

Mgr Marek Piekutowski
Mgr Jarosław Dąbrowski

CPBP 08.46
Temat V.2.1

**KADRA TURYSTYCZNA W ŚRODOWISKU MŁODZIEŻOWYM
PRZYWÓDCY, WYCHOWANCY**

ANALIZA WYBRANYCH PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA KADR SPOŁECZNYCH

Analiza została dokonana w celu stwierdzenia, czy obowiązujące obecnie programy kształcenia kadr społecznych dla potrzeb turystyki młodzieży zawierają elementy, związane z rozpoznawaniem cech przywódczych u kandydatów na szkolenia, a także ze zdobywaniem wiedzy i umiejętności związanych z rozwojem tych cech.

Do analizy wybrane programy, realizowane w dwóch organizacjach. Jedną z nich jest Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze, najstarsza i najbardziej powszechna specjalistyczna organizacja turystyczna, zrzeszająca ponad 300 tys. młodzieży. Dopracowało się ono rozbudowanego systemu kształcenia kadr, które stanowi jedno z podstawowych zadań statutowych wszystkich ogniw organizacyjnych Towarzystwa. Założeniem tego systemu jest zapewnienie warunków do osiągnięcia stałego wzrostu poziomu wiedzy turystycznej kadr Towarzystwa i wynikającemu z tego wzrostowi liczebności tej kadry.

Drugą organizacją jest Związek Harcerstwa Polskiego, najbardziej masowa organizacja młodzieżowa w kraju, w której działalności turystyka stanowi jeden z podstawowych elementów metodyki działania we wszystkich grupach młodzieży, zrzeszonej w Związku.

Związek posiada ukształtowany w wieloletniej tradycji system szkolenia kadry programowej, charakteryzujący się pewną odrębno-

ścią, związaną z odmiernością foru działania w stosunku do pozostałych organizacji młodzieżowych.

System ten, choć nie ma w założeniu przygotowywania kadry dla potrzeb turystyki,, to jednak z wymienionych wyżej względów kształci i wychowuje kadry, które odgrywają w turystyce widoczną rolę.

Programy szkolenia kadr PTTK obejmują wszelkie dziedziny, związane z turystyką i krajoznawstwem, wśród których części tylko znajdzie się w orbicie zainteresowań autorów niniejszego opracowania.

Kryteriami wyboru programów do analizy było działanie przyszłej kadry przede wszystkim w środowisku młodzieży oraz w najbardziej popularnych formach turystyki, co wiąże się z najpowszechniejszym oddziaływaniem na środowisko młodzieży.

Analizie poddano system kształcenia kadr w PTTK, przyjęty Uchwałą nr 61/X/84 Zarządu Głównego PTTK z dnia 11 listopada 1984 oraz wynikający z niego ramowy program kształcenia młodzieżowego organizatora turystyki PTTK, a także regulaminy i programy ramowe szkoleń specjalistycznych na uprawnienia:

- młodzieżowego przewodnika turystyki pieszej,
- organizatora turystyki PTTK,
- przewodnika turystyki pieszej,
- przewodnika turystyki seglarskiej.

Z przytoczonych powyżej względów nie analizowano regulaminów i programów ramowych szkoleń specjalistycznych na uprawnienia społecznego opiekuna przyrody, instruktora ochrony przyrody, strażnika ochrony przyrody, przewodnika turystyki narciarskiej, przewodnika turystyki motorowej, społecznego opiekuna zabytków i innych.

Analiza prowadzona była pod kątem uzyskania odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy przy naborze kandydatów do kształcenia istnieje ich selekcja pod względem posiadania predyspozycji przywódczych oraz według jakich kryteriów jest ona dokonywana?
2. Czy w programach szkoleń znajduje się problematyka związana ze zdobywaniem wiedzy z zakresu przywództwa w grupach i kierowania zespołami ludzkimi?
3. Czy program kształcenia uwzględnia zdobywanie umiejętności przywódczych oraz czy stwarza warunki do samokształcenia i samowychowania dla tej umiejętności?

Nabór kandydatów na szkolenia kadr, zgodnie z systemem kształcenia PTK opiera się o kryteria formalne /np. wiek, posiadane odznaki, przebyte dotychczas szkolenia itp., nie przewiduje natomiast wymogu posiadania predyspozycji /szczególnych cech osobowości/ do spełniania funkcji przywódczej w przyszłości. Dotyczy to zarówno ogólnego systemu szkolenia, jak i wszystkich analizowanych programów szkoleń specjalistycznych.

Wydaje się natomiast, że realizowane programy szkolenia stwarzają warunki do budowania u przyszłych animatorów turystyki młodzieży autorytetu specjalisty, którego główną cechą jest prestiż, związany z posiadaniem wiedzy i umiejętnościami z zakresu krajoznawstwa i organizacji form turystyki wędrowniej. Jest to zaledwie jednym z cech tworzących autorytet osobisty przywódcy, najwyżej ocenianym przez młodzież.

Określone w wyniku prowadzonych badań cechy przywódcze posiadane wśród społecznej kadry turystycznej, pracującej w środowisku młodzieży powinny w przyszłości stanowić jedno z kryteriów naboru kandydatów na specjalistyczne szkolenia PTK. Związane to jest z rangą roli przywódcy i jego oddziaływania na grupę, a zwłaszcza z takim atrybutem, jak jego autorytet osobisty.

Problematyka związana ze zdobywaniem przez uczestników szkoleń wiedzy z zakresu przywództwa w grupach i kierowania zespołami ludzkimi nie zajmuje wyraźnie określonego miejsca w analizowanych programach. Jest to jednak postęp w stosunku do poprzednio obowiązujących programów szkoleń PTK, określonych w "Wytycznych w sprawie systemu organizacyjnego kadry PTK oraz zasad kształcenia", przyjętych uchwałą Zarządu Głównego PTK nr 41/VIII/76 z dnia 27 marca 1976 r.

W aktualnie obowiązujących programach problematyce powyższej poświęcone są 2 godziny zajęć /na 50 godzin ogółem/, obejmujących tematy:

- jednostki ludzkie - łączenie się w grupy, przywództwo w grupach, zadania i rola poszczególnych grup, postawy ludzi; sposoby działania grup; komunikowanie się członka kadry programowej PTK,
- normy funkcjonujące w grupach i sposoby ich zabezpieczenia; sankcje w stosunku do członków grup nie stosujących się do norm grupy; konflikty w grupie i sposoby ich rozwiązywania.

Komentarz metodyczny do tych zajęć przewiduje jedynie wykład połączony z dyskusją z ewentualnym zastosowaniem metody sytuacyjnej przy rozwiązywaniu konfliktów w grupie z wykorzystaniem schematów struktur organizacji /w pojęciu socjologicznym/.

W ramowym programie kształcenia młodzieżowego organizatora turystyki problematyka ta w ogóle nie znajduje odzwierciedlenia.

Analizowane programy kształcenia kadr w PTK nie dają powodu do pozytywnej odpowiedzi na postawione powyżej pytanie o uwzględnienie zdobywania umiejętności przywódczych, a także nie uwzględniają możliwości samokształcenia i samowychowywania dla tej umiejętności.

Interesujący jest, zbadany przez zespół do spraw szkolenia ZG PTK w 1984 roku stopień zainteresowania kadry programowej PTK problematyką organizacji i kierowania w realizowanych przez Towarzystwo formach turystyki. Z materiałów tych wynika, że kadra ta nie uświadamia sobie wagi zagadnień socjologiczno-pedagogicznych w życiu codziennym i turystycznym. Świadczy o tym m.in. 24% uzyskanych odpowiedzi na pytanie, związane z socjologią organizacji i kierowania w turystyce zadawane w trakcie wyżej wspomnianych badań, prowadzonych przez zespół do spraw szkolenia ZG PTK.

Programy szkolenia realizowane przez Związek Harcerstwa Polskiego obejmują bardzo szeroki wachlarz tematyczny, związany ze specyfiką metodyki pracy harcerskiej. Dotyczy to zarówno przedziału wiekowego osób będących podmiotem szkoleń /tzn. tych, którym szkolenie ma służyć - od zuchów, poprzez harcerzy, harcerzy starszych, instruktorów do organizatorów pracy harcerskiej i zuchowej/, jak i przedmiotu kształcenia, na który składa się:

- wiedza ogólnoharcerska i ogólnoinstruktorska /w tym ideał wychowawczy, program, zasady organizacyjne ZHP, historia harcerstwa, wiedza o Polsce i świecie współczesnym itd./,
- wiedza metodyczna /w tym wybrane zagadnienia pedagogiki, psychologii, socjologii, bodźce samowychowania, tradycja i obrzędowość, formy pracy jednostek organizacyjnych Związku, organizacja turystyki i wypoczynku, planowanie pracy, wychowanie gospodarcze w Związku/,
- umiejętności praktyczne niezbędne do realizowania zadań statutowych Związku w formach metodyki harcerskiej.

Jak wynika z tej ogólnikowej prezentacji, system kształcenia i wychowania kadr w ZHP jest bardzo rozbudowany i stanowi

jeden z głównych filarów działalności Związku.

Ze względu na ograniczoną formę wypowiedzi, analizą programów pod kątem kształcenia kadr przywódczych objęte zostały jedynie, niektóre zdaniem autorów najbardziej istotne, wzorowe programy.

Należą do nich:

- wzorowy program kursu drużynowych zachowych,
- wzorowy program kursu drużynowych harcerskich,
- wzorowy program kursu drużynowych starszoharcerskich,
- wzorowy program organizatorów pracy zachowej,
- wzorowy program organizatorów pracy harcerskiej,
- wzorowy program organizatorów pracy starszoharcerskiej,
- Wytyczne Prezydium Rady Naczelnej ZHP z dnia 29 grudnia 1982r.
"Jak pracować z kadrą instruktorską ZHP",
- regulamin stopni instruktorskich ZHP.

W omawianych materiałach wybrano zagadnienia dotyczące kadry instruktorów, pełniących najważniejsze funkcje kierownicze w Związku - tzn. kierujących pracą drużyn i szeregów harcerskich - podstawowych ogniw ZHP. Kadra ta /w nomenklaturze Związku są to przewodnik i podharcmistrz/ spełnia kluczowe zadania związane z wychowaniem i kierowaniem zespołami młodzieży zrzeszonej w ZHP, jak również charakteryzuje się z reguły wiekiem 16 - 25 lat, a więc można ją zaliczyć do kadry rówieśniczej.

Posługując się w analizie wyżej wymienionych programów i dokumentów pytaniami dotyczącymi realizacji zadań związanych z kształceniem cech przywódczych wśród kadry ZHP, stwierdzić należy, że w ZHP istnieje określony zbiór zasad postępowania odnośnie selekcji kandydatów do kształcenia kadry instruktorskiej pod względem posiadania predyspozycji przywódczych.

N, in. Wytyczne Prezydium Rady Naczelnej ZHP stwierdzają w sferze pozyskiwania kadry:

"... W procesie tym /pozyskiwania kadry - przyp. aut./ ważne jest wychowanie następcy przez każdego instruktora. Istotą pozyskiwania kadry jest podjęcie przez kandydata świadomej decyzji działania instruktorskiego, a przez krąg instruktorski lub komendę harcerską wprowadzenie go w podstawowe obowiązki wychowawcy harcerskiego..."

"Kandydat na instruktora charakteryzuje się tym, że przejawia odpowiednie predyspozycje".

W "Regulaminie stopni instruktorskich ZHP" czytamy m.in., że instruktor ZHP /przewodnik, podharcmistrz/:

- może zdobyć stopień, jeśli ma uzdolnienia i zamiłowania wychowawcze, we współdziałaniu z młodzieżą znajduje radość, umie być starszym kolegą i przewodnikiem; organizuje pracę w drużynie lub szczepie, uwzględniając zdolności i zainteresowania harcerzy; ma pełne poczucie odpowiedzialności za pracę i powierzony zespół,
- uczestniczy w pracy drużyn lub szczepów suchowych, harcerskich lub starszoharcerskich; odbywa z zespołem harcerskim lub i instruktorskim do wyboru: obóz, zimowisko lub uczestniczy w Nieobozowej Akcji Letniej; uczestniczy w wędrówce, biwaku lub zwiedzaniu,
- ma znajomość najważniejszych zasad wychowawczych w pracy z suchami, harcerzami i harcerzami starszymi,
- ma elementarne wiadomości o rozwoju psychicznym i fizycznym młodzieży, potrafi wykorzystując tę wiedzę określić ich potrzeby, oczekiwania, biorąc pod uwagę specyfikę środowiska,
- stosuje demokratyczne zasady kierowania zespołem,
- rozumie i umie uzasadnić istotę ciągu wychowawczego w ZHP i podejmuje w swojej pracy konkretne działania w celu jego realizacji,

- ma wiedzę z zakresu organizacji, programowania i kierowania szczepelem harcerskim, uczestniczył w zaplanowaniu i przeprowadzeniu zadania, w którym brało udział kilka drużyn,
- wie, na czym polega sens obywatelstwa dla realizacji zadań harcerskiej metodyki, realizując w systemie metodycznym program wychowania gospodarczego,
- pełnił funkcję kierowniczą w komendzie obozu, kolonii szachowej lub stanicy NAL,
- kadre instruktorską pozyskuje się spośród:
 - funkcyjnych w drużynach starszoharcerskich i harcerskich, którzy w sposób naturalny /.../ dorastają do roli instruktora,
 - harcerzy starszych, którzy nie pełnią funkcji w swojej drużynie, a mają odpowiednie predyspozycje i chcą podjąć funkcję instruktorską oraz /.../ powinni rozwijać swoje predyspozycje i umiejętności wychowawcze,
 - sojuszników harcerstwa, którzy pragną zostać instruktorami.

Z kolei na pytania: 1/ czy w programach szkoleń znajduje się problematyka, związana ze zdobywaniem wiedzy z zakresu przywództwa w grupach i kierowania zespołami ludzkimi oraz 2/ czy program kształcenia uwzględnia zdobywanie umiejętności przywódczych oraz czy stwarza warunki do samokształcenia i samowychowywania dla tej umiejętności - należy również odpowiedzieć twierdząco ponownie zastrzeżenia, że są to programy wzorcowe, wypełniane konkretną treścią i formami w praktyce działania pośrednich ogniw organizacyjnych ZHP. Potwierdza to zamieszczenie w programach następujących zagadnień:

- określenie jako głównego celu kształcenia przygotowania uczestników do pełnienia funkcji przywódcy /drużyny, szczepełu itp./,

- zaliczenie do podstawowych zadań kształcenia:
 - wyposażenia uczestników w podstawowe umiejętności kierowania grupą /drużyną, szczebel - zachowy, harcerski, starszo-harcerski/,
- pobudzanie uczestników do samokształcenia, rozwoju zainteresowań i pracy nad sobą,
- zdobywanie wiedzy i umiejętności z zakresu m.in. :
 - rozpoznawania potrzeb, oczekiwań i aspiracji młodzieży, spełnianie funkcji rzeczownika swoich wychowanków w społeczeństwie dorosłych,
 - motywowania kierowanych grup młodzieży do podejmowania różnorodnych zadań związanych z elementami harcerskiego systemu wychowawczego,
 - pozyskiwania sojuszników harcerstwa i współpracy z nimi,
- zdobywanie wiedzy z zakresu wybranych zagadnień pedagogiki, psychologii i socjologii, w tym m.in. :
 - właściwości psychofizycznych i potrzeb młodzieży,
 - sposobów poznawania siebie i innych,
 - kształtowania zainteresowań oraz pomocy w samookreślaniu się młodzieży,
 - wykorzystywania wzorców osobowych i ich roli w kształtowaniu postaw, znaczenia osobistego przykładu kierownika,
 - poznawanie zasad kierowania zespołem oraz współżycia w grupie
 - poznawanie roli i cech dobrego przywódcy młodzieży oraz stylów kierowania,
 - samowychowanie w zespole oraz wychowawcze znaczenie samorządności i samoceny.

Nadmienić należy, że kolejne zdobywane szczeble wtajemniczenia w artach sztuki kierowania i wychowania w postaci zdobywania stopni harcerskich i instruktorskich - w myśl zapisów regulaminu stopni instruktorskich ZHP - są rozumiane jako zbiór wartości, w tym związanych z prawidłowo pełnionymi funkcjami przywódczymi, stanowiący program rozwoju adresowany do konkretnego kandydata, odpowiadający programowi proponowanemu zespołom młodzieży harcerskiej.

Zasadą budowy programu jest zwiększenie trudności stosownie do wznoszącego zasobu doświadczeń, możliwości i aspiracji kadry, a także poszerzanie zakresu wymaganych umiejętności odpowiednio do podejmowanych działań, od prostych do bardziej skomplikowanych.

Jest oczywiste, że przedstawiona analiza stanowi wstępny, teoretyczny rys poglądu na omawiany temat, na tyle jednakże istotny, że dotyczy organizacji obejmujących bardzo liczne, dobrowolnie zrzeszone środowiska, złożone w ogromnej większości z młodzieży. Ich wspólną, charakterystyczną cechą jest uprawianie turystyki czynione również w sposób dobrowolny, co skłania do stwierdzenia, iż rola przywódcy nabiera tu szczególnego znaczenia.

Wydaje się, że teoretyczny system kształcenia wypracowany przez Związek Harcerstwa Polskiego w dużym stopniu uwzględnia problematykę kształtowania cech przywódczych wśród kadry, która należy uznać za turystyczną. Kadra ta - poprzez turystyczne formy wypełniania czasu wolnego - zagospodarowuje młodzieży blisko jedną czwartą roku.

Dla uzyskania pełniejszego poglądu na to zagadnienie niezbędna jest realizacja kolejnych etapów badań, przewidzianych na lata 1988-90.

BIBLIOGRAFIA

1. Efektywność kształcenia kadr w PTTK, Zespół d/s Szkolenia ZG PTTK, opr. A. Króczyńska - Kozerska, Warszawa 1984,
2. Kadra. Wybrane dokumenty i materiały dla organizatorów kursów instruktorskich. Wzorcowe programy kursów instruktorskich, Główna Kwatera ZHP, Warszawa, 1987,
3. Pszczołowski T., Mała Encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa - Kraków-Gdańsk, 1978,
4. Przewodnik do samokształcenia, Wydział Organizacyjny GK ZHP, W-wa
5. Ramowy program kształcenia młodzieżowego organizatora turystyki t.2, ZG PTTK, Warszawa, 1986 r.,
6. Ramowy specjalistyczny program szkolenia organizatorów turystyki ZG PTTK, Warszawa,
7. Ramowy program szkolenia specjalistycznego przewodników turystyki pieszej, ZG PTTK, Warszawa,
8. Ramowy program szkolenia specjalistycznego przewodnika turystyki żeglarskiej, ZG PTTK, Warszawa,
9. Regulamin młodzieżowego przewodnika turystyki pieszej PTTK, ZG PTTK,
10. Regulamin organizatora turystyki PTTK, ZG PTTK, Warszawa,
11. Regulamin przewodnika turystyki pieszej PTTK, ZG PTTK, Warszawa
12. Regulamin przewodnika turystyki żeglarskiej, ZG PTTK, Warszawa,
13. System kształcenia w PTTK, t. 1., ZG PTTK, Warszawa 1986,
14. Zasady kształcenia kadr kierowniczych ZHP, Wydział Organizacyjny GK ZHP, Warszawa,
15. Zasady organizacji kształcenia młodzieżowych przewodników turystyki pieszej PTTK, ZG PTTK, Warszawa.