

Julita Małycha

Uniwersytet Warszawski

 <https://orcid.org/0009-0000-9878-0292>

Kompetencje społeczne (komunikacja i praca w grupie) rozwijane w harcerstwie – perspektywa instruktorów ZHP, ZHR i Skautów Europy

Słowa kluczowe:

ZHP, ZHR, Skauci Europy, kompetencje społeczne, komunikacja, praca w grupie

Poniższy artykuł jest skrótem najważniejszych informacji zawartych w pracy magisterskiej pod tytułem „Rozwój kompetencji społecznych: komunikacji i pracy w grupie w trzech największych organizacjach harcerskich w Polsce – Związku Harcerstwa Polskiego, Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej, Federacji Skautów Europy”, którą napisałam wraz z phm. Agatą Dobrzyńską ze Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej – praca łączona. Praca, napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Anny Wiłkomirskiej, była zwieńczeniem naszych studiów magisterskich na kierunku Trener Kompetencji Miękkich na Uniwersytecie Warszawskim. Została obroniona 22 września 2023 r. Praca zdobyła I miejsce w kategorii prace magisterskie w XII edycji konkursu ZHP im. hm. Olgierda Fietkiewicza na prace naukowe poświęcone tematyce harcerskiej. Recenzenci pracy magisterskiej: dr hab. Rafał Godoń, prof. UW, prof. dr hab. Anna Wiłkomirska.

Wstęp

Rozwój kompetencji społecznych u dzieci i młodzieży jest jednym z kluczowych zagadnień współczesnej pedagogiki i edukacji pozaformalnej. Kompetencje społeczne, takie jak umiejętności komunikacyjne, współpraca w grupie, empatia czy zdolność do rozwiązywania konfliktów, mają istotne znaczenie w procesie wychowawczym, kształtując młodego człowieka na osobę odpowiedzialną, otwartą i aktywnie uczestniczącą w życiu społecznym. W kontekście wychowania pozaformalnego, harcerstwo stanowi wyjątkowe środowisko sprzyjające rozwijaniu tego typu umiejętności.

Organizacje harcerskie w Polsce, takie jak Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP), Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej (ZHR) oraz Federacja Skautów Europy (FSE), funkcjonują od dziesięcioleci, stosując unikalną metodę harcerską, która łączy elementy edukacji praktycznej, wychowania w grupie oraz kształtowania postaw społecznych i obywatelskich¹. W praktyce oznacza to, że młodzi harcerze od najmłodszych lat uczą się pracy w grupie, podejmowania decyzji, organizowania działań, a także komunikowania się i rozwiązywania problemów w kontekście realnych wyzwań. Instruktorzy pełnią w tym procesie rolę przewodników i mentorów, którzy nie tylko koordynują działania, lecz również modelują pożądane zachowania społeczne. Podjęcie tematu wynikało z osobistego doświadczenia autorek w pracy instruktorskiej oraz zainteresowania procesem kształtowania kompetencji społecznych w kontekście wychowania harcerskiego.

Celem niniejszego artykułu jest analiza, w jakim stopniu przynależność do organizacji harcerskich wpływa na rozwój kompetencji społecznych, takich jak komunikacja i praca w grupie, z perspektywy instruktorów ZHP, ZHR oraz Skautów Europy. Badanie opiera się na pogłębionych wywiadach, przeprowadzonych z instruktorami o różnym stażu i pełnionych funkcjach, których służba trwa minimum trzy lata, a wiek oscyluje między 20. a 30. rokiem życia. Artykuł stanowi skrót pracy magisterskiej, integrując analizę teoretyczną oraz empiryczne wyniki badań. Interesującym wnioskiem z przeprowadzonych badań była duża zgodność wypowiedzi wszystkich instruktorów, niezależnie od przynależności organizacyjnej. Mimo że można by się spodziewać, iż różne stowarzyszenia będą prezentować odmienne podejście do rozwoju kompetencji społecznych, okazało się, że ich spostrzeżenia są w dużej mierze zbieżne.

Kompetencje społeczne – definicje i znaczenie

Kompetencje społeczne definiowane są jako zestaw umiejętności interpersonalnych, które umożliwiają skuteczne funkcjonowanie w środowisku społecznym. W literaturze wyróżnia się między innymi zdolność komunikowania się, współpracę w grupie, empatię, rozwiązywanie konfliktów oraz umiejętność przyjmowania i udzielania informacji zwrotnej². Kompetencje te są rozwijane zarówno w środowisku rodzinnym, szkolnym, jak i w organizacjach pozaszkolnych, takich jak harcerstwo.

W kontekście harcerskim kompetencje społeczne są rozwijane poprzez system zastępowy (system małych grup), pełnienie funkcji w drużynie, zdobywanie stopni i sprawności oraz realizowanie wyzwań. Zastęp harcerski, jako mała grupa rówieśnicza, stwarza przestrzeń do uczenia się współpracy, komunikowania swoich potrzeb, negocjowania oraz budowania relacji opartych na wzajemnym szacunku³.

1 www.zhp.pl/podstawy-wychowawcze/ [dostęp: 20.03.2022 r.].

2 W. Martyński, *Kompetencje miękkie i twarde: lista 30+ umiejętności*, www.interviewme.pl/blog/umiejtnosci-miekkie-i-twarde [dostęp: 17.01.2023 r.].

3 K. Bokacka, E. Prędką, J. Rzędowski, *Przewodnik dla przewodnika. Poradnik drużynowych harcerskich*, Łódź 2001, s. 20–21.

Harcerstwo jako środowisko wychowawcze

Działalność harcerska obejmuje szereg elementów praktycznych i wychowawczych, w tym organizację zbiórek, obozów, biwaków oraz prowadzenie projektów społecznych i edukacyjnych⁴. Badani instruktorzy wskazywali, że najważniejszymi funkcjami w rozwoju kompetencji społecznych młodych harcerzy są role zastępowego i drużynowego, które wymagają zarówno umiejętności organizacyjnych, jak i interpersonalnych. Dzięki tym rolam harcerze uczą się planowania, delegowania zadań, podejmowania decyzji i pracy w zróżnicowanym zespole.

Zarówno w ZHP, ZHR, jak i Federacji Skautów Europy stosowana jest metoda harcerska, oparta na pracy w małych grupach, systemie stopni i sprawności, służbie oraz wychowaniu przez działanie. Metoda ta kładzie nacisk na wszechstronny rozwój jednostki, kształtowanie wartości społecznych, patriotycznych i moralnych oraz rozwój umiejętności praktycznych i osobistych⁵. Pomimo wspólnego fundamentu, organizacje te różnią się stosowanymi narzędziami wychowawczymi, takimi jak programy, symbole, regulaminy oraz akcenty ideowe. Te różnice wynikają z odmiennych tradycji, historii powstania, wartości religijnych i społecznych, a także z rozmiaru i organizacji poszczególnych struktur.

Stopnie harcerskie

Samowychowanie w harcerstwie, w zależności od wieku (i predyspozycji), może rozwijać się na dwóch ścieżkach:

- osobistej, poprzez realizację stopni harcerskich i sprawności, wspierających kształtowanie samodzielności, odpowiedzialności i umiejętności praktycznych. Dzięki temu młody człowiek uczy się formułowania celów, oceny własnych postępów i doświadczania realnego wpływu na efekty swojej pracy oraz wzmacnia wiarę we własne możliwości;
- organizacyjnej, poprzez zdobywanie stopni instruktorskich. Proces ten przygotowuje do pełnienia funkcji wychowawczych i przywódczych, rozwijając kompetencje społeczne, organizacyjne i odpowiedzialność za innych, co przekłada się na skuteczne działanie zarówno w organizacji, jak i w szerszym kontekście społecznym.

Metodologia badań – cel badania i problem badawczy

Celem badania było określenie, w jakim stopniu działania instruktorów harcerskich z ZHP, ZHR i FSE przyczyniają się do rozwoju kompetencji społecznych młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji komunikacyjnych i pracy w grupie. Problem badawczy sformułowano następująco: „Czy występuje zależność między działaniami instruktorów harcerskich z trzech największych organizacji harcerskich w Polsce, czyli ZHP, ZHR i Skautów Europy, a rozwojem kompetencji społecznych takich jak komunikacja i praca w grupie?”.

4 www.zhp.pl/podstawy-wychowawcze/ [dostęp: 20.03.2022 r.].

5 S. Helbin, B. Mleczo, *Skauci Europy – instrukcja obsługi*, Skauci Europy, s. 7.

Dobór próby

Badanie przeprowadzono wśród piętnastu instruktorów, reprezentujących trzy największe organizacje harcerskie w Polsce: ZHP, ZHR i FSE. Respondenci mieli różny staż instruktorski (od 3 do 9 lat) oraz pełnili różne funkcje, od zastępowego po drużynowego i przewodniczącego kręgu akademickiego. To pozwoliło uzyskać wieloaspektowy obraz roli instruktora w procesie wychowawczym.

Technika badawcza

Jako technikę badawczą zastosowano wywiad pogłębiony⁶, pozwalający na uzyskanie szczegółowych informacji o doświadczeniach instruktorów oraz ich refleksji na temat rozwoju kompetencji społecznych w harcerstwie. Wywiady były częściowo ustrukturyzowane, czyli opierały się na przygotowanym wcześniej zestawie pytań głównych, jednak ich konstrukcja dopuszczała zadawanie pytań dodatkowych, pogłębiających oraz rozwijania wątków pojawiających się spontanicznie w trakcie rozmowy. To umożliwiło elastyczne prowadzenie rozmowy i doprecyzowanie kwestii poruszanych przez respondentów.

Analiza danych

Analiza danych została przeprowadzona w formie jakościowej. Wypowiedzi instruktorów zostały pogrupowane według głównych obszarów kompetencji rozwijanych w harcerstwie, to jest kompetencji miękkich (na przykład komunikacja, empatia, praca w grupie) oraz twardych (na przykład zarządzanie finansami, pierwsza pomoc, umiejętności terenowe i survivalowe). Zidentyfikowano także powiązania między pełnionymi funkcjami a poziomem rozwijanych kompetencji. Ponadto, zastosowano analizę statutów organizacji harcerskich.

Wyniki badań – kompetencje miękkie rozwijane w harcerstwie

Badani instruktorzy jednogłośnie podkreślali, że harcerstwo w największym stopniu rozwija kompetencje miękkie, w tym zdolności komunikacyjne, pracę w grupie, empatię, słuchanie i umiejętność rozwiązywania problemów interpersonalnych. Jak wskazywał jeden z respondentów:

Nasza praca wychowawcza powinna się skupiać na obu kompetencjach [w domyśle: kompetencjach miękkich i twardych], ale bardziej praktyczna jest miękka. Rozwijanie tych umiejętności wymaga czasu – kilku lub kilkanastu lat oraz zależy też od człowieka.

(ZHP, harcmistrz, staż instruktorski: 7 lat)

Instruktorzy zauważali, że harcerstwo umożliwia młodym ludziom przełamywanie strachu przed kontaktem z obcymi, co znacząco buduje pewność siebie i zaradność. Przykła-

⁶ M. Łobocki, *Metody badań pedagogicznych*, Warszawa 1982, s. 31.

dowo, organizowanie wyjazdów, kontakt z ośrodkami wypoczynkowymi, negocjowanie umów oraz prowadzenie projektów społecznych wymagało wielokrotnie komunikacji z osobami dorosłymi i instytucjami zewnętrznymi. Respondenci podkreślali, że dzięki tym doświadczeniom w dorosłym życiu łatwiej im występować publicznie, prowadzić rozmowy biznesowe czy zarządzać zespołami.

Dodatkowo harcerstwo rozwija umiejętności interpersonalne poprzez system zastępowy. Zastępy, jako małe grupy społeczne, uczą młodzież współpracy, wypracowywania kompromisów oraz wzajemnego słuchania się. Instruktorzy podkreślali, że kompetencje komunikacyjne i pracy w grupie są ze sobą nierozzerwalnie powiązane:

Praca w grupie nie istnieje bez kompetencji komunikacyjnych, a kompetencje komunikacyjne są niczym, jeśli istnieją w oderwaniu od drugiego człowieka. Jeśli miałbym pracować zdalnie, siedząc samemu w pokoju w domu, to nic po moich kompetencjach komunikacyjnych, skoro i tak z nikim nie mam kontaktu, ewentualnie co najwyżej mailowy. Więc jak dla mnie te dwie rzeczy się zbyt mocno przenikają, żeby móc je rozróżnić.

(FSE, podharc mistrz, staż instruktorski: 5 lat)

Wszystkie te obserwacje wskazują, że harcerstwo stanowi kompleksowe środowisko wychowawcze, w którym młodzi ludzie uczą się nie tylko działać w grupie, ale także rozumieć innych, negocjować i efektywnie komunikować się w różnych kontekstach społecznych.

Kompetencje twarde rozwijane w harcerstwie

Oprócz umiejętności miękkich harcerstwo rozwija także kompetencje twarde, choć w opinii większości instruktorów są one podporządkowane rozwojowi kompetencji miękkich. Przykładowo pełnienie funkcji kwatermistrza wymagało umiejętności zarządzania finansami, planowania budżetu wyjazdów, prowadzenia dokumentacji czy obsługi narzędzi cyfrowych, takich jak SharePoint lub Teams. Umiejętności survivalowe, terenoznawstwo, udzielanie pierwszej pomocy i organizacja obozów również kształtowały zdolność radzenia sobie w trudnych i nieprzewidywanych sytuacjach.

Jak zauważył jeden z instruktorów Skautów Europy:

Wszystkie umiejętności twarde są po to, żeby uczyć umiejętności miękkich. Pionierka bądź survival służą przede wszystkim rozwijaniu kreatywności, odpowiedzialności i współpracy w grupie.

(FSE, podharc mistrz, staż instruktorski: 5 lat)

Wpływ pełnionych funkcji na rozwój kompetencji

Badani instruktorzy podkreślali, że zakres rozwijanych kompetencji zależy w dużej mierze od funkcji pełnionej w harcerstwie. Największy wpływ na rozwój kompetencji społecznych miały role drużynowego i zastępowego, w których instruktorzy mieli realny kontakt z młodymi harcerzami, organizowali wyjazdy i prowadzili projekty. Funkcje

specjalistyczne, takie jak kwatermistrz, w większym stopniu rozwijały kompetencje twarde, ale również wspierały miękkie umiejętności poprzez współpracę i komunikację w zespole.

Kompetencje społeczne a praca wychowawcza instruktorów

Respondenci jednoznacznie wskazywali, że kompetencje społeczne są niezbędne w pracy wychowawczej instruktorów. Bez umiejętności komunikacji, empatii i pracy w grupie niemożliwe jest skuteczne prowadzenie drużyny czy kształtowanie postaw młodych harcerzy. Kompetencje te umożliwiają dopasowanie wymagań do indywidualnych potrzeb wychowanków, budowanie relacji opartych na zaufaniu i efektywne rozwiązywanie konfliktów.

Porównanie kompetencji w trzech organizacjach harcerskich

Analiza wywiadów wykazała, że niezależnie od organizacji – ZHP, ZHR czy Skautów Europy – harcerstwo rozwija kompetencje społeczne w podobnym zakresie. Instruktorzy wskazywali na różnice w szczegółowym podejściu do programu, metodyce pracy i funkcjach wewnętrznych, jednak podstawowe efekty wychowawcze pozostają spójne: rozwój umiejętności komunikacyjnych, pracy w grupie, empatii, wyrozumiałości, dostrzegania drugiej osoby i jej potrzeb, planowania oraz zarządzania projektem.

Przykładowo Skauci Europy podkreślali wielowymiarowy rozwój harcerzy, obejmujący zarówno aspekty fizyczne, praktyczne, duchowe, jak i społeczne. Z kolei instruktorzy ZHR koncentrowali się mocniej na praktycznych kompetencjach twardych, takich jak organizacja wyjazdów i zarządzanie finansami, umiejętność udzielania pierwszej pomocy, rozliczania faktur, prowadzenia mediów społecznościowych, ale z wyraźnym uwzględnieniem aspektów społecznych w pracy drużyny. W ZHP natomiast najczęściej podkreślano rozwój kompetencji miękkich, takich jak komunikacja interpersonalna, umiejętność słuchania i przewodzenia zespołom.

Wpływ systemu małych grup na kompetencje społeczne

System małych grup stanowi unikalne rozwiązanie wychowawcze, którego nie spotyka się w takiej formie w innych środowiskach edukacyjnych. Stwarza on przestrzeń do wszechstronnego rozwoju kompetencji społecznych, odpowiadając na naturalne potrzeby młodych ludzi w okresie dorastania. W tym wieku młodzież coraz częściej poszukuje akceptacji i tożsamości w grupie rówieśniczej, która stopniowo zaczyna pełnić ważniejszą rolę niż rodzina.

System zastępowy w sposób adekwatny odpowiada na te potrzeby, oferując młodym ludziom możliwość współpracy, podejmowania wspólnych decyzji i rozwiązywania konfliktów w bezpiecznym środowisku. Grupa staje się przestrzenią uczenia się ról spo-

łecznych, odpowiedzialności oraz wzajemnego wsparcia⁷. Instruktorzy w wywiadach podkreślali również, że system ten sprzyja rozwojowi liderów – umożliwia podejmowanie funkcji przewodnich, kierowanie zespołem i kształtowanie umiejętności przywódczych. Tak zdobyte doświadczenia przekładają się na zdolność skutecznego działania w sytuacjach społecznych i kryzysowych, a także na budowanie trwałych kompetencji przydatnych w dorosłym życiu.

Rola doświadczeń praktycznych

Badani podkreślali, że kompetencje społeczne nie są rozwijane poprzez jednorazowe zajęcia, lecz przez lata praktyki i powtarzalne doświadczenia w różnych sytuacjach społecznych. Organizowanie obozów, kontakt z instytucjami, prowadzenie projektów czy zadania takie jak „wywiady z ważnymi osobami” stanowiły okazję do praktycznego zastosowania umiejętności komunikacyjnych i pracy w grupie.

Ponadto doświadczenia te rozwijały pewność siebie, zaradność i kreatywność. Przykłady z wywiadów wskazują, że harcerze lepiej radzą sobie w sytuacjach wymagających kontaktu z osobami obcymi, organizacji wydarzeń lub rozwiązywania konfliktów. W ten sposób harcerstwo nie tylko kształtuje konkretne umiejętności, ale także przygotowuje młodych ludzi do pełnienia ról społecznych i zawodowych w dorosłym życiu.

Wnioski z badań i podsumowanie wyników

Na podstawie analizy wywiadów z instruktorami harcerskimi można sformułować następujące wnioski:

1. Harcerstwo rozwija kompetencje społeczne: zarówno miękkie (komunikacja, praca w grupie, empatia), jak i twarde (organizacja, planowanie, zarządzanie finansami), przy czym kompetencje miękkie odgrywają dominującą rolę.
2. System zastępowy jest kluczowym elementem metody harcerskiej: uczy współdziałania, odpowiedzialności i umiejętności przewodzenia w grupie.
3. Pełnienie funkcji drużynowego i zastępowego pozwala zdobywać doświadczenie praktyczne, które przekłada się na rozwój osobowości i umiejętności społecznych.
4. Kompetencje twarde wspierają rozwój kompetencji miękkich: nauka organizacji, planowania, survivalu nie jest celem samym w sobie, lecz narzędziem do rozwijania zdolności interpersonalnych.
5. Doświadczenie w harcerstwie ułatwia funkcjonowanie w społeczeństwie: osoby aktywne w ruchu harcerskim lepiej radzą sobie w sytuacjach społecznych, zawodowych i edukacyjnych, wykazując większą pewność siebie, umiejętność pracy zespołowej i inicjatywę.

⁷ K. Bokacka, E. Prędką, J. Rzędowski, *Przewodnik dla przewodnika. Poradnik drużynowych harcerskich*, Łódź 2001, s. 20–21.

6. Autorefleksja i rozwój osobisty instruktorów – wywiady wykazały, że instruktorzy są świadomi roli, jaką pełnią w wychowaniu harcerzy, oraz znaczenia kompetencji społecznych w pracy wychowawczej. Wiedzą, że rozwój tych umiejętności wymaga czasu, praktyki i konsekwentnego stosowania metody harcerskiej.

Ograniczenia badań i kierunki dalszych badań

Wyniki niniejszego badania wskazują kilka perspektyw dla przyszłych badań naukowych:

1. Porównanie wpływu środowiska miejskiego i wiejskiego – czy kompetencje rozwijane w harcerstwie mają taki sam zakres w małych miejscowościach i na wsiach, jak w dużych aglomeracjach miejskich? Badania przeprowadzono wśród instruktorów zamieszkujących głównie aglomeracje miejskie. W związku z tym warto rozważyć porównanie wyników z instruktorami działającymi na wsiach i w mniejszych miejscowościach, aby sprawdzić, czy terytorialne uwarunkowania mają wpływ na rozwój kompetencji społecznych.
2. Analiza wpływu czasu przynależności do harcerstwa – w jaki sposób czas spędzony w organizacji i pełnione funkcje wpływają na rozwój kompetencji społecznych?
3. Porównanie różnych metod wychowawczych – w jaki sposób harcerstwo, szkoła i inne formy wychowania pozaszkolnego uzupełniają się w rozwijaniu kompetencji społecznych młodzieży?
4. Badania ilościowe – przeprowadzenie badań ankietowych w większej populacji harcerzy pozwoliłoby uzupełnić wyniki jakościowe i dokładniej określić skalę wpływu harcerstwa na kompetencje społeczne.

Wnioski praktyczne

Na podstawie analizy wywiadów można sformułować kilka praktycznych wskazówek dla organizacji harcerskich i osób zajmujących się wychowaniem:

1. Rozwój kompetencji społecznych powinien być planowany w sposób systemowy – harcerstwo, wykorzystując elementy metody harcerskiej, stwarza naturalne warunki sprzyjające kształtowaniu umiejętności interpersonalnych.
2. Równowaga między kompetencjami miękkimi a twardymi – programy harcerskie powinny uwzględniać równoczesny rozwój kompetencji miękkich i twardych, z naciskiem na praktyczne wykorzystanie umiejętności twardych do wspierania kompetencji społecznych.
3. Wsparcie rozwoju młodych liderów – harcerze powinni mieć możliwość pełnienia funkcji odpowiedzialnych w drużynie, co pozwala im zdobywać doświadczenie w kierowaniu zespołem i podejmowaniu decyzji społecznych.

4. Indywidualizacja procesu wychowawczego – instruktorzy powinni zwracać uwagę na indywidualne różnice między harcerzami i dostosowywać zadania oraz wyzwania do potrzeb i możliwości wychowanków.
5. Współpraca z rodziną i szkołą – rozwój kompetencji społecznych harcerzy może być wzmocniony poprzez współdziałanie z rodziną i szkołą, co zapewnia spójne i wszechstronne wsparcie wychowawcze.

Zakończenie

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z instruktorami ZHP, ZHR i Skautów Europy można stwierdzić, że harcerstwo ma istotny wpływ na rozwój kompetencji społecznych młodych ludzi. Instruktorzy podkreślali, że rozwój kompetencji społecznych jest niezbędny do skutecznej pracy wychowawczej, a harcerstwo stwarza ku temu odpowiednie warunki. Niezależnie od organizacji i indywidualnych różnic, młodzi ludzie w harcerstwie uczą się działać w grupie, komunikować się efektywnie i rozwiązywać problemy w sytuacjach społecznych. Kompetencje miękkie i twarde rozwijają się równocześnie poprzez praktyczne działania instruktorskie, które w naturalny sposób, dzięki realnym doświadczeniom, wzmacniają zdolności organizacyjne i społeczne, przekładając się na lepsze funkcjonowanie w dorosłym życiu i społeczeństwie. Wyniki sugerują, że metoda i program harcerski mogą być źródłem inspiracji dla edukacji formalnej i wychowania pozaszkolnego, zwłaszcza w zakresie kompetencji społecznych. Korzystne byłoby przeprowadzenie takich badań w mniejszych miejscowościach.

Bibliografia

- Bokacka K., Prędką E., Rzędowski J., *Przewodnik dla przewodnika. Poradnik drużynowych harcerskich*, Łódź 2001.
- Helbin Sz., Mleczko B., *Skauci Europy – instrukcja obsługi*, Skauci Europy.
- Łobocki M., *Metody badań pedagogicznych*, Warszawa 1982.
- Martyński W., *Kompetencje miękkie i twarde: lista 30+ umiejętności*, www.interviewme.pl/blog/umiejtnosci-miekkie-i-twarde [dostęp 17.01.2023 r.].
- Podstawy wychowawcze*, www.zhp.pl/podstawy-wychowawcze/ [dostęp 20.03.2022 r.].

Social Competencies (Communication and Teamwork) Developed in Scouting – the Perspective of Instructors of ZHP, ZHR and the Scouts of Europe

Abstract: The aim of this article is to analyse the development of social competencies, with particular emphasis on communication and teamwork, within the educational activities of the three largest scouting organisations in Poland: the Polish Scouting and Guiding Association (ZHP), the Scouting Association of the Republic of Poland (ZHR), and the Federation of European Scouts (FSE). The article is an abridged version of a master's thesis written in pedagogy (Warsaw, 2023). The study is based on in-depth interviews with fifteen scout leaders of varying experience and responsibilities. The results show that, regardless of organisational differences, scouting effectively develops soft skills such as communication, cooperation, empathy, and conflict resolution. Special roles, such as troop leaders and patrol leaders, support practical application of interpersonal skills, while the small-group system fosters responsibility and leadership. The findings confirm that the scouting method creates a coherent educational environment in which young people learn to communicate, cooperate, and make responsible decisions.

Keywords: Polish Scouting and Guiding Association (ZHP), Scouting Association of The Republic of Poland (ZHR), Federation of European Scouts, social competencies, communication, teamwork