

# PRACA Z METODĄ HARCERSKĄ NA ODLEGŁOŚĆ

PORADNIK DLA LIDERÓW ZESPOŁÓW INSTRUKTORSKICH



phm. Karolina Kwiatkowska  
Praca powstała jako realizacja jednego z zadań z próby  
harc mistrzowskiej.

## SPIS TREŚCI:

- Wstęp, czyli do kogo skierowany jest poradnik, a kto powinien go unikać / s. 3
- Część I. Elementy metody – jak pracować z nimi zdalnie?
  - Prawo i Przyrzeczenie / s. 4
  - Stale doskonalony i stymulujący do rozwoju program / s. 6
  - System małych grup / s. 7
  - Uczenie w działaniu / s. 9
- Część II. Cechy metody – jak możemy je wykorzystywać w pracy zdalnej?
  - Pozytywność / s. 10
  - Dobrowolność i świadomość celów / s. 12
  - Wzajemność oddziaływań / s. 13
  - Naturalność / s. 15
  - Indywidualność / s. 16
  - Pośredniość / s. 17
- Część III. Osobisty przykład instruktora - choć jest daleko, powinien być bardzo blisko! / s. 18
- Podsumowanie / s. 19

## WSTĘP

# CZYLI DO KOGO SKIEROWANY JEST PORADNIK, A KTO POWINIEN GO UNIKAĆ

Pomysł na stworzenie takiego opracowania narodził się jeszcze przed pandemią, kiedy będąc szefową hufcowego zespołu instruktorskiego zdałam sobie sprawę, że większość jego członków jest spoza lokalizacji mojego hufca. Następnie przeanalizowałam inne zespoły, w których działałam. Niezależnie od tego czy był to poziom Głównej Kwatery, chorągwi czy hufca, nadal znaczna część zespołu działała z innego miejsca niż lokalizacja danej jednostki.

Jako osoba koordynująca prace takiego zespołu, szukałam materiałów, które mogłyby mi pomóc w pracy. Znalazłam trochę informacji o działaniu z zespołem rozporozszonym. Jednak to nie do końca spełniło moje potrzeby, ponieważ wdrażając tylko te wskazówki, praca z moim zespołem instruktorskim nie różniłaby się od realizacji projektów w mojej pracy zawodowej. Dlatego zaczęłam się zastanawiać jak wpleść w to metodę harcerską. I z tych rozważań powstał ten poradnik. Ta dam.

Zanim przejdę do konkretnych wskazówek, to chcę podkreślić na wstępie jedną istotną rzecz. Otóż stała praca z zespołem rozproszonym ma sens wyłącznie w przypadku zespołów instruktorskich, w przeciwieństwie do gromad zuchowych i drużyn harcerskich. Harcerstwo to przygoda, a jej nie da się przeżyć przez Internet.

## CZĘŚĆ I

# ELEMENTY METODY – JAK PRACOWAĆ Z NIMI ZDALNIE?

### **Prawo i Przyrzeczenie**

W działaniu na odległość również powinniśmy pamiętać o wartościach wynikających z Prawa i Przyrzeczenia Harcerskiego. Polecam mieć to na uwadze szczególnie w momencie, gdy będziemy tworzyć kontrakt z naszym zespołem. Taki kontrakt ułatwia nam pracę. Wiemy, na co się wspólnie umawiamy i wiemy, jakiego zachowania powinniśmy unikać.

W trudnych sytuacjach kontrakt będzie rzeczą, do której będziesz mógł jako lider się odwołać.



W końcu czym innym jest terminowość, jeśli nie poleganiem na słowie harcerza jak na Zawiszy.

Czy wzajemne wsparcie w zespole nie jest efektem widzenia w pozostałych członkach zespołu braci?

Czy możemy być pożytecznymi dzięki realizowaniu służby wyrażonej w celach przez zespół?

Czy budowanie dobrej atmosfery w zespole, nawet zdalnie, nie jest po prostu byciem pogodnym?

Prawo Harcerskie może być inspiracją, a zarazem dobrym tematem do dyskusji, dzięki czemu możecie poznać swoje oczekiwania i stworzyć uniwersalne zasady współpracy.

Możesz pomyśleć również o expose lidera, które będzie nawiązywać do wartości wynikających z Prawa i Przymierzenia. Dzięki temu dasz jasno do zrozumienia, że w zespole instruktorów, nawet działając zdalnie, kierujemy się tymi samymi zasadami, co w drużynie harcerskiej.

Nie bój się w zespole rozproszonym dyskutować na tematy trudne, niejednoznaczne. Pamiętaj, że zespół rozproszony to nie tylko ludzie do wykonywania zadań. To grupa ludzi, która powinna się również inspirować i wspierać. Twój zespół to osoby z poglądami, o których będą chętnie mówić, gdy w zespole będzie panował wzajemny szacunek i zaufanie. Ty jako lider powinieneś poruszać ważne dla Was, ale także dla organizacji tematy, które Was dotyczą. Analizujcie to, co się dzieje wokół Was i oceniajcie czy jest to w porządku, czy powinno się to dziać. Oczywiście Ty jako lider powinieneś pamiętać, aby w moderacji takiej dyskusji nawiązywać, nawet pośrednio, do wartości z Prawa i Przymierzenia.

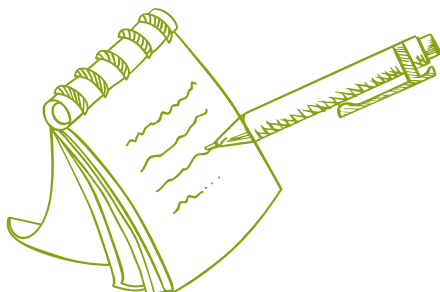
### **Kiedy i gdzie powinniście dyskutować?**

Oczywiście to zależy od charakteru Twojego zespołu. Możesz zarezerwować czas na dyskusję podczas regularnych spotkań zespołu.

Z moich doświadczeń mogę powiedzieć, że często takie dyskusje w zespołach, w których działam, mają miejsce na Messengerze. Najbardziej sprawdza się on w sprawach nagłych, wydarzeniach niespodziewanych. Zazwyczaj wszyscy członkowie zespołu mają go pod ręką i jeśli temat jest dla nich ważny, chętnie się dzielą swoją opinią i rozmawiają.

## Stale doskonalony i stymulujący do rozwoju program

Podobnie jak w zespole „na żywo”, tak i w zespole wirtualnym konieczna jest praca z dobrym planem pracy, który odpowiada na potrzeby środowiska i jednocześnie stawia wyzwania przed członkami naszego zespołu. Warto jednak taki plan tworzyć wspólnie na żywo. Spotkania online mogą być efektywne, jednak nie damy rady produktywnie uczestniczyć w nich dłużej niż 2 godziny. Łatwiej jest rozproszyć uwagę. Trudniej zaobserwować, co dzieje się na twarzach uczestników. Dlatego spotkanie w celu stworzenia planu, a zarazem budowania więzi wśród zespołu, przyniesie naprawdę dużo więcej korzyści.



Jak już taki plan stworzymy, to...

- pracujemy z nim!
- róbmy cykliczne podsumowania i rozmawiamy o tym, jak są realizowane zaplanowane zadania.
- sprawdzamy, czy przybliżamy się wyznaczonych celów.
- niech plan pracy będzie w widocznym i łatwo dostępnym miejscu.
- spróbujcie spotkać się osobiście w środku roku, by pogadać o jego realizacji.
- od razu zaplanujcie też jego ewaluację.

### W jakim miejscu zamieścić plan pracy?

Możliwości jest wiele, jednak proponuję korzystać z dobrodziejstw wynikających z dostępu do Office365. Jeśli wszyscy członkowie Twojego zespołu mają konto w domenie zhp.net.pl (a powinni mieć), to najlepszym rozwiązaniem będzie korzystanie z Teamsów. Plan pracy możesz zamieścić w zakładce „Pliki”, gdzie dostęp do niego będzie miał cały zespół. Możesz również korzystać z Plannera, gdzie do zadań z planu pracy będziesz mógł przypisać osoby odpowiedzialne.

## System małych grup

System małych grup jest sprzymierzeńcem zespołów rozproszonych. Im więcej osób, tym trudniej będzie Ci prowadzić spotkanie online. Tym więcej osób niezaangażowanych. Tym trudniej zapewnić dobre tempo rozmowy. Jeśli prowadzisz większy zespół, polecam tworzyć grupy projektowe do poszczególnych zadań. To pozwoli członkom zespołu poznać się wzajemnie i szybciej wypracować rozwiązanie, ponieważ będzie im łatwiej się ze sobą skomunikować. Co ważne, w takim systemie pracy powinieneś być ciągłym wsparciem i osobą do konsultacji. Pamiętaj, żeby zespół projektowy miał gdzie podzielić się wynikami swojej pracy z pozostałą częścią zespołu.



### Jak pracować z grupą podczas spotkań online?

Zdarza się, że proces zabierania głosu w dyskusji online jest dla uczestników spotkań kłopotliwy. Problemem często nie jest to, że dana osoba nie ma nic do powiedzenia czy wstydzi się coś powiedzieć. Często problemem jest sam proces zabierania głosu. Są dwie możliwości rozwiązania tej sytuacji. Jeżeli mamy większą liczbę uczestników i do tego przerywających sobie, to warto poprosić o podnoszenie łapki, w momencie, gdy chcemy coś powiedzieć. Wtedy prowadzący może wyznaczać osoby i unikać zakłóceń.



Jeśli jednak pracujemy z doświadczonymi instruktorami, to możemy zachęcić uczestników spotkania do włączenia mikrofonów i swobodnego wypowiedzenia się, a nawet przerywania. Wtedy przebieg rozmowy będzie bardziej naturalny. Sam powinieneś sprawdzić, która opcja lepiej będzie działać w Twoim zespole.

### Jak wykorzystywać czat?

Czat to miejsce, w którym możemy wrzucać link do dodatkowych materiałów, dopowiadać coś do czyjeś wypowiedzi nie przerywając mu lub po prostu dodać coś do rozmowy już po zakończeniu spotkania (opcja dostępna w Teamsach).

Jeżeli chcesz z zespołem porozmawiać na ważny temat wymagający analizy i skupienia, w czasie spotkań online włączcie kamery. Widząc twarze kolegów i koleżanek z zespołu, osoby zabierające głos czują się bardziej komfortowo, a ich uwaga będzie w większym stopniu skupiona na spotkaniu niż rozpraszaczach z domu.

Kiedy spotkanie będzie miało formę raportową i podejmowane tematy nie będą wymagały dogłębnej analizy, zastanów się czy nie wystarczy obecność uczestników tylko z włączonymi mikrofonami. To pozwoli Ci w łatwy sposób utrzymać dobrze poinformowany zespół bez nadużywania czasu wolnego jego członków.

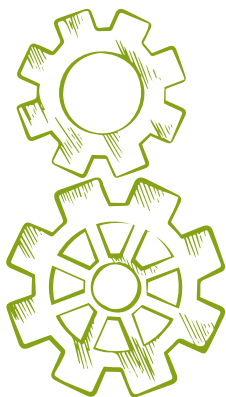


Pomimo, że są to stricte techniczne aspekty pracy, to wprowadzenie kilku zasad podczas spotkań online pozwoli Ci lepiej pracować ze swoim zespołem, zadbać o porządek dyskusji i zaangażować odpowiednio każdego uczestnika spotkania.



## Uczenie w działaniu

Wirtualnie również możemy zdobywać wiedzę w działaniu. W końcu efekty pracy naszego zespołu dzieją się zazwyczaj w „prawdziwym” świecie. Kluczem do tego może być postawienie na samodzielność jednostek w zespole. Bądźmy jako liderzy głosem doradczym, ale pozwalamy członkom naszego zespołu realizować zadania od początku do końca. Pozwólmy im zdobyć potrzebne informacje, zadawać ważne pytania, sprawdzać, co działa. Dajmy im nawet możliwość „zawalenia sprawy”. Uczmy, wspierajmy, ale pozostawmy samodzielność i dajmy ponieść konsekwencje. Te pozytywne, ale też negatywne. Wiem, że często gonią nas terminy i oczekiwania, ale wyręczając naszych ludzi i pozbawiając ich odpowiedzialności, możemy pozbawić ich poczucia wpływu, a tym samym zmniejszyć ich motywację do działania. Jeśli pracujemy w zespole instruktorskim, to traktujemy członków naszego zespołu jak... instruktorów. ;)



Przykład z mojego podwórka – w prowadzonym przeze mnie zespole informacji i promocji, każdy z członków może rozwijać swoje umiejętności pisarskie, fotograficzne i graficzne. Uczenie w działaniu polega na tym, że nawet początkujące osoby dostają prawdziwe zadania – stworzenie fotorelacji z prawdziwego wydarzenia czy stworzenie tekstu na aktualną stronę www. Po wykonaniu zadania, analizujemy (lider i osoba wykonująca zadanie) co wyszło, a co można zrobić lepiej i wdramy wnioski przy następnej okazji.

Dużym wyzwaniem w pracy w zespole rozproszonym jest ograniczona możliwość obserwacji reakcji odbiorców na efekty naszej pracy. Dlatego jako liderzy powinniśmy o tym pamiętać poprzez docenianie, omawianie konsekwencji działań, przekazywanie feedbacku czy organizowanie sytuacji, gdzie „zespołowicze” sami będą mogli odebrać informację zwrotną. Jest to niezbędne w budowaniu motywacji u naszego zespołu.

## CZĘŚĆ II

# CECHY METODY – JAK MOŻEMY JE WYKORZYSTYWAĆ W PRACY ZDALNEJ?


### Pozytywność

Pierwszym krokiem do wdrażania pozytywności będzie moment zawierania kontraktu z zespołem i wdrożenie do niego pewnej, bardzo przydatnej i prostej zasady...



Komunikacja online, zwłaszcza w formie pisanej ma niestety tę wadę, że nie towarzyszy jej cały przekaz niewerbalny, który w dużym stopniu wspomaga komunikację werbalną. W wiadomości tekstowej nie widzimy twarzy rozmówcy, jego gestykulacji, a także nie słyszymy tonu głosu. Przez co, komunikat wydaje się być dla odbiorcy pozbawiony emocji albo nawet nacechowany negatywnie.

Dlatego, ważne jest pamiętać o tym, że w naszym zespole mamy wspólne cele i chcemy ze sobą współpracować. Jesteśmy w zespole z własnej woli i chcemy, żeby współpraca była dla każdego przyjemnością i sposobem na rozwój, a nie przykrym obowiązkiem. Dlatego warto wychodzić z założenia, że nasz rozmówca ma dobre intencje, a większość nieporozumień wynika z szumów komunikacyjnych i niezrozumienia. Proponuję przedyskutować z zespołem ten temat i wpisać wnioski w nasz kontrakt. Wówczas będzie większa szansa na to, że będziemy pamiętać o tym zjawisku nawet w sytuacjach stresowych



Druga kwestia związana z pozytywnością to sposób współpracy pomiędzy liderem a poszczególnymi członkami zespołu. Często w zespołach instruktorskich ze względu na znaczną liczbę obowiązków, terminy, multifunkcyjność (sic!) zapominamy, że pracują z nami wolontariusze i zaczynamy traktować nasz zespół jak grupę osób do realizowania zadań. Zanika przestrzeń i czas na rozwijanie kreatywności, inwencję twórczą czy po prostu relacje. A wiadomo nie od dziś, że...

— “ —

...o wiele łatwiej i  
przyjemniej jest  
pracować z kimś, kogo  
się zna, do kogo ma się  
zaufanie, pomóc komuś,  
kogo się lubi.

hm. Stefan Mirowski

— ” —

Dlatego jako liderzy powinniśmy dbać o naszych ludzi, obserwować ich dobrostan i przydzielać im zadania, które ich czegoś nauczą, pośrednio oraz bezpośrednio. I nie zapominajmy o dawaniu po przyjacielsku konkretnej informacji zwrotnej.

## **Dobrowolność i świadomość celów**

Członkowie zespołów instruktorskich są w na tyle komfortowej sytuacji, że niezależnie od tego czy działają online czy offline, powinni być świadomi, dlaczego podejmują daną służbę. W końcu mają za sobą zobowiązanie instruktorskie i wiedzą, że naszym celem powinno być realizowanie misji ZHP, czyli wychowywanie młodego człowieka - wspieranie go we wszechstronnym rozwoju i kształtowaniu charakteru przez stawianie wyzwań. Natomiast ważną rolę lidera w takiej sytuacji jest przypominanie o tym i wspólne ustalenie szczegółowych celów charakterystycznych dla działalności samego zespołu, a następnie wspieranie ich realizacji.

W wariacie zdalnym powinniśmy o tych celach przypominać nie tylko werbalnie na cyklicznych spotkaniach zespołu, ale również wizualnie w wirtualnej przestrzeni zespołu (np. za pomocą narzędzia Whiteboard dostępnego w Office365). Nie jest tajemnicą, że w realizacji celów pomaga plan pracy zespołu, dlatego on też powinien się znaleźć w naszej wspólnej przestrzeni.



## Wzajemność oddziaływań

To cecha, która sprawia, że nie tylko członkowie zespołu znajdują motywację do działania, ale też sam lider. Dlatego jest niezwykle ważna. Dlatego liderzy nie tylko powinni dawać feedback członkom zespołu, ale również o niego zabiegać. I czasem narzędzia wirtualne mogą ułatwić dawanie takiego feedbacku.

### Jak zbierać informację zwrotną?

Oprócz standardowej dyskusji, w której dzielimy się w zespole naszymi opiniami, możemy do zbierania feedbacku wykorzystać ankiety online. W przypadku większych zespołów czy dopiero zaczynających działać, mogą one zachęcić członków naszego zespołu do większej śmiałości i szczerości. Co ważne, traktujmy to narzędzie jako dodatkowe i wspomagające proces dawania bezpośredniego feedbacku opartego na wzajemnych szacunku i zaufaniu.

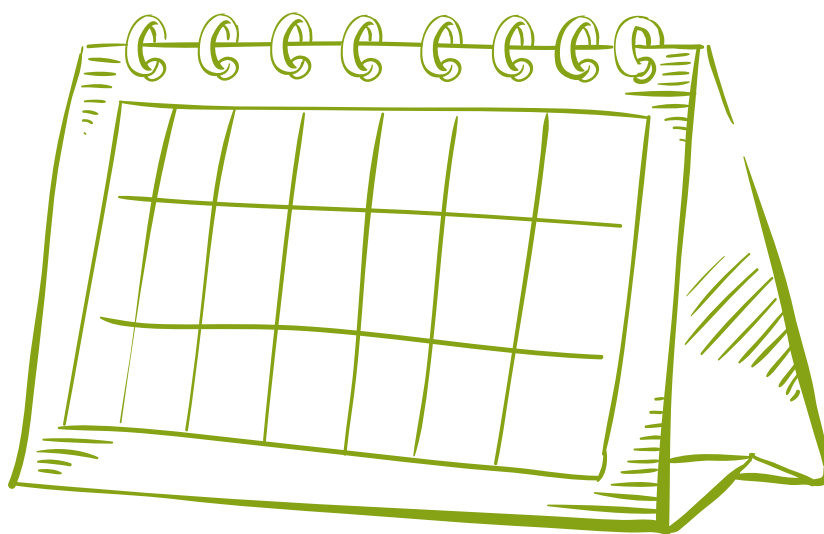
Zespoły rozproszone dają szansę na poznanie się i wygodną współpracę ludziom z różnych części Polski, a czasem nawet świata. Znajomości z instruktorami z innych środowisk mogą być dla członków zespołu ciekawe i inspirujące.

Warto wzmocnić te więzy organizacją raz na jakiś czas spotkania offline. Dobrze zaplanowane i poprowadzone spotkania offline to źródło motywacji na długie miesiące i sposób na sprawną integrację zespołu.

- Jeśli jesteśmy w stanie spotkać się tylko raz na rok, wykorzystajmy ten czas na podsumowanie dotychczasowej pracy i zaplanowanie następnego miesiąca działania.
- Jeśli jesteśmy w stanie spotykać się częściej, wykorzystajmy ten czas na aktywności, które dodatkowo nas zintegrują - warsztaty z prawdziwego zdarzenia, dyskusja nad ważnymi kwestiami, spotkanie z czymś nowym, ciekawym i związanym z polem naszego działania czy wspólne gotowanie obiadu.

Zespoły wirtualne spotykają się rzadko, dlatego warto szczególnie konstruktywnie wykorzystać ten czas - zaplanować tematy do dyskusji, odpowiedni czas, właściwe miejsce, tempo pracy.

Starajmy się zachowywać regularność spotkań offline - to pozwala lepiej zaplanować pracę i daje poczucie stabilności. Po ustaleniu dat, możemy zarezerwować czas poprzez stworzenie spotkań zespołu w "Kalendarzu" na platformie Office365.



I oczywiście nie można zapomnieć o podsumowaniu spotkania w formie notatek i udostępnieniu ich w przestrzeni wirtualnej zespołu. To pozwoli w pewnym stopniu nadrobić nieobecny brak oraz wdrażać w życie ustalone na spotkaniu pomysły. Możemy to robić wykorzystując zakładkę "Wiki" na Teamsach lub wrzucić dokument tekstowy na naszego Onedrive'a lub Sharepointa.

## Naturalność

Technologia cały czas się rozwija i staje się bardziej dostępna, dzięki czemu działanie zespołów wirtualnych pod pewnymi względami będzie stawać się prostsze. Jeszcze kilkanaście lat temu nikt nie myślał o tym, że będziemy działać w jednym zespole żyjąc wiele kilometrów od siebie. Jest to na pewno plusem, ponieważ możemy poznawać i współpracować z niesamowitymi ludźmi.



Często osoby poznane za pomocą rozproszonego zespołu, stają się naszymi znajomymi w realnym świecie. I jest to wszystko naturalne. Zjawisko poszerzania i zacierania się granic nie dotyczy tylko harcerstwa, ale również rynku pracy, szkolnictwa, wolontariatu.

Naturalnym jest też to, że jeśli jesteśmy liderem znacznie młodszego od nas zespołu, powinniśmy przyjąć, że nasi ludzie mogą wiedzieć od nas więcej w kwestii technologii. Dlatego powinniśmy...

- być otwarci na ich propozycje realizacji naszych celów,
- pytać ich o rozwiązania technologiczne, które mogą pomóc usprawnić komunikację.

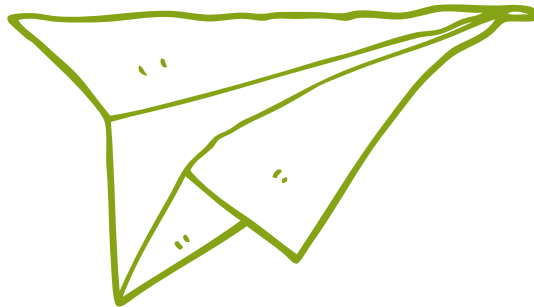
O ile stare, dobre Teamsy sprawdzają się do podstawowego działania, to narzędzia wykorzystywane przez nas zespół mogą być naprawdę dobrym urozmaicheniem.

Ostatnią rzeczą, na jaką chciałbym zwrócić uwagę w kwestii naturalności, jest nadmiar narzędzi technologicznych. Zbyt dużo nowinek technicznych może powodować przesyt i zniechęcenie. Uczmy się działać wirtualnie stopniowo, powoli i konsekwentnie. Zacznijmy od maila w domenie ZHP, później spróbujmy z wideokonferencją, następnie może przyjdzie czas na Planner. Wdrażajmy narzędzia ostrożnie i trzy razy zastanówmy się, czy na pewno to zda egzamin. Jeśli zespół nie będzie wiedział, jak korzystać z narzędzi lub korzystanie z nich będzie zabierało im więcej czasu niż realizacja zadania, to nie będzie to miało większego sensu.

## Indywidualność

Indywidualne podejście do członków wirtualnego zespołu jest kluczowe. Pamiętaj, że każdy ma inny styl pracy, dyspozycyjność czasową, sposób komunikacji, poziom motywacji. Dlatego warto wspólnie opracować zakres obowiązków indywidualny dla każdego członka zespołu. Ty będziesz wiedział, jak bardzo dana osoba może się zaangażować, a druga strona będzie wiedzieć, czego się od niej oczekuje. Dodatkowo regularny kontakt z pogłębionymi pytaniami pozwolą nam obserwować poziom zaangażowania danej osoby. Pamiętaj – rozmowa instruktorska to najsilniejsze narzędzie do pracy z instruktorami!

Dużą zaletą zespołu rozproszonego jest umożliwianie działania osobom niezależnie od miejsca ich lokalizacji. Kiedy ktoś z danego hufca wyjeżdża na studia, a dalej chce działać w zespole instruktorskim, nie stanowi to w większości przypadków problemu. Nawet, gdy intensywność działania danej osoby się zmniejszy, powinniśmy to zaakceptować i dostosować zakres jej obowiązków do jej aktualnej sytuacji życiowej. Nie jest wykluczone, że za jakiś czas dana osoba do nas wróci z większą energią.

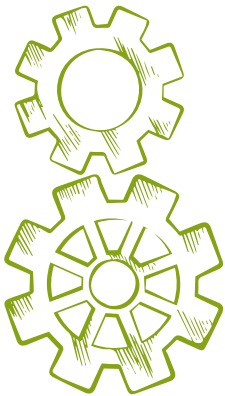


Dobłą praktyką jest również wprowadzenie indywidualnej rozmowy podsumowującej. Spokojnie możesz przeprowadzić ją online. Zaplanuj ją z każdym członkiem zespołu, określ jej czas, wyślij wcześniej pytania, które zadasz. To usprawni przebieg podsumowania i ułatwi ustalanie następnych celów do realizacji.



## Pośredniość

W zespole wirtualnym pośredniość można wdrażać podobnie jak w zespole działającym offline. Jest mnóstwo narzędzi wirtualnych, które pobudzają kreatywność i pomagają w generowaniu pomysłów. Również w sposobie komunikacji powinniśmy pracować z pośredniością, pobudzać członków naszego zespołu do myślenia i samodzielnego wyciągania wniosków. Niezależnie od tego czy mówimy o dyskusji na czacie grupowym, czy rozmowie telefonicznej.



Ja często lubię „podpuszczać” mój zespół rozpoczynając dyskusję z pozoru na błądy temat. Kiedy zespół poczuje się komfortowo i zaczyna się „otwierać” w rozmowie, wtrącam pytanie pobudzające ich do głębszej analizy, często wydawać by się mogło, luźno powiązanego z rozmową tematu. Zazwyczaj w takich sytuacjach moim celem jest udowodnienie, że często rozwiązaniem sytuacji jest działanie zgodne z metodą harcerską.

## CZĘŚĆ III

### OSOBISTY PRZYKŁAD INSTRUKTORA - CHOĆ JEST DALEKO, POWINIEN BYĆ BARDZO BLISKO!

W zespole rozproszonym lider spaja całą grupę. Jest łączynikiem, koordynatorem, źródłem informacji.

#### **99% zależy od lidera!**

To on powinien dbać o punktualne zaczynanie spotkań, ich dobre tempo oraz zapewniać możliwość wypowiedzi każdemu uczestnikowi. To od niego/niej przede wszystkim zależy trzymanie się harmonogramu. To on/ona podsumowuje wykonane zadania. Dbą o to, aby każdy członek zespołu był poinformowany.



W systemie pracy, sposobie komunikacji i zasadach działania zespołu, to charakter lidera będzie przebijał się najbardziej. I jeżeli lider jest dobrym instruktorem offline, to istnieje bardzo duża szansa, że takim liderem pozostanie również online.

Ale jeżeli coś nie gra w świecie offline, to niezależnie od tego, jakie narzędzia do pracy online wykorzystamy, nie stworzymy dobrego przykładu instruktora. Nie ma różnicy pomiędzy udzielaniem się w świecie internecie, a zabieraniem głosu w dyskusji w świecie offline. Tu i tu, nadal będziemy obserwowani przez nasz zespół, w tym ludzi, dla których jesteśmy autorytetem.

## PODSUMOWANIE

### CZY PRACA W INSTRUKTORSKIM ZESPOLE ROZPROSZONYM UTRUDNIA PRACĘ Z METODĄ?

Tak naprawdę trudno odpowiedzieć na to pytanie. Z mojej perspektywy, osoby mieszkającej ponad 100 km od swojego macierzystego hufca, prowadzenie zespołu rozproszonego jest jedyną szansą na pracę z metodą. Na pewno dużo zależy od podejścia samego lidera i od tego, ile pracy włoży w samo prowadzenie zespołu. Choć w zespole rozproszonym dochodzą nam dodatkowe wyzwania związane z pracą na odległość, to jednocześnie mamy więcej innych możliwości. I moim zdaniem ten balans się równoważy.

Praca w zespole wirtualnym może być niezłą instruktorską przygodą - pozwoli poznać nowe osoby, sprawdzić się w interesujących zadaniach, zorganizować wielkie rzeczy. Jednak niezależnie od tego, jakiego niezwykłego projektu się nie podejmiemy, to i tak na koniec dnia, dobrze jest się ze swoim zespołem spotkać, pośmiać, napić herbaty i podziękować sobie za wykonaną pracę.



Mam nadzieję, że powyższe wskazówki ułatwią działanie i sprawią, że będziesz jeszcze lepszym liderem.