

**Uchwała nr 20/IV Rady Chorągwi Wielkopolskiej ZHP
z dnia 1 kwietnia 2020 r.
w sprawie zmiany planu realizacji
Strategii rozwoju Chorągwi Wielkopolskiej ZHP na lata 2019-2022**

I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Na podstawie § 59 ust. 3 Statutu ZHP, w związku z pkt. III.7 Strategii rozwoju Chorągwi Wielkopolskiej ZHP na lata 2019-2022 (uchwała Zjazdu Chorągwi z dnia 17 listopada 2018 r.), Rada Chorągwi uchwala zmianę planu realizacji strategii.

II. PLAN REALIZACJI STRATEGII

W zakresie poszczególnych obszarów strategii przyjmuje się następujące sposoby wykonania zadań wraz z miernikami:

OBSZAR STRATEGICZNY: SKUTECZNI WYCHOWAWCZO

CEL STRATEGICZNY WRAZ Z ZADANIAMI:

- 1. Nasi instruktorzy rozumieją funkcjonowanie harcerskiego systemu wychowawczego oraz zależności pomiędzy jego elementami.**
 - 1.1. Kształtowanie pożądaných wzorców osobowych instruktorów (w tym rozwijanie świadomości i postaw instruktorów wobec środowiska naturalnego) poprzez osobisty przykład instruktorski, wzmocnienie roli opiekuna próby oraz świadomą pracę z kadrą w hufcach/chorągwi.
 - 1.2. Drużyny i gromady działają metodą harcerską zgodnie z zasadami określonymi w Harcerskim Systemie Wychowawczym.

SPOSOBY WYKONANIA ZADAŃ:

- motywowanie drużynowych i kandydatów na drużynowych przez komendantów i członków komend hufców, m.in. w zakresie zdobywania stopni instruktorskich,
- opracowanie przez komendę chorągwi kampanii promującej zdobywanie gwiazdek zuchowych i stopni harcerskich, funkcjonowanie zastępów i patroli, realizację programu gromad i drużyn poza harcówką oraz organizowanie samodzielnych programowo obozów pod namiotami; wdrożenie kampanii przez komendy hufców,
- zorganizowanie przez chorągiew cyklicznych warsztatów dotyczących zrównoważonego rozwoju.

MIERNIKI ANALIZOWANE CO ROKU PRZEZ WŁADZE HUFCÓW

- 70% drużynowych jest instruktorami,
- 80% członków gromad i drużyn zdobyło w każdym roku kalendarzowym odpowiednio gwiazdkę zuchową lub stopień harcerski,
- w 50% drużyn działają zastępy prowadzące samodzielne zbiórki lub patrole realizujące samodzielne zadania,
- 80% gromad i drużyn zapewnia ciąg wychowawczy poprzez współpracę z gromadami/drużynami z sąsiednich grup metodycznych lub w ramach drużyny wielopoziomowej,
- 80% gromad i drużyn, w odniesieniu do każdego roku kalendarzowego, zrealizowało co najmniej 50% swojego programu (z uwzględnieniem Harcerskiej Akcji Letniej i Zimowej) poza harcówką,
- 40% drużyn zorganizowało każdego roku samodzielny programowo obóz pod namiotami, na którym członkowie drużyn samodzielnie zbudowali swoje obozowisko.

MIERNIKI ANALIZOWANE CO ROKU PRZEZ WŁADZE CHORAĞWI

- wzrost rok do roku liczby członków chorągwi,
- wzrost rok do roku liczby osobodni Harcerskiej Akcji Letniej (w odniesieniu do liczby członków chorągwi),
- 70% hufców w okresie realizacji strategii zostało objętych warsztatami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju.

OBSZAR STRATEGICZNY: SPRAWNI W DZIAŁANIU

CEL STRATEGICZNY WRAZ Z ZADANIAMI:

2. **Powszechnie stosujemy system pracy z kadrami uwzględniając dobre przygotowanie kadry, motywowanie jej do działania i tworzenie wspólnoty.**
 - 2.1. Wdrożenie długofalowego programu pracy z kadrami obejmującego wszystkie środowiska chorągwi.
 - 2.2. Realizowanie działań z kadrami instruktorskimi wynikających z analizy potrzeb środowisk.
 - 2.3. Skupienie się kadry instruktorskiej na wsparciu drużynowego.

SPOSOBY WYKONANIA ZADAŃ:

- zidentyfikowanie przepisów dotyczących pracy z kadrami, które utrudniają działalność i przedstawienie władzom naczelnym ZHP propozycji zmian w tym zakresie,
- przeprowadzenie przez komendę chorągwi i w każdym hufcu diagnozy funkcjonowania dotychczasowego systemu pracy z kadrami (struktury, modelu i metod kształcenia, poziomu i efektywności pracy zespołów, w tym komisji stopni instruktorskich i zespołu kadry kształcącej, sposobów motywowania i wspierania kadry, wykorzystywania istniejących w tym zakresie narzędzi),
- określenie przez komendę chorągwi i każdą komendę hufca, w oparciu o wyniki diagnozy, potrzeb oraz działań w zakresie pracy z kadrami (możliwości kadrowe do funkcjonowania zespołów efektywnie wspierających pracę drużynowych, drużyn i szczepów),
- opracowanie nowej propozycji w zakresie pracy z kadrami, w tym koncepcji „akcji szkoleniowej”, poprzez udział chorągwi w projekcie „Centralna Akcja

Szkoleniowa ZHP” lub w przypadku braku realizacji takiego projektu poprzez zorganizowanie chorągwianej akcji szkoleniowej,

- opracowanie przez komendę chorągwi i komendy hufców planu konkretnych działań w zakresie pracy z kadra, z uwzględnieniem zadań wynikających z programu wsparcia szczepów, programu wzmocnienia hufców oraz programu wsparcia kadry programowej i metodycznej (odpowiedź na pytania: kto?, co?, gdzie?, kiedy?, w jaki sposób?, dlaczego?, jakimi środkami?),
- przygotowanie w chorągwi kadry, odpowiedzialnej za realizację „akcji szkoleniowej”,
- zrealizowanie „akcji szkoleniowej”,
- motywowanie członków komend hufców oraz szefów hufcowych zespołów przez komendantów hufców, w zakresie zdobywania stopnia co najmniej podharcmistra,
- zorganizowanie przez chorągiew cyklicznych szkoleń dotyczących finansów w organizacji.

MIERNIKI ANALIZOWANE CO ROKU PRZEZ WŁADZE HUFCÓW

- 80% szefów hufcowych zespołów posiada co najmniej stopień podharcmistra,
- 60% członków władz hufców, komendantów szczepów i związków drużyn oraz drużynowych w każdym roku kalendarzowym uczestniczyło w szkoleniu dotyczącym finansów w organizacji,
- instruktorzy pełniących funkcję drużynowego lub przybocznego stanowią 50% wszystkich instruktorów z przydziałem służbowym do danego hufca.

MIERNIKI ANALIZOWANE CO ROKU PRZEZ WŁADZE CHORĄGWI

- 80% członków komend hufców posiada co najmniej stopień podharcmistra,
- w 60% hufców funkcjonuje komisja stopni instruktorskich z uprawnieniami do prowadzenia prób podharcmistrowskich,
- 70% hufców zostało objętych „akcją szkoleniową”.

OBSZAR STRATEGICZNY: ODPOWIEDZIALNI SPOŁECZNIE

CELE STRATEGICZNE WRAZ Z ZADANIAMI:

- 3. Nasi instruktorzy aktywnie podejmują wyzwania płynące z otoczenia**
 - 3.1. Kształtowanie członków organizacji na aktywnych obywateli i patriotów, zaangażowanych w życie społeczności lokalnych oraz odpowiedzialnych Europejczyków i obywateli świata.
 - 3.2. Pogłębienie współpracy ze środowiskiem działania – nawiązanie i rozwijanie współpracy z samorządem terytorialnym różnych szczebli, w zakresie realizacji działań pożytku publicznego.
- 4. Rozwijanie różnych obszarów aktywności w ramach działalności pożytku publicznego**
 - 4.1. Podkreślanie wspólnoty interesów z samorządem terytorialnym w obszarze wspierania młodego człowieka we wszechstronnym rozwoju.

SPOSOBY WYKONANIA ZADAŃ:

- udział w ogólnozwiązkowym programie pod hasłem „Czuwam!” lub w przypadku braku jego organizacji przeprowadzenie programu chorągwianego, którego celem będzie kształtowanie postawy służby – niesienia bezin-

teresownej pomocy w odpowiedzi na dostrzeżone potrzeby (uwrażliwienie członków gromad i drużyn na otaczający świat, otwarcie na pomoc innym i pełnienie służby – kształtowanie postaw prospołecznych; przykład własny drużynowych i instruktorów mających świadomość wychowawczej roli służby),

- prowadzenie kampanii w mediach społecznościowych, wyjaśniającej ideę programu pod hasłem „Czuwam!” i zachęcającej do podjęcia służby na miarę potrzeb i możliwości,
- podsumowanie zrealizowanych działań każdego roku, w ramach ogólnopolskiej akcji.

MIERNIKI ANALIZOWANE CO ROKU PRZEZ WŁADZE HUFCÓW

- 80% gromad i drużyn w każdym roku kalendarzowym zrealizowało zadanie o charakterze służby, dopasowane do właściwej dla siebie metodyki i odpowiadające na dostrzeżone potrzeby społeczne (zuchy: pożyteczne prace; harcerze i harcerze starsi: służba; wędrownicy: służba o stałym charakterze),
- 80% gromad i drużyn współpracuje ze społecznością lokalną i zrealizowało w każdym roku kalendarzowym zadanie, wynikające z potrzeb otoczenia.

III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Postanowienia strategii ujmuje się corocznie w planie pracy chorągwi, w tym w planie kształcenia, który przyjmuje się w terminie do 31 stycznia danego roku. Z realizacji planu przyjmuje się sprawozdanie w terminie do 31 stycznia roku następnego.
2. Postanowienia strategii ujmuje się corocznie w planach pracy hufców, w tym w planach kształcenia, które przyjmuje się na rok kalendarzowy lub rok harcerski. Z realizacji planów przyjmuje się corocznie sprawozdanie.
3. Zaleca się, aby najpóźniej do 2022 r. wszystkie hufce planowały swoją pracę w oparciu o rok kalendarzowy, zgodnie z postanowieniami Strategii ZHP 2025.
4. Plany pracy hufców wraz z planami kształcenia oraz sprawozdania z ich realizacji komendy hufców przekazują po ich przyjęciu do komendy chorągwi. W przypadku braku wypełnienia tego obowiązku przez komendy hufców, stosowne działania kontrolne podejmuje Komisja Rewizyjna Chorągwi.
5. Komenda Chorągwi w terminie do 31 marca każdego roku przedstawia Radzie Chorągwi raport z realizacji strategii. Rada Chorągwi w terminie do 30 czerwca każdego roku dokonuje oceny realizacji strategii i przedstawia ją władzom chorągwi oraz komendom hufców.
6. Sposób pozyskania danych związanych z realizacją mierników odbywa się zgodnie z zasadami określonymi przez Radę Naczelną ZHP, w uchwale określającej sposób wdrożenia Strategii ZHP 2025. W przypadku braku udostępnienia danych przez władze naczelne ZHP, hufce i chorągiew przyjmują dane szacunkowe.

7. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący
Rady Chorągwi Wielkopolskiej ZHP

hm. Rafał M. Socha