

PROGRAM ROZWOJU CHORĄGWI WIELKOPOLSKIEJ ZHP NA LATA 2015-2018

Chorągiew Wielkopolska ZHP jest organizacją wychowującą młodych ludzi poprzez dobry i stymulujący program. Kadra instruktorska jest przygotowana do pełnienia poszczególnych funkcji. Chorągiew jest stabilna finansowo i dobrze zorganizowana. Wysoka jakość funkcjonowania powyższych elementów oraz działania rzecz wizerunku i rozwoju liczebnego prowadzą do wzmocnienia udziału harcerstwa w wychowaniu młodych Wielkopolan.

I. WPROWADZENIE

Mając na uwadze:

- 1) bieżącą sytuację w środowiskach działania jednostek tworzących Chorągiew Wielkopolską,
- 2) aktualny stan programowy, organizacyjny i gospodarczy Chorągwi Wielkopolskiej,
- 3) aktualny stan kadrowy i liczebny Chorągwi Wielkopolskiej,
- 4) postulaty zgłaszane przez członków Chorągwi Wielkopolskiej w trakcie konsultacji przeprowadzonych podczas prac nad niniejszym dokumentem,
- 5) możliwości pozyskiwania środków na działalność programową Chorągwi Wielkopolskiej,
- 6) dotychczasowe doświadczenia płynące ze współpracy jednostek Chorągwi Wielkopolskiej z jednostkami samorządowymi i państwowymi różnych szczebli,

uwzględniając:

- 1) Strategię rozwoju ZHP,
- 2) dotychczas obowiązujący Program Rozwoju Chorągwi Wielkopolskiej ZHP,
- 3) dotychczasowe doświadczenia w zakresie planowania długookresowego,

Zjazd Chorągwi Wielkopolskiej ZHP przyjmuje Program Rozwoju Chorągwi na lata 2015-2018.

II. CEL GŁÓWNY

Sprawna i silna Chorągiew realizująca potrzeby młodego człowieka.

Cel główny Chorągwi Wielkopolskiej ZHP będzie realizowany poprzez podejmowanie działań w następujących obszarach:

1. Program
2. Praca z kadrami
3. Zarządzanie i organizacja
4. Wizerunek

5. Finanse
6. Rozwój liczebny

III. CELE STRATEGICZNE I PROPONOWANE CELE OPERACYJNE WRAZ Z KRYTERIAMI ICH REALIZACJI W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH

PROGRAM

Cel strategiczny:

We wszystkich hufcach chorągwi drużynowi wspierani będą przez zespoły programowe, kierowane przez przeszkolonych programowców hufców. Na poziomie chorągwi zorganizowana zostanie struktura bieżącego wsparcia poszczególnych członków zespołów programowych.

Proponowane cele operacyjne:

1. Do końca listopada 2015 r. w komendzie każdego hufca znajdzie się instruktor odpowiedzialny za sprawy programowe.
2. Do końca roku harcerskiego 2015/2016 wszyscy członkowie zespołów programowych w hufcach będą przeszkoleni do pełnienia swoich funkcji.
3. Do końca kadencji zespoły programowe komendy chorągwi prowadzić będą bieżące wsparcie dla zespołów programowych w hufcach, uzyskując wysokie oceny.
4. Do końca 2015 r. na podstawie dokumentu „Zasady wspierania programowo-metodycznego w ZHP” zostaną opracowane wskaźniki programowe, które będą podstawą corocznej oceny działalności programowej hufców i komendy chorągwi.

Kryteria realizacji celu:

1. Coroczna ocena wsparcia programowego ze strony komendy chorągwi przez programowców hufców w ramach arkusza analizy hufca - termin oceny: grudzień 2015, 2016, 2017, 2018 r.
2. Liczba form kształceniowych kierowanych do kadry programowej hufców (programowców, namiestników) oraz ich ocena przez uczestników - termin oceny: wrzesień 2016 r.
3. Liczba zbiórek komendantów hufców, na które zapraszani są programowcy hufców (docelowo: 2 zbiórki w roku) - termin oceny: grudzień 2015, 2016, 2017, 2018 r.
4. Odsetek hufców posiadających członka komendy ds. programowych, najlepiej o statusie zastępcy komendanta - termin oceny: grudzień 2015 r. (docelowo: 100%).
5. Odsetek hufców, w których funkcjonują hufcowe lub międzyhufcowe namiestnictwa wszystkich metodyk - termin oceny: grudzień 2016, 2017, 2018 r. (zwiększenie liczby hufców w stosunku do stanu obecnego).

PRACA Z KADRĄ

Cel strategiczny:

Do 2018 r. wszyscy drużynowi oraz instruktorzy poziomu hufca w Chorągwi Wielkopolskiej ZHP będą przeszkoleni do pełnienia swoich funkcji zgodnie z zapisami odpowiednich instrukcji i regulaminów.

Proponowane cele operacyjne:

1. Do jesieni 2015 r. w komendzie każdego hufca znajdzie się instruktor, który w zakresie swoich obowiązków ma pracę z kadrami.
2. Do jesieni 2015 r. Komenda Chorągwi opracuje skuteczny system promowania kursów oraz motywowania instruktorów do udziału w nich.
3. Do końca 2016 r. Chorągwińska Szkoła Instruktorska opracuje i wdroży systemowe kształcenie kadry poziomu hufca, tak aby każdy instruktor poziomu hufca do końca 2016 r. mógł przejść odpowiednie dla swojej funkcji szkolenie.
4. Do końca roku harcerskiego 2015/2016 w 80% hufców funkcjonować będą Zespoły Kadry Kształcącej, bądź hufiec współtworzyć będzie Międzyhufcowy Zespół Kadry Kształcącej.
5. W latach 2017-2018 każdy HZKK oraz MZKK zorganizuje co najmniej jeden kurs przewodnikowski, zgodnie ze standardami szkoleń w ZHP.
6. Do września 2018 r. aktualni drużynowi w chorągwi będą posiadali regulaminowe przeszkolenie do pełnionej funkcji (kurs przewodnikowski oraz kurs drużynowych odpowiedniej metodyki).
7. Do końca 2015 r. na podstawie dokumentu „System pracy z kadrami” oraz „Kształcenie kadry w ZHP” zostaną opracowane wskaźniki kształceniowe, które będą podstawą corocznej oceny działalności kształceniowej hufców oraz chorągwi.

Kryteria realizacji celu:

1. Coroczna ocena wsparcia programowego ze strony komendy chorągwi przez instruktorów hufców ds. pracy z kadrami - w ramach arkusza analizy hufca - termin oceny: grudzień 2015, 2016, 2017, 2018 r.
2. Liczba form kształceniowych kierowanych do kadry poziomu hufca oraz ich ocena przez uczestników - termin oceny: grudzień 2016 r.
3. Liczba spotkań doskonalących dla kadry kształcącej, na które zapraszani są instruktorzy odpowiedzialni za pracę z kadrami w hufcach (docelowo: 1 zbiórka w roku) - termin oceny: grudzień 2015, 2016, 2017, 2018 r.
4. Odsetek hufców posiadających członka komendy, który w zakresie obowiązków ma pracę z kadrami - termin oceny: grudzień 2015 r. (docelowo: 100%).
5. Odsetek hufców, w których funkcjonują hufcowe lub międzyhufcowe zespoły kadry kształcącej - termin oceny: grudzień 2015, 2016, 2017, 2018 r. (docelowo: 80%).
6. Liczba kursów przewodnikowskich organizowanych przez poszczególne HZKK/MZKK - termin oceny: grudzień 2018 r. (docelowo minimum 1 kurs na dwa lata w każdym zespole).

7. Odsetek kadry poziomu hufca i chorągwi przygotowanej do pełnionej funkcji - termin oceny - grudzień 2016 r. (docelowo minimum 80%).
8. Odsetek drużynowych posiadających pełne przygotowanie do pełnionej funkcji - termin oceny - wrzesień 2015, 2016, 2017, 2018 r. (dążymy do odsetka 100%).

ZARZĄDZANIE I ORGANIZACJA

Cel strategiczny:

Systematyczne podnoszenie jakości zarządzania na wszystkich szczeblach Chorągwi.

Proponowane cele operacyjne:

1. Zwiększenie przejrzystości struktury Komendy Chorągwi poprzez doprowadzenie do sytuacji, w której każdy kierownik zespołu chorągwanego posiada podpisany i oficjalnie publikowany opis funkcji, wynikający z regulaminu pracy komendy chorągwi.
2. Usprawnienie pracy zespołów i jednostek każdego szczebla poprzez zdefiniowanie ich zadań, dostosowanych do potrzeb i liczebności jednostek im podległych.
3. Działanie oparte na zespołach.
4. Ukierunkowanie struktur wszystkich szczebli na wspomaganie jednostek niższego szczebla oraz współpracy (współdziałanie).

Kryteria realizacji celu:

1. Do czerwca 2015 r. uporządkowanie zakresu zadań instruktorów w ramach pełnionych funkcji kierowniczych na szczeblu Komendy Chorągwi
2. Coroczne (w terminie do końca listopada każdego roku w perspektywie programu) opracowanie i koordynowanie planów pracy chorągwi i hufców oraz planu kształcenia na kolejny rok kalendarzowy.
3. Wypracowanie przez zespół powołany przez Komendanta Chorągwi modelu wspierania małego, średniego i dużego hufca w kierunku poprawy efektywności działania hufców.
4. Stworzenie stałej platformy wymiany informacji pomiędzy zastępcą komendanta chorągwi ds. programowych z instruktorami programowymi hufców oraz pełnomocnikiem komendanta chorągwi ds. promocji i wizerunku z instruktorami odpowiedzialnymi za promocję i wizerunek w hufcach do czerwca 2015 r.

WIZERUNEK

Cel strategiczny:

W Chorągwi Wielkopolskiej będzie funkcjonować jednolity system promocji i kształtowania wizerunku.

Proponowane cele operacyjne:

1. Do jesieni 2015 r. w każdym hufcu będzie powołany instruktor odpowiedzialny za wizerunek i promocję hufca.
2. Do jesieni 2015 r. w Chorągwi Wielkopolskiej będzie funkcjonował zespół ds. wizerunku i promocji.

3. Do końca roku harcerskiego 2016/2017 hufce będą posiadać własne strony www, fanpage hufca, nadzorowane merytorycznie przez zespół ds. promocji i wizerunku Chorągwi.
4. Do końca 2018 r. w hufcach będą wypracowane mechanizmy kształtowania wizerunku w środowiskach lokalnych.

Kryteria realizacji celu:

1. Coroczna ocena ankietowa wsparcia ze strony zespołu wizerunku i promocji chorągwi - termin oceny to grudzień: 2015, 2016, 2017, 2018 r.
2. Liczba spotkań zespołu ds. wizerunku i promocji z instruktorami odpowiedzialnymi za wizerunek i promocję w hufcach wraz ze zbiorczą komendantów hufców (docelowo: 1 w roku) - termin oceny to grudzień: 2015, 2016, 2017, 2018 r.
3. Odsetek hufców posiadających instruktora odpowiedzialnego za promocję i wizerunek - termin oceny: grudzień 2015 r. (docelowo: 100% do 2018 r.).

FINANSE

Cel strategiczny:

Dążenie do zwiększenia stabilności finansowej na wszystkich szczeblach chorągwi. Finanse i zasady rozliczeń są czytelne, jawne i zrozumiałe.

Proponowane cele operacyjne:

1. Zapewnienie przez Skarbnika Chorągwi i pion finansowo-księgowy Komendy Chorągwi wsparcia dla osób przygotowujących wnioski i projekty dotyczące finansowania ze źródeł spoza organizacji.
2. Co roku, na podstawie analizy finansowej powstają plany finansowe na szczeblu hufców i chorągwi.
3. Co roku organizowane jest szkolenie finansowe dla skarbników i osób zajmujących się pozyskiwaniem środków. Poprawa przepływu informacji związanego z rozliczeniami hufców. Stworzenie poradnika - kompedium wiedzy dla skarbników hufców i osób odpowiedzialnych za prowadzenie dokumentacji finansowej hufca.
4. Zapewnienie jawności i przejrzystości finansów szczebla chorągwi.

Kryteria realizacji celu:

1. Liczba aplikacji o środki do działalności programowej - termin oceny: luty 2016, luty 2017, luty 2018 r.
2. Liczba aplikacji o środki do działalności programowej - termin oceny: luty 2016 luty 2017, luty 2018 r.
3. Coroczna analiza i plan finansowy na szczeblu hufców i chorągwi - termin oceny: luty 2015, luty 2016, luty 2017, luty 2018 r. (docelowo powstaje analiza i plan w każdym hufcu).
4. Liczba osób przeszkolonych na szkoleniach finansowych - termin oceny: grudzień 2016 r. (docelowo 100% osób zajmujących się finansami - skarbników, członków zespołów pozyskiwania środków).
5. Coroczna informacja o sytuacji finansowej szczebla chorągwi na spotkaniach komendantów hufców - termin oceny: luty 2015, luty 2016, luty 2017, luty 2018 r.

Cel strategiczny:

Chorągiew Wielkopolska liczy minimum 12.000 zuchów, harcerzy i instruktorów, przy czym każdy z hufców zwiększa swój stan osobowy o min. 5% w porównaniu z rokiem 2014.

Proponowane cele operacyjne:

1. Przynajmniej raz w roku na każdym szczeblu organizacyjnym (chorągiew, hufce, szczepy) dokonywana jest analiza stanów osobowych podległych jednostek.
2. We współpracy z referatami regularnie dokonywana jest analiza stanów osobowych w poszczególnych grupach metodycznych, jak również badanie przepływu członków organizacji do wyższych grup.
3. Do końca 2015 r. Komenda Chorągwi we współpracy z komendami hufców opracowuje kompleksowy program pozyskiwania kadry.
4. W Komendzie Chorągwi funkcjonuje instruktor/zespół ds. rozwoju liczebnego odpowiedzialny za działania w terenie (kontakty z władzami samorządowymi, likwidacja „białych plam” na mapie Wielkopolski, wsparcie instruktorów działających w terenie).

Kryteria realizacji celu:

1. Stan liczebny Chorągwi Wielkopolskiej na koniec roku 2015, 2016, 2017, 2018 r.
2. Coroczna ocena hufców pod kątem rozwoju liczebnego.
3. Liczba pozyskanych instruktorów w poszczególnych latach z uwzględnieniem nowo pozyskanych przewodników oraz zmian ilościowych instruktorów w stopniu podharcymistrza i harcmistrza.
4. Liczba nowoutworzonych jednostek harcerskich na terenie Chorągwi Wielkopolskiej oraz bilans jednostek „netto”.