



CSEKÉSZET 2027

Magyar Cserkészszövetség stratégiai terve

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KEDVES CSERKÉSZTESTVÉRÜNK!

Nagy örömünkre szolgál, hogy a kezekben tartod ezt a kiadványt. Egyrészt azért, mert hosszú tervezés és egyeztetés után végre elkészült. De ami fontosabb, örülünk, hogy eljutott hozzád és használsd.

Ugyanis a Magyar Cserkészszövetség stratégiai terve csak akkor ér valamit, ha használjuk. Legyen ez a szervezetünk a következő 10 évben. Tekintsünk rá úgy, mint egy 10 éves munkatervre, amelynek a helyi lebontása lesz a kerületi, körzeti és csapatszintű stratégiai terve, és ennek a következő évre szóló része maga a munkaterv, amit használunk hétről hétre. Ha így teszünk mindannyian, akkor minden erőforrásunkat a leghatékonyabban tudjuk felhasználni, és eljuthat a Szövetségünk oda, ahová 10 éven belül megálmodtuk.

Erre az izgalmas utazásra hívunk most Téged. Induljunk el és nézzük meg, hogyan válik azzá a mozgalommá a cserkészet, amit a következő lapokon olvashatsz. Hiszünk benne, hogy a cserkészet legszebb évei még csak most következnek! Legyünk mindannyian aktív részesei!

Jó munkát!



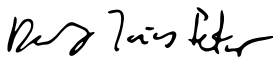
Pótor József

országos ügyvezető elnök



Pótor Judit

országos elnök



Ronkay János Péter

országos vezetőtiszt



Székely Csaba

Országos Tanács elnöke

Cserkészzet 2027

Stratégiai dokumentum



Készült a Magyar Cserkészszövetség EFOP-1.3.6-17-2017-00001
azonosítószámú Imre herceg terv – közelebb egymáshoz c. projektjének a keretében



BEVEZETŐ

Minden civil szervezet, így a Szövetségünk is hatékonyabban képes működni, ha tagjai közös jövőképet, és közös célokat fogalmaznak meg, így tevékenységüket egyeztetve egy irányba haladva tudják az erőforrásaikat a leghatékonyabban felhasználni. Hiszünk abban, hogy egy közös, tíz évre szóló stratégia megalkotása és használata fogja előre vinni a mozgalmunkat.

Kezdjük néhány kulcsfogalom meghatározásával:

Mi a stratégia?

A stratégia cselekvések hosszabb távú terve, egy cél, a vízió megvalósítása érdekében.

Mi a misszió?

A válasz arra, hogy kik vagyunk, és miért létezünk.

Mi a vízió?

A válasz arra, hogy merre tartunk, és mit akarunk elérni.

Alapdokumentumok

A WOSM általunk is megszavazott stratégiája már létezik, így, mint tagszervezetnek nekünk is ehhez kell igazodni. A WOSM 1999-ben fogadta el a misszióját, ami az MCSSZ alapszabályában is megjelenik.

A WOSM missziója

A cserkészlet küldetése, hogy a cserkészfogadalmon és a cserkésztvörvényen alapuló értékrend révén hozzájáruljon a fiatalok neveléséhez, ezáltal segítsen egy olyan jobb világ építésében, ahol az ember, mint egyén, kiteljesíti önmagát, és építő szerepet játszik a társadalomban. A cserkészmozgalom önkéntesei által ifjúságnevelést végez, illetve életmodellt nyújt, saját nem-formális nevelési módszerével, a helyi közösségekkel együttműködve mindenkinek, aki nyitott elveire és cserkészközössége életében tevékenyen részt vállal.

A WOSM víziója

2023-ra a cserkészlet a világ vezető nevelő ifjúsági mozgalma lesz,	Befolyás
100 millió fiatal számára lehetővé téve,	Növekedés
hogy közösségükben aktív polgárokként pozitív változást idézzenek elő	Társadalmi hatás
a közös értékek szellemében.	Egység

A Magyar Cserkészszövetség is meghatározta a misszióját, amely az alapszabályunkban is megjelenik.

Az MCSSZ missziója

A cserkészzet küldetése, hogy a cserkészfogadalmon és a cserkésztvörvényen alapuló értékrend révén hozzájáruljon a fiatalok neveléséhez, ezáltal segítsen egy olyan jobb világ építésében, ahol az ember, mint egyén, kiteljesíti önmagát, és építő szerepet játszik a társadalomban. A cserkészmozgalom önkéntesei által ifjúságnevelést végez, illetve életmodellt nyújt saját, nem-formális nevelési módszerével, a helyi közösségekkel együttműködve mindenkinek, aki nyitott elveire és cserkészközössége életében tevékenyen részt vállal.
(MCSSZ ASZ 4.§)

A stylized, light purple floral graphic is positioned in the top right corner of the page. It consists of several overlapping, rounded shapes that form a flower-like pattern, with some petals pointing upwards and others downwards.

AZ MCSSZ VÍZIÓJA

2027-re a cserkészlet Magyarország ismert és elismert, vallásos	Befolyás
ifjúsági mozgalma,	Fiatalkor megerősítése
amelynek minden járásban működik cserkészcsapata, és létszáma eléri a 27 000 főt.	Növekedés
Nevelési programja hatására a mozgalom tagjai fiatal koruktól aktívan alakítják társadalmi környezetüket.	Társadalmi hatás
A Magyar Cserkészszövetség szervezeti és döntéshozatali rendszere hatékonyan működik,	Hatékony és demokratikus szervezet
gazdaságilag önálló és stabil.	Gazdasági önállóság

A jövőkép általában néhány rövid és jól összefoglalt mondatból áll. Ugyanakkor minden szava mögött hosszas gondolkodás és megfontolás áll. A könnyebb megértés érdekében az egyes elemihez magyarázatot is fűzünk, bár ez nem része a későbbi stratégiai tervnek.

A vízió nem írja felül a missziót, ezért a jövőképben nem kell megjeleníteni olyan elemeket, amelyek a misszió alapján egyértelműek.

2027-re a cserkészlet Magyarország...

Egy olyan méretű civil szervezetnél, mint amilyen a Magyar Cserkészszövetség, érdemes hosszabb távú stratégiát alkotni. Mi tíz éves távlatban gondolkodunk. Felmerült ötletként egy kerek év, például 2030, illetve rövidebb időszakról is beszéltünk, de végül a tíz éves tervnél maradtunk.

...ismert...

Meg kell újítani a cserkészlet brandjét, amely híven tükrözi a mozgalom értékeit és valódi arcát. Meg kell alkotni a kommunikációs stratégiánkat, amely által országosan ismertté válik a brand.

...és elismert...

Eredetileg szerepelt a vezető, később a meghatározó jelző, de elvetettük, mert olyan hatása volt, mintha más szervezetekkel versenyezni szeretnénk. Az elismert jelző alatt azt értjük, hogy az ifjúsággal foglalkozó szakemberek és

a közvélemény ismeri a mozgalmunk célját, pedagógiai módszereit, eredményeit és értékeli azt. Úgy ítéltük meg, hogy a „vezető” és „meghatározó” jelzők általunk meghatározott értelmét az elismert szó jobban kifejezi.

...vallásos...

A magyar cserkészzet vallásos mozgalom, és ezen a jellegén nem kívánunk változtatni. Hisszük, hogy a Természetfelettivel való élő kapcsolat lehet csak forrása az igazi jellemnevelő munkának.

...ifjúsági mozgalma...

Bár az MCSSZ missziójában ifjúságnevelő mozgalomként határozzuk meg a cserkészetet, mégis tudatosan használtuk az ifjúsági mozgalom elnevezést. Ez tágabb meghatározás, mint az ifjúságnevelő mozgalom, és mi az ifjúsági mozgalmak között is a legnagyobb hatású szervezetté kívánunk válni. Másrészt jobban kifejezi azt, hogy tevékenységünk fő célcsoportunkra, a fiatalokra fókuszál. Ez természetesen nem zárja ki a felnőtt tagjaink aktív bevonását.

...amelynek létszáma eléri az 27 000 főt...

Növekedni szeretnénk, mert hiszünk abban, hogy minden fiatalnak meg kell adni a lehetőséget, hogy csatlakozzon a mozgalmunkhoz. Ez csak növekedés által lehetséges. A növekedésnek a területi mutató mellett mennyiségi irányszámot is szerettünk volna adni. Úgy érezzük, ennek motiváló hatása van. A célszámon sokáig gondolkodtunk, és végül a szimbolikus 27 000 főben határoztuk meg. Ez valamivel több, mint a duplája a jelenlegi taglétszámunknak.

...és minden járásban működik cserkészcsapata.

Amíg nem működik legalább minden járásban egy cserkészcsapat, addig nincs esély arra, hogy minden magyarországi gyermek találkozzon a cserkészettel, és nincs lehetőségük csatlakozni hozzánk. Ezért célul tűztük ki, hogy 2027-re minden járásban legalább egy cserkészcsapat működjön.

Nevelési programja hatására a mozgalom tagjai fiatal koruktól...

A cserkészzet nevelési programjának végén nem szűnik meg cserkésznek lenni az ember. Szeretnénk, ha a tagjaink felnőtt korukban is aktív tagjai

maradnának a mozgalmunknak. Ugyanakkor az aktív társadalmi szerepet már a kezdetektől, egészen fiatal kortól elvárjuk tagjainktól.

...aktívan alakítják társadalmi környezetüket.

A cserkészek nemcsak a mozgalmunknak aktív részesei, de a társadalmi környezetükre is nagy hatással kell lenniük. Bátorítani kívánjuk őket, hogy vállaljanak aktív szerepet helyi társadalmuk alakításában és a helyi problémák megoldásában.

A Magyar Cserkészszövetség szervezeti és döntéshozatali rendszere...

Itt egyszerre gondolunk a választott testületekre és a kinevezett önkéntes vezetőinkre.

...hatékonyan működik...

Meggyőződésünk, hogy hosszútávon csak a demokratikus működés lehet hatékony. Ezt nem fejtettük ki külön, hiszen a szervezetünk most is demokratikusan működik. Ugyanakkor a szervezet átalakításra szorul, hogy megfeleljen a nagyobb mozgalom és a kor jelentette kihívásoknak, illetve hogy növeljük a hatékonyságát.

...gazdaságilag önálló és stabil.

Függetlenségünk feltétele a kiszámítható gazdasági önállóság. Ezért ilyen alapokra kell helyoznünk a működésünket.

A large, stylized green leaf graphic is positioned in the upper right corner of the page. It has a light green color and a simple, rounded shape with a pointed tip.

A JÖVŐKÉP ELÉRÉSÉNEK ÚTJA

A szervezeti jövőkép fenti táblázatban látható felosztása alapján hat hívószó alapján határoztuk meg az utunk elemeit.

Befolyás

Az ismertség és elismertség által, valamint a méretünk, a területi lefedettségünk és az elért fiatalok száma következtében a Magyar Cserkészszövetségnek komoly befolyása lesz Magyarországon, természetesen pozitív értelemben.

Ismertség

Az ismertségünk szorosan összefügg a területi növekedéssel. Fel kell építenünk a cserkésznet márkáját, és komoly PR-tevékenység által kell azt ismertté tennünk. Rendszeresen meg kell jelennünk a helyi médiában. Lobbitevékenységet kell folytatnunk, és rendszeres kapcsolattartásra van szükség a helyi egyházi és közigazgatási (tehát nem feltétlenül politikai) vezetőkkel.

Ennek során fontos a személyes jelenlét és a saját példa.

A táborozás helyén kiváló alkalom nyílik a toborzásra, új csapatok indítására.

Növelni kell az ismertségünket a papok, lelkészek és pedagógusok körében is.

Elismertség

Szükségünk van ismert személyekre, akik vállalják a nagyköveti szerepet. Publikációk révén meg kell jelennünk a helyi és szakmai médiában.

A legtöbb gyerek és fiatal számára nincs elérhető közösség. Ezért a helyi társadalmakban a cserkésznet hiánypótló szerepet tölt be.

Kiemelten fontos a személyes példa, azaz helyileg ismert és elismert cserkészvezetők (közéleti személyek, cégvezetők, művészek) legyenek a cserkésznet arcai.

Vallásosság

Azért szerepel itt is a vallásosság, mert fontosnak tartjuk jelentéstartalmát. Egyes nyugat-európai országokban tapasztalt trendekkel szemben nem szeretnénk elereszteni, elhagyni a cserkésznet vallásos jellegét.

A mozgalmunk missziós funkciót is ellát. (Keresztény szemmel Európa ismét missziós terület!).

A vezetők tudatos, gyakorló, hívő fiatalok legyenek.

Fiatalok megerősítése

Erősítsük a fiatalok jelenlétét az országos / kerületi testületekben.

A következő években érdemes lenne megvitatni a következő felvetéseket:

- ▶ Felső korhatárhoz között pozíciók (az összes vagy csak néhány)
- ▶ Ifjúsági Tanács létrehozása
- ▶ Szövetség közelebb hozása a fiatalokhoz
- ▶ Legyenek szövetségi munkát érintő STVK utófeladatok

Vonzóvá és a fiatalok számára alkalmassá kell tenni a feladatokat.

A következő években érdemes lenne megvitatni a következő felvetéseket:

- ▶ Határozott idejű (pl. féléves) feladatok, pozíciók kialakítása
- ▶ Vonzó programok a feladatokért
- ▶ Vonzóvá tenni a feladatokat országos és kerületi szinteken
- ▶ Már megtanult/megtanulható kompetenciák azonosítása és tudatosítása a fiatalok számára

Meg kell erősíteni a mentorálási kultúrát.

A következő években érdemes lenne megvitatni a következő felvetéseket:

- ▶ Valós feladat (kihívás) és támogatott következményviselés (mentor)
- ▶ VK-kban támogatás/képzés: fiatal vezetők motiválása, utánpótlás nevelés/képzés-re való felkészítés, ennek a kultúráját megerősíteni

Meg kell erősíteni a köszönet kultúrát.

Próbarendszer áttekintése ezzel a fókusszal:

- ▶ Mennyire jelenik meg a felelősségvállalásra nevelés a kiskortól?
- ▶ Őrsi szintű menő feladatok (pl. Instagram-felelős)
- ▶ Beépíteni az őrsi szinten felüli feladtvállalást

Erősíteni kell a projektszemléletet.

Növekedés

Szükség van egy növekedési stratégiára, amelyet kerületi szinten kell megfogalmazni. A növekedést kerületi szinten kell felépíteni a csapatalapítási tervekre.

Amikor országos szinten döntések születnek programszervezés vagy erőforrások elosztása kapcsán, legyen nagyobb a pozitív diszkrimináció a kevésbé lefedett területek irányába.

Kerületi fejlesztő munkatársakra van szükség, akik helyben foglalkoztatottak.

Kössük össze a programokat a növekedési programmal. Új csapatok alapításához felhordó programok kellenek. Meg kell tapasztalni a cserkészetet.

Meg kell vizsgálni mitől működnek a csapataink, és miért szűntek meg mások.

Az iskolák legyenek célpontjaink? A cserkészet nem vonzó a tanároknak, de ez nem szabályszerű.

Szükség van növekedési szakvezetőre!

Nem képzelhető el növekedés megfelelő vezetői utánpótlás nélkül.

Foglalkozni kell az országon belüli migrációval. Össze kell kapcsolni az elköltöző cserkészeket a helyi cserkészettel. Ehhez szükséges némi mentalitásbeli változás, hogy a csapathoz kötődő identitás ne akadályozza a lakóhelyváltással együtt járó csapatváltásokat. Meg kell vizsgálni a szervezeti kultúránkat, hogy mennyire támogatja vagy akadályozza a csapatváltást.

A növekedés a cserkészeink megtartásából is fakadhat. Ehhez meg kell erősíteni a kószát, illetve a vándor korosztályi munkát módszertani anyagokkal, vezetőképzéssel, a szakágak és a lelki közösségek fejlesztésével.

Fontos a másik bennmaradásának élménye általi bennmaradás.

A felnőtt cserkészek számára létrehozuk az alumni hálózatot, amelynek elsődleges célja a közösségek megtartása.

Ezzel együtt folyamatosan figyelni kell a próbarendszer korszerűségére. (Szem előtt tartva a cserkészmodszert!)

Társadalmi hatás

A helyi társadalomban és a cserkészcsapatok fenntartó egyházközségében vagy gyülekezetében aktív szerepet kell játszani. Motiválnunk kell a fiatalokat erre a szerepre, és új programokkal kell őket az aktív szerepvállalásra serkenteni. A társadalmi szerepvállalást elsősorban a csapatokon és nem a központokon keresztül kell megvalósítani.

A vidéki „vallás-társadalmi” válság következtében fel kell készülni arra, hogy a cserkészet feladata lesz a (fiatal) hívők megtartása („térítése”) is. Ezért, ha stratégiai megállapodásokat kötünk egyházakkal, ennek valamilyen formában szerepelnie kellene benne.

Lehetőségként tekintünk a horizontális háló kiépítésére a szakágaknál vagy civil foglalkozások mentén. (pl. „cserkész mérnökkör”)

Hatékony és demokratikus szervezet

Hatékonyabb feladatszétoztásra van szükség országos és kerületi szinten.

A következő években érdemes lenne megvitatni a következő felvetéseket:

- ▶ Csökkenteni a testületek létszámát
- ▶ Több OKGY, akkor talán rövidebb és hatékonyabb lehetne
- ▶ Áthelyezni egyes bizottságokat a szervezeten belül
- ▶ Egyértelműbb felelősségek meghatározása
- ▶ Önkéntesség és hivatásos pozíciók definiálása

Erősíteni kell a feladatokra/pozíciókra való felkészítést.

A következő években érdemes lenne megvitatni a következő felvetéseket:

- ▶ VK-ban jobban oktatni ezeket
- ▶ E-learning vizsgák az előterjesztésekhez
- ▶ Képzések az új tagoknak

Szervezeti hatékony megoldások folyamatos kutatása szemléleti szinten (pl. sykke-konferencia)

- ▶ Kompetenciák tudatosításához is kapcsolható (személyes fejlődések, képzések elérhetőek a modern szervezeti megoldások által)

Szubszidiaritás és önállóság:

- ▶ Minősbiztosítás
- ▶ Belső kommunikáció erősítése
- ▶ Találkozási pontok

Önálló jogi személyiségeket adni a kerületeknek és/vagy csapatoknak. Ez bonyolult kérdés ezért hatástanulmányra van szükség vitára bocsátás előtt!

Demokrácia erősítése:

- ▶ Helyes demokrácia értelmezés kialakítása
- ▶ Demokratikus működés a kezdetektől és a legalsó szinttől

Gazdaságilag önállóság

A Magyar Cserkészszövetségnek saját vállalkozásokra van szüksége, amelyek finanszírozzák az alapműködését. Kerületi és csapatszinten is tegyünk lépéseket ebbe az irányba.

Aktív forrásteremtő munkát kell végeznünk.

Bár az alumni tevékenységnek nem közvetlen célja a forrásteremtés, számítunk ennek járulékos hatására.

Fontos, hogy a kontrollt megtartva, de le kell választani a vállalkozási tevékenységeket a mozgalmi munkáról. Az MCSSZ tulajdonában lévő eszközök és ingatlanok használata során a „cserkész” használat mindig előnyt kell élvezzen.

Profiltisztításra van szükség megjelenésben és kommunikációban. Különüljön el egyértelműen, mi, a cserkészeknek szóló és mi, a profitorientált tevékenység.

Keressünk támogatókat. De a támogatás addig jó, amíg az adományozó szándéka tiszta.

A gazdálkodási tevékenységhez szükség van a kerületek és csapatok jogi személyisége kérdésének rendezésére.

Az önálló gazdálkodáshoz gazdasági képzésekre van szüksége a fizetett alkalmazottak mellett az önkéntes vezetőinknek is.

A large, stylized purple flower graphic is positioned in the upper right corner of the page. It has five petals, with the top petal being the largest and most prominent. The flower is rendered in a lighter shade of purple than the background, creating a subtle contrast.

ÉRTÉKEK ÉS ELVEK

Vallásosság

A vallásosságból és az Istenhitből ne engedjünk.

Az MCSSZ-ben kezdetektől voltak nem keresztény, más vallású cserkészek és csapatok. Örülünk, ha vannak ilyen tagjaink, és tartsuk tiszteletben a vallásukat.

A cserkészlet vallásos mozgalom a kezdetektől és ezt meg akarjuk tartani. Ezért hangsúlyt kell fektetni a belépők megtérésére, illetve szűrni kell a vezetőket ilyen szempontól. A vezetőképzésnek foglalkoznia kell ezzel a kérdéssel és a mérhetőséggel.

Az alábbi szempontokat kell betartani a működésünk során:

- ▶ Vallásos mindenkinek a maga vallása vagy felekezete szerint.
- ▶ Fogadalmat csak az tehet, akinek van istenkapcsolata.
- ▶ Vezető csak az lehet, akinek élő hite van, és gyakorló vallásos életet él.

Ezzel tartható meg a mozgalom vallásos jellege.

Megjelenés, kommunikáció

Legyen vagány dolog cserkésznek lenni. (Brand építés.)

Egyenruha – legyen fiatalos, vonjuk be a fiatalokat az ilyen jellegű döntésekbe. Lehessen nyakkendőt hordani önmagában.

Fiatalok szerepe és megerősítése

A fiatalok (26 év alattiak) szerepének erősítése nem jelenti az idősebbek kizárását. Az idősebbeknek nincs szükségük segítségre, hogy érvényesüljenek a szövetségben.

Fontos az idősebbek értékőrző szerepe.

Egyház és cserkészlet viszonya

A cserkészlet nem tudja átvenni, és/vagy pótolni az egyház szerepét. Ahol nincs élő vallásos közösség, ott lehet-e cserkészletet felépíteni?

Tágabbak a cserkészlet gyakorlati módszerei, mint a egyházaké, ezért van megtartó és missziós szerepe.

Önkéntesség

Az önkéntesség a cserkészzet megtartó ereje. Ez a biztosítéka, hogy megfelelő, önzetlen és elhivatott vezetők fogják működtetni a mozgalmat. Ezért az önkéntes munkát sosem szabad kiváltani fizetettel.

Természetközelség

Ahogy a cserkészmódszerben is szerepel, a cserkészprogramok lehetőleg természetközeliak. Ezek nem csak üres szavak, hanem minden program esetében, ahol megoldható, elvárás. Legerősebben a nomád táborozáshoz való ragaszkodásban jelenik meg.

Környezetvédelem

A cserkészeknek, mint tudatos állampolgároknak kötelessége a környezetvédelem, a teremtett világ megőrzése. A környezetvédelmi szempontoknak meg kell jelenniük a nevelési munkánkban, és át kell hatniuk minden programunkat.

Közösség

A cserkészzet nemcsak nevel, hanem közösséget is ad. Mozgalmunk közösségteremtő képessége a mai társadalmi viszonyok között, ahol a fiataloknak csak töredéke tartozik valamilyen közösséghez, felértékelődik.

Nemzettudat, patriotizmus

Cserkészzetünkben meg kívánjuk erősíteni a nemzethez tartozás érzését, erős és egészséges nemzettudatot (patriotizmus) alakítunk ki. Ugyanakkor aktívan teszünk a nemzettudat szélsőséges és a keresztény értékekkel szembemenő megnyilvánulásai ellen.

Felelős állampolgárság, fenntarthatóság

A cserkészzet felelős állampolgárokat nevel. A felelős állampolgárság részének tekintjük a gazdasági és környezeti fenntarthatóság szempontjainak beemelését a mindennapi életvitelünkbe, a döntéseinkbe, és szem előtt kell tartani a társadalmunk jövőjére hatással bíró tevékenységek során.

Példa

A vezetés elsősorban példa. Ugyanígy cserkésznek lenni is elsősorban példa a társadalomban. Az elérni kívánt változásokat elsősorban példamutatással kívánjuk elérni szűkebb és tágabb lakókörnyezetünkben és a nemzetünkben.



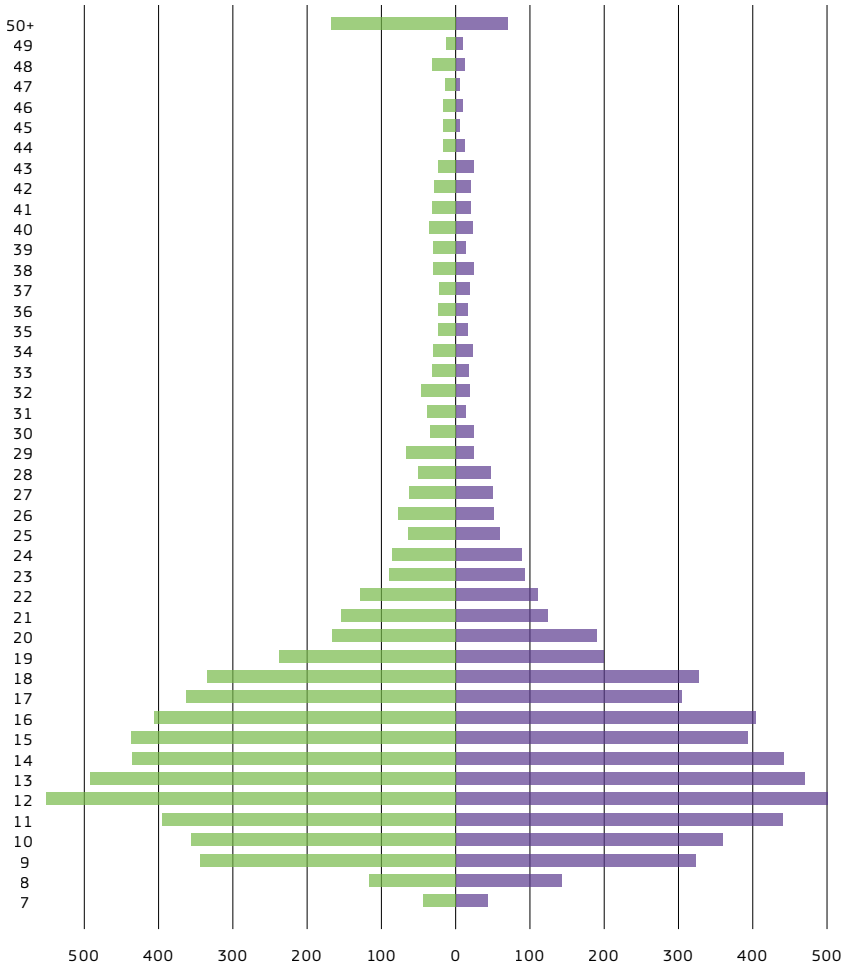
HELYZETELEMZÉS

Statisztikai adatok

Létszámadatok

- ▶ Taglétszám 2017-ben: 11030
- ▶ Éves növekedés: 6%

A Magyar Cserkészszövetség korfája: ■ fiú ■ lány

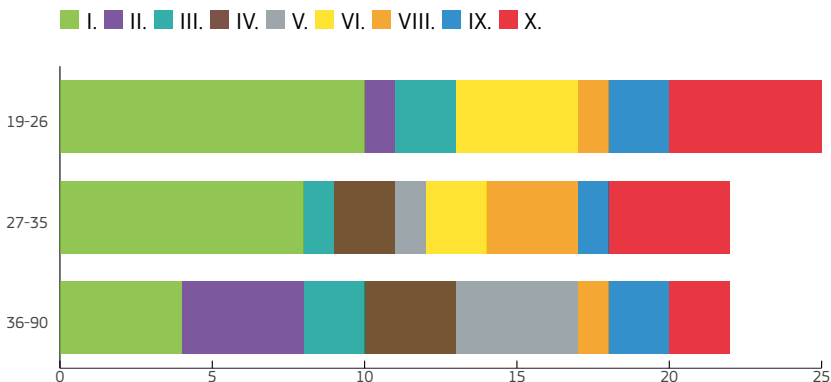


Országos küldöttek arányai

2017-ben az Országos küldöttgyűlés tagjai a következő korcsoportból tevődött össze:

- ▶ 20-26 évesek 25-en (36%)
- ▶ 27-35 évesek 22-en (32%)
- ▶ 36-83 évesek 22-an (32%)

Ugyanez kerület szerinti megoszlásban:



SWOT analízis

Erősségek:

- ▶ Országos lefedettség
- ▶ Jó módszertan
- ▶ Nemzetközi beágyazottság és erős kapcsolati rendszer
- ▶ Elhivatott, képzett önkéntesek
- ▶ Önkéntességre alapozott működés
- ▶ Olcsó programok
- ▶ „Egy nyelvet beszélünk!”
- ▶ Vezetőképzés
- ▶ Átjárhatóság
- ▶ Vallásosság
- ▶ Függetlenség
- ▶ Ismert márkánév

- ▶ Hagyományaink és a 110 éves múltunk
- ▶ Határon túli magyar szövetségek és programok
- ▶ Közösségteremtés
- ▶ Korosztályi programok
- ▶ Szakágaink
- ▶ Sokszínű tudásbázis
- ▶ Nagy pontosságú adatnyilvántartás
- ▶ Összetartás
- ▶ Sokszínű programok
- ▶ Rendszeresség
- ▶ Nyitottak vagyunk

Gyengeségek:

- ▶ Nem egyenletes az országban a cserkészek és cserkészcsapatok eloszlása
- ▶ A cserkészlet szigetszerűen működik
- ▶ Túlterheltek a vezetőink
- ▶ Az önkéntességre épített feladatok korlátozottan működnek (pl. OKGY)
- ▶ Rossz a külső és belső kommunikációnk
- ▶ Nem megfelelő a vitakultúránk
- ▶ Generációs különbségek vannak a tagjaink között
- ▶ Nagy a fluktuáció
- ▶ „Kizáró” szervezeti kultúránk van
- ▶ Külkapcsolatok hiánya
- ▶ Egyházakkal való kapcsolat gyenge
- ▶ Erős a gazdasági függőségünk
- ▶ Adminisztráció, vannak szabályzataink, amiket sokszor nem tartunk be, fontos területek viszont gyengén, vagy egyáltalán nincsenek szabályozva (pl. pénzügyi folyamatok)
- ▶ Ismételjük önmagunkat
- ▶ Túlzott hagyománytisztelet
- ▶ Eszközökből gyakran cél válik
- ▶ Kósza korosztály után eltűnik, akiből nem lesz vezető
- ▶ Nem tudunk nemet mondani
- ▶ Nehezen kezeljük azokat, akik valamilyen okból nem alkalmasak vezetői feladatra

Lehetőségek:

- ▶ Több ingatlannal rendelkezünk, részben ezek bevételeiből elérhetjük a gazdasági önállóságot
- ▶ Sok potenciális cserkész van
- ▶ Mobilitás, a belső vándorlás során vezetők és cserkészek költöznek cserkészet nélküli településekre
- ▶ Legalább 50 000 olyan ember él, aki már volt cserkész, ők támogatói lehetnek a cserkészetnek vezetőként (új csapatok), cserkészszülőként, erkölcsi vagy anyagi támogatóként
- ▶ Ki van éhezve a társadalom a cserkészetre
- ▶ Betlehemi láng és hasonló jól kommunikálható programok
- ▶ Helyi média jobb kihasználása
- ▶ Moduláris VK-k
- ▶ Új eszközök bevonása, (pl. e-learning)
- ▶ Összmagyar Cserkészszövetség
- ▶ V4/B3 együttműködés (Visegrádi Négyek, Balti Hármak)
- ▶ Határon túli együttműködések (pl. táborhelyek)
- ▶ FECSKE program (inaktív vezetők projektekbe vonása)
- ▶ Szakágak munkájának kiszélesítése
- ▶ A szabad erőforrásokat új projektekre fordíthatjuk
- ▶ Mérhetjük a társadalmi hatásunkat, ezt a kommunikációban is jól tudnánk használni
- ▶ WOSM-től új módszertanok és szemlélet jöhet

Veszélyek:

- ▶ Rossz gazdálkodás – veszteséges működés
- ▶ Túlszabályozott/alulszabályozott működés
- ▶ Mobilitás, elköltöznek a vezetők cserkészek és elveszítjük őket
- ▶ Elitizmus (bizonyos társadalmi csoportokat kizárunk)
- ▶ Eltűnnek a tapasztalatok
- ▶ Generációs különbségek, amelyek olyan problémákat okoznak, amit nem tudunk megoldani
- ▶ Elvallástalanodás
- ▶ Csökkenő gyerekszám
- ▶ Csökken a vallásos emberek aránya
- ▶ Szórakoztató programmá válik a cserkészet

- ▶ Erőforrások hiányát nem tudjuk megoldani
- ▶ Nem tudunk lépést tartani a változásokkal
- ▶ Önkéntesség – nem ad elég erőforrást a működéshez
- ▶ Renegát cserkészek, renegát csapatok

Kibővített PEST elemzés

Politikai

- ▶ A kormányzat támogatja a cserkészetet
- ▶ Stratégiai megállapodásunk van a mindenkori kormánnyal
- ▶ Túl közel kerülhetünk a politikához, ami ellenszenvet szülhet
- ▶ Anyagi függőség alakulhat ki
- ▶ A kormányzat negatív megítélése hatással lehet ránk nemzetközi közegben, de ez a teljesítményünkkel kompenzálható (Pl. The Academy szervezés)

Gazdasági

- ▶ Javulnak a gazdaság mutatószámai
- ▶ Nagyok a területi különbségek
- ▶ Leszakadnak egyes társadalmi csoportok, nyílik a társadalmi olló
- ▶ Nem vagyunk önfenntartóak, ez összefügg a magyarországi civil szervezetek finanszírozásának hagyományával, és rendszerének problémájával
- ▶ Sok támogatást kapunk EU-s pályázatokon keresztül
- ▶ Nem jogi személyiségű civil szervezetek finanszírozása nem megoldott
- ▶ Településenként eltérő az elérhető pályázatok köre

Társadalmi

- ▶ Immobil társadalom
- ▶ A potenciális vezetőink rétege viszont mobil
- ▶ Szétszakadnak az egyes társadalmi rétegek
- ▶ Csökken a gyerekszám
- ▶ Nincs adakozási kultúra
- ▶ Nő az elidegenedés
- ▶ Nő a szegregáció
- ▶ Nő a romák aránya, nincs valós integráció (társadalmi „ketyegő bomba”)
- ▶ Előregszik a társadalmunk

Technológiai

- ▶ Internet penetráció jó
- ▶ A digitális kommunikáció alapértelmezetté vált
- ▶ Mindenre van digitális megoldás
- ▶ Felgyorsult a világ
- ▶ Szociális média meghatározóvá vált
- ▶ Erős a generációk közötti különbség a technológiai eszközök használatában és a digitális kompetenciákban
- ▶ Új függőségek jelentek meg
- ▶ Átalakul az egészségügyi ellátás
- ▶ Mindig mindenki elérhető
- ▶ Elkényelmesedünk

Jogi környezet

- ▶ Civil törvény változásai. (Pl. a küldöttgyűlésünk összehívására vonatkozó szabályok megváltozása)
- ▶ Küldöttek számának változása
- ▶ Az erdőknek szétszórt tulajdonosi szerkezete van
- ▶ Gyermekvédelmi szabályozás, be kell építeni a VK-ba és a csapatmunkába
- ▶ Szervezet alsóbb szintjein nincs jogi fegyelem
- ▶ Pozitív jogi környezet van a cserkészlet szempontjából (ÁNTSZ szabályozás, környezetvédelmi szabályozások)
- ▶ Kivétel ez alól a tűzgyújtással kapcsolatos szabályozások, ezek egyre szigorúbbak

Környezeti

- ▶ Sok erdő van
- ▶ Sok táborhely van, igaz ezek használata korlátozott és egyre több hely fizetős
- ▶ Az erdők vadászterületek
- ▶ Klímaváltozás hatásai érezhetők: egyre több a heves zivatar, gyakoribbak a fadőlések, kevesebb a fenyőfa, több a száraz időszak, ami a tűzgyújtási lehetőségek szűkülését jelenti

Demográfiai környezet

- ▶ Csökken a népesség
- ▶ Csökken a gyerekszám
- ▶ Elöregedik a népesség
- ▶ Nő a romák aránya
- ▶ Erősödik az elvándorlás
- ▶ Egyszerre van jelen az erős mobilitási hajlam és az immobilitás az országban belül és az EU-ra vonatkoztatva
- ▶ Egyre több a mozaik család
- ▶ Csökken a házasságok száma (jelenleg a polgáriaké a családpolitikai támogatások hatására nő, de az egyháziaké tovább csökken.)
- ▶ Erősen érezhető ez elköteleződés hiánya
- ▶ Csökken a népességen belül a vallásos emberek aránya

Etikai

- ▶ Házasság szerepe és fontossága változik
- ▶ Gyengül az elköteleződésre való képesség
- ▶ Gyengül az emberek felelősségvállalása
- ▶ Kiskapuzás a kultúránk része
- ▶ A korrupciót elfogadja a társadalom, „szemet huny”
- ▶ Destruktív szemlélet – nem fogalmazunk meg állításokat
- ▶ A PC beszédet a trágárság kezdi felváltani



NÉGYÉVES CÉLOK

Ebben a fejezetben a hosszútávú célokat kívánjuk 4 éves távra lebontani. Az operatív megvalósítás az országos elnökség feladata és felelőssége. A megvalósítás módját szabadon dönthetik el, ebben ez a dokumentum nem akarja korlátozni a jövő elnökségeit. 2021-re a Magyar Cserkészszövetség a következő célokat éri el:

Befolyás

Ismertség

- ▶ Elkészítjük a kommunikációs stratégiánkat, amely tartalmazza a cserkészet, mint márka megfogalmazását
- ▶ A MCSSZ központi irodájában sajtó iroda működik
- ▶ Az MCSSZ programjairól és híreiről havi rendszerességgel készít sajtóhírt a központi iroda
- ▶ Külön figyelmet fordítunk olyan programokra, amely a cserkész módszer elemeit használva, de kifejezetten az ismertség növelése céljából szervezünk meg. Évente legalább egy ilyen program kerül megrendezésre
- ▶ Az Országos Elnökség évente találkozik a partner egyházak vezetőivel

Elismertség

- ▶ Az MCSSZ-nek legalább egy nagykövete van, aki ismert és elismert személy

Vallásosság

- ▶ A Vezetőképzés garantálja, hogy csak gyakorló vallásos emberek vegyenek részt a képzéseken

Fiatalok megerősítése

- ▶ Megtörténik a pozíciók korhatárhoz kötésének vitája a testületekben
- ▶ Megalakul az Ifjúsági Tanács, mint az OE tanácsadó testülete
- ▶ A STVK-ban szövetségi munkák is szerepelnek, mint utófeladatok
- ▶ Növekedik az Országos Testületekben a 26 év alattiak aránya
- ▶ Kialakításra kerül a mentorrendszer alapja a VK-ban és igény esetén az Országos Testületekben
- ▶ Minden évben megköszönjük az önkénteseink munkáját!
- ▶ A Központi Iroda projektszemlélettel működik

Növekedés

- ▶ Elkészül az MCSSZ növekedési stratégiája
- ▶ A növekedési stratégiához felmérések készülnek, amelyben a megszűnt csapatok vezetőit is megkérdezzük
- ▶ A növekedési stratégia végrehajtását növekedési szakvezető segíti
- ▶ A kerületek munkáját fejlesztő munkatársak segítik
- ▶ Csökken az MCSSZ-ben a fluktuáció
- ▶ Növekszik a mozgalomban átlagosan eltöltött idő
- ▶ Kerületenként legalább 9 új csapat jön létre
- ▶ Az MCSSZ taglétszáma eléri a 15 500 főt
- ▶ Elindul az alumni munka, amelynek minden inaktív tag automatikusan tagja lesz
- ▶ Korosztályi szakvezetők segítik a nevelő munkát

Létszám előrejelzés

A növekedés megalapozottságát az alábbi táblázaton mutatjuk be. Úgy számolunk, hogy megmarad az elmúlt évek átlagos évenkénti 6%-os növekedése. Ehhez adjuk hozzá a kerületenként évente tervezett 3 új csapatnak a taglétszámát, amelyet 20 főre becsülünk.

Év	Taglétszám	Új csapatok száma	Új csapatok taglétszáma	Növekedés
2017	11030			
2018	11692	9*3=27	540	6%
2019	12933	9*3=27	540	10,60%
2020	14249	9*3=27	540	10,20%
2021	15644	9*3=27	540	9,80%
2022	17123	9*3=27	540	9,50%
2023	18690	9*3=27	540	9,20%
2024	20352	9*3=27	540	8,90%
2025	22113	9*3=27	540	8,70%
2026	23980	9*3=27	540	8,50%
2027	25958	9*3=27	540	8,30%
2028	28056			8,10%

Társadalmi hatás

- ▶ Minden cserkészcsapatnak évente legalább egy olyan programja van, amely a helyi társadalom fejlesztésére irányul
- ▶ A vezetőképzésekben téma a nem vallásos fiatalokkal való munka, amelynek célja a megtérésük
- ▶ Növekedik a szakágak száma

Hatékony és demokratikus szervezet

- ▶ Lezajlanak a szervezeti működéssel kapcsolatos viták
- ▶ Képzéseket hozunk létre a választott testületek új tagjai számára
- ▶ Erősítjük a testületi munkák során a digitális megoldásokat, elérhetővé válik a távjelenlét és a távsvavazás.
- ▶ Elindul a minőségbiztosítási tevékenység
- ▶ Elkészül egy tanulmány, amely a belső kommunikáció hatékonyabbá tételével foglalkozik
- ▶ Lezajlanak a viták a kerületek és csapatok jogi személyiségének témájában
- ▶ Megjelennek a demokratikus működésről szóló képzések a vezetőképzések minden szintjén
- ▶ A csapatok számára segédanyagokat dolgozunk ki a demokráciára nevelés témakörében

Gazdaságilag önállóság

- ▶ Az MCSSZ gazdasági szervezetein keresztül eredményes gazdasági tevékenységeket folytat
- ▶ Az MCSSZ gazdasági szervezetei átlátható módon és etikusán működnek
- ▶ Az MCSSZ gazdasági szervezetei minden évben anyagilag támogatják az MCSSZ működését
- ▶ Az MCSSZ kialakítja a támogatói körét, amelyből már támogatás is érkezik
- ▶ Olyan programok és képzések valósulnak meg, amelyek támogatják a csapatok és kerületek forrásteremtő munkáját
- ▶ Az MCSSZ (alapműködése) kiadásainak legalább 50%-át saját bevételekből (tagdíjak, gazdasági társaságok nyeresége, támogatások) finanszírozza



PRIORITÁSOK

Befolyás

Ismertség

- ▶ Külső kommunikációban csak a kommunikációs stratégiába illő tartalmat szabad használni
- ▶ Évente 1 jól kommunikálható program szervezése
- ▶ MTI hírek készítése
- ▶ Egyházi médiának külön hírek készítése
- ▶ Kerületek és csapatok által helyi sajtó felé szóló hírek készítése
- ▶ Egyházi vezetőkkel való évenkénti találkozó

Elismertség

- ▶ MCSSZ nagykövet személyének megtalálása és felkészítése

Vallásosság

- ▶ VK-ban a vallásosság hiánya kizáró ok

Fiatalok megerősítése

- ▶ Az Ifjúsági Tanács megalakítása
- ▶ Az Országos Testületekbe 26 év alattiakat is jelöljenek, de tartsuk meg az ennél idősebbek kívánatos arányát
- ▶ Mentor rendszer
- ▶ Köszönő alkalmak

Növekedés

- ▶ Növekedési stratégia
- ▶ Növekedési szakvezető kinevezése
- ▶ Fejlesztő munkatársak biztosítása
- ▶ Kerületenként évente 3 új csapat létrehozása
- ▶ Szervezett alumni munka elindítása
- ▶ Korosztályi szakvezetők kinevezése
- ▶ Csapattámogató szakvezető kinevezése

Társadalmi hatás

- ▶ A helyi társadalom fejlesztésére irányuló csapatprogramok
- ▶ A vezetőképzésekben a vallásosság témája
- ▶ Szakági munka támogatása

Hatékony és demokratikus szervezet

- ▶ Új testületi tagok számára képzések szervezése
- ▶ Digitális technológiák használatának erősítése
- ▶ Demokráciára nevelés témája a vezetőképzésben és csapatokban
- ▶ Demokráciára neveléshez segédanyagok gyártása

Gazdaságilag önállóság

- ▶ Az MCSSZ gazdasági szervezeteinek önálló, de átlátható működésének biztosítása
- ▶ Az MCSSZ gazdasági szervezetei hasznának visszaforgatása 2020-ig
- ▶ Az MCSSZ kialakítja a támogatói körét
- ▶ Gazdasági és forrásteremtő képzések

Erőforrások biztosítása

- ▶ FECSKE program működtetése (Ez egy olyan kezdeményezés, amelynek lényege az önkéntes erőforrások, felajánlások összegyűjtése. A cél azokat a passzív tagokat megszólítani, akik így újra a közösség részei lehetnek.)

A large, stylized purple flower graphic is positioned in the upper right corner of the page. It has five petals, each with a pointed tip, and a central stem with two leaves. The flower is rendered in a lighter shade of purple than the background.

FELTÉTELEK MEGTEREMTÉSE

Cél	Feltétel	Feltétel biztosított?
Ismertség		
Elkészítjük a kommunikációs stratégiánkat, amely tartalmazza a cserkészket, mint márka megfogalmazását	Fizetett kommunikációs vezető és a munkában részt vevő önkéntesek	2021-ig igen
A MCSSZ központi irodájában sajtó iroda működik	Fizetett kommunikációs vezető	2021-ig igen
Az MCSSZ programjairól és híreiről havi rendszerességgel készít sajtóhírt a központi iroda	Fizetett kommunikációs vezető	2021-ig igen
Külön figyelmet fordítunk olyan programokra, amely a cserkészmódszer elemeit használva, de kifejezetten az ismertség növelése céljából szervezünk meg. Évente legalább egy ilyen program kerül megrendezésre	Központi Iroda	2021-ig igen
Az Országos Elnökség évente találkozik a partner egyházak vezetőivel	OE idő	igen
Elismertség		
Az MCSSZ-nek legalább egy nagykövete van, aki ismert és elismert személy	Önkéntes a feladatra	nem, keresni kell
Vallásosság		
A Vezetőképzés garantálja, hogy csak gyakorló vallásos emberek vegyenek részt a képzéseken	VK szabályzat és KKK	folyamatban
Fiatalok megerősítése		
Megtörténik a pozíciók korhatárhoz kötésének vitája a testületekben	Testületek ideje	igen
Megalakul az Ifjúsági Tanács, mint az OE tanácsadó testülete	Önkéntesek	részben
A STVK-ban szövetségi munkák is szerepelnek, mint utófeladatok	VK tematika	igen
Növekedik az Országos Testületekben a 26 év alattiak aránya	Önkéntesek	részben

Kialakításra kerül a mentorrendszer alapja a VK-ban és igény esetén az Országos Testületekben	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
Minden évben megköszönjük az önkénteseink munkáját!	Szándék és anyagi források	igen
A Központi Iroda projektszemlélettel működik	Szervezeti kultúra	igen

Növekedés

Elkészül az MCSSZ növekedési stratégiája	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
A növekedési stratégiához felmérések készülnek, amelyben a megszűnt csapatok vezetőit is megkérdezzük	Fizetett munkatársak	2021-ig igen
A növekedési stratégia végrehajtását növekedési szakvezető segíti	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
A kerületek munkáját fejlesztő munkatársak segítik	Fizetett munkatársak	2021-ig igen
Csökken az MCSSZ-ben a fluktuáció	Csapattámogató rendszer	2021-ig igen
Növekszik a mozgalomban átlagosan eltöltött idő	Csapattámogató rendszer	2021-ig igen
Kerületenként legalább kilenc új csapat jön létre	Fizetett munkatársak	2021-ig igen
Az MCSSZ taglétszáma eléri a 15 500 főt	Csapattámogató rendszer	2021-ig igen
Elindul az alumni munka, amelynek minden inaktív tag automatikusan tagja lesz	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
Korosztályi szakvezetők segítik a nevelő munkát	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja

Társadalmi hatás

Minden cserkészcsapatnak évente legalább egy olyan programja van, amely a helyi társadalom fejlesztésére irányul	Csapattámogató rendszer	2021-ig igen
A vezetőképzésekben legyen téma a nem vallásos fiatalokkal való munka, amelynek célja a vezetettek megtérése	VK fejlesztés	igen
Növekedik a szakágak száma	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja

Hatékony és demokratikus szervezet		
Lezajlanak a szervezeti működéssel kapcsolatos viták.	Testületek ideje	igen
Képzéseket hozunk létre a választott testületek új tagjai számára	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
Erősítjük a testületi munkák során a digitális megoldásokat, elérhetővé válik a táv-jelenlét és a távszavazás	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
Elindul a minőségbiztosítási tevékenység	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
Elkészül egy tanulmány, amely a belső kommunikáció hatékonyabbá tételével foglalkozik	Fizetett munkatársak	2021-ig igen
Lezajlanak a viták a kerületek és csapatok jogi személyiségének témájában	Testületek ideje	igen
Megjelennek a demokratikus működésről szóló képzések a vezetőképzések minden szintjén	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
A csapatok számára segédanyagokat dolgozunk ki a demokráciára nevelés témakörében	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja

Gazdaságilag önállóság		
Az MCSSZ gazdasági szervezetein keresztül eredményes gazdasági tevékenységeket folytat	Megfelelő gazdasági szervezeti vezetők	igen
Az MCSSZ gazdasági szervezetei átlátható módon és etikusán működnek	Vezetői szándék	igen
Az MCSSZ gazdasági szervezetei minden évben anyagilag támogatják az MCSSZ működését	Haszon	folyamatban
Az MCSSZ kialakítja a támogatói körét, amelyből már támogatás is érkezik	Önkéntesek	FECSKE rendszer megoldhatja
Olyan programok és képzések valósulnak meg, amelyek támogatják a csapatok és kerületek forrásteremtő munkáját	Önkéntesek/ finanszírozás	FECSKE rendszer megoldhatja / 2021-ig igen
Az MCSSZ (alapműködése) kiadásainak legalább 50%-át saját bevételeiből (tagdíjak, gazdasági társaságok nyeresége, támogatások) finanszírozza	Bevétel	nem



ÜTEMEZÉS

Ismertség	2018	2019	2020	2021
Elkészítjük a kommunikációs stratégiánkat, amely tartalmazza a cserkészeti, mint márka megfogalmazását	x			
A MCSSZ központi irodájában sajtó iroda működik	x	x	x	x
Az MCSSZ programjairól és híreiről havi rendszerességgel készít sajtóhírt a központi iroda	x	x	x	x
Külön figyelmet fordítunk olyan programokra, amely a cserkész módszer elemeit használva, de kifejezetten az ismertség növelése céljából szervezünk meg. Évente legalább egy ilyen program kerül megrendezésre.	x	x	x	x
Az Országos Elnökség évente találkozik a partner egyházak vezetőivel.	x	x	x	x

Elismertség	2018	2019	2020	2021
Az MCSSZ-nek legalább egy nagykövete van, aki ismert és elismert személy			x	x

Vallásosság	2018	2019	2020	2021
A Vezetőképzés garantálja, hogy csak gyakorló vallásos emberek vegyenek részt a képzéseken	x	x	x	x

Fiatalok megerősítése	2018	2019	2020	2021
Megtörténik a pozíciók korhatárhoz kötésének vitája a testületekben			x	
Megalakul az Ifjúsági Tanács, mint az OE tanácsadó testülete	x			
A STVK-ban szövetségi munkák is szerepelnek, mint utófeladatok	x	x	x	x
Növekedik az Országos Testületekben a 26 év alattiak aránya		x	x	x
Kialakításra kerül a mentorrendszer alapja a VK-ban és igény esetén az Országos Testületekben			x	
Minden évben megköszönjük az önkénteseink munkáját!	x	x	x	x
Az Központi Iroda projektszemlélettel működik	x	x	x	x

Növekedés	2018	2019	2020	2021
Elkészül az MCSSZ növekedési stratégiája	x			
A növekedési stratégiához felmérések készülnek, amelyben a megszűnt csapatok vezetőit is megkérdezzük	x			
A növekedési stratégia végrehajtását növekedési szakvezető segíti	x	x	x	x
A kerületek munkáját fejlesztő munkatársak segítik	x	x	x	
Csökken az MCSSZ-ben a fluktuáció			x	x
Növekszik a mozgalomban átlagosan eltöltött idő				x
Kerületenként legalább kilenc új csapat jön létre	x	x	x	x
Az MCSSZ taglétszáma eléri a 15 500 főt				x
Elindul az alumni munka, amelynek minden inaktív tag automatikusan tagja lesz			x	x
Korosztályi szakvezetők segítik a nevelő munkát			x	x

Társadalmi hatás	2018	2019	2020	2021
Minden cserkészcsapatnak évente legalább egy olyan programja van, amely a helyi társadalom fejlesztésére irányul		x	x	x
A vezetőképzésekben téma a nem vallásos fiatalokkal való munka, amelynek célja a megtérésük		x	x	x
Növekedik a szakágak száma		x	x	x

Hatékony és demokratikus szervezet	2018	2019	2020	2021
Lezajlanak a szervezeti működéssel kapcsolatos viták			x	
Képzéseket hozunk létre a választott testületek új tagjai számára			x	
Erősítjük a testületi munkák során a digitális megoldásokat, elérhetővé válik a távjelenlét és a távvezetés		x		
Elindul a minőségbiztosítási tevékenység				x
Elkészül egy tanulmány, amely a belső kommunikáció hatékonyabbá tételével foglalkozik			x	

Lezajlanak a viták a kerületek és csapatok jogi személyiségének témájában		x		
Megjelennek a demokratikus működésről szóló képzések a vezetőképzések minden szintjén		x		
A csapatok számára segédanyagokat dolgozunk ki a demokráciára nevelés témakörében		x		

Gazdaságilag önállóság	2018	2019	2020	2021
Az MCSSZ gazdasági szervezetei keresztül eredményes gazdasági tevékenységeket folytat		x	x	x
Az MCSSZ gazdasági szervezetei átlátható módon és etikusan működnek	x	x	x	x
Az MCSSZ gazdasági szervezetei minden évben anyagiilag támogatják az MCSSZ működését				x
Az MCSSZ kialakítja a támogatói körét, amelyből már támogatás is érkezik				x
Olyan programok és képzések valósulnak meg, amelyek támogatják a csapatok és kerületek forrásteremtő munkáját		x	x	x
Az MCSSZ (alapműködése) kiadásainak legalább 50%-át saját bevételekből (tagdíjak, gazdasági társaságok nyeresége, támogatások) finanszírozza				x

