Program Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018–2030

ROHiS

Raport ewaluacyjny realizacji pierwszego etapu Rządowego Programu Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018-2020

Warszawa 2020

Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Spis treści

1. Cele, założenie i struktura Programu ... 3

2. Cele i metodologia ewaluacji ... 4

3. Wyniki badania ... 10

3.1. Badana zbiorowość ... 10

3.2. Postępy w realizacji Programu ... 15

3.2.1 Wpływ ROHiS na sprzęt, wyposażenie i infrastrukturę organizacji ... 23

3.2.2 Wpływ ROHiS na kursy i szkolenia dla instruktorów ... 28

3.2.3 Działania informacyjno-promocyjne ... 31

3.3. Zarządzanie Programem ... 35

4. Wnioski i rekomendacje ... 37

Załączniki – narzędzia badawcze ... 39

1. Dyspozycje do zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z przedstawicielami OHiS ... 39

2. Dyspozycje do indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielem IZ ... 40

3. Kwestionariusz CAWI dla instruktorów/wychowawców w organizacjach harcerskich i skautowych ... 41

1. Cele, założenie i struktura Programu

Rządowy Program Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018-2030 (ROHiS) zakłada wsparcie rozwoju organizacji harcerskich, jako strategicznych partnerów państwa w rozwoju i wychowywaniu młodych ludzi. Program podkreśla strategiczną rolę harcerstwa w Polsce i ukazuje znaczenie, które państwo polskie przykłada do wsparcia jego rozwoju. Od ponad 100 lat polskie organizacje harcerskie udowadniają, że metoda harcerska jest najbardziej efektywna w rozwoju młodych Polaków. Świadczą o tym tysiące harcerek i harcerzy, którzy wiernie służyli i służą Polsce, jako prezydenci, premierzy, ministrowie, samorządowcy, ale także przelewali krew walcząc o odzyskanie niepodległości, służyli Polsce w momentach klęsk żywiołowych i w czasie pokoju, podczas Białej Służby. Np. organizacje harcerskie były największymi jednostkami działającymi w systemie Państwowego Ratownictwa Medycznego w czasie Światowych Dni Młodzieży w Krakowie w 2016 roku; harcerki i harcerze tworzyli tam prawie dwie trzecie wszystkich służb medycznych.

Głównym celem Programu jest wzmocnienie organizacji harcerskich w odniesieniu do potencjału instytucjonalnego oraz efektywności i jakości działalności programowej, w tym w szczególności kształcenia traktowanego, jako rozwój osobisty oparty na filarach rozwoju umysłowego, fizycznego i duchowego.

Cele szczegółowe Programu zdefiniowano jako:

1. Podnoszenie umiejętności, kompetencji i kwalifikacji wychowawców, dzieci i młodzieży zaangażowanych w działalność harcerską;
2. Rozwój wolontariatu w organizacjach harcerskich;
3. Wzmocnienie współpracy organizacji harcerskich oraz podmiotów sektora publicznego.

Program składa się z trzech zadań operacyjnych, które systematyzują i porządkują obecne działania oraz precyzyjnie wyznaczają zakresy kolejnych.

Zadanie 1.Wsparcie kształcenia i działań programowych w organizacjach harcerskich:
Zadanie 1.1.Kształcenie metodyczne wychowawców
Zadanie 1.2.Kształcenie metodyczne osób niepełnoletnich
Zadanie 1.3.Kształcenie specjalistyczne
Zadanie 1.4.Praktyki edukacyjne – projekty wychowawcze

Zadanie 2. Wsparcie instytucjonalne organizacji harcerskich:
Zadanie 2.1.Organizacje harcerskie jako partner strategiczny państwa
Zadanie 2.2. Promocja ruchu harcerskiego w mediach publicznych
Zadanie 2.3. Rozwój potencjału organizacyjnego i infrastrukturalnego organizacji harcerskich
Zadanie 2.4. Budowa systemu współpracy z sektorem przedsiębiorstw

Zadanie 2.5. Konsolidacja środowisk harcerskich i skautowych

Zadanie 3. Pomoc techniczna[1]

2. Cele i metodologia ewaluacji

Ocena pierwszego etapu Rządowego Programu Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018–2030 ma charakter wewnętrznej ewaluacji on-going (autoewaluacja). Ocena dotyczy wdrażania pierwszego etapu Programu, czyli lat 2018-2019 i angażuje w głównej mierze przedstawicieli organizacji harcerskich i skautowych (OHiS) oraz Instytucję Zarządzającą (IZ).

Celem ewaluacji pierwszego etapu ROHiS jest oszacowanie dotychczasowych postępów w osiąganiu rezultatów i celów Programu w kontekście sprawności organizacyjnej wdrażania Programu w OHiS i IZ.

Ewaluacja pierwszego etapu realizacji ROHIS została przeprowadzona przy zastosowaniu następujących **kryteriów ewaluacyjnych:**

Użyteczność – ocena, w jakim stopniu ROHiS jest przydatny dla odbiorców (OHiS, harcerzy i skautów).

Skuteczność – ocena, jaki jest stopień osiągnięcia celów ROHiS zgodnie z założonymi wskaźnikami.

Efektywność – ocena poziomu „ekonomiczności" ROHIS, czyli stosunku poniesionych nakładów do uzyskanych wyników (zasobów finansowych, ludzkich, czasowych) i rezultatów.

Adekwatność – ocena, w jakim stopniu ROHIS odpowiada zidentyfikowanym problemom OHiS i/lub realnym potrzebom OHiS, harcerzy i skautów.

Przy przeprowadzeniu oceny zastosowane zostaną następujące jakościowe i ilościowe **techniki badawcze:**

- Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) z przedstawicielami organizacji harcerskich i skautowych (OHiS)
- Indywidualne wywiady grupowe (IDI) z przedstawicielami Instytucji Zarządzającej
- Wspomagany komputerowo wywiad internetowy (ang. Computer-Assisted Web Interview, CAWI) z kadrą wychowawczą OHiS

[1] Załącznik do uchwały nr138/2018Rady Ministrów z dnia 2 października 2018 r. Rządowy Program Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018–2030, s. 28-30.

Poza badaniami terenowymi w ramach ewaluacji przeprowadzona zostanie analiza danych zastanych: sprawozdań częściowych z realizacji zadań składanych przez OHiS, ankiet monitorujących, sprawozdań z wizyt monitorujących, zapisów Rządowego Programu Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Skautowych na lata 2018-2030.

Cel badania zostanie osiągnięty po uzyskaniu odpowiedzi na następujące **główne pytania ewaluacyjne:**

1. W jakim stopniu Program odpowiada na potrzeby harcerzy, skautów i OHiS?
2. W jakim stopniu kadra wychowawcza OHiS, harcerze i skauci dzięki Programowi nabyli nową wiedzę i kompetencje lub zwiększyli swoją wiedzę i kompetencje? Na jakie obszary wiedzy i umiejętności wpłynął Program?
3. Jak OHiS, harcerze i skauci wykorzystują wiedzę i kompetencje nabyte dzięki ROHiS?
4. W jakim stopniu w trakcie pierwszego etapu ROHiS udało się osiągnąć założone cele i rezultaty ROHiS?
5. Czy zasoby ludzkie zaangażowane w realizacje ROHiS są wystarczające do tego by Program był sprawnie wdrażany?
6. Jakie czynniki związane z zarządzaniem ROHiS wpływają na efektywność Programu?

Tabela 1 Matryca logiczna ewaluacji

Kryteria ewaluacyjne	Główne pytana ewaluacyjne	Źródła informacji	Metody badawcze
Adekwatność	W jakim stopniu Program odpowiada na potrzeby harcerzy i OHiS? W jakim stopniu kadra OHiS, harcerze i skauci dzięki Programowi nabyli nową wiedzę i kompetencje lub zwiększyli swoją wiedzę i kompetencje? Na jakie obszary wiedzy i umiejętności wpłynął Program?	Przedstawiciele OHiS	FGI
		Harcerze/skauci (kadra wychowawcza)	CAWI
		Sprawozdania częściowe i Program	Analiza dokumentów
Użyteczność	Jak OHiS, harcerze i skauci wykorzystują wiedzę i kompetencje nabyte dzięki ROHiS?	Sprawozdania z wizyt monitorujących, sprawozdania częściowe, ankiety monitorujące	Analiza dokumentów
		Harcerze/skauci (kadra wychowawcza)	CAWI

Kryteria ewaluacyjne	Główne pytana ewaluacyjne	Źródła informacji	Metody badawcze
		Przedstawiciele OHiS	FGI
Skuteczność	W jakim stopniu w trakcie pierwszego etapu ROHiS udało się osiągnąć założone cele i rezultaty ROHiS?	Sprawozdania częściowe, ankiety monitorujące	Analiza dokumentów
		Przedstawiciele OHiS	FGI
		Zespół wdrażający ROHiS w IZ/ Dyrekcja	IDI
Efektywność	Czy zasoby ludzkie zaangażowane w realizacje ROHiS są wystarczające do tego by Program był sprawnie wdrażany? Jakie czynniki związane z zarządzaniem ROHiS wpływają na efektywność Programu?	Zespół wdrażający ROHiS w IZ/ Dyrekcja	IDI
		Przedstawiciele OHiS	FGI

Źródło: Opracowanie własne.

W ewaluacji uwzględniono perspektywy trzech podmiotów/interesariuszy ROHiS: organizacji harcerskich i skautowych, Instytucji Zarządzającej oraz instruktorów/ wychowawców w organizacjach harcerskich i skautowych.

Perspektywa organizacji harcerskich i skautowych

Kluczowym przedsięwzięciem na pierwszym etapie wdrażania Programu było przeprowadzenie konkursu dotacyjnego oraz realizacja zadań przez OHiS, które otrzymały dofinansowanie. Na tym etapie zaistniała pierwsza okazja przeprowadzenia badań Programu przy udziale podmiotów bezpośrednio zaangażowanych, czyli OHiS.

W ramach ROHiS regularnie odbywają się spotkania przedstawicieli organizacji harcerskich i skautowych. Podczas tych spotkań dyskutowane są kwestie związane z realizacją zadań w Programie i zagadnienia ważne dla rozwoju całego ruchu harcerskiego i skautowego w Polsce. Stwierdzenie czy i ewentualnie, jakie modyfikacje potrzebne są w ROHiS mogło zostać przeprowadzone po zapoznaniu się z opiniami przedstawicieli organizacji harcerskich i skautowych; doświadczenia przedstawicieli organizacji z realizacji zadań dostarczają danych

z pierwszej ręki o tym jak zapisy Programu sprawdzają się w praktyce. Perspektywa tej grupy respondentów jest szczególnie ważna, ponieważ mają oni wgląd w realizację zadań i jednocześnie znają potrzeby i uwarunkowania funkcjonowania ruchu harcerskiego i skautowego w Polsce.

Zogniskowany wywiad grupowy z przedstawicielami OHiS dostarczył wiedzy o tym, jakie szanse otwierają się przed organizacjami w związku z realizacją Programu. Ze względu na to, że jest to pierwsze od wielu lat systemowe wsparcie OHiS istotne jest, jakie oczekiwania i nadzieje organizacje wiążą z ROHiS. Jest to też okazja do tego by dokonać wczesnej próby oceny skuteczności wykonywanych zadaniach i ważnych wydarzeń związanych z całym Programem oraz wychwycenia ewentualnych ryzyk wiążących się z wdrażaniem ROHiS.

Szczegółowe pytania ewaluacyjne adresowane do OHiS

- Czy zasady i rozwiązania przyjęte w Programie optymalnie odpowiadają realiom funkcjonowania organizacji harcerskich i skautowych? Jeżeli nie to, jakie rozbieżności występują? Na jakie problemy i potrzeby środowiska harcerskiego i skautowego odpowiada Program?
- Czy zasady i rozwiązania przyjęte w Programie optymalnie odpowiadają realiom funkcjonowania organizacji harcerskich i skautowych? Jeżeli nie to, jakie rozbieżności występują?
- Czy działania zaplanowane w ROHiS są adekwatne do aktualnych potrzeb i wyzwań środowiska harcerskiego i skautowego? Czy są jakieś obszary, których Program nie objął, a które powinny być w nim uwzględnione?
- Jak przebiega proces wdrażania projektów przez organizacje harcerskie i skautowe? Na jakie problemy napotykają Beneficjenci przy realizacji swoich zadań w Programie?
- Jak organizacje harcerskie i skautowe oceniają współpracę z Instytucją Zarządzającą?

Perspektywa Instytucji Zarządzającej

Inicjalny etap wdrażania, na którym aktualnie znajduje się ROHiS jest najlepszym momentem, na to by do Programu wprowadzić modyfikacje, dzięki którym poprawi się jego adekwatność, skuteczność i efektywność. Realizacja zadań przez OHiS dostarczyła pierwszych danych o tym jak zapisy Programu sprawdzają się w praktyce. Ponadto dzięki temu, że Program jest na wczesnym etapie wdrażania możliwe jest wprowadzenie w nim potrzebnych modyfikacji bez negatywnych konsekwencji w postaci reorganizacji dotychczas realizowanych działań.

Przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) było okazją do tego by poznać opinie przedstawicieli Instytucji Zarządzającej na temat skuteczności działań podjętych w projektach i efektywności całego Programu oraz umożliwi wskazanie takich rozwiązań organizacyjnych, które usprawnią proces wdrażania.

Szczegółowe pytania ewaluacyjne adresowane do IZ

- Czy poziom zaangażowania zasobów ludzkich w realizację ROHiS umożliwia sprawne wdrażanie Programu? Czy zaangażowanie w ROHiS większego zespołu w IZ wpłynęłoby pozytywnie na perspektywy osiągnięcia celów Programu? Czy zadania IZ związane z ROHiS realizowane są zgodnie z założonym harmonogramem, budżetem i przy zaangażowaniu założonych zasobów ludzkich?
- Czy Program jest zorganizowany w taki sposób, że jego realizacja ma szanse przebiegać bez istotnych problemów? Czy są jakieś zmiany organizacyjne, które należałoby wprowadzić, by Program był optymalnie dostosowany do osiągania swoich celów?
- Jak z punktu widzenia IZ przebiega proces realizacji zadań przez organizacje harcerskie i skautowe?
- Jak Instytucja Zarządzająca ocenia współpracę z OHiS?

Perspektywa instruktorów/wychowawców w organizacjach harcerskich i skautowych

W ramach zadania 1 „Wsparcie kształcenia i działań programowych w organizacjach harcerskich" realizowane jest m.in. kształcenie metodyczne wychowawców oraz kształcenie specjalistyczne. Obydwoma tymi formami kształcenia objęci są instruktorzy i wychowawcy, w tym osoby dorosłe. Zdobywają oni kolejne stopnie harcerskie lub rozwijają zdobyte umiejętności i wiedzę (Zadanie 1.1. Kształcenie metodyczne wychowawców) lub uczestniczą w szkoleniach, dzięki którym mogą uzyskać umiejętności i doświadczenia służące podniesieniu, jakości pracy z dziećmi i młodzieżą (Zadanie 1.3. Kształcenie specjalistyczne).

W związku z tym, że są to kluczowe dla ROHiS działania realizowane z bardzo ważną grupą odbiorców uwzględnienie w badaniu ich perspektywy umożliwiło weryfikację, uzupełnienie i pogłębienie wiedzy na temat adekwatności i użyteczności ROHiS pozyskanej od przedstawicieli OHiS i IZ.

Szczegółowe pytania ewaluacyjne adresowane do instruktorów/wychowawców w organizacjach harcerskich i skautowych

- Czym dla instruktorów harcerskich i skautowych jest ROHiS? Na jakie aspekty Programu zwracają największą uwagę, które zadania są im najbliższe? Czy instruktorzy harcerscy i skautowi są świadomi zadań/działań Programu, w których bezpośrednio nie uczestniczą (zadanie 2)?
- W jakim stopniu działania zaplanowane w ROHiS odpowiadają na potrzeby instruktorów harcerskich i skautowych?
- Czy dzięki wdrażaniu ROHiS instruktorzy harcerscy i skautowi (kadry OHiS) nabyli nową wiedzę i/lub kompetencje? Jeżeli tak, to jaką nową wiedzę i/lub kompetencje nabyli? Czy dzięki wdrażaniu ROHiS instruktorzy harcerscy i skautowi podnieśli już posiadaną wiedzę i/lub kompetencje?

- Czy instruktorzy harcerscy i skautowi wykorzystują wiedzę i/lub kompetencje nabyte dzięki ROHiS? Jeżeli tak to, w jakich sytuacjach?
- Jaka jest skuteczność komunikowania ROHiS instruktorom harcerskim i skautowym? Czy instruktorzy znają kampanię „Całym Życiem”? Czy instruktorzy są świadomi, które działania związane ze statutową działalnością ich organizacji są finansowane z ROHiS?

Głównymi odbiorcami ewaluacji są podmioty zaangażowane w proces wdrażania Programu oraz odpowiedzialne za rozwój ruchy harcerskiego i skautowego, czyli:

- Przewodniczący Komitetu ds. Pożytku Publicznego;
- Instytucja Zarządzająca ROHiS – NIW-CRSO, w szczególności Dyrektor NIW-CRSO i Rada NIW-CRSO;
- Komitet Sterująco-Monitorujący ROHiS;
- Rada Organizacji Harcerskich.

Wyniki badania zostaną przedstawione OHiS oraz interesariuszom ROHiS. Ze względu na zakres badania można spodziewać się także, że wyniki badania mogą być wykorzystane przez OHiS.

3. Wyniki badania

W tym rozdziale zaprezentowane zostały wyniki uzyskane przy zastosowaniu trzech technik jakościowych i ilościowych użytych w badaniu oraz pochodzące z analizy danych zastanych w podziale na perspektywy trzech podmiotów/interesariuszy ROHiS.

3.1. Badana zbiorowość

Zogniskowany wywiad grupowy został przeprowadzony z przedstawicielami wszystkich OHiS (koordynatorami) biorących udział w Programie; każdą organizację reprezentowała jedna osoba.

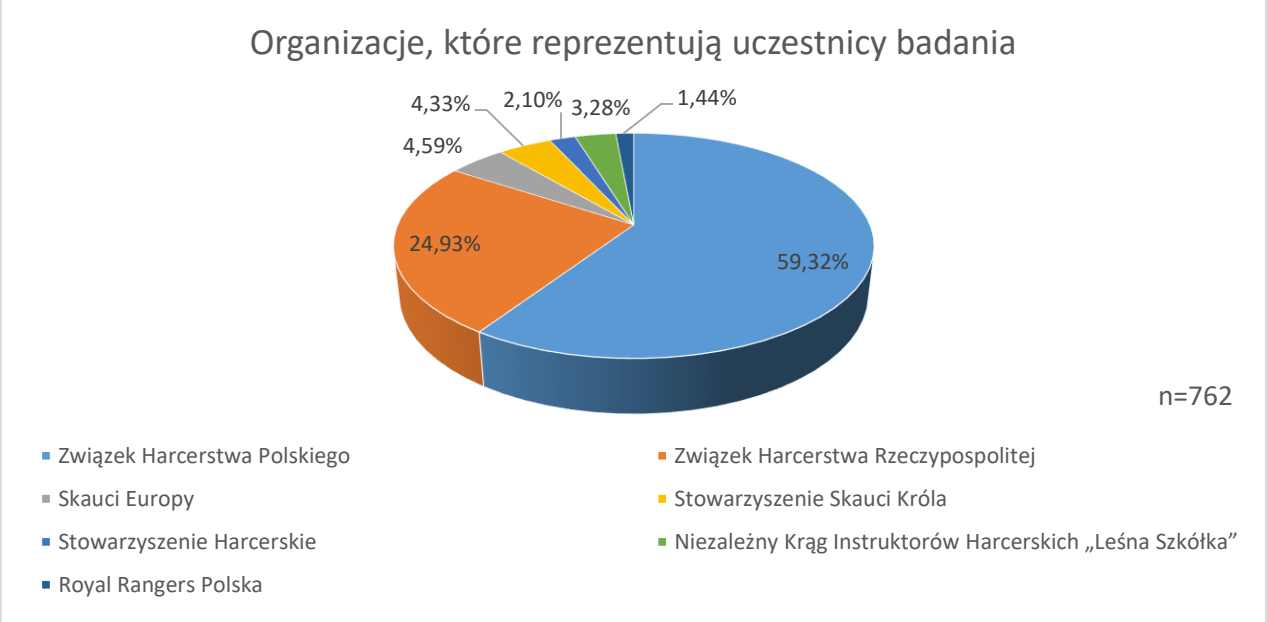
Indywidualnego wywiadu grupowego udzieliła osoba z Biura Programów Tematycznych NIW-CRSO koordynująca realizację ROHiS.

W badaniu ankietowym wzięło udział 762 respondentów – instruktorów i instruktorek harcerskich i skautowych oraz wychowawców i wychowawczyń dzieci i młodzieży w OHiS. Wszystkie te osoby zostały przeszkolone w ramach Zadania 1. Link do ankiety CAWI został przekazany z IZ do koordynatorów ROHiS w poszczególnych organizacjach, którzy następnie rozesłali go wśród uczestników szkoleń.

Większość ankietowanych osób stanowiły kobiety – było ich 64,7%, czyli prawie 2/3 badanych. Uczestnicy szkoleń dla instruktorów i wychowawców stanowią generalnie młodą populację. Osoby w przedziale wiekowym od 20 do 29 lat stanowią aż 42,55% tej grupy. Średnia wieku uczestników szkoleń to niespełna 32 lata, a mediana 29 lat, natomiast najwięcej (aż 43 osoby) jest w tym gronie dwudziestolatków. Fakt, iż średnia jest wyższa od mediany świadczy o tym, że w tej populacji znalazła się wąska grupa osób znacznie starszych niż większość uczestników szkoleń. Najstarszy respondent ma 75 lat, a osób powyżej 60 roku życia jest 18. Z kolei dwoje najmłodszych uczestników szkoleń ma zaledwie 15 lat; w sumie osób niepełnoletnich było łącznie 37.

Uczestnicy badania ankietowego reprezentowali wszystkie organizacje, które biorą udział w ROHiS, a struktura przebadanej zbiorowości odzwierciedlała liczebność poszczególnych OHiS. Najwięcej respondentów (59,32%, czyli 452 osoby) należy do Związku Harcerstwa Polskiego (ZHP), blisko ¼ (190 osób) do Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej (ZHR), 35 osób do Stowarzyszenia Harcerstwa Katolickiego „Zawisza" Federacja Skautów Europy (zwani dalej „Skauci Europy"), 33 osoby do Stowarzyszenia Skauci Króla, 16 osób do Stowarzyszenia Harcerskiego, 25 osób do Niezależnego Kręgu Instruktorów Harcerskich „Leśna Szkółka" i 11 osób do Royal Rangers Polska.

Wykres 1

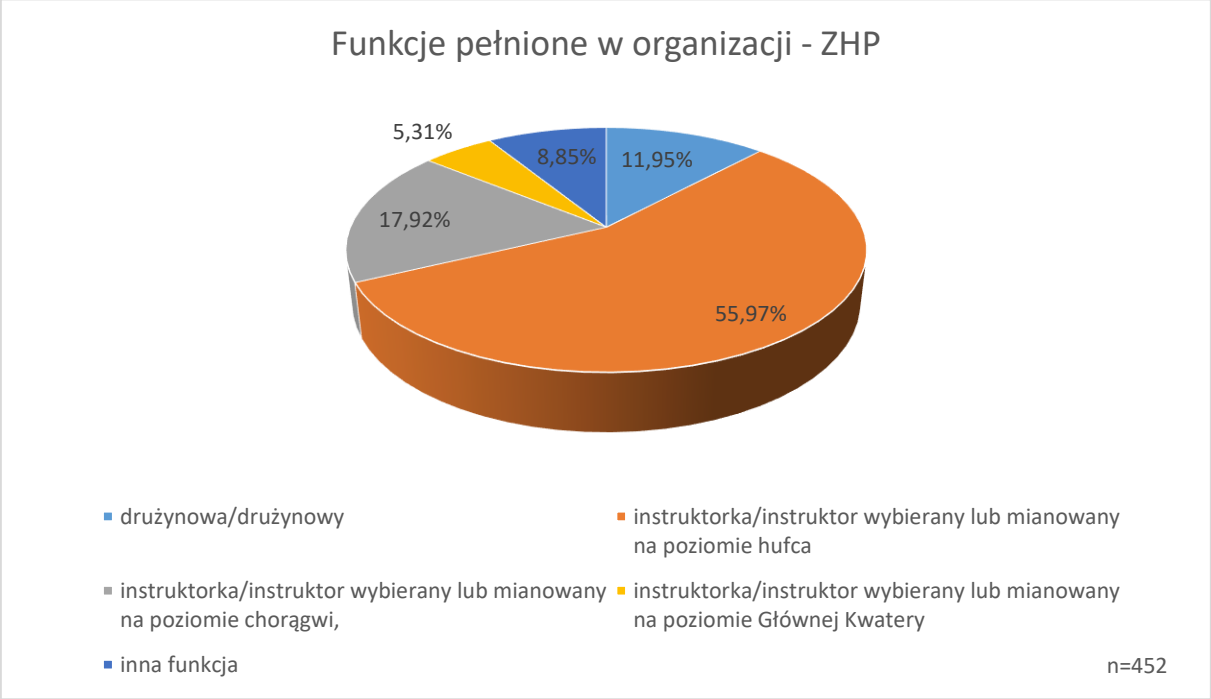


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

Analiza funkcji, które w swoich organizacjach pełnią respondenci wskazuje na występowanie kilku różnych tendencji.

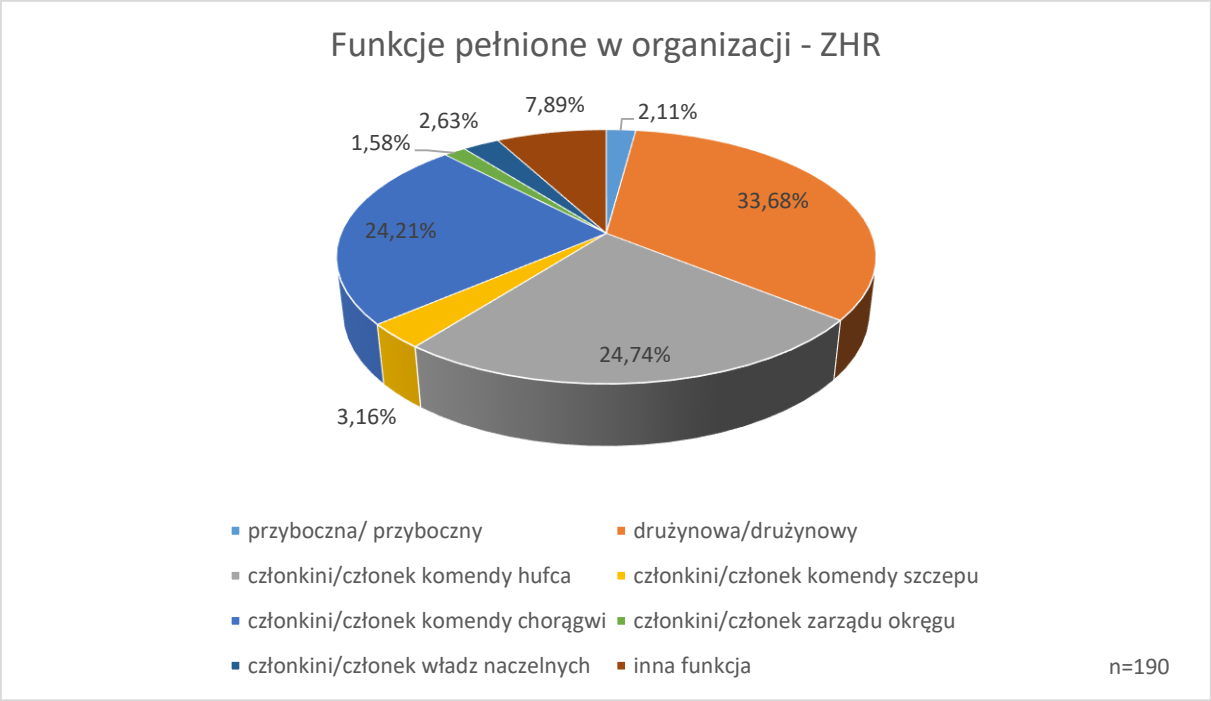
W pierwszym przypadku większość uczestników stanowią osoby zajmujące funkcje na średnich szczeblach organizacyjnych. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku ZHP, ZHR i Royal Rangers.

Wykres 2



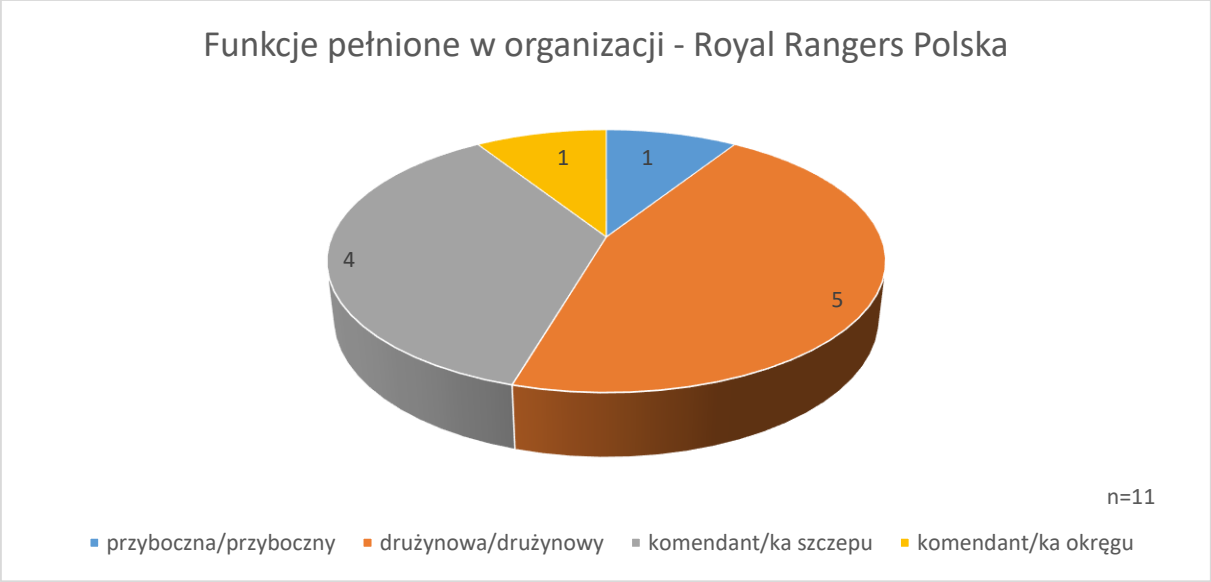
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

Wykres 3



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

Wykres 4



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

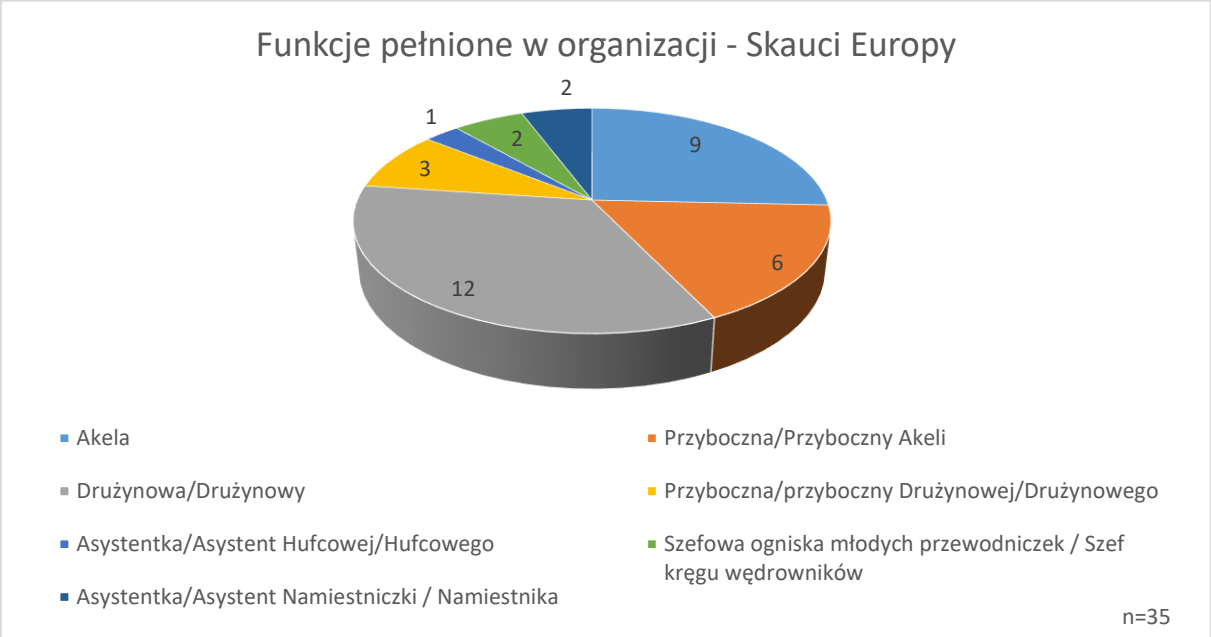
W przypadku Stowarzyszenia Skauci Króla większość uczestników badania to przyboczne i przyboczni, czyli osoby, którzy znajdują się na początku rozwoju w strukturze organizacji.

Wykres 5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

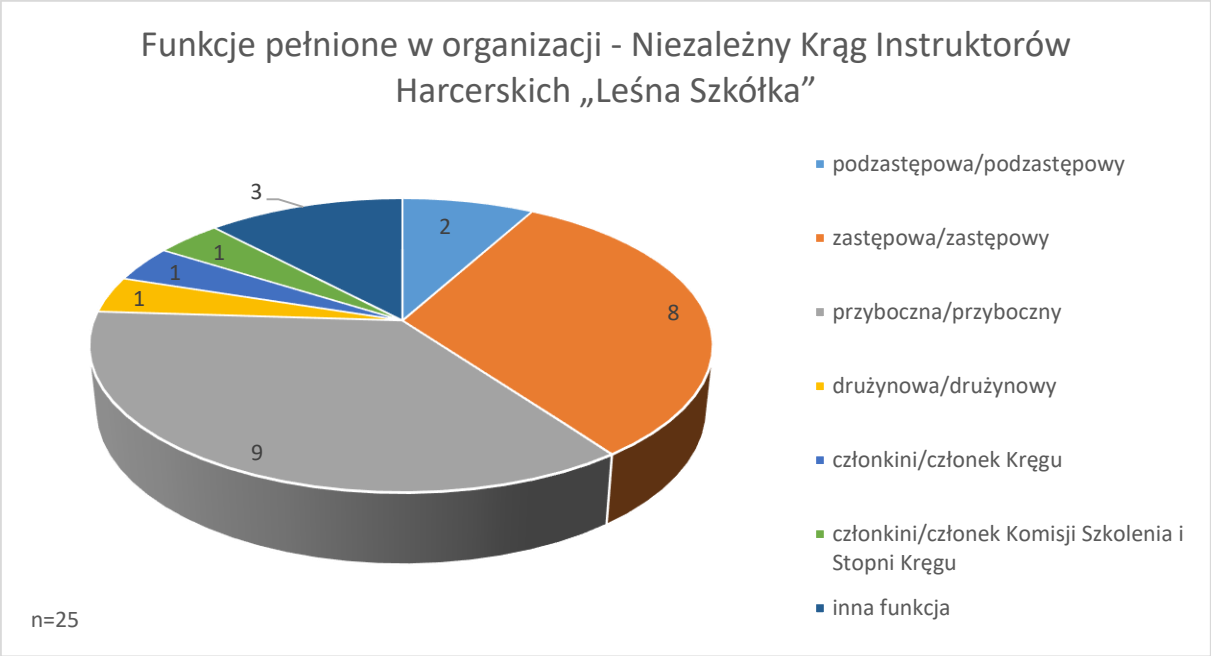
Wśród Skautów Europy i członków organizacji Niezależny Krąg Instruktorów Harcerskich „Leśna Szkółka" największe grupy uczestników badania stanowiły osoby, które rozpoczynają rozwój w organizacji i zdobywają w nim trzy pierwsze stopnie.

Wykres 6



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

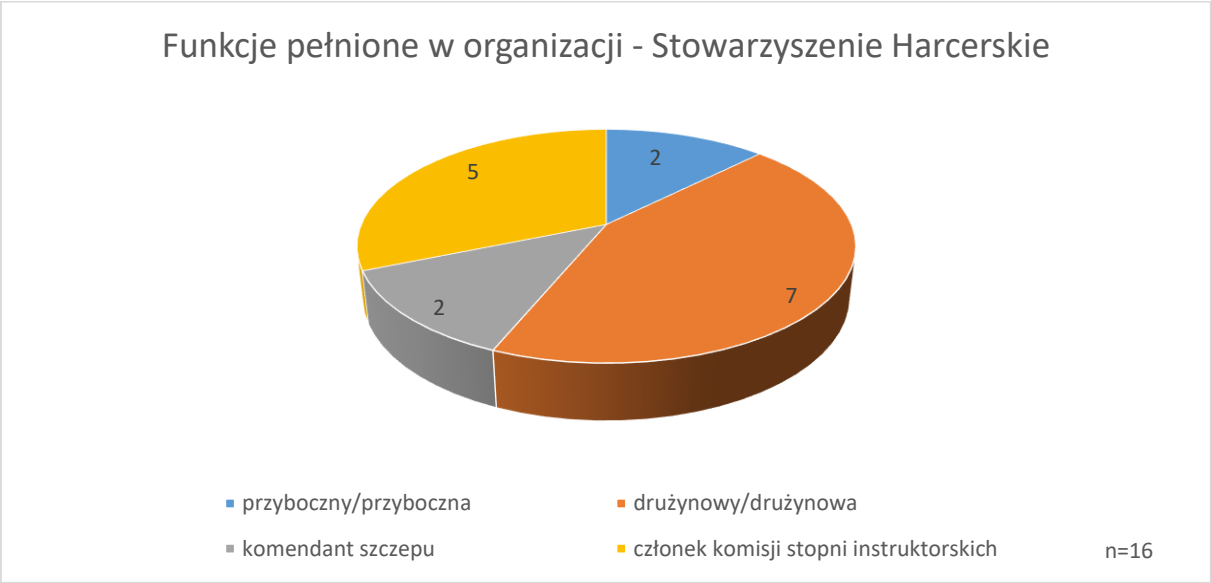
Wykres 7



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

Członkowie Stowarzyszenia Harcerskiego, którzy wzięli udział w badaniu to w większości drużynowi i drużynowe oraz członkowie i członkinie stopni instruktorskich.

Wykres 8



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

3.2. Postępy w realizacji Programu

ROHiS został przygotowany przy bardzo dużym udziale środowiska organizacji harcerskich i skautowych i w związku z tym jest optymalnie dopasowany do potrzeb i potencjału OHiS. Dla osób biorących udział w wywiadzie grupowym bardzo istotneistotne jest to, że uczestniczyli w procesie opracowania treści Programu i w związku z tym wszyscy mogą uważać się za jego współautorów. W rezultacie mają bardzo silne poczucie bycia zaangażowanymi w podejmowanie decyzji dotyczących Programu oraz poczucie ponoszenia za niego odpowiedzialności.

„Autorami to my jesteśmy, tak w dziewięćdziesięciu dziewięciu procentach, tego, co jest napisane [w Programie]"

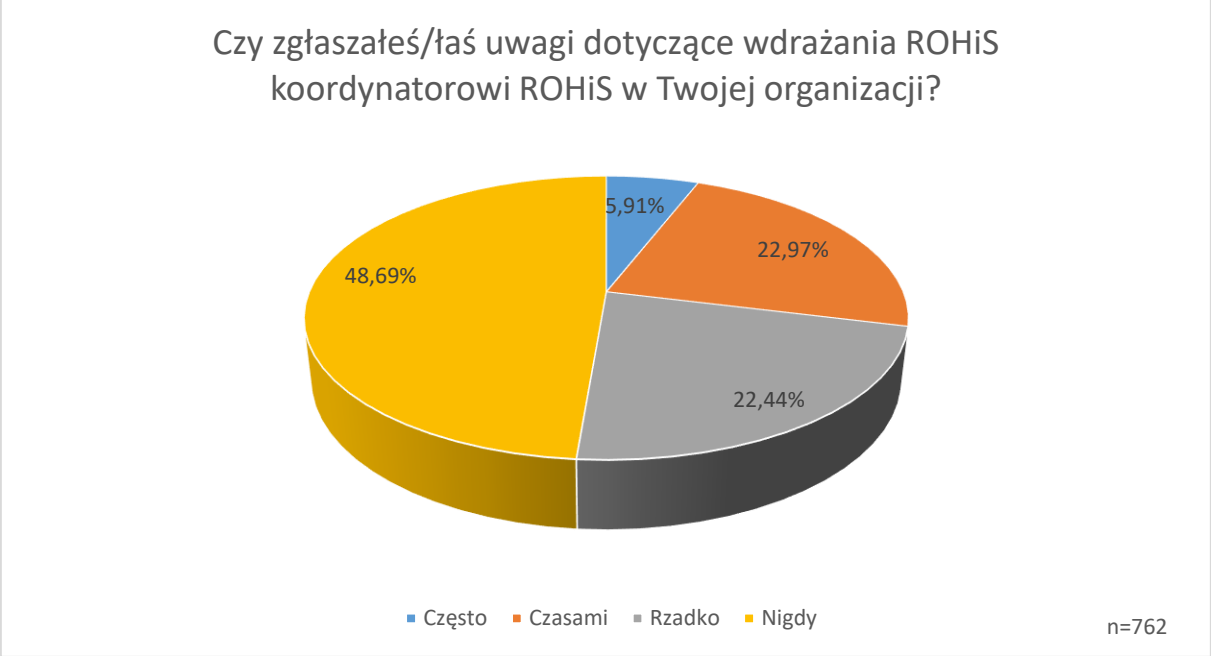
„Mamy przez cały czas poczucie, że to jest nasz Program, [… to jest] także nasza odpowiedzialność tak naprawdę, żeby on przyniósł zysk nie tylko nam, ale także społeczeństwu i państwu."

„Ten program wciąż nas pociąga, ale też musimy mieć poczucie odpowiedzialności, żeby nasi elektorzy mieli poczucie, że czuwamy nad tym wszystkim"

Przedstawiciele OHiS, FGI

Wśród instruktorów i instruktorek, którzy uczestniczyli w szkoleniach kadry swoich organizacji, jest mniejsza gotowość do zabierania głosu w sprawie działań wdrażanych dzięki dofinansowaniu z Programu, zgłaszania uwag, również krytycznych, czy dążenia do dialogu na temat tego jak realizowane są zadania. W badaniu ilościowym okazało się, że prawie połowa z badanych (48,69%) nigdy nie zgłaszała żadnych uwag dotyczących Programu koordynatorowi ROHiS w swojej organizacji, a 22,44% robi to rzadko. Zaledwie 5,91% respondentów często zabiera głos w sprawie ROHiS. Te wyniki są niezależne od funkcji sprawowanych w organizacjach przez respondentów, co oznacza, że gotowość do zgłaszanie uwag jest w miarę równa niezależnie od stopnia zajmowanego w strukturze organizacji.

Wykres 9



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

ROHiS ze względu na to, że ma na celu wzmacnianie organizacji, w tym w szczególności kształcenia traktowanego jako rozwój osobisty, jest skoncentrowany na kluczowej i podstawowej działalności OHiS, czyli wychowaniu dzieci i młodzieży. Taki stan rzeczy jest bardzo doceniany przez przedstawicieli OHiS, którzy mają wcześniejsze negatywne doświadczenia związane z wdrażaniem projektów w ramach innych Programów i koniecznością realizowania celów, które nie wpisywały się w misje organizacji. W ROHiS organizacje mają komfortową sytuację wdrażania zadań, w które wierzą i z którymi się identyfikują.

„To jest pierwszy Program, podczas którego my czujemy, że nie musimy być kimś innym, niż jesteśmy. I to jest w tym Programie bardzo dobre".

„Większość naszych organizacji miała wcześniej, niestety przykre doświadczenia, korzystając z dotacji w dobrej wierze"

„Po wielu latach doświadczeń na polach rożnych grantów, dotacji, od samorządowych, po rządowe i różne inne, jako Komenda Główna podjęliśmy decyzję, że zawieszamy wszelkie dotacje, granty ze względu między innymi na to, że jakby zamiast robić to, co robimy próbuje się nas wcisnąć w szeregi jakieś różnej działalności pobocznej, która dla nas po prostu nie jest atrakcyjna i stanowiła konflikt wewnętrzny pomiędzy pracą wychowawczą, a pracą, której byśmy normalnie nie robili. A na dodatek jeszcze byliśmy obciążeni pracą administracyjną. W związku z tym projekt ROHiS jest po chyba dziesięciu latach pierwszym projektem, na którym odwiesiliśmy uchwałę Komendy Głównej

zakazującą działalność tego typu i powiem szczerze, że to jakby przekroczyło moje oczekiwania."

Przedstawiciele OHiS, FGI

Dopasowanie ROHiS do potrzeb i możliwości organizacji powoduje, że skuteczność realizacji zadań jest bardzo wysoka. Zadanie 1 oraz zadanie 2.3 OHiS realizują niezależnie od siebie, każdy zgodnie ze swoim wewnętrznym systemem pracy, planem i harmonogramem szkoleń, planem działania. Działania w tych zadaniach są adekwatne do zdiagnozowanych potrzeb i trudności, ale także do możliwości organizacji – możliwości kadrowych, administracyjnych, lokalowych, itd. Zadanie to realizowane jest w innej skali przez każdą z organizacji, co wynika z różnej wielkości i potencjału każdej organizacji. Zadanie 2 (bez Zadania 2.3) jest koordynowane lub współkoordynowanie przez większe organizacje, a mniejsze uczestniczą w nim adekwatne do potrzeb i możliwości (kadrowych, administracyjnych, instytucjonalnych, itd.) organizacji.

Dane monitoringowe wskazują na to, że działania zostały przeprowadzone zgodnie z planem, a w niektórych przypadkach (w ramach Zadania 1) nastąpiło znaczne przekroczenie wskaźników dotyczących szkoleń.

„IZ dobrze ocenia realizację zadań przez organizacje harcerskie i skautowe współpracujące w ramach Programu ROHiS. Działania podejmowane przez beneficjentów ROHiS realizowane są w terminie. Widać duże zaangażowanie w realizację zadań. Po zakończeniu realizacji pierwszej edycji konkursu widać zarówno zaangażowanie, czasami także bardzo duże zaangażowanie emocjonalne w wykonywane zadania, jak i skuteczność w realizacji zadań. Duża część wartości osiągniętych na zakończenie realizacji zadania w konkursie Edycja 2018 w wielu wskaźnikach dla wszystkich organizacji przekroczyła 100% zaplanowanej wartości – w niektórych wskaźnikach kilkakrotnie."

Przedstawiciel IZ, IDI

„Działania były dobrze dopasowane do naszych problemów, sami je zdiagnozowaliśmy, dobraliśmy narzędzia i potem zrealizowaliśmy, ocena skuteczności – przynajmniej w mojej organizacji – może 90%."

Przedstawiciele OHiS, FGI

Przekroczenie zakładanych wartości docelowych wskaźników, w niektórych przypadkach kilkukrotne, wskazuje na to, że wartości docelowe zostały zaniżone na etapie szacowania. Może to wynikać z faktu, że przedstawiciele OHiS zaangażowani w przygotowanie Programu

nie mieli wcześniejszych doświadczeń z finansowaniem szkoleń będących częścią działalności statutowej organizacji ze środków zewnętrznych. W związku z tym nie byli w stanie trafnie oszacować rozmiarów zainteresowania szkoleniami ze strony potencjalnych uczestników w sytuacji, gdy nie będzie działał czynnik ograniczeń finansowych, tzn. potencjalni uczestnicy nie będą rezygnowali, dlatego, że szkolenie jest dla nich za drogie. Ponadto w ruchu harcerskim i skautowym ważnymi wartościami są oszczędność i gospodarność i w związku z tym OHiS wykorzystały swoje kompetencje w tym zakresie za dostępne środki przeprowadziły więcej szkoleń dla większej liczby osób.

„My musimy sobie ustalić jakiś pułap, ale okazało się, że potrzeby są jeszcze większe. Czyli że tak naprawdę biorąc pod uwagę jakby liczby osób, które mają w ogóle być celem tego wsparcia, – co wpływa na rozwój organizacji – to myśmy nie doszacowali na etapie, kiedy byliśmy współautorami całego programu. Także te wskaźniki, ta liczba osób, są o wiele wyższe niż żeśmy zakładali."

„Nie mieliśmy problemów, żeby osiągnąć te rezultaty, nawet właśnie w niektórych przypadkach nawet osiągnęliśmy większą ilość tych wskaźników, niż chcieliśmy."

Przedstawiciele OHiS, FGI

Bardzo ważna dla przedstawicieli OHiS okazała się szansa na nawiązanie długofalowej współpracy organizacji, która powstała dzięki ROHiS. Konsolidacja środowisk harcerskich i skautowych będąca przedmiotem zadania 2.5 w dużej mierze jest już faktem. Wstępem do zacieśnienia współpracy było wzajemne poznanie się, w czym pomogły regularne spotkania koordynatorów ROHiS. Bardzo istotne były również partnerskie relacje pomiędzy organizacjami, unikanie różnicowania organizacji ze względu na liczebność lub z innych powodów.

„To też daje nam pewne poczucie, które buduje między nami zaufanie, a tego się nie da wpisać w program […] to robi duże wrażenie, że potrafimy ze sobą współpracować w dłuższej perspektywie."

„My naprawdę jesteśmy bardzo nieliczni, a w gronie organizacji harcerskich, czujemy się po prostu na równi i [czujemy], że każdy głos ma takie samo znaczenie."

Przedstawiciele OHiS, FGI

Bardzo ważnym etapem nawiązywania silnych relacji w środowisku było wzajemne poznanie specyfiki funkcjonowania poszczególnych organizacji. Po tym jak organizacje „odsłoniły się" przed innymi okazało się, że więcej je łączy niż dzieli, i zniwelowanie pewnych mało istotnych

różnic nie przyniesie nikomu szkody. Mogą z niego wyniknąć nawet korzyści, gdy w rezultacie poznania *know-how* innych organizacji można usprawnić procesy we własnej organizacji.

„Każdy z nas pracuje metodą harcerską, natomiast każdy z nas zupełnie inaczej organizuje sobie pracę, strukturę, właśnie tą kwestię administracji, kwestię standardów, dokumentacji i tak dalej. I ten program spowodował, że my musieliśmy się w jakimś stopniu ujednolicić."

„Mamy troszeczkę inne zasady i inaczej funkcjonujemy. Natomiast wydaje mi się, że te pierwsze dwa lata, właśnie spowodowały, że my zorientowaliśmy się, w jakich realiach, w sumie wszyscy funkcjonujemy, jak bardzo wspólnie działamy. I to pomogłoby nam – myślę – pod koniec właśnie wypracować pewien model współpracy, którego owocem było Forum o Wychowaniu".

„Na naszych spotkaniach koordynatorów wiele razy rozmawialiśmy na ten temat: »Co i jak ich organizacja robi? Jak to wygląda u nas?«. I czasami korzystaliśmy z jakichś wzorców wypracowanych w jednej z naszych organizacji i przenosiliśmy to na wspólny grunt."

Przedstawiciele OHiS, FGI

Dwa lata intensywnej współpracy przy wdrażaniu Programu w połączeniu z wcześniejszym doświadczeniem wspólnego opracowywania go spowodowały, że postawy wobec integracji środowiska zmieniły się na korzyść, można wręcz powiedzieć, że nastąpiła pewna zmiana mentalna.

„Na pewno dużą wartością tego, że wspólnie wiele rzeczy robimy, jest to, że musieliśmy podświadomie ustalić, jaki jest wspólny mianownik [ruchu harcerskiego]. Jest to oczywiste, natomiast mi się wydaje, że do tej pory częściej podkreślaliśmy nasze różnice instytucjonalne, nasze różnice skąd pochodzimy i różnice jak to robimy […] Ale teraz, kiedy na przykład występujemy razem wobec jakiejś instytucji państwowej, to wiemy, że tym czynnikiem, który nas jednoczy jest to, że zajmujemy się wychowaniem. I to jest bardzo proste, ale tak naprawdę bardzo odkrywcze. Ja uważam, że to jest bardzo, bardzo zauważalna różnica."

„To jest bezcenne, że zaczęliśmy wszyscy nagle mówić o tym, że najważniejsze jest wychowanie. Dla mnie, w ustach niektórych to jest dosyć duża nowość, że nie mówimy o historycznych rzeczach, o zaszłościach..."

Przedstawiciel OHiS, FGI

Ta zmiana sposobu myślenia, która nastąpiła wśród członków kierownictwa OHiS ma swoje praktyczne implikacje wykraczające poza wdrażanie Programu. Zwiększyła się gotowość współdziałania OHiS nie tylko na poziomie centrali organizacyjnych, lecz również „w terenie".

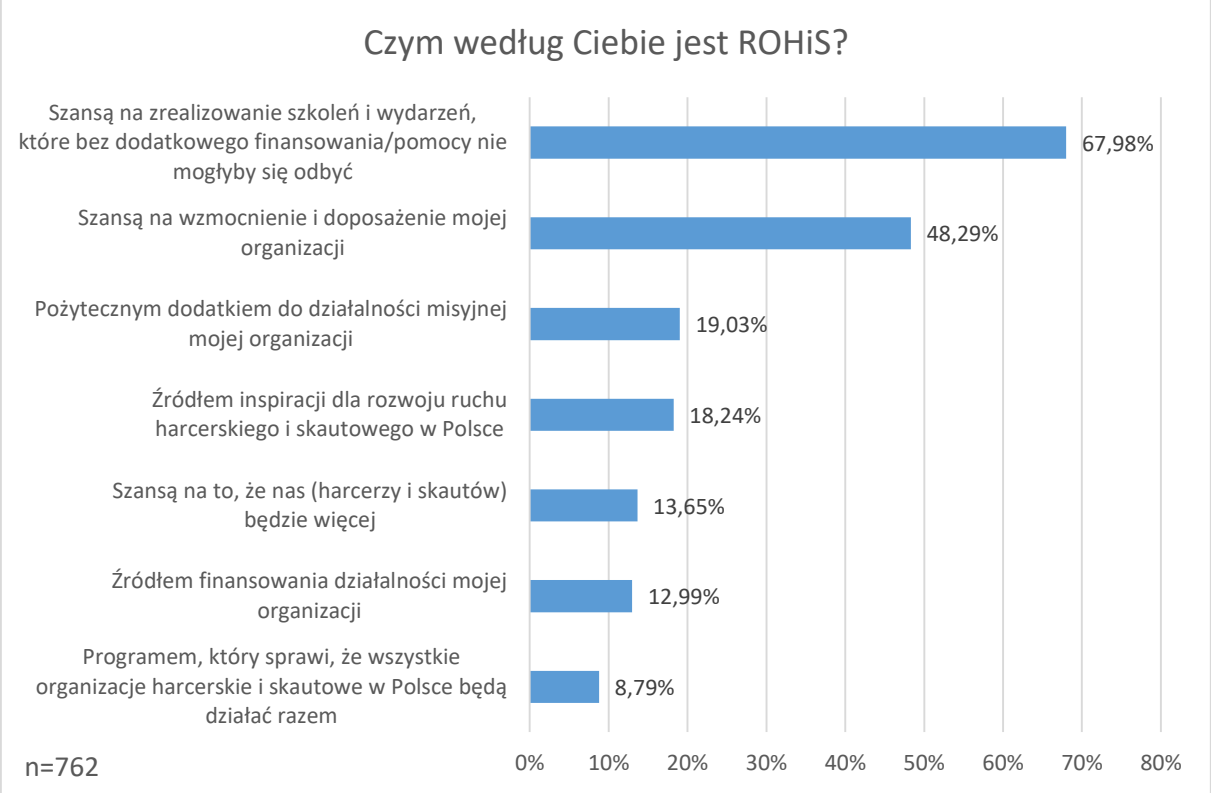
„Te działania przeniosły się też bliżej, na przykład: zapraszanie się nawzajem, na poziomie województwa czy powiatu, na wspólną akcję, to się zdarzają pomiędzy organizacjami. To też jest wartość dodana, myślę, że w dużym stopniu tego projektu, który spowodował, że się poznaliśmy między sobą i w pewien sposób, już ufamy sobie nawzajem."

Przedstawiciel OHiS, FGI

Ta zmiana sposobu myślenia na temat współpracy jeszcze nie nastąpiła u uczestników i uczestniczek szkoleń dla instruktorów. Zostali poproszeni o wybór dwóch spośród siedmiu stwierdzeń, które najlepiej opisują ich postawy wobec ROHiS i osobiste opinie o tym, na czym polega największa wartość ROHiS, jakie korzyści wynikają z jego realizacji, na jakie sfery funkcjonowania OHiS oddziałuje. Najrzadziej (zaledwie 8,79%) wybierane było stwierdzenie dotyczące wpływu ROHiS na współdziałanie wszystkich organizacji harcerskich i skautowych, które w dużej mierze pokrywa się z zadaniem 2.5 Może to być spowodowane tym, że na pierwszym etapie wdrażania uwagę instruktorów i wychowawców absorbowały bardziej rzeczowe i uchwytne aspekty Programu, uwzględnione w pierwszym celu szczegółowym.

Rozkład odpowiedzi świadczy o tym, że najistotniejsze dla instruktorów/wychowawców jest to, by dzięki Programowi odbywały się szkolenia i inne wydarzenia, oraz możliwość doposażenia i zwiększenia potencjału OHiS. Należy zwrócić uwagę na to, że do stwierdzenia, że ROHiS jest głównie źródłem finansowania działalności ich organizacji przychyliło się zaledwie 12,99% respondentów. Zestawienie częstości wyboru stwierdzeń: [ROHiS jest] *„szansą na zrealizowanie szkoleń i wydarzeń, które bez dodatkowego finansowania/pomocy nie mogłyby się odbyć", „szansą na wzmocnienie i doposażenie mojej organizacji" i „źródłem finansowania działalności mojej organizacji"* świadczy o tym, że respondenci dostrzegają wymierne korzyści w postaci dodatkowego finansowania organizacji natomiast najistotniejsze dla nich jest to, że środki te przeznaczane są na cele, z którymi się identyfikują, czyli rozwój organizacji oraz rozwój osobisty harcerzy i skautów, a jednocześnie nie traktują Programu instrumentalnie. Wskazuje na to również fakt, że ze stwierdzeniem [ROHiS jest] *„pożytecznym dodatkiem do działalności misyjnej mojej organizacji"* (19,03%) zgodziło się 2,5 razy mniej osób niż ze stwierdzeniem dotyczącym doposażenia i wzmocnienia organizacji (48,29%) i 3,5 razy mniej osób niż ze stwierdzeniem dotyczącym szkoleń i wydarzeń (67,98%).

Wykres 10



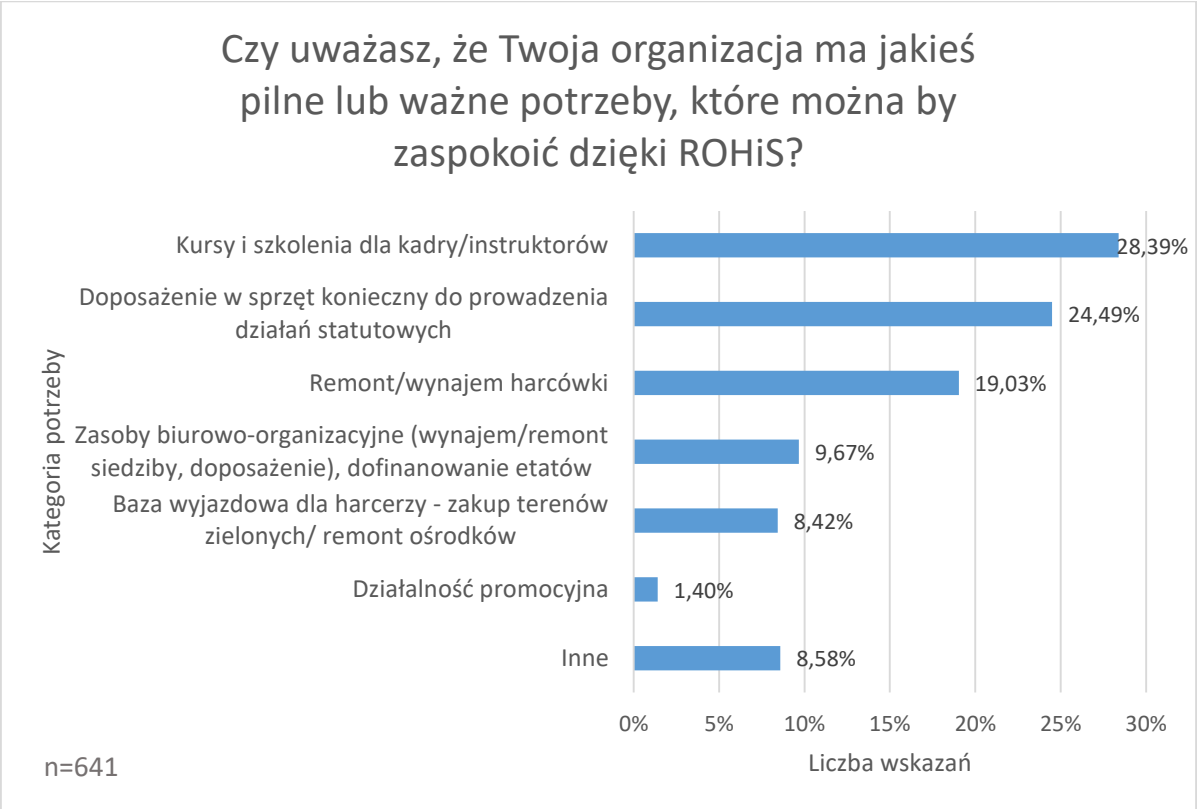
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

„Myślę, że świadomość wspólnoty ruchu harcerskiego (i współpracy wszystkich organizacji) dopiero będzie budowana wewnątrz każdej z organizacji. Uważam również, że to może stanowić jeden z priorytetów dla beneficjentów i IZ w kolejnych latach realizacji Programu, ale nie powinno stanowić zagrożenia dla osiągnięcia celów Programu. ROHiS to młody Program i dopiero rozwijamy jego pełne możliwości."

Przedstawiciel IZ, IDI

W odpowiedziach na pytanie o to czy organizacje mają jakieś pilne lub ważne potrzeby, które można by zaspokoić dzięki ROHiS, ujawniło się duże znaczenie, jakie dla respondentów ma działalność szkoleniowa. Okazało się, że dla zdecydowanej większość osób pilną i ważną potrzebą jest organizacja kursów i szkoleń dla kadry/instruktorów – tak stwierdziło 28,36% respondentów. Drugą najczęściej wymienianą potrzebą było doposażenie w sprzęt potrzebny do prowadzenia działań statutowych (24,49% odpowiedzi), a na trzecim doinwestowanie harcówek (pozyskanie nowych miejsca lub remont już istniejących) (8,42% odpowiedzi). Najrzadziej (1,4% odpowiedzi) wymieniano potrzeby związane z prowadzeniem działalności promocyjno-informacyjnej organizacji.

Wykres 11



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI. Próba obejmuje osoby, które udzieliły ważnej odpowiedzi na pytanie otwarte.

W świetle wyników badania zaprezentowanych w dalszej części raportu istotne jest to, że jedynie 1,4 % osób stwierdziło, że ważną i pilną potrzebą jest promowanie działalności. Respondenci wskazywali m.in. na:

„Zwiększanie rozpoznawalności mojej organizacji w Polsce”

„Propagowanie działalności organizacji harcerskich w mediach”

„Wsparcie finansowe dużych wydarzeń organizowanych przez harcerzy […] (obchody świąt państwowych, festiwale, pikniki, gry miejskie)”

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Takie pragmatyczne spojrzenie na Program nie jest obce również koordynatorom ROHiS. Dostrzegają oni i doceniają bezpośredni, doraźny wpływ ROHiS na sytuację dzieci i młodzieży oraz kadry instruktorskiej, na równi z długofalowym rozwojem organizacji.

„Organizując zlot na 6 tysięcy ludzi […] mieliśmy przekonanie, że jesteśmy w stanie to zrealizować i nie stoimy na progu bankructwa albo nie musimy zakładać jakichś pieniędzy, bo dotacje z innych źródeł mogą być albo może ich nie być. I to dawało

nam gwarancję tego, że jesteśmy w stanie przy minimalnych kosztach, naprawdę bardzo małych, […] powiedzmy przy finansowaniu trzystu, czterystu złotych na osobę byliśmy w stanie zamknąć budżet zlotu. W zawiązku z tym, to miało przełożenie bezpośrednio na młodych, bo umożliwiło nam to takie obniżenie kosztów na uczestników, na dzieci, że powyżej jednej czwartej całej organizacji brała udział w zlocie. To się nigdy wcześniej nie udało."

Przedstawiciel OHiS, FGI

3.2.1 Wpływ ROHiS na sprzęt, wyposażenie i infrastrukturę organizacji

Odpowiedzi na pytanie dotyczące wpływu ROHiS na stan sprzętu i wyposażenia organizacji potwierdza, że jest to bardzo istotna dla instruktorek i instruktorów harcerskich i skautowych kwestia i jednocześnie doceniany aspekt Programu. Aż 96,46% respondentów dostrzega pozytywny wpływ na sprzęt i wyposażenie.

Wykres 12

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

Zapytani o konkretne przykłady zmian na lepsze w wyposażeniu organizacji i dokonanych dzięki ROHiS zakupów respondenci wymieniali wiele kategorii sfinansowanych wydatków. Bardzo często wspominano o remontach harcówek i innych pomieszczeń. Podejmowane działania polegały zarówno na zamawianiu prac remontowo-wykończeniowych jak i zakupie materiałów budowlanych i wykończeniowych od samodzielnego przeprowadzenia remontów:

„Udało mi się odgrzybić budynek, wymienić stolarkę okienną i drzwiową, wyremontować harcówkę. Oczywiście potrzeby są ogromne, ale udało się zrobić pierwszy krok!”

„Wykonane zostały prace remontowe biura tak, aby nasi harcerze mogli w pełni korzystać z wyposażenia.”

„Kupiliśmy rury, kształtki i izolację do instalacji wodnej w łazienkach; Kupiliśmy 100 mb przewodu YDYp 3x2,5 mm2 z myślą o instalacji elektrycznej w łazienkach, biurze i warsztacie. Kupiliśmy prysznic. Zamówiliśmy wymianę 2 szyb u szklarza.”

„Remonty harcówek, które w końcu stały się miejscami przyjaznymi pracy z dziećmi i przestały wyglądać jak miejsca, o których Bóg zapomniał w 1979...”

„Remont lokalu, znacznie lepsze warunki działania.”

„[…] wyremontowana baza harcerska.”

„Ponadto udało się wyremontować sprzęt w siedzibie chorągwi (nowa kuchnia, łazienka i prysznice). W siedzibie hufca dzięki tym środkom wymieniliśmy okna, które wcześniej uniemożliwiały nocowania harcerzy.”

„Możliwość bezpiecznego korzystania z ujęcia wody po wykonaniu modernizacji sieci wodociągowej na stanicy”.

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Drugą istotną kategorią inwestycji w sprzęt i wyposażenie były zakupy sprzętu biwakowego i wyposażenia baz, stanic i obozów. Bodajże najczęściej wymienianym elementem wyposażenia sfinansowanym z ROHiS były namioty. Kupowano również wyposażenie kuchni obozowych, meble do baz, sprzęt biwakowy i środki ochrony przeciwpożarowej.

„Podczas obozu pionierka poszła sprawniej i bezpieczniej, dzięki nowemu sprzętowi zakupionemu dzięki wsparciu programu, zakupione zostały nowe siekiery, młotki, które były dobrze fabrycznie osadzone.”

„Dzięki środkom z ROHiS mogliśmy zakupić niezbędny sprzęt w zakresie bezpieczeństwa ppoż. oraz ratownictwa medycznego dla naszych obozów”

„Sprzęt obozowy, kociołki i paleniska, sprzęt biwakowo-rekreacyjny (hamaki), dzięki którym działania kształceniowe i programowe są atrakcyjniejsze”

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Bardzo często respondenci dostrzegali, że poprawiła się, jakość i ilość sprzętu i materiałów metodycznych używanych do prowadzenia zbiórek, pracy z dziećmi i młodzieżą i podczas szkoleń dla kadry. Zakup sprzętu objął np. rzutniki multimedialne, tablice interaktywne, laptopy, laminarki i głośniki. Wśród pomocy dydaktycznych znalazły się m.in. fantomy do ćwiczenia pierwszej pomocy, książki, gry szkoleniowe, krótkofalówki i lornetki. Zainwestowano również w materiały, które uatrakcyjniają i ułatwiają prowadzenie zbiórek: instrumenty muzyczne, gry, materiały papiernicze (kartki, markery, klej, brystole itd.).

„Dzięki ROHiS posiadamy sprzęt nagłośnieniowy, komputery wraz z oprogramowaniem do szkoleń, komplet namiotów, wszelkie narzędzia i materiały potrzebne do warsztatów, pomoce szkoleniowe do pierwszej pomocy, oraz komplet szkoleń instruktorskich. Są to wymienione przeze mnie przykłady jedne z wielu, które były z finansów otrzymanych przez ROHiS"

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Respondenci docenili również to, że można było doposażyć biura organizacji w sprzęt komputerowy, drukarki, ekrany, listwy przepięciowe oraz materiały biurowe.

„Wyposażenie biurowe (np. komputery, których otwieranie nie zajmuje kilku minut)."

„Było możliwe doposażenie hufców i chorągwi w niezbędny sprzęt biurowy, w szczególności elektroniczny (laptopy, drukarki, skanery, itd.) oraz zakupienie środków technicznych dla prowadzenia działalności informacyjnej i promocyjnej harcerstwa, w tym własnych mediów elektronicznych."

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Bardzo widoczne jest również, to, że część harcerzy i skautów została zaopatrzona w odzież wierzchnią oraz elementy umundurowania:

„Jednostka, do której należę nosi dumnie polary z logiem ROHIS. Wszyscy harcerze, niezależnie od stanu finansowego wyglądają jednolicie, ciepło i reprezentatywne."

„Więcej harcerzy na szansę umundurowania (nie każdego stać na mundur), drużyny mają możliwość doposażenia się w elementy umudurowania: chusty, getry, berety itp."

„Okrycia wierzchnie, które pozwalają budować dobry i profesjonalny wizerunek organizacji oraz zwiększają jej rozpoznawalność i widoczność."

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Wśród osób, które twierdzą, że ROHiS ma pozytywny wpływ na stan sprzętu i wyposażenia organizacji są też takie, które nie potrafią podać żadnych konkretnych przykładów.

„Nie zauważyłem teraz jakiś większych zmian. Ale może to wynikać z tego, że od niedawna jestem kadrą i dopiero poznaje takie rzeczy."

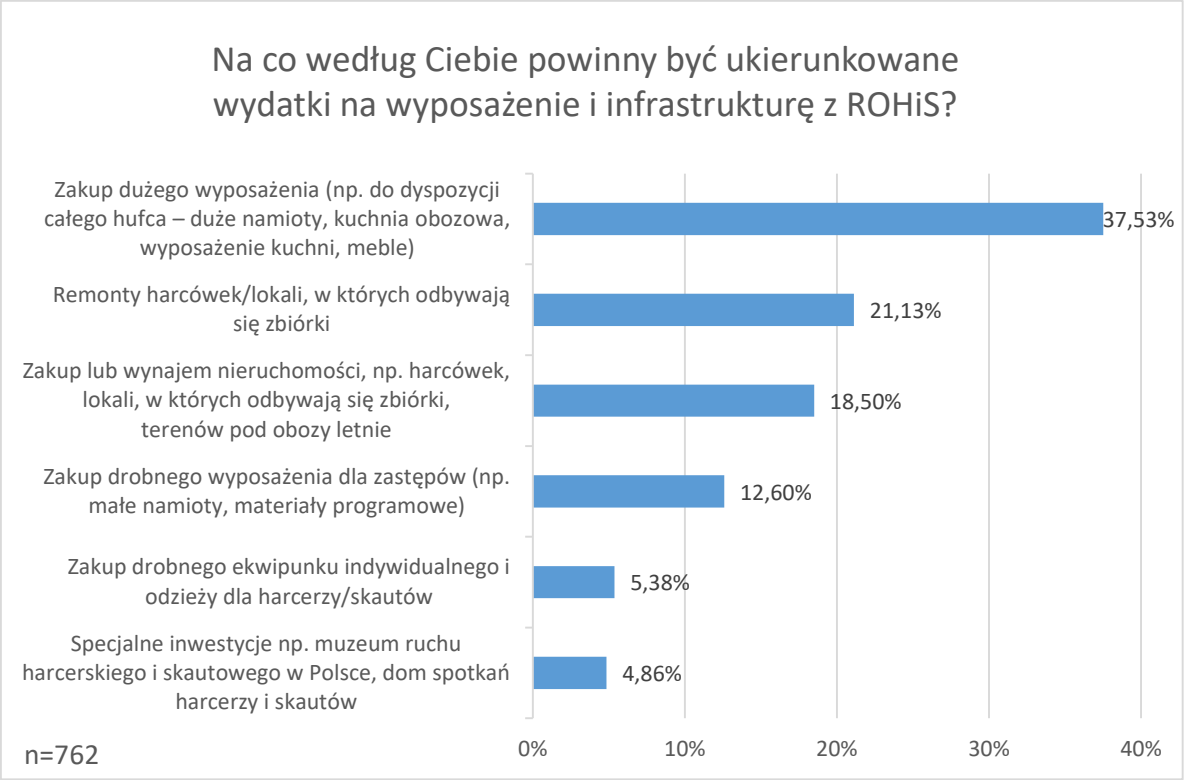
„Nie zauważyłem zakupionego sprzętu bądź wyposażenia, ale nie zwracałem na takie rzeczy uwagi."

„Ja bardziej widzę piękno w szkoleniach :)"

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Instruktorzy i wychowawcy zostali poproszeni o uszeregowanie sześciu kategorii wydatków na wyposażenie i infrastrukturę, w kolejności od najważniejszego do najmniej ważnego. Na pierwszym miejscu listy priorytetów znalazł się zakup dużego wyposażenia (najważniejszy dla 37,53% respondentów, średnia pozycja 2,38). Drugim najczęściej preferowanym przeznaczeniem środków na inwestycje są remonty harcówek i lokali, w których odbywają się zbiórki (najważniejszy dla 21,13% respondentów, średnia pozycja 2,87). Na trzecim miejscu pod względem częstości wskazywane jako najważniejsze (18,5%) są inwestycje w zakup lub wynajem nieruchomości. Natomiast średnia pozycja dla tego rodzaju inwestycji jest taka sama (3,32) jak w przypadku zakupu drobnego wyposażenia dla zastępów, który jest uważany za najważniejszy zaledwie przez 5,38% respondentów. Najmniej osób (4,85%, średnia pozycja 4,72) uważa, że priorytetem powinno być inwestowanie w specjalne przedsięwzięcia wspólne dla ruchu harcerskiego i skautowego.

Wykres 13



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI. Na wykresie przedstawiono procent wskazań na poszczególne kategorie wydatków, jako na najważniejsze; respondenci mieli za zadanie uszeregować kategorie wydatków w kolejności od najważniejszego (1) do najmniej ważnego (6).

Zarówno uczestnicy szkoleń dla instruktorów jak i koordynatorzy OHiS zwrócili uwagę na to, że wydatki na wyposażenie i infrastrukturę są dokonywane racjonalnie. Zakupienie materiałów remontowych i drobnego sprzętu (np. farby, pędzle) umożliwia wykonywanie prostych prac remontowych przy udziale harcerzy/skautów i jest sposobem na oszczędzenie funduszy. Jest to zarówno zgodne z wartościami obowiązującymi w organizacjach jak i może być częścią programu wychowawczego. Jednocześnie nie odbywa się to kosztem jakości inwestycji.

„Wdrożyliśmy generalne remonty harcówek z zadania drugiego. Natomiast podkreślamy to, że oni dostają materiały, mogą kupić sobie część wyposażenia. Ale oni dużo robią sami, i malują, angażują rodziców i tak dalej."

Przedstawiciel OHiS, FGI

„Łamanie stereotypu, że harcerstwo jest biedne i robi wszystko po kosztach. Oczywiście staramy się nadal robić jak najwięcej za jak najmniej, ale widać efekt wsparcia finansowego."

Uczestnik szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

3.2.2 Wpływ ROHiS na kursy i szkolenia dla instruktorów

Podstawowe i specjalistyczne szkolenia dla instruktorów są przedsięwzięciem w ramach Zadania 1, w które zaangażowani byli wszyscy respondenci badania CAWI. W założeniach Programu przewidywano zarówno zwiększenie dostępności szkoleń i podniesienie ich jakości oraz przewidziano wpływ podniesienia kompetencji kadry organizacji na jej rozwój.

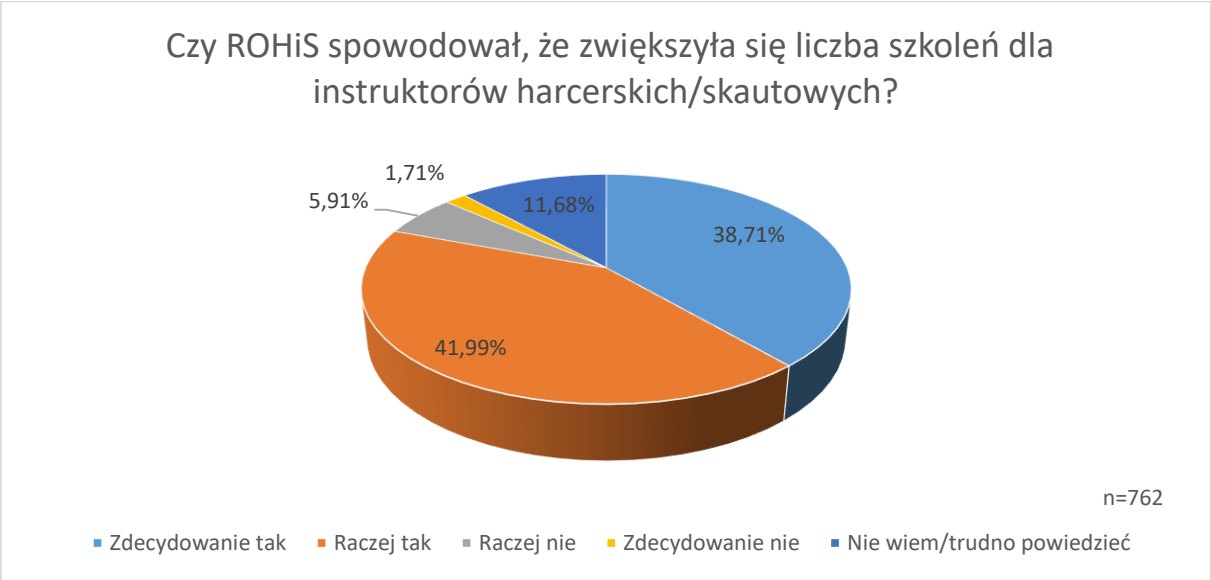
„Jak po tych dwóch latach ma się zmienić ta organizacja. Nie o to chodzi, żeby zrobić szkolenie, tylko o to, żeby to szkolenie wpłynęło na to, że wszyscy jesteśmy w organizacji »kagankiem oświaty« dla reszty społeczeństwa"

„To jest kadra wolontariacka, więc to jest dla nas inwestycja, ale też jedyna możliwość rozwoju. Bo jeżeli ta młodzież cały czas się nie szkoli, nie podnosi swoich kwalifikacji, to sądzi, że już więcej nie rozwinie się w tej organizacji i odchodzi"

Przedstawiciele OHiS, FGI

Z punktu widzenia odbiorców udało się osiągnąć cele dotyczące szkoleń. Łącznie 80,71% respondentów uważa, że dzięki ROHiS zwiększyła się liczba szkoleń dla instruktorów harcerskich/skautowych (respondenci porównywali liczbę szkoleń, w których mogli uczestniczyć przed rozpoczęciem ROHiS i teraz).

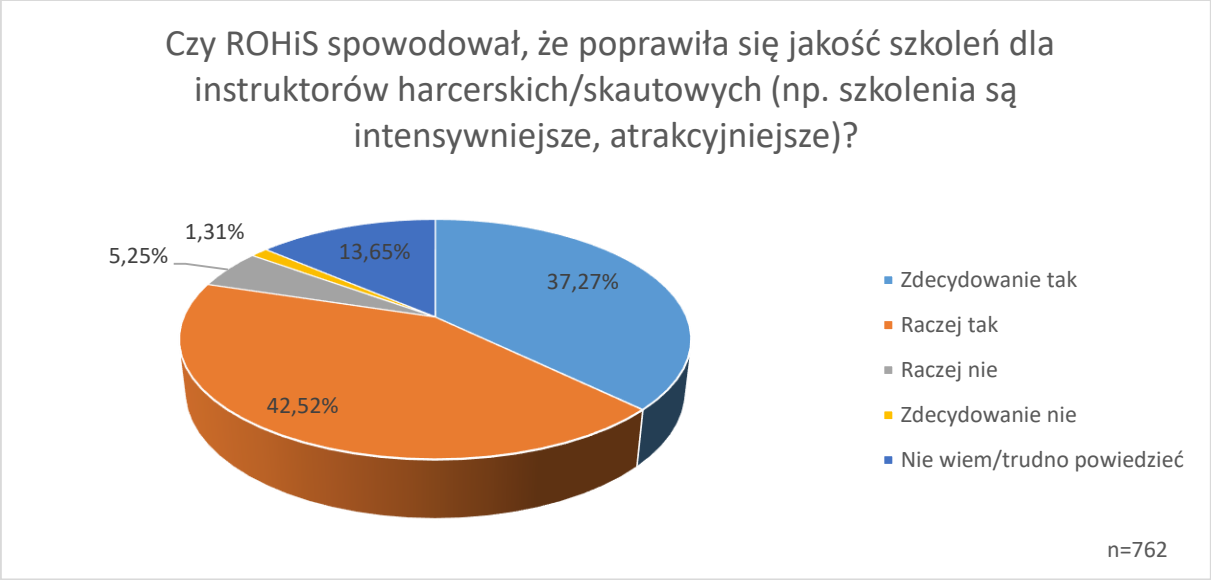
Wykres 14



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Nieznacznie mniejszy odsetek osób (79,79%) uznał, że ROHiS spowodował podniesienie jakości szkoleń dla instruktorów. Oceny również dokonywano poprzez porównanie stanu sprzed i po wdrożeniu ROHiS.

Wykres 15



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Na pozytywny wpływ ROHiS na liczbę i jakość szkoleń wskazywano również w odpowiedziach na poprzednie pytanie otwarte:

„Zakupione materiały szkoleniowe, […] dofinansowanie szkoleń uprawniających do realizacji ciekawszych zajęć."

„Przede wszystkim możliwość dobrych jakościowo szkoleń; możliwość zrobienia szkolenia za granicą; stworzenie narzędzi do szkolenia i kształcenia"

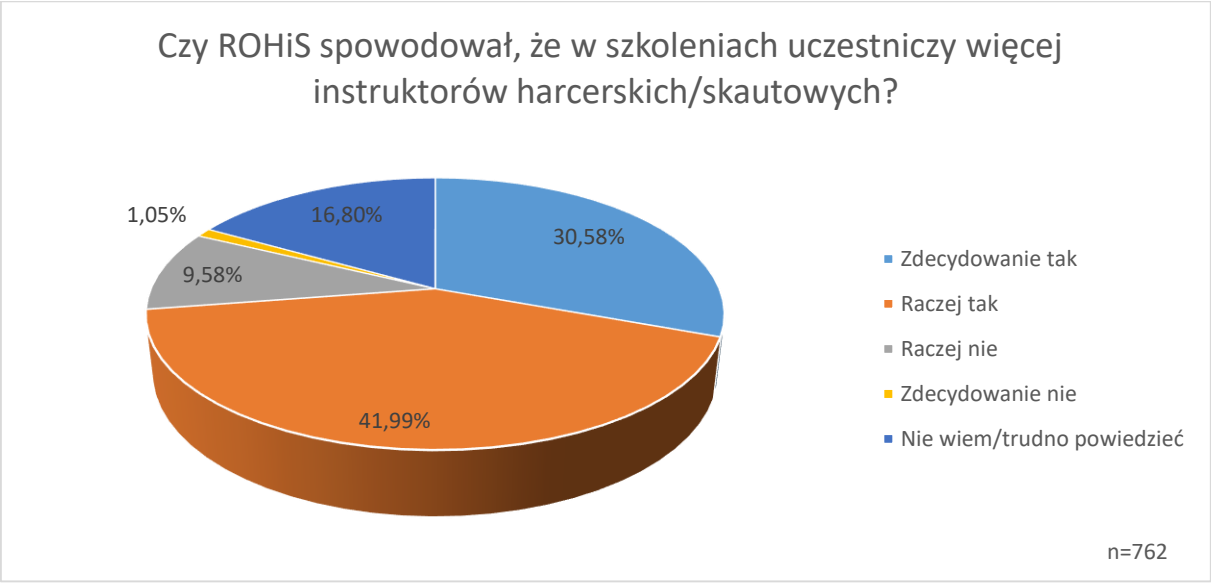
„Możliwość organizacji większej ilości kursów, warsztatów, konferencji i spotkań harcerzy-wolontariuszy, doskonalenie naszej wiedzy i umiejętności, większe możliwości zaproponowania bardziej bogatego-nowoczesnego programu szkoleń, większa ich dostępność."

„Dzięki ROHIS zostało przeprowadzonych wiele szkoleń, które były bardzo wartościowe dla powstających szczepów i bez których rozwój tych szczepów nie byłby na pewno tak dynamiczny".

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Stosunkowo najmniej osób, chociaż nadal przeważająca większość (72,57%) uznało, że ROHiS wpłynął na upowszechnienie szkoleń, czyli zwiększyła się liczba uczestników. Na to pytanie było zarówno najwięcej odpowiedzi negatywnych jak i odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć".

Wykres 16



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Ważnymi mechanizmami zwiększania dostępności szkoleń i kursów, na które zwrócono uwagę w odpowiedziach na pytanie otwarte, okazały się: dofinansowanie kosztów udziału, obniżanie kosztów dla uczestnika poprzez inwestycje w sprzęt szkoleniowy, wynajem sal i miejsc noclegowych oraz zakup cateringu z budżetu projektu. Okazało się więc, że nie tylko poszerzenie oferty szkoleń powoduje, że więcej osób w nich uczestniczy, ale jest to zależne również od możliwości finansowych potencjalnych uczestników. W przypadku instruktorów harcerskich i skautowych szczególnie ważne jest zwiększanie dostępności różnych form doskonalenia (również poprzez dofinansowanie), ponieważ umiejętności zdobyte podczas szkoleń wykorzystują oni w pracy społecznej.

„Zmniejszenie kosztów kursów funkcyjnych"

„Dofinansowanie kursu zastępowych w hufcu, co widocznie wpłynęło na frekwencję"

„Pokrycie kosztów organizacji szkoleń, wynajmu sal, sfinansowania sprzętu do projekcji, pokrycia części kosztów wyżywienia podczas kursu"

„Zakup wyposażenia pozwalającego na organizację kursów – umożliwił zmniejszenie kosztów kursów, przez co mniej zamożni mogli wziąć w nich udział bez problemów"

Uczestnicy szkoleń, CAWI (odpowiedzi na pytanie otwarte)

Możliwość dofinasowania szkoleń daje również szansę na zmodernizowanie całego systemu szkoleniowego poprzez zmianę rocznych planów. Jest to bardzo istotne, ponieważ kadra OHiS to w większości młodzi studiujący ludzie, którzy nie są dyspozycyjni przez cały rok i mają

również inne obowiązki. Korzystanie z dotacji powoduje, że szkolenia można rozplanować na cały rok, z uwzględnieniem okresów sesji i akcji letnich i zimowych, a dzięki temu ułatwić kadrze doskonalenie się.

„Ten proces jest bardziej stabilny. Wiemy na przykład, że możemy realizować szkolenia od stycznia do marca, nie wszystkie musimy robić w drugiej połowie roku, bo wtedy tylko przychodzą dotacje. Dla nas to jest niesamowita możliwość stopniowego, stopniowego przesuwania tego na cały rok i odciążania młodych ludzi. Bo oni i studiują, i uczą się"

Przedstawiciel OHiS, FGI

Wymiana doświadczeń i *know-how* pomiędzy organizacjami, która ma miejsce od początku wdrażania Programu dotyczy również metodyki szkoleń.

„Niektóre organizacje, które mają swoje tajne pomysły w swoich tajnych »szufladkach« też je ujawniły, no i możemy ich używać, sobie »podbierać« i nawzajem się wspierać"

Przedstawiciel OHiS, FGI

3.2.3 Działania informacyjno-promocyjne

Opisana wyżej zmiana świadomościowa na temat współpracy ruchu harcerskiego stworzyła nowe warunki do prowadzenia działalności promocyjnej i kształtowania wizerunku OHiS. Ponowne odkrycie „wspólnego mianownika" organizacji harcerskich i skautowych spowodowało nie tylko to, że lepiej rozumieją się nawzajem, ale również łatwiej jest im komunikować swoją tożsamość otoczeniu społecznemu.

„To że na zewnątrz występujemy, jako ci, dla których najważniejsze jest dobro dziewcząt i chłopców nam powierzonych, jest moim zdaniem bezcenne […] Ten przekaz, który jest na zewnątrz czasami rzeczywiście jest taki zaburzony, przez to, że jest tyle tych formacji: »Boże, czym się różnią województwa od siebie? A co to są ci Skauci Europy? A jak się to ma do tego?« Zamiast to wszystko tłumaczyć mówimy: »Dobra, wszyscy jesteśmy różni, nie muszą Państwo tego wiedzieć, ale najważniejsze jest to, że zajmujemy się wychowaniem i że [działamy] dla dobra tych ludzi, dla dobra Polski, dla dobra społeczeństwa« I koniec i kropka."

Przedstawiciel OHiS, FGI

Organizacje, które dotychczas przed decydentami i partnerami społecznymi występowały same teraz mogą poczuć siłę płynąca z jedności.

„Staliśmy się na arenie resortowej dostrzegani i jesteśmy siłą. Nie tylko największa organizacja, czyli na przykład tutaj ZHP, ale właśnie jakby ramię w ramię i na równi."

„To, że jesteśmy razem może da większą siłę na to, żeby bronić swoich racji."

Przedstawiciele OHiS, FGI

Integracja środowiska harcerskiego i skautowego daje dobre podstawy do prowadzenia skuteczniejszej niż dotychczas promocji ruchu, ale nie rozwiązuje wszystkich problemów. Nowy wizerunek zjednoczonego środowiska należy jeszcze utrwalić w świadomości społecznej, a szczególnie w świadomości przedsiębiorców, z którymi powinna zostać zawiązana strategiczna współpraca (zadanie 2.4). Ponadto umiejętności, które harcerstwo daje swoim członkom, w dalszym ciągu nie są wystarczająco wypromowane, jako kompetencje przydatne na rynku pracy. Zdarza się, że w organizacjach, również biznesowych, w których funkcje kierownicze pełnią byli harcerze, docenia się to, że kandydat do pracy może się wykazać prowadzeniem pracy wychowawczej w organizacji harcerskiej lub skautowej. Nie jest to jednak regułą, ponieważ świadomość kompetencji i wartości, jakie wynosi się z organizacji harcerskiej lub skautowej, nie jest duża. Kolejnym wyzwaniem stojącym przed promocją OHiS jest zmiana ciągle pokutujących w społecznej świadomości stereotypów infantylizacji i ubóstwa.

„Stereotyp infantylizacji, krótkich spodenek, niepoważnych sytuacji i tak dalej. Kiedyś tak nie było, przed wojną »zrobione po harcersku« znaczyło zrobione dobrze. Dzisiaj na pewno znacie państwo różne sytuacje medialne: »Harcerzykom coś dajmy, bo zupełnie niepoważni, w piaskownicy i w ogóle się nie znają«. To jest jeszcze długi proces, żeby jak gdyby »sprzedać« walory, które harcerstwo niesie."

Przedstawiciel OHiS, FGI

Paradoksalnie niedocenienie walorów ruchu harcerskiego i skautowego może po części wynikać z wartości, jakie w tym ruchu są wyznawane.

„Nasza szara harcerska służba i skromność powoduje, że nie potrafimy tego dobrze sprzedać, że czasem jesteśmy niesamowici"

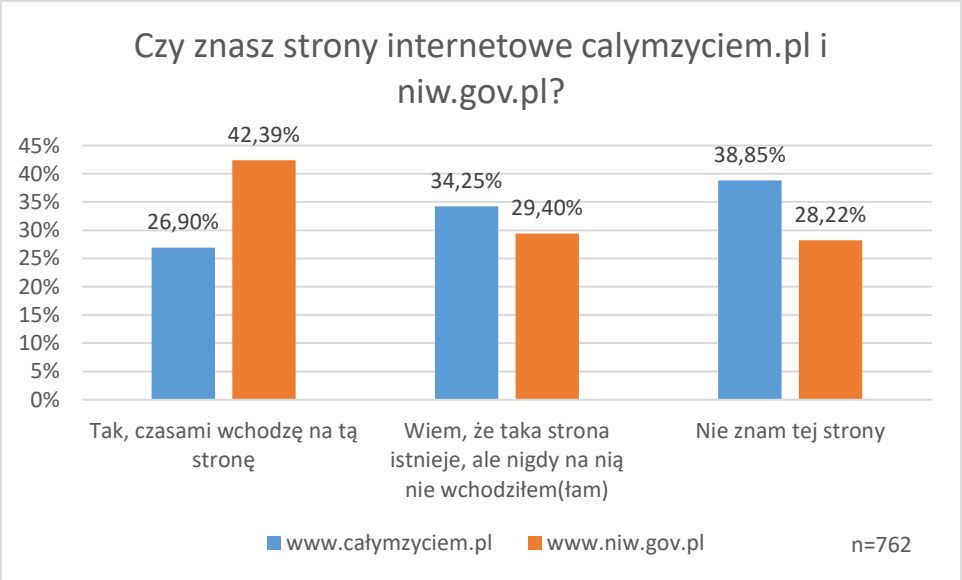
Przedstawiciel OHiS, FGI

Również te wartości powodują, że koordynatorzy OHiS oczekują, że przekazy promocyjne będą promowały nie tylko to, czym można by najłatwiej przyciągnąć do ruchu dzieci i młodzież (np. przygody, wypoczynek, spędzanie czasu w grupie), ale również przesłanie, że bycie harcerzem lub skautem daje zasoby psychiczne i duchowe na całe życie.

Wyzwanie dla realizacji działań promocyjnych może stanowić również fakt, że nie jest to najbardziej doceniana przez instruktorów i instruktorki sfera działalności w Programie. Zaledwie 1,4% respondentów w badaniu CAWI, wśród ważnych i pilnych potrzeb OHiS, wymieniła potrzeby związane z promocją działalności organizacji i ruchu harcerskiego (wykres nr 11). To niedocenienie może być przyczyną tego, że przekazy informacyjno-promocyjne ROHiS, bez względu na kanał komunikacji nie cieszą się powszechnym zainteresowaniem instruktorów harcerskich. Wyniki badania wskazują na to, że spot telewizyjny „Całym Życiem" (emitowany również w mediach społecznościowych i kanałach internetowych) obejrzała w całości przynajmniej jednokrotnie niespełna połowa, czyli 44,62%, respondentów.

Stronę internetową Programu (calymzyciem.pl) czasami odwiedza zaledwie 26,9% badanych, co oznacza, że blisko ¾ z nich albo nie zna tej strony (nie wie o jej istnieniu lub wie, ale nigdy na nią nie wchodzi). Trochę lepiej przedstawia się znajomość strony internetowej NIW-CRSO – czasami odwiedza ją 42,39% instruktorów.

Wykres 17

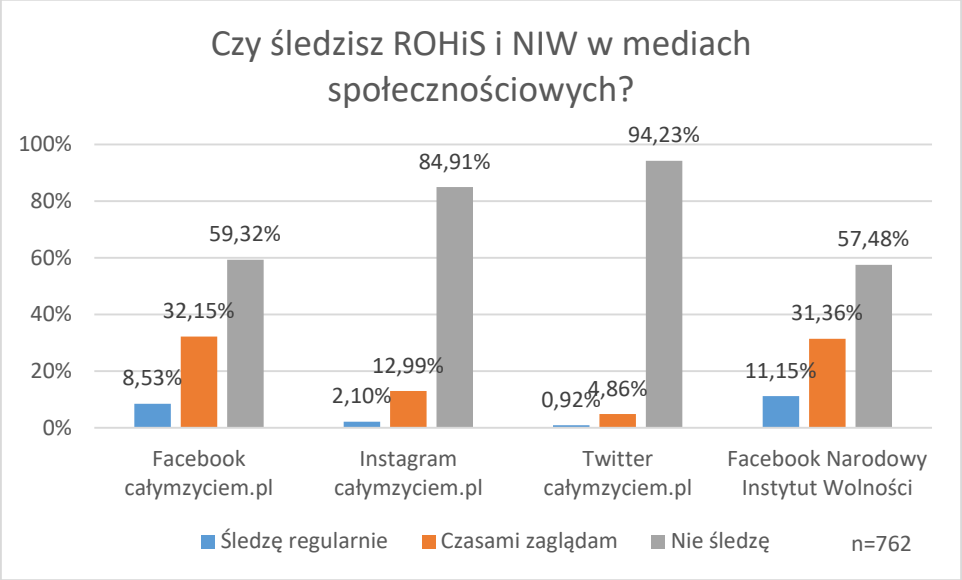


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Podobnie przedstawiają się statystyki dotyczące obserwowania profili społecznościowych związanych w Programem. Aż 94,23% instruktorów nie interesuje się profilem calymzyciem.pl

na Twitterze, a na Instagramie 84,91%. Relatywnie większym zainteresowaniem cieszą się Facebook; paradoksalnie większa grupa instruktorów śledzi profil NIW-CRSO (11,15%) niż calyzyciem.pl (8,53%).

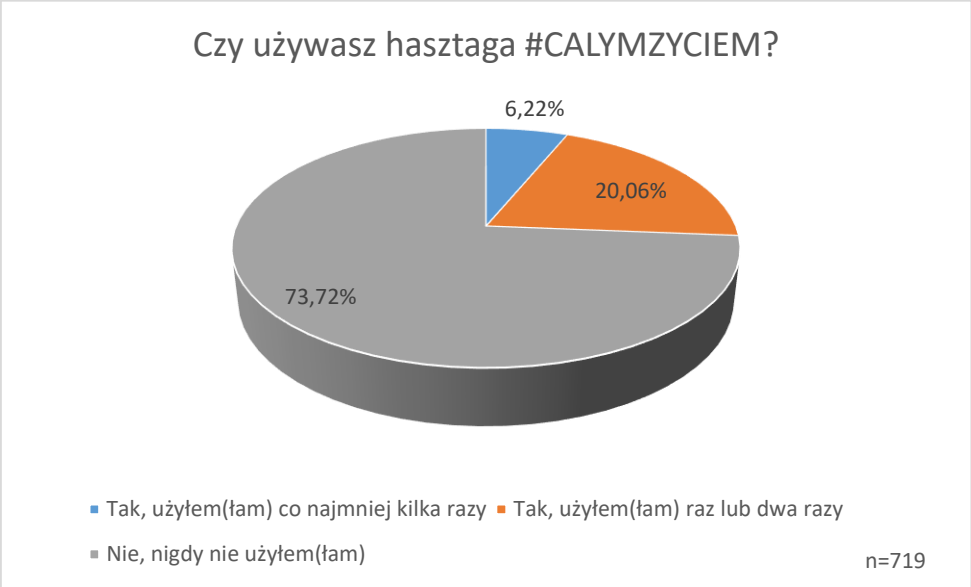
Wykres 18



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

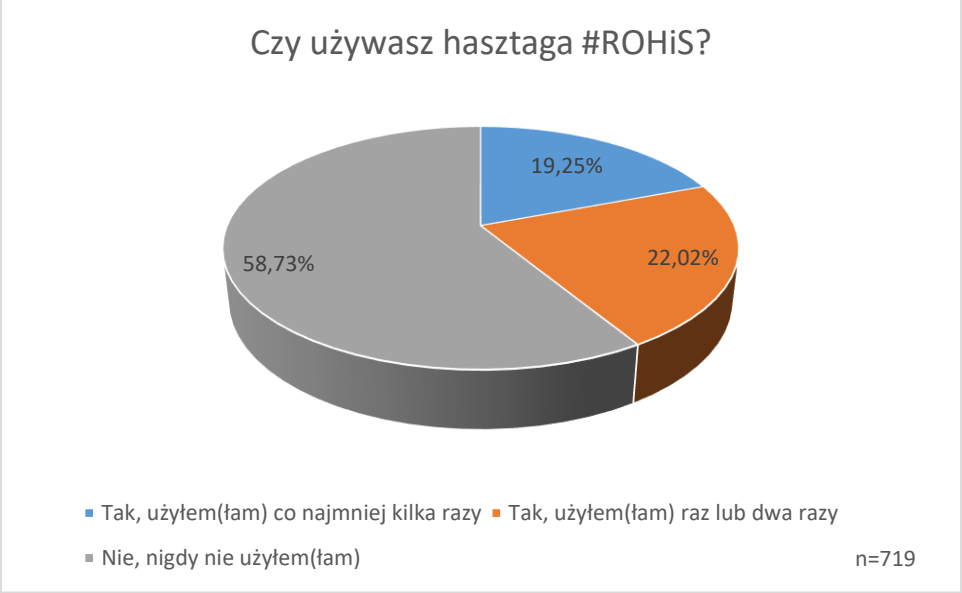
Również hasztagi #CALYMZYCIEM i #ROHiS nie są często używane przez instruktorów; 73,72% osób badanych, które mają taką możliwość nigdy nie użyło #CALYMZYCIEM i 58,73% - #ROHiS.

Wykres 19



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI. Próba obejmuje osoby, które aktywnie korzystają z mediów społecznościowych.

Wykres 20



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI. Próba obejmuje osoby, które aktywnie korzystają z mediów społecznościowych.

3.3. Zarządzanie Programem

Zarówno organizacje jak i IZ komunikują zadowolenie ze współpracy w ramach ROHiS. Odbywają się spotkania kwartalne, IZ przygotowuje szkolenia i warsztaty dla beneficjentów ROHiS w sprawach, które są dla nich ważne. Dobrze też układa się współpraca na poziomie roboczym. Koordynatorzy na bieżąco uzgadniają realizację poszczególnych działań i w razie pytań czy wątpliwości zwracają się do IZ.

„Bez M. i bez wsparcia innych osób z NIW-u tego [ROHiS] w życiu by nie było, bo nikt nam nie dał szansy przez wiele lat na to, żeby zrobić coś co jest nasze, coś co my zaplanowaliśmy tak, jak się planuje praktycznie prace w drużynie."

Przedstawiciel OHiS, FGI

„W mojej ocenia, jako pracownika IZ, współpraca układa się bardzo dobrze".

Przedstawiciel IZ, IDI

W celu usprawnienia zarządzania Programem i podniesienia jakości merytorycznej działań powoływane są zespoły problemowe. Są to zarówno zespoły działające wewnątrz dużych OHiS jak i zespoły zewnętrzne, w skład których wchodzą członkowie różnych organizacji. Zadaniem

zespołów jest rozwiązywanie bardziej złożonych problemów i dostarczanie wiedzy eksperckiej z określonych dziedzin (np. promocja).

Kolejnym dużym krokiem dla beneficjentów ROHiS były wspólne prace w zespołach problemowych (akcja zimowa i letnia, zespół ds. promocji, zespół ds. Forum o wychowaniu, zespół ds. współpracy z biznesem) i konieczność osiągnięcia konsensusu dla rozwoju ruchu harcerskiego w całości, nie tylko z perspektywy własnej organizacji.

Przedstawiciel IZ, IDI

Aktualny poziom zaangażowania zasobów ludzkich na potrzeby ROHiS w IZ wydaje się wystarczający, ponieważ na tym etapie realizacji jest on dosyć niewielki. Rytm realizacji Programu pozwala na jego obsługę na co dzień przez dwoje pracowników (kierownik i pracownik). Zwiększenie zaangażowania pracowników w tej chwili nie wpłynęłoby na sprawniejszą realizację bieżących zadań. W przypadku organizacji dużych spotkań lub konferencji angażowane są większe zasoby ludzkie zgodnie z aktualnymi potrzebami.

4. Wnioski i rekomendacje

Wnioski:

1. Dotychczas zadania w Programie realizowane były skutecznie. Dotyczy to głównie Zadań 1 i 2.3, czyli ukierunkowanych wewnątrz organizacji, na które położony był największy nacisk. Przekroczenie (czasami nawet kilkukrotne) wartości docelowych wskaźników w Zadaniu 1 wskazuje na to, że nie zostały one prawidłowo oszacowane na etapie programowania.
2. Program kompletnie odpowiada na potrzeby harcerzy, skautów i organizacji. Adresaci/ beneficjenci wsparcia w ROHiS generalnie uważają je za adekwatne i trafne. Doceniany jest zarówno wkład ROHiS w szkolenia dla kadry instruktorskiej (Zadanie 1) jak i inwestycje w sprzęt i infrastrukturę (Zadanie 2.3).
3. Zrealizowane działania stanowią solidną podstawę do tego by oczekiwać, że nastąpi zakładana w Programie zmiana społeczna polegająca na rozwoju organizacji. Jest jeszcze zbyt wcześnie by taka zmiana mogła wystąpić, natomiast jeżeli kolejne zadania będą realizowane tak skutecznie jak dotychczas, to nicnie powinno stanąć na przeszkodzie jej wypracowaniu.
4. Koordynatorzy OHiS mają bardzo silne poczucie bycia upodmiotowionymi w ROHiS – dostrzegają swoje sprawstwo w Programie, angażują się w podejmowanie decyzji i biorą odpowiedzialności za swoje działania. Zjawisko to nie odnosi się do instruktorów OHiS, którzy w Programie pełnią rolę beneficjentów/odbiorców wsparcia.
5. W efekcie realizacji Programu nastąpiła integracja OHiS dostrzegana głównie przez koordynatorów i przedstawicieli central organizacji. Harcerze i skauci pełniący niższe funkcje w swoich organizacjach rzadziej zauważają tą integrację i nie przywiązują do niej dużego znaczenia.
6. Działania promujące ruch harcerski i skautowy i ROHiS nie spotkały się z dużym zainteresowaniem ze strony członkiń i członków organizacji. Większość z nich nie korzysta z programowej strony internetowej, nie śledzi dedykowanych OHiS profili w mediach społecznościowych i nie ogląda spotów telewizyjnych Programu.
7. Zasoby ludzkie zaangażowane w realizacje ROHiS zarówno przez organizacje będące beneficjentami, jak i IZ są wystarczające do tego by Program był sprawnie wdrażany.

Rekomendacje:

1. W kolejnych edycjach organizacje powinny nadal kłaść nacisk na szkolenia dla kadry instruktorskiej i na szkolenia specjalistyczne. W najbliższym czasie należy skoncentrować się na realizacji zadania wspólnego (Zadanie nr 2). Organizacje powinny starać się pozyskać do współpracy więcej partnerów biznesowych, a także nawiązać współpracę z administracją publiczną.

2. Skuteczne zrealizowanie Zadania 2.2. „Promocja ruchu harcerskiego w mediach publicznych” oraz budowa pozytywnego wizerunku OHiS jako silnych, sprawczych i kompetentnych, a jednocześnie oddanych swojej misji, wymaga zmierzenia się z kilkoma wyzwaniami. OHiS powinny konsekwentnie prezentować się, jako zjednoczony ruch/środowisko; należy podjąć działania zwiększające świadomość społeczną na temat ruchu harcerskiego i skautowego. Ze względu na niewielkie zainteresowanie członków organizacji przekazami promocyjnymi ROHiS warto zweryfikować dotychczasowe podejście do działań info-promo w internecie.
3. Czynnikiem warunkującym sukces realizacji kolejnego etapu wdrażania Programu (szczególnie Zadań 2.4. „Budowa systemu współpracy z sektorem przedsiębiorstw” i 2.5. „Konsolidacja środowisk harcerskich i skautowych”) może okazać się stopień w jakim harcerze i skauci identyfikują się z celami ROHiS. Z tego powodu należy podjąć działania zmierzające do zwiększenia *empowerment* harcerzy i skautów w Programie.
4. Przekroczenie (czasami nawet kilkukrotne) wartości docelowych wskaźników w Zadaniu 1 może być przesłanką do tego by dokonać przeglądu wskaźników dotyczących Zadania, które mają być realizowane w drugim etapie Programu.

Załączniki – narzędzia badawcze

1. Dyspozycje do zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z przedstawicielami OHiS

[Przywitanie uczestników, przedstawienie się, przestawienie celów wywiadu i zasad dyskusji, poinformowanie o nagrywaniu i uzyskanie zgody]

- Czy działania podjęte w ramach ROHIS na pierwszym etapie Programu okazały się adekwatne do potrzeb i wyzwań, z jakimi mierzą się poszczególne organizacje oraz ruch harcerski i skautowy?
- W jakim stopniu OHiS są przygotowane do realizacji Zadania 1 „Wsparcie kształcenia i działań programowych”? Na jakie wyzwania/problemy napotykają?
- W jakim stopniu OHiS są przygotowane do realizacji Zadania 2 „Wsparcie instytucjonalne”? Na jakie wyzwania/problemy napotykają?
- W jakim stopniu OHiS są przygotowane do obsługi zadań ROHiS (np. dotyczące obowiązków sprawozdawczych, procedur dotyczących zamówień)?
- Jak na podstawie dotychczasowych doświadczeń można ocenić szanse osiągnięcia rezultatów ROHiS w odniesieniu do:
    - organizacji harcerskich i skautowych biorących udział w Programie?
    - sytuacji kadry / instruktorów OHiS?
- Czy na podstawie dotychczasowych doświadczeń można zaobserwować wpływ ROHiS na sytuację młodzieży i dzieci należących do ruchu harcerskiego i skautowego?
- Jak organizacje harcerskie i skautowe oceniają współpracę z Instytucją Zarządzającą podczas realizacji Zadania 1 „Wsparcie kształcenia i działań programowych”?

2. Dyspozycje do indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z przedstawicielem IZ

[Przywitanie, przestawienie celów wywiadu i zasad rozmowy, poinformowanie o nagrywaniu i uzyskanie zgody]

- Jak z punktu widzenia IZ przebiega realizacja zadań przez organizacje harcerskie i skautowe (dotyczy terminowości, skuteczności, zaangażowania)?
- Czy są różnice pomiędzy zadaniem 1 i zadaniem 2 w sposobie realizacji przez OHiS? Jeżeli tak to jakie i z czego wynikają (poza odmiennością zadań)?
- Na jakich celach / zadaniach strategicznych ROHiS powinien się koncentrować w latach 2020-2021, żeby wpływ Programu był równie odczuwalny w innych obszarach jak odczuwalny jest wpływ na wyposażenie i szkolenia?
- Jaka może być przyczyna tego, że kadra harcerska i skautowa raczej nie interesuje się działaniami medialnymi i obecnością ROHiS w mediach społecznościowych? Czy może to stanowić zagrożenie dla osiągania celów Programu? Jeżeli tak to co można zrobić, żeby zmienić ten stan rzeczy?
- Jak Instytucja Zarządzająca ocenia współpracę z OHiS?
- Czy poziom zaangażowania zasobów ludzkich w realizację ROHiS umożliwia sprawne wdrażanie Programu? Czy zaangażowanie w ROHiS większego zespołu w IZ wpłynęłoby pozytywnie na perspektywy osiągnięcia celów Programu?
- Jakie zmiany organizacyjne w IZ i zależne od IZ mogłyby wpłynąć pozytywnie na realizację ROHiS?

3. Kwestionariusz CAWI dla instruktorów/wychowawców w organizacjach harcerskich i skautowych

Szanowni Państwo, w związku z zakończeniem I etapu wdrażania ROHiS w organizacjach harcerskich i skautowych chcielibyśmy poznać Państwa opinię na temat przeprowadzonych szkoleń, inwestycji w wyposażenie i rozpoznawalności Programu. Dlatego zwracamy się do Państwa z prośbą o wypełnienie krótkiej ankiety, która pozwoli nam na lepsze zrozumienie Państwa oczekiwań oraz doskonalenie działań podejmowanych w Programie.

CZĘŚĆ I.

1. Czym według Ciebie jest ROHiS?

Zaznacz kilka odpowiedzi

- ☐ Pożytecznym dodatkiem do działalności misyjnej mojej organizacji
- ☐ Źródłem finansowania działalności mojej organizacji
- ☐ Szansą na zrealizowanie szkoleń i wydarzeń, które bez dodatkowego finansowania/pomocy nie mogłyby się odbyć
- ☐ Szansą na wzmocnienie i doposażenie mojej organizacji
- ☐ Źródłem inspiracji dla rozwoju ruchu harcerskiego i skautowego w Polsce
- ☐ Programem, który sprawi, że wszystkie organizacje harcerskie i skautowe w Polsce będą działać razem
- ☐ Szansą na to, że nas (harcerzy i skautów) będzie więcej

CZĘŚĆ II.

2. Czy według Ciebie ROHiS ma pozytywny wpływ na stan sprzętu i wyposażenia Twojej organizacji?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie
- ☐ Nie wiem/trudno powiedzieć

3. Jakie zmiany na lepsze zauważałaś(łeś)? Podaj przykłady sprzętu lub wyposażenia zakupionego dzięki ROHiS

4. Na co według Ciebie powinny być ukierunkowane wydatki na wyposażenie i infrastrukturę z ROHiS?

Na pierwszym miejscu powinien znaleźć się rodzaj wydatków, który wg. Ciebie jest najważniejszy, a na ostatnim miejscu – rodzaj wydatków, który wg. Ciebie jest najmniej ważny. Ustaw swoją własną listę priorytetów.

Wpisz w pola liczby od 1 do 6. Każda liczba może pojawić się tylko raz.

Zakup dużego wyposażenia (np. do dyspozycji całego hufca – duże namioty, kuchnia obozowa, wyposażenie kuchni, meble)

Zakup drobnego wyposażenia dla zastępów (np. małe namioty, materiały programowe)

Zakup drobnego ekwipunku indywidualnego i odzieży dla harcerzy/skautów

Remonty harcówek/lokali, w których odbywają się zbiórki

Zakup lub wynajem nieruchomości, np. harcówek, lokali, w których odbywają się zbiórki, terenów pod obozy letnie

Specjalne inwestycje np. muzeum ruchu harcerskiego i skautowego w Polsce, dom spotkań harcerzy i skautów

CZĘŚĆ III.

5. Czy według Ciebie ROHiS spowodował, że zwiększyła się liczba szkoleń dla instruktorów harcerskich/skautowych? Porównaj liczbę szkoleń, w których mogłeś/mogłaś uczestniczyć przed rozpoczęciem ROHiS i teraz.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Raczej nie

- ☐ Zdecydowanie nie
- ☐ Nie wiem/trudno powiedzieć

6. Czy według Ciebie ROHiS spowodował, że poprawiła się jakość szkoleń dla instruktorów harcerskich/skautowych (np. szkolenia są intensywniejsze, atrakcyjniejsze)? Porównaj jakość szkoleń, w których uczestniczyłeś/łaś przed rozpoczęciem ROHiS i teraz.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie
- ☐ Nie wiem/trudno powiedzieć

7. Czy według Ciebie ROHiS spowodował, że w szkoleniach uczestniczy więcej instruktorów harcerskich/skautowych? Porównaj liczbę uczestników szkoleń przed rozpoczęciem ROHiS i teraz.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie
- ☐ Nie wiem/trudno powiedzieć

CZĘŚĆ IV.

8. Czy obejrzałeś(łaś) w całości ten spot? [Multimedia 1]

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Tak
- ☐ Nie

9. Czy korzystasz z mediów społecznościowych?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Tak
- ☐ Nie

10. Czy używasz hasztaga #CALYMZYCIEM?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Tak, użyłem(łam) co najmniej kilka razy
- ☐ Tak, użyłem(łam) raz lub dwa razy
- ☐ Nie, nigdy nie użyłem(łam)

11. Czy używasz hasztaga #ROHiS?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Tak, użyłem(łam) co najmniej kilka razy
- ☐ Tak, użyłem(łam) raz lub dwa razy
- ☐ Nie, nigdy nie użyłem(łam)

12. Czy znasz strony internetowe calymzyciem.pl i niw.gov.pl?

W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź

	Tak, czasami wchodzę na tą stronę	Wiem, że taka strona istnieje, ale nigdy na nią nie wchodziłem(łam)	Nie znam tej strony
www.całymzyciem.pl	☐	☐	☐
www.niw.gov.pl	☐	☐	☐

13. Czy śledzisz ROHiS i NIW w mediach społecznościowych?

W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź

	Śledzę regularnie	Czasami zaglądam	Nie śledzę
Facebook całymzyciem.pl	☐	☐	☐
Instagram całymzyciem.pl	☐	☐	☐
Twitter całymzyciem.pl	☐	☐	☐
Facebook Narodowy Instytut Wolności	☐	☐	☐

14. Czy uważasz, że Twoja organizacja ma jakieś pilne lub ważne potrzeby, które można by zaspokoić dzięki ROHiS?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Nie
- ☐ Tak: _ _ _ _ _ _ _

15. Czy zgłaszałeś/łaś uwagi dot. wdrażania ROHiS koordynatorowi ROHiS w Twojej organizacji?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Często
- ☐ Czasami
- ☐ Rzadko
- ☐ Nigdy

METRYCZKA

16. Płeć

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Kobieta
- ☐ Mężczyzna

17. Wiek. Ile masz lat?

18. Wybierz swoją organizację

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Związek Harcerstwa Polskiego
- ☐ Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej
- ☐ Stowarzyszenie Harcerstwa Katolickiego "Zawisza" Federacja Skautingu Europejskiego
- ☐ Stowarzyszenie Skauci Króla
- ☐ Stowarzyszenie Harcerskie
- ☐ Niezależny Krąg Instruktorów Harcerskich „Leśna Szkółka”
- ☐ Royal Rangers Polska

19. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ drużynowa/drużynowy
- ☐ instruktorka/instruktor wybierany lub mianowany na poziomie hufca,
- ☐ instruktorka/instruktor wybierany lub mianowany na poziomie chorągwi,
- ☐ instruktorka/instruktor wybierany lub mianowany na poziomie Głównej Kwatery
- ☐ inna funkcja:

20. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ przyboczna/ przyboczny
- ☐ drużynowa/drużynowy
- ☐ członkini/członek komendy hufca
- ☐ członkini/członek komendy szczepu
- ☐ członkini/członek komendy chorągwi
- ☐ członkini/członek zarządu okręgu
- ☐ członkini/członek władz naczelnych

- ☐ inna funkcja:

21. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?
Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ Akela
- ☐ Przyboczna/Przyboczny Akeli
- ☐ Drużynowa/Drużynowy
- ☐ Przyboczna/przyboczny Drużynowej/Drużynowego
- ☐ Szefowa ogniska młodych przewodniczek / Szef kręgu wędrowników
- ☐ Szefowa ogniska przewodniczek / Szef kręgu szefów
- ☐ Hufcowa / Hufcowy
- ☐ Asystentka/Asystent Hufcowej/Hufcowego
- ☐ Namiestniczka / Namiestnik
- ☐ Asystentka/Asystent Namiestniczki / Namiestnika

22. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?
Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ przyboczna/przyboczny
- ☐ drużynowa/drużynowy
- ☐ komendant/ka szczepu
- ☐ komendant/ka okręgu

23. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?
Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ przyboczny/przyboczna
- ☐ drużynowy/drużynowa
- ☐ komendant szczepu
- ☐ członek komendy szczepu

- ☐ członek komisji stopni instruktorskich

24. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?
Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ podzastępowa/podzastępowy
- ☐ zastępowa/zastępowy
- ☐ przyboczna/przyboczny
- ☐ drużynowa/drużynowy
- ☐ członkini/członek Kręgu
- ☐ członkini/członek Komisji Szkolenia i Stopni Kręgu
- ☐ inna funkcja:

25. Jaką funkcję pełnisz w swojej organizacji?
Zaznacz tylko jedną odpowiedź

- ☐ przyboczna/przyboczny
- ☐ drużynowa/drużynowy
- ☐ komendant/ka szczepu
- ☐ komendant/ka okręgu