



ZESZYTY

Harc mistrzowskie



Biuletyn **Kręgu Harcmistrzów** Organizacji Harcerzy Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej

Nr 0 – 19-21.01.2024



Temat numeru:
W co grają harcerze? (a nie powinni)

fot. ArchiwumHarcerskie.pl

Redakcja:
hm. Jarosław Błoniarz
hm. Joanna Kleszyk
hm. Marcin Mucha
Skład:
hm. Dariusz Grochal



Hm. Marcin Mucha
Druhowie
harc mistrzowie



W co grają harcerze?
(a nie powinni)?



Zarządzanie
pokoleniami



„Ten z nami, ten przeciw
nam” – z którym pokole-
niem się identyfikuję?



Druhowie harcmistrzowie!

Prezentujemy Zeszyt nr 0 – podsumowujący pierwszą zbiórkę „założycielską”, wprowadzającą nową formułę Kręgów Harcmistrzowskich. Zanim jeszcze harcmistrz Jarosław Błoniarz na dobre przejął stery Kręgu, spotkaliśmy się w Falentach, pod Warszawą od razu wskakując na **głęboką wodę** - spotykając się również z Drużyną Naczelniczką! Nie tylko docieraliśmy się jako Główna Kwatera Harcerzy z Kręgiem, ale również pomiędzy dwiema organizacjami.

Tematy omawiane na zbiórce również oznaczały wchodzenie „**pod wodę**”: w ramach dwóch warsztatów omawialiśmy zjawisko gier psychologicznych w harcerstwie oraz zarządzanie pokoleniami w ZHR. A w tle rocznica Powstania Styczniowego i spotkanie z grupą rekonstrukcyjną, która w ramach inspiracji przeniosła nas do czasów XIX wieku. Kontekst społecznych i psychologicznych mechanizmów, które zachodziły zarówno wśród uczestników tych wydarzeń, jak i w kontekście długotrwałych konsekwencji dla społeczeństwa, nadawał dodatkowego sensu dyskusji o relacjach, która była głównym celem tego spotkania.

Czuwaj!



Hm. Marcin Mucha
Naczelnik harcerzy



W co grają harcerze? (a nie powinni)

Wprowadzenie

Gry są podstawową harcerską formą pracy – to dzięki nim harcerze uczą się współpracy, odpowiedzialności i kreatywności. Jednak wśród różnorodnych gier, które rozwijają umiejętności i charaktery młodych ludzi, istnieją także te, które mogą negatywnie wpływać na relacje w organizacji. Eric Berne w swojej książce „**W co grają ludzie**” zwrócił uwagę na powtarzalne schematy interakcji, które nazwał grami psychologicznymi. W kontekście Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej (ZHR) warto przyrzeć się, jakie gry psychologiczne mogą występować wśród instruktorów i harcerzy oraz jak ich świadomość może pomóc w realizacji strategicznego celu ZHR – budowy **silnego i zmotywowanego korpusu instruktorskiego**.

Gry psychologiczne a strategiczny cel ZHR – „silny i zmotywowany korpus instruktorski”

ZHR dąży do budowania „silnego i zmotywowanego korpusu instruktorskiego”, co oznacza nie tylko rozwój umiejętności harcerskich, ale także świadome zarządzanie relacjami międzyludzkimi. Gry psychologiczne, jeśli pozostają nierozpoznane, mogą osłabiać morale instruktorów, wprowadzać napięcia w zespołach i ograniczać skuteczność działania. Komunikacja w takim środowisku odbywa się na dwóch poziomach: **na powierzchni** – wprost, w rozmowach, zadaniach czy decyzjach, oraz „**pod wodą**” – w sferze nieświadomych emocji, ukrytych motywów i napięć, które często są trudne do uchwycenia, ale mają ogromny wpływ na dynamikę grupy. Świadomość tych mechanizmów oraz umiejętność ich neutralizacji są kluczowe dla wzmacniania instruktorów jako liderów harcerskich.

fot. ArchiwumHarcerskie.pl



Podstawy analizy transakcyjnej

Analiza transakcyjna opisuje trzy stany Ja, które determinują sposób komunikacji:

- **Rodzic** – opiekuńczy lub krytyczny,
- **Dorosły** – racjonalny, obiektywny,
- **Dziecko** – spontaniczne, emocjonalne, uległe lub zbuntowane.

Interakcje między ludźmi odbywają się na poziomie tych stanów, co prowadzi do transakcji – wymiany komunikacyjnej, która może być otwarta, ukryta lub pełna napięcia.

Najczęstsze gry psychologiczne w harcerstwie

1. „Zobacz, jak się poświęcam”

Instruktorzy lub drużynowi czasem przyjmują postawę męczennika, podkreślając swoje poświęcenie dla harcerstwa. Może to prowadzić do frustracji i poczucia niesprawiedliwości, gdy nie otrzymują oczekiwanego uznania. Efektem bywa wycofanie się z aktywności lub wytwarzanie atmosfery pretensji.

2. „Ze mną grzecznie, ja społecznie”

Instruktorzy ZHR, jako wolontariusze, często

unikają pełnej odpowiedzialności, powołując się na dobrowolność swojej roli. Minimalizują oczekiwania wobec siebie, podkreślając wychowawczy charakter swojej pracy kosztem formalnych obowiązków. Zwierzchnicy, choć mają wobec nich wymagania, nie mogą łatwo egzekwować profesjonalizmu ze względu na strukturę organizacji. Powoduje to napięcia i frustrację, gdyż obie strony wykorzystują swój status do ograniczania zobowiązań. W takiej grze nie chodzi o bezpośrednią konfrontację, ale raczej o subtelą wymianę argumentów, która może prowadzić do braku efektywności i niezadowolenia z obu stron.

3. „Teraz cię mam, draniu!”

Jednostka czeka na błąd drugiej osoby, by go podkreślić i wykorzystać do umocnienia swojej pozycji. Może to prowadzić do konfliktów w środowisku instruktorskim i zmniejszać poziom zaufania.

4. „Nie o taki ZHR walczyłem!”

Alternatywną nazwą może być „To już nie jest mój ZHR”. Opiera się na konflikcie wartości pomiędzy instruktorami ZHR różnych pokoleń, w którym zarówno starsze, jak i młodsze pokolenie odczuwają rozdźwięk w podejściu



do harcerstwa. W tej grze, zarówno osoby konserwatywne, jak i liberalne odwołują się do tego, *jaki* ZHR powinien być, ale kluczowym elementem jest to, *jaki* ZHR *jest* ich osobistym ZHR. Z każdej strony wchodzi w grę silne poczucie ego i identyfikacji z organizacją, co potęguje konflikt. Dla przykładu: starsze pokolenie, przywiązane do tradycyjnych wartości harcerskich, wchodzi w rolę „rodzica karcącego”, krytykując młodszych za ich zmieniające się podejście do ZHR, które uznają za zagrożenie dla tożsamości organizacji. Młodsze pokolenie, z kolei, pełne buntu, odrzuca autorytet starszych, uznając ich podejście za przestarzałe i niewłaściwe w obliczu współczesnych wyzwań. Lub odwrotnie - to starsze pokolenie broni otwartości ZHR, podczas gdy młodsze oczekują bardziej jednoznacznego określenia. Konflikt nie dotyczy tylko tego, *jaki* ZHR ma być, ale także tego, *kto* ma prawo decydować, co jest „właściwe”. W tej grze wchodzi w grę ego obu stron, które postrzegają organizację przez pryzmat swoich wartości i doświadczeń. Każda ze stron twierdzi, że to *ich* ZHR jest tym prawdziwym i wartościowym, co potęguje napięcia.

5. „Trójkąt dramatyczny próby instruktorskiej”

Przykładem gry psychologicznej opartej na trójkącie dramatycznym Karpmana, często spotykanej w ZHR, jest sytuacja związana z próbą instruktorską. W tej grze:

- **Komisja Instruktorska** pełni rolę Kata, który ocenia i wskazuje błędy, budząc lęk i niepewność.
- **Opiekun próby** działa jako Ratownik, starając się wspierać kandydata, jednocześnie osłabiając jego autonomię.
- **Druh realizujący próbę** przyjmuje rolę Ofiary, czując się bezradnym wobec wymagań systemu.

Taka dynamika może prowadzić do niezdrowych relacji i nadmiernego stresu, zamiast wzmacniać pewność siebie i rozwój instruktora. Świadomość tej gry pozwala na przełamanie schematu – budowanie partnerskich relacji i oparcie procesu na wspierającej, ale wymagającej postawie opiekuna oraz konstruktywnym podejściu Komisji Instruktorskiej.

fot. ArchiwumHarcerskie.pl





Jak przeciwdziałać grom psychologicznym?

1. **Świadomość mechanizmów** – Instruktorzy powinni być świadomi istnienia gier psychologicznych i ich wpływu na relacje.
2. **Promowanie postawy Dorosłego** – Należy zachęcać do komunikacji opartej na faktach i wzajemnym szacunku.
3. **Przejrzysta komunikacja** – Jasne określanie zasad współpracy i oczekiwań może minimalizować ryzyko gier psychologicznych. Zachęcam do używania: BICA
 - **B jak Bezpośredniość** – Precyzyjnie określaj cel swojej wypowiedzi i dbaj o dobre intencje.
 - **I jak Intencja** – Upewnij się, że komunikujesz się z myślą o pomocy, a nie budowaniu własnego ego.
 - **C jak Ciekawość** – Zanim osądzisz, pytaj. Słuchaj więcej niż mów, szukaj różnych perspektyw.
 - **A jak Adekwatność** – Dopasuj formę komunikacji do sytuacji i odbiorców.

Trening czyni mistrza – doskonal swoje umiejętności komunikacyjne przez całe życie!

4. **Szczera, autentyczna relacja** – Fundamentem harcerstwa jest otwartość i zaufanie. Prawdziwe relacje, oparte na uczciwości i szacunku, eliminują przestrzeń dla manipulacji i schematów gier psychologicznych.

Podsumowanie

Gry są podstawową formą pracy w harcerstwie i służą rozwijaniu kompetencji młodych ludzi. Jednak, jak w każdej działalności, mogą pojawiać się mechanizmy, które zaburzają współpracę i relacje. Świadome podejście do analizy transakcyjnej oraz promowanie otwartej komunikacji, w tym zasad TRENUI BICA, może znacząco poprawić atmosferę w ZHR, wspierając rozwój instruktorów i harcerzy. Zrozumienie i eliminowanie destrukcyjnych gier psychologicznych jest kluczowym elementem budowania **silnego i zmotywowanego korpusu instruktorskiego**, co jest jednym z fundamentalnych celów strategicznych ZHR.



fot. ArchiwumHarcerskie.pl



Bibliografia:

[Analiza transakcyjna w pigułce?](https://analiza-transakcyjna.pl/trojkat-wygrrywajacy/)



O “trójkacie dramatycznym” i tym, jak zamienić go w “trójką wygrrywający” <https://analiza-transakcyjna.pl/trojkat-wygrrywajacy/>



TRENUJ BICA



ZASADY EFEKTYWNEJ KOMUNIKACJI

B JAK BEZPOŚREDNIOŚĆ



Daż do tego by usuwać zbędne bariery w przekazie. Omawiaj tematy z bezpośrednio zainteresowanymi zanim dołączyć do komunikacji osoby postronne, np. przełożone. Unikaj generalizacji typu: "dochodzą do mnie słuchy", "mówi się". Mów konkretnie lub nie mów wcale. Mądrze dobieraj adresatów wiadomości.

I JAK INTENCJA



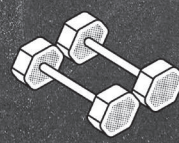
Zacznij komunikat od odpowiedzi na pytanie po co piszesz, po co o tym mówisz. Na przykład: *Chcę żebyś wiedziała a...* lub *Zależy mi na...* Unikniesz w ten sposób błędnego odebrania Twoich intencji lub doszukiwania się dodatkowych znaczeń. UWAGA: Zanim napiszesz/powiesz sprawdź swoją intencję. Czy robisz to bo faktycznie chcesz pomóc, czy może chcesz zbudować swoje ego? Miej zawsze dobre intencje

C JAK CIEKAWOŚĆ



Bądź ciekawy, nie osądzający. Zanim oznajmisz - zadaj pytanie. Schowaj ego do kieszeni i z pokorą otwórz się na inną perspektywę. Zrób wszystko, by upewnić się, że masz wystarczającą wiedzę by kogoś ocenić. Słuchaj więcej niż mów. Dopytuj. Zadaj pięciokrotnie pytanie: *Dlaczego?*

A JAK ADEKWATNOŚĆ



Forma komunikacji jest równie ważna, jak intencja. Czy poruszyć temat na spotkaniu, czy pisemnie? Czy indywidualnie, czy grupowo? Zdalnie, czy na żywo? Telefonicznie, czy z kamerą? Na mailu, czy na czacie? Przy ognisku, czy na chodniku? Kolejność również ma znaczenie. Zanim wysłesz oficjalne pismo

Nigdy nie zaprzestawaj treningu. Jeśli myślisz, że nic nie musisz poprawiać najpewniej się mylisz. Komunikacji uczymy się całe życie. Nigdy nie zaprzestawaj treningu.

**NIECH NA TWOICH SŁÓWACH POLEGAJĄ,
JAK NA ZAWISZY**





Zarządzanie pokoleniami

Wprowadzenie

Poniższy tekst stanowi **podsumowanie warsztatu o współpracy międzypokoleniowej** organizowanego w trakcie weekendowych spotkań komendantów i komendantek chorągwi obu naszych organizacji. W związku z tym, że Organizacja Harcererek kontynuowała temat w trakcie Konferencji Instruktorskiej "Poznanie", dzielimy się **dodatkowymi materiałami i wnioskami**, które mogą być naturalnym rozszerzeniem poruszanych na wspólnej zbiórce kwestii.

Metoda harcerska oraz struktura organizacji dostarczają nam formalnych i mniej formalnych okazji do prowadzenia zespołów wielopokoleniowych. W tym szczególnym kontekście zarządzania pokoleniami, warsztat w pierwszej kolejności był kierowanych do komendantek i komendantów chorągwi. Nie jest to jednak temat zarezerwowany tylko dla tej funkcji. Samo **doświadczenie współpracy wielopokoleniowej dotyczy nas wszystkich**. Przykładem niech będą kadry obozów, kadra hufca współpraca opiekunów stopni i ich podopiecznych, kapituły stopni harcerskich, czy inne zespoły programowe formułujące się wokół konkretnego zadania.

W Organizacji Harcererek, temat różnic pokoleniowych mocno wybrzmiewa, w kontekście różnic w doświadczeniach oraz w odniesieniu do etapów życia i aktualnie pełnionych ról.

Różnorodność międzypokoleniowa - Definicje

Psychologia jako nauka zajmująca się badaniem ludzkiej psychiki i zachowania, wyróżnia kilka rodzajów różnic, które występują między ludźmi. Każda z tych kategorii odnosi się do innego poziomu zmienności i ma swoje unikalne cechy.

Obok różnic międzypokoleniowych możemy wyróżnić, np. różnice indywidualne oraz rozwojowe.

Różnice międzypokoleniowe odnoszą się do różnic występujących między różnymi grupami wiekowymi. Każde pokolenie dorasta w unikalnym kontekście historycznym, społecznym i kulturowym, co wpływa na jego wartości, przekonania, postawy i zachowania. Przykładowe różnice międzypokoleniowe dotyczą:

- Wartości: co jest ważne dla poszczególnych pokoleń (np. tradycja vs. nowoczesność, indywidualizm vs. kolektywizm).
- Postawy: stosunek do pracy, rodziny, autorytetów.
- Styl życia: preferencje dotyczące spędzania wolnego czasu, korzystania z technologii.
- Światopogląd: postrzeganie świata, przekonania polityczne i religijne.

Badanie różnic międzypokoleniowych pozwala lepiej zrozumieć, jak zmienia się społeczeństwo w czasie i jak różne pokolenia współdziałają ze sobą.

[fragment linkowanego niżej materiału z Konferencji OHeK przygotowanego przez zewnętrzny zespół trenerów]



Zarządzanie różnorodnością jako kompetencja

Wierząc, że “to już nie mój ZHR”, “Ci młodzi to teraz tacy wrażliwi”, że “mamy kryzys odpowiedzialności - młodzi nie chcą się podejmować funkcji”, a nawet “Co Ci ludzie w komisjach wiedzą o tym, jak się teraz działa z młodzieżą”, można ulec złudzeniu, że łatwiej współpracować w znanym i sprawdzonym już sobie gronie.

Praca z różnorodnością generacyjną rozumiana jako kompetencja, pozwala uwolnić się od pewnego ciężaru zastanej sytuacji, z którą nie da się nic zrobić. Takie ujęcie kwestii różnic międzypokoleniowych, **daje nadzieję (i zachętę) do rozwoju**. Pomaga też zrozumieć, że jako poszczególni członkowie grona instruktorskiego, możemy tę kompetencję mieć na różnym poziomie.

Zarządzanie różnorodnością w ujęciu oczekiwanych postaw, umiejętności i potrzebnej wiedzy zdefiniowanych przez zbiorke w Falentach:

Postawa: otwartość, szczerłość, autentyczność, cierpliwość, ciekawość (również inicjatywa), gotowość do pracy z własnymi przekonaniami

Wiedza: o tych których mamy w zespole oraz o tym co mamy (zasoby), wiedza o sobie samym, znajomość teorii potrzeb i podstawowych ról w grupie. Przydatne mogą być też: wiedza o podstawowych różnicach pokoleniowych oraz o pułapkach myślowych.

Umiejętności: zmiany perspektywy (elastyczność), aktywne słuchanie, zarządzanie potencjałem/ zasobem, umiejętności komunikacyjne, np. parafrazowanie, klaryfikowanie, umiejętności pracy nad sobą, umiejętność rozróżnienia różnic pokoleniowych, indywidualnych oraz rozwojowych.

Podsumowując: rozwój w ramach tej kompetencji będzie wymagał uwagi i działań zarówno na zewnątrz (względem członków zespołu) jak i pracy własnej.

Od czego zacząć?

Przed wszystkim warto ustalić aktualny poziom tej kompetencji. Ważna tu będzie weryfikacja własnych przekonań na temat poszczególnych pokoleń. Pomocny może być materiał z warsztatów Konferencji Organizacji Harcererek “Poznanie” 01.2025:



[Współpraca międzypokoleniowa – jak się usłyszeć, po rozumieć i osiągnąć wspólne cele?](#)

Zawiera:

- Arkusz autorefleksji dotyczący kwestii międzypokoleniowych
- Definicje różnic międzypokoleniowych, rozwojowych oraz indywidualnych
- Omówienie pułapek myślenia
- Teaming
- Teoretyczną i praktyczną propozycję: jak ustalać wspólne oczekiwania i sposób działania zanim rozpoczniemy nowe zadanie (kontraktowanie i gotowa check lista na pierwsze spotkanie)

Kolejne kroki, będą związane z tym, **jak i gdzie w realizowanych zadaniach jest przestrzeń na poznanie i ustalenie wzajemnych oczekiwań, możliwości i form współpracy**.

Pierwszą wrogiem w tej walce, będą różne założenia, jak np. założenie, że standard efektu jest oczywisty, albo, że wiadomo co kto powinien robić sam, a które elementy działania powinny być konsultowane.

Kontraktowanie odbywa się na 3 poziomach:

1. administracyjnym/organizacyjnym (np. co i na kiedy trzeba przygotować),
2. profesjonalnym (np. jak często będziemy się spotykać, kto jest za co odpowiedzialny, co zrobimy, jeśli ktoś nie będzie się wywiązywał ze swoich zadań),
3. psychologiczny (ze szczególnym uwzględnieniem różnic pokoleniowych, np. czy znamy swoje motywacje i obawy)



Drugim wrogiem na drodze do dobrego porozumienia, będą różne pułapki myślenia.

Pułapki myślenia:

Pułapki myślowe w psychologii to systematyczne błędy w myśleniu, które mogą prowadzić do niewłaściwych wniosków, decyzji lub ocen. Są to schematy myślowe, które wpływają na sposób, w jaki postrzegamy rzeczywistość, interpretujemy informacje i podejmujemy decyzje. Pułapki te mogą wynikać z uprzedzeń, emocji, heurystyk (czyli uproszczonych reguł myślenia) oraz różnych mechanizmów obronnych.

- **Etykietowanie:**

Przypisywanie sobie lub innym osób negatywnych etykiet, co prowadzi do ograniczania siebie i innych. **Na przykład**, zamiast powiedzieć „ona nie zrobiła tego na czas”, mówimy „jest nieodpowiedzialna”.

- **Widzenie przez emocje:**

Ocena sytuacji wyłącznie na podstawie swoich emocji, co może zniekształcać rzeczywistość. Na przykład, czując obawy, związane z jakimś działaniem, możemy myśleć, że jest mnóstwo powodów do martwienia się. Na przykład: „obawiam się, że bo nikt nie odpisał na moją wiadomość, więc chyba nic z tego nie wyjdzie.”

- **Katastrofizacja:**

Przesadne przewidywanie najgorszych możliwych scenariuszy. Na przykład, jeśli coś nie wyjdzie, myślimy, że nasze życie się skończy. Na przykład: „Oj, w tej sytuacji na pewno wszystko pójdzie źle, nic się nie uda, a wszyscy mnie będą krytykować. A potem ... to już szkoda gadać”.

- **Branie na siebie:**

Przypisywanie sobie winy za wydarzenia, które nie są całkowicie pod naszą kontrolą. Może to prowadzić do poczucia winy i obniżonej samooceny. Na przykład: „Kucharka





zrezygnowała z wyjazdu na obóz, ze względu na sytuację osobistą. Powinnam była to przewidzieć i mieć umówioną inną osobę na wszelki wypadek”.

- **Czarno-białe myślenie:**

Widzenie rzeczy w skrajnych kategoriach, bez miejsca na niuanse. Na przykład, myślenie, że jeśli nie jesteś idealny, to jesteś całkowicie nieudany. Nie ma nic pomiędzy. Na przykład: „Nigdy się nie dogadam z tą instruktorką. Nie nadaję się do tej współpracy”.

- **Uogólnianie:**

Wyciąganie ogólnych wniosków na podstawie pojedynczych zdarzeń. Po jednej trudności możemy myśleć, że już zawsze tak będzie. Na przykład: „Wszyscy młodzi ludzie są nieodpowiedzialni i nie potrafią szanować pracy.”

- **Nakazywanie:**

Stawianie sobie lub innym surowych wymagań, co prowadzi do frustracji, gdy rzeczy nie idą zgodnie z planem. Na przykład myślenie „muszę zawsze wszystkiego dopilnować albo zrobić, bo jak tego nie dopilnuję, to nikt sam nie pomyśli”.

- **Odrzucanie pozytywów:**

Ignorowanie lub umniejszanie pozytywnych doświadczeń, koncentrując się tylko na negatywnych aspektach. To może prowadzić do pesymizmu. Na przykład: „Mamy wysokie oceny w ankiecie ewaluacyjnej kursu, ale jedna uczestniczka była zupełnie niezadowolona. Położyliśmy ten kurs.”

- **Czytanie w myślach:**

Przekonanie, że wiemy, co myślą inni, bez dostatecznych dowodów. Może to prowadzić do nieporozumień i niepotrzebnych konfliktów. Na przykład: “Znów patrzy na mnie z litością, pewnie wie już, że nie zrobiłam tego tak dobrze, jak myślałam”.

- **Przepowiadanie przyszłości:**

Wierzenie, że możemy przewidzieć, co się wydarzy, często w negatywny sposób. To może prowadzić do lęku i unikania działań. Może też być w wersji optymistycznej, która może nie odzwierciedlać rzeczywistość. Na przykład: „Czuję, że naprawdę świetnie nam się ułoży ta współpraca w zespole”

Zrozumienie i identyfikacja pułapek myślowych może pomóc w podejmowaniu bardziej racjonalnych decyzji i lepszym rozumieniu własnych procesów myślowych.





„Ten z nami, ten przeciw nam” – z którym pokoleniem się identyfikuję?

Kolejnym elementem spotkania w Falentach była próba rozpoznania, **z którym pokoleniem się identyfikujemy**. Podział generacyjny, najczęściej kojarzymy z funkcjonującymi w psychologii biznesu etykietami: Baby boomers, pokolenia X,Y,Z. Poniżej znajduje się ich skrócona charakterystyka. Pogłębiona charakterystyka (w kontekście zawodowym) jest dostępna w artykule:

Baby Boomers (Stabilizacja ponad wszystko)

Osoby urodzone w latach 1946–1964, czyli obecnie: między 60, a 80 rokiem życia - aktualnie najstarsze na rynku pracy.

Wspólne doświadczenia pokoleniowe, cechy charakterystyczne:

- dorastanie w czasach powojennych, a w związku z tym, np. wysoka pozycja pracy, jako szan-

sy na stabilizację, a nawet praca jako wartość sama w sobie,

- atmosfera nadziei i długo wypatrywanego poczucia bezpieczeństwa,
- wychowani przez rodziców w duchu tradycji, zasad, szacunku do autorytetów, charakteryzujący się dużym poziomem lojalności,
- pierwsi odbiorcy powszechnej edukacji ponadpodstawowej,
- doświadczenie polskiego komunizmu (pokolenie braku), zarówno działań Służby Bezpieczeństwa, jak i Solidarności,
- wprowadzenie równouprawnienia płci, rozpowszechnianie dostępu do rozrywki i produktów masowych.





Pokolenie X (Pokolenie niepewnego jutra - Work Life Balance)

Osoby urodzone w latach 1961–1981.

Wspólne doświadczenia pokoleniowe, cechy charakterystyczne:

- restrukturyzacja gospodarki (niestabilność zatrudnienia, wysoka inflacja, skok bezrobocia)
- wychowanie w rodzinach, gdzie obydwie rodziców pracowało lub w tak zwanych niepełnych
- na rynku pracy popularne były tematy związane z komputeryzacją życia, czy rozwojem usług
- rodzina i tak zwany work - life - balance są ważniejsze niż lojalność względem pracodawcy czy firmy
- jedną z głównych wartości jest wolność i w tym kontekście mogą rozpatrywać kwestie autorytetu
- ostatnie pokolenie, dla którego wykształcenie wyższe determinowało lepszą pracę
- rozwój i samodoskonalenie są dla nich niezwykle ważna

Millenialsi (Pokolenie Y) (Najlepiej wykształcona generacja)

Osoby urodzone w latach 1982–2000.

Wspólne doświadczenia pokoleniowe, cechy charakterystyczne:

- rewolucja technologiczna (pierwsza styczność z Internetem)
- pierwsze pokolenie dorastające w czasach polskiego kapitalizmu (możliwość emigracji zarobkowej, brak ograniczeń polityczno-społecznych, wolność słowa i wyznania, dostępność informacji),
- pokolenie bez autorytetów (wychowywani okresie kryzysu autorytetów, przy jednoczesnym łatwym dostępie do wiedzy jaką daje Internet)
- balans między pracą, a czasem prywatnym jako priorytet
- osoby skupione na własnych potrzebach, autonomiczne z jednocześnie dużym pragnieniem wpływu na rzeczywistość
- poszukiwanie sensu i usprawnień w otaczającym świecie, pokolenie innowacyjne, które pragnie wyrażać siebie





- stawiają na zdobywanie przydatnych doświadczeń i naukę języków
- mniejsze kompetencje społeczne

Pokolenie Z (Niepokorni indywidualiści)

Osoby urodzone po 2000.

Wspólne doświadczenia pokoleniowe, cechy charakterystyczne:

- wychowani na pograniczu świata realnego i wirtualnego
- kształtowani przez kontekst świata, który bardzo dynamicznie się zmienia (doświadczenie pandemii, zmiany klimatyczne, wzrost nierówności społecznych, problemy migracyjne, czy wzrostem napięć międzynarodowych).
- urodzeni "z telefonem w ręce" mają dużą łatwość w poruszaniu się po nowych technologiach
- kompetencje społeczne stanowią pewne wyzwanie
- na pracę patrzą z perspektywy ścieżki własnej kariery, czy możliwości realizacji swoich zainteresowań
- jako pracownicy potrafią być elastyczni i mobilni
- życie prywatne jest dla nich priorytetem

Autorytet, odpowiedzialność, zaufanie - czy jest szansa na wspólne definicje?

Zapraszam do odsłuchania rozmowy o tym **co o różnicach międzypokoleniowych można powiedzieć z perspektywy socjologicznej, pedagogicznej oraz psychologicznej.**

[Panel dyskusyjny z Konferencji OHek "Poznanie"](#)



W panelu wzięły udział:

prof. UAM dr hab. Aldona Żurek, prof. UAM dr hab. Natalia Walter, psycholog Joanna Gosk (nasza instruktorka w rezerwie). Rozmowę moderowała Magdalena Leczkowska.

Panel jest odpowiedzią na zgłoszone przez grono instruktorek pytania i prośby. Można usłyszeć m.in. o tym, jak różnie w naszych pokoleniach patrzymy na kwestie autorytetów, odpowiedzialności, czy zaufania. Dotyka tematu różnych doświadczeń i tego **jak w organizacji "ważymy" różne obowiązki życiowe (szkoła, praca, rodzina) w kontekście odpowiedzialności harcerskich.**

Tych, którzy nie znajdą czasu na odsłuchanie całości, chciałabym zostawić z jedną szczególną dla mnie, jako pedagoga, myślą wybraną z rozmowy:

Każde etykietowanie jest pokusą zwolnienia z elastyczności w podejściu do drugiego człowieka.

Oraz dwoma pytaniami pozostawionymi nam jako organizacji przez panelistki:

- Czy w metodzie harcerskiej jest miejsce na rozwijanie empatii?
- Czy da się budować przynależność w trybie online?

Dodatkowe materiały do zbiórki w Falentach:

Różnice pokoleniowe nie mają aż takiego znaczenia jak im się przypisuje [Linki do badań:](#)

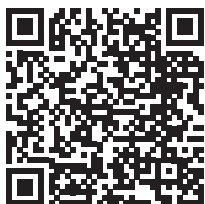


Baby boomers wolą pracę zdalną (!): [Link do badań](#)





Generacja X ceni sobie inicjatywy zdrowego stylu życia: [Link do badań](#)



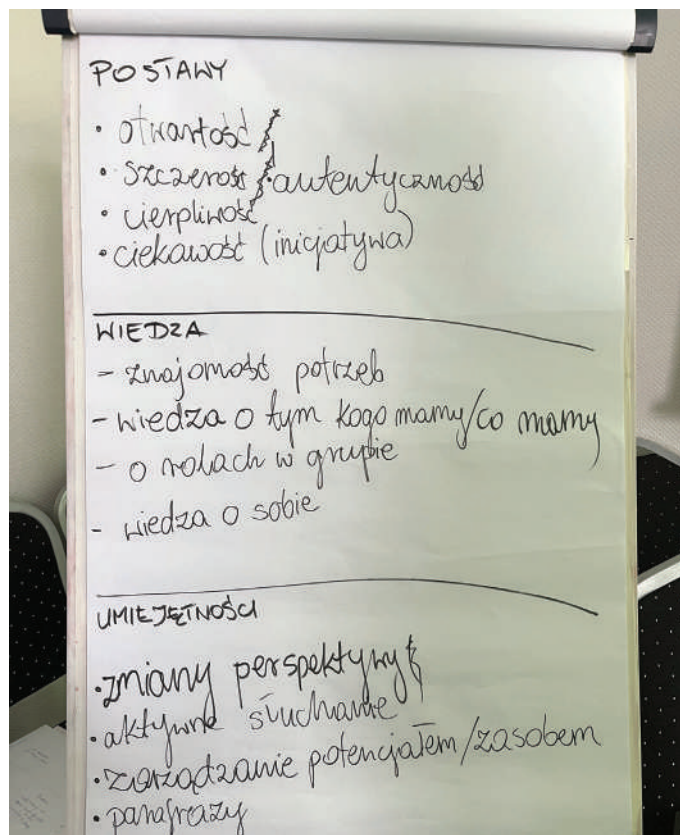
Milenialsi cenią sobie elastyczność i autonomię: [Link do badań](#)



Pokolenie Z preferuje pracę w biurze: [Link do badań](#)



Artykuł o dyskryminacji osób młodszych ze względu na ich wiek: [Link do artykułu](#)





Ministerstwo
Edukacji Narodowej

Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej realizuje zadanie
pn. „Rola i działania ZHR na rzecz budowania społeczeństwa obywatelskiego”
finansowane ze środków dotacji celowej w ramach programu Ministra Edukacji
pod nazwą „Edukacja na rzecz budowania społeczeństwa obywatelskiego” na rok szkolny 2024/2025