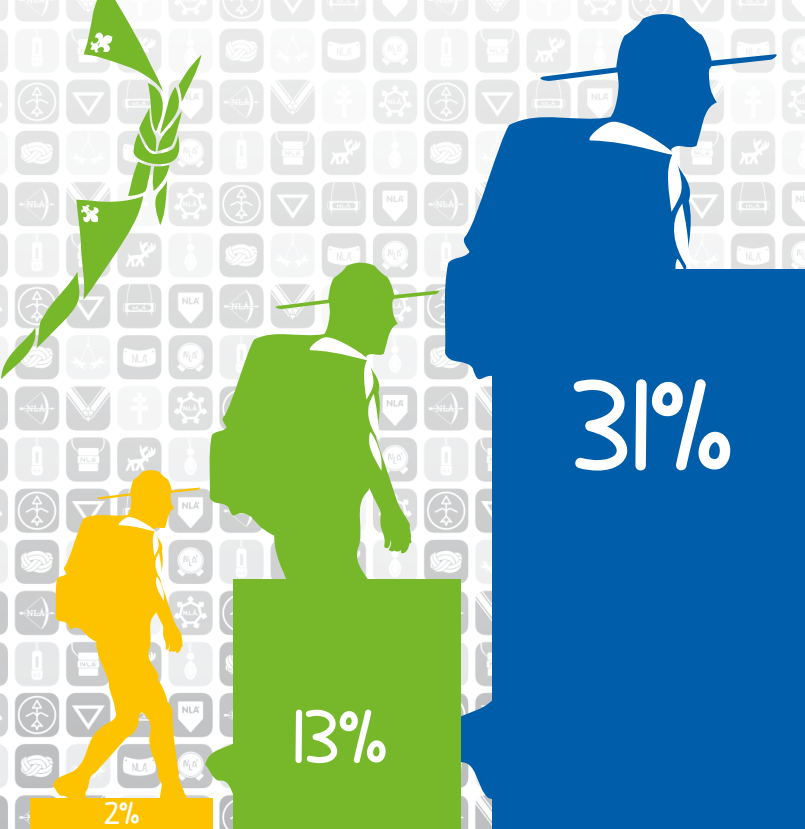


VL



Vezetők Lapja



VK-felmérés

Vezetőképzés a számok tükrében



www.cserkesz.hu/vl

tartalom

Előszó **4**

Kitöltők lakhelyei **6**

A felmérés módszere **8**

A kitöltők
csapatainak jellemzői **10**

Csapatparancsnokok **15**

Rajparancsnokok **16**

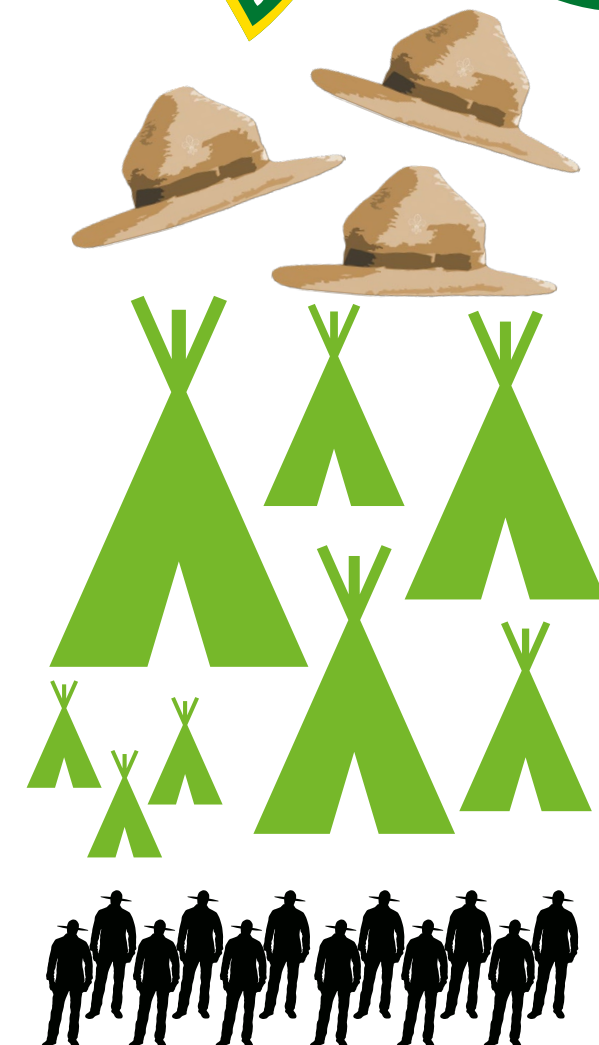
Örsvezetők **18**

Szerepekhez
kötött elvárások **22**

Vezetői motivációs naptár **30**

A vezetőképzésről **32**

Összefoglaló **34**



Vezetők Lapja

Alapítva: 1921. • TÁMOP-5.2.8/12/1-2013-0001

Lapzártá: 2015. március 23.

Felelős szerkesztő: Pótor József • Főszerkesztő: Sárközi Gábor • Művészeti vezető: Sáfár László

Nyomdai előkészítés: Váltópont Közösségi Kommunikációs Ügynökség Nonprofit Kft.

Nyomtatás: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.

Szerzők: Nagy Emese, Pótor József, Radics Zsuzsanna

Fotók: Járdány Bence, MCSSZ/archív

Kiadja a Magyar Cserkészszövetség. • Felelős kiadó: Buday Barnabás, az MCSSZ elnöke

A cikkek lényegét nem érintő változtatás jogát a szerkesztőség magának fenntartja.

Tilos a VL bármely fotójának az MCSSZ engedélye nélküli újraközlése. Megjelenik havonta.

A szerkesztőség elérhetőségei: 1085 Budapest, Horánszky utca 20. • vl@cserkesz.hu

HU-ISSN 0865-3623



Előszó

(írt: Pótor József József (304.)
vezetőképzési igazgató)

Három éve belefogtunk a vezetőképzés teljeskörű megújításába. Illetve ez azért nem teljesen fedti a valóságot: 2012-ben összefogtunk az egyes vezetőképzőkben folyó eszmecserék fő témáit. Merre tart a vezetőképzésünk? Mik lesznek a közeljövő kihívásai? Milyen vezetőket kell képeznünk, és őket hogyan képezhetjük a leghatékonyabban?

Ezek a gondolatok ugyanúgy felmerültek az elmúlt tíz évben a kiképző képzéseken, vezetői beszélgetéseken, találkozókön, előtábori ásatások alkalmával, vagy olyan rendszerezett programon, mint a Hárshgyi Őrsvezetők Köre volt. Két olyan jellemzője van a mostani megújítási folyamatnak, ami megkülönbözteti a korábbiaktól. Az egyik az az, hogy egyszerre terjed ki az összes vezetőképzésre. Vezetőképzésben gondolkodunk első körben, és a vezetőképzési szintek csak innen bonthatóak le. Így elkerüljük azokat az akadályokat, amelyek a VK felől közelítve nehezítik a gondolkodást. A másik nagy különbség, hogy nem a jelenlegi rendszert kívánjuk megoldani-foldozni. Igaz, a mindenáron való változás sem célunk. A folyamat elején visszaléptünk a nulla pont-ra, vagyis a jelenlegi keretekben való gondolkodás helyett olyan kérdésekkel indítottunk, mint, miért van szükség vezetőképzésre? Csak akkor léptünk tovább, amikor megválasztuk ezt a kérdést. Ezt követően foglalkoztunk a további kérdésekkel:

- Kik a mai vezetőjelöltek?
- Mik a feladataik?
- Mik a szerepeik?
- Ezekhez milyen tudásra, milyen kompetenciákra van szükségük?
- Ezeket hogyan fejleszthetjük a vezetőképzésben?
- Hol és hogyan kell a munka során együttműködnünk a csapatokkal?
- Milyen vezetőképzési szintek indokoltak?
- Mit fejlesztünk az egyes vezetőképzési szinteken?

A megújítási folyamat legelején láttuk azt, hogy ezek

a kérdések olyan további kérdéseket fognak felvetni, amelyekre nem tudjuk a választ. Mint mindenkinek, voltak sejtéseink és saját tapasztalataink, de a legjobb rendszer kialakításához biztos információra volt és van szükség.

Átlagosan hány évig dolgozik egy cserkész vezetőként? Minden segédtsízt volt-e űrsvezető? Kiből lesznek a rajparancsnokok és a csapatparancsnokok? Váltak-e korosztályt az űrsvezetők? Milyen korú űrsőket kapnak először?

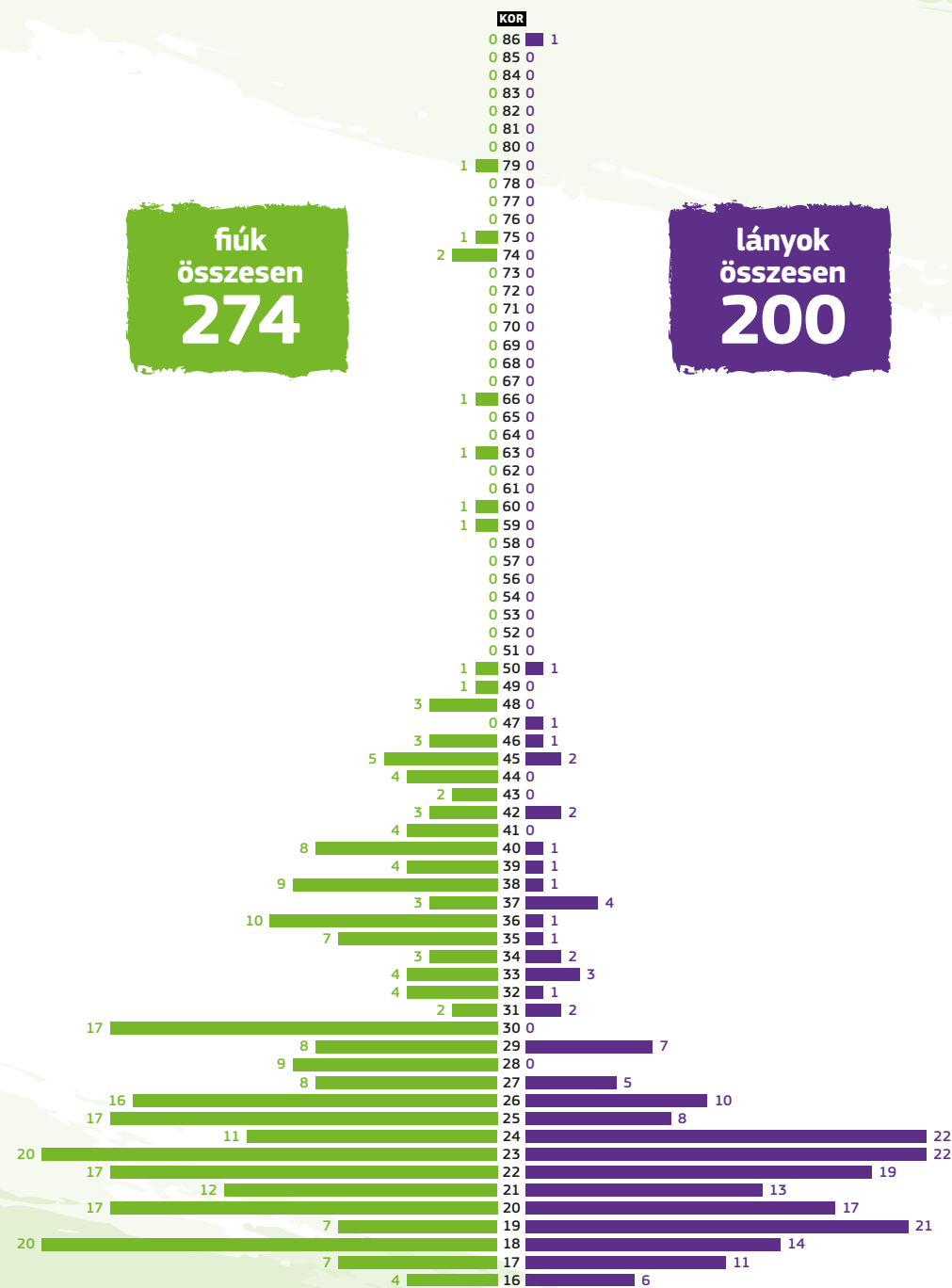
Egy példán keresztül mutatom meg, miért fontos, hogy ezekre a kérdésekre pontos válaszaink legyenek. A hagyományos űrsvezetőképzésünk cserkész korosztályú űrsők vezetésére készíti fel a jelölteket, ugyanakkor a tavalyi jelöltek 60%-a kiscserkész űrsőt kapott. Ennek alapján tavaly 206 kiscserkész űrsvezetőt kellett volna képeznünk a 41 helyett. Vagyis 165 űrsvezető nem megfelelő korosztály vezetésére lett képezve. Így keresnünk kell az utat, hogy a jelenlegi rendszerben miként tudunk több kiscserkész űrsvezetőt képezni. Az is jól érezhető, hogy a csapatoknak erős érzelmi viszonyulása van a „hagyományos” űrsvezetőképzők felé. Ezért tartottunk tavaly kísérleti képzést a VIII. kerületi BÖK-ben, ahol az egyik altáborban hagyományos keretek között képeztek kiscserkész űrsvezetőket. Ha látjuk az igényt, tudunk reagálni a folyamatokra.

A korosztályi űrsvezető továbbképzések kialakítása során is látnunk kell, hogy milyen igény van erre a képzéstípusra. Az űrsvezetők milyen arányban váltanak korosztályt? Hányszor váltanak korosztályt? Ezen kérdések válaszainak a tükrében tudunk jól megalapozott rendszert felépíteni!

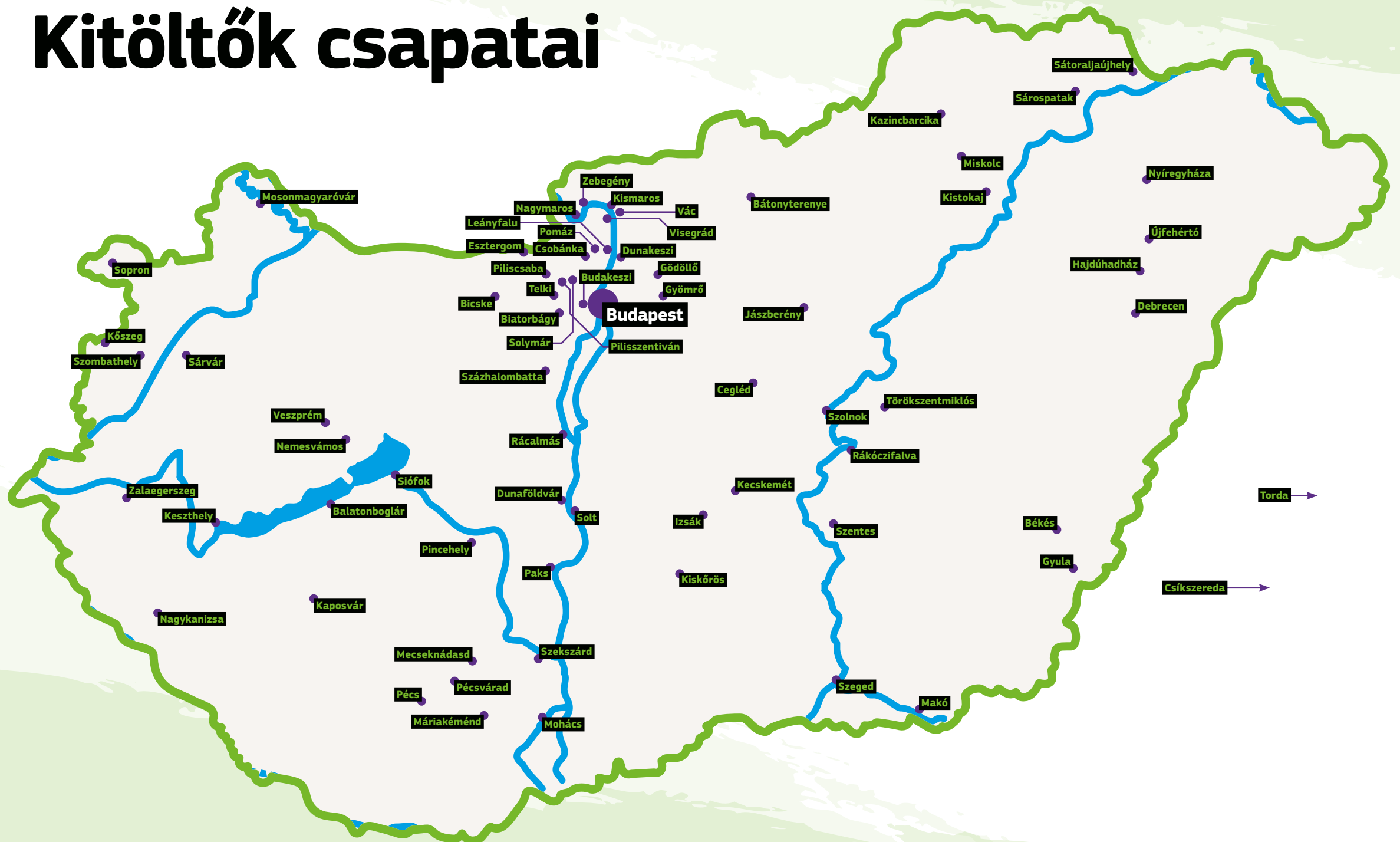
A képzési anyag tartalma szintén fontos kérdés. Például, hogy milyen tudást és kompetenciákat várunk el az alánk és fölénk rendelt vezetőktől. Hiszen a képzési tematikák megújításánál fontos, hogy a valós igényekre adjunk válaszokat. El kell kerülnünk, hogy képzéseink kialakításakor a megszokás irányítson minket.

A kezdetben tartott VL különszám rövid összefoglalója a vezetőképzés helyzetét vizsgáló felmérésnek. Reméljük neked is olyan tanulságos lesz, mint nekünk! ◀

Kitöltők életkora



Kitöltők csapatai



A felmérés módszere és a kitöltők

(rta: Radics Zsuzsanna csst. (304.)

Sokat gondolkostunk rajta, hogy miképpen tudunk kérdéseinkre választ kapni. Ilyenkor nagyjából két út áll előttünk: a kvalitatív technika, azaz személyes megkeresések, amelyekkel viszonylag kevés ember véleményét ismerhetjük meg, de részletesen, illetve a kvantitatív technika, amikor sok embert kérdezzünk meg, de inkább felületes, egyes kérdésekben számszerűsíthető, összehasonlítható véleményeket kapunk. Természetesen a kettő ötvözése az ideális.

A kvalitatív technikák vagy konkrét elképzelések megvitatására, vagy egy felmérést megelőző „tapogatásra” a leginkább alkalmasak: biztosan minden válaszlehetőségre gondoltunk? Minden lehetséges befolyásoló tényezőt leírtunk? A kérdőív kiküldése előtt a különböző vezetőképzések parancsnokaival, képzésvezetőivel egyeztetettük elképzeléseinket, így próbáltuk látókörünket bővíteni, továbbá olyan kérdéseket gyűjteni, amelyek még meghatározóak lehetnek. Végül eljutottunk egy 223 kérdésből álló kérdőívhez, melyet hat megbízatás szerint lehetett kitölteni. A kitöltők megbízatás szerinti felosztásával kívántuk elérni, hogy mindenki csak a szerepe szerinti kérdéseket kapjon. Így egyébként több kérdést tudtunk feltenni, hiszen egy emberre csak nagyjából 40-50 jutott. A kérdőívet két és fél hónapig (2013. december közepétől 2014. március elejéig) lehetett online kitölteni. A kérdőív linkjét számos levelezési listán, honlapon megosztottuk. A hosszú kitöltési idővel azt szeretnénk volna lehetővé tenni, hogy minden érintetthez eljusson, és bárki számára lehetségessé váljon a válaszadás.

Sikeresebb bizonyult az adatgyűjtés, hiszen 77 különböző településről érkeztek válaszok (lásd 6. oldal), összesen 510, melyből 473 volt érvényes. (Sajnos sokan félbehagyták a kitöltést, ezeket érvénytelennek tekintettük). A kitöltők közül 433-an aktív cserkészmunkát végeznek, míg 40-en inaktívnak tartják magukat. A kerületek

közi „versennyel” szeretnénk volna motiválni a célcsoportot, hogy minél több válasz álljon rendelkezésünkre és így még több adattal dolgozhassunk. Ennek eredményét megtaláljátok a kilencedik oldalon szereplő diagramon. Természetesen a kerületek jelentősen eltérnek aszerint, hogy hány aktív vezetőjük van, így az átlagosan 30%-os kerületi kitöltési arány mögött hol kevesebb, hol több ember bújkol meg. Most pedig jöjjenek (11. oldal) a pontos adatok! Ha az arányokat nézzük, akkor a IX. kerület volt a legsikeresebb a vezetők aktivizálásával, nekik sikerült elérni az 50%-os kitöltési arányt. Második a VI. kerület 38%-kal, és harmadik az I. kerület 30%-kal. Jó látni azt is, hogy minden kerületből sok-sok ember időt szánt a felmérésre: mindenütt legalább 20%-os volt a kitöltők aránya. Országos szinten pedig 27%-kal büszkélkedhetünk. Mindenkinek köszönjük az aktivitást!

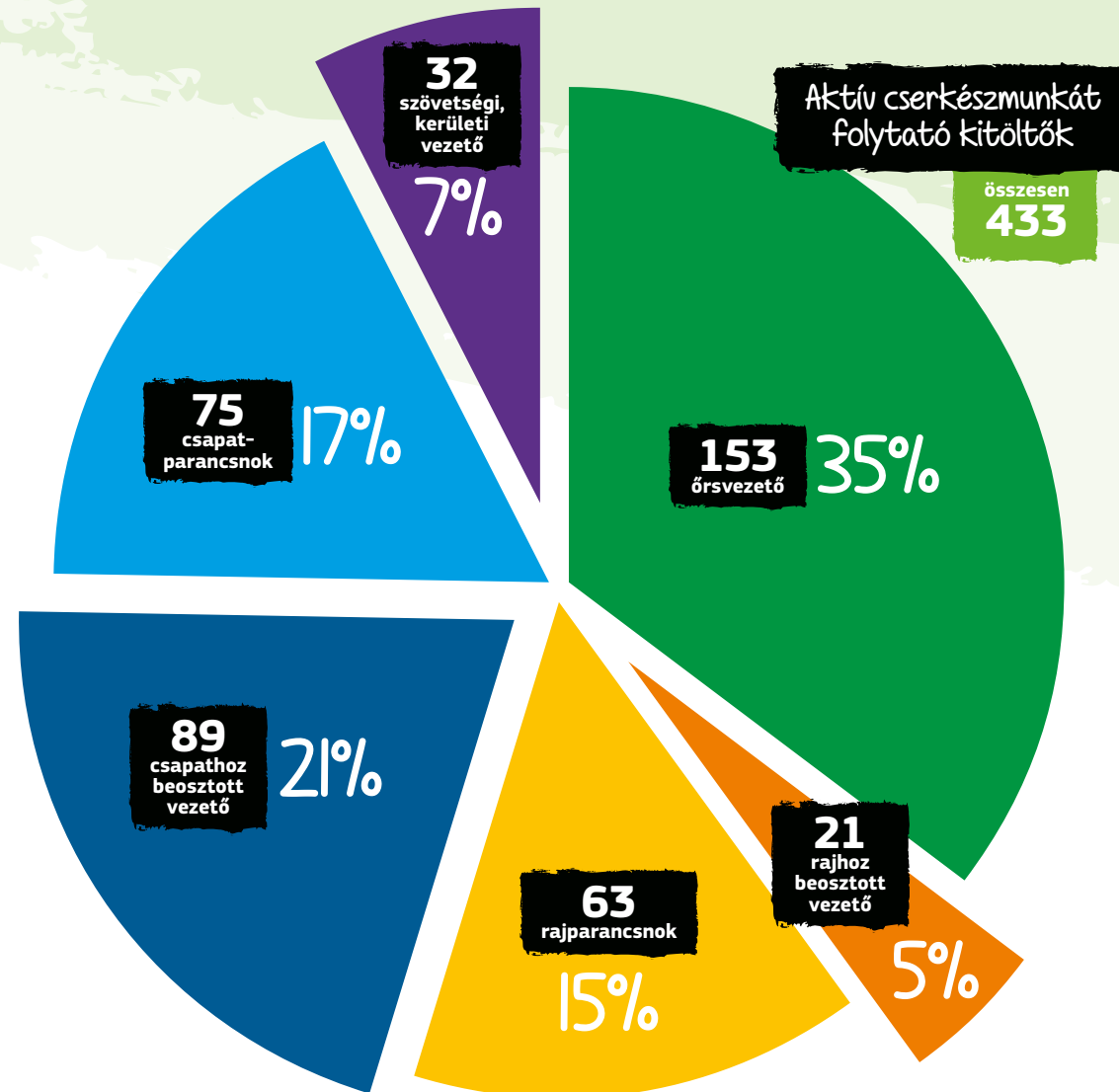
Lássuk pontosan, kik is azok, akiknek a véleményét a következő oldalakon megismerhetjük. Életkor szerint változatos mintát láthatunk (5. oldal), az átlagéletkor 26 év. A medián is közeli: 24 év. A korfa alapján a vezetők életkori eloszlása nagyjából megegyezik az elvárásainkkal, bár a 16-20 év közöttiek kissé alulreprezentáltak.

Megbízatás alapján hat csoportot különítettünk el (arra kértük őket, hogy ha több is van, akkor a legmagasabbat válasszák – 9. oldal): őrsvezető, rajhoz beosztott vezető, rajparancsnok, csapathoz beosztott vezető, csapatparancsnok, szövetségi/kerületi vezető. Erre a kérdésre már csak a magukat aktívnak tartók válaszoltak (433 cserkész). Innen tudjuk, hogy a legtöbb kitöltő őrsvezetőként dolgozik. Rajhoz beosztott vezetőből látunk legkevesebbet, ezt valószínűleg a vezetőhiánynak köszönhetjük: kevés csapat engedheti meg magának, hogy erre a szerepre is találjon cserkészt, hiszen sokszor már rajparancsnokok is nehezen akadnak. Továbbá a csapatok harminc százalékában raji rendszer sem működik. A későbbi elemzések során az itt választott megbízatások alapján fogjuk megnevezni a csoportokat.

A reprezentativitásról is szót kell ejtenünk. Sajnos, bár az ECSET alapján meg tudjuk becsülni, hogy mennyire

Medián

Ha sorba rendeznénk az adatokat, akkor ez lenne pont középen, tehát a kitöltők fele ennél idősebb, fele pedig ennél fiatalabb ◀



sikerült elérnünk az érintett cserkészvezetői réteget, azt nem tudhatjuk biztosan, hogy valójában ez milyen arányt fed pontosan. (Nem biztos, hogy az ECSET a legfrissebb, megbízható adatokat tartalmazza.) A felmérés során kényelmi mintavételt alkalmaztunk, ami nagyjából azt

jelent, hogy listákon küldtük ki az érintetteknek a kérdőívet, tehát a válaszadókat nem szűrtük, nem véletlenszerűen választottuk ki. Manapság az egyszerű véletlen mintavételt szokták a reprezentativitáshoz vezető útnak tekinteni, ehhez most nem voltak meg a lehetőségeink. Bizonyára többen látták a felmérést a ténylegesen kitöltőknél, de akik rá is szánták magukat a kitöltésre, feltételezhetően különböznek a teljes sokaságtól például életkor, településben. Bár sok helyről és sok korosztályból kitöltötték az egész országból, biztosan nem állíthatjuk, hogy reprezentatív lett a kutatásunk, ezért az itt levont következtetéseket és eredményeket fenntartásokkal kell kezelni. Ez persze nem azt jelenti, hogy nem is kell figyelembe venni, vagy, hogy ettől még ne lehetnének valóság – ne feledjük itt 510 cserkészvezető válaszait láthatjuk! ◀

Reprezentativitás

A reprezentativitás lényege, hogy a kiválasztott válaszadók mennyire jól képviselik a vizsgálni kívánt csoportot. Ez mulhat egyrészt a mintavételen (mindenkinek egyenlő esélyt kell adni a bekerülésre), másrészt az adatgyűjtés sikerességén. Csak akkor vonhatunk le megbízható következtetéseket a vizsgált csoportra vonatkozóan, ha ezek teljesülnek. ◀

A kitöltők csapatainak jellemzői

A felmérés során a csapat alapjellemzőire is rákérdeztünk. Például csapatméret, raji rendszer, vezetőképzési elképzelések stb. Valószínűleg mindnyájan azt gondoljuk, hogy a csapatok lehetőségeit, működési jellegzetességeit jelentősen meghatározza a méretük. A válaszadók hat kategória közül választhatták ki a csapatuknak megfelelő létszám-intervallumot, ahogy azt az ábra is szemlélteti (12. oldal). Jól látható, hogy a legtöbb válasz a 100 főnél nagyobb tagságú csapatból érkezett. Ebben nagy szerepet játszhat az is, hogy egy nagy csapatból többen is kitöltötték a kérdőívet. Érdekes módon a második nagy kitöltői csoport a kisebb, 20–40 fős csapatokból érkezett. Ez azért is nagyszerű számunkra, mert ez a közel 100–100 fő teljesen más háttérrel fog későbbi kérdéseinkre válaszolni, továbbá nagyszerű lehetőséget ad majd a kis csapat – nagy csapat összehasonlításokra.

Egy másik fontos dolog a raji rendszer. Alapvetően azt várnánk, hogy a kisebb csapatokban kevésbé lesz jellemző a lehetőségeikből adódóan, míg egy nagyobb csapat már akár csak a logisztika miatt is inkább dolgozik raji rendszerrel. Elvárásainknál szebb eredményeket láthatunk (13. oldal). Persze ahogy lépcsőről lépcsőre nő a csapatméret, úgy a raji rendszer aránya is nő, semmi megingás, kiugró, különleges, rendszerbe nem illő kategória nincs. Meglepő tény viszont, hogy már a 1–20 fős csapatok 14%-ában is vannak rajok!

De vajon a rajok mi alapján szerveződnek (17. oldal)? Legtöbb esetben a kor a meghatározó (182 csapat). Sokszor nem is csak egy dimenzió játszik szerepet, hanem kettő. Ezek közül a nem-kor kombináció uralkodik (92 csapat), egy esetben pedig a kor és intézmény határozta meg a szerveződést.

A vezetőképzés ívét jelentősen meghatározhatja, hogy a csapatokban van-e vezetőképzési felkészítés,

majd utána mentorálási rendszer. Ezt a kérdést csak a csapatparancsnokoknak tettük fel, így összesen 73 válasz alapján tájékozódhattunk. Három részre bontottuk a kérdést: vezetőképzésre való felkészítés, mentorrendszer a vezetőképzésben résztvevőknek, és a képzés utáni segítés, továbbképzés. Sajnos, bár a vezetőképzés úgy lenne igazán hatékony, ha lenne a csapat részéről elő- és utánkövetés, mégis azt látjuk, hogy felkészítésre a csapatok közel felében (45%) nincs példa/kapacitás. Mentorrendszer több helyen működik, „csak” a válaszadók 33,3%-ánál nincs, míg az utánkövetés megint kevésbé jellemző: csupán 34,7%-uknál van jelen. Tehát azt látjuk, hogy a csapatok a képzéssel párhuzamosan inkább foglalkoznak a jelöltjeikkel, mint előtte vagy utána.

A kapacitást könnyen megvizsgálhatjuk, ha megnézzük, milyen csapatméret mellett jellemző a felkészítés (13. oldal). Mivel viszonylag kicsi az elemszámunk, ennél a kérdésnél a csapatméret kategória nagyon megosztaná őket, így a három legnagyobb méretet egybevettem, amit mind a kategóriákba tartozó elemszám, mind a praktikai megfontolás alátámaszt (60 fő felett már ugyanakkora eséllyel lehetne erre a feladatra ember, mint 80 vagy 100 fő felett). Így tehát négy kategóriánk lesz: 1–20; 20–40; 40–60 és a 60 főnél nagyobb csapatok. Azt láthatjuk, hogy az egyre nagyobb csapatoknál valóban egyre jellemzőbb lesz a vezetők csapaton belüli kiegészítő képzése. De a kis csapat nem tűnik kizáró oknak, hiszen már az 1–20 fős csapatok 36,8%-ának sikerül megoldania a kérdést! Tehát azt kell feltételeznünk, hogy ha egy cserkészcsapat ezt prioritásnak tekinti, akkor meg is tudja valósítani. Természetesen nem tudjuk, hogy az egyes csapatparancsnokoknak a felkészítés meglétét megalapozó válaszai mögött milyen szintű felkészítést kell érteni, de azt sejtetik, hogy kik azok, akik komolyabban foglalkoznak a kérdéssel.

A többi, vezetőképzést kiegészítő csapatszintű fejlesztés esetén ennyire nem egyértelmű az összefüggés a csapatmérettel. A mentorrendszer esetében még talán láthatunk ilyen tendenciát (csak a két végpontot tekintve: 38,9%-tól eljutunk 78,9%-ig), de az utánképzésnél már nem (három csapatméret-nél 16–36% között mozog, kiugróan csak a 20–40 fő közötti nevezhető 52,9%-kal). Ha összesítjük az adatokat, azt látjuk, hogy a csapatok 23,6%-ában

50%

Kitöltők kerületenként

Az összesen 1727 aktív vezetőből 433 töltötte ki a kérdőívet.

40%

30%

20%

10%

0%

(fő) 0

100

200

300

400

500

600

I.

II.

III.

IV.

V.

VI.

VIII.

IX.

X.



A kerület összes aktív vezetőjének hány százaléka töltötte ki

Összes aktív vezető

Kitöltők

semmilyen vezetőképzési kíséretet nem nyújt a csapat, 16,7%-ában egyfélét (tehát vagy felkészítést, vagy mentorrendszert, vagy utánkövetést), 38,9%-ában kétfélét, és csak a csapatok alig több mint 20%-ában jelenik meg mind a háromféle út.

Az eredményekből arra kell következtetnünk, hogy bár a vezetőképzés jelenlegi rendszere feltételezi mind az előzetes felkészítést, mind az utólagos segítséget a csapatok részéről, ez az esetek harmadában teljes mértékben elmarad, ami a vezetőképzés

félbemaradását jelenti. Tehát vagy nagyobb hangsúlyt kell fektetni a csapatok motiválására a vezetőképzésben résztvevő jelöltjeik „hazai” fejlesztésében, esetleg eszközökkel, módszerekkel segíteni munkájukat, vagy a vezetőképzést kell úgy átalakítani, hogy ezt pótolni tudja. Mivel azonban az egyes csapatok munkái, vezetők iránti elvárásai nagyon különbözőek, talán mégis az első megoldás lenne a járhatóbb és hasznosabb út. Mindenképp az eredményeknek feltétlenül meg kell győznie minket arról, hogy a kérdést nem lehet figyelmen kívül hagyni! ◀

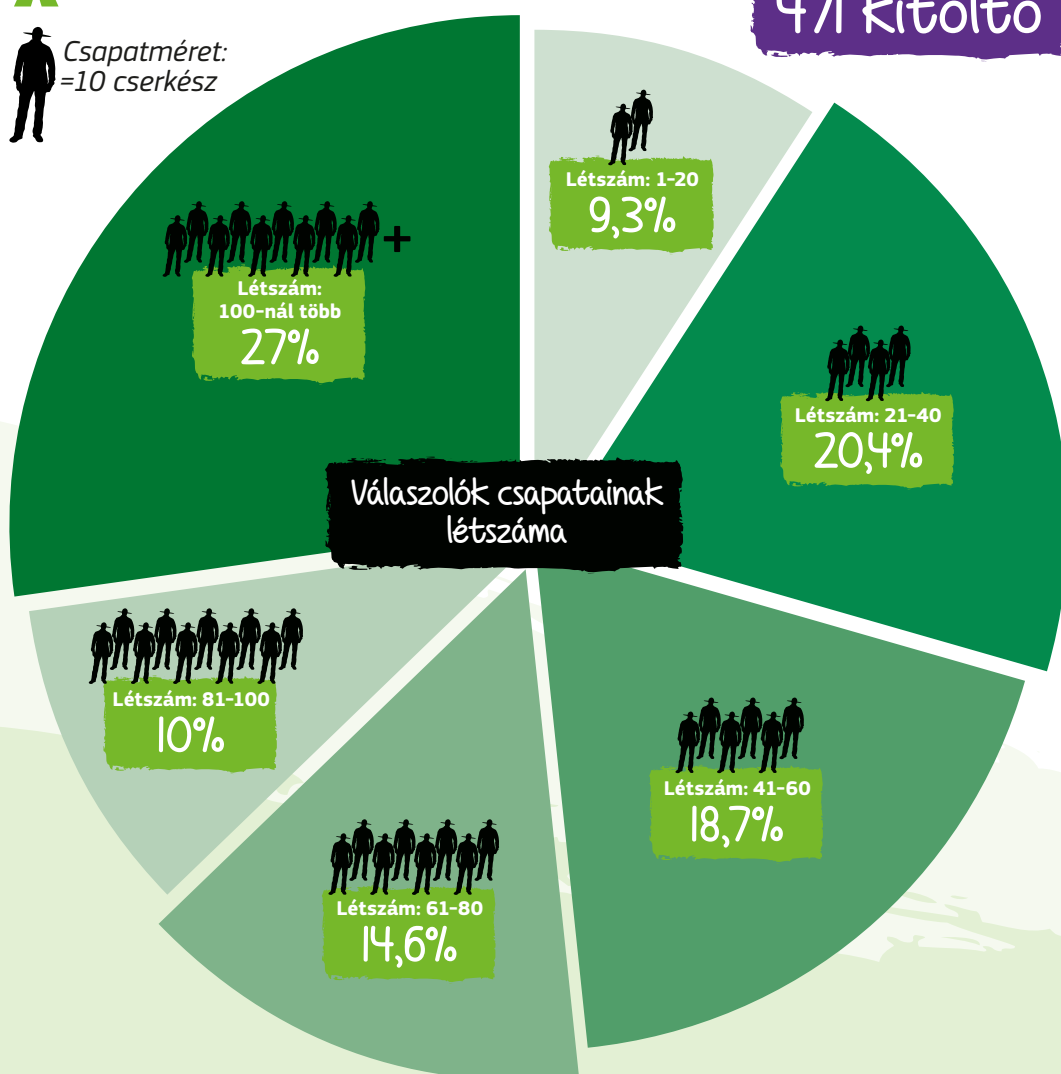
Kitöltők



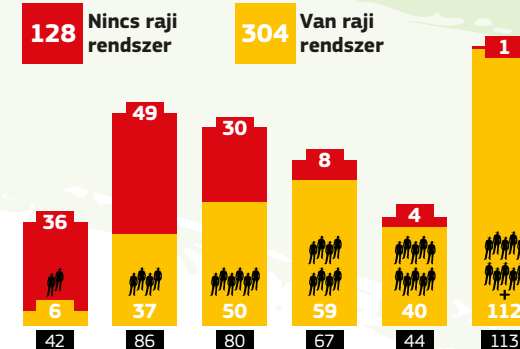
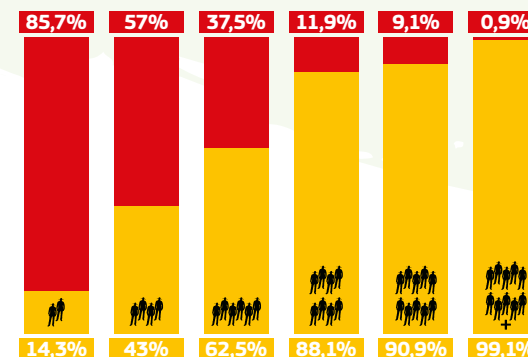
= a sátor mérete a kitöltők számával arányos

Csapatméret:
=10 cserkész

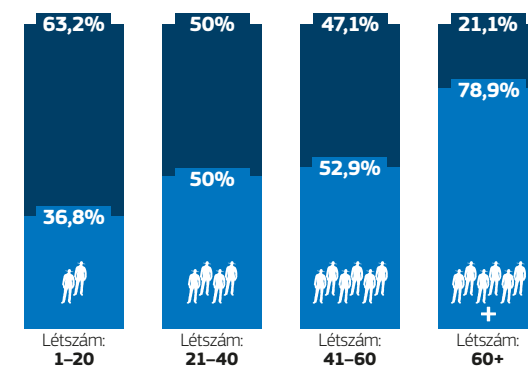
Összesen
471 kitöltő



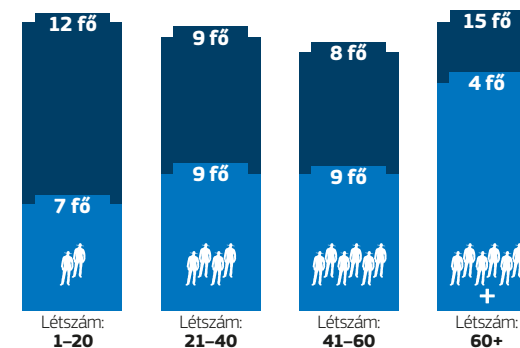
Kitöltők csapatainak raji rendszere



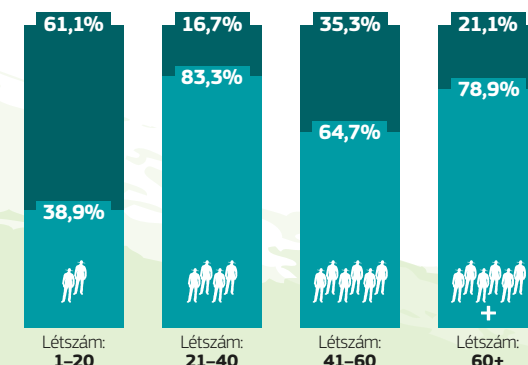
Kitöltők csapataiban van-e VK-felkészítés



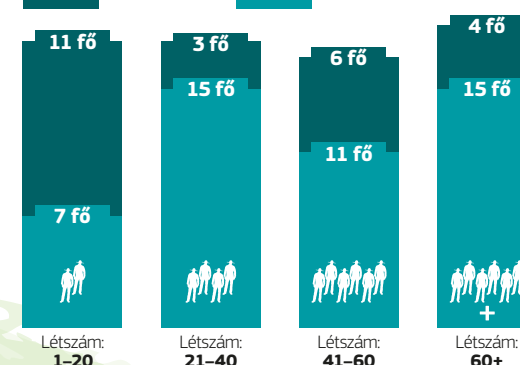
Nincs VK-felkészítés 33 45,2%
Van VK-felkészítés 40 54,8%



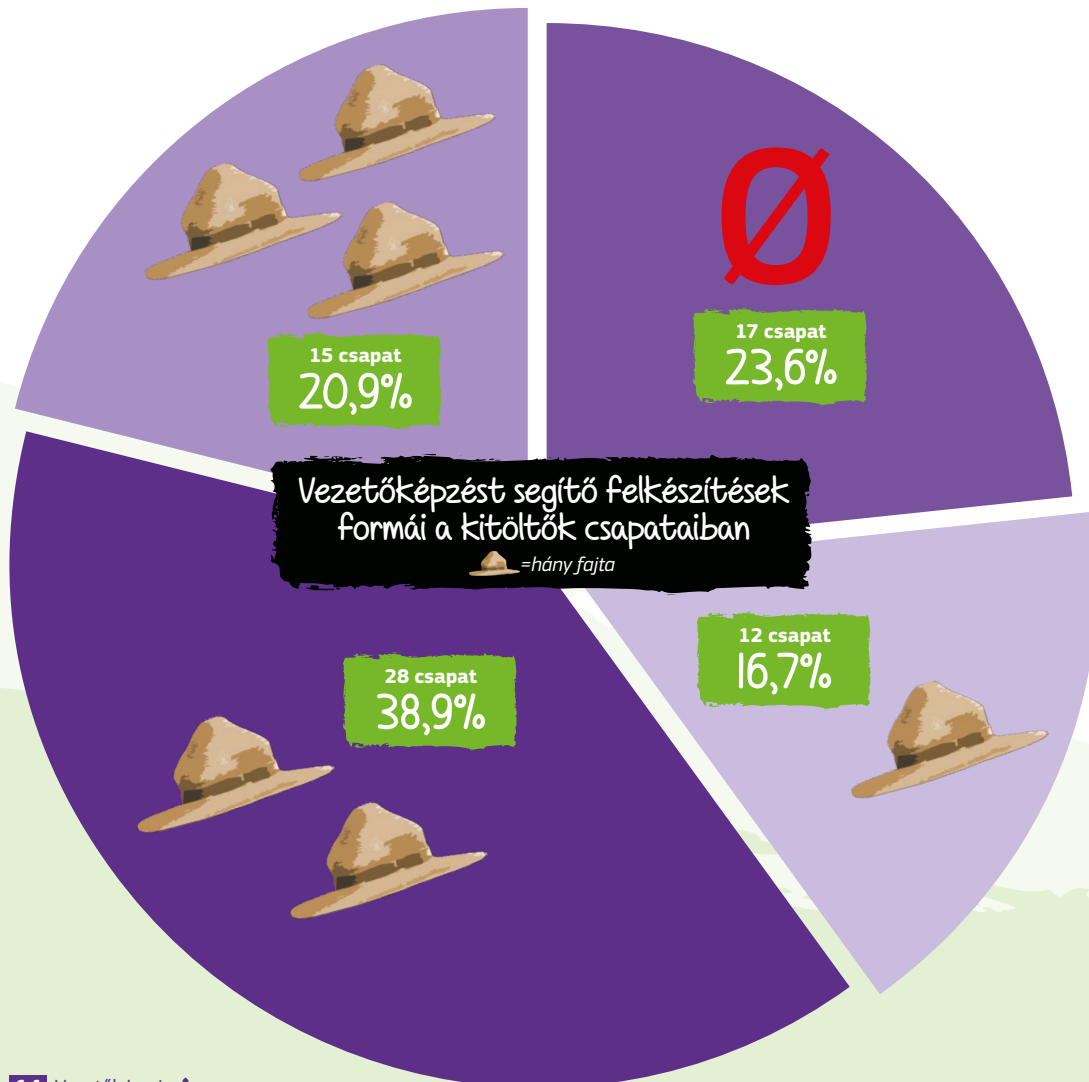
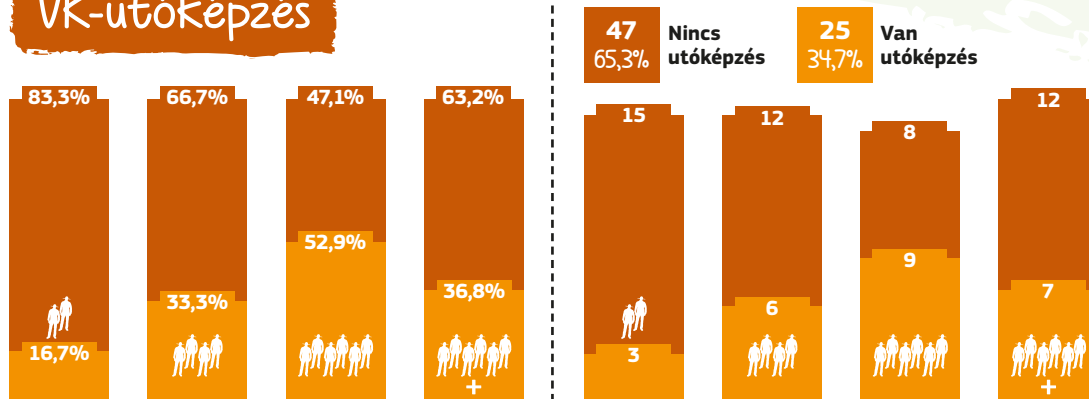
Kitöltők csapataiban van-e VK-mentor



Nincs mentor 24 33,3%
Van mentor 48 67,7%



Kitöltők csapataiban van-e VK-utóképzés

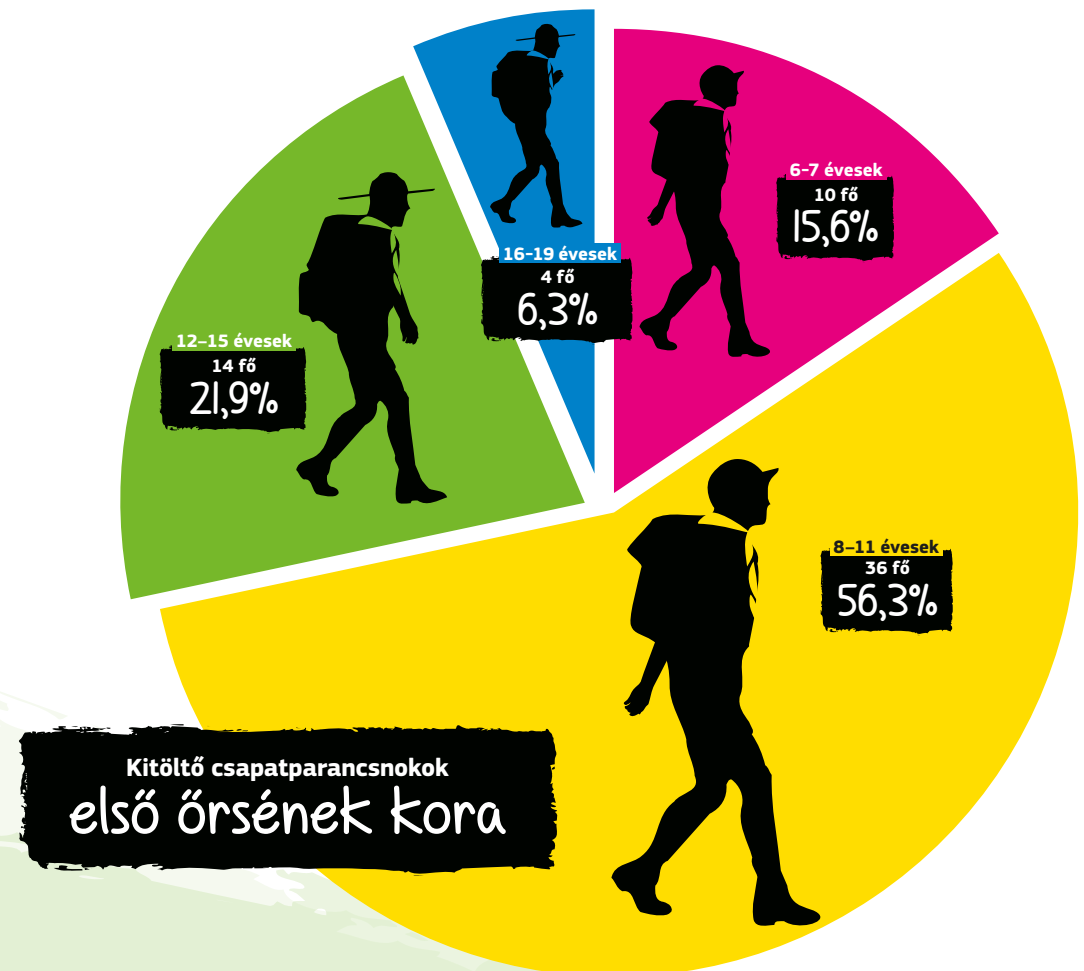


Csapatparancsnokok

Csapatparancsnokként 75-en töltötték ki a felmérést. Közülük 64-en (85%) voltak őrsvezetők. Itt is jellemző az – amit a későbbi csoportoknál is látni fogunk – hogy kiscserkészeket, vagy még fiatalabakat kezdtek el vezetni (71%). 27-en (42%) még mindig helytállnak őrsvezetőként is, a többiek 1-8 év után hagyták abba, legtöbbször 4 éven belül (44%). 34 csapatparancsnoknál működik raji rendszer és közülük 21-en voltak is rajparancsnokok. Tehát azt láthatjuk, hogy mire valaki csapatparancsnok lesz, többnyire kipróbálta magát már más vezetői szerepekben is: őrsvezetőként és/vagy rajparancsnokként. Arra is választ kaptunk, hogy milyen korosztályú rajokkal foglalkoztak és mennyi ideig. A „legnépszerűbb” korosztály a cserkész

és a kósa volt (11-14 fő – 52% -67%). Az éveket tekintve pedig elég kitartónak mondhatók: a legtöbbször 5 év után hagytak fel a dologgal.

A csapatparancsnokok 67%-nak (48 fő) van helyettese. A helyettesük szerepéről meg is kérdeztük őket. Több lehetőség közül válogathattak: pl. szerepe csak névleges, feladatokat megosztva végezzük, szeretném, ha ő lenne később az utódom stb. A legtöbbször a „feladatokat megosztva végezzük” jellemzés mellett döntöttek (28%), a további két legnépszerűbb válasz két ellentétes pólusként fogható fel. Az egyik csoportnak a helyettese csak névleges, míg a másiknál a feladatokat megosztó partner. ◀



Rajparancsnokok

A felmérést 63 rajparancsnok töltötte ki. Talán az első kérdés, ami mindenkinben felmerül, hogy voltak-e őrsvezetők? A válasz igen! Legalábbis a nagy részük vagy volt, vagy még most is az: 63-ból 57-en voltak, tehát százalékokban kifejezve: 90,5%-uk rendelkezik ilyen tapasztalattal (16. oldal).

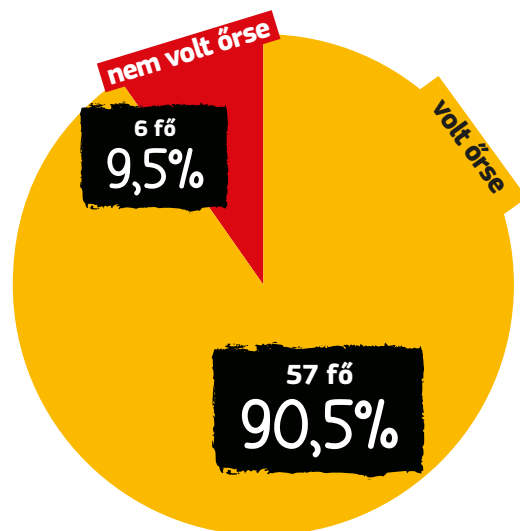
Lássuk, ők hogyan állnak őrsvezetőként a munkatervekkel... Kicsit jobban, mint az előbb látott, kizárólag őrsvezetői megbízatásukat teljesítők: hiszen itt „csak” 14% nem csinál(t) semmiféle munkatervet. Viszont 10% elkészíti mindet: a hetit, a havit, és az éveset is. A legtöbben közülük is kizárólag a hetire esküsznek, de ugyanennyien teszik le a voksukat a heti-havi páros mellett is (20-20%).

A rajparancsnokok többsége, akik őrst is vezettek/vezetnek, 15 évesen kezdett bele a „buliba”. A társaság fele még most is vezeti őrseit, de a másik fele 9 éven belül abbahagyta, legtöbben 3-5 éven belül. 85%-uk kiscserkész vagy annál is fiatalabb korosztályt kezdett el vezetni, csak 14%-uk cserkészt (17. oldal). Meglepő, hogy a segédőrsvezetők száma itt még nagyobb, mint ahogy azt az őrsvezetőknél később láthatjuk: már minden második őrsvezetőnek volt/van segédőrsvezetője.

Áttérve a rajparancsnoki munkára. Mit is értünk a megnevezés alatt? Milyen feladatokat látnak magukénak a rajparancsnokok? Alapvetően ezekből válogathattak: éves, havi és heti munkaterv készítése a rajhoz tartozó őrsvezetőknek, munkatervek áttekintése, módszertani ötleteket ad nekik, motiválja őket, raji programokat szervez, segít, ha gond van az őrökben. A téma eléggé megosztotta a válaszadókat, de a legtöbben mindezeket feladatuknak látták a havi és heti munkatervet kivéve (21%, 13 fő), egy másik nagyobb csoport szerint még a heti is feladata (16%, 10 fő). A többi előforduló 24 lehetőség között nagyjából egyenlően oszlottak meg az emberek: 2-3-an gondolkodtak együtt 1-1 esetben.

Ebből is látszik, hogy a rajparancsnok munkáját nagyon formálja, hogy milyen őrsvetetői vannak, mekkora tapasztalattal rendelkeznek, hány évesek, egyáltalán milyen korosztályú a raj, mik a szokások a csapatban,

A rajparancsnoknak korábban volt-e őrse

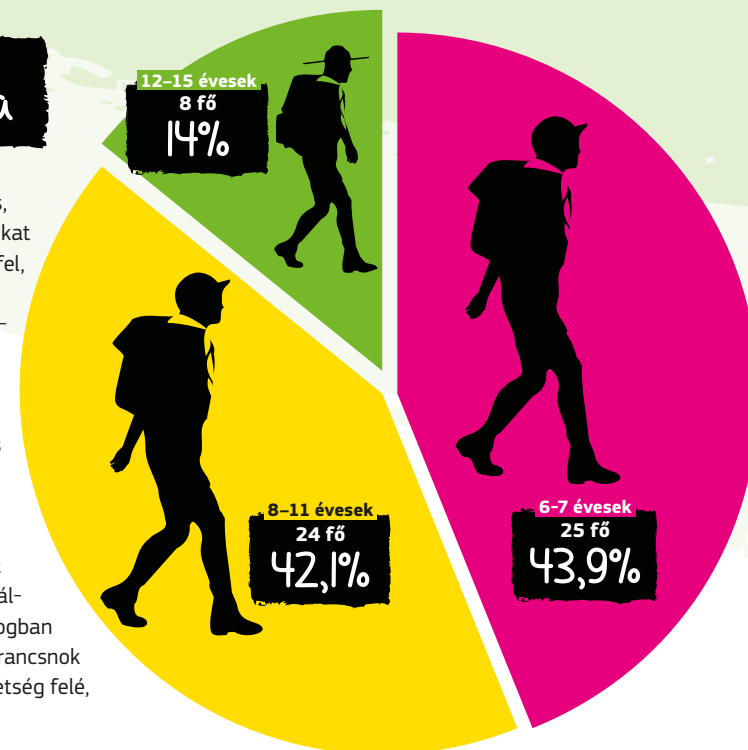


mióta van raji rendszer. A legnagyobb egyetértés az őrsvetők motiválásával kapcsolatban volt, ezzel mindössze hárman nem értettek egyet a 62-ből, tehát 95%-uk szerint ez feladata a rajparancsnoknak. A többi kérdésben tényleg elég nagy különbségek voltak. Ez is mutatja, hogy a rajparancsnoki szerepkör talán még nem olyan kiforrott a mozgalmában, a gyakorlatok nagyon eltérőek.

A rajparancsnokság elég magányos műfajnak tűnik a legtöbb esetben, mivel csak 11%-nak van helyettese (jelen esetben ez hét válaszadót jelent). Ez viszont nem függ a csapatmérettől, bár tény, hogy a legkisebb csapatokban egyáltalán nincs erre példa (rajparancsnok sincs). A hétből hat rajparancsnok-helyettesnek amúgy van képesítése is. Ha a rajparancsnokoknak gondjuk van a rajjukkal, akkor legtöbb esetben vezetőtársukhoz vagy csapatparancsnokukhoz fordulnak, míg jelentős hányadban más csapat cserkészéhez. Tehát az őrsi kötelékek itt nem játszanak olyan fontos szerepet: nem őrsvetetőjéhez, vagy őrstársához megy eszmezeré.

Kitöltő rajparancsnokok első őrseinek kora

Megkérdeztük a rajparancsnokokat arról is, hogy csapatparancsnokuk milyen feladatokat lát el. Összesen 12 lehetőséget soroltunk fel, melyek közül többet is választhattak. Pár példát említve: képviseli a csapatot a fenntartó és a szövetség felé, tartja a kapcsolatot a szülőkkal, megoldja a problémákat a csapatban, forrásteremtéssel foglalkozik, éves munkatervet készít, összehívja és vezeti a vezetői gyűléseket, tanácsot ad a vezetőknél, motiválja őket. Összesen 44 féle válaszkombináció érkezett 50 válaszadótól. Ez is mutatja, hogy szinte nem volt két ember, akinek pontosan ugyanazt csinálta volna a csapatparancsnoka. Három dologban mutatkozott teljes egyetértés: a csapatparancsnok képviseli a csapatot a fenntartó és a szövetség felé, továbbá tanácsot ad vezetőiknek. ◀



KOR SZERINT	NEM SZERINT	TERÜLET SZERINT	INTÉZMÉNY SZERINT	
☒	☒	☐	☐	92 fő - 18%
☒	☐	☐	☒	1 fő - 0,2%
☒	☐	☐	☐	182 fő - 35,7%
☐	☒	☒	☒	1 fő - 0,2%
☐	☒	☐	☐	16 fő - 3,1%
☐	☐	☒	☐	7 fő - 1,4%
☐	☐	☐	☒	3 fő - 0,6%
☐	☐	☐	☐	Nincs raji rendszer: 208 fő - 40,8%

A kitöltők csapatában lévő raji rendszerek szerveződési alapja

Őrsvezetők

A kitöltők közül 153-an őrsvezetői megbízatásuk szerint töltötték ki a kérdőívet. Ennyi válaszadó

eredményeiből már egész sok következtetést tudunk levonni. Természetesen itt csak olyanok vannak, akik kizárólag őrsvezetőként dolgoznak: azok, akik rajpáncsnokok és mellette őrsvezetők is, itt nem szerepelnek.

Ebből is adódik, hogy az itt bemutatott őrsvezetők szinte mind 2007 után kezdtek őröt vezetni (15 kivétellel: közülük is a legtapasztaltabb 1991 óta). Azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a tapasztalatunk azt mutatja, nem is szoktak sokkal tovább aktívan őröt vezetni. Ennek a kérdésnek a vizsgálatához, majd a többi vezető válaszai alapján juthatunk el.

Az őrsvezetők többsége (130-an) első őrüket vezetik. Csak kevesen (24) voltak, akik több őröt vezettek – volt aki ötöt is. (Miért van így eggyel több ember, ha ezeket összeadjuk? Mert volt egy valaki, aki még vezeti ugyan az első őrét, de egy másodikat is elkezdett mellette párhuzamosan.)

A képzés elvégzéséhez képest -3 és 3 év között változott, hogy ki mikor kezdte el őrsvezetői megbízatását, de a döntő többség (92%) a képzést megelőző vagy az azt követő egy éven belül kezdte el munkáját. A többség még abban az évben, amikor képesítést szerzett (62%). Érdekes, hogy a képzést megelőző évben többen kezdtek el őröt vezetni, mint utána egy évvel (22% vs. 8%). Alapvetően az őrsvezetők többsége rendelkezik képesítéssel (153-ból 13-an nem), továbbá a képzés elvégzésének időpontja nem esett távol a gyakorlatban végzett

munka elkezdésétől (92%-ban plusz-mínusz 1 év).

Már a bevezetőben is írtunk egy nagyon aktuális kérdésről: a kezdő őrsvezetők milyen korosztállyal kezdenek dolgozni? Lezárhatnánk annyival, hogy többségében 8 évesekkel, de ez kissé sarkítás lenne, hiszen 7 és 12 év közöttiekkel korévenként nagyjából egyenlő arányban: 10, illetve 20% (19., ill. 20-21. oldal).

Ábrázoljuk inkább az EINK alapján meghatározott korosztályonként a helyzetet. Azt láthatjuk, hogy mindössze

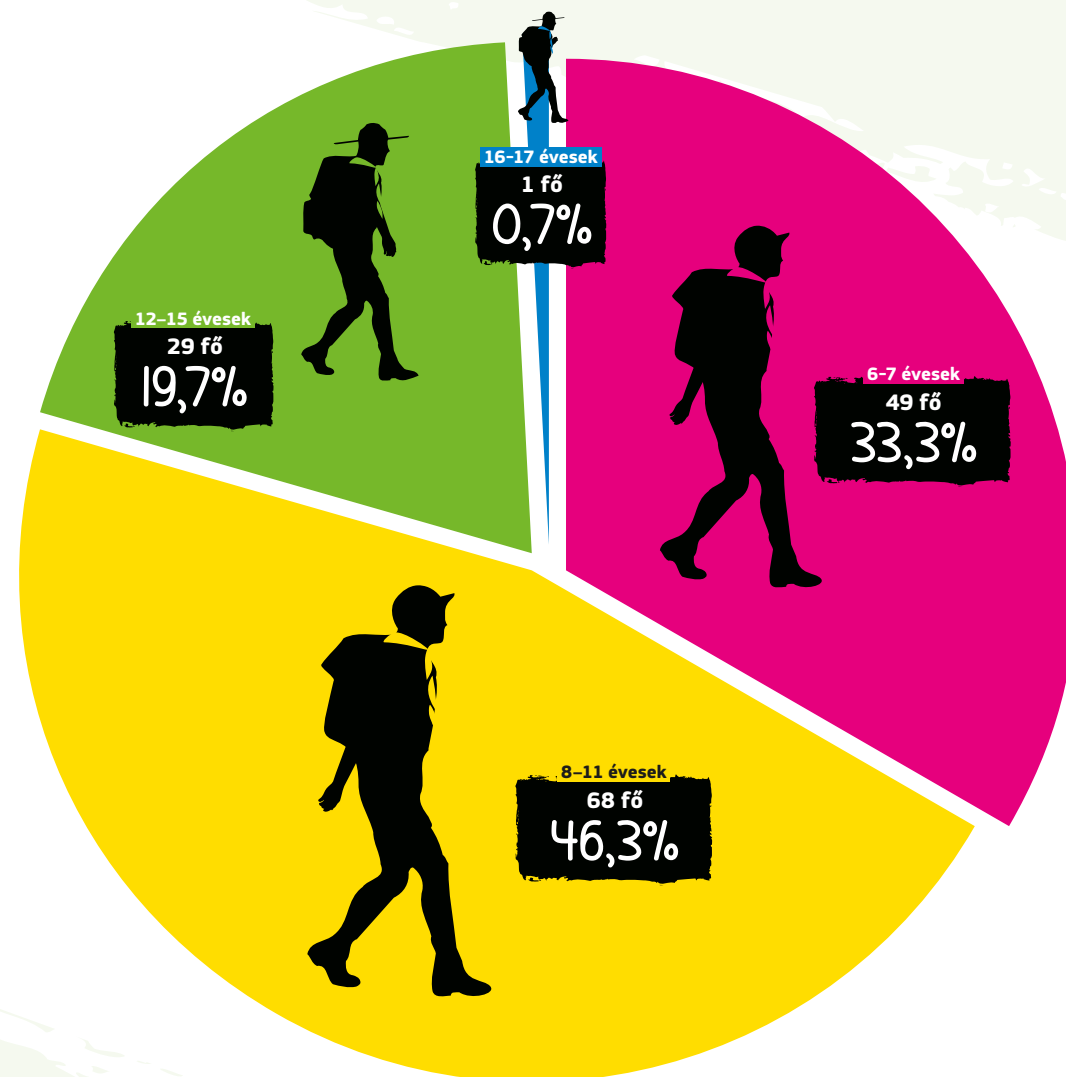
20% kezd cserkész korosztályú őröt vezetni, a többiek mind fiatalabbakat (kivéve egyetlen válaszadót, aki kószákkal kezdte). Tehát beigazolódtott a feltételezésünk, miszerint elsősorban kiscserkész korosztályú őrsvezetőképzsre lenne szükség: hiszen a többség ezzel a korosztállyal kezdi el nevelői munkáját.

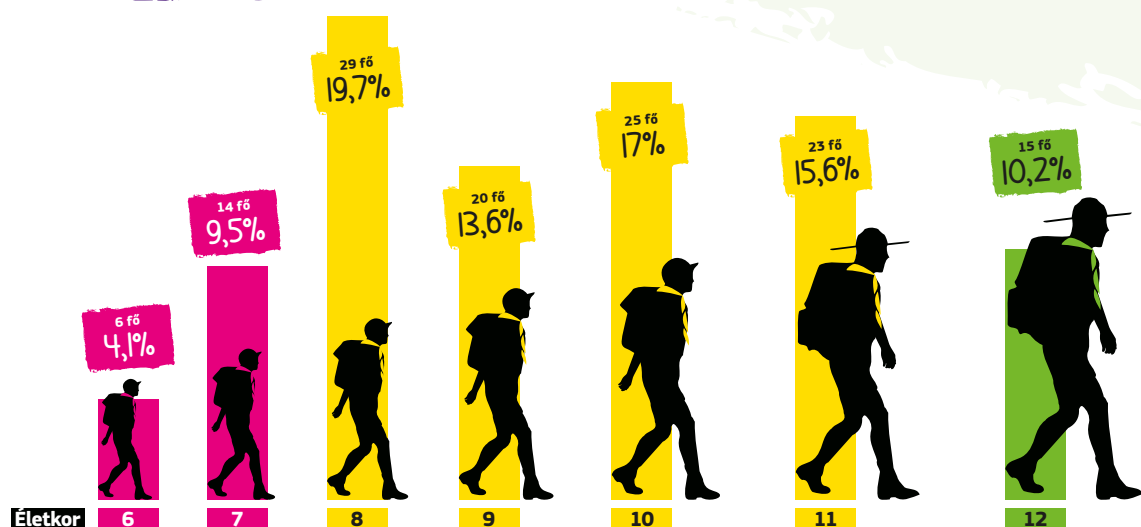
És hány évesen kezdenek őröt vezetni? Mekkora a korkülönbség? A válaszadók közül a legfiatalabban

Szórás

Nagyon fontos mutató az adatok elemzésénél, hiszen az átlagot egy-két kiugró adat nagyon torzíthatja. A szórás segít nekünk megmutatni, hogy az adatok átlaga valójában mennyire írja le jól a kitöltők véleményét. A szórás kiszámításának az átlagtól vett átlagos eltérés alapján történik. Ha a szórás nagy tehát, akkor nem érdemes az átlaggal foglalkoznunk, hiszen az adott kérdésben kicsit az egyetértés: nagyon sokféle válasz érkezett. Ha kicsi a szórás, akkor az átlag jól mutatja az általános véleményt: mindenki azon értékhez közel vélekedett a kérdéssről.

Kitöltő őrsvezetők első őrseinek kora



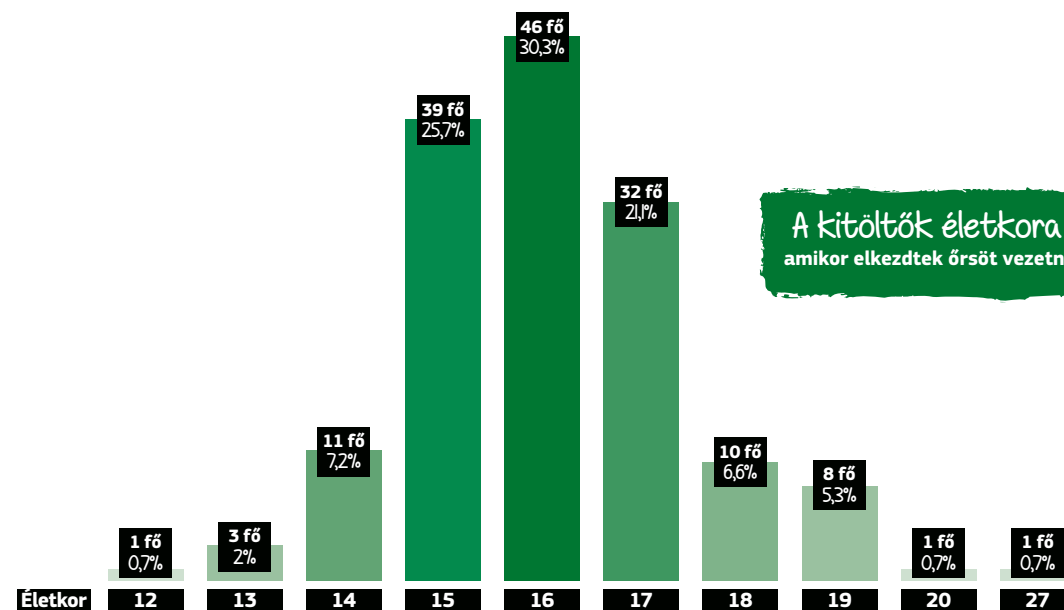
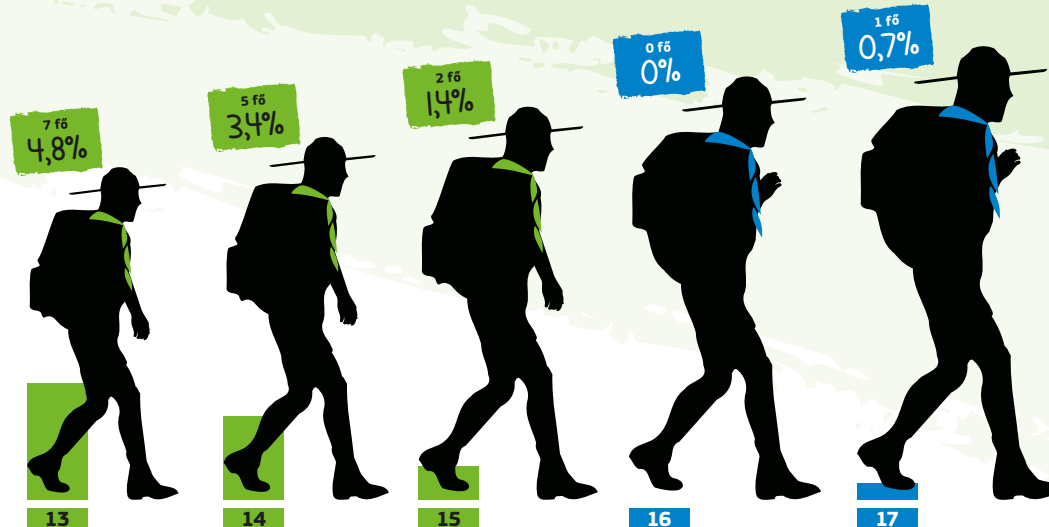


kezdő 12 éves volt, a legidősebb 27, a legtöbben azonban 16 évesek (30%) (21. oldal). Az átlagéletkor is pont 16-ra jön ki (szórás 1,6). Ez szerintem megfelel a nagyjából mindannyiunk előzetes elképzeléseinek. Ennek is örülhetünk, hiszen megerősítést nyertek megérzéseink. Tehát a fentebb említett adatokból arra kell következtetnünk, hogy a legtöbb csapatban egy őrvezető kíséri végig a korosztályi váltásokon az őrset, ami pedig az vezetői továbbképzés szükségességét bizonyítja.

Ha csak az átlagokból egy képzeletbeli életpályát vázolnánk fel, akkor lenne egy nagyjából 16 éves őrvezetőnk, aki 2009-ben kezdett őrset vezetni, akkor 8 éveseket, tehát mostanra, 2015-re, 6 éve vezet i őket: eddig egy korosztályi váltást megélve, egy újabb küszöbén. Épp jelentkezhetne kóssa korosztályi VTK-ra. Összegezve az eddigieket, már tudjuk, hány évesek az őrvezetőink, mikor végeztek ÖVVK-t, hány éveseket vezetnek, hány őrset vezettek. De kivel is dolgoznak együtt? Azt gondolnánk, a segédőrvezető léte egészen ritka jelenség, de itt az derül ki, hogy az esetek közel harmadában mégis előfordul: összesen 45 esetben! Mi több, nem is az őrsből kiemelt segítőről beszélünk! Hogy még fokozzuk a hangulatot: 60%-uknak van képesítése vagy legalábbis dolgozik rajta. A feladata legtöbb esetben partneri: tehát az őrvezető egyenrangú társa (56%), 22%-uk néha őrsgyűléseket tart, a fennmaradó válaszok pedig inkább névleges, esetleges, beugró szerepet fednek! De milyen hatással van az őrvezetői morálra a segédőrvezető? Feltételeznénk,

hogy kevésbé lesz jellemző a vezetői munka átmeneti abbahagyása, ha van egy társ, aki segít kilábalni a nehéz időszakokból. Valóban ezt mutatják a kapott eredmények is (21. oldal)! A kérdésre az őrvezetők közül 151-en válaszoltak, közülük 19-en hagyták abba átmenetileg az őrvezetést, de mindössze egy volt közülük, akinek volt segédőrvezetője. Tehát két módon megközelítve a kérdést: a segédőrvezetővel rendelkező vezetőknek csak 2,2%-a hagyta abba az őrvezetést átmenetileg; ellenben a szünetet tartó őrvezetők 94,7%-ának nem volt segédőrvezetője! Ez elvárásainkat megerősíti, és a segédőrvezetők szerepét is kiemeli, bár az ok-okozati összefüggés csak feltételezett.

A munkaterv-készítési hajlandóságot nehéz lenne megbecsülni, bár tudjuk, hogy a munkaterv mindenkinek a barátja. Most azonban mégis azt látjuk, hogy az őrvezetők 23%-a (34 cserkész) mégsem tartja fontosnak, hiszen sosem készíti el azt. Ezek után szinte nem is tűnik meglepőnek, hogy mindössze öten (3%) vannak azok, akik mind az éves, mind a havi, és a heti munkatervet is elkészítik. A többség kizárólag a hetire esküszik (39-en, 26%). Éves szinten összesen 41-en (27%) gondolkoznak, ami egészen meglepő, hiszen azt várnánk, hogy szeptemberben mindenki eltervezi az év ívét. Most mégis azzal kell szembesülnünk a válaszadások alapján, hogy ők inkább csak az elenyésző kisebbség... (Megjegyzem, hogy nincs összefüggés a csapatméret és a munkaterv-készítési hajlandóság között!) ◀



A kitöltők életkora
amikor elkezdtek őrset vezetni

Őrsvezetők segédőrvezetővel



Kitöltő őrvezetők vezetői munkájuk során
tartottak-e szünetet

Őrsvezetők segédőrvezető nélkül

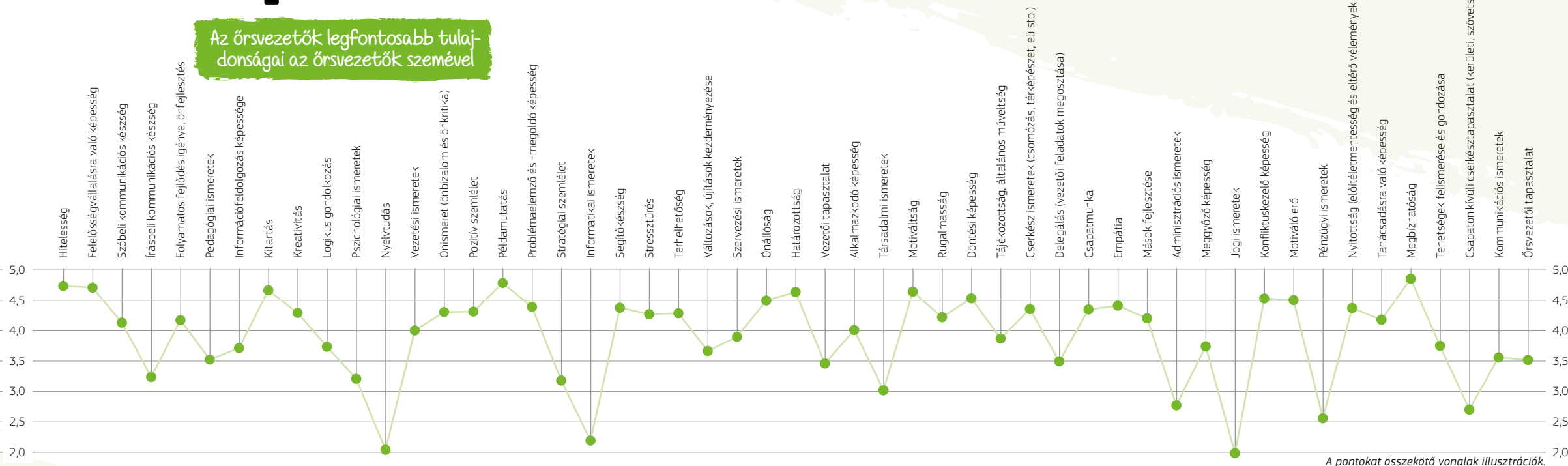


Összesen



Szerepekhez kötött elvárások

Az őrsvetők legfontosabb tulajdonságai az őrsvetők szemével



A lapvető hipotézisünk volt, hogy az ideális vezetőnek az elméleti tudás nem a legfontosabb tulajdonsága. Tehát azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a vezetői munkában a kompetenciák, készségek és a személyiség jóval meghatározóbb tényezők, mint az elméleti felkészültség. A felmérésben arra kértük a válaszadókat, hogy egy 5-ös skálán értékeljék fontosságuk szerint a felsorolt tulajdonságokat adott megbízatás szerint. (Azért nem páros számú lehetőséget ajánlottunk fel, bár ez most népszerű a felméréseknél, mert aszimmetrikus skálát várunk: jellemzően egyetértésre számítunk, tehát leginkább a felső értékeket fogják használni a kitöltők.) Például az őrsvetőktől megkérdeztük, hogy szerintük mely tulajdonságok fontosak egy rajparancsnoknál, vagy ha épp náluk nincs raji rendszer, akkor egy csapatparancsnoknál. Így jutottunk oda, hogy minden kitöltő két megbízatást értékelt. Ennek köszönhetően minden szerepről több szempontú értékeléseink lettek. Ez is érdekes elemzésekre ad lehetőséget, hiszen

Szignifikáns

itt és általában a statisztikai elemzéseknél azt jelenti, hogy a két érték közti eltérés jelentős és nem véletlen okozza. Egészen pontosan 95%-ig biztonsággal állíthatjuk ezt, ami pedig egy általánosan elfogadott hibahatár.

összehasonlíthatóvá válik, hogy több szemszögből is megnézzünk egy megbízatást: például, hogy látja az őrsvető, milyennek kell lennie egy rajparancsnoknak? Ugyanezt hogy látja egy rajparancsnok, egy csapatparancsnok?

A tulajdonság-listák összeállításánál több forrásra is támaszkodtunk, az általunk használt lista ezek összegyűjtése, egy cserkészre szabott verzió. A kompetenciák kiválasztásához felhasználtuk egyrészt Daniel Jay Goleman amerikai pszichológus munkásságát, másrészt az SHL 2012-ben kiadott

kompetenciáról szóló tanulmánya alapján az IMC-t (Inventory of Management Competencies) és a PMC-t (Perspectives on Management Competencies). Továbbá beleraktunk még pár cserkészethez kötődő jellemzőt is. Egy rendkívül hosszú gyűjteményünk lett, amit még átnéztünk „pár friss szemmel”, akik segítségével sikerült egy kicsit még szorosabbra venni a választéket. Így jutottunk egy 51 tételes listára, ami soknak tűnik, de feltételezésünk szerint tényleg minden lefed.

Még mielőtt megnéznénk megbízatásonként a „profilokat”, lássuk a fentebb említett hipotézist. Viszonylag könnyen ellenőrizhető a kérdésünk. Minden kérdésnél külön átlagoljuk az egyes értékelt tulajdonságokat, majd ezeket átlagoljuk a két csoport szerint: elméleti tudást fejeznek-e ki, vagy inkább kompetenciát, készséget. Így összesen 8-8 átlagpárhoz jutottunk. Ránézésre is egy jó arasszal lemaradtak az elméleti ismereteket fedő tulajdonságok a többihez képest. De

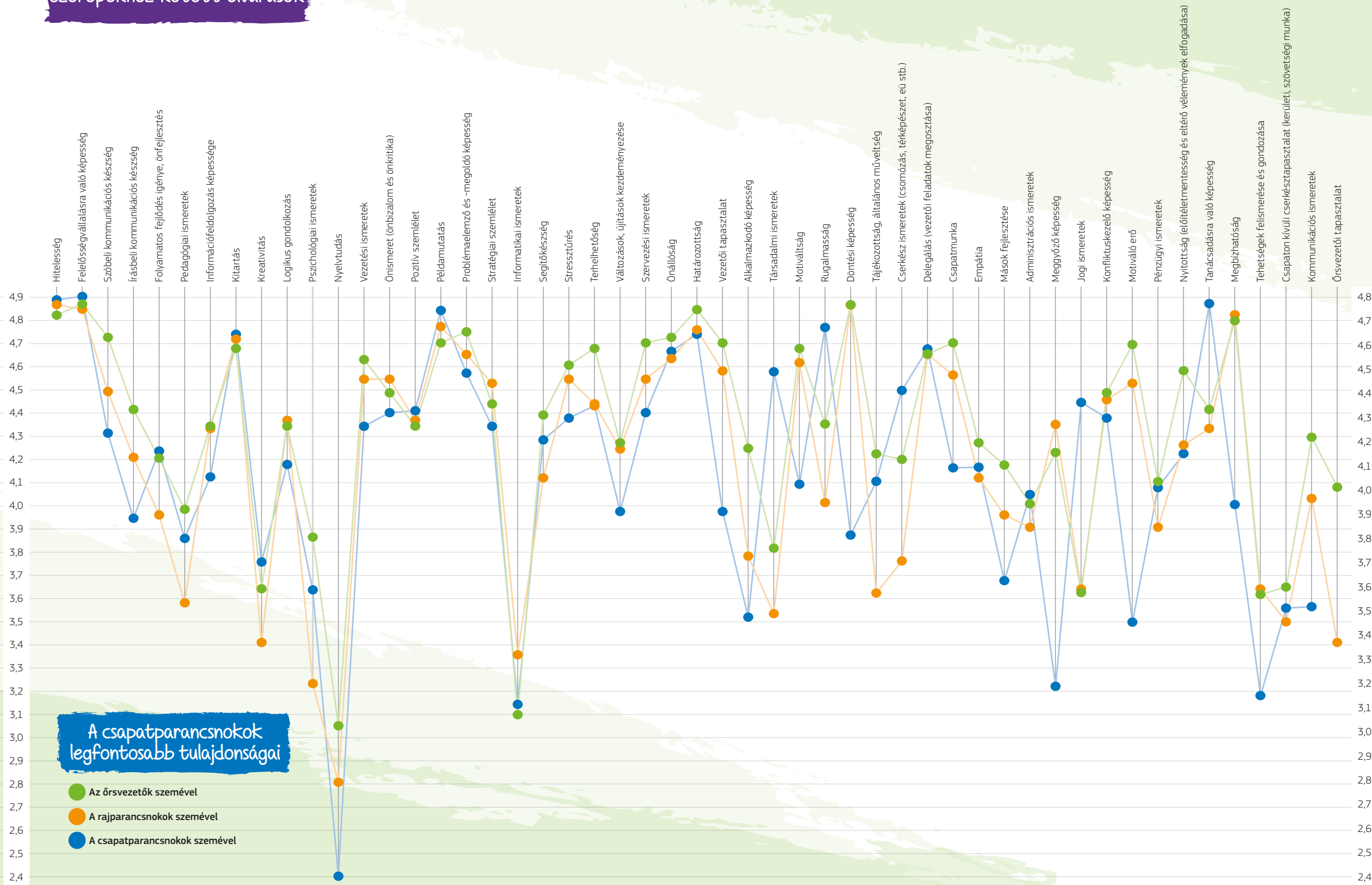
T-próba

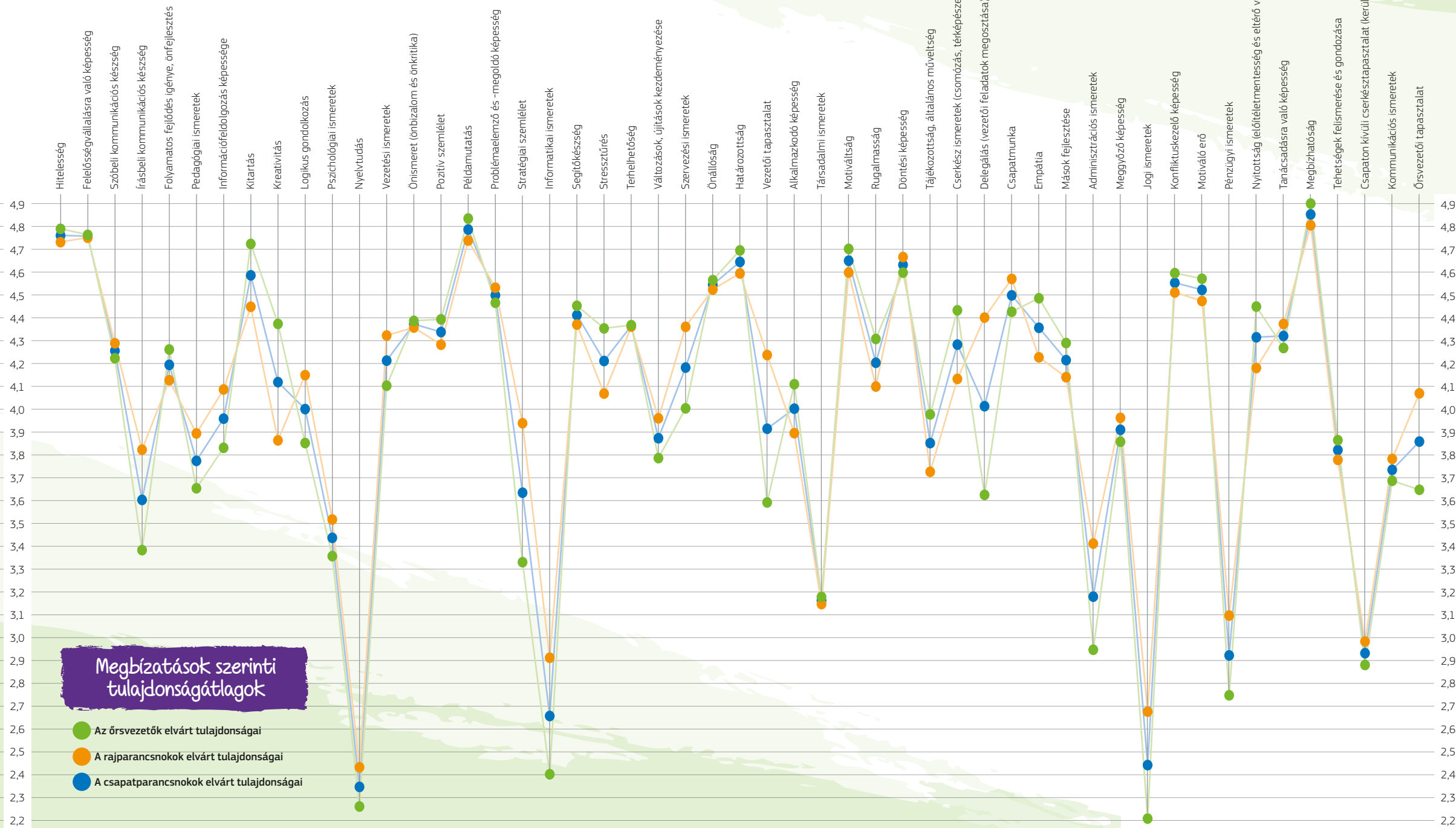
A T-próba egy elterjedt, átlagok összehasonlítására alkalmazott eljárás. Megtudhatjuk segítségével, hogy az átlagok közti eltérések a véletlenből is fakadhatnak-e, vagy valami mélyebb összefüggés áll mögötte. A vizsgálttól függően beszélhetünk egymintás, kétmintás T-próbáról is.

biztos, ami biztos, egy T-próbát is bevetettünk a kérdés tanulmányozására. Feltételezéseink megerősítést nyertek, hiszen az is azt mutatta: szignifikáns különbség van az átlagok között, a kompetenciák javára. Tehát a válaszadók valóban fontosabbnak látták a gyakorlati készségeket egy vezető profiljában, és nem a véletlennek köszönhető az eltérés.

Az őrsvetőknél csak a saját jellemzésüket láthatjuk (lásd fent), míg a többi esetben mindig 3-3 szemléletet tudunk összevetni. Az ábrák magukért beszélnek. ◀







Vezetői motivációs naptár

12 tulajdonság a 12 hónapra! Fejleszd magad!

A kitöltőket megkértük, hogy válasszák ki a három, szerintük legfontosabb tulajdonságot amivel az adott megbízatás betöltőjének rendelkeznie kell. Ennek összesített eredményeit látjátok a naptárban.

Tegyéél pipát, ha úgy érzed sikerült fejlődnöd!

az őrsvezetőknek

Április

hitelesség (52)

☐

Május

példamutatás (51)

☐

Június

megbízhatóság (37)

☐

Július

motiváltság (37)

☐

Augusztus

kreativitás (34)

☐

Október

határozottság (24)

☐

November

felelősségvállalásra való
képesség (22)

☐

December

döntési
képesség (16)

☐

Február

empátia (11)

☐

Március

konfliktuskezelő
képesség (10)

☐

a rajparancsnokoknak

Április

hitelesség (44)

☐

Május

döntési
képesség (41)

☐

Június

megbízhatóság (38)

☐

Július

motiváló erő (36)

☐

Augusztus

csapatmunka (34)

☐

Szeptember

példamutatás (34)

☐

Október

határozottság (32)

☐

November

delegálás (31)

☐

December

tanácsadásra való
képesség (28)

☐

Január

felelősségvállalásra való
képesség (27)

☐

Február

motiváltság (20)

☐

Március

szervezési
ismeretek (19)

☐

a csapatparancsnokoknak

Április

döntési
képesség (67)

☐

Május

hitelesség (66)

☐

Június

delegálás (37)

☐

Július

példamutatás (36)

☐

Augusztus

csapatmunka (35)

☐

Szeptember

határozottság (31)

☐

Október

felelősségvállalásra való
képesség (28)

☐

November

megbízhatóság (23)

☐

December

stratégiai
szemlélet (23)

☐

Január

kitartás (17)

☐

Február

motiváltság (12)

☐

Március

vezetői tapasztalat
(12)

☐

A vezetőképzésről

Sok kérdés felmerülhet bennünk a vezetőképzés operatív dolgait illetően. Ki választja ki, hogy ki mehet vezetőképzésre? Mit várnak a csapatok a vezetőképzéstől? Hány vezetőképzést végeznek el általában?

Hány vk-t végeznek el a vezetők?

510 válaszadó alapján a többség egy, vagy két vezetőképzést végzett (lásd jobbra). Ha korcsoportok szerint vizsgáljuk, akkor azt láthatjuk, amit nagyjából sejtenénk is. (A korcsoportokat a vezetőképzésekhez igazítva alakítottuk ki, továbbá cél volt, hogy nagyjából ugyanakkora csoportok legyenek.) A 18 év alattiak vagy nem végeztek még vezetőképzést, vagy csupán egyet (ez a vezetőképzések korhatáraiából is adódik). A 19 és 23 közöttiek több vezetőképzést tudhatnak a hátuk mögött általában: 66%-uk egyet, 18%-uk kettőt és 1%-uk már hármat.

24 és 30 évesek már arányaiban képzettebbek: e korcsoport két vezetőképzőn van túl (79 fő). A fiatalabbnál többen (8%; 12 fő) végeztek hármat, míg 1% (2 fő) már négyet is. A 30 év felettiek képzettsége nagyjából harang alakot mutat: csúcsa (tehát ami legtöbb emberre jellemző) a két vezetőképzésnél van (45 fő – 40%), az egy és három vezetőképzésnél már kevesebben (29 és 20%), míg a négy vk-t vagy egyet sem végeztek még kevesebben vannak (10 és 3%).

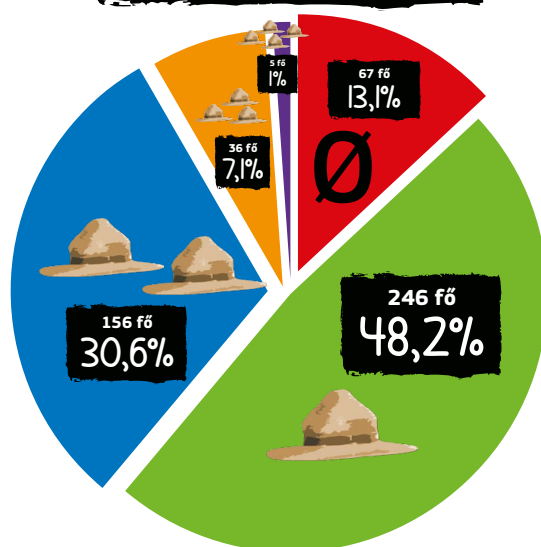
Azt tehát láthatjuk, hogy a vezetők többsége részt vesz vezetőképzésen, és általában nem is csak egyen. Ez is felhívja a figyelmünket, hogy a különböző vezetőképzéseknek milyen fontos egymásra épülniük, hiszen sokaknak az adott képzés már második-harmadik képzési élményük lesz.

Kinek a feladata a vezetőképzés?

Korábban szóba került, hogy a vezetőképzés a csapattal közös feladatnak gondolja, és így is alakítja a céljait, programjait. Most szerencsésre megtudhatjuk, hogy a csapatparancsnokok jelentős része (75%-a) egyetért ezzel a koncepcióval. 24% úgy gondolja azonban, hogy ez csak a vezetőképzés feladata és csak 1% látja ezt kizárólag a csapat dolgának. A 24% viszont elég jelentős szám, amit figyelembe kell venni.

A kitöltők által elvégzett vezetőképzések száma

=hány fajta



Szintén a csapatparancsnokoktól érdeklődtünk arról is, hogy miért küldik cserkéseiket vezetőképzésre. Itt több dologgal is indokolhatták a döntést. Szerencsére a legnépszerűbb válasz (95%) a „vezetői feladatokhoz szükséges tudást és kompetenciákat megszerezze” lehetőség volt (33. oldal). További komoly befutók a „kedvet kapjon a vezetésre” (47%), a korosztályi élmény (36%), de sokan megjelölték még az „ugyanazokat az élményeket élje át, mint mi” (33%), továbbá a „megtartsuk” (24%) okot is. Itt láthatjuk, hogy a kérdés elég összetett, és ebből adódóan a csapatparancsnokoknak elég sokoldalú elvárásai vannak a vezetőképzés felé. Jelentős hangsúlyt kapott a válaszokban az a faktor, amit talán „vezetői létbe való beavatásként” lehetne összefoglalni: közös élmények a vezetőségével, a korosztályával, vezetésre való motiválás, megtartás. Azaz bár szinte mindenki megjelölte a vezetői tudás és kompetenciák fejlesztését, nem ezt az egyetlen eredményt várják a vezetőképzéstől. Tehát, ha nem is fő célként kell a felsorolt szempontoknak megjelennie, de fontos szem előtt tartanunk ezen elvárásokat is.

A kitöltők szerint kinek kellene eldöntenie, hogy a jelölt alkalmas-e a vezetésre?

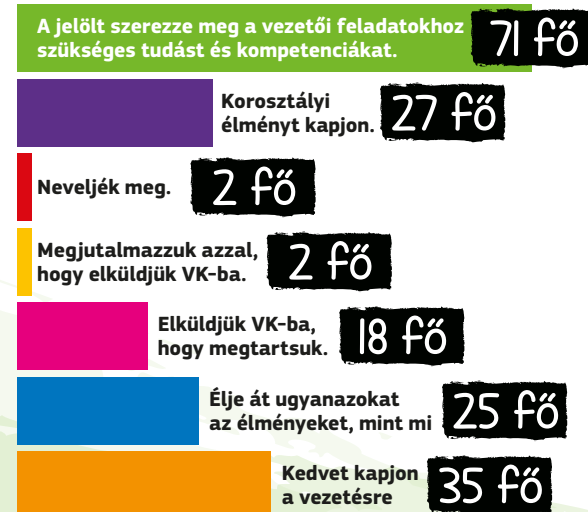


Vajon mennyire akar értesülni fejlődéséről a célokig vezető úton a csapat? Erre a kérdésre a legtöbb csapatparancsnok (76%) azt válaszolta, hogy minél jobban. 14%-uk választotta az eggyel enyhébb verziót: néha szeretne értesülni jelöltjéről. Csupán 9%-uk mondta, hogy megelégszik a képzés végén egy összefoglalóval. Tehát a csapatparancsnokok többsége igényli, hogy a képzés során értesüljön jelöltjéről, folyamatosan láthassa milyen kihívásokkal szembesül, hogyan oldja meg azokat.

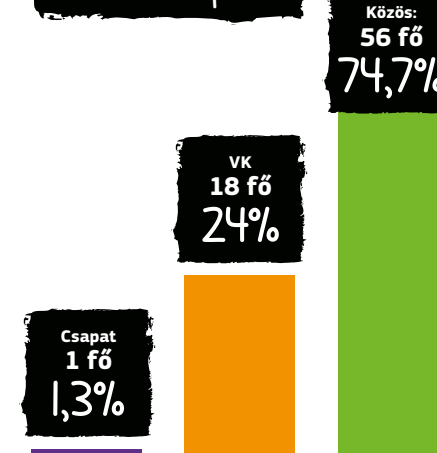
A jelölt alkalmassága

Nagy vita szokta övezni a jelölt alkalmassági kérdését is. Minden vezetőképzésnél jellemzően van egy válogatási folyamat, bár ennek kerete, hatásköre képzésenként nagyon eltérő. Ha egy cserkészt elküld a csapata vezetőképzésre, akkor a képzésen alkalmatlanná minősíthetik-e, megvonhatják-e a képesítést tőle? Ki dönthet ezekről? Kinek a felelőssége? A többség (83%) közös feladatnak látja: a csapatnak és a vezetőképzésnek egyeztetnie kell az elvárásokat, a jelöltől kialakult benyomásokat (lásd balra). Ilyen beszélgetésekből kiderülhet, hogy ő a csapat utolsó reménye, vagy, hogy amúgy egy nagyon lelkes, szuper cserkész, csak a vezetőképzést nem érzi fontosnak. A csapatparancsnokok 15,5%-a viszont csak a csapat feladatának érzi, hogy megítélje adott cserkész alkalmas-e a vezetőképzésre, vezetői feladatra. Csupán 1%-uk vélte úgy, hogy ezt a döntést kizárólag a vezetőképzésnek kell meghoznia. ◀

A kitöltő csapatparancsnokok miért küldik VK-ba a jelöltet?



A kitöltők szerint kinek a feladata a vezetőképzés?



Összefoglaló

A vezetőképzés megújításával, átgondolásával kapcsolatban arra jutottunk, hogy egy kutatással közelebb juthatunk a valós igényekhez. Áttekinthetjük, hogy pontosan kiket is képzünk, és mire, illetve miként lenne a legcélszerűbb a képzéseket kialakítani.

A teljes felmérést 473-an töltötték ki az ország számos pontjáról, 77 településről. Minden kerület nagyban aktívan vett részt annak terjesztésében, így sikerült országos szinten a vezetők 27%-ának megismerni a véleményét.

A csapatok méretben és felépítésben nagyon változatosak voltak: mind kisebb, mind nagyobb csapatokból jöttek válaszoltak. A kitöltésben résztvevő csapatok 30%-ában működik raji rendszer, többnyire korosztályi és nemi alapon.

A vezetőképzések általában úgy építik fel a tematikájukat, hogy a csapattal együttműködve egy hosszabb fejlesztés kisebb részét végzik el. Ez természetesen azt feltételezi, hogy a csapatok a jelöltjeiket kísérik a képzés során. Sajnos a csapatok 23,6%-ában sem felkészítés, sem utánkövetés nincs. Csak a csapatok 20%-ában jelent meg mind a háromféle út (felkészítés, mentorálás, utánkövetés). Fontos megjegyezni, hogy ez nem függ a csapatmérettől: az a csapat, amelyik fontosnak tartotta a cserkészei segítségét, mentorálását a képzés során, meg is tudta valósítani.

Az elemzés során végigmentünk a különböző megbízatások szerinti legfontosabb kérdéseken. Az őrsvetők kiderült, hogy a képzést megelőző évben többen kezdtek őrset vezetni, mint a képzést követő évben. 92%-uk egyébként a képzést megelőző vagy az azt követő egy éven belül kezdte el munkáját.

Meglepetés volt, hogy az adatok szerint az őrsvetők csupán 20%-a kezdte tevékenységét cserkész korosztályú őrssel, 79%-uk kisebbekkel kezd el foglalkozni.

Az őrsvetők közel harmadának munkáját segíti segédőrsvető. Ezzel kapcsolatban egy nagyon érdekes

összefüggést is találtunk: ha az őrsvetőnek volt segédőrsvetője, jóval kisebb eséllyel tartott szünetet munkájában.

Az őrsvetők munkatervekhez fűződő viszonya világosan jelzi, hogy ezzel a kérdéssel foglalkozni kell a jövőben. 23%-uk egyáltalán nem készít ilyet semmilyen formában, és mindössze 3%-uk csinál hetit, havit és éveset is. Közel egyharmaduk (26%) csak a hetire esküszik.

A rajparancsnokok kicsit aktívabbak munkaterv-készítésben: 14%-uk nem készít semmilyen munkatervet, 10%-uk pedig éves, havi és heti szinten is tervez.

A felmérést kitöltő rajparancsnokok szinte kivétel nélkül rendelkeznek őrsvetői tapasztalattal (90%). Náluk is jellemző, hogy a cserkész korosztálynál fiatalabakkal kezdtek el foglalkozni őrsvetőként (85%).

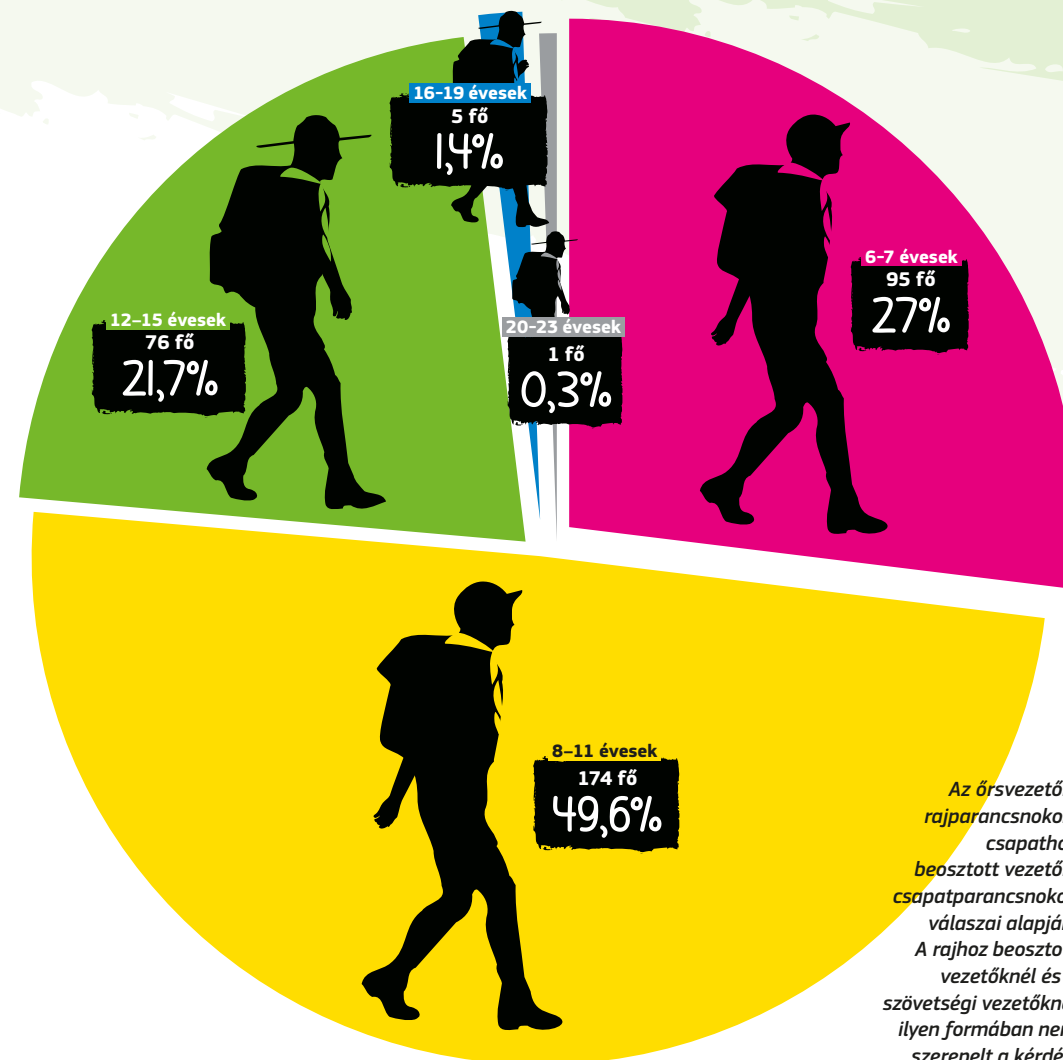
Feladatköröikről nagyon eltérő véleménnyel voltak, gyakorlatilag csak egy kérdésben volt egyetértés: az őrsvetők motiválásában. Ez arra enged következtetni, hogy a rajparancsnoki szerep még nem teljesen kiforrott a mozgalmában, mindenkinek nagyon eltérő problémákat kell megoldania, más elvárásokat támasztanak vele szemben.

A csapatparancsnokokkal is hasonló a helyzet feladatkörökkel illetően. Az egyetlen közös pont esetükben a szövetséggel és a fenntartóval való kapcsolattartás.

A feladatkörök kapcsán tapasztalható véleménykülönbségek arra hívják fel a figyelmünket, hogy a képzéseknek az általános megoldások helyett (vagy mellett) rugalmasan kell illeszkedniük az egyedi jellemzőkhöz is, hiszen sok mindentől (csapatmérettől, vezetői rétegtől stb.) függ, kinek mihez kell értenie, milyen feladatai lesznek. A csapatparancsnokok 85%-a rendelkezik őrsvetői tapasztalattal, sokan még rajparancsnokival is.

A válaszadókat arra kértük, hogy a vezetői feladatkörök szerint jellemezzék, milyen tulajdonságokkal kell a vezetőknek rendelkezniük. Alapvetően két csoport volt:

Az összes kitöltő első őrsenek kora

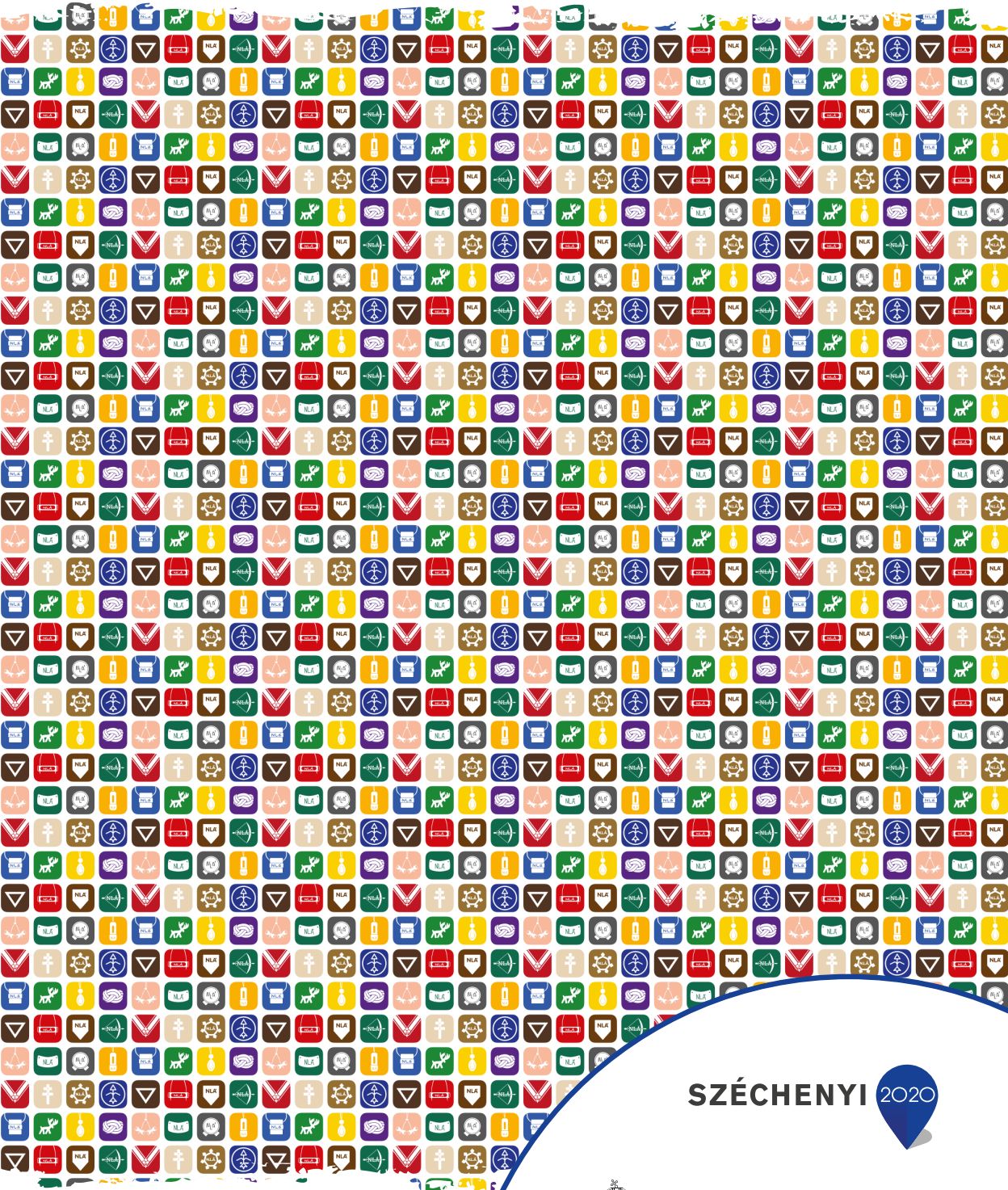


Az őrsvetők, rajparancsnokok, csapathoz beosztott vezetők, csapatparancsnokok válaszai alapján. A rajhoz beosztott vezetőknel és a szövetségi vezetőknél ilyen formában nem szerepelt a kérdés.

készségek/ kompetenciák, illetve elméleti tudás. Ezek vegyesen szerepeltek az értékelési listán. A feltételezéseinknek megfelelő eredményeket kaptunk egy fő kérdésben: a válaszadók a kompetenciákat, készségeket sokkal fontosabbnak ítélték minden vezetői szerep esetében, mint az elméleti tudást. Ha ez valóban így van, akkor a vezetőképzéseknek nagyobb hangsúlyt kell fektetniük ezek fejlesztésére.

A kutatás sok kérdésünkre választ adott, melyek közül itt az összefoglalóban is szemelvényeztünk. A felmérés

kitöltői segítettek minket abban, hogy a jövőben a mozgalmi igényeikhez közelebb álló megoldásokat tudjunk kifejleszteni. Számos olyan információhoz jutottunk, amelyről eddig elképzeléseink, feltételezéseink voltak, de biztosan nem tudhattunk. Most sok olyan választunk van, melyekből kiindulva nemcsak a csapatok, a vezetők, hanem a vezetőképzések is fejlődhetnek, alakíthatják vezetői munkájukat. Végezetül pedig köszönjünk mindenkinek, hogy a kérdőív kitöltésével támogatta munkánkat! Ha bármilyen kérdés van, forduljatok hozzánk bizalommal a vl@mcssz.hu e-mail címen! ◀



SZÉCHENYI 2020



KISKÖZSÉGI
IFJÚSÁGNEVELÉS
TÁMOGATÁSA



BETHLEN GÁBOR
Alapkezelő Zrt.



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE