stopnia jest to zrozumiałe, jako, że metodyka zuchowa zakłada bardzo specyficzne formy pracy, które wykluczają wiele aktywności dedykowanych starszym grupom wiekowym - działając zgodnie z metodyką wielu drużynowych nie może szerzej skorzystać z własnego doświadczenia.

Tabela KT.1.58. Różnica między ilością form, jakich drużynowych kiedykolwiek doświadczył, a ilością form przez niego stosowanych ze względu na wiek drużynowego (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	10.16	17.18	19.20	21.22	23.25	26.30	31.40	41.99
0.10 mała	50,40%	100,00%	57,11%	49,21%	41,84%	34,08%	38,32%	47,05%	50,55%
11.20 średnia	46,69%	0,00%	40,27%	48,28%	53,04%	63,98%	56,57%	52,95%	44,80%
21.99 duża	2,91%	0,00%	2,62%	2,51%	5,12%	1,94%	5,11%	0,00%	4,65%

Ciekawie rysują się różnice ze względu na wiek. 100% najmłodszych drużynowych znalazło się w grupie o małej różnicy między doświadczonymi a stosowanymi formami (kolejną grupę stanowią drużynowi w wieku 17-18 lat - 57%, a następną najstarsi drużynowi - 51%). W grupie o dużej różnicy znaleźli się przede wszystkim drużynowi w wieku lat 21-22 oraz 26-30 po 5%.

Tabela KT.1.59. Różnica między ilością form, jakich drużynowych kiedykolwiek doświadczył, a ilością form przez niego stosowanych ze względu na staż na funkcji (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	1 rok lub mniej	2 lata.3 lata	4 lata lub dłużej	5 lat lub dłużej
0.10 mała	50,40%	60,57%	48,43%	34,39%	36,99%
11.20 średnia	46,69%	38,01%	48,31%	60,43%	58,95%
21.99 duża	2,91%	1,41%	3,26%	5,18%	4,06%

Najmniejszy rozdźwięk pomiędzy znanymi a stosowanymi formami występuje u drużynowych o najmniejszym stażu. Zależność ta utrzymuje się, z małym odstępstwem pomiędzy dwoma ostatnimi grupami, we wszystkich grupach uszeregowanych ze względu na staż.

Tabela KT.1.60. Różnica między ilością form, jakich drużynowych kiedykolwiek doświadczył, a ilością form przez niego stosowanych ze względu na posiadany stopień instruktorski (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	Nie posiadam stopnia, ani otwartej próby	Mam otwartą próbę na stopień przewodnika	przewodnik	podharc mistrz	Harc mistrz
0.10 mała	50,40%	59,26%	53,78%	43,68%	41,74%	35,14%
11.20 średnia	46,69%	40,74%	42,86%	54,51%	54,78%	56,76%
21.99 duża	2,91%	0,00%	3,36%	1,81%	3,48%	8,11%

Najmniejszy rozdźwięk pomiędzy znanymi, a stosowanymi formami występuje u drużynowych o najmniejszym instruktorskim wyrobieniu.

Realizację Strategii w zakresie form pracy należy uznać za zrealizowaną w stopniu wysokim. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

Informacje zebrane odnośnie form pracy, z jakimi drużynowi mieli w swoim harcerskim życiu styczność wskazują, że mieli do czynienia z różnorodnymi formami pracy (średnio poznali 26,7 form), w tym w większym stopniu z formami dynamicznymi (76%) niż statycznymi (68%).

Informacje zebrane odnośnie form pracy, jakie drużynowi zastosowali w swoich jednostkach w ciągu roku harcerskiego wskazują, że:

- średnio drużynowi stosują 16 form pracy, co można uznać za przemienność na wysokim poziomie. Niepokojący jest fakt, że na 37 wymienionych form pracy aż 20 zostało wykorzystanych przez mniej niż połowę badanych, z czego 7 nie zostało zaznaczonych przez nawet 20% drużynowych;
- drużynowi w wysokim stopniu potrafią dobrać formy pracy adekwatnie do metodyki, z którą pracują. Wyjątkami były tutaj tylko wszechnica i zuchowe zwyczaje;
- drużynowi w swoim działaniu wykorzystują w wysokim stopniu zarówno formy dynamiczne (47%), jak i statyczne (41%). Najbardziej statyczne aktywności (najmniej f. dynamicznych, najwięcej f. statycznych) dotyczą zuchów, co jest niepokojące;
- największą różnorodnością stosowanych form cechują się drużynowi starszoharcerscy, najmniejszą zaś wędrowniczy;
- niepokojące jest, że w przypadku zwiększenia liczby grup metodycznych w jednostce nie następuje poszerzenie repertuaru form;
- ilość stosowanych form rośnie wraz z ilością osób w jednostce;
- liczba stosowanych form rośnie także wraz ze stażem drużynowego, choć bardzo nieznacznie.

Informacje zebrane odnośnie związku pomiędzy doświadczeniem własnym drużynowego a stosowanymi formami pracy wskazują, że:

- istnieje zależność pomiędzy doświadczeniem własnym drużynowego (tego czy był uczestnikiem jakiejś formy), a stosowanymi formami pracy, niemniej o stosowaniu form pracy nie decyduje tylko opanowanie drużynowych z ich gamą, ale także ich atrakcyjność;
- u drużynowych wszystkich grup wiekowych różnice pomiędzy znanymi a stosowanymi formami są znaczące, przy czym największe u drużynowych zuchowych, co jest zrozumiałe;
- najmniejszy rozdźwięk pomiędzy znanymi a stosowanymi formami występuje u najmłodszych drużynowych, drużynowych o najmniejszym stażu oraz drużynowych o najmniejszym instruktorskim wyrobieniu.

Obozy i kolonie

Tabela KT.1.61. Czy jednostka wyjechała na obóz/kolonie w zeszłym roku? (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2014					2015					
	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harczerze	harczerze starsi	wędrownicy	
Tak	81,8%	80,0%	86,4%	83,1%	80,5%	Tak	74,0%	70,0%	79,0%	74,0%	68,0%
Nie	18,2%	20,0%	13,6%	16,9%	19,5%	Nie	26,0%	30,0%	21,0%	26,0%	32,0%

Znacząca większość badanych odpowiedziała, że ich jednostka brała udział w Harcerskiej Akcji Letniej, zarówno podczas HAL 2014 (82%) (Badanie drużynowego 2015), jak i HAL 2015 (74%) (Badanie drużynowego 2016). Niestety porównując obie te akcje, zauważyć można spadek (o 7,8 p. p.) jednostek biorących w nich udział. Najbardziej zmalała liczba drużyn wędrowniczych, między badaniem z 2015 r. a badaniem z 2016 r. zaobserwować możemy różnicę wynoszącą 12,5 p. p. Najwyższy odsetek jednostek biorących udział w HAL dotyczy drużyn skupiających harcerzy i harcerzy starszych, zaś najmniejszy drużyn zrzeszających wędrowników.

Powyższe dane można zestawić z informacjami wynikającymi z Arkuszy Analizy Hufca z lat 2015-2016. Odpowiedzi udzielone na pytanie „W planie pracy każdej z drużyn na rok harcerski znalazły się...” i zawarte w tabeli KT.1.39 wskazują, że w programach na rok 2014/2015 (AAH2015) 71,24% gromad i drużyn uwzględniło udział w HAL i NAL, czyli nieco mniej niż wskazywałoby na to Badanie drużynowego 2016, w którym badanym zadano pytanie „Czy Twoja jednostka wyjechała w roku harcerskich 2014/2015 na obóz/kolonie?”. Z kolei w AAH2016 na pytanie o udział w HAL i NAL w roku 2016 45,8% respondentów wybrała opcję „Wszyscy lub prawie wszyscy”, 26,9% - „Większość”, 13,6% - „Mniej więcej połowa”, 8,1% - „Mniejszość”, 4,6% - „Żaden lub prawie żaden”, 1% - „Nie mam wiedzy na ten temat”. Danych z AAH2015 i AAH2016 nie da się w prosty sposób porównać, warto jednak zwrócić uwagę, że dla około 1/10 hufców uczestnictwo w Harcerskiej Akcji Letniej należy do rzadkości, a tylko w niecałej połowie hufców w skali kraju jest to naturalne zjawisko dla praktycznie całej społeczności harcerskiej.

Arkusze Analizy Hufca rzucają także światło na stan uczestnictwa jednostek w HAZ i NAZ. W roku 2015 tylko 35,29% uwzględniło w swoich programach aktywności podczas ferii zimowych. Z kolei w AAH2016 na pytanie o udział w HAZ i NAZ w roku 2016 20,8% respondentów wybrała opcję „Wszyscy lub prawie wszyscy”, 24,0% - „Większość”, 17,2% - „Mniej więcej połowa”, 20,8% - „Mniejszość”, 14,9% - „Żaden lub prawie żaden”, 2,3% - „Nie mam wiedzy na ten temat”. Można więc wysnuć wniosek, że oferta na ferie zimowe jest udziałem około 30-40% jednostek. Trudno ocenić, na ile wynik ten powinien niepokoić z racji tego, że coraz częściej dzieci i młodzież wyjeżdża w tym okresie wraz z rodzicami, zaś okres ferii pokrywa się nie tylko z okresem akademickiej sesji, ale także często bywa wykorzystywany w kształceniu (szczególnie przyszłych drużynowych).

Tabela KT.1.62. Jaka była to forma Akcji Letniej? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
obóz	70,0%	49,7%	83,7%	80,0%	71,3%
kolonia zuchowa	11,6%	37,6%	2,3%	2,4%	3,7%
złot	9,7%	4,8%	8,6%	11,4%	17,7%
inne	5,0%	6,1%	4,7%	4,7%	11,6%
kurs	3,8%	1,8%	3,0%	4,7%	9,1%
warsztaty	2,3%	1,8%	2,7%	3,1%	4,9%
obóz zagraniczny	1,7%	1,2%	1,3%	1,2%	1,8%
impreza skautowa	1,6%	1,8%	1,0%	2,0%	2,4%
złaz	0,9%	0,6%	1,0%	0,8%	0,6%
Suma	106,6%	105,5%	108,3%	110,2%	123,2%

Tabela KT.1.63. Jaka była to forma Akcji Letniej? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
obóz	85,0%	54,0%	96,0%	97,0%	92,0%
kolonia zuchowa	20,0%	70,0%	5,0%	6,0%	8,0%
złot	12,0%	13,0%	12,0%	11,0%	22,0%
rajd	11,0%	10,0%	12,0%	11,0%	16,0%
inne	6,0%	10,0%	6,0%	9,0%	19,0%
kurs	5,0%	3,0%	6,0%	6,0%	14,0%
obóz zagraniczny	3,0%	5,0%	4,0%	5,0%	8,0%
warsztaty	3,0%	3,0%	2,0%	5,0%	7,0%
złaz	1,0%	2,0%	0,0%	1,0%	1,0%
impreza skautowa	1,0%	3,0%	1,0%	2,0%	5,0%
żadne z powyższych	1,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%
Suma	148,0%	173,0%	146,0%	153,0%	192,0%

Nie jest zaskoczeniem, że zdecydowana większość respondentów udzieliła odpowiedzi, że ich jednostka brała udział w obozie (70% w roku 2015 i 85% w roku 2016). Należy jednak zwrócić uwagę na dwa interesujące wnioski, które nasuwają się na podstawie uzyskanych danych. Po pierwsze w 2014 roku więcej drużynowych zuchowych udzieliło odpowiedzi, że ich gromada brała udział w obozie niż w kolonii zuchowej. Pozytywnie zatem należy ocenić zmianę, jaka zaszła w badaniu z 2016 roku - tutaj już więcej jednostek wzięło udział w kolonii. Po drugie, pod każdą z kolumn dodano pozycję „suma”. Na podstawie uzyskanego wyniku zauważyć można, że w 2014 roku (Badanie drużynowego 2015) suma oscylowała około 100%, oznacza to, że średnio jednostka brała udział w jednej akcji podczas HAL. Inaczej ma się sytuacja w badaniu z 2016 roku. Tutaj suma w każdym przypadku jest o wiele wyższa od 100%. Oznacza to, że wiele drużynowych udzieliło odpowiedzi, że ich jednostka brała udział w kilku formach podczas HAL. Najwyższą sumę zaobserwować można podczas HAL 2015 przy drużynach wędrowniczych - 192%. Należy to interpretować następująco: średnio drużyna wędrownicza wzięła udział w 2 formach podczas HAL 2015 (Badanie drużynowego 2016).

Tabela KT.1.64. Ile osób z Twojej drużyny/gromady wzięło udział w Akcji Letniej w 2015 roku? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
30 -75	7,0%	10,0%	10,0%	5,0%	8,0%
29	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
28	1,0%	2,0%	2,0%	2,0%	3,0%
27	1,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
25	2,0%	1,0%	2,0%	3,0%	1,0%
24	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%
23	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
22	2,0%	2,0%	3,0%	3,0%	1,0%
21	1,0%	0,0%	2,0%	1,0%	1,0%
20	2,0%	2,0%	2,0%	3,0%	0,0%
19	1,0%	0,0%	1,0%	2,0%	0,0%
18	2,0%	1,0%	3,0%	2,0%	1,0%
17	3,0%	3,0%	4,0%	3,0%	4,0%
16	2,0%	1,0%	4,0%	4,0%	3,0%
15	3,0%	4,0%	4,0%	4,0%	7,0%
14	3,0%	0,0%	3,0%	6,0%	1,0%
13	2,0%	0,0%	3,0%	3,0%	1,0%
12	5,0%	3,0%	5,0%	6,0%	6,0%
11	2,0%	0,0%	3,0%	2,0%	3,0%
10	6,0%	9,0%	4,0%	3,0%	1,0%

9	2,0%	1,0%	1,0%	2,0%	5,0%
8	2,0%	0,0%	3,0%	2,0%	4,0%
7	5,0%	7,0%	5,0%	2,0%	4,0%
6	7,0%	6,0%	7,0%	9,0%	2,0%
5	4,0%	0,0%	3,0%	2,0%	4,0%
4	3,0%	5,0%	1,0%	1,0%	3,0%
3	2,0%	4,0%	1,0%	1,0%	2,0%
2	1,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%
0	26,0%	30,0%	21,0%	26,0%	32,0%
Średnia	13,2	13,80	15,50	14,00	13,10

Dane z tabeli KT.1.64 potwierdzają informacje zawarte w tabeli KT.1.61 w kontekście odsetka jednostek, z których żadna osoba nie uczestniczyła w HAL 2015 (Badanie drużynowego 2016). Aby oszacować właściwie, czy średnia liczba członków poszczególnych metodyk biorąca udział w obozach i koloniach jest satysfakcjonująca, należy ją zestawić ze średnią liczebnością jednostek.

Tabela KT.1.65. Średnia liczba członków jednostki biorąca udział w HAL 2015 a średnia liczebność jednostek (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Średnia osób z jednostki biorąca udział w HAL 2015	13,2	13,80	15,50	14,00	13,10
Średnia liczebność jednostki w 2015	21,07	25,02	23,32	22,80	21,35
Średni procent składu jednostki uczestniczący w HAL 2015	63%	55%	66%	61%	61%

Jako że kolonia/obóz jest podsumowaniem rocznej pracy gromady/drużyny, aby ocenić średnią ilość osób biorących udział w HAL w 2015 roku (Badanie drużynowego 2016) należy się odnieść do średniej ilości osób w jednostce podanej w kwietniu/czerwcu w 2015 roku (Badanie drużynowego 2015). **63% składu jednostki wzięło średnio udział w HAL 2015. Najgorzej sytuacja wyglądała w przypadku jednostek zrzeszających zuchy, gdzie tylko 55% składu brało udział w kolonii/obozie. Najlepiej w przypadku jednostek zrzeszających harcerzy, gdzie 66% składu brało udział w HAL.**

Tabela KT.1.66. Na ile trudne jest dla Ciebie: przygotowania do obozu (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	8,9%	10,3%	8,0%	7,5%	9,8%	15,0%	15,0%	17,0%	17,0%	14,0%
2 (5.0)	21,2%	15,8%	24,9%	22,7%	20,7%	25,0%	30,0%	22,0%	24,0%	22,0%
3 (4.0)	25,3%	26,7%	27,6%	24,7%	24,4%	23,0%	27,0%	19,0%	20,0%	13,0%
4 (3.0)	20,3%	22,4%	18,9%	19,2%	17,7%	16,0%	11,0%	16,0%	17,0%	19,0%
5 (2.0)	12,5%	11,5%	9,6%	13,7%	12,8%	11,0%	7,0%	12,0%	12,0%	13,0%
6 bardzo trudne (1.0)	4,2%	5,5%	4,0%	5,1%	4,9%	8,0%	6,0%	10,0%	7,0%	13,0%
nie mam doświadczenia	7,6%	7,9%	7,0%	7,1%	9,8%	3,0%	4,0%	3,0%	2,0%	5,0%
Średnia	3,80	3,72	3,90	3,74	3,80	3,00	2,90	3,10	3,10	3,30

W porównaniu z rokiem 2015, rejestrujemy zwiększoną ilość deklaracji wskazujących, że drużynowi oceniają przygotowanie do obozu jako bardzo łatwe i łatwe. Dzieje się tak w odniesieniu do wszystkich grup wiekowych. Jeśli przeanalizujemy rozłożenie danych dotyczących trudności w poszczególnych metodykach, okaże się, że przygotowanie do obozu najtrudniejsze jest dla jednostek zrzeszających wędrowników. Co jest też zgodne z metodyką, która zakłada większą różnorodność form obozowych dla tej grupy (obozy wędrowne, obozy zagraniczne, spływy, obozy rowerowe itp.). Warto jednak zwrócić uwagę, że zmalała też liczba deklaracji osób, które twierdziły, że nie mają doświadczenia w przygotowaniu obozu harcerskiego (spadek o 4,6 p. p.). Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.

Realizację Strategii w zakresie form pracy należy uznać za zrealizowaną połowicznie. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

Informacje odnośnie ilości jednostek uczestniczących w HAL i NAL wskazują, że:

- nastąpił spadek z 82% drużynowych, którzy zadeklarowali udział swojej jednostki w HAL/NAL w 2015 r. do 74% w 2016 r. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu;
- najwyższy odsetek jednostek biorących udział w HAL dotyczy drużyn skupiających harcerzy i harcerzy starszych, zaś najmniejszy drużyn zrzeszających wędrowników.
- dla około 1/10 hufców uczestnictwo w HAL/NAL należy do rzadkości a tylko w niecałej połowie hufców w skali kraju jest to naturalne zjawisko dla praktycznie całej społeczności harcerskiej;
- oferta na ferie zimowe jest udziałem tylko około 30-40% jednostek.

Informacje odnośnie formy HAL wskazują, że:

- najwięcej jednostek brało udział w obozie (70% w 2015 r. i 85% w 2016 r.);
- w 2015 r. więcej jednostek zrzeszających zuchy uczestniczyło w obozie niż w kolonii zuchowej, jednak proporcja ta została odwrócona w 2016 r. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu;
- podczas HAL2015 średnio drużyna wędrownicza wzięła udział w 2 formach.

Informacje odnośnie ilości osób z gromady/drużyny, jakie wzięły udział w HAL/NAL wskazują, że:

- 63% składu jednostki wzięło średnio udział w HAL 2015, co jest wynikiem średnio satysfakcjonującym, ale nie katastrofalnym. Najgorzej sytuacja wyglądała w przypadku jednostek zrzeszających zuchy, najlepiej - harcerzy.

Informacje nt. subiektywnego odczucia drużynowych odnośnie trudności/łatwości działań w ramach przygotowania do obozów wskazują, że:

- zwiększyła się ilość deklaracji wskazujących, że drużynowi oceniają przygotowanie do obozu jako bardzo łatwe i łatwe oraz zmalała liczba deklaracji osób, które twierdziły, że nie mają doświadczenia w przygotowaniu obozu harcerskiego. Dane z zaledwie dwóch lat nie pozwalają ocenić stałości trendu;
- przygotowania do obozu najtrudniejsze są dla jednostek zrzeszających wędrowników.

Instrumenty metodyczne

Tabela KT.1.67. Ile cykli sprawności zespołowych zrealizowała Twoja jednostka w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
7-14 (7.0-14.0)	6,10%	21,20%	0,30%	0,40%	0,60%
6 (6.0)	4,2%	14,5%	1,3%	1,6%	1,8%
5 (5.0)	7,3%	25,5%	2,3%	2,0%	3,0%
4 (4.0)	5,7%	20,0%	2,3%	2,0%	3,7%
3 (3.0)	2,1%	7,3%	1,3%	1,6%	1,8%
2 (2.0)	0,7%	2,4%	0,7%	0,4%	0,0%
1 (1.0)	0,5%	1,8%	1,0%	0,8%	0,6%
0 (0.0)	2,1%	7,3%	3,7%	3,9%	4,9%
Średni wynik	5,05	5,05	3,05	3,06	3,33

Tylko 7% jednostek zrzeszających zuchy nie zrealizowało w ciągu roku żadnego cyklu sprawnościowego.

Tabela KT.1.68. Ile cykli sprawności zespołowych zrealizowała Twoja jednostka w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	tylko zuchy	Wielopoziomowe
Razem	163,496	127,4836	36,0124
0 (0.0)	3,98%	2,34%	9,77%
1 (1.0)	7,07%	2,64%	22,74%
2 (2.0)	4,87%	2,76%	12,32%
3 (3.0)	8,65%	8,03%	10,83%
4 (4.0)	23,84%	27,22%	11,89%
5 (5.0)	20,65%	21,68%	17,00%
6 (6.0)	13,56%	15,18%	7,81%
7-12 (7.0-12.0)	17,39%	20,14%	7,63%
Mediana	5	5	3
Średnia	4,719094	5,147846	3,201314

Średnia liczba cykli sprawnościowych zrealizowanych w 2015 roku w gromadach zrzeszających zuchy wynosi 5 i pokrywa się ze średnią i medianą właściwą dla gromad zuchowych *sensu stricto* w roku 2016, co jest wynikiem satysfakcjonującym. Niepokoją przypadki (około 17% gromad) realizowania 7 i więcej cykli sprawnościowych rocznie, co może świadczyć o traktowaniu ich po macoszemu. Relatywnie niewiele - tylko 2% gromad - w ogóle nie realizuje cykli sprawnościowych. W ramach jednostek wielopoziomowych odsetek drużyn niestosujących sprawności zespołowych także nie jest bardzo wysoki - 10%, zaś zarówno średnia, jak i mediana wynoszą 3 cykle rocznie. Warto też zwrócić uwagę, że ok. 3% drużyn harcerskich, starszoharcerskich i wędrowniczych podało, że stosuje sprawności zespołowe co świadczy o brakach w znajomości metodyki, w której działają.

Tabela KT.1.69. Ile w tym roku zrealizowaliście zadań zespołowych (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
razem	576	165	301	255	164
Powyżej 20	6,80%	6,60%	10,30%	6,00%	4,80%
20 (20.0)	2,8%	1,8%	4,7%	3,9%	4,3%
19 (19.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%
18 (18.0)	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%
17 (17.0)	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%
16 (16.0)	0,7%	0,0%	0,7%	1,2%	0,6%
15 (15.0)	1,2%	0,0%	2,3%	1,6%	1,2%
14 (14.0)	0,3%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
13 (13.0)	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%
12 (12.0)	1,0%	0,6%	2,0%	2,0%	1,8%
11 (11.0)	0,3%	0,0%	0,3%	0,8%	0,0%
10 (10.0)	3,1%	3,0%	5,0%	3,9%	4,3%
9 (9.0)	0,5%	1,2%	0,7%	0,4%	0,6%
8 (8.0)	0,5%	0,6%	0,3%	0,4%	0,0%
7 (7.0)	0,9%	0,0%	1,0%	0,8%	1,2%
6 (6.0)	1,6%	1,2%	1,7%	1,6%	1,8%
5 (5.0)	4,2%	4,8%	4,3%	5,9%	3,0%
4 (4.0)	3,1%	3,6%	3,0%	3,5%	5,5%
3 (3.0)	4,5%	1,8%	6,0%	4,3%	7,3%
2 (2.0)	10,1%	6,1%	12,0%	13,7%	9,1%
1 (1.0)	6,9%	4,2%	8,0%	7,1%	7,3%
0 (0.0)	50,2%	62,4%	36,9%	42,0%	45,7%

Aż 37% jednostek zrzeszających harcerzy nie zrealizowała w ciągu roku ani jednego zadania zespołowego.

Tabela KT.1.70. Ile w tym roku zrealizowaliście zadań zespołowych? (Badanie drużynowego 2016)

		tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrowni cy	wielopozi omowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	44,20%	67,26%	34,17%	56,39%	45,76%	32,20%
1 (1.0)	6,76%	7,02%	6,86%	3,69%	3,28%	8,42%
2 (2.0)	11,94%	0,89%	22,25%	6,32%	7,59%	13,77%
3 (3.0)	8,36%	5,40%	6,97%	14,77%	13,69%	8,12%
4 (4.0)	2,13%	0,30%	0,82%	1,23%	1,16%	5,07%
5 (5.0)	6,83%	5,57%	7,11%	9,68%	9,23%	5,89%
6 (6.0)	2,59%	2,34%	4,04%	0,61%	1,98%	2,34%
7 (7.0)	1,22%	0,00%	1,90%	0,61%	0,00%	2,02%
8 (8.0)	1,91%	2,04%	0,00%	0,00%	0,82%	4,40%
9 (9.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
10 (10.0)	3,10%	3,06%	3,80%	0,61%	0,00%	4,15%
12 (12.0)	1,56%	2,04%	0,48%	4,22%	0,82%	1,43%
13 (13.0)	0,13%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
14 (14.0)	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%	5,62%	0,00%
15 (15.0)	0,96%	0,00%	1,66%	0,00%	0,00%	1,59%
16 (16.0)	0,71%	0,00%	0,34%	0,00%	5,62%	0,50%
20 (20.0)	0,74%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	2,14%
powyżej 20	6,34%	3,78%	9,34%	1,84%	4,44%	7,53%
Mediana	1	0	2	0	2	2
Średnia	5,830326	3,947706	6,977064	2,525584	5,493367	7,36079

Biorąc pod uwagę dane z roku 2016, gdzie ujęto grupy metodyczne *sensu stricto* można zauważyć, że zarówno w przypadku jednostek harcerskich, jak i wielopoziomowych aż ponad 1/3 w ogóle nie stosuje tego instrumentu. Być może część drużyn realizuje wiele zadań zespołowo, nie konotując ich z instrumentem metodycznym, szczególnie tam, gdzie sprawnie działają zastępy. Liczba zrealizowanych zadań jest bardzo różnorodna w poszczególnych jednostkach harcerskich, choć mediana przypadła 2 zadaniom zespołowym, zaś średnia 7 zadaniom na całą drużynę w ciągu roku.

Co ciekawe, realizację zadań zespołowych zadeklarowały także jednostki wędrownicze (14% odnotowało nawet 3 zadania w ciągu roku), starszoharcerskie (14% odnotowało nawet 3 zadania w ciągu roku) i zuchowe (7% odnotowało 1 zadanie, zaś 6% 5 w ciągu roku). W sumie 33% gromad zuchowych, 44% drużyn starszoharcerskich oraz 54% drużyn wędrowniczych zadeklarowało stosowanie tego instrumentu. Dane te świadczą niestety o rażącym niezrozumieniu istoty, wagi i przeznaczenia tego instrumentu.

Tabela KT1.71. Ile w tym roku zrealizowaliście projektów starszoharcerskich (Badanie drużynowego 2015)

	razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
razem	576	165	301	255	164
Powyżej 20	1,30%	0,60%	1,20%	2,40%	1,20%
20 (20.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,6%
17 (17.0)	0,2%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%
16 (16.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%
15 (15.0)	0,5%	0,6%	1,0%	1,2%	1,2%
14 (14.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%
12 (12.0)	1,0%	0,6%	1,3%	1,6%	0,6%
10 (10.0)	1,6%	1,2%	2,0%	3,1%	3,7%
9 (9.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
8 (8.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%
7 (7.0)	1,2%	0,6%	1,7%	2,7%	1,8%
6 (6.0)	0,7%	0,0%	0,7%	1,6%	0,6%
5 (5.0)	0,7%	0,0%	1,0%	1,6%	0,6%
4 (4.0)	1,0%	0,0%	0,3%	2,4%	1,2%
3 (3.0)	3,6%	2,4%	3,7%	7,5%	4,9%
2 (2.0)	4,3%	3,6%	5,0%	8,2%	6,1%
1 (1.0)	9,4%	3,0%	9,0%	19,6%	12,8%
0 (0.0)	73,6%	86,1%	71,8%	46,3%	64,0%

Aż 46% drużyn zrzeszających harcerzy starszych nie zrealizowało w ciągu roku ani jednego projektu.

Tabela KT.1.72. Ile w tym roku zrealizowaliście projektów starszoharcerskich (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	80,99%	95,62%	94,31%	47,39%	98,02%	66,34%
1 (1.0)	7,25%	0,00%	1,65%	20,21%	0,00%	14,61%
2 (2.0)	3,64%	0,00%	0,48%	15,98%	0,00%	5,65%
3 (3.0)	2,04%	0,30%	1,66%	6,69%	0,82%	2,34%
4 (4.0)	1,22%	2,04%	0,00%	3,94%	1,16%	0,80%
5 (5.0)	0,29%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	0,71%
6 (6.0)	2,06%	2,04%	1,66%	0,00%	0,00%	3,65%

7 (7.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	0,00%
8 (8.0)	1,24%	0,00%	0,00%	1,23%	0,00%	3,48%
9 (9.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
10 (10.0)	0,32%	0,00%	0,24%	0,61%	0,00%	0,59%
15 (15.0)	0,20%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	0,42%
20 (20.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
powyżej 20	0,49%	0,00%	0,00%	2,09%	0,00%	0,84%
Mediana	0	0	0	1	0	0
Średnia	0,767384	0,213165	0,199511	1,787301	0,070829	1,475645

Biorąc pod uwagę dane z 2016 roku można powiedzieć, że **47% jednostek starszoharcerskich sensu stricto oraz 66% jednostek wielopoziomowych nie stosuje projektów**. Ilość realizowanych projektów w jednostkach starszoharcerskich oscyluje **głównie między 1 a 4, przy medianie wynoszącej 1 oraz średniej 1,8 projektu na całą drużynę na rok**. Najwyższy odnotowany wynik to 50 projektów w ciągu roku.

Zdecydowanie rzadziej niż w przypadku zadań zespołowych projekty starszoharcerskie pojawiają się w niewłaściwych grupach metodycznych (poniżej 5% w każdej z grup), choć szokuje, że po 2% gromad zuchowych odnotowało 4 i 6 projektów rocznie.

Można wysnuć wniosek, że projekty nie stanowią głównej osnowy pracy harcerzy starszych. Zdecydowanie rzadsze są przypadki stosowania projektów przez inne grupy metodyczne.

Tabela KT.1.73. Ile w tym roku zrealizowaliście znaków służb? (Badanie drużynowego 2015)

	razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
razem	576	165	301	255	164
20 (20.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%
15 (15.0)	0,2%	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%
10 (10.0)	0,5%	1,2%	0,7%	1,2%	1,2%
8 (8.0)	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
7 (7.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
6 (6.0)	0,3%	0,6%	0,7%	0,8%	1,2%
5 (5.0)	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%	1,2%
4 (4.0)	0,3%	0,0%	0,3%	0,4%	1,2%
3 (3.0)	0,9%	1,2%	0,7%	0,8%	1,8%
2 (2.0)	2,1%	1,8%	1,7%	2,7%	5,5%
1 (1.0)	7,5%	3,6%	5,6%	6,3%	17,7%
0 (0.0)	87,0%	90,3%	89,4%	87,1%	68,3%

Aż 68% jednostek zrzeszających wędrowników nie zrealizowała w ciągu roku ani jednego znaku służb.

Tabela KT.1.74. Ile w tym roku zrealizowaliście znaków służb? (Badanie drużynowego 2016)

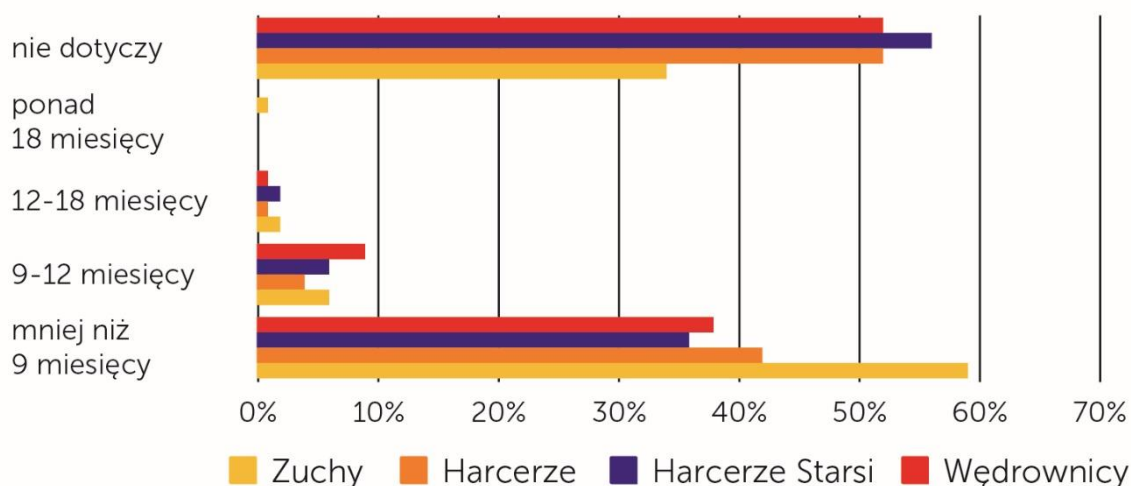
	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	88,05%	93,58%	97,38%	82,49%	59,81%	85,21%
1 (1.0)	6,62%	4,38%	2,14%	12,67%	20,44%	6,49%
2 (2.0)	2,46%	2,04%	0,24%	0,61%	4,09%	4,87%
3 (3.0)	0,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%
4 (4.0)	1,06%	0,00%	0,00%	0,00%	6,43%	1,72%
5 (5.0)	0,58%	0,00%	0,00%	4,22%	1,64%	0,00%
6 (6.0)	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	1,16%	0,71%
7 (7.0)	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%	5,62%	0,00%
8 (8.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
9 (9.0)	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,82%	0,21%
12 (12.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
Mediana	0	0	0	0	0	0
Średnia	0,271198	0,084671	0,045544	0,350195	1,161586	0,342812

Biorąc pod uwagę dane z 2016 roku można powiedzieć, że **60% jednostek wędrowniczych sensu stricto oraz 85% wielopoziomowych nie stosuje znaków służb**. Ilość realizowanych znaków w jednostkach wędrowniczych jest bardzo zróżnicowana, największy odsetek badanych odnotował 1 znak służby na całą drużynę na rok, ale relatywnie wysokie były także odsetki dla 4 i 7 znaków (**mediana - 0, średnia 1,2**).

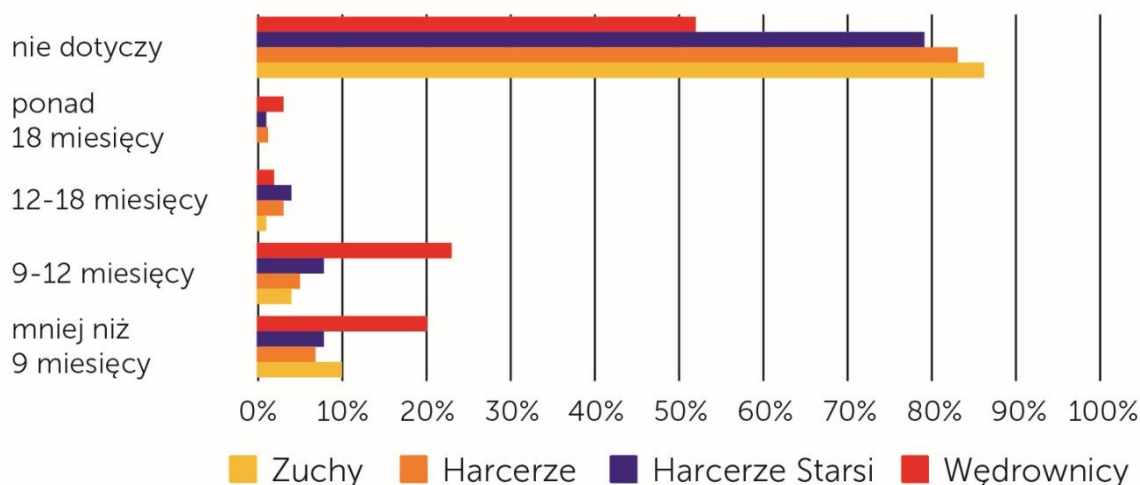
Co ciekawe aż 13% drużyn starszoharcerskich *sensu stricto* odnotowało realizację 1 znaku (4% nawet 5 znaków). W sumie 17,5% drużyn starszoharcerskich zadeklarowało zdobywanie znaków, co jest niezgodne z założeniami metodyki. Około 6% gromad zuchowych i 2% drużyn harcerskich także stosuje ten instrument metodyczny. Pozostaje kwestia, czy brak korzystania przez drużyny wędrownicze ze znaków służb wynika z braku służby realizowanej przez te drużyny czy też jedynie z niekorzystania z tego instrumentu metodycznego.

Znaki służb nie stanowią głównej osnowy pracy wędrowników, co jest rażącym odstępstwem do założeń metodyki.

Wykres KW.1.11. Ile czasu przeciętnie zdobywa się w Twojej jednostce sprawności zespołowe (Badanie drużynowego 2016)

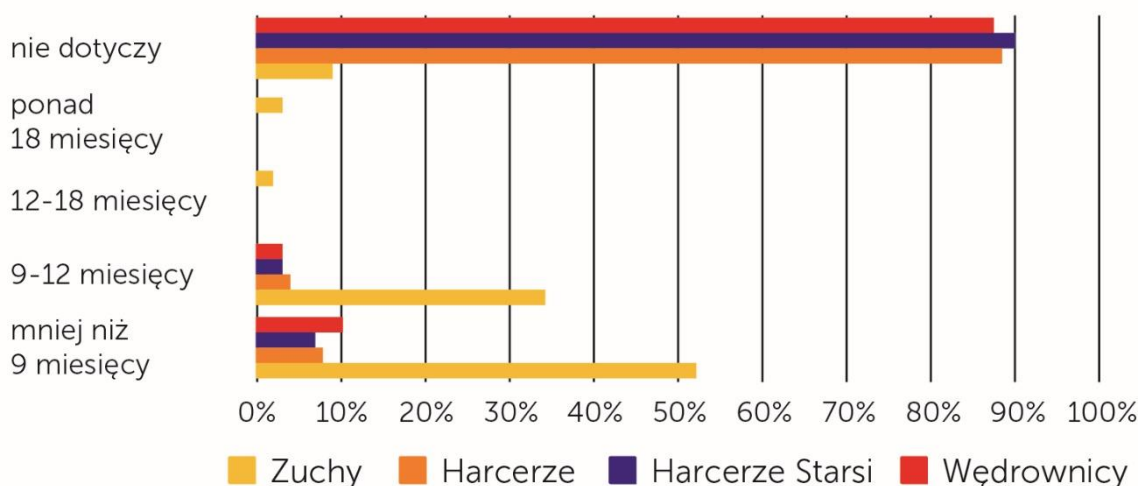


Wykres KW.1.12. Ile czasu przeciętnie zdobywa się w Twojej jednostce znaki służb (Badanie drużynowego 2016)



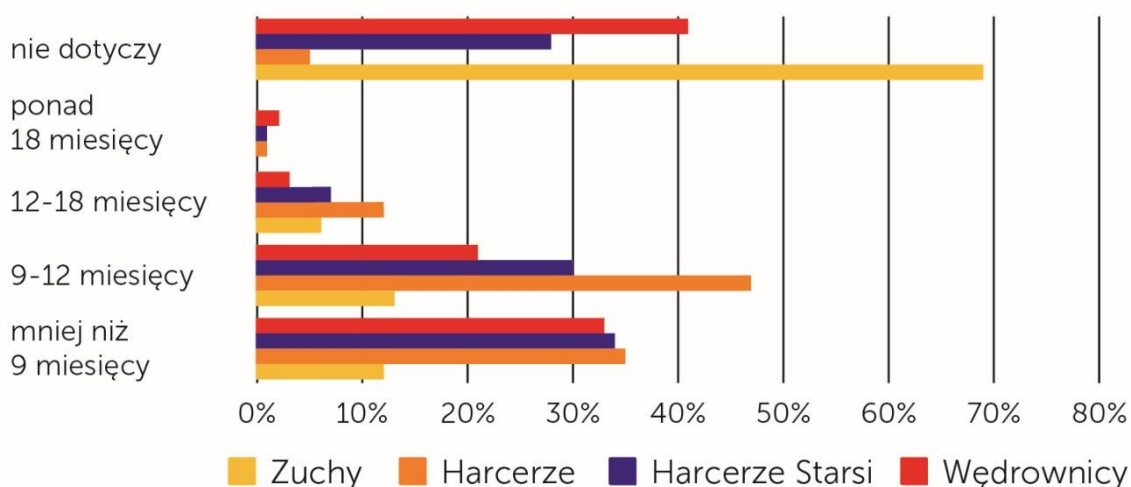
Drużynowych zapytano także, ile czasu zajmuje im średnio realizacja poszczególnych instrumentów metodycznych. Niestety zgromadzone dane są trudne w interpretacji. Po pierwsze, nie zadano pytania o czas realizacji zadań zespołowych i projektów. Po drugie, wykresy ukazują dane metodyczne *sensu largo*. **1 cykl sprawności zespołowej zajmuje prawie 60% jednostkom zrzeszającym zuchy poniżej 9 miesięcy, zaś mniej niż 10% od 9 do 12 miesięcy. W przypadku znaków służb czas realizacji w marginalnym stopniu przekracza 12 miesięcy. Nie widać tu odstępstw od założeń metodyk.**

Wykres KW.1.13. Ile czasu przeciętnie zdobywa się w Twojej jednostce gwiazdki zuchowe (Badanie drużynowego 2016)



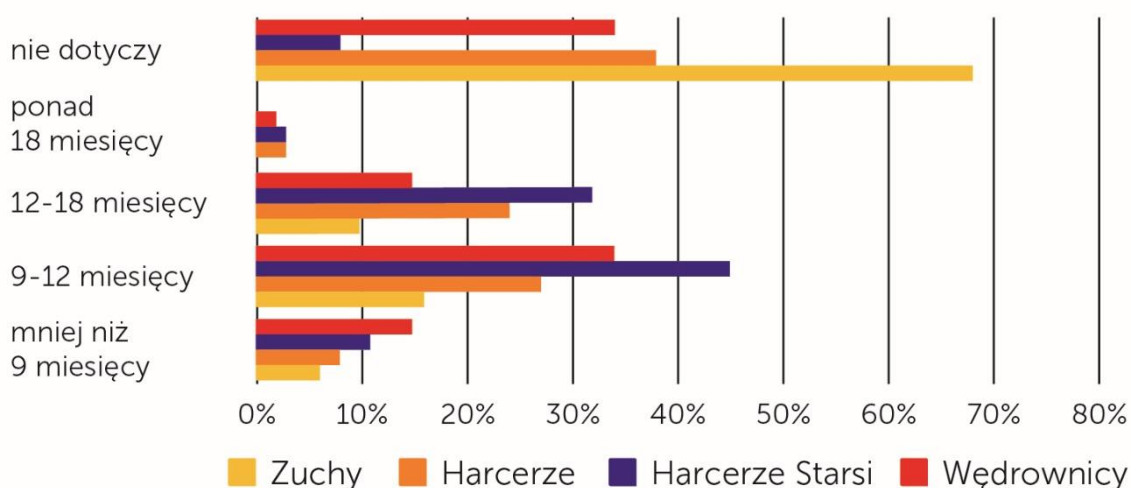
Ponad 50% drużynowych jednostek zrzeszających zuchy udzieliło odpowiedzi „mniej niż 9 miesięcy”, zaś około 35% 9-12 miesięcy. Nie istnieją konkretne ramy czasowe przewidziane na zdobywanie gwiazdek, choć wiadomo, ile zuch powinien zdobyć gwiazdek w czasie bycia zuchem.

Wykres KW.1.14. Ile czasu przeciętnie zdobywa się w Twojej jednostce stopień harcerski (ochotniczka/młodzik, tropicielka/wywiadowca) (Badanie drużynowego 2016)



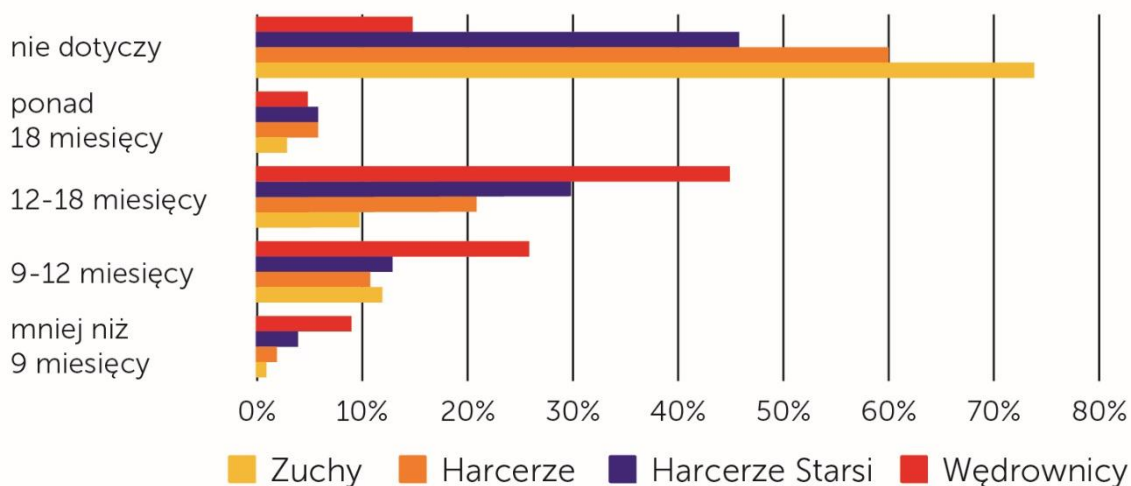
Prawie 50% drużynowych jednostek zrzeszających harcerzy deklaruje, że zdobywanie stopni harcerskich zajmuje u nich od 9 do 12 miesięcy, zaś około 35% zajmuje ten proces mniej niż 9 miesięcy. Stosowna uchwała mówi tu o 6-9 miesiącach dla pierwszego stopnia oraz 9-12 miesięcy dla drugiego stopnia, wyniki należy więc uznać za zgodne z założeniami metodycznymi. Powyżej 12 miesięcy stopnie te zdobywane są w 13% drużyn zrzeszających harcerzy.

Wykres KW.1.15. Ile czasu przeciętnie zdobywa się w Twojej jednostce stopień starszoharcerski (pionierka/odkrywca, samarytanka/ćwik) (Badanie drużynowego 2016)



Około **45% drużynowych** jednostek zrzeszających harcerzy starszych deklaruje, że zdobywanie stopni starszoharcerskich zajmuje u nich **od 9 do 12 miesięcy**. Z kolei około **32%** zajmuje ten proces **od 12 do 18 miesięcy**, co oznacza przedłużenie w stosunku do założeń (stosowna uchwała mówi tu o 9-12 miesięcy dla trzeciego i czwartego stopnia). Około 11% respondentów udzieliło odpowiedzi „mniej niż 9 miesięcy”. Czyli łącznie **poza określonym limitem czasu** jest zdobywanych **43%** stopni w tym zakresie.

Wykres KW.1.16. Ile czasu przeciętnie zdobywa się w Twojej jednostce stopień wędrowniczy (HO/HR) (Badanie drużynowego 2016)



Około **45% drużynowych** jednostek zrzeszających wędrowników deklaruje, że zdobywanie stopni wędrowniczych zajmuje u nich **od 12 do 18 miesięcy**. Około 25% proces ten zajmuje od 9 do 12 miesięcy, zaś około 9% nawet mniej niż 9 miesięcy. Stosowna uchwała mówi tu o 12-18 miesiącach dla HO oraz 12-14 miesiącach dla HR, więc **35% skraca czas przewidziany w metodyce** a wydłuża 5%. Czyli łącznie poza określonym limitem czasu jest zdobywanych **40%** stopni w tym zakresie.

Tabela KT.1.75. Ile osób w Twojej jednostce zdobyło w ostatnim roku gwiazdkę zachową? (Badanie drużynowe 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	78,46%	27,78%	97,03%	100,00%	99,18%	85,34%
1 (1.0)	1,10%	4,08%	0,24%	0,00%	0,00%	0,42%
2 (2.0)	1,85%	7,91%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
3 (3.0)	2,08%	8,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%
4 (4.0)	1,94%	6,72%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%
5 (5.0)	3,39%	5,99%	1,90%	0,00%	0,00%	4,87%
6 (6.0)	1,01%	4,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
7 (7.0)	1,54%	4,50%	0,00%	0,00%	0,00%	1,72%
8 (8.0)	1,30%	5,58%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
9 (9.0)	1,06%	4,08%	0,34%	0,00%	0,82%	0,00%
10 (10.0)	2,23%	6,71%	0,48%	0,00%	0,00%	1,93%
11 (11.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
12 (12.0)	0,88%	2,64%	0,00%	0,00%	0,00%	0,92%
13 (13.0)	0,23%	1,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
14 (14.0)	0,13%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
15 (15.0)	0,64%	1,73%	0,00%	0,00%	0,00%	0,80%
16 (16.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
18 (18.0)	0,16%	0,72%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20 (20.0)	0,56%	1,31%	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%
21 (21.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
24 (24.0)	0,13%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
25 (25.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
30 (30.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
40 (40.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
55 (55.0)	0,13%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Mediana	0	4	0	0	0	0
Średnia	1,753244	6,093289	0,176414	0	0,073582	1,097119

Średnia liczba osób, które zdobyły gwiazdki zachowe w gromadach zachowych wyniosła 6 (mediana 4). W 28% gromad żaden zuch nie zdobył gwiazdki w ostatnim roku działania.

Tylko około 15% drużyn wielopoziomowych odnotowało zdobycie gwiazdek, co biorąc pod uwagę ilość jednostek tego typu zrzeszających zuchy, nie budzi niepokoju.

Około 3% drużyn harcerskich *sensu stricto* wskazało na zdobywanie gwiazdek zucho- wych w ich jednostce, może to jednak dotyczyć zuchów trzeciej gwiazdki, które skończyły swoje próby już należąc do drużyny. Marginalny odsetek drużyn starszoharcerskich i wędrowniczych deklarowało zdobywanie gwiazdek.

Tabela KT.1.76. Liczba gwiazdek na osobę w gromadzie (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopo- ziomowe
Mediana	0	0,2	0	0	0	0
Średnia	0,075499	0,279472	0,00874	0	0,003679	0,034199

Po przeliczeniu danych z 2016 roku na osobę widać, że średnio jeden zuch zdobył w ciągu roku 0,3 gwiazdki (mediana - 0,2), jest to wynik wysoce niesatysfakcjonujący. Świadczy o niezrozumieniu metodyki zuchowej i braku umiejętności powiązania jej z rozwojem psychofizycznym dziecka.

Tabela KT.1.77. Ile osób w Twojej jednostce zdobyło stopień harcerski? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopo- ziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	30,70%	80,14%	17,25%	17,51%	20,94%	14,68%
1 (1.0)	8,54%	7,44%	13,75%	6,07%	14,84%	4,07%
2 (2.0)	7,85%	0,72%	14,12%	12,14%	18,09%	3,38%
3 (3.0)	10,80%	2,94%	8,91%	10,89%	18,93%	15,84%
4 (4.0)	8,66%	0,59%	4,86%	16,26%	9,23%	14,87%
5 (5.0)	7,58%	0,00%	10,46%	11,25%	7,23%	9,26%
6 (6.0)	5,32%	2,04%	6,72%	9,30%	6,77%	4,68%
7 (7.0)	1,36%	0,00%	1,21%	2,46%	0,82%	2,22%
8 (8.0)	3,20%	2,04%	1,90%	0,00%	0,82%	6,82%
9 (9.0)	2,10%	2,04%	1,90%	0,61%	0,00%	3,36%
10 (10.0)	4,21%	0,00%	4,71%	1,49%	1,16%	8,41%
11 (11.0)	0,40%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	1,04%
12 (12.0)	2,65%	0,00%	5,80%	8,45%	1,16%	0,21%
13 (13.0)	1,72%	2,04%	3,80%	0,61%	0,00%	0,50%
14 (14.0)	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%
15 (15.0)	2,21%	0,00%	2,14%	0,61%	0,00%	4,90%
16 (16.0)	0,23%	0,00%	0,24%	0,87%	0,00%	0,21%

18 (18.0)	0,65%	0,00%	1,90%	0,00%	0,00%	0,42%
19 (19.0)	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,43%
20 (20.0)	0,28%	0,00%	0,00%	0,87%	0,00%	0,59%
21 (21.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
22 (22.0)	0,19%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	0,29%
23 (23.0)	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
25 (25.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
30 (30.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
35 (35.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
Mediana	3	0	3	4	2	4
Średnia	4,007871	0,935953	4,653208	4,343509	2,592718	5,844756

W około 17% drużyn harcerskich i starszoharcerskich w ciągu roku ani jedna osoba nie zdobyła stopnia, w drużynach wędrowniczych odsetek ten wyniósł 21% (tutaj regulaminowy czas zdobywania 2 stopni wynosi 5 lat), najmniej zaś w wielopoziomowych - 15%.

Co ciekawe, nieco **poniżej 20% gromad zuchowych odnotowało zdobywanie stopni harcerskich** (nawet jeśli drużynowi mieli tu na myśli kadrę jednostki, jest to wysoki odsetek).

Liczba zdobywanych stopni waha się znacznie, choć dla wszystkich jednostek najczęściej oscyluje między **1 a 6 na całą drużynę na rok. Mediana jest w tym wypadku najwyższa dla drużyn starszoharcerskich i wielopoziomowych (po 4), najniższa zaś dla drużyn wędrowniczych - 2. Drużyny wielopoziomowe charakteryzują się także najwyższą średnią liczbą zdobytych stopni (8), zaś wędrownicze najmniejszą - 4.**

Tabela KT.1.78. Liczba stopni na osobę w drużynie (Badanie drużynowe 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Mediana	0,16	0	0,166667	0,222222	0,2	0,235294
Średnia	0,209109	0,056501	0,242932	0,281608	0,201162	0,264145

Po przeliczeniu danych z 2016 roku na osobę widać, że średnio jeden harcerz, harcerz starszy i wędrownik zdobył w ciągu roku 0,3 stopnia. Szczególnie w przypadku harcerzy i harcerzy starszych jest to wynik wysoce niesatysfakcjonujący.

Skrócona tabela KT.1.39. W planie pracy każdej z drużyn na rok harcerski 2014/15 (2015/16) znalazły się... (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015		2016				
			Wszyscy lub prawie wszyscy	Większość	Mniej więcej połowa	Mniejszość	Żaden lub prawie żaden
Zdobywanie stopni	77,78%	25,3%	41,2%	16,9%	10,7%	4,6%	1,3%
Zdobywanie sprawności	76,14%	26,0%	40,3%	19,1%	9,4%	3,9%	1,3%

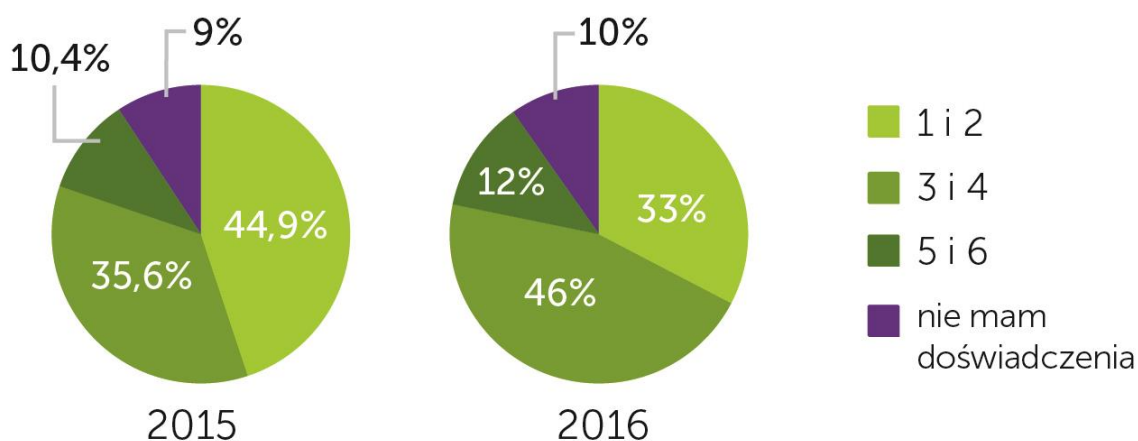
Powyższe dane można zestawić z informacjami wynikającymi z Arkuszy Analizy Hufca z lat 2015-2016. Według komend hufców **3/4 programów jednostek uwzględniło w roku 2015 zdobywanie stopni i sprawności**, co oznacza, że 1/4 nie poczyniła *explicite* takiego założenia (trudno orzec czy są to środowiska w ogóle nie pracujące z tymi instrumentami metodycznymi, czy sporządzające mało dokładne programy pracy). Choć uzyskanych danych z roku 2016 nie można wprost odnieść do poprzedniego roku, warto wskazać, że w przypadku stopni 66,5% ankietowanych wybrało opcje „Wszyscy lub prawie wszyscy” lub „Większość”), zaś sprawności **66,3%**. Niepokoi, że dla około 15% hufców uwzględnianie pracy ze stopniami sprawnościami w programach drużyn nie jest typowym zjawiskiem.

Tabela KT.1.79. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na stopnie (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	16,3%	19,4%	16,6%	19,2%	20,7%	13,0%	16,0%	12,0%	14,0%	12,0%
2 (5.0)	28,6%	18,8%	31,6%	32,2%	27,4%	20,0%	16,0%	18,0%	22,0%	28,0%
3 (4.0)	21,5%	19,4%	22,3%	20,0%	22,0%	29,0%	22,0%	35,0%	30,0%	32,0%
4 (3.0)	14,1%	9,7%	15,6%	14,9%	17,1%	17,0%	17,0%	19,0%	15,0%	7,0%
5 (2.0)	8,7%	9,7%	8,0%	7,8%	6,1%	9,0%	9,0%	8,0%	9,0%	10,0%
6 bardzo trudne (1.0)	1,7%	2,4%	1,7%	1,6%	1,8%	3,0%	3,0%	4,0%	2,0%	1,0%
nie mam doświadczenia	9,0%	20,6%	4,3%	4,3%	4,9%	10,0%	17,0%	5,0%	7,0%	10,0%
Średnia	4,27	4,27	4,30	4,37	4,36	3,00	3,00	3,10	2,90	2,70

Wykres KW.1.17. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na stopnie (Badanie drużynowego 2015)

Wykres KW.1.18. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na stopnie (Badanie drużynowego 2016)



Jak widać na powyższych wykresach, o ile **większość badanych** w 2015 roku udzieliła odpowiedzi, że **prowadzenie prób na stopnie nie stanowi dla nich problemu** (44,9% respondentów), o tyle w 2016 roku największy odsetek uznał, że prowadzenie prób nie jest dla nich ani trudna, ani łatwa. O 1,6 p. p. zwiększyła się również liczba osób, które uważają, że prowadzenie prób jest trudne. Najbardziej jednak niepokojący jest fakt, że aż **9-10% nie ma doświadczenia w prowadzeniu prób a średnio jeden harcerz, harcerz starszy i wędrownik zdobył w ciągu roku 0,3 stopnia**. To pokazuje, że brak uświadomienia własnych problemów w danym zakresie działania metodą harcerską nie wiąże się z wysokim poziomem wiedzy i umiejętności w danym zakresie. **Pamiętać należy, że odpowiedź na to pytanie określa jedynie subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Tabela KT.1.80. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na stopnie (w podziale na grupy metodyczne) (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015		2016	
	najwyższy wynik	najniższy wynik	najwyższy wynik	najniższy wynik
1 bardzo łatwe	wędrownicy (20,7%)	harcerze (16,6%)	zuchy (16%)	harcerze i wędrownicy (12%)
2	harcerze starsi (32,2%)	zuchy (18,8%)	wędrownicy (28%)	zuchy (16%)
3	harcerze (22,3%)	zuchy (19,4%)	harcerze (35%)	zuchy (22%)
4	wędrownicy (17,1%)	zuchy (9,7%)	harcerze (19%)	wędrownicy (7%)
5	zuchy (9,7%)	wędrownicy (6,1%)	wędrownicy (10%)	harcerze (8%)
6 bardzo trudne	zuchy (2,4%)	harcerze starsi (1,6%)	harcerze (4%)	wędrownicy (1%)

nie mam doświadczenia	zuchy (20,6%)	harcerze i harcerze starsi (4,3%)	zuchy (17%)	harcerze (5%)
-----------------------	---------------	-----------------------------------	-------------	---------------

Analizując uzyskane wyniki pod kątem podziału metodycznego, można zauważyć, że w kontekście najwyższych i najniższych wyników w poszczególnych kategoriach trudności w badanych latach nie możemy zaobserwować zbyt wielu zależności. Jedną z nich jest to, że zarówno w 2016 r. jak i w 2015 r. najwięcej drużynowych zuchowych udzieliło odpowiedzi, że nie ma doświadczenia w prowadzeniu prób na stopnie. Nie jest to zaskakujące zważywszy na to, że w metodyce nie funkcjonują stopnie. Zaskakujący jest jednak fakt, że aż 10% drużynowych wędrowniczych w 2016 r. udzieliło odpowiedzi, że nie ma doświadczenia w pracy ze stopniami, podczas gdy w 2015 r. takiej odpowiedzi udzieliło o połowę mniej osób. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Testy wykazały, że **nie ma związku pomiędzy deklarowaną przez drużynowych łatwością w prowadzeniu prób na stopnie a ich przyrostem w jednostce** (tam, gdzie drużynowi odpowiedzieli, że nie mają problemu z tym elementem), tzn. nie zdobyto tam większej liczby stopni. Słabą korelację można było zauważyć w przypadku **osób, które odpowiedziały, że prowadzenie prób na stopnie jest dla nich trudne - tam zgodnie z przewidywaniami stopni zdobyto mniej.**

Tabela KT.1.81. Ile sprawności zdobyto w tym roku w Twojej drużynie/gromadzie? (Badanie drużynowego 2015)

	Razem	Zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164
0 (0.0)	2,1%	7,3%	3,7%	3,9%	4,9%
1 (1.0)	0,5%	1,8%	1,0%	0,8%	0,6%
2 (2.0)	0,7%	2,4%	0,7%	0,4%	0,0%
3 (3.0)	2,1%	7,3%	1,3%	1,6%	1,8%
4 (4.0)	5,7%	20,0%	2,3%	2,0%	3,7%
5 (5.0)	7,3%	25,5%	2,3%	2,0%	3,0%
6 (6.0)	4,2%	14,5%	1,3%	1,6%	1,8%
7 (7.0)	1,6%	5,5%	0,0%	0,0%	0,0%
8 (8.0)	2,6%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
9 (9.0)	0,5%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
10 (10.0)	0,7%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%
12 (12.0)	0,3%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
13 (13.0)	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,6%
14 (14.0)	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Średni wynik	5,05	5,05	3,05	3,06	3,33

Tabela KT.1.82. Ile sprawności zdobyto w tym roku w Twojej drużynie/gromadzie? (Badanie drużynowego 2016)

		tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	wielopoziomowe
Razem	574,9964	127,4836	157,0306	61,6468	46,3566	182,4788
0 (0.0)	10,74%	4,08%	6,18%	20,22%	34,91%	9,98%
1 (1.0)	0,58%	0,00%	1,66%	0,61%	0,00%	0,21%
2 (2.0)	4,92%	4,38%	10,19%	0,87%	2,45%	2,76%
3 (3.0)	4,25%	6,42%	6,38%	1,23%	1,98%	2,51%
4 (4.0)	6,82%	5,70%	5,94%	5,09%	14,03%	7,13%
5 (5.0)	6,90%	4,13%	6,86%	7,91%	17,64%	5,81%
6 (6.0)	4,57%	1,31%	1,90%	3,70%	0,82%	10,39%
7 (7.0)	1,71%	2,34%	0,00%	1,23%	5,62%	1,92%
8 (8.0)	3,99%	7,32%	4,14%	2,47%	0,00%	3,06%
9 (9.0)	0,65%	2,34%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
10 (10.0)	9,00%	7,32%	7,59%	15,13%	9,71%	9,13%
11 (11.0)	0,13%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	0,21%
12 (12.0)	2,14%	2,34%	2,38%	5,96%	1,64%	0,62%
13 (13.0)	0,52%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
14 (14.0)	0,19%	0,00%	0,00%	0,87%	0,00%	0,29%
15 (15.0)	2,10%	0,30%	1,31%	11,42%	0,00%	1,42%
16 (16.0)	1,10%	0,30%	0,00%	4,84%	0,00%	1,63%
17 (17.0)	0,19%	0,42%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
18 (18.0)	1,45%	0,00%	1,66%	0,00%	0,00%	3,15%
19 (19.0)	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
20 (20.0)	5,91%	4,38%	5,65%	9,68%	3,62%	6,50%
21 (21.0)	0,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,50%
22 (22.0)	0,09%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	0,00%
23 (23.0)	0,23%	0,00%	0,00%	0,61%	0,00%	0,50%
24 (24.0)	0,58%	0,00%	1,90%	0,00%	0,00%	0,21%
25 (25.0)	1,58%	1,61%	3,32%	0,61%	0,00%	0,80%
26 (26.0)	0,59%	0,00%	0,48%	0,00%	0,00%	1,43%
27 (27.0)	0,20%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,42%
28 (28.0)	0,55%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	1,43%
30 (30.0)	4,32%	0,00%	9,11%	1,23%	5,62%	3,93%
31 (31.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%

		tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	wielopoziomowe
34 (34.0)	0,68%	0,00%	0,00%	1,49%	0,00%	1,63%
35 (35.0)	1,36%	2,34%	2,24%	0,00%	0,00%	0,71%
40 (40.0)	4,21%	4,80%	6,18%	0,00%	1,98%	4,10%
44 (44.0)	0,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
45 (45.0)	0,74%	2,34%	0,48%	0,87%	0,00%	0,00%
46 (46.0)	0,23%	0,00%	0,48%	0,00%	0,00%	0,29%
49 (49.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
50 (50.0)	3,07%	0,42%	5,94%	0,61%	0,00%	4,07%
52 (52.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
54 (54.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
60 (60.0)	1,97%	1,44%	2,14%	0,00%	0,00%	3,35%
63 (63.0)	0,07%	0,00%	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%
64 (64.0)	0,13%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65 (65.0)	0,58%	2,34%	0,00%	0,61%	0,00%	0,00%
70 (70.0)	0,36%	0,59%	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%
73 (73.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
75 (75.0)	0,55%	2,04%	0,34%	0,00%	0,00%	0,00%
78 (78.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
80 (80.0)	0,58%	0,00%	1,90%	0,61%	0,00%	0,00%
85 (85.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
87 (87.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
90 (90.0)	0,36%	0,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,71%
94 (94.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
95 (95.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
96 (96.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
100 (100.0)	1,63%	1,49%	0,24%	0,87%	0,00%	3,59%
105 (105.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
108 (108.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
110 (110.0)	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
115 (115.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
120 (120.0)	0,91%	2,80%	0,00%	0,61%	0,00%	0,71%
125 (125.0)	0,07%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
127 (127.0)	0,09%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	0,00%

		tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	wielopoziomowe
128 (128.0)	0,45%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
129 (129.0)	0,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
130 (130.0)	0,52%	2,34%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
135 (135.0)	0,09%	0,00%	0,34%	0,00%	0,00%	0,00%
140 (140.0)	0,13%	0,59%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
144 (144.0)	0,59%	2,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
150 (150.0)	1,57%	4,20%	0,00%	0,00%	0,00%	2,02%
Mediana	10	15	10	10	4	10
Średnia	24,79674	43,82523	20,45304	12,37349	6,359845	24,12158

Wedle danych z 2015 roku tylko 2% wszystkich jednostek w ogóle nie odnotowało zdobycia sprawności, zaś w roku 2016 odsetek ten wzrósł do 11%, czyli o 9 p. p. Najbardziej sprawności zdobywają wędrownicy (w 2015 5%, zaś w 2016 aż 35% ankietowanych odpowiedziało, że nie zdobyto w ich jednostce ani jednej sprawności), najczęściej zuchy (w 2015 roku nie zdobywało ich 7,3% gromad, w roku 2016 4%).

Średnia liczba sprawności zdobyta w roku 2016 w gromadach wynosi 44 (mediana - 15), w drużynach harcerskich 20 (mediana - 10), w drużynach starszoharcerskich 12 (mediana - 10), w drużynach wędrowniczych 6 (mediana - 4), zaś w drużynach wielopoziomowych 24 (mediana - 10).

Testy wykonane na danych z 2015 roku w przypadku gromad zuchowych oraz drużyn harcerskich, starszoharcerskich i wielopoziomowych **potwierdziły, że wraz ze wzrostem liczebności jednostki zwiększa się liczba zdobytych w ciągu ostatniego roku sprawności** (w sumie). Korelacja była jednak słaba. W przypadku drużyn wędrowniczych testy **nie potwierdziły, że wraz ze wzrostem liczebności jednostki zwiększa się liczba zdobytych w ciągu ostatniego roku sprawności**.

Tabela KT.1.83. Liczba sprawności na osobę w gromadzie/drużynie (Badanie drużynowe 2016)

	Razem	tylko zuchy	tylko harcerze	tylko harcerze starsi	tylko wędrownicy	Wielopoziomowe
Mediana	0,625	0,909091	0,8	0,681818	0,4	0,555556
Średnia	1,208006	2,24414	1,04242	0,770107	0,540275	0,944198

Po przeliczeniu danych z 2016 roku na osobę widać, że średnio członek ZHP zdobył w ciągu roku 1,2 sprawności (mediana - 0,6), w tym najwięcej zuchy średnio 2,24, a najmniej wędrownicy 0,5. Harcerze średnio 1, zaś harcerze starsi 0,78. To bardzo słaby wynik pokazujący duże problemy w pracy ze sprawnościami.

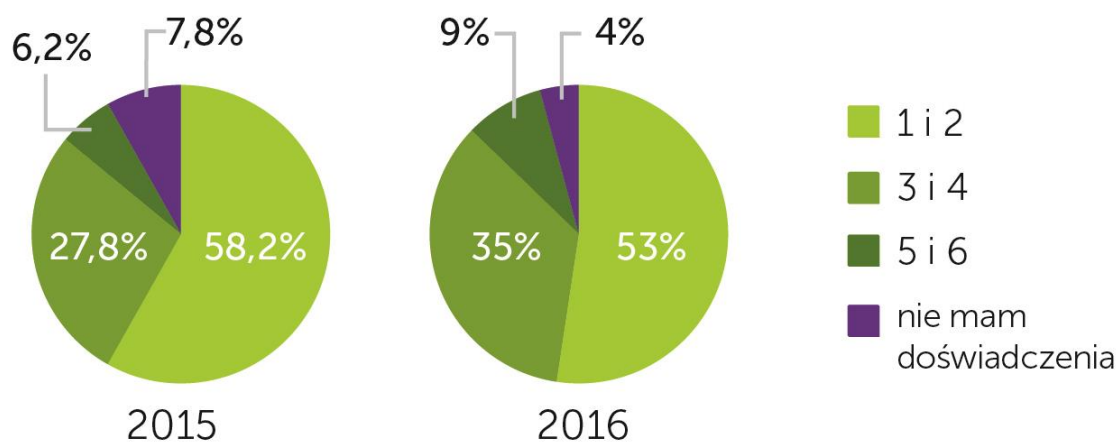
Potwierdziły się przypuszczenia o tym, że wraz z wiekiem sprawności są coraz rzadziej zdobywane. Sama liczba zdobywanych sprawności niepokoi. Zwraca uwagę relatywnie duża liczba zdobytych sprawności w jednostkach wielopoziomowych. Dane z badań pokazują spore rozbieżności pomiędzy 2015 i 2016 rokiem, tym trudniej wskazać skalę problemu.

Tabela KT.1.84. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na sprawności (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	30,2%	35,2%	31,6%	30,6%	30,5%	23,0%	29,0%	20,0%	21,0%	28,0%
2 (5.0)	28,0%	29,1%	27,6%	25,9%	26,2%	30,0%	33,0%	32,0%	34,0%	30,0%
3 (4.0)	18,8%	21,8%	16,9%	17,3%	16,5%	21,0%	18,0%	22,0%	21,0%	19,0%
4 (3.0)	9,0%	5,5%	10,3%	10,6%	8,5%	14,0%	10,0%	15,0%	11,0%	7,0%
5 (2.0)	4,5%	1,8%	4,7%	5,1%	5,5%	6,0%	5,0%	6,0%	7,0%	7,0%
6 bardzo trudne (1.0)	1,7%	1,2%	0,7%	2,7%	1,8%	3,0%	2,0%	3,0%	3,0%	3,0%
nie mam doświadczenia	7,8%	5,5%	8,3%	7,8%	11,0%	4,0%	4,0%	3,0%	3,0%	5,0%
Średnia	4,71	4,92	4,75	4,63	4,70	2,50	2,30	2,60	2,60	2,40

Wykres KW.1.19. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na sprawności (Badanie drużynowego 2015)

Wykres KW.1.20. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na sprawności (Badanie drużynowego 2016)



Ponad połowa badanych uważa, że prowadzenie prób na sprawności nie stanowi dla nich większego problemu. Przystępując do porównania wyników uzyskanych przy pytaniu „Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na stopnie” zauważyć możemy, że mniejsze trudności sprawia dla badanych prowadzenie prób na sprawności niż prowadzenie prób na stopnie. Nie jest to wniosek zaskakujący, jeżeli porówna się specyfikę funkcjonowania tychże instrumentów metodycznych. Podobnie jednak jak w przypadku wyników odnośnie stopni, zaobserwować można spadek odpowiedzi określających prowadzenie prób na sprawności jako łatwe na rzecz odpowiedzi „trudne”. Zadawalający jest fakt, że o 3,8 p. p. mniej badanych udzieliło odpowiedzi, że nie ma doświadczenia w prowadzeniu prób na sprawności. Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości. Warto też zestawzić to z niskimi średnimi liczbami zdobytych sprawności w gromadach i drużynach.

Tabela KT.1.85. Na ile trudne jest dla Ciebie: prowadzenie prób na sprawności (w podziale na grupy metodyczne) (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015		2016	
	najwyższy wynik	najniższy wynik	najwyższy wynik	najniższy wynik
1 bardzo łatwe	zuchy (35,2%)	wędrownicy (30,5%)	zuchy (29%)	harcerze (20%)
2	zuchy (29,1%)	harcerze starsi (25,9%)	harcerze starsi (34%)	wędrownicy (30%)
3	zuchy (21,8%)	wędrownicy (16,5%)	harcerze (22%)	zuchy (18%)
4	harcerze starsi (10,6%)	zuchy (5,5%)	harcerze (15%)	wędrownicy (7%)
5	wędrownicy (5,5%)	zuchy (1,8%)	harcerze starsi i wędrownicy (7%)	zuchy (5%)
6 bardzo trudne	harcerze starsi (2,7%)	harcerze (0,7%)	harcerze, harcerze starsi i wędrownicy (3%)	zuchy (2%)
nie mam doświadczenia	wędrownicy (11%)	zuchy (5,5%)	wędrownicy (5%)	harcerze i harcerze starsi (3%)

W 2015 r. zauważyć można, że to drużynowi zuchowi uważają, że prowadzenie prób na sprawności nie sprawia im problemu (stanowią oni najwyższy odsetek w odpowiedziach „łatwe” oraz najniższy w odpowiedziach „trudne” i „nie mam doświadczenia”). Natomiast odwrotność wyników „zuchowych”, w wynikach z 2015 r. stanowią drużynowi starszoharcerscy i wędrownicy. To dla nich prowadzenie prób na sprawności jest trudne. W 2016 r. sytuacja ma się podobnie, z lekkim polepszeniem wyników drużyn starszoharcerskich i wędrowniczych w kategoriach „łatwe” i „nie mam doświadczenia”. **Pamiętać należy, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.**

Tabela KT.1.86. Na ile trudne jest dla Ciebie: kontakt indywidualny z zuchami/harcerzami z drużyny (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	32,6%	37,6%	29,9%	32,5%	32,9%	36,0%	39,0%	37,0%	34,0%	38,0%
2 (5.0)	31,8%	30,9%	30,2%	31,4%	32,3%	32,0%	41,0%	30,0%	31,0%	33,0%
3 (4.0)	20,0%	17,6%	24,6%	20,4%	21,3%	20,0%	15,0%	19,0%	21,0%	18,0%
4 (3.0)	9,7%	9,1%	9,6%	9,0%	9,8%	10,0%	4,0%	11,0%	10,0%	7,0%
5 (2.0)	4,5%	1,8%	5,0%	5,5%	3,0%	3,0%	1,0%	3,0%	3,0%	4,0%
6 bardzo	0,9%	1,8%	0,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%

trudne (1.0)										
nie mam doświadczenia	0,5%	1,2%	0,3%	0,4%	0,6%	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Średnia	4,76	4,89	4,70	4,74	4,83	2,10	1,90	2,10	2,20	2,10

Kontakt indywidualny zuchami i harcerzami w codziennej pracy jest podstawą kształtowania charakterów wychowanków, pozwala również na indywidualizację pracy i wyznaczanie indywidualnej ścieżki rozwoju każdego członka ZHP. Cieszy zatem fakt, że w zdecydowanej większości (68%) drużynowi deklarują, że kontakt ten jest dla nich łatwy lub bardzo łatwy. Żaden z drużynowych nie twierdził (w 2016 roku), że one kontakty z wychowankami są bardzo trudne, a zaledwie 3% wskazało, że są one trudne. Badania te są zbieżne w kolejnych latach. Na uwagę i wsparcie w codziennej pracy zasługują jednak również ci drużynowi, którzy wskazują, że ten kontakt jest średnio trudny (ok. 10%). Pamiętaj, że jest to subiektywne odczucie drużynowych, nie zaś niezbity dowód odnośnie stanu rzeczywistości.

Realizację Strategii w zakresie form pracy należy uznać za zrealizowaną połowicznie. Na tę ocenę składają się następujące czynniki:

Informacje zebrane odnośnie funkcjonowania zespołowych instrumentów metodycznych wskazują, że:

- zespołowe instrumenty metodyczne najlepiej funkcjonują w metodyce zuchowej, najgorzej zaś w wędrowniczej;
- w metodyce zuchowej liczba cykli sprawnościowych (średnia i mediana - 5 w ciągu roku), jak i czas ich realizacji (poniżej 9 miesięcy) można uznać za zgodny z wymogami metodyki w stopniu bardzo wysokim;
- jedyną niepokojącą kwestią jest zdobywanie 6 i więcej cykli sprawnościowych przez około 35% gromad zuchowych, co może świadczyć o traktowaniu ich po macoszemu;
- w drużynach harcerskich liczbę realizowanych zadań zespołowych można uznać za zgodną z wymogami metodyki w stopniu umiarkowanym (średnia - 7, mediana - 2 w ciągu roku). Zarówno w przypadku jednostek harcerskich, jak i wielopoziomowych aż ponad 1/3 w ogóle nie stosuje zadań zespołowych, bądź nie są wyróżniane jako nazwany instrument metodyczny;
- wysoki odsetek drużyn innych grup metodycznych deklaruje stosowanie zadań zespołowych: 33% gromad zuchowych, 44% drużyn starszoharcerskich oraz 54% drużyn wędrowniczych;
- w drużynach starszoharcerskich liczbę realizowanych projektów można uznać za zgodną z wymogami metodyki w stopniu niskim (średnia - 1,8 a mediana - 1 w ciągu roku). 47% jednostek starszoharcerskich sensu stricto oraz 66% jednostek wielopoziomowych nie stosuje projektów;
- projekty zdecydowanie rzadziej są stosowane niezgodnie ze swoim przeznaczeniem (poniżej 5% w każdej z grup metodycznych);
- w metodyce wędrowniczej liczba znaków służb zrealizowanych w ciągu roku jest bardzo niska (mediana - 0, średnia 1,2). 60% jednostek wędrowniczych sensu stricto

oraz 85% wielopoziomowych nie stosuje znaków służb;

- warto zwrócić także uwagę na relatywnie wysoką popularność znaków służb wśród harcerzy starszych - 17,5% drużyn starszoharcerskich zadeklarowało zdobywanie tego instrumentu;
- czas realizacji znaków służb jest w pełni zgodny z założeniami metodyki (poniżej 9 miesięcy lub 9-12 miesięcy);
- najtrudniej ocenić funkcjonowanie zespołowych instrumentów metodycznych w drużynach wielopoziomowych, gdyż nie znamy dokładnego składu metodycznego każdej z nich. Dane zebrane odnośnie liczby cykli sprawnościowych zrealizowanych w ciągu roku nie budzą niepokoju (mediana i średnia - 3). Pod względem liczby zadań zespołowych jednostki wielopoziomowe wypadają nieco lepiej niż jednostki harcerskie sensu stricto (mediana - 2, średnia - 7,4). Z kolei pod względem liczby projektów nieco gorzej niż jednostki starszoharcerskie sensu stricto (mediana - 0, średnia - 1,5). Zdecydowanie mniej drużyn wielopoziomowych niż jednostek wędrowniczych sensu stricto zdobywa znaki służb (mediana - 0, średnia - 0,4), ale tu warto wziąć pod uwagę, że odsetek wędrowników wśród drużyn wielopoziomowych jest relatywnie niski.

Informacje zebrane odnośnie funkcjonowania gwiazdki i stopni wskazują, że:

- jeden zuch zdobył w ciągu roku średnio 0,3 gwiazdki (mediana - 0,2), jest to wynik wysoce niesatysfakcjonujący. Jeden harcerz (mediana - 0,6), harcerz starszy i wędrownik (mediana - 0,2) zdobył w ciągu roku średnio 0,3 stopnia. Szczególnie w przypadku harcerzy i harcerzy starszych jest to wynik wysoce niesatysfakcjonujący;
- czas realizacji poszczególnych gwiazdek i stopni jest zgodny z założeniami metodycznymi w przypadku jednostek zrzeszających harcerzy. 1/3 drużyn zrzeszających harcerzy starszych przedłuża, zaś 1/3 drużyn zrzeszających wędrowników skraca ten proces. W przypadku stopni starszoharcerskich czas ten odbiega od ustaleń w 43%, przy stopniach wędrowniczych w 40% a w harcerskich 13%;
- w 28% gromad żaden zuch nie zdobył gwiazdki w ostatnim roku działania, jest to wynik niepokojący. W przypadku drużyn harcerskich i starszoharcerskich odsetek ten wyniósł 17%, w drużynach wędrowniczych - 21%, zaś w wielopoziomowych - 15%;
- niepokoi fakt, że prawie 20% gromad zuchowych odnotowało zdobywanie stopni harcerskich;
- według komend hufców 3/4 programów jednostek uwzględniło w roku 2015 zdobywanie stopni i sprawności. Niepokoi fakt, że dla około 15% hufców uwzględnianie pracy ze stopniami sprawnościami w programach drużyn nie jest typowym zjawiskiem. Jednak przekonanie komend hufców o poprawnej sytuacji budzi niepokój w zestawieniu z bardzo niską średnią „zdobywalnością” zarówno stopni/gwiazdek, jak sprawności w gromadach i drużynach;
- powyższe wyniki warto analizować równolegle z deklarowaną przez drużynowych łatwością/trudnością w prowadzeniu prób na stopnie. 44,9% w 2015 r. oraz 33% w 2016 r. wybrała odpowiedź „łatwe” lub „bardzo łatwe”. 9-10% nie ma doświadczenia w prowadzeniu prób;
- testy wykazały, że w drużynach, których drużynowi odpowiedzieli, że nie mają problemu z tym elementem, nie zdobyto większej liczby stopni (w sumie). W przypadku osób, które odpowiedziały, że prowadzenie prób na stopnie jest dla nich trudne, stopni zdobyto mniej (w sumie).

Informacje zebrane odnośnie funkcjonowania sprawności wskazują, że:

- wedle danych z 2015 roku tylko 2% wszystkich jednostek w ogóle nie odnotowało zdobywania sprawności, zaś w roku 2016 odsetek ten wzrósł do 11%;
- sprawności nie działają poprawnie. Wprawdzie w gromadach zuchowych mamy pracę gromady opartą na cyklach sprawnościowych, ale już niewielką liczbę zdobytych sprawności przypadającą na jednego zucha w ciągu roku. Sprawności nie są zdobywane również w pozostałych grupach metodycznych, a szczególnie budzi niepokój brak zdobywania ich również przez harcerzy;
- średnio członek ZHP zdobył w ciągu roku 1,2 sprawności (mediana - 0,6), w tym najwięcej zuchy średnio 2,24, a najmniej wędrownicy 0,5. Harcerze średnio 1, zaś harcerze starsi 0,78;
- ponad połowa badanych (mimo niskiej średniej „zdobywalności” sprawności na osobę) uważa, że prowadzenie prób na sprawności nie stanowi dla nich większego problemu. 4-8% drużynowych nie ma w tym zakresie żadnego doświadczenia;
- dla zdecydowanej większości drużynowych (68%) indywidualny kontakt z podopiecznymi jest łatwy lub bardzo łatwy.

Przedsięwzięcia programowe

Szczegóły odnośnie udziału drużyn w hufcowych, chorągwiowych i ogólnopolskich przedsięwzięciach programowych na podstawie Badania drużynowego 2016 zostały opisane w tabelach: KT.1.107., KT.1.124. oraz KT.1.135.

Z badań wynika, że prowadzone przedsięwzięcia programowe **najbardziej atrakcyjne okazują się dla metodyki wędrowniczej**, bo to jej członkowie najczęściej biorą w nich udział. Podobna częstotliwość przedstawia się również w metodyce starszoharcerskiej i harcerskiej. W przypadku tych metodyk należy zatem ocenić realizację strategii bardzo wysoko. Grupą **najbardziej uczestniczącą w przedsięwzięciach programowych są zuchy**. Może to wynikać z poziomu trudności logistycznych i organizacyjnych, które się radykalnie różnią od pozostałych metodyk. W przypadku metodyki zuchowej zrealizowano ten punkt Strategii w stopniu wysokim.

Średnio jednostki uczestniczą w 3,3 przedsięwzięciach programowych na poziomie hufca, 0,7 na poziomie chorągwi oraz 0,5 na poziomie ogólnopolskim. Po zsumowaniu wychodzi nam, że przeciętnie jednostka w ciągu roku bierze udział w około 4-5 przedsięwzięciach programowych. Jest to liczba pozwalająca na integrację z innymi środowiskami na każdym poziomie organizacji. Należy się zastanowić, czy taka liczba zewnętrznych przedsięwzięć programowych nie zaćmiewa pracy wychowawczej w drużynie, choć nie istnieje automatyczna sprzeczność pomiędzy programem opartym na potrzebach członków a udziałem w ofercie programowej hufca, chorągwi czy GK.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że 10% jednostek wcale nie bierze udziału w imprezach programowych hufca, zaś 50% w imprezach chorągwianych i 62% w imprezach ogólnopolskich (Badanie drużynowego 2016).

Skrócona tabela KT.1.39. W planie pracy każdej z drużyn na rok harcerski 2014/15 (2015/16) znalazły się... (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016					
		Wszyscy lub prawie wszyscy	Większość	Mniej więcej połowa	Mniejszość	Żaden lub prawie żaden	Nie mam wiedzy na ten temat
Uczestnictwo w imprezie programowej hufca	88,89%	63,4%	31,5%	3,6%	0,3%	0,6%	0,6%
Wyjazd poza miejsce zamieszkania (rajd, wycieczka, biwak)	78,10%	44,8%	36,1%	12,0%	6,2%	0,3%	0,6%
Wydarzenie programowe realizowane wspólnie z inną drużyną/drużynami	47,71%	13,6%	28,6%	30,5%	18,8%	6,2%	2,3%
Uczestnictwo w imprezie programowej poza hufcem	40,52%	9,1%	24,4%	26,3%	32,8%	5,8%	1,6%

Również dane pozyskane z Arkuszy Analizy Hufca 2015-2016 wskazują na **niezwykłą popularność hufcowych przedsięwzięć programowych** nie tylko na tle oferty innych szczebli harcerskiej struktury, ale także innych elementów uwzględnianych w programach pracy jednostek. Drugim najpopularniejszym elementem programów gromad i drużyn są **samodzielne wyjazdy poza miejsce zamieszkania**, z kolei szóstym (na 12 pozycji na liście) **wydarzenie programowe realizowane wspólnie z inną drużyną/drużynami**.

Realizację Strategii w zakresie przedsięwzięć programowych należy uznać za zrealizowaną w stopniu bardzo wysokim. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

- średnio jednostki uczestniczą w około 3 przedsięwzięciach programowych na poziomie hufca, 1 na poziomie chorągwi oraz 0,5 na poziomie ogólnopolskim;
- w 2016 r. 10% jednostek wcale nie brało udziału w imprezach programowych hufca, 50% w imprezach chorągwianych i 62% w imprezach ogólnopolskich;
- w przedsięwzięciach programowych najczęściej biorą udział wędrownicy, a najrzadziej zuchy.

Propozycje programowe

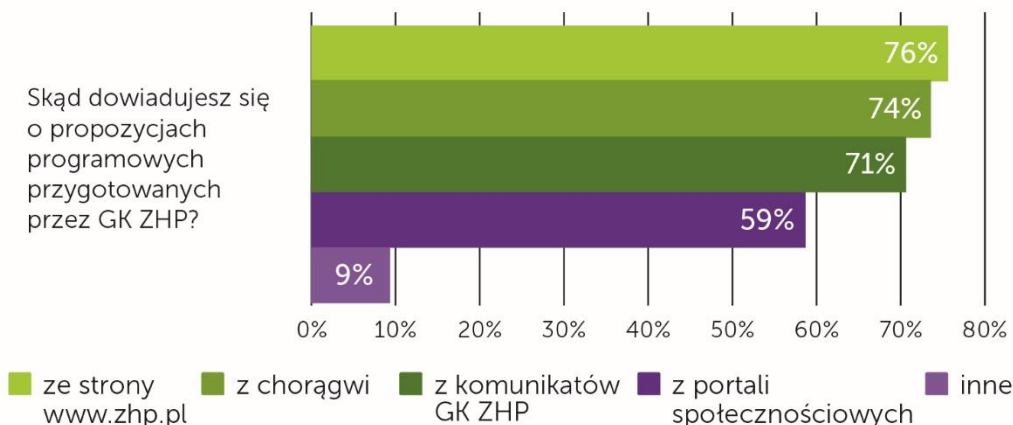
Szczegóły odnośnie korzystania z ogólnopolskich propozycji programowych na pozostały opisane w tabelach KT.1.130 i KT.1.131

Propozycje programowe powstają w ZHP na każdym szczeblu organizacji. **Z poziomu centralnego co rok powstaje ich co najmniej kilka.** Są wśród nich propozycje na cały rok, odnoszące się do jednej akcji/święta, której odbiorcami są wszystkie metodyki, jak i takie, które adresowane są do wybranej z nich. **W tym zakresie można zatem wydać ocenę, że aspekt ten zrealizowano w bardzo wysokim stopniu.**

W badaniu przedstawiono drużynowym kilkanaście propozycji programowych. Mieli oni

za zadanie zaznaczyć te, o których słyszeli. Wszystkie propozycje zostały opublikowane w badanym roku. Tylko 4% badanych nie słyszało o żadnej z wymienionych propozycji programowych. Świadomość o istnieniu i o tematyce propozycji wśród drużynowych jest relatywnie dobra, zatem realizację Strategii ZHP w tym zakresie należy ocenić jako zrealizowaną w wysokim stopniu.

Wykres KW.1.21. Skąd dowiadujesz się o propozycjach programowych przygotowanych przez GK ZHP? (Arkusz Analizy Hufca 2014)



Zazwyczaj drużynowi dowiadują się o propozycjach programowych ze strony www.zhp.pl lub z informacji chorągwianych.

Poddając ocenie działanie propozycji programowych należy pamiętać, że wykorzystywanie ich w pracy z jednostką jest dobrowolne. Z żadnej propozycji programowej nie korzystało (nawet częściowo) aż 30% respondentów, natomiast średni wynik dla całego badania tej kwestii wyniósł 15%. Wg danych z badania (K.1.130) drużynowi wybierają głównie 3 z 14 dostępnych w tym okresie propozycji programowych, mimo że aż 56% respondentów jest zainteresowanych propozycjami (K.1.129).

Oznacza to, że propozycje, które tworzone są w celu wsparcia pracy drużynowych tak naprawdę w dużym stopniu są niewykorzystywane. Należałoby zatem zastanowić się na liczbą wydawanych propozycji w każdym roku, tj. zamienienie dużej liczby propozycji na mniejszą, ale budzącą wyższe zainteresowanie. Taki stopień wykorzystywania propozycji programowych jest niezadawalający.

Realizację Strategii w zakresie przedsięwzięć programowych należy uznać za zrealizowaną w stopniu wysokim. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

- informacje zebrane odnośnie powstawania propozycji programowych wskazują, że powstają one na każdym szczeblu Organizacji, w tym z poziomu centralnego co rok powstaje ich co najmniej kilka;
- informacje zebrane odnośnie korzystania z propozycji programowych wskazują, że z żadnej propozycji programowej nie korzystało (nawet częściowo) aż 30% respondentów, natomiast średni wynik dla całego badania tej kwestii wyniósł 15%. Taki stopień wykorzystywania propozycji programowych jest niezadawalający;
- informacje zebrane odnośnie znajomości propozycji programowych wśród drużynowych wskazują, że świadomość o istnieniu i o tematyce propozycji wśród drużynowych jest relatywnie dobra. Zazwyczaj drużynowi dowiadują się o propozycjach programowych z strony www.zhp.pl lub z informacji chorągwianych.

Idea programowa

Tabela KT.1.87. Czy program Twojej jednostki uwzględniał w ubiegłym roku harcerskim problemy wychowawcze wskazane przez Radę Naczelną ZHP? (Badanie drużynowego 2016).

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Tak, poprzez działania skierowane do wewnątrz (potrzeby wychowawcze członków jednostki)	14,0%	13,0%	14,0%	19,0%	17,0%
Tak, poprzez działania skierowane na zewnątrz (kampanie społeczne)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tak, poprzez działania skierowane na zewnątrz i do wewnątrz	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	8,0%
Nie słyszałem/am o tej uchwale Rady Naczelnej	50,0%	43,0%	48,0%	44,0%	46,0%
Nie, nie wiedziałem/wiedziałam o tym, że powinny być uwzględnione	23,0%	33,0%	23,0%	22,0%	26,0%
Nie, nie wiedziałem/wiedziałam jak to zrobić	3,0%	2,0%	3,0%	4,0%	1,0%
Inne	3,0%	1,0%	5,0%	5,0%	2,0%

Rada Naczelna ZHP ustalała w badanym okresie problemy wychowawcze, jakie mają miejsce w zachowaniu oraz w pracy ze współczesnymi dziećmi i młodzieżą oraz zobowiązywała wszystkie harcerskie komendy do przeprowadzenia działań programowych i kształceniowych wspierających drużynowych w przeciwdziałaniu tymże problemom. Najbardziej bezpośrednia praca z problemami wychowawczymi może się odbyć właśnie w gromadzie/drużynie, w której drużynowy pełni rolę wychowawcy. **Aż 76% badanych nie uwzględniło problemów wychowawczych w pracy ze swoją jednostką, przy czym 73% nie wiedziało, że warto to zrobić, a 3% nie wiedziało, jak to zrobić.** Co więcej, **50% drużynowych nie wiedziało, że taka uchwała w ogóle istnieje.** Może to oznaczać, że duża część drużynowych nie otrzymuje wsparcia skoncentrowanego na wsparciu programowym pracy jednostek.

Tabela KT.1.88. Czy program Twojej jednostki uwzględniał w ubiegłym roku harcerskim problemy wychowawcze wskazane przez Radę Naczelną ZHP? (odpowiedzi udzielone w opcji „Inne”) (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Nie, ponieważ jestem młodym drużynowym i nikt mnie na ten temat nie poinformował.	13,0%	0,0%	18,0%	0,0%	0,0%
Nie, nie wiedziałam o tym, ponieważ byłam wtedy przyboczną.	13,0%	0,0%	18,0%	0,0%	0,0%
Nie zwróciłem na to uwagi przy tworzeniu planu pracy.	13,0%	0,0%	18,0%	25,0%	0,0%
Nie było wtedy mojej drużyny.	13,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%

Moja drużyna powstała w r. szk. 2015/2016.	13,0%	0,0%	18,0%	25,0%	0,0%
Brak	6,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nie uznałem tego za potrzebne.	4,0%	0,0%	5,0%	7,0%	37,0%
Widziałem ten dokument ale nie miał on wpływu na działanie drużyny.	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	26,0%
W przyszłym roku uwzględnię.	3,0%	0,0%	4,0%	5,0%	0,0%
Nie byłem już wtedy drużynową.	3,0%	0,0%	4,0%	5,0%	0,0%
Moja drużyna powstała w tym roku.	3,0%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%
Słyszałam o nich, wiedziałam że powinny być uwzględnione. Nie wiem czy wiedziałam, czy nie wiedziałam jak to zrobić- nikt z nami (drużynowymi) o tym nie rozmawiał, nie zwrócił na to uwagi, więc być może mogłam zapomnieć.	2,0%	0,0%	3,0%	4,0%	18,0%
Program jednostki opiera się na potrzebach harcerzy, a nie problemach wskazanych przez Radę Naczelną. Pewnie część problemów drużyny znajduje się wśród tych wskazanych przez RN, więc działania były, ale wskazanie przez RN samo w sobie nie decydowało.	2,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%
Program drużyny został ułożony przez poprzedniego drużynowego.	2,0%	0,0%	3,0%	0,0%	18,0%
Nie wykorzystałem ich bezpośrednio, mogły przewijać się "przy okazji".	2,0%	0,0%	3,0%	4,0%	0,0%
Nie istniała moja gromada.	2,0%	17,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dowiedziałam się o uchwale 2 tygodnie temu na szkoleniu.	2,0%	17,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nie, problemy wychowawcze w niewielkim stopniu dotyczyły członków mojej gromady.	2,0%	17,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Oprócz zaznaczenia jednej z odpowiedzi przygotowanej przez twórców badania drużynowy miał również możliwość wybrania odpowiedzi „Inne”. Opcję tę wybrało 3% badanych. Pośród najpopularniejszych odpowiedzi udzielanych przez samych drużynowych znalazły się:

- Nie, ponieważ jestem młodym drużynowym i nikt mnie na ten temat nie poinformował - 13,0% spośród drużynowych, którzy wybrali odpowiedź „Inne”;
- Nie, nie wiedziałam o tym, ponieważ byłam wtedy przyboczną - 13,0% spośród drużynowych, którzy wybrali odpowiedź „Inne”;
- Nie zwróciłem na to uwagi przy tworzeniu planu pracy - 13,0% spośród drużynowych, którzy wybrali odpowiedź „Inne”.

Jak widać każda z odpowiedzi udzielonych jako „Inne”, jest tłumaczeniem drużynowego,

dla czego NIE zastosował problemów wychowawczych w swoim programie. Jedną z najciekawszych odpowiedzi, jaką udzieliło 2% spośród drużynowych, którzy wybrali odpowiedź „Inne” brzmiała: „Słyszałam o nich, wiedziałam że powinny być uwzględnione. Nie wiem, czy wiedziałam, czy nie wiedziałam, jak to zrobić - nikt z nami (drużynowymi) o tym nie rozmawiał, nie zwrócił na to uwagi, więc być może mogłam zapomnieć”.

Rolę idei programowej na cały okres pomiędzy zjazdami zwykłymi (2014-2017) pełniło **6 kierunków programowych** (Braterstwo, Sprawności na całe życie, Harcerstwo w ruchu, Radosny patriotyzm, Ciekawość świata, Aktywność społeczna). W AAH2016 komendy hufców zostały zapytane o to, czy programy jednostek na rok 2015/2016 je uwzględniły. Niestety **pod względem popularności była to ostatnia pozycja na liście**. 6,2% respondentów wybrała opcję „Wszyscy lub prawie wszyscy”, 17,2% - „Większość”, **29,5% - „Mniej więcej połowa”**, 24% - „Mniejszość”, 17,9% - „Żaden lub prawie żaden”, 5,2% - „Nie mam wiedzy na ten temat”. Mimo teoretycznej obowiązkowości idei programowej badania pokazują, że ogromna liczba jednostek o niej nie wie lub jest niezainteresowana.

Realizację Strategii w zakresie przedsięwzięć programowych należy uznać za zrealizowaną w stopniu bardzo niskim. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

- mimo teoretycznej obowiązkowości idei programowej badania pokazują, że ogromna liczba jednostek (73%) o niej nie wie.
- aż 76% badanych nie uwzględniło problemów wychowawczych w pracy ze swoją jednostką.
- w przypadku kierunków programowych obowiązujących na lata 2014-2017 komendy hufców oceniły, że w 2016 uwzględniło je „Mniej więcej połowa” (29,5%) lub 24% - „Mniejszość” (24%) programów.

Specjalności

Tabela KT.1.89. Czy Twoja jednostka pracuje ze specjalnością? (Badanie drużynowe 2015)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
TAK	13,9%	9,1%	14,3%	16,9%	28,0%
NIE	86,1%	90,9%	85,7%	83,1%	72,0%
Razem	576	165	301	255	164

Pytanie zawierało dopisek: „Zaznacz TAK nawet jeśli daną specjalnością zajmujecie się tymczasowo. (Specjalności w ZHP: artystyczna, ekologiczna, historyczno-rekonstrukcyjna, jeździecka i kawaleryjska, lotnicza, łącznościowa, obronna, poczty harcerskie, pożarnicza, ratunkowa, służby granicznej i służby ruchu drogowego, służby porządkowej, sportowa, turystyczna, wodna i żeglarska).” Respondenci mogli w nim wybrać tylko jedną z dwóch opcji.

W roku 2015 14% jednostek pracowało ze specjalnością, w tym najwięcej drużyn zrzeszających wędrowników (28%), najmniej zaś zuchów.

Tabela KT.1.90. Czy Twoja jednostka pracuje ze specjalnością? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
	575	575	163	311	228
Nie, moja jednostka nie pracuje z żadną specjalnością	75,0%	81,0%	71,0%	61,0%	56,0%
Tak, moja jednostka wykorzystywała/wykorzystuje elementy specjalności w celu wzbogacenie swojego programu, ale nie jest jednostką specjalnościową	17,0%	11,0%	21,0%	26,0%	25,0%
Tak, moja jednostka realizuje specjalność (jest jednostką specjalnościową)	8,0%	9,0%	9,0%	12,0%	19,0%

W roku 2016 pytanie zostało doprecyzowane, respondenci mogli w nim wybrać tylko jedną z trzech opcji. Tylko **8%** wszystkich jednostek zadeklarowało w roku 2016, że ich drużyna/gromada **stale pracuje ze specjalnością**, zaś **17%** respondentów odpowiedziało, że **wykorzystuje w swoim programie elementy specjalności**. Zarówno w badaniu z 2015, jak i 2016 zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała, że **nie korzysta z oferty specjalności ZHP**. W stosunku do roku 2015 w roku 2016 nastąpił jednak **wyraźny wzrost o 11 punktów procentowych w zakresie pracy ze specjalnościami**. Największą popularnością specjalności cieszą się wśród jednostek zrzeszających wędrowników - **44%**, następnie **harcerzy starszych - 39%**, **harcerzy - 29%** i **zuchy - 19%**. Widać, że nadal duży procent drużyn nie korzysta z potencjału zawartego w specjalnościach, co szczególnie martwi w odniesieniu do harcerzy starszych i wędrowników, w których specjalności są ważnym elementem „uczenia w działaniu” i rozwoju.

Informacje zebrane w Arkuszach Analizy Hufca 2015-2016 pokazują, że **najpopularniejsze są następujące specjalności: wodna i żeglarska, turystyczna i ratownicza**. Najmniej drużyn i klubów pracuje specjalnością Harcerskiej Służby Ruchu Drogowego, Harcerskiej Służby Zabezpieczenia oraz techniczną. Szczegółowe informacje można znaleźć w tabeli KT.1.104.

Tabela KT.1.91. Związek pomiędzy pracowaniem ze specjalnością a posiadaną wiedzą odnośnie wiedzy, jak specjalności wspierają wychowanie oraz odnośnie tego, gdzie szukać pomocy i wsparcia w tym zakresie odpowiedziami na pytanie (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	Nie, moja jednostka nie pracuje z żadną specjalnością	Tak, moja jednostka wykorzystywała/wykorzystuje elementy specjalności w celu wzbogacenie swojego programu, ale nie jest jednostką specjalnościową	Tak, moja jednostka realizuje specjalność (jest jednostką specjalnościową)
Razem	575	431	98	46
Zgadzam się				
Mam wystarczającą wiedzę odnośnie tego w jaki sposób specjalności mogą wspierać wychowanie	51%	44%	60%	96%
Wiem gdzie w moich hufcu mogę zwrócić się z prośbą	44%	43%	48%	52%

o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością				
Wiem gdzie w mojej chorągwi mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością	33%	26%	52%	62%
Wiem gdzie na poziomie centralnym mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością	31%	28%	40%	41%
NIE Zgadzam się				
Mam wystarczającą wiedzę odnośnie tego w jaki sposób specjalności mogą wspierać wychowanie	27%	33%	13%	2%
Wiem gdzie w moich hufcu mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością	40%	42%	40%	24%
Wiem gdzie w mojej chorągwi mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością	51%	57%	33%	38%
Wiem gdzie na poziomie centralnym mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością	53%	55%	44%	50%

Powyższa tabela stanowi zestawienie odpowiedzi respondentów na następujące pytania: „Czy Twoja jednostka pracuje ze specjalnością?” oraz „Poniżej znajduje się lista stwierdzeń dotyczących specjalności. O każdym z nich powiedz, na ile się z nim zgadzasz, lub nie zgadzasz.”, gdzie za każdym razem respondenci mogli zaznaczyć: „Zdecydowanie się zgadzam”, „Raczej się zgadzam”, „Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”, „Raczej się NIE zgadzam”, „Zdecydowanie się NIE zgadzam”. Wyniki procentowe zostały zgrupowane dla opcji 1 i 2 (w pierwszej części tabeli oznaczonych hasłem „Zgadzam się”) oraz opcji 4 i 5 (w drugiej części tabeli oznaczonych hasłem „NIE Zgadzam się”).

Widać wyraźne współwystępowanie zjawiska, że im bardziej jednostka deklaruje się jako specjalnościowa, tym bardziej wie, gdzie szukać potrzebnych informacji, zaś jej drużynowy rozumie, jak specjalności mogą wspierać wychowanie. Prawie połowa (44%) drużynowych nie mających styczności ze specjalnościami deklaruje wystarczającą wiedzę odnośnie tego, w jaki sposób mogą one wspierać wychowanie. Zaś ponad 1/3 tej wiedzy nie ma. Z drugiej strony tylko połowa jednostek specjalnościowych wie, gdzie się zwrócić w hufcu chorągwi (w przypadku poziomu centralnego to 41%).

Informacje odnośnie specjalności w ZHP nie stanowią wprost elementu wyznaczonego przez Strategię do realizacji, pełnią więc rolę tła dla pozostałych elementów programu ZHP.

Zarówno w badaniu z 2015, jak i 2016 zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała, że nie korzysta z oferty specjalności ZHP.

Nastąpił wzrost zainteresowania specjalnościami z 14% w 2015 r. do 25% w 2016 r.

Największą popularnością specjalności cieszą się wśród jednostek zrzeszających wędrowników, następie harcerzy starszych, harcerzy i zuchy.

Najpopularniejsze są następujące specjalności: wodna i żeglarska, turystyczna i ratownicza.

Widać wyraźne współwystępowanie zjawiska, że im bardziej jednostka deklaruje się jako specjalnościowa, tym bardziej wie, gdzie szukać potrzebnych informacji, zaś jej drużynowy rozumie, jak specjalności mogą wspierać wychowanie.

Prawie połowa (44%) drużynowych nie mających styczności ze specjalnościami deklaruje wystarczającą wiedzę odnośnie tego, w jaki sposób mogą one wspierać wychowanie. Zaś ponad 1/3 tej wiedzy nie ma.

Wdrożenie dokumentu „zasady wsparcia programowo- metodycznego drużynowych”,

Zgodnie z misją ZHP oraz dokumentem „Zasady wsparcia programowo - metodycznego drużynowych” (załącznik do Uchwały Głównej Kwatery ZHP nr 54/2011 z dnia 7 kwietnia 2011 r.) najważniejszym harcerskim wychowawcą jest drużynowy, dlatego też priorytetowym zadaniem harcerskim komend jest wsparcie drużynowego w jego działaniach. Ma się to dzieć poprzez: właściwą realizację programu ZHP, ukierunkowanie zadań harcerskich komend na wsparcie drużyn oraz pośrednio poprzez realizację wymagań Odznaki Programowej ZHP.

Główne zadania komend hufców w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego

- **Przygotowywanie kandydatów na drużynowych do pełnienia funkcji**

Niniejsze zadanie hufców zostało również przeanalizowane w rozdziale K3 w ramach celu strategicznego „Przyrost liczby drużynowych przeszkolonych do funkcji, egzekwowanie wymogu przeszkolenia do funkcji przed mianowaniem na funkcję drużynowego”. Szczegółowe informacje można znaleźć w metryczce drużynowego.

Kryteria, które pozwalają na analizę przygotowania kandydatów na drużynowych do pełnienia funkcji to:

- a) posiadanie stopnia przewodnika (paragraf 21 pkt. 1. ust 2)),
- b) ukończenie kursu metodycznego dla drużynowych w danej metodyce (2.3 SPzK- kursy przygotowują do funkcji).

Ad. a) Z uzyskanych danych wynika, że od roku 2015 do roku 2016 zmienił się negatywnie poziom przygotowania drużynowych do pełnienia funkcji instruktorskiej. Od roku 2015 do 2016 mamy większą grupę drużynowych nie instruktorów a z otwartą próbą instruktorską. W 2015 roku 28,5% drużynowych miało jedynie otwartą próbę instruktorską na stopień przewodnika, a w 2016 grupa drużynowych z jedynie otwartą próbą zwiększyła się do 54% drużynowych kosztem drużynowych ze stopniem przewodnika. Nurt odwrotny do zakładanego w Strategii i SPzK zgodnie z którym stopień przewodnika powinien być zdobywany

przez przybocznych i zdobyty przed objęciem funkcji drużynowego.

Ad. b) Z uzyskanych danych wynika, że hufce w dużo większym stopniu są w stanie samodzielnie zorganizować kursy przewodnikowskie, niż kursy drużynowych. Związane jest to prawdopodobnie z liczbą drużyn w hufcu, a tym samym liczbą potencjalnych kandydatów do przeszkolenia w danej metodyce. Brakuje danych, jaki procent drużynowych kończy kurs metodyczny przed objęciem funkcji.

Prowadzenie form doskonalących dla drużynowych (metodycznych i repertuarowych)

Tabela K1.92. Jakiego rodzaju formy doskonalące (metodyczne i repertuarowe) dla drużynowych zorganizowano w Twoim hufcu w roku harcerskim 2015/2016 (Arkusz analizy hufca 2016)

	metodyczne formy doskonalące dla drużynowych	repertuarowe formy doskonalące dla drużynowych
samodzielnie	52,27%	47,08%
wspólnie z innym hufcem	5,19%	4,22%
osoby z hufca uczestniczyły w organizacji formy przez inną jednostkę (chor., hufiec)	17,21%	13,96%
nie organizował	34,74%	42,21%

Jak przedstawiono w powyższej tabeli największy odsetek w obu kategoriach (kursy metodyczne i kursy repertuarowe) stanowią odpowiedzi - samodzielnie zorganizowaliśmy taki kurs w hufcu oraz wcale nie organizowaliśmy w naszym hufcu takich kursów. W przypadku kursów metodycznych, różnica między tymi dwoma odpowiedziami jest spora, tj. 17,53 p. p., ale już w przypadku „kursów repertuarowych” (choć nie wiadomo, o jaką konkretnie formę tu chodzi) różnica ta wynosi 4,87 p. p. Można zatem wysnuć wniosek, że niemalże tyle samo hufców organizuje samodzielnie „kursy repertuarowe”, co nie organizuje ich w ogóle. Bardzo mały odsetek organizuje wspólnie z innym hufcem omawiane kursy. Pozytywnie należy ocenić fakt, że przy kursach metodycznych - 17,21%, zaś „kursach repertuarowych” - 13,96% hufców odpowiedziało, że ich członkowie uczestniczą w formach kształceniowych poza swoim hufcem.

Hufce mogły również wskazać, w jaki inny sposób inspirują i wspierają programowo-metodycznie drużynowych. Około 5% badanych wskazało następujące odpowiedzi:

- wymiana materiałów w grupach metodycznych,
- warsztaty tematyczne,
- warsztaty i szkolenia programowe,
- warsztaty i kursy w hufce oparte o wiedzę wkraczającą poza ZHP,
- warsztaty,
- szkolenia, kursy i spotkania kadry,
- spotkania w pionach metodycznych - wymiana doświadczeń,
- rozmowy, spotkania, wymiana doświadczeń,
- prenumerata czasopisma „Czuwaj”,
- organizacja warsztatów dla drużynowych, przybocznych, zastępowych,
- indywidualne rozmowy,
- forum dyskusyjna,
- działania wewnątrz szczepli i namiestnictw.

Więcej w tym zakresie można dowiedzieć się w dziale K3: Motywowanie i promowanie kadry - przyrost liczby drużynowych przeszkolonych do funkcji, egzekwowanie wymogu przeszkolenia do funkcji przed mianowaniem na funkcję drużynowego.

Nie ma wystarczającej ilości danych, aby ocenić realizację Strategii ZHP w tym zakresie. Nie posiadamy bowiem danych odnośnie jakości przeprowadzanych form doskonalących. Ponadto kategorie, tj. formy metodyczne i formy repertuarowe, są bardzo szerokim pojęciem, pod którymi mogą mieścić się zarówno godzinne spotkania doskonalące, jak i te cykliczne, np. raz w miesiącu. Jedynym kryterium jaki pozwala odnieść się do realizacji Strategii ZHP w zakresie Prowadzenie form doskonalących dla drużynowych (metodycznych i repertuarowych) jest to, czy hufce takie formy organizują. Należy przyjąć, że zadanie to jest realizowane, jeżeli hufiec organizuje takie formy samodzielnie lub wraz z innymi hufcami. Podsumowując, realizację Strategii ZHP w kontekście prowadzenia form doskonalących dla drużynowych należy ocenić jako zrealizowane połowicznie.

Prowadzenie poradnictwa dla drużynowych z wykorzystaniem różnych form (spotkania, konsultacje, listy dyskusyjne itp.)

Tabela KT.1.93. Jakiego rodzaju poradnictwo oferowane było drużynowym w roku 2015/2016 (Arkusze Analizy Hufca 2016)

	liczebność hufca					
	Razem	100 i mniej	101.200	201.300	301.500	501+
Razem	100%	4,9%	35,0%	24,7%	22,4%	12,3%
Spotkania wielostronne (np. zbiórki namiestnictwa)	74,4%	2,9%	22,7%	18,5%	18,2%	11,7%
Spotkania indywidualne	89,9%	4,5%	31,2%	22,4%	20,5%	11,0%
Fora internetowe, grupy lub listy dyskusyjne	59,0%	2,9%	21,1%	14,9%	12,0%	7,5%
Własne poradniki (wydawnictwa drukowane lub pliki dostępne on-line)	26,0%	0,3%	7,1%	7,1%	5,2%	6,2%
Promowanie Centralnego Banku Pomysłów	51,0%	1,3%	18,5%	12,7%	12,3%	5,8%
Informacja zwrotna przy okazji wizytacji zbiórek	45,1%	2,6%	14,0%	10,0%	10,0%	8,1%
Żadne	0,6%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%
Przekazywanie poradników opracowanych przez GK ZHP	79,5%	3,9%	28,2%	20,1%	17,2%	9,7%
Inne	15,3%	0,9%	3,20%	4,9%	3,9%	2,3%

Najczęściej wskazywaną formą wsparcia drużynowego przez hufce są spotkania indywidualne, które zapewne pozwalają na bieżące rozwiązywanie problemów jednostki, motywowanie kadry, a także na planowanie indywidualnej ścieżki rozwoju drużynowego.

Również wysokie wskazania otrzymała pomoc prowadzona poprzez przekazywanie poradników opracowanych przez GK ZHP oraz spotkania wielostronne (np. zbiórki namiestnictw). Najbardziej wskazywaną formą jest przygotowywanie własnych poradników (zarówno w formie drukowanej, czy też on-line). Tylko dwa z hufców stwierdziły, że w roku 2016 nie oferowały drużynowym żadnej formy poradnictwa.

Tylko 47 środowiska hufcowe zdecydowała się wskazać inne, dodatkowe ich zdaniem formy wsparcia drużynowego. Wśród nich znalazły się:

- zbiórki kadry (odprawy), w tym również zbiórki uwzględniające elementy szkolenia,
- wymiana dobrych praktyk w hufcu,
- wspólne opracowywanie projektów,
- wsparcie w szczepach,
- warsztaty, kursy (metodyczne, programowe tematyczne na zamówienie środowisk, finansowo- kwatermistrzowskie),
- przekazywanie informacji drogą elektroniczną, strona na facebooku,
- indywidualne rozmowy na zaproszenie,
- dofinansowanie do szkoleń,
- przekazywanie materiałów z różnych źródeł,
- telefon zaufania w hufcu 24h/7 dni w tygodniu,
- poradnictwo podczas odpraw,
- dostępność publikacji w biblioteczne hufca, gazetka hufcowa, miesięcznik harcerski „Czuwaj”,
- opiekun drużyny - mentor drużynowego,
- śpiewniki okolicznościowe,
- program wychowawczy hufca.

Cześć z tych form jest zbieżna z formami prezentowanymi w powyższym zestawieniu, jak np. indywidualne rozmowy na zaproszenie lub przekazywanie materiałów z różnych źródeł. Pojawiają się jednak i zaskakujące wskazania jak np. telefon zaufania 24h, czy też program wychowawczy hufca.

Tabela KT.1.94. Które z oferowanych drużynowym form poradnictwa cieszą się największym zainteresowaniem (zaznacz maksymalnie 3) (Arkusza Analizy Hufca 2016)

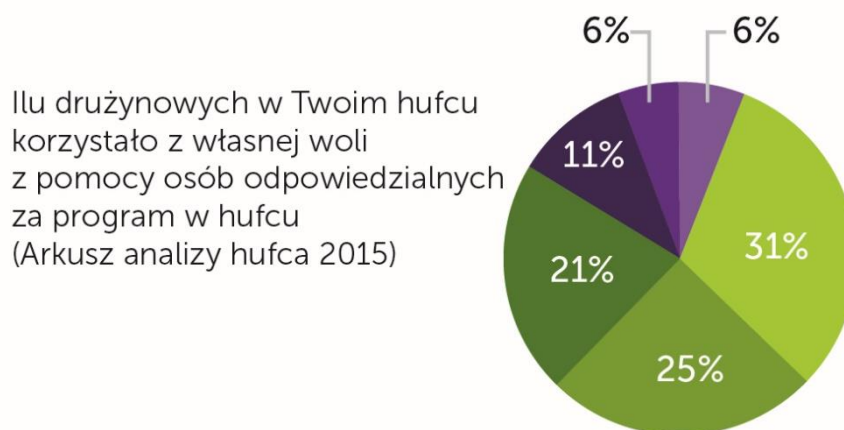
	liczebność hufca					
	Razem	100 i mniej	Razem	100 i mniej	Razem	100 i mniej
Razem	100%	4,9%	35,0%	24,7%	22,4%	12,3%
Spotkania wielostronne (np. zbiórki namiestnictwa)	62,7%	1,9%	20,5%	14,9%	15,3%	9,7%
Spotkania indywidualne	60,0%	2,6%	21,8%	14,6%	13,3%	7,5%
Fora internetowe, grupy lub listy dyskusyjne	46,4%	1,6%	16,6%	12,3%	10,4%	5,5%
Własne poradniki (wydawnictwa drukowane lub pliki dostępne on-line)	4,9%	0,0%	1,6%	10,0%	1,6%	0,3%
Promowanie Centralnego Banku Pomysłów	14,9%	10,0%	6,2%	4,2%	2,6%	0,6%
Informacja zwrotna przy okazji wizytacji zbiórek	16,6%	10,0%	5,5%	3,9%	4,2%	1,9%
Przekazywanie poradników opracowanych przez GK ZHP	0,6%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Żadne	37,7%	2,3%	14,6%	9,0%	7,5%	4,2%
Inne	10,0%	0,6%	2,6%	3,6%	2,3%	10,0%

Wśród wymienionych form największym zainteresowaniem cieszą się spotkania wielostronne (np. zbiórki namiestnictw), a także spotkania indywidualne oraz formy internetowego przekazywania informacji, a zatem te formy, które były również najczęściej wskazywane jako często oferowane. Zastanowić powinien fakt, że przekazywanie poradników opracowanych przez GK (druga najczęściej wskazywana forma poradnictwa dla drużynowych) otrzymała tylko 2 wskazania świadczące o jej atrakcyjności dla drużynowych). Niepokoi fakt, że aż 116 wskazań środowisk hufcowych zaznaczyło, że żadne z proponowanych form poradnictwa dla drużynowych nie budziło ich zainteresowania. Niestety posiadane dane nie pozwalają stwierdzić, czy wynika to z ich braku potrzeby poradnictwa, czy z faktu jego małej atrakcyjności.

Wśród dodatkowo wymienionych form, 31 hufców wskazało, że dla drużynowych atrakcyjne są:

- zbiórki kadry/odprawy/spotkania, w tym zbiórki szkoleniowe (16 środowisk),
- warsztaty, szkolenia, w tym formie wyjazdowej (7 środowisk),
- telefon zaufania (1 środowisko),
- wspólne opracowywanie planów (1 środowisko),
- wsparcie szczepów (1 środowisko),
- miesięcznik harcerski „Czuwaj” (1 środowisko),
- gazetka hufcowa (1 środowisko) oraz, że przez wzgląd na obciążenie czasowe drużynowych preferują on internetowy przepływ informacji.

Wykres KW.1.22. Ilu drużynowych w Twoim hufcu korzystało z własnej woli z pomocy osób odpowiedzialnych za program w hufcu (Arkusze Analizy Hufca 2015)



Jedną z form poradnictwa drużynowych jest pomoc osób odpowiedzialnych za program w hufcu. W 2015 roku z tej formy pomocy w 37,0% hufców korzystała więcej niż połowa drużynowych (odpowiedzi „wszyscy lub prawie wszyscy” + „większość”, zaś w 32,0% śródownisk mniej niż połowa drużynowych (odpowiedzi „mniejszość” i „żaden lub prawie żaden”). W 11,0% hufców nie korzystał z tej formy żaden z drużynowych, zaś w 6,0% hufców osoba wypełniająca ankietę nie miała na ten temat wiedzy. Niestety z posiadanych danych nie wynika, jaką konkretną formę pomocy otrzymują drużynowi bezpośrednio od osób odpowiedzialnych za pracę z programem.

Poradnictwo dla drużynowych często jest związane z funkcjonowaniem w hufcu namiestnictw, a także osób/zespołów odpowiedzialnych za sprawy programowe, zagraniczne i specjalności. Szczegółowe analizy na ten temat można znaleźć w rozdziale K3 w ramach celu strategicznego „system pracy z kadrą jest wdrożony w harcerskich komendach” we fragmencie „pełnienie funkcji i praca przełożonego z kadrą”. Tam także zinterpretowano dane odnośnie odczuwania przez drużynowych wsparcia ze strony komend hufców.

Badania pokazują, że w wysokim stopniu hufce wywiązują się z oferowania drużynowym poradnictwa. Najczęściej wskazywanymi formami wsparcia drużynowego przez hufce są spotkania indywidualne, przekazywanie poradników opracowanych przez GK ZHP oraz spotkania wielostronne (np. zbiórki namiestnictw). Niestety odnotowane zainteresowanie oferowanymi formami poradnictwa wskazuje, że nie zawsze jest ono wysokie jakościowo lub/i adekwatne do potrzeb - 38% hufców przyznało, że drużynowi nie korzystali z żadnego poradnictwa. Tylko 37% hufców przyznało, że „wszyscy lub prawie wszyscy” lub „większość” drużynowych samodzielnie zwraca się o pomoc do osoby odpowiedzialnej za program. Zdaniem hufców najmniejszym zainteresowaniem cieszą się poradniki przekazywane przez GK ZHP - zainteresowanie jest na poziomie 0,6%. Ostatecznie więc ten aspekt realizacji Strategii należy uznać za wypełniony połowicznie.

Wspieranie i nadzorowanie procesu budowania programu w gromadach/drużynach

Tabela KT.1.95 W moim hufcu, zatwierdzając program pracy drużyny, oceniamy (wymagamy, żeby stanowiły część programu) (Arkusz Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016
Harmonogram działań	93,8%	90,6%
Cele wychowawcze	81,3%	81,5%
Konspekty zbiórek	13,1%	13,0%
Preliminarze finansowe rajdów, wycieczek itp.	17,6%	13,3%
Opis problemów wychowawczych w drużynie	31,8%	31,5%
Opis środowiska działania drużyny	61,2%	65,9%
Rozróżnienie celów wychowawczych, kształcących, poznawczych	20,1%	20,8%
Charakterystykę drużyny	75,1%	77,3%
Wnioski z realizacji programu z poprzedniego roku	23,2%	35,4%
Rozróżnienie celów, zamierzeń i zadań	b.d.	46,1%
Analiza sytuacji zewnętrznej i wewnętrznej	b.d.	46,1%

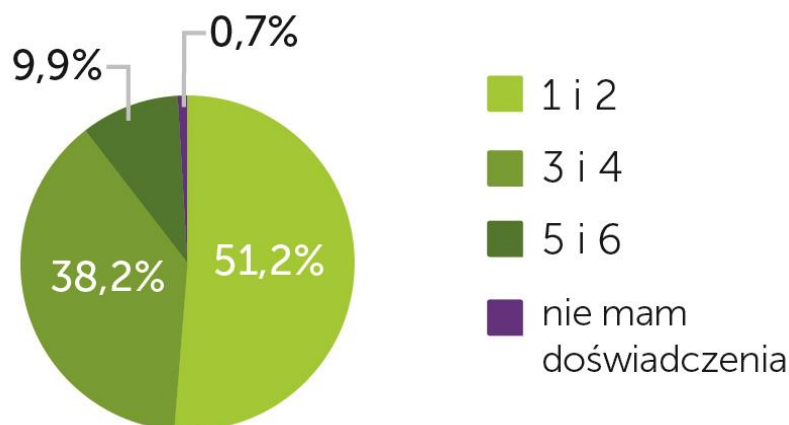
W 2016 roku pytanie o kryteria oceny programu pracy zostało zmodyfikowane w związku z tym uzyskanych odpowiedzi nie da się w pełni zestawić z rokiem 2015. W 2016 roku wskazano, że hufce zatwierdzając program pracy drużyn, zwracają głównie uwagę na harmonogram działań (90,6%), co przecież powinno być elementem wynikającym z celów (81,5%), charakterystyki drużyny (77,3%) oraz środowiska jej działania (65,9%). Wskazuje to, że priorytetem w hufcach podczas sprawdzania planów pracy są harmonogramy, mniejsze znaczenie przypisuje się planowaniu celów pracy, co jest praktyką nieprawidłową. Pozostałe wymienione elementy mają również wysokie wskazanie, jednak niższe niż sam harmonogram. Najmniej wskazań otrzymały konspekty zbiórek, preliminarze oraz rozróżnianie celów wychowawczych, kształcących i poznawczych. W pytaniu nie zbadano, czy sprawdzane jest przy zatwierdzaniu programu oparcie go np. o system stopni i sprawności, system matych grup.

Tabela KT.1.96. Na ile trudne jest dla Ciebie: planowanie pracy (Badanie drużynowego 2015-2016)

	2015					2016				
	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	Wędrownicy
Razem	576	165	301	255	164	575	163	311	228	132
1 bardzo łatwe (6.0)	20,3%	25,5%	20,9%	22,0%	20,7%	24,0%	24,0%	24,0%	25,0%	19,0%
2 (5.0)	30,9%	29,7%	33,2%	32,2%	25,0%	31,0%	33,0%	31,0%	34,0%	30,0%
3 (4.0)	21,4%	18,8%	21,6%	20,0%	26,2%	20,0%	17,0%	18,0%	16,0%	23,0%
4 (3.0)	16,8%	17,0%	15,9%	16,1%	15,2%	14,0%	13,0%	14,0%	16,0%	15,0%
5 (2.0)	7,3%	6,1%	5,0%	7,8%	8,5%	8,0%	7,0%	10,0%	8,0%	11,0%

6 bardzo trudne (1.0)	2,6%	1,8%	2,3%	1,2%	3,0%	3,0%	5,0%	3,0%	1,0%	1,0%
nie mam doświadczenia	0,7%	1,2%	1,0%	0,8%	1,2%	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Średnia	4,33	4,47	4,43	4,41	4,25	2,60	2,60	2,60	2,50	2,70

Wykres KW.1.23. Na ile trudne jest dla Ciebie: planowanie pracy (Badanie drużynowego 2015-2016)



Planowanie pracy wymaga od drużynowego zaangażowania oraz wysokiej świadomości odnośnie stawiania celów, planowania nastawionego na wychowanie, które wpływa na członków gromady/drużyny. Planowanie nie jest czynnością łatwą. Przy analizie uzyskanych wyników założyć należy, że drużynowi, którzy udzielili odpowiedzi, że planowanie pracy jest dla nich łatwe, uzyskali od programowców swoich hufców pozytywną ocenę przygotowanego przez siebie programu. Bardzo mały odsetek nie planuje swojej pracy oraz niecałe 10% drużynowych uważa je za trudne. Wyniki poszczególnych metodyk pokrywają się z wynikami ogólnymi.

Około 60% hufców wymaga od drużynowych zawierania w swoich programach opisu środowiska działania drużyn. Około 30% w procesie planowania wymaga analizy problemów wychowawczych w drużynie, jeszcze mniej (23,2% w roku 2015 i 34,5% w roku 2016) rozlicza realizację programu z poprzedniego roku, podczas gdy ponad 90% ocenia przygotowanie harmonogramu działania. Wśród elementów, które faktycznie znalazły się w programach gromad i drużyn w ostatnich dwóch latach niepokoi 30-40% odsetek jednostek nieopierających swoich programów na stopniach i sprawnościach. Należy przy tym pamiętać, że średnio na jedną osobę przypada w ciągu roku 0,3 zdobytego stopnia i 1,2 sprawności, co świadczy o poziomie oparcia programu na stopniach i sprawnościach. Powszechnie nie było także realizowanie kierunków programowych. Drużynowi zostali również zapytani o to, jak trudne jest dla nich planowanie. Połowa drużynowych uważa, że nie ma problemu z planowaniem pracy. Nie pokrywa się to z danymi umieszczonymi powyżej. Należy więc zwrócić uwagę programowców hufców na to, czym jest dobry program. Podsumowując, należy ocenić wspieranie i nadzorowanie procesu budowania programu w gromadach/drużynach jako zrealizowane w sposób połowiczny.

Pomoc i nadzorowanie w realizacji programu gromady/drużyny

Tabela KT.1.97. Uważam, że przepisy regulujące pracę drużyny (zatwierdzanie biwaków, zatwierdzanie programu pracy drużyny, itp.)... (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
	Zdecydowanie się NIE zgadzam		Raczej się NIE zgadzam		Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam		Raczej się zgadzam		Zdecydowanie się zgadzam	
Stanowią konieczny element formalny działania każdej drużyny.	0,7%	1,30%	4,2%	2,27%	6,9%	5,19%	31,8%	31,17%	56,4%	60,06%
Są ważnym zabezpieczeniem „na wszelki wypadek”, gdyby się coś stało.	0,7%	1,30%	3,5%	2,60%	4,5%	5,84%	23,5%	20,13%	67,8%	70,13%
Są czymś, od czego komenda hufca powinna się starać drużynowych uwolnić.	43,6%	37,66%	27,3%	33,12%	15,2%	14,94%	10,4%	9,74%	3,5%	4,55%
Stanowią bezsensowne obciążenie utrudniające drużynowym swobodną pracę.	60,9%	57,14%	20,4%	24,03%	8,7%	11,36%	8,0%	6,17%	2,1%	1,30%

W przypadku powyższego pytania odnoszącego się do opinii hufców na temat przepisów regulujących pracę drużyn najbardziej interesujące są odpowiedzi, które zaznaczyła największa liczba ankietowanych. W obu przeprowadzonych ankietach hufce odpowiedziały na to pytanie bardzo podobnie. I tak największy odsetek respondentów (2016 - 60,06%, 2015 - 56,4%) zdecydowanie się zgadza, że owe przepisy stanowią konieczny element formalny działania każdej drużyny. Ponadto hufce zdecydowanie zgadzają się ze stwierdzeniem, że przepisy te są ważnym zabezpieczeniem „na wszelki wypadek”, gdyby się coś stało (2016 - 70,13%, 2015 - 67,8%). Spójne z powyższymi odpowiedziami zdaje się fakt, że hufce zdecydowanie NIE zgadzają się z tym, że przepisy regulujące pracę drużyn są czymś, od czego komenda hufca powinna się starać drużynowych uwolnić (2016 - 37,66%, 2015 - 43,6%) oraz że stanowią bezsensowne obciążenie utrudniające drużynowym swobodną pracę (2016 - 57,14%, 2015 - 60,9%). Jak widać większość hufców ma dosyć stanowczą, pozytywną opinię na temat funkcjonowania przepisów regulujących pracę drużyn. Nie jest to stanowisko zaskakujące, ponieważ przepisy te systematyzują pracę komendom i drużynom oraz pozwalają na weryfikowanie jakości działania poszczególnych jednostek.

Tabela KT.1.98. Programy pracy jednostek są w naszym hufcu... (Arkusz Analizy Hufca 2016)

	liczebność hufca					
	Średnio	100 i mniej	101.200	201.300	301.500	501+
w ogóle niezberane	4,87%	0,00%	9,26%	3,95%	1,45%	2,63%
zbierane i przechowywane „na wszelki wypadek”	27,27%	20,00%	35,19%	27,63%	27,54%	7,89%
zbierane oraz odsyłane drużynowym ze stosowną informacją zwrotną	33,44%	40,00%	34,26%	34,21%	33,33%	26,32%
zbierane oraz odsyłane drużynowym ze stosowną informacją zwrotną tak długo, aż będą gotowe do zatwierdzenia	34,42%	40,00%	21,30%	34,21%	37,68%	63,16%

Kilka lat temu wprowadzono obowiązek wyboru do komendy hufca zastępcy komendanta ds. programowych lub członka komendy ds. programowych. Do obowiązków tej osoby należy zapewnienie (bezpośredniego lub pośredniego) wsparcia drużynowemu, a więc praca z programami drużyn (np. poprzez system namiestnictw, referatów i wydziałów metodycznych, poprzez tworzenie hufcowego systemu opiekunów drużyn zatwierdzających programy i udzielających wsparcia na wszystkich etapach pracy z programem drużyny). Niepokojącym jest fakt, że nadal są osoby, które zostały powołane w komendach do pracy z programem, a nie wywiązują się ze swojego podstawowego obowiązku, tj. nie pracują z programami drużyn. Dodatkowo spory odsetek tych instruktorów zbiera programy jednostek tylko „na wszelki wypadek”. Najbardziej o jakość programów jednostek dbają hufce duże, tj. ponad 500osobowe, zaś najmniej hufce liczące od 101 do 200 osób.

Tabela KT.1.99. Ilu drużynowych (orientacyjnie) w zeszłym roku złożyło swój program pracy jednostki do osoby odpowiedzialnej w hufcu za sprawdzanie programów? (Arkusz Analizy Hufca 2016)

Wszyscy lub prawie wszyscy	Większość	Mniej więcej połowa	Mniejszość	Żaden lub prawie żaden	Nie dotyczy, ponieważ nie zbieramy programów jednostek
44,81%	34,74%	10,39%	6,49%	1,95%	1,62%

79,55% ankietowanych udzieliło odpowiedzi, że w ich jednostce „wszyscy lub prawie wszyscy” oraz „większość” drużynowych złożyła program pracy do osoby odpowiadającej w hufcu za sprawdzanie programów. Pozostały odsetek respondentów świadczy o ewidentnym zaniedbaniu ze strony zastępcy komendanta/członka komendy hufca ds. programowych lub w ogóle o braku wyznaczenia osoby, które obowiązkiem byłoby sprawdzanie programów.

Większość hufców (tj. około 60%) zdecydowanie się zgadza, że przepisy, takie jak zatwierdzanie programów pracy drużyn, stanowią konieczny element formalny działania każdej drużyny. Podobny odsetek odpowiedział, że w ich hufcu wszyscy bądź prawie wszyscy oddają programy do hufca i że te programy są przez wyznaczone do tego osoby analizowane i odsyłane z informacją zwrotną. Z drugiej jednak strony nadal zostaje odsetek około 30% osób, które zostały powołane w komendach do pracy z programem, a nie wywiązują się ze swojego podstawowego obowiązku, tj. nie pracują z programami drużyn. Podsumowując realizację Strategii ZHP w zakresie Pomoc i nadzorowanie w realizacji programu gromady/drużyny należy ocenić jako zrealizowano w wysokim stopniu.

Motywowanie drużyn np. poprzez współzawodnictwo

Tabela KT.1.100. Jaki system motywowania drużyn funkcjonował w Twoim hufcu w roku 2015/2016? (Arkusz Analizy Hufca 2016)

	liczebność hufca					
	razem	100 i mniej	101.2 00	201.3 00	301.5 00	501+
Razem	100%	4,9%	35,0%	24,7%	22,4%	12,3%
Nie funkcjonuje	31,8%	1,9%	11,0%	8,8%	7,5%	2,3%
Funkcjonuje w formie współzawodnictwa wszystkich jednostek hufca	29,9%	1,3%	14,9%	7,5%	4,2%	1,9%
Funkcjonuje w formie współzawodnictwa jednostek w odpowiednich grupach metodycznych	21,4%	0,6%	3,6%	4,2%	6,5%	6,2%
Funkcjonuje w formie współzawodnictwa zastępów	5,5%	0,6%	2,6%	0,6%	1,6%	0,0%
Inne	11,4%	0,3%	2,9%	3,6%	2,6%	1,9%

W 31,8% hufców system motywowania drużyn nie funkcjonuje w żadnej z form. W 29,9% hufców przyjmuje on formę współzawodnictwa wszystkich jednostek hufca, zaś w 21,4% formę współzawodnictwa odpowiednich grup metodycznych. W 5,5% hufców w ramach motywowania drużyn odbywa się współzawodnictwo zastępów.

Ponadto 35 hufców zadeklarowało inne, niż wymienione w pytaniu formy, znalazły się wśród nich:

- zbiórki/odprawy drużynowych,
- własne systemy rywalizacji w szczepach, w hufcach, podczas imprez hufcowych,
- wyróżnienie na forum, listy pochwalny, pochwały ustne, pisemne, w rozkazie,
- dofinansowanie działań/wyjazdów/szkoleń,
- dotacje dla drużyn, dofinansowywanie do wyjazdów, biwaków, obozów jednostek,
- spotkania drużynowych z niespodziankami w postaci lodów, pączków, pizzy,
- podziękowania i docenienie pracy drużynowych, nominowanie do nagród Naczelnika ZHP,
- wewnętrzny regulamin motywowania i nagradzania kadry, system indywidualnych odznaczeń, plebiscyt instruktorski (tytuł najlepszego drużynowego), autorski system

- motywowania, zakładający nagradzanie drużynowych za ich pracę,
- wyjazdy kadry, możliwość udziału w ciekawych wyjazdach i spotkaniach za niewielką odpłatnością,
- nagrody rzeczowe,.

Ponadto wśród odpowiedzi znalazły się takie, które wskazywały, że głównym akcentem motywowania drużyn jest tworzenie atmosfery współpracy i wzajemnego wsparcia, a także wzajemnych starań o dobrą metodycznie pracę (2 środowiska hufcowe).

Realizacja Strategii ZHP w zakresie motywowanie drużyn skupia się głównie wokół prowadzenie współzawodnictwa zarówno dla jednostek hufca, jak i współzawodnictwa w poszczególnych grupach metodycznych. Ponadto w 11,4% środowisk wykorzystywana są dodatkowe formy w postaci wyróżnień i pochwał ustnych bądź pisemnych, wsparcia rzeczowego lub finansowego. W niewielu środowiskach występują wewnętrzne sformalizowane formy motywowania i nagradzania kadry i jednostek. Aż w 31,8 % środowisk nie funkcjonuje wcale system motywowania drużyn, co powoduje, że można uznać to zadania jako realizowane w stopniu połowicznym.

Prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe

Tabela KT.1.101. Jakiego typu formy inspirowania i wspierania programowo-metodycznego oferowane są drużynowym? (Arkusze Analizy Hufca 2016)

		liczebność hufca				
		100 i mniej	101.200	201.300	301.500	501+
Prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe.	66,56%	86,67%	69,44%	57,89%	65,22%	71,05%
Prowadzenie internetowej platformy, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe.	26,95%	26,67%	20,37%	31,58%	21,74%	44,74%
Promowanie propozycji programowych.	85,06%	66,67%	86,11%	86,84%	85,51%	84,21%
Tworzenie własnych propozycji programowych.	43,51%	40,00%	45,37%	44,74%	42,03%	42,11%
Popularyzacja specjalności	27,60%	40,00%	25,93%	26,32%	31,88%	23,68%
Inne:	6,17%	0,00%	2,78%	10,53%	8,70%	5,26%
Prenumerata czasopisma CZUWAJ.	5,26%	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
Wymiana materiałów w grupach metodycznych.	5,26%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%

Dwie trzecie badanych hufców posiada biblioteczki, w których gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe. Bardzo ciekawym pomysłem jest prowadzenie przez hufce platform internetowych z takim materiałami, dzięki czemu drużynowi mogą z nich skorzystać w każdej chwili i z każdego miejsca. Dodatkowo, oprócz gotowych odpowiedzi, hufce mogły wypisać własne formy na inspirowanie i wspieranie programowo-metodyczne.

Z wymienionych form odnoszących się do biblioteczki hufcowej ankietowani wypisali prenumerowanie czasopisma „Czuwaj” oraz organizowanie wymiany materiałów w grupach metodycznych. Biorąc pod uwagę zebrane dane oraz istnienie Centralnego Banku Pomysłów można założyć, że drużynowym w ZHP w wysokim stopniu zapewnia się dostęp do materiałów metodycznych i repertuarowych.

Realizację Strategii ZHP w zakresie Prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe ocenić należy jako zrealizowaną w wysokim stopniu. Ponad połowa badanych hufców posiada tradycyjną biblioteczkę, zaś 1/3 z nich prowadzi taką biblioteczkę w formie platformy internetowej. Nieposiadania własnej biblioteczki również nie należy interpretować w sposób negatywny z racji tego, że powstała ogólnopolska „biblioteczka” tj. Centralny Bank Pomysłów, gdzie znajdują się różnego typu poradniki i artykuły. W następnym badaniu warto byłoby rozszerzyć tą część badania o odpowiedź „promowanie Centralnego Banku Pomysłów”.

Promowanie propozycji programowych

Odpowiedzi na to pytanie udzielają po części dane zebrane w tabeli KT.1.39. dotyczące elementów uwzględnianych w programach pracy jednostek w latach 2014/15 i 2015/16. Jak wskazują prezentowane badania w 2016 roku **30,8% środowisk hufcowych deklaro- wało, że więcej niż połowa ich drużyn uwzględniła przynajmniej 1 propozycję programową w swoich programach pracy.** W 2015 roku taką deklarację złożyło tylko **18,7% hufców.** W 2016 roku aż w 13% hufców twierdzi, że ich drużyny nie uwzględniają żadnej lub prawie żadnej propozycji programowej, w 2015 roku wynik ten wyglądał podobnie i wynosił 12,5%. 3,9% osób wypełniających ankietę nie miała wiedzy na temat założeń realizacji propozycji programowych w drużynach, w 2015 roku wiedzy tej nie miało 7,9% hufców. **Porównując zestawienia, można stwierdzić, że coraz więcej drużyn w swoich programach pracy zakłada realizację propozycji programowych.**

Dane te w 2016 roku uzupełniają wskazania form inspirowania i wspierania programowo-metodycznego oferowanego drużynowym zamieszczone w tabeli KT.1.101. **Najczęstszą formą inspirowania i wspierania programowo - metodycznego drużynowych jest właśnie promowanie propozycji programowych (85,06%),** co przy wcześniejszych danych o liczbie drużyn planujących w swoich programach pracy przynajmniej 1 propozycję programową powinno prowokować pytanie, o jakość tych działań. Niestety prowadzone badania nie pozwalają stwierdzić, w jaki sposób deklarowana promocja się odbywa.

Warto zauważyć, że 43,51% hufców zadeklarowało tworzenie własnych propozycji programowych, mimo że nie jest to zadanie przewidziane dla tego szczebla struktury.

Nie ma wystarczającej ilości danych, aby ocenić realizację Strategii ZHP w zakresie promo- cji propozycji programowych ze strony hufców ponieważ drużynowych nie zapytano, czy swoją wiedzę w tym zakresie czerpią ze źródeł hufcowych. Warto wskazać jednakże, że najczęstszą formą inspirowania i wspierania programowo-metodycznego drużynowych jest w przypadku komend hufców właśnie promowanie propozycji programowych (85,06%). Zastanawiającym zjawiskiem jest także tworzenie własnych propozycji programowych (43,51%), mimo że nie jest to zadanie przewidziane dla tego szczebla struktury.

Popularyzacja specjalności

Dane odnośnie wskazania form inspirowania i wspierania programowo-metodycznego oferowanego drużynowym zamieszczone w tabeli KT.1.101. odnoszą się także do popularyzacji specjalności. Pozytywnie należy ocenić fakt, że niemalże 30% hufców traktuje popularyzację specjalności jako formę inspirowania i wspierania programowo-metodycznego dla drużynowych. Nie jest to znaczący odsetek, jednak zestawiając go z relatywnie krótkim okresem, w którym ZHP zaczęło intensywnie popularyzować pracę ze specjalnościami jest to wynik satysfakcjonujący. Należy dalej podejmować działania w tym kierunku, aby odsetek ten rósł z roku na rok.

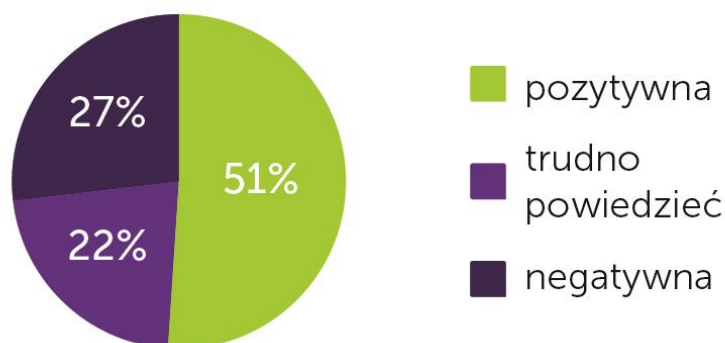
Tabela KT.1.102. Mam wystarczającą wiedzę odnośnie tego, w jaki sposób specjalności mogą wspierać wychowanie (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Zdecydowanie się zgadzam	15,0%	19,0%	17,0%	22,0%	26,0%
Raczej się zgadzam	36,0%	29,0%	36,0%	38,0%	36,0%
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	22,0%	25,0%	21,0%	20,0%	19,0%
Raczej się NIE zgadzam	16,0%	15,0%	16,0%	11,0%	11,0%
Zdecydowanie się NIE zgadzam	11,0%	13,0%	9,0%	9,0%	7,0%

Największa liczba badanych udzieliła odpowiedzi, że raczej ma wystarczającą wiedzę odnośnie tego, w jaki sposób specjalności mogą wspierać wychowanie. Jeżeli podzielimy te odpowiedzi na 3 główne kategorie uzyskamy następujące wyniki. Jak widać na zamieszczonym wykresie połowa badanych ocenia poziom swojej wiedzy dotyczącej specjalności pozytywnie. Mimo że jest to wynik zadawalający, to jednak warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad ¼ badanych nie umie określić swojego poziomu wiedzy, a 22% z nich ocenia ją negatywnie. Oznacza to, że należy podjąć działania mające na celu podniesienie wiedzy z zakresu specjalności wśród drużynowych.

Wykres KW.1.24. Mam wystarczającą wiedzę odnośnie tego, w jaki sposób specjalności mogą wspierać wychowanie (Badanie drużynowego 2016)

Ocena posiadanej przez siebie wiedzy



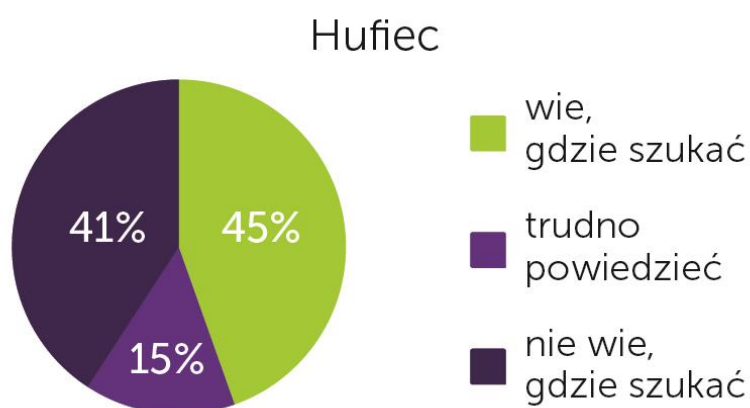
Jeżeli chodzi o poszczególne pioniki, największy odsetek, który zadeklarował, że zdecydowanie posiada wiedzę odnośnie tego, w jaki sposób specjalności mogą wspierać wychowanie znajduje się wśród drużynowych starszoharcerskich i wędrowniczych.

Tabela KT.1.103. Wiem, gdzie w moich hufcu mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Zdecydowanie się zgadzam	21,0%	26,0%	21,0%	19,0%	19,0%
Raczej się zgadzam	24,0%	22,0%	22,0%	27,0%	29,0%
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	15,0%	16,0%	19,0%	15,0%	12,0%
Raczej się NIE zgadzam	21,0%	17,0%	21,0%	16,0%	22,0%
Zdecydowanie się NIE zgadzam	20,0%	19,0%	17,0%	23,0%	19,0%

Drużynowi zostali również zapytani o to, czy wiedzą, gdzie się zwrócić z prośbą o informacje lub wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością. Największy odsetek z ogółu przebadanych drużynowych zdecydowanie wie, gdzie szukać takiego wsparcia w hufcu - 21%.

Wykres KW.1.25. Wiem, gdzie w moich hufcu mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością (Badanie drużynowego 2016)



Uwaga: Po zsumowaniu wyników ukazanych na poszczególnych wykresach nie zawsze otrzymujemy 100%, wynika to z zaokrągleń.

Jak już wspomniano, najwięcej drużynowych wie, gdzie może zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością na poziomie hufca - 45% badanych. Nie jest to jednak wynik zadowalający, ponieważ niemalże identyczny odsetek drużynowych nie jest świadoma, gdzie takiej pomocy w hufcu szukać.

Tabela KT.1.104. Ile drużyn/klubów danej specjalności działa w hufcu (wpisz liczbę jednostek danej specjalności)? (Arkusze analizy hufca 2015-2016)

	2015	2016
Artystyczna	51	63
Ekologiczna	22	28
Jeździecka i Kawaleryjska	8	11
Harcerskiej Służby Granicznej	13	17
Harcerskiej Służby Zabezpieczenia	3	7

Harcerskiej Służby Ruchu Drogowego	2	4
Lotnicza	14	9
Łącznościowa	15	22
Obronna	34	42
Poczt Harcerskich	20	23
Ratownicza	86	100
Pożarnicza	19	30
Sportowa	32	25
Turystyczna	105	151
Wodna i żeglarska	134	120
Techniczna	5	9
Rekonstrukcyjna	8	6

Do grupy najpopularniejszych specjalności zaliczyć możemy: artystyczną, obronną, ratowniczą, turystyczną oraz wodną i żeglarską. W przypadku większości z nich odnotowano wzrost liczby jednostek działających daną specjalnością. Wyjątkiem jest specjalność lotnicza, sportowa, wodna i żeglarska oraz rekonstrukcyjna.

W skład przeważającej większości hufców nie wchodzi drużyny i kluby specjalnościowe. Przy prawie wszystkich specjalnościach odsetek hufców, które udzieliło odpowiedź „0 jednostek działa daną specjalnością” wynosi ponad 90%. Największą liczbę jednostek działających daną specjalnością zadeklarowaną przez jeden hufiec jest 20 i dotyczy specjalności turystycznej. Nie pojawiła się jednak taka specjalność, którą nie działałaby ani jedna jednostka w Polsce. Podsumowując: bardzo mały odsetek drużyn w ZHP działa ze specjalnościami.

Półowa badanych ocenia poziom swojej wiedzy dotyczącej specjalności pozytywnie, gdy ponad ¼ badanych nie umie określić swojego poziomu wiedzy, a 22% z nich ocenia ją negatywnie. Ze wszystkich szczebli struktury to właśnie na poziomie hufca największy odsetek z ogółu przebadanych drużynowych szuka wsparcia z zakresu specjalności. Nie jest to jednak wynik zadowalający, ponieważ niemalże identyczny odsetek drużynowych nie jest świadomy, gdzie takiej pomocy w hufcu szukać. Brak wiedzy oraz wsparcia ze strony hufca mogą być jednymi z głównych przyczyn tego, dlaczego w ZHP funkcjonuje tak mało drużyn i klubów specjalnościowych. Realizację Strategii ZHP w zakresie popularyzacji specjalności należy ocenić jako zrealizowaną w niskim stopniu. Przemawia za tym fakt, iż mimo że półowa z drużynowych wie, gdzie szukać wsparcia i posiada stosowną wiedzę, to nie przekłada się to na liczbę drużyn i klubów specjalnościowych.

Inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych dla środowisk hufca wynikających z ich potrzeb wsparcie logistyczne lub materialne np. korzystanie z bazy hufca i wypracowanych przez hufiec środków, pomoc w kontaktach ze szkołą, rodzicami, środowiskiem lokalnym

Tabela KT.1.105. Plan pracy na poziomie mojego hufca... (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016
Jest niezbędny i pomaga budować wspólnotę instruktorską w hufcu.	46,2%	52,92%
Jest dobrym dodatkiem do pracy drużyn.	40,0%	35,71%
Jest w dużej mierze sztucznym tworem, wypełnieniem warunku istnienia hufca.	6,9%	8,77%
Jest w zasadzie niepotrzebny i powinien powstawać wyłącznie na poziomie drużyn.	2,8%	1,30%
Nie jest realizowany (niezależnie od przyczyn, np. braku kadry, samodzielności drużynowych itp.).	4,1%	1,30%

Analizując dane z 2015 i 2016 roku warto wziąć pod uwagę, że w pytaniu zawartym w AAH2016 znalazło się doprecyzowanie, że chodzi o przedsięwzięcia i propozycje programowe. Porównując wyniki uzyskane w 2016 r. z wynikami z 2015 r. zauważyć można, że zwiększyło się znaczenie, jakie komendy przypisują planowi przez siebie przygotowywanemu. Zmniejszyła się również liczba hufców, które tworzą plany, ale ich nie realizują.

W 2015 r. zapytano również komendy hufców co znajduje się w programie każdej jednostki w ich hufcu. Jedną z pozycji było uczestnictwo w imprezach programowych hufca, którą zaznaczyło 89% badanych. Świadczy to o tym, że przedsięwzięcia programowe hufców cieszą się popularnością wśród jednostek w nim działających (Arkusze analizy hufca 2015).

Tabela KT.1.106. Zaznacz wszystkie te elementy planu, które tworzone są w Twoim hufcu i oferowane drużynom (Arkusze analizy hufca 2015-2016)

Rok	Złot hufca	Kampanie społeczne	Turnieje: drużyn lub zastępów	Inne imprezy hufcowe, np. festiwal, olimpiada, bal karnawałowy	Służba lokalnej społeczności	Inne
2016	71,10%	47,40%	52,27%	94,16%	75,97%	24,03%
2015	71,6%	43,3%	56,1%	92,4%	77,2%	69,2%

Bardzo popularnymi formami zamieszczanymi w programach hufców są zlot hufca i służba lokalnej społeczności. Ponad 70% badanych zadeklarowało, że oferuje takie formy drużynowym. Rzadziej spotykanymi formami są turnieje oraz kampanie społeczne. Odpowiedzią, którą zaznaczył największy odsetek badanych jest „inne imprezy hufcowe, np. festiwal, olimpiada, bal karnawałowy”. Jest to bardzo szeroka odpowiedź dlatego nie dziwi fakt, że aż tylu badanych ją wybrało. W badanych latach ankietowani odpowiadali na powyższe pytanie niemalże identycznie. Można by było zatem pokusić się o wniosek, że formy proponowane przez hufiec drużynowym rok rocznie są takie same, a co za tym idzie, hufce powielają programy z poprzednich lat.

W 2016 r. hufce mogły również wypisać również, co w ich programie kryje się pod hasłem „inne”. Najczęściej powtarzającymi się odpowiedziami były: rajdy - 24,32%, HALiZ - 10,81%, biwaki - 9,46% oraz uroczystości patriotyczne - 6,76%.

Tabela KT.1.107. Ile razy w ciągu ostatniego roku harcerskiego jednostka brała udział w hufcowym przedsięwzięciu programowym (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
Powyżej 11	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10 (10.0)	4,0%	0,0%	4,0%	4,0%	7,0%
9 (9.0)	1,0%	0,0%	2,0%	1,0%	1,0%
8 (8.0)	3,0%	3,0%	5,0%	4,0%	3,0%
7 (7.0)	3,0%	2,0%	4,0%	3,0%	3,0%
6 (6.0)	5,0%	2,0%	7,0%	5,0%	7,0%
5 (5.0)	8,0%	6,0%	6,0%	9,0%	12,0%
4 (4.0)	10,0%	11,0%	8,0%	10,0%	8,0%
3 (3.0)	23,0%	16,0%	25,0%	23,0%	21,0%
2 (2.0)	21,0%	26,0%	18,0%	19,0%	15,0%
1 (1.0)	12,0%	17,0%	11,0%	10,0%	8,0%
0 (0.0)	10,0%	15,0%	11,0%	10,0%	13,0%
Średni wynik	3,30	2,50	3,60	3,60	3,80

Grupą metodyczną, która najrzadziej uczestniczy w imprezach programowych na każdym z badanych szczebli struktury są zuchy. Może to wiązać się z większą potrzebą logistycznego zaangażowania w organizację takiego uczestnictwa (wyjazdu), z drugiej strony warto pamiętać, jak ważnym elementem metodyki zuchowej jest doświadczanie i poznawanie świata, także poprzez szerokie uczestnictwo programowe w życiu organizacji. Grupą, która najczęściej bierze udział w imprezach programowych są wędrownicy. Ich większa samodzielność życiowa, a także często zaangażowanie w pomoc przy organizacji różnorodnych przedsięwzięć powoduje, że uczestniczą w kilku imprezach podczas całego roku harcerskiego, szczególnie jest to zauważalne na poziomie działań hufcowych.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że 10% badanych wcale nie bierze udziału w imprezach programowych hufca. Jeśli przeanalizujemy uzyskane dane pod kątem uczestnictwa w przedsięwzięciach jednostek z poszczególnych chorągwi możemy wskazać, że: w chorągwi mazowieckiej, aż 36% jednostek nie wzięło udziału w żadnej imprezie hufcowej. Natomiast największym udziałem jednostek w imprezach hufcowych (100% badanych) może pochwalić się chorągiew krakowska, białostocka, śląska, lubuska.

Można wnioskować o wysokim znaczeniu hufcowych przedsięwzięć programowych dla pracy drużyn. Badanie wskazuje, że niemalże połowa badanych komend hufców twierdziła, że program pracy hufca jest niezbędny i pomaga budować wspólnotę instruktorską w hufcu. Hufce swoją ofertę programową, adresowaną do drużyn, skupiają głównie wokół imprez programowych oraz działalności na rzecz społeczności lokalnej. Jedną z często wymienianych jest służba na rzecz społeczności lokalnej czy kampanie społeczne. Nie jesteśmy w stanie ocenić jakości podejmowanych działań, jednak pomijając ten aspekt i opierając się na analizie wyżej zamieszczonych danych, inicjowanie przedsięwzięć programowych przez hufce należy ocenić jako zrealizowane w bardzo wysokim stopniu.

Główne zadania komend chorągwi w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego

Tabela KT.1.108. W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami: (Arkusze Analizy Chorągwi 2015-2016)

	Program w naszej chorągwi to głównie imprezy takie jak święto chorągwi, zlot itp.		Program naszej chorągwi jest bardzo ważny dla budowania wizerunku chorągwi w województwie		Chorągiew nie jest od tego, żeby tworzyć propozycje programowe		Hufce mają potrzebę, by chorągiew wspierała je programowo lub metodycznie		Imprezy organizowane przez chorągiew cieszą się dużą popularnością wśród drużyn	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Stołeczna	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania	Nie mam zdania	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania	Nie mam zdania
Podkarpacka	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam
Dolnośląska	Raczej się NIE zgadzam	Nie mam zdania	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam
Wielkopolska	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania
Gdańska	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Brak danych	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam
Białostocka	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Kujawsko-Pomorska	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Nie mam zdania	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam
Śląska	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Nie mam zdania	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam
Kielecka	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Łódzka	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Zachodniopomorska	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam
Mazowiecka	Raczej się zgadzam	Brak danych	Nie mam zdania	Brak danych	Nie mam zdania	Brak danych	Zdecydowa nie się zgadzam	Brak danych	Zdecydowa nie się zgadzam	Brak danych
Krakowska	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Nie mam zdania	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam
Warmińsko-Mazurska	Raczej się zgadzam	Brak danych	Zdecydowa nie się zgadzam	Brak danych	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Brak danych	Raczej się zgadzam	Brak danych	Raczej się zgadzam	Brak danych
Opolska	Raczej się zgadzam	Brak danych	Raczej się zgadzam	Brak danych	Raczej się NIE zgadzam	Brak danych	Raczej się zgadzam	Brak danych	Nie mam zdania	Brak danych
Lubelska	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Nie mam zdania
Ziemi Lubuskiej	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam

Analiza identyfikacji wobec kluczowych stwierdzeń odnośnie „programu” chorągwi pokazuje, że główna idea „Zasad wsparcia programowo-metodycznego drużynowych”, wedle których *program rozumiemy jako całokształt działań podejmowanych przez drużynowego służących wychowaniu młodego człowieka* w ciągu ostatnich lat nie została powszechnie wdrożona. W 2015 roku dla 11 chorągwi istniał „program” chorągwi jako tożsamy ze zbiorem imprez (5 się nie zgadza, 1 nie ma zdania). W 2016 w ten sam sposób program postrzegało program 8 chorągwi (5 się nie zgadza, 1 nie ma zdania, 3 nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie). Zdecydowana większość chorągwi postrzega także „program” jako ważny element budowania wizerunku w województwie (2015 - 14 wskazań pozytywnych, 2016 - 13). Możliwe jest, że to sformułowanie pytania naprowadziło odpowiadających na takie postrzeganie sprawy, faktem jest jednak, że postrzeganie programu jako działań wychowawczych w drużynie oraz wszystkich działań wyższych struktur jako zaledwie przedsięwzięć programowych (imprezy) lub propozycji programowych (wydawnictwa) nie zakorzeniło się jeszcze w myśleniu wszystkich chorągwi. Nastąpił jednakże spadek liczby wskazań (2015 - 12 wskazań pozytywnych, 2016 - 8 wskazań pozytywnych) odnoszących się do zainteresowania hufców, imprezami chorągwanymi. Ciekawie rysują się także odpowiedzi na pytanie: czy chorągiew jest od tego, żeby tworzyć propozycje programowe. W 2016 roku 9 chorągwi zgadza się z takim stwierdzeniem, zaś w 2015 - 10 chorągwi, co nie w pełni odzwierciedla założenia „Zasad wsparcia programowo-metodycznego drużynowych”, wedle których to Główna Kwatera jest odpowiedzialna za tworzenie propozycji programowych, zaś chorągwie powinny uzupełniać jej wysiłki wyłącznie w odpowiedzi na regionalne potrzeby. Zarówno badanie z roku 2015, jak 2016 wskazało, że zdaniem chorągwi hufce mają potrzebę, by chorągiew wspierała je programowo lub metodycznie.

Cel strategiczny w zakresie upowszechnienia dokumentu „Zasady wsparcia programowo-metodycznego drużynowych” na poziomie komend chorągwi można uznać za zrealizowany w stopniu niskim. Na ocenę tę składają się następujące czynniki:

- 11 chorągwi w 2015 r. i 8 w 2016 r. rozumie „program” chorągwi jako tożsamy ze zbiorem imprez,
- 14 chorągwi w 2015 r. i 13 w 2016 r. rozumie „program” chorągwi jako ważny element budowania wizerunku w województwie.

Nadzorowanie i wspieranie działań komend hufców w zakresie wspierania drużynowych

Tylko trzy chorągwie (Opolska, Mazowiecka i Lubelska) w AACH2015 nie wskazały żadnych form, w jakich komenda chorągwi prowadziła poradnictwo dla hufców w zakresie organizacji wsparcia drużynowego w programowaniu. Pozostałe chorągwie najczęściej korzystały z warsztatów (6), spotkań/odpraw z programowcami hufców (6), kursów (4) i szkoleń (2), promowania propozycji programowych (1), wsparcia metodycznego i repertuarowego namiestników (1), zbiórek pracy z kadrą (1), regularnych dyżurów referatów metodycznych chorągwi (1) oraz indywidualnych konsultacji (1).

Jak wynika z danych z w 2016 roku, chorągwie prowadziły poradnictwo dla hufców poprzez prowadzenie strony z materiałami metodycznymi wypracowanymi przez drużynowych (Kra-kowska, Podkarpacka, Gdańska), wsparcie finansowe kształcenia i doskonalenia drużynowych w hufcach (Gdańska, Śląska, Białostocka, Mazowiecka, Kielecka, Podkarpacka), udostępnianie infrastruktury chorągwianej do prowadzenia spotkań, kursów, szkoleń (Białostocka, Stołeczna, Łódzka, Śląska, Gdańska, Wielkopolska, Podkarpacka, Krakowska, Mazowiecka, Zachodniopomorska, Kujawsko-Pomorska, Ziemi Lubuskiej). Chorągwie wskazały także inne formy wsparcia

w postaci: poradnictwo telefoniczne i e-mailowe (2 wskazania), kształcenie instruktorów w zakresie wsparcia drużynowych, poradnictwo podczas spotkań indywidualnych, spotkań warsztatowych, spotkań z osobami prowadzącymi program w hufcach, współpracę ZKK i referatów, prowadzenie cyklicznych warsztatów dla grup metodycznych, jak np. "Zapaleńcy", dyżury referatów (2 wskazania), dyżur programowca chorągwi. Tylko jedna (spośród wypełniających ankietę: Dolnośląska) nie wskazała żadnych form wsparcia.

Chorągwie realizują zadanie nadzorowania i wspierania działań komend hufców w zakresie wspierania drużynowego w wysokim stopniu - w 2015 r. tylko trzy chorągwie (Opolska, Mazowiecka i Lubelska), zaś w 2016 r. jedna spośród wypełniających ankietę (Dolnośląska) nie wskazała żadnych form wsparcia. Pozostałe komendy chorągwi prowadziły poradnictwo dla hufców w zakresie organizacji wsparcia drużynowego w programowaniu.

Wspieranie kształcenia i doskonalenia drużynowych w hufcach

Jak wskazują dane zawarte w Arkuszu Analizy Chorągwi za rok 2016 (w pytaniu dotyczącym działalności referatów), część chorągwi prowadzi **formy doskonalące pracę drużynowych w postaci:**

- **kursów, warsztatów** (Łódzka, Śląska Dolnośląska, Wielkopolska, Podkarpacka, Krakowska, Kujawsko-Pomorska, Ziemi Lubuskiej, Mazowiecka) - niestety dane nie pozwalają zweryfikować, jakie są to dokładnie kursy;
- **kursów drużynowych** (Wielkopolska, Podkarpacka, Krakowska, Ziemia Lubuska, Gdańska).

Co ciekawe, w pytaniu o formy wsparcia programowo-metodycznego ze strony chorągwi, z jakiego hufce są zadowolone w ramach pozycji „Inne” pojawiły się wzmianki o kształceniu i doskonaleniu drużynowych, uzyskując po 1 wystąpieniu każde: warsztaty dla funkcyjnych, warsztaty metodyczne w pionach, kursy metodyczne, kursy drużynowych, formy doskonalące dla drużynowych. Także w pytaniu o formy wsparcia, jakich jeszcze hufce od chorągwi oczekują pojawiły się wzmianki o szkoleniu drużynowych nauczycieli, kursach metodycznych w poszczególnych pionach, kursach drużynowych oraz częstszych kursach dla drużynowych, szkoleniach dla programowców. Każda z w. w. pozycji w ramach odpowiedzi „Inne” uzyskała 1 wystąpienie. Szczegółowo formy wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca ze strony chorągwi zostały omówione przy okazji zadania Wspieranie metodyczno-repertuarowe kadry pracującej z drużynowymi w hufcu.

Komendy Chorągwi realizują to zadanie w sposób pośredni na poziomie zadawalającym, poprzez organizację między innymi warsztatów repertuarowych dla kadry pracującej z drużynowymi, kursów namiestników, kursów szczepowych, czy kursów kadry programowej. Niestety uzyskane dane nie wskazują, jakie metodyczne kursy prowadzone są z poziomu Chorągwi. Stan realizacji tego zadania można określić jako połowiczny.

Organizowanie kształcenia szczeptowych, namiestników i kadry programowej hufców (doskonalenie i motywowanie instruktorów odpowiedzialnych za pracę z drużynowymi w hufcach)

Tabela KT.1.109. Które z poniższych działań podjęły referaty metodyczne w ostatnim roku: (Arkusz Analizy Chorągwi 2015-2016)

	Kurs namiestników hufcowych*		Co najmniej dwie zbiórki namiestników hufcowych lub formy doszkalające	
	2015	2016	2015	2016
Stołeczna	więcej niż 1**	Nie zrealizowano	więcej niż 1	Nie zrealizowano
Podkarpacka	więcej niż 1	Nie zrealizowano	więcej niż 1	więcej niż 1**
Dolnośląska	więcej niż 1	Nie zrealizowano	więcej niż 1	więcej niż 1**
Wielkopolska	więcej niż 1	więcej niż 1**	więcej niż 1	więcej niż 1**
Gdańska	więcej niż 1	więcej niż 1	więcej niż 1	więcej niż 1
Białostocka	więcej niż 1	Nie zrealizowano	Starszoharcerski	Nie zrealizowano
Kujawsko-Pomorska	więcej niż 1	więcej niż 1**	Zuchowy	więcej niż 1**
Śląska	więcej niż 1	Nie zrealizowano	więcej niż 1	więcej niż 1**
Kielecka	więcej niż 1	Nie zrealizowano	więcej niż 1	Nie zrealizowano
Łódzka	więcej niż 1	więcej niż 1**	więcej niż 1	więcej niż 1**
Zachodniopomorska	więcej niż 1	Nie zrealizowano	więcej niż 1	Nie zrealizowano
Mazowiecka	Wędrownicy	Nie zrealizowano	Starszoharcerski	więcej niż 1**
Krakowska	więcej niż 1	więcej niż 1**	więcej niż 1	więcej niż 1**
Warmińsko-Mazurska	więcej niż 1	b.d	więcej niż 1	Nie zrealizowano
Opolska	Harcerski	b.d	Harcerski	b.d
Lubelska		Nie zrealizowano	Starszoharcerski	Nie zrealizowano
Ziemi Lubuskiej	Zuchowy	Nie zrealizowano	więcej niż 1	Nie zrealizowano

* Może być we współpracy z ZKK lub innym zespołem

** więcej niż jeden referat podejmował działanie

W 2015 roku prawie wszystkie chorągwie (poza Lubelską) przeprowadziły kursy namiestników, wszędzie odbywały się także zbiórki namiestników lub formy doszkalające. Niestety w roku 2016 już tylko 5 chorągwi zadeklarowało organizację kursów namiestników, zaś 9, że odbyły się w niej co najmniej 2 zbiórki namiestników lub formy doszkalające. Niestety pytanie zostało sformułowane w sposób uniemożliwiający dokładnie sprawdzenie, jakich metodyk dotyczyły działania. Ponadto w 2016 roku w 1 chorągwi odbyły się kursy komendantów szczepli (Kujawsko-Pomorska) oraz w 6 - kursy kadry programowej (Łódzka, Wielkopolska, Podkarpacka, Krakowska, Kujawsko-Pomorska, Gdańska).

Tabela KT.1.110. Działania i stwierdzenia odnośnie szczepli (Arkusz Analizy Chorągwi 2015)

	Czy w ostatnim roku Twoja chorągiew wsparła hufce własnym poradnictwem dotyczącym tworzenia szczepli	Uważam, że szczeple wzmacniają pracę hufca w zakresie zapewnienia ciągu wychowawczego	Uważam, że wzmacnianiem pracy szczepli powinien zajmować się hufiec	Uważam, że wzmacnianiem pracy szczepli powinna zajmować się chorągiew
Stołeczna	Tak	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Podkarpacka	Tak	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Dolnośląska	Tak	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Wielkopolska	Nie	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Gdańska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Białostocka	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Kujawsko-Pomorska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Śląska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie mam zdania
Kielecka	Nie	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Łódzka	Tak	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Zachodniopomorska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Mazowiecka	Nie	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Krakowska	Tak	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Warmińsko-Mazurska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Opolska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam
Lubelska	Nie	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Ziemi Lubuskiej	Nie	Raczej się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się NIE zgadzam

Odpowiedzi zebrane w powyższej tabeli sugerują, że o ile zdecydowana większość chorągwi uważa, że szczepy wspierają zapewnienie ciągu wychowawczego (tylko jedna odpowiedź: nie mam zdania), to tylko 5 z nich (Mazowiecka, Łódzka, Dolnośląska, Stołeczna, Podkarpacka) prowadziło własne poradnictwo na rzecz tworzenia szczepów. Potwierdzają to odpowiedzi na kolejne dwa pytania, w których przeważa przeświadczenie, że wspieraniem szczepów powinny zajmować się hufce, a nie chorągwie.

Tabela KT.1.111. Wsparcie, jakie otrzymujecie (...) od swojej komendy chorągwi w obszarze kształcenia kadry i przygotowywania do funkcji (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016
niewystarczające	3,1%	3,90%
Słabe	11,2%	9,74%
Przeciętne	22,0%	20,13%
Dobre	39,2%	42,86%
bardzo dobre	23,4%	21,75%
Wspaniałe	1,0%	1,62%

W badanych latach największy odsetek hufców ocenił wsparcie swojej komendy chorągwi w kształceniu kadry i przygotowaniu do funkcji jako dobre. Przystępując do roku 2016 do 2015 niewiele mniej hufców ocenia to wsparcie jako niewystarczające, słabe, przeciętne, bardzo dobre na rzecz niewielkiego wzrostu oceny dobrej i wspaniałej. Można uznać, że nie jest widoczny żaden wyraźny kierunek zmian w ocenie wsparcia. Więcej w tym zakresie można dowiedzieć się można w dziale K3: Motywowanie i promowanie kadry - pełnienie funkcji i praca przełożonego z kadrami.

Wszystkie formy wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca ze strony chorągwi, z jakich komendy hufca są zadowolone zostały omówione przy okazji zadania: Wspieranie metodyczno-repertuarowe kadry pracującej z drużynowymi w hufcu. W tym miejscu warto zaznaczyć tylko, że w przypadku kształcenia szczepowych, namiestników i kadry programowej hufców dwa razy większe zadowolenie odnotowano przy formach doskonalących w tym zakresie, niż kursów przygotowanych według standardów. Wśród odpowiedzi „inne” pojawiły się: seminaria programowo-kształceniowe 2 razy w roku, referat szczepowy (WAŻNE! bez namiestników), działalność referatu zachowawczego, ale brak innego wsparcia dla programowców, uzyskując 1 wystąpienie każda.

Dokładny wykaz form wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca ze strony chorągwi, jakiego komendy hufców jeszcze oczekują, został przywołany przy okazji zadania: Wspieranie metodyczno-repertuarowe kadry pracującej z drużynowymi w hufcu. Na podstawie zamieszczonej tam tabeli wnioskować można, że prawie 30% chorągwi nie zapewnia swoim instruktorom kursów szczepowych i namiestników, zaś prawie połowa z nich nie organizuje żadnych form doskonalących adresowanych do szczepowych, namiestników i kadry programowej hufców. Dodatkowo hufce w ww. zakresie wspomniały również o innych formach, których oczekują od chorągwi, były to: warsztaty dla kadry programowej, warsztaty, kursy jednodniowe, kursy podharcemistrzowskie, częstsze kursy dla drużynowych, szkolenia dla programowców, po 1 wystąpienie każda.

Pomimo wysokiego poziomu realizacji zadania w roku 2014/2015 - prawie wszystkie chorągwie (poza Lubelską) przeprowadziły kursy namiestników, zbiórki namiestników, formy doszkalające, kursy szczepowych czy kursy kadry programowej, w roku 2016 stan realizacji tego zadania można określić jako niski. Drastycznie spadła liczba chorągwi organizujących kursy namiestników (5 chorągwi), co może też być wynikiem braku potrzeb rocznego prowadzenia szkoleń dla namiestników oraz organizowania kursów kadry programowej (6 chorągwi). O połowę spadła też jednak liczba chorągwi organizujących co najmniej dwa w roku spotkania referatów lub formy doszkalające, które dla wsparcia pracy namiestnictwa są ważne rokrocznie. Padały także głosy o zwiększeniu nie tylko liczby, ale i jakości działań w tym zakresie.

Tylko 5 chorągwi według AACH2015 prowadziła własne poradnictwo na rzecz tworzenia szczepów, wśród ankietowanych przeważa przeświadczenie, że wspieraniem szczepów powinny zajmować się hufce, a nie chorągwie.

Wspieranie metodyczno-repertuarowe kadry pracującej z drużynowymi w hufcu.

Tabela KT.1.112. Z jakich form wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca ze strony chorągwi jesteś zadowolony jako komendant hufca? (Arkusz analizy hufca 2016)

	Razem	liczebność hufca				
		100 i mniej	101 - 200	201 - 300	301 - 500	501+
Razem	308	15	108	76	69	38
działalność referatów metodycznych	36,0%	13,3%	37,0%	34,2%	40,6%	34,2%
działalność inspektoratów chorągwiowych (np. specjalnościowych)	18,2%	13,3%	18,5%	13,2%	20,3%	23,7%
kursy szczepowych i namiestników	14,3%	6,7%	9,3%	15,8%	17,4%	23,7%
formy doszkalające adresowane do szczepowych, namiestników i kadry programowej hufców	34,4%	26,7%	34,3%	39,5%	34,8%	26,3%
regularne odprawy/zbiórki kadry programowej hufców	44,8%	33,3%	49,1%	50,0%	42,0%	31,6%
konsultacje udzielane w konkretnych sytuacjach na prośbę kadry hufca	47,1%	93,3%	46,3%	44,7%	43,5%	42,1%
Inne	10,1%	6,7%	10,2%	10,5%	7,2%	15,8%

Formą wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca, z której najbardziej zadowoleni są komendanci hufców to głównie konsultacje udzielone w konkretnych sytuacjach na prośbę kadry hufca (45,85%), regularne odprawy/zbiórki kadry programowej hufców (44,8%), a także działalność referatów metodycznych (35,8%) oraz formy doszkalające adresowane do szczepowych, namiestników i kadry programowej hufców (34,4%). Najmniej w ocenie komendantów wypadają kursy szczepowych i namiestników (14,3%). Wśród odpowiedzi „inne” najczęstszym wskazaniem komendantów hufców była odpowiedź:

„z żadnej” lub „nie jestem zadowolony” (4,9%). Wymienili oni także takie formy wsparcia, jak:

- warsztaty dla funkcyjnych, kursy metodyczne, dla drużynowych,
- warsztaty metodyczne w pionach,
- seminaria programowo - kształceniowe (2 razy w roku),
- referat szczepowy (bez namiestników),
- prosty dostęp i kontakt z KCH,
- informacje drogą elektroniczną,
- biblioteczka, gry planszowe.

Tabela KT.1.113. Jakich form wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca jeszcze oczekujesz ze strony chorągwi? (Arkusze Analizy Hufca 2016)

	Razem	liczebność hufca				
		100 i mniej	101 - 200	201 - 300	301 - 500	501+
Razem	308	15	108	76	69	38
działalność referatów metodycznych	41,9%	46,7%	37,0%	44,7%	37,7%	57,9%
działalność inspektoratów chorągwiowych (np. specjalnościowych)	27,9%	40,0%	17,6%	30,3%	31,9%	39,5%
kursy szczepowych i namiestników	27,9%	13,3%	23,1%	25,0%	30,4%	47,4%
formy doskonalące adresowane do szczepowych, namiestników i kadry programowej hufców	44,2%	60,0%	43,5%	39,5%	42,0%	52,6%
regularne odprawy/zbiórki kadry programowej hufców	33,8%	40,0%	38,9%	32,9%	27,5%	31,6%
konsultacje udzielane w konkretnych sytuacjach na prośbę kadry hufca	35,4%	40,0%	39,8%	32,9%	34,8%	28,9%
Inne	10,1%	0,0%	10,2%	13,2%	10,1%	7,9%

Najczęstszym wskazaniem dotyczącym oczekiwań odnośnie form wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej ze strony chorągwi są formy doskonalące adresowane do szczepowych, namiestników i kadry programowej hufców (czyli te formy, które zostały w chorągwi najstąbiej ocenione w realizacji). Wysokie oczekiwania kierowane są również w odniesieniu do działalności referatów metodycznych, konsultacji udzielanych w konkretnych sytuacjach oraz regularnych odpraw kadry programowej hufca.

Wśród wskazanych odpowiedzi „inne” (10,1%) zwrócono uwagę na potrzebę warsztatów, jednak na wyższym poziomie niż obecnie realizowane (0,6%), podnoszenie poziomu kadry kształcącej (0,3%) oraz na brak merytorycznej wartości kursów (0,3%). Ponadto pojawiły się pojedyncze wskazania dotyczące:

- szkoleń drużynowych nauczycieli,
- promocji programów,
- kursów podharc mistrzowskich,
- kursów jednodniowych,
- kursów drużynowych,
- kursów metodycznych w poszczególnych pionach.

Pojawiły się też pojedyncze głosy wskazujące na zadowolenie z obecnej ofert oraz na brak jakichkolwiek oczekiwań. Niestety pojawiły się również głosy mówiące o tym, że chorągiew nie powinna przeszkadzać hufcom, że mogłaby w jakichkolwiek sposób wspierać i być gotowa na reagowanie na aktualne potrzeby środowisk.

Tabela KT.1.114. Czy w chorągwi działają (w sposób, z którego jesteś zadowolona/y) referaty (Arkusz Analizy Chorągwi 2015)

Oceń wg skali od 1 do 5 działanie referatów (1 - referat nie funkcjonuje dobrze, 5 - referat funkcjonuje bardzo dobrze)

	Zuchowy		Harcerski		Starszoharcerski		Wędrowniczy	
Stołeczna	tak	5	tak	4	Tak	5	Tak	5
Podkarpacka	tak	3	tak	3	Tak	4	Tak	4
Dolnośląska	tak	4	nie	3	Nie	3	Tak	4
Wielkopolska	tak	5	nie	1	Nie	1	Tak	4
Gdańska	tak	4	tak	4	Tak	4	Tak	4
Białostocka	nie	1	nie	1	Nie	1	Nie	1
Kujawsko-Pomorska	tak	4	tak	3	Nie	1	Nie	1
Śląska	nie	1	nie	1	Nie	1	Nie	1
Kielecka	nie	1	nie	1	Tak	5	Tak	4
Łódzka	tak	4	tak	4	Tak	4	Tak	4
Zachodniopomorska	nie	1	nie	1	Nie	1	Nie	1
Mazowiecka	tak	3	tak	3	Tak	3	Tak	3
Krakowska	tak	5	tak	5	Tak	4	Tak	5
Warmińsko-Mazurska	tak	4	nie	1	Nie	2	Tak	4
Opolska	tak	5	tak	4	Tak	5	Tak	5
Lubelska	tak	3	tak	3	Tak	4	Tak	4
Ziemi Lubuskiej	tak	4	nie	3	Nie	3	Tak	4

Dane zebrane w tabeli powyżej wskazują, że **największe zadowolenie generują referaty wędrownicze**: 11 chorągwi określa go jako wysoki, 1 jako średni, zaś 5 jako niewystarczający (lub w ogóle nie ma referatu). W 10 chorągwiach poziom zadowolenia z działania referatów zuchowych jest wysoki, w 3 średni, zaś w 4 niewystarczający (lub w ogóle nie ma referatu). W 8 chorągwiach poziom zadowolenia z funkcjonowania referatu starszoharcerskiego jest wysoki, w 3 średni, zaś w pozostałych 6 niewystarczający (lub w ogóle nie ma referatu). **Najmniej zadowolenia generują referaty harcerskie**, tylko 4 w stopniu wysokim, 6 średnim i aż 7 niewystarczającym (lub w ogóle nie ma referatu). Są chorągwie, gdzie referaty w ogóle nie pracują (Zachodniopomorska, Białostocka, Śląska) i takie, gdzie we wszystkich metodykach pracują bardzo dobrze lub wzorcowo (Stołeczna, Opolska, Gdańska, Łódzka, Krakowska).

Tabela KT.1.115. Czy w chorągwi działają (w sposób, z którego jesteś zadowolona/y) referaty (Arkusze Analizy Chorągwi 2016)

Oceń wg skali od 1 do 5 działanie referatów (1 - referat nie funkcjonuje dobrze, 5 - referat funkcjonuje bardzo dobrze)

	zuchowy		harcerski		starszo-harcerski		wędrowniczy		specjalnościowy		seniorów		starszyzny		zagraniczny		zespół wychowania duchowego	
	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	tak	3	nie	nd	tak	3	nie	nd
Kielecka	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	tak	3	nie	nd	tak	3	nie	nd
Białostocka	nie	nd	nie	nd	nie	nd	tak	4	nie	2	tak	4	tak	4	nie	nd	nie	nd
Stołeczna	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	tak	4	tak	4	tak	4	tak	5	nie	nd
Warmińsko-Mazurska	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Łódzka	tak	3	tak	3	tak	3	tak	3	tak	3	tak	4	tak	4	tak	4	tak	5
Śląska	tak	4	tak	2	tak	1	tak	4	nie	nd	tak	5	nie	nd	tak	3	tak	2
Dolnośląska	tak	3	tak	2	tak	2	tak	2	nie	nd	tak	2	tak	2	nie	nd	nie	nd
Gdańska	tak	3	tak	2	tak	3	tak	4	tak	4	tak	5	nie	nd	tak	4	tak	3
Wielkopolska	tak	4	tak	2	tak	4	tak	4	nie	nd	tak	5	tak	5	tak	2	tak	2
Podkarpacka	tak	5	tak	5	tak	5	tak	5	tak	4	tak	5	tak	5	tak	4	nie	nd
Ziemi Lubuskiej	tak	5	nie	nd	tak	4	tak	3	nie	nd	tak	4	nie	nd	nie	nd	tak	4
Krakowska	tak	4	tak	4	tak	4	tak	5	tak	4	tak	5	tak	5	nie	nd	tak	5
Lubelska	nie	nd	nie	nd	tak	4	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd
Zachodnio pomorska	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	tak	5	tak	4	nie	nd	tak	4	nie	nd
Kujawsko-Pomorska	nie	nd	nie	nd	nie	nd	nie	nd	tak	2	tak	4	nie	nd	tak	4	nie	nd
Opolska	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Mazowiecka	tak	4	nie	nd	tak	5	nie	nd	tak	b.d.	nie	b.d.	nie	b.d.	tak	b.d.	nie	b.d.

b.d. - brak danych

nd - nie działa

Podobnie jak w 2015 roku tak i w 2016 roku najlepiej ocenianym referatem jest referat wędrowniczy, średnio oceniono go na 3,7 w skali zadowolenia. Nie zmieniła się również pozycja referatu harcerskiego - ponownie otrzymał on najniższe oceny - średnio 2,9 w skali zadowolenia. Wśród badanych zespołów najwyższe oceny otrzymał zespół seniorów - 4,15 oraz zespół starszyzny - 4,14. Analizując występowanie zespołów w chorągwiach to na 15 chorągwi (w 2 przypadkach Opolskiej, Warmińsko-Mazurskiej - brak danych) najczęściej występującym zespołem jest zespół seniorów - w 13 chorągwiach, zaś najrzadziej - zespół wychowania duchowego - wstępuje tylko w 6 chorągwiach.

Tabela KT.1.116. Które z poniższych działań podjęły referaty metodyczne w ostatnim roku (Arkusz Analizy Chorągwi 2015)

	Złot drużyn grup metodycznych lub inna tego typu impreza.		Stworzenie propozycji programowej dla drużyn grup metodycznych.		Złot chorągwi, święto chorągwi.	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Stołeczna	więcej niż 1*	-----	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----
Podkarpacka	więcej niż 1		więcej niż 1		więcej niż 1	
Dolnośląska	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----
Wielkopolska	więcej niż 1		więcej niż 1		więcej niż 1	-----
Gdańska	więcej niż 1	1	zuchowy		więcej niż 1	
Białostocka	więcej niż 1	1	wędrowni- czy	1	więcej niż 1	-----
Kujawsko-Pomorska	wędrownicz y	-----	zuchowy	więcej niż 1	więcej niż 1	
Śląska	więcej niż 1		więcej niż 1		więcej niż 1	
Kielecka	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----
Łódzka	wędrownicz y	-----	więcej niż 1		więcej niż 1	
Zachodniopo morska	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----	więcej niż 1	-----
Mazowiecka	starszohar- cerski	więcej niż 1	starszohar- cerski	-----	więcej niż 1	
Krakowska	więcej niż 1		więcej niż 1		więcej niż 1	
Warmińsko- Mazurska	Zuchowy	b.d.	więcej niż 1	b.d.	więcej niż 1	b.d.
Opolska	starszohar- cerski	b.d.	starszohar- cerski	b.d.	więcej niż 1	b.d.
Lubelska	-----		starszohar- cerski	-----	-----	
Ziemi Lubuskiej	więcej niż 1	1	więcej niż 1	1	więcej niż 1	----

*więcej niż jeden referat podejmował działanie

Dane zebrane w 2015 roku sugerują, że dużą popularnością cieszą się zarówno złoty/święta chorągwi, jak i przedsięwzięcia programowe (złoty) i propozycje programowe dedykowane poszczególnym grupom metodycznym w poszczególnych chorągwiach. Z danych zamieszczonych w powyższej tabeli zauważyć można, że jeżeli wyżej wymienione działania zostały podjęte to w większości przypadków zostały zrealizowane przez więcej niż jeden referat w danej chorągwi. Wyjątek stanowi jedynie Chorągiew Białostocka, tutaj złot

drużyn grup metodycznych lub inna tego typu impreza oraz stworzenie propozycji programowej dla drużyn grup metodycznych zostało zrealizowane przez jeden referat. Przyrównując dane z roku 2016 do 2015 roku widać, że wiele referatów przestało podejmować tego typu działania. W 2015 r. odpowiedź „nie podjęto takiego działania” padła tylko w dwóch przypadkach. Za to w 2016 r. odpowiedź „nie podjęto takiego działania” pada 19 razy (zaś brak danych 6 razy).

Najlepiej ocenianą przez hufce formą wsparcia drużynowego, prowadzoną przez chorągiew są konsultacje udzielane w konkretnych sytuacjach na prośbę kadry hufca (47,1%) oraz spotkania/odprawy kadry (44,8%). Z poziomu Chorągwi najbardziej oczekiwane przez hufce są formy doskonalące adresowane do szczerpów, namiestników i kadry programowej hufców (44,2%) oraz działalność referatów metodycznych (41,95%).

Analizując poszczególne wyniki zadowolenia oraz zapotrzebowania można powiedzieć, że zadanie wspierania metodyczno - repertuarowego drużynowych zrealizowane jest połowicznie.

Utwierdza w tym zróżnicowana ocena pracy poszczególnych referatów metodycznych działających w chorągwiach oraz fakt, że średnio w 5/6 chorągwiach (zamiennie) nie działają referaty oraz zespoły specjalnościowe, zagraniczne, wychowania duchowego. Zawraca także uwagę alarmujący spadek aktywności referatów na polu wykonywanych przez nie zadań. Podobnie jak w 2015 roku, tak i w 2016 roku najlepiej ocenianym referatem jest referat wędrowniczy, średnio oceniono go na 3,7 w skali zadowolenia. Nie zmieniła się również pozycja referatu harcerskiego - ponownie otrzymał on najniższe oceny - średnio 2,9 w skali zadowolenia. Pokazuje to, że wszystkie referaty poza wędrowniczymi są oceniane najwyżej średnio.

Tworzenie propozycji programowych o tematyce regionalnej - odpowiadających na potrzeby województwa, regionu

Tabela KT.1.117. Czy komenda chorągwi opracowała na rok 2014/2015 propozycje programowe o tematyce regionalnej odpowiadające na potrzeby województwa? (Arkusze Analizy Chorągwi 2015)

Stołeczna	Nie	
Podkarpacka	Tak	Odznaka chorągwi
Dolnośląska	Nie	
Wielkopolska	Tak	Propozycja programowa "Szlakami Wielkopolskich Bohaterów"
Gdańska	Nie	Nie było takiej potrzeby
Białostocka	Tak	XI.2014 - „By służyć Polsce” - współorganizowanie w całym województwie uroczystości związanych ze Świętem Niepodległości, przygotowanie ogniska z montażem słowno-muzycznym na Rynku Kościuszki w Białymstoku III.2015 - Tropami tradycji-Rajd Śladami Powstańców Styczniowych 1863 V.2015 - Pójdę boso - festiwal wędrowniczy rozwijający m.in. rozwijanie zainteresowań wielokulturowością naszego regionu
Kujawsko-Pomorska	Nie	
Śląska	Tak	Odznaka Harcerskiej Służby Ziemi Śląskiej

Kielecka	Tak	
Łódzka	Nie	Komenda Chorągwi Łódzkiej podejmowała działania na zasadzie partnerstw w działaniach o tematyce regionalnej. W roku 2016 będzie realizowana propozycja "Nasze łódzkie" odpowiadająca na potrzeby budowania tożsamości regionu łódzkiego.
Zachodniopomorska	Nie	Nie było takiej potrzeby
Mazowiecka	Nie	
Krakowska	Tak	Zielone Harcowanie - propozycja dotycząca ochrony powietrza
Warmińsko-Mazurska	Tak	Propozycja programowa "Drużyna 70-lecia"
Opolska	Tak	Obchody rocznicowe powstań śląskich
Lubelska	Nie	
Ziemi Lubuskiej	Nie	-

8 chorągwi opracowało na rok 2014/2015 chorągwaną propozycję programową o tematyce regionalnej.

Na pytanie AACH2015. Na ile w Twojej ocenie prawdą są następujące stwierdzenia dotyczące Twojej chorągwi: Chorągiew angażuje się w działania mające na celu reagowanie na problemy społeczne naszego województwa 7 ankietowanych odpowiedziało, że „tak właśnie jest”, 5 „tak raczej jest”, 1, że „raczej tak nie jest”, zaś 4 nie było pewnych.

Tabela KT.1.118. Czy komenda chorągwi opracowała na rok 2016/2017 propozycje programowe o tematyce regionalnej odpowiadające na potrzeby województwa? (Arkusze Analizy Chorągwi 2016)

Kielecka	Tak	Harcerski Rajd Świętokrzyski, Harcerski Festiwal Kultury Młodzieży Szkolnej, Harcerskie Spotkania Artystyczne
Białostocka	Tak	Propozycje programowe każdego roku stanowią część Planu pracy Chorągwi.
Stołeczna	Nie	
Warmińsko-Mazurska	b.d.	
Łódzka	Tak	"Tam rodziła się Niepodległość", "KA(MY)K"
Śląska	Tak	W Chorągwi funkcjonuje Odznaka Harcerskiej Służby Ziemi Śląskiej. Opracowano propozycję programową o racjonalnym gospodarowaniu jedzeniem. Harcerska Impreza Plenerowa (cykliczna impreza programowa chorągwi) była zorganizowana pod temat "Lokalnie - Globalnie".
Dolnośląska	Tak	propozycja programowa: Gra w Kulturę nawiązująca do ESK. Propozycja odnosiła się do kulturowego dorobku regionu. Rajd Granica 2015
Gdańska	Tak	Chorągwaną Odznaką Rodła - uaktualnienie jej wymogów formalnych

Wielkopolska	Tak	program "Szlakami wydarzeń historycznych w Wielkopolsce"
Podkarpacka	Tak	Złaz Funkcyjnych Chorągwi Podkarpackiej ZHP w Ruszelczycach, z programem promującym region Podkarpacia, w tym Pogórze Dynowskie i Dolinę Sanu oraz praktycznym zastosowaniem elementów regionalizmu w pracy zastępów i drużyn, podejmowaniem służby na rzecz regionu.
Ziemi Lubuskiej	Nie	
Krakowska	Tak	"Zauważ człowieka i." - propozycja przygotowująca do ŚDM odbywających się w Krakowie Zauważ człowieka i..... uśmiechnij się do niego! czyli bądź życzliwy, przyjazny z ochotą pomagaj innym... poznaj go! jego zainteresowania, hobby, talenty ale również jego historię aby go lepiej zrozumieć. ... bądź z nim czyli poświęć mu swój czas, pomagaj!... działaj czyli podejmuj służbę na rzecz drugiego człowieka, tego, którego nie dostrzegłeś wcześniej, tego mijanego codziennie. i tego, którym sam jesteś, odpowiedz na jego potrzeby, zmieniaj siebie, czyli zostaw świat trochę lepszym niż go zastałeś.
Lubelska	Nie	
Zachodniopomorska	Tak	Złot Chorągwi
Kujawsko-Pomorska	Tak	Rok bohatera chorągwi Mikołaja Kopernika - wszystkie zadania w roku 2016 były skierowane na życie Kopernika, miejsca jego pobytu ze szczególnym uwzględnieniem regionu
Opolska	b.d.	
Mazowiecka	Nie	

11 chorągwi opracowało na rok 2015/2016 chorągwiową propozycję programową o tematyce regionalnej, zaś w przypadku 5 chorągwi nie uzyskano danych. Porównując dane z 2016 r. do danych z 2015. Wzrosła ilość chorągwi, która realizuje propozycje o tematyce regionalnej.

W 2014 roku **42% hufców (AAH2014) deklaruje korzystanie z chorągwiowych propozycji programowych** (trudno jednak sprecyzować, ile tych propozycji zostało wykorzystanych z poziomu drużyn).

Tabela KT.1.119. Czy komenda chorągwi opracowała na rok 2014/2015 propozycje programowe inne niż o tematyce regionalnej? (Arkusze Analizy Chorągwi 2015)

Stołeczna	Nie	
Podkarpacka	Tak	Złot chorągwi, zlot drużyn Nieprzetartego Szlaku, zlot gromad suchowych, zlot kadry instruktorskiej i kręgów
Dolnośląska	Tak	Program "Berek" dotyczący patrona Chorągwi hm. Stefana Mirowskiego
Wielkopolska	Nie	
Gdańska	Tak	Przyjaciel Książki (propozycja dla metodyki suchowej)

Białostocka	Tak	Propozycje dot. sfery duchowej np. II-IV.2015 Harcerski kurs Alfa IV.2015 - Jan Paweł II Święty naszych czasów - akcja Żółte tulipany VI.2015 - Wędrówka szlakiem Bł. Ks. Jerzego Popiełuszki Okopy - Kamienna Propozycje promujące zdrowy styl życia, profilaktyka bezpieczeństwa, np. IV.2015 Chorągwi turniej w Piłce Siatkowej w Lipsku V.2015 - Zawody w ratownictwie Supraśl 2015
Kujawsko-Pomorska	Nie	
Śląska	Tak	Propozycja programowa K2
Kielecka	Tak	Propozycje kulturalne
Łódzka	Tak	Komenda Chorągwi opracowała materiały związane z wydarzeniami patriotycznymi, propozycję programową Ogień Niepodległości. W 2016 rozpoczyna się realizacja propozycji Ka(my)k!
Zachodniopomorska	Tak	Tak - przygotowała propozycję Odznaki 80-lecia Harcerstwa na Pomorzu Zachodnim
Mazowiecka	Nie	
Krakowska	Tak	Wyjdz na pole
Warmińsko-Mazurska	Tak	Propozycja programowa "Drużyna 70-lecia"
Opolska	Tak	InterCamp
Lubelska	Nie	
Ziemi Lubuskiej	nie	

Tabela KT.1.120. Czy komenda chorągwi opracowała na rok 2015/2016 propozycje programowe inne niż o tematyce regionalnej? (Arkusze Analizy Chorągwi 2016)

Kielecka	Tak	Manewry Techniczne - Obronne, Świętokrzyska Sieć Świetlic Podwórkowych
Białostocka	Nie	
Stołeczna	Nie	
Warmińsko-Mazurska	b.d.	
Łódzka	Nie	
Śląska	Tak	Znajdują się w przestanej dokumentacji.
Dolnośląska	Nie	
Gdańska	Tak	Przyjaciel Książki (propozycja dla metodyki zachowawczej)
Wielkopolska	Tak	Chrzest 966
Podkarpacka	Tak	Złot kadry instruktorskiej w Rudniku nad Sanem, "Zapaleńcy" - warsztaty metodyczne dla wędrowników w Przeworsku, Jaszczwi, Woli Michowej Złot Gromad Zuchowych Chorągwi Podkarpackiej wraz z Festiwałem

		Piosenki Gromad Zuchowych w Rzeszowie, "12 prac H'sa" - zlot drużyn starszoharcerskich w Równem, "Harc Gra z szablą" w Zaklikowie. Zlot Drużyn Nieprzetartego Szlaku w Wysokiej Głogowskiej,
Ziemi Lubuskiej	Tak	Odznaka na 60 lecie Chorągwi Kampania Bohater
Krakowska	Tak	Propozycje programowe: "Wyjdz na Pole" Cele propozycji: <ul style="list-style-type: none"> • Zmotywowanie członków ZHP Chorągwi Krakowskiej do podejmowania działań poza harcówką. • Propagowanie harcerstwa w ruchu, działań na tonie natury. • Nauka podejmowania działania zespołowego na rzecz swojej małej ojczyzny, poprzez wyjście do społeczności lokalnej. • Poznawanie i podziwianie piękna, Polski, ale także Europy i Świata. • Rozbudzenie zainteresowania otaczającą nas przyrodą. • Praktyczna naukę umiejętności przydatnych w codziennym życiu. • Zwiększenie aktywności fizycznej. • Odkrywanie tajników kultury i folkloru Województwa Małopolskiego. • Pokazanie się społeczności lokalnej.
Lubelska	Nie	
Zachodniopomorska	Nie	
Kujawsko-Pomorska	Nie	
Opolska	b.d.	
Mazowiecka	Nie	

Odpowiedzi udzielone na powyższe pytanie po raz kolejny pokazują, że definicje zaproponowane w „Zasad wsparcia programowo-metodycznego drużynowych” nie przyjęło się jeszcze (część osób traktuje propozycje i przedsięwzięcia programowe jak jeden wspólny zbiór działań). Duża ich część dotyczyła osób/spraw ważnych dla danych chorągwi, były jednak i propozycje bardziej uniwersalne. W 2015 roku 11 chorągwi przygotowało propozycje programowe o tematyce innej niż regionalna, zaś 6 nie. Natomiast w 2016 roku tylko 7 chorągwi przygotowało takie propozycje, w przypadku 2 - brak danych, zaś 8 nie przygotowało takich propozycji wcale. Zauważyć zatem można znaczący spadek w prowadzeniu tego typu działań przez chorągwie. Najwięcej propozycji ze wszystkich badanych chorągwi przygotowuje Chorągiew Krakowska oraz Chorągiew Podkarpacka.

W stopniu wysokim Chorągwie podejmują się tworzenia i realizacji propozycji programowych, które angażują w działania mające na celu reagowanie na problemy społeczne województwa. Propozycje programowe o tematyce regionalnej odpowiadające na potrzeby województwa opracowało 8 komend chorągwi na rok 2014/2015 oraz 11 na rok 2015/2016. Z drugiej strony nastąpił spadek tworzenia propozycji o tematyce innej niż regionalna z 11 wykazanych w AACH2015 na 7 ujętych w AACH2016.

Promowanie ogólnozwiązkowych propozycji programowych

W 2015 r. tylko jedna z ankietowanych chorągwi (Opolska) odpowiedziała, że nie korzysta z materiałów programowych opracowanych przez GK ZHP (propozycje programowe i podręczniki metodyczne). Wszystkie pozostałe promują je poprzez: przekazywanie do hufców, a stamtąd do drużynowych (9), zamieszczanie na swoich stronach internetowych i FB (3), omawianie na zbiórkach z komendami hufców (3), programowcami hufców (4) drużynowymi (1), zespołem programowym chorągwi (1), zachęcanie do włączania tych propozycji do planów drużyn (1), wprowadzanie w plany kursów programowych (1). Dodatkowo materiały są wykorzystywane do: przygotowywania spotkań/ seminariów programowo-kształceniowych kadry programowej hufców w oparciu o daną propozycję (2) oraz imprez programowych referatów (1), warsztatów programowych (1).

W 2016 r. 11 chorągwi odpowiedziało, że promuje materiały programowe opracowane przez GK ZHP, w przypadku 2 nie uzyskano danych, zaś **pozostałe 6 tych materiałów nie promuje**. Tylko 7 na 11 chorągwi wskazało, w jaki sposób te materiały promuje:

- Śląska - newsy,
- Wielkopolska - zamieszczano informacje,
- Podkarpacka - udostępniano link do strony zhp.pl,
- Krakowska - informacja na stronie chorągwi, facebook chorągwi oraz grupie programowej chorągwi na facebooku,
- Ziemi Lubuskiej - informacja na stronie www Chorągwi, mailing do instruktorów chorągwi i komend hufców, informacja i rozdawania propozycji na zbiórce komend hufców,
- Zachodniopomorska - informacja i rozdawanie propozycji na zbiórce komend hufców, mailing do instruktorów chorągwi i komend hufców,
- Gdańska - informacja i rozdawanie propozycji na zbiórce komend hufców i programowców, mailing do instruktorów chorągwi i komend hufców, facebook.

Na podstawie powyższych danych wnioskować można, że coraz mniej chorągwi promuje wśród swoich środowisk materiały programowe opracowane przez GK ZHP.

Hufce w przeprowadzonej ankiecie odpowiedziały na pytanie: „Jakich form wsparcia programowo-metodycznego kadry programowej hufca jeszcze oczekujesz ze strony chorągwi?”. Początkowo wybierały one odpowiedzi z listy zamkniętej, a następnie mogły wskazać własne oczekiwania, wcześniej niewymienione. Jednym z tych wskazań była promocja programów. Odpowiedzi takiej udzieliło 3,23% badanych.

W 2015 roku z wyłączeniem jednej chorągwi wszystkie pozostałe angażowały się w promowanie propozycji programowych. Wykorzystywały do tego celu różne formy, od przekazania materiałów drużynowym i członkom kadry programowej hufca, do przygotowywania warsztatów metodycznych dotyczących danych propozycji. Stan realizacji tego zadania należało więc ocenić na bardzo wysoki. Sytuacja zmieniła się jednak w 2016 roku, kiedy tylko 11 chorągwi promowało materiały GK ZHP i opierało się to głównie na umieszczaniu informacji w Internecie. W takim wypadku zadanie należy ocenić za zrealizowane połowicznie.

Inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych odpowiadających na potrzeby środowisk; wspieranie działań drużyn specjalnościowych

Tabela KT.1.121. Jakie przedsięwzięcia i działania programowe komenda chorągwi przeprowadziła w roku harcerskim 2014/2015? (Arkusze Analizy Chorągwi 2015)

Stołeczna	BŚP 2014, DMB (happening i gra dla zuchów i harcerzy), Mixer programowy (programowe propozycje specjalnościowe), Święto Chorągwi (rocznica odsłonięcia pomnika Małego Powstańca).
Podkarpacka	Przekazanie Betlejemskiego Światła Pokoju, zlot kadry instruktorskiej i kręgów, zlot chorągwi, zlot drużyn Nieprzetartego Szlaku, zlot gromad zuchowych, festiwal piosenki.
Dolnośląska	Zbiórka Praca z kadra, Premiera filmu harcerskiego "Gotowi z nami staniesz", Warsztaty zuchmistrzowskie, Wiosenny Biwak Integracyjny, Warsztaty Drogowskazy, Zawody wspinaczkowe, Dolnośląski Zlot Wędrowników, Kurs Podharc mistrzowski Woodbadge, Wycieczka do Warszawy, XXIV Ogólnopolski Zlot Pocht Harcerskich, Rajd Granica, Kurs Podharc mistrzowski "Smaragd", Kurs Kadry Kształcącej, Wrocławski Piesz Pielgrzymka do Trzebnicy, Obchody Święta Niepodległości, Warsztaty dla drużynowych chorągwi, Spotkanie oplatkowe komendantów hufców, władz i zespołów chorągwiowych, Przekazanie BŚP, Harcerska Pasterka wraz z innymi organizacjami harcerskimi i skautowymi.
Wielkopolska	Cykl rajdów turystycznych "Szlakami Wielkopolskich Bohaterów".
Gdańska	Betlejemskie Światło Pokoju, Harcerski Marsz na Orientację "Wanoga", Rajd Rodło, BZIK (Biwak Zuchowej Instruktorskiej Kadry - impreza szkoleniowo - integracyjna dla kadry zuchowej), SKS (Spotkanie Kadry Starszoharcerskiej), Herbaty z Referatem Wędrowniczym, JOTT.
Białostocka	Propozycje programowe były skierowane do wszystkich grup metodycznych i wszystkich środowisk harcerskich naszej chorągwi.
Kujawsko-Pomorska	Mistrzostwa Pływackie, Zlot drużyn NS.
Śląska	Festiwal Kultury Zuchowej "Wesołek", Zuchowy Konkurs Świąteczny, Kampania Ekologiczna, Harcerska Impreza Plenerowa, Sejmik Wędrowniczy, Zlot Namiestnictw Zuchowych, Odrzańskie Sptyw Wiosenny, Święto Seniora, Zawody Ratownicze, Pielgrzymka Seniorów na Jasną Górę, Jesienny Sptyw Wiślany, Chorągwiowa Inauguracja Sezonu Nawigacyjnego.
Kielecka	Harcerski Rajd Świętokrzyski, Manewry Techniczno-Obronne Chorągwi Kieleckiej, Harcerski Festiwal Kultury Młodzieży Szkolnej, Chorągwiowe Przeglądy zespołów artystycznych i solistów, Przeglądy zespołów jasełkowych, Eliminacje do konkursu "Strofy o ojczyźnie".
Łódzka	Urodziny Kamyka, Arsenal Pamięci, Strofy o Ojczyźnie, Seminaria programowo kształceniowe, Zlot Chorągwi, Kolorowa Lokomotywa, Złaz Starszyny i Seniorów, Konkurs Gawędziarzy, Konferencja Silni Duchem, Konferencja nt. zmian w redakcji prawa i przyrzeczenia, Betlejemskie Światło Pokoju, Sztafeta po Ogień Niepodległości, Zlot Drużyn NS.
Zachodniopomorska	Betlejemskie Światło Pokoju, Odznakę 80-lecia Harcerstwa na Pomorzu Zachodnim, Galę 80lecia na Dzień Myśli Braterskiej.
Mazowiecka	XXXVIII Harcerski Rajd Wisła, XXIV Dni Chorągwi Mazowieckiej.
Krakowska	Warsztaty programowe, święto Patrona, Rajd Orzeł, Tadek - Tradycyjna Akademia dla Extra Kadry, Scout cup, Inauguracja Roku Harcerskiego, Betlejemskie Światło Pokoju, Harem - festiwal, Dzień Flagi, Ogólnopolski Dzień Śniegu, APSIK - Atrakcyjne Polowe

	Spotkanie Integracyjne Komend.
Warmińsko-Mazurska	Jubileusz 70lecia Chorągwi- gra miejska dla harcerzy z całego województwa, Konferencja instruktorsko-naukowa "Wychowanie przez specjalności", uroczysty apel z odstonięciem dwóch tablic upamiętniających rocznicę 70-lecia Chorągwi, Ogólnopolski Zlot Grunwaldzki - Święto Chorągwi Warmińsko-Mazurskiej, Przekazanie Betlejemskiego Światła Pokoju w Olsztynie, Wyprawa Warmii i Mazur po Betlejemskie Światło Pokoju, skautowy obóz ze skautami z Niemiec, Noc Muzeów na Grunwaldzkie i w Olsztynie, Majówka Harcerska w Olsztynie, Ogólnopolskie Mistrzostwa w Piłce Siatkowej "Turniej Wysokich Lotów".
Opolska	Obchody powstań śląskich, InterCamp, zlot chorągwi.
Lubelska	b.d.
Ziemi Lubuskiej	Zlot Chorągwi, Chorągwiane Zbiórki Drużynowych.

Prawie każda z chorągwi może się poszczycić aktywnością na polu **przedsięwzięć programowych**. Tylko kilka z nich (Stołeczna, Dolnośląska, Śląska, Kielecka, Warmińsko-Mazurska) wymieniło w tym kontekście **imprezy poświęcone wyłącznie promowaniu specjalności**.

Tabela KT.1.122. Jakie przedsięwzięcia i działania programowe inicjowała lub przygotowała komenda chorągwi w roku harcerskim 2015/2016? (Arkusz Analizy Chorągwi 2016)

	Zlot chorągwi	Kampanie społeczne	Turnieje drużyn lub zastępów	Inne imprezy chorągwiane typu: festiwal, olimpiada	Służba lokalnej społeczności
Kielecka	nie	nie	tak	tak	nie
Białostocka	tak	tak	nie	tak	tak
Stołeczna	tak	nie	nie	tak	nie
Warmińsko-Mazurska	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Łódzka	tak	nie	nie	tak	nie
Śląska	tak	tak	nie	tak	tak
Dolnośląska	nie	nie	nie	tak	nie
Gdańska	tak	nie	nie	tak	nie
Wielkopolska	nie	nie	nie	nie	nie
Podkarpacka	tak	tak	tak	tak	tak
Ziemi Lubuskiej	nie	nie	nie	tak	nie
Krakowska	tak	nie	tak	tak	tak
Lubelska	nie	nie	nie	nie	nie
Zachodniopomorska	tak	nie	nie	nie	nie
Kujawsko-Pomorska	nie	nie	nie	tak	nie
Mazowiecka	nie	nie	nie	nie	nie
Opolska	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.

W AACH2016 uszczegółowiono pytanie odnośnie przedsięwzięć programowych organizowanych lub inicjowanych przez komendy chorągwi. Najpopularniejszą odpowiedzią były inne imprezy typu: **festiwal, olimpiada**, które zaznaczyło **10 chorągwi** z 15, które udzieliły na to pytanie odpowiedzi. Z kolei **7 chorągwi** zorganizowało **zlot chorągwi**. Niepokojąca jest **mała popularność (3-4 chorągwie) kampanii społecznych, służby na rzecz lokalnej społeczności oraz turniejów drużyn i gromad**. W komentarzach do powyższego pytania pojawiły się także imprezy specjalnościowe takie jak: Manewry Techniczno-Obrońne, Odrzański Splyw Wiosenny, Zawody Ratownicze, Mistrzostwa Pływackie, Chorągwiane Spotkania Artystyczne, mixer programowy - specjalności.

W badanych latach największy odsetek hufców ocenił wsparcie swojej komendy chorągwi w organizowaniu działań programowych jak rajdy i zloty jako dobre. Kolejna ocena najczęściej wymieniana to „przeciętne”. Przyrównując rok 2016 do 2015 nieco mniej hufców ocenia to wsparcie jako niewystarczające, przeciętne, bardzo dobre na rzecz niewielkiego wzrostu oceny słabej, dobrej i wspaniałej. Trudno zatem mówić o wyraźnej zmianie w jakimkolwiek kierunku.

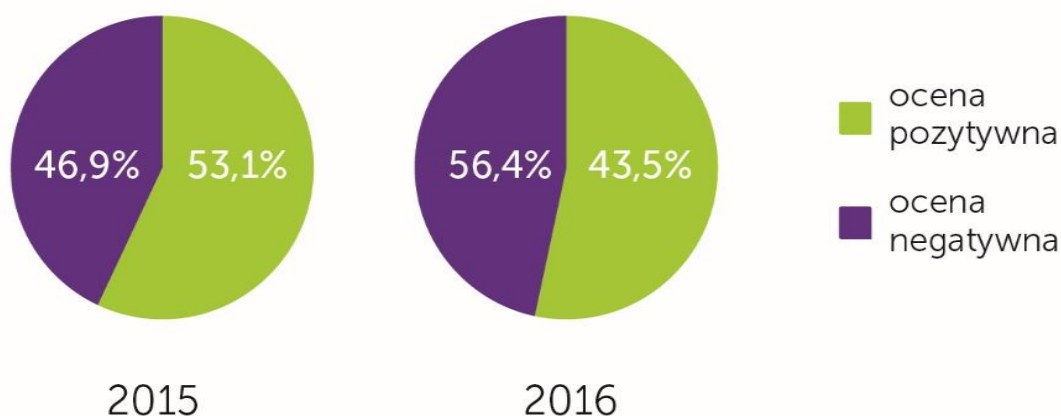
Dzieląc powyższe odpowiedzi na dwie kategorie, tj. ocena pozytywna (dobre, bardzo dobre, wspaniałe) i ocena negatywna (niewystarczające, słabe, przeciętne) uzyskamy następujące wyniki:

Wykres KW.1.26. Wsparcie ze strony komendy chorągwi w zakresie organizowania działań programowych, jak rajdy i zloty (Arkusze Analizy Hufca 2015)

Wykres KW.1.27. Wsparcie ze strony komendy chorągwi w zakresie organizowania działań programowych, jak rajdy i zloty (Arkusze Analizy Hufca 2016)

Tabela KT.1.123. Wsparcie ze strony komendy chorągwi w zakresie organizowania działań programowych, jak rajdy i zloty (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016
Niewystarczające	7,0%	5,19%
Słabe	13,3%	13,96%
Przeciętne	26,6%	24,35%
Dobre	32,9%	36,36%
bardzo dobre	18,9%	16,23%
Wspaniałe	1,4%	3,90%



Podsumowując, w badanych latach ponad połowa ankietowanych ocenia wsparcie swojej komendy chorągwi w zakresie organizacji przedsięwzięć programowych jak rajdy i zloty jako pozytywne. Dodatkowo przyrównując rok 2016 do 2015 zauważyć można, że **coraz więcej respondentów ocenia tę pomoc jako pozytywną** - wzrost o 3,39 p. p.

Tabela KT.1.124. Ile razy w ciągu ostatniego roku harcerskiego jednostka brała udział w chorągwanym przedsięwzięciu programowym? (Badanie drużynowe 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
Powyżej 5 (>5.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4 (4.0)	1,0%	2,0%	1,0%	2,0%	4,0%
3 (3.0)	5,0%	1,0%	6,0%	7,0%	12,0%
2 (2.0)	12,0%	11,0%	13,0%	12,0%	15,0%
1 (1.0)	27,0%	25,0%	27,0%	29,0%	22,0%
0 (0.0)	55,0%	61,0%	52,0%	50,0%	46,0%
Średni wynik	0,70	0,60	0,80	0,80	1,10

Grupą metodyczną, która **najrzadziej uczestniczy w imprezach programowych na każdym z badanych szczebli struktury są zuchy**. Może to wiązać się z większą potrzebą logistycznego zaangażowania w organizację takiego uczestnictwa (wyjazdu), z drugiej strony warto pamiętać, jak ważnym elementem metodyki zuchowej jest doświadczanie i poznawanie świata, także poprzez szerokie uczestnictwo programowe w życiu organizacji. Grupą, która **najczęściej bierze udział w imprezach programowych są wędrownicy**. Ich większa samodzielność życiowa, a także często zaangażowanie w pomoc przy organizacji różnorodnych przedsięwzięć powoduje, że często uczestniczą w kilku imprezach podczas całego roku harcerskiego.

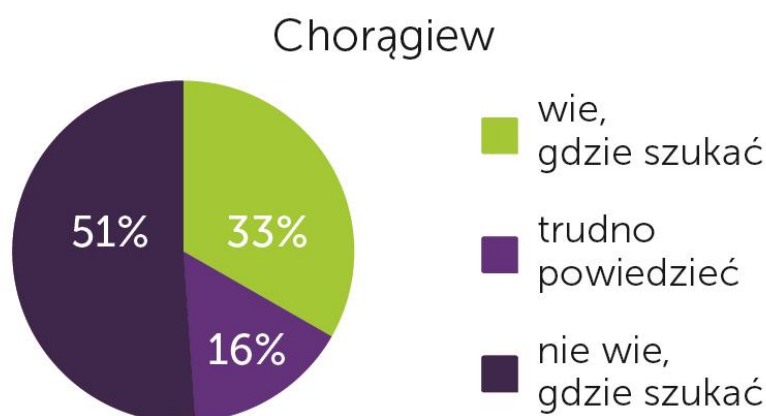
Warto zwrócić uwagę na fakt, że **50% badanych wcale nie bierze udziału w imprezach programowych chorągwi**. Co oznacza, że ponad połowa badanych jednostek nie korzysta z oferty programowej na poziomie ponadhufcowym, niestety badania nie pozwalają na zweryfikowanie powodów opisywanej sytuacji.

Jeśli przeanalizujemy uzyskane dane pod kątem uczestnictwa w przedsięwzięciach jednostek z poszczególnych chorągwi możemy wskazać, że najrzadziej w imprezach chorągwanym biorą udział jednostki z chorągwi: lubelskiej (95% nie brało udziału w żadnej imprezie) i kieleckiej (95% nie brało udziału w żadnej imprezie). Nie ma takiej chorągwi, w której nikt by nie brał udziału w przedsięwzięciu chorągwanym, zaś w chorągwi krakowskiej zaledwie 3% jednostek nie uczestniczyło w żadnym przedsięwzięciu.

Tabela KT.1.125. Wiem, gdzie w mojej chorągwi mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością (Badanie drużynowe 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Zdecydowanie się zgadzam	14,0%	13,0%	15,0%	15,0%	14,0%
Raczej się zgadzam	19,0%	22,0%	20,0%	29,0%	27,0%
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	16,0%	20,0%	14,0%	10,0%	11,0%
Raczej się NIE zgadzam	24,0%	19,0%	25,0%	20,0%	26,0%
Zdecydowanie się NIE zgadzam	27,0%	26,0%	26,0%	27,0%	21,0%

Wykres KW.1.28. Wiem gdzie w mojej chorągwi mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością (Badanie drużynowego 2016)



Uwaga: Po zsumowaniu wyników ukazanych na poszczególnych wykresach nie zawsze otrzymujemy 100%, wynika to z zaokrążeń.

Tylko około 1/3 respondentów deklaruje, że wie, gdzie w chorągwi może zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością. Zaś zdecydowana większość (51%) nie wie, gdzie takiej pomocy szukać.

Chorągwie w wysokim stopniu angażują się w inicjowanie i przygotowywanie przedsięwzięć programowych. Najczęściej są to imprezy typu festiwal lub olimpiada oraz zloty/święta chorągwiane. Niewielką popularnością cieszą się kampanie społeczne, służba na rzecz lokalnej społeczności, turnieje drużyn i gromad, a także imprezy poświęcone promocji specjalności. Z oferty Chorągwi korzysta zazwyczaj ok. 50% jednostek danej chorągwi. Wiodącą grupą metodyczną są w tym kontekście wędrownicy, najslabiej reprezentowaną zaś zuchy. Wśród opinii hufców odnośnie wsparcia ze strony komendy chorągwi w zakresie organizowania działań programowych, jak rajdy i zloty przeważają pozytywne odczucia. Wspomniane wcześniej małe zaangażowanie w promowanie specjalności poprzez przedsięwzięcia programowe idzie w parze ze sporym brakiem wiedzy drużynowych (51%), gdzie zgłosić się na szczeblu chorągwi po pomoc w tematyce specjalności. Podsumowując, należy uznać, że chorągwie w bardzo niskim stopniu realizują zadania wspierania działań drużyn specjalnościowych.

Zadania Głównej Kwatery ZHP w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego

Doskonalenie metodyk i instrumentów metodycznych

Dane ankietowe nie dostarczają wiedzy w tym kontekście.

Opracowywanie i rozpowszechnianie podstawowych poradników metodycznych

Tabela KT.1.126. W latach 2011-2013 GK ZHP wydała podręczniki metodyczne. W formie papierowej i elektronicznej zostały wysłane do hufców z przeznaczeniem dla drużynowych. Czy otrzymałeś/aś taki podręcznik metodyczny? (Badanie drużynowego 2016)

		zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
tak, otrzymałem/am w formie papierowej	58,0%	67,0%	54,0%	61,0%	55,0%
tak, otrzymałem/am w formie elektronicznej	6,0%	5,0%	5,0%	9,0%	10,0%
nie otrzymałem/am	37,0%	28,0%	41,0%	31,0%	35,0%

Podręczniki metodyczne nie zostały dostarczone aż 37% badanych respondentów. Oznacza to więc, że wiele hufów otrzymała podręczniki metodyczne, ale nie rozdała ich drużynowym. Wynik ten częściowo mogą tłumaczyć także nowopowstałe drużyny, których nie było w ewidencji podczas wysyłki, choć mogły one otrzymać przynajmniej elektroniczną wersję (są stale dostępne w Centralnym Banku Pomysłów, niemniej **żaden z czterech podręczników nie znalazł się wśród 100 najczęściej oglądanych materiałów w latach 2014-2016**). 6% drużynowych otrzymało podręczniki tylko w formie elektronicznej mimo, że były przewidziane dla nich również podręczniki papierowe.

Tabela KT.1.127. Czy zapoznałeś/aś się z tym podręcznikiem? (Badanie drużynowego 2016)

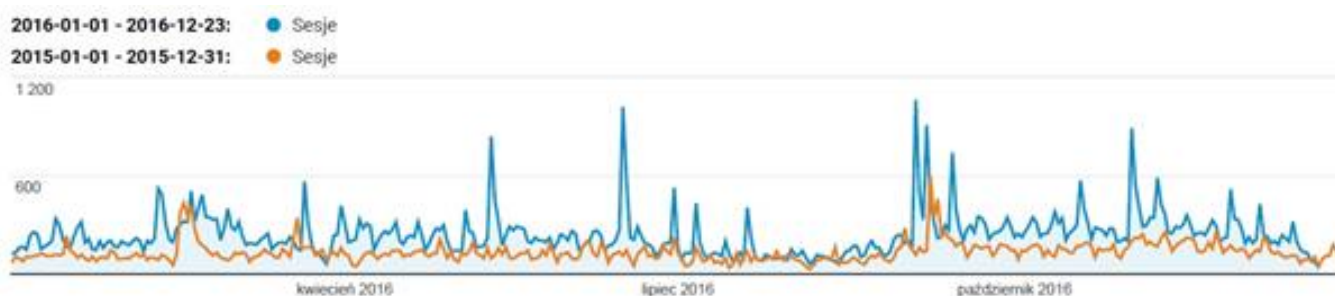
		zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Tak	97,0%	100,0%	97,0%	99,0%	95,0%
Nie	3,0%	0,0%	3,0%	1,0%	5,0%

Pozytywnie należy ocenić fakt, że niemalże każdy z drużynowych, który otrzymał podręcznik metodyczny zapoznał się z jego treścią. Dzieliąc drużynowych na grupy metodyczne obserwujemy, że największy odsetek drużynowych, którzy nie zapoznali się z podręcznikiem, to drużynowi, którzy zadeklarowali, że prowadzą pion wędrowniczy, tj. 5% z nich. Natomiast najbardziej zainteresowani pogłębieniem swojej wiedzy w tej formie okazali się drużynowi zuchowi - 100% z nich przestudiowała zawartość podręcznika.

GK ZHP wywiązała się w bardzo wysokim stopniu z zadania opracowania poradników metodycznych. W kontekście rozpowszechnienia ich realizację można ocenić jako wysoką, w tym większość drużynowych otrzymała je w formie papierowej. Pozytywnie należy ocenić dostępność podręczników w CBP, do którego wszyscy mają dostęp. Niestety 37% drużynowych nie otrzymało podręczników. Z tych, którzy otrzymali, niemal wszyscy zapoznali się z nim. Nie przeprowadzono badania jakościowego określającego użyteczność podręcznika dla drużynowych w ich codziennej pracy.

Opracowywanie i rozpowszechnianie propozycji programowych dla drużyn

Wykres KW.1.29. Statystyki użytkowania Centralnego Banku Pomysłów



Analiza porównawcza pomiędzy rokiem 2015 i 2016 pokazuje, że w najistotniejszych wskaźnikach nastąpił **wyraźny wzrost** (sesje, użytkownicy, odstony). Ciekawe jest, że szczególnym zainteresowaniem CBP cieszy się tuż **przed HAL** oraz tuż **przed rozpoczęciem nowego roku harcerskiego**. Optymistyczny jest także współczynnik nowych odwiedzających do tych, którzy na stronę powracają.

Najwięcej wejść zanotowały województwa: Mazowieckie (29,80%), Śląskie (9,85%), Małopolskie (8,99%) i Wielkopolskie (8,91%), najmniej Świętokrzyskie (1,44%), Lubuskie (1,36%) oraz Opolskie (1,07%). 94,58% wszystkich wejść dokonano z terytorium RP, ale z platformy korzystano także w USA, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Rosji, Irlandii, Holandii, Chin oraz Brazylii.

Tabela KT.1.128. Jak często korzystasz z Centralnego Banku Pomysłów (www.cbp.zhp.pl)? (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy	Kobieta	Mężczyzna
nigdy	13,0%	14,0%	11,0%	9,0%	17,0%	11,0%	16,0%
rzadko	29,0%	30,0%	28,0%	24,0%	20,0%	24,0%	40,0%
od czasu do czasu	41,0%	41,0%	41,0%	46,0%	46,0%	45,0%	33,0%
często	18,0%	14,0%	20,0%	21,0%	17,0%	21,0%	12,0%

Centralny Bank Pomysłów jest platformą, do której trafiają godne polecenia materiały wypracowywane na wszystkich szczeblach harcerskiej struktury. 41% ankieterów udzieliło odpowiedzi, że korzysta z CBP od czasu do czasu. Należy to ocenić pozytywnie, ponieważ CBP nie ma za zadanie podsuwać drużynom gotowych rozwiązań, ale prezentować materiały, które mogą stać się inspiracją. Z punktu widzenia twórców Banku nie jest jednak zadawalający fakt, że aż 29% drużynowych rzadko, a 13% nigdy nie korzystało z Centralnego Banku Pomysłów. Jest to niezadowolające, ponieważ w CBP zamieszczane są materiały wysokiej jakości, które mogłyby podwyższyć jakość prowadzonych przedsięwzięć. Najwięcej z materiałów znajdujących się w CBP korzystają drużynowi starszoharcerscy oraz drużynowi wędrownicy. Może to wynikać z faktu, że odbiorcy ich działań są bardziej wymagający, niż jest to w przypadku harcerzy i zuchów. Dodatkowo analizując zainteresowanie materiałami zamieszczonymi w CBP ze względu na płeć, zdecydowanie częściej zaglądamy na ten portal kobiety (od czasu do czasu + często: kobiety - 66%, mężczyźni - 45%).

Tabela KT.1.129. Jakiego typu materiałów szukasz w CBP? (Badanie drużynowego 2016)

		zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
konspekty kształceniowe	22,0%	17,0%	23,0%	26,0%	26,0%
konspekty programowe (konspekty zbiórek, scenariusze gier terenowych, miejskich i planszowych, teksty piosenek i płaśów)	71,0%	67,0%	73,0%	74,0%	66,0%
propozycje programowe	56,0%	57,0%	61,0%	62,0%	47,0%
poradniki i artykuły	35,0%	38,0%	38,0%	36,0%	39,0%
programy (kursów, biwaków, obozów, programy pracy drużyny, zastępu itp.)	22,0%	17,0%	25,0%	29,0%	22,0%
nie korzystam z CBP	14,0%	18,0%	11,0%	9,0%	19,0%

Biorąc pod uwagę fakt, że respondentami są osoby pełniące funkcję drużynowych oraz te, które skończyły ją pełnić w okresie między styczniem 2014 roku a dniem zakończenia badania, wyniki są zgodne z oczekiwaniami. Jako drużynowi najbardziej zainteresowani byli konspektami, które wspomogą ich w prowadzeniu ciekawych zbiórek - 71% badanych oraz propozycjami programowymi - 56%. Identyczna tendencja powiela się we wszystkich grupach metodycznych. Najmniej drużynowych natomiast korzysta z konspektów kształceniowych oraz wszelkiego rodzaju programów.

Tabela KT.1.130. O których z poniższych propozycji programowych słyszałeś/aś kiedykolwiek? (Badanie drużynowego 2016)

		zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Ekonomia jest kobietą	81,0%	76,0%	84,0%	83,0%	80,0%
Kierunek Azja - ze światowego jamboree wędrujemy przez kontynent kontrastów	67,0%	68,0%	67,0%	73,0%	69,0%
Leśne plemiona	54,0%	45,0%	60,0%	58,0%	56,0%
Każdy inny, wszyscy równi	53,0%	52,0%	53,0%	56,0%	60,0%
Stop bierności. Wyzwolić energię	47,0%	41,0%	52,0%	47,0%	51,0%
Postaw na zastęp. Materiał wspierający wprowadzenie systemu zastępowego	46,0%	39,0%	52,0%	54,0%	42,0%
Propozycja programowa na Imieniny Zucha	42,0%	66,0%	36,0%	35,0%	35,0%
Connect - propozycja programowa na Dzień Myśli Braterskiej 2016	28,0%	36,0%	26,0%	29,0%	33,0%
Woda jest życiem	26,0%	21,0%	28,0%	32,0%	23,0%
Wytyczne programowe Odznaki Skautów Świata	23,0%	18,0%	24,0%	28,0%	24,0%
Odkrywczy Nieznanego Świata	20,0%	17,0%	21,0%	24,0%	15,0%
Pomysł o wodzie	19,0%	17,0%	22,0%	26,0%	17,0%
Harcerski rachunek sumienia	17,0%	13,0%	18,0%	21,0%	19,0%
Żadne z powyższych	4,0%	3,0%	4,0%	3,0%	6,0%

Z powyższego zestawienia zauważyć można, że istnieją propozycje, które odbijają się większym echem oraz takie, z którymi tylko nieliczni z badanych drużynowych się zetknęli. Zwrócić należy uwagę, że pytanie nie odnosi się do korzystania z propozycji, ale tylko do tego, czy ankietowany słyszał o niej. W kolejnej edycji badania należałoby rozszerzyć ankietę o kwestie dotyczące powodów, dla których drużynowi słyszeli częściej o jednych propozycjach, a o innych rzadziej.

Drużynowi najczęściej słyszeli o propozycjach (pierwsze trzy miejsca zapisane w kolejności):

- biorąc pod uwagę ogół badanych, pion harcerek oraz starszoharcerek: Ekonomia jest kobietą, Kierunek Azja, Leśne plemiona,
- pion zuchowy: Ekonomia jest kobietą, Kierunek Azja, Imieniny Zucha,
- pion wędrowniczy: Ekonomia jest kobietą, Kierunek Azja, Każdy inny, wszyscy równi.

W każdym wypadku do propozycji, o których najrzadziej słyszeli drużynowi należą *Odkrywczy Nieznanego Świata*, *Pomysł o wodzie* oraz *Harcerski rachunek sumienia*.

Warto zwrócić uwagę również na fakt, że tylko 4% badanych nie słyszało o żadnej z wymienionych propozycji programowych.

Tabela KT.1.131. Które z poniższych propozycji programowych stosowałeś/aś (choćby częściowo) w swojej pracy z drużyną? (Badanie drużynowego 2016)

		zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Ekonomia jest kobietą	31,0%	21,0%	36,0%	36,0%	35,0%
Żadne z powyższych	30,0%	32,0%	25,0%	21,0%	30,0%
Kierunek Azja - ze światowego jamboree wędrujemy przez kontynent kontrastów	21,0%	20,0%	23,0%	24,0%	25,0%
Leśne plemiona	20,0%	8,0%	25,0%	26,0%	24,0%
Postaw na zastęp. Materiał wspierający wprowadzenie systemu zastępowego	20,0%	7,0%	29,0%	32,0%	20,0%
Każdy inny, wszyscy równi	19,0%	14,0%	21,0%	23,0%	20,0%
Stop bierności. Wyzwolić energię	18,0%	13,0%	23,0%	22,0%	18,0%
Propozycja programowa na Imieniny Zucha	12,0%	36,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Connect - propozycja programowa na Dzień Myśli Braterskiej 2016	11,0%	17,0%	13,0%	10,0%	10,0%
Woda jest życiem	6,0%	3,0%	8,0%	11,0%	4,0%
Odkrywczy Nieznanego Świata	5,0%	4,0%	5,0%	8,0%	2,0%
Harcerski rachunek sumienia	4,0%	3,0%	6,0%	6,0%	6,0%
Pomysł o wodzie	4,0%	4,0%	5,0%	8,0%	2,0%
Wytyczne programowe Odznaki Skautów Świata	2,0%	2,0%	3,0%	4,0%	1,0%

Z analizy wcześniejszego pytania wynikało, że tylko 4% wszystkich badanych nie słyszało o żadnej z wymienionych propozycji programowych. Sytuacja zmienia się radykalnie jeżeli zadamy pytanie odnośnie stosowania tychże propozycji w pracy ze swoją jednostką. **W tym przypadku z żadnej propozycji programowej nie korzystało (nawet częściowo) aż 30% respondentów.** Jest to smutny wniosek mając na uwadze, ile z propozycji jest wydawanych przez Główną Kwaterę w formie papierowej (nie wspominając o formie elektronicznej). Dalej idąc można wnioskować, że ok. 1/3 materiałów programowych wydawanych w formie książkowej, w momencie prowadzenia badania, nie została w żadnym stopniu wykorzystana w pracy jednostek. Wśród drużynowych zuchowych największy odsetek korzystał z propozycji programowej na *Imieniny Zucha*, w pozostałych metodykach największą popularnością cieszyła się propozycji *Ekonomia jest kobietą*.

Każdego roku GK ZHP publikuje przynajmniej jedną, a często kilka centralnych propozycji programowych, więc w kontekście ich opracowania można uznać, że stan realizacji jest bardzo wysoki. Po konspektach programowych (konspekty zbiórek, scenariusze gier terenowych, miejskich i planszowych, teksty piosenek i płaśów) propozycje programowe są drugą najpopularniejszą pozycją wyszukiwaną przez drużynowych w CBP. Poziom rozpowszechnienia wiedzy odnośnie poszczególnych propozycji jest zróżnicowany, średnio realizację można jednak uznać za wysoką.

Co ciekawe wg badań, wiodące każdego roku propozycje, które ukazały się drukiem, wcale nie dominują w odsetku pozycji znanych, ani pozycji stosowanych przez drużynowych. Świadomość istnienia propozycji nie przekłada się także w sposób liniowy na korzystanie z nich - 1/3 drużynowych w roku ubiegłym nie korzystała z żadnej propozycji, tyle samo korzystało z najpopularniejszej pozycji.

Stan wykorzystania centralnych propozycji programowych należy więc ocenić jako bardzo niski. Warto rozważyć mniejszy nakład pracy w tym obszarze działalności Głównej Kwatery w kolejnych latach, skoro przekłada się on na relatywnie małe zainteresowanie ze strony drużynowych.

Organizowanie kształcenia, w tym form doszkalających (metodycznych i repertuarowych) dla kadry programowej chorągwi, wspieranie kształcenia i doskonalenia kadry programowej hufców

Tabela KT.1.132. Z jakich form wsparcia metodyczno-repertuarowego szefów referatów oraz kadry programowej chorągwi przez GK ZHP jako komendant chorągwi (Arkusze Analizy Chorągwi 2015-2016)

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Stożeczna	Żadnego.	Brak.	Przemysłanego programowo i terminowo kalendarza spotkań szefów referatów chorągwiowych. Tak aby mogli uczestniczyć w spotkaniach, które odpowiadają na ich realne potrzeby. Planowania z wyprzedzeniem. Rekomendujemy podtrzymanie formuły regularnych spotkań (3 razy w roku) która to formuła jest w naszej ocenie wystarczająca.	Dobrze przygotowanych merytorycznie zbiórek pracy z kadra.
Dolnośląska	Złot Chorągwi, warsztaty doskonalące referatów.	Z informacji uzyskanej od członków referatów nie mogę wskazać żadnej.	Form wspierających programowców i osoby odpowiadające za wsparcie programowo-metodyczne drużynowych.	Szkolenie dla szefów i członków referatów.

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Podkarpacka	Ze wspierania metodycznego i programowego namiestników i drużynowych, z podniesienia przygotowania metodycznego i jakości pracy gromad i drużyn, integracji gromad i drużyn na poziomie chorągwi.	Ogólnopolskie zbiórki dla kadry programowej, w tym kierowników referatów, systematyczna informacja nt. spraw metodycznych i repertuarowych na stronie internetowej ZHP, stworzenie systemu wsparcia metodyczno-repertuarowego pn. "Bank pomysłów" oraz wydawnictwa systematycznie przekazywane przez GK ZHP.	Gromadzenia i upowszechnienia dorobku programowo - metodycznego gromad i drużyn.	Utrzymania wsparcia na dotychczasowym poziomie, o ile to możliwe większej ilości wydawnictw metodycznych, bo jest to stałym oczekiwaniem kadry instruktorskiej.
Kujawsko-Pomorska	Spotkania osób odpowiedzialnych za program, poradnictwo, współpraca z drużną Emilią Kluczyk	Spotkania kadry programowej.
Wielkopolska	Z całej działalności - formy wsparcia są prawidłowe.	Nie mam zdania.	-	Nie mam zdania.
Gdańska	Kurs Lider+.	<ul style="list-style-type: none"> • Zbiórki programowców chorągwi • Zbiórki szefów referatów • Impuls Inspirada • Propozycje programowe • Bieżące wsparcie, konsultacje 	Kursu dla szefów/ członków referatów lub warsztaty doskonalące o zbliżonej tematyce.	<ul style="list-style-type: none"> • Warsztaty dla szefów referatów i członków referatów • Kontynuowanie Impulsu Inspirada oraz spotkań dla programowców
Śląska	Organizacja warsztatów, cyklicznych spotkań oraz bieżących kontaktów kierowników z kadrami hufca.	Z żadnego.	Jak wyżej.	Tych samych, tylko lepiej zorganizowanych.

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Białostocka	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie form doskonalących dla drużynowych • prowadzenie biblioteczki, w której gromadzone są materiały metodyczne i repertuarowe • promowanie chorągwianych propozycji programowych • wspieranie kształcenia i doskonalenia drużynowych w hufcach • wspieranie metodyczno-repertuarowe kadry pracującej z drużynowymi w hufcu • tworzenie propozycji programowych o tematyce regionalnej • promowanie ogólnozwiązkowych propozycji programowych 	Ogólnopolskie warsztaty i konferencje programowe.	- wspieranie działań środowisk harcerskich zainteresowanych specjalnościami w ZHP	Widzimy zapotrzebowanie w szkoleniach i warsztatach doskonalących dla kierowników i członków zespołów programowych podobnych do form organizowanych dla kształceniowców ze szczebla chorągwi, np. działań w formie podobnej do warsztatów Lider+, organizowanych na miejscu - w chorągwi, co pozwala na udział większej liczby instruktorów niż w formach ogólnopolskich, wyjazdowych.
Kielecka	Zbiórki kadry programowej.	Zbiórki programowe organizowane przez GK ZHP, materiały opracowane przez GK ZHP.	Materiałów szkoleniowych, szkoleń kadry programowej.	Szkolenia.
Łódzka	Działania rozwojowe przy projektach GK: Polska2023, Złot Kadry, Rajd Odkrywców.	Spotkania obszaru program, Inspiriada - oba spotkania są inspirujące i dają szansę na ciekawą wymianę poglądów.	Realny wpływ na kształtowanie zmian metodycznych w organizacji, rzeczowe spotkania kadry programowej, przygotowanie programu szkolenia kadr programowych hufców	Kursów umożliwiających zdobycie KP.

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Mazowiecka	Warsztaty starszoharcerskie "Worek inspiracji".	Propozycje programowe gry	Warsztaty dla drużynowych każdego pionu.	Ogólnopolskie zbiórki programowe z członkami referatów
Zachodniopomorska	<i>pytanie jest niezrozumiałe</i> Wydaje się, że z: - współprowadzenie imprez KCH,	<ul style="list-style-type: none"> • Materiały programowe, propozycje programowe, • udział członków GK w wydarzeniach chorągwiowych • aktualny profil programowy na fb - ciągłe informacje o nowych wydarzeniach. 	<i>pytanie jest niezrozumiałe</i> Wydaje się że z: - samodzielnych działań metodycznych. - wsparcia przy tworzeniu Referatów	Tematyczne warsztaty metodyczne.
Krakowska	Podręczniki metodyczne, Propozycje programowe.	Nie do końca jestem zadowolony, spotkania mogłyby uwzględniać doświadczenie kadry i być dostosowane do ich wiedzy, doświadczenia i umiejętności.	Oddzielenie na zbiórkach w GK programu od kształcenia.	Zbiórek/ spotkań dla kierowników referatów i ich zastępców, którzy pełnią swoją funkcję już któryś rok z rzędu.
Warmińsko-Mazurska	Udostępniane materiały oraz zbiórki i warsztaty doskonalące.	b.d.	Szkolenia, warsztatu.	b.d.
Opolska	Nie ma takich.	b.d.	Każda inicjatywa jest cenna.	b.d.
Lubelska	b.d.	Trudno się wypowiedzieć, zespoły te powstają od nowa i obecnie czerpią inspirację z każdego źródła.	b.d.	Trudno się wypowiedzieć, zespoły te powstają od nowa.
Ziemi Lubuskiej	warsztaty i zbiórki drużynowych	<ul style="list-style-type: none"> • propozycje programowe cykliczne zbiórki programowców i kierowników referatów • Centralny Bank Pomysłów • Warsztaty dotyczące propozycji LAS 	propozycji programowych	Warsztaty dotyczące propozycji zbiórek

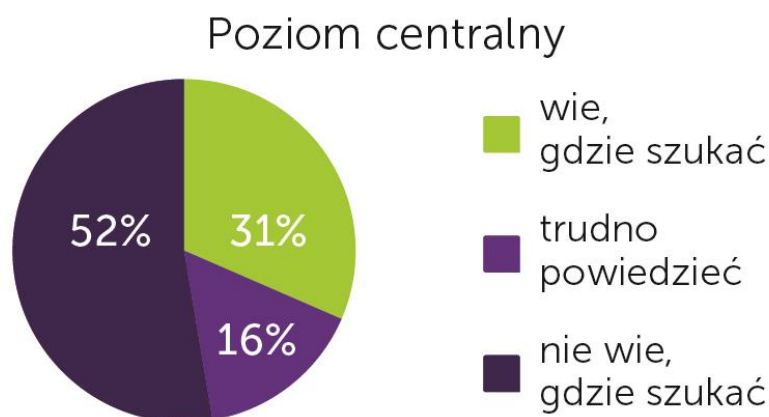
Odpowiedzi zebrane w roku 2015 wskazują niestety, że pytanie zostało zbyt mało precyzyjnie zadane: część ankietowanych oceniało poziom wsparcia ze strony GK, część własne działania. W przypadkach, kiedy bezsprzecznie chodziło o wsparcie centralne: 8 chorągwi wyraziło się o nim pozytywnie, zaś 2 negatywnie. W roku 2016, 9 chorągwi (na 15 które w ogóle udzieliły odpowiedzi na to pytanie) podało przykłady form wsparcia ze strony GK, z których są zadowolone. 2 chorągwie nie miały w powyższym temacie zdania, zaś pozostałe 4 nie były zadowolone z żadnych oferowanych centralnie form. W kontekście oczekiwań na przyszłość pojawiały się głosy odnośnie organizowania podobnych form, ale na lepszym poziomie merytorycznym.

Inicjowanie działań specjalnościowych i popularyzacja specjalności

Tabela KT.1.133. Wiem, gdzie na poziomie centralnym mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością (Badanie drużynowego 2016)

	Razem	zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Zdecydowanie się zgadzam	14,0%	13,0%	15,0%	12,0%	14,0%
Raczej się zgadzam	17,0%	11,0%	17,0%	19,0%	27,0%
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	16,0%	22,0%	16,0%	18,0%	13,0%
Raczej się NIE zgadzam	25,0%	25,0%	24,0%	22,0%	27,0%
Zdecydowanie się NIE zgadzam	27,0%	28,0%	28,0%	29,0%	20,0%

Wykres KW.1.30. Wiem gdzie na poziomie centralnym mogę zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością (Badanie drużynowego 2016)



Uwaga: Po zsumowaniu wyników ukazanych na poszczególnych wykresach nie zawsze otrzymujemy 100%, wynika to z zaokrągleń.

Tylko około 1/3 respondentów deklaruje, że wie, gdzie na poziomie centralnym może zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością. Zaś zdecydowana większość (52%) nie wie, gdzie takiej pomocy szukać.

Tabela KT.1.134. Z jakich form wsparcia specjalności przez GK ZHP jako komendant chorągwi (Arkusze Analizy Chorągwi 2015-2016)

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Stoleczna	Nie znamy szczegółowej oferty. Nie korzystaliśmy w tym roku z form wsparcia GK ZHP. Pełnomocnik ds. specjalności Chorągwi jest w kontakcie z szefem specjalności GK ZHP.	Współorganizacja niekonferencji specjalnościowej.	Rozważnego networkingu (może 2 razy w roku). Może warto dzielić się doświadczeniami z innymi chorągwiami, współfinansowania przedsięwzięć zwłaszcza publikacji.	----
Dolnośląska	Instruktorzy ChD nie brali udziału w żadnych formach.	Słyszałem pozytywne opinie o konferencji wodniackiej.	Jak budować pracę referatu specjalności w chorągwi.	Nie potrafię wskazać.
Podkarpacka	Reprezentowania interesów środowisk specjalnościowych, pełnienia funkcji doradczej w odniesieniu do poszczególnych specjalności.	<ul style="list-style-type: none"> Organizacja szkoleń specjalnościowych (np. żeglarskich przez CWM) i bieżąca informacja na ten temat. Bieżąca informacja nt. propozycji programowych dla drużyn i klubów specjalnościowych. 	Wspierania działań specjalnościowych wydawnictwami metodycznymi.	Wydawnictwa metodyczno-reper-tuarowe dla grup specjalnościowych.
Kujawsko-Pomorska	-----	Spotkania specjalnościowców.	Organizacja konferencji i warsztatów.	-----
Wielkopolska	-	Nie mam zdania.	Wsparcia finansowego i organizacyjnego w szczególności drużyn obronnych.	Nie mam zdania.
Gdańska	Szefowie specjalności raczej nie otrzymują wsparcia; częstym problemem jest brak kontaktu do osoby odpowiedzialnej za daną specjalność, choć ostatnio zmienia się to na "plus".	Spotkanie instruktorów zajmujących się specjalnościami	Specjalnościowe propozycje programowe dla drużyn, które nie pracują ze specjalnościami, łatwiejszy kontakt z osobami odpowiedzialnymi za daną specjalność.	Kontakt z szefami specjalności, pozyskiwanie środków na dofinansowanie np. kursów (jako element projektu/propozycji programowej

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Śląska	Jak wyżej.	Z żadnych.	Jak wyżej, więcej praktycznych umiejętności, które można przekazać później w hufcach	Materiałów metodycznych.
Białostocka	Docenienie wiedzy i umiejętności instruktorów z naszej chorągwi i powołanie ich w skład zespołu wspierającego specjalności przy GK ZHP, co daje informacje "z pierwszej ręki".	Nie mam takiej wiedzy - nie mam zdania.	W chwili obecnej nie umiem sprecyzować.	Wsparcie metodyczne i organizacyjne referatu.
Kielecka	Nie mam zdania.	Zbiórki programowe organizowane przez GK ZHP, materiały opracowane przez GK ZHP.	Materiałów szkoleniowych, szkoleń kadry specjalnościowej.	Szkolenia.
Łódzka	Nie widzę jakichkolwiek form wsparcia w tym zakresie.	Ze spotkania specjalności podczas zbiórki obszaru program i inicjatyw motywujących i doszkalających dla Inspektoratu Ratowniczego.	Implementacja działań na zespoły chorągwi, angażowanie instruktorów ds. specjalności w działania programowe chorągwi.	Dobrego poradnika do pracy ze specjalnościami. Wydział Specjalności GK ma nas wesprzeć w lutym w konferencji o specjalnościach.
Zachodniopomorska	<ul style="list-style-type: none"> • materiałów programowych, • odpraw programowych, • statych informacji programowych. 	Spotkania kadry specjalnościowej podczas zbiórek kadry.	<ul style="list-style-type: none"> - wsparcia w postaci kursów/warsztatów dla członków referatów. - warsztatów programowych. 	Materiałów do pracy ze specjalnościami dla drużyn.
Mazowiecka	Nie mam.	Działania HSR Złot kadry	Warsztaty i zbiórki szefów klubów specjalnościowych, materiałów i wydawnictw.	-----
Krakowska	Ze zlotu kadry "Na szlaku".	Z odpraw dla szefów Referatów Specjalnościowych.	Spotkań dla szefów referatów specjalnościowych chorągwi.	Konferencji specjalnościowych, forum wymiany doświadczeń, specjalistycznych kursów specjalnościowych, szkoleń ze specjalności dla programowców chorągwi.

	jesteś zadowolony?		jeszcze oczekujesz?	
	2015	2016	2015	2016
Warmińsko -Mazurska	Dobry kontakt z szefem specjalności.	b.d.	Banku pomysłów.	b.d.
Opolska	Nie wiem.	b.d.	Nie wiem.	b.d.
Lubelska	b.d.	Tylko w kilku hufcach działają kluby specjalnościowe, poziom chorągwi w ogóle nie dotyka tej problematyki.	b.d.	Tylko w kilku hufcach działają kluby specjalnościowe, poziom chorągwi w ogóle nie dotyka tej problematyki.
Ziemi Lubuski	nie mam zdania	Działania HSR	propozycji programowych	Warsztaty dotyczące promocji specjalności

W roku 2015 kadra 6 chorągwi zadowolona jest ze wsparcia GK w zakresie specjalności, 4 osoby nie umiały ocenić, zaś 2 były niezadowolone. 1 chorągiew nie korzystała z oferty, zaś 3 nie udzieliły odpowiedzi. Rok później 11 chorągwi wymieniło, z jakich form wsparcia jest zadowolonych, zaś 3 nie miały zdania w tym temacie. Tylko jedna napisała wprost, że nie jest zadowolona z żadnych form wsparcia specjalności z poziomu Głównej Kwatery.

Inicjowanie działań specjalnościowych i popularyzacja specjalności cechowały się zmienną intensywnością zarówno w czasie, jak i pomiędzy poszczególnymi specjalnościami. Od 2015 roku widoczny jest wzrost aktywności wynikający zapewne z odbudowania Wydziału Wsparcia Specjalnościowego. Podejmowane działania znalazły swoje odzwierciedlenie w stopniu zadowolenia z centralnego wsparcia dla specjalności odczuwalnego na poziomie chorągwi. Nie przełożyło się jednak na większą świadomość drużynowych, kto na poziomie centralnym może ich wesprzeć w codziennym działaniu. Tylko około 1/3 drużynowych deklaruje, że wie, gdzie na poziomie centralnym może zwrócić się z prośbą o informacje lub/i wsparcie w zakresie pracy wybraną specjalnością. Zaś większość nie wie, gdzie takiej pomocy szukać, stan realizacji należy więc ocenić jako niski.

Prowadzenie poradnictwa dla kadry z wykorzystaniem różnych form (strony internetowe, wydawnictwa)

Dział „Poradniki” jest trzecim pod względem obszerności zasobów (71 materiałów) działem Centralnego Banku Pomysłów. Zdecydowanie **najwięcej poradników skierowano do drużynowych**, w tym najczęściej oglądane są: „Wrześniowe poruszenie” (5331 wejść), „Harcercz w lesie” (2672 wejść), „Nic nie zastąpi zastępów. Przewodnik dla drużynowych drużyn harcerskich, starszoharcerskich i wielopoziomowych” (2455 wejść), „Obrzędowość w drużynie. Inspiracja dla funkcyjnych” (2107 wejść) oraz „Projekt starszoharcerski” (1853 wejść). Zdecydowanie **najczęściej poruszaną tematyką jest praca systemem zastępowym oraz planowanie pracy** (szczegółowo na temat poradnictwa w zakresie planowania można przeczytać w opisie realizacji celów strategicznych „wprowadzenie poradnictwa w zakresie tworzenia, realizacji i ewaluacji programu drużyny oraz wprowadzenie poradnictwa

w zakresie organizacji wsparcia drużynowego w programowaniu”. Wiele z nich może być także wykorzystanych przez zastępowych. Wśród materiałów wprost dedykowanych zastępowym wymienić należy „Nic nie zastąpi zastępów. Przewodnik dla zastępów zastępów harcerskich i starszoharcerskich” (3571 wejść). Warte zauważenia są także materiały specjalnościowe: „Biblioteczka Harcerskich Specjalności”, „Czarny szlak. Zbiór poradników dotyczących pracy ze specjalnościami w ZHP”. Relatywnie dużo jest materiałów dla kadry kształcącej, w tym najpopularniejszy z tej puli - „Pakiet o planowaniu pracy do wykorzystania w kształceniu drużynowych” (1430 wejść), ale także np. „Czas potrzebny na realizację poszczególnych zagadnień w nowych standardach kursów obowiązkowych w procesie kształcenia drużynowych ZHP”, „Jak zrobić dobry kurs przewodnikowski?”, „Wejdz w gry, czyli 36 kroków do stworzenia dydaktycznej harcerskiej gry stolikowej”. Inne grupy kadry ZHP np. członkowie komend, opiekunowie prób, kadra programowa są zdecydowanie rzadziej adresatami poradników zgromadzonych w CBP, choć znaleźć w nim można choćby: „Pozyskiwanie dorosłych do pracy wolontariackiej w ZHP. Poradnik dla komend hufców” czy „Poradnik dla kandydatów na stopień przewodnika i opiekunów prób”.

Nie posiadamy danych odnośnie merytorycznego znaczenia w. w. materiałów dla kadry ZHP. Jedyne pytanie zadane wprost w tym kontekście dotyczyło wsparcia chorągwi poradnictwem dotyczącym tworzenia szczepów, na które respondenci AACH2015 odpowiedzieli: nie (12), nie wiem (4), tak (1).

Ważną formą poradnictwa jest także uruchomiona 1 grudnia 2012 roku platforma zapytaj.zhp.pl - przestrzeń, w której każdy może zadać nurtujące go pytania związane z pracą harcerską, na które inni użytkownicy - często wręcz w czasie rzeczywistym - udzielą mu odpowiedzi. System oceniania udzielonych odpowiedzi przez zgromadzoną wokół strony społeczność (w dniu 23.01.2017 było to 17 358 zarejestrowanych użytkowników oraz 368 856 użytkowników, którzy odpowiedzieli stroną pomiędzy 12.2012 a 12.2016 roku) gwarantuje rzetelność przekazywanej w ten sposób wiedzy. O popularności i przydatności narzędzia świadczy niebagatelna liczba pytań: 2846 i udzielonych na nie odpowiedzi: 5351, liczba sesji: 582569 oraz odsłon: 1507063. Zamieszczony poniżej wykres pokazuje ponadto, że zainteresowanie platformą w ciągu ostatnich 4 lat wzrasta.

Wykres KW.1.31. Ilość sesji na platformie zapytaj.zhp.pl pomiędzy 12.2012 a 12.2016.



W roku 2016 największą liczbę wejść na stronę zanotowały województwa: Mazowieckie, Śląskie, Małopolskie, Wielkopolskie, Pomorskie, Dolnośląskie oraz Łódzkie.

Dane ankietowe nie dostarczają wiedzy w kontekście realizacji zadania Prowadzenie poradnictwa dla kadry z wykorzystaniem różnych form (strony internetowe, wydawnictwa). Jedyne zadane w ankiecie pytanie w tej kwestii odnosiło się do wsparcia chorągwi poradnictwem dotyczącym tworzenia szczepów, z którego wynika, że niemalże wszystkie chorągwie nie prowadzą/przygotowują takiego poradnictwa. Wiele informacji dostarczają jednak statystyki z Centralnego Banku Pomysłów oraz platformy zapytaj.zhp.pl. Główna Kwatera tworzy sama poradnictwo dla kadry ZHP, ale także umożliwia zamieszczenie wartościowych materiałów dla wszystkich instruktorów w CBP. Mimo, że nie posiadamy

oceny jakości w. w. poradnictwa, realizację tego zadania należy ocenić jako wysoką, ponieważ GK dla wszystkich, którzy poszukują poradnictwa zapewnia je poprzez konkretny poradnik lub możliwość zadania pytania na platformie.

Inicjowanie lub przygotowanie programowe, organizacyjne i logistyczne przedsięwzięć programowych odpowiadających na potrzeby środowisk

Tabela KT.1.135. Ile razy w ciągu ostatniego roku harcerskiego jednostka brała udział w ogólnopolskim przedsięwzięciu programowym (Badanie drużynowego 2016)

		zuchy	harcerze	harcerze starsi	wędrownicy
Razem	575	163	311	228	132
Powyżej 6 (>6.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
5 (5.0)	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%
4 (4.0)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3 (3.0)	2,0%	1,0%	1,0%	2,0%	3,0%
2 (2.0)	8,0%	11,0%	8,0%	7,0%	8,0%
1 (1.0)	23,0%	17,0%	25,0%	27,0%	26,0%
0 (0.0)	67,0%	71,0%	66,0%	62,0%	62,0%
Średni wynik	0,50	0,40	0,50	0,60	0,60

Grupą metodyczną, która najrzadziej uczestniczy w imprezach programowych na każdym z badanych szczebli struktury są zuchy. Może to wiązać się z większą potrzebą logistycznego zaangażowania w organizację takiego uczestnictwa (wyjazdu), z drugiej strony warto pamiętać, jak ważnym elementem metodyki zuchowej jest doświadczanie i poznawanie świata, także poprzez szerokie uczestnictwo programowe w życiu organizacji. Grupą, która najczęściej bierze udział w imprezach programowych są wędrownicy. Ich większa samodzielność życiowa, a także często zaangażowanie w pomoc przy organizacji różnorodnych przedsięwzięć powoduje, że często uczestniczą w kilku imprezach podczas całego roku harcerskiego, szczególnie jest to zauważalne na poziomie działań hufcowych.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że 62% badanych nie bierze udziału w ogólnopolskich imprezach programowych. Co oznacza, że ponad połowa badanych jednostek nie korzysta z oferty programowej na poziomie ponadhufcowym, niestety badania nie pozwalają na zweryfikowanie powodów opisywanej sytuacji.

Jeśli przeanalizujemy uzyskane dane pod kątem uczestnictwa w przedsięwzięciach jednostek z poszczególnych chorągwi możemy wskazać, że najrzadziej w imprezach ogólnopolskich uczestniczą jednostki z chorągwi:

- stołecznej (81% jednostek nie uczestniczyło w żadnej imprezie),
- gdańskiej (79% jednostek nie uczestniczyło w żadnej imprezie),
- krakowskiej (76% jednostek nie uczestniczyło w żadnej imprezie),
- warmińsko-mazurskiej (75% jednostek nie uczestniczyło w żadnej imprezie),
- opolskiej (73% jednostek nie uczestniczyło w żadnej imprezie),
- dolnośląskiej (70% jednostek nie uczestniczyło w żadnej imprezie).

Najczęściej w imprezach ogólnopolskich biorą udział jednostki z chorągwi: mazowieckiej, wielkopolskiej, kieleckiej.

Badania pokazują, że 62% drużynowych wcale nie bierze udziału w ogólnopolskich imprezach programowych. Co oznacza, że ponad połowa badanych jednostek nie korzysta z oferty programowej na poziomie ponadhufcowym. Stan realizacji należy więc oszacować jako niski.

Wprowadzenie zastępcy komendanta/naczelnika ds. Programowych lub członka komendy/Główniej Kwatery ds. Programowych, we wszystkich hufcach, chorągwiach i w Głównej Kwaterze ZHP

Od momentu XXXVIII Zjazdu Nadzwyczajnego ZHP, wprowadzono zmiany, które w art. §54 Statutu Związku Harcerstwa Polskiego nakładają obowiązek posiadanie odpowiednio w składzie Głównej Kwatery, Komendy Chorągwi, Komendy Hufca członka komendy ds. pracy z programem i kadra. Jak wskazują dane od 2013 roku **wymóg ten jest w pełni zrealizowany na poziomie Głównej Kwatery ZHP oraz wszystkich chorągwi oraz w 95% hufców.** Dodatkowo w 7 chorągwiach (Kieleckiej, Kujawsko-Pomorskiej, Gdańskiej, Białostockiej, Podkarpackiej, Krakowskiej, Wielkopolskiej) powołano **zespoły programowe chorągwi** (4 nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie). (Arkusze analizy chorągwi 2016).

Tabela KT1.136. Uważam, że wymóg posiadania osoby odpowiedzialnej za program w komendzie hufca (Arkusze Analizy Hufca 2015-2016)

	2015	2016
Razem	289	308
(A) Znacząco wpłynął na rozwój naszego hufca	30,1%	38,6%
(B)	29,1%	26,9%
(C)	18,0%	16,2%
(D)	6,2%	5,5%
(E) Nie miał wpływu na działalność naszego hufca	16,6%	12,7%

Jednocześnie warto zaznaczyć, że ponad połowa komend hufców stwierdziła, że fakt ten ma wpływ na rozwój hufca (w tym 30,1% w roku 2015 i 38,6% w roku 2016, że ma wpływ znaczący), zaś 16,6% w roku 2015 i 12,7% w roku 2016 twierdzi, że stan ten nie ma wpływu na działalność ich hufca. Porównując wyniki Arkusza Analizy Hufca z lat 2015-2016 widać, że zwiększyła się liczba respondentów doceniających tę obligację.

Jak wskazują dane od 2013 roku, wymóg powołania na wszystkich szczeblach struktury osób odpowiedzialnych za pracę z programem i kadra jest w bardzo wysokim stopniu zrealizowany na poziomie Głównej Kwatery ZHP oraz wszystkich chorągwi i prawie wszystkich hufców. Jednocześnie zauważalny jest wzrost znaczenia tego faktu dla poszczególnych komend. Niemniej warto zwrócić uwagę na brak synchronizacji pomiędzy rosnącym dostrzeganiem pozytywnego wpływu osób odpowiedzialnych za program i pracę z kadra w harcerskich komendach, a coraz większymi problemami w zakresie działania metody czy posiadania stopnia instruktorskiego przez drużynowych.

Opracowanie i wdrożenie wytycznych do działań programowych w hufcu, chorągwi i Głównej Kwaterze ZHP

Na podstawie AACH2015 wynika, że takie wytyczne opracowały i wdrożyło 13 chorągwi: wszystkie poza Stołeczną, Mazowiecką, Opolską i Lubelską. Z kolei na podstawie AACH2016 tylko 5 chorągwie (Kielecka, Białostocka, Krakowska, Podkarpacka, Mazowiecka) zadeklarowały opracowanie i wdrożenie wytycznych zaś 1 (Łódzka) była w trakcie tego procesu, co stanowi drastyczny spadek nawet biorąc pod uwagę fakt, że 2 chorągwie nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Dane ankietowe nie pozwalają na ocenę wpływu opracowania i wdrożenia wskazówek na ilościowy ani jakościowy wzrost drużyn. Niemniej można z posiadanych danych wyciągnąć wnioski co do efektów prowadzonych w ostatnich dwóch latach działań z uwzględnieniem ich różnorodności w zakresie działań programowych.

Zbieranie i upowszechnianie najlepszych programów drużyn w formie ogólnodostępnej biblioteki programów drużyn

W roku harcerskim 2014/2015, 2015/2016 oraz 2016/2017 Główna Kwatera ZHP ogłosiła ogólnopolski konkurs pt. „Pochwal się programem”, w którym programowcy z poziomu hufca mogą zgłaszać najlepsze programy pracy swoich podopiecznych. W ramach pierwszej edycji konkursu nadesłano 43 programy, w drugiej 40 programów z 12 różnych hufców, w trzeciej - 48 programów. Każdorazowo programy oceniane były przez około 20-osobowe jury. Najlepsze z nadesłanych programów zostają nie tylko nagrodzone, ale także udostępnione w CBP w spójnej serii (<http://cbp.zhp.pl/seria/pochwal-sie-programem/>). Do dnia 23.01.2017 opublikowano w ten sposób 22 materiały.

Wnioski i rekomendacje

Rekomendacje wynikające z Metryczki drużynowego oraz ewaluacji celu strategicznego „Wszystkie drużyny działają zgodnie z metodą harcerską”

1. W odpowiedzi na relatywnie wysoki odsetek drużynowych nieposiadających stopnia instruktorskiego (40,8 w 2015 r., 66% w 2016 r.), dodatkowo niepokrywający się z odsetkiem niepełnoletnich drużynowych (16-17%), należy zastrzec na poziomie Statutu ZHP (bez możliwości wyjątków) funkcję drużynowego dla instruktorów. Uregulowanie powinno zacząć obowiązywać po 3-letnim okresie przejściowym.

2. W odpowiedzi na relatywnie wysoki odsetek gromad i drużyn funkcjonujących poniżej regulaminowej liczby członków:

- należy uświadamiać drużynowych oraz komendy hufców, dlaczego **zezwalanie na pracę zbyt małych jednostek jest niezgodne z metodą harcerską** i niesie za sobą negatywne skutki;
- warto zachęcać hufce do wdrażania indywidualnych rocznych planów wsparcia dla drużyn poniżej minimalnej liczebności, w których hufce wspomogą zbyt małe drużyny, a w przypadku braku oczekiwanej zmiany do podjęcia decyzji o sposobie dalszego działania drużyny przy świadomości komendy hufca o odpowiedzialności za działanie drużyny metodą harcerską.

3. W odpowiedzi na główne zdiagnozowane problemy w pracy gromad i drużyn w tym:

wysoką rotację w gromadach i drużynach, słabe działanie systemu małych grup, zdiagnozowane odstępstwa w działaniu systemu instrumentów metodycznych:

- należy doprowadzić do sytuacji, w której każdy drużynowy w momencie obejmowania funkcji ma stopień przewodnika i ukończony kurs drużynowych wybranej metodyki poprzez zwiększenie nacisku na **otwieranie prób przewodnikowskich przez przybocznych** na początku obejmowania przez nich funkcji przybocznych oraz **odbywanie kursów drużynowych przed objęciem funkcji drużynowego**;
- należy zapewnić każdemu drużynowemu **indywidualne wsparcie z poziomu hufca**, w tym współpracę przy dopracowywaniu **programu drużyny** i wsparcie przy przygotowaniu **programu obozu dla drużyny** oraz pomoc w poprawie niedziałających lub **słabiej działających elementów HSW** w danej gromadzie/drużynie (wsparcie powinno być oparte o udział w zbiórkach jednostek);
- należy opracować **poradnictwo dla osób sprawdzających śródroczne i obozowe programy drużyn** wskazujące na obowiązkową obecność w nich: aktywności na łonie natury, służby, pracy systemem małych grup, pracy instrumentami metodycznymi oraz pracy z PiPH oraz PiOZ;
- należy wzmocnić przekazywanie **dobrych wzorców na kursach instruktorskich** poprzez działanie metodą harcerską, w tym systemem małych oraz przy pomocy uczenia w działaniu.

4. W odpowiedzi na słabe działanie systemu małych grup poza działaniami ujętymi w punkcie 3 powyżej:

- należy wzmocnić w programach kursów przewodnikowskich i kursów drużynowych treści wprowadzające wiedzę i umiejętności pracy z systemem małych grup, w tym **budowanie programu drużyny w powiązaniu z programami małych grup oraz pracę z Zastępem Zastępowych**;
- należy promować **samodzielne zbiórki zastępów** organizowane bez obecności drużynowego, które powinny się odbywać w proporcji 3-4:1 (3-4 zbiórki zastępu w miesiącu, 1 zbiórka/wyjazd drużyny).

5. W odpowiedzi na zdiagnozowane odstępstwa w działaniu systemu instrumentów metodycznych poza działaniami ujętymi w punkcie 3 powyżej:

- należy uświadomić drużynowym i kandydatom na drużynowych negatywne konsekwencje przedłużania czasu przygotowania zuchów i harcerzy do złożenia Obietnicy Zuchowej/Przyrzeczenia Harcerskiego i tym samym nie opóźniania rozpoczęcia zdobywania przez nich gwiazdek i stopni;
- warto w reformie systemu instrumentów metodycznych wziąć pod uwagę małą popularność zadań zespołowych oraz dużą popularność znaków służb wśród harcerzy starszych.

6. W odpowiedzi na słabe działanie ciągu wychowawczego (rzadką współpracę gromad/drużyn z drużyną wyższej grupy metodycznej) poza działaniami ujętymi w punkcie 3 powyżej:

- należy zwiększyć liczbę szczepów poprzez działania wszystkich komend;
- należy dołożyć starań z poziomu hufca, aby „parować” jednostki działające poza szczepem w ciąg współpracy między drużynami zapewniającej pełny ciąg wychowawczy.

7. W odpowiedzi na wciąż obecne utożsamianie programu ze zbiorem zbiórek i imprez poza działaniami ujętymi w punkcie 3 powyżej:

- należy uświadamiać drużynowych o wiążącej dla nich wychowawczej Misji ZHP, która powinna być żywo obecna w każdym podejmowanym przez nich działaniu;

- należy wzmocnić świadomość drużynowych oraz kadry programowej hufców, że **program każdej jednostki powinien być oparty o instrumenty metodyczne**;
 - należy wprowadzić do form doskonalenia drużynowych elementy **rozwijania kreatywności w celu wzmocnienia atrakcyjności programu harcerskiego dla osób z minimum 2-3 letnim stażem w gromadzie/drużynie**;
 - należy wskazywać drużynowym, gdzie mogą **szukać inspiracji**, aby dostosować program jak najlepiej do potrzeb wychowanków (Centralny Bank Pomysłów, materiały metodyczne, propozycje programowe itp.).
8. W odpowiedzi na zbyt powszechną praktykę przeprowadzania zbiórek w pomieszczeniach poza działaniami ujętymi w punkcie 3 powyżej:
- należy uświadamiać drużynowych, jak ważna z uwagi na obecny tryb życia prowadzony przez dzieci i młodzież jest **aktywizacja ruchowa w oparciu o kontakt z naturą**;
 - należy uświadamiać drużynowych, jak ważne jest wykorzystanie przyrody jako najlepszego środowiska dla rozwijania wrażliwości, duchowości i zaradności.
9. W odpowiedzi na zbyt niski odsetek członków ZHP, którzy każdego roku uczestniczą w HAL poza działaniami ujętymi w punkcie 3 powyżej:
- należy podkreślać zarówno w pracy z drużynowymi, jak i komendantami hufców wagę **Harcerskiej Akcji Letniej, jako formy podsumowującej roczną pracę jednostek**;
 - należy z poziomu chorągwi podjąć działania w celu wspierania tych hufców, gdzie udział środowisk w koloniach/obozach należy do rzadkości;
 - należy z poziomu hufców wspierać samodzielne programowo obozy gromad/drużyn.
10. Z poziomu hufca, chorągwi i GK należy podejmować działania mające na celu wzmocnienie udziału służby rozumianej, jako **działania „na zewnątrz” w programach jednostek**, w tym jej kluczowej roli w wychowaniu człowieka.
11. Należy wzmocnić rolę **specjalności w tworzeniu programu drużyn starszoharcerskich i wędrowniczych** jako elementu wzmocnienia programu drużyn niespecjalnościowych.

Rekomendacje wynikające z ewaluacji celu strategicznego „Wdrożenie dokumentu „Zasady wsparcia programowo-metodycznego drużynowych”

1. Biorąc pod uwagę liczbę zadań postawionych przed poszczególnymi komendami w dokumencie „Zasady wsparcia programowo-metodycznego drużynowych”, a także przesłanki wskazujące na ciągłe utożsamianie programu ZHP z imprezami należy uzupełnić ww. dokument o klarowną hierarchię ważności poszczególnych zadań.
2. Należy rozważyć wysiłek (czasowy i intelektualny) wkładany rokrocznie na różnych szczeblach Organizacji w **opracowywanie propozycji programowych**. Duża liczba takich pozycji już istnieje, w tym bardzo wiele dostępnych w Centralnym Banku Pomysłów, a tworzenie nowych oznacza, że poszczególne komendy hufców i chorągwi, a także Główna Kwatera mniej uwagi poświęcają innym zadaniom w obszarze wspierania programowo-metodycznego drużynowych. Można ograniczyć szczeble struktury, których zadaniem jest opracowywanie propozycji (obecnie jest to GK oraz w zakresie kwestii regionalnych komendy chorągwi) lub/i ograniczyć częstotliwość ich wydawania.
3. Biorąc pod uwagę problemy z dystrybucją książkowych wersji wydawnictw (czas potrzebny na przekazanie ich do chorągwi, z chorągwi do hufców, a z hufców do drużynowych), a także względy ekonomiczne i ekologiczne rekomendujemy także rezygnację z propozycji wydawanych drukiem na rzecz materiałów dostępnych w Internecie.

4. Należy rozważyć, które szczeble struktury powinny być odpowiedzialne za promowanie i wzmacnianie **szczepów**. Obecnie wśród komend chorągwi panuje przeświadczenie, że jest to zadaniem hufców, większość chorągwi nie prowadzi w tym kierunku działań, zaś na poziomie centralnym nie istnieje obecnie wydział/zespół dedykowany szczepom.
5. Należy prowadzić dalsze działania w zakresie **poradnictwa dla drużynowych**, głównie poprzez udoskonalenie systemu przekazywania poradników metodycznych oraz propozycji programowych bezpośrednio do drużynowych. Zespół rekomenduje podejmowanie na wszystkich szczeblach struktury działań zachęcających drużynowych do korzystania z dostępnych materiałów.
6. Należy wzmocnić zaangażowanie komend hufców, chorągwi oraz Głównej Kwatery w **działania promujące specjalności** oraz przedsięwzięcia programowe oparte na specjalnościach.
7. Należy uświadomić kadrze programowej hufców, że **indywidualne wspieranie i nadzorowanie procesu budowania i realizacji programów jednostek** jest ich priorytetowym zadaniem. Należy uświadomić programowców hufców, czym jest dobry program, co bezpośrednio może wpłynąć na poprawienie jakości programów drużyn. Zespół rekomenduje podjęcie działań z poziomu hufców mających na celu zwiększenia świadomości wagi planowania pracy drużyn w oparciu o diagnozę potrzeb podopiecznych, system stopni i sprawności, analizę potrzeb środowiska (służba) i założone cele oraz o HAL w rocznym cyklu pracy jednostek.
8. Należy zwiększyć z poziomu hufców jakości form wsparcia i doskonalenia drużynowego. Należy rozważyć przeprowadzenie **szerokiej akcji szkolenia metodycznego** (odbywającej się w każdym hufcu lub poprzez MHZKK mniej więcej raz na dwa lata) **dla osób już pełniących funkcję drużynowego** (nawet pełniących ją od kilku, kilkunastu lat).
9. Należy zwiększyć z poziomu hufca udział harcerzy w przedsięwzięciach programowych ukierunkowanych **na współpracę ze społecznością lokalną** (np. kampanie społeczne) oraz **służby na rzecz tej społeczności**.
10. Należy zwiększyć liczbę form wsparcia i promowania działań referatów metodycznych, a także podjęcie działań dążących do ich powstania w chorągwiach oraz do powstawania zespołów/referatów specjalnościowych, współpracy zagranicznej i wychowania duchowego. Konieczne jest przy tym postawienie głównego nacisku na realizację zadań, a nie na powstawanie struktur. Struktury powinny być uzależnione od wielkości chorągwi, ale żadna chorągiew nie powinna pozostać bez efektywnego wsparcia dla hufców w tym zakresie. Szczególnie w przypadku trzech ostatnich zespołów warto rozważyć tworzenie międzychorągwiowych zespołów regionalnych lub pracę z tymi zadaniami w ramach innego zespołu.
11. Należy zwiększyć z poziomu chorągwi liczbę i jakość **form doskonalących dla kadry pracującej z drużynowymi, kursów namiestników/kursów kadry programowej oraz kursów szczepowych**, tym bardziej, że są to kursy i warsztaty najbardziej oczekiwane z punktu widzenia hufców. Zespół rekomenduje także utrzymywanie i wzmacnianie praktyki indywidualnych konsultacji udzielanych w konkretnych sytuacjach na prośbę kadry hufca oraz regularnych odpraw/zbiórek kadry programowej hufców.
12. Należy kontynuować organizowanie **form kształcenia oraz form doszkalających** (w tym zbiórki kwartalne) dla kadry programowej chorągwi ze strony GK kładąc większy nacisk na ich jakość oraz adekwatność do potrzeb poszczególnych chorągwi. Warto w większym stopniu zadbać o regularną **ofertę dla metodyków harcerskich i starszoharcerskich**.

13. Zespół rekomenduje prowadzenie z poziomu centralnego indywidualnego wsparcia poszczególnych komend chorągwi w kształceniu przez nich kadry programowej hufców oraz łączenie wysiłków różnych chorągwi w celu organizowania form wspólnie lub zamiennie (wspieranie specjalizowania się poszczególnych SI i CHZKK).

Rekomendacje wynikające z ewaluacji celu strategicznego „Opracowanie i wdrożenie wytycznych do działań programowych w hufcu, chorągwi i Głównej Kwaterze ZHP”

Zespół rekomenduje **odejście od tworzenia wytycznych programowych ze wszystkich szczebli struktury**, które powodują obowiązek włączania ich w programy jednostek. Drużynowi powinni się skupić na programowaniu zgodnie z metodą harcerską i właściwą metodyką, nie zaś na realizowaniu akcyjnych priorytetów.

Rekomendacje wynikające z ewaluacji celu strategicznego „Wprowadzenie poradnictwa w zakresie tworzenia, realizacji i ewaluacji programu drużyny”

Zespół rekomenduje kontynuację projektów: Centralny Bank Pomysłów, zapytaj.zhp.pl oraz PROGRAMATOR. Należy jednocześnie ograniczyć wydawanie książkowych poradników jako formy wsparcia, którą mniej chętnie posługują się drużynowi i warto wykorzystać ten potencjał w innych formach. Należy wprowadzić poradnictwo w zakresie rozwijania umiejętności budowania skutecznego wychowawczo i atrakcyjnego programu także dla instruktorów, którzy wspierają drużynowych w budowaniu programów drużyn. Należy popularyzować czytanie dobrych książek harcerskich wśród kadry wychowawczej.

K2: Prosta dokumentacja, e-zhp

Analiza sytuacji obecnej:

- ilość dokumentacji przytłacza drużynowego i większość instruktorów,
- istniejące dokumenty były tworzone na przestrzeni wielu lat i adresowane do innej liczebnie organizacji,
- część dokumentów nie uwzględnia podwójnej osobowości prawnej chorągwi.

Cel strategiczny:

- czytelna i prosta dokumentacja. Zredukowanie liczby dokumentów w pracy instruktora. Opracowanie i przyjęcie minimum potrzebnych dokumentów, przy jednoczesnym unieważnieniu obowiązujących do tej pory wewnętrznych regulacji (tzw. opcja zerowa),
- wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów,
- podniesienie czytelności, dostępności i funkcjonalności elektronicznej ewidencji ZHP.

Pomiar osiągnięcia celu:

Opracowanie zasad „opcji zerowej“ na każdym poziomie działania organizacji

Zasady „opcji zerowej”

W 2014 roku Zespół ds. opcji zero opracował i opublikował *Standardy tworzenia aktów prawa wewnętrznego ZHP* (<http://komunikaty.gk.zhp.pl/node/359>). Materiał ma na celu usystematyzowanie zasad pisania regulaminów, instrukcji itp. na każdym szczeblu naszej organizacji tak, aby dokumenty wewnętrzne organizacji były spójne, miały podobną strukturę itp. Jest to poradnik „Jak stworzyć dokument w ZHP”. Przy tworzeniu tego dokumentu oparto się w znacznej mierze na zasadach obowiązujących w „świecie zewnętrznym” przy tworzeniu prawa państwowego. Dokument ma dwie strony i poza szeregiem wskazówek technicznych zawiera kilka zasad dużo bardziej fundamentalnych tj:

- sporządzanie tekstu jednolitego przy każdej zmianie istniejącego aktu prawa wewnętrznego,
- unikanie odnośników szczegółowych w jednym akcie do innego dokumentu, ewentualnie posługiwanie się ogólnymi sformułowaniami,
- unikanie odnośników i cytowania przepisów państwowych,
- przeniesienie części zapisów do poradnictwa (odchudzanie dokumentów wewnętrznych).

Tekst standardów został skonsultowany ze wszystkimi władzami szczebla centralnego oraz komendantami chorągwi ZHP, został również przedstawiony na spotkaniu władz naczelnych ZHP w Perkozie w roku 2014.

Zespół ds. opcji zero w I kwartale 2014 roku opracował plan przeprowadzenia opcji zero na szczeblu centralnym (dokumenty GK ZHP).

Badanie chorągwi

Do roku 2016 żadna z chorągwi nie przyjęła zasad opcji zerowej dla chorągwi.

Opcja zero na szczelbu centralnym

Zespół ds. opcji zero oraz poszczególne zespoły merytoryczne GK ZHP w ramach realizacji tego kierunku strategicznego, w latach 2014-2017 przygotowały (przygotowanie projektu, konsultacje instruktorskie wg wybranego modelu, konsultacje eksperckie), a Główna Kwatera ZHP uchwaliła następujące dokumenty:

1. Instrukcji HALiZ (zastąpiła 6 wcześniejszych dokumentów),
2. ujednoczonego Regulaminu mundurowego ZHP (zastąpił 7 wcześniejszych dokumentów),
3. ujednoczonej Instrukcji tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i klubu specjalnościowego (zastąpiła 8 wcześniejszych dokumentów),
4. Regulaminu harcerskiego internetu (zastąpiła 3 wcześniejsze dokumenty),
5. Regulamin spraw członkowskich ZHP,
6. Instrukcja tworzenia i działania hufca (skonsolidowano obowiązki dotyczące systemu Ewidencja ZHP co umożliwi uchylenie również dokumentów związanych z systemem Ewidencja ZHP),
7. Instrukcja tworzenia i działania szczepu i związku drużyn (zastąpiła 2 wcześniejsze instrukcje, w tym skonsolidowano obowiązki dotyczące systemu Ewidencja ZHP co umożliwi uchylenie również dokumentów związanych z systemem Ewidencja ZHP),
8. dokumenty dotyczące pracy z kadra (zastąpiły 4 wcześniejsze regulacje),
9. uporządkowano dokumenty regulujące sprawności w ZHP.

Poniżej przedstawiamy wybrane korzyści, jakie drużynowym przyniosły zmiany w dokumentach:

Regulamin mundurowy ZHP

- Zebrano wszystkie regulacje mundurów, oznak i odznak o zasięgu ogólnozwiązkowym w jednym dokumencie,
- doprecyzowano wiele wcześniejszych zasad powodujących wątpliwości w praktyce,
- opisano szereg nowych wariantów umundurowania kadry ZHP ukierunkowanych na występowanie w mundurze w sytuacjach uroczystych,
- zliberalizowano niektóre postanowienia stanowiące w praktyce niepotrzebne ograniczenia (np. dopuszczalne kolory spodni czy pasów dla chłopców i dziewcząt),
- dopuszczono niektóre zachowania występujące spontanicznie w praktyce, a niedozwolone w myśl wcześniejszych przepisów (np. noszenie chust na sposób skautowy).

Instrukcja HALiZ

- Zebrano wszystkie regulacje dotyczące organizacji obozów i zimowisk w jednym dokumencie,
- usunięto z tego dokumentu regulacje biwaków jako niepowiązane tematycznie (przeniesiono do instrukcji działania jednostek),
- w wielu miejscach zrezygnowano z dodatkowych wymogów ZHP, opierając się na regulacjach państwowych (na przestrzeni wcześniejszych lat organizacja obozu w ramach ZHP stała się wyraźnie bardziej uciążliwa niż w ramach innych podmiotów),
- dopuszczono prowadzenie i przekazywanie większości dokumentacji w formie elektronicznej,
- opracowano od nowa niezbędne wzory dokumentów, rezygnując z niepotrzebnych i powtarzających się informacji,
- precyzyjnie zdefiniowano zakres instrukcji z myślą o zapobieganiu nadmiernego

rozcigania go przez harcerskie komendy,

- znacznie uproszczono wymaganą dokumentację finansowo-gospodarczą, adresując instrukcję do obozów drużyn, a nie dużych baz obozowych,
- sformułowano podstawowe zasady postępowania w sytuacjach kryzysowych.

Regulamin harcerskiego internetu

- Zebrano całość regulacji dotyczących drużynowego w jednym dokumencie,
- znacznie uproszczono regulacje, rezygnując z określania szczegółów technicznych oraz dokładnych procedur obsługi użytkownika w uchwale GK ZHP,
- usunięto zbędny dziś regulamin Forum ZHP.

Instrukcja tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i klubu specjalnościowego

- Zebrano instrukcje poszczególnych jednostek w jednym dokumencie, ujednolicając znaczną część ich postanowień,
- niemal całkowicie usunięto odrębne regulacje finansowe jednostek, wynosząc ich gospodarkę finansową na poziom hufca i odciążając jednostki z prowadzenia dokumentacji,
- zrezygnowano ze zbędnych szczegółowych regulacji części specjalności, wystarczająco dobrze uregulowanych przepisami państwowymi,
- uregulowano działanie NS, określając jednocześnie liczne odstępstwa od regulacji ogólnych,
- dostosowano regulacje funkcjonowania specjalności do zmienionych regulacji wewnętrznych (uchwały Zjazdu ZHP i RN ZHP),
- zgodnie z decyzjami RN ZHP uwzględniono w regulacjach funkcjonowanie drużyn wielopoziomowych,
- zlikwidowano odrębne kryteria HGR (formą organizacyjną jest teraz HKS, w razie potrzeby HSR opracuje własne wewnętrzne regulacje),
- usunięto sprzeczności procedur tworzenia nowych jednostek z metodą harcerską,
- usunięto restrykcyjne regulacje dot. okresu próbnego jednostek,
- wprowadzono proste, minimalistyczne regulacje krótkich wyjazdowych form pracy (biwaków, wycieczek, nocowań itp.),
- znacznie zredukowano ilość wymaganej dokumentacji,
- w miarę możliwości zrezygnowano z narzucania szablonów dokumentów na rzecz określenia jedynie ich niezbędnej zawartości,
- pozostałe niezbędne wzorce dokumentów dostosowano do obecnego otoczenia prawnego.

Regulamin spraw członkowskich ZHP

Zebrano w jednym dokumencie kwestie związane z przydziałem służbowym, przynależnością, kartami członkowskimi ZHP, ewidencją ZHP, zaliczaniem służby instruktorskiej.

Strefa drużynowego w serwisie dokumenty.zhp.pl

We wrześniu 2016 r. Główna Kwatera ZHP uruchomiła nowy serwis dokumenty.zhp.pl w ramach którego wyodrębniona została strefa drużynowego. Znalazł się tam podstawowy zestaw dokumentów, który musi znać każdy drużynowy. Oczywiście w ramach serwisu w prosty i szybki sposób drużynowy może znaleźć pełen zestaw dokumentów regulujących funkcjonowanie ZHP.

Poczucie nadmiernego obciążenia obowiązkami sprawozdawczymi i administracyjnymi

Jedną z tez postawionych w Strategii jest to, że liczba dokumentów przytłacza drużynowego i większość instruktorów.

Z badań przeprowadzonych w roku 2015 wynika, że ponad 42% drużynowych nie czuje się przytłoczona liczbą dokumentów, 43,6% uważa, że dokumentów jest trochę za dużo natomiast tylko 14,1% drużynowych odpowiedziało, że dokumentów jest zdecydowanie za dużo. Prawie 50% drużynowych raczej nie zgadza się ze zdaniem, że mają za dużo obowiązków administracyjnych i sprawozdawczych, 27,8% drużynowych nie ma zdania w tym temacie. W roku 2016 natomiast odnotowano, że 23% drużynowych uważa, że dokumentów jest zdecydowanie za dużo, 43% że jest ich trochę za dużo natomiast 34% uważa, że liczba dokumentów jest w sam raz. Jednocześnie ponad 71% ankietowanych drużynowych zadeklarowało, że nie czują, aby mieli za dużo obowiązków administracyjnych i sprawozdawczych lub nie mają w tym temacie zdania, 29% drużynowych odpowiedziało, że mają za dużo obowiązków administracyjnych i sprawozdawczych. W roku 2016 pogłębiono badanie dotyczące dokumentów i zapytano drużynowych o konkretne instrukcje i ich znajomość. Mogło to wpłynąć na uświadomienie drużynowych co do obowiązujących dokumentów. Większość drużynowych zadeklarowała, że zna pobieżnie lub dobrze takie dokumenty jak:

- Instrukcja tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i klubu specjalnościowego - 92%
- Instrukcja HALiZ - 91%
- Podstawy wychowawcze ZHP - 97%,
- System metodyczny ZHP - 98%,
- Regulamin mundurowy ZHP - 96%,
- Zasady musztry i ceremoniału harcerskiego - 99%,
- Uchwała w sprawie podstawowej składki członkowskiej ZHP - 91%,
- Instrukcja w sprawie przydziału służbowego i przynależności - 73%,
- Katalog identyfikacji wizualnej - 72%,
- Zasady współpracy zagranicznej jednostek ZHP - 51%,
- Zasady i tryb przyjmowania nazw i imion - 70%.

W tym miejscu warto również nadmienić, że w 2015 roku Zespół opcji zero opracował 4, strategiczne z punktu widzenia drużynowego, dokumenty, które zastąpiły 24 dotychczas obowiązujące, co znacząco pomniejszyło katalog dokumentów obowiązujących drużynowego.

Z Arkusza Analizy Hufca 2015 (2016) wynika, że komendanci hufców również nie mają dużego problemu z liczbą dokumentów. 49,7% (2016 - 47,40%) komendantów hufców nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że mają problem z bieżącą realizacją zadań wynikających z przepisów wewnętrznych, zaledwie 7,6% (2016 - 3,90%) komendantów odpowiedziało, że zdecydowanie zgadzają się z tym stwierdzeniem, a 22,9% (2016 - 23,38%), że raczej się zgadzają. Poza tym ponad 70% (2016 - 69,48%) komendantów hufców odpowiedziało, że chętnie zapoznaje się z dokumentami wewnętrznymi ZHP wydawanymi przez chorągiew oraz władze naczelne ZHP, a ponad 85% (2016 - 87,99%), że zawsze są na bieżąco z wydawanymi aktami prawa wewnętrznego ZHP. Ponadto ponad 70% (AAH 2015 i 2016) komendantów hufców twierdzi, że zarówno dokumenty wydawane przez władze naczelne ZHP jak i właściwą chorągiew są dla nich zrozumiałe i przejrzyste. Niecałe 2% w obu przypadkach zdecydowanie nie zgodziło się z takimi stwierdzeniami.

Z badania Arkusza Analizy Chorągwi 2015 wynika, że aż 12 komendantów chorągwi ma poczucie nadmiernego obciążenia dokumentacją, 4 komendantów nie czuje się nadmiernie obciążona natomiast 1 jeden nie ma zdania w tym temacie (należy wziąć pod uwagę objęcie funkcji przez nowego komendanta chorągwi). Z tego samego badania wynika, że 13

komendantów chorągwi ZHP jest na bieżąco z dokumentami wydawanymi przez władze naczelne ZHP, a aż 15 komendantów chorągwi jest na bieżąco z przepisami powszechnie obowiązującymi. Niepokojący jest fakt, że kilku komendantów chorągwi ma problem z zapoznawaniem się z dokumentami prawa państwowego oraz wewnętrznego ZHP.

W 2016 roku Arkusza Analizy Chorągwi nie uzupełniło 100% komendantów (w obszarze K2 brak odpowiedzi Chorągwi Opolskiej, Warmiński-Mazurskiej, Mazowieckiej, Ziemi Lubuskiej). Wyniki w omawianym zakresie są zbieżne z tymi z 2015 roku.

Akty prawa wewnętrznego ZHP z poziomu chorągwi i hufca

W roku 2014 z badań wynikało, że na poziomie hufca (nie licząc dokumentów ogólnozwiązkowych) obowiązywały średnio 3 dokumenty (typu instrukcje, regulaminy) na hufiec.

Z Arkusza Analizy Chorągwi 2015 (2016) wynika, że tylko 9 chorągwi prowadzi na bieżąco wykaz aktów obowiązujących na poziomie chorągwi ZHP (uchwały, regulaminy, instrukcje chorągwiane). Na poziomie chorągwi średnio obowiązuje około 10 (10) dokumentów regulujących pracę hufców (poza dokumentami wydawanymi przez władze naczelne ZHP). Największa deklarowana liczba dokumentów w jednej chorągwi to 30 (35 Chorągiew Gdańska), najmniejsza to 0 (1 Chorągiew Śląska).

Na tej podstawie powyższych informacja można wnioskować, że:

- materiał opracowany przez Zespół ds. opcji zero spełnia kryteria „zasad opcji zerowej” i jest gotowy do stosowania na każdym poziomie organizacji,
- z badań przeprowadzonych w roku 2015 wynika, że ponad 42% drużynowych nie czuje się przytłoczona liczbą dokumentów, 43,6% uważa, że dokumentów jest trochę za dużo natomiast tylko 14,1% drużynowych odpowiedziało, że dokumentów jest zdecydowanie za dużo,
- dokumentacja ZHP jest dla wielu instruktorów (42%) w hufcu czytelna i prosta, co stanowiło jeden z celów strategicznych,
- poczucie obciążenia nadmierną liczbą dokumentów deklarują komendanci chorągwi, należy jednak wziąć pod uwagę, że w pytaniu nie sformułowano, o jaki zakres dokumentów chodzi (wewnętrznych czy zewnętrznych)

Wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów we wszystkich jednostkach

Strony www

Z przeprowadzonych badań AAH wynika, że ponad 87% hufców posiada strony internetowe, ale tylko 75% hufców wykorzystuje stronę internetową do publikowania dokumentów hufcowych. Porównanie danych z lat 2013/2014 i 2014/2015 pokazuje, że obydwa powyższe wyniki rosną: w 2013 roku 86,44% hufców odpowiedziało, że mają stronę internetową a w 2014/2015 roku było to już 87,10% hufców; w 2013/2014 roku na pytanie: „Czy komenda hufca publikuje swoje dokumenty na stronie www?” pozytywnej odpowiedzi udzieliło 74,29% hufców a w 2014/2015 roku odsetek ten wzrósł do 75,40%. Są to dane deklarowane przez komendy hufców.

Wszystkie chorągwie posiadają strony internetowe. Wszystkie chorągwie deklarują, że publikują na swojej stronie wszystkie dokumenty komendy chorągwi (uchwały, rozkazy, decyzje), ale nie wszystkie publikują dokumenty pozostałych władz chorągwi.

Tabela KT.2.1. Publikowanie dokumentów statutowych przez chorągwie (AACH2016)

2016	Publikuje
Dokumenty komendy chorągwi	100%
Dokumenty rady chorągwi	76,4%
Dokumenty komisji rewizyjnej chorągwi	58,8%
Dokumenty sądu chorągwanego	52,9%

Elektroniczny obieg dokumentów

W badaniu z 2014/2015 roku 42,45% hufców oceniło, że elektroniczny obieg dokumentów pomiędzy komendą hufca a komendą chorągwi jest dobry, a 20% hufców uznało go za bardzo dobry. Jedynie 13,47% hufców uznało, że elektroniczny obieg dokumentów jest niewystarczający.

Tabela KT.2.2. Jak oceniasz obieg dokumentów pomiędzy komendą hufca a komendą chorągwi? (AAH2015)

2015	1 - niewystarczające	2 - przeciętne	3 - dobre	4 - bardzo dobre
Ogół odpowiedzi	13,47%	24,08%	42,45%	20%

Sprawy/dokumenty przekazywane przez hufce do chorągwi całkowicie elektronicznie

W badaniu AAH2015 hufce były proszone o wskazanie, jakie dokumenty mogą przekazywać do komendy chorągwi całkowicie elektronicznie, w badaniu AAH2016 hufce zostały natomiast poproszone o wskazanie, jakie dokumenty muszą przekazywać do komendy chorągwi w wersji wydrukowanej. Ze względu na to, że w obydwu badaniach pytania zostały zadane odmiennie, nie jest możliwe proste porównanie udzielonych przez hufce odpowiedzi. Warto jednak wskazać, że:

1. zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez hufce w badaniu AAH2015 dokumenty, które hufce przekazują do komendy chorągwi elektronicznie najczęściej to: rozkazy (60,78%), sprawozdania HALiZ (49,02%) oraz uchwały (46,67%);
2. zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez hufce w badaniu AAH2016 dokumenty, które hufce najczęściej muszą przekazywać do komendy chorągwi w wersji wydrukowanej to dokumenty dotyczące miesięcznych rozliczeń finansowych hufca (94,5%) oraz dokumenty potrzebne do zatwierdzenia placówki wypoczynku (94,5%). Jeśli chodzi o konieczność przekazania do komendy chorągwi wydrukowanych dokumentów organizacyjnych (rozkazy komendanta hufca, uchwały komendy hufca oraz plan pracy hufca) jedynie około połowa hufców odpowiedziała, że musi przekazywać je w wersji wydrukowanej. Wobec powyższego zasadnym wydaje się wyciągnięcie wniosku, że pozostała połowa hufców przekazuje te dokumenty w wersji elektronicznej. Warto jednak nadmienić, że przekazywanie w formie wydrukowanej rozkazów, uchwał itp. jest obowiązkiem wynikającym z instrukcji kancelaryjno-archiwalnej ponieważ to na chorągwi spoczywa obowiązek dokonania archiwizacji tych dokumentów (hufce ze względów lokalowych są odciążone z tego obowiązku).

Powyższe wyniki są zasadniczo spójne z wynikami badania AACH2016, z którego wiemy, że hufce muszą przekazywać w wersji papierowej do komendy chorągwi rozkazy komendanta hufca i uchwały komendy hufca w 7 chorągwiach; plany pracy hufca oraz wnioski o wydanie pełnomocnictw w 5 chorągwiach oraz dokumenty dotyczące organizacji zbiórki publicznej w 3 chorągwiach.

Tabela KT.2.3. Jakie dokumenty przekazujesz elektronicznie do komendy chorągwi (AAH2015)

	2015
rozkazy	60,78%
uchwały	46,67%
protokoły	41,57%
raporty kasowo-bankowe	15,69%
sprawozdania HALiZ	49,02%
korespondencja wewnętrzzorganizacyjna	40,39%
inne	18,43%

Tabela KT.2.4. Jakie dokumenty musicie przekazywać wydrukowane do komendy chorągwi (AAH2016)

	2016
przekazanie rozkazu komendanta hufca	51,6%
przekazanie uchwały komendy hufca	54,5%
przedstawienie planu pracy hufca	50,3%
wniosek o pełnomocnictwo	53,2%
organizacja zbiórki publicznej	30,5%
miesięczne rozliczenie finansowe	94,5%
dokumenty do zatwierdzenia placówki wypoczynku	94,5%
żadne z powyższych	0,3%
inne	7,1%

Tabela KT.2.5. Zaznacz przy załatwianiu, których spraw w chorągwi hufce muszą Wam przekazywać papierowe dokumenty (AACH2016)

	2016
przekazanie rozkazu komendanta hufca	7 chorągwi (41,18%)
przekazanie uchwały komendy hufca	7 chorągwi (41,18%)
przedstawienie planu pracy hufca	5 chorągwi (29,41%)
wniosek o pełnomocnictwo	5 chorągwi (29,41%)
organizacja zbiórki publicznej	3 chorągwie (17,65%)

Informacje, które chorągwie przekazują hufcom w formie elektronicznej

Elektroniczne przekazywanie dokumentów pomiędzy chorągwiami a hufcami można podzielić na trzy grupy spraw: sprawy formalno-organizacyjne, sprawy dotyczące pracy z kadrą oraz sprawy dotyczące programu. W pierwszej grupie elektronicznie najczęściej przekazywane są: rozkazy komendanta chorągwi (87,58% w 2015 roku i 93,2% w 2016 roku),

uchwały komendy chorągwi (79,74% w 2015 roku i 87% w 2016 roku) oraz informacje o zmianach aktów prawa wewnętrznego (75,16% w 2015 roku i 76,6 w 2016 roku). W drugiej grupie najczęściej przekazywane są: informacje o formach kształcenia organizowanych w chorągwi (92,81% w 2015 roku i 97,7% w 2016 roku) oraz informacje o formach kształcenia organizowanych poza chorągwią (79,41% w 2015 roku i 83,4% w 2016 roku). W trzeciej grupie najczęściej przekazywane są propozycje programowe centralne i chorągwiane (84,97% w 2015 roku i 84,4% w 2016 roku).

Tabela KT.2.6. Jakie dokumenty są przekazywane elektronicznie do komend hufców (AAH2015 i AAH2016)

	2015	2016
rozkazy komendanta chorągwi	87,58%	93,2%
uchwały komendy chorągwi	79,74%	87%
uchwały komisji rewizyjnej chorągwi	54,25%	58,8%
informacje o formach kształcenia (kursy, warsztaty) organizowanych w chorągwi	92,81%	97,7%
informacje o formach kształcenia (kursy, warsztaty) organizowanych poza chorągwią	79,41%	83,4%
materiały opracowane w ramach prób instruktorskich	24,51%	25%
propozycje programowe centralne i chorągwiane	84,97%	84,4%
informacje o zmianach aktów prawa wewnętrznego ZHP	75,16%	76,6%
informacje o zmianach przepisów państwowych dotyczących działalności harcerskiej	66,34%	75,3%
Inne	4,58%	1,9%

Z przeprowadzonych badań AACH wynika, że wszystkie chorągwie mają swoje strony i każda wykorzystuje ją jako przestrzeń do publikowania swoich dokumentów i informacji.

Większość hufców w badaniu AAH2016 potwierdziło, że ma stały dostęp do dokumentów wewnętrznych wydawanych przez swoją chorągiew: 43,20% hufców zdecydowanie zgodziło się z tym, że ma stały dostęp do dokumentów wewnętrznych wydawanych przez swoją chorągiew, a kolejne 40,6% hufców raczej zgodziło się z powyższym stwierdzeniem.

Jednocześnie zgodnie z danymi z AAH2016 10 chorągwi twierdzi, że funkcjonuje u nich elektroniczny obieg dokumentów, 4 chorągwie nie mają takiego obiegu, a 3 chorągwie nie wypowiedziały się na ten temat.

Elektroniczne sposoby komunikacji z kadrą stosowane w hufcu i w chorągwi

Hufce wykorzystują także komunikację elektroniczną do pracy z kadrą oraz do przekazywania informacji drużynowym. Jeśli chodzi o pracę z kadrą najczęściej wykorzystywanym narzędziem komunikacji elektronicznej jest mail: wg danych z 2014/2015 roku aż 94,90 % hufców wykorzystuje tą formę komunikacji. Popularne jest także wykorzystywanie stron na portalu społecznościowym (62,35%) oraz komunikowanie się za pomocą zamkniętej grupy na portalu społecznościowym (58,04%).

Tabela KT.2.7. Jakie metody komunikacji elektronicznej z kadłą stosowane są w hufcach? (AAH 2015)

	2014/2015
Konferencje poprzez skype	12,55%
Grupa dyskusyjna	27,84%
Mail	94,90%
Zamknięta grupa na portalu społecznościowym	58,04%
Strona na portalu społecznościowym	62,35%
Blog	3,53%
Inne	14,51%
telekonferencje	5,49%

Na poziomie chorągwi zgodnie z informacjami przekazanymi przez chorągwie w badaniu AACH2016 zdecydowanie najbardziej popularnym narzędziem elektronicznym wykorzystywanym do komunikacji z kadłą jest e-mail - korzysta z niego 13 chorągwi, drugim popularnym narzędziem jest grupa na portalu społecznościowym, którą wykorzystuje 9 chorągwi.

Tabela KT.2.8. Jakie elektroniczne sposoby komunikacji z kadłą są stosowane w Twojej chorągwi? (AACH2016)

	2016
e-mail	13 chorągwi (76,47%)
forum	3 chorągwie (17,65%)
mailowa grupa dyskusyjna	4 chorągwie (23,53%)
grupa na portalu społecznościowym	9 chorągwi (52,94%)
telekonferencje	2 chorągwie (11,76%)
komunikatory internetowe	7 chorągwi (41,18%)

Informacje, które hufiec przekazuje drużynowym w formie elektronicznej

W komunikacji z drużynowymi informacjami najczęściej przekazywanymi w formie elektronicznej są informacje dotyczące imprez hufcowych (92,16% w 2015 roku i 96,40% w 2016 roku), informacje o formach kształcenia organizowanych w hufcu (89,22% w 2015 roku i 94,20% w 2016 roku), informacje o imprezach zewnętrznych (86,60% w 2015 roku i 93,50% w 2016 roku) oraz informacje o formach kształcenia organizowanych poza hufcem (86,27% w 2015 roku i 92,90% w 2016 roku).

Tabela KT2.9. Jakie informacje komenda hufca przekazuje drużynowym w formie elektronicznej? (AAH2015 i AAH2016)

	2015	2016
rozkazy komendanta hufca	84,97%	88,30%
uchwały komendy hufca	67,32%	73,10%
uchwały komisji rewizyjnej hufca	28,43%	39,00%
informacje o imprezach hufcowych	92,16%	96,40%
informacje o imprezach zewnętrznych	86,60%	93,50%
informacje o formach kształcenia (kursy, warsztaty) organizowanych w hufcu	89,22%	94,20%
informacje o formach kształcenia (kursy, warsztaty) organizowanych poza hufcem	86,27%	92,90%
materiały opracowane w ramach prób instruktorskich	38,89%	37,70%
propozycje programowe centralne i chorągwiane	81,70%	83,40%
stany finansów jednostek	29,08%	31,80%
Inne	7,52%	3,2%

Tabela KT.2.10. Które sprawy/dokumenty drużynowi mogą załatwić/przekazać do hufca całkowicie elektronicznie? (Badanie drużynowego 2015 i 2016)

	2015	2016
zgłoszenie biwaku	36,8%	49%
plan pracy drużyny	71,7%	75%
sprawozdanie z realizacji planu pracy drużyny	49,3%	49%
wniosek o nadanie nazwy/bohatera drużyny	30,4%	30%
zmiana na funkcji drużynowego	28,0%	25%
zwolnienia dla członków drużyny z okazji obecności na jakiejś uroczystości/akcji	31,6%	31%
inne wnioski do komendanta hufca/komendy hufca	53,1%	52%
pytanie o status opłacenia składek członkowskich przez moją drużynę	64,8%	62%
wniosek o zgodę na akcję zarobkową	35,1%	35%
rozliczenie akcji zarobkowej	16,7%	16%
wnioski do Komisji Stopni Instruktorskich	50,0%	60%
wnioski do Kapituły stopni wędrowniczych	36,6%	44%
Rezerwacja zasobów (rzutnik, stanica)	54,7%	55%
Umówienie spotkania z komendantem/skarbnikiem	69,4%	71%

Porównanie odpowiedzi udzielonych przez drużynowych w badaniu drużynowego w 2015 i 2016 roku pozwala zauważyć, że rośnie grupa drużynowych, którzy odpowiadają, że w wśród spraw, które mogą załatwić elektronicznie i dokumentów, które mogą przekazać elektronicznie znajdują się: plan pracy drużyny, wnioski do Komisji Stopni Instruktorskich oraz wnioski do kapituły stopni wędrowniczych. Coraz więcej drużynowych także wskazuje, że umówienie spotkania z komendantem lub skarbnikiem hufca możliwe jest elektronicznie. Jednak porównanie powyższych odpowiedzi z odpowiedziami na pytanie, jakie jeszcze sprawy mogłyby być załatwiane elektronicznie wymaga wskazania, że wciąż ok. 30% drużynowych nie ma możliwości umówienia się elektronicznie na spotkanie z komendantem ani na KSI/KSW. Posiadane dane nie pozwalają niestety stwierdzić, jakie są powody takiej sytuacji.

Tabela KT.2.11. Co mogłoby być jeszcze robione elektronicznie? (Badanie drużynowego 2015 i 2016)

	2015	2016
rezerwacja zasobów: rzeczy materialne np. rzutnik	41,3%	37%
rezerwacja zasobów: miejsce na stacji hufca	33,9%	31%
umówić się na spotkanie z komendantem	33,0%	30%
umówić się na spotkanie z skarbnikiem/kwatermistrem	32,5%	25%
Umówić się na KSI/KSW	42,0%	33%

W Głównej Kwaterze ZHP stosowany jest elektroniczny obieg dokumentów. Rejestrowane są wszystkie wiadomości/listy, które zostaną złożone w sposób elektroniczny, jeśli noszą znamiona korespondencji służbowej (jest to zgodne z Instrukcją kancelaryjno-archiwalną ZHP). W GK ZHP można załatwić w sposób elektroniczny każdą sprawę, która ze względu na przepisy powszechnie obowiązujące lub akty prawa wewnętrznego ZHP, nie wymaga zastosowania formy pisemnej w oryginale.

Poniżej przedstawiony jest przykładowy katalog spraw, które instruktorzy mogą załatwić w formie elektronicznej w GK ZHP:

- złożyć wniosek do rozkazu Naczelnika ZHP,
- przekazać dokumentację statutową chorągwi ZHP,
- złożyć wniosek o Odznakę Kadry Kształcącej,
- złożyć wniosek o Odznakę Kadry Programowej,
- złożyć wniosek o otwarcie/zamknięcie próby na stopień instruktorski,
- poprosić o interpretację aktów prawa wewnętrznego ZHP,
- załatwić kwestię organizacji przedsięwzięcia w GK ZHP - spotkanie wydziału/zespołu,
- złożyć projekt uchwały/decyzji do GK ZHP,
- złożyć sprawozdanie z realizacji przedsięwzięcia np. rajdu, zlotu,
- zarezerwować salę,
- umówić się na spotkanie.

Częstą praktyką również jest uczestniczenie instruktorów w posiedzeniach GK ZHP w formie telekonferencji.

Ponadto Główna Kwatera ZHP stosuje różnorodne narzędzia do e-komunikacji z wolontariuszami. Wiele zespołów odbywa swoje spotkania w formie telekonferencji poprzez skype,

przechowuje dokumenty na wirtualnym dysku, współdzielili foldery i pliki, pracuje nad dokumentami on-line. Główna Kwatera ZHP uruchomiła m.in. elektroniczne repozytorium materiałów promocyjnych, które jest dostępne poprzez Office 365. Uruchomiono także system do zgłoszeń na imprezy, który dostępny jest dla całego ZHP. Główna Kwatera publikuje wszystkie swoje dokumenty na stronie dokumenty.zhp.pl, wydaje e-komunikaty (komunikaty.gk.zhp.pl), wysyłany jest Newsletter z informacjami programowymi i kształceniowymi do wszystkich członków ZHP, którzy posiadają maile w Office 365.

Ponadto od października 2015 roku w GK ZHP funkcjonuje witryna w Office 365 stanowiąca wewnętrzną platformę do komunikacji i przechowywania dokumentów Głównej Kwatery ZHP. Została ona opracowana przez Biuro GK ZHP i jest udostępniona wszystkim pracownikom i współpracownikom GK ZHP. Od listopada 2015 roku kolejne zespoły mają możliwość zakładania podwitryn służących do komunikowania się z wolontariuszami GK ZHP, takie podwitryny posiada Centralna Szkoła Instruktorska ZHP, Wydział Komunikacji i Promocji oraz Zespół Projektowy Jamboree 2023, Harcerski Instytut Badawczy.

Od maja 2016 roku funkcjonuje witryna chorągwie ZHP, która służy do elektronicznego obiegu dokumentów pomiędzy GK ZHP a komendą chorągwi. Dzięki witrynie chorągwie mogą między innymi przekazywać do Biura GK ZHP dokumenty statutowe (protokoły, rozkazy, uchwały, decyzje). Poprzez witrynę udostępniane są ze strony GK ZHP arkusze lokalizacji wypoczynku, statystki HALiZ, zestawienia, wzory dokumentów itp.

Od 2015 roku w wolontariusze mają możliwość uczestniczyć w posiedzeniu GK ZHP poprzez skypową telekonferencję.

Biorąc powyższe wyniki i informacje pod uwagę należy uznać, że elektroniczny obieg dokumentów został wdrożony w różnym stopniu na poszczególnych poziomach organizacji. Nadal 40% drużynowych nie może elektronicznie złożyć wniosku do KSI, a 45% nie może elektronicznie rezerwować zasobów hufca do użytkowania.

Widać wyraźny wzrost od roku 2015 do roku 2016 w dostępności uchwał komisji rewizyjnych hufca (o ponad 10%).

Wdrożenie zasad konsultacji dokumentów związkowych na wszystkich poziomach organizacji przez instruktorów, wdrożenie mechanizmu ciągłych zmian

Konsultowanie dokumentów przez władze naczelne ZHP

W 2014 roku Zespół ds. opcji zero opracował zasady konsultacji dokumentów związkowych na wszystkich szczeblach organizacji oraz zasady mechanizmu ciągłych zmian. Schemat konsultacji został opracowany na bazie konsultacji stosowanych w systemie prawa państwowego i konsultacji społecznych. Model proponowany przez Zespół ds. opcji zero jest testowany od roku 2014 i nieustannie udoskonalany. Szczegóły konsultacji można znaleźć w serwisie internetowym opcjazero.zhp.pl.

Konsultacje odbywają się w dwóch trybach w zależności od specyfiki dokumentu:

I akty ogólne

- wymagające zrozumienia systemu wychowawczego ZHP oraz funkcjonowania struktury ZHP,
- konsultacje odbywają się typowo na zasadach konsultowania projektów aktów prawa powszechnie obowiązującego; dobierana jest grupa respondentów pełniących określone funkcje (proporcja określana jest zgodnie z rodzajem dokumentu); następnie

z systemu Ewidencja ZHP losowana jest odpowiednia liczba środowisk o określonych kryteriach (np. liczba lat pełnionej funkcji, liczba lat istnienia drużyny, funkcja drużynowego itp.). Do każdego respondenta wysyłana jest wiadomość z informacją i prośbą o konsultacje dokumentu. Każdy dokument wysyłany jest wszystkim komendantom chorągwi oraz władzom naczelnym ZHP - ewentualnie ekspertom wskazanym przez Główną Kwaterę ZHP. Wszystkie uwagi i propozycje są rozpatrywane przez Zespół a odniesienie merytoryczne do każdej zgłoszonej uwagi publikowane na stronie www.opcjazero.zhp.pl.

- po wprowadzeniu i wdrożeniu Instrukcji HALiZ wyznaczono termin zgłaszania uwag w celu ewentualnej aktualizacji w przypadku, jeśli zostałyby wskazane trudności w jej praktycznym stosowaniu. Do 30 września 2015 roku wpłynęły uwagi z 3 chorągwi ZHP. Aktualizacja Instrukcji HALiZ została zaplanowana na marzec 2016 roku, czyli po akcji zimowej.

Przykład: Instrukcja HALiZ

Z Ewidencji ZHP wylosowano grupę uczestników konsultacji:

- 60 gromad i drużyn prowadzonych przez instruktorów,
- 24 szczepy i związki drużyn prowadzone przez minimum podharcistrzów,
- 30 hufców,
- 17 chorągwi (wszystkie),
- 5 konsultantów indywidualnych, którzy zgłosili się z własnej inicjatywy, wyrażając zainteresowanie tematem.

Z wylosowanej grupy 136 podmiotów odpowiedziało 13 podmiotów (czyli 10%) zgłaszając 70 uwag.

Przykład: Instrukcja tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i klubu specjalnościowego

Konsultanci:

- władze naczelne ZHP,
- wszystkie chorągwie ZHP,
- zespoły GK ZHP,
- 40 gromad i drużyn wszystkich grup metodycznych,
- 20 gromad i drużyn specjalnościowych,
- 20 gromad i drużyn Nieprzetartego Szlaku,
- 7 kręgów akademickich,
- 18 kręgów instruktorskich,
- 10 kręgów starszyny,
- 10 kręgów seniorów,
- 15 klubów specjalnościowych,
- 23 szczepy,
- 7 związków drużyn,
- 30 hufców.

Z wylosowanej grupy 221 podmiotów odpowiedziało 55 podmiotów (czyli 25%) zgłaszając 465 uwag.

W innych konsultacjach odpowiedziało ok. 7% zaproszonych podmiotów.

II akty specjalistyczne

- wymagające fachowej wiedzy z określonej dziedziny,

- konsultacje odbywają się w wąskim gronie specjalistów danej dziedziny. Dalsza procedura jest podobna do I grupy - w tym przypadku nie zawsze wyniki są publikowane na stronie www.

Przykład: Regulamin spraw członkowskich ZHP (w trakcie procedowania)

Liczba konsultantów: około 10 osób (w tym władze naczelne ZHP)

W drodze konsultacji zgłoszono ponad 100 uwag i propozycji. Wszystkie zostały rozpatrzone i przygotowywana jest odpowiedź do konsultantów.

Powyższy model konsultacji jest stosowany przy tworzeniu dokumentów Głównej Kwatery ZHP.

Rada Naczelna ZHP stosuje od 2014 roku otwarty model konsultacji, polegający na umieszczeniu projektów zmian dokumentów na portalach społecznościowych oraz organizacji spotkań w chorągwiach, a także ogólnopolskich konferencji. Formuła ta pozwala na dyskusję oraz wymianę poglądów, docieranie stanowisk podczas rozmów na żywo oraz w dyskusjach internetowych. Splewające uwagi - pojedynczych osób, całych środowisk i władz poszczególnych szczebli są analizowane przez komisję wiodącą dla danego tematu, a następnie scalane (na zasadzie większościowej) w propozycję przedkładaną Radzie Naczelnej ZHP, która w toku obrad plenarnych odwołuje się do wyników konsultacji przy decyzjach kierunkowych.

W ten sposób konsultowano:

- System Stopni Instruktorskich - informacja o konsultacjach w mediach społecznościowych poparta spotkaniami organizowanymi w poszczególnych chorągwiach i na konferencjach, w których wzięło udział ok. 400 instruktorów,
- zmiany w finansowaniu ZHP i składce członkowskiej - informacja o konsultacjach w mediach społecznościowych poparta spotkaniami organizowanymi w poszczególnych chorągwiach i na konferencjach, w których wzięło udział ok. 400 instruktorów,
- System Pracy z Kadrami w ZHP - informacja o konsultacjach w mediach społecznościowych poparta spotkaniami organizowanymi w poszczególnych chorągwiach i na konferencjach, w których wzięło udział ok. 400 instruktorów.

W każdych konsultacjach splewwały głosy pojedynczych osób, a także całych środowisk lub władz, zależnie od ich specyfiki. Przykładowo, w konsultacjach nowych zasad finansowania do Rady Naczelnej ZHP splewły oficjalne stanowiska praktycznie wszystkich komend chorągwi, a także wielu rad i komisji rewizyjnych chorągwi, jak również kilkadziesiąt stanowisk komend hufców.

Oprócz konsultacji ww. dokumentów, Rada Naczelna ZHP organizuje konferencje poświęcone dyskusjom na tematy ważne dla organizacji, w tym strategiczne. Zorganizowano m.in.:

- 4 konferencje o Prawie i Przrzeczeniu Harcerskim,
- konferencję o miejscu Boga w harcerstwie,
- 2 konferencje o zmianach w Statucie ZHP oraz kierunkach nowej Strategii rozwoju ZHP.

Odpowiedzi komendantów chorągwi w roku 2015 i 2016 dotyczące konsultacji aktów prawa wewnętrznego ZHP na szczeblu centralnym:

Tabela KT.2.12. Czy komenda Twojej chorągwi wzięła udział w konsultacjach aktów prawa wewnętrznego (AACH2015 i AACH2016):

		TAK	NIE	Nie wiem
w sprawie zasad ponownego ubiegania się o członkostwo ZHP (RN ZHP)	2015	5	4	8
	2016	7	5	2
w sprawie programu pozyskiwania kadry wśród osób dorosłych 35+ (RN ZHP)	2015	8	3	6
	2016	9	4	1
w sprawie wskazania problemów wychowawczych 2016-2017 (RN ZHP)	2015	6	4	7
	2016	5	4	5
w sprawie systemu metodycznego ZHP (RN ZHP)	2015	8	4	5
	2016	9	1	4
w sprawie Instrukcji Harcerskiej Akcji Letniej i Zimowej (GK ZHP)]	2015	12	2	3
	2016	12	1	1
w sprawie Zasad tworzenia i działania chorągwi ZHP (GK ZHP)	2015	9	3	5
	2016	6	3	5
w sprawie zatwierdzenia Instrukcji tworzenia i działania gromady, drużyny, kręgu i klubu specjalnościowego (GK ZHP)]	2015	7	5	5
	2016	7	4	3
w sprawie wytycznych dotyczących rozdzielenie działalności wychowawczej od gospodarczej (GK ZHP)	2015	10	3	4
	2016	12	1	1

Biorąc pod uwagę fakt, że komendanci chorągwi konsekwentnie w badaniach AACH2015 i AACH2016 deklarują, że czują się nadmiernie obciążeni dokumentacją wewnętrzną należy wyraźnie podkreślić i zauważyć, że stała grupa komendantów chorągwi nie angażuje się w konsultacje (współtworzenie) aktów prawa wewnętrznego ZHP.

Z badań przeprowadzonych w latach 2014 i 2015 wynika, że 66,8% hufców angażuje kadre hufca przy opracowywaniu dokumentów. Najczęściej z kadra hufca konsultowany jest plan pracy, program rozwoju, plan kształcenia. Rzadziej konsultowany jest budżet (31,7% hufców).

Prowadzenie konsultacji z co najmniej połową instruktorów na etapie tworzenia dokumentów hufca w roku 2015.

Z badania drużynowych w roku 2015 wynika, że około 70% drużynowych, nie czuje, żeby ich opinia na temat kierunków działania hufca była brana pod uwagę. W badaniu z 2016 roku taką opinię wyraziło ok. 60% drużynowych.

Jeśli chodzi o poczucie, czy hufiec konsultuje z drużynowymi ważne sprawy dotyczące ich drużyny, to w badaniu drużynowego z 2015 roku około 50% drużynowych potwierdziło, że takie konsultacje się odbywają; w badaniu drużynowego z 2016 roku taką opinię wyraziło 55% drużynowych, a tylko 7% drużynowych odpowiedziało, że hufiec nie konsultuje z nimi ważnych spraw dotyczących ich drużyny.

W obydwu przypadkach posiadane dane nie pozwalają określić, czy mamy już do czynienia z trwałym trendem większego brania pod uwagę opinii drużynowych w zakresie kierunków działania hufca oraz konsultowania z drużynowymi ważnych spraw dotyczących ich drużyny. Badanie powyższych zagadnień należy kontynuować w kolejnym badaniu drużynowego.

Konsultowanie dokumentów na poziomie chorągwi

Jeśli chodzi o chorągiew, to komendanci hufców w 2015 (2016) roku odpowiedzieli, że najczęściej jest z nimi konsultowany dokument „zasady finansowania chorągwi” - 53,59% (2016-38,31%), plan kształcenia 31,37% (2016-32,79%), plan pracy - 21,57% (2016-23,70%), inne uchwały komendy chorągwi dotyczące Twojego hufca - 27,45% (2016-21,43%). Bardzo rzadko konsultowane są budżet chorągwi - 13% (2016-7,79%), uchwały rady chorągwi - 10% (2016-10,39%).

Tabela KT.2.14. Zaznacz, które z poniższych dokumentów chorągwi były w roku harcerskim 2014/2015 i roku harcerskim 2015/2016 konsultowane z hufcami w trakcie ich tworzenia (AACH2015 i AACH2016):

		Budżet chorągwi	zasady finansowania chorągwi	Zasady finansowego wspierania przedsięwzięć hufca	plan kształcenia	uchwały komendy chorągwi	plan pracy
2014/ 2015	TAK	8	13	6	15	4	10
	NIE	9	4	11	2	13	7
2015/ 2016	TAK	8	9	5	11	3	10
	NIE	6	5	9	3	11	4

Tabela KT.2.13. Zaznacz, które dokumenty hufca były konsultowane z kadrami hufca na etapie ich tworzenia (AAH2015)

	2015
Budżet	31,70%
Zasady dofinansowania przedsięwzięć	48,37%
Plan kształcenia	58,17%
Plan pracy	77,12%
Program rozwoju	61,11%
Plan operacyjny	40,52%

W obydwu badanych latach z odpowiedzi komend chorągwi wynika, że dokumentami najczęściej konsultowanymi z hufcami są plan kształcenia, zasady finansowania chorągwi oraz plan pracy, przy czym w roku 2014/2015 najwięcej chorągwi skonsultowało ze swoimi hufcami zasady finansowania chorągwi a w roku 2015/2016 plan kształcenia.

Wyniki badania AAH i AACH z lat 2015 i 2016 w zakresie tego, jakie dokumenty chorągwi są konsultowane z hufcami są spójne i wyraźnie wskazują na to, że chorągwie konsultują najczęściej z hufcami: plan kształcenia, plan pracy oraz zasady finansowania chorągwi.

Tabela KT.2.15. W jakim stopniu uwagi zgłaszane przez Twój hufiec w ramach konsultacji dokumentów chorągwiowych zostały uwzględnione w ich treści? (AAH2015 i AAH2016)

	2015	2016
zostały uwzględnione w całości	5,56%	8,12%
w dużej części zostały uwzględnione	15,69%	21,75%
zostały częściowo uwzględnione	44,12%	39,94%
zostały raczej pominięte	17,65%	18,18%
zostały zupełnie zignorowane	11,11%	12,01%

Czy w bieżącym roku harcerskim proszono Cię o konsultacje w sprawach dotyczących Związku, chorągwi itd.?

W badaniu drużynowego 2015 42% drużynowych odpowiedziało pozytywnie. W 2016 roku pozytywnie odpowiedziało już tylko 32% drużynowych. Trudno jest jednoznacznie określić przyczynę takiego spadku, w szczególności możliwe jest to, że w okresie pomiędzy obydwooma badaniami zmalała liczba dokumentów, które poddawane były konsultacjom, co mogło wpłynąć także na to, czy drużynowi byli proszeni o konsultacje. Należy kontynuować badanie tego zagadnienia w kolejnym badaniu drużynowego.

Biorąc pod uwagę powyższe zapisy należy uznać, że zasady konsultowania aktów prawa wewnętrznego oraz mechanizm ciągłych zmian zostały opracowane i wdrożone na szczeblu centralnym. Ich konstrukcja pozwala na stosowanie na wszystkich szczeblach organizacji.

Uznano dwa główne modele konsultacji:

1. konsultacje w formie elektronicznej skierowane do konkretnej grupy odbiorców zgodnie z obranymi kryteriami, które pozwalają na zebranie uwag w sposób uporządkowany i zapewnia każdej indywidualnej osobie informację zwrotną,
2. konsultacje bezpośrednie prowadzone podczas spotkań z instruktorami, które pozwalają na głębszą wspólną analizę wprowadzanych zmian, wymianę poglądów i szeroką perspektywę patrzenia na omawiane zagadnienie.

Oba modele powinny być stosowane równolegle i dobierane w zależności od tematyki konsultacji.

Przy wdrażaniu modelu konsultacji należy zadbać w szczególności o:

- reprezentatywność grupy konsultantów (metryczka konsultantów, ekspertów danej dziedziny),
- udzielaniu informacji zwrotnej osobom, które wezmą udział w konsultacjach,
- przypominaniu o terminach konsultacji.

Rozwój funkcjonalności oraz czytelności elektronicznej ewidencji ZHP

Badanie drużynowego

- Czy w Twojej drużynie prowadzona jest Ewidencja ZHP? - Prawie 94% (2015) i 93% (2016) drużynowych odpowiedziało pozytywnie.
- Czy osobiście korzystasz z systemu Ewidencji ZHP? - 70% (2015) 80% (2016) drużynowych odpowiedziało pozytywnie.

Tabela KT.2.16. Kto wypełnia system ewidencji w Twoim imieniu? (Badanie drużynowego 2015)

drużynowy, lub inna osoba w drużynie	32,5%
osoba w hufcu	14,8%
nie wiem	2,4%
inne	11,6%

Tabela KT.2.17. W jakim zakresie Twoja drużyna korzysta z ewidencji? (Badanie drużynowego 2015 i 2016)

	2015	2016
informacje o członkach	87,2%	95%
informacje stopniach i sprawnościach osób w drużynie	34,5%	35%
informacje o wyjazdach	4,5%	6%
inne	9,0%	3%

Tabela KT.2.18. Jak często dane dotyczące stanu osobowego Twojej drużyny są aktualizowane w systemie Ewidencji? (Badanie drużynowego 2015 i 2016)

	2015	2016
Każda zmiana (przyjęcie, wystąpienie) jest na bieżąco aktualizowana	23,8%	33%
Średnio raz na kwartał zmiany są aktualizowane	35,9%	43%
Wprowadzam zmiany, kiedy muszę zmienić hasło do mojego konta na Ewidencji ZHP	9,7%	6%
Średnio raz na pół roku zmiany są aktualizowane	4,7%	2%
Średnio raz na rok zmiany są aktualizowane	3,5%	3%
Przy okazji końca roku kalendarzowego, kiedy muszę zweryfikować listę członków którzy mają opłacić składki harcerskie	4,5%	4%
Zmiany są wprowadzane nieregularnie, rzadziej niż raz na rok	2,8%	2%
Nie aktualizuję zmian w systemie	2,3%	2%
nie wiem	7,1%	5%

W 2016 roku zadano dodatkowe pytanie „Dlaczego nie korzystasz z systemu Ewidencja ZHP”? Na to pytanie odpowiedzi udzieliły 42 osoby, które zaznaczyły że nie korzystają z systemu.

Tabela KT.2.19. Dlaczego nie korzystasz z systemu Ewidencja ZHP? (Badanie drużynowego 2016)

Ewidencja nic nie daje mojej drużynie	25,0%
Nie widzę potrzeby korzystania z ewidencji w formie aplikacji internetowej, prowadzę ewidencję w innej formie tj. papierowa, arkusze excela itd	23,0%
Nie zostałem/am przeszkolony do prowadzenia ewidencji więc nie potrafię się nią obsłużyć	42,0%
Mam ciągłe problemy techniczne z systemem ewidencji a czekanie na naprawienie błędu działa na mnie zniechęcająco	40,0%
Ewidencja działa nieintuicyjnie - interfejs dla użytkownika jest dla mnie nie zrozumiały, jest zbyt wiele funkcji/opcji z których nie korzystam	13,0%
Zmiana hasła co określony czas narzuca na mnie odwiedzanie aplikacji Ewidencji ZHP częściej niż tego potrzebuję	19,0%
Jestem jedyną pełnoletnią osobą, która może posługiwać się Ewidencją i nie starcza mi czasu na jej uzupełnianie przez inne obowiązki związane z prowadzeniem drużyny	11,0%
Inne	40,0%

Badanie hufca

Tabela KT.2.20. Drużynowi, którzy w hufcu samodzielnie wprowadzają dane członków swojej drużyny do systemu Ewidencja ZHP (AAH2015)

	2015	2016
Wszyscy lub prawie wszyscy	29,08%	29,87%
Większość	19,61%	23,38%
Mniej niż połowa	8,17%	8,44%
Mniejszość	13,40%	12,01%
Żaden lub prawie żaden	22,88%	24,68%
Nie mam wiedzy na ten temat	0,98%	1,62%

Tabela KT.2.21. Ocena przyjazności systemu Ewidencja ZHP (AAH2015 i 2016)

	niewystarczające	przeciętne	dobrze	bardzo dobre
2015	33,06%	41,63%	20,82%	4,49%

Tabela KT.2.22. Ocena przydatności systemu Ewidencja ZHP (AAH2015 i 2016)

	2015	2016
rewelacja!	4,25%	3,25%
raczej przydatna	26,14%	36,69%
średnio przydatna	36,27%	34,09%
raczej nieprzydatna	14,05%	13,31%
kompletnie nieprzydatna	13,07%	12,66%

W badaniu z roku 2016, po przeprowadzonej migracji systemu 36,04% komendantów hufców odpowiedziało, że przydatność systemu się poprawiła, 45,78% odpowiedziało, że nie uległa zmianie natomiast 18,18% odpowiedziało, że się pogorszyła.

Tabela KT.2.23. Wygoda korzystania z systemu Ewidencja ZHP (AAH2015 i 2016)

	2015	2016
rewelacja!	1,31%	1,30%
raczej wygodna	14,05%	12,99%
średnio wygodna	32,35%	36,04%
raczej niewygodna	21,90%	24,03%
kompletnie niewygodna	24,51%	25,65%

W badaniu z roku 2016, po przeprowadzonej migracji systemu 33,77% komendantów hufców odpowiedziało, że wygoda korzystania z systemu uległa poprawie, 36,36% odpowiedziało, że nie uległa zmianie natomiast 29,87% odpowiedziało, że się pogorszyła w stosunku do poprzedniej wersji systemu.

Tabela KT.2.24. Wykorzystanie z systemu Ewidencja ZHP (AAH2015)

naliczania drużynom podstawowych składek członkowskich ZHP	72,55%
analizy trendów liczebności drużyn w czasie	40,20%
oceny jakości drużyn	11,44%
jako bazę kontaktów do instruktorów hufca	18,63%
generowania list uczestników przedsięwzięć	16,99%
sprawdzania członkostwa ZHP	67,97%
odnotowywania i sprawdzania opłacenia podstawowej składki członkowskiej ZHP	25,82%
odnotowywania zaliczenia służby instruktorskiej.	28,43%
Inne	6,86%

W zakresie wykorzystania systemu Ewidencja ZHP w roku 2016 z badania nie wynikają żadne strategiczne zmiany.

Badanie chorągwi ZHP

Jak oceniasz wygodę korzystania z systemu Ewidencja ZHP? - 9 komendantów chorągwi ZHP odpowiedziało, że system Ewidencja ZHP jest wygodny lub raczej wygodny natomiast 8 komendantów odpowiedziało, że system jest całkowicie lub raczej niewygodny.

Jak oceniasz przydatność systemu Ewidencja ZHP? - 12 komendantów chorągwi zadeklarowało, że system jest przydatny lub średnio przydatny natomiast pozostali odpowiedzieli, że system jest całkowicie lub raczej nieprzydatny.

Komendanci chorągwi wykorzystują system Ewidencja ZHP głównie do naliczania składek członkowskich ZHP, potwierdzania członkostwa w ZHP oraz analizy trendów hufców w czasie.

W II połowie roku 2016 przeprowadzona została aktualizacja systemu Ewidencja ZHP (niestety nie udało się dokonać migracji w takim czasie, który umożliwiłby zapytanie drużynowych o zmianę).

Najważniejsze zmiany, które zostały wprowadzone w 2016 roku:

- nowy system logowania, od tej pory posługujemy się numerem karty członkowskiej ZHP zamiast numerem PESEL,
- po zapomnieniu hasła można je odzyskać poprzez adres mailowy, zlikwidowano skomplikowane i trudne do zapamiętania hasła startowe,
- można dodać osobę, która nie posiada numeru PESEL - jest to wyjście naprzeciw oczekiwaniom organizacji i coraz częściej pojawiających się przypadków wstępowania do ZHP cudzoziemców,
- zwiększona ochrona danych osobowych poprzez ukryty numer PESEL podczas wyszukiwania oraz ograniczenie widoczności danych osobowych członków ZHP spoza danej jednostki,
- uwidocznienie wszystkich osób, które należą do danej jednostki (zarówno z przydziałem służbowym jak i przynależnością),
- unowocześnienie wyglądu systemu, łatwiejszy do użytkowania,
- opracowana instrukcja obsługi,
- zaznaczenie zaliczenia służby instruktorskiej według roku harcerskiego a nie kalendarzowego,
- szybki podgląd najważniejszych danych członka ZHP,
- wprowadzenie zasady jednego kliknięcia w przypadku edycji danych osobowych,
- podczas wprowadzenia błędnych danych system informuje, które dane są nie wprowadzone lub wprowadzone niepoprawnie,

Ponadto system Ewidencja ZHP został przeniesiony na nowszy serwer, co usprawniło jego działanie i zwiększyło wydajność.

W latach 2013-2015 nie zaszły żadne strategiczne zmiany związane z systemem Ewidencja ZHP. Ciekawe jest to, że respondenci w badaniu w roku 2015 ocenili pozytywnie zmiany systemu.

W sierpniu 2016 roku przeprowadzono migrację systemu Ewidencja ZHP. W przeprowadzonym badaniu AAH2016 nie zauważono znaczących zmian w opinii komendantów hufców na temat systemu. Należy uznać, że nie nastąpił znaczący postęp w zakresie rozwoju funkcjonalności i czytelności systemu.

Wnioski i rekomendacje

Zespół ds. ewaluacji *Strategii Rozwoju ZHP na lata 2012-2017* ocenia, że kierunek strategiczny K2: Prosta dokumentacja, e-zhp został zrealizowany w stopniu zadowalającym.

Jednocześnie zespół rekomenduje kontynuowanie lub wdrażanie kolejnych rozwiązań mających na celu usprawnienie funkcjonowania ZHP w zakresie upraszczania dokumentacji wewnętrznej i usprawniania dostępu do niej dla członków ZHP.

Zespół uznaje, że należy między innymi:

- - ujednoczyć wydawane przez władze ZHP wszystkich szczebli dokumenty (uchwały, decyzje) zgodnie z przygotowanymi *Standardami tworzenia aktów prawa wewnętrznego ZHP*,
- na każdym szczeblu prowadzić wykaz aktów prawa wewnętrznego obecnie obowiązującego,
- tworzyć teksty jednolite aktów prawa wewnętrznego ZHP,
- stworzyć i na bieżąco aktualizować katalog najważniejszych aktów prawa wewnętrznego regulujących działanie hufca i podstawowej jednostki organizacyjnej i udostępnić go wszystkim komendantom hufców oraz osobom prowadzącym podstawowe jednostki organizacyjne,
- kontynuować konsultowanie dokumentów regulujących działalność jednostek ZHP (model konsultacji powinien być dostosowany do rodzaju dokumentu), niezależnie od wybranego sposobu konsultacji należy zadbać o reprezentatywność grupy oraz informację zwrotną dla osób, które wezmą udział w konsultacji,
- poszerzać katalog dokumentów i spraw, które członkowie ZHP/jednostki mogą załatwić w sposób elektroniczny,
- egzekwować od chorągwi i hufców prowadzenie aktualnej strony internetowej, na której publikowane są akty prawa wewnętrznego danej jednostki,
- wprowadzić elektroniczne formy dokumentów (np. e-faktura),
- doprowadzić do zakupu profesjonalnego programu ewidencyjnego (po określeniu podstawowych funkcjonalności, które system powinien posiadać) oraz zapewnić etat na szczeblu centralnym do bieżącego wsparcia chorągwi i hufców.

K3: Motywowanie i promowanie kadry

Analiza sytuacji obecnej:

- aktualny system motywowania kadry do działania nie jest skuteczny - w Związku brakuje instruktorów i drużynowych,
- drużynowi i instruktorzy, szczególnie pełniący funkcje społecznie, nie są znani i uznawani za autorytety,
- brak w Związku skutecznego systemu ewaluacji działań instruktorów i ich oceny,
- najlepiej działający drużynowi i instruktorzy nie są wystarczająco promowani poza organizacją,
- system pracy z kadrą jest w trakcie wdrażania.

Cel strategiczny:

- mamy zmotywowaną kadrę, która ma doprecyzowany cel działania, wie, po co wykonuje każde swoje zadanie, jaki sposób jest najlepszy do osiągnięcia celu i czuje satysfakcję z podejmowanych wyzwań,
- kadra ma poczucie wsparcia swoich działań i rozwoju własnego w organizacji,
- instruktorzy czują dumę z pełnienia funkcji instruktorskich w ZHP, która wynika z pozytywnego wizerunku instruktora zarówno wewnątrz ZHP, jak i w społeczeństwie.

Pomiar osiągnięcia celu:

System pracy z kadrą jest wdrożony w harcerskich komendach

Analiza wdrożenia Systemu Pracy z Kadrą wymaga kompleksowego podejścia do wdrożenia jego wszystkich elementów na poziomie danej harcerskiej komendy. System działa dopiero wtedy, gdy skutecznie zaimplementowane są wszystkie jego elementy tzn. pozyskiwanie kadry, kształcenie kadry, pełnienie funkcji i praca przełożonego z kadrą oraz samokształcenie i praca nad sobą.

Z danych zaprezentowanych w Arkuszu Analizy Chorągwi (AACH) w roku 2015 wynika, że 9 chorągwi nie opracowało własnej kompleksowej strategii lub harmonogramu planowanych działań w zakresie wdrażania Systemu pracy z kadrą natomiast 8 zadeklarowało, że taką strategię i harmonogram przyjęło.

Z danych zaprezentowanych w Arkuszu Analizy Chorągwi w roku 2016 wynika, że 6 chorągwi nie opracowało własnej kompleksowej strategii lub harmonogramu planowanych działań w zakresie wdrażania Systemu pracy z kadrą natomiast 7 zadeklarowało, że taką strategię i harmonogram przyjęło, 3 nie udzieliły odpowiedzi.

W badaniu przeprowadzonym w 2014 35% hufców zadeklarowało, że opracowało własną strategię/harmonogram planowanych działań w zakresie wdrażania systemu Pracy z Kadrą.

W 2015 r. w zespołach działających na poziomie chorągwi funkcję instruktorską pełniło 761 instruktorów (w 15 chorągwiach). Średnio w jednej chorągwi funkcje te pełniło 50 instruktorów. Największa liczba instruktorów zaangażowana w zespoły chorągwi to 119 a najmniejsza 6. W tym roku na funkcje w zespołach działających na poziomie chorągwi zostało powołanych 575 osób (dane z 15 chorągwi), w tym 30 bez stopnia instruktorskiego, 99 przewodników, 152 podharcistrzów i 251 harcmistrzów.

W 2016 r. w zespołach działających na poziomie chorągwi funkcję instruktorską pełniło 771

instruktorów (w 13 chorągwiach). Średnio w jednej chorągwi funkcje te pełniło 59 instruktorów. Największa liczba instruktorów zaangażowana w zespoły chorągwi to 122 a najmniejsza 5. W tym roku na funkcje w zespołach działających na poziomie chorągwi zostały powołane 202 osoby (dane z 13 chorągwi), w tym 13 bez stopnia instruktorskiego, 39 przewodników, 71 podharcistrzów i 93 harcistrzów. Biorąc pod uwagę, że badanie wykonywano w roku wyborczym, można uznać że rotacja kadry na poziomie chorągwi nie była duża, bowiem wymieniło się ok 26% kadry.

Spośród osób pełniących w 2015 funkcję instruktorską na poziomie chorągwi 47% posiadało uzgodniony z przełożonym zakres praw i obowiązków dotyczący pełnionej funkcji. Opis funkcji uzgadniany był w 14 chorągwiach. 33% instruktorów pełniących w 2015 funkcję instruktorską w zespołach komendy chorągwi miało podpisaną umowę wolontariacką dotyczącą pełnionej funkcji.

Spośród osób pełniących w 2016 funkcję instruktorską na poziomie chorągwi 57% posiadało uzgodniony z przełożonym zakres praw i obowiązków dotyczący pełnionej funkcji, co stanowi 10% wzrost w stosunku do roku poprzedniego. Opis funkcji uzgadniany był w 12 chorągwiach. 27% instruktorów pełniących w 2015 funkcję instruktorską w zespołach komendy chorągwi miało podpisaną umowę wolontariacką dotyczącą pełnionej funkcji, co stanowi 6% spadek w porównaniu z rokiem poprzednim. Dodatkowo 17% instruktorów ma zawartą umowę w sprawie pełnienia funkcji w innej formie niż umowa wolontariacka (np. umowa instruktorska) (nie licząc umów na HAL i HAZ).

Spośród osób pełniących w 2015 funkcję instruktorską na poziomie chorągwi 25% zostało poddanych ocenie swojej pracy w ostatnim roku w formie planowo przygotowanej i okresowo przeprowadzonej rozmowy instruktorskiej posiadało uzgodniony z przełożonym zakres praw i obowiązków dotyczący danej funkcji. Rozmowy instruktorskie prowadzone były w 10 chorągwiach.

Spośród osób pełniących w 2016 funkcję instruktorską na poziomie chorągwi 25% zostało poddanych ocenie swojej pracy w ostatnim roku w formie planowo przygotowanej i okresowo przeprowadzonej rozmowy instruktorskiej posiadało uzgodniony z przełożonym zakres praw i obowiązków dotyczący danej funkcji. Rozmowy instruktorskie prowadzone były w 8 chorągwiach. Wskaźnik procentowy nie uległ zmianie w stosunku do roku poprzedniego, spadła jednak liczba chorągwi, które realizują ten element ewaluacji w pracy z kadra.

Spośród osób pełniących w 2015 funkcję instruktorską na poziomie chorągwi 30% zostało przeszkolonych do pełnionej funkcji przed powołaniem. Przeszkolenie do funkcji deklarowało 16 chorągwi.

Spośród osób pełniących w 2016 funkcję instruktorską na poziomie chorągwi 32% zostało przeszkolonych do pełnionej funkcji przed powołaniem, co stanowi niewielki 2% wzrost. Przeszkolenie do funkcji deklarowało 10 chorągwi, co stanowi 38% spadek. Wynika z tego, że w części chorągwi znacząco wzrosła liczba kadry szkolonej do funkcji przed jej objęciem, w części zaś zaprzestano skupiania się na tym przed podjęciem się przez kadra funkcji.

Pozyskiwanie kadry

Według AAH 2013/2014 83% osób pełniących funkcje instruktorskie jest pozyskiwana w drodze rekrutacji wewnętrznej, natomiast 17% została pozyskana z zewnątrz.

Rekrutacja kadry

W roku 2013/14 do pełnienia funkcji instruktorskich w hufcach wg AAH pozyskano 1336 członków ZHP, w tym 48% spośród wędrowników (16-21 lat), 12% spośród starszyny, 23% spośród instruktorów pełniących inne funkcje, 15% spośród instruktorów niepełniących żadnej funkcji.

W roku 2013/14 do pełnienia funkcji instruktorskich w hufcach wg AAH pozyskano 276 osób spoza ZHP, w tym: w tym 40% spośród nauczycieli, 30% spośród byłych instruktorów, 14% spośród rodziców, 6% spośród duchownych, 8% spośród członków RPH. Grupy te wskazane zostały też wskazane jako grupy docelowe w Programie pozyskiwania dorosłej kadry w ZHP.

W sumie 83% osób, które zostają instruktorami, jest pozyskiwanych wewnątrz. Głównym źródłem kadry dla ZHP są wędrownicy i przedstawiciele starszyny. Uzupelnieniem w pozyskiwaniu kadry jest rekrutacja zewnętrzna.

Spośród osób, które w 2015 pełniły funkcję instruktorską w zespołach komendy chorągwi, 47% zostało pozyskanych do tej funkcji w tym samym roku. Należy zwrócić uwagę, że rok 2015 był rokiem zjazdowym w chorągwiach, tak więc prawie połowa instruktorów dołączyła lub wymieniła instruktorów na funkcjach w zespołach chorągwiawnych prawdopodobnie po zjazdach chorągwi. Instruktorzy pozyskani do pełnienia tych funkcji pochodzili z następujących grup: 4% z nich pozyskanych zostało spośród wędrowników, 12% spośród starszyny, 69% spośród instruktorów pełniących równocześnie inne funkcje, a 12% spośród instruktorów niepełniących żadnej funkcji.

Osoby, które w 2016 pełniły funkcję instruktorską w zespołach komend chorągwi zostały pozyskane do pełnienia tych funkcji z następujących grup: 5% z nich pozyskanych zostało spośród wędrowników, 1% spośród starszyny, 21% spośród instruktorów pełniących równocześnie inne funkcje a 3% spośród instruktorów niepełniących żadnej funkcji. Fakt że dane te nie sumują się do 100% oraz duża liczba odpowiedzi „0” wskazują, że ta część badania sprawiła respondentom trudność i dane te nie mogą nie odzwierciedlać rzeczywistości.

W kontekście pozyskiwania kadry spoza organizacji do działań na poziomie chorągwi to pozyskano 6 takich instruktorów w tym 5 spośród byłych instruktorów i 1 spośród duchownych.

W kontekście pozyskiwania kadry spoza organizacji do działań na poziomie chorągwi tylko 2 chorągwie wskazały dane w tych pytaniach. Brak jest danych pozwalających stwierdzić, czy celowo pominięto odpowiedzi czy pozostałe chorągwie nie pozyskały żadnej kadry spoza organizacji. W 2 chorągwiach które udzieliły odpowiedzi, pozyskano 33 takich instruktorów w tym 6 spośród byłych instruktorów, 5 spośród rodziców, 9 spośród nauczycieli, 8 spośród duchownych i 5 z innych źródeł.

W roku 2014/2015 64 instruktorów w 10 chorągwiach zrezygnowało z funkcji instruktorskiej na poziomie komendy chorągwi z innych powodów, niż zakończenie kadencji poprzednich władz chorągwi.

W roku 2015/2016 74 instruktorów w 5 chorągwiach zrezygnowało z funkcji instruktorskiej na poziomie komendy chorągwi z powodu zakończenia kadencji władz i 42 w 9 chorągwiach z innych powodów, niż zakończenie kadencji poprzednich władz chorągwi.

Czynniki kadrotwórcze w ZHP:

W trakcie opracowywania Ewaluacji Systemu Pracy z Kadrami w 2015 roku została dokonana analiza mająca określić główne czynniki wpływające na przyrost liczebny instruktorów w stopniu przewodnika. W tym celu przeprowadzono analizę danych ilościowych z AAH 2013/14.

Analiza wskazuje, że liczba instruktorów w stopniu przewodnika w hufcu jest związana z następującymi czynnikami:

- działającymi w hufcu szczepami (38% wariacji związanych z ogólną liczbą pwd.);
- liczbą BOKK w hufcu (25% wariacji),
- liczbą instruktorów uczestniczących w warsztatach doskonalących prowadzonych w hufcach, chorągwiach, GK (łącznie 24% wariacji),
- wzrostem liczby nowych przewodników w stosunku do liczby działających

- przewodników w danym środowisku (przykład własny rówieśników) (22,5% wariacji),
- kursami przewodnikowskimi (14% wariacji),
- działaniem KSI prowadzącej próby podharcemistrzowskie (12% wariacji),
- działaniem ZKK/MZKK (5% wariacji).

Z analizy wynika, że głównym czynnikiem generującym nowych przewodników w ZHP są szczepy. Ważnym czynnikiem wspierającym wzrost liczebny kadry jest dodatkowe kształcenie instruktorów w formie warsztatów doskonalących oraz inspiracja do pozostania instruktorem stymulowana przez osobisty przykład młodych ludzi w tej samej grupie wiekowej. Istnieje też wyraźna korelacja pomiędzy liczbą zamykanych w hufcu prób podharcemistrzowskich a liczbą otwieranych prób przewodnikowskich.

Co nie wpływa na przyrost kadry?

Przeprowadzona Ewaluacja Systemu Pracy z Kadra w 2015 roku pozwoliła również określić listę czynników, wobec których analiza korelacji nie wykazała związku z liczbą nowych instruktorów w stopniu przewodnika.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności pomiędzy liczbą nowych przewodników, a tym, czy w hufcu jest:

- przyjęta strategia pracy z kadra,
- system motywowania,
- plan kształcenia,
- kursy przewodnikowskie (1% wariacji) bez działających szczepów,
- osoba odpowiedzialna w hufcu za pracę z kadra,
- wsparcie dla hufca z chorągwi w obszarze pracy z kadra,
- opisy funkcji,
- wręczanie odznaczeń spoza ZHP,
- umowy wolontariackie (zaledwie 1% wariacji),
- działająca KSI, jeśli nie ma uprawnień do prowadzenia prób podharcemistrzowskich.

Powyższa analiza wskazuje, że większy efekt w postaci wzrostu liczby nowych instruktorów uzyskujemy w ZHP promując i wspierając działania szczepów, dbając jednocześnie o jakość szkolenia przewodnikowskiego i drużynowych, niż egzekwując w hufcach wyłącznie formalne wymogi związane z pracą z kadra takie, jak formalne działanie ZKK, strategię pracy z kadra czy plany kształcenia.

Wyniki AACH 2015 wskazały, że w roku harcerskim 2014/2015 chorągwi KSI prowadziły ogółem 277 prób instruktorskich.

Tabela KT.3.1. Próby instruktorskie prowadzone w roku harcerskim 2014/2015 w chorągwiach

	pwd	phm	hm
Prowadzone próby	12 (w 3 chorągwiach)	121 (w 14 chorągwiach)	144 (w 13 chorągwiach)
Zamknięte próby	16	61	125

Wyniki AACH 2016 wskazały, że w roku harcerskim 2015/2016 chorągwi KSI prowadziły ogółem 283 próby instruktorskie co stanowi wzrost o 2% w stosunku do roku poprzedniego.

Tabela KT.3.2. Próby instruktorskie prowadzone w roku harcerskim 2015/2016 w chorągwiach

	pwd	phm	hm
Prowadzone próby	9 (w 4 chorągwiach)	90 (w 12 chorągwiach)	179 (w 12 chorągwiach)
Zamknięte próby	7	49	80

Pozytywny jest trend spadkowy dotyczący prób przewodnikowskich prowadzonych na poziomie chorągwi. W ostatnich latach sytuacja w której próby przewodnikowskie prowadzi CHKSI jest marginalny w skali organizacji, co oznacza, że słusznie próby te prowadzone są w hufcowych lub międzyhufcowych KSI.

Niepokojący jest trend spadkowy dotyczący prób podharc mistrzowskich. O 26% spadła liczba otwieranych prób na stopień podharc mistrza i o 20% zamykanych. W sytuacji, w której wskazane jest, że to właśnie podharc mistrzowie mają największy wpływ na przyrost przewodników, należy zwrócić baczną uwagę na przyczynę takiej sytuacji. Może być związana z ogólnym spadkiem prowadzonych prób podharc mistrzowskich w organizacji lub przekazaniem uprawnień do prowadzenia prób podharc mistrzowskich do hufców lub MHKSI, co byłoby pozytywne.

W przypadku prób harcmistrzowskich wzrosła liczba otwieranych prób o 24%, ale spadła liczba zamykanych o 36%. Średnio w chorągwiach przybyło 6,15 nowych harcmistrzów, najwięcej 14, najmniej 1.

Kształcenie kadry

W roku 2013 51% hufców deklaruowało posiadanie w swojej strukturze Zespołu Kadry Kształcącej (hufcowej lub międzyhufcowej). W 2014 r. ten wynik wzrósł o 5%, w 2015 spadł o 2% i znów wzrósł o 2% w roku 2016. Wynik procentowy nie uległ zmianie, mimo że w czasie znacząco wzrosła liczba hufców, które wypełniły AAH. Udało się w ten sposób odnotować, że większa liczba hufców ma zapewniony dostęp do podstawowego kształcenia w ramach swoich struktur lub we współpracy z sąsiednimi hufcami.

Tabela KT.3.3. Zespoły Kadry Kształcącej w liczbach - wg AAH 2013-16

	2013		2014		2015		2016	
Ile hufców odpowiedziało na pytanie	279	100%	245	100%	283	100%	306	100%
Liczba ZKK	112	40%	106	43%	113	40%	122	40%
Liczba MZKK	29	10%	38	16%	40	14%	48	16%
ZKK lub MZKK łącznie	141	51%	144	56%	153	54%	170	56%
Żaden	138	49%	101	44%	40	46%	136	44%

Biorąc pod uwagę różną liczbę hufców, które wypełniły AAH, powyższe dane wskazują, że w ciągu dwóch lat objętych badaniem liczba zespołów kadry kształcącej pozostawała na tym samym poziomie, wykazując niewielki spadek w grupie hufcowych ZKK i jednoczesny wzrost w grupie międzyhufcowych ZKK.

Istotną daną braną pod uwagę w ocenie stanu kształcenia w ZHP była także liczba kadry kształcącej, rozumianej jako instruktorów posiadających aktualne odznaki kadry kształcącej uprawniające do kształcenia na różnych poziomach struktury organizacji. Odznaka kadry kształcącej jest potwierdzeniem wiedzy, doświadczenia i umiejętności w zakresie

kształcenia, uprawnia również do kierowania zespołami kadry kształcącej oraz prowadzenia szkoleń w ZHP.

Stan ilościowy Odznak Kadry Kształcącej w l. 2012-16 - wg ewidencji CSI ZHP:

Na potrzeby ewaluacji najbardziej interesujące będą dane dotyczące BOKK - odznaki, którą zdobywać i przedłużać mogą instruktorzy kształcący na poziomie hufca (co oczywiście nie oznacza, że w skład HZKK nie wchodzi instruktorzy ze srebrnymi i złotymi odznakami kadry kształcącej). Do powołania HZKK potrzebnych jest co najmniej 3 instruktorów, w tym dwóch posiadających OKK - ten warunek formalny może być jednym z powodów, dla których połowa hufców takich zespołów nie posiada. Liczba BOKK w ostatnich latach się wahała, nie da się tu stwierdzić zdecydowanego wzrostu ani spadku - każdego roku przybywa nowych kształceniowców (w 2013 - 69 nowych BOKK, w 2014 - 88 nowych BOKK, w 2015 - 71 nowych BOKK, w 2016 - 93 nowe BOKK), ale duża liczba instruktorów nie przedłuża uprawnień wynikających z OKK (przyczyn nie badano).

Paragraf 52 Statutu ZHP obliguje dodatkowo komendy hufców do przyjęcia planu kształcenia hufca. Z danych zebranych w arkuszach analizy hufca 2013 i 2014 r. wynika, że ok. 70% hufców wypełnia ten statutowy obowiązek (w grupie 277-243 hufców udostępniających dane do AAH). Co ważne, jest to praktyka, którą stosuje się również w hufcach nie posiadających własnych zespołów kadry kształcącej (ta grupa w różnych latach obejmuje od 14% do 20% hufców).

Badanie AAH z 2015 r. wskazuje dodatkowo, że ok 50% hufców uważa, że plan kształcenia nie ma wpływu na poprawę działań kształceniowych w hufcu (wpływ na rozwój instruktorów hufca czy poprawa sprecyzowanie i uporządkowanie działań kształceniowych), kolejne ok. 30% hufców nie ma zdania w tym zakresie. Jedynie 11,5% hufców uważa, że plan pozwala im istotnie pracować nad rozwojem kadry w hufcu.

W badaniu drużynowych przeprowadzonym w 2015 r. widoczny jest podział zdań w zakresie zaangażowania hufców w kształcenie drużynowych. 47% badanych drużynowych wskazuje, że w ich hufcu brakuje im odpowiednich dla nich propozycji szkoleniowych. Równocześnie 43% drużynowych wskazuje, że w swoim hufcu ma możliwość uczestniczenia w wielu formach kształcenia. Wyniki te wskazują, że niemal połowa hufców realizuje formy kształceniowe dla drużynowych, mogą również wskazywać, że formy organizowane przez hufiec nie są dostosowane do potrzeb drużynowych.

Kształcenie kadry jest najefektywniej wdrożonym w organizacji elementem systemu pracy z kadra. Mimo tego, obecnie 47% drużynowych deklaruje, że w ich hufcu brakuje odpowiednich dla nich propozycji szkoleniowych. Równocześnie 43% drużynowych wskazuje, że w swoim hufcu ma możliwość uczestniczenia w wielu formach kształcenia.

Pelnienie funkcji i praca przełożonego z kadra

W 96% hufców wsparcie programowe jest realizowane przez specjalnie powołanego instruktora będącego członkiem komendy. W 159 hufcach (64,4% hufców) jego praca jest wspierana przez zespół programowy.

W roku 2014 w hufcach działało 331 namiestnictw (statystycznie średnio 1,07 namiestnictwa na każdy hufiec). Najczęściej są to oddzielne namiestnictwa zachowe, harcerskie i starszoharcerskie. W mniejszych hufcach namiestnictwa są łączone lub ich rolę przejmuje zespół programowy. W 64,4% hufców działają zespoły programowe.

Wsparcie

Tabela KT. 3.4. Zespoły programowe (wg AAH 2013/14)

Czy w komendzie hufca jest osoba odpowiedzialna za program?	tak	242	96,4%
	nie	9	3,6%
	odpowiedziało hufców	251	100%
Czy na zakończenie roku harcerskiego 2012/2013 lub na początku 2013/2014 odbyło się spotkanie kadry hufca, podsumowujące pracę programową hufca?	tak	209	85%
	nie	38	15%
	odpowiedziało hufców	247	100%

Tabela KT.3.5. Funkcjonowanie namiestnictw (wg AAH 2013/14)

	2013	268 hufce	2014	247 hufce
	liczebność	%	liczebność	%
Namiestnictw w sumie	361		331	
Namiestnictwo zuchowe	124	46,3%	105	42,5%
Namiestnictwo harcerskie	67	25,0%	63	25,5%
Namiestnictwo starszoharcerskie	30	11,2%	32	13,0%
Namiestnictwo wędrownicze	44	16,4%	43	17,4%
Połączone namiestnictwo zuchowe i harcerskie	bd	bd	7	2,8%
Połączone namiestnictwo harcerskie i starszoharcerskie	46	17,2%	33	13,4%
Połączone starszoharcerskie i wędrownicze	32	11,9%	23	9,3%
Namiestnictwo NS	18	6,7%	11	4,5%
Jedno wspólne namiestnictwo odpowiedzialne za wspieranie wszystkich drużyn	bd	bd	14	5,7%
Zespół programowy	149	55,6%	159	64,4%

Analiza wyników AAH z 2015 r. wskazuje, w jakich aspektach hufce otrzymują największe wsparcie od chorągwi. 70% hufców wskazuje, że największe wsparcie otrzymuje w obsłudze administracyjnej i księgowej, 63,5% w organizowaniu kształcenia, 59,5% w kształceniu kadry i przygotowywaniu funkcji oraz 50% w zakresie działań organizacyjnych dotyczących organizacji rajdów i zlotów. Najgorsze wyniki uzyskują działania wpierające chorągwi w zakresie pozyskiwania kadry (12,5%), współpracy zagranicznej (25%) oraz pozyskiwania środków na działalność hufca (22%).

Zakres dotyczący motywowania kadry został szerzej opisany w poniższych wskaźnikach strategicznych.

Praca przełożonego z kadrami dotyczy całościowo kompleksowego procesu: od pozyskania nowej kadry, po jej zwolnienie z funkcji, a następnie mianowanie na nową funkcję lub pożegnanie instruktora odchodzącego w organizacji, a także stałe motywowanie kadry, w szczególności stałą pracę z drużynowymi oraz wspieranie realizacji indywidualnych ścieżek rozwoju.

Indywidualne ścieżki rozwoju miały być elementem pracy z kadrami, zapewniającym jej ciągłość i celowość, miały być również tworzone dobrowolnie przez zainteresowanego instruktora przy wsparciu przełożonego lub mistrza. Analiza wskazuje, że to narzędzie nie przyjęło się powszechnie w organizacji - choć z uwagi na jego dobrowolny charakter, nie było to konieczne.

Z danych pochodzących z AAH 2013/14 wynika, że około 582 instruktorów realizowało ISR w roku 2013/14. 127 hufców na 242, które udostępniły dane z AAH 2013/14 udzieliło odpowiedzi, że instruktorzy nie realizują Indywidualnych Ścieżek Rozwoju. Niestety powyższe dane zawarte w AAH 2013/14 nie mogą być w stu procentach wiarygodne, jako że w połączeniu z komentarzami do udzielonych odpowiedzi pokazują brak znajomości i zrozumienia tego narzędzia.

Wyniki badania drużynowego z 2015 r. w kontekście wsparcia drużynowych wskazują, że 42% przebadanych drużynowych deklaruje, że czuje wsparcie ze strony komendy hufca. 33% deklaruje, że takiego wsparcia nie odczuwa.

W porównaniu z wynikami badania z 2015 r. odnotowany został niewielki spadek motywacji drużynowych do pełnienia funkcji. W 2015 roku motywację taką deklarowało 47% przebadanych drużynowych, a w roku 2016 43%. 29% drużynowych deklaruje, że komenda stale motywuje ich do pracy, 40% jest odmiennego zdania.

37% drużynowych zadeklarowało, że w ich środowisku kadra jest nagradzana za sukcesy w pracy ze swoimi drużynami, 45% była odmiennego zdania. Również 37% drużynowych deklaruje, że otrzymuje informację zwrotną ze strony komendy hufca dotyczącą ich pracy, 38% była odmiennego zdania. 30% przebadanych drużynowych deklaruje, że zbyt rzadko ma okazję rozmawiać z komendą hufca o sprawach swojej drużyny, 45% jest odmiennego zdania.

Poziom motywacji drużynowych do pracy z drużynami może wiązać się z poziomem wsparcia, jakie uzyskują ze strony komend hufców.

Relacje pomiędzy drużynowymi a komendami ich hufców mają na tę motywację znaczący wpływ. 50% przebadanych drużynowych deklaruje, że czuje, że jest traktowany po partnersku przez komendę hufca.

W badaniu drużynowym przeprowadzonym w 2016 r. wciąż widoczny jest podział zdań w zakresie zaangażowania hufców w kształcenie drużynowych zadeklarowany w 2015 r. Niezmiennie 47% badanych drużynowych wskazuje, że w ich hufcu brakuje im odpowiednich dla nich propozycji szkoleniowych. Ta sama liczba drużynowych uważa, że w ich hufcu zbyt mało uwagi poświęca się rozwojowi drużynowych. 30% przebadanych instruktorów jest odmiennego zdania. 35% drużynowych deklaruje, że ma wpływ na propozycje szkoleniowe, które organizuje hufiec, a 37% czuje, że ma możliwość uczestniczenia w wielu formach kształcenia w swoim hufcu. 18% drużynowych czuje się zbyt obciążonych oczekiwaniami względem kształcenia się, tak więc widać w tym zakresie duży potencjał dla zespołów kształcących hufców.

Samokształcenie i praca nad sobą

Ten element systemu pracy z kadrą zakłada indywidualny rozwój kadry poprzez zdobywanie stopni harcerskich, instruktorskich oraz rozwój własny poprzez literaturę i media harcerskie.

Z badań przeprowadzonych w latach 2013 i 2014 ponad 90% hufców posiadało własną Komisję Stopni Instruktorskich (odpowiednio 95 i 97%). W roku 2015 nastąpił spadek tej ilości do 85%.

Wyniki badania przeprowadzonego w 2015 r. badania mogą wskazywać, że przyczyny można upatrywać między innymi w liczbie instruktorów mogących pracować w hufcowych komisjach, 42% hufców wskazuje, że brakuje im instruktorów do pracy w komisjach. Z badań tych wynika, że znacząca większość hufców oferuje swoim instruktorom strukturalne wsparcie w zdobywaniu stopni instruktorskich. Dodatkowo w 2013 r. 65% komisji miała uprawnienia do prowadzenia prób podharc mistrzowskich. W kolejnych latach ten wskaźnik się obniżał, kolejno do 62% i 50%. Nawiązując do wyników raportu z wdrożenia Systemu Pracy z Kadrami przedstawionego przez Wydział Pracy z Kadrami GK ZHP w 2015 r. jest to wynik niepokojący, bowiem badania wskazują, że środowiska generujące kadrę podharc mistrzowską, generują przyrost kadry w stopniu przewodnika. Trend może więc niepokoić tym bardziej w świetle wyników wskazujących, że konsekwentnie spada liczba otwieranych prób przewodnikowskich. W roku 2014 spadek wyniósł ponad 20% w kolejnym minimum 30% (ten wskaźnik może być dodatkowo zaburzony w wyniku zmiany formy zadane pytania, spadek może być większy, bo odpowiedź może zawierać dodatkowo próby otwarte w latach poprzednich). Spadek odnotowano również w liczbie otwieranych prób podharc mistrzowskich, o ponad 30% w latach 2014 do 2013 i ponad 50% w latach 2015 do 2014 (tu podobnie jak w przypadku prób przewodnikowskich, wskaźnik może być zaburzony, spadek może być większy). Utrzymanie się takiego trendu jest ryzykowne, rozwój liczebny kadry jest bowiem niezbędny do rozwoju całej organizacji. Stosunek otwieranych do zamykanych prób przewodnikowskich wynosi ok 2:1, podobnie kształtuje się to w przypadku prób podharc mistrzowskich. Rzetelne wyciągnięcie wniosków dotyczących skuteczności realizacji prób wymaga analizy danych z lat wcześniejszych. Należałoby bowiem przeanalizować, czy mamy małą skuteczność w prowadzeniu prób instruktorskich (połowa zamykanych), czy w latach 2013-2015 znacząco wzrosła ogólna liczba otwieranych prób, stąd wynik mógłby być zaburzony.

Na wynik ten może mieć wpływ zbyt mała liczba instruktorów mogących zostać opiekunami w hufcach. Z badań przeprowadzonych w 2015 r. wynika, że zaledwie 38% hufców ma wystarczającą liczbę instruktorów - opiekunów.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku prób podharc mistrzowskich wskaźnik otwarć do zamknięć wynosił w 2013 3:1 a w 2014r 2:1. Spadek liczby otwartych prób w latach 2014 do 2013 wynosi ok. 15%. Tu również potrzebna jest analiza wcześniejszych wyników, aby wnioski były potwierdzone. Również wskaźnik otwarć do zamknięć wygląda nieco inaczej w przypadku prób harcmistrzowskich, bowiem średnia czasu realizacji próby harcmistrzowskiej do pozostałych jest dłuższa.

Wyniki badania drużynowych przeprowadzonego w 2015 r. wskazują, że ponad 80% drużynowych posiada stopień harcerski w stopniu minimum ćwika/samarytanki, 58% posiada stopień instruktorski.

Komisje Stopni Instruktorskich działają również we wszystkich chorągwiach oraz na szczeblu centralnym. 17 chorągwi posiada uprawnienia do realizacji prób harcmistrzowskich. Można więc założyć, że formalnie zaspokojone są wszystkie potrzeby Związku w zakresie realizacji prób instruktorskich. Wyniki badania z 2015 r. wskazują, że 11,5% hufców deklaruje, że współpraca pomiędzy hufcową a chorągwią KSI układa się dobrze, a niemal 50% deklaruje

że ta współpraca nie jest dobra.

System stopni instruktorskich jest również jednym z najważniejszych czynników pozytywnie wpływających na przyrost liczby instruktorów. Najbardziej kadrotwórczą grupą kadry wpływającą w największym stopniu na przyrost liczby instruktorów w ZHP są podharc mistrzowie.

Przeprowadzona w ramach Ewaluacji Systemu Pracy z Kadrami analiza korelacji wykazała, że występują następujące zależności pomiędzy liczbą podharc mistrzów i harc mistrzów, a ich wpływem na ogólną liczbę przewodników w ZHP:

- korelacja pomiędzy liczbą podharc mistrzów i przewodników wynosi aż 64% - to oznacza, że w 2/3 sytuacji podharc mistrzowie „ciągną” za sobą innych członków ZHP do zostawania instruktorami; szukają aktywnie kandydatów do odbycia prób przewodnikowskich i chcą pełnić rolę opiekunów prób,
- luka pokoleniowa w hufcu w grupie podharc mistrzów oznacza, że nie będzie tam nowych przewodników, czyli wystąpi brak dopływu nowej kadry,
- korelacja pomiędzy liczbą harc mistrzów w hufcu a liczbą przewodników wynosi 43%,
- natomiast liczba harc mistrzów jest powiązana w 51% z liczbą podharc mistrzów.

Przyrost liczby drużynowych przeszkolonych do funkcji, egzekwowanie wymogu przeszkolenia do funkcji przed mianowaniem na funkcję drużynowego

Zgodnie z zapisami Systemu Pracy z Kadrami (oraz dokumentu „Kształcenie kadry w ZHP”) komenda hufca odpowiada za kształcenie: osób zdobywających stopień przewodnika, drużynowych, opiekunów prób przewodnikowskich.

Tabela KT.3.6. Formy kształcenia w roku harcerskim 2014/2015:

	samodzielnie	wspólnie z innym hufcem	osoby z hufca uczestniczyły w organizacji formy przez inną jednostkę (chor., hufiec)	nie organizował
kurs przewodnikowski	28,10%	16,34%	34,97%	28,43%
kurs drużynowych zuchowych	9,80%	5,88%	20,59%	60,13%
kurs drużynowych harcerskich	12,75%	6,21%	28,76%	51,96%
kurs drużynowych starszoharcerskich	8,50%	4,25%	20,59%	63,73%
kurs drużynowych wędrowniczych	5,23%	2,61%	19,28%	69,93%

Dane pozyskane za pomocą arkuszy analizy hufca pozwalają na stwierdzenie, że ponad 70% hufców zapewniło dostęp do kursów przewodnikowskich przyszłym instruktorom hufca.

Według badania drużynowego w 2016 roku 88% drużynowych ukończyło kurs przewodnikowski lub jest instruktorem (75% drużynowych ukończyło kurs przewodnikowski (po 1 marca 2010 roku), a 13% zostało instruktorem przed marcem 2010 roku, czyli przed opracowaniem standardu kursu przewodnikowskiego).

Tabela KT.3.7. Kurs drużynowych odpowiedni dla prowadzonej grupy metodycznej ukończyło (Badanie drużynowego 2016):

Metodyka	[%]
zuchowa	67%
harcerska	67%
starszoharcerska	38%
wędrownicza	25%

66% badanych pełniło funkcję przyboczno w jednostce o tej samej metodyce, którą reprezentowała drużyna w momencie objęcia funkcji drużynowego.

Główne zadania komend hufców w zakresie programowo-metodycznego wspierania drużynowego

Przygotowywanie kandydatów na drużynowych do pełnienia funkcji

Kolejnym z zadań komend hufców związanym ze wsparciem programowym drużyn jest przygotowanie kandydatów na drużynowych do pełnienia przez nich funkcji oraz prowadzenie form doskonalących.

Z poniższych danych wynika, że hufce w dużo większym stopniu są w stanie samodzielnie zorganizować kursy przewodnikowskie, niż kursy drużynowych. Związane jest to prawdopodobnie z liczbą drużyn w hufcu, a tym samym liczbą potencjalnych kandydatów do przeszkolenia w danej metodyce. Przykład: w niedużym, liczącym 20 drużyn hufcu każdego roku powinna znaleźć się grupa wędrowników, najczęściej przybocznych, chętnych do udziału w kursie przewodnikowskim, ale już organizacja kursów drużynowych we wszystkich 4 metodykach będzie niemożliwa, jeśli na każdy z tych kursów mamy 5-6 potencjalnych chętnych (w takiej sytuacji hufce albo łączą siły albo korzystają z oferty SI/ChZKK, jako że w kilku chorągwiach ciężar prowadzenia kursów drużynowych wciąż spoczywa na SI/ChZKK).

Tabela KT.3.8. Formy kształcenia w roku harcerskim 2014/2015 (Arkusze Analizy Hufca 2015)

	samodzielnie	wspólnie z innym hufcem	osoby z hufca uczestniczyły w organizacji formy przez inną jednostkę (chor., hufiec)	nie organizował
kurs przewodnikowski	28,10%	16,34%	34,97%	28,43%
kurs drużynowych zuchowych	9,80%	5,88%	20,59%	60,13%
kurs drużynowych harcerskich	12,75%	6,21%	28,76%	51,96%
kurs drużynowych starszoharcerskich	8,50%	4,25%	20,59%	63,73%
kurs drużynowych wędrowniczych	5,23%	2,61%	19,28%	69,93%
kurs kadry kształcącej	0,33%	1,31%	27,78%	67,97%
kurs kadry szczeplu	1,96%	1,31%	8,82%	81,70%
kurs kadry kręgu	1,31%	0,98%	1,96%	89,22%

Tabela KT.3.9. Formy kształcenia w roku harcerskim 2015/2016 (Arkusze Analizy Hufca 2016)

	samodzielnie	wspólnie z innym hufcem	osoby z hufca uczestniczyły w organizacji formy przez inną jednostkę (chor., hufiec)	nie organizował
kurs przewodnikowski	35,7%	18,2%	31,8%	29,5%
kurs drużynowych zuchowych	12,0%	6,5%	22,4%	64,3%
kurs drużynowych harcerskich	17,2%	8,8%	24,7%	55,2%
kurs drużynowych starszoharcerskich	10,7%	5,8%	19,8%	66,9%
kurs drużynowych wędrowniczych	7,5%	3,6%	19,8%	73,4%
metodyczne formy doskonalące dla drużynowych	52,3%	5,2%	17,2%	34,7%
repertuarowe formy doskonalące dla drużynowych	47,1%	4,2%	14,0%	42,2%
kurs kadry kręgu	0,3%	0,6%	4,5%	95,1%

Tabela KT.3.10. Liczba drużynowych (AAH2016) - liczba drużynowych ogółem

	Liczba	[%]
bez stopnia	1669	26,1%
otw. pwd.	1288	20,1%
pwd.	2227	34,8%
phm.	835	13,0%
hm.	387	6,0%
RAZEM	6406	

Tabela KT.3.11. Liczba drużynowych powołanych na funkcję w 2015/2016 roku

	Liczba	[%]
bez stopnia	630	30,4%
otw. pwd.	634	30,6%
pwd.	547	26,4%
phm.	189	9,1%
hm.	74	3,6%
RAZEM	2074	

Ponad 46% drużynowych nie posiada stopnia instruktorskiego wg AAH 2016.

Badanie drużynowych z roku 2016, wykazało zauważalnie większy współczynnik **nie-instruktorów biorących udział w badaniu - 66%**. Oznacza to, że tylko 34% drużynowych posiadało w roku 2016 stopień instruktorski.

Według stanu w systemie Ewidencja ZHP na I kwartał 2016 roku około 68% drużynowych nie posiadało stopnia instruktorskiego, stopień przewodnika miało około 18% drużynowych, podharczmistrza 10% natomiast harcmistrza 4%.

Niżej zamieszczone wyniki badania drużynowego określają liczbę drużynowych bez stopnia na 69%. Dane z badania drużynowych 2016 są zbieżne z danymi z Ewidencji ZHP i pokazują liczbę drużynowych nie będących instruktorami na poziomie 68-69%, co w zestawieniu z zasadą zapisaną w statucie (par.21 pkt.1.2), że funkcję instruktorską może pełnić instruktor, a wyjątkiem są jedynie uzasadnione przypadki potwierdzone posiadanymi kwalifikacjami, jest niezwykle istotne dla pokazania przygotowania drużynowych do pełnienia do funkcji.

Niemal 10% drużynowych nie ukończyło kursu drużynowych i nie posiada stopnia instruktorskiego, a nawet nie ma otwartej próby instruktorskiej.

Na podstawie AAH2016 wywnioskować można, że następuje duża rotacja na funkcji drużynowego, gdyż z 6406 drużynowych, aż 2074 (32,4%) to drużynowi powołani w 2015/2016 roku.

Wśród badanych było 480 osób, którzy obecnie pełnią funkcję drużynowego. Na pytanie dotyczące posiadanego stopnia instruktorskiego odpowiadano następująco:

Tabela KT.3.12. Stopnie instruktorskie drużynowych (Badanie drużynowego 2016)

bez stopnia	11,0%
otw. pwd.	58,0%
pwd.	18,0%
phm.	8,0%
hm.	5,0%

Tabela KT.3.13. Stopnie instruktorskie drużynowych - porównanie badań AAH2016 - Badanie drużynowego 2016 - Ewidencja ZHP

	AAH2016	Badanie drużynowego 2016	Ewidencja ZHP
bez stopnia	46,2%	69%	45,56%
pwd.	34,8%	18,0%	33,50%
phm.	13,0%	8,0%	13,30%
hm.	6,0%	5,0%	5,53%

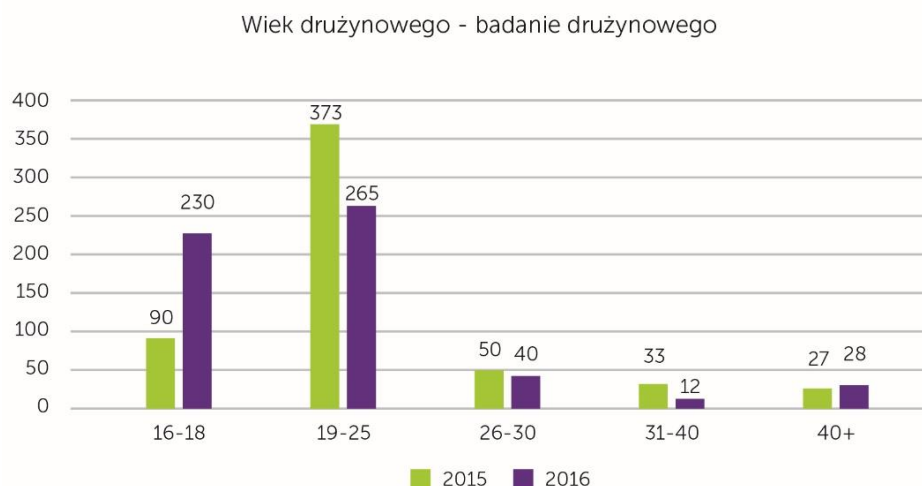
Spośród drużynowych bez stopnia instruktorskiego można wyodrębnić grupę, która ma otwartą próbę na stopień przewodnika:

- wg AAH2016 20,1% (26,1% nie ma otwartej próby),
- wg Badania drużynowego 2016 58% (11% nie ma otwartej próby).

Średnia wieku drużynowego

Średnia wieku wg badania w 2015 roku to około 23 lata natomiast w 2016 to 20 lat (mediana 17,6) W 2016 roku ankietę wypełniło znacznie więcej drużynowych w przedziale 16-18 lat.

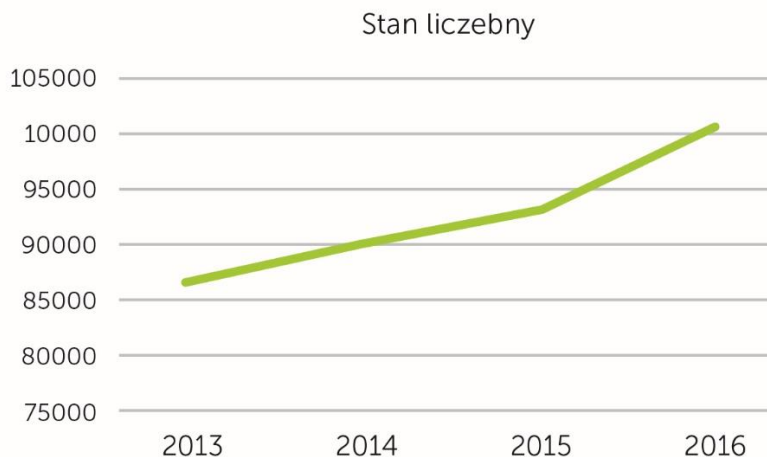
Wykres KW.3.1. Wiek drużynowego (Badanie drużynowego 2015-2016)



Wzrost liczebny ZHP

Możemy zaobserwować systematyczny wzrost liczebny członków ZHP. W roku 2014 zanotowaliśmy wzrost na poziomie 3,9%, natomiast w 2015 roku w granicach 3,2%. Rok 2016 przyniósł bardziej dynamiczny wzrost, bo aż 7,8%.

Wykres KW.3.2. Stan liczebny (Ewidencja ZHP)



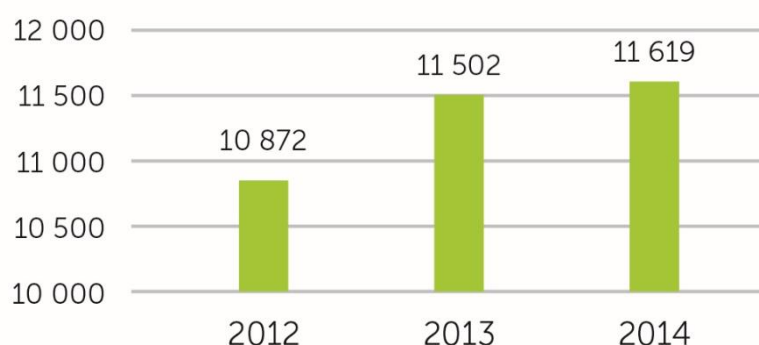
Według danych zaczerpniętych z Ewidencji ZHP wzrasta również stan liczebny instruktorów, który przedstawia się następująco:

Tabela KT.3.14. Kadra w ZHP wg Ewidencji ZHP - stan na 08/2015

Osoby bez stopnia instruktorskiego wpisanego do ewidencji ZHP, pełniące funkcję instruktorską	otwarta próba pwd	pwd	phm	hm
1944	663	5345	3322	3192

Zgodnie z Ewidencją ZHP według stanu z sierpnia 2015 r. w ZHP działa 11859 instruktorów. W ogólnej liczbie instruktorów 2895 osób jest w wieku powyżej 55 lat (w tym 389 pwd., 640 phm. i 1866 hm.). Do powyższej liczby nie zostały włączone 1944 osoby pełniące funkcje instruktorskie, wobec których w Ewidencji ZHP nie figuruje informacja o posiadanym przez nie stopniu instruktorskim.

Wykres KW.3.3. Przyrost liczby instruktorów wg Ewidencji ZHP



Wyraźny wzrost liczebny kadry nastąpił pomiędzy rokiem 2012 i 2014, w tym okresie przybyło 747 instruktorów. Nie można jednak bez dodatkowej analizy jednoznacznie stwierdzić, czy jest to tendencja wzrostowa spowodowana sytuacją, w której coraz więcej osób zostaje instruktorami, czy też widoczny w liczbach wynik uporządkowania sposobu pracy hufców z ewidencją ZHP.

Wydłużenie średniego czasu pełnienia funkcji drużynowego do minimum 3 lat

Średni czas pełnienia funkcji drużynowego w 2014 roku wyliczony został na podstawie systemu ewidencja i wyniósł 1 rok i 7 miesięcy, natomiast w 2015 r przeprowadzono badanie drużynowego:

- 2014 rok - średni czas pełnienia funkcji 1 rok 7 m-cy według danych z systemu ewidencja,
- 2015 rok - średni czas pełnienia funkcji 2 lata 7 m-cy według wyników z badania drużynowego,
- 2016 rok - średni czas pełnienia funkcji 2 lata i 2 m-ce według wyników z badania drużynowego.

Według badania drużynowego z 2016 roku wynika, że średni czas pełnienia funkcji drużynowego wynosi 2 lata i 5 miesięcy.

Niepokojący jest fakt, że aż 47% badanych pełni tę funkcję krócej niż rok, jedynie 21% ankietowanych jest drużynowym dłużej niż 3 lata, w tym 14% pełni ją powyżej 5 lat.

Tabela KT.3.15. Średni czas pełnienia funkcji drużynowego według podziału metodycznego (Badanie drużynowego 2016)

Metodyka	Średni czas pełnienia funkcji drużynowego
Zuchowa	2 lata i 4 miesiące
Harcerska	2 lata i 4 miesiące
Starszoharcerska	2 lata i 7 miesięcy
Wędrownicza	2 lata i 6 miesięcy

Na potrzeby raportu dokonano analizy zwalnianych oraz mianowanych drużynowych w latach 2013-2016 (stan na podstawie systemu ewidencja ZHP). Z danych obliczono średnią oraz medianę dla dokładniejszego zobrazowania sytuacji.

Tabela KT.3.16. Zwalniani drużynowi w latach 2013-2016 (Ewidencja ZHP)

zwalniani drużynowi					
drużynowi	liczba ogółem	średnia wieku ogółem	mediana	staż średnia	mediana - staż
2013	1355	26	22	3,25	2,4
2014	1320	25	21	2,91	2,33
2015	1363	26	22	3,25	2,5
2016	1089	25,91	22	3,25	2,33

Tabela KT.3.17. Mianowani drużynowi w latach 2013-2016 (Ewidencja ZHP)

mianowani drużynowi					
drużynowi	liczba ogółem	średnia wieku ogółem	mediana	staż średnia	mediana - staż
2013	1322	24,98	18	2,25	2,33
2014	1317	22,07	18	1,9	2,16
2015	1364	21,8	18	1,27	1,33
2016	1111	21,41	18	0,6	0,33

Tabela KT.3.18. Różnica pomiędzy mianowanymi a zwalnianymi drużynowymi (odpływ drużynowych)

Rok	Odpływ drużynowych
2013	33
2014	3
2015	-1
2016	-22

Według ewidencji ZHP następuje stopniowy wzrost liczby drużynowych (w 2016 roku o 22 osoby)

Opracowanie i wdrożenie systemu motywacji i promocji kadry w ZHP

Definicja motywacji i zasady motywowania kadry opisane w systemie pracy z kadrami są dużo bliższe prawidłowemu rozumieniu tych pojęć, niż mierniki Strategii ZHP, które skupiają się na konieczności wdrożenia jakiegoś „systemu motywacji i promocji”, mimo tego zobowiązani jesteśmy do analizy jego realizacji.

Przeprowadzona w 2015 r. Ewaluacja Systemu Pracy z Kadrami pozwoliła określić listę czynników, wobec których analiza korelacji nie wykazała związku z liczbą instruktorów w stopniu przewodnika.

Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności pomiędzy liczbą przewodników, a tym, czy w hufcu jest między innymi:

- system motywowania,
- opisy funkcji,
- wręczanie odznaczeń spoza ZHP,
- umowy wolontariackie (zaledwie 1% wariacji),

Powyższa analiza pokazuje, że w organizacji opartej na społecznej służbie tworzenie sformalizowanych systemów motywacyjnych dla instruktorów nie ma znaczenia dla pozyskiwania ani aktualnej liczby kadry w ZHP.

Podobnie honorowanie instruktorów zewnętrznymi odznaczeniami może wpływać na ich osobistą satysfakcję, jednak nie jest, ani kluczowym motywatorem, ani czynnikiem wpływającym na stan ilościowy kadry.

Również wypełnianie formalnych wymogów związanych z funkcjonowaniem kadry w hufcach, takich jak: umowy wolontariackie i opisy funkcji, nie wpływa na poziom motywacji osób, które chcą zostać instruktorami, ani instruktorów pełniących funkcje w ZHP.

Na podstawie planów operacyjnych chorągwi można stwierdzić, że 8 z 14 chorągwi, których plany operacyjne dostępne są na stronie Strategii ZHP, choć raz postawiło sobie cel do realizacji sformułowany identycznie, jak w pomiarze osiągnięcia celu w Strategii Rozwoju ZHP (Białostocka na 2013 i 2015 roku, Dolnośląska na 2013 i 2015, Kielecka na 2013, Kujawsko-Pomorska na 2015, Łódzka na 2013-2014, Mazowiecka na 2015, Podkarpacka na 2015, Ziemi Lubuskiej na 2015). 4 z 14 chorągwi sformułowała cel operacyjny jako uporządkowanie istniejących narzędzi motywacji kadry i popularyzacja w chorągwi i hufcach (Kujawsko-Pomorska na 2013, na Mazowiecka 2014, Stołeczna na 2013, Ziemi Lubuskiej na 2013 i 2014). Chorągiew Opolska w planie operacyjnym na 2013 rok postanowiła „rozbudować w Chorągwi narzędzia dotyczących motywowania i nagradzania kadry”.

Spośród tych wszystkich chorągwi w ewaluacjach z dwóch chorągwi pojawia się informacja o stopniu realizacji tego celu. Z czego w Chorągwi Mazowieckiej za sukces postrzega się

opracowanie i przekazanie do hufców Regulaminu Odznaki Chorągwi Mazowieckiej ZHP w 2014, a w Stołecznej opracowano materiały wstępne dot. motywowania kadry w 2014 roku i przygotowano "Dobre praktyki i standardy w motywowaniu kadry". Z kolei w Chorągwi Ziemi Lubelskiej za realizację celu w brzmieniu „uporządkowanie istniejących narzędzi motywacji kadry i popularyzacja w chorągwi i hufcach” uznano w 2013 roku istnienie Zarządzenie nr 1/2011 Komendanta i Skarbnika Chorągwi w sprawie odznaczeń organizacyjnych w ZHP i Ziemi Lubuskiej, a w ewaluacji 2014 roku tak samo sformułowany cel uznano za niezrealizowany.

Analizując powyższy materiał wydaje się, że chorągwie nie odniosły sukcesu w, cytując zapisy Strategii ZHP, „Opracowaniu i wdrożeniu systemu motywacji i promocji kadry w swoich środowiskach”. Pojawia się pytanie, jak realizację tego celu interpretują - z jednej strony jako uporządkowanie konkretnych narzędzi, z drugiej jako stworzenie jakiegoś większego systemu. Wielokrotnie pojawia się identyfikowanie realizacji tego pomiaru ze stworzeniem systemu wyróżniania instruktorów.

Traktując motywowanie i promowanie kadry chorągwi szerzej warto zaznaczyć, że w planach operacyjnych chorągwi pojawiło się motywowanie poprzez budowanie wspólnoty, wspieranie rozwoju instruktorskiego i podnoszenie jakości działań hufcowych chorągwiowych KSI (w 10), uczestnictwo w kursach i wymianę doświadczeń (w 9 chorągwiach), integrację (w 6 chorągwiach), również dokonywanie oceny działań instruktorskich (w 3), współzawodnictwo hufców (w 2), powołanie zespołu ds. motywowania, promowania czy satysfakcjonowania kadry (w 2), uroczyste nadawanie stopni instruktorskich (1).

GK ZHP stoi na stanowisku, że motywowanie kadry wspierane jest przez wysoką jakość przywództwa i uruchomiła program LIDER+. Celem programu jest doskonalenie, jakości przywództwa sprawowanego przez harcerskich liderów oraz zwiększenie skuteczności procesu pracy z kadrą w całej strukturze ZHP poprzez rozwój takich umiejętności, jak: efektywna komunikacja, kierowanie ludźmi, motywowanie, zastosowanie technik liderek w praktycznych sytuacjach wymagających kierowania współpracownikami i zespołami.

W latach 2014-2015 w szkoleniach LIDER+ wzięło udział 590 instruktorów (stan na listopad 2016), przygotowano również 60 trenerów.

Od listopada 2015 szkolenia prowadzone są na poziomie chorągwi, dla komend i instruktorów działających w hufcach (w najbliższym miesiącu odbędzie się 5 takich szkoleń, kolejne zaplanowane są na cały rok). W kilku chorągwiach program został włączony w proces przygotowania do funkcji członków komend hufców.

Celem długookresowym Programu Rozwojowego LIDER+ jest stworzenie możliwości, aby chorągwie mogły samodzielnie kształcić kadrę hufców w zakresie umiejętności liderek wpływających na poziom motywacji instruktorów.

Tabela KT.3.19. Motywacja drużynowych wg komendy hufca - określ na ile się zgadzasz ze stwierdzeniami (AAH2015)

	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam
Wszyscy drużynowi w hufcu lubią pełnić swoją funkcję.	0,33%	7,19%	20,92%	49,35%	14,71%
Często muszę powtórnie prosić drużynowych o wypełnienie jakiegoś ważnego obowiązku.	3,59%	21,24%	18,63%	34,97%	14,05%
Przeprowadziliśmy w hufcu wiele działań mających na celu zmotywowanie drużynowych do pełnienia funkcji.	2,29%	9,48%	18,95%	45,10%	16,67%
Niewiele mogę poradzić na niską motywację funkcyjnych w moim hufcu.	16,99%	32,03%	18,95%	18,95%	5,56%
Wielu drużynowych prezentuje niską motywację do pełnienia swojej funkcji.	13,73%	39,54%	16,67%	16,34%	6,21%
Myślę, że wielu drużynowych w moim hufcu jest zmęczonych pełnieniem swojej funkcji.	10,78%	38,24%	19,61%	16,99%	6,86%

Tabela KT.3.20. Motywacja drużynowych wg drużynowych (Badanie drużynowego 2015)

	Zdecydowa nie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowa nie się NIE zgadzam
Czuję się zmotywowany do dalszej pracy z drużyną	18,8%	29,7%	22,4%	22,4%	14,2%
Moja komenda stale motywuje mnie do pracy	9,2%	19,8%	25%	25,2%	20,8%

Na podstawie § 23 ust. 2 Statutu ZHP formy, rodzaje oraz zasady wyróżnień i nagród obowiązujących w ZHP ustala Rada Naczelna. Obecnie obowiązującym dokumentem, który odnosi się do tego zapisu statutowego jest Uchwała nr 28/XXXVI Rady Naczelnej ZHP z dnia 19 grudnia 2010 r. w sprawie wyróżnień i nagród w ZHP.

W myśl tej uchwały do nagród i wyróżnień ogólnozwiązkowych należą: Harcerskie Odznaczenie Honorowe - Krzyż „Za Zasługi dla ZHP”, Honorowe Wyróżnienie „Niezawodnemu Przyjacielowi”, Honorowa Odznaka Ruchu Przyjaciół Harcerstwa, List pochwalny Naczelnika ZHP oraz Nagroda Naczelnika ZHP. Rady podstawowych jednostek organizacyjnych ZHP, komendy szczepów, związków drużyn, hufców i chorągwi oraz władze ruchów programowo-metodycznych mogą przyjąć własny system wyróżnień i nagród na potrzeby swojego środowiska.

W badaniu drużynowego z 2016 roku zapytano o motywację, którą kierowali się ankietowani

przy podejmowaniu się pełnienia funkcji drużynowego. Najwięcej osób uczestniczących w badaniu wskazało powody takie jak: chętnie pracuję z harcerzami (95%), dzięki tej funkcji czuję się potrzebny (94%), mam poczucie obowiązku (93%), chcę przekazać dalej to, co ja dostałem/am w harcerstwie (92%), wierzę w harcerskie ideały (90%), mam przyjaciół w harcerstwie (90%). Nieco mniej wskazało następujące powody: dzięki tej funkcji rozwijam swoje umiejętności leaderskie (90%), lubię być autorytetem dla harcerzy (86%), chcę się rozwijać jako wychowawca (82%), bardzo dużo radości daje mi możliwość udziału w wielu wyjazdach (rajdach, zlotach, obozach) (80%), dzięki tej funkcji ciekawie spędzam czas (80%), czuję, że to odpowiednia funkcja dla mnie (79%), czuję się odpowiedzialny/a dla innych (79%). Najmniej ankietowanych wskazało odpowiedź: dzięki tej funkcji mam możliwość udziału w kursach i warsztatach (63%), dzięki tej funkcji czuję się doceniony (59%), kontynuuję tradycję rodzinną (26%).

Przeprowadzona w 2015 r. Ewaluacja Systemu Pracy z Kadrami w ZHP pozwoliła również na określenie listy czynników, wobec których analiza korelacji nie wykazała związku z liczbą instruktorów w stopniu przewodnika. Nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności pomiędzy liczbą przewodników a tym, czy w danym hufcu istnieje: system motywowania, opisy funkcji, wręczanie odznaczeń poza ZHP, umowy wolontariackie.

Powyższe dane pozwalają na wysnucie wniosku, że pełnienie funkcji drużynowego opiera się głównie na motywacji wewnętrznej instruktorów, która zasilana jest własnymi chęciami, poczuciem obowiązku oraz przekonaniem, że podejmowane działania są potrzebne innym. Poczucie bycia docenionym czy funkcjonowanie ustrukturyzowanego systemu motywacji jest sprawą drugorzędną. Powyższe dane stoją w opozycji do założonego w strategii miernika, którego realizacja miała doprowadzić nas do wypełnienia celu strategicznego w obszarze Motywowanie i promowanie kadry.

Opracowanie zasad promowania najlepszej kadry w środowisku działania hufca, chorągwi i poziomu centralnego

W roku harcerskim 2013/2014 wg badania AAH (podobne wyniki uzyskano z AAH 2012/2013) aż 724 instruktorów zostało wyróżnionych za swoją pracę. 340 osób wyróżniono na szczeblu lokalnym, 130 regionalnym, 93 na szczeblu wojewódzkim, 40 na szczeblu państwowym i prezydenckim oraz 121 państwowym resortowym.

W badaniu prawie 62% hufców zadeklarowało, że motywuje swoją kadrę. Wśród form nagradzania instruktorów należy podkreślić formę pochwały w rozkazie. Aż 232 hufce zadeklarowały tę formę nagradzania. Najmniejszą popularnością cieszą się nagrody finansowe (13), choć nagrody rzeczowe (104), a więc także o pewnej wartości materialnej, są dosyć popularne, podobnie jak nagrody honorowe (113) takie jak dyplomy czy puchary. Należy jednak pamiętać, że ze względu na niepełne dane (nie wszystkie hufce wypełniły AAH) suma wszystkich przyznanych odznaczeń w ZHP może się różnić.

Ten pomiar celu, choć związany nierozłącznie z poprzednim, był dla autorów planów operacyjnych chorągwi bardziej jednoznaczny. 7 chorągwi postanowiło uporządkować lub zmodyfikować zasady przyznawania odznaczeń chorągwiowych (Białostocka w planie na 2014 i 2015, Dolnośląska - 105, Kielecka - 2015, Krakowska - 2014, Mazowiecka - 2015, Opolska - 2013, Zachodniopomorska - 2015), 1 przeprowadzić chorągwiowe plebiscyty instruktorskie (Gdańska - 2013, 2014, 2015), 3 chorągwie w planach operacyjnych zaplanowały promocję instruktorów na zewnątrz organizacji (Krakowska w planie na 2015, Podkarpacka - 2013, Ziemi Lubuskiej - 2013), 1 planowała wysyłanie listów gratulacyjnych dla wyróżniających się instruktorów (Kielecka 2013), 2 publikować nazwiska wyróżniających się instruktorów na stronie www (Białostocka w planach na 2014 i 2015, Podkarpacka - 2013), 1 promować udział swoich instruktorów w ogólnozwiązkowym plebiscycie (Dolnośląska w planie na 2015), 1 przyznawać odznaki

ogólnozwiązkowe (Zachodniopomorska w planie na 2015), 1 uroczyste nadawać stopnie (Krakowska w planie na 2014), 2 organizować wyjazdy dla wyróżniających się instruktorów (Krakowska w planie na 2014, 2015 i Opolska - 2013), 3 chorągwie zaplanowały promowanie wyróżniających się instruktorów jako kadre przedsięwzięć kształceniowych i programowych (Krakowska w planie na 2014, Wielkopolska - 2013, Ziemi Lubuskiej - 2013). W tym pomiarze osiągnięcia celu pojawiło się najwięcej konkretnych, mierzalnych zadań, każda z chorągwi, której planami operacyjnymi dysponujemy, umiała wyznaczyć sobie zadania w tym obszarze.

Wnioski opisane w Ewaluacji Systemu Pracy z Kadrami wskazują również na potrzebę promowania szczególnie rozumianego jako podnoszenie prestiżu pełnienia funkcji drużynowego. We wnioskach wskazano potrzebę realizacji wewnętrznej kampanii promocyjnej podnoszącej rangę pełnienia funkcji i prestiż drużynowego - wychowawcy.

Strategia rozwoju ZHP stawiała w centrum uwagi drużynowego jako instruktora, od którego działania zależy realizacja misji wychowawczej ZHP. Dane ilościowe pokazują, że w ZHP nie mamy problemu z kadrami (13537 osób*). W stosunku do ogólnej liczby kadry, liczba drużynowych jest niska (6406, w tym 2957 bez stopnia instruktorskiego w tym 1669 bez otwartej próby przewodnikowskiej**). W hufcach 6254 osób pełni funkcję instruktorską poza drużynowymi.

Jest to najtrudniejszy i jednocześnie w odbiorze wewnętrznym najmniej prestiżowy rodzaj służby. Dodatkowo, zgodnie z Uchwałą ostatniego Zjazdu ZHP należy przeprowadzić w Związku wewnętrzną kampanię promocyjną podnoszącą rangę pełnienia funkcji drużynowego.

Zgodnie z decyzją GK ZHP Plebiscyt Niezwyčajni 2016 dotyczy takich kategorii instruktorów, jak „niezwyčajni”: drużynowi, komendanci szczepów, namiestnicy, komendanci hufców, członkowie zespołów kadry kształcącej, członkowie komisji stopni instruktorskich.

Na podstawie wyników AAH 2015/2016 69,5% hufców deklaruje, że drużynowi lubią pełnić swoją funkcję, ale 56% hufców musi powtórnie prosić drużynowych o wypełnianie ważnych obowiązków. Blisko 65% hufców deklaruje, że przeprowadziło w hufcu wiele działań mających na celu zmotywowanie drużynowych do pełnienia funkcji.

Wprowadzenie systemowych rozwiązań uznawania uprawnień związkowych poza ZHP na poziomie centralnym i/lub regionalnym

Na mocy uchwały Zarządu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych nr C/30/14 z dnia 17 grudnia 2014 r. CSI ZHP został przyjęty w poczet członków Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Misją PIFS jest działanie na rzecz ciągłego rozwoju kompetencji i kształcenia się przez całe życie poprzez rozwój rynku szkoleniowego, na którym obowiązują zasady uczciwej konkurencji.

Deklaracja o stosowaniu Standardu Usługi Szkoleniowej i członkostwo w PIFS daje możliwość umieszczania oznaczenia SUS PIFS na dyplomach wydawanych przez Centralną Szkołę Instruktorską ZHP i akredytowane formy kształcenia instruktorów. Standard Usługi Szkoleniowej jest jedynym certyfikatem powszechnie uznawanym w Polsce na profesjonalnym rynku szkoleń.

W 2015 roku MEN uznał uprawnienia wynikające z posiadania stopni instruktorskich: przewodnik /przewodniczka i podharcistrz/podharcistrzynie do sprawowania funkcji odpowiednio: wychowawcy i kierownika wycieczek.

Większość nowych harcmistrzów ukończyła kursy harcmistrzowskie

Kursy harcmistrzowskie prowadzone są przez Centralną Szkołę Instruktorską ZHP od 2008 r. i odbywają się średnio raz do roku. W latach 2012-16 odbyło się 6 edycji Kursu Harcmistrzowskiego COGITO, w których wzięło w sumie udział 161 instruktorów.

Po przeanalizowaniu danych o próbach harcmistrzowskich zamkniętych z wynikiem pozytywnym oraz porównaniu ich z listami uczestników kursów harcmistrzowskich uzyskano następujące zestawienie:

Tabela KT.3.21. Liczba nowych harcmistrzów w latach 2012-2016

	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów (ogółem w danym roku)	[%]
2012	8	84	9,5%
2013	18	104	17,3%
2014	27	108	25,0%
2015	33	117	28,2%
2016	18	88	20,4%

W latach 2012-2016 próbę harcmistrzowską z wynikiem pozytywnym zamknęto ogółem 452 instruktorów, z czego 104 wzięło udział w kursie harcmistrzowskim (19 z nich brało udział we wcześniejszych edycjach kursu w latach 2008-2011, 85 w edycjach 2012-16), co stanowi 23% wszystkich nowych harcmistrzów. Nie jest to wynik satysfakcjonujący z punktu widzenia powyższego miernika Strategii. Należy zwrócić uwagę na fakt, że każdego roku na kurs przyjmowane były średnio 24 osoby (poza edycją w roku 2014, kiedy kurs pracował w podziale na dwie 20-osobowe drużyny), zaś liczba otwieranych rocznie prób jest 3-4-krotnie wyższa.

Tabela KT.3.22. Sposób realizacji miernika strategii w podziale na chorągwie

	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów (ogółem w latach 2012-16)	[%]
Chorągiew Białostocka	2	17	11,8%
Chorągiew Dolnośląska	5	33	15,2%
Chorągiew Gdańska	1	30	3,3%
Chorągiew Kielecka	1	10	10,0%
Chorągiew Krakowska	10	25	40,0%
Chorągiew Kujawsko-Pomorska	7	34	20,6%
Chorągiew Lubelska	3	4	75,0%
Chorągiew Łódzka	9	34	26,5%
Chorągiew Mazowiecka	5	31	16,1%
Chorągiew Opolska	3	6	50,0%
Chorągiew Podkarpacka	4	33	12,1%
Chorągiew Stołeczna	24	60	40,0%
Chorągiew Śląska	4	71	5,6%

Chorągiew Warmińsko-Mazurska	5	26	19,2%
Chorągiew Wielkopolska	13	55	23,6%
Chorągiew Zachodniopomorska	2	13	15,4%
Chorągiew Ziemi Lubuskiej	4	8	50,0%
KSI przy GK	2	2	100%

W latach 2012-2016 w każdej chorągwi znalazł się przynajmniej jeden nowy harcmistrz, który uczestniczył w kursie harcmistrzowski w trakcie trwania próby. Trzy chorągwie osiągnęły wynik połowy lub więcej nowych harcmistrzów, którzy ukończyli kurs harcmistrzowski, ale są to również chorągwie najśłabsze liczebnie, w których prowadzono najmniej prób harcmistrzowskich. Z perspektywy najbardziej systematycznej pracy należy wyróżnić Chorągiew Wielkopolską i Chorągiew Stołeczną, w której miernik był częściowo realizowany w każdym kolejnym roku (na poziomie od 7%-50%). Chorągwie, w których miernik strategiczny był częściowo realizowany podczas 4 z 5 lat objętych badaniem to: Krakowska, Łódzka, Kujawsko-Pomorska i Warmińsko-Mazurska. Próg 50% i więcej w skali jednego roku udało się osiągnąć chorągwiom: Lubelskiej (2012, 2013), Opolskiej (2013, 2014), Ziemi Lubuskiej (2015, 2016), Stołecznej (2012, 2015), Krakowskiej (2015, 2016), Łódzkiej (2014), Mazowieckiej (2014), Warmińsko-Mazurskiej (2014), Zachodniopomorskiej (2014) i Dolnośląskiej (2015) oraz KSI przy GK. Szczegółowe dane w tabelach poniżej.

Tabela KT.3.23. Liczba nowych harcmistrzów 2012

Na rok 2012	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów ogółem	[%]
Chorągiew Białostocka	0	1	0,0%
Chorągiew Dolnośląska	0	8	0,0%
Chorągiew Gdańska	0	2	0,0%
Chorągiew Kielecka	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Krakowska	1	4	25,0%
Chorągiew Kujawsko-Pomorska	0	7	0,0%
Chorągiew Lubelska	2	2	100,0%
Chorągiew Łódzka	1	8	12,5%
Chorągiew Mazowiecka	0	8	0,0%
Chorągiew Opolska	0	1	0,0%
Chorągiew Podkarpacka	0	8	0,0%
Chorągiew Stołeczna	3	6	50,0%

Chorągiew Śląska	0	17	0,0%
Chorągiew Warmińsko-Mazurska	0	3	0,0%
Chorągiew Wielkopolska	1	5	20,0%
Chorągiew Zachodniopomorska	0	1	0,0%
Chorągiew Ziemi Lubuskiej	0	3	0,0%
KSI przy GK	0	0	nie dotyczy

Tabela KT.3.24. Liczba nowych harcmistrzów 2013

Na rok 2013	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów ogółem	[%]
Chorągiew Białostocka	0	1	0,0%
Chorągiew Dolnośląska	1	4	25,0%
Chorągiew Gdańska	0	6	0,0%
Chorągiew Kielecka	0	2	0,0%
Chorągiew Krakowska	0	4	0,0%
Chorągiew Kujawsko-Pomorska	3	9	33,3%
Chorągiew Lubelska	1	1	100,0%
Chorągiew Łódzka	0	8	0,0%
Chorągiew Mazowiecka	0	8	0,0%
Chorągiew Opolska	2	3	66,7%
Chorągiew Podkarpacka	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Stołeczna	5	16	31,3%
Chorągiew Śląska	1	14	7,1%
Chorągiew Warmińsko-Mazurska	1	14	7,1%
Chorągiew Wielkopolska	4	11	36,4%
Chorągiew Zachodniopomorska	0	2	0,0%
Chorągiew Ziemi Lubuskiej	0	1	0,0%
KSI przy GK	0	0	nie dotyczy

Tabela KT.3.25. Liczba nowych harcmistrzów 2014

Na rok 2014	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów ogółem	[%]
Chorągiew Białostocka	0	4	0,0%
Chorągiew Dolnośląska	0	6	0,0%
Chorągiew Gdańska	0	2	0,0%
Chorągiew Kielecka	0	2	0,0%
Chorągiew Krakowska	1	5	20,0%
Chorągiew Kujawsko-Pomorska	1	4	25,0%
Chorągiew Lubelska	0	1	0,0%
Chorągiew Łódzka	5	10	50,0%
Chorągiew Mazowiecka	3	6	50,0%
Chorągiew Opolska	1	2	50,0%
Chorągiew Podkarpacka	0	9	0,0%
Chorągiew Stołeczna	7	19	36,8%
Chorągiew Śląska	0	18	0,0%
Chorągiew Warmińsko-Mazurska	1	2	50,0%
Chorągiew Wielkopolska	5	14	35,7%
Chorągiew Zachodniopomorska	1	2	50,0%
Chorągiew Ziemi Lubuskiej	0	0	nie dotyczy
KSI przy GK	2	2	100%

Tabela KT.3.26. Liczba nowych harcmistrzów 2015

Na rok 2015	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów ogółem	[%]
Chorągiew Białostocka	1	6	16,7%
Chorągiew Dolnośląska	4	8	50,0%
Chorągiew Gdańska	0	11	0,0%
Chorągiew Kielecka	1	5	20,0%
Chorągiew Krakowska	3	4	75,0%
Chorągiew Kujawsko-Pomorska	2	7	28,6%
Chorągiew Lubelska	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Łódzka	2	5	40,0%
Chorągiew Mazowiecka	2	5	40,0%
Chorągiew Opolska	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Podkarpacka	2	7	28,6%
Chorągiew Stołeczna	8	16	50,0%
Chorągiew Śląska	0	7	0,0%
Chorągiew Warmińsko-Mazurska	3	7	42,9%
Chorągiew Wielkopolska	2	11	18,2%
Chorągiew Zachodniopomorska	1	6	16,7%
Chorągiew Ziemi Lubuskiej	2	2	100,0%
KSI przy GK	0	0	nie dotyczy

Tabela KT.3.27. Liczba nowych harcmistrzów 2016

Na rok 2016	Liczba nowych harcmistrzów, którzy uczestniczyli w kursie harcmistrzowskim	Liczba nowych harcmistrzów ogółem	[%]
Chorągiew Białostocka	1	5	20,0%
Chorągiew Dolnośląska	0	7	0,0%
Chorągiew Gdańska	1	9	11,1%
Chorągiew Kielecka	0	1	0,0%
Chorągiew Krakowska	5	8	62,5%
Chorągiew Kujawsko-Pomorska	1	7	14,3%
Chorągiew Lubelska	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Łódzka	1	3	33,3%
Chorągiew Mazowiecka	0	4	0,0%
Chorągiew Opolska	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Podkarpacka	2	9	22,2%
Chorągiew Stołeczna	1	3	33,3%
Chorągiew Śląska	3	15	20,0%
Chorągiew Warmińsko-Mazurska	0	0	nie dotyczy
Chorągiew Wielkopolska	1	14	7,1%
Chorągiew Zachodniopomorska	0	2	0,0%
Chorągiew Ziemi Lubuskiej	2	2	100,0%
KSI przy GK	0	0	nie dotyczy

CSI ZHP poszerzyło w 2015 roku ofertę szkoleniową dla instruktorów zdobywających stopień harcmistrza o konferencje harcmistrzowskie (zgodnie z rekomendacją CSI ZHP stanowią one ekwiwalent kursu, pod warunkiem udziału w 2-3 takich formach w okresie trwania próby). W 2015 roku odbyły się dwie takie konferencje, zorganizowane przy współpracy zespołami chorągwanymi zespołów kadry kształcącej i wzięło w nich udział łącznie 45 instruktorów zdobywających stopień harcmistrza. W 2016 roku odbyły się dwie takie konferencje i wzięło w nich udział łącznie 52 instruktorów zdobywających stopień harcmistrza (3 konferencja zaplanowana została na listopad 2016).

WNIOSKI I REKOMENDACJE

1. Największym potencjałem jest kadra wędrownicza i starszyzna. Pozyskujemy z tej grupy 83% naszej kadry. Należy skupić się w kolejnej strategii na rozwoju wędrownictwa jako naturalnego i głównego źródła kadry w organizacji. Pozyskiwanie kadry z zewnątrz nie powinno być głównym nurtem. Źródeł zewnętrznych należy szukać tam, gdzie nie mamy potencjału kadry z wewnątrz.
2. System Stopni Instruktorskich powinien być głównym narzędziem pracy z kadrami, należy wzmocnić działanie SSI, doprowadzić do sytuacji, w której każdy mianowany drużynowy ma przynajmniej stopień przewodnika
3. Poziom przygotowania do funkcji w szczególności drużynowych jest bardzo niesatysfakcjonujący, należy upowszechnić wiedzę, że przeszkolenie do funkcji drużynowego to zgodnie z SPZK ukończenie kursu przewodnikowskiego oraz kursu drużynowych w odpowiedniej metodyce oraz zdobycie stopnia przewodnika (zgodnie z zapisami Statutu jako dokumentu nadrzędnego).
4. Należy położyć nacisk na budowanie wspólnot instruktorskich, tylko w ten sposób budując motywację wewnętrzną wynikającą między innymi ze wspólnoty, będziemy w stanie powstrzymać młodą kadrę przed pozostawianiem funkcji w związku z wyjazdem np. na studia.
5. Należy intensywnie pracować nad powstawaniem nowych i rozwojem istniejących szczepów w organizacji, być może również powracając do programu „szczepmy się”.
6. Konsekwentne działanie w kierunku opcji zero - wciąż za dużo dokumentów na poziomie hufca.
7. System pracy z kadrami nie jest wdrożony w całości w organizacji, należy pilnie dokończyć wdrożenie SPZK oraz wypracować dodatkowe narzędzia do tych obszarów SPZK, które nie działają, w szczególności wsparcia i pozyskiwania kadry wewnątrz organizacji np. poradnictwo do wsparcia, należy minimalizować w tym kierunku tworzenie nowych dokumentów, obecnie już jest ich dużo.
8. Należy w działaniu narzędzi i myśleniu o pracy z kadrami w organizacji rozdzielić motywowanie i nagradzanie, należy promować w organizacji podejście, że motywowanie polega na budowie wspólnoty i bezpośredniej pracy z instruktorem.
9. System motywacji zaplanowany w strategii nie został wykonany, nie należy jednak realizować tego założenia w kolejnej strategii w przedstawionej w obecnej strategii formie, należy budować system motywacji wewnętrznej, a nie instytucjonalne systemy motywacyjne.
10. Należy dążyć do sytuacji, w której większość instruktorów zdobywających stopień harcmistrza kończy kurs harcmistrzowski, w tym celu należy zbadać przyczyny, dla których obecnie większość nowych harcmistrzów w tych kursach udziału nie bierze, następnie należy rozpocząć działania mające te przyczyny wyeliminować.
11. Należy położyć szczególny nacisk na pracę z instruktorami w stopniu podharcmistrza i przyszłych podharcmistrzów jako szczególnie kadrotwórczej grupy w organizacji.
12. Należy określić drogę i metody dojścia do podniesienia wieku zostawania instruktorem do 18 lat.
13. Przy obecnych zadaniach nacisk w pracy i szkoleniu komendantów hufców powinien być położony równo na przewodzenie/bycie liderem instruktorów i na zarządzanie, w tej chwili zbyt dużą wagę przykładana się do szkolenia w kierunku zarządzania pomijając główne zadania komendanta hufca w pracy z kadrami. Należy przeanalizować, czy możliwa będzie zmiana zakresu zadań komendy hufca tak, aby odciążyć komendy z zadań zarządczych na rzecz pracy z kadrami.

K4: Lepszy stan i czytelność finansów

Analiza sytuacji obecnej:

- organizacja posiada długi zagrażające jej funkcjonowaniu,
- drużynowi i instruktorzy nie utożsamiają się z kłopotami finansowymi organizacji na poziomie swojego działania,
- brak systematycznej pracy ze składką,
- raportowanie finansowe w Związku jest nieczytelne i niezrozumiałe dla przeciętnego drużynowego i instruktora.

Cel strategiczny:

- Należy wzmocnić świadomość odpowiedzialności finansowej za organizację wśród wszystkich członków.
- Każdy drużynowy powinien znać sytuację finansową Związku i aktywnie przyczynić się do jej poprawy.
- Konieczne jest wdrożenie bieżącej pracy ze składką członkowską oraz pozyskiwaniem środków.
- Gospodarowanie przychodami i kosztami oraz majątkiem na wszystkich szczeblach organizacji powinno być jawne i czytelne dla wszystkich instruktorów.
- Korzystanie ze wsparcia dostępnego obecnie dla podmiotów ekonomii społecznej.

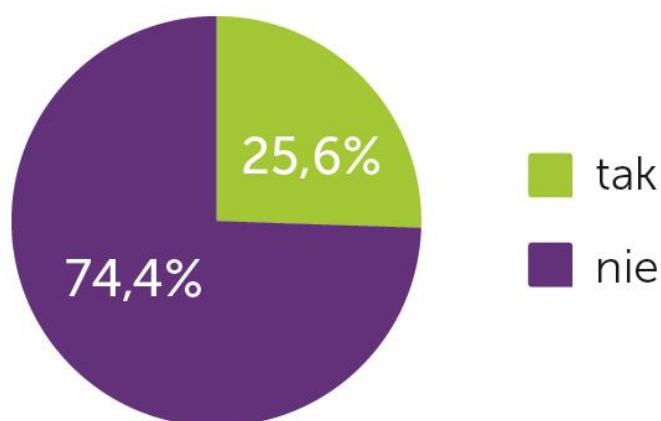
Pomiar osiągnięcia celu:

Opracowanie i wdrożenie rozwiązań informujących drużynowych i instruktorów o sytuacji finansowej związku na każdym poziomie jego działania

Tylko 25,62% hufców wykazało w 2014 r., że dokonuje publikacji budżetu w Internecie lub w inny sposób dostępny dla instruktorów. Jednocześnie tylko 28% hufców w 2014 roku wykazało, że publikuje sprawozdania z realizacji budżetów. W roku 2015 i 2016 nie pytano o publikację danych na stronach www.

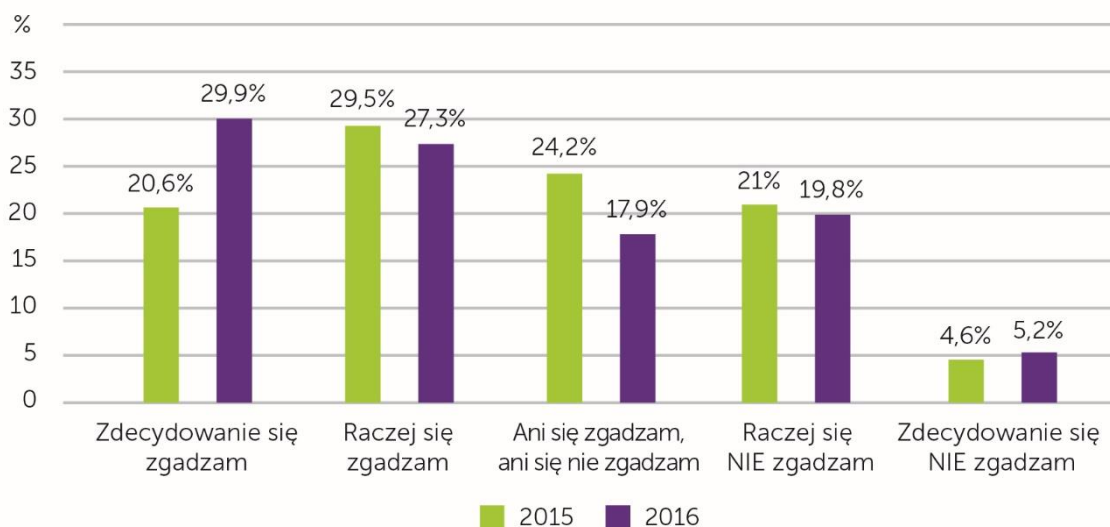
W 2014 roku 57% hufców odpowiedziało, że organizuje spotkania dotyczące sytuacji finansowej organizacji, w tym sytuacji finansowej hufca.

Wykres KW.4.1. Procentowe wyliczenie liczby hufców, które dokonują publikacji budżetu w Internecie lub w inny sposób dostępny dla instruktorów. (Arkusze Analizy Hufca 2014)



W 2015 i 2016 r. w AAH na stwierdzenie: Drużynowy powinien być informowany o stanie finansów hufca na każdej odprawie drużynowych padły poniższe odpowiedzi:

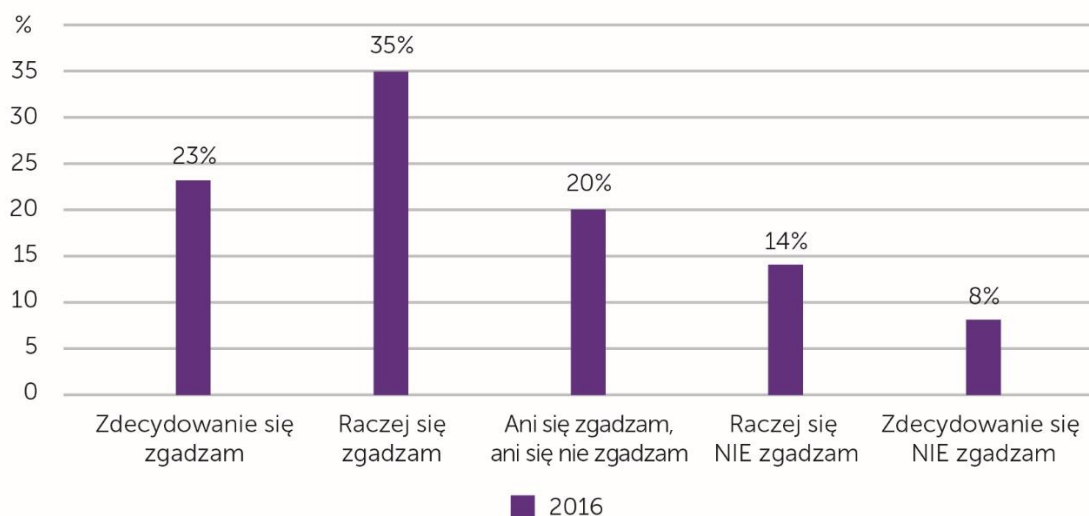
Wykres KW.4.2. Procentowe przedstawienie odpowiedzi na pytanie związane z tym, czy drużynowy powinien być informowany o stanie finansów hufca na każdej odprawie drużynowych. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)



Można stwierdzić, że w hufcach pracuje się nad przekazywaniem informacji dotyczącej sytuacji finansowej, niestety z badań wynika, że część hufców nadal unika informowania drużynowych i instruktorów o sytuacji finansowej hufca. Prawie 26% hufców w 2015 r. nie zgadzało się ze stwierdzeniem, że drużynowy powinien być informowany o stanie finansów hufca na każdej odprawie drużynowych. Niestety w 2016 r. odsetek ten nie uległ poprawie. Zmniejszył się jednak odsetek hufców, które nie mają zdania w tym temacie, z ponad 24% do 17,86%. Zwiększył się również odsetek hufców (o ponad 7%), które są za przekazywaniem takich informacji. Można przyjąć, że jest to odzwierciedlone w tabeli przedstawionej poniżej, z której dowiadujemy się o tym, że stan świadomości drużynowych jest wysoki. Można jednak również zastanowić się nad tym, czy wśród odpowiedzi negatywnych nie było takich, które wskazują na to, że może na każdej zbiórce to jest zbyt częste określenie lub też, że nie tylko drużynowym przekazywać takie informacje lecz np. wszystkim instruktorom podczas spotkań instruktorskich.

W 2016 roku Drużynowi odpowiadali na stwierdzenie: „Interesuje mnie sytuacja finansowa całej organizacji”.

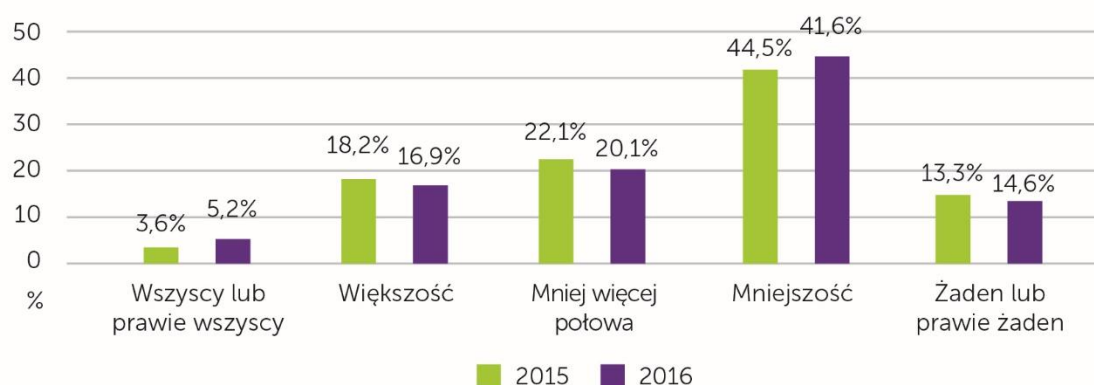
Wykres KW.4.3. Procentowe przedstawienie odpowiedzi na stwierdzenie: „Interesuje mnie sytuacja finansowa całej organizacji”. (Badanie drużynowego 2016)



Można zauważyć, że nadal istnieje spore zainteresowanie sprawami finansowymi całej organizacji z poziomu drużynowych. W stosunku do roku poprzedniego zainteresowanie finansami wykazuje 2% więcej ankieterowanych.

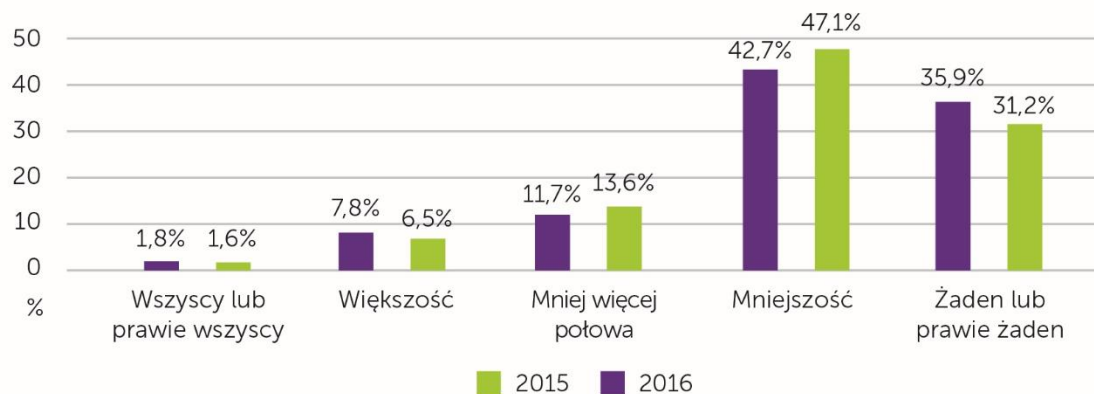
Kwestią pośrednio związaną z zagadnieniami dotyczącymi informowania o sytuacji finansowej są działania mające na celu pozyskiwanie środków na działalność - zarówno na poziomie drużyny jak i hufca. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że w swoich odpowiedziach drużynowi chcą jak najbardziej korzystać z pomocy hufców czy chorągwi, ale już o wiele mniej drużynowych samodzielnie pozyskuje środki. Na pytanie „**Ilu drużynowych aktywnie bierze udział w pozyskiwaniu środków: prywatnych (darowizny)?**” zadane w AAH 2015 i 2016 uzyskano następujące odpowiedzi:

Wykres KW.4.4. Procentowe przedstawienie odpowiedzi na pytanie związane z tym ilu drużynowych aktywnie bierze udział w pozyskiwaniu środków: prywatnych (darowizny). (Arkusz Analizy Hufca 2015 i 2016)



Jak wynika z AAH 2015 i 2016, bardzo mało drużynowych pozyskuje również środki z samorządów.

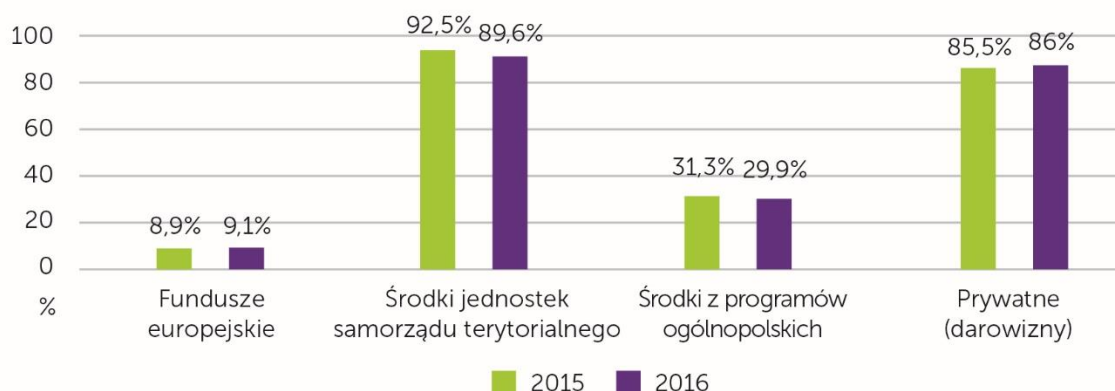
Wykres KW.4.5. Procentowe przedstawienie odpowiedzi na pytanie związane z tym, ilu drużynowych aktywnie bierze udział w pozyskiwaniu środków: samorządowych. (Arkusz Analizy Hufca 2015 i 2016)



W ankiecie drużynowego brak jest pytań dotyczących pozyskiwania środków.

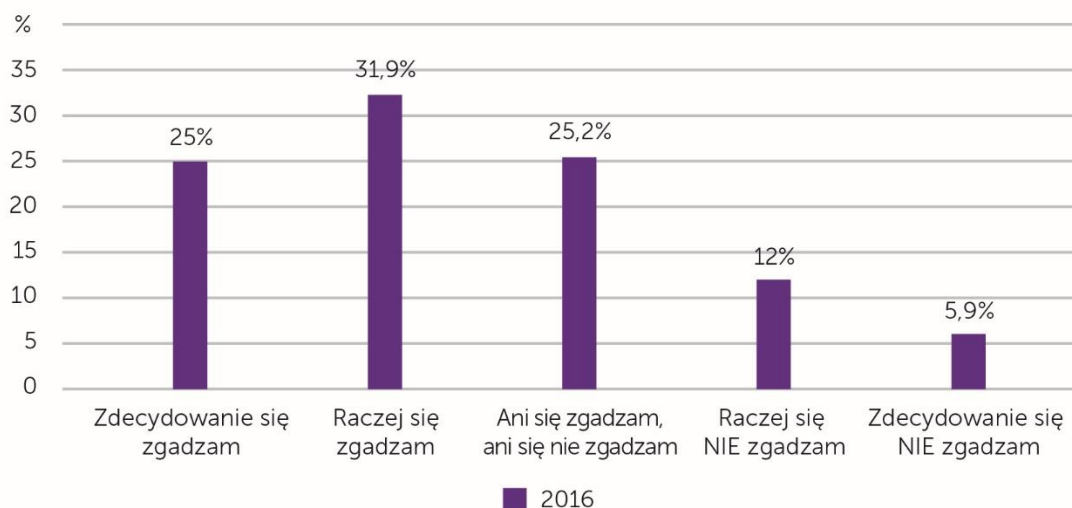
Sposoby pozyskiwania środków przez hufiec przedstawia tabela poniżej, z której wynika, że hufce korzystają najbardziej ze środków jednostek samorządu terytorialnego oraz z darowizn od osób prywatnych. Hufce w niewielkim stopniu pozyskują środki z funduszy europejskich.

Wykres KW.4.6. Procentowe przedstawienie odpowiedzi na pytanie związane ze sposobami pozyskiwania środków przez hufiec. (Arkusz Analizy Hufca 2015 i 2016)



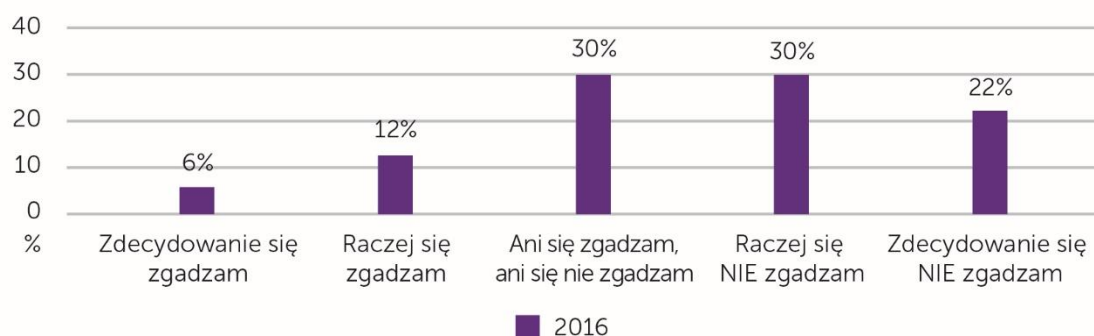
Kolejnymi zagadnieniami powiązanim ze świadomością stanu finansowego są kwestie dotyczące wzajemnych rozliczeń. Jeśli chodzi o opinie (ze strony drużynowych) na temat jakości rozliczeń we własnym hufcu, to jest ona oceniana wysoko. Na stwierdzenie: **W moim hufcu nie ma problemów z rzetelnym rozliczaniem finansów** odpowiadano:

Wykres KW.4.7. Procentowe przedstawienie odpowiedzi drużynowych na stwierdzenie braku problemów z rzetelnym rozliczaniem finansów. (Badanie drużynowe 2016)



Pytanie dotyczące problemów finansowych w hufcu w 2016 r. zostało doprecyzowane o rozliczanie finansów drużyny. Na pytanie: **W moim hufcu są problemy z rozliczaniem finansów drużyny** udzielono następujących odpowiedzi:

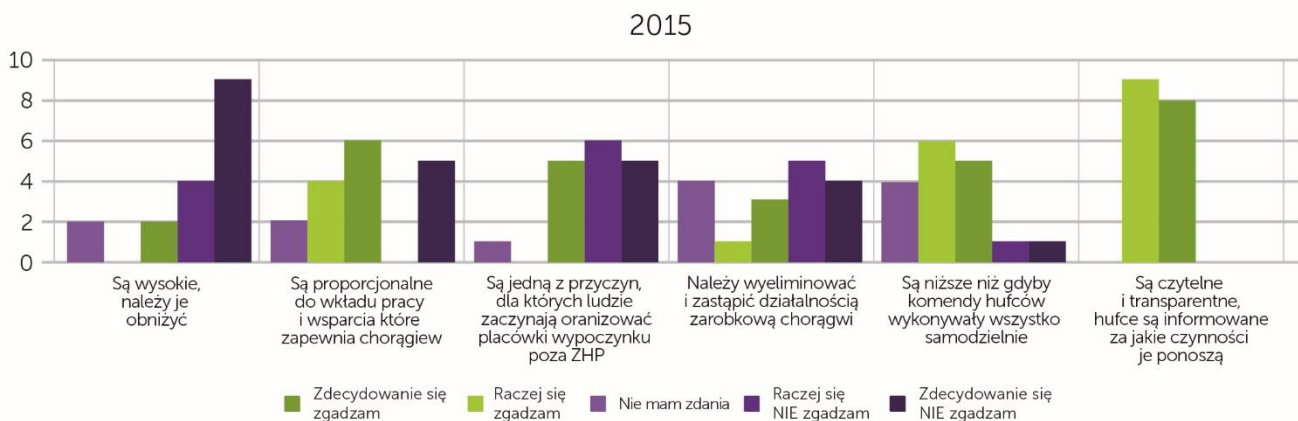
Wykres KW.4.8. Procentowe przedstawienie odpowiedzi drużynowych na stwierdzenie braku problemów z rzetelnym rozliczaniem finansów drużyny. (Badanie drużynowe 2016)



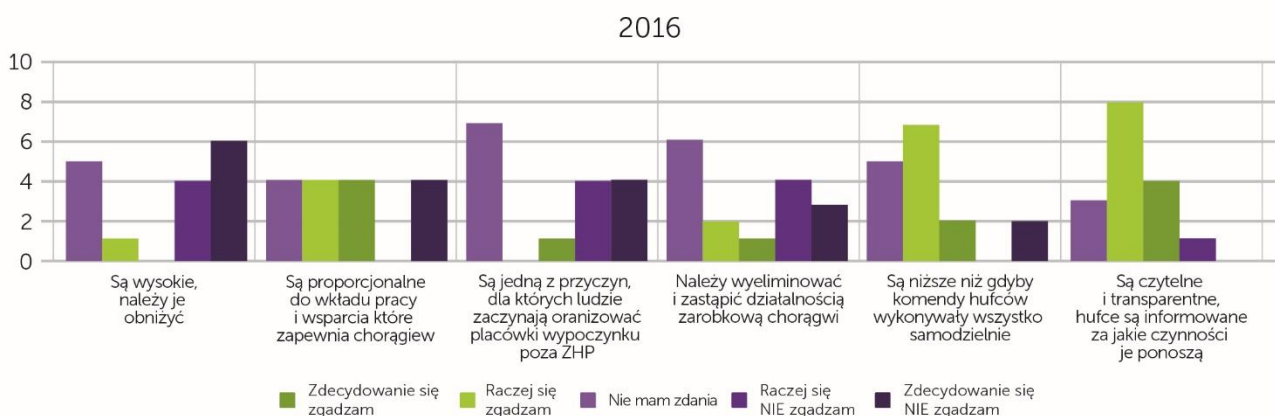
Gdyby porównać bardzo podobne zagadnienia z poprzedniego roku to wyniki są bardzo podobne. Zauważono zwiększoną o 3% liczbę osób, które nie zgadzają się z tym, że są problemy z rozliczaniem. Jednocześnie w 2015 roku, aż 34,7% drużynowych stwierdziło, że hufiec potrzebuje pomocy finansowej ze strony organizacji. Drużynowi dość jednoznacznie w 2015 podchodzili do odpowiedzialności za nie swoje zobowiązania - 77,8% uważało, że jako środowisko nie powinni ponosić konsekwencji finansowych błędów innych hufców, czy chorągwi. Podobne wyniki (o 4,8 punktu procentowego niższe) uzyskano w wyniku badania w 2016 r. - 73%. Brak powtórzenia w AAH w roku 2015 pytań dotyczących publikacji danych na stronach www uniemożliwia zaobserwowanie trendu. Sama prezentacja danych na stronach internetowych nie oznacza wzrostu świadomości zarówno drużynowych, jak i innych instruktorów. Wzmocnienie świadomości odpowiedzialności finansowej za organizację wśród wszystkich członków oraz znajomość przez drużynowych sytuacji finansowej Związku i aktywne przyczynianie się do jej poprawy to cele strategiczne, które są wdrażane, jednakże ostateczne stwierdzenie realizacji tych celów strategicznych możliwe będzie po weryfikacji badań z kolejnych lat.

Istotnym elementem finansowym na linii hufiec - chorągiew są funkcjonujące wewnętrzne opłaty, które z poziomu chorągwi zostały ocenione w następujący sposób:

Wykres KW.4.9. Ilościowe przedstawienie odpowiedzi chorągwi na temat funkcjonujących wewnętrznych opłat na linii hufiec-chorągiew. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015)



Wykres KW.4.10. Ilościowe przedstawienie odpowiedzi chorągwi na temat funkcjonujących wewnętrznych opłat na linii hufiec-chorągiew. (Arkusze Analizy Chorągwi 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.

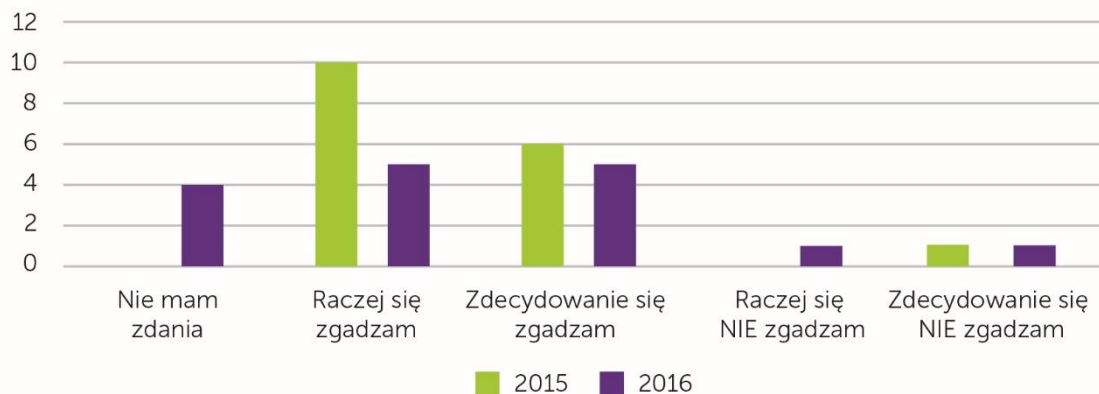


Wynika z tego, że chorągwie mają świadomość tego, że opłaty muszą być transparentne, a hufce są informowane, za jakie czynności je ponoszą. Ponadto zmienia się też nastawienie chorągwi do zastępowania tych opłat działalnością zarobkową chorągwi. Widać również, że zdanie chorągwi na temat wpływu opłat na organizację placówek wypoczynku poza ZHP

jest zmienne. Chorągwie inaczej podchodzą także do stwierdzenia, że opłaty są proporcjonalne do wkładu pracy i wsparcia. W AACH pytano również o przeznaczenie należnych składek członkowskich dla drużyn i hufców.

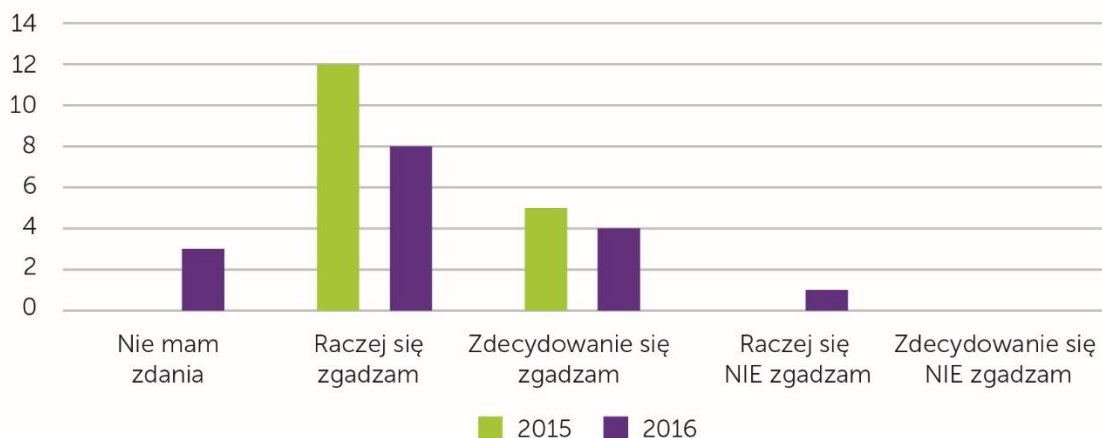
Na stwierdzenie „Uważam, że drużyna powinna samodzielnie decydować o przeznaczeniu swojej części podstawowej składki członkowskiej”, chorągwie odpowiadały następująco:

Wykres KW.4.11. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na temat samodzielnej decyzji drużyny o przeznaczeniu swojej części podstawowej składki członkowskiej. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



Na stwierdzenie „Uważam, że komenda hufca powinna samodzielnie decydować o przeznaczeniu swojej części podstawowej składki członkowskiej”, chorągwie odpowiadały następująco:

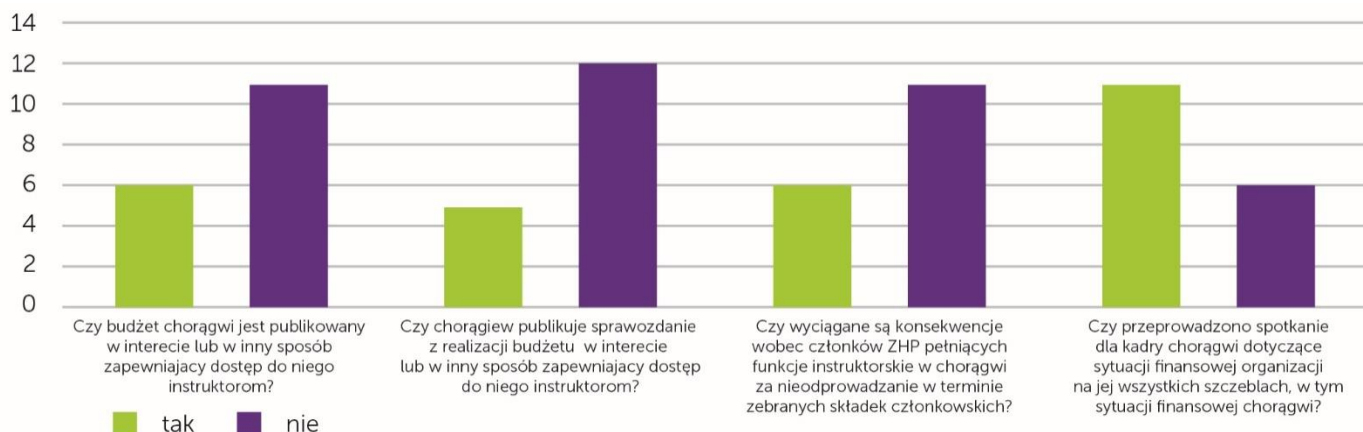
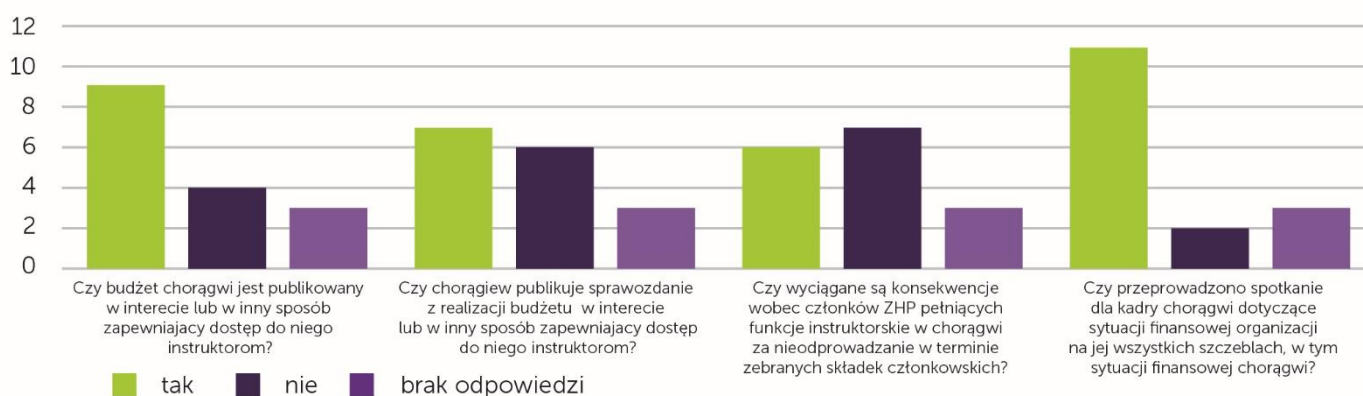
Wykres K4.12. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na temat samodzielnej decyzji komendy hufca o przeznaczeniu swojej części podstawowej składki członkowskiej. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



Na poziomie centralnym zarówno budżet jak i sprawozdania finansowe są publikowane na stronach www.dokumenty.zhp.pl oraz www.sprawozdania.zhp.pl.

Główna Kwatera ZHP nie opracowała ani w formalny sposób nie wprowadziła wytycznych i narzędzi dla hufców i chorągwi, których celem byłoby utożsamianie się instruktorów z sytuacją finansową organizacji. Główna Kwatera ZHP porusza temat pracy z podstawową składką członkowską na wszystkich szkoleniach, spotkaniach i konsultacjach z komendami chorągwi. Ponadto władze naczelne prowadziły dyskusje o składkach członkowskich w środowiskach, gdzie stwierdzono bardzo niski poziom świadomości na ten temat.

W AACH w roku 2015 i 2016 zadano kilka pytań związanych z ogólnozwiązkową sytuacją finansową. Odpowiedzi przedstawione zostały na poniższych wykresach.

Wykres KW.4.13. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na temat ogólnozwiązkowej sytuacji finansowej. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015)**Wykres KW.4.14.** Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na temat ogólnozwiązkowej sytuacji finansowej. (Arkusze Analizy Chorągwi 2016)

Pomimo jednoznacznego braku formalnego opracowania i wprowadzenia wytycznych i narzędzi dla hufców i chorągwi, których celem byłoby utożsamianie się instruktorów z sytuacją finansową organizacji, można zauważyć elementy świadczące o tym, że niektóre rozwiązania są stosowane i przede wszystkim wdrażane. Przykładem mogą być chociażby zapisy w niedawno wprowadzonej Instrukcji działania hufca, w której wprowadzono obowiązek niezwłocznego publikowania na stronach www wszelkich decyzji i uchwał władz hufca. W celu wprowadzenia i wdrożenia rozwiązań mających na celu informowanie drużynowych i instruktorów o sytuacji finansowej ZHP, należałoby wprowadzić rozwiązania wypracowane wspólnie przez wszystkie władze centralne i chorągwiane.

Przedstawione dane pokazują, że cel nie został w pełni zrealizowany. Dotychczasowe ankiety nie pozwalają odpowiedzieć na pytanie o powody takiego stanu rzeczy.

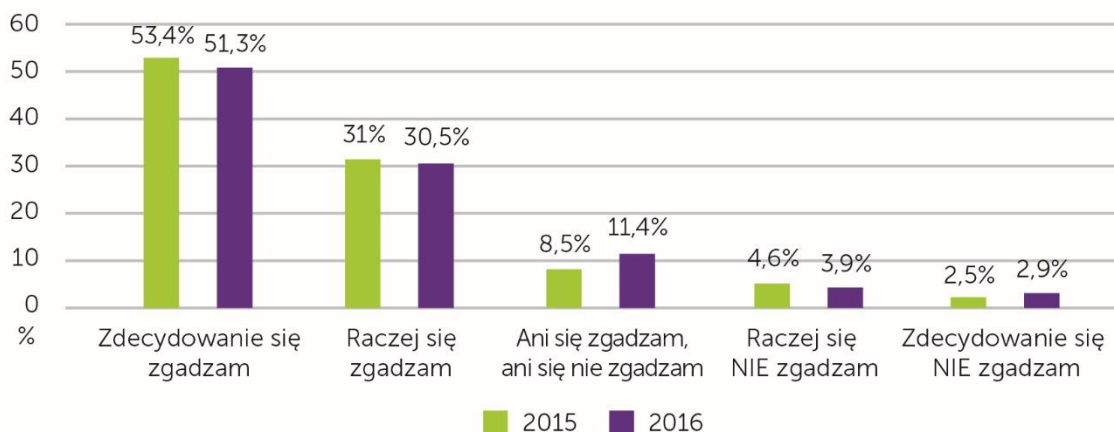
Coraz większa część środków przeznaczana jest na podniesienie jakości programu drużyn

Według badania AAH2014 hufce przeznaczają średnio 39% środków na działalność programową. Należy także zauważyć, że budżet programowy hufców jest w większości stabilny w czasie (w 60% hufców, pozostał bez zmian w odniesieniu do roku poprzedniego), często jego wartość wzrasta (31% hufców). Jedynie w 9% przypadków, wartość środków przekazywanych na działalność programową w 2013 r. spadła w stosunku do roku poprzedniego. Średnio wydatki na działalność kształceniową wynoszą 16%. Również budżety kształceniowe okazały się być stabilne - wydatki na działalność kształceniową w 2013 r. pozostały bez zmian w porównaniu do roku 2012 w 71% hufców. Jego wzrost wystąpił w 24% hufców, a zmalał jedynie w przypadku 5% hufców.

Pytanie zawarte w ankiecie nie w pełni odpowiada na pytanie dotyczące programu drużyn. Może być bowiem tak, że komendanci przeznaczają więcej środków na działania programowe, ale na poziomie hufca, a nie poszczególnych drużyn. Istotnym elementem jest również moment wypełniania ankiety. Jeśli miało to miejsce jesienią tuż po kilku rajdach, harcerskim starcie oraz zlocie hufca, to istnieje ryzyko nieuwzględnienia kosztów funkcjonowania bazy, kosztów szkoleń itp.

Poniżej odpowiedzi na pytanie zadane w AAH 2015 i 2016 r. dotyczące stwierdzenia, że drużyna powinna samodzielnie decydować o przeznaczeniu swojej części podstawowej składki członkowskiej

Wykres KW.4.15. Przedstawienie odpowiedzi hufców na temat samodzielnej decyzji drużyny o przeznaczeniu swojej części podstawowej składki członkowskiej. (Arkusz Analizy Hufca 2015 i 2016)



W przypadku składki członkowskiej, drużynowi mogą się przyczynić do wzrostu środków przeznaczanych na działalność programową, nie licząc tylko na środki pozyskane z hufca. Przedstawione wyniki nie dają odpowiedzi na zasadnicze pytanie: czy drużynowi więcej wydają na program - w ankiecie drużynowego nie padło takie pytanie.

Główna Kwatera ZHP co roku przeznaczają około 65% środków z budżetu na działalność programową i kształceniową.

Drużyny korzystają ze środków przeznaczanych na program. Nie można jednoznacznie stwierdzić, jaka jest jakość tego programu. Przeprowadzenie ewentualnych badań jakościowych programu drużyn byłoby trudne (być może niemożliwe) ze względu na kwestie metodologii, jak również ze względu na wysokie koszty badań jakościowych. Ważnym jednak jest fakt, że zarówno z poziomu hufców, jak i poziomu centralnego znaczna część budżetu przeznaczana jest na działalność programową - bezpośrednio bądź pośrednio na działania drużyn.

Opracowanie i wdrożenie sposobów pracy ze składką członkowską na każdym poziomie działania związku

Opinie komend hufców dotyczące podstawowych składek członkowskich ZHP - 2015

Tabela KT.4.1. Przedstawienie opinii hufców na temat podstawowych składek członkowskich. (Arkusze Analizy Hufca 2015)

2015	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Terminowość odprowadzania składek jest ważna	59,07%	30,60%	7,12%	2,85%	0,36%
Terminowe przekazanie składek do chorągwi jest dla nas istotnym celem w pracy z drużynowymi	21,35%	37,37%	24,20%	11,39%	5,69%
Terminowe przekazanie składek do chorągwi jest źródłem konfliktu na linii hufiec-drużyny/szczepy	2,85%	8,90%	16,01%	32,38%	39,86%

Tabela KT.4.2. Przedstawienie opinii hufców na temat podstawowych składek członkowskich. (Arkusze Analizy Hufca 2016)

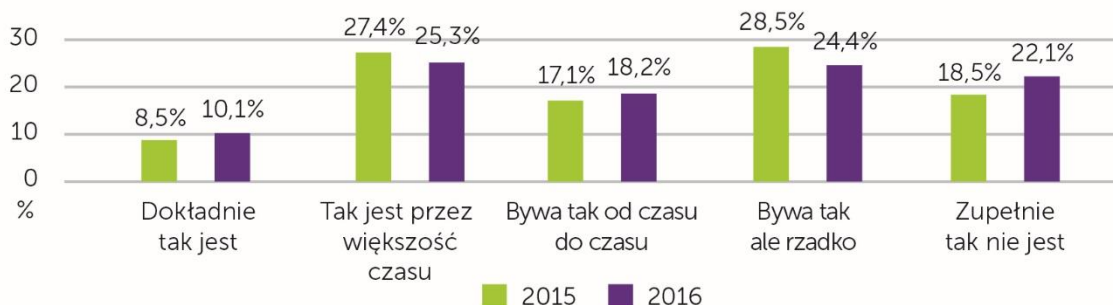
2016	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Terminowość odprowadzania składek jest ważna	59,7%	33,1%	5,5%	1,6%	0%
Terminowe przekazanie składek do chorągwi jest dla nas istotnym celem w pracy z drużynowymi	16,2%	34,1%	30,08%	12,0%	6,8%
Terminowe przekazanie składek do chorągwi jest źródłem konfliktu na linii hufiec-drużyny/szczepy	2,3%	7,5%	21,4%	28,9%	39,9%

Z analizy odpowiedzi udzielonych przez hufce w AAH 2015 i 2016 wynika, że dla ok. 90% hufców terminowość odprowadzania składek jest ważna, jednakże o ponad 8 punktów procentowych zmalał odsetek hufców, dla których istotnym celem jest praca z drużynowymi nad terminowym przekazywaniem składki do chorągwi. Maleje również odsetek hufców, według których terminowe przekazywanie składek do chorągwi jest źródłem konfliktu na linii hufiec - drużyny/szczepy. Nadal jednak około 10% hufców odpowiedziało pozytywnie w tym względzie.

Z analizy danych wynika, że hufce pracują z drużynowymi na temat terminowości przekazywania składek członkowskich, jednakże nadal dla części hufców jest to obojętne lub nie jest w ogóle ważne. Należy jednak zauważyć, że zdecydowanie więcej hufców uważa, że terminowość odprowadzania składek jest ważna. Sytuacja ta wymaga dogłębnej analizy i wyjaśnień ze strony władz na szczeblu hufca.

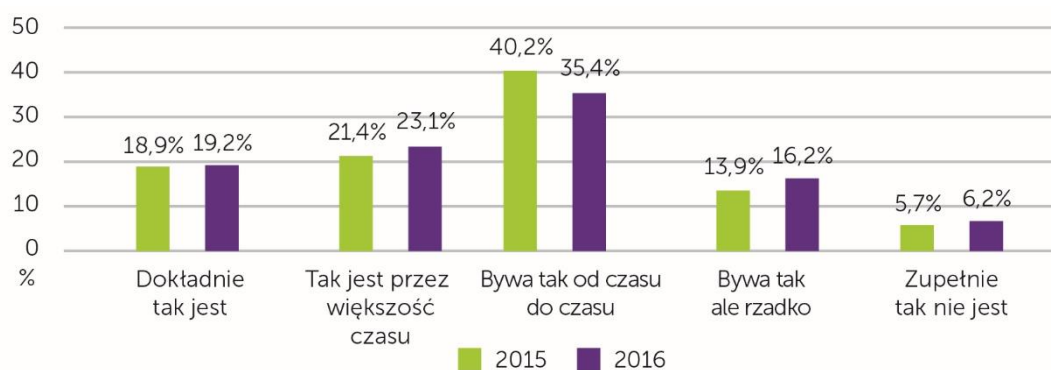
Głębszej analizie od hufców wymaga również sytuacja związana z odprowadzaniem składek członkowskich przez drużyny. Na pytanie „Terminowe przekazanie składek do chorągwi jest dla nas trudne, bowiem drużyny nie odprowadzają składek do hufca” odpowiadano w następujący sposób:

Wykres KW.4.16. Przedstawienie odpowiedzi hufców na temat terminowości przekazywania składek do chorągwi w kontekście odprowadzania składek przez drużyny do hufca. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)

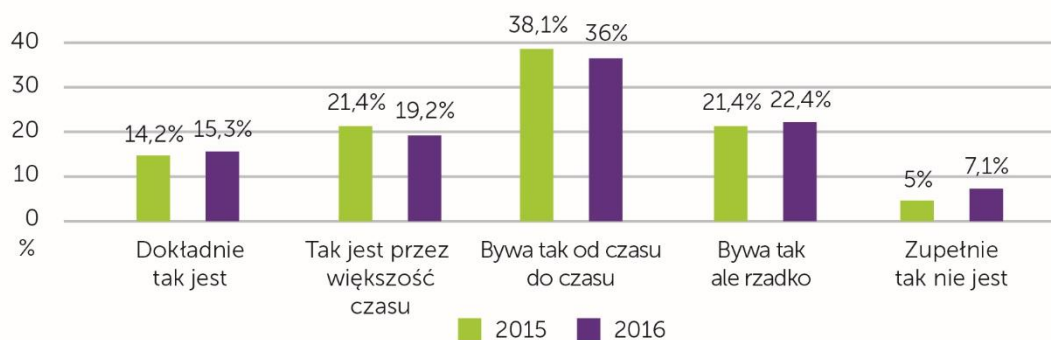


Niejako potwierdzeniem powyższych danych są odpowiedzi uzyskane na kolejne stwierdzenia: „Często drużynowi spóźniają się z opłacaniem składek za swoje drużyny” oraz „Często instruktorzy spóźniają się z opłacaniem składek za siebie”.

Wykres KW.4.17. Przedstawienie odpowiedzi hufców na temat opóźnień z odprowadzaniem składek za drużynę przez drużynowych do hufca. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)



Wykres KW.4.18. Przedstawienie odpowiedzi hufców na temat opóźnień z odprowadzaniem składek instruktorów za siebie. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)



Prezentowane podejście do terminowości przekazywania składek członkowskich przez instruktorów i drużyny do hufca jest zatrważające i należałoby się zastanowić po co, w jakim celu i czemu ma służyć praca nad składką członkowską. Według hufców ok. 35% drużyn nie odprowadza składek do hufca. Ponadto nasuwa się w tym przypadku kilka pytań:

- czy drużynowi, instruktorzy i komendanci hufców utożsamiają się z organizacją jako całością, czy chcą pracować ze składką członkowską?,

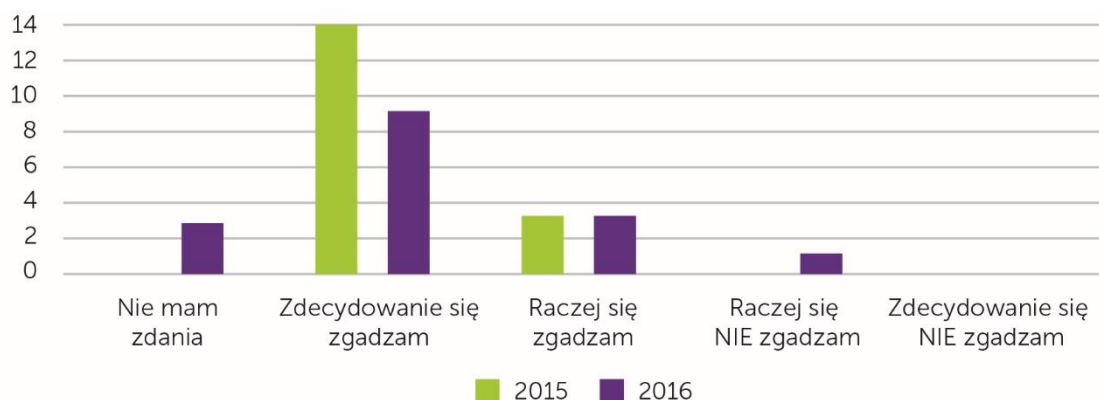
- czy z poziomu drużyny i hufca nie ma zainteresowania sytuacją finansową związku i nie ma świadomości na temat przeznaczenia składek członkowskich?

Z analizy danych wynika, że nadal instruktorzy czy też drużynowi nie będący jeszcze instruktorami, w znikomym stopniu wykonują zapisy Statutu Związku Harcerstwa Polskiego oraz uchwały Rady Naczelnej, które dotyczą składki członkowskiej.

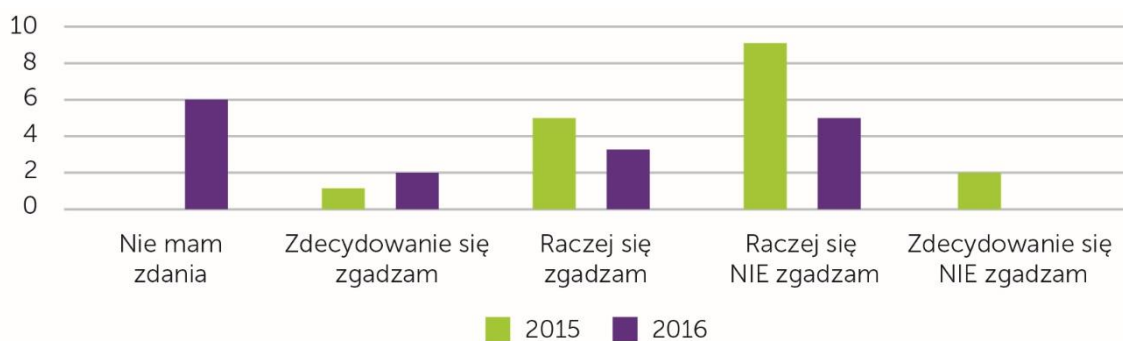
Opinie komend chorągwi dotyczące podstawowych składek członkowskich ZHP - 2015

Na pytania dotyczące terminowości przekazywania podstawowych składek członkowskich ZHP chorągwie odpowiadały w następujący sposób (w każdym przypadku liczby odpowiadają liczbie chorągwi, które przestały arkusze: 2015 - 17 oraz 2016 - 16):

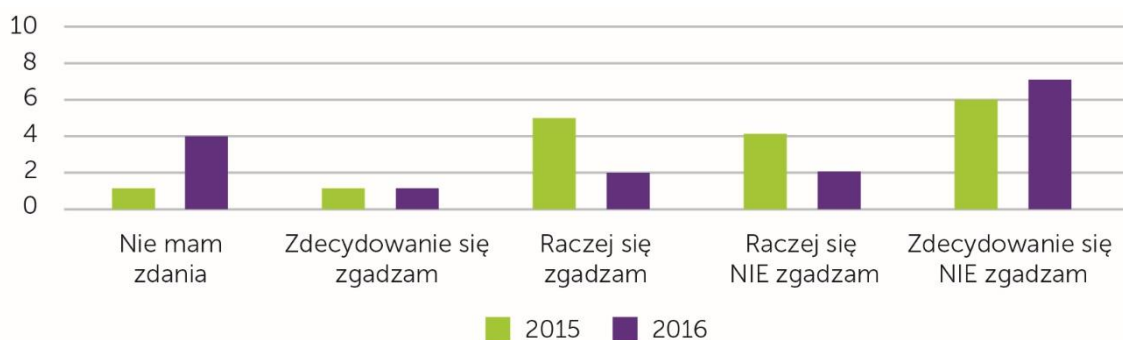
Wykres KW.4.19. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie, czy ważne jest terminowe przekazywanie składek członkowskich. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



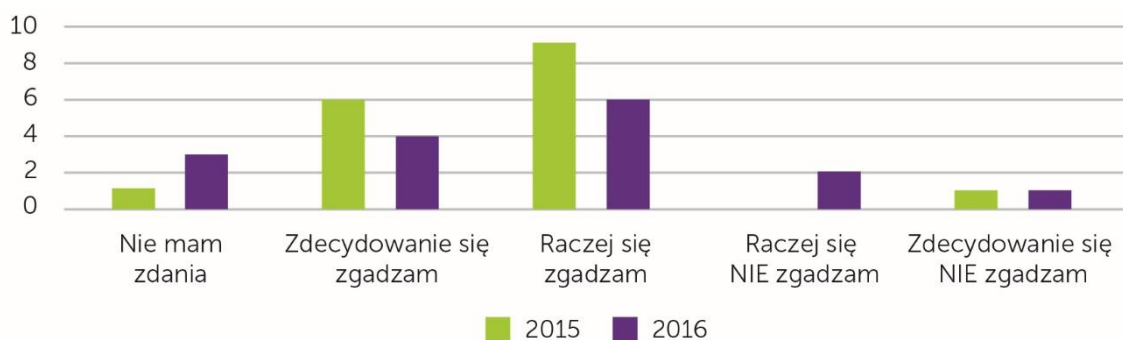
Wykres KW.4.20. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie, czy trudne jest terminowe przekazywanie składek członkowskich, bowiem hufce nie odprowadzają składek do chorągwi. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



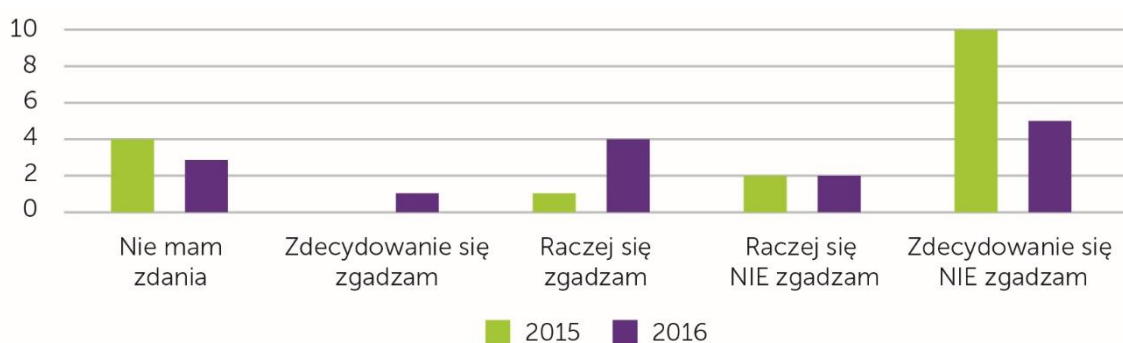
Wykres KW.4.21. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie, czy trudne jest terminowe przekazywanie składek członkowskich, bowiem chorągiew nie ma płynności finansowej. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



Wykres KW.4.22. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie, czy istotnym celem w pracy z komendantami jest terminowe przekazywanie składek członkowskich. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



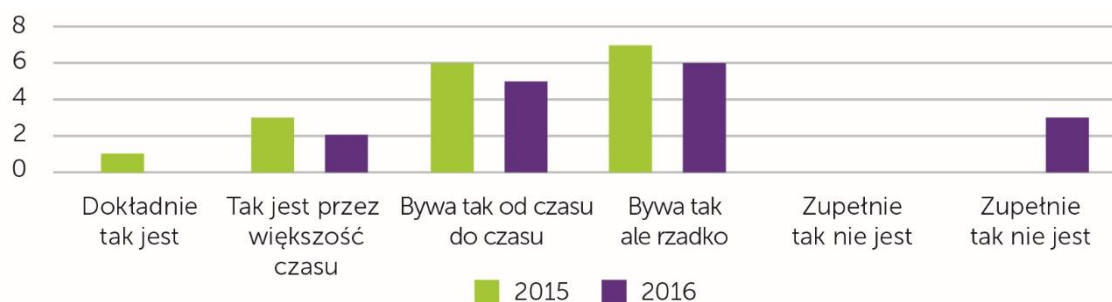
Wykres K4.23. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie, czy terminowe przekazywanie składek członkowskich jest źródłem konfliktu na linii hufiec - chorągiew. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



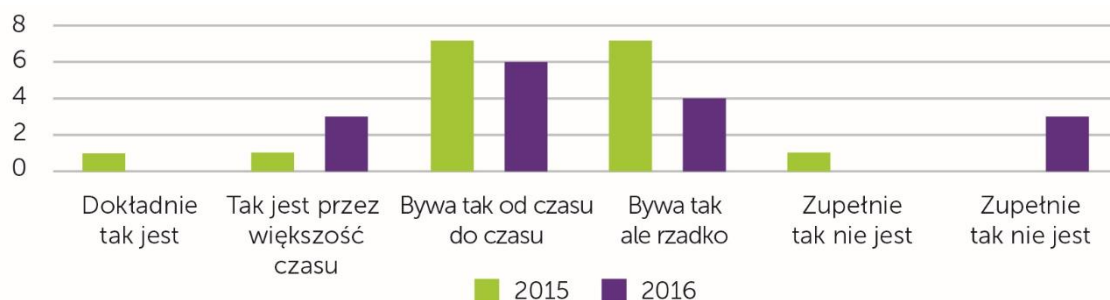
Z powyższych danych wynika, że w zdecydowanej większości dla komend chorągwi terminowe przekazanie składek członkowskich jest ważne. Nie wszystkie komendy uważają, że praca nad składką członkowską jest ważna w relacjach z komendantami hufców oraz że należy z nią pracować. Dla części chorągwi terminowość przekazywania składek jest trudna, a związane jest to między innymi z brakiem płynności finansowej. Zauważyć można w tym względzie pewien pozytywny wymiar, gdyż rok po roku zmniejszyła się liczba chorągwi wskazujących na ten problem.

W AACH znalazły się również pytania dotyczące wzajemnych rozliczeń „składkowych” pomiędzy chorągwiami, hufcami i instruktorami.

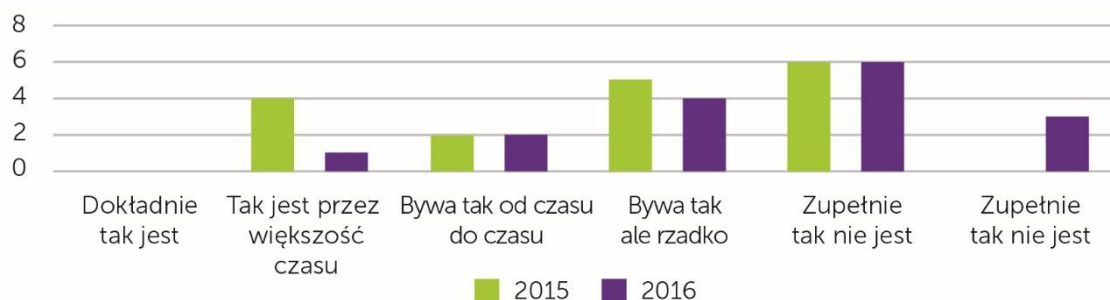
Wykres KW.4.24. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie związane z opóźnieniami w opłaceniu składek członkowskich przez komendantów hufców. (Arkusze Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



Wykres KW4.25. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie związane z opóźnieniami w opłaceniu składek członkowskich przez instruktorów. (Arkusz Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



Wykres KW4.26. Przedstawienie odpowiedzi chorągwi na pytanie związane z „zakładaniem” z innych środków aby opłacić składki członkowskie. (Arkusz Analizy Chorągwi 2015 i 2016) - do odpowiedzi „nie mam zdania” zaliczono te chorągwie, które pozostawiły pole bez odpowiedzi.



Zdaniem Zespołu dla drużynowego najważniejszym powinien być hufiec, niemniej jednak powinien być on świadomy istnienia pozostałych szczebli organizacji oraz zasad ich finansowania. Na każdym poziomie organizacji powinna być wola do tego, aby terminowo odprowadzać składki. Ważnym elementem jest w takim układzie praca ze składką. Powinny być prowadzone różne formy wspierania drużyny w pracy ze składką członkowską - praca ze składką członkowską nie polega na tym, aby udało się ją zebrać od członków, tylko przede wszystkim na tym, aby wyjaśnić i wytłumaczyć, jakie są potrzeby i czemu składka służy.

Jakie formy wspierania drużyny w pracy ze składką członkowską zastosowano?

Tabela KT.4.3. Przedstawienie opinii hufców na temat form wsparcia drużyn w pracy ze składką członkowską. (Arkusz Analizy Hufca 2014)

2014	Czy stosowano?	% jednostek terminowo odprowadzających składki
Warsztaty	Tak	80%
	Nie	66%
Poradnik	Tak	76%
	Nie	71%
Rozmowa z komendą hufca	Tak	75%
	Nie	59%

W tabeli poniżej przedstawiono wyniki wskazań hufców, które dotyczą form wsparcia udzielanego drużynowym ze strony hufca w zakresie pracy ze składką członkowską - (Arkusz Analizy Hufca 2016).

W roku 2014 - 58% komendantów hufców wyciągnęło konsekwencje wobec instruktorów z płacenia składek po terminie. Jednocześnie 87% hufców twierdzi, że wspierało drużyny w pracy ze składką członkowską. Kolejne nasuwające się w tym momencie pytania związane są bezpośrednio z hufcami: Jakie informacje przekazywane są instruktorom podczas rozmaitych form wspierania drużyn w pracy ze składką członkowską? Analizując wszystkie odpowiedzi związane z terminowością opłacania składek członkowskich, należy się zastanowić nad ewentualną zmianą dotychczasowych działań w tym zakresie.

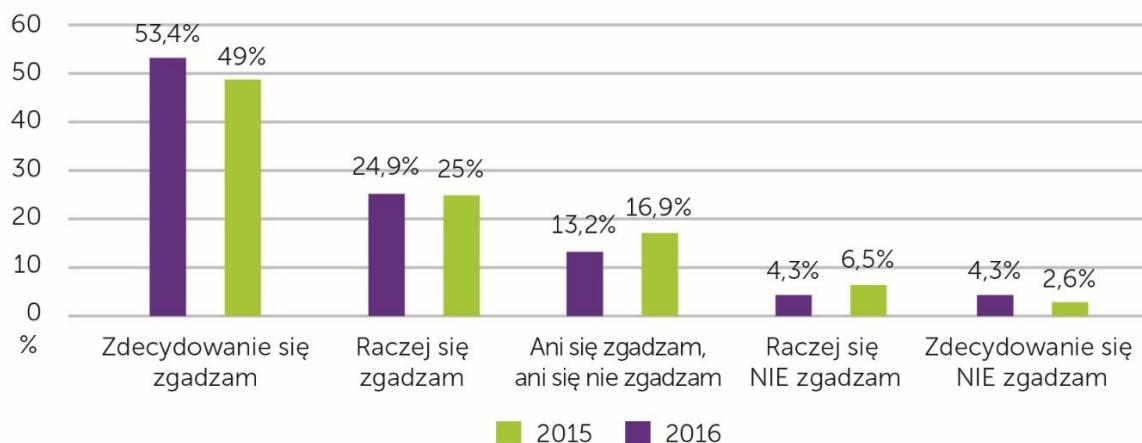
W porównaniu z terminowością przekazywania składek do chorągwi - czy skoro 58% hufców wyciągnęło konsekwencje wobec instruktorów z płacenia składek członkowskich po terminie, czy komendanci chorągwi wyciągnęli podobne konsekwencje wobec komendantów hufców w przypadku braku terminowości w przekazywaniu składek do chorągwi?

Tabela KT.4.4. Przedstawienie opinii hufców na temat form wsparcia drużyn w pracy ze składką członkowską. (Arkusze Analizy Hufca 2016)

Warsztaty	38,96%
Poradnik	13,64%
Rozmowa z przedstawicielem komendy hufca, w tym ze skarbnikiem	87,34%
Wymiana doświadczeń z innymi drużynowymi	68,51%
Nie dajemy wsparcia w tym zakresie	2,60%
Upomnienie/ponaglenie	43,51%
Żadne z powyższych	1,62%

W porównaniu z terminowością przekazywania składek do chorągwi - czy skoro 58% hufców wyciągnęło konsekwencje wobec instruktorów z płacenia składek członkowskich po terminie, czy komendanci chorągwi wyciągnęli podobne konsekwencje wobec komendantów hufców w przypadku braku terminowości w przekazywaniu składek do chorągwi?

Wykres KW.4.27. Przedstawienie odpowiedzi hufców na pytanie, czy terminowe przekazywanie składek do chorągwi jest źródłem konfliktu na linii hufiec - chorągiew. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)

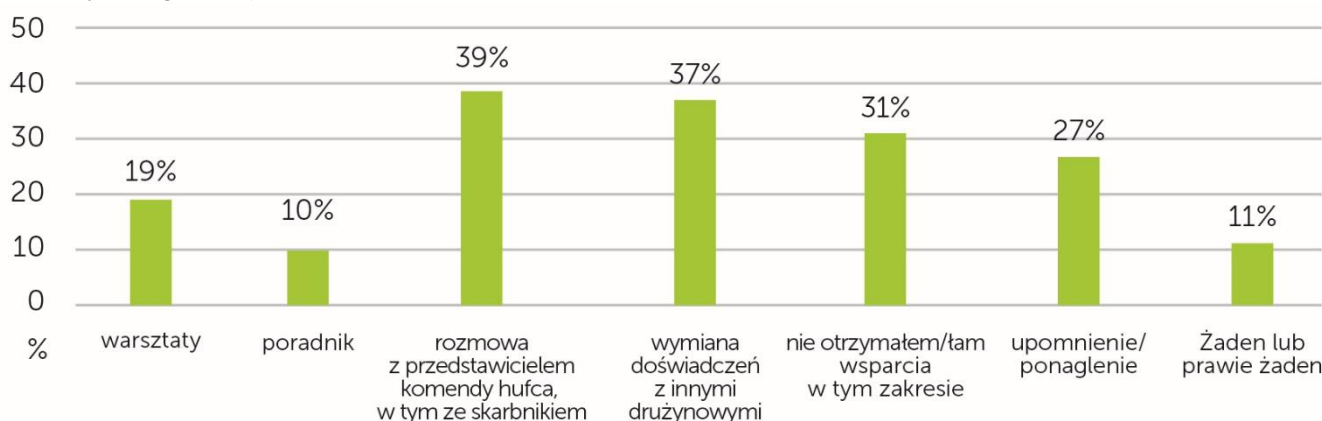


Z przedstawionych danych wynika, że ponad 70% badanych hufców wskazuje, że terminowe przekazanie składek do chorągwi nie jest źródłem konfliktu na linii hufiec-chorągiew. Przepisy wewnętrzne jednoznacznie określają kto, kiedy oraz w jaki sposób powinien odprowadzać składki członkowskie. Pytania dotyczące pracy ze składką pozostały niezmiennione. W porównaniu z rokiem 2015 wzrósł odsetek drużynowych, którzy odpowiedzieli, że zebrano składki od wszystkich członków drużyny. I można tu zauważyć zdecydowany wzrost z 41% w 2015 r. na 69% w 2016 r.

Niestety, pomimo świadomości drużynowych co do odpowiedzialności za finanse, nadal nie wprowadzono takich metod pracy ze składką, które powodowałyby skuteczną jej ściągalność. Wśród drużynowych występuje wysoki poziom chęci wpływu i możliwości wydatkowania środków pochodzących ze składek. Należy również zwrócić uwagę, że drużynowi i komendanci hufców chcą mieć wpływ na finanse, na budżet i na wydatki.

Zarówno w 2015 r jak i 2016 r. w odpowiedziach drużynowych widać, że istnieje pomoc ze strony hufców. Nie jest to jeszcze zadowalająca wielkość pomocy, jednakże w ponad 60% hufców taką pomoc drużynowi otrzymują w różny sposób. W 2016 r. wykazali:

Wykres KW.4.28. Przedstawienie procentowe form pomocy drużynowym w zakresie pracy ze składką. (Badanie drużynowego 2016)



Opinie drużynowych dotyczące podstawowych składek członkowskich ZHP

Tabela KT.4.5. Przedstawienie opinii drużynowych na temat podstawowych składek członkowskich. (Badanie drużynowego 2016)

	2015/2016				
	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Moja drużyna zawsze opłaca składki w terminie	36,3%/29%	32,6%/38%	11,5%/16%	15,5%/13%	4,2%/4%
Nie zawsze opłacamy składki w terminie, ale jest to skonsultowane z komendą hufca	7,8%/8%	19,3%/27%	20,1%/21%	16,8%/16%	35,9%/28%
Kwota składek jest za wysoka	12,3%/13%	16,1%/16%	27,8%/32%	26,7%/19%	17%/19%
Kwota składek jest za niska	1,6%/3%	4%/5%	28,6%/33%	26%/20%	39,8%/39%
W mojej drużynie harcerze/zuchy opłacają składki systematycznie	9,5%/17%	20,1%/42%	14,6%/18%	26,6%/18%	29,2%/5%

miesiąc po miesiącu					
W mojej drużynie składki opłaca się centralnie, raz lub kilka razy w roku z pieniędzy HAL/HAZ i akcji zarobkowych	8,9%/3%	12%/4%	15,5%/12%	16,7%/18%	47%/63%

W 2015 r. 23% drużynowych twierdziło, że „Często składki za drużyny "zakładam" z innych środków”.

Na podobne pytanie dotyczące składek za instruktorów na odpowiedź „dokładnie tak/tak jest przez większość czasu” - wskazało ponad 17% ankietowanych. Oznacza to, że składki nie były opłacane/zbierane zgodnie z uchwałą. Potwierdzało to tezę, że płatności z tytułu składek są problemem i istnieje konieczność wypracowania wśród członków ZHP większej świadomości ich ponoszenia. Na podstawie uzyskanych danych można śmiało stwierdzić, że rok 2016 przyniósł w tym względzie znaczącą poprawę. Widać to między innymi na przykładzie systematycznego opłacania składek miesiąc po miesiącu. Widać również efekty pracy ze składką i to, że składki członkowskie nie mogą być opłacane z innych źródeł np. składki opłaca się centralnie, raz lub kilka razy w roku z pieniędzy HAL/HAZ i akcji zarobkowych - znacząco spadła liczba drużynowych, którzy popierają takie rozwiązania.

Na poziomie centralnym średnia ściągalskość składek członkowskich z chorągwi do GK ZHP w latach 2014-2015 wynosiła 93%. Główna Kwatera ZHP stale monitoruje poziom oraz terminowość odprowadzania podstawowych składek członkowskich oraz prowadzi systematyczną pracę z komendami chorągwi mającą na celu zwiększenie obydwu parametrów. Wobec chorągwi nie były wyciągane konsekwencje opisane w statucie ZHP.

Główna Kwatera ZHP opracowała poradnictwo na temat pracy ze składką członkowską w drużynach, które było skierowane do drużynowych i instruktorów w następujących formach:

- poradniki dla drużynowych wszystkich grup wiekowych - wydane i wznawiane w latach 2011-2014,
- propozycje programowe dla drużyn i instruktorów: "Polubić finanse", "Ekonomia jest kobietą" i in.,
- zajęcia prowadzone podczas niemalże wszystkich form kursowych III i IV Zlotu Kadry ZHP.

Ponadto Główna Kwatera ZHP na bieżąco publikuje stan opłaconych składek przez chorągwie do GK ZHP na stronie skladki.zhp.pl.

Na wszystkich poziomach organizacji prowadzone są i wdrażane różnorodne formy pracy ze składką członkowską. Należy jednak obserwować ich skuteczność i dostosowywać do bieżącej sytuacji. Ponieważ nie wszystkie szczeble struktury opracowały skuteczne sposoby pracy ze składką w przyszłości zasadne byłoby opracowanie ogólnopolskiego poradnika dla drużynowych dotyczącego tego zagadnienia. Władze naczelne w 2016 r. aktywnie włączyły się w prace nad składką członkowską, czego efektem była dyskusja o składce w większości chorągwi. Opracowanie sposobów włączania drużynowych w prace nad budżetem hufca

Jakie formy zastosowano w pracy nad budżetem?

Tabela KT.4.6. Przedstawienie form w pracy nad budżetem zastosowanych przez hufce. (Arkusze Analizy Hufca 2014)

2014	% hufców korzystających z danego rozwiązania
Spotkanie komendy hufca celem zebrania informacji o potrzebach środowisk	78%
Ankieta dotycząca potrzeb środowisk	8%
Spotkanie z omówieniem projektu budżetu	51%
Elektroniczne konsultacje projektu przygotowanego przez komendę hufca	15%
Inne	13%

Na wstępie należy zaznaczyć, że wśród odpowiedzi nie znalazła się odpowiedź „Żadna z powyższych”, co mogło powodować „ucieczki” respondentów w najbardziej bezpieczną odpowiedź, w tym przypadku taką odpowiedzią mogła być odpowiedź pierwsza. Intuicję taką potwierdza rozkład odpowiedzi na wcześniejsze pytania. Po drugie, mógł zadziałać tzw. efekt kontekstu, polegający na wpływie na to pytanie poprzednich pytań dotyczących w tym przypadku transparentności finansów.

Najczęściej wskazywano na spotkanie komendy hufca celem zebrania informacji o potrzebach środowiska. Biorąc pod uwagę rozkład poprzednich odpowiedzi, należy przyjąć, że spotkania te nie musiały się wiązać z angażowaniem samych drużynowych, tylko instruktorów wyższych szczebli (szczepowych, namiestników itp.), a mogły polegać jedynie na omówieniu potrzeb środowisk z pominięciem jakichkolwiek konsultacji.

Kolejną pod względem popularności formą pracy z budżetem było organizowanie spotkań z omówieniem projektu budżetu. W tym przypadku nie jest jasny charakter takich spotkań (mógł to przecież być np. zjazd hufca), ani krąg podmiotów, które wzięły w nim udział (np. spotkanie tylko dla komendantów szczepów).

Czy w prace nad tegorocznym budżetem hufca włączono drużynowych?

W 2014 roku 42% hufców odpowiedziało twierdząco.

Wśród hufców deklarujących włączenie drużynowych w przygotowywanie budżetu średnio 11 drużynowych wzięło udział w konsultacjach. Analizując odpowiedzi, które tłumaczyły powody odstąpienia od konsultacji budżetu z drużynowymi, można wyodrębnić dwie grupy powodów.

Pierwszą z nich było zupełne niezrozumienie takiej potrzeby przez władze hufca - od wypowiedzi „Komenda sama decyduje o budżecie hufca”, przez „budżet opracowuje komenda, w komendzie są przedstawiciele wszystkich środowisk w hufcu”, po „bo nie wydaje nam się to zasadne, by drużynowi mieli wpływ na budżet hufca”. W tej grupie pojawiały się także wypowiedzi, w których wskazywano, że drużynowi nie są pełnoletni, a także podkreślające złą sytuację finansową hufca. Wypowiedzi te idą jednak w poprzek myśli, która przyświecała utworzeniu obszaru *Lepszy stan i czytelność finansów*. W przypadku hufców o złej sytuacji finansowej, władze hufca powinny podejmować kroki w stronę większej przejrzystości finansów, zwłaszcza w odniesieniu do drużynowych.

Druga grupa odpowiedzi tłumaczących niskie zaangażowanie drużynowych w planowanie

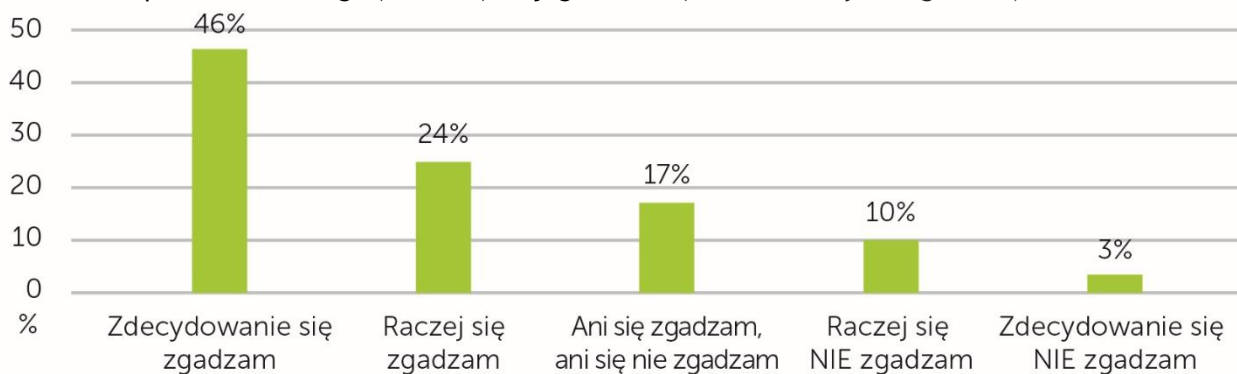
finansów hufca dotyczyła niewielkiego zainteresowania drużynowych, którym finanse kojarzą się z kolejnym niepotrzebnym „papierem”, które odrywa ich od pracy programowej oraz którzy według władz hufca nie mają ku temu dostatecznym kompetencji. Problem ten można jednak rozwiązać przez komendę hufca, która powinna w czytelny sposób przedstawić propozycję budżetu na następny rok.

Zaznaczyć należy, że zdaniem hufców - w roku 2014 aż w ponad 75% hufców prowadzono poradnictwo lub szkolenia w zakresie tworzenia preliminarza/budżetu przedsięwzięć organizowanych przez drużyny i szczepy (m.in. biwaki, rajdy, zimowiska).

Czy miałeś wpływ na opracowanie projektu budżetu hufca?

Na to pytanie w *Ankiecie Drużynowego 2015* padło aż 92% odpowiedzi negatywnych. W 2016 roku odpowiedzi negatywnych było 93%. Należy jednak zauważyć, że w 2016 roku widać poprawę dotyczącą konstruowania planu finansowego i wpływu drużynowych na jego tworzenie. W tym względzie odpowiedzi negatywnych było 71%. Można śmiało stwierdzić, że to nadal zdecydowanie za dużo - chociażby w stosunku do AAH. W 2016 r. w badaniu drużynowego na stwierdzenie: Miałem/am wpływ na tworzenie planu finansowego (budżetu) mojego hufca, padły następujące odpowiedzi:

Wykres KW.4.29. Przedstawienie procentowe odpowiedzi drużynowych na stwierdzenie: Miałem/am wpływ na tworzenie planu finansowego (budżetu) mojego hufca. (Badanie drużynowego 2016)



Pokazuje to zgoła odmienny punkt widzenia, niż zaprezentowany przez KH w 2015 r. 42% hufców twierdzi, że konsultowało budżet. Być może różnica wynika z faktu, że pytania nie są tożsame - w przypadku AAH pytano o konsultacje z instruktorami. Sytuacja taka niesie ryzyko różnic w prezentowaniu danych - być może dla komendanta instruktorami byli przede wszystkim członkowie ciał statutowych (innych władz), nie zaś drużynowi. Istotnym jest określenie, kto powinien pełnić rolę konsultanta - instruktorzy czy głównie drużynowi.

Cel niezrealizowany. Drużynowi w zdecydowanej większości twierdzą, że nie są uwzględniani w pracach nad budżetem.

Opracowanie akcji społecznej do wewnątrz związku, której wynikiem byłoby większe utożsamianie się, szczególnie drużynowych, z finansową sytuacją organizacji

W roku 2014 - 33% hufców twierdziło, że organizowało akcję dla drużynowych i instruktorów, której celem było wypracowanie środków na działanie hufca.

Należy podkreślić, że członkowie Związku Harcerstwa Polskiego byli informowani o sytuacji finansowej organizacji poprzez dyskusje zorganizowane przy okazji rozmów o składkach członkowskich oraz poprzez grafiki przygotowane przez Główną Kwaterę i prezentowane na fanpage ZHP.

Cel częściowo zrealizowany (wydaje się, że poprzez zorganizowane w 2016 roku dyskusje dotyczące składki oraz finansowania ZHP, wzrosło zainteresowanie finansową sytuacją ZHP; w związku z tym, że miało to miejsce w II połowie 2016 roku, brak badań potwierdzających taki stan rzeczy.)

Osoby prawne w ZHP zredukują swoje długi w stosunku do zobowiązań na dzień 31 grudnia 2011 r.

Zobowiązania hufca na dzień 31-12-2014 r.: wobec kontrahentów zewnętrznych AAH 2015 i 2016 r.

Tabela KT.4.7. Przedstawienie odpowiedzi na pytanie dotyczące zobowiązań hufca na koniec 2014 i 2015 r.: wobec kontrahentów zewnętrznych. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)

	2016	2015
nie ma zobowiązań	94,48%	95,73%
ma zobowiązania poniżej 10 tys. zł	4,22%	2,14%
ma zobowiązania w przedziale 10-25 tys. zł	0,65%	0,71%
ma zobowiązania w przedziale 25-50 tys. zł	0,00%	0,71%
ma zobowiązania w przedziale 50-100 tys. zł	0,32%	0,71%
ma zobowiązania przekraczające 100 tys. zł	0,32%	0,00%

Zobowiązania hufca na dzień 31-12-2014 r.: wobec innych jednostek ZHP - AAH 2015 i 2016 r.

Tabela KT.4.8. Przedstawienie odpowiedzi na pytanie dotyczące zobowiązań hufca na koniec 2014 i 2015 r.: wobec innych jednostek ZHP. (Arkusze Analizy Hufca 2015 i 2016)

	2016	2015
nie ma zobowiązań	85,39%	86,12%
ma zobowiązania poniżej 10 tys. zł	7,14%	9,25%
ma zobowiązania w przedziale 10-25 tys. zł	3,90%	2,85%
ma zobowiązania w przedziale 25-50 tys. zł	1,30%	1,07%
ma zobowiązania w przedziale 50-100 tys. zł	2,27%	0,71%
ma zobowiązania przekraczające 100 tys. zł	0,00%	0,00%

Niestety sytuacja zdecydowanej większości chorągwi uległa pogorszeniu (analizy dokonano na podstawie danych o zadłużeniu poszczególnych chorągwi na koniec grudnia w latach 2011-2015).

Swoje zadłużenie zmniejszyły jedynie kilka chorągwi (Białostocka, Krakowska, Mazowiecka, Opolska, Podkarpacka, Warmińsko-Mazurska). Największe zadłużenie na koniec 2015 r. występowało w czterech chorągwiach (Kieleckiej, Kujawsko-Pomorskiej, Łódzkiej oraz Stołecznej) - po zsumowaniu wynosiło ono 74,30% zadłużenia ogółem wszystkich 17-tu chorągwi. Wymienione chorągwie powiększyły swoje zadłużenia w stosunku do końca roku 2011. (Kielecka o ok. 135%, Kujawsko-Pomorska o ok. 80%, Łódzka o ok. 23% oraz Stołeczna o ok. 28%). Wszystkie chorągwie wykazują na koniec grudnia 2015 r. zadłużenia. Najmniejsze występowało w pięciu

chorągwiach (Białostockiej, Mazowieckiej, Warmińsko-Mazurskiej, Wielkopolskiej oraz Zachodniopomorskiej) - po zsumowaniu wynosiło ono ok. 2,62% zadłużenia ogółem wszystkich 17-tu chorągwi.

Tabela KT.4.9. Procentowe zmiany wielkości zadłużeń poszczególnych chorągwi w latach 2012 - 2015 (Dane z Głównej Kwatery) - wartość początkową stanowią zadłużenia na dzień 31.12.2011 r.

	2012	2013	2014	2015
Białostocka	-5,96%	2,52%	-12,72%	-20,11%
Dolnośląska	8,22%	70,82%	78,39%	87,49%
Gdańska	-12,98%	2,74%	-26,32%	39,25%
Kielecka	17,97%	159,15%	223,13%	134,90%
Krakowska	-18,91%	42,67%	20,55%	-18,73%
Kujawsko-Pomorska	22,09%	134,97%	91,87%	85,87%
Lubelska	6,42%	-10,85%	0,08%	6,08%
Łódzka	56,45%	19,16%	24,07%	23,20%
Mazowiecka	15,29%	-24,24%	-28,09%	-54,20%
Opolska	-34,61%	-38,61%	-20,34%	-24,29%
Podkarpacka	-7,73%	-21,49%	-70,53%	-59,44%
Stołeczna	25,58%	57,70%	45,05%	27,66%
Śląska	-39,58%	77,89%	180,70%	130,70%
Warmińsko-Mazurska	-30,29%	-42,26%	-51,07%	-56,52%
Wielkopolska	95,65%	90,61%	69,08%	78,08%
Zachodniopomorska	-29,82%	-7,01%	37,74%	13,12%
Ziemi Lubuskiej	-29,99%	6,52%	-40,30%	43,37%

Długi zarządzane przez GK ZHP (w tym część przejętych od chorągwi) zmalały na dzień 31.12.2015 r. w stosunku do stanu na dzień 31.12.2011 r. o ok. 13%.

W 2015 roku GK ZHP zaciągnęła kredyt inwestycyjny w wysokości 540 000, 00 zł, który jest spłacany przez Fundację Harcerstwa Centrum Wychowania Morskiego ZHP zgodnie z zawartymi umowami.

Cel nie został zrealizowany w całości. 6 chorągwi oraz Główna Kwatera ZHP pomniejszyły swoje zadłużenie w porównaniu do roku 2011.

Inicjowanie dla drużynowych i instruktorów akcji, prowadzących do wypracowania środków na aktywne zmniejszenie zadłużenia całej organizacji

Po pierwsze należy wskazać, że ten pomiar osiągnięcia celu nie odnajduje ścisłego odzwierciedlenia w analizie stanu bieżącego oraz celach strategicznych opisanych w Strategii rozwoju ZHP na lata 2012-2017.

Zespół rekomenduje nieuwzględnianie tego pomiaru osiągnięcia celu w kolejnych badaniach lub ewentualnie wprowadzenie zmiany przez Radę Naczelną ZHP w Strategii rozwoju ZHP na lata 2012-2017.

Jedyny przejaw tego rodzaju działalności organizacji miał miejsce jeszcze przed uchwaleniem obowiązującej strategii. W 2011 roku Rada Naczelna ZHP uchwaliła dodatkową, jednorazową składkę członkowską od wszystkich instruktorów ZHP w wysokości 80 zł od osoby. Środki pochodzące z tejże składki miały być przeznaczone na zmniejszenie zadłużenia organizacji. Wykonawcą uchwały, a więc organizatorem akcji "80 złotych dla ZHP" była Główna Kwatera ZHP. Po unieważnieniu uchwały Rady Naczelnej przez CKR ZHP, składka stała się dobrowolną akcją wpłacania darowizn na rzecz zmniejszenia zadłużenia ZHP, jednakże nie przyniosła ona rezultatów w skali odpowiadającej oczekiwaniom ZHP.

Poza tą akcją nie organizowano przedsięwzięć kierowanych do drużynowych i instruktorów, których celem byłoby zmniejszenie zadłużenia organizacji.

Zostały zrealizowane istotne działania mające na celu spłatę długów zgodnie z możliwie najlepszymi warunkami opisanymi w umowach i ugodach zawartych z wierzycielami, jednakże drużynowych i instruktorów dotyczyły one jedynie pośrednio.

Bardzo ważnym rezultatem osiągniętym w okresie obowiązywania strategii jest zwiększenie terminowości wpłacania i odprowadzania podstawowych składek członkowskich oraz zwiększenie tempa spłaty składek zaległych, co również istotnie wpłynęło na zmniejszenie zadłużenia organizacji.

Wnioski i rekomendacje:

Opracowanie i wdrożenie rozwiązań informujących drużynowych i instruktorów o sytuacji finansowej związku na każdym poziomie jego działania

Należy przeprowadzić dyskusję nad:

- opracowaniem programów edukacji ekonomicznej począwszy od poziomu kierujących podstawowymi jednostkami organizacyjnymi,
- wypracowaniem granic transparentności (zarówno co zakresu jak i upowszechniania tych informacji),
- promowaniem działań dotyczących informowania o sytuacji finansowej Związku,
- wypracowaniem spójnego dla całej organizacji modelu konsultowania decyzji oraz informowania o ich rezultatach (np. włączenie drużynowych w proces budżetowania pracy hufca itd.).

Celem długookresowym powinna być sytuacja, w której:

- każdy poziom struktury prezentuje dane w usystematyzowany sposób (co do treści, terminu, sposobu publikacji),
- każdy poziom struktury posługuje się spójnym (porównywalnym) modelem budżetowania zadaniowego,
- poszczególne szczeble organizacji realizują zadania informacyjne wynikające z przepisów wewnętrznych,
- adresaci nie czują się niedoinformowani,
- adresaci rozumieją przekaz,
- adresaci potrafią korzystać z otrzymanych informacji
- adresaci czują się zmotywowani do uczestnictwa w procesie konsultacji i wspólnego podejmowania decyzji.

Obecna sytuacja nie jest zła - większość drużynowych wskazuje, że ich zdaniem rozliczenia

na poziomie KH są prowadzone w sposób rzetelny. To dobry prognostyk na współpracę.

Coraz większa część środków przeznaczana jest na podniesienie jakości programu drużyn

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku badań na poziomie PJO oraz hufca dane dotyczące proporcji przeznaczanych środków są podawane bez odwołania do danych bezwzględnych i nie wykluczają relatywizmu oceniającego.

Obecnie mamy do czynienia z różnorodnością źródeł finansowania działalności programowej (składka podstawowa, składka zadaniowa, dofinansowanie z jednostki nadrzędnej, dotacja), co dodatkowo utrudnia ocenę i zwiększa ryzyko złego oszacowania.

Wprowadzenie odwołania do danych księgowych wprowadziłoby element kontroli.

Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że jest to dodatkowa praca dla poziomu hufców, a biorąc pod uwagę koszty i korzyści wynikające z uzyskanej wiedzy - takie rozwiązanie rekomendujemy negatywnie.

Zauważyć należy, że jako organizacja nie jesteśmy w stanie przeprowadzić badań jakościowych wskazujących, czy wzrost środków na działalność programową przekłada się na jego jakość, czy też nie.

W kolejnych okresach miernikiem mogłyby pozostać dane szacunkowe przeznaczanych środków, jednakże bez odwołania do danych jakościowych.

Mamy świadomość, że zdecydowana większość jednostek na różnych poziomach pozyskuje środki na zadania zlecone, przeznaczając je na realizację programów skierowanych przede wszystkim do drużyn - takie wsparcie finansowe może przyczynić się do podniesienia jakości programu drużyn.

Opracowanie i wdrożenie sposobów pracy ze składką członkowską na każdym poziomie działania związku

Uchwałą RN ZHP, GK ZHP została zobowiązana do opracowania materiałów informacyjnych.

Zmiany w zasadach finansowania ZHP oraz wzrost składek członkowskich wymuszą zwiększoną pracę w tym zakresie od poziomu drużynowego. Przed wprowadzeniem zmian 35% drużynowych nie zbierało składek.

Obecne zasady zbierania składek mówią, że z jednej strony mamy do czynienia z danymi z ewidencji (GK-KCH-KH), z drugiej zaś z fizycznie zebranymi środkami (PJO-KH). Biorąc pod uwagę:

- zbieranie składek „z dołu”,
- wzrost wysokości składek,
- przyzwolenie na opóźnienia w płatnościach składek (w wybranych jednostkach),
- dotychczasową praktykę finansowania składek podopiecznych przez drużynowego z jego własnych środków,
- konieczność odprowadzenia do wyższych poziomów struktury należności za naliczone składki (na podstawie naliczeń na początek kwartału wg stanu za kwartał poprzedni) w przypadku zmniejszenia stanu liczebnego drużyny w trakcie kwartału,
- istnieje ryzyko, że prowadzić to może do konfliktów na tle finansowym.

Rekomendujemy pilną dyskusję nad systemowymi rozwiązaniami w tym zakresie.

Opracowanie sposobów włączania drużynowych w prace nad budżetem hufca

Drużynowi jednoznacznie wskazują, że nie są uwzględniani w pracach nad budżetem. Sytuacja taka powoduje, że nie mają oni wiedzy w zakresie ponoszonych przez hufiec

wydatków, jak również zasad ich finansowania.

Należy wzmocnić udział kierujących PJO w procesie powstawania budżetów hufców. Wspólne tworzenie budżetów pokazujące poszczególne kategorie przychodów oraz kosztów jest najlepszym sposobem budowania poczucia wspólnej odpowiedzialności za hufiec oraz podejmowane decyzje kierunkowe (np. czy chcemy mieć bazę, ile nas to kosztuje, jak jest wykorzystywana, jaki jest tryb i warunki otrzymywania dofinansowań ze strony hufca).

Ułatwiłoby to również rozmowy związane ze zmianami zasad finansowania organizacji.

Decyzje takie należy powiązać z punktem [Opracowanie i wdrożenie rozwiązań informujących drużynowych i instruktorów o sytuacji finansowej związku na każdym poziomie jego działania](#), gdyż niejednokrotnie kierujący PJO nie mają wiedzy na temat wydatków i zobowiązań jakie mają np. hufce czy chorągwie.

[Opracowanie akcji społecznej do wewnątrz związku, której wynikiem byłoby większe utożsamianie się, szczególnie drużynowych, z finansową sytuacją organizacji](#)

Dyskusje związane ze zmianami zasad finansowania ZHP pokazały, że to temat ważny, a jednocześnie obarczony wieloma mitami. Należy przeprowadzić dyskusję nad:

- opracowaniem programów edukacji ekonomicznej,
- wypracowaniem zasad transparentności (zakresu jak i upowszechniania tych informacji).

Celem długookresowym powinna być sytuacja, której każdy poziom struktury prezentuje dane w porównywalny sposób, a adresaci potrafią rozumieć przekaz i potrafią korzystać z otrzymanych informacji.

[Osoby prawne w ZHP zredukują swoje długi w stosunku do zobowiązań na dzień 31 grudnia 2011 r.](#)

Biorąc pod uwagę fakt, że nie wszystkie jednostki ZHP mają ustabilizowaną sytuację finansową, element związany z redukcją zadłużenia powinien być uwzględniany w kolejnych strategiach. Należałoby również zadbać o realną odpowiedzialność członków zarządu podejmujących negatywne w skutkach dla ZHP decyzje.

Zaznaczyć należy, że nominalny wzrost zadłużenia nie jest automatyczną oznaką pogarszania się sytuacji finansowej. Jako miernik należałoby przyjąć wskaźniki uwzględniające wartość posiadanych aktywów oraz wielkość przychodów w poszczególnych okresach. Dopiero takie dane pokażą realną zdolność do regulowania zobowiązań oraz wskażą potencjalne zagrożenia.

Uchwała XXXVIII Zjazdu ZHP z dnia 7 grudnia 2013 r. w sprawie stabilizacji finansowej ZHP zobowiązała Główną Kwaterę ZHP oraz wszystkie chorągwie do opracowania, przyjęcia i wdrożenia planu stabilizacyjnego finansów w terminie do 31 grudnia 2014 r.

[Inicjowanie dla drużynowych i instruktorów akcji, prowadzących do wypracowania środków na aktywne zmniejszenie zadłużenia całej organizacji](#)

Rekomendujemy nieuwzględnianie tego pomiaru osiągnięcia celu w kolejnych badaniach. Rolą drużynowych nie jest dbanie o spłatę zadłużenia pozostałych szczebli struktury ZHP. Jednocześnie rekomendujemy intensyfikację działań związanych z edukacją ekonomiczną w związku. Począwszy od poziomu drużynowego, winien on zdawać sobie sprawę z odpowiedzialności i konsekwencji podejmowanych decyzji o charakterze finansowym.

K5: Przyjazna struktura

Analiza sytuacji obecnej:

- struktura ZHP nie jest w stanie wywiązać się z zadań, jakie Statut ZHP stawia przed każdą harcerską komendą,
- struktura nie uwzględnia dzisiejszej wielkości organizacji.

Cel strategiczny:

- zdefiniowanie zadań każdego szczebla struktury ZHP i dostosowanie jej do aktualnej liczebności i potrzeb Związku, najpóźniej do następnego zjazdu ZHP,
- wykorzystanie szczepla lub związku drużyn jako pośredniej struktury, wzmacniającej ciąg wychowawczy.

Pomiar osiągnięcia celu:

Opracowanie, wdrożenie i ewaluacja stopnia realizacji zadań przez wszystkie istniejące poziomy organizacji

Opracowane dokumenty zawierają bardzo duży zbiór danych dotyczących przedmiotowych zagadnień. Niemniej, dane te, bez analizy przyczyn zauważanych zjawisk, nie pozwalają jednak na wyciągnięcie pełnych wniosków i przedstawienie realnych, adekwatnych rekomendacji w zakresie oceny faktycznego stanu realizacji zadań statutowych przez poszczególne szczeble organizacji. Analizy poszczególnych obszarów są bardzo zróżnicowane - jedne stanowią jedynie opis danych zwizualizowanych wykresem lub tabelą, a w innych dokonuje się próby wysnucia wniosków cząstkowych dotyczących danego zagadnienia.

Opracowanie poradnictwa i wsparcia dla tworzenia szczepli

Na poziomie centralnym poradnictwo nie było opracowane.

Pomimo tego, analizując wyniki Arkusza Analizy Hufca można stwierdzić rosnącą liczbę szczepli (w 2015 r. powołano ich 39, rozwiązano 24). Ogółem w 2015 r. działało 453 szczeple (w 2014r. ogółem było 441 szczepli, związków drużyn - rozwiązano 14, powstało 37).

Według danych z arkusza analizy hufca 2014 - połowa hufców deklaruje wsparcie chorągwi w postaci prowadzenia kursów komendantów szczepli. W 2016 r. badanie miało inną formułę i pytano o poziom zadowolenia komendantów hufców ze wsparcia otrzymywanego z chorągwi. W roku 2016 14% hufców było zadowolonych z oferowanych kursów szczeplowych i namiestników (liczono to łącznie) a 34% wyraziło zadowolenie z form doskonalących dla szczeplowych, namiestników i kadry programowej.

W tym samym opracowaniu opisano formy wspierania szczepli przez hufce - głównie w zakresie wsparcia w pozyskiwaniu funduszy, poszukiwaniu form szkoleniowych oraz budowaniu relacji w środowisku.

Opracowanie kilku autorskich projektów zadań dla poszczególnych poziomów struktury organizacji i ich upowszechnienie na poziomie lokalnym i centralnym

Nie opracowano autorskich projektów zadań dla poszczególnych poziomów struktury organizacji. Zespół powołany przez Naczelnika ZHP uznał, że zmiany nie są potrzebne, a zadania są właściwie przypisane.

Zaproponowano natomiast zmiany w ustroju i podziale kompetencji pomiędzy władzami centralnymi i chorągwi, a także wprowadzenie narzędzia do planowania pracy i monitoringu realizacji zadań przez poszczególne komendy. Upowszechniono projekty na poziomie centralnym i władz chorągwi, brak informacji o tym, aby projekty dotarły do hufców.

Opracowanie zadań nowej struktury na podstawie projektów autorskich do adaptacji w statucie ZHP

Zgodnie z informacją z wcześniejszego punktu - nie opracowano nowych zadań. Natomiast zaproponowano zmiany w ustroju i podziale kompetencji - część z nich trafiła do komisji statutowej powołanej przez Zjazd ZHP w grudniu 2013 r. Zjazd ZHP w dn. 7-9 kwietnia 2017 r. podejmie decyzje o ewentualnych zmianach w Statucie ZHP, co przełoży się na wdrożenie lub nie proponowanych modeli.

Wnioski i rekomendacje

Prowadzone badania pokazują ciągły trend rosnący powstania nowych szczepów. Konieczne jest opracowanie poradnictwa w tym zakresie i wspieranie powstawania szczepów, ponieważ funkcjonowanie szczepów w dużej mierze ułatwia pracę hufca i jak pokazują badania w zakresie pracy z kadrami - są to środowiska mocno kadrotwórcze - stanowią najsilniejszy z trzech głównych czynników pozyskiwania kadry w organizacji (wg ewaluacji Systemu Pracy z Kadrami w ZHP).

Biorąc pod uwagę harmonogram działań, uszczegóławiający zakres realizacji tego kierunku strategii, przyjęty w uchwale Zjazdu ZHP z 7 grudnia 2013 r. - należy uznać, że:

- założone zadania nie zostały zrealizowane w przyjętych terminach,
- analiza obecnego modelu funkcjonowania struktury ZHP była niepełna i nie pozwalała na przyjęcie wniosków na niej opartych,
- Radzie Naczelnej ZHP nie przedstawiono wyników wdrożenia pilotażowego proponowanych zmian strukturalnych i procesowych, w związku z czym nie było możliwości podjęcia przez Radę Naczelną ZHP decyzji/rekomendacji dot. dalszych zmian.

Modele nowego podziału kompetencji i ustroju władz ZHP, powstałe w wyniku prac w zakresie tego kierunku strategii, można uznać za cząstkową realizację kierunku strategicznego, w wąskim zakresie.