**Wytyczne do planowania pracy:**

1. **Pracujemy na żywym organizmie** - przygotowany z realnymi ludźmi tzn. pisząc plan pracy drużyny robimy to całą drużyną/patrolem wędrowniczym. Należy przeprowadzić cały proces planowania z drużyną/patrolem. Jeżeli drużyna/patrol działała już wcześniej zaczynamy od podsumowania realizacji celów postawionych na poprzedni rok można to zawrzeć przy tworzeniu charakterystyki drużyny.
2. Zaczynamy od stworzenia **charakterystyki drużyny** posiłkując się obszarami zawartymi w przykładowym wzorze planu pracy drużyny wędrowniczej z dodaniem tego co uważacie za charakterystyczne dla Waszej drużyny i charakterystyk członków Waszej drużyny w końcu tworzą ją członkowie.
3. Z charakterystyki wychodzimy do **przeprowadzenia analizy** za pomocą metody LUKA lub SWOT lub innej w której czujemy się dobrze ważne, żeby miała jak najwięcej informacji w sobie, żeby łatwo przejść do następnego kroku.
4. Jak już mamy mocną analizę czas na postawienie **celów dla drużyny**, dobrze aby pojawiły się cele stymulujące indywidualny rozwój członków drużyny. Pamiętajmy, że **cele mają wynikać z analizy**. Wytyczając z drużyną cele członkowie drużyny będą najprawdopodobniej skupiali się na celach programowych. Dlatego naszym zadaniem jako drużynowych, będzie przypomnienie o **celach wychowawczych**, czyli takich które są oparte na pracy z postawami. Pamiętajmy, że cele powinny być SMART (Skonkretyzowane Mierzalne Atrakcyjne Realne Terminowe)

**Pamiętajmy, że podsumowaniem roku harcerskiego jest obóz drużyny w przypadku wędrowników zaleca się formę wędrowną.**

1. W planie powinna być zawarta analiza potrzeb wędrowników i **służba oparta o tę analizę,** która jednocześnie odpowiada na potrzeby otoczenia.

Jak wiecie służba na poziomie wędrowników jest bardzo ważnym elementem na tyle, że wędrownicy posiadają do pracy z nią specjalny instrument metodyczny jakim są Znaki Służby. Dodatkowo możecie użyć instrumentu międzynarodowego jakim jest Odznaka Skautów Świata. Ważne, żeby pole służby wynikało z przeprowadzonej analizy i odpowiadała na potrzeby. Ważne żeby podjęta służba wynikała przede wszystkim z potrzeb otaczającego Was świata, ale nie zapominając o potrzebach i możliwościach waszych wędrowników.

**Pamiętajcie również, że możecie dodać charakterystykę waszego lokalnego środowiska do charakterystyki drużyny z której można przejść w analizie do wyboru służby.**

1. **W planie pracy powinny** **znaleźć się opisy jak jako drużyna realizujecie wyczyn, wędrówkę, służbę i pracę nad siłami ducha, rozumu i ciała. I zaznaczenie z jakich wędrowniczych form pracy będziecie korzystać w pracy drużyny.**
2. **Plan pracy jako dokument powinien być estetyczny** (warto po prostu używać identyfikacji wizualnej ZHP i jeżeli posiadamy grafiki drużyny to korzystajmy z nich)
3. **Plan pracy powinien zawierać podział zadań między członkami drużyny** - powinien pokazywać współodpowiedzialność i samorządność w drużynie. W końcu całość jest tworzona przez wszystkich członków drużyny.
4. **Plan pracy powinien zawierać harmonogram** działań, które wynikają z postawionych celów. To jest ostatni etap planowania pracy drużyny. Pamiętajmy, że obóz jest podsumowaniem roku harcerskiego więc warto pamiętać o spójności z calami śródrocznymi. Nie bójmy się wpisać w harmonogram organizacji obozu, bo to jest część programu w drużynie wędrowniczej ☺

**Pamiętajmy, że:**

1. **Wizja** – jako drużynowy wędrowniczy nadal jesteś na funkcji na której trzeba pamiętać o wychowaniu, czyli pracy z postawami, od lidera zależy jak będzie wyglądała drużyna za kilka lat np. do czasu przekazania drużyny za 2/3 lata. Skup się na 4 najważniejszych punktach wizji długofalowej (co Ty chcesz osiągnąć przede wszystkim, przez ten okres z drużyną). Twoja „wizja” drużyny może się zmieniać. W tym roku inne rzeczy mogą się Tobie wydawać ważne niż w zeszłym. Ważne, żeby wizja była spójna z Twoimi wędrownikami, ale to Ty dobrze by było, żebyś jako drużynowy w szale planowania pamiętał o wizji na drużynę.
2. **Podsumowanie –** najlepiej podobno uczymy się na własnych błędach, ale żeby tak się stało musimy je zauważać, dlatego podsumowanie to podstawa. W rzeczywistości powinniśmy również planować moment podsumowań cząstkowych. Ważne jest to, aby w ciągu roku nie korzystać tylko i wyłącznie z harmonogramu ale z całości planu pracy. Planując każdą zbiórkę zaglądajmy do celów śródrocznych i sprawdzajmy czy je realizujemy. W ciągu roku może się okazać, że już udało się osiągnąć cel i może warto postawić poprzeczkę wyżej, albo w drugą stronę że po prostu przeceniliście swoje możliwości i trzeba zweryfikować cele. Tylko nie róbcie tego jedynie podsumowując ubiegły rok tylko regularnie. Pamiętajcie, aby podsumowywać również pracę patroli zadaniowych – wyrabiamy dobre nawyki ;)
3. **Charakterystyka –** to co jest dla Was charakterystyczne np. Ogólne informacje o drużynie (od kiedy działa, gdzie działa, jakie są kontakty z rodzicami, sytuacja finansowa).Jaka jest aktualna sytuacja w drużynie (sytuacje kadrowe, interpersonalne). Jak jest zorganizowania drużyna (ile jest osób, w jakich zastępach) – tu polecam użycie wzoru planu pracy namiestnictwa harcerskiego.

**Do charakterystyki drużyny wędrowniczej warto dodać charakterystyki poszczególnych członków drużyny to pomaga w analizie.**

**Do tego do charakterystyki warto dodać:** Jak wyglądał do tej pory program drużyny? Przebiegał pod jakimś konkretnym stylem? W opisie stylu możesz uwzględnić takie elementy jak:

 Hasłem/stylem/mottem

 Cyklem zbiórek, realizowanymi sprawnościami/znakami służb

 Zbiórkami zastępów/patroli

 Wyjazdami/biwakami/rajdami/wyjściami drużyny

 Punktacją/systemem kar i nagród

 Elementami w stylu

 Wykorzystaniem stopni, Prawa Harcerskiego

1. **Analiza –** istnieją różne sposoby na analizę nie tylko SWOT

|  |
| --- |
| **Analiza luki** (ang. gaps) |
| **Jak jest?** | **Jak sprawić, aby było tak jak być powinno?** | **Jak chcemy by było?** |
|  |  |  |

Analiza luki (czasami nazywana metodą 3J) jest jedną z metod, za pomocą których bada się dostosowanie istniejącej strategii i sposobów działania organizacji do wymogów otoczenia i prognozowanych zmian w otoczeniu w przyszłości.

Luka jest to miejsce niczym nie zapełnione, puste. W znaczeniu przenośnym oznacza brak, niedobór, niedostatek.

Naszym celem jest znalezienie luk w danym procesie i rozwiązanie procesu. Stosując tę analizę odpowiadamy na kolejno na 3 pytania (odnosząc się do wszystkich aspektów drużyny:

Jak jest?

Jak być powinno?

Jak sprawić, aby było tak jak być powinno?

|  |
| --- |
| **W (Dlaczego?)** |
| *Co jest problemem?* | *Dlaczego 1?* | *Dlaczego 1.1?* | *Dlaczego 1.1.1 ?* | *Wniosek* |
|  | *Dlaczego 2 ?* | *Dlaczego 2.1. ?* | *Wniosek* |  |
|  |  | *Dlaczego 2. 2. ?* | *Wniosek* |  |

*Np. dotyczące zimowiska (ale odnosi się w ten sam sposób do roku)*

|  |
| --- |
| **W (Dlaczego?)** |
| Mało osób jadących na zimowisko. | Bo harcerze nie chcą jechać | Bo wolą jechać z rodzicami na narty | Bo zeszłoroczne zimowisko było „takie samo jak zawsze” i nie było sportu. | **Wniosek:**Zimowisko powinno mieć więcej zajęć sportowych na świeżym powietrzu (atrakcyjne) np. kulig |
|  | Bo rodzice się nie zgodzili | Bo dowiedzieli się za późno | **Wniosek:**Należy wcześniej poinformować rodziców (ustalić termin we wrześniu) |  |
|  |  | Bo nie odpowiada im termin świąteczny | **Wniosek:**Skonsultować termin wcześniej i dostosować do zapotrzebowania |  |

Metoda 5 WHY (z ang. 5 dlaczego, inaczej: 5 Why, 5W) jest jedną z metod pozwalających na wykrywanie przyczyn problemów (lub defektów). Jest to zasada, którą stosujemy w celu ustalenia podstawowej przyczyny problemu. Zadawanie kilku pytań „Dlaczego?” pozwala dojść do źródła zakłóceń, gruntownie zbadać ich przyczynę i skupić się na ich skutecznym rozwiązywaniu. Dzięki zadawaniu pytań „ Dlaczego?” problem staje się bardziej zrozumiały przez co podstawowa przyczyna jego powstania jest łatwiejsza do zidentyfikowania i wyeliminowania. Analiza 5 Why pozwala odpowiedzieć na pytania:

Dlaczego powstał problem?

Dlaczego go nie zauważyliśmy?

Jak go rozwiązać?

Wygląda może odrobinę skomplikowanie, ale wykonuje się ja naprawdę szybko i warto ją stosować gdy regularnie stawiamy te same cele i nie możemy ich wciąż zrealizować, problem może tkwić w dotychczasowym złym definiowaniu przyczyn danego stanu. Metodę WHY można wykorzystać do kilku kluczowych problemów.

|  |
| --- |
| **SWOT** |
| **Silne strony (Strengths)** | **Słabe strony (Weaknesses)** |
| * …
* …
 | * …
* …
 |
| **Możliwości (Opportunities)** | **Zagrożenia (Threats)** |
| * …
* …
 | * …
* …
 |

Technika analityczna SWOT polega na posegregowaniu posiadanej informacji o danej sprawie na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych):

**S** (Strengths) – mocne strony: wszystko to co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu,

**W** (Weaknesses) – słabe strony: wszystko to co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu,

**O** (Opportunities) – szanse: wszystko to co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany,

**T** (Threats) – zagrożenia: wszystko to co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

Wreszcie - informacja, która nie może być poprawnie zakwalifikowana do żadnej z wymienionych grup, jest w dalszej analizie pomijana jako nieistotna strategicznie.

* mocne strony i słabe strony, to czynniki wewnętrzne, szanse i zagrożenia — to czynniki zewnętrzne;
* mocne strony i słabe strony to czynniki zależne od nas (te, na które mamy wpływ planistyczny i zarządczy), a szanse i zagrożenia, to czynniki obiektywne, na które nie mamy bezpośredniego wpływu sprawczego
1. **Cele i metody realizacji.**

Mają być odpowiedzią na wszystkie problemy drużyny, według nich planujemy nasz program. **Są najistotniejsze w całym planie!** Zanim napiszecie cele – wróćcie jeszcze raz do charakterystyki i podsumowania. Sprawdźcie czy, cele zawierają wnioski, które zamieściłaś w podsumowaniu (nauka na błędach). Nie trzeba odpowiadać na WSZYSTKIE słabe strony czy potrzeby. Skupcie się na tych, które rzeczywiście są dla Was ważne,, nad którymi w szczególności chcecie w tym roku popracować, m.in. na tych, które wymieniacie w wizji drużyny. W końcu działania w drużynie nie kończą się wraz z końcem roku harcerskiego tylko są długotrwałym procesem.

Proponuję, aby po postawieniu sobie celów wypisać metody za pomocą, których można je osiągnąć to jest przydatne w tworzeniu już samego w sobie harmonogramu. Można do tego podejść w ten sposób:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cel  | Metoda | Jaką sferę rozwija |
| Pamiętajmy o wychowawczych np. pobudzenie odpowiedzialności za grupę | Jak możemy osiągnąć? Np. wędrówka, planowanie obozu, organizacja zbiórek, opieka nad ziemniakiem, z którego plonów zrobimy obiad | Fizyczną, miejsce w społeczeństwie, duchowa, rozumu itp… |

1. **Podział obowiązków** warto w planie pracy umieścić listę obowiązków opatrzonych terminami w końcu plan pracy to dokument i powinien być zawsze pod ręką. Wychodzę z założenia, że im więcej umieścimy w nim organizacyjnych szczegółów tym mniej zgrzytów zwłaszcza w drużynie wędrowniczej gdzie bardzo łatwo rozmywa się odpowiedzialność. Tu jest też dobra przestrzeń do odniesienia się do konstytucji drużyny, która powinna być również użytkowa ;)
2. **Harmonogram i cele –** jak już spiszecie w tabelce co kiedy chcecie robić zderzcie to jeszcze raz z celami i upewnijcie się, że całość jest spójna.
3. **Korzystajcie z planu pracy** jak już kawał czasu i energii zużyliście na stworzenie planu to teraz po prostu korzystajcie z niego ;)

**Powodzenia,**

**phm. Emilia Wadas HO**