

## Toborzás

Minden évben szeptember tájékán toborzás kezdődik. Toborzunk új tagokat a csapatunkba.

A kifejezés maga katonai eredetű, és újoncnak szoktuk hívni az újonnan belépő, fogadalomra készülöket. Volt, aki szóvá tette, hogy túl katonás a kifejezés. Nekem tetszik a toborzás, az újonc szó egyaránt. Kifejezi azt, amit csinálunk: közhírré tesszük, hogy lehet hozzánk jönni, valami olyat teszünk, ami miatt vonzóvá válunk, és bizakodunk, hogy az Úr hozzánk vezet újabb leendő cserkészeket.

Aztán jönnek a gondok: nincsen egy évfolyamból egy őrsnyi, nem ilyen korosztályra gondoltunk, nagyon kevesen vannak (2-3 érdeklődő), túl sokan vannak (12-15 ember egy őrsbe)... Most mit kezdjünk?

Elsősorban két irányból kell megközelíteni a kérdést:

- Mekkora az érdeklődés? Vannak-e érdeklődők, hány olyan korosztályú gyerek van, amilyen korosztályú őrsöket akarunk. Ezeket már előző ősszel fel kell mérni, é tavasszal újra átnézni, hogy ezek mennyire maradtak valós adatok. Jobban számíthatunk azokra a kisebb testvérekre, akiknek bátyjai, nővérei már a csapatunkban vannak, és „megfertőztük” őket. Ők közelebb vannak a tűzhöz, és nagy valószínűséggel érdeklődnek a dolog iránt. De ne a megérzésünkre támaszkodjunk, hanem a tényekre!

- Van-e megfelelő vezető(jelölt) hozzá? Igen, szinte minden 14-16 éves esetében felmerül a kérdés: lehet-e belőle őv. Mivel az ővfk-ra ősz végén kell beneveznünk, ezért kell látnunk, hány ember érdeklődik. Ha egyetlen őrsnyi érdeklődőt látunk, nem érdemes mind az 5 alkalmas embert elküldeni ővfk-ba. Természetesen a legjobbakat akarjuk őv-nek, és rájuk számítunk, de azzal is tisztában vagyunk, hogy a bejutáshoz a jelöltnek jól kell teljesítenie!

Ha látjuk az érdeklődést, látjuk az ővfk táborát végzett vezetőjelöltjeinket, akkor tudunk nekikezdeni a toborzó munkának. Legyünk önmagunkkal szemben őszinték: merjünk szembenézni azzal, ha nincsen érdeklődő! Merjünk kiállni a helyi közösség elé azzal is, ha nincsen vezetőnk, és azt kell mondjuk: sajnáljuk, nem tudunk vezetőt adni az érdeklődőknek, így nem toborzunk idén!

Mind a két dolog nehéz, bár az első külső tény. A másodikat nagyon nehezen tudjuk elfogadni, mért sokszor fontosabbnak tartjuk az újoncok létét, mint azt, hogy tényleg megadjuk az egyéneknek a teljes odafigyelést, egy rátermett vezető személyében! Ezért írtam, hogy legyünk őszinték!

A toborzásnál a szórólapozás, a plakátolás szokott a rendszeresen használt eszköztárunk teljessége lenni. Azok a csapatok, amelyek kötődnek egy gyülekezet, egyházközség közösségéhez, szoktak hirdetést is használni. Ahogy látom, ezek a legkevésbé hatékony eszközök. Aki közénk akar jönni, az nem szórólap alapján, hanem valamilyen személyes meghívás, személyes „küldés” vagy személyes élmény miatt teszi ezt.

A legjobb reklám az, ha nincsen ☺ A jó bor példája: ha az évközi munkánk jó, annak van eredménye, cserkészeink szívesen jönnek, a szülők látják ennek nevelő hatását és hasznát, a csapat, mint közösség részt vesz a tágabb helyi közösség életében, akkor benne vagyunk a „köztudatban” és jelen leszünk a mindennapokban. Ekkor a szülők egymásnak ajánlanak minket, a gyerekek egymást hívják, vagy a jó élmény miatt fog érdeklődni.

A legjobb személyes élmények abból születnek, amikor olyan rendezvényt szervezünk, vagy vagyunk részszerzői, amelyen a gyermek jól érzi magát, és szívesen volt jelen, valamint láthatóvá válik a cserkészek jelenléte. Vállaljunk ilyen feladatot a saját csapatunk jövője érdekében, de csak annyit, amennyit meg tudunk valósítani! Nem erőn felül!

Ha ezt csináljuk, tudatosan végezzük a munkánkat, meg lesz az eredménye, és akik jönni akarnak, azok türelmetlenül fogják várni a szeptembert! Ehhez kívánok

*Jó munkát!*

Balu  
Solymosi Balázs cst. ovt.