



ÖNKÉNTES SZEMLE

2024.
4. évfolyam
1. szám

ELMÉLET | **GYAKORLAT** | **MÓDSZERTAN**



SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök*, **Perényi Szilvia** *elnök*

szerkesztőbizottsági tagok:

Bognár Bulcsu, Dániel Botond, Gyorgyovich Miklós, Laki Ildikó, Nárai Márta,

Pallay Katalin, Pusztai Gabriella, Sebestény István, Szabó Máté

SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária

főszerkesztő

Dorner László

Fényes Hajnalka

Hegedűs Rita

Nagy Réka

Perpék Éva

szerkesztőségi tagok

www.onkentesszemle.hu

szerkesztoseg@onkentesszemle.hu

KIADÓ

Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért

1024. Budapest, Buday László utca 5/b.

Kmetty Zoltán (*kurátor*) **Bartal Anna Mária** (*főszerkesztő*)

ISSN 2786 – 0620

2024

TARTALOM

ELMÉLET

- Bartal Anna Mária – Dorner László – Fényes Hajnalka – Nagy Réka -** 3-30
Perpék Éva: „Gúzsba kötve táncolni” – helyzetkép a hazai önkéntes alszektorról az Önkéntes Szemle (2021 – 2023) tanulmányai és esettanulmányai alapján.
- Szűcs Norbert – Fejes József Balázs:** A tanodák működése és a tanodai 31-54
önkéntesség keretei.
- Sebestény István – Bartal Anna Mária:** Az oktatási célú civil-nonprofit 55-81
szervezetek és az önkéntesség jellemzői a statisztikák (2010-2022) tükrében.

GYAKORLAT

- Szűcs Norbert – Fejes József Balázs – Mutier Uszáma:** Az önkéntesek 82-102
szerepe a Motiváció Tanodák működésében.
- Perpék Éva – Kiss Márta:** A tanulási eredményességet célzó 103-121
szolgáltatások a komplex járási Gyerekesély programokban.
- Benkő Fruzsina:** Önkéntesekkel a gyermekszegénység és a kirekesztés 122-136
ellen – a tíz éves InDaHouse Hungary működése.
- Domán Imre – Farkas Kata – Tasnádi Zsófia:** Önkéntes tevékenység az 137-150
Élmény Tárban.

MÓDSZERTAN

Both Emőke Kinga – Szilveszter Áron Máté: A Bagázs Közhasznú Egyesület 151-168
romatelepen élők támogatásáért végzett munkájának komplex
módszertani bemutatása.

RECENZÍÓ

Galambos Henriette Rita: Öntsünk tiszta vizet a pohárba! – új kutatási 169-176
eredmények az ifjúsági szakemberek és önkéntesek helyzetéről.

„GÚZSBA KÖTVE TÁNCOLNI” – HELYZETKÉP A HAZAI ÖNKÉNTES ALSZEKTORRÓL AZ ÖNKÉNTES SZEMLE (2021- 2023) TANULMÁNYAI ÉS ESETTANULMÁNYAI ALAPJÁN

BARTAL ANNA MÁRIA¹ – DORNER LÁSZLÓ² –
FÉNYES HAJNALKA³ – NAGY RÉKA⁴ – PERPÉK ÉVA⁵

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2024.1.3-30>

Absztrakt

Az önkéntesség, mint társadalmi jelenség folyamatos változásban van, és a társadalmi, gazdasági változások egyik legérzékenyebb lakmuszpapírja. Az elmúlt négy évben a magyar társadalomnak és gazdaságnak három jelentős kihívással – a COVID-19 járvánnyal, az orosz-ukrán háború hatásaival és egy kezdődő gazdasági válsággal – kellett szembenéznie. E változások és következményeik – társadalmi és gazdasági beágyazottságuk révén – lecsapódtak a magyar civil-nonprofit szektor, illetve az önkéntes alszektor működésében is. Tanulmányunk célja – az Önkéntes Szemle 2021 és 2023 között megjelent tanulmányai és esettanulmányai alapján – az volt, hogy áttekintsük, a különböző válság-jelenségek milyen helyzetben érték a magyar önkéntes alszektort, illetve, hogy milyen válaszokat tudtak adni ezekre az önkénteseket is foglalkoztató civil-nonprofit szervezetek. Másrészt milyen általános és konkrét tanulsággal szolgáló kérdéseket vetettek fel – az önkéntesség gazdasági jelentősége, az epizodikus önkéntesség jelentősége, illetve az online önkéntesség térnyerése terén – e válság-jelenségek. Elemzésünk azt mutatta, hogy a COVID-19 járvány 2020-ban éppen leszálló ágban érte a magyar önkéntes alszektort, és az esettanulmányok szerint, az önkénteseket is foglalkoztató civil-nonprofit szervezeteket a pandémia nagyon egyenlőtlen helyzetben találta meg. A statisztikai adatok szerint 2022-re az önkéntes alszektor szervezetszám, az önkéntesek által ledolgozott munkaórák és az önkéntes munka becsült értéke alapján egy magasabb szintre pattant vissza. Az önkénteseket foglalkoztató szervezetek közül azok kerültek ki „nyertesén” a válsághelyzetből, amelyek reziliens válaszokat tudtak adni a szolgáltatás-váltás, az online átállás, az epizodikus önkéntesek foglalkoztatása terén. Ugyanakkor a magyar önkéntes alszektort belső strukturális, intézményi problémák, forráshiány is feszítik, amelyek a háborús és gazdasági válsággal még inkább felerősödtek. Mindezt tovább színezi, hogy a magyar nonprofit- és önkéntes-kutatások tudományos és közpolitikai reputációja jelentősen visszaesett az

¹ Bartal Anna Mária (PhD), szociálpolitikus – szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője.

² Dorner László (PhD), pszichológus, az Önkéntes Szemle szerkesztőségének tagja.

³ Fényes Hajnalka (PhD), közgazdász-szociológus, az Önkéntes Szemle szerkesztőségének tagja.

⁴ Nagy Réka, szociológus, az Önkéntes Szemle szerkesztőségének tagja.

⁵ Perpék Éva (PhD), szociológus-közgazdász, az Önkéntes Szemle szerkesztője.

elmúlt tíz évben és ebből következően a pályázati és az egyéb kutatási források megszerezhetősége is számottevően csökkent.

Kulcsszavak: önkéntes alszektor, önkéntesség, válság jelenségek, COVID-19 járvány, epizodikus önkéntesség, online önkéntesség

„Dance in harness” – a snapshot of the Hungarian volunteer sub-sector illustrated in the studies and case studies of the Volunteering Review (2021-2023)

Anna Mária Bartal – László Dorner – Hajnalka Fényes – Réka Nagy – Éva Perpék

Abstract

Volunteering as a social phenomenon is in a constant state of flux, and it is one of the most sensitive litmus papers of social and economic change. During the last four years, Hungarian society and economy had to face three major challenges: the COVID-19 pandemic, the effects of the Russian-Ukrainian war, and an incipient economic crisis. These crises and their consequences - through their social and economic embeddedness - also impacted the Hungarian nonprofit sector and the volunteer sub-sector. Based on the studies and case studies published in the Volunteering Review between 2021 and 2023, the aim of our study was to review the situation of the Hungarian volunteer sub-sector in the face of the various crises and the responses of the civil nonprofit organisations employing volunteers. We also investigated the general and concrete lessons learned from these crises in terms of the economic importance of volunteering, the importance of episodic volunteering, and the rise of online volunteering. Our analysis has shown that the COVID-19 pandemic hit the Hungarian volunteer sub-sector in 2020 as it had already been descending, and case studies show that the civil non-profit organisations employing volunteers found themselves in a disadvantaged position during the pandemic. Statistical data show that by 2022, the volunteer sub-sector had bounced back to a higher level in terms of the number of organisations, the number of hours worked by volunteers, and the estimated value of volunteer work. Among the organisations employing volunteers, the ones that were able to respond in a resilient manner in terms of service change, online migration, and episodic volunteering emerged as 'winners' from the crisis. In addition the Hungarian volunteer sub-sector is strained by internal structural and institutional challenges and a lack of resources, which have been exacerbated by the war and economic crisis. This is further compounded by the fact that the academic and public policy reputation of Hungarian nonprofit and volunteer research has declined significantly over the past decade, and – as a consequence – the availability of funding and other research resources has also been significantly reduced.

Keywords: voluntary sub-sector, volunteering, crisis phenomena, COVID-19 epidemic, episodic volunteering, online volunteering

KIHÍVÁSOKKAL TELI ÉVEK

A hazai önkéntes alszektor⁶ számára az elmúlt négy év minden kétséget kizáróan jelentős külső kihívásokat hozott. A 2020-2021 közötti COVID-19 járvány – a nonprofit statisztikai adatok tanúsága szerint – éppen *leszálló ágba* érte az alszektort, míg a lezárások és a korlátozások kiszolgáltatottan és nagyon egyenlőtlen helyzetben találták meg az önkénteseket (is) foglalkoztató szervezeteket. A járványidőszak ráadásul felszínre hozott számos olyan általános tanulsággal szolgáló kérdést, mint például:

- a civil-nonprofit szervezetek társadalmi beágyazottságát miként erősíti vagy ássa alá egy válsághelyzet (Fekete – Dombi – Oláh 2021),
- meddig és hogyan eredményes az online kommunikáció és kapcsolattartás a tagokkal, az önkéntesekkel, a kliensekkel, illetve,
- melyek az offline (személyes) és online önkéntesség módszertani kérdései (Markos 2021), valamint,
- milyen tényezők befolyásolták a válsághelyzethez alkalmazkodó innovatív megoldások (lásd Tóthné Almássy 2021) létrejöttét, illetve a „szinten tartás” vagy éppen a személyes jelenlétre épülő civil szerveződések (klubok, körök, társaságok) és szolgáltatások veszteségeit (lásd Kapitányné Légrádi – Kőműves 2021).

Ám a pandémia arra is rámutatott, hogy a kormányzat miként vélekedik az önkéntességről, mint társadalmi (és indirekten, mint gazdasági) erőforrásról (lásd Bartal – Fényes – Szalóczy 2021; Bartal – Lukács 2022), valamint, egy válsághelyzetben milyen kooperációk alakultak ki az állami, önkormányzati intézmények és a társadalom formális (civil-nonprofit szervezetek), illetve informális szerveződései (öntevékeny közösségek, csoportok) között (Balázs-Piri et al. 2021). Vélhetően ezek a tapasztalatok is megalapozták azt a napjainkban egyre inkább megfigyelhető jelenséget, hogy egyes – főként a budapesti, ellenzéki – önkormányzatok a korábbiakhoz képest mennyivel tudatosabban vonják be az öntevékeny közösségeket, illetve

⁶ Önkéntes alszektor alatt a hazai civil-nonprofit szektor azon szervezeteinek összességét értjük, amelyek saját bevallásuk alapján önkénteseket is foglalkoztatnak, ebből következően a tanulmány csak a formális önkéntességre koncentrál. Ezt a különbségtételt azért tartjuk fontosnak megjegyezni, mert a nemzetközi szakirodalom egyszerre, olykor átfedésben használja – attól függően, hogy a szektor melyik jellegzetességét kívánja kiemelni – a „nonprofit sector”, illetve a „voluntary sector” jelzős szervezeteket, ami az „önkéntesség” tágabb értelmezését jelenti, mint a csak önkénteseket foglalkoztató szervezetek.

alapoznak a kerületi lakosok önkéntességére az önkormányzati programok megvalósításánál (lásd erről bővebben Fenger et al. 2023).

2021-ben a félig feloldott járványügyi korlátozások idején – az Önkéntesek Nemzetközi Évének (2001) huszadik és az Önkéntesség Európai Éve (2011) tizedik évfordulója alkalmából – kerültek megrendezésre az Önkéntesség Magyarországi Éve eseményei. Az Önkéntesség Magyarországi Éve az alszektor extenzív fejlesztését, társadalmi elismerését és elfogadottságát, eredményeinek felmutatását, valamint az önkéntes programok minőségi fejlesztését tűzte ki célul.⁷ A programév szervezése a Miniszterelnökség, a Családokért Felelős Tárcá Nélküli Miniszter Fiatalokért Felelős Helyettes Államtitkársága és tizenegy csatlakozó civil-nonprofit szervezet közreműködésével valósult meg, de kellő források hiányában számottevő eredmények nélkül.

Maga az *Önkéntes Szemle* (és kiadója, az Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért) létrejötte is a COVID-19 járvány idejére esett, hiszen 2021. március 28-án jelent meg az online folyóirat első száma. A folyóirat alapításával – nemzetközi példák alapján – azt a nem-piaci rést kívántuk betölteni (laptársunk, a Civil Szemle mellett), hogy a hazai önkéntes alszektornak is legyen egy olyan, önálló elméleti és gyakorlati-módszertani fóruma, amely teret nyújt az alszektor eredményeinek, fejlődésének, differenciáltságának, szakmai kérdéseinek bemutatására és jövőképeinek felrajzolására. Célunk az volt, hogy a folyóirat működésével egyrészt hozzájáruljon a magyar önkéntesség fejlődéséhez, szakmai színvonalának emeléséhez. Másrészt, a nemzetközi és hazai alapvetések alapján inspirálja a különböző szakterületen dolgozó kutatókat az önkéntesség vizsgálatára, valamint a gyakorlati szakembereket arra, hogy tapasztalataikat, módszertani újításait és jógyakorlataikat megosszák a szakmai és tágabb nagyközönséggel. Az Önkéntes Szemle online folyóirat létjogosultságát jól mutatja, hogy az elmúlt három évben több mint száz szerzővel álltunk kapcsolatban, 12 lapszámot jelentettünk meg – amelyekben 37 elméleti tanulmányt, 28 gyakorlati- és 12 módszertani esettanulmányt, valamint 19 recenziót közöltünk – átlagosan 127 oldal terjedelemben.

Folytatva a hazai önkéntes alszektor működését befolyásoló külső körülmények számbavételét, a 2022. év két meghatározó fejleményét emelnénk ki. Először is, az év elején

⁷ Önkéntesség Magyarországi Éve (2021) – Vedd ki részed! http://kot.emmi.gov.hu/kezdje-itt/-/asset_publisher/X3nVIVWAUbeG/content/onkentesseg-magyarorszag-i-eve-2021---vedd-ki-a-reszed-

kitört orosz-ukrán háborút és az annak következményeképpen fellépő háborús válságot szükséges megemlíteni. A Magyarországra ideiglenesen vagy tartósan érkező menekültek megsegítésére, ellátására létrejött öntevékeny, félig formalizálódó szerveződések, és a különböző civil-nonprofit, illetve humanitárius szervezetek hozzávetőlegesen 560 ezer főt⁸ – spontán, epizodikus, és/vagy rendszeres önkéntest – mozgattak meg. A vonatkozó kutatási eredmények egyrészt rámutattak „a magyarországi civil szolidaritás kivételes lendületére, mozgósító erejére a szomszédunkban zajló nyílt háború kontextusában. Másrészt (...) a civil szolidaritás határait és sérülékenységére is: a személyes erőforrások jelentette korlátokra (például a rendszeresség hiányára), a terhek elosztásának egyenlőtlenségeire.” (Zakariás et al. 2023:5). Az *Önkéntes Szemle* két tanulmányt publikált e témakörben. Pally Katalin, Markos Valéria és Fényes Hajnalka (2022) a kárpátaljai fiatalok háború alatti önkéntes tevékenységét elemezték és mutatták be, míg Bartal Anna Mária (2022b) a humanitárius segítségnyújtás módszertanát ismertette a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet által támogatott ukrán menekültek körében végzett vizsgálata alapján.

Mindemellett kritikusan meg kell állapítani, hogy a politikailag terhelt közhangulatban nem alakult ki az a társadalmi, szakmai, illetve a civil-nonprofit-, valamint a segélyszervezetek közötti párbeszéd és együttműködés – arról a humanitárius szakirodalomban jól feltárt és elemzett tényről –, hogy katasztrófa- és válsághelyzetekben meddig terjednek és mit jelentenek a spontán önkéntesek,⁹ a civil-nonprofit szervezetek, továbbá a humanitárius sztemderdekot követő segélyszervezetek¹⁰ által szervezett epizodikus és rendszeres önkéntesek beavatkozási- és kompetencia határai. Továbbá, miként lehet fenntartani és becsatornázni a spontán és epizodikus önkéntesek „lelkességét” és erőforrásait a rendszeres, önkéntes munkavégzésbe. A hazai „humanitárius-piac” kormányzattal kooperáló (segélyszervezetek) és „független” (civil-nonprofit szervezetek) szereplői közötti verseny (lásd Bartal 2013) – a forrásokért, a társadalmi és szakmai reputációért és befolyásért, illetve a menekült-válság tematizálásáért – ismét felszínre hozta azt a dilemmát, hogy az önkéntesség

⁸ Forrás: Zakariás Ildikó és szerzőtársai tanulmányának adatai alapján történő számítás (Zakariás et al. 2023).

⁹ E téma kapcsán ajánljuk az *Önkéntes Szemle* podcastjét, a *Harminc perc az önkéntességről* 2022. március 9-i, „Önkéntesek a menekültek megsegítésében” címet viselő adását.

Link: <https://open.spotify.com/episode/6bpESsRCci6SM6zIKqUiFy>

¹⁰ Szintén a *Harminc perc az önkéntességről*-műsorfolyamból a 2022. április 27-i adás „Humanitárius önkéntesség háború idején” címmel. Link: <https://open.spotify.com/episode/0Vc5HXyAkVH51jw1WDrZlD>

A 2022. április 6-i adás, amely a „Karitás önkéntesek a magyar-ukrán határon” címet viseli, is ide kapcsolódik. Link: <https://open.spotify.com/episode/6GXHkCeMsWw8EAfInYf1D>

mennyiben, hogyan és meddig (lehet) eszköze a politikai aktivizmusnak (Kende et al. 2017). Joggal tehető fel az a kérdés, elméleti és önkéntesmenedzsmenti szempontból is, hogy az állampolgári részvétel két formája – a civil-politikai aktivizmus és az önkéntesség – közötti határ hol húzható meg, hiszen az aktivizmus szükségessé tesz önkéntes jellegű megnyilvánulásokat is.

Másodszor pedig a 2022. év eseményeiből kiemelésre kívánkozik, hogy az országgyűlési választások után az új kormányzati struktúrában – az önkéntességgel addig foglalkozó – Fiatalokért Felelős Helyettes Államtitkárság a Kulturális és Innovációs Minisztériumhoz került. Az újonnan felállt helyettes államtitkárság két – a fiatalokért és a tehetségekért felelős – főosztállyal működik, és ebben az igazgatási struktúrában nehéz megtalálni az önkéntesség nevesített helyét.¹¹ Ugyanakkor örömteli, hogy a helyettes államtitkárság megtartotta a Pro Voluntarius díjat, amelyet 2023-ban szerkesztőbizottságunk új elnöke nyert el.¹²

Több jel utal azonban arra, hogy az előző négy évhez képest az alkalmasint „kedvelt” gyerekből „mostoha” gyerekké lett a hazai önkéntesség ügye. A 2018-ban létrehozott Család, Esélyteremtő és Önkéntes Házak ugyanis működési támogatás hiányában 2022 decemberében szépen, csendben eltűntek a civil-nonprofit intézményhálózatból. Így jelenleg nincs az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek, a potenciális önkénteseknek, olyan információs, tanácsadó intézménye, ahová fordulhatnának. Mindezzel együtt – ahogy már korábban leírtuk (Bartal 2021) –, logikátlan és elhibázott döntés volt az önkéntességet leválasztani a civil-nonprofit szervezetek működését támogató Civil Közösségi és Szolgáltató Központok hálózatáról, mivel az önkéntesség immanens feltétele a civil szervezetek működésének. Ugyanakkor remény sincs arra, hogy ez a helyzet rendeződjön, mivel ehhez kormányzati-igazgatási státútumokat kellene módosítani.

A kormány, illetve a betervezésért felelős Fiatalokért Felelős Helyettes Államtitkárság 2020 óta „mulasztásos jogsértésben” van, mivel az első Nemzeti Önkéntes Stratégia attól az évtől hatályát veszítette. A beharangozott második stratégiáról azóta is csak annyit tudni, hogy készült egy hosszú távú tervezet a 2021-2030 közötti időszakra, ami az elmúlt három évben teljesen elavulttá porosodott egy hivatali asztalfiókban. A felszínen az látszik, hogy az

¹¹ Olyannyira nehéz, hogy a minisztérium háttérintézménye, a Petőfi Kulturális Ügynökség a hozzá tartozó tudományos folyóiratok pályázatán az *Önkéntes Szemle* támogatási kérelmét elutasította, „nem megfelelő” indoklással, noha a folyóiratot kiadó alapítvány is a kulturális civil szervezetek közé van besorolva.

¹² <https://tf.hu/hirek/hirek/15339-pro-voluntarius-dijat-kapott-perenyi-szilvia>

önkénteseket is foglalkoztató civil-nonprofit szervezetek „köszönik szépen, jól elvannak” stratégia nélkül is, hiszen egyetlen civil érdekképviseleti tömörülés sem kezdett kampányba a második Nemzeti Önkéntes Stratégiáért, annak szakmai és társadalmi vitájáért. Kutatóként és elemzőként ezt többek között azért is tartjuk nagy veszteségnek, mert az első – már hatályát veszített – stratégia előírta a hazai önkéntesség ötévenkénti felmérését, és ez 2018 után éppen a múlt évben vált volna aktuálissá. Világosan kell látni, hogy egy ilyen felmérés eredményei olyan információkkal szolgálnak a magyar népesség formális és informális önkéntességben való részvételéről (annak mértékéről, tevékenységbeli jellemzőiről, az önkéntesek szociodemográfiai helyzetéről stb.), amelyek egyrészt a korábbi felvételek (Batta 2013; Gyorgyovich et al. 2020) tükrében jelzik a fejlődési tendenciákat, másrészt amelyekre az önkéntes alszektor jövőbeni fejlesztési irányait alapozni lehet. Jelzésértékűnek tűnik, hogy a COVID-19 járvány alatt elvégzett Magyar Ifjúság Kutatás 2020 felmérés szerint a 15-29 éves magyar fiatalok alig 8 százaléka vallotta azt, hogy az előző évben végzett önkéntes tevékenységet (Gyorgyovich 2023). Ez az adat minden eddig mértnél, sőt a határon túli fiatalok körében (lásd Morauszki – Bartal 2023; Bartal – Fényes 2023) regisztráltaknál is számottevően alacsonyabb volt.

Végezetül, a 2023-as év egy kezdődő gazdasági válsággal újabb kihívásokat hozott a magyar társadalom, gazdaság és ezzel együtt a civil-nonprofit szektor számára is. A 2008-as pénzügyi válság közvetlen és hosszú távú hatásait elemző különböző nemzetközi tanulmányok (példaként csak néhányat említve: Bridgeland – McNaught 2009; Salamon – Spence 2009; Ellis 2008; Lim – Laurence 2015; Clark 2015; Pennerstorfer et al. 2020) egyrészt arra hívták fel a figyelmet, hogy a válság idején a nonprofit szervezetek szolgáltatásai iránt ugrásszerűen megemelkedett a kereslet, míg maguk a szervezetek jelentős finanszírozási megszorításokat és a magán-, illetve a vállalati adományok, támogatások csökkenését szenvedték el. Másrészt a válság hatására – részben a fizetett munkaerő pótlására is – a nonprofit szervezeteknek az önkéntesek munkája iránti igénye megnőtt, noha nehéz időkben az emberek közül kevesebben és kevésbé „engedhetik meg maguknak”, hogy önkéntesek legyenek. Az Egyesült Királyságban végzett vizsgálat (Lim – Laurence 2015) azt mutatta ki, hogy inkább az informális, mint a formális önkéntesek száma csökkent, és a gazdaságilag hátrányos helyzetű régiókban, valamint közösségekben volt erőteljesebb az önkéntesség visszaszorulása.

Mindezen kutatási eredményekből (is) kiindulva rendezte meg az *Önkéntes Szemle* a Milton Friedman Egyetemmel együttműködve 2023. április 18-án a „Kihívások és lehetőségek – a

hazai önkéntes szektor helyzete a COVID-19 járvány után és egy gazdasági válság elején” című konferenciáját. Az egyik szekció¹³ a gazdasági válság hatásaival foglalkozott, azt a kérdést járva körül, hogy a szolgáltatást nyújtó szervezetek a válság okozta harapófogó helyzetet – a forráscsökkenést és a növekvő önkéntes-igényt – milyen önkéntesmenedzsmenti megoldásokkal tudják feloldani. Noha 2023 áprilisában még a válság elején voltunk, de a meghívott szervezetek jól reprezentálták azt a széles kontinuumot – a megszűnéstől, a stagnáláson át a növekedésig –, ami jellemzi az önkéntes alszektor megküzdési stratégiáit a konkrét helyzetben és általában is.

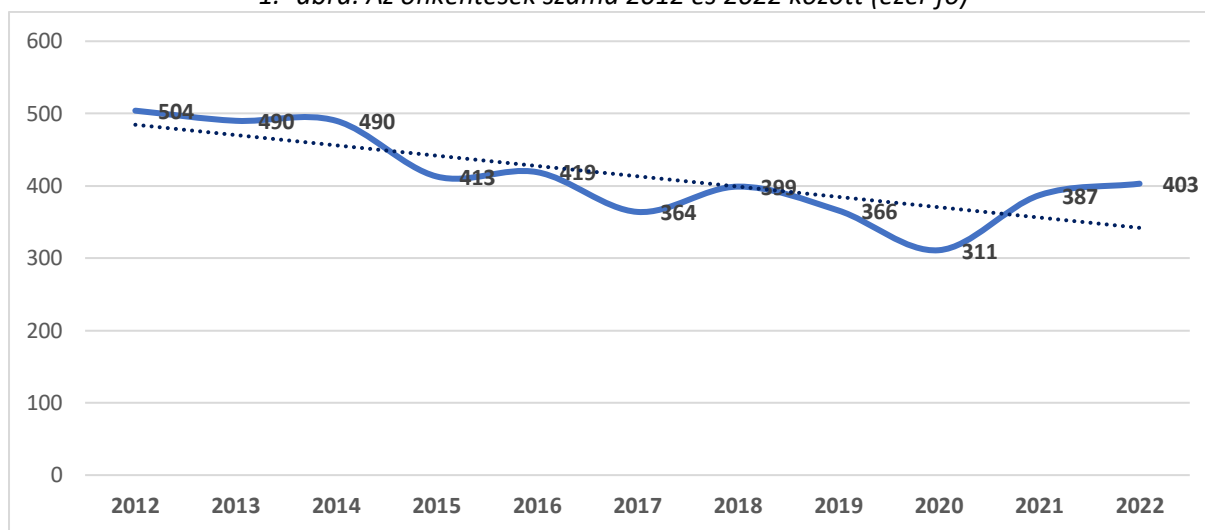
Az *Önkéntes Szemle* szerkesztősége fontos küldetésének tartja, hogy – a nonprofit statisztikai felvételekre alapozva – folyamatosan közöljön adatokat és elemzéseket (lásd Váradi 2021; Sebestény 2021; Laki et al. 2023) a hazai önkéntes alszektor helyzetéről. Sebestény István 2021-ben megjelent elemzését felhasználva, tanulmányunkban először bemutatjuk, hogy makroszinten – különböző mutatók mentén – mi jellemezte a hazai önkéntes alszektor helyzetét tíz évre visszamenőleg, de különösen 2020 és 2022 között. A következő részben a hazai önkéntesség-kutatás helyzete alapján arra a kérdésre próbálunk választ találni, hogy „mi végre is vannak az önkéntes-kutatások”. Ezt követően, a nemzetközi tendenciákhoz kapcsolódva, a magyar önkéntesség három olyan kérdését – a gazdasági „hasznát”, epizodikus megnyilvánulását, és online formáját – vesszük számba, amelyek véleményünk szerint kiemelt figyelmet kell, hogy kapjanak az önkéntességről való gondolkodásban. Úgy látjuk, hogy a hazai önkéntesség mennyiségi és minőségi fejlesztése mellett ez az a három olyan jelenség, amire egy következő Nemzeti Önkéntes Stratégiának is választ és iránymutatást kell adnia. Összefoglalónk negyedik részében az *Önkéntes Szemlében* megjelentetett gyakorlati és módszertani esettanulmányok alapján a hazai önkéntes-koordináció megvalósulási formáival és ennek kapcsán az önkéntes-koordinátorok szerepével, feladataival foglalkozunk.

¹³ Lesz-e elég önkéntes? – a gazdasági válság hatása az önkénteseket foglalkoztató szervezetekre és az önkéntességre: kihívások és megoldások. <https://www.onkentesszemle.hu/l/onkentes-szemle-konferencia-2023-04-19-eloadasai/>

A MAGYAR ÖNKÉNTESÉG NÉHÁNY MUTATÓJA A 2012 ÉS 2022 KÖZÖTTI NONPROFIT STATISZTIKAI ADATOK TÜKRÉBEN

A 2012 és 2022 közötti időszakban az önkénteseket foglalkoztató civil-nonprofit szervezetek körében az átlagos önkéntesszám 413 ezer fő volt. A bevezetőben azt írtuk, hogy a pandémia éppen leszálló ágban érte a hazai önkéntes alszektort. Ahogy a 1. ábrán is látható – a civil-nonprofit szervezetek önbevallásán alapuló adatok szerint¹⁴ – ez az önkéntesszám-csökkenés 2020-ban, a lezárások évében ért el egy mélypontot, amikor is a szervezetek összesen 311 ezer önkéntesről számoltak be. Ugyanakkor a következő két év adatait vizsgálva – 2020-hoz képest – már 1,24 százalékos (2021-ben), illetve 1,29 százalékos (2022) növekedés mutatható ki. Mindez azt jelzi, hogy 2021-ben és 2022-ben az összes önkéntes száma a korábbinál egy magasabb szintre pattant vissza. Számos esettanulmány (Perényi – Kalencsik 2021; Nagy 2021; Monostori 2023; Tóth 2023) alapján is arra következtethetünk, hogy ebben az időszakban a keresleti (civil-nonprofit szervezetek) és a kínálati oldal (a potenciális és a korábbi önkéntesek) egymást generálták az önkéntes munkavégzésre.

1. ábra. Az önkéntesek száma 2012 és 2022 között (ezer fő)

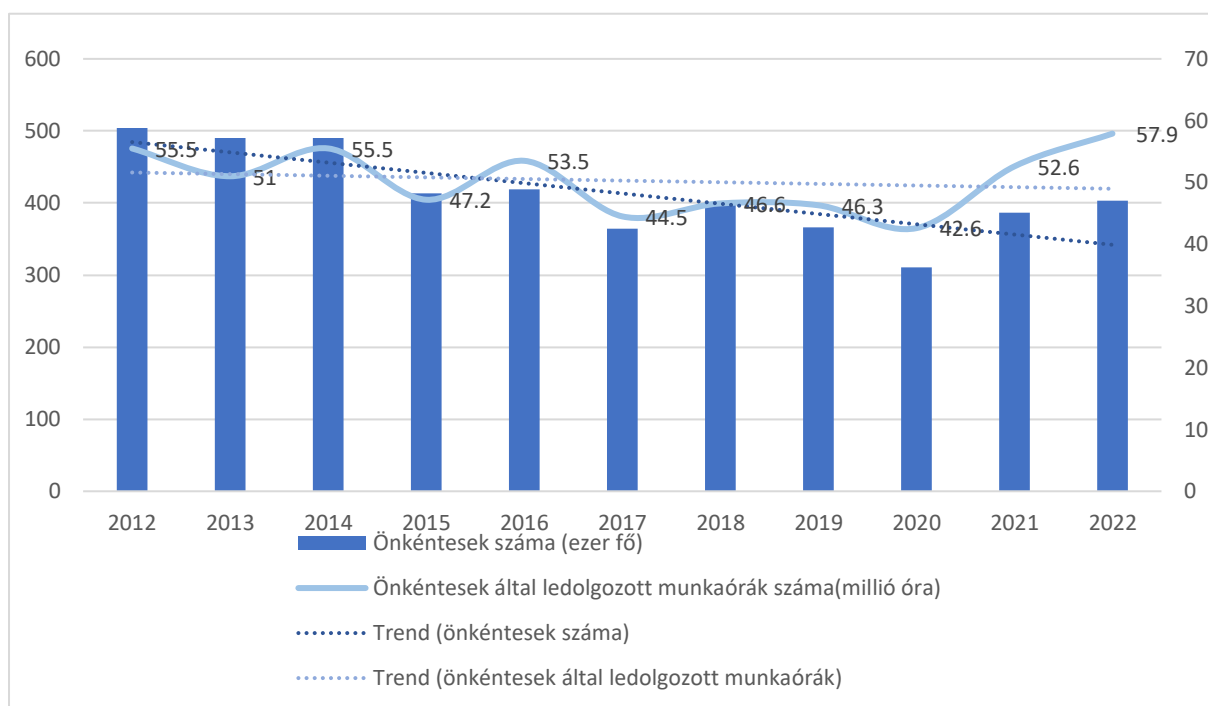


Forrás: Sebestény 2021:48; A nonprofit szektor főbb adatai szervezettípus és a Nonprofit Szervezetek Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ICNPO) tevékenységi főcsoportok és csoportok szerint (https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0069.html). Központi Statisztikai Hivatal.

¹⁴ Meg kell jegyezni, hogy emiatt az önkéntesszám adatokat mindig némi távolságtartással kell kezelni, illetve ezért is nehéz trendet felrajzolni ezen adatok alapján.

Az önkéntesek száma és az önkéntesek által teljesített munkaórák közötti összefüggést vizsgálva, a 2012 és 2022 közötti időszakot három különböző helyzettel lehet leírni (2. ábra). Egyfelől 2012 és 2014 között a nagyszámú (504-490 ezer közötti) önkéntes, bár abszolút értékben magas (55,5-51 millió), de az önkéntesek számarányához képest kevesebb munkaórát teljesített. 2015 és 2019 között csökkent az önkéntesek száma (419-364 ezer fő között ingadozott), de bizonyos években (2016-ban és 2019-ben) a kevesebb önkéntes többet dolgozott, mint más időszakokban. Ez a jelenség a pandémia első évében vált egyértelműen láthatóvá: a 311 ezer önkéntes 42,6 millió munkaórát teljesített. 2021-ben és 2022-ben nem csak az önkéntesek száma nőtt meg, hanem a ledolgozott munkaóráké is. 2021-ben (az előző évihez képest) szinte azonos arányú (1,23-szoros) volt az önkéntesszám és az önkéntesek által ledolgozott munkaórák száma, míg 2022-ben az önkéntesszám növekedése volt valamivel nagyobb arányú (1,29-szeres), mint a munkaóráké (1,1-szeres).

2. ábra. Az önkéntesek száma (ezer fő, bal oldali tengely) és az általuk ledolgozott munkaórák száma (millió óra, jobb oldali tengely) 2012 és 2022 között

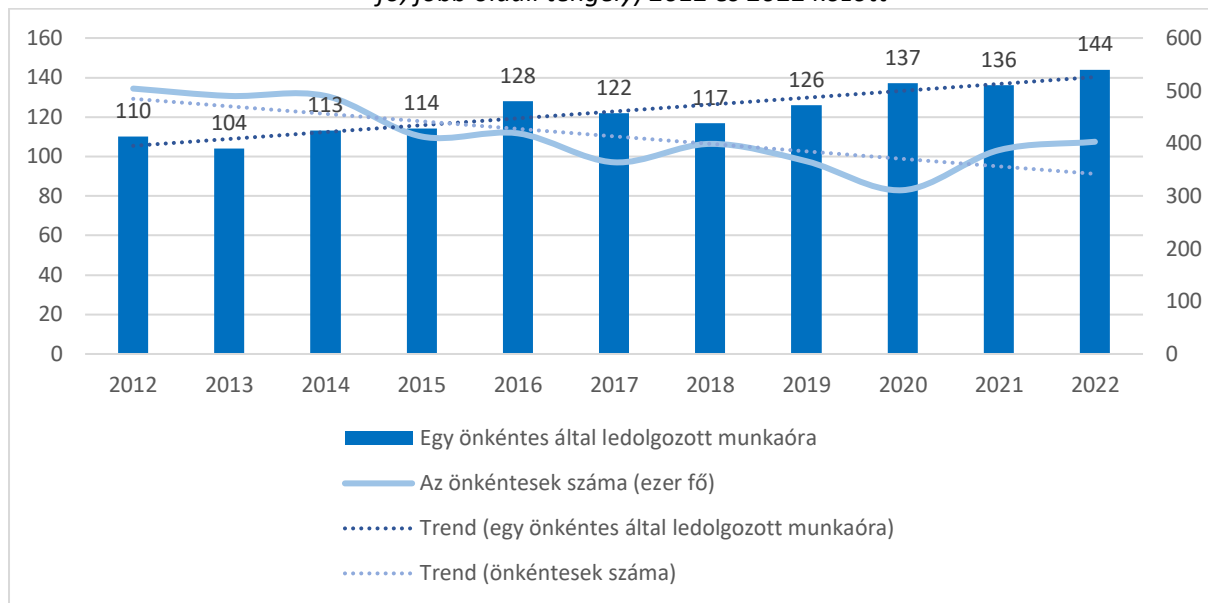


Forrás: Sebestény 2021:48; A nonprofit szektor főbb adatai szervezettípus és a Nonprofit Szervezetek Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ICNPO) tevékenységi főcsoportok és csoportok szerint (https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0069.html). Központi Statisztikai Hivatal.

Amennyiben az egy önkéntes által ledolgozott munkaórákat az önkéntesek számával vetjük össze (3. ábra), akkor az látható, hogy az egy önkéntes által teljesített munkaórák tekintetében kiegyensúlyozottabb trend tapasztalható, mint az önkéntesszám esetében. A 3. ábra jól

mutatja, hogy 2015-ben egy trendváltás történt a két mutató összefüggésében: amilyen ütemben csökken a civil-nonprofit szervezetek által foglalkoztatott önkéntesek száma, olyan ütemben nő az egy önkéntesre jutó munkaórák száma. A 2012 és 2022 közötti időszakot áttekintve szembetűnő, hogy az egy önkéntesre jutó munkaórák a pandémiát követően érik el a legmagasabb értéket.

3. ábra. Az egy önkéntesre jutó munkaórák száma (bal oldali tengely) és az önkéntesek száma (ezer fő, jobb oldali tengely) 2012 és 2022 között



Forrás: Sebestény 2021:48; A nonprofit szektor főbb adatai szervezettípus és a Nonprofit Szervezetek Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ICNPO) tevékenységi főcsoportok és csoportok szerint (https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0069.html). Központi Statisztikai Hivatal.

Az önkéntes alszektorra vonatkozó legfontosabb mutató az *önkéntes munka számított értéke*.¹⁵ Ez a másik – az egy önkéntesre jutó munkaórák száma – mutatóval együtt töretlen növekedést jelez 2012 és 2022 között (4. ábra). Ahogy az alábbi ábrán is látható, 2021-ben és 2022-ben az önkéntes munkaértéke a tíz éves trendet jóval meghaladóan nőtt.

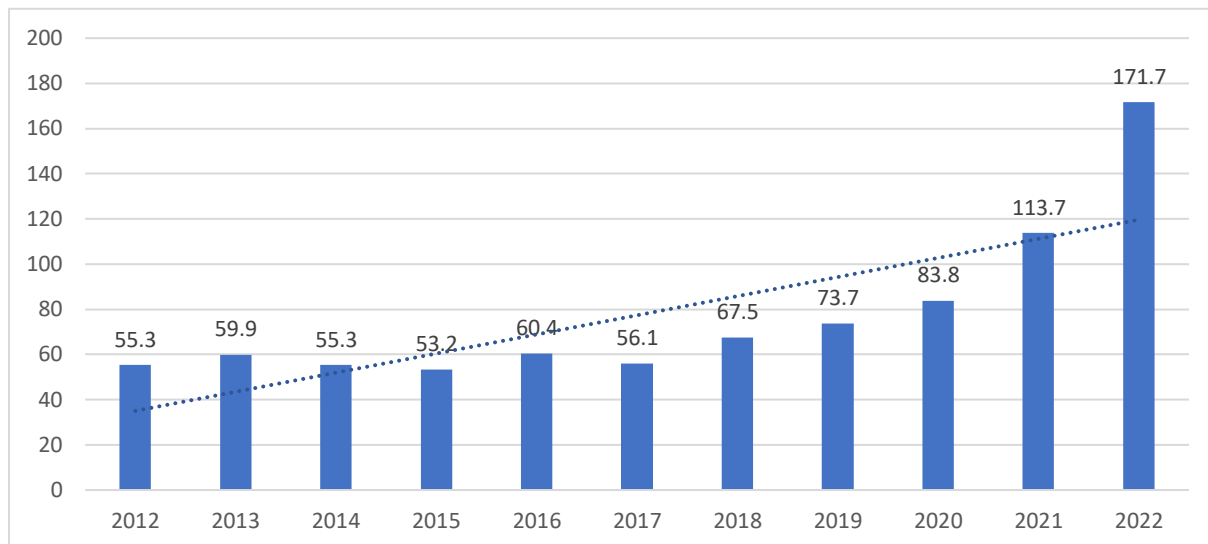
2022-ben a civil-nonprofit szervezetek számára végzett *önkéntes munka (számított) értéke* elérte a 171700 millió forintot. Ennek nagyságát a következő számadattal tudjuk például érzékeltetni: a 2022. évi költségvetésben¹⁶ a társadalmi szervezetek támogatására a kormányzat 11779 millió forintot irányzott elő, amit a 2022. évi önkéntes munka számított értéke 14,5-szeresen haladott meg. Mindezek alapján nyilvánvaló, hogy az önkéntes munka

¹⁵ A szektorban mért átlagos órabér és az adatközlők által megadott (becsült) munkaórák összeszorozása alapján számított érték. Lásd bővebben Sebestény 2021:41.

¹⁶ <https://www.parlament.hu/irom42/00152/adatok/fejezetek/00merleg.pdf>

gazdasági jelentőségének elismerése messze elmarad attól a nagyságrendtől, amit évről évre előállít ez az alszektor.

4. ábra. Az önkéntes munka becsült értéke (milliárd forint) 2012 és 2022 között



Forrás: Sebestény 2021:49; A nonprofit szektor főbb adatai szervezettípus és a Nonprofit Szervezetek Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ICNPO) tevékenységi főcsoportok és csoportok szerint (https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0069.html). Központi Statisztikai Hivatal.

Az önkéntes munka gazdasági jelentőségének elismerését nehezíti, hogy az önkéntes munka által előállított érték monetárisan nem jelenik meg bevételként sem a civil-nonprofit szervezeteknél, sem pedig a költségvetésben. Az önkéntes munka számított értéke azt jelenti, hogy az önkéntesek ennyit „spóroltak” a civil-nonprofit szervezetek, valamely társadalmi csoport, vagy pedig intézmény számára, ha elvégzett munkaóráikért piaci árat kellett volna fizetni. A statisztikai felmérések továbbá azt mutatják, hogy a háztartásokat segítő nonprofit szervezetek hozzájárulása a GDP-hez egy százalék körül mozogott az elmúlt öt évben (Váradi 2021).

MI VÉGRE IS VANNAK AZ ÖNKÉNTESÉG-KUTATÁSOK? – HELYZETKÉP

Az önkéntesség, mint kutatási téma, az elmúlt fél évszázadban olyan interdiszciplináris megközelítésű tudományos eredményeket halmozott fel a nemzetközi tudományos szcénában, amelyekből következően egy nagyon széles elméleti alapokon nyugvó (ittthon még kevésbé értékelt) tudományterületté vált (Hustinx et al. 2010). Hiszen egy olyan jelenséggel állunk szemben, amelynek relevanciája a pszichológiától, a szociológiától kezdve, a közgazdaságtanon, a politológián, a menedzsment-, marketing tudományokon át a

sporttudományokig stb. terjed. Az egymással versengő, kaleidoszkóp-elméletek azt kínálják fel, hogy ezt a bizonyos, nagyon változékony és reaktív társadalmi-gazdasági jelenséget, amit önkéntességnek hívunk, több szempontból is értelmezzük. A témában folyó, különböző megközelítésű nemzetközi kutatások és eredményeik – véleményünk szerint – jól bizonyítják, hogy az állami és piaci működésen és logikán kívül álló szerveződések (civil-nonprofit szervezetek) és tevékenységek (mint az önkéntesség, ami történhet szervezeti keretek között és azon kívül is) miként járulnak hozzá a társadalmi integrációhoz, a közösségek, egyének jóllétéhez, és, nem utolsósorban, hogy milyen (eseténként innovatív) megoldásokat kínálnak a nagy rendszerek (oktatás, egészségügy, szociális ellátás, környezetvédelem, kultúra stb.) hiányosságainak kiegészítésében, korrigálásában vagy netán helyettesítésében.

Sajnálatos módon, a hazai tudományos szcénában a 2010-ig virágzó nonprofit- és az önkéntes-kutatások leáldozóban vannak, mert más kurrensebb és támogatottabb témák kiszorították őket a „trendi” kutatási orientációk közül. Ugyanakkor a hazai civil-nonprofit szektor és az önkéntesség éppen most ért el abba az „érett korba”, hogy interdiszciplináris megközelítésű kutatásokkal elméletileg is magyarázható legyen fejlődésük, a társadalomban, a gazdaságban betöltött szerepük és jövőbeni kilátásaik. Mindezt pedig nem öncélúan csak a kutatási eredményekért tartjuk fontosnak, hanem azért is, mert élünk azzal az illúzióval, hogy ezek hozzájárulhatnak az érintettek informálásához, valamint a társadalmi és gazdaságpolitikai szemléletformáláshoz is.

A 2000-es évekhez képest a jelenlegi hazai felsőoktatási kínálatban gyakorlatilag elszorvadt a nonprofit közgazdaságtani és szociológiai szakirányú képzés,¹⁷ nincsenek curriculumok, és ebből következően egyre gyérebb a hallgatói, a doktorandusz és a kutatói utánpótlás a tudományterületen. Ennek hátterében részben a téma tudományos és közpolitikai reputációjának hiánya áll, részben pedig a pályázati és egyéb kutatási források megszerezhetőségének nehézsége és hiánya is.¹⁸ Ez utóbbit jól illusztrálja, hogy a Nemzeti Együttműködési Alapnak sincsenek elkülönített forrásai a hazai civil-nonprofit szektor és az önkéntes alszektor kutatására, eredményeinek bemutatására, fejlesztési irányainak

¹⁷ Véleményünk szerint az ELTE Közösségi és civil tanulmányok szak ezt a hiányt nem pótolhatja, hiszen a közösségfejlesztés nem egyenlő az önkéntességgel, maximum egymás tevékenységének részelemei lehetnek, illetve az interdiszciplinárisabb jellegű nonprofit tanulmányok szélesebb elméleti alapokon nyugodnak.

¹⁸ Erre volt kiváló lehetőség a 2008-ig például a Magyar Zoltán Felsőoktatási Közalapítvány – Civil társadalomért Alapítvány „Humán erőforrás fejlesztése a civil szektorban” oktatói-kutatói, illetve doktorandusz és hallgatói ösztöndíja (<http://www.nefmi.gov.hu/felsooktatás/archivum/human-eroforras-090803-6>).

feltárására. Megállapítható az is, hogy még mindig szilárdan áll az az üvegfal, ami akadályozza annak, hogy legalább a civil-nonprofit szektor forrásai tekintetében „elit” szervezetei – a társadalom, a gazdaság, az igazgatás szereplői számára is hasznosítható – nonprofit és önkéntes-kutatások megrendelői, felhasználói és terjesztői legyenek.

A HAZAI ÖNKÉNTESÉG FŐBB KÉRDÉSEI ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI MEGKÖZELÍTÉSBEN

Az önkéntesség, mint társadalmi jelenség folyamatos változásban van, és a társadalmi, gazdasági változások egyik legérzékenyebb lakmuszpapírja. Ezért mindig új kérdések merülnek fel társadalmi, gazdasági szerepével, jelentőségével és gyakorlati megvalósulásával kapcsolatban. Az alábbiakban a hazai önkéntesség három olyan kérdését – gazdasági „hasznát”, epizodikus megnyilvánulását és online formáját – elemezzük, amelyek véleményünk szerint a gazdasági változások következtében direkter figyelmet kell, hogy kapjanak az önkéntességről való gondolkodásban és egy következő Nemzeti Önkéntes Stratégia főbb fejlesztési irányainak meghatározásakor is.

Az önkéntesség gazdasági haszna, avagy mennyit ér és mibe kerül az önkéntesség?

Az önkéntes, civil-nonprofit szervezetek tevékenységével foglalkozó közgazdaságtani- és társadalomtudományi elméleteknek (Weisbrod 1975; Hansmann 1987; Salamon – Anheier 1995) már a kezdetektől az egyik központi témája volt annak elemzése és bizonyítása, hogy mi az önkéntesség haszna, értéke – azaz outputja – (nemzet)gazdasági, társadalmi szempontból (Bartal – Perpék – Nagy 2021:59). Az összehasonlító nemzetközi nonprofit kutatások és statisztikai adatgyűjtések eredményeképpen az önkéntesség (nemzet)gazdasági outputját az önkéntesek által ledolgozott munkaórákban és annak számított értékében fejezik ki, ahogy azt – a magyar önkéntességre vonatkozóan – a 4. ábrában már bemutattuk. Az önkéntesség társadalmi jelentőségének bizonyítása viszonylag jól kidolgozott témának számít a hazai szakirodalomban (Czike – Kuti 2005; Fényes – Kiss 2011; Perpék 2011). Ugyanakkor (nemzet)gazdasági hasznáról, szektorális jelentőségéről – még becsült adatok szintjén is – alig láttak napvilágot részletesebb elemzések. Ebből (is) következően teljesen hiányzik a társadalom- és gazdaságpolitikai közbeszédből ennek a gazdasági haszonnak az értékelése, tudatosítása és kommunikációja. Márpedig mindezek ismerete nélkül nagyon nehéz a

döntéshozók, a különböző érdekeltek figyelmét felhívni arra, hogy az önkéntesek által ledolgozott munkaórák nem „ingyen munkák”, hanem komoly gazdasági hasznot, megtakarítást jelentenek a nemzetgazdaságnak. Ezért tűztük ki célul, hogy az Önkéntes Szemlében megjelenő esettanulmányok szerzőit arra kérjük, hogy ne csak munkaórában, hanem monetáris értékben is fejezzék ki, hogy önkénteseik milyen teljesítményt hoztak létre, milyen pénzben is kifejezhető „hasznot hajtottak” szűkebb-tágabb közösségük, klienseik számára.

A nonprofit-kutatások azt is feltárták, hogy gazdasági válságok idején megnő a kereslet a nonprofit szervezetek olcsóbb szolgáltatásai iránt. Ezeket az „olcsóbb” szolgáltatásokat a szervezetek azzal tudják elérni, hogy nem kifejezetten fizetett munkaerőre, hanem önkéntesekre alapozzák működésüket. A 2000-es évektől kezdődően számos tanulmány (Gaskin 1999; 2000; 2004; Handy – Mook 2011; Manetti et al. 2014) feszegette azt a kérdést, hogy az önkéntességnek nemcsak outputja, hanem inputja is van, azaz a magas szintű önkéntes programoknak „ára” is van. Ez a költség jelentkezik egyrészt a fogadó szervezetnél, mivel az önkéntesek betanítása, képzése – az a folyamat, amíg az önkéntes jelentkezőből valóban önkéntes válik –, valamint foglalkoztatása jóval több erőforrás-befektetést igényel a szervezetek részéről, mint ahogy az a korábbi évtizedekben jellemző volt. Másrészt az önkéntes is hozzá tesz ehhez az inputhoz a saját költségeivel (például úti-, parkolási költség, munkaruha, szállás stb.), amelyeket önzetlenül áldoz fel azért, hogy önkéntességét teljesíteni tudja, és aminek megtérítése gyakran fel sem merül.

Néhány hazai, önkénteseket is foglalkoztató civil-nonprofit szervezet körében végzett pilot-kutatás (Bartal – Perpék – Nagy 2021:70-71) alábbi, – általános tanulságokkal szolgáló – eredményei érdemelnek figyelmet:¹⁹

- Nagyon kevés szervezet tud számszerűsíthető adatokkal szolgálni arról, hogy mi a költsége annak, hogy egy jelentkezőből ténylegesen önkéntes válhasson, mivel gazdálkodásukban a szervezeti, működési költségek és a programköltségek összeolvadnak.
- Az önkéntessé válás költségei különösen hangsúlyosan merülnek fel az olyan – oktatási, szociális, egészségügyi, környezet-, természet-, közrendvédelmi és katasztrófaelhárítási –

¹⁹ Fontos még e témában a „Kihívások és lehetőségek – a hazai önkéntes szektor helyzete a COVID-19 járvány után és egy gazdasági válság elején” című konferencia „Ingyen munkaerő-e az önkéntes?” c. kerekasztalbeszélgetésének anyagát, <https://www.onkentesszemle.hu/30-perc-az-onkentessegrol-podcastok/>.

tevékenységi területeken, ahol elengedhetetlen felkészítés, képzés előzi meg az önkéntes munkavégzését.

- A közép- és rövid távú önkéntes programok munkaidő-ráfordítási adatai arról tanúskodtak, hogy az adott program jellege határozta meg azt, hogy melyik költségelemre (humánerőforrás,²⁰ szolgáltatás,²¹ önkéntes juttatások,²² materiális költségek²³) fordítottak több munkaidőt, illetve forrást a szervezetek.
- A forráshiányos szervezetek az önkéntesek munkájával pótolták azokat a szervezeti, működési és az önkéntes kiválasztáshoz, felkészítéséhez kapcsolódó humánerőforrás-szükségleteket, amelyeket nem tudtak fizetett formában megvásárolni. A közepes bevételűek a fizetett és önkéntes munkaórák kombinációjával éltek, míg a biztosabb program költségvetésű szervezetek inkább fizetett munkaórákkal számolták el humánerőforrás-költségeiket.
- A vizsgált önkéntes programoknak voltak olyan rejtett, főként materiális költségei, amelyek egyrészt szervezeti kiadásokként jelentek meg. Másrészt azokat az „ingyen” juttatásokat (például terembérlés, kötelező szűrés stb.), amelyeket kvázi adományként kaptak nem „árasták” be, mint a programmegvalósítás költségét.

Mitől és miért vált fontossá az epizodikus önkéntesség?

Az elmúlt két évtizedben a folyamatban lévő és egyre erősödő társadalmi és gazdasági változások – mint például az individualizáció, a szekularizáció, a digitalizáció és az atípusos foglalkoztatás – hatására az önkéntesség is új értelmezést kapott. Ez az újraértelmezés három jelenségben mutatkozott meg. Egyrészt az önkéntesség egyre heterogénebb és mindinkább specializált készségeket, tudásokat és menedzsmenti eszközöket megkövetelő tevékenységgé vált. Másrészt a tevékenység arculatát és ebből következően integratív szerepét mindinkább az önkéntesség „reflexív stílusa” határozza meg. Harmadrészt pedig a klasszikus, hosszú távú és rendszeres önkéntesség mellett jellemzővé vált az úgynevezett epizodikus önkéntesség²⁴

²⁰ A humánerőforrás-költségek a következők: toborzás, kiválasztás, koordináció, mentorálás, képzés, találkozók, szupervízió.

²¹ Szolgáltatási költségek: kommunikáció és egyéb vásárolt szolgáltatások.

²² Önkéntes juttatások: útiköltség, egyenruha, munka- és segédeszközök, szállás, étkezés, jutalom és elismerés költségei.

²³ A toborzás, kiválasztás és foglalkoztatás anyagi költségei.

²⁴ Az önkéntesség gyakorisága alapján megkülönböztetjük a rendszeres és epizodikus munkavégzést. Az önkéntesség egy kontinuumon mozog, amelynek egyik végpontján, Ram Cnaan és szerzőtársai (2022) szerint, a

(Bartal 2022a:58). Fontos megjegyezni, hogy az önkéntesség gyakoriságának ez az epizodikus formája mindig is létezett, de tendenciózus növekedése egy olyan társadalmat tükröz, amelyben az önkéntesség – mint „önmagunk” kiterjesztése, és mint a kiteljesedés és elégedettség elvárt forrása – egy új korszak leképeződése (Cnaan et al. 2022).

Sokaknak azok közül, akik ebben az „új korszakban” önkéntességet vállalnak, olyan időbeli korlátokkal kell szembenézniük, amelyek akadályozzák a hagyományos (rendszeres) formákban való részvételüket. Ezért Ram Cnaan és munkatársai (2022) szocio-ökonómiai megközelítésű magyarázatukban azzal a feltételezéssel éltek, hogy az epizodikus önkéntesség erre az újfajta keresletre adott válaszként erősödött meg. Ezt a keresletet az önkénteseket foglalkoztató szervezetek – a kínálati oldal – rövid távú vagy időszakos programjaikkal, projektjeikkel igyekeznek „kiszolgálni”.

Melissa Hyde és szerzőtársai (2016) úgy látták, hogy az epizodikus önkéntesség iránti kereslet két következménnyel is jár a civil-nonprofit szervezetek számára. Egyrészt az önkéntesek rendelkezésre állásának csökkenése, a magas fluktuáció, az önkéntesek toborzásának és megtartásának megnövekedett költségei „megdrágítják” az önkéntesség menedzselését számos olyan nonprofit szervezet számára, amelyek közül sokan nem rendelkeznek megfelelő gyakorlattal az epizodikus önkéntesek toborzása és megtartása terén. Másrészt az epizodikus önkéntesek nélkülözhetetlen erőforrásai a civil-nonprofit szervezeteknek amikor rövid idő alatt nagyszámú önkéntesre van szükség, például nagy volumenű kulturális, sport, környezetvédelmi, politikai, közösségi rendezvények vagy éppen katasztrófák idején. Ezért az epizodikus önkéntesek magatartásának megértése és az arra való reagálás kulcsfontosságú kérdés a civil-nonprofit szervezetek és az önkéntes szektor számára is.

Az epizodikus önkéntesség megértése nemcsak teoretikus szempontból fontos a magyar önkéntes alszektor számára, hanem azért is, mert a nonprofit statisztikai felmérések szerint a magyar önkéntes alszektorban – már az 1990-es évektől fogva – jóval nagyobb arányban találunk olyan önkénteseket, akik ad hoc, egy-egy alkalommal, évente egyszer-kétszer vagy pedig rövidebb időszakra, projektekre vonódnak be, mint olyanokat, akik rendszeresen fejtenek ki önkéntes aktivitást (Bartal 2023a). Ezt – a nemzetközi trendektől eltérő – sajátos magyarországi képet alapvetően az önkéntesség társadalmi beágyazottságának alacsony

mikroönkéntesség, míg másik végpontján a rendszeres önkéntesség található. Nancy Macduff (1990) az epizodikus önkéntesség három típusát írta le önkéntesmenedzsmenti szempontból: az átmeneti vagy időszakos, az alkalmi és az ideiglenes önkéntességet.

mértéke magyarázza, amire az elmúlt másfél évtizedben „rárakódtak” az individualizáció, a szekularizáció, a digitalizáció és az atípusos foglalkoztatás hatásai.²⁵ A magyarországi elemzés (Bartal 2023a) azt mutatta – amit a nemzetközi kutatások is jeleznek –, hogy az epizodikus önkéntességnek generációs jellemzője is van, hiszen az Y-generáció, a 30-39 évesek körében volt a leggyakoribb.

Ma Magyarországon az önkéntesség gyakorisága szerint a civil-nonprofit szervezetek három típusát különböztethetjük meg. Egyrészt vannak olyan szervezetek, amelyek csak egyszeri akcióra, tevékenységre foglalkoztatnak önkénteseket. A tapasztalatok szerint a szervezetek többsége „vegyes-típusú”, hiszen bizonyos programjaikra az időlegesen, míg más tevékenységeikre a rendszeresen mozgósítható önkéntesek aktivitását igyekeznek igénybe venni, akár együtt és egyszerre is. A harmadik típust azok a szervezetek jelentik meg, amelyek olyan szolgáltatás(oka)t nyújtanak önkénteseik által, ahol elengedhetetlen a heti, havi rendszerességű munkavégzés.

Az epizodikus önkéntesség és az így megjelenő önkéntesek egyszerre jelentenek kihívást és lehetőséget – főként önkéntesmenedzsmenti szempontból – az önkénteseket foglalkoztató civil-nonprofit szervezetek számára. A szakirodalmi ajánlások szerint az epizodikus önkéntesek toborzásánál és foglalkoztatásánál nagyobb hangsúlyt kell helyezni az önkéntes program tervezésére, a differenciált toborzási, valamint az önkéntes visszatérését ösztönző módszerekre (lásd Bartal 2023).

Az online (virtuális, digitális) önkéntesség „diadalútja”

Az online önkéntesség során – ahogy a nevéből is ered – a tevékenység áttevődik a virtuális, digitális térbe és vagy teljesen, vagy részlegesen nélkülözi a személyességet. Ezért is nevezik sok esetben „távoli önkéntességnek” is (Haski-Leventhal et al. 2022). Az online önkéntesség is jellemezhető az offline (személyes) önkéntességnél alkalmazott szempontok alapján. Azaz, lehet formális, amikor az önkéntes valamilyen szervezethez kötődően, és lehet informális keretek között megvalósuló, amely során az önkéntes közvetlen módon (például a Wikipédia vagy más közösségi, tudásmegosztó platformok „fenntartása”) vesz részt az online térben. Mind a szakirodalom, mind a gyakorlat olyan tevékenységeket sorol az online önkéntesség

²⁵ Ennek megértése például segítette volna Zakariást és szerzőtársait (2023) annak reális értékelésében, hogy a menekültválság idején aktív önkéntesek körében miért csökkent az önkéntesség rendszeressége.

körébe, mint például az online tartalmak kezelése (hírlevelek, adatbázisok, weboldalak), oktatóanyagok és videók készítése, fordítási feladatok elvégzése, tanulmányírás, adatbázisok kezelése, programozás és szoftverfejlesztés, könyvelés, marketing és menedzsment feladatok ellátása. Jellemzője ennek a tevékenységnek, hogy bármilyen feladatot is végez az önkéntes, az időráfordítást és gyakran szakmai tudást igényel részéről.

Az online önkéntességgel foglalkozó szerzők általában (lásd például Silva et. al 2018; Ackermann – Manatschal 2018; Haski-Leventhal et al. 2022) a következő előnyeit emelik ki ennek a közjót is szolgáló „időadománynak”:

- tér- és időbeli rugalmasság;
- egyszerű hozzáférhetőség;
- autonómiát ad az önkéntesnek;
- növeli az önkéntesség képességét (volunteerability);
- növeli a toborozhatóságot (recruitability);
- növeli a társadalmi inklúziót, mivel speciális csoportok (például mozgásukban korlátozottak, az idős korosztály tagjai, az otthoni vagy munkahelyi kötelezettségük miatt kevésbé mobilisak, szociálisan kevésbé kommunikatív személyek, társadalmilag hátrányos helyzetűek, kirekesztettek) bevonódását teszi lehetővé;
- kevésbé érvényesül az önkéntesség „domináns státusz-modell” jellemzője;
- (viszonylagos) költséghatékonyság jellemzi;
- egyéni és szervezeti előnyökkel járhat (új nézőpontok, módszerek, tudások, készségek és képességek).

Kétségtelen, hogy az online önkéntesség szerepét, jelentőségét és elterjedtségét illetően a COVID-19 járvány egyfajta cezúrát jelentett (Lachance 2021), nemcsak a társadalom, hanem a civil-nonprofit szervezetek életében is. A bevezetőben azt írtuk, hogy a járvány kiszolgáltatott és nagyon egyenlőtlen helyzetben találta meg az önkénteseket (is) foglalkoztató civil-nonprofit szervezeteket. Ez az egyenlőtlen helyzet leginkább a digitális felkészültségükben mutatkozott meg. A pandémia előtt a szervezetek jelentős többsége negligálta az online önkéntességet és az abban rejlő lehetőségeket, de a körülmények kikényszerítették az elterjedését és az elfogadottabbá válását. Az általunk is közölt esettanulmányok (Tóthné Almássy 2021; Kapitányné Légrády – Kőműves 2021; Perényi – Kalencsik 2021; Nagy 2021; Molnár – Szitáné 2021; Kósa – Mike – Szabó 2022) azt mutatták, hogy azok a civil-nonprofit

szervezetek lettek a nyertesei a virtualitásba áthelyezett öntevekenységnek, akik gyorsan tudtak reagálni a helyzetre, és rendelkeztek ehhez kapcsolódó infrastrukturális és személyi háttérrel, illetve tudással, tapasztalatokkal.

Az esettanulmányokból az is kiderült, hogy a virtuális, digitális felületeket leginkább a toborzás területén és szolgáltatásaik online térbe való áthelyezésére használták a szervezetek, illetve a tanulságokat levonva, számos képzést, szervezeti ügymenetet hagytak meg online, ami – ma már úgy látják – megkönnyíti, és rugalmasabbá teszi a működésüket.

TÜKÖR ÁLTAL HOMÁLYOSAN – AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁTORI SZEREPKÖRRŐL ÉS FELADATOKRÓL

Ma Magyarországon szerény számítások szerint is mintegy négyezerre tehető²⁶ azoknak a száma, akik civil-nonprofit szervezetnél önkéntes-koordinátori munkakört töltenek be, vagy ilyen jellegű feladatot látnak el. Az önkéntes-koordinátornak nincs foglalkoztatási besorolása, a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere a felsőfokú vagy középfokú képzettségek között az egyéb ügyintéző alatt nevesíti a közösségi-civil szervezőt, a nonprofit menedzsert és a nonprofit ügyintézőt.

Az *Önkéntes Szemle* az elmúlt három évben nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy olyan esettanulmányokat (Kósa – Mike – Szabó 2022; Harsányi 2021; Kereskedő 2022; Surányi 2022; Domonyik. 2022; Simon 2023; Antal -Dóri – Szalai 2023; Tóth 2023; Monostori 2023; Szendrei – Tímár – Happ 2023) jelentessen meg, amelyek az önkéntes-koordinátori szerepkör és feladatok bemutatásával is foglalkoztak.

Az esettanulmányok alapján, az önkéntes-koordinátori szerepkört és feladatokat illetően (a szervezet nagyságától, az ellátott feladatoktól és a foglalkoztatott önkéntesek számától függően) négy típust lehetett azonosítani. Az első típus esetén inkább önkéntes szervezésről, mint koordinációról beszélhetünk, amikor egy önkéntes szervezi a többi önkéntest (sok esetben nincs is többre szükség). A második típust jeleníti meg az, amikor a szervezet (például egy egyesület) vezetőségi tagja, vagy munkatársa (gyakran a program-koordinátor) vállalja fel

²⁶ Becslésünket a következő módon alakítottuk ki: 2022-ben 61 ezer civil szervezet működött, amelyek közül 40 százalék foglalkoztatott önkéntest bevallásuk szerint. Ez 24 ezer szervezetet jelent, amelyeknek feléről (12 ezer szervezetről) mondható el, óvatos számítások szerint, hogy legalább 10 önkéntese van. A 12 ezer szervezet egyharmadáról feltételezhető, professzionalizáltsága alapján, hogy van olyan önkéntese, munkatársa, mellék- vagy főállású alkalmazottja, akit önkéntes-koordinátornak nevez, vagy ilyen jellegű munkát lát el.

az önkéntesek koordinációját is. A harmadik típust képviseli, amikor fizetett, mellék- vagy főállású koordinátort alkalmaz a szervezet, akinek munkáját néhány „kiemelt” önkéntes segíti. Végezetül a negyedik típusnál is jellemző a mellék- vagy főállású, fizetett önkéntes-koordinátor alkalmazása, de munkáját már egy kisebb team (például mentorok) segítik.

Ezzel összefüggésben az önkéntes-koordinátorrá válásnak alapvetően háromféle „karrierútja” rajzolódott ki. Gyakorlati és szakirodalmi alapvetés, hogy a „legjobb” önkéntes-koordinátor abból lesz, aki maga is végzett már önkéntes munkát. Az önkéntes-koordinátorrá válás karrierútjának legáltalánosabb módja, hogy vagy egy volt önkéntesből, vagy a szervezet egy munkatársából, tisztségviselőjéből – munkája, agilitása, tenni akarása, szervezeti ismeretei alapján – lesz önkéntes-koordinátor. Jellemző ezekre a helyzetekre a „nehézségi nyomatók” abban az értelemben, hogy „különben nincs más, aki felvállalná, vagy elvégezné a feladatot”. Ehhez hasonló, de valamivel tudatosabb karrierút, amikor egy volt önkéntes tudatos belső, szervezeti felkészítés és kiválasztási folyamat alapján válik önkéntes-koordinátorrá. Végezetül pedig a viszonylag ritkának számító harmadik út – amit csak a nagy bevételekkel rendelkező szervezetek engedhetnek meg maguknak –, amikor tapasztalatokkal rendelkező, de külsős személy pályázat, hirdetés útján kerül kiválasztásra az önkéntes-koordinátori feladatra.

Az önkéntes-koordinátori munkát általában a feladatok leírásával azonosították a szerzők, és ebből állt elő az a legszélesebb önkéntes-koordinátori „feladat készlet”, ami a tevékenység, az adott program, a koordinátori felkészültég függvényében igen nagy változatosságot mutatott. Az önkéntes koordinátori feladatkészlet elemeit a következőkben határozták meg a gyakorlati szakemberek: az önkéntességre vonatkozó jogi szabályozás figyelése; új önkéntesek toborzása (felhívások, hirdetések feladása az életkor figyelembe vételével, és a közösségi média csatornáinak felhasználásával); önkéntesek kiválasztása; minimum elvárások és készségek meghatározása; önkéntes szerződések megkötése; önkéntesek érzékenyítése, oktatása, bevezető- és folyamatos továbbképzése az általános és a speciális területekre, besoztás, adatkezelés és adminisztráció; az önkéntesekkel történő rendszeres kapcsolattartás digitálisan és személyesen; az önkéntesek ösztönzése, jutalmazása, elismerése; rendezvények (táborok, napok, akciók, csapatépítés) szervezése önkénteseknek.²⁷

Általánosságban elmondható az is, hogy a szervezetek egymástól lesik el a „know-how-t”, a jógyakorlatokat és az értékes tapasztalatokat. E tekintetben a civil-nonprofit szervezetek

²⁷ Összehasonlításként lásd: <https://cskwiki.hu/az-onkentes-koordinator-feladatkore-es-kompetenciai/>

önkéntes szervezői és koordinátoraik nagy többsége a „csinálva tanulás” módszerével igyekszik megfelelni annak a bőséges feladatkészletnek, amelyet a fentiekben összegyűjtöttünk. Még mindig alacsony azon szervezetek és koordinátorok száma, akik tudatosan tervezik meg és építik fel lépésről-lépésre önkéntes menedzsmentjüket. Nem kergetünk délibábot, tudjuk, hogy az anyagi- és a humán erőforrás-hiány miatt a meglévő, és még működő szervezetek szakemberei nagyon nagy leterheltséggel próbálnak felszínen maradni.

Az önkéntes-koordinátor szervezeten belüli helyének azonosítása szinte alig fordult elő a leírásokban, e tekintetben viszonylagos körvonalazatlanság, szabályozatlanság jellemzi az önkéntes-koordinátori munkakört. Az önkéntes-koordinátor helyével és szerepével foglalkozó legtöbb említett forrás (Kálmán 2008) is már több mint másfél évtizedes, tehát egyáltalán nincs olyan friss, modern szemléletű, magyar nyelvű szakirodalom, ami kézikönyvként szolgálhatna a szervezetek és koordinátorok számára az önkéntes-menedzsment kialakítására. Nem csak egy önkéntes-koordinátori kézikönyv vagy „kisokos” hiányzik a hazai önkéntesmenedzsment palettájáról, hanem egy olyan, a konszezuson, egyeztetéseken alapuló etikai kódex is, mint ami a szociális munka esetében megtalálható.²⁸

Az esettanulmányokban alapvetésként fogalmazódtak meg a szakirodalomból is ismert – kezdeményező-, szervező-, szociális-, interperszonális-, kommunikációs-, valamint digitális- – készségek, amelyeket a koordinátor habitusa és tapasztalatai színeznék tovább: „az önkéntesszervezők feladata hasonlít egy jó HR-szakemberéhez, de annyiban talán más, hogy (...) egyszerre kell a felettesükként, a képviselőjükként és gyakran jó barátként vagy szülőként helyt állni. Olyan tapasztalat ez, amelyet nem lehet más területen megszerezni. Évről évre új készségekre, gyakorlati tapasztalatokra tesznek szert a koordinátorok...” (Tóth 2023:96).

Az önkéntes-koordinátori munka számtalan kihívását és dilemmáját is megosztották az esettanulmányokban a szerzők, így például, csak néhányat említve: az önkéntesek szűrése, valamint általában, de különösen az epizodikus önkéntesek megtartása, az új tagok megtartása, az önkéntes-beosztások optimalizálása, a feladatvégzés specialitása (például a kórházi, a szociális vagy a hajléktalan ellátás, a könyvtári vagy akár a fesztivál- stb. önkéntesség

²⁸ Lásd a Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által 2021-2022-ben felülvizsgált „A szociális munka etikai kódexe” című munkát (https://tamogatoweb.hu/letoltes2022/etikai_kodex_2022.pdf).

terén), annak technikai, anyagi feltételeinek biztosítása, a kapcsolattartás sokrétősége, adminisztráció stb.

Összességében elmondható, hogy a hazai önkéntes-koordinátori „szakmát” és munkát számtalan kihívás és megfelelési kényszer feszíti. A következő időszak egyik fő kérdésének tartjuk, hogy ezek a nagyon különböző erőforrásokkal, motiváltsággal és leterheltséggel rendelkező szakemberek és a mögöttük álló szervezetek együtt, közösen, képesek lesznek-e ezeknek a kihívásoknak megfelelni.

ÖSSZEGZÉS

Marc Musick és John Wilson (1997) erőforrás „elmélete” szerint a produktív önkéntes munkához emberi tőkére, a kollektív önkéntes munkához társadalmi tőkére, az etikailag formált önkéntes munkához pedig kulturális tőkére van szükség. Ezt az azóta született szakirodalmi eredmények alapján azzal egészíthetjük ki, hogy az önkéntes munka megvalósításához a civil-nonprofit szervezeteknek anyagi erőforrásokra is szükségük van. Talán nem túlzás azt állítani, hogy ma Magyarországon az önkéntes-alszektor e négy tőke-fajta tekintetében erőforrás-hiányos állapotban van, és ez gúzsba köti az aktorait. Ugyanakkor még ezen erőforrás-hiányos állapot ellenére is (ahogy elemzésünk is megmutatta) az alszektor gazdasági teljesítménye messze megelőzi kormányzati támogatottságát és közpolitikai reputációját. Világosan kell látni, hogy az önkéntesség túl drága (gazdasági) erőforrás, hogy felelőtlenül bánjunk vele, és hozzájárulása a hazai gazdaság fejlődéséhez, a társadalmi és egyéni jóléthez (well-being) – ahogy a nemzetközi kutatások bizonyítják (Fengler 1984; Morrow-Howell et al. 2009) – ma már egyáltalán nem kérdés.

Úgy látjuk, hogy a hazai önkéntes-alszektornak ugyanakkor vannak „belső” ügyei is, amiket – az alutámogatottsága ellenére is – meg kell oldania az által, hogy például:

- kialakítja az önkéntes-koordinátorok szakmai minimumát és etikai szabályait,
- fórumot teremt a szakmai, szervezeti tapasztalatok, a jógyakorlatok átadására,
- az új tudás- és nézőpontok megosztására,
- az elméletekből és esettanulmányokból kinyerhető, gyakorlatban hasznosítható tudásanyagok az implementálására.

Az *Önkéntes Szemle* elmúlt három évben született tanulmányai, esettanulmányai alapján úgy gondoljuk, hogy a helyzet nem reménytelen, még ha gúzsba kötve kell is táncolni. A

szerkesztőség azon van, hogy lehetőségeihez mérten ezt a béklyót oldani tudja. Ezért a 2024-ben megjelenő első lapszámban bemutatjuk azokat a civil-nonprofit szervezeteket, amelyek önkéntesek munkáját is igénybe véve tanodákat működtetnek, illetve a hátrányos helyzetű gyermekek oktatását, fejlesztését egy komplex „társadalompolitikai” keretbe ágyazva valósítják meg.

Az önkéntesség a különböző kultúrák megismerésének, a nemzetközi tapasztalatok szerzésének is kiváló terepe, amely – a korábban az European Voluntary Service, 2017 óta European Solidarity Corps által – az Európai Unió ifjúságpolitikájának kiemelt támogatási területe. Ennek alapján a 2024. évi második számban a nemzetközi, külföldi önkéntesség témájával fogunk foglalkozni.

Az 1990-es évek végén az alapvetően közösségi és rekreációs tevékenységeket megjelenítő svéd nonprofit szektorban mind nagyobb számban jelentek meg a szülői önkéntességet támogató szervezetek. Ezért nagyon fontosnak tartjuk azt a szülői bevonódással és önkéntességgel foglalkozó tematikus számot, amit a Debreceni Egyetem Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet munkatársainak kutatásai és a témában végzett esettanulmányok alapján kívánunk megjelentetni.

Végezetül, ez évi utolsó számunkban az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Pszichológia Intézetének kutatóival együttműködésben az önkéntesek mentális és fizikai állapotával kapcsolatos kutatás eredményeit ismertetjük, illetve az önkéntesek szerepét mutatjuk be a különböző civil-nonprofit szervezetek esetében, amelyek a mentálhigiénés ellátások és szolgáltatások terén működnek.

IRODALOM

Ackermann, Katrin – Manatschal, Anita (2018): Online volunteering as a means to overcome unequal participation? The profiles of online and offline volunteers compared. *New Media and Society*, 20(12) pp. 4453-4472. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444818775698>

Antal Ágnes – Dóri Éva – Szalai Tünde (2023): „Helyiértékből” regionális érték – egy Balaton-parti kulturális civil szervezet huszonöt éves működésének eredményei és gyakorlata az önkéntes-koordináció terén. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp. 55-71.

Balázs-Piri Kata – Hegyi Dóra – Horváth Ádám – Udvarhelyi Tessa – Jo Urban (2021): Önkéntesek szervezése koronavírus idején – a Józsefvárosi Közösségi Részvételi Iroda tapasztalatai. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 98-109. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.2.98-109>

Bartal Anna Mária (2023): Kihívás és/vagy lehetőség? – szakirodalmi ajánlások az epizodikus önkéntesek toborzásához, foglalkoztatásához és megtartásához. *Önkéntes Szemle*, 3(1) 130-148.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.1.130-148>

Bartal Anna Mária (2022a): Egy régi jelenség új köntösben? Az epizodikus önkéntesség szakirodalmi bemutatása és hazai példái. *Pólusok*, 3(2) pp. 59-83. DOI: <https://doi.org/10.15170/PSK.2022.03.02.03>

Bartal Anna Mária (2022b): Középtávú szükségletfelmérés eredményei a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet által támogatott ukrán menekültek körében. *Önkéntes Szemle*, 2(4) pp. 27-56.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.4.27-56>

Bartal Anna Mária (2013): A magyar segélyszervezetek vörösiszap-katasztrófa idején végzett humanitárius tevékenységének hatásvizsgálata. *Civil Szemle*, 10(4) pp. 81-105.

Bartal Anna Mária – Fényes Hajnalka (2023): A formális és informális önkéntesek jellemzői a határon túli magyar fiatalok körében, 2020-ban. *Önkéntes Szemle*, 3(2) pp. 33-60.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.2.33-60>

Bartal Anna Mária – Lukács J. Ágnes (2022): „Kirendelődtem” – az orvos- és egészségtudományi hallgatók részvétele a COVID-19-járvány elleni küzdelemben. *Önkéntes Szemle*, 2(2) pp. 44-69.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.2.44-69>

Bartal Anna Mária – Fényes Hajnalka – Szalóczy Nóra (2021): Az elkötelezettek, a csalódottak, a tapasztalatszerzők és akik megpróbálták – az orvos- és az egészségtudományi hallgatók COVID-19 járvány alatti önkéntességének vizsgálata. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 5-35.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.2.5-35>

Bartal Anna Mária – Perpék Éva – Nagy Réka (2021): Ingyen munkaerő-e az önkéntes? *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 57-75. DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.57-75>

Batta Zsófia (2013): *Önkéntesség Magyarországon 2013*. Budapest: Századvég Kiadó.

Bridgeland, John M. – McNaught, Mary – Reed, Bruce – Dunkelman, Mark (2009): *The Quiet Crisis. The impact of the economic downturn on the nonprofit sector*. W. K. Kellogg Child Welfare Fundation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED513451.pdf> Letöltve: 2024.02.28.

Clarke, Jennifer (2015): Solidarity and Survival. In: Clarke, Jennifer – Huliaras, Asteris – Sotiropoulos, Dimitri A. (szerk.): *Austerity and the third sector in Greece*. London: Routledge, pp. 66-84.

DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315568348>

Cnaan, Ram A. – Mejis, Lucas – Brudney, Jeffrey L. – Hersberger-Langloh, Sophie – Okada, Aya – Abu-Rumman, Samir (2022): You thought that this would be easy? Seeking and understanding of episodic volunteering. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(2) 415-427.

DOI: 10.1007/s11266-021-00329-7

Czike Klára – Kuti Éva (2005): *Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek*. Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány – Nonprofit Kutatócsoport Egyesület.

Domonyik Annamária – Lászlóné Csobay Krisztina – Német Erika (2022): Hogyan lesz egy zöld civil szervezet „Társatok a zöldülésben”? *Önkéntes Szemle*, 2(4) pp. 99-112.

Ellis, Susan (2008): How will the economic crisis affect volunteering? *Energize*, 2008. November.

<https://www.energizeinc.com/hot-topics/2008/november> Letöltve: 2024.02.28.

Fenger, Menno H. J. – Karré, Philip M. – Blok, Steven N. (2023): Conceptualizing new forms of volunteering in urban governance. *Urban Governance*, 3(4) pp. 269-277.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ugj.2023.09.002>

Fengler, Alfred (1984): Life satisfaction of subpopulations of elderly: The comparative effects of volunteerism, employment, and meal site participation. *Research on Aging*, 6(2) pp. 189-212.

DOI: <https://doi.org/10.1177/0164027584006002003>

Fekete Károly – Dombi Gábor – Oláh Miklós (2021): Önkormányzatok és önkéntesek a Balaton Kiemelt Üdülőkörzetében a COVID-19 pandémia első hulláma idején. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 36-55.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.2.36-55>

Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és közösség*, 4. folyam, 2 (1) pp. 35-47.

Gaskin, Katharine (1999): Valuing Volunteers in Europe: A Comparative Study of the Volunteer Investment and Value Audit. *Voluntary Action*, 2(1) pp. 33-49.

Gaskin, Katharine (2000): *An evaluation of the application of the volunteer investment and value audit (VIVA) in three European countries*. London: Institute for Volunteering Research.

Gaskin, Katharine (2004): *Young People, Volunteering and Civic Service. A Review of the Literature. A report for the Institute for Volunteering Research*. London: Institute for Volunteering Research.

Gyorgyovich Miklós – Menich Dóra – Simon Nikolett – Kollár Dávid – Szadorai Dóra (2020): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Századvég Kiadó.

Gyorgyovich Miklós (2023): A 15-29 éves önkéntes fiatalok jellemzői és néhány megjegyzés az adatfelvételi módszertanokról. *Önkéntes Szemle*, 3(1) pp. 3-24.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.1.3-24>

Handy, Femida – Mook, Laurie (2011): Volunteering and volunteers: benefits cost analysis. *Research on Social Work Practice*, 21(4) pp. 412-420. DOI: 10.1177/1049731510386625

Hansmann, Henry (1987): Economic theories of nonprofit organisation. In: Powell, Walter W. (szerk.): *The nonprofit sector: A research handbook*. New Have: Yale University Press.

Harsányi Katalin (2021): A „Konnekt életút”– egy mentorprogram módszertana és hatásai. *Önkéntes Szemle*, 1(3) pp. 72-84. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.3.72-84>

Haski-Leventhal, Debbie – Alony, Irit – Flemons, Paul – Woods, Adam (2022): *Online volunteering: Unlocking untapped potential*. Volunteering Australia.

https://volunteeringstrategy.org.au/VRP_Online-volunteering-Unlocking-untapped-potential

Letöltve: 2024.02.28.

Hustinx, Lesley – Caan, Ram A. – Handy, Femida (2010): Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for Theory of Social Behaviour*, 40(4) pp. 410-434. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>

Hyde, Melissa – Dunn, Jeff – Bax, Caitlin – Chambers, Suzanne K. (2016): Episodic volunteering and retention: An integrated theoretical approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1) 45-63. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764014558934>

Kapitányne Légrádi Éva – Kőműves Glória (2021): Mire tanított meg bennünket a COVID-19 járvány? – a Nevetnikék Alapítvány tapasztalatai. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 70-77.

DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.2.70-77>

Kármán Erika (2008): *Önkéntes menedzsmenti alapok*. Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány.

Kende Anna – Lantos Nóra Anna – Belinszky Anna – Csaba Sára – Lukács Zsófia Anna (2017): The politicized motivations of volunteers in the refugee crisis: Intergroup helping as the means to achieve social change. *Journal of Social and Political Psychology*, 5(1) pp. 260-281.

DOI: <https://doi.org/10.5964/jspp.v5i1.642>

Kereskedő Emőke (2022): Önkéntes koordinátori munka és önkéntesség a baptista egyházi Szociális Módszertani Központban. *Önkéntes Szemle*, 2(4) pp. 113-124.

Kósa Éva Szilvia – Mike Csenge – Szabó Anikó (2022): Esettanulmány a kórházi önkéntességről a 2000-es évek közepétől a COVID-19-járvány kitöréséig – szegedi, debreceni, veszprémi példák alapján. *Önkéntes Szemle*, 2(2) pp. 89-108.

- Lachance, Erik L. (2021): COVID-19 and its impact on volunteering: Moving towards virtual volunteering. *Leisure Sciences*, 43(1-2) pp. 104-110. DOI: 10.1080/01490400.2020.1773990
- Laki Ildikó – Sebestény István – Bartal Anna Mária (2023): A magyar kulturális civil-nonprofit szervezetek és az önkéntesség jellemzői a szakirodalmi elemzések és statisztikák (2021-2021) alapján. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp. 3-30. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2023.3.3-30>
- Lim, Chaeyoon – Laurence, James (2015): Doing when times are bad: volunteering behaviour in economic hard times. *British Journal of Sociology*, 66(2) pp. 319-344. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12122>
- Macduff, Nancy (1990): Episodic volunteers: Reality for the future. *Voluntary Action Leadership*, 1990/Spring, pp. 15-17.
- Manetti, Giacomo – Bellucci, Marco – Como, Elena – Bagnoli, Luca (2014): Investing in volunteering: measuring social returns of volunteer recruitment, training and management. *Voluntas*, 26(5) pp. 2104-2129. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9497-3>
- Markos Valéria (2021): Online önkéntesség – a segítség 21. századi formája. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 125-131.
- Molnár Janka Sára – Szitáné Kazai Ágnes (2021): Innovatív önkéntestoborzási módszerek – az OKTONDI Program gyakorlata. *Önkéntes Szemle*, 1(3) pp. 85-105. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.3.85-105>
- Monostori Éva (2023): A gyermekeknek szervezett nyári kulturális-életmód táborok – esettanulmány a Mag-ház önkéntes-gyakorlatáról. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp. 72-89.
- Morauszki András – Bartal Anna Mária (2023): Aktív önkéntesek a felvidéki, az erdélyi, a vajdasági és kárpátaljai 15-29 éves magyar fiatalok körében, 2020-ban. *Önkéntes Szemle*, 3(2) pp. 3-32. DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2023.2.3-32>
- Morrow-Howell, Nancy – Hong, Song-lee – Fengyan Tang, Fengyan (2009): Who Benefits From Volunteering? Variations in Perceived Benefits. *The Gerontologist*, 49 (1), pp. 91–102. DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/gnp007>
- Musick, Marc – Wilson, John (1997): Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5) pp. 694-713. DOI: <https://doi.org/10.2307/2657355>
- Nagy Réka (2021): Az önkéntesség nem elég? *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 99-111. DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.1.99-111>
- Pallay Katalin – Markos Valéria – Fényes Hajnalka (2022): Kárpátaljai fiatalok önkéntes tevékenysége a 2022-es orosz-ukrán háború idején. *Önkéntes Szemle*, 2(4) pp. 3-26. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2022.4.3-26>
- Pennerstorfer, Astrid – Reitzinger, Stephanie – Schneider, Uulrike (2020): The Scarring Effect of the 2008 Economic Crisis: Growth and Growth Decline in Austria's Nonprofit Social Services Sector. *Voluntas*, 31(6) pp. 1173-1187. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00234-5>
- Perényi Szilvia – Kalencsik Mariann (2021): Válságkezelés az átmentés érdekében – az 52. Eucharisztikus Kongresszus Önkéntes Programja. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 78-87. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.2.78-87>
- Perpék Éva (2011): *Önkéntesség és közösségfejlesztés*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Romero, Carol J. (1986): *The economics of volunteerism: A review*. Washington: National Academies Press.
- Salamon, Lester – Anheier, Helmut (1995): *Szektor születik. A nonprofit szektor nemzetközi összehasonlításban*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport.

Salamon, Lester M. – Spence, Kasey L. (2009): *Volunteers and economic downturn*. Washington: National and Community Service.

www.nationalservice.gov <https://www.issueab.org/resources/3128/3128.pdf> Letöltve: 2024.02.28.

Sebestény István (2021): A magyar önkéntesség gazdasági ereje - a nonprofit szervezeti statisztika szerint, 1995 – 2020. *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp.39-56.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.39-56>.

Surányi Ákos (2022): Önkéntes-koordinátori munka a Menedékház Alapítványnál. *Önkéntes Szemle*, 2(1) 92-104.

Silva, Filipa – Proença, Teresa – Ferreira, Marisa R. (2018): Volunteers' perspective on online volunteering - a qualitative approach. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 15(2) pp. 531-552. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12208-018-0212-8>

Simon Ádám (2023): Paradigmaváltás az ifjúsági önkéntességben – egy média-kulturális egyesület tíz éves tapasztalata. *Önkéntes Szemle*, 3(1) pp. 103-114.

Szendrei Virág Zsófia – Tímár Marietta – Happ Zsófia (2023): Felkészüléstől a megvalósításig: A Veszprém-Balaton2023 Európa Kulturális Főváros programsorozat önkéntes programja. *Önkéntes Szemle*, 3(4) pp. 33-62.

Tóth Tünde (2023): A Művészetek Völgye Fesztivál önkéntes-koordinációja és önkéntesei. 2017-2023. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp. 90-105.

Tóthné Almássy Monika (2021): Újratervezés – a KórházSuli Alapítvány gyors és rugalmas válaszai a COVID- 19 járvány idején. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 56-69.

DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.2.56-69>

Váradai Rita (2021): Az önkéntesség alakulása Magyarországon a 2010-es években – a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérésének 2011-2019 közötti kiegészítő felvételei alapján. *Önkéntes Szemle*, 1(4), pp. 3-38. DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.4.3-38>

Weisbrod, Burton (1975): Toward a theory of voluntary nonprofit sector in a three-sector economy. In. Phelps, Edmund S. (szerk.): *Altruism, morality and economy theory*. New York: Russel Sage Foundation. pp. 171-195.

Zakariás Ildikó – Feischmidt Margit – Gerő Márton – Morauszki András – Neumann Eszter – Zentai Violetta – Zsigmond Csilla (2023): Szolidaritás az ukrainai menekültekkel Magyarországon: gyakorlatok és attitűdök egy lakossági felmérés alapján. *Regio*, 31(2) pp. 101-150.

DOI: <https://doi.org/10.17355/rkkpt.v31i2.101>

A TANODÁK MŰKÖDÉSE ÉS A TANODAI ÖNKÉNTESÉG KERETEI

SZŰCS NORBERT¹ – FEJES JÓZSEF BALÁZS²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2024.1.31-54>

Absztrakt

A tanodai önkéntes munka már az első tanodák alapításakor megjelent, és a tanodák számának növekedése, valamint az önkéntesség kultúrájának terjedése miatt napjainkban széles körben azonosítható gyakorlattá vált Magyarországon. E munka célja, hogy áttekintést adjon a tanodák célkitűzéseiről és működéséről annak érdekében, hogy értelmezési keretet kínáljunk a tanodákban és tanoda típusú kezdeményezésekben megvalósuló önkéntesség formáinak és lehetőségeinek a bemutatására.

Tanulmányunkban elsőként felvázoljuk a hazai oktatási méltányosság tágabb kontextusát, majd bemutatjuk a tanodák működésének általános jellemzőit. Ezt követően áttekintjük a tanodai önkéntesség kereteit és lehetséges előnyeit, mind a tanodák, mind az önkéntesek szempontjából. Külön kitérünk arra, hogy a pedagógusjelöltek és a segítő hivatásra készülő felsőoktatási hallgatók bevonásának milyen kedvező következményei lehetnek.

A téma áttekintését követően egyértelműen kijelenthető, hogy a tanodák szempontjából az önkéntesség jelentős kapacitásnövelő elem. Az önkéntesek munkája segít kompenzálni a tanodák alulfinanszírozott helyzetéből fakadó erőforráshiányt, s lehetőséget ad a program színesítésére, a hiányzó kompetenciák pótlására is. Az önkéntesek számára a tanodai munka hozzájárulhat közösségi élmények és társadalmi felelősségvállalás megéléséhez, a megszerzett tapasztalatok és referenciák pedig pozitív hatást gyakorolhatnak a karrierjükre. Utóbbi szempont miatt a tanodai önkéntesség kiemelten hasznos lehet pedagógusjelöltek és segítő hivatásra készülő hallgatók számára.

Kulcsszavak: önkéntesség, tanoda, oktatási méltányosság, társadalmi egyenlőtlenségek

¹ Szűcs Norbert (PhD) szociológus, Motiváció Oktatási Egyesület.

² Fejes József Balázs (PhD) oktatáskutató, Motiváció Oktatási Egyesület, SZTE Neveléstudományi Intézet.

A tanulmány elkészítését a Strengthening of Tanodas Against Inequality and Discrimination című CERV-2023-EQUAL projekt támogatta, amelynek Szűcs Norbert a szakmai vezetője. A kutatást a Szegedi Tudományegyetem Interdiszciplináris Kutatásfejlesztési és Innovációs Kiválósági Központ (IKIKK) Humán és Társadalomtudományi Klaszterének Digitális és Társadalmi Kihívások Kompetenciaközpontja támogatta. Fejes József Balázs a Gyermeki fejlődés nyomon követését segítő mérőeszközök fejlesztése kutatócsoport tagja.

The operation of after-school program for disadvantaged students („Tanodas”) and their framework of volunteering

Norbert Szűcs – József Balázs Fejes

Abstract

Volunteers have been an integral part of after-school programs for disadvantaged students („Tanoda”) from the start, and due to the increase in the number of programs and the spread of the culture of volunteerism, such activity has become a widely identifiable practice in Hungary today. The purpose of this paper is to provide an overview of the objectives and operation of after-school programs in order to offer an interpretive framework for volunteering in such or similar type of programs.

In our study, we first outline the broader context of educational equity in Hungary, then we present the general characteristics of the operation of after-school programs. In addition, we will review the framework and possible advantages of volunteering both from the point of view of after-school programs and volunteers. We will specifically address the positive consequences of involving teacher trainees and higher education students who are preparing for helping professions.

Reviewing the topic clarifies that volunteering is a significant capacity-building element from the point of view of after-school programs. The work of volunteers helps to compensate for the lack of resources caused by underfunding and provides an opportunity to diversify the program and fill in the missing competencies. For volunteers, working in an after-school program can enhance community experiences and altruistic motivations, and the acquired experiences and references can positively impact their careers. Because of the latter aspect, volunteering at an after-school program may be especially useful for teacher trainees and students preparing for helping professions.

Keywords: volunteering, after-school program for disadvantaged students, educational equity, social inequalities

BEVEZETÉS

A tanodákban a kezdetektől, az 1990-es évek közepétől jelen van az önkéntesség, hiszen az első tanodák többnyire az alapítók és a résztvevők önkéntes munkáján alapultak (Szőke 2016; Boros 2019). Az önkéntesek a 2000-es évek elején megjelenő pályázati források bevonását követően is folyamatosan segítették a szervezetek működését. A tanodák expanziója a 2010-es évek közepén már olyan időszakra esett, amikor az önkéntes munka Magyarországon is szélesebb körben elterjedt, így azóta általánosnak mondható az önkéntesek jelenléte (Baráth et al. 2019). Ugyanakkor az utóbbi években a finanszírozási nehézségek miatt az önkéntesek szerepe és munkája alapvető fontosságúvá vált a tanodák fenntartásában (Fejes – Szűcs 2022). Jelen tanulmány célja, hogy tágabb kontextusba helyezze a tanodai önkéntesség témakörét, és elméleti háttérrel nyújtson a tanodai működés, illetve az azt támogató önkéntesség

értelmezéséhez. Ennek érdekében röviden felvázoljuk, hogy a tanodák milyen társadalmi kihívásokra reagálnak, majd ismertetjük a működésük általános jellemzőit, végül áttekintjük a tanodai önkéntesség jellemző megvalósulási formáit, valamint ennek előnyeit, mind a tanodák, mind az önkéntesek nézőpontjából.

Napjainkban a tanodákat két típusra lehet osztani a finanszírozás szempontjából: állami és a nem állami forrásokból működő programokra.³ Úgy véljük, az oktatási méltányosság problémái vagy az önkéntesek bevonásának főbb előnyei mindkét típus esetében releváns értelmezési keretet adnak.

OKTATÁSI MÉLTÁNYOSSÁG MAGYARORSZÁGON

A *tanodák* a hátrányos helyzetű tanulóknak (és gyakran a családjuknak is) kínált szolgáltatások egyfajta holisztikus szemléletű, az adott tanuló egyéni igényeihez igazodó szociális támogatótevékenységek összességéként értelmezhetők. E szolgáltatások fő céljaként elsősorban a tanulók harmonikus fejlődésének és jóllétének támogatása jelölhető meg. A szolgáltatások széles spektrumon mozoghatnak, a szabadidő hasznos eltöltésétől az egészségmagatartás fejlesztésén és a mélyszegénység okozta stresszhatások csökkentésén keresztül a mennyiségi és minőségi éhezés kezeléséig. A tevékenységek között az iskolai sikeresség támogatása mindig is kiemelt figyelmet kapott.

Jelen tanulmány szerzői egyetértenek azzal, hogy nem szerencsés a tanodák szerepét leszűkíteni az iskolai sikeresség támogatására. A fenti alapállás miatt a tanoda szükségességének tágabb társadalmi kontextusba helyezéséhez a méltányos oktatás megvalósulásának kereteit hívjuk segítségül. A *méltányos oktatás* röviden úgy definiálható, hogy egy iskola vagy iskolarendszer azonos lehetőséget biztosít a fejlődéshez minden tanulója számára, melynek eredményeként a különböző háttérű (például eltérő szocioökonómiai státuszú, nemi identitású vagy bevándorló családból érkező) tanulók hasonlóan sikeresek lehetnek, mind kognitív teljesítményüket, mind érzelmi-szociális fejlődésüket és jóllétüket tekintve (OECD 2018). Ugyanakkor ez nem azt jelenti, hogy minden tanulónak hasonló lenne a teljesítménye, *mindössze azt*, hogy az nem függ azokról a körülményektől, amelyeket a tanulók nem befolyásolhatnak. És nem is azt jelenti, hogy minden tanuló számára ugyanazokat

³ Utóbbiak a jogszabályi feltételek alapján általában nem minősülnek tanodának, így hivatalosan „tanoda típusú kezdeményezésként” említendőik.

a szolgáltatásokat nyújtja az intézmény vagy intézményrendszer, *hanem azt*, hogy a tanulók igényeihez igazított szolgáltatások által minden tanuló körülményeitől függetlenül sikeres lehet.

A szegénység átörökítésének megtörésében kiemelt szerep tulajdonítható az iskolának, másrészt az iskolai sikeresség könnyen értelmezhető célokat kínál a tanodák és a közvélemény számára. E helyzet előnyökkel és hátrányokkal is jár. Az előnyök közé sorolható például, hogy az iskolai sikeresség segítése széles körben elfogadott és – látszólag (lásd részletesebben Fejes 2014) – egyszerűen mérhető indikátorai megteremtenek egyfajta elszámoltathatóságot, de legalábbis sikerkritériumokat kínálnak. A hátrányok közé sorolható többek között, hogy számos tanoda főként a mélyszegénység okozta káros hatások csökkentésén dolgozik, mely törekvések sikerei alig mutatkozhatnak meg az iskolai eredményekben. De megemlíthető az is, hogy az alapkompenciák fejlesztése (például olvasás, írás, matematikai alpműveletek, kommunikáció) gyakran hosszú időt igényel, amely fejlesztés így rövid távon nem észlelhető, vagy nem látszik az osztályzatok pozitív irányú változásában (Bihari 2022; 2023; Fejes 2014; 2016).

Ez a dilemma, vagyis a tanodák szintjén az igényekhez igazított heterogén célok és az azokhoz kapcsolódó sikerkritériumok kiválasztása, a tanodamozgalmat kísérő diskurzusok egyik alapkérdése (Szűcs – Fejes 2021).

A fentebb vázolt előnyöket és hátrányokat is figyelembe véve, a tanodák céljainak meghatározásában a pályázati elvárások mellett talán azért is jelenik meg kiemelt helyen az iskolai sikeresség támogatása, mert a tanodák által végzett tevékenységek mindegyike közvetve vagy közvetlenül hozzájárulhat ehhez – hiszen egy gyermek, fiatal bármilyen mentális vagy testi egészségének, fejlődésének és jóllétének támogatása jellemzően kapcsolatba hozható iskolai karrierjével. A működési célok meghatározása kapcsán az iskola kiemelt szerepét az is mutatja, hogy a tanodákra részben éppen az oktatási rendszer diszfunkcionális működése miatt van szükség.

A tanulmányi eredményességet jelentősen befolyásoló körülmények egyike a család szocioökonómiai háttere, amely valamilyen mértékben minden országban hatást gyakorol a tanulók iskolai teljesítményére, ugyanakkor e hatás országonként jelentősen különbözhet. A magyar iskolarendszer működése e tekintetben különösen kedvezőtlen, amelyet számos különböző forrás megerősít (például Fejes et al. 2020; Varga 2022). Az iskolarendszerek

esélykiegyenlítő hatásának egyik indikátora a reziliens tanulók aránya, amely azt fejezi ki, hogy adott iskolarendszerben milyen arányban találunk olyan diákokat, akik kedvezőtlen körülményeik ellenére sikeresek az iskolában (Tóth et al. 2016). A tizenöt évesek tudását felmérő PISA (*Programme for International Student Assessment*) elemzéseiben az a tanuló minősül reziliensnek, aki az adott országban családi háttere alapján az alsó negyedbe, ugyanakkor az összes tanuló eredményei alapján az azonos háttérrel rendelkező diákok legjobban teljesítő felső negyedébe tartozik. A háromévenként lebonyolított adatfelvételek a szövegértés, a matematika és a természettudományok közül egy-egy területet kiemelten kezelnek. Az utolsó három adatfelvétel alapján mindhárom terület esetében megfogalmazható, hogy nemzetközi összehasonlításban Magyarországon a reziliens tanulók aránya alacsony (OECD 2016; 2019; 2023). Vagyis hazánkban a hátrányos helyzetű tanulók társadalmi mobilitása alig képzelhető el az iskolán keresztül, másképpen fogalmazva: a magyar iskolarendszerben a méltányosság alacsony szintű.

Nyilvánvaló, hogy a kedvezőtlen otthoni körülmények valamennyire minden országban negatívan befolyásolják a kevésbé előnyös társadalmi-gazdasági helyzetű családok gyermekeinek iskolai karrierjét (Fejes et al. 2013). Azonban néhány ország iskolarendszere e hatásokat jelentősen mérsékli. A magyar rendszer felerősíti e hatásokat, amely jelentős részben a már az iskolakezdetkor azonosítható extrém mértékű szelekcióhoz kötődik. A tanulók valamilyen szempontok szerinti, különböző intézménytípusokba, oktatási programokba irányítása – vagyis a szelekció – természetes jelenség, többek között a különböző foglalkozásokra, szakmákra való felkészítés teszi ezt szükségessé. Ugyanakkor számos országban ez az indokolhatónál jóval korábban megkezdődik, és – bár általában a folyamatot befolyásoló szereplők a tanulók képességeivel indokolják ezt – a tanulók családjának társadalmi-gazdasági pozícióján alapul. Magyarországon is ez a helyzet, az általános iskolába kerüléssel nagymértékben eldől a későbbi iskolai karrier. Az extrém szelekció (szegregáció) a tanulási problémák kumulálódásának következtében, a pedagógiai erőforrások szűkössé válásán, a tanári kontraszelekción, az intézmények korlátozottabb anyagi lehetőségein és a kedvezőtlen motivációs folyamatokon keresztül a meglévő hátrányok felerősödéséhez vezet azokban az iskolákban, amelyekben magas a hátrányos helyzetű tanulók aránya. Vagyis a kevésbé előnyös társadalmi-gazdasági háttérű családok gyermekeinek számottevő része a szegregáció következtében alacsonyabb minőségű oktatásban részesül (lásd még: Fejes 2013; Kertesi – Kézdi 2009). Fontosnak tarjuk

megjegyezni, hogy az elérhető adatok szerint a magyar iskolarendszerben a szegregáció folyamatosan erősödik (például Bazsalya – Hörich 2020; Fejes – Szűcs 2018; Varga 2022; Hermann et al. 2023).

Az országok többségében, így Magyarországon is különféle hátránykompenzáló programokat indítanak annak érdekében, hogy az alacsony szocioökonómiai helyzetű családok gyermekeinek iskolai sikerességét támogassák. E programok hosszú távú célja, hogy az iskolai sikerességén keresztül szélesítsék az érintettek munkaerőpiaci lehetőségeit, ezáltal javítsák életkörülményeiket. Ugyanakkor e programok az érintettek egyéni haszna mellett számos társadalmi előnnyel is járnak (lásd Fejes et al. 2020). Hazánkban jelenleg a tanoda az egyik legnagyobb költségvetéssel működő hátránykompenzáló program.

A továbbiakban e kezdeményezés, illetve a tanodai önkéntesség sajátosságainak bemutatására vállalkozunk.

A TANODÁK MÓDSZERTANÁNAK ÉS MŰKÖDÉSÉNEK MEGHATÁROZÁSA

A tanodák módszertanát megalapozó, hátránykompenzáló kezdeményezések az 1990-es évek közepén kezdték meg működésüket.

- Az első szakmai műhelyekre a kísérletezés, az alapvető sztenderdek kialakítása volt jellemző (Szőke 2016; Boros 2019).
- A 2000-es évek közepétől európai uniós pályázati források segítették a modell elterjedését.
- A 2010-es évek elejére tehető a tanodák tömegesedése: a 2012-es TÁMOP-pályázatokon már összesen 177 projekt kapott támogatást, 2017-18-ban pedig közel 300 tanoda működött EFOP/VEKOP-forrásból.
- 2019-től a tanodák a közoktatási-köznevelési területről a gyermekvédelmi törvény hatálya alá kerültek, működésüket egy kormányrendelet (226/2018., XII. 4.) szabályozza. A jogszabályban előírt infrastruktúra és humán erőforrás rendelkezésre állása alapján a kormányhivatalok engedélyezik a tanodák indítását, illetve ezen intézmények ellenőrzik rendszeresen az előírt feltételek teljesülését. Sztenderdizáltabb lett tehát a tanodák működése, az európai uniós pályázatokon alapuló finanszírozást pedig felváltotta egy állami támogatáson alapuló rendszer (Kovai – Szőke 2021; Szűcs – Fejes 2021).

A tanodák szabályozása, finanszírozása, beágyazottsága az elmúlt negyedszázad alatt több alkalommal átalakult, de az alapvető funkciójuk változatlan: olyan szolgáltatásokat kínálnak

hátrányos helyzetű tanulók számára, amelyeket középosztálybeli kortársaik rutinszerűen megkapnak családjuktól, iskolájuktól. A tanodák a kötelező iskolai foglalkozások mellett, délutánonként (és az iskolai szünetekben, illetve esetenként hétvégén) működnek, a tanodás gyermekek és fiatalok⁴ önkéntes részvételével. A tanodák tevékenységeinek lényeges, a formális oktatástól eltérő jellemzőjének *a célcsoport sajátosságaihoz rugalmasan alkalmazkodó működésmódját, komplex pedagógiai megközelítését tekinthetjük*, ami számos olyan lehetőség kiaknázását teszi lehetővé, amelyek a formális oktatás keretei között alig vagy jóval nehezebben megvalósíthatók. Példaként a szabadidős és a közösségfejlesztő programokat (Kelemen 2016), az innovatív pedagógiai módszerek alkalmazását (Balázs 2016; Csík 2016; Fejes 2016; Lencse 2016a), a roma tanulók identitását megerősítő tevékenységeket (Baráth 2016a), a megszokottól eltérő pedagógus-diák viszonyt, valamint az önkéntes segítők magas arányát (Lencse 2016b; Szűcs 2016) említhetjük.

A *tanoda definíciója* is több alkalommal változott az 1990-es évek óta, részben a tömegesedésnek, az intézményesülésnek, a finanszírozási változásoknak köszönhetően, részben a természetes fejlődés, az önreflexió következtében. A 2010-es évek közepe óta használt, a TanodaPlatform-hálózat⁵ által megfogalmazott, és az állami (pályázatkíró) szervek által átvett definíció jól leírja a tanodák fontosabb jellemzőit napjainkban: *„[a] tanoda civil vagy egyházi szervezetek által működtetett, helyi sajátosságokra, a gyermekek, fiatalok önkéntes részvételére és egyéni szükségleteire építő innovatív szemléletű hátránykompenzáló kezdeményezés, amely egy autonóm módon használt közösségi szinten valósul meg. A tanoda olyan, a személyiségfejlődés egészét szem előtt tartó[...] komplex szolgáltatást nyújt, amelyet a közoktatási rendszerben kevésbé sikeres, a társadalmi perifériára szoruló gyermekek és fiatalok korlátozottan vagy egyáltalán nem érhetnek el.”* (Fejes – Szűcs 2016:13)⁶

⁴ A tanulmányban a „tanuló” helyett többnyire a „tanodás” kifejezést használjuk, ezzel is hangsúlyozva a tanoda iskolától eltérő funkcióját. Azonban a tanodák munkatársai esetében fenntartjuk a „tanodapedagógus” kifejezés használatát, a „pedagógus” szó eredeti, kiterjesztett jelentését alkalmazva. A térítésmentesen dolgozó tanodapedagógusok, mentorok és egyéb szakemberek kapcsán több alkalommal használjuk az önkéntes, illetve a munkatárs megkülönböztetést. Ennek definíciós oka van, az önkénteseket a fizetett dolgozókhhoz hasonlóan a munkaközösség tagjának tekintjük.

⁵ A TanodaPlatform egy 2013 óta működő szakmai műhely, ami az innovatív szemléletű tanodák hálózatba szervezésével, érdekképviseletével, valamint módszertani fejlesztések generálásával, terjesztésével foglalkozik (Fejes – Szűcs 2016; Szűcs 2015). E tanulmány szerzői a TanodaPlatform alapító tagjai és meghatározó szereplői.

⁶ Az 1997. évi XXXI., „A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról” című törvény 38/B.§-a az alábbi módon definiálja a tanodát: „(1) A tanoda olyan, elsősorban rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő, vagy hátrányos helyzetű vagy halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek és kivételesen fiatal felnőttek számára

A meghatározás értelmezésében a *Tanodaszterd* (2015) elnevezésű szakmai háttérdokumentum feladatmegjelölései segítséget jelentenek.⁷ Ezek szerint 1) a tudatos életpálya-építés támogatása; 2) az egyéni igényeken és szükségleteken alapuló tanulástámogatás; 3) a közösségfejlesztés; 4) a szabadidős tevékenységek biztosítása; és 5) a társadalmi integráció elősegítése az az öt feladattípus, amelyekben belül a tanodáknak részben kötelező, részben ajánlott feladatokat kell elvégezniük.⁸

2019-től egy szakmai ajánlásba épült be a korábbi *Tanodaszterd*, amely szerint 1) a tanulástámogatás; 2) a lemorzsolódás megelőzése; 3) a mérések megszervezése; 4) a szabadidős programok; 5) a sport- vagy kulturális programok; 6) a nyitott tanodai programok; 7) a családlátogatások; 8) a családi közösségi programok; és 9) a digitális kompetencia fejlesztése tartoznak a kötelezően biztosítandó szolgáltatások körébe. Ezek mellett az önként vállalt szolgáltatások körében szereplő feladat lehet a nyári táborok és szakmai műhelyek szervezése, az iskolai közösségi szolgálat támogatása, valamint az étkeztetés (Belügyminisztérium 2023).⁹

A tanodák működését 2019 óta alapvetően meghatározó 226/2018., XII. 4. kormányrendelet elvárásai szerint a tanodák legalább heti négy nap nyitvatartás mellett, legalább összesen heti 120 munkaórányi szolgáltatás keretében, tanodásonként legalább heti négy órát foglalkoznak a tanodába járó gyermekekkel és fiatalokkal. Egy tanodában 20-30 között változik a hivatalos

nyújtott, önkéntesen igénybe vehető társadalmi felzárkózást segítő, a személyiségfejlődés egészét szem előtt tartó, prevenciós szolgáltatás, amely az Nktv. szerinti kötelező tanórai és egyéb foglalkozásokon való részvétel idején kívül, valamint a tanítási szünetekben segíti elő a szociokulturális hátrányok kompenzálását, a tanulmányok folytatását, a társadalomba való sikeres beilleszkedést, az életpálya-tervezést és a szabadidő hasznos eltöltését.

(2) A tanoda a szolgáltatásait a helyi sajátosságokra és a gyermekek egyéni szükségleteire építve, a szülők bevonásával, a gyermek nevelési-oktatási intézményével, a család- és gyermekjóléti szolgálattal, a család- és gyermekjóléti központtal, a helyben elérhető egyéb, az érintett korosztály számára szolgáltatást nyújtó intézménnyel, valamint szükség esetén a gyermekvédelmi jelzőrendszer egyéb tagjával együttműködve nyújtja. A szolgáltatásnyújtás helyszínén kizárólag tanoda ellátás biztosítható.”

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700031.tv>

⁷ A *Tanodaszterd* idézett változata 2015-2019 között szabályozta a tanodák szakmai működését, az európai uniós pályázatok mellékleteként. A *Tanodaszterd*nek korábban hatályos változatai is léteznek, de ebben az írásban a legutóbbi, aktuális változatra hivatkozunk.

⁸ Az alábbi feladatok kötelezően ellátandók, a fentebb felsorolt főtevékenységeken belül: (1.1) szociális és érzelmi nevelés; (1.2) mentálhigiénés fejlesztés; (2.1) megfelelő tanulási környezet és infrastruktúra biztosítása; (2.2) alapkészségek fejlődésének támogatása, kiemelten szövegértés-fejlesztés és matematikai alpműveletek; (2.3) tanulásmódszertan; (3.1) közösségi tér és programok biztosítása; (3.2) együttműködés a családokkal; (5.1) integrált közösségi programok megvalósítása a Tanodában és a Tanodán kívül (*Tanodaszterd* 2015).

⁹ Az EMMI által 2019-ben kiadott szakmai ajánlás frissített, Belügyminisztérium által létrehozott változatát tekintjük irányadónak a tanulmányban.

gyermekszám. 2022-ben a Központi Statisztikai Hivatal nyilvántartása szerint összesen 186 tanodában 5582 tanuló (1846 alsó tagozatos, 2973 felső tagozatos és 763 középiskolás) vett részt az állami finanszírozású tanodák programjaiban (Központi Statisztikai Hivatal 2023).

Az első tanodák megalakulása mögött az az alapvető feltevés állt, hogy a „hagyományos” iskola a roma tanulók sajátos szükségleteihez nem alkalmazkodik megfelelően, amit egy eltérő szemléletű intézmény ellensúlyozhat (például Kerényi 2005). Bár később, az európai uniós pályázati ciklusokban százalékos elvárásokat is megfogalmaztak a roma tanulók bevonása kapcsán, az állami finanszírozásra való áttéréskor a jogszabályban ez a kitétel már nem kapott helyet. Annak ellenére, hogy a roma tanodások arányáról jelenleg pontos adatokkal nem rendelkezünk, arányuk bizonyosan jelentős, hiszen 2019 óta a központi költségvetésből a már létező tanodák kaptak finanszírozást. Ezek többsége pedig olyan kezdeményezés volt, amelyek korábban európai uniós forrásból működtek, így teljesíteniük kellett a roma tanodások arányára vonatkozó elvárásokat. Ez pedig azt jelentette, hogy olyan településen vagy településrészen kínáltak támogatást, ahol elérhető közelségben éltek megfelelő számban roma gyermekek és fiatalok. Minden bizonnyal a tanodák többsége ugyanezen közösségekben végzi továbbra is munkáját.

A már idézett, a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisában megjelenített tanodákon kívül további kezdeményezéseket is meg kell említeni a tanodák vizsgálatakor. Számos oktatási tevékenységet folytató intézmény, szervezet létezett az elmúlt évtizedekben, amely az iskola régies elnevezését felvéve a tanoda nevet viselte, ugyanakkor nem tartozott a fentebb meghatározott kezdeményezések közé (például színtanodák). Megemlíthető továbbá néhány olyan kezdeményezés is, amelyek elnevezésében vagy akár identitásában nem szerepel a tanoda kifejezés, azonban az általuk végzett tevékenységek nagyrészt megfelelnek a korábban leírtaknak, így véleményünk szerint a tanoda típusú kezdeményezések közé sorolhatók (például a Van Helyed! Alapítvány, a Bagázs Egyesület, a Deviszont Közösségi Tér, a Rosa Parks Alapítvány és az InDaHouse Hungary Egyesület programjai).

Összességében elmondható, hogy 2020-as években Magyarországon nagyságrendileg 200 tanoda és tanoda típusú kezdeményezés működik. A nem állami finanszírozású kezdeményezések között felülreprezentáltak a nagy elismertséggel és kiemelkedő módszertani háttérrel rendelkező műhelyek – az előző bekezdésben említettek mellett ide sorolható még például az Igazgyöngy Alapítvány Toldi Tanodája, vagy a pécsi Élmény Tár

Tanoda –, de a szervezetek döntő többsége a kormányrendelet elvárásait követi, és állami finanszírozásból működik.

Az állami finanszírozás időszaka ezidáig három ciklusra osztható: 2019–2020 között a modell kipróbálása zajlott, hiszen ekkortól kerültek át a tanodák a közneveléstől a szociális szférához, illetve ekkortól lehetett a kiszámíthatatlan módon megjelenő európai uniós pályázati kiírások helyett állami pályázati forrásokra jelentkezni. 2021–23, illetve 2024–26 között hároméves megvalósítási időszakú pályázatokat írt ki a területért felelős Belügyminisztérium.

A 2024 januártól induló finanszírozási ciklusban 180 tanodát támogattak, 30 mentorált tanuló esetében évi 17,5 millió forint összeggel. Bár az előző időszak finanszírozásához képest emelkedett a támogatás összege,¹⁰ valójában az évek során rendkívüli mértékben inflálódott a közüzemi költségek, az üzemanyag, az élelmiszerek árának és a garantált bérminimumnak az emelkedése miatt (lásd Szűcs – Fejes 2019; Fejes – Szűcs 2022), így a tanodák finanszírozása – a kormányrendelet és a szakmai ajánlás elvárásaival összevetve – *továbbra is a működőképességet veszélyeztető módon alulfinanszírozott és kapacitáshiányt előidéző.*

A TANODÁK HETEROGENITÁSÁT MEGHATÁROZÓ FŐBB SZEMPONTOK

A tanodamozgalmak bemutatásakor érdemes részletesen kitérni a tanodák nagyfokú heterogenitására. Amellett, hogy a tanodák általános jellemzője a helyi igényekhez igazított működés, amelynek következtében egyfajta diverzitás jellemzi a tanodaszférát, ez a diverzitás az önkéntesek számára kínált lehetőségeket is befolyásolhatja.

A szervezeti háttér, a tanoda fejlődéstörténete, a tevékenységek fókuszja, az iskolához és a családokhoz való viszony, a tanodások és a munkatársak összetétele szempontjából a tanodák számos típusa azonosítható. E fejezetben kísérletet teszünk a legfontosabb különbségek áttekintésére. A főbb szempontokat összegző 1. táblázat korábbi kutatásokon (Binder 2019; Lannert et al. 2013; Márton 2016; Németh, 2009; Szűcs, 2014), valamint gyakorlati tapasztalatainkon alapul.

1. táblázat A tanodák működését meghatározó főbb szempontok

Szempont	Fontosabb változók
----------	--------------------

¹⁰ 2021-2023 között az állami finanszírozásból működő tanodák évi 13,5 millió forint támogatást kaptak 30 tanodás mentorálása esetén. Az alulfinanszírozott helyzetet indirekt módon elismerve a Belügyminisztérium 2022-ben 2 millió, 2023-ban összesen 4 millió forint kiegészítő támogatást folyósított minden tanodának.

Tanodások jellemzői	Életkor
	Lakóhely
	Rászorultság mértéke
	Identitás
	Létszám
Munkatársak jellemzői	Tanodapedagógusok specializációja
	Tanodapedagógusok viszonya a közoktatási rendszerhez
	Önkéntesek
Stabilitás, szervezeti háttér	Helyszín, ingatlan
	Források
	Fenntartó
	Formális jogi státusz
Együttműködések	Együttműködés a családdal
	Együttműködés az iskolával
Módszertan	Pedagógiai célkitűzések
	Innováció
	Tevékenységek fókusza

Forrás: Szűcs – Fejes 2021:21 alapján.

A tanodások jellemzői

Életkor. Az életkori skála az első osztályos tanulótól az érettségiző tanulóiig terjedhet, ugyanakkor a tanodák egy része viszonylag homogén (például csak középiskolásokkal), míg más részük heterogén életkori csoporttal foglalkozik. A tanodások jellemző életkora a kínált programokat, főként a szabadidős programok jellemzőit, de az önkénteseknek kínált tevékenységeket is befolyásolhatja.

Lakóhely. Kültérületen lakóktól a nagyvárosban élőkig a települési lejtő minden szintjéről kerülnek ki tanodások. A tanodák egy része e tekintetben is lehet vegyes összetételű (például egy nagyváros több településrészéről is fogad tanulókat). A tanodák másik része egy konkrét szegregátum (városrész vagy akár egy kistelepülés egésze) közösségével foglalkozik. A kisebb településeken a különféle szolgáltatások nehezebb elérhetősége miatt gyakran egyfajta közösségi házként működnek a tanodák, ahol a szülők vagy a tágabb közösség számára is kínálnak programokat, ami ugyancsak meghatározó lehet az önkéntesek bevonása terén.

Rászorultság mértéke. A tanodák filozófiájától függ, hogy a leginkább rászoruló, extrém hátrányokkal vagy lemaradással küzdő tanulók támogatására fókuszálnak, vagy azokra a szociálisan hátrányos helyzetű tanulókra, akik a tanodai támogatással reálisan mobilitásra lehetnek képesek. Ez utóbbi esetben az önkéntesek bevonása kapcsán a képességfejlesztés mellett az iskolai elvárásoknak való megfelelés is hangsúlyosabb lehet.

Identitás. A roma-cigány tanodások arányát több pályázati kiírás a 2020-as éveket megelőzően legalább 30 százalékban határozta meg. A tanodák egy része homogén roma-cigány közösségekkel dolgozik, míg a heterogén közösségeket építő tanodák körében definíció szerint változatos az arányok megoszlása. Így az arányok vélhetően jelentősen befolyásolják a roma kultúra megőrzésével, ápolásával kapcsolatos programokat.

Létszám. Az állami támogatásból finanszírozott tanodákban a szolgáltatást az azt közvetlenül igénybe vevők létszáma határozza meg, ami a pályázati előírásoknak megfelelően 20-30 fő közé tehető. A tanodák egy része ennél jóval nagyobb (nem hivatalos) létszámmal dolgozik, például azért, mert az általuk támogatott közösség igényeihez, gyermeklétszámához próbálnak igazodni.

A munkatársak jellemzői

Tanodapedagógusok specializációja. A tanodák egy részében a teljes munkaidőben tanodai munkát végző tanodapedagógusok alkotják a szakmai stáb magját, míg más tanodákban az olyan, közoktatásban dolgozó pedagógusok a meghatározók, akik melléktevékenységként foglalkoznak tanodai munkával. Ebben az esetben lényegi, a tanoda ethoszát befolyásoló kérdés, hogy a tanodás gyerekek iskolájának pedagógusai dolgoznak-e a tanodában, vagy attól függetlenek a pedagógusok. Az előbbi megoldást korábban több pályázati kiírás, szakmai ajánlás is próbálta visszaszorítani. A leszakadó térségekben, ahol a tanodák munkájára kiemelten szükség lenne, a szakemberhiány fokozottan nehezíti a hátránykompenzáló programok működését. Azokon a településeken tehát, ahol a legfelkészültebb innovátorokra lenne szükség, gyakrabban dolgoznak ugyanazon pedagógusok a tanodában. *Ez akár úgy is értelmezhető, hogy a tanodák egy része azon pedagógusokra támaszkodik, akiknek a délelőtti iskolai munkáját kompenzálnia kellene a tanodaprogramnak.*

Tanodapedagógusok viszonya a közoktatási rendszerhez. E tekintetben a közoktatási rendszerre potenciális szövetségesként tekintőktől a közoktatási rendszert kritikusan elutasító, abból tudatosan kivonuló tanodákig és tanodapedagógusokig terjed a skála.

Önkéntesek. A tanodák jelentős része törekszik az önkéntesek bevonására, mivel fontos, esetenként akár alapvetően szükséges kapacitásnövelő elemként tekintenek e lehetőségre. Célcsoportjaik, lehetőségeik, illetve az általuk végzett tevékenységek sokfélék lehetnek, ami ugyancsak jelentősen differenciálhatja a tanodákat (lásd jelen tanulmány *Tanodai önkéntesség keretei* című fejezetét).

Stabilitás, szervezeti háttér

Helyszín, ingatlan. A saját tulajdonú épülettel vagy tartós (gyakran önkormányzati, egyházi tulajdonú) bérleménnyel rendelkező tanodák könnyebben működtetnek autonóm közösségi teret, míg mások esetenként hierarchikus viszonyban, napi gyakorlatukban is korlátozott keretek között dolgoznak.

Források. A tanodák döntő többsége állami pályázati forrásból működik. Ezek egy része az állami forrásokon kívül jelentős mértékű egyéb (például egyházi, civil, piaci-vállalati) természetbeni, anyagi támogatásokat, illetve magánadományokat tud mozgósítani. Néhány tanoda társadalmi vállalkozások működtetésével (például fair trade vagy adománybolt-jellegű szolgáltatások kiépítésével, módszertani képzések meghirdetésével) próbálja stabilizálni a finanszírozását.

Fenntartó. A tanodák fenntartói civil szervezetek vagy egyházak, néhány esetben önkormányzatok. A civil szervezetek egy része egyházi háttérű, egy további része pedig oktatási intézményhez kötődik (például iskolai alapítvány). Az egyházi háttérű tanodák aránya növekedett az utóbbi években, míg az iskolai háttérűeké csökkent. Az egyházak által fenntartott tanodák a 40/2018. (XII. 4.) EMMI rendelet 17. §-a alapján felmentést kapnak a módszertani követelmények teljesítése alól, *így a fenntartói háttér számos fontos különbség forrása lehet.*

Formális jogi státusz. 2019-től csak kormányhivatal által jóváhagyott működési engedéllyel rendelkező program minősül hivatalosan tanodának. Történetük, identitásuk, tájékozatlanságuk miatt azonban ennél szélesebb a tanoda önmegjelölést használók, vagy hasonló célokat kitűző, szemléletet és módszertant alkalmazó – tanoda típusú programokként említhető – kezdeményezések köre. A tanodamozgalom szereplői körében nem a hivatalos működési engedély léte legitimál egy tanodát, hiszen elismert, modellértékű programok egy része sem használhatja jogi státusza szerint a tanoda megjelölést. Ugyanakkor a tanodák többsége – mivel ez az állami finanszírozás alapfeltétele – engedéllyel rendelkezik.

Együttműködések

Együttműködés a családdal. A családokkal történő együttműködés alapvető elvárás a tanodákkal szemben, a mindenkor pályázati kiírások is célcsoportként definiálják a gyerekek hozzátartozóit. A család és a tanodák viszonya a rendszeres kapcsolattartástól az elmélyült, szimmetrikus együttműködésig terjedhet, amely esetében mindkét fél internalizált értéként tekint a kapcsolatra. Ez lehetőséget kínál arra, hogy a szülők is formálják a tanoda működését, több szerepben is részesei legyenek a programoknak, illetve a tanodapedagógus a tanodást érintő döntések legitim szereplőjévé, esetenként a család mentorává is válik. Erre a kapcsolatra alapozva néhány tanoda komplex szociális programot működtet. A tanodák többségére jellemző, hogy több testvért fogadnak egy családból, néhány esetben pedig egy-egy szülő a tanoda munkatársa, illetve önkéntese.

Együttműködés az iskolával. Mind a pályázati elvárások, mind a mindennapi működésben előforduló situációk valószínűsítik, hogy a tanodák legalább a kapcsolattartás szintjén együttműködjenek iskolákkal. Az együttműködés minősége a szinergenstől a konfrontációig terjedhet. A tanodák egy része aktív, egyenrangú kapcsolatban áll az iskolákkal, közös programokat valósítanak meg, akár a tanodások, akár a tanodapedagógusok (például közös továbbképzések) szintjén. A másik véglet, hogy a két fél kölcsönösen megkérdőjelezi a másik felkészültségét, elköteleződését. A tanodák egy része több intézménnyel, több intézménytípussal (általános iskolával, középiskolával) is együttműködik. Mások (például a kistélepüléseken, vagy a szegregátumban működő tanodák) egyetlen iskolával építenek ki kapcsolatot. Utóbbi speciális esete, amikor egy iskolai alapítványon keresztül valójában egy iskolai program valósul meg a tanodában.

Módszertan

Pedagógiai célkitűzések. A tanodák egy része a korrepetálásra, a házi feladatok elkészítésére, dolgozatokra, vizsgákra való felkészülés támogatására, más része pedig a kompetenciák fejlesztésére koncentrál. Másként fogalmazva: vannak tanodák, amelyek az iskolai célrendszert követik, és vannak olyanok is, amelyek ezt nem kezelik prioritásként.

Innováció. A tanodák egy része tanulószervezetként, pedagógiai laboratóriumként tekint magára. Nemcsak lehetőségként, de akár alapfeladatként is kezeli az innovatív pedagógiai módszerek adaptálását, fejlesztését, disszeminálását, kívánatosnak tartva e metódusok megjelenését a közoktatási intézményekben. A tanodák egy másik csoportja sem módszertani,

sem szakpolitikai értelemben nem rendelkezik ezzel az identitáselemmel, illetve kevésbé nyitott az innovatív módszerek alkalmazására.

Tevékenységek fókuszsa. A tanodák között vannak olyanok, amelyek specializálódnak, akár tantárgyak vagy kompetenciaterületek szintjén (például idegen nyelv oktatása, szövegértés-fejlesztés), akár a Tanodasztenderben, szakmai ajánlásban meghatározott feladatkörök szintjén (például művészeti tevékenységek, identitástudat erősítése, tehetséggondozás). A specializáció esetenként nem tudatos döntés következménye, hanem a rendelkezésre álló infrastruktúra, humán erőforrások vagy a megjelenő igények által meghatározott jellemző.

A TANODAI ÖNKÉNTESÉG KERETEI

Az önkéntesség megjelenése a tanodákat szabályozó dokumentumokban

A tanodák működését az elmúlt évtizedben meghatározó háttérdokumentumok közül mind a *Tanodasztenderben*, mind a minisztériumi *szakmai ajánlásában* említésre kerül a tanodai önkéntesség. A Tanodasztenderben „*A tevékenységek megvalósítását támogató eszközök, módszerek*” című fejezet részeként esik szó az önkéntességről. A szöveg utal arra, hogy a tanoda szakmai csapatának a kapacitásnövelésen túl a tanodai önkéntesség az „önkéntesek szakmai és emberi fejlődésére, hátrányos helyzetű tanulók/emberek társadalmi integrációja iránti elköteleződésük növelésére is lehetőséget biztosít” (Tanodasztenderd 2015:7). Ezen kívül javaslatként összegyűjti azokat a célcsoportokat, amelyek tipikusan önkéntesek lehetnek a tanodákban: „felsőoktatási hallgatók gyakorlatszerzési lehetőségének biztosítása; iskolai közösségi szolgálat működtetése; egyéb kortárs segítő rendszer kialakítása; külföldi önkéntes programokban való részvétel (pl. EVS, ifjúsági csere); nyugdíjaskorú önkéntesek bevonása (pl. nyugdíjas pedagógusok); CSR programokkal történő együttműködés (pl. vállalati önkéntes programok)” (Tanodasztenderd 2015:7).

A szakmai ajánlás három szempontból foglalkozik az önkéntességgel. Egyrészt tisztázza, hogy „önkéntes jogviszony keretében alapfeladat-ellátást nem lehet végezni, így az önkéntesek által végzett munkaórák nem számítanak bele a rendelet által kötelezően előírt heti 120 óra munkaidőbe” (Belügyminisztérium 2023:14). Másrészt azt is egyértelművé teszi, hogy a tanoda munkatársai „nem kontakt jellegű munkavégzés” keretei között elszámolhatják az önkéntesek szervezésére, koordinálására szánt munkaórákat a fent említett munkaidőkeretbe (Belügyminisztérium 2023:15). Végül pedig a dokumentum ajánlásokat fogalmaz meg

az önkéntesség formáira vonatkozóan. A formális önkéntesség keretében egy életkori felosztást alkalmaz a célcsoportokra vonatkozóan (14-30 éves fiatalok; 30-60 éves felnőtt önkéntesek; 60 év feletti senior önkéntesek), amit a 2005. LXXXVIII. törvény alapján definiált jogviszonnal rendelkező, közérdekű önkéntesek csoportjával egészít ki. Esetükben azt javasolja, hogy az „önkéntesek fogadására szükséges elkészíteni egy menedzsment tervet (pl. önkéntesek toborzása; megtartása, önkéntes munka elismerésének módja), mit lehet önkéntesként a tanodában tenni, mikor lehet önkénteskedni” (Belügyminisztérium 2023:35). A formális részvételen túl az „informális önkéntesség” lehetősége is szerepel a dokumentumban: „szülőket, kortársakat, családtagokat, egyetemi hallgatókat is bevonhat a Tanoda, akik közreműködnek egy-egy program, rendezvény lebonyolításában” (Belügyminisztérium 2023:35).

Az önkéntesség megvalósulási formái a tanodákban

A tanodai önkéntesség esetében a felsőoktatási hallgatók bevonása a legjobban dokumentált gyakorlat (például Mayer 2022; Lencse 2016b; Szűcs 2016), vélhetően azért, mert e modellt lehet leginkább stabilan, rendszerszerűen működtetni a programokban. Értelemszerűen főként pedagógusjelöltek és segítő foglalkozásokra (szociális munkás, szociálpedagógus stb.) készülő hallgatók bevonása a leggyakoribb, akik nemcsak önkéntesként jelennek meg, hanem esetenként a képzésükbe ágyazott keretek között vesznek részt a programban, formálisan gyakorlati helyszíneként kezelve a tanodát. Nagyvárosi környezetben, kiemelten szakirányú felsőoktatással rendelkező településeken jóval könnyebb tehát önkéntes támogatói kört szervezni, illetve kompetens, kvalifikált önkénteseket biztosítani, mint a központoktól távoli kistépüléseken. Azonban az utóbbi formára is több sikeres kezdeményezés is ismert – például az Igazgyöngy Alapítvány által működtetett Toldi Tanoda, ami közel 250 km-es utazást rendszeresen vállaló, budapesti önkéntesek kezdeményezésére jött létre (Lencse 2016b).

A nagyobb térbeli távolságokat áthidaló programok esetében releváns kérdés az online mentorálás megszervezése is. A tanodák esetében e próbálkozások általában a jelenléti és online mentorálás együttes megszervezését jelentik, ami fenntarthatóbbá teszi a mentorálást, az utazásra fordított költségek és idő egy részének megtakarításával (Lencse 2016b:41). A koronavírus időszakában számos tanoda megtapasztalta az online kapcsolattartásra alapozott munka kihívásait, ami az önkéntesség szempontjából is releváns tapasztalatokkal járt. A vizsgálatok azt mutatják, hogy nemcsak a tanodás gyerekek, de az önkéntesek esetében is

nehezebb volt a személyes kapcsolatok hiánya miatt az együttműködés fenntartása (Fejes – Szűcs 2021).

Több tanoda kísérletezik az Európai Szolidaritási Testület programjainak segítségével külföldi önkéntesek fogadásával, akik mind a nyelvtanításban, mind a kulturális sokszínűség biztosításában támogatni tudják a tanodai programokat. Az iskolai közösségi szolgálat középiskolások kortárs mentorként való bevonására biztosít lehetőséget, elősegítve így a heterogén társadalmi környezet megteremtését a tanodákban.

A tanodai önkéntességet, számos más típushoz hasonlóan a toborzás – felkészítés – megtartás kulcsfeladatai szabályozzák. A lehetőségeket alapvetően meghatározza, hogy milyen kompetenciákkal, végzettséggel rendelkező önkénteseket tudnak-akarnak elérni a tanodák, illetve hogyan tudják belső képzésekkel felkészíteni őket a feladatuk elvégzésére. Kvalifikált, illetve formális belső képzésen felkészített önkéntesek természetesen inkább tudnak pedagógiai szempontból is meghatározó tagjaivá válni a szakmai stábnak, mint egy alacsony belépési küszöbű, kevésbé fókuszáltan toborzó, képzési lehetőséget nem biztosító program önkéntesei, akik így kevésbé alkalmasak önálló pedagógiai munka végzésére.

A toborzásba és felkészítésbe fektetett munka megtérülése természetesen arányos az önkéntesség időtartamával. Éppen ezért az emberi-közösségi szempontokon túl racionális megfontolásból is érdemes energiát fordítani az önkéntesek motivációinak felmérésére, fenntartására, integrációjuk, közösségük erősítésére. Emiatt több tanodában fontos és kiemelt feladat az önkénteskoordináció. Lencse Máté szavai jól összefoglalják e témakör alapszabályát: „Ritkán találkozni motiválatlan önkéntessel, elég műfajidegen dolog, de a motivációs szintek eltérhetnek, így ennek a munkának személyre szabottnak kell lennie. Elengedhetetlen, hogy egy szervezetben legyen egy olyan személy, aki az önkéntesek támogatásával (is) foglalkozik. (...) Ha egy önkéntes nem érzi hasznosnak magát, ha úgy érzi, hogy nélküle is működik a dolog, akkor el fogjuk veszíteni, mert úgy látszik, nincs rá szükség, de legalábbis nem találtuk meg a helyét.” (Lencse 2016b:44)

A tanodai önkéntesség előnyei a tanodák szempontjából

A tanodák szempontjából az önkéntesség jelentős kapacitásnövelő elem. Egyrészt az önkéntesek munkájának megszervezése reakció (lehet) a jelentős mértékű alulfinanszírozottságra, azaz általa kiegészítő munkaerőhöz jutnak a tanodák. A probléma összetettségét mutatja azonban a tapasztalat, hogy a forráshiányra adott válaszok (az

önkéntesszervezés mellett például az adománygyűjtés) újabb forráshiányt hoznak létre, mivel a megnövekedett jelentőségű és intenzitású kommunikációs és bázisépítő munka, illetve képzések miatt további, kapacitásokat igénylő feladatok jelenhetnek meg a tanodát fenntartó szervezetnél (Fejes – Szűcs 2022:62-63).

Másrészt nemcsak mennyiségi, hanem minőségi szempontból is fejlesztheti az önkéntesség a kapacitásokat: lehetőséget nyújt a tanoda pedagógiai programjának színesítésére, hiányzó kompetenciák pótlására. Ez a szempont a tanodák komplex tevékenységének ismeretében kiemelten fontos, hiszen szinte teljesíthetetlenül sokféle tudásra van szükség egy, a szakmai ajánlásokat, Tanodasztenderdet szorosan követő program esetében. Gyakran a természettudományos-, informatikai- vagy idegen nyelvi fejlesztést is csak önkéntesek bevonásával tudják a tanodák megvalósítani. Ide kapcsolódik, hogy az önkéntesség megszervezése a tanodák számára a munkaerő-utánpótlás biztosítására is szolgálhat, hiszen számos esetben tanodapedagógusok válnak az önkéntesekből.

Említést érdemel, hogy az önkéntesek megjelenése a tanodai közösségben a társadalmi sokszínűség biztosítására is alkalmas. Hatalmas ereje lehet annak, ha a tanodásokéhoz hasonló szociális helyzetből érkező önkéntes, vagy akár egy korábbi tanodás mentorálja a tanodás gyermekeket, fiatalokat, de ez – a célcsoport mobilitási nehézségei miatt –, viszonylag ritka jelenség. A középosztálybeli segítők jelenléte heterogénebbé teszi a tanodai közösséget, növeli mind a tanodán belüli, mind a tanodán kívüli integrációs programok gyakoriságát (Baráth 2016b).

A tanodai önkéntesség hasznai az önkéntesek szempontjából

Az önkéntesek számára a tanodai munka hozzájárulhat a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos motivációk megéléséhez: gyakorlatorientált módon, rövid távú hatásokat is kiváltva, azonnali visszacsatolást nyerve végezhetik segítő munkájukat. A tanodák célkitűzéseiből és működési rendjéből fakadóan egy közösséghez való csatlakozást, a közösségi élmény megélését is elkerülhetetlenül megtapasztalja a tanodai önkéntes. Tevékenységük eredményeképp természetesen referenciát építenek, ami bármilyen munkakör esetében segítheti a későbbi elhelyezkedésüket, akár a társadalmi célokhoz való hozzájárulásuk elismerése, akár a valós körülmények között vállalt felelősség és a megszerzett munkatapasztalatok miatt. Emellett jelentősen befolyásolhatja a karrierdöntéseket, és

kiemelten hasznos lehet azok számára, akik az oktatási vagy a szociális szféra területén képzelik el a jövőjüket.

A tanodai önkéntesség egyik kiemelt célcsoportjáról, a pedagógusjelöltekről és a segítő hivatásra készülő hallgatókról külön is érdemes szót ejteni. Az általuk kiaknázható előnyök bemutatásakor egy, a tanodához hasonló céllal és módszertannal működő program részletesen dokumentált tapasztalataira támaszkodunk (lásd Fejes – Szűcs 2013; Fejes et al. 2014). A pedagógusi vagy segítő pályára készülő önkéntesek a tanodákban olyan szociális háttérű gyermekek, fiatalok körében szerezhetnek szakmai tapasztalatot, akikkel a jellemzően magas presztízsű gyakorlóiskolákban vagy gyakorlólhelyeken nem találkozhatnak. Önkéntesként gyakran kerülhetnek olyan helyzetekbe, amelyben aktív szereplőként, felelősséget vállalva kell fellépniük, a tanodai foglalkozások pedig olyan tapasztalatokat nyújthatnak számukra, illetve olyan nézőpontváltásra kényszeríthetik őket, amelyek következtében későbbi pályájuk során a hátrányos helyzetű tanulókkal kapcsolatos problémákra adekvátabb válaszokat adhatnak. Számos sztereotípiát, tévképzet felszámolását eredményezheti számukra a tanodai munka, átalakíthatja a cigányokkal-romákkal, illetve szegénységben élőkkel kapcsolatos attitűdjüket és a megoldási lehetőségekre vonatkozó véleményüket. A tanodák keretrendszere – például a tanodások önkéntes részvétele – elkerülhetetlenül rákényszeríti a tanodák munkájában részt vevő önkénteseket, hogy a tanulók személyiségéhez, érdeklődéséhez és igényeihez alkalmazkodva, innovatív módszertant kialakítva, önreflexív szemlélettel végezzék munkájukat. A tanodai önkéntesség hozzásegíti őket a valóságok¹¹ támogató közegben való megéléséhez, a pedagógiai vagy segítő hivatással járó kihívások kellően korai megtapasztalásához, s ezáltal megfelelő karrierdöntések meghozatalához.

ZÁRÓSZÓ

A tanoda *önmagában* nem alkalmas a hátrányos helyzetű tanulókat érő rendszerszintű méltányossági problémák megoldására, már csak az elért gyermekek és fiatalok létszáma miatt sem. Ugyanakkor elláthatja egy pedagógiai-szociális „laboratórium” feladatát,

¹¹ A valóságoknak vagy kritikus első év(ek)nek nevezett jelenség arra utal, hogy a pedagógusképzés elméleti orientáltsága és steril körülményei után felkészületlenül éri a pályakezdőket az iskolai feladatok jelentős része (Fejes et al. 2014:38).

amennyiben lehetőséget teremthet jogyakorlatok, innovatív módszerek fejlesztésével való kísérletezésre (Szűcs – Fejes 2021:62), ami a rendszerszintű változásokat támogathatja. E célkitűzés megvalósításában jelentős szerepet játszhatnak az önkéntesek, mind az elvégzett munka mennyiségét, mind a bevont tudások sokféleségét tekintve. Az innovációs központ-funkciót tovább erősítheti, hogy az önkéntesek jelentős része későbbi munkavégzése során fontos szerepet játszhat az innovatív módszerek és újszerű attitűdök elterjesztésében is.

A tanodai önkéntesség megerősítésének két iránya azonosítható egyértelműen a fenti áttekintésből: a célcsoport megerősítése, valamint az önkénteskoordináció, illetve az önkéntesek által végzett munka hatékonyságának növelése. Az egyetemi hallgatók önkéntessége mellett a külföldi önkéntesek fogadására és a nyugdíjas önkéntesek megszervezésére is vannak kísérletek a tanodák körében, de a célcsoport ezirányú kiterjesztésében jelentős lehetőségek mutatkoznak még a jövőben. Az iskolai közösségi szolgálat is alkalmas többletkapacitások kiépítésére. Bár e forma korlátaival számolni kell, hiszen a középiskolás diákokkal végzett munka másféle toborzást, felkészítést, feladatkört, koordinációt igényel, mint a többi célcsoport esetében, s a közösségi szolgálatot végző fiatalok attitűdje is eltérhet a többi önkéntesétől, a kortárs mentorálás és az integrált közösségi programok területén olyan programok alakíthatók ki, amelyeket más önkéntes célcsoportok nem tudnak biztosítani. A potenciális önkéntesek körének növelése érdekében nyilvánvaló segítséget jelenthetne a tanoda mint hátránykompenzáló program, illetve a tanodapedagógusi szerep szélesebb körű bemutatása, akár kampányszerű, akár rendszerbe ágyazott kommunikációs stratégia megvalósításával.

A bázis növelése mellett professzionálisabb keretrendszer biztosításával lehetne a tanodai önkéntesek munkájának eredményességét növelni. Strukturáltabb képzési lehetőségek biztosításával mind az önkéntesség vonzereje, referenciaértéke, mind a hatékonysága erősíthető lenne. E képzési csomagban esélyegyenlőségi, romológiai ismeretek és módszertani tudások átadására egyaránt szükség lenne. Jelentős előrelépés lenne az is, ha megtörténne az együttműködés rendszerszintű (nem egy-egy tanoda kapcsolatrendszerétől függő) kiépítése a felsőoktatási intézményekkel, releváns képzésekkel. Így a tanodák jelentős része stabilan, kiszámítható módon tudna kvalifikált önkénteseket fogadni, akik számára egyébként kiemelkedően hasznos, biztonságos és támogatott körülmények között végzett szakmai tapasztalatot tudna nyújtani. A tanodák fenntartóinak is szükségük lenne az

önkénteskoordinációt megerősítő tudástranszferre, akár képzések, akár tapasztalatcserék formájában.

Nyilvánvaló, hogy mind a bázis szélesítése, mind a hatékonyság növelése esetében áttörést jelenthetne egy központi stakeholder (például a szakmai munkát felügyelő Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság, a Belügyminisztérium, vagy a civil szerveződésű TanodaPlatform hálózata) szerepvállalása, amit bizonyos feladatok esetében egyszerűen nem tud betölteni egy-egy magányos tanoda vagy tanodák szegmentált csoportja. E paradigmaváltás kiemelt haszonélvezői lehetnének a centrumoktól távol működő, szakemberhiánnyal küzdő tanodák közösségei.

IRODALOM

Balázs Ákos (2016): Szövegértés-fejlesztés képregényekkel. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 87-94.

Baráth Szabolcs (2016a): Romológiai tartalmak interiorizációs lehetősége tanodában. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 143-144.

Baráth Szabolcs (2016b): Integráció és tanoda. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 180-184.

Baráth Szabolcs – Binder Mátyás – Fejes József Balázs – Vígh Tibor (2019): A tanodák jellemzői. In: Binder Mátyás (szerk.): *Tanodai tapasztalatok (2015–2019). Tanodajellemzők, egyéni fejlesztés, mérés. Záró tanulmánykötet*. Budapest: Oktatási Hivatal, pp. 7-26.

Bazsalya Balázs – Hörich Balázs (2020): Iskolák közötti egyenlőtlenségek alakulása 2010 után. *Educatio*, 29(3) pp. 425-448.

DOI: <https://doi.org/10.1556/2063.29.2020.3.7>

Bihari Ildikó (2022): A hátrányos helyzetű tanulók nem-kognitív kommunikációs készségfejlődése. A tanodák szerepének, eredményességének új szempontú megközelítése. *Esély*, 33(3) pp. 25-48.

DOI: <https://doi.org/10.48007/esely.2022.3.2>

Bihari Ildikó (2023): A hátrányos helyzetű tanulók nem-kognitív problémamegoldó készségének fejlődése a tanodában. *Acta Medicinæ Et Sociologica*, 14(36) pp. 41-69.

DOI: <https://doi.org/10.19055/ams.2023.05/31/2>

Binder Mátyás (szerk.) (2019): *Tanodai tapasztalatok (2015–2019). Tanodajellemzők, egyéni fejlesztés, mérés. Záró tanulmánykötet*. Budapest: Oktatási Hivatal.

Belügyminisztérium (2019): *Szakmai ajánlás a Tanoda szolgáltatás működtetésére*. Belügyminisztérium Gondoskodáspolitikáért Felelős Államtitkárság. Kiadva: 2023. 05. 23.

[https://tef.gov.hu/wp-](https://tef.gov.hu/wp-content/uploads/2023/05/Szakmai_ajanlas_a_Tanoda_szolgaltatas_mukodtetesere.pdf)

[content/uploads/2023/05/Szakmai_ajanlas_a_Tanoda_szolgaltatas_mukodtetesere.pdf](https://tef.gov.hu/wp-content/uploads/2023/05/Szakmai_ajanlas_a_Tanoda_szolgaltatas_mukodtetesere.pdf) Letöltve: 2024.01.13.

Boros Julianna (2019): *Cigány, roma fiatalok életútja. Egy iskolán kívüli esélynövelő, tanoda-típusú program tagjainak vizsgálata*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem. Kézirat, doktori disszertáció.

<https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/23168/boros-julianna-phd-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Letöltve: 2024.01.21.

Csik Orsolya (2016): Vitakultúra-fejlesztés a tanodában. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 95-100.

Fejes József Balázs (2013): Miért van szükség deszegregációra? In: Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *A szegedi és hódmezővásárhelyi deszegregációt támogató Hallgatói Mentorprogram. Öt év tapasztalatai*. Szeged: Belvedere Meridionale, pp. 15-35.

Fejes József Balázs (2014): Mire jó a tanoda? *Esély*, 26(4) pp. 29-56.

Fejes József Balázs (2016): Szövegértés-fejlesztés a tanodában. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 81-86.

Fejes József Balázs – Kelemen Valéria – Szűcs Norbert (2013): *Szülők mentorálása a hátrányos helyzet átörökítésének megelőzése érdekében*. Szeged: SZTE JGYPK.

Fejes József Balázs – Kelemen Valéria – Szűcs Norbert (2014): *A Motiváció Hallgatói Mentorprogram modellje. Útmutató felsőoktatási hallgatók részvételével szervezett hátránykompenzáló programok megvalósításához*. Szeged: SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet.

Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2013): Pedagógusképzés és hátránykompenzálás. In: Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *A szegedi és hódmezővásárhelyi deszegregációt támogató Hallgatói Mentorprogram. Öt év tapasztalatai*. Szeged: Belvedere Meridionale, pp. 171-188.

Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2016): A tanodaszféra és a TanodaPlatform kapcsolódási pontjai. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 13-21.

Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2018): Az oktatási integráció ügye a 2010-es évek végén. In: Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *Én vétkem. Helyzetkép az oktatási szegregációról*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 11-30.

Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2021): Digital learning for disadvantaged students during Covid-19: Perceptions of teachers in Hungary's after-school programmes. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 7(3) pp. 60-79.

DOI: 10.17356/ieejsp.v7i3.783

Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2022): Megfogyva bár... Helyzetkép a tanodák finanszírozási hátteréről. *Esély. Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat*, 33(3) pp. 49-70.

DOI: 10.48007/esely.2022.3.3

Fejes József Balázs – Tóth Edit – Szabó Dóra Fanni (2020): Az oktatási méltányosság és aktuális kérdései Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 181(1) pp. 68-78.

DOI: <https://doi.org/10.1556/2065.181.2020.1.7>

Hermann Zoltán – Kertesi Gábor – Varga Júlia (2023): A teszteredmények társadalmi egyenlőtlensége és az általános iskolai szegregáció. In: Szabó-Morvai Ágnes – Pető Rita (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör 2022. Társadalmi egyenlőtlenség és mobilitás*. Budapest: HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet, pp. 80-87.

- Kelemen Valéria (2016): Bevonó foglalkozás a tanodában. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 65-72.
- Kerényi György (szerk.) (2005): *Tanodakönyv. Javaslatok tanodák szervezéséhez*. Budapest: Sulinova Közoktatás-fejlesztési és Pedagógus-továbbképzési Kht.
- Kertesi Gábor – Kézdi Gábor (2009): Általános iskolai szegregáció Magyarországon az ezredforduló után. *Közgazdasági Szemle*, 56(11) pp. 959-1000.
- Kovai Cecília – Szőke Alexandra (2021): A „siker kovácsai”: Biztos Kezdet Házak és Tanodák intézményesülésének dilemmái. *Tér és Társadalom*, 35(4) pp. 166-189.
DOI: 10.17649/TET.35.4.3380.
- Központi Statisztikai Hivatal (2023): 25.1.1.10. *Gyermekjóléti alapellátások (2008–)*
https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0010.html Letöltve: 2024.01.13.
- Lannert Judit – Németh Szilvia – Zágon Bertalanné (2013): *Tanoda-kutatás és fejlesztés 2012/2013. Zárótanulmány. Vitaanyag*. Budapest: T-TUDOK. Roma Education Fund.
https://www.romaeducationfund.org/wp-content/uploads/2019/05/tanoda-projekt_zarobeszamolo_2013nov_.pdf Letöltve: 2024.01.24.
- Lencse Máté (2016a): Társasjátékok és kulcskompetenciák. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 101-106.
- Lencse Máté (2016b): Önkéntesekre alapozott tanoda. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 41-45.
- Mayer Fanni (2022): *A Motiváció Műhely önkéntesrendszerének vizsgálata*. Szakdolgozat. Szeged: SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Művelődéstudomány Tanszék.
- Márton Gábor (2016): Kapcsolattartás a szülőkkel – tanodai megközelítések. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 130-140.
- Németh Szilvia (szerk.) (2009): *A tanoda-típusú intézmények működésének, tevékenységének elemzése. Kutatási beszámoló*. Budapest: Társi-Tudok.
- OECD (2016): *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*. Paris: OECD Publishing, <https://www.oecd.org/education/pisa-2015-results-volume-i-9789264266490-en.htm> Letöltve: 2024.02.28.
- OECD (2018): *Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Mobility*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019): *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2023): *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education*. Paris: OECD Publishing.
- Tanodaszponderd* (2015). Budapest: Emberi Erőforrások Minisztériuma.
<https://www.palyazat.gov.hu/programok/szechenyi-2020/efop/efop-331-16/dokumentumok>
Letöltve: 2020. 04. 11.
- Szőke Judit (2016): Az első, a „modell”. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 201-204.
- Szűcs Norbert (2014): Tanodatípusok – tipologizálási kísérlet esettanulmányok alapján. In. Buda András (szerk.): *Oktatás és nevelés – gyakorlat és tudomány. Tartalmi összefoglalók. XIV. Országos Neveléstudományi Konferencia*. Debrecen: Debreceni Egyetem Neveléstudományok Intézete, p. 121.

Szűcs Norbert (2015): A TanodaPlatform bemutatása. *Taní-tani Online*. 2015.05.04.

<http://www.tani-tani.info/tanodaplatform> Letöltve: 2024.01.21.

Szűcs Norbert (2016): Hallgatói Mentorprogram tanodai keretek között. In: Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 46-58.

Szűcs Norbert – Fejes József Balázs (2019): Stabil bizonytalanság vagy optimista jövőkép? A tanodák helyzetéről az állami finanszírozású pályázatok eredményeinek megjelenése kapcsán. *Taní-tani Online*, 2019. 04. 06.

http://www.tani-tani.info/stabil_bizonytalansag_vagy_optimista_jovokep Letöltve: 2024.01.08.

Szűcs Norbert – Fejes József Balázs (2021): Csodafegyver vagy pótcselekvés? A tanodamozgalom története és legitimációs kérdései. *Iskolakultúra*, 31(1) pp. 45-67.

DOI: 10.14232/ISKKULT.2021.01.45

Tóth Edit – Fejes József Balázs – Patai Jolán – Csapó Benő (2016): Reziliencia a magyar oktatási rendszerben egy longitudinális vizsgálat adatainak tükrében. *Magyar Pedagógia*, 116(3) pp. 339-363.

DOI: <https://doi.org/10.17670/mped.2016.3.339>

Varga Júlia (2022) (szerk.): *A közoktatás indikátorrendszere 2021*. Budapest: Közgazdaság és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet.

AZ OKTATÁSI CÉLÚ CIVIL-NONPROFIT SZERVEZETEK ÉS AZ ÖNKÉNTESÉG JELLEMZŐI A STATISZTIKÁK (2010-2022) TÜKRÉBEN SEBESTÉNY ISTVÁN¹ – BARTAL ANNA MÁRIA²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2024.1.55-81>

Absztrakt

Az 1990-es évek végéig, számbeli arányát tekintve, az oktatási alszektor a magyar civil-nonprofit szektor második legjelentősebb tevékenységi területe volt. Ekkor még úgy tűnt, hogy van esély arra, hogy az oktatási alszektoron belül kialakuljon a civil-nonprofit szervezetek olyan együttese, amely képes lesz szolgáltatói jellegű feladatok átvállalására, amivel kiegészíteni, korrigálni vagy akár helyettesíteni is tudja az állami és a piaci szektor hiányosságait ezen a területen. Tanulmányunk középpontjában az oktatási civil-nonprofit szervezetek 2010 és 2022 közötti strukturális jellemzői és az önkéntesség terén megmutatkozó változásainak az elemzése áll, különös tekintettel a válságokkal terhes 2020 és 2022 közötti időszakra. A nonprofit statisztikai adatok elemzése alapján eredményeink azt mutatták, hogy az oktatási alszektor szervezetszámbeli arányát tekintve jelentős pozícióvesztésen ment át. Noha a civil-nonprofit szektor összes bevételeiből való részesedése folyamatosan csökkent, de még így is a szervezetek felső ötödében foglalt helyet. Mind a foglalkoztatottal rendelkező szervezetek aránya, mind pedig foglalkoztatási potenciáljuk alapján a szektor középmezőnyében helyezkedett el. 2010 és 2022 között az oktatási alszektorban átlagosan jelenlévő 35000 önkéntes átlagosan 3,3 millió órát teljesített, aminek becsült értéke átlagosan számítva 4,8 milliárd forint volt. A 2022. évre vetítve a hazai önkéntes szektor 9 százalékát kitevő oktatási önkéntes az összes önkéntesek által teljesített munkaórához 6 százalékban járult hozzá, ami az összes, becsült önkéntesmunka-értékének ugyancsak 6 százalékát tette ki. Az eredmények alapján úgy véltük, hogy társadalmi beágyazottságánál fogva az oktatási alszektorban történt változásokra erős kihatással volt a közoktatás strukturális és irányítási átszervezése, az 1 százalékos felajánlást lehetővé tevő adójogi szabályozásokban bekövetkezett változások, az önkormányzati és az állampolgári „érdekvesztés”, valamint forrásszegénység. Az oktatási civil-nonprofit szervezetek számára a 2020-as év abszolút mélypontot jelentett, ahonnan egy, a korábbiakat is meghaladó szintre tudtak visszapattanni, úgy a szervezetszám, a bevétel nagyság, a foglalkoztatottak, mint az önkéntesek számát illetően. Ugyanakkor a 2022-es statisztikai adatok ismét az alszektor viszonylagos gyengülését mutatják.

¹ Sebestény István (PhD) közgazdász-szociológus, statisztikus, vezető főtanácsos, Központi Statisztikai Hivatal
² Bartal Anna Mária (PhD), szociálpolitikus – szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője.

Kulcsszavak: oktatási civil-nonprofit szervezetek, önkéntesség, oktatás, közoktatáspolitikai, oktatási szolgáltatások

Characteristics of nonprofit organisations in education and volunteering in the light of statistics (2010-2022)

István Sebestény – Anna Mária Bartal

Abstract

Until the end of the 1990s, education was the second largest focus in the Hungarian nonprofit sectors both in terms of numbers and percentage of the nonprofit sector. At that time, it seemed that there was an opportunity to develop a group of nonprofit organisations within the education sub-sector that would be able to take on service-like tasks to complement, correct, or even replace the public and market sectors in this area. The focus of our study is to analyse the changes in the structural characteristics and volunteer activities of the educational nonprofit organizations between 2010 and 2022 with a special focus on the crisis-ridden period between 2020 and 2022. Based on the analysis of nonprofit statistical data, our results showed that the education sub-sector has experienced a significant decrease in terms of the number of organisations. Although the share of the nonprofit sector in total revenues has been steadily decreasing, it still ranked in the top fifth of organisations. Between 2010 and 2022, the average of 35,000 volunteers in the education sub-sector contributed an average of 3.3 million hours, with an estimated average value of HUF 4.8 billion. By 2022, education volunteers, who accounted for 9 percent of the domestic volunteer sector, contributed 6 percent of all volunteer hours worked, which was also 6 percent of the estimated total value of volunteer hours. The results suggested that, given its social embeddedness, changes in the education sub-sector were strongly influenced by the structural and governance reorganisation of public education, changes in tax legislation allowing for a 1 percent donation, local government and citizen 'disinterest', and resource constraints. The year 2020 marks an absolute low point for the number of educational nonprofit organisations, from which they have been able to bounce back to a level that exceeds previous levels in terms of the number of organisations, revenue, employees, and volunteers. However, the 2022 statistics show a relative weakening of the sub-sector.

Keywords: education, education policy, education services, education nonprofit organisations, volunteering

BEVEZETÉS

A nonprofit szervezetek társadalmi-gazdasági szerepével foglalkozó keresleti modellek (Weisbrod 1975) kiindulási pontja, hogy az állam az egyes fogyasztók közjavak iránti igényét nem a kívánt szinten biztosítja, illetve saját piaci megoldásaik pedig a társadalom szempontjából nem hatékonyak. Ezért az ilyen fogyasztók reziduális keresletük kielégítésére olyan lehetőségeket keresnek, amikkel kiegészíteni, korrigálni vagy netán helyettesíteni tudják

közjavak iránti igényeiket. A kielégítetlen fogyasztói kereslethez azonban szükséges a kínálati oldal is (James 1987), tehát olyan szervezetek, amelyek képesek a magán szektoron belül maradva, megfelelően biztosítani a közjavak iránti igényeket. Ezek pedig nem mások, mint a nonprofit szervezetek.

Magyarországon a rendszerváltást követő években számos oktatási célú civil-nonprofit³ szervezet (főként alapítvány) jött létre, válaszul arra a „keresletre”, amivel a szülők gyermekeik óvodai, általános és középiskolai oktatásának színvonalát kívánták emelni, vagy éppen a hiányzó szolgáltatásokat (például, nyelvtanulás, egyéb „különórák” és tehetséggondozás), illetve az iskolák tanulóinak, pedagógusainak támogatását, valamint az intézmények fenntartását akarták biztosítani. Azoknak a civil és roma szervezeteknek a létrejötte – mint „kínálati” oldal – nyújtott alternatívát az olyan problémák kezelésére, amelyek a roma és hátrányos helyzetű gyermekek iskolai, vagy komplex keretbe ágyazva, a családok, közösségek integrációját, támogatását tűzte ki célul. Ennek jellegzetes formái voltak a tanodák és a hozzájuk kapcsolódó tanodai módszer megvalósítása (lásd erről bővebben Szűcs – Fejes 2024). Az első tanodák az 1990-es évek közepén alakultak meg, de számszerű növekedésük valójában a második ezredfordulótól 2015-ig tartott, amikor is a magán alapítású civil-nonprofit szervezetek mellett az egyházi kötődésű civil szervezetek, illetve a telepfelszámolási Gyermekesély program keretében is indultak hasonló kezdeményezések (lásd még Perpék – Kiss 2024).⁴ Gerencsér Balázs és szerzőtársai 2016-os tanulmányukban – 240 közoktatás melletti vagy azt kiegészítő, a hátrányos helyzet mérséklésére irányuló civil oktatási program vizsgálata alapján – megállapították, hogy az ilyen programok sikere öt tényezőn múlik: a komplex problémakezelés, a szakmai felkészültség, a szakmai műhely adta stabilitás, az elhivatott vezető és az önkéntes munkára alapozott megvalósítás (Gerencsér et al. 2016:51-56).

A nemzetközi összehasonlító nonprofit kutatások (Salamon – Anheier 1995) a nonprofit szektorok adatai alapján négy tevékenységtípusú szektort azonosítottak: az oktatás, az

³ A tanulmányban a civil-nonprofit kifejezést használjuk, utalva a hazai nonprofit szektor szervezettípus szerinti dualitására. Lásd ezt bővebben „Az oktatási civil-nonprofit alszektor strukturális jellemzői, 2010-2022” című fejezetben.

⁴ A 2013-ban létrehozott Tanodaplatform (www.tanodaplatform) adatai szerint mintegy 178 tanoda vagy tanoda-jellegű kezdeményezés működött. Az Autonómia Alapítvány kutatási jelentése 2016-ban mintegy ötvenre tette a tanodákhoz hasonló kezdeményezések számát. Forrás: <https://autonomia.hu/wp-content/uploads/2017/02/Tanoda-kutatás-összefoglalás.pdf>

egészségügy, a szociális szolgáltatások és a kulturális, szabadidős tevékenységek által dominált szektort. Ahogy már többször is leírtuk (Bartal 2005; és legutóbb Laki et al. 2023) a magyar civil-nonprofit szektort hagyományosan – még félig szerves, megszakított fejlődése ellenére is – a szabadidős és a kulturális szervezetek dominanciája jellemzi. Az 1990-es évek egyik fő kutatási kérdése (Kuti 1998) az volt, hogy Magyarországon is létrejön-e a nonprofit szektornak – a nyugat-európaihoz hasonló – szolgáltató típusú szervezetegyháza. Azaz, hogy a szabadidős és kulturális szervezetek dominanciája mellett meg tudnak-e erősödni az oktatási, szociális, az egészségügyi szolgáltatásokat nyújtó civil-nonprofit szervezetek. Amint majd az 1.-2. ábrán is láthatjuk, az oktatási alszektor – 2010-ig a szervezetszám és 2009-ig az összes bevételből való részesedés arányát tekintve – a második-negyedik legjelentősebb tevékenységi területe volt a magyar civil-nonprofit szektornak.⁵

Azok a változások, amelyek ezután az alszektor helyzetében végbementek, nem függetleníthetők az elmúlt, közel másfél évtizedben az oktatáspolitikában és a civil-nonprofit szektort is érintő gazdasági szabályozások terén lezajlott folyamatoktól. Természetesen nem térhetünk ki minden momentumra, ezért ezek közül csak azt a néhányat emeljük ki, amelyek szerintünk közvetett hatással voltak az oktatási intézmények és az azok köré szerveződő civil-nonprofit szervezetek kapcsolatára, illetve e szervezetek fennmaradására és működésére.

A 2011-ben hozott Köznevelési Törvény⁶ végrehajtási utasításában bennfoglaltak 2012-13 között valósultak meg, aminek következtében az iskolák az önkormányzati helyett állami kezelésbe kerültek. Ez egyrészt érintette az iskolák helyi beágyazottságát, mivel az intézmények gazdálkodása és fejlesztése a Klebelsberg Központ koordinációja alá került. Másrészt ez a szervezeti-irányítási változás egyfajta „elidegenedéshez” is vezetett, hiszen akár a szülők, akár az intézmény által létrehozott civil-nonprofit szervezetek tevékenysége már nem kapcsolódhatott olyan közvetlenül az iskolák működtetéséhez. Harmadrészt, az amúgy is forráshiányos önkormányzatok a központosítás által kevésbé lettek „érdekeltek” a közoktatási intézményeket segítő civil-nonprofit szervezetek fenntartásában és támogatásában.

⁵ Meg kell jegyezni, hogy egyébként az oktatás-támogatás jelentős szektorbeli pozíciójának is voltak történeti előzményei a két háború között. Schuler Dezső 1934-es statisztikája szerint (lásd Bartal 2005:169) Budapesten az árvaellátás után a legtöbb magán- és közalapítvány jutalom- vagy ösztöndíj alapítvány volt. Az ilyen alapítványokkal a nehéz sorsú, de tehetséges tanulókat kívánták támogatni, ami gyakorlatilag kiterjedt minden iskolatípusra.

⁶ A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről.

A 2011-ben bevezetett egykulcsos adóval és a különböző családi adókedvezményekkel a korábbiakhoz képest jelentősen csökkentek az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek számára (is) utalt személyi jövedelemadó felajánlások és azok összegei is. 2017-ben szigorították a nonprofit és a forprofit fenntartású magániskolák működését.

Nahalka István 2022-ben megjelent tanulmányában a magyar közoktatás-politika 2018-2022 közötti időszakának négy problématerületét emelte ki. Véleménye szerint egyrészt az iskolaelhagyók arányának csökkentése nem sikerült az Európa 2020 stratégia vállalásai szerint. Másrészt tovább növekedett az iskolai esélyegyenlőség és szelekció. Harmadrészt a Digitális Oktatási Stratégiában rögzített feladatok nagy része nem lett végrehajtva. Végezetül pedig úgy látta, hogy a COVID-19 járvány alatt bevezetett távolléti oktatás nem éppen kedvező hatással volt a köznevelési intézmények, pedagógusok szakmai munkájára (Nahalka 2022:15). Mindezek számunkra azt mutatják, hogy továbbra is vannak olyan „keresleti” területek a közoktatásban, amelynek működtetésében az oktatási civil-nonprofit szervezetek szerepet vállalhatnak. Ugyanakkor az oktatási civil-nonprofit szervezeteket önkéntes munkában működtető kínálati oldal (például szülők, pedagógusok, intézmények) a pandémia alatt olyan anyagi, fizikai és mentális erőforrás-hiány állapotba került, amely jelentősen kihatott alapítványaik, egyesületeik életben tartására és működtetésére is.

Írásunk fókuszában a legfrissebb nonprofit statisztikai adatok alapján az oktatási alszektor 2010-2022 közötti időszakának elemzése áll. Elsődleges célunk az volt, hogy feltárjuk, hogy az eltelt több mint másfél évtizedben milyen fejlődési pályát futott be a hazai oktatási civil-nonprofit alszektor. Ennek érdekében először a hosszútávú idősorokon az oktatási szervezetek civil-nonprofit szektoron belül elfoglalt helyzetének változásait mutatjuk be három mutató – a szervezetszámbeli arány, az összes bevételből való részesedés és a foglalkoztatási potenciál – alapján. Ezt követően térünk rá az oktatási alszektor strukturális – szervezetszám, szervezet-és tevékenység típus szerinti – jellemzőinek vizsgálatára. Úgy véljük, ezen eredmények alapján következtethetünk arra, hogy a bevezetőben is bemutatott oktatás- és gazdaságpolitikai változások milyen közvetett hatást gyakoroltak az oktatási civil-nonprofit szervezetek fejlődésére. Elemzésünk jelentőségét az adja, hogy a tevékenységek tekintetében teljes „mélyfúrást” végzünk, ugyanis az oktatási civil-nonprofit szervezeteket altevékenységek – alap- és középfokú oktatás; felsőszintű oktatás; iskolarendszeren kívüli oktatás, képzés;

oktatást kiegészítő tevékenység⁷ – szerint is megvizsgáljuk. Továbbá, az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek altevékenységei közül külön figyelmet szentelünk az alap- és középfokú oktatási altevékenységek közé tartozó hat tevékenységcsoportnak úgy, mint: óvodai, iskolai előkészítő oktatás, nevelés; oktatás 1-8-12 évfolyam; oktatás 7-12 évfolyam; szakmai, középfokú oktatás; alap- és középfokú intézmény tanári szülői szervezetei; alap- és középfokú intézmény fenntartása.⁸ Célunk ezzel az, hogy feltárjuk mely oktatási altevékenységeket érintették azok az erőforrás-hiányok, amelyek az elmúlt három év társadalmi és gazdasági változásai hatására kialakultak. Egy civil-nonprofit tevékenységi terület szektoron belüli, illetve társadalmi beágyazottságának egyik fő mutatója, hogy mennyire támaszkodik, veszi igénybe az önkéntesek munkáját. Ezért a tanulmány negyedik részében először az oktatási célú civil-nonprofit szervezetekhez kapcsolódó önkéntesség jellemzőit – önkéntesek száma, önkéntesség gyakorisága – vizsgáljuk meg, majd pedig az alszektorhoz kapcsolódó önkéntesség gazdasági erejét – önkéntesek által ledolgozott munkaórák, azok becsült értéke alapján – mutatjuk be.

AZ OKTATÁSI CÉLÚ SZERVEZETEK HELYE A HAZAI CIVIL-NONPROFIT SZÉKTORBAN, 2010-2022

Ahogy a bevezetőben már említettük, szervezetszámát tekintve az oktatási alszektor 2010-ig a hazai civil-nonprofit szektor második legjelentősebb tevékenységi területe volt (átlagosan 13,7 százalékos részesedéssel) a szabadidő és hobbi alszektor után. A statisztikai adatok (1. ábra) azonban azt mutatják, hogy 2011 és 2016 között az oktatási szervezetek szektoron belüli pozíciója meggyengült, mivel mind a szabadidő és hobbi-, illetve a kulturális-, mind pedig a sport alszektorok nagyobb arányú szervezetszám-növekedést tudtak realizálni.

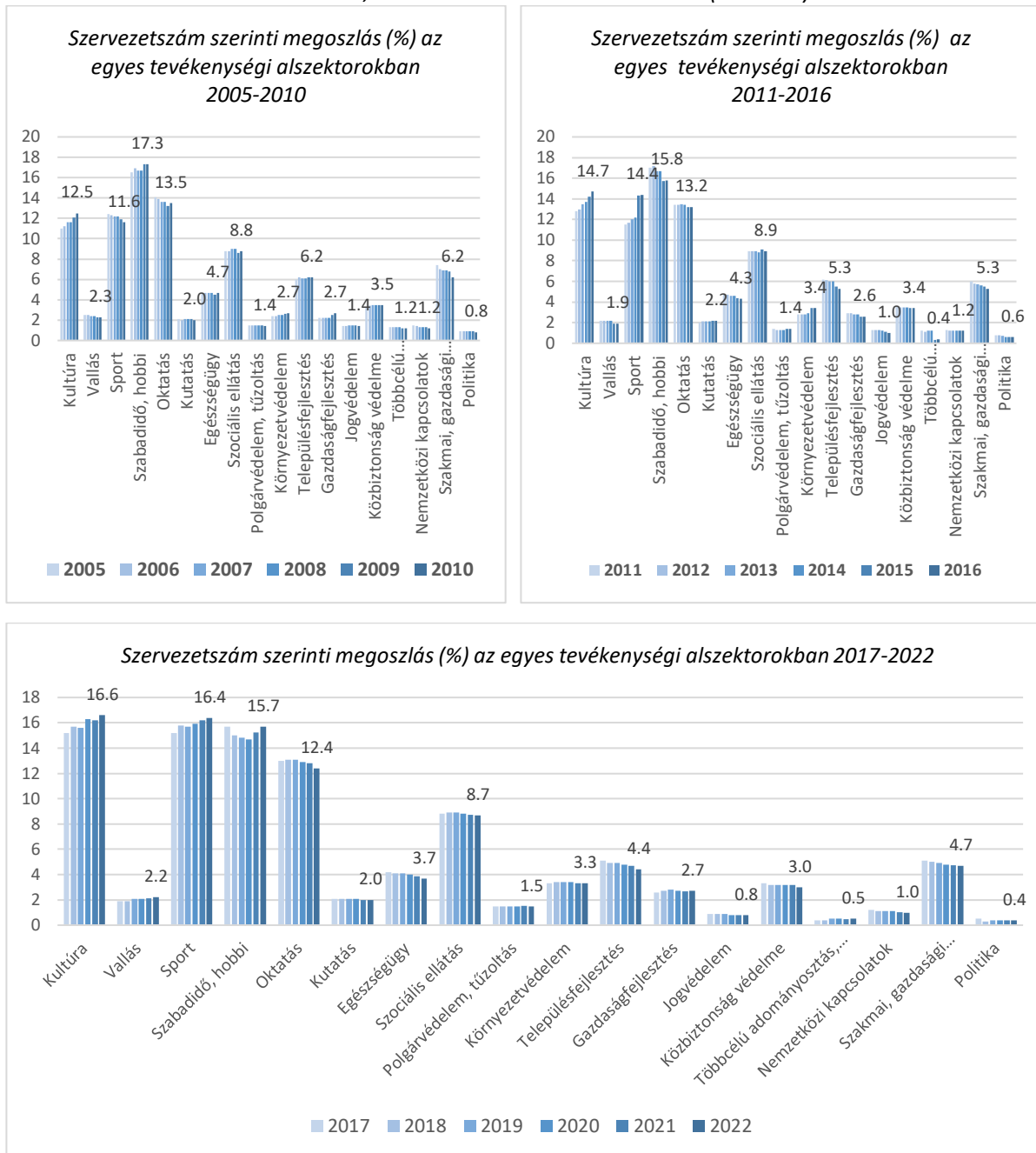
Ez a pozícióvesztés 2017 és 2022 között folytatódott, mert a magyar civil-nonprofit szektor meghatározó alszektorai a kulturális- és a sport alszektorok (átlagosan 15,9 százalékos részesedésükkel) lettek, amiket a szabadidő és hobbi alszektor követett (1. ábra). Ez a három alszektor volt egyébként az, ahol 2020 és 2022 között is növekedett a szervezetek száma,

⁷ Ez az altevékenység szerinti felosztás a 2016-ban bevezetett új NSZOR-kódok szerint történt. Ezt megelőzően alkalmazott NSZOR-kódok a következők voltak: gyermek-, felső-, felnőttoktatás, többcélú és egyéb oktatás.

⁸ Ez a felosztás ugyancsak a 2016-ban bevezetett új NSZOR-kódok szerinti. Ezt megelőzően a következő kategóriák voltak érvényben: óvodai oktatás, támogatás; alapfokú oktatás, támogatás; középfokú oktatás, támogatás; szakmunkásképzés, támogatás; többszintű és egyéb gyermek-oktatás, támogatás.

illetve szektoron belüli arányuk. Ugyanakkor az adatok azt mutatják, hogy a pandémia, a háború és a kezdődő gazdasági válság negatív hatással volt az oktatási mellett az egészségügyi, a település- és gazdaságfejlesztési civil-nonprofit szervezetek számbeli emelkedésére.

1. ábra. Az egyes civil-nonprofit alszektorok jellemzői a szervezetszám szerinti megoszlás alapján 2005-2010, 2011-2016 és 2017-2022 között (százalék)⁹



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

⁹ A jelölt százalékos értékek a 2010-es, a 2016-os és 2022-es évekre vonatkoznak.

Összességében megállapítható, hogy az oktatási alszektor jelentősége – a szervezetszám tekintetében elfoglalt pozíciója alapján – 2011 óta folyamatosan csökkent a hazai civil-nonprofit szektorban. A lassú ütemű változás „végpontja” 2022-ben volt, mert a civil-nonprofit szektoron belüli aránya 12,4 százalékra esett vissza – bár még ezzel együtt is a negyedik legnagyobb szervezetszámmal rendelkező alszektor maradt.

Amennyiben egy civil-nonprofit tevékenységi terület szektoron belüli jelentőségét akarjuk érzékeltetni, akkor az egyik legfontosabb mutató az összes bevételből való részesedés aránya.

A statisztikai adatok (2. ábra) azt mutatják, hogy:

- 2005 és 2010 között a magyar civil-nonprofit szektor összes bevételeinek (átlagosan) 34,7 százalékát három alszektor – a kulturális és a gazdaságfejlesztési mellett az oktatási – birtokolta.
- 2011 és 2016 között ez sorrend megváltozott, mivel az összes bevételek már (átlagosan) 38,6 százaléka a településfejlesztési-, a kulturális- és a gazdaságfejlesztési alszektor között oszlott meg. Az oktatási alszektor (átlagos) 9,7 százalékos bevétel-részesedésével a negyedik helyre került a hazai civil-nonprofit szervezetek rangsorában.

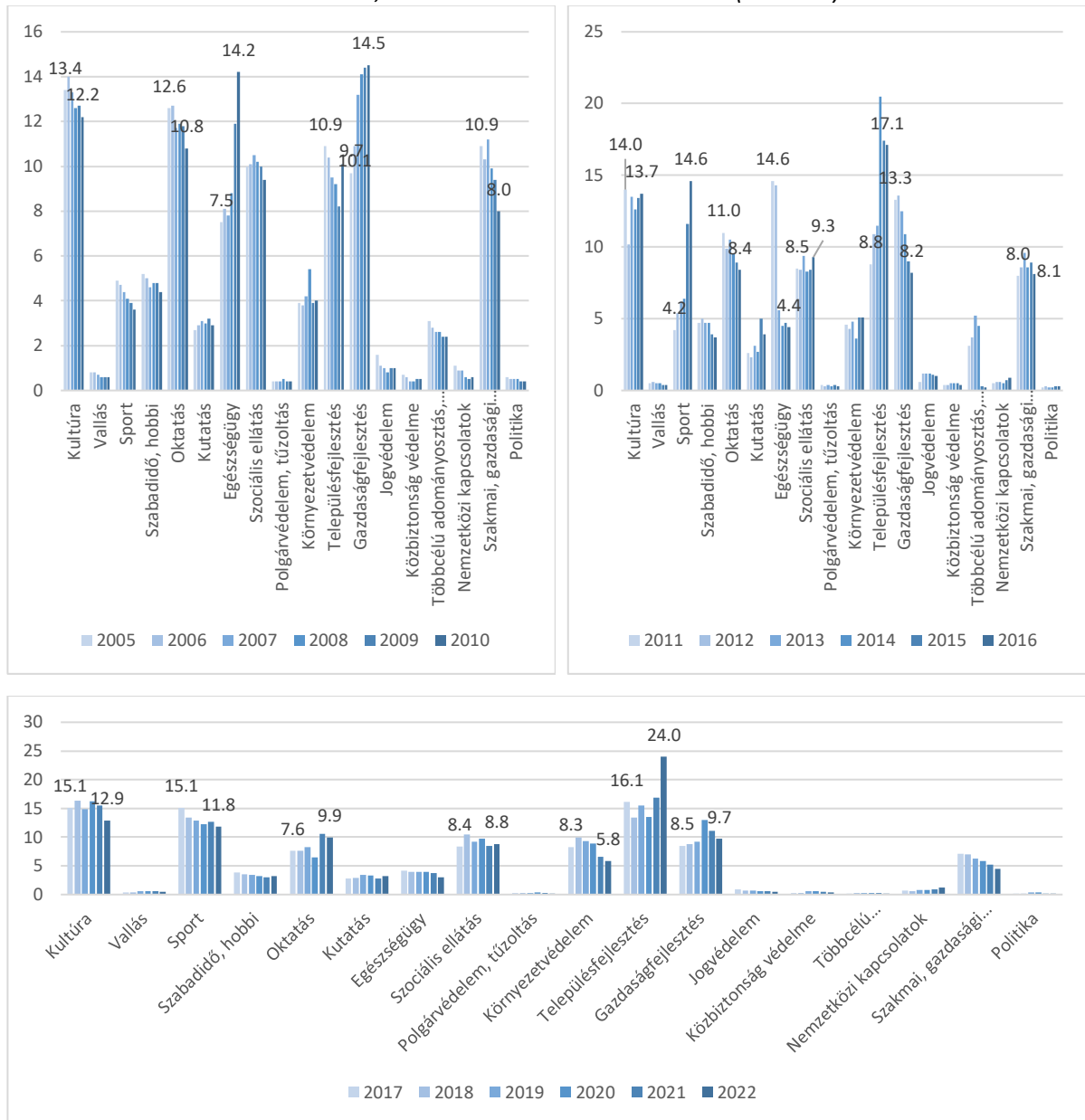
Végezetül, 2017 és 2022 között továbbra is a településfejlesztési alszektorhoz jutott a szektor összes bevételeinek legnagyobb hányada (átlagosan 16,5 százaléka), és ezt követték sorrendben a kulturális-, a sport- és a gazdaságfejlesztési alszektorok. Ez a négy alszektor a hazai civil-nonprofit szektor összes bevételeinek (átlagosan) 54,9 százalékát birtokolta. Az oktatási alszektor az ötödik helyre került, mivel a szociális alszektor az adott időszakban már több bevételt tudott realizálni.

Az oktatási alszektor a „mélypontját” – a bevételrészesezési arány tekintetében is – 2020-ban érte el, amikor is a civil-nonprofit szektor összes bevételeinek mindössze 6,5 százalékát tudta kitermelni. Ugyanakkor érdekes fejlemény, hogy míg más (kultúra-, sport-, gazdaságfejlesztés- és szociális) alszektorok bevételrészesezési arányai 2021 és 2022 között lecsökkentek, addig az oktatási alszektornak 2021-ben 10,6 százalékra emelkedett, 2022-ben pedig valamivel alacsonyabbra, 9,9 százalékra esett vissza részesedése.

Amennyiben az oktatási alszektor szervezetszámbeli arányát és a szektor összes bevételeiből való arányát vetjük össze, megállapítható, hogy szervezetszámbeli arányánál minden vizsgált időszakban átlagosan 2-5 százalékponttal alacsonyabb bevétellel rendelkezett. Ez arra utal,

hogy az oktatási alszektorban számos olyan szervezet van, amelynek minimális vagy egyáltalán nincs bevétele.¹⁰

2. ábra. Az egyes civil-nonprofit alszektorok jellemzői az összes bevételből való részesedés alapján 2005-2010, 2011-2016 és 2017-2022 között (százalék)¹¹



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

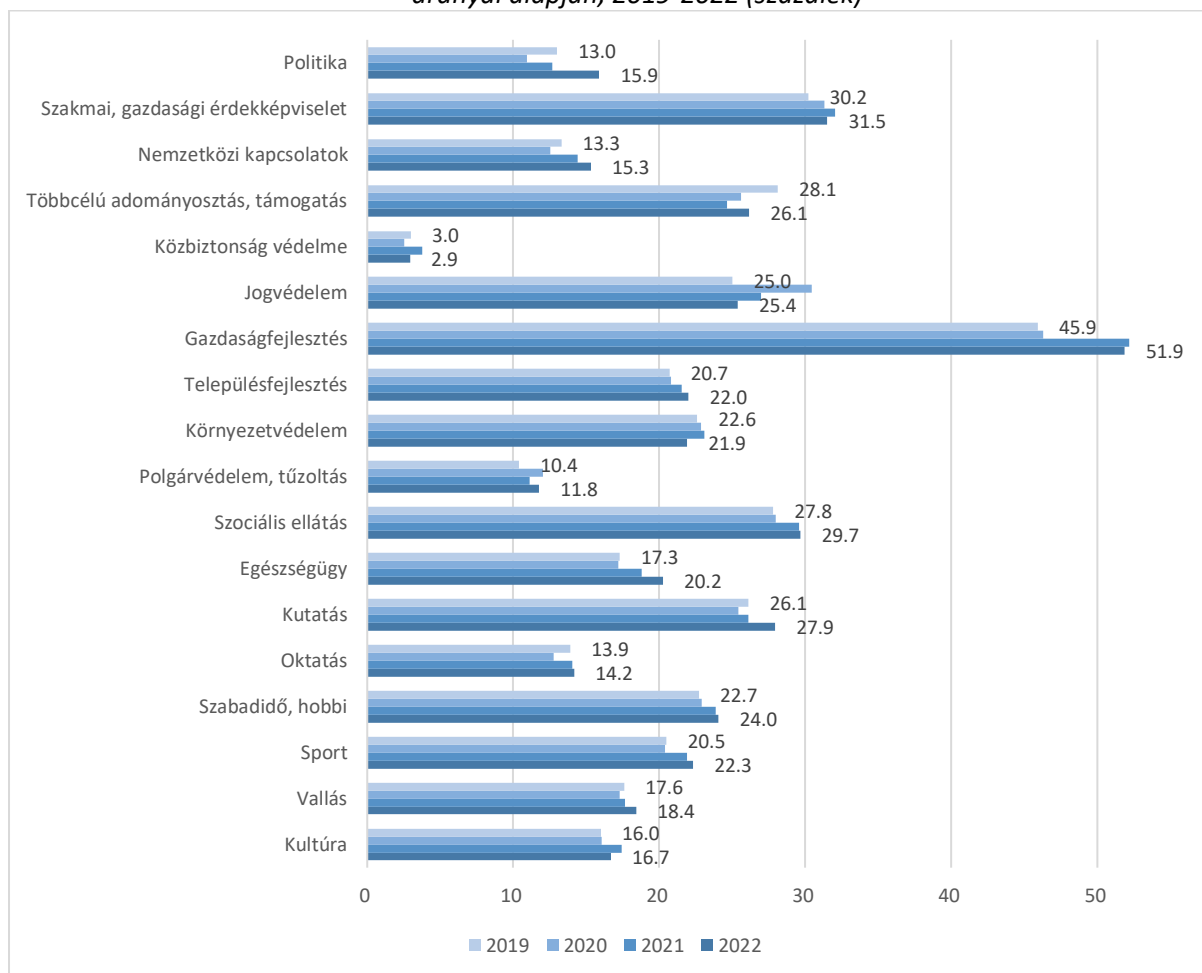
¹⁰ Összehasonlításként érdemes megjegyezni, hogy a szervezetek alig 5,5 százalékát kitevő településfejlesztési alszektor az összes bevételek 17,4 százalékát birtokolta 2022-ben. Ugyanezek az arányok a gazdaságfejlesztési alszektor esetében 2,6-9 százalék, az egészségügyi alszektornál 4,4-4,7 a környezetvédelminél pedig 3,4-5,1 százalék, míg a kulturálisnál 14,2-13,4 százalék, a sportnál 14,3 -11,6 százalék, a szabadidő és hobbinál 13,7-3,9 százalék volt.

¹¹ A jelölt százalékos értékek a 2005-ös és 2010-es, a 2012-es és 2016-os, illetve a 2017-es, valamint a 2022-es évekre vonatkoznak.

Egy civil-nonprofit tevékenységi terület szektoron belüli jelentőségének másik mutatója a foglalkoztatási potenciál, amit két adattal lehet érzékeltetni: egyrészt, hogy a szervezetek hány százalékának van (fő- és mellékállású) foglalkoztatottja, illetve, hogy hány foglalkoztatottal rendelkezik. Az alábbiakban ezt két mutatót a 2019 és 2022 közötti időszakra vetítve mutatjuk be (3. és 4. ábra).

Ahogy a lenti ábrán is látható 2019 és 2022 között legnagyobb arányban a gazdaságfejlesztés, a szakmai érdekképviselet és a szociális ellátás terén működő civil-nonprofit szervezetek rendelkeztek (fő- és mellékállású) foglalkoztatottakkal. E rangsorban a legutolsó helyek egyikét foglalja el az oktatási alszektor (átlagosan 13,7 százalékos részesedésével), még úgy is, hogy 2021-ben és 2022-ben nőtt azon szervezetek száma, amelyeknek volt foglalkoztatottja.

3. ábra. Az egyes civil-nonprofit alszektorok jellemzői a foglalkoztatottal rendelkező szervezetek arányai alapján, 2019-2022 (százalék)¹²

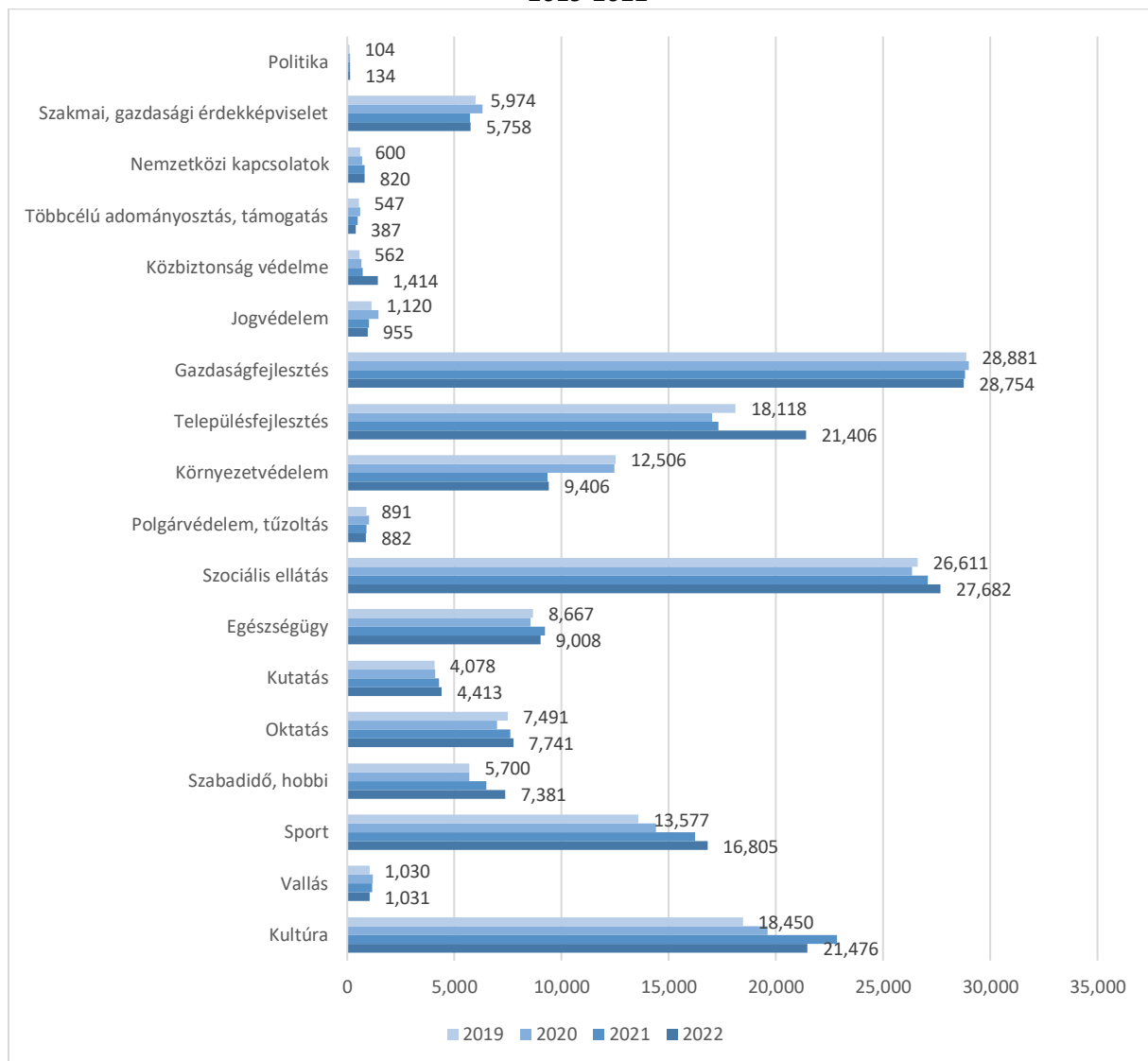


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2019 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2021-2024.

¹² A jelölt százalékos értékek a 2019-es, valamint a 2022-es évekre vonatkoznak.

A magyar önkéntes szektor öt legnagyobb foglalkoztatója 2019 és 2022 között a gazdaságfejlesztési-, a szociális-, a kulturális-, a településfejlesztési- és a sport alszektorok voltak (4. ábra). Az adatok alapján azt látható, hogy – a foglalkoztatottak számát illetően – az öt alszektort különbözőképpen érintették a vizsgált időszakban kialakult válságok. Így például a gazdaságfejlesztési-, a szociális- a sport alszektor növelni tudta a foglalkoztatottjainak a számát 2022-re.

4. ábra. Az egyes civil-nonprofit alszektorok megoszlása az összes foglalkoztatottak száma alapján, 2019-2022¹³



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2019 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2021-2024.

Ezzel szemben a kulturális alszektorkban 2020-ban valamivel visszaesett a foglalkoztatottak száma, de 2021-ben már a 2019-es adatokat meghaladóan tudta növelni foglalkoztatási

¹³ A jelölt százalékos értékek a 2019-es, valamint a 2022-es évekre vonatkoznak.

potenciálját, ami 2022-re némileg ismét csökkent. Ugyanakkor a településfejlesztési alszektor sajátos foglalkoztatási potenciált tudott felmutatni, mivel 2020-ban és 2021-ben csökkent, de 2022-re már a 2019-es adatokat meghaladóan nőtt foglalkoztatottjainak száma.

Az oktatási alszektorban 2019-ben 7491 fő- és mellékállású munkavállaló volt, amivel a nyolcadik helyet foglalta el a foglalkoztatottak számát illetően. 2020-ban mintegy hét százalékponttal (6975 főre) csökkent az alszektor foglalkoztatottjainak száma, majd innen, mint egy kilenc százalékpontos emelkedést ért el (7597 fő) 2021-re, ahonnan 2022-ben tovább tudta növelni mintegy két százalékponttal (7741 főre) foglalkoztatottjainak számát. Mindez azt mutatja, hogy a COVID-19 járvány okozta sokból az oktatási alszektor foglalkoztatottjainak számát illetően egy magasabb szintre tudott visszapattanni. Ugyanakkor ez a foglalkoztatotti szám egy közepes foglalkoztatási potenciált jelent a hazai civil-nonprofit szektorban, ami alapján az feltételezhető, hogy az önkéntes munkavégzésnek fontos szerepe van a szervezetek fenntartásában és működtetésében.

Összegezve az oktatási alszektornak a hazai civil-nonprofit szektorban elfoglalt helyzetét megállapíthatjuk, hogy 2010 és 2022 között a szervezetszámbeli arányát tekintve jelentős pozícióvesztésen ment át. Noha a szektor összes bevételeiből való részesedése folyamatosan csökken, de még így is a szervezetek felső ötödében foglal helyet. Mind a foglalkoztatottal rendelkező szervezetek aránya, mind pedig foglalkoztatási potenciálja alapján a magyar civil-nonprofit szektor középmezőnyében helyezkedik el.

AZ OKTATÁSI CIVIL-NONPROFIT ALSZEKTOR STRUKTURÁLIS JELLEMZŐI, 2010-2022

Mielőtt rátérnénk az oktatási alszektor 2010 és 2022 közötti strukturális jellemzőinek tárgyalására, nem érdektelen, hogy összehasonlításként felidézzük annak kétezres évekbeli főbb jellemzőit Szalainé Homola Andrea és Nagy Józsefné (2002:567 – 568) tanulmánya alapján:

- A 2000-es évekig az oktatási alszektor lényegesen gyorsabb fejlődést mutatott fel, mint más alszektorok;
- alapvetően alapítványi dominancia (92 százalékban) határozta meg jellegét;
- az alapítványok 90 százaléka egyetlen iskola fenntartására alakult, diákokat vagy tanárokat részesített pénzbeli vagy természetbeni támogatásban;

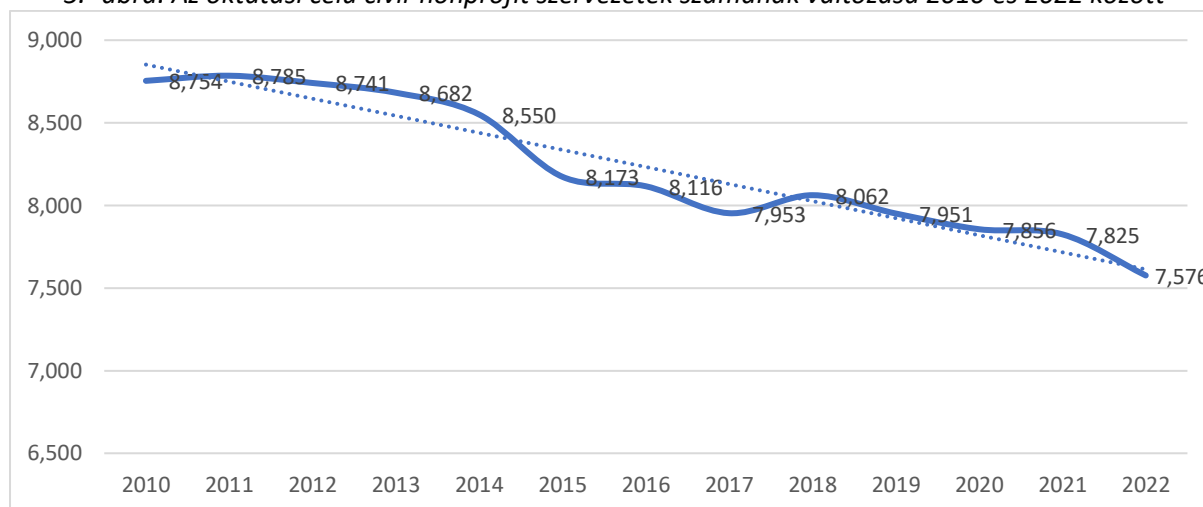
- jellemző forma volt, az egy alapítvány-egy iskola-konstrukció vagy az egy iskola-sok kis alapítvány;
- az alapítványok 70 százaléka az alap- és a középfokú oktatás, míg alig 10 százaléka a felsőoktatás támogatására jött létre;
- az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek fővárosi koncentrátságot mutattak, mivel az egynegyedük budapesti székhelyű volt;
- a civil-nonprofit szektor összes bevételének 13 százalékát birtokolta, amivel a második legnagyobb bevétellel rendelkező szervezetegyüttessé vált.

A következőkben, amikor áttekintjük az oktatási alszektor 2021 és 2022 közötti szervezetszám, szervezet- és tevékenységtípus szerinti jellemzőit, egyrészt reflektálunk ezekre a korábbi eredményekre, másrészt pedig ebben a több, mint másfél évtizedben bekövetkezett oktatáspolitikai változásokra is.

Az oktatási alszektor szervezetszám szerinti alakulása 2010 és 2022 között

Ahogy már fentebb utaltunk rá, 2010-től – a korábbiakhoz képest – az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek számában folyamatos csökkenés ment végbe. Az alszektor összes szervezeteinek száma a 2010-es évek elején még 8790 között mozgott, ami 2022-re 7576-ra esett vissza, ami mintegy 15 százalékpontnyi csökkenést jelentett. Amennyiben a 5. ábrát figyelmesebben megnézzük, az oktatási civil-nonprofit szervezetek számának csökkenése 2017-ig volt nagyobb ütemű (mintegy 10 százalékpontnyi), majd 2018 és 2022 között ez valamit lassult (ekkor mintegy 5 százalékpontnyi volt a visszaesés).

5. ábra. Az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek számának változása 2010 és 2022 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

A bevezetőben megemlítettük, hogy a Köznevelési Törvény végrehajtási utasítása 2012-2013 között lépett életbe, és azt feltételeztük, hogy ez az „államosítás” hatással volt a köznevelési intézményeket támogató civil-nonprofit szervezetek működésére is. Noha direkt összefüggést a statisztikai adatok alapján nehéz feltárni, de annyi megállapítható, hogy 2012 és 2017 között 9 százalékponttal csökkent az oktatási civil-nonprofit szervezetek száma, azaz a vizsgált időszakra jutó szervezetcsökkenés jelentős része ebben a hat évben realizálódott (5. ábra). A válságokkal terhelt három kritikus évben – a 2019-es bázisévhez képest – mintegy évi 1-1,3, százalékpontos csökkenés volt jellemző az oktatási civil-nonprofit szervezetek körében.

Az oktatási alszektor szervezettípus szerinti alakulása 2010 és 2022 között

Ahogy minden civil-nonprofit alszektor, úgy az oktatási esetében is négyféle szervezettípust különböztet meg a nonprofit statisztika: a (magán)alapítványokat, az egyesületeket és szövetségeket, a köz- és vagyonkezelő alapítványokat, valamint a nonprofit gazdasági társaságokat.

A nonprofit szakirodalom (Evers 1995; Zauner 2002) bázisközeli szervezeteknek tartja az egyesületeket és a (magán) alapítványokat, államközelinek a köz- és vagyonkezelő alapítványokat, és gazdaságközelinek a nonprofit gazdasági társaságokat. Magyarországon az államközeli nonprofit szervezetek – a közalapítványok, köztisztviselők és közhasznú társaságok – 1993-ban¹⁴ jöttek létre, míg a piacközeli nonprofit szervezetek – a nonprofit gazdasági társaságok (közkereseti, betéti, korlátolt felelősségű és részvénytársaságok) – 2006-tól jelentek meg, mint szervezeti formák. E tekintetben a magyar nonprofit szektor trianguláris szervezetűvé vált.

A nonprofit statisztikai felosztás „klasszikus” civil szervezetekként osztályozza a (magán) alapítványokat, az egyesületeket és szövetségeket. A nonprofit vállalkozások közé sorolja a nonprofit gazdasági társaságokat, valamint a kormányzati, önkormányzati alapítású – jobbra közfeladat ellátására, támogatására szakosodott – köz- és vagyonkezelő alapítványokat is. A nonprofit szervezetek harmadik csoportját az *érdekképviseletek* (köztisztviselők, munkaadói, munkavállalói és szakmai szervezetek) alkotják.¹⁵

¹⁴ Az 1993. évi IC törvénnyel. Meg kell jegyezni, hogy a közhasznú társaságoknak a 2006. évi IV. törvény szerint át kellett alakulniuk nonprofit gazdasági társasággá, ennek elmaradása esetén pedig jogutód nélkül szűntek meg.

¹⁵ Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/2020/index.html#footnote-2>

Ezen túlmenően még egy kategorizációval él a nonprofit statisztika: társas nonprofit szervezetnek tekinti a társuláson, illetve tagságon alapuló nonprofit szervezeteket, úgymint az egyesületeket, szövetségeket, a köztisztviselőket, a munkaadói, munkavállalói és szakmai érdekképviseleteket, az egyesüléseket, valamint a nonprofit gazdasági társaságokat.¹⁶ Nem társas szervezetek a valamilyen célvagyon felhasználására és működtetésére létrehozott magán-, illetve köz-, valamint a vagyonkezelő alapítványok.¹⁷ Ez utóbbiakat kifejezetten valamilyen közhasznú tevékenység vagy közfeladat ellátására hozzák létre.

Szalainé és Nagyné 2002-ben megjelent tanulmányukban azt írták, hogy az oktatási alszektor – szervezettípus szerint – az alapítványi dominancia határozza meg (Szalainé – Nagyné 2002). Ez a dominancia 2010 és 2022 között sem változott, csak valamit gyengült az egyesületek, a nonprofit gazdasági társaságok, valamint a köz- és vagyonkezelő alapítványok számának növekedésével. Jól mutatja ezt, hogy 2010-ben még az összes oktatási szervezet 82 százaléka, az évtized közepére 80 százaléka, míg 2022-ben pedig már „csak” 76 százaléka működött alapítványi formában.

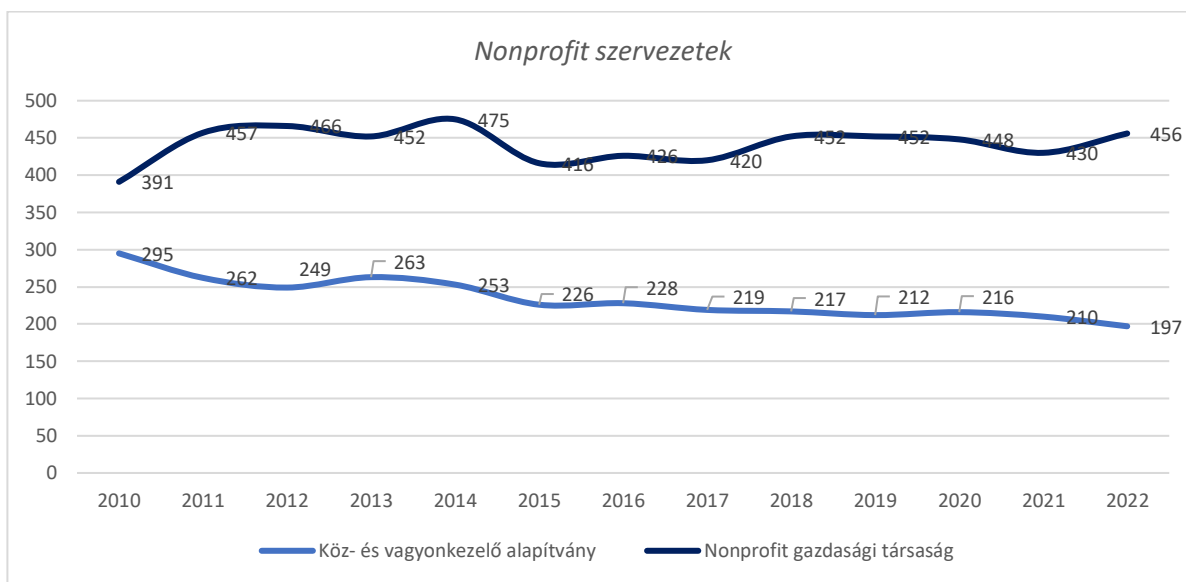
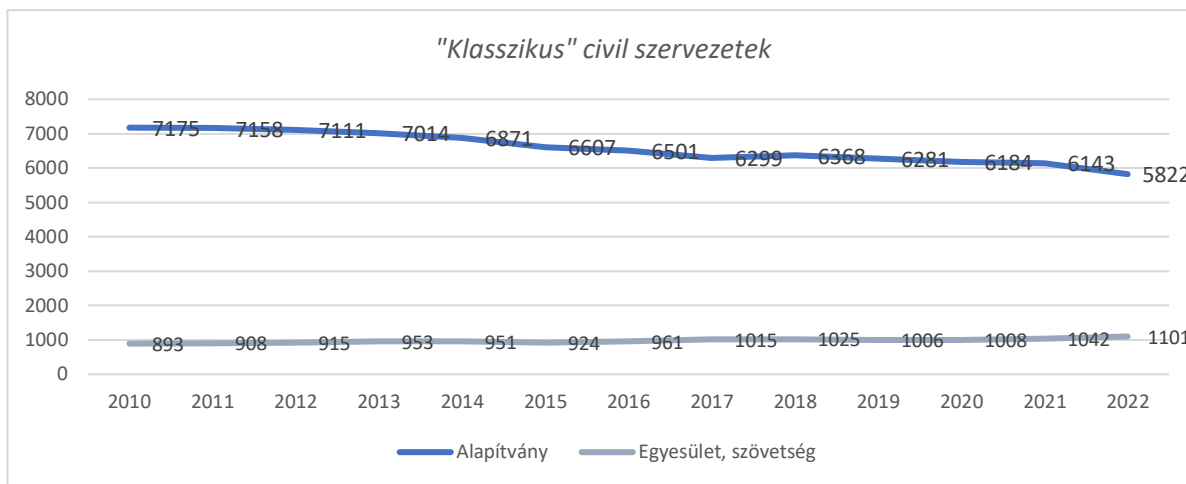
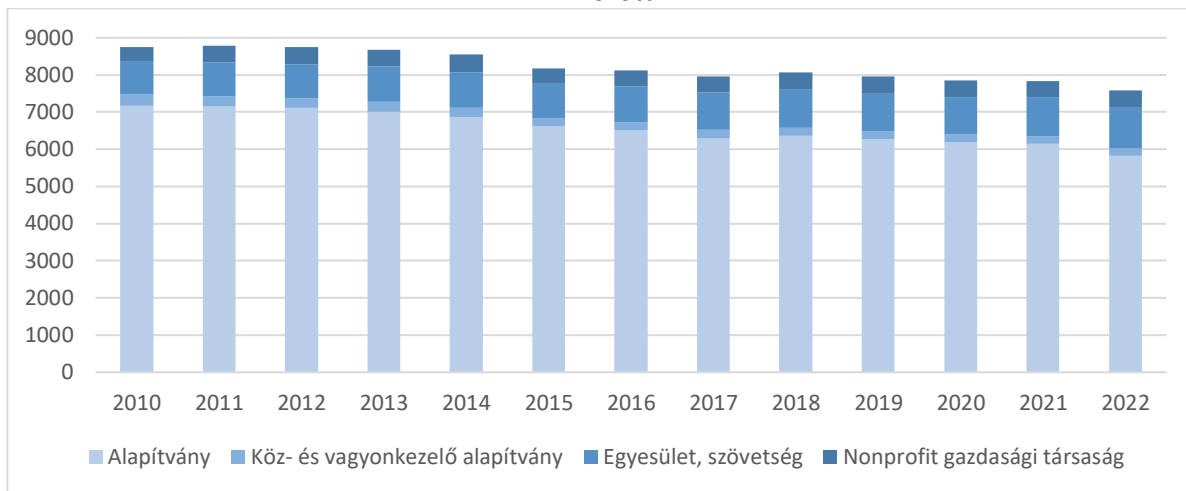
Az állampolgári, közösségi kezdeményezéseket társas formában kifejező egyesületek aránya 11-13 százalék között változott a vizsgált időszakban. Ahogy a 6. ábrán is látható, az alapítványi olló zárulásával az egyesületek száma, ha nem is számottevő mértékben, de folyamatosan emelkedett, ami főként a szülői, illetve tanári szervezetek alapításának tudható be. Az oktatási alszektorra az önkormányzatok által létrehozott közalapítványok a jellemzőek, amelyek aránya 2-3 százalék között mozgott 2010-2022 között. A 6. ábrán jól látható, hogy 2015-től fogva számuk egyre inkább csökken, aminek hátterében az önkormányzati források hiánya, másrészt „érdekvesztésük” állhat, hogy a települési oktatási civil-nonprofit szervezeteket támogassák. A nonprofit gazdasági társaságok száma, noha hullámzóan alakult, de arányuk 4-5 százalékot tett ki a vizsgált időszakban. A szervezetek számában az első felfutás 2013 és 2014 között, a második pedig 2017 után zajlott le.

Az oktatási civil-nonprofit szektort szervezettípus alapján tehát erős homogenitás és bázisközelség jellemzi, mivel, ha enyhén csökkenő mértékben is, de a (magán)alapítványok dominálják az alszektor (6. ábra).

¹⁶ Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/2020/index.html#footnote-3>

¹⁷ A vagyonkezelő alapítványok a 2021. évi IX. törvénnyel kerültek be a nonprofit jogi formák közé. Lásd erről bővebben: <https://www.nonprofit.hu/tudastar/Maganalapitvanyok-es-vagyonkezelo-alapitvanyok>

6. ábra. Az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek szervezettípus szerinti megoszlása 2010 és 2022 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

Lassú, de folyamatos növekedés figyelhető meg az egyesületek körében, míg a közalapítványok számának csökkenése magyarázhatja a szektor bevételecsökkenését is az elmúlt években. A nonprofit gazdasági társaságok egyrészt számos alapítványi misszió támogatására, illetve szolgáltatások „nonprofitosítására” jöttek létre, főként az óvodai és általános iskolai oktatás körében. Másrészt a szakmunkásképzés terén találunk nagyobb számban nonprofit gazdasági társaságokat. Ez utóbbi, úgy véljük, annak tudható be, hogy a duális szakképzést 2015-ben vezették be és a vállalati támogatások így öltöttek nonprofit formát.

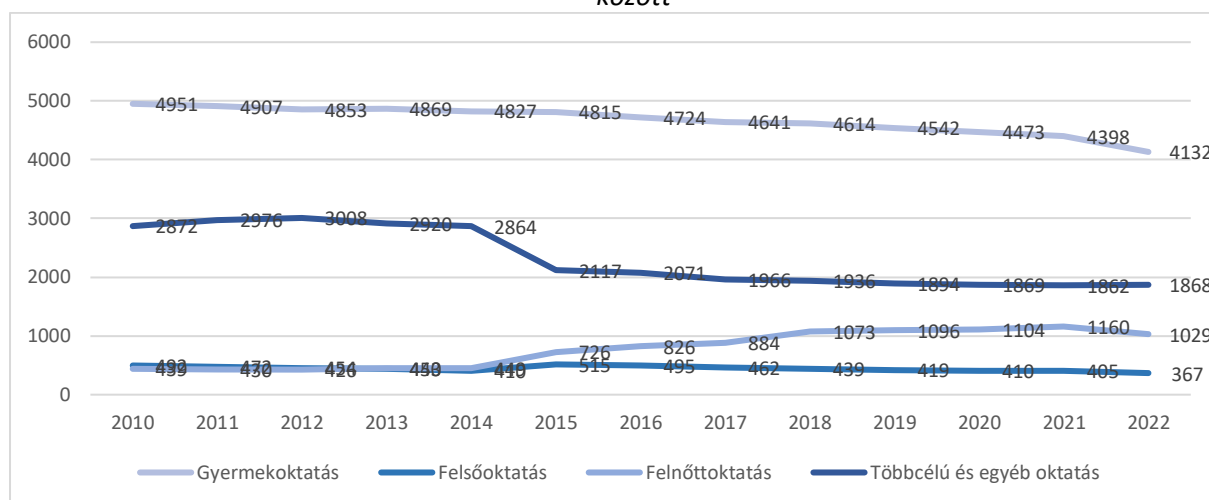
Az oktatási alszektor altevékenységek szerinti jellemzői 2010 és 2022 között

Az nonprofit statisztika az oktatási alszektorban négy fő altevékenységet¹⁸ különböztet meg:

- alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás;
- felsőszintű oktatás – felsőoktatás;
- iskolarendszeren kívüli oktatás, képzés – felnőttoktatás;
- oktatást kiegészítő tevékenység – többcélú egyéb oktatás.

Az oktatási alszektor tevékenységi profilját már a kilencvenes évek óta az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” határozta meg, hiszen a szervezetek 59-56 százaléka (ami 4951-4132 közötti számú szervezetet jelentett, lásd 7. ábra) e tevékenységi területen működött.

7. ábra. Az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek altevékenységek szerinti megoszlása 2010 és 2022 között

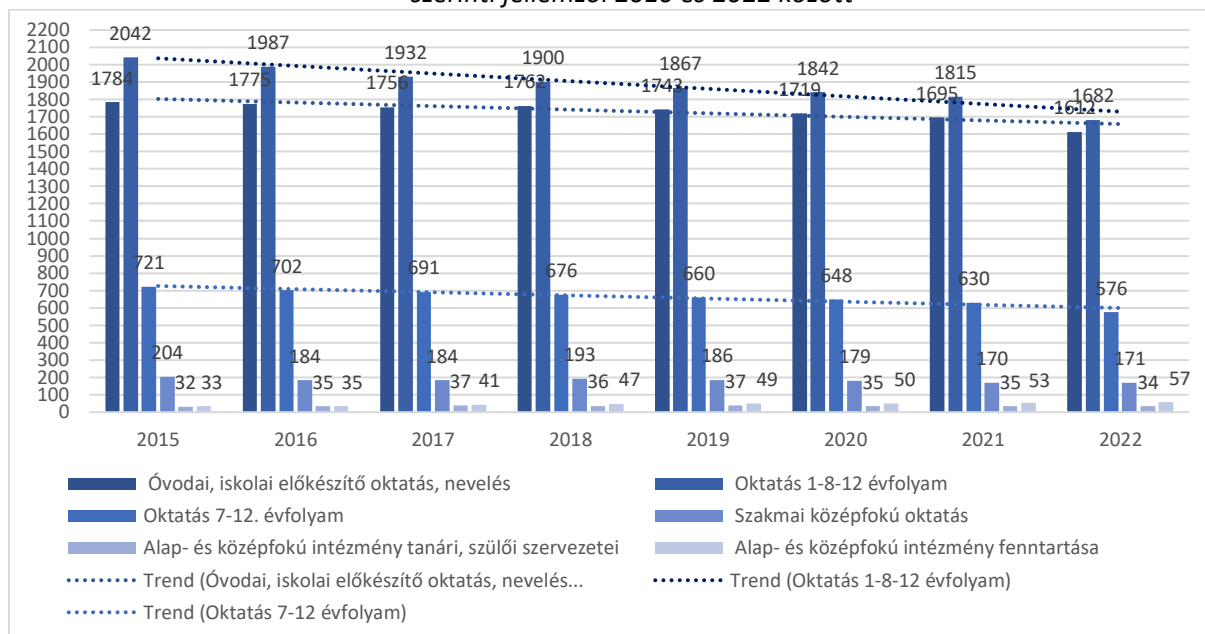


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

¹⁸ A 2015 utáni és az az előtti NSZOR-kódok szerint.

A másik meghatározó tevékenységüknek az „oktatást kiegészítő tevékenység – többcélú egyéb oktatás” mutatkozott, ami 2010 és 2015 között az oktatási szervezetek mintegy harmadára volt jellemző. Az ezt követő szervezetszám-csökkenést a 2015-ben bevezetett új NSZOR-kód is magyarázhatja, ami egyfajta profiltisztítást eredményezhetett. Jól mutatja ezt, hogy míg 2010 és 2015 között az „iskolarendszeren kívüli oktatást, képzést – felnőttoktatást” végző szervezetek száma alig 430-450 oktatási szervezetet tett ki, addig 2015 után számuk folyamatosan emelkedett és meghaladta 1100-at is. Konstansan legkisebb a számuk azon oktatási szervezeteknek, amelyek „felsőszintű oktatás – felsőoktatás” területén működnek. A következőkben az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” altevékenységi csoporthoz tartozó oktatási tevékenységeket vizsgáljuk meg a 2015 és 2022 közötti időszakban. Az időintervallum-szűkítés oka, hogy az új NSZOR-kód ettől az időtől teszi lehetővé a részletes elemzést. Ahogy 8. ábrán is látható, az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” altevékenység körében a legtöbb (mintegy 2042-1682 közötti) civil-nonprofit szervezet az általános iskolákat támogatta vagy az ott folyó szakmai munkához kapcsolódott. Számuk azonban 2015 és 2022 között mintegy 21 százalékkal csökkent.

8. ábra. Az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” altevékenység tevékenységcsoportok szerinti jellemzői 2010 és 2022 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

Másodikként az óvodai és iskolai előkészítést, nevelést célul kitűző tevékenységi terület emelkedik ki, 1784-1612 közötti szervezetet számlálva, és esetükben a csökkenés csak 11

százalékos volt a vizsgált időszakban. Figyelemre méltó, hogy a középfokú oktatás támogatására az oktatási civil-nonprofit szervezetek mintegy négy százaléka vállalkozott és számuk 721-561 között alakult. Ugyancsak állandónak mondható 2015 és 2022 között azon kisszámú (30-35 közötti) szervezeteknek száma, amelyek az „alap- és középfokú intézmény tanári, szülői szervezeteit” jelenítik meg, illetve intézményi támogatását végzik.

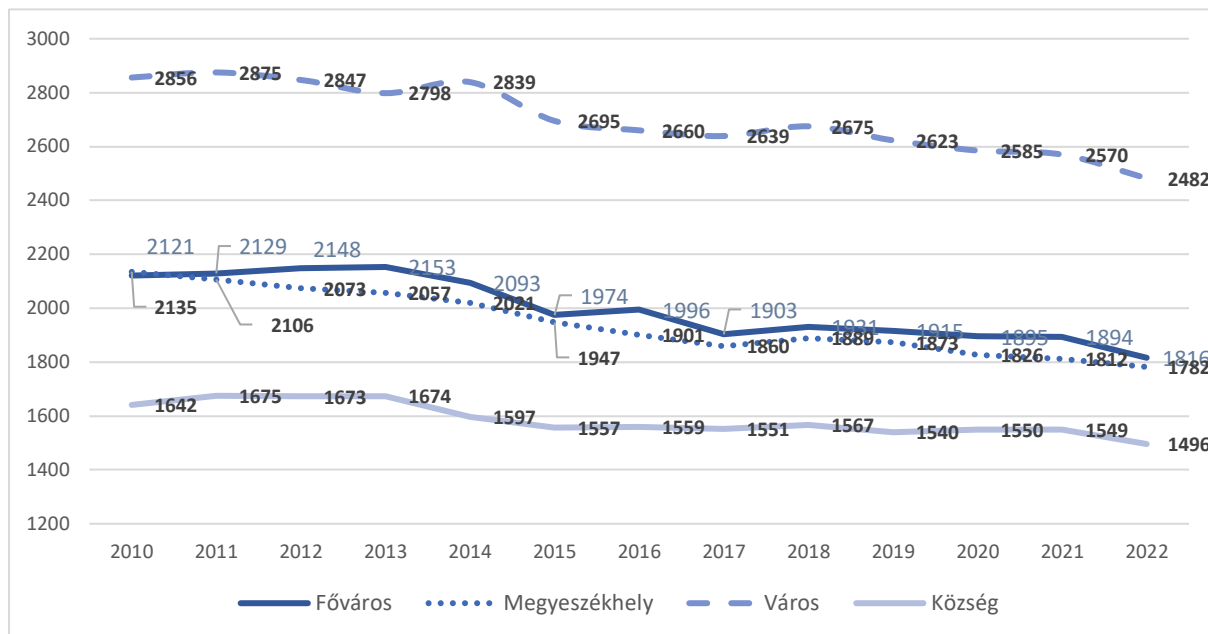
Az alszektor súlyát jelentő oktatási alapítványok működésének kiemelt területe tehát az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás”, és ezen belül is az általános iskolák, illetve óvodák támogatása jelenik meg a legnagyobb arányban. A szervezetszám-csökkenés arra utal, hogy egyre fogy az a többlet anyagi-, szellemi- és humánerőforrás, ami kiegészítené vagy kijavítaná e két közoktatási terület problémáit. Így az ezer sebből vérző közoktatás lassan elveszti azt a háterszágot, ami hozzá tudna járulni ahhoz, hogy legalább szinten tudja tartani működését.

Az oktatási alszektor települési sajátosságai 2010 és 2022 között

Az oktatási alszektort a kétezres évekig – ahogy Szalainé és Nagyné (2002) megállapította – erős fővárosi koncentrálttság jellemezte, mivel a szervezetek egynegyede budapesti volt. A 2010 és 2022 közötti adatok ezzel szemben azt mutatják, hogy az oktatás támogatására létrejött (mintegy 2856 és 2482 közötti számú) civil-nonprofit szervezetek egyharmada már (kis)városokban volt megtalálható (9. ábra). Őket követik a budapesti és a megyeszékhelyi szervezetek, amelyek átlagosan egy-egy harmadát tették ki az összes oktatási szervezeteknek a vizsgált időszakban. Végezetül a községi illetőségű oktatási szervezeteket találjuk, amelyek az összes szervezet megközelítőleg egyötödét jelentették. Úgy véljük, ebből a települési megoszlásból két következtetés vonható le. Egyrészt a városokban lakók számára fontos a közoktatás támogatása és ehhez megvan a civil aktivitásuk és az anyagi erejük is. Másrészt a közoktatás hiányosságait ők érzékelik olyan mértékűnek, hogy ezt alapítványok és egyesületek létrehozásával támogassák. A községekben lakók számára ezek a problémák legalább ilyen súllyal jelentkeznek, de erejükből a már csak a meglévő civil-nonprofit szervezetek támogatására futja, amire a szervezetszám nem túl nagy ingadozásából következtethetünk. Érdekes képet kapunk, ha az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” területén működő oktatási civil-nonprofit szervezetek települési megoszlását vizsgáljuk meg (10. ábra). Jól látható, hogy a legnagyobb számban itt is a városi civil-nonprofit szervezetek képviseltetik magukat, amelyeket a községi és a megyeszékhelyeken működő szervezetek követnek, a sort pedig a budapesti szervezetek zárják. Ennek hátterében egyrészt az agglomerációs folyamatok

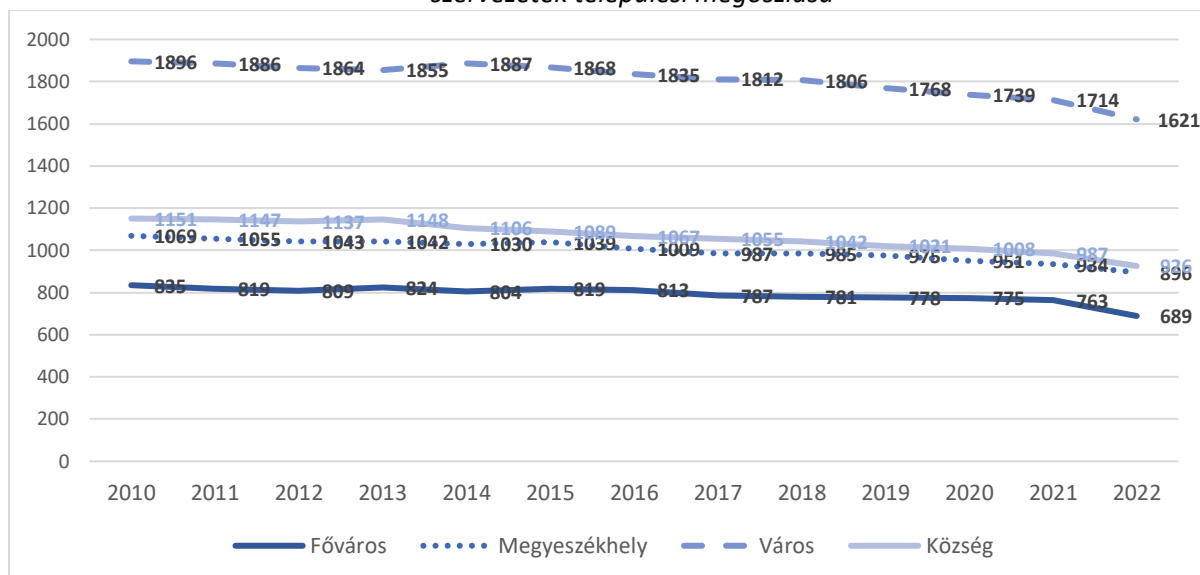
állhatnak, másrészt pedig az olyan civil-nonprofit szervezetek működése, amelyek a hátrányos helyzetű, óvodás és általános iskolás korú gyermekek fejlesztésére és oktatási támogatására jöttek létre és községekben működnek.

9. ábra. Az oktatási célú civil-nonprofit szervezetek települési megoszlása 2010 és 2022 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

10. ábra. Az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” altevékenységhez tartozó civil-nonprofit szervezetek települési megoszlása



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

Érdemes azonban megjegyezni, hogy 2019-hez viszonyítva 2022-re a városi oktatási szervezetek száma hat, a budapesti és megyeszékhelyi szervezeteké öt, míg a községi szervezeteké csak három százalékponttal csökkent.

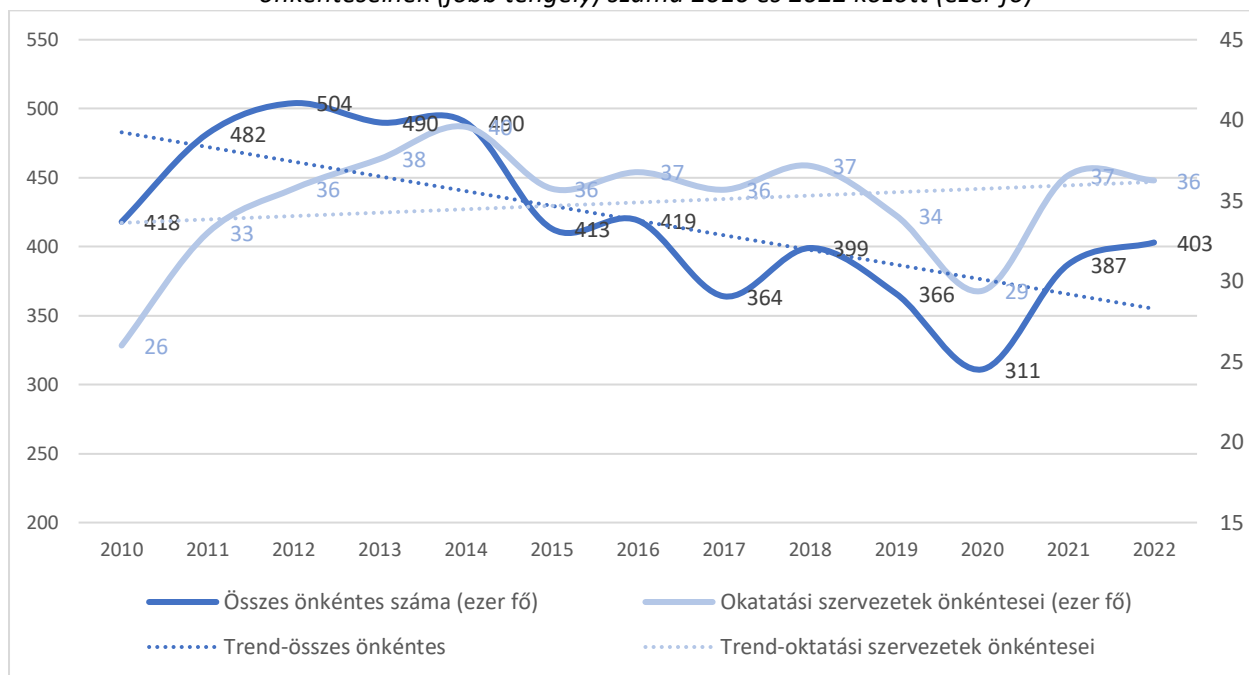
AZ ÖNKÉNTESÉG JELLEMZŐI AZ OKTATÁSI CÉLÚ CIVIL-NONPROFIT ALSZEKTORBAN, 2010-2022

Ahogy a bevezetőben is írtuk, először az oktatási alszektorban foglalkoztatott önkéntesek jellemzőit – önkéntesek száma, önkéntesség gyakorisága – vizsgáljuk meg, majd pedig az alszektorhoz kapcsolódó önkéntesség gazdasági erejét – önkéntesek által ledolgozott munkaórák, azok becsült értéke alapján – mutatjuk meg.

Az önkéntesek száma az oktatási alszektorban, 2010-2022

2010 és 2022 között az önkéntesekkel rendelkező oktatási civil-nonprofit szervezetek átlagosan mintegy 35 ezer önkéntest foglalkoztattak, amely az összes, civil-nonprofit szektorban foglalkoztatott önkéntes közel 9 százalékát tette ki. A 11. ábrán jól látható, hogy a vizsgált időszakban az oktatási önkéntesek száma egy emelkedő trendet mutat, szemben az összes önkéntes számát megjelenítő csökkenő trenddel. Amennyiben részletesen megvizsgáljuk, hogy miként alakult az elmúlt több, mint másfél évtizedben az oktatási alszektor önkénteseinek száma, akkor az adatok azt mutatják, hogy 2010 és 2014 között az oktatási önkéntesek száma gyors növekedésnek indult, és elérte a 39,5 ezer önkéntesszámot. Ezt követően az oktatási önkéntesek számának alakulása, ha kisebb amplitúdóval is, de szinte leképezte az civil-nonprofit szektor összes önkéntesszámának hullámzását. A 11. ábra adatai jól mutatják azt is, hogy az önkéntesek számának változásában 2020 egy mélypont volt mind az önkéntes-szektor, mind pedig az oktatási alszektor számára. 2020-ban az oktatási civil-nonprofit szervezeteknek 29400 önkéntesük volt, de ez az összes önkéntes 9,5 százalékát tette ki, ami arra utal, hogy noha nem elhanyagolható számú önkéntest veszített az alszektor, de ez nem volt olyan mértékű, mint ami szektorszinten volt tapasztalható. 2021 és 2022 között szektorszinten ismét növekedésnek indult az önkéntesek száma, de ez az oktatási alszektorban csak 2021-ben jelentkezett, majd 2022-ben ismét kismértékű csökkenés volt tapasztalható az önkéntesek számában.

11. ábra. A civil-nonprofit szektor összes önkénteseinek (bal tengely) és az oktatási alszektor önkénteseinek (jobb tengely) száma 2010 és 2022 között (ezer fő)

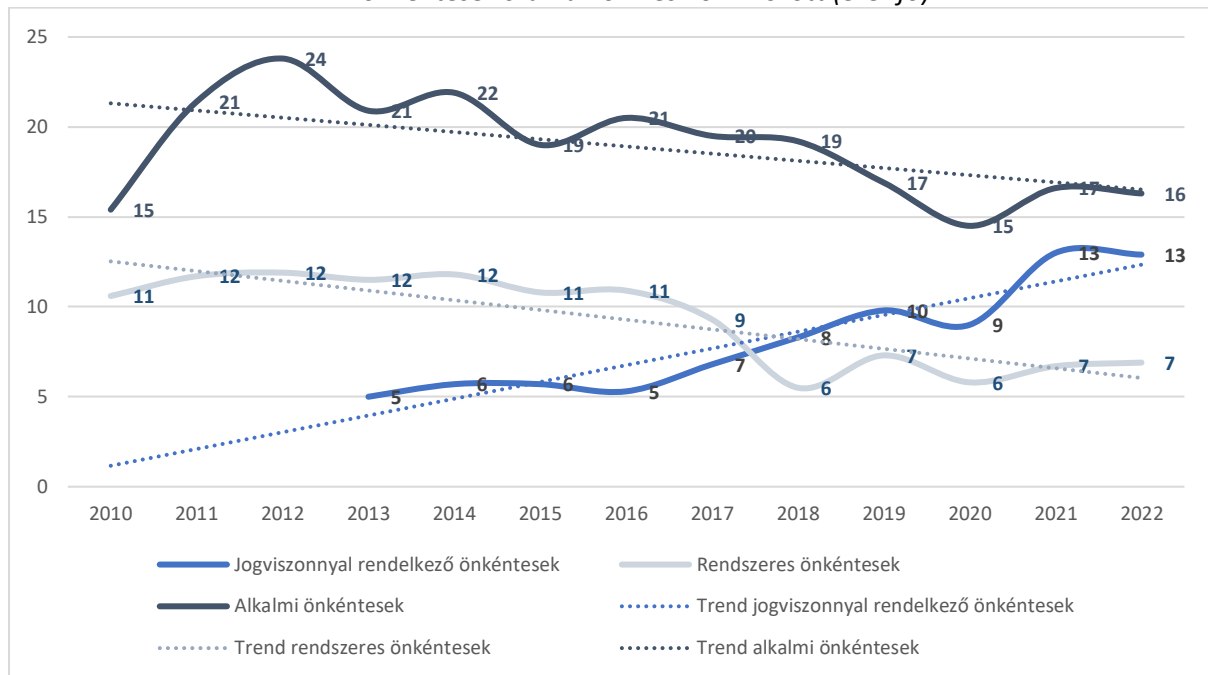


Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

Az önkéntesség gyakorisága az oktatási alszektorban, 2010-2022

Az önkéntesség gyakoriságának tekintetében a nonprofit statisztika kezdetben két típusú önkéntességet mért: a rendszeres és az alkalmi önkéntesek számát. 2013-tól vannak arra nézve adatok, hogy a civil-nonprofit szervezetek – a 2005. évi LXXXVII. törvény adta lehetőségekkel élve – hány jogviszonnal rendelkező önkéntest foglalkoztatnak. Ezzel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a magyar önkéntes-szektor már az 1990-es évektől fogva az alkalmi önkéntesek túlsúlya jellemezte és sokkal kevesebb rendszeres önkéntesről adtak számot a szervezetek. Ahogy a 12. ábra is mutatja az oktatási alszektorra is jellemző az alkalmi önkéntesek túlsúlya, míg a rendszeres önkéntesek aránya 41-19 százalék között ingadozott a vizsgált időszakban. Mindkét önkéntes-típus esetében egy csökkenő trendet figyelhetünk meg. Ennek hátterében az állhat, hogy 2013-tól – kisebb ingadozásoktól eltekintve – dinamikus (mintegy 60 százalékkal) nőtt a jogviszonnal foglalkoztatott önkéntesek száma, mivel a kezdeti 13 százalékról indulva 2022-ben az oktatási önkénteseknek már 36 százaléka jogviszonnal rendelkező önkéntes volt. Ezek az adatok az oktatási civil-nonprofit szervezetek egy részének stratégiai gondolkodására utalnak, illetve arra, hogy a szervezetek azért, hogy önkéntesek elköteleződését növelni tudják szerződést kötnek velük, ami azzal is jár, hogy a törvényben meghatározottak szerint bizonyos költségeiket megtérítik.

12. ábra. Az oktatási alszektorban foglalkoztatott alkalmi, rendszeres és jogviszonnyal rendelkező önkéntesek száma 2021 és 2022 között (ezer fő)



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

Az önkéntesség gazdasági ereje az oktatási alszektorban

Az oktatási önkéntesek által ledolgozott munkaórák és az önkéntesek számát összevetve az látható, hogy nagyon hullámzóan alakult 2010 és 2022 között az, hogy milyen volt az oktatási önkéntesek teljesítménye: valójában 2019-től érzékelhető az, hogy számarányukhoz képest több munkaórát teljesítenek az oktatási önkéntesek, míg addig viszonylag alacsonynak volt mondható az önkéntes munkaórák mennyisége (13. ábra).

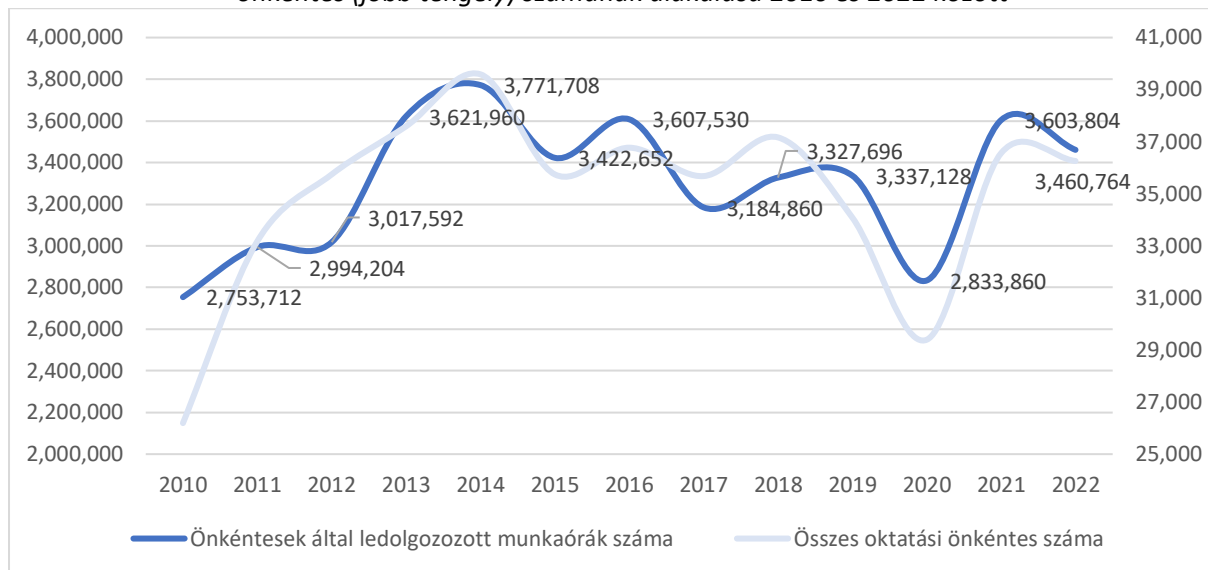
Amennyiben az egy önkéntesre jutó munkaórák számát hasonlítjuk össze az önkéntesek számával – a szektor, illetve az oktatási alszektor szintjén –, akkor az látható (14. ábra), hogy 2010 és 2022 között egy oktatási önkéntes kevesebb munkaórát (átlagosan évi 95 órát) teljesített, mint ami szektorszinten (átlagosan évi 122 óra) tapasztalható.

Mindez véleményünk szerint arra utal, hogy az oktatási alszektorban az önkéntesek munkája inkább a szervezetek működtetésével kapcsolatos, és kevésbé szolgáltatói feladatok ellátásában nyilvánul meg, ami az oktatási civil-nonprofit szervezetek alig 20-30 százalékáról mondható el.

Összességében az oktatási alszektorban az önkéntesek munkája nem elhanyagolható gazdasági erőt képvisel, noha ez szektorszinten az átlagosnál alacsonyabb értéket jelent. Ennek hátterében egyrészt strukturális, finanszírozási, másrészt az alszektor társadalmi

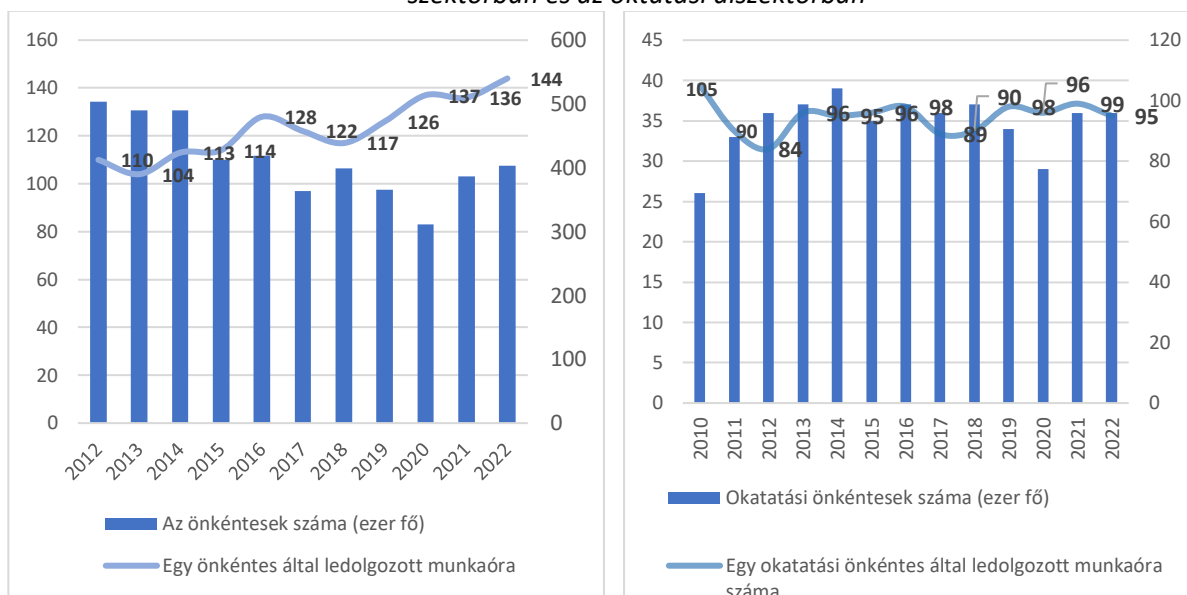
beágyazottságának gyengülése és önkéntesmenedzsmenti problémák állhatnak, amelyek nem függetlenek a hazai oktatáspolitikában végbement, illetve társadalmi gazdasági változásoktól sem.

13. ábra. Az oktatási önkéntesek által ledolgozott munkaórák (bal tengely) és az összes oktatási önkéntes (jobb tengely) számának alakulása 2010 és 2022 között



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

14. ábra. Az egy önkéntesre jutó munkaórák és az összes önkéntes száma a civil-nonprofit szektorban és az oktatási alszektorban



Forrás: Nonprofit szervezetek Magyarországon 2005 – 2022. Központi Statisztikai Hivatal 2007-2024.

ÖSSZEGZÉS

A magyar oktatási alszektorról szóló nonprofit statisztikai elemzésünk főbb eredményei azt mutatják, hogy 2010 és 2022 között a következő változások történtek az alszektóban:

- A civil-nonprofit szektorban szervezetszám tekintetében elfoglalt pozíciója 2011 óta folyamatosan csökkent.
- A vizsgált időszakban szervezetszámbeli arányánál átlagosan 2-5 százalékponttal alacsonyabb bevétellel rendelkezett.
- Mind a foglalkoztatottal rendelkező, mind a foglalkoztatottal nem rendelkező civil-nonprofit alszektorok rangsorában a legutolsó helyek egyikét foglalja el az oktatási alszektor.
- Az oktatási civil-nonprofit szektort szervezettípus alapján erős homogenitás és bázisközelség jellemzi, mivel, ha enyhén csökkenő mértékben is, de a (magán)alapítványok dominálják az alszektort.
- A kilencvenes évek óta az oktatási alszektor működésének kiemelt területe az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás”, amely azt mutatja, hogy az oktatási civil-nonprofit szervezetek több, mint a fele-háromötöde az általános iskolákat, óvodákat támogatta vagy az ott folyó szakmai munkához kapcsolódott.
- Átrendeződés történt a vizsgált időszakban az oktatási alszektor települési jellemzőiben, ugyanis az oktatás támogatására létrejött (mintegy 2856 és 2482 közötti számú) civil-nonprofit szervezetek egyharmada már (kis)városokban volt megtalálható.
- Fontos kiemelni, hogy az „alap- és középfokú oktatás – gyermekoktatás” területén működő oktatási civil-nonprofit szervezetek települési megoszlása szerint a városi szervezetek mellett a községi szervezetek játsszák ezen altevékenységi területen a második legmeghatározóbb szerepet.

Az eredmények alapján úgy véltük, hogy társadalmi beágyazottságánál fogva az oktatási alszektóban történt változásokra erős kihatással volt a közoktatás strukturális és irányítási átszervezése, az 1 százalékos felajánlást lehetővé tevő adójogi szabályozásokban bekövetkezett változások, az önkormányzati és az állampolgári „érdekvesztés”, valamint forrásszegénység. Mindezek alapján azt állapíthattuk meg, hogy a kilencvenes évek elején még megvolt a lehetősége annak, hogy a hazai oktatási alszektóban kialakuljon a szervezetek olyan szervezetegyettsége, amely képes kiegészíteni, korrigálni, vagy helyettesíteni az állami és

piaci „kudarcokat”. A nonprofit statisztikai adatok elemzése alapján az látszik, hogy erre az oktatási civil-nonprofit szervezetek alig egyharmada-egyötöde képes.

Tanulmányunk egyik fő kérdése az volt, hogy az oktatási alszektor a 2019-es bázisévhez képest miként vészelte át a válságokkal terhes 2020 és 2022 közötti időszakot. Az ezzel kapcsolatos eredmények a következőkre hívják fel a figyelmet:

- A szervezetszám szerinti lassú ütemű változás „végpontja” 2022-ben volt, mert az oktatási alszektor civil-nonprofit szektoron belüli aránya 12,4 százalékra esett vissza – bár még ezzel együtt is a negyedik legnagyobb szervezetszámmal rendelkező alszektor maradt. A válságokkal terhelt három kritikus évben – a 2019-es bázisévhez képest – mintegy évi 1-1,3 százalékpontos csökkenés volt jellemző az oktatási civil-nonprofit szervezetek körében.
- 2020-ban az oktatási civil-nonprofit szervezetek 29 400 önkéntesük volt, de ez az összes önkéntes 9,5 százalékát tette ki, ami arra utal, hogy noha nem elhanyagolható számú önkéntest veszített az alszektor, de ez nem volt olyan mértékű, mint ami szektorszinten volt tapasztalható. 2021 és 2022 között szektorszinten ismét növekedésnek indult az önkéntesek száma, de ez az oktatási alszektorban csak 2021-ben jelentkezett, majd 2022-ben ismét kismértékű csökkenés volt tapasztalható az önkéntesek számában.
- 2022-ben az oktatási önkénteseknek már 36 százaléka jogviszonnyal rendelkező önkéntes volt, ami az oktatási civil-nonprofit szervezetek egy részének stratégiai gondolkodására utal.
- 2019-től látható az, hogy számarányukhoz képest több munkaórát teljesítenek az oktatási önkéntesek, míg addig viszonylag alacsonynak volt mondható az önkéntes munkaórák mennyisége.

IRODALOM

- Bartal Anna Mária (2005): *Nonprofit elméletek, modellek, trendek*. Budapest: Századvég.
- Evers, Adalbert (1995): Part of the welfare mix: The third sector as an intermediate area. *Voluntas*, 6(2) pp. 159-182. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02353995>
- Gerencsér Balázs – Oprics Judit – Tanító Zsófia – Vagyas Fanni (2016): Civil szervezetek a közoktatásban – civil programok sikerének néhány tényezője. *Civil Szemle*, 13(1) pp. 31-58.
- James, Estelle (1987): The Nonprofit Sector in Comparative Perspective. In: Powell, Walter W. (szerk.) *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. New Haven: Yale University Press.
- Kuti Éva (1998): Hívjuk talán nonprofitnak... A jótékonyság, a civil kezdeményezések és az állami keretektől kiszoruló jóléti szolgáltatások szektorra szerveződése. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport.

- Laki Ildikó – Sebestény István – Bartal Anna Mária (2023): A magyar kulturális civil-nonprofit szervezetek és az önkéntesség jellemzői a szakirodalmi elemzések és a statisztikák (2010 – 2021) alapján. *Önkéntes Szemle*, 3(3) pp. 3-30. DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2023.3.3-30>
- Nahalka István (2022): Közoktatás-politika 2018-2022. *Educatio*, 31(1) pp. 14-29.
DOI: <https://doi.org/10.1556/2063.31.2022.1.2>
- Perpék Éva – Kiss Márta (2024): A tanulási eredményességet célzó programelemek és az önkéntesség lehetőségei a komplex járási Gyerekesély programokban. *Önkéntes Szemle*, 4(1) pp.
- Salamon, Lester M. – Anheier, Helmut K. (1995): *Szektor születik*. Ford. Kuti Éva. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport
- Szűcs Norbert – Fejes József (2024): A tanodák működése és a tanodai önkéntesség keretei. *Önkéntes Szemle*, 4(1) pp. 31-54.
- Szalainé Homola Andrea – Nagy Józsefné (2002): A nonprofit szervezetek fejlődése 1992-től napjainkig. *Statisztikai Szemle*, 80(5-6) pp. 557-576.

AZ ÖNKÉNTESK SZEREPE A MOTVÁCIÓ TANODÁK MŰKÖDÉSÉBEN

SZÚCS NORBERT¹ – FEJES JÓZSEF BALÁZS² – MUTIER USZÁMA³

Absztrakt

A Motiváció Oktatási Egyesület 2013 óta fogad önkénteseket tanodáiban, ugyanakkor az önkéntesekkel való együttműködés alapjainak lerakása már egy korábbi kezdeményezés, a Hallgatói Mentorprogram keretei között elkezdődött. Az elmúlt évtized során a Motiváció Műhely tevékenysége egyre komplexebbé vált, de az önkéntesek munkájára jelentős mértékben támaszkodó tanodai működés továbbra is meghatározó jellemzőnek tekinthető. Jelen munka célja bemutatni az önkéntesekkel való együttműködést a Motiváció Műhely tanodáiban, amely évtizedes tapasztalaton alapuló gyakorlat. Ennek központi jellemzője, hogy elsősorban a pedagógiai pályára és segítő hivatásra készülő felsőoktatási hallgatók bevonására épül, összekötve az önkéntességet a jövőbeni pálya szempontjából hasznos fejlődési, gyakorlatszerzési lehetőségekkel. Írásunk elsőként a Motiváció Műhely céljait és tevékenységeit vázolja fel, elhelyezve a tanodaprogramokat a szervezet célrendszerének tágabb kontextusában. Ezt követően a Motiváció Tanodák működésének részleteit ismertetjük, majd az önkéntesekkel való együttműködés kereteit mutatjuk be a következő témakörökbe rendezve: (1) toborzás és felvételi folyamat; (2) belépés, befogadás; (3) önkéntesek feladatai, lehetőségei. A magas belépési küszöbű önkéntesprogram a Motiváció Tanodák számára felkészült és elkötelezett önkénteseket, gyakran azonnal hasznosítható szakértői tudást, szükség esetén humánerőforrás-utánpótlást jelent. Az önkéntesek számára a tanodák munkájába való bekapcsolódás az altruista tevékenységek megélése mellett a közösséghez tartozás élményét kínálja. A pedagógusi és segítő hivatásra készülő fiatalok számára a tanodai önkéntesség a szakmai kompetenciák fejlesztésének gazdag lehetőségeivel és referenciaszerzéssel egyaránt munkapiaci előnyöket jelenthet.

Kulcsszavak: tanoda, önkéntesség, toborzás, befogadás, Motiváció Műhely

¹ Szűcs Norbert (PhD) szociológus, Motiváció Oktatási Egyesület.

² Fejes József Balázs (PhD) oktatáskutató, Motiváció Oktatási Egyesület, SZTE Neveléstudományi Intézet.

³ Mutier Uszáma biológia és matematika szakos tanár, a Motiváció Tanodák szakmai vezetője, Motiváció Oktatási Egyesület.

A tanulmány elkészítését a Strengthening of Tanodas Against Inequality and Discrimination című CERV-2023-EQUAL projekt támogatta, amelynek Szűcs Norbert a szakmai vezetője. A kutatást a Szegedi Tudományegyetem Interdiszciplináris Kutatásfejlesztési és Innovációs Kiválósági Központ (IKIKK) Humán és Társadalomtudományi Klaszterének IKT és Társadalmi Kihívások Kompetenciaközpontja támogatta. Fejes József Balázs a Gyermeki fejlődés nyomon követését segítő mérőeszközök fejlesztése kutatócsoport tagja.

The volunteer system in the Motivation after-school programs for disadvantaged students

Norbert Szűcs – József Balázs Fejes – Uszáma Mutier

Abstract

The Motivation Educational Association (Motivation Community) has been working with volunteers in its after-school programs since 2013; however, the foundations of the volunteer system had been laid earlier, within the framework of the Student Mentoring Program. During the past decade, activities of the Motivation Community have become more complex, but relying on volunteers in the after-school programs has remained a central feature. The purpose of this paper is to describe the volunteer system of the Motivation Community based on a decade of experience. The central feature of this system is that it is primarily based on the involvement of higher education students who are preparing for teaching careers and helping professions, connecting volunteering with opportunities of development, and gaining relevant experience. Our article first outlines the goals and activities of the Motivation Community, placing after-school programs within the broader context of the organization's objectives. In addition, the article describes the operation of Motivation after-school programs and presents the framework of cooperation with volunteers in terms of the following: (1) recruitment and admission process; (2) entry, integration; (3) tasks and opportunities of volunteers. Due to the high admittance threshold, Motivation after-school programs work with qualified and committed volunteers who often bring their ready to use expert knowledge and may even provide manpower for the Motivation Community. For the volunteers, working in the programs means they can experience altruism and a sense of belonging to a community. In addition, by developing their professional competencies and getting recommendation letters, higher education students can gain advantages in the labour market.

Keywords: after-school program for disadvantaged students, volunteering, recruitment, integration, Motivation Community

BEVEZETÉS

A Motiváció Oktatási Egyesület (Motiváció Műhely) több mint tíz éve, egy részletesen szabályozott protokollt követve, rendszeresen fogad önkénteseket tanodáiban. Az önkéntesekkel való együttműködés alapjainak kidolgozása megközelítőleg másfél évtizeddel ezelőtt, a Hallgatói Mentorprogram elnevezésű kezdeményezés keretében indult el (Fejes – Kelemen – Szűcs 2014), majd e program evolúciója a tanodákban folytatódott tovább (Szűcs 2016), és tart jelenleg is. Írásunk fő célja e gazdag tapasztalatokon alapuló módszertan bemutatása, amely elsősorban pedagógiai célú hátránykompenzáló programok számára kínálhat adaptálható elemeket. Emellett inspirációként szolgálhat pályakezdők szakmai

fejlődésének és szervezeti elköteleződésének támogatásához az oktatási és szociális szférában.

Esettanulmányunk négy fő részből áll, amelyekben, a céloknak megfelelően, először összefoglaljuk a Motiváció Műhely tevékenységeit, majd bemutatjuk a Motiváció Tanodák működését. Ezt követően a tanodai önkéntesek toborzásáról, képzéséről és munkájáról írunk, végül pedig reflektálunk a Motiváció és az önkéntesek együttműködésére.

A MOTIVÁCIÓ OKTATÁSI EGYESÜLET TEVÉKENYSÉGÉNEK BEMUTATÁSA

A Motiváció Tanodákat működtető Motiváció Oktatási Egyesület megalapításának története a 2007-ben elindított Hallgatói Mentorprogramhoz köthető. Ebben az évben került sor egy szegedi gettóiskola⁴ bezárására (Szűcs – Kelemen 2018), a program pedig az új iskolába kerülő hátrányos helyzetű tanulók felzárkózását és beilleszkedését támogatta mentori segítséggel. 2008 szeptemberétől a hódmezővásárhelyi deszegregációs intézkedés (Szűcs 2018) támogatását is felvállalta a Hallgatói Mentorprogram. A mentorok a Szegedi Tudományegyetem pedagógusjelöltjei és segítő hivatásra készülő hallgatói közül kerültek ki, feladatukat jellemzően a befogadó iskolákban végezték, főként délutánonként. A Hallgatói Mentorprogram elsődleges célja a deszegregációs folyamat keretében iskolát váltó tanulók tanulmányi felzárkózásának és szociális integrációjának segítése volt, de közvetett módon a pedagógusjelöltek szakmai felkészítésének támogatása és társadalmi érzékenyítésének elősegítése is a kezdeményezés céljai között szerepelt (lásd Fejes – Szűcs 2013).

A program alapítói a közösség autonómiájának növelése és a célok hatékonyabb megvalósítása érdekében 2012-ben létrehozták a Motiváció Oktatási Egyesületet (a továbbiakban Motiváció Műhelyként vagy Motivációként említjük). Öndefiníciója szerint a Motiváció Műhely egy olyan közösség, amelynek tagjai egy szolidáris, nyitott, fenntarthatóan működő, igazságos társadalomért dolgoznak. Küldetésükben is ezt fogalmazták meg: *„Célunk progresszív pedagógiai elvek és módszerek fejlesztése, a társadalmi integráció és az aktív állampolgárság erősítése, a környezeti fenntarthatóság szempontjainak érvényesítése. Sokrétű, de mégis szorosan összefonódó tevékenységeinket a jövőtudatos gondolkodás kapcsolja össze. Arra törekszünk, hogy egyrészt gyakorlatorientált programokat valósítsunk*

⁴ Gettóiskolának nevezi a szakirodalom az olyan extrém mértékben szegregált iskolát, ahol 50 százalék fölötti a hátrányos helyzetű tanulók aránya (Fejes 2018).

meg, másrészt rendszerszintű változásokat érzünk el. E kettősség a lokális és a globális gondolkodásunk összefonódásában is megjelenik.” (MOE 2023a)

Az elmúlt évtized során a Motiváció Műhely tevékenysége egyre komplexebbé vált. Működése két fő területre bontva írható le: közösségi fókuszú és pedagógiai fókuszú tevékenységek (MOE 2023a). A közösségi fókuszú pillér a következő három területet foglalja magában.

- Társadalmi integrációval kapcsolatos tájékoztatás. E tevékenységkör alapvető célja a társadalmi párbeszéd támogatása, a különböző társadalmi csoportokkal szembeni előítéletek, sztereotípiák, tévhitek lebontása, valamint az esélyegyenlőség előmozdítása, különösen az oktatás terén. Ezeket a társadalmi problémákat teszik például érthetővé és befogadhatóvá a Motiváció Műhelynek az oktatási rendszer anomáliáival foglalkozó társasjátékai (Mentortársas, Rendszerhiba, Ugróiskola).⁵
- A lokálpatriotizmus, a közösségépítés és a részvételiség elősegítése egy további tevékenységkör. A közösségfejlesztő és közösségszervező programokkal, a lokális ügyek képviselésével, a helyi civil szféra megerősítésével a Motiváció célja, hogy aktívan hatást gyakoroljon közvetlen környezetére – városára, régiójára. 2022 óta Motiváció Közösségi Tér néven egy civil hub működik Szeged belvárosában. A civilinkubátorház-funkcióhoz kapcsolódva közéleti események, képzések, adományvásárok és klubfoglalkozások⁶ valósulnak meg a helyszínen. E tevékenységterület kulcsfogalma a részvételi programok működtetése, mely során állampolgári aktivitást erősítő projekteket valósít meg a Motiváció számos társadalmi ügy kapcsán (például ivóvíz eléréséhez való jog megerősítése, menstruációs szegénység). A lokális identitást erősítő kezdeményezés egyik példája a szegedi tematikájú, három játékból álló társasjátékcsalád.⁷
- Végezetül a közösségi fókuszú tevékenységek harmadik tevékenységi köre a környezeti fenntarthatóság köré szerveződik. A Motiváció Műhely kiemelten foglalkozik a klímaváltozás problémájának társadalmi tudatosításával: a komplex jelenség

⁵ A Mentortársas a hátrányos helyzetű tanulók iskolai életútját mutatja be innovatív formában. A kooperatív Rendszerhiba az oktatási szegregáció negatív hatásait és a felszámolásának lehetőségeit kísérli meg érthetővé tenni. Az Ugróiskola az iskolaválasztás során felmerülő döntési lehetőségekre fókuszál, rámutatva a beiskolázási folyamatok diszfunkcióira az oktatási méltányosság kapcsán.

⁶ Például a társadalmi problémák megvitatására hivatott filmklub; a közösségépítésre használt Motiváció Társas Klub; a partnerszervezetekkel közösen megvalósított, tudománypszerűsítő Random Science előadássorozat; a társadalmi problémák megvitatására, szinergens hatások, együttműködések generálására szolgáló Katalizátor Beszélgetések.

⁷ A Szeded, a Sorba szeded és az Árral szemben elnevezésű játékok.

megismertetésével, illetve a jövőben várható természeti, társadalmi és gazdasági változásokra való felkészülés és adaptáció támogatásával. Ennek keretében a Motiváció több tagja részt vesz a Climate Fresk⁸ eszköz magyarországi népszerűsítésében, továbbá helyi, fenntarthatósággal és klímaváltozás elleni küzdelemmel foglalkozó kezdeményezésekben (például nagyvárosi hőszigetek elleni védekezés, klímakerekasztal, kutatások, iskolazöldítés, tájékoztató programok). A tanodáik bevonásával klímatantervet fejlesztenek és permakultúra-alapú programokat valósítanak meg. Az adománygyűjtő programjaik többek között a reciklikálásra való törekvést támogatják.

A Motiváció Műhely pedagógiai fókuszú pilléréhez a következő két tevékenységkör tartozik.

- Kutatás, közpolitikai javaslatok kidolgozása, érdekérvényesítés. Céljuk, hogy a magyar oktatási rendszer, valamint az oktatás során alkalmazott tartalmak, módszerek vizsgálatával és fejlesztésével elősegítsék az oktatás megújítását, a minőség emelését és a méltányosság erősödését. Kiemelt kutatási-fejlesztési területük a motiváció, az extrakurrikuláris tevékenységek, a szövegértés-fejlesztés, az oktatási integráció, a szegregáció és a deszegregáció területei. E tevékenységi körnek egyik fontos eleme a közel 80 tanodát hálózatba szervező, a tanodák szakmai munkáját és érdekérvényesítését támogató TanodaPlatform működtetése (Fejes et al. 2016).⁹
- A mentorálás, módszertani fejlesztés alkotja a pedagógiai pillér másik tevékenységi körét, hátrányos helyzetű gyermekeket és fiatalokat tekintve elsődleges célcsoportnak. Ide sorolható a következő fejezetben részletesen bemutatott Motiváció Tanodák működtetése is. Emellett említést érdemelnek az innovatív pedagógiai módszerek fejlesztésére, adaptálására és terjesztésére törekvő programok is. Elsősorban a közoktatásban elhanyagolt, figyelmen kívül hagyott területeken végeznek fejlesztő munkát. Ide sorolható a motivációalapú matematikaoktatás, illetve szövegértés-fejlesztés (Fejes 2016), a klímatudatosság támogatása és egy klímatanterv kidolgozása (Kelemen 2024), az innovatív, élőkönyvtárral támogatott pályaaorientációs program (Márton 2016; Németh 2022), az önismeret-fejlesztés (Steigler – Szénási 2022), valamint az Alexander-technika tanodai alkalmazása. E programokhoz kapcsolódva képzéseket tartanak, módszertani kiadványokat

⁸ <https://climatefresk.org/>

⁹ www.tanodaplatform.hu

fejlesztnek, gyakorlatszerzési lehetőséget biztosítanak pedagógusjelöltek, segítő hivatást választók számára.

A Motiváció Műhely céljainak és tevékenységeinek egyre komplexebbé válását elsősorban a működés során szerzett tapasztalatok ösztönözték. Ezek közé tartozik, hogy a magyar iskolarendszer számos alapvető fontosságú területet hagy kiaknázatlanul, amely a Motiváció Műhely által támogatott, elsősorban alacsony szocioökonómiai státuszú csoportokat tekintve jelentős hátrányokkal jár (pl. alapképességek fejlesztése, klímatudatosság, önismeret). A Motiváció közössége megalakulásakor főként az oktatási szférában tervezte működését, de az évek során egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy az oktatás megújulásának támogatása egy tágabb társadalmi kontextus figyelembevételét igényli, amely magában foglalja például a közpolitikai javaslatok megfogalmazását, az érdekérvényesítést vagy a részvételiség erősítését. További felismerés volt, hogy a változások eléréséhez erős civil szférára van szükség, amely képes saját és mások érdekeit egyaránt képviselni. Ehhez nélkülözhetetlen a civil szervezetek közötti, valamint a lokális szereplőkkel, így a helyi társadalommal és az önkormányzati szakapparátussal való szoros együttműködés.

A MOTIVÁCIÓ TANODÁK MŰKÖDÉSÉNEKNEK BEMUTATÁSA

A Motiváció Tanodák létrehozása

A Hallgatói Mentorprogram a deszegregációs intézkedések keretében nem érintett hátrányos helyzetű tanulók támogatásának felvállalásával egy hátránykompenzáló programmá alakult át, és egyre inkább az iskoláktól független helyszínen folyt a tanulók támogatása (Szűcs 2016). 2013-ban nyílt meg a szegedi, és rá négy évre, 2017-ben a balástyai Motiváció Tanoda. A szegedi tanoda a Hallgatói Mentorprogram organikus fejlődéséből jött létre, míg a balástyai program elindítására egy szakmai kísérletként, fejlődési lehetőségként tekintettek a szervezők – szegedi közösségtől eltérő, rurális környezetben és szociokulturális helyzetben élő gyermekek, fiatalok, családok körében is szerették volna kipróbálni módszertanuk érvényességét. Az objektív körülmények mellett (például a lakosság szociális helyzete, jelentős létszámú külterületi lakosság, távolság, közlekedési lehetőségek) azért Balástya településre esett a tervezés során a választás, mert mind a település vezetése, mind néhány helybeli szakmai kulcsszereplő együttműködően, motiváltan reagált a tanoda létrehozásának

szándékára – szemben a tervezés során megkeresett, hasonló helyzetű település döntéshozóinak reakcióival.

A szegedi tanoda két európai uniós finanszírozási ciklust (2013. 05. – 2015. 01.; 2017. 01.-2019. 02.)¹⁰ követően 2019 márciusától jórészt állami költségvetési forrásból működik. 2015 tavaszától egy önkormányzati tulajdonú, dotált bérleti díjú, közel 200 m² alapterületű, belvárosi ingatlanban működik a program. A mentorált tanulók (továbbiakban: tanodások) a város számos iskolájából, illetve városrészéből érkeznek, életkoruk széles skálán mozog (6-21 év).

A balástyai tanoda 2017 januárjában indult, egy EFOP pályázati ciklust követően (2017. 01.-2019. 02.). 2019-től szintén elsősorban központi költségvetésből finanszírozottan működik, egy faluszéli, önkormányzati tulajdonú, ingyenesen használt, kerttel és melléképületekkel rendelkező ingatlanban. A főként általános iskolába járó tanodások jelentős része nem a faluban él, hanem a község nagy kiterjedésű külterületéről érkezik, akiknek utaztatását a Motiváció vállalja fel, hiszen tömegközlekedési lehetőség híján nem tudnának hazajutni a foglalkozás után. A tanodások jellemzően 1-8. osztályos tanulók, a 2023/24-es tanévben mindössze 4 középiskolás fiatal tagja a közösségnek. A két Motiváció Tanoda struktúrája, működési rendje, pedagógiai programja hasonló, és ugyanazon személy mindkét tanoda szakmai vezetője.

A Motiváció Tanodák közösségei

Mindkét programban legalább 30 tanuló vesz részt, akiknek többsége rendszeres gyermekvédelmi támogatásra jogosult és/vagy nevelésbe vett gyermek vagy fiatal. Mindkét tanodai közösség etnikailag heterogén összetételű, cigány/roma és többségi tanodásokból áll, akik 5-10 fős, elsősorban életkori összetétel alapján megszervezett kiscsoportokban vesznek részt a tanodai tevékenységében. A tanodai és szervezeti szintű identitáson kívül a kiscsoport-identitást is építik a mentorok: a tanodásokkal közösen nevezik el a csoportokat, csoportszintű szabályokat alkotnak, félévente úgynevezett beugró-/bevonófoglalkozás keretében beszélnek át a tanodásokkal a csoportszintű és egyéni célokat, illetve az előző félév célkitűzéseinek a megvalósítását (Kelemen 2016). A tanodások legalább heti két alkalommal vesznek részt a tanodai programon, előre meghatározott beosztás alapján.

¹⁰ A program folyamatosan működött, a 23 hónapos, külső finanszírozás nélküli időszakot a Motiváció Egyesület vállalkozói bevételek, adományok, önkéntes munka segítségével hidalta át.

Mindkét tanoda nagyobb stábbal dolgozik, mint ami a 40/2018. (XII. 4.) EMMI rendeletben meghatározott minimum követelmény – általában havi 200-240 munkaóra a projektben munkavállalóként dolgozók összesített munkaideje, miközben havi 120 munkaóra a minimális elvárás. A szakmai stáb minden tagja legalább alapszintű diplomával rendelkezik, jellemzően tanárok, pedagógia szakot végzett szakemberek, szociális munkások, pszichológusok, akik között nyelvtanárok és természettudományi szakos tanárok is találhatóak. A stáb minden tagja önkéntesként (esetleg szakmai gyakorlatot teljesítve) kapcsolódott be korábban a Motiváció tevékenységeibe. Munkájukat egy közfoglalkoztatottként dolgozó gazdasszony és az önkéntesek csapata segíti.

A 2022/23-as tanév második félévében összesen 21 tanodai önkéntes dolgozott a Motivációnál: 6 fő a balástyai programban, 15 fő pedig Szegeden. Jellemzően mindig több az önkéntesek között a nő, így például ebben az időszakban 6 férfi és 15 nő vett részt a tanodaprogramokban. Egyharmaduk (7 fő) 19-22 éves volt, szintén 7 fő 23-24 éves, 4 fő a 25-29 éves kategóriához tartozott, 3 fő pedig 30 évesnél idősebb volt. A Motiváció Tanodák önkénteseinek többsége (ebben az időszakban 11 fő) a 21-24 éves korosztályhoz tartozik, mivel jellemzően a felsőoktatási tanulmányaik második-negyedik évében járók jelentkeznek a programokra. Az említett félévben 16 önkéntes, az önkéntesek háromnegyede volt hallgató, míg egynegyedük – egy kivétellel – már korábban megszerezte diplomáját.

Az önkéntesek közül a legtöbben (9 fő) pedagógusjelöltek vagy pedagógia szakos hallgatók. Pszichológia (2 fő) és szociális munkás (1 fő) szakos hallgatók is szinte mindig vannak az önkéntesek közösségében. A további önkéntesek tanulmányai már nem mutatnak összefüggést a hátránykompenzáló tevékenységükkel – informatikus, közgazdász, marketing-szakember egyaránt megtalálható körükben. 15 fő állandó lakhelye nem szegedi, vagyis közel háromnegyedük beköltöző lakója a városnak, így az új (baráti) közösségek keresése is szerepet játszhatott a csatlakozásukban.

Az önkéntes közösség legrégebben csatlakozott tagja 6 félévvel ezelőtt kezdte meg munkáját. További 2 fő 4 féléve, 5 fő 2-3 féléve. Az önkéntesek többsége (13 fő) féléve csatlakozott a csapathoz. Az újonnan csatlakozók közel fele (7 fő) folytatja tanodai tevékenységét, a korábban csatlakozottak közül 3 fő továbbra is önkéntes.

A Motiváció Tanodák működési rendje

Heti menetrend. A tanodákban keddtől péntekig zajlanak a csoportfoglalkozások a 14.00-19.00 óra közötti időszámban. Hétfőnként egyéni tanulásra van lehetőségük a tanodásoknak – ez a nap a felkészülésre, megbeszélésekre és belső képzésekre van fenntartva. A tanodai kirándulások, illetve a munkatársak és/vagy önkéntesek¹¹ képzéseinek egy része hétvégén történik. Az iskolai szünetek időszakában általában tematikus táborokat, projekteket szerveznek a tanodák munkatársai, melyek részben a tanoda helyszínén kívül valósulnak meg. A szakmai közösség belső kommunikációja, felkészülési rendje tagolt és szabályozott. Minden hétfőn van egy közös (balástyiaiak és szegediek együtt) és egy tanodákra bontott hétindító megbeszélés. Ezenkívül csoportszintű megbeszéléseket is tartanak az adott csoporttal dolgozó munkatársak és önkéntesek. Az önkéntesek részvétele az előbbieken választható, az utóbbin pedig elvárás.

Havi menetrend. A kettő-négyheti rendszerességgel megtartott, külső szakértő által vezetett szupervízió a munkatársak vesznek részt. Az önkéntesek számára senior tanodapedagógusok tartanak két-három hetente, részben szupervíziós funkcióval, szakmai önismereti foglalkozásokat.

Minden hónap első hétfőjén hóindító foglalkozást szervez az egyesület, amin az aktuális információk átadásán, s az esetleges sikerek megünneplésén túl általában egy rövid, egy-másfél órás belső módszertani képzést is megtartanak. Ezen az eseményen a munkatársaknak kötelező, az önkénteseknek ajánlott a részvétel.

Azokon a hétfőkön, amikor nincs egyéb szakmai vagy közéleti program a tanodában vagy a Motiváció Közösségi Térben, a Motiváció Társas Műhelyre kerül sor. Ez a rendezvény a Motiváció teljes csapatán kívül külsős érdeklődők számára is nyitott. Nemcsak csapatépítő és új tagokat toborzó funkciója van ennek a programnak, hanem ez a rendezvény arra is ösztönzi a szakmai csapat tagjait, hogy minél több játékot megismerjenek (és felhasználjanak a csoportfoglalkozásokon) a Motiváció társasjáték-gyűjteményéből.

¹¹ Bár az önkéntesek is tagjai a munkatársi közösségnek, ebben a tanulmányban a fizetésért dolgozó tanodapedagógusokat „munkatársnak”, „tanodapedagógusnak”, a fizetés nélkül dolgozókat pedig „önkéntesnek” nevezük az egyértelmű beazonosítás érdekében. A „mentor” kifejezést mindkét kategóriára alkalmazzuk a tanulmányban.

Rítusok. Néhány kiemelt eseményt minden évben rítusszerűen megrendez a Motiváció. A tanévzáró eseményen a két tanoda összes érintettje közösen ünnepel. Karácsonykor a balástyai és a szegedi tanoda külön ünnepséget szervez, illetve a szakmai közösség is együtt zárja az évet. A közösséghez tartozás kifejezéséeként e két eseményen kap minden tanodás, önkéntes és munkatárs egy „motivációs pólót”, amin a szervezet logója vagy a „Közös az utunk” jelmondata szerepel. E rendezvényeken kívül rendszeresek az alulról szerveződő, de hagyománnyá vált események, mint például a „Giccskarácsony”, a Halloween party, vagy a tavaszköszöntő biciklitúra.

Általában decemberben és júniusban úgynevezett tanodakonferencián beszél meg a szakmai stáb az előző félév tapasztalatait. Ezek egész napos workshopok, ahol számos egyéb szempont mellett az összes tanodás, illetve önkéntes helyzetét, fejlődését is megvitatják a munkatársak. A két tanoda által közösen használt eszközpark közel 30 laptopból, 30 tabletből, 400 társasjátékból, 1000 kötetes könyvtárból, továbbá tanulást, sportolást, túrázást, kézműves foglalkozásokat, közösségi programok megvalósítását lehetővé tevő eszközökből áll. Mindkét tanodának van konyhája és legalább 50 ember étkeztetésére alkalmas eszközparkja. A balástyai tanoda udvarán zöldségeskertet gondoz a közösség.

A Motiváció Tanodák pedagógiai alapjai

A Motiváció Tanodák szakmai programja kiemelt figyelmet fordít az alapkészségek fejlesztésére: lehetőleg innovatív, a tanodások igényeit és érdeklődését a középpontba állító módszerek használatával, fejlesztésével.

A motivációalapú szövegértés-fejlesztés kiemelten fontos alapja a pedagógiai programnak, hiszen az értő olvasás kialakítása elengedhetetlen a tananyag feldolgozásához, ami a sikeres tanulás alapja. Mindezt a tanodások érdeklődéséhez illeszkedő szövegek és az azokhoz kapcsolódó motiváló gyakorlatok révén valósítják meg a tanodapedagógusok.

A motivációalapú matematikaoktatás szintén fontos szerepet tölt be a tanodák gyakorlatában. Célja, hogy támogassa a tanodások logikus, problémamegoldó gondolkodásának fejlődését, valamint növelje a matematikatanulás iránti motivációt.

Számos további terület fejlesztését célozzák innovatív módszertannal a Motiváció tanodák. Ezek közé tartozik például az együttműködés, a kommunikáció vagy épp a kudarctűrés fejlesztése társasjáték- és élménypedagógia segítségével.

A vizuális művészeti tevékenységeket, a rajzolást, az alkotást, a fotózást is gyakran alkalmazzák a mentorok, például az önismeret, önkifejezés segítése érdekében. A környezeti nevelés a tanodában kifejlesztett klímatantervre épül, és negyedévente tematikus hetek formájában valósul meg. Pályaorientáció keretében a felsősök esetében cél a központi írásbeli felvételi kapcsán jártasság szerzése, az iskolai nyílt napokon, szakmafesztiválokra való részvétel, és a pályaorientációs élkönyvtár (Németh 2022) is ide sorolható.

Mindezek mellett az iskolai feladatok elkészítésében is segítséget kaphatnak a tanodások, szükség esetén korrepetációs lehetőséget vehetnek igénybe. Cél a tanodások tanulókkal kapcsolatos attitűdjének formálása is. Ennek érdekében a mentorok igyekeznek a foglalkozásokat érdekessé és örömtelivé tenni, széles módszertani eszköztárat alkalmazni. Fontos törekvés, hogy a tanodások úgy tegyenek szert új ismeretekre, készségekre, hogy észre sem veszik, hogy tanulnak, és örömet lelik a folyamatban. Ez azért is központi jelentőségű, mert a tanodai részvétel önkéntes alapon nyugszik – ha nem érzik jól magukat a tanodások, lemorzsolódnak.

A tanodások és mentoraik között kialakított, kölcsönös tiszteleten alapuló, partneri viszony is a hatékony fejlesztést szolgálja. A foglalkozás alkalmainak tervezésébe, értékelésébe a mentorok a tanodásokat is bevonják. A közösen meghozott szabályok mind a tanodásokra mind a velük dolgozó mentorokra vonatkoznak. A közösséghez tartozást erősítő a tanodai foglalkozások keretében megjelennek bizonyos rituálék, rendszeres programok, mint a közösen elfogyasztott uzsonna vagy a tanodások születésnapjának megünneplése. A szülőkkel kialakított kapcsolat ugyancsak fontos, a tanoda munkatársai rendszeresen szerveznek családlátogatást, illetve a szülőket meghívják családi napok, ünnepek alkalmával. A demokratikus és felelősségteljes gondolkodás kialakítását célozza a Tanoda Önkormányzat, amelybe minden csoport delegál egy-egy képviselőt, akik a társaik véleményét kikérve és azt képviselve vesznek részt a tanodások mindennapjait érintő döntésekben.

EGYÜTTMŰKÖDÉS AZ ÖNKÉNTESSEKKEL A MOTIVÁCIÓ TANODÁKBAN

A tanodai önkéntesekkel való együttműködés egyes alapelveinek kialakítása a korábban már említett, hasonló célokat kitűző Hallgatói Mentorprogramhoz kapcsolódik (Fejes et al. 2014). Az e program első éveiben szerzett tapasztalatok közül központi jelentőségű, hogy az önkéntesek felkészítése a minőségi munkavégzésre nagy kapacitást igényel, így a rövid távra

csatlakozó vagy nem a tanév rendjéhez igazodóan távozó önkéntesek többletkapacitás biztosítása helyett erőforrásokat vonhatnak el. E tapasztalatok vezettek el a magas belépési küszöbű önkéntesfoglalkoztatás kereteinek kialakításához, amely egy időigényes felvételi folyamattal, majd képzésekkel egyrészt kiszűri a kevésbé elkötelezett önkénteseket, másrészt növeli a csatlakozó önkéntesek esetében a csoporthoz tartozás jelentőségét, így az elköteleződést. E megközelítéssel összességében kevesebb önkéntes bevonására van lehetőség, ugyanakkor a bevont önkéntesektől nagyobb hozzájárulás várható.

Az önkéntesekkel való együttműködés tanodai tapasztalatai közül az önkéntesek hosszú távon való megtartását támogató elemek kialakítása emelhető ki. Ezek közé tartoznak az előzőekben bemutatott havi rendszerességű programok és rítusok, valamint a következőkben ismertetett közösségi programok és képzési lehetőségek, amelyek rendszerint a szakmai fejlődés és a közösségépítés funkcióit ötvözik.

A Motiváció Műhelynél önkénteskoordinátori pozíció jelenleg nincs, az önkéntesekkel való együttműködésben több munkatárs is szerepet vállal. A toborzást elsősorban a kommunikációért felelős kolléga koordinálja. A felvételi lebonyolítása és a személyi döntések jellemzően a tanodák szakmai vezetőjéhez tartoznak, de a felvételi elbeszélgetésen a Motiváció egy további vezetője, rendszerint a személyi ügyekkel foglalkozó munkatárs is részt vesz. Az önkéntesek képzésében és a közösségi programok szervezésében számos további kollégának van feladata, ami a kohéziót erősítő tényező. Ugyanakkor a tanodai tevékenységek megkezdését követően elsősorban a tanodák munkatársai kerülnek rendszeres kapcsolatba az önkéntesekkel. Az önkéntesekkel való együttműködés részleteit a Motiváció Műhely Önkéntesstartégiája (2023b) szabályozza, amelynek leglényegesebb elemeit, illetve a kapcsolódó gyakorlati tapasztalatokat három témakörbe rendezve mutatjuk be: (1) toborzás és felvételi folyamat; (2) belépés, befogadás; (3) önkéntesek feladatai, lehetőségei.

Az önkéntesek toborzása és a felvételi folyamat

Toborzást a Motiváció Műhely a felsőoktatási szemeszterek kezdetén, évente két alkalommal tart önkéntesek számára: szeptemberben és februárban. Az év további részében nincs lehetőség önkéntesként csatlakozni. E keret azért alakult ki, mert egy viszonylag hosszadalmas, jelentős kapacitást igénylő felvételi és képzési folyamatot kell teljesíteniük a jelentkezőknek annak érdekében, hogy elkezdhessenek tanodásokkal foglalkozni.

A toborzás elsődleges célcsoportját a Szegedi Tudományegyetem hallgatói, kiemelten a pedagógusjelöltek és a segítő hivatásra készülők (például szociális munkások, pszichológusok) jelentik. A hírérték megtartása érdekében félévenként változó tematikát dolgoz fel a lehetséges önkénteseket célzó toborzóanyag. Így például, vagy a tanodások kedvességére, az altruista misszióra, a szakmai fejlődésre, vagy éppen az önkéntesek élményeire, illetve a közösséghez tartozás értékeire hívja fel a figyelmet egy-egy kampány. Természetesen nemcsak a tartalmi fókusz, hanem a vizuális megvalósítás is változik, például aktuális témákra, internetes trendekre építve, máskor a mentorokat vagy a tanodásokat bemutató fotók vagy rajzok alakítják az arculatot.

A kampány részben online felületeken, mindenekelőtt a Facebookon zajlik, részben pedig felsőoktatási kurzusokon mutatják be a tanoda munkatársai hallgatók számára az önkéntesség lehetőségeit. Különösen hatékony a toborzás azokban az esetekben, amikor egy-egy hallgatói csoportot hospitálásra fogad a szegedi tanoda, hiszen a hallgatók megismerhetik a hely kisugárzását. A visszajelzések alapján rendszeresen vonzanak be új jelentkezőket a Motiváció Társas Műhelyek és a kitelepülések is: például a Szegedi Ifjúsági Fesztiválon évek óta felállított egyesületi standon nemcsak munkatársak, hanem önkéntesek és középiskolás tanodás fiatalok is képviselik a Motivációt. A legtöbb jelentkezőt azonban a korábbi vagy aktuális önkéntesek segítségével, „suttogó kampánya”, az ismerőseiknek átadott pozitív tapasztalataik biztosítják.

Az önkéntesek felvétele kétlépcsős folyamat keretében zajlik. A jelentkezőknek először önéletrajzot és motivációs levelet kell benyújtaniuk. Az önéletrajz alapját egy előre elkészített strukturált sablon jelenti, így a Motiváció munkatársai könnyen felmérhetik a jelentkezőknek a mentori munka szempontjából hasznos elméleti és módszertani tudását, valamint előzetes tapasztalatait. A motivációs levélben a jelentkezés okairól, a szervezettel és az önkéntes munkával kapcsolatos elvárásokról, az önkéntes tevékenység során felhasználhatónak vélt tapasztalatokról, valamint az együttműködéshez kapcsolódó fejlődési célokról nyilatkoznak a pályázók.

A folyamat második fázisa a személyes felvételi beszélgetés, amit a tanodák szakmai vezetője irányít, de az egyesület személyi ügyeivel foglalkozó vezetője is részt vesz a találkozón. A felvételre 4-6 fős csoportokban osztják be a jelentkezőket, akik számára az egyéni elbeszélgetés előtt egy 20-30 perces prezentációban mutatja be a tanodavezető a szervezet és főként a tanodai program működését, kiemelve az időbeosztással, feladatokkal,

elvárásokkal, illetve a két tanoda működésének különbségeivel kapcsolatos információkat. Az előadást követően a több jelentkezőt is érintő, praktikus témák megtárgyalására (például visszajelzés a felvételi eredményről, a munka elkezdésének ütemezése) is lehetőség nyílik, ami részben a jelentkezők kérdéseire reagálva történik.

Az egyéni elbeszélgetésen továbbra is a jelentkező motivációit és motiváltságát, rátermettségét, előzetes tapasztalatait, emellett a roma- és a hátrányos helyzetű csoportok iránti attitűdjét tárgyalják fel a Motiváció munkatársai. Az önéletrajz és a motivációs levél alapján célzott kérdéseket tesznek fel a felvételiztetők. A jellemző kérdéskörök a felvételi beszélgetésen a következők: (1) az iskolai karrier állomásai, sikerei; (2) a jelentkező lakóhelyének társadalmi problémái, oktatási rendszere; (3) személyes tapasztalatok mélyszegénységben élőkkel, romákkal kapcsolatban; (4) előzetes információk a programról, a jelentkezés motivációi; (5) szabadidős tevékenységek, érdeklődési területek, hobbik; (6) nevelési-oktatási tapasztalatok (például korrepetálás, táboroztatás, tanítási gyakorlat); (7) karriercélok, szakmai jövőkép (például szeretne-e pedagógus lenni). Mindezekon kívül a későbbi önkéntesek beosztását segítő praktikus témakörök is szóba kerülnek (a jelentkező időbeosztása, szabad időszakai, szegedi lakóhelye, jogosítvány megléte), hogy logisztikai szempontból is optimális döntés szülessen az önkéntes feladatának, munkavégzési helyének kijelölésekor. Ekkor nyilatkozhatnak a jelentkezők arról is, hogy melyik tanodához szeretnének csatlakozni.

A szervezők tudatosan törekednek arra, hogy a felvételi tájékoztatók, elbeszélgetések formálisak legyenek, érzékeltetve a felelősség és elköteleződés kapcsán az elvárásokat, ezzel is emelve a bekerülési küszöböt, ami a csoporthoz tartozás jelentőségét erősítheti.

Ritkán, nagyságrendileg minden második felvételi időszakban utasítanak el egy-egy jelentkezőt a felvételiztetők. Alapvetően bizalmat szavaznak nekik, részben arra alapozva, hogy a kihívásokkal és feltételekkel nehezített folyamat során a kevésbé elkötelezett jelentkezők még a tényleges tanodai munka megkezdése előtt lemorzsolódnak – vagy eleve el sem jutnak a jelentkezésig. A harmonikus együttműködés és a lemorzsolódás megelőzése érdekében együttműködési szándékuk átgondolására több esetben – a tájékoztató előadás során, a felvételi elbeszélgetés után, valamint a képzés előtt – felhívják a jelentkezők figyelmét a program vezetői, felkínálva a visszalépés vagy a későbbi időszakban történő csatlakozás frusztrációmentes lehetőségét.

Belépés, befogadás

A felvételi beszélgetést követően az önkéntesjelölteknek két képzésen kell részt venniük. A gyakorlatorientált, résztvevők aktivitásán alapuló tréningek kötelezőek, és már a toborzás folyamán ismert az időpontjuk. A 30 órás engedélyezett felnőttképzések kapcsán a regisztrációs kérdőív kitöltésével is kifejezik részvételi szándékukat a jelentkezők.

Az első képzés témája a *„Társadalmi integráció és méltányos oktatás – az együttnevelés támogatásának lehetőségei”*. Az általában szeptember vagy február utolsó hétvégéjén megtartott háromnapos tréningen főként az esélyegyenlőséghez kapcsolódó kérdéseket tekintik át a leendő önkéntesekkel a trénerrel, akik a Motiváció senior munkatársai. A képzés elsődleges célja a szemléletformálás, a hátrányos helyzetű tanulók iskolai sikertelenségeinek lehetséges okairól, megoldási lehetőségeiről, valamint az e tanulók támogatásának fontosságáról szóló ismeretátadás. E képzés azt is elősegíti, hogy a Motiváció munkatársai ne csak közös elméleti háttérrel rendelkezzenek, hanem a fogalomhasználatuk is megegyezzen. A képzők a Motiváció kutatási eredményeit, tanulmányköteteit, esélyegyenlőségi tematikájú társasjátékait is felhasználják, amivel közvetetten elindítják a szervezeti identitás kialakítását is.

A második képzés témája az *„Olvásáskultúra- és szövegértés-fejlesztés”*, amely tréning formájában a tanodai foglalkozások megtartásához ad módszertani ismereteket a leendő önkéntes mentoroknak, bevezetve őket a Motiváció Tanodák pedagógiájának egyik legfontosabb területére. Közvetett célja a képzésnek, hogy módszertani magabiztosságot adjon a kezdő kollégáknak, megteremtve a kompetens, önálló munkavégzés lehetőségét.

A fenti tréningek minimumkövetelmények az önkéntesek számára, de a későbbiekben havi rendszerességű, hóindító eseményekhez kapcsolt, általában egy-másfél órás időtartamú módszertani workshopokon is bővíthetik tudásukat. Jellemzően féléves rendszerességgel szervez a Motiváció módszertani képzéseket a csapattagok számára. Ezek egy része saját fejlesztésű tréning (társasjáték-pedagógia, motivációalapú matematikaoktatás, klímatanterv témakörökben), más részük külső szakértőtől vásárolt módszertani képzés. Ezek a részvétel opcionális az önkéntesek számára.

Az első képzés első napjától számít a Motiváció önkéntesének egy kiválasztott jelentkező. Egyrészt formálisan ekkor kerül sor az önkéntesszerződés aláírására, amely minden, a Motiváció által biztosított lehetőséget, valamint az elvárásokat is tartalmazza. Másrészt a

tapasztalatok azt bizonyítják, ha egy kiválasztott megjelenik az első tréningen, akkor nagy valószínűséggel tartósan kialakul az együttműködés. A szimbolikus befogadásra az első képzés után, március vagy október első hetében megtartott hóindító eseményen kerül sor. Az esemény első felében a szervezeti struktúrát ismerhetik meg az új kollégák, immár nemcsak absztrakt módon, hanem a konkrét munkatársak bemutatkozása során. Az új önkéntesek megkapják az első képzés tanúsítványát, valamint a Motiváció kiadványaiból és társasjátékaiból álló belépőcsomagot. Ismertetik számukra a kommunikációs szabályokat, felveszik őket a releváns levelezőcsoportokba. Ekkor kapják meg a pontos beosztást, és lezárul az a kérdés, hogy melyik tanodában és csoportban, mely napokon és mely munkatársakkal dolgoznak együtt. A közvetlen munkatársak párokra, kiscsoportokra bontva egy rövid egyeztetést is tartanak ekkor, elmondva az újak számára a legfontosabb információkat a csoportról, egyeztetve a felkészülésről, csoportmegbeszélések időpontjáról.

A hóindító második része egy csapatépítő foglalkozás, játékos bemutatkozással, névtanuló- és közösségépítő játékokkal. Az eseményen az új önkéntes mentorok megkapják a munkájukhoz kapcsolódó alapidokumentumokat is, amelyekhez később elektronikus formában is hozzájutnak. Ez a következőkből áll. A (1) *Pedagógiai program* a Motiváció Tanodákban zajló pedagógiai folyamatok céljainak meghatározását és a célok elérését támogató, leggyakrabban használt módszertani eszközök ismertetését tartalmazza. A (2) *Házirend* a tanoda mint ingatlan mindennapi használata kapcsán tartalmaz információkat. Az (3) *Etikai Kódex* rövid kivonata azon szabályoknak, normáknak és irányelveknek (a munkavégzés minősége, felelősségvállalás, a magatartási normák, a tanodás gyermekek és fiatalok védelmével és fejlesztésével kapcsolatos irányelvek, a közösséghez tartozás szabályai, elvárásai), amelyek ismeretét és betartását a Motiváció Műhely közössége elvárja a tagjaitól. Az (4) *Önkéntesstratégia* gyakorlatorientáltan, részletekbe menően összefoglalja az önkéntes tevékenységhez kapcsolódó – a fenti három dokumentumban nem kifejtett – információkat (MOE 2023b). Továbbá tájékoztat a szakmai elvárásokról és fejlődési lehetőségekről, a Motiváció egyéb tevékenységeihez történő kapcsolódás lehetőségeiről, a szervezet infrastruktúrájának, eszközeinek munkakörhöz kapcsolódó és privát használatáról, a kölcsönzés (például könyvek, társasjátékok) és a kommunikációban történő részvétel lehetőségéről és szabályairól, a Motiváció közösségi média tevékenységének támogatásáról,

a szabadidős foglalkozásokról, szervezeti rítusokról, és végül a kilépés folyamatáról szabályairól, az alumni tagsághoz kapcsolódó lehetőségekről.

Az önkéntesek feladatai, leterheltsége és lehetőségei a tanodákban

A pedagógiai munka megkezdésére az esélyegyenlőségi képzés és a hóindító esemény után kerül sor, ekkortól kapcsolódhatnak be az új önkéntesek a tanodásokkal zajló tevékenységekbe. Az önkéntesek saját döntése, illetve a tanodavezető javaslata alapján egyéni tanulásban vagy csoportkeretek között segíthetik a tanodásokat. Az egyéni tanulás ritkább, ebben az esetben a tanodással és annak csoportvezetőjével történő egyeztetésen jelölik ki a konkrét célokat, fejlesztési területeket, együttműködési szabályokat.

- Az önkéntesek rendszerint egy tanodás csoporthoz csatlakoznak. Az első néhány alkalommal inkább megfigyelő szerepkörben vesznek részt a foglalkozáson.
- Az integráció egy következő lépcsőfokaként egy egyszerűbb foglalkozásrész megtartása az elvárás (pl. bejelentkező kör és a zárókör vezetése), melyet előtte közösen beszélnek át a csoportvezető mentorokkal.
- Az önkéntes a szövegértésképzés idején már ismeri a tanodásokat, így elkezdhet az érdeklődésüknek megfelelő szövegértési feladatokat készíteni.
- Végül az önkéntes egyre több feladatot és felelősséget tud átvállalni a csoportvezető mentortól, s alkalmanként egyedül is vezetheti a csoportot.

Az önkéntesnek legalább heti egy alkalommal részt kell vennie a tanodásokkal egy egyéni tanulásban vagy csoportfoglalkozáson. A két tanoda esetében ez eltérő terhelést jelent, mivel Szegeden az előkészület és a foglalkozás körülbelül heti 4 órán keresztül tart, míg a balástyai csoportnál a közös utazás miatt körülbelül 5,5 órát kell a munkára szánnia. Ezenkívül az önkénteseknek kötelezően részt kell venniük a csoportmegbeszélésen (heti 1 óra), és a foglalkozásaikra is fel kell készülniük (minimum heti 1 óra). Mindez összesen átlagosan heti 6-8 óra leterheltséget jelent az önkéntes számára.

A kötelező elvárásokon túl ajánlott jelen lenniük az önkénteseknek a hóindítókon, a nagyobb eseményekhez (például családi nap, kirándulás, ünnepek) kapcsolódó megbeszéléseken, a társas műhelyeken (havonta körülbelül két alkalommal 2 óra), szakmai önismereti foglalkozásokon (2-3 hetente 1,5 óra), csapatépítő alkalmakon, továbbá lehetőségük van csatlakozni képzésekhez. Ez további heti 2-4 óra leterheltséget jelent.

Összegezve az elvárásokat elmondható, hogy egy önkéntes összesen 7-12 óra munkavégzést ajánl fel a Motivációnak. E leterheltség egy része persze olyan közösségi tevékenység, ami kikapcsolódásra és/vagy önfejlesztésre alkalmas.

Az önkéntesekkel a szakmai vezető félévente egyéni elbeszélgetést végez, ahol tájékozik helyzetükről, igényeiről, egyeztet a további együttműködésről. Kétféleképp szűnhet meg az önkéntesi jogviszony: az önkéntes kilépésével vagy munkatárssá válásával. Utóbbi esetre akkor kerül sor, ha – általában költözés, gyermekvállalás miatt – kilépő munkatárs helyére keres utódot a szakmai vezető. Optimális esetben először részmunkaidős munkatárs válik az önkéntesből, s a diplomája megszerzését követően, további tapasztalatokat felhalmozva lesz teljes munkaidős tanodapedagógus.

Bárhogy is szűnik meg az önkéntes státusz, a Motiváció magyar és angol nyelvű referenciapapírt állít ki az önkéntes számára, amely a szervezetnél eltöltött időről és tapasztalatokról kínál összefoglalást. A tanúsítványt ünnepélyes keretek között a karácsonyi ünnepségen vagy a tanévzárón vehetik át a kilépő önkéntesnek.

REFLEXIÓK

A Motiváció Műhely tudatosan magas belépési küszöbű önkéntes programot valósít meg, az elköteleződés biztosítása és a magas minőségű munkavégzés érdekében. Ennek egyik oka az, hogy az önkéntesek kiszolgáltatott helyzetben lévő gyermekeket, fiatalokat támogatnak, így a jó szándékú, de dilettáns segítség morálisan nem elfogadható a Motiváció közössége számára. További racionális indok, hogy az önkénteskoordináció nagy erőforrást igényel, és csak a sikeres kiválasztással, felkészítéssel és önkéntesmegtartással biztosítható a befektetett energia megtérülése. Végül a szervezeti stratégiában szövegszerűen is megfogalmazott elvek szerint a Motivációnál nemcsak a hátrányos helyzetű gyermekeket, fiatalokat és családjaikat, hanem a pedagógusjelölteket, a segítő hivatást választókat is célcsoportnak tekintik. A Motiváció e célcsoport önkéntesként való fejlesztésével tudatosan hatni kíván a hazai oktatási és szociális szféra megújítására, az oktatási minőség és méltányosság általános emelésére. A Motiváció Műhely hátránykompenzáló programjait (a Hallgatói Mentorprogramot is ide számítva) eddig közel 350 önkéntes támogatta munkájával legalább egy félében, de általában több tanéven keresztül – ami a kifejlesztett önkéntesrendszer sikerének bizonyítékaként értelmezhető.

Az idealisztikus elvek, az altruista motivációk és a közösséghez tartozás élménye mellett jellemzően a munkaerőpiacon hasznosítható előnyöket is realizálnak a Motiváció önkéntesei. Pedagógusjelöltek, segítő hivatást választók számára a tanodai önkéntesség fejlődési, gyakorlatszerzési lehetőséget jelent, ami nemcsak a szakmai kompetenciák kialakításában, hanem az álláskeresésben is segítséget adhat számukra. Különösen igaz volt ez az osztatlan tanárképzés bevezetése előtti időszakban, amikor a jelenlegihez képest minimális óraszámban végeztek a hallgatók iskolai gyakorlatot. Azonban a jelenlegi keretek esetében is elmondható, hogy a tanodákban olyan szociális háttérű gyermekek, fiatalok körében szerezhetnek szakmai tapasztalatot az önkéntesek, akikkel a jellemzően magas presztízsű gyakorlóiskolákban alig találkozhatnak. A Motiváció önkéntesei ezenfelül előnyként fogalmazzák meg, hogy sokkal több lehetőségük van a tanodákban innovatív pedagógiai módszerek megismerésére és alkalmazására, mint a pedagógusképzés keretei között. Egyértelműen haszonként kezelik, hogy egy szakmai-baráti közösség tagjai lehetnek, amelyben tudatosan erőforrásokat fordítanak e közösség erősítésére, működtetésére.

A Motiváció Műhely számára jelentős erőforrást jelent az önkéntesek munkája. Például a 2022/23-as tanév második félévében az önkéntesektől minimálisan elvárt tevékenységek munkaidejével számolva nagyságrendileg havi 780.000 forintra becsülhető az önkéntes tevékenységek bruttó értéke.¹² Ezen kívül az önkéntesrendszer stabilan és magas minőségben biztosít munkaerő-utánpótlást a közösség számára, ami az alapítók kivételével jelenleg is kizárólag korábbi önkéntesekből áll. A humán erőforrás e stabilitása segít a szervezeti ethosz átörökítésében, a saját fejlesztésű módszertanok finomhangolásában és terjesztésében.

Ezen erősségeket és lehetőségeket felismerve a Motiváció jövőbeli célja az önkéntes-koordináció szempontjából – a jelenlegi értékek megtartása mellett – a külföldi, idegen nyelvű önkéntesek bevonása, a tanodások nyelvtanulásának, kulturális nyitottságának megerősítése érdekében. További cél egy, a közösségi fókuszú tevékenységeket támogató önkéntesrendszer kialakítása.

¹² A 6 fő balástyai önkéntes, átlagosan heti 7,5 óra és 15 fő szegedi önkéntes, átlagosan heti 6 óra; 1450 Ft/óradíj; havi 4 hét.

IRODALOM

- Fejes József Balázs (2016): Szövegértés-fejlesztés a tanodában. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 81-86.
- Fejes József Balázs (2018): A deszegregációval kapcsolatos vélemények befolyásolási lehetőségei pedagógusok körében. In. Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *Én vétkem: Helyzetkép az oktatási szegregációról*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 111-128.
- Fejes József Balázs – Kelemen Valéria – Szűcs Norbert (2014): *A Motiváció Hallgatói Mentorprogram modellje. Útmutató felsőoktatási hallgatók részvételével szervezett hátránykompenzáló programok megvalósításához*. Szeged: SZTE JGYPK Felnőttképzési Intézet.
- Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.) (2016): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület.
- Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2013): Pedagógusképzés és hátránykompenzálás. In. Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *A szegedi és hódmezővásárhelyi deszegregációt támogató Hallgatói Mentorprogram. Öt év tapasztalatai*. Szeged: Belvedere Meridionale, pp. 171-188.
- Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (2022): *Megfogyva bár... Helyzetkép a tanodák finanszírozási hátteréről. Esély. Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat*, 33(3) pp. 49-70.
DOI: 10.48007/esely.2022.3.3
- Kelemen Valéria (2016): Bevonó foglalkozás a tanodában. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 65-72.
- Kelemen Valéria (2024): A klímaváltozás oktatásának alapjai pedagógiai nézőpontból. *Iskolakultúra*. Megjelenés alatt.
- Márton Gábor (2016): Pályaorientációs lehetőségek a tanodában. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 107-109.
- MOE (2023a): *A Motiváció Műhely stratégiai terve, 2023-26*. Kézirat. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület.
- MOE (2023b): *A Motiváció Műhely Önkéntesstratégiája. Pedagógiai munka*. Kézirat. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület.
- Németh Adrienn (2022): *Pályaorientációs Élő Könyvtár a Motiváció Tanodában*. Szakdolgozat. Szeged: SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Művelődéstudomány Tanszék.
- Steigler Anett – Szénási Szilvia Krisztina (szerk.) (2022): *Ismerkedés önmagammal. Önismeret-fejlesztő módszertani kézikönyv*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület.
- Szűcs Norbert (2016): Hallgatói Mentorprogram tanodai keretek között. In. Fejes József Balázs – Lencse Máté – Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda? A TanodaPlatform keretében összegyűjtött innovációk, kutatások, történetek*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 46-58.
- Szűcs Norbert (2018): A hódmezővásárhelyi deszegregációs intézkedés: az oktatási rendszer esélyegyenlőség-fókuszú komplex átszervezése. In. Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *Én vétkem: Helyzetkép az oktatási szegregációról*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 343-354.
- Szűcs Norbert – Fejes József Balázs (2019): Stabil bizonytalanság vagy optimista jövőkép? A tanodák helyzetéről az állami finanszírozású pályázatok eredményeinek megjelenése kapcsán *Tanít-tani Online*, 2019. 04. 06.

http://www.tani-tani.info/stabil_bizonytalansag_vagy_optimista_jovokep Letöltve: 2024. 01. 08.

Szűcs Norbert – Kelemen Valéria (2018): A szegedi deszegregációs intézkedés: egy gettóiskola megszüntetése. In. Fejes József Balázs – Szűcs Norbert (szerk.): *Én vétkem: Helyzetkép az oktatási szegregációról*. Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület, pp. 323-342.

A TANULÁSI EREDMÉNYESSÉGET CÉLZÓ SZOLGÁLTATÁSOK A KOMPLEX JÁRÁSI GYEREKESÉLY PROGRAMOKBAN¹

PERPÉK ÉVA² – KISS MÁRTA³

Absztrakt

A Gyerekesély program célja a gyerekek életésélyeinek javítása, a gyerekszegénység csökkentése és a szegénység újratemelődének megakadályozása, ágazatokon átívelő, komplex beavatkozásokon keresztül. A tanulmányban feltárjuk a Gyerekesély program azon projektelemeit, amelyek a tanulói eredményesség növelésére hatást gyakoroltak. Megvizsgáljuk továbbá, hogy az önkéntességnek volt-e szerepe e projektelemek megvalósításában. Eredményeink szerint a 31 leghátrányosabb helyzetű járásban 2017 és 2023 között összesen több mint 18 000 gyerek részesülhetett olyan szolgáltatásban, amely a tanulási sikerességet közvetlenül és erősen befolyásolja. Ilyenek voltak a fejlesztő pedagógiai szolgáltatások, a tutorálás, a felzárkóztatás, a tanoda jellegű tevékenységek. Továbbá közel 11 000 azon gyerekek száma, akik esetében a program közvetetten, de erősen hathatott az iskolai eredményességre az óvodai vagy iskolai szociális munkán és a pályaorientációs foglalkozásokon keresztül. A Gyerekesély program egy olyan konstrukcióra példa, amelyben a gyerekek életésélyeinek és tanulási eredményességének komplex fejlesztése járási szinten és projekt alapú finanszírozásban, nem pedig önkéntesekre alapozva valósul meg. A tanulással és iskolai sikerességgel összefüggő intenzív, speciális tudást igénylő tevékenységeket tehát szakképzett, fizetett munkaerő végezte. Az önkéntesek bevonása rendszerint azon programelemekbe volt jellemző, amelyek a tanulási eredményességet közvetve és gyengébben befolyásolják. Ide tartoznak a nagyobb létszámú, időszakos események, mint például a gyermek- és ifjúsági rendezvények, hétfégi, szünidei szabadidős és fejlesztő programok. Bár az önkéntesség nem volt a projekt fókuszja és volumene sem volt számottevő, az önkéntesek rendszeres és aktív jelenléte létfontosságú lenne a Gyerekesély program eredményei és tevékenységei fenntartásában. Kizárólag önkéntesekre alapozva azonban bizonyos, hogy sem a program egésze, sem a tanulási eredményességet közvetlenül és erősen befolyásoló tevékenységek nem tarthatók fenn.

Kulcsszavak: Gyerekesély program, tanulási eredményesség, tanulástámogatás, önkéntesség, részvétel

¹ A kutatást az „EFOP-1.4.1-15 Integrált gyermekprogramok szakmai támogatása” projekt és a Társadalomtudományi Kutatóközpont Családtudományi Kutatási Centrum támogatta.

² Perpék Éva, tudományos munkatárs, HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont.

³ Kiss Márta, tudományos munkatárs, HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont.

Improving learning outcomes through activities in complex district childcare programmes

Éva Perpék – Márta Kiss

Abstract

The aim of “Child Opportunities” program is to improve children's future, to reduce child poverty, and to prevent the reproduction of poverty through complex cross-sectoral interventions. This study explores the project elements of “Child Opportunities” program that increase student achievement. It is also examined whether volunteerism plays a role in the implementation of these project elements. According to the results, between 2017 and 2023, a total 18 000 plus children in the 31 most disadvantaged sub-regions benefited from services that directly and strongly influence school achievement. Such were developmental pedagogical services, tutoring, and afterschool club activities. Furthermore, the program helped approximately 11 000 children improve student performance through social work in kindergarten or school and career orientation sessions. The “Child Opportunities” program is an example of a construction in which the complex improvement of children’s future and achievement is realised at the sub-region level and with project-based financing, and is not based on volunteers. Intensive, specialised activities related to learning and school performance were therefore carried out by qualified paid workers. The involvement of volunteers was usually typical of those activities that have an indirect and weaker influence on school achievement. These include periodic events with larger numbers of people, such as events organised for children and youth and weekend and holiday leisure and development programs. Although volunteering was not the focus of the project, and its volume was not significant either, regular and active presence of volunteers would be vital in sustaining the results and activities of the “Child Opportunities” program. However, based solely on volunteers, neither the program as a whole, nor the activities that directly and strongly influence school achievement can be sustained.

Keywords: “Child Opportunities” – program, school achievement, learning support, volunteering, participation

BEVEZETÉS

A Gyerekesély program⁴ célja a gyerekek életésélyeinek javítása, a gyerekszegénység csökkentése és a szegénység újratermelődésének megakadályozása. A program a hazai felzárkózási stratégia⁵ és a „Legyen jobb a gyermekeknek!” Nemzeti Stratégia⁶ céljaival összhangban valósult meg, és az ágazatokon átívelő, komplex fejlesztési logikán alapszik.

⁴ A program utolsó szakasza az EFOP-1.4.2-16 azonosítószámú, „Integrált térségi gyermekprogramok” elnevezésű projektként valósult meg.

⁵ Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia II. Tartósan rászoruló – szegény családban élő gyermekek – romák (2011–2020).

⁶ 47/2007. (V. 31.) OGY határozat a „Legyen jobb a gyermekeknek!” Nemzeti Stratégiáról, 2007–2032.

Kezdetei több mint másfél évtizedre nyúlnak vissza. A Szécsényi kistérségben életre hívott kísérleti program után először 5, aztán 11, majd 23 leghátrányosabb helyzetű kistérség vett részt a Gyerekesély programban. A legutóbbi, 2016/2017 és 2022/2023 közötti projektszakasz 31 járásban valósult meg. A megvalósítást egy konzorciális keretek között működő kiemelt mentorprojekt⁷ kísérte és támogatta. A program a szegénység csökkentését a humán szolgáltatások kapacitásbővítésén, a szakemberek számának növelésén, a hátrányos helyzetű gyerekek iskolai és iskolán kívüli fejlesztésén, a képzettségi szint növelésén, az egészségtudatos életmód terjesztésén, az önszerveződések ösztönzésén és a különböző ágazati intézmények együttműködésén keresztül kívánta elérni.⁸ A Gyerekesély programot az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban biztosította.

Jelen tanulmányban elsőként bemutatjuk a program célrendszerét, kiemelt figyelmet szentelve a tanulási eredményességnek és az iskolai pályafutásnak. Ezt követően felvázoljuk a tanulási eredményességre közvetlenül és közvetve ható tényezők modelljét, majd megvizsgáljuk, hogy a Gyerekesély projektek milyen tanulói előmenetelt befolyásoló tevékenységeket kínáltak. Kitérünk a projektek tanulástámogatásban betöltött szerepére, valamint arra, hogy az önkéntesség milyen szerepet játszott a program megvalósításban. A Gyerekesély program bemutatása és a megvalósításra vonatkozó eredmények összegzése során a pályázati felhívásra, a Társadalomtudományi Kutatóközpont (TK) online monitoring rendszerében rögzített adatokra, a szakmai vezetők (2020, 2021) és a közösségiház-vezetők (2022) körében készült kérdőíves felmérések eredményeire, valamint interjúk tapasztalatainkra támaszkodunk. Fontos hangsúlyozni, hogy a felhasznált felmérések és adatszolgáltatások célja a járási projektek előrehaladásának, megvalósításának és fenntarthatóságának vizsgálata, nem pedig a tanulási eredményesség célzott kutatása volt. Ugyanakkor ez utóbbi kiemelt témakörként szerepelt mind a 97 közösségi házra és térre irányuló kérdőíves vizsgálat során, mind a hat járásban, három időpontban megvalósult kvalitatív kutatásunk során, amelynek keretében interjúk készültek a szakmai vezetőkkel, a közösségi házakat vezetőkkel és az azokban dolgozókkal, a programon kívül dolgozó szakemberekkel és a célcsoport tagjaival.

⁷ EFOP-1.4.1-15 Integrált gyermekprogramok szakmai támogatása. A konzorcium tagjai a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat és a Társadalomtudományi Kutatóközpont (TK) voltak.

⁸ A program pályázati felhívása alapján.

A TANULÁSI EREDMÉNYESSÉG A GYEREKESÉLY PROGRAM CÉLRENDSZERÉBEN

A Gyerekesély program 2017 és 2023 közötti, legutóbbi szakaszában a korábbiaknál explicitebb módon jelent meg célként a család- és gyermekjóléti szolgáltatások pótlása, kiegészítése. A program megvalósítói a család- és gyermekjóléti központot fenntartó helyi önkormányzatok és társulásaik, illetve egyházi vagy nonprofit szervezeti konzorciumi partnereik voltak.

A program kiemelten kezelte azt a célt, hogy javuljon a hátrányos helyzetű gyerekek tanulói eredményessége, és hosszabbodjon az iskolai pályafutásuk. A projekt oktatási fókuszát egyértelműen jelzik a teljesítendő indikátorok és számszerűsített szakmai elvárások (Husz et al. 2023). Amint ez az 1. táblázatban látható, a sikeres programmegvalósítást jelző mutatók közül kettő kifejezetten az iskolai pályafutással függ össze (és egy harmadik, „a programokat pozitív kimenettel, kedvező eredménnyel elvégzők száma” is kapcsolódik hozzá).

Az iskolai pályafutáshoz kötődő első mutató a járási iskolaérettségi arány 15 százalékos növekedésére, a második pedig a járási továbbtanulási arány 10 százalékos növekedésére vonatkozott. A program két indikátora, ami a 25 év alatti igénybevevők és a programokat kedvező eredménnyel elvégzők számára vonatkozott, minden járásban teljesült. A Gyerekesély projekt alapvetően jól célzottnak tekinthető, programszinten ugyanis összességében átlagosan a rendszeres résztvevő 25 év alatti gyerekek és fiatalok 67 százaléka a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő hátrányos helyzetűek közül került ki (az elvárt érték 60 százalék volt).

A projekt végére a 31 járásban átlagosan 27 százalékponttal nőtt az iskolaérettek, és 13 százalékponttal emelkedett a továbbtanulók aránya. Az értékek viszont viszonylag magas szórást mutattak, és az egyes projektek szintjén nem minden járásban teljesült az elvárt érték. Meg kell jegyeznünk, hogy e két arányszám nagyban függ a Gyerekesély programok hatókörén kívüli komplex adottságoktól, folyamatoktól. Növekedésük ezért önmagában a járási projektektől nem elvárható, valamint az egyéb érvényesülő hatások – mint például a jogszabályi változások vagy más fejlesztési programok eredményei – miatt a projektek hozzáadott értéke nehezen kimutatható, mérhető.

1. táblázat. Indikátorok és számszerűsített szakmai elvárások a Gyerekesély programban (2022–2023)

Mutató megnevezése	Célérték	Leírás	Mutató teljesített átlaga	Teljesítési arány*
Számszerűsített szakmai elvárások				
<i>Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben (rgyk) részesülő gyerekek aránya</i>	legalább 60%	A szolgáltatásokat, programokat rendszeresen igénybe vevő gyerekek közül rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben (rgyk) részesülő gyerekek aránya.	67%	90,3%
<i>Iskolaérettek aránya</i>	legalább 15 %	Első évfolyamosok járási aránya a 6 éves és idősebb gyerekek között (a program záró évében a program induló évében mért átlagértékhez képest).	1,27	68%
<i>Továbbtanulók aránya</i>	legalább 10%	Az általános iskolát elvégző gyermekek közül a továbbtanulók járási aránya (a tankötelezettségi életkoron túl, a program záró évében a program induló évében mért átlagértékhez képest).	1,13	65%
Indikátorok				
<i>A programokat pozitív kimenettel, kedvező eredménnyel elvégzők száma</i>	200 fő (járási lakossága: <25 ezer fő) 300 fő (járási lakossága: >25 ezer fő)	Kedvező eredménynek minősül, ha a következő kritériumokból legalább az egyik teljesül: javul az iskolaérett gyerekek, valamint a középfokú tanulmányaikat sikeresen lezáró hátrányos helyzetű tanulók aránya.	1 395 fő**	100%
<i>25 éven aluliak száma</i>	800 fő (járási lakossága <25 ezer fő) 1200 fő (járási lakossága: >25 ezer fő)	A résztvevő kora a születési év alapján kerül kiszámításra és a programba való belépés napján kerül meghatározásra.	2 466 fő	100%

Forrás: Az EFOP-1.4.2 Pályázati felhívás, a TK online monitoring rendszer 2023.11. havi adatai, valamint a Belügyminisztérium, az Oktatási Hivatal és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal 2022-es és 2023-as adatai alapján saját szerkesztés.

*A 31 járás átlagában. 100% = a mutató mind a 31 járásban elérte a célértéket.

**25 éven aluli rendszeres igénybevevők száma

A TANULÁSI EREDMÉNYESSÉGRE HATÓ TÉNYEZŐK

Elméleti alapok és gyakorlati megvalósulás

A tanulási eredményességet befolyásoló tényezőket Széll Krisztián – Nikitscher Péter szerzőpáros (2015) a hatás jellege szerint csoportosította. Tanulmányunkban a továbbiakban ezt a modellt vesszük alapul. A 2. táblázat bemutatja az eredményességet befolyásoló

tényezőket, azzal a kiegészítéssel (Kocsis 2023 alapján), hogy a Gyerekesély programban az egyes csoportokon belül milyen tevékenységek valósultak meg.

2. táblázat. A tanulási eredményességre ható tevékenységek: elméleti keret és megvalósulás a Gyerekesély programban

A hatás jellege		A tevékenység típusa		A Gyerekesély program szolgáltatásai
Elméleti kategória			Gyakorlati magvalósítás	
I	A tanulói eredményességre közvetlenül és erősen ható tevékenységek	1	Felzárkóztatás, korrepetálás, kompetenciafejlesztés	Utazó fejlesztő szakemberek, logopédus, fejlesztőpedagógus, pszichológus, gyógypedagógus alkalmazása, kompetenciafejlesztés
		2	Tanoda és tanoda jellegű komplex programok, nyári napközi	Iskolai mentorálás, tanulásegítés, korrepetálás, kompetenciafejlesztés, nyári napközi
		3	Szakkörök, tehetséggondozás	
II	A tanulói eredményességre, életútra közvetetten, de erősen ható tevékenységek	1	Intézmény- és pedagógusfejlesztés, képzés	Szakemberek továbbképzése, fejlesztése
		2	Iskolai pedagógiai és szociális segítség	Iskolai és utazó szociális munkások, családi mentorok, családsegítő asszisztensek alkalmazása
		3	Képességszűrés és fejlesztés	Szűrés, felmérés a beavatkozás előtt; gyógytorna, gyógyúszás, lovaglás
		4	Pályaválasztás, pályaeorientáció	Pályaválasztási és pályaeorientációs foglalkozás, kirándulás, tanácsadás
III	A tanulói eredményességre közvetetten és gyengébben ható tevékenységek	1	Prevenációs programok	Életvezetési előadás, tanácsadás, interaktív kiállítás, (drogprevenáció, korai gyerekvállalás)
		2	Személyiségfejlesztés	Tréning, mentorálás, élmény- és drámapedagógia, művészeti program, sport
		3	Közösségfejlesztés, (iskolai) szocializáció	Közösségi házak és terek egy része
		4	Tábor, kirándulás, (nyári napközi) – szabadidős programok	Nyári tábor, kirándulás, kreatív foglalkozás, szünidei és hétfégi program, játszóház, családi nap

Forrás: Nikitscher – Széll (2015) és Kocsis (2023) alapján saját szerkesztés.

1. Ahogyan azt a 2. táblázat mutatja, az első csoportba a tanulói eredményességet közvetlenül megcélzó tevékenységek sorolhatók. Ilyenek a felzárkóztatás, a korrepetálás, a kompetenciafejlesztés; a tanoda (jellegű) komplex programok, a nyári napközi; valamint a szakkörök és a tehetséggondozás. A Gyerekesély program számos fejlesztő szakember, pszichológus és gyógypedagógus alkalmazásával járult hozzá közvetlenül a gyerekek (kompetencia)fejlesztéséhez. A projektek továbbá jelentős erőforrásokat jelentettek a

tanulásegítésben. Ennek egyik – de nem kizárólagos – színtere a komplex szolgáltatásokat nyújtó közösségi ház és tér volt.

2. A tevékenységek második típusát a tanulói életútra közvetett, de erős hatást gyakorló tényezők jelentik. Ide tartozik az intézmény- és pedagógusfejlesztés, képzés; az iskolai pedagógiai és szociális segítés; a képességszűrés és -fejlesztés; valamint a pályaválasztás támogatása. A program célrendszerével összhangban a Gyerekesély projektekben a szakemberek képzésének, fejlesztésének fontos célcsoportja voltak a szociális szakemberek és a pedagógusok. Továbbá a család- és gyermekjóléti központok kapacitásait kiegészítendő – és sok esetben helyettesítendő –, a járási projektek hiányzó vagy szűkösen rendelkezésre álló szaktudást (családmentor, családgondozó, pszichológus) hoztak be a járásokba. A hátrányos helyzetű térségekre jellemző szakemberhiány azonban nagyban megnehezítette a szakemberek bevonását és alkalmazását.
3. A harmadik kategóriába azok a szolgáltatások tartoznak, amelyek a tanulói életutat közvetetten és gyengébben befolyásolják. Ide sorolható a prevenció; a személyiségfejlesztés; a közösségfejlesztés, a szocializáció elősegítése; valamint az időszakosan megszervezett szabadidős programok (például táborok, kirándulások). A Gyerekesély program a prevencióhoz életvezetési tanácsadással, előadásokkal, interaktív kiállítással, a személyiségfejlesztéshez mentorálással, élmény- és drámapedagógiai programokkal, művészeti és sportfoglalkozással járult hozzá. A komplex, alacsonyküszöbű és egyéb szolgáltatásokat nyújtó közösségi házak és terek egy részében közösségfejlesztés is zajlott. A projektek ezen felül a közösségi terekben vagy azokon kívül kreatív foglalkozásokat, kirándulásokat, szünidei és hétfégi programokat biztosítottak.

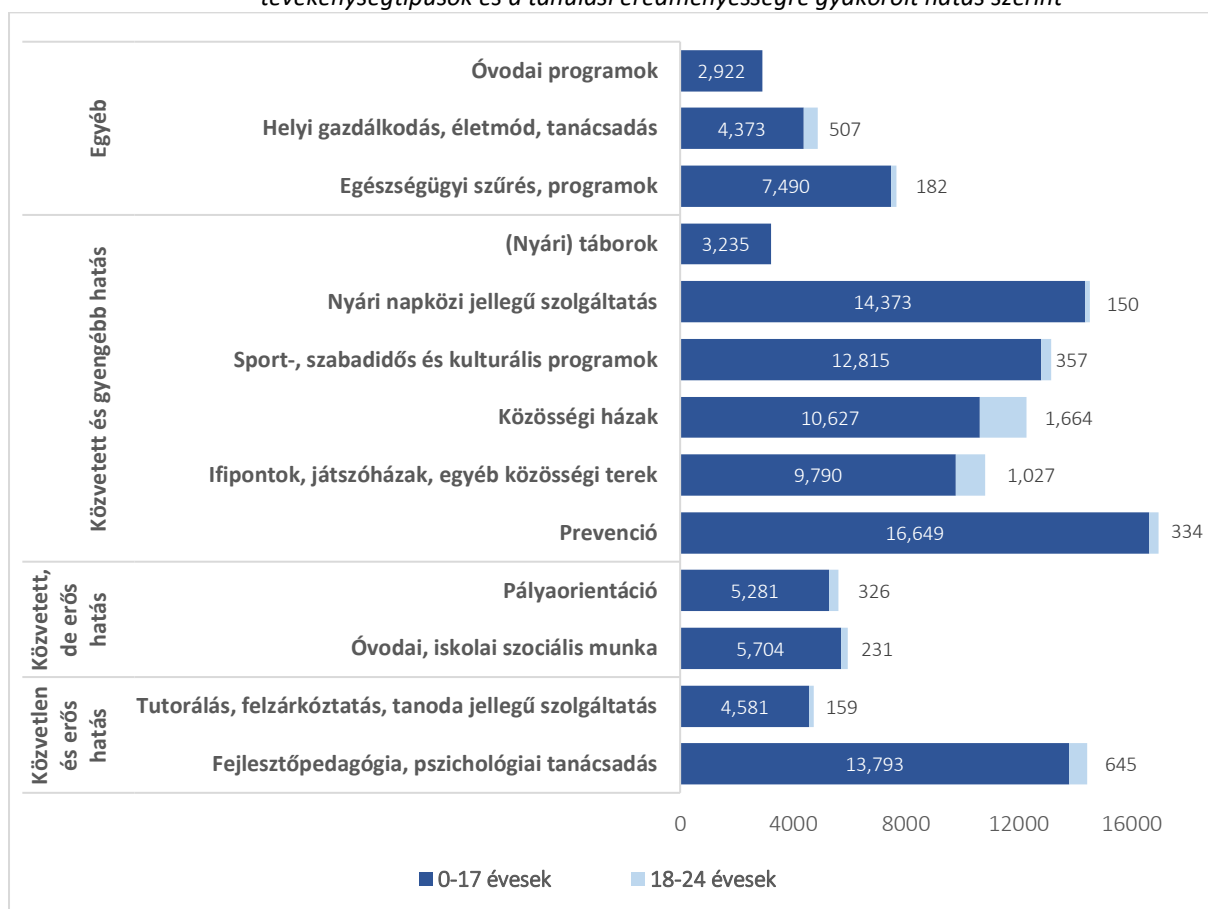
Részvételi adatok

A TK online monitoring rendszerében a 31 járásban megvalósult Gyerekesély programban 2017 és 2023 között összesen 94915 igénybevevőt regisztráltak. Közülük 74008 fő 25 év alatti, 67901 fő pedig 18 év alatti volt (Gelencsér 2023). A tanulási eredményességre közvetlenül és közvetve ható tényezők⁹ szempontjából csoportosított résztvevői adatokat az 1. ábra

⁹ A csoportosítás alapját a járási programokból érkező adatszolgáltatás képezte. A részvételi adatok szintén a járási programmegvalósítói adatszolgáltatásból származnak.

szemlélteti.¹⁰ A gyermekekre és fiatalokra vonatkozó fejlesztéseket, így a tanulási eredményességre ható beavatkozásokat is minél korábbi életszakaszban érdemes elkezdni. Ennek megfelelően a 18 év alatti résztvevőkre koncentrálunk, de feltüntetjük a 18-24 év közöttiek részvételi adatait is. Az ábrán látható, hogy az igénybevevők döntő többsége (95 százalékuk) 18 év alatti volt. A 18-24 év közöttiek részvétele a közösségi házakban, ifipontokon és az egyéb közösségi terekben, valamint az életmóddal és a helyi gazdálkodással kapcsolatos projektelemekben koncentrálódik.

1. ábra. A Gyerekesély program 18 év alatti és 18-24 év közötti résztvevőinek száma* tevékenységtípusok és a tanulási eredményességre gyakorolt hatás szerint



Forrás: TK online monitoring rendszer és Gelencsér (2023) alapján saját számítás.

*Egy igénybevevő több programelemben is részt vehetett.

A Széll és Nikitscher (2015) által megalkotott kategorizációt alkalmazva megállapítható, hogy összesen több mint 18 ezer, 18 év alatti gyerek részesülhetett olyan szolgáltatásban a

¹⁰ Egy gyerek, fiatal több szolgáltatásban is részesülhetett a programmegvalósítási időszakban; azaz egynél több tevékenységtípusban, a közölt ábrán pedig egynél több sávban is szerepelhetnek résztvevőként. A közölt létszámok ezért a szóban forgó tevékenységtípus igénybevevőinek létszámára vonatkoznak; arra, hogy a szolgáltatástípusokban külön-külön hány fő vett részt. A részvételi adatok összege tehát nem egyenlő a résztvevők összesített számával, hanem jóval meghaladja azt.

Gyerekesély program révén, ami – az elméletek szerint – a tanulási eredményességre közvetlen és erős hatást gyakorol. Ezen belül a Társadalomtudományi Kutatóközpont online monitoring rendszerében rögzített adatok szerint közel 14 ezer gyerek fért hozzá fejlesztő pedagógiai szolgáltatáshoz és pszichológiai tanácsadáshoz, több mint 4500 gyerek pedig tutoráláshoz, felzárkóztatáshoz, tanoda jellegű szolgáltatáshoz. Mindezek intenzív, rendszeres, célzott fejlesztést és támogatást jelentettek. Közel 11 ezer azon gyerekek száma, akik esetében a program közvetetten, de erősen hathatott az iskolai eredményességre az óvodai és iskolai szociális munkán (5704 gyerek vettek részt ebben a tevékenységben) és a pályaorientációs foglalkozásokon (5281 gyerek) keresztül. Ezen felül, a 18 és 24 év közöttiek közül több mint 500 főt értek el ezek a szolgáltatások.

A további projektelemek szintén hatást gyakoroltak a tanulói életútra, ám az általunk alkalmazott elméleti csoportosítás értelmében ez a hatás közvetett és az előzőknél gyengébb. Mint említettük, jórészt ebbe a kategóriába sorolhatók azok a szolgáltatások, amelyeket a 18 év feletti fiatalok a legnagyobb arányban látogattak. Ide tartoznak a Gyerekesély program zászlóshajói, a közösségi házak, ahol több mint 10500 gyerek és 1600 fiatal fordult meg. Az ifjúsági pontok, játszóházak és egyéb közösségi terek igénybevevői létszáma pedig meghaladja a 10800-at (9790 gyerek és 1027 fiatal). Mivel a közösségi házak, terek és egyéb ifjúsági és közösségi helyszínek komplex szolgáltatásokat biztosítanak, ezért a látogatottsági adatokból az oktatási eredményességre vonatkozóan kevesebb következtetést vonhatunk le. Az azonban tény, hogy a közösségi házak és terek túlnyomó többségében folyt valamilyen tanulássegítő tevékenység.

Adataink szerint a program által biztosított prevenciós foglalkozásokon, előadásokon a járási adatszolgáltatások szerint több mint 16600 gyerek vehetett részt. Népszerű szolgáltatások voltak a különböző sport, szabadidős és kulturális programok, melyekbe 12800 gyereket vontak be. A szünidőben fontos volt a program nyári napközi jellegű szolgáltatása (14373 gyerek igénybevevőt regisztráltak). Bentlakásos, ottalvós nyári táborba pedig több mint 3200 gyerek juthatott el. A gyerekeket és fiatalokat tehát legnagyobb számban értelemeszerűen az alkalmi jellegű vagy időszakos programelemek, rendezvények érték el, amelyek közvetetten befolyásolják az iskolai életutat. Az online monitoring rendszer adatai alapján a részvételek száma e programelemekben a gyerekek körében összességében meghaladta a 67 ezret, a fiatalok körében pedig 3500-at.

Bár az elméleti csoportosításban nem szerepel, a Gyerekesély program kínált olyan szolgáltatásokat, amelyek az életesélyeket közvetlenül, a tanulói eredményességet pedig áttételesen és gyengébben, de befolyásolják. Ilyenek voltak az óvodai programok (2922 gyerek) valamint az egészségügyi programok és szűrések (7490 fő). Ebben a csoportban a helyi gazdálkodással, életmóddal, tanácsadással kapcsolatos tevékenységekbe bevont gyerekek létszáma közel 4 400, a fiataloké pedig és 500 fő volt.

A TANULÁSTÁMOGATÁS ÉS A FEJLESZTŐ FOGLALKOZÁSOK TAPASZTALATAI

Az iskolai eredményességre közvetlenül kiható tevékenységek egy részét a felzárkóztatásra, kompetenciafejlesztésre és tanulássegítésre irányuló programelemek jelentették. A munka jelentős részét az úgynevezett „utazó” vagy „fejlesztő” szakemberek végezték, akik körében fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógusok, gyógytornászok, logopédusok, pszichológusok bevonása volt leginkább jellemző. A tanulói sikerességet közvetlenül befolyásoló, intenzív, speciális tudást igénylő tevékenységeket a projektben szakképzett, fizetett munkaerő végezte, akik sok esetben a pedagógiai szakszolgálat munkatársai voltak. Ők általában több település között mozogtak, és a közösségi házakban, terekben vagy oktatási, nevelési intézményekben végezték munkájukat. A program kezdetén e tevékenységekkel kapcsolatban alapvető problémák merültek fel, amit a szakemberhiány és az alacsony bérek beállítása okozott, majd a COVID tetézett. További nehézségként merült fel, hogy a közösségi házakban, terekben a gyerekeket általában a napközi utáni időszakokban lehetett elérni, így ebben a rövid időszámban kellett (volna) a fejlesztő szakembereknek mindenhova eljutniuk. Ezt a szakemberek több helyen úgy oldották meg, hogy tevékenységüket az iskolákba, óvodákba helyezték át, aminek feltétele az intézmények közötti megfelelő együttműködés volt. A megcélzott iskolákban, óvodákban korábban vagy egyáltalán nem voltak, vagy csak kis kapacitással tudtak működni ezek a fejlesztő foglalkozások, így a program által szolgáltatás- vagy kapacitásbővítés valósult meg. A fentebb idézett nehézségek ellenére a monitoring adatok tanúsága szerint az ide sorolt tevékenységekben való részvétel nagymértékű volt, és az egyik legfontosabb igényként fogalmazódott meg a menedzsmenetek oldaláról e szakemberek tovább foglalkoztatása, az általuk nyújtott szolgáltatások fenntartása.

Fentebb kiemeltük, hogy a tanulástámogatással összefüggő és a tanulói sikerességre közvetlenül ható feladatokat (tanoda jellegű programok, tutorálás, fejlesztő pedagógia)

alapjában véve fizetett munkaerő végezte. Önkénteseket¹¹ jellemzően olyan tevékenységekbe vontak be, amelyek a tanulási eredményességet közvetve és gyengébben befolyásolják. Ide tartoznak a nagyobb létszámú, időszakos események, mint például a gyermek- és ifjúsági rendezvények, hétvégi, szünidei szabadidős és fejlesztő programok, valamint a közösségi házak és terek működtetése (Kiss – Perpék 2021; Kocsis – Marozsán 2023).

A közösségi házak és terek szerepe

2010-től kezdődően a Gyerekesély programban kötelezően megvalósítandó feladat volt járásokként, illetve kistérségenként legalább egy közösségi ház létrehozása és működtetése. A közösségi házak főszabály szerint szegregátumban vagy szegregált településrészen helyezkednek el,¹² hogy könnyen elérhetőek legyenek a hátrányos helyzetűek számára (akik körében a romák felülreprezentáltak). A közösségi házak komplex szolgáltató terek, amelyek többféle funkciót töltenek be: alacsonyküszöbű komfortszolgáltatásokat (mosás, fürdés, főzés) biztosítanak, több generáció számára – akár párhuzamosan – teret és lehetőséget nyújtanak tanácsadásra, ügyintézésre, tanulásra, rekreációra, közösségi összejövetelekre, javítják a szolgáltatásokhoz való hozzáférést¹³ (Husz et al. 2023; Marozsán 2023).

A közösségi házak mellett közösségi terek is létrejöttek a program keretein belül. Míg a szegregátumokban létrehozott közösségi házaknak napi 8 órát kell nyitva tartaniuk, felsőfokú végzettségű vezetővel és egy vagy két alkalmazottal kell rendelkezniük, valamint többféle korosztályt kell célozniuk tevékenységeikkel, addig a közösségi terekre jóval kevesebb szabály

¹¹ A Gyerekesély program rendszeres önkéntesei között – a projekt tevékenységeit együttesen vizsgálva – leggyakrabban a család- és gyermekjóléti intézmények munkatársai, a célcsoport (gyermekes családok, helyi lakosok), valamint a köznevelési intézmények (iskolák, óvodák) dolgozói jelentek meg (Marozsán 2023). A szakmai vezetői vélemények alapján tehát a rendszeres önkéntesek között magas volt a szakképzettek, a szociális- és gyermekjóléti szakemberek, a pedagógusok aránya. Ha a rendszeres és alkalmi önkénteseket együttesen vesszük számba, akkor a helyi lakosok, majd a civil szervezetek és a szociális szakemberek támogatása a legjellemzőbb. Őket szorosán követik a középiskolások (az iskolai közösségi szolgálat keretében), illetve a köznevelési szakemberek. A program fenntarthatósága szempontjából kedvező, hogy relatíve erős a lakosság, a középiskolások és a civil szervezetek önkéntessége, ugyanakkor e csoportoktól önmagukban, külső finanszírozás nélkül sem az oktatási eredményességet segítő programelemek, sem a teljes program fenntartása nem várható el. Továbbá az is nehezíti a fenntartást, hogy a program megítélése vegyes a lakosság körében.

¹² A gyakorlatban ez nem minden esetben valósult meg.

¹³ A közösségi házak, terek alapvetően tehát settlement típusú intézmények, melyek működése bizonyos tekintetben hasonlít, számos ponton viszont eltér a tanodákétól. Míg a tanodákban koncentrált tanulássegítés zajlik, és célcsoportjuk az iskoláskorú gyerekek és fiatalok, addig a közösségi házak és terek célcsoportja tágabb (helyi közösség), és a szolgáltatások köre is szélesebb. A tanodákhoz viszonyítva a közösségi házakban és terekben erőteljesebben jelenik meg a szülők és a családok bevonása. Az is igaz rájuk, hogy jóval kevésbé kiforrott és letisztult módszertan szerint működnek, mint a tanodák (részletesebben lásd Kiss – Vastagh 2021).

vonakozott. Ezért sok helyen inkább ezt a formát részesítették előnyben, és csak a kötelező, minimális számú közösségi házat hozták létre (Marozsán 2023). A program által lefedett 31, leghátrányosabb helyzetű járásban a projekt végéig 63 közösségi ház és 34 közösségi tér jött létre.¹⁴

A szolgáltatások jelentős része azonban mindkét típusban megvalósult (bár eltérő intenzitással), ezek közé tartoznak például a tanulássegítés különböző formái. A 97 közösségi házra és térre vonatkozó felmérés tanúsága szerint (lásd 2. ábra) a korrepetálás, azaz az iskolai feladatok megoldása, gyakorlása a felmért házak 70 százalékában legalább heti rendszerességgel zajlott. Hasonló gyakorisággal valósult meg a tananyagtól független kompetenciafejlesztés,¹⁵ továbbá a térben és időben lehatárolt önálló tanulási tevékenység is. Az érzelmi és társas kompetencia fejlesztése a választ adó közösségi házak, terek csaknem hatvan százalékában legalább havi, negyven százalékukban heti rendszerességgel valósult meg. Ezek változatos formákat takartak (a megkérdezettek saját értelmezése alapján) például drámapedagógiai vagy egyéb módszerekkel életkori csoportok problémáinak feldolgozását.

A szabadidős tevékenységek, melyek – a szakirodalom szerint – közvetett hatást gyakorolnak az iskolai eredményességre és előrehaladásra, a házak felében hetente több alkalommal zajlottak. Ebben az esetben felnőtt felügyelettel megvalósuló, szervezett formájú szabadidő-eltöltési módokról, tartalmakról van szó, melyek a nem-formális tanulás eszközeként a társas viselkedési szabályok és szocializációs készségek fejlődésére is hatnak, valamint a tartalmas időtöltést célozzák a csavargás és egyéb deviáns viselkedésmódok alternatívájaként (lásd Vastagh – Kiss 2021; Zeller 2016). Az életvitellel, egészséges életmóddal kapcsolatos tevékenységek a válaszadó házak több mint felében havonta több alkalommal is megvalósultak, ugyanakkor a pályaorientációs, munkaerő-piaci készségek elsajátítására irányuló programelemek (pl. szakmapróba, üzemplátogatások) kevésbé voltak jellemzőek ezekben a terekben, inkább iskolai keretek között zajlottak.

A közösségi házak és terek között ugyanakkor számos különbség mutatkozott mind működési módjukat, mind tevékenységeiket illetően. Mivel ez utóbbiak kevésbé szigorú előírások mentén működtek, a tanulássegítés is másként alakult esetükben. Általánosságban az látszik,

¹⁴ A térségek felében csak 1, hét esetben 2, nyolc esetben 3 vagy annál több közösségi ház jött létre. A közösségi terek kevesebb járás között oszlanak meg, térségenként jellemzően magasabb előfordulással (12 járás közül hétben 3, vagy annál több helyezkedik el).

¹⁵ Ide soroltuk a kötetlen, játékos formában megvalósuló kompetenciafejlesztő tevékenységeket is.

hogy a közösségi terekben a fentiekben bemutatott – az iskolai eredményességre különböző mértékben ható – tevékenységek kevésbé gyakoriak, átlagosan jóval magasabb azon terek aránya, amelyek egyáltalán nem vagy ritkán (havi egynél kevesebbszer) valósítanak meg bizonyos tevékenységeket.

2. ábra. Tanulási, készségfejlesztési tevékenységek gyakorisága a közösségi házakban és terekben (2022, N=97)



Forrás: Gyerekesély program közösségi házakra, terekre irányuló kérdőíves felmérés adatai alapján saját szerkesztés.

A legszélsőségesebb példa a pályaorientációs és munkaerőpiaci készségeket célzó programelemek megvalósulása, ami a közösségi terek több mint nyolcvan százalékában egyáltalán nem jellemző, míg az érzelmi és társas kompetenciák fejlesztése is csak alig negyven százalékukban valósult meg legalább havi rendszerességgel. Ugyanakkor a korrepetálás és házi feladat-készítés, az önálló tanulás és a kognitív kompetencia fejlesztésére irányuló foglalkozások a közösségi terek több mint felében heti rendszerességgel elérhetőek voltak a célcsoport számára. (Amely arányok még mindig elmaradnak a közösségi házakban mért 70 százalék körüli arányoktól.)

A felmérés tanúsága szerint a közösségi házakra nagyobb arányban jellemző (80 százalék), hogy a tanulássegítést, sőt a kompetenciafejlesztést is maguk a házvezetők vagy dolgozók végzik. A fejlesztőpedagógusok, iskolai tanárok részvétele ugyanakkor alig több mint a házak 10 százalékára, a pszichológusok, szociális munkások bevonódása pedig nagyjából egyötödükre jellemző. Ezzel szemben a közösségi terekben a tendencia fordított: a házvezetők és az ott dolgozók arányait tekintve kevesebb házban végeznek tanulássegítő és fejlesztő tevékenységet, míg a fejlesztőpedagógusok és iskolai tanárok bevonódása nagyobb a közösségi házakhoz képest.

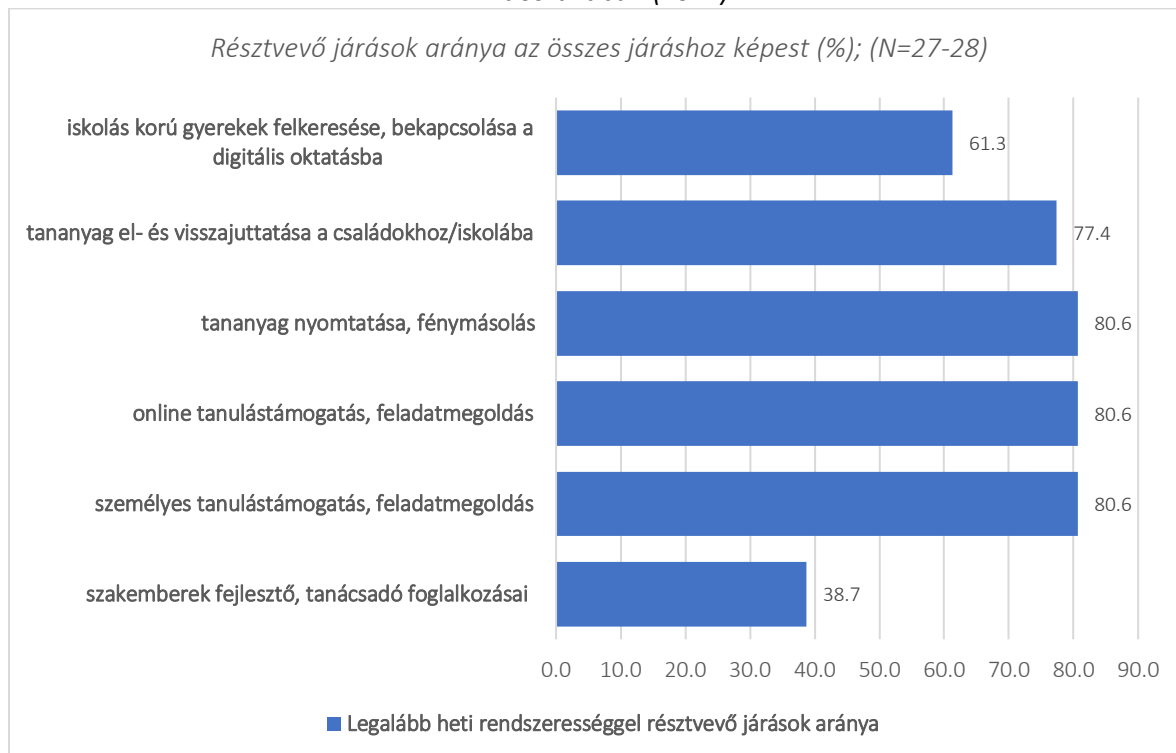
Az eltérés oka nagy valószínűség szerint az előírt végzettségben keresendő: míg a közösségi házakban a vezetői pozíció bizonyos típusú felsőfokú végzettségekhez kötött (bár ez alól többen kaptak felmentést), addig ilyen előírás a közösségi terekre nem vonatkozik, tehát nagyobb szükség van a szakértelem külső bevonására. Ugyanakkor a házvezetők a legtöbb esetben nem pótolhatják a szakemberek speciális szaktudását. Hiányukat részben a már korábban említett nehézség, nevezetesen a célcsoport elérésének szűk időszaka (hétköznapi 16.00 utáni időszak), részben a programok működését nehezítő szakemberhiány magyarázhatja.

Tanulássegítés a pandémia idején

A COVID-járvány időszakában a Gyerekesély programok egyik legfőbb feladatuknak a tanulássegítést tekintették. Ez többféle formában zajlott: volt, ahol a program munkatársai közvetítő szerepet láttak el, és a kinyomtatott feladatokat, tananyagokat juttatták el a családokhoz, és vissza az iskolába. Volt, ahol a megoldott feladatokat elektronikusan kellett beküldeni, vagy eszközöket és személyes jelenlétet biztosítani a gyerekek számára, hogy részt tudjanak venni az online órákon.

A segítség legintenzívebb formája a kiscsoportos tanulássegítés volt, ami általában a közösségi házakban, terekben valósult meg. A megkérdezett szakmai vezetők állítása szerint a programok 80 százalékában zajlott ilyen jellegű támogatás, ám ennek mértékéről és intenzitásáról nincs átfogó képünk, csak interjú tapasztalataink. Ezek alapján kiderült, hogy ideális esetben a szociális munkások, illetve a tanárok összefogásával több helyen sikerült bekapcsolni a tanulásba olyan gyerekeket, akiket egyébként az iskolának nem sikerült elérniük, de így is sokan kiestek a rendszerből, illetve jelentős hátrányok halmozódtak fel a célcsoportot képező gyerekek tanulmányi előmenetelében.

3. ábra. A program munkatársainak részvétele a tanulástámogatásban a digitális munkarend időszakában (2022)



Forrás: Gyerekesély program szakmai vezetői kérdőíves felmérés adatai alapján saját szerkesztés.

A közösségi házak bevonódása annak köszönhető, hogy a kezdeti bizonytalanság és tanácsstalanság után a programok minisztériumi állásfoglalás alapján folytatódhattak, és kis csoportokban fogadhatták a gyerekeket. A helyi szabályok azonban eltérőek voltak. Akadt, ahol úgy döntöttek, hogy egyszerre csak egy családból fogadnak gyerekeket, és olyan is volt, ahol a munkatársak védelme érdekében csak online tartották a gyerekekkel a kapcsolatot, foglalkozásokat szerveztek, vagy tartalmakat osztottak meg.

A közösségi házakra, terekre irányuló kutatás során (2022) csupán hat ház és tér jelezte, hogy hónapokra bezárt a járvány időszakában, további 19-ben néhány hétre álltak le, míg háromnegyedük egyáltalán nem, vagy csak néhány napra szüneteltette teljes működését. A nyitvatartás idejének csökkentése sem nevezhető elterjedt módszernek: a házak, terek 23 százalékában fordult elő pár napnál hosszabb ideig, míg 77 százalékuk esetében ez nem volt jellemző. A legnagyobb csökkenés a nagylétszámú közösségi és szabadidős programok és a fejlesztő, tanácsadó szakemberek által nyújtott foglalkozások tekintetében volt.

ÖSSZEGZÉS

A Gyerekesély program kiemelten kezelte azt a célt, hogy javuljon a hátrányos helyzetű gyerekek tanulói eredményessége és hosszabbodjon az iskolai pályafutásuk. A projekt oktatási fókuszát egyértelműen jelzik a teljesítendő indikátorok és számszerűsített szakmai elvárások, amelyek közül az egyik az iskolaérettségi, a másik a továbbtanulási arány növelésére vonatkozott. A projekt végére a 31 járásban átlagosan 27 százalékponttal nőtt az iskolaérettek, és 13 százalékponttal emelkedett a továbbtanulók aránya. Az egyes projektek szintjén azonban nem minden járásban teljesült az elvárt érték. Mivel e két arányszám járási szintű növekedésére a programon kívül számos más tényező hat (például a jogszabályi változások vagy más fejlesztési programok eredménye), a projekt hozzáadott értéke nehezen kimutatható vagy mérhető. A jövőben célszerű lenne olyan számszerűsített szakmai elvárásokat megfogalmazni, amelyek közvetlenül a programban való részvétellel függenek össze, és a résztvevőkre vonatkoznak (Husz et al. 2023).

A Gyerekesély program számos olyan tevékenységet kínált, ami közvetlenül vagy közvetve, illetve erősen vagy gyengébben járul hozzá a tanulói eredményességhez. A Széll és Nikitscher (2015) által megalkotott kategorizációt alkalmazva megállapítható, hogy összesen több mint 18 ezer, 18 év alatti gyerek részesülhetett olyan szolgáltatásban a Gyerekesély programban, ami a tanulási eredményességet közvetlenül és erősen befolyásolja. Ilyenek voltak a fejlesztőpedagógiai szolgáltatások, a tutorálás, a felzárkóztatás és a tanoda jellegű tevékenységek. Mindezek intenzív, rendszeres és célzott fejlesztést és támogatást jelentettek. Közel 11 000 azon gyerekek száma, akik esetében a program közvetetten, de erősen hathatott az iskolai eredményességre az óvodai és iskolai szociális munkán és a pályorientációs foglalkozásokon keresztül. Számos további projektelelem szintén hatást gyakorolt a tanulói életútra, ám ez a hatás – az általunk használt értelmezés szerint – közvetett, és az előzőknél gyengébb. Nagyrészt ebbe a kategóriába sorolhatók azok a komplex szolgáltatások, amelyeket a 18 év feletti fiatalok a legnagyobb arányban vettek igénybe. Ide tartoznak a Gyerekesély program zászlóshajói, a közösségi házak, ahol több mint 10 500 gyerek és 1 600 fiatal fordult meg. Az ifjúsági pontok, játszóházak és egyéb közösségi terek igénybevevői létszáma szintén magas volt, meghaladta a 10 800-at a 25 év alattiak körében. Ki kell emelnünk, hogy ezek a helyszínek komplex szolgáltatásokat biztosítottak, amik közül a tanulástámogatás csak egy

volt. A projektben népszerű szolgáltatások voltak a különböző sport-, szabadidős- és kulturális programok és a nyári napközi jellegű szolgáltatások.

A tanulási eredményesség előmozdításának hangsúlyos eszköze a Gyerekesély programokban az „utazó szakemberek” bevonása, akik jellemzően fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógusok, gyógytornászok, logopédusok, pszichológusok vagy szociális munkások voltak. Az általuk nyújtott tanulássegítő, fejlesztő tevékenységek részben a helyi oktatási, nevelési intézményekben, részben a közösségi terekben, házakban zajlottak. Utaztatásukkal a program számos hiányzó szolgáltatást biztosított, illetve bizonyos esetekben a kapacitások növelése is megvalósult a hátrányos helyzetű településeken.

A program egyértelmű hozadéka e téren az olyan szolgáltatások biztosítása a hátrányos helyzetű gyerekek számára, mint például a korrepetálás, a fejlesztés és az egyéb tanulássegítő tevékenységek, melyek vagy teljesen hiányoztak, vagy csak ritkán és kevesek számára voltak elérhetőek helyben. Ugyanakkor sokkal gördülékenyebb és eredményesebb megvalósítást eredményezne, ha a szakemberek, pedagógusok versenyképes béreket kapnának – a legfőbb nehézséget okozó szakemberhiány pedig csak hosszú távú, kormányzati beavatkozással kezelhető probléma. Jelenleg a program, bár sok esetben valóban képes volt kapacitásnövelést elérni, gyakran versenyt generált az állami szolgáltatások, az egyéb projektek, valamint a Gyerekesély program között, elszívva a szakembereket egymástól, vagy további terheket, plusz munkát róva rájuk.

A közösségi házakban, terekben zajló tanulássegítés általánosan elterjedt a 31 járásban. Ezek közül a leggyakoribbnak a korrepetálás, a házi feladat-megoldás segítése és a kognitív kompetencia-fejlesztés bizonyult. A házvezetők és a szakmai vezetők állítása szerint a szociális, társas és érzelmi kompetenciák fejlesztése is viszonylag gyakori, főleg a közösségi házakban. Itt a tanulássegítő és kompetenciafejlesztő tevékenységeket elsősorban a házvezetők és munkatársak végzik, míg a közösségi terekben kicsit gyakoribb az iskolai tanárok, fejlesztő szakemberek bevonása. Ennek oka, hogy a közösségiház-vezetők számára a felsőfokú végzettség előírás, ugyanakkor nem minden esetben vannak birtokában (nem is lehetnek) az összes szükséges tudásnak és készségnek a gyermekek komplex problémáinak kezeléséhez. A jövőben tehát a speciális szakértelemmel bíró pedagógusok, fejlesztő szakemberek nagyobb mértékű bevonása érdekében célszerű lenne az iskolákkal szorosabb együttműködéseket generálni, ami jelentheti például a gyerekek nagyobb arányú kikérését a napköziből.

A Gyerekesély program célrendszerében nem hangsúlyos a civil és önkéntes tevékenység, és a programok – köztük az iskolai eredményesség növelése, a tanulástámogatás – elsődlegesen a projekt által finanszírozott fizetett munkaerő bevonásával valósultak meg. Az önkéntesek tevékenysége főként a nagyobb tömegeket megmozgató, időszakos eseményekre (gyermek- és ifjúsági rendezvények, hétfégi, szünidei szabadidős és fejlesztő programok) korlátozódott. E szolgáltatások a tanulási eredményességre közvetett és gyengébb hatást gyakorolnak.

Az önkéntesek rendszeres és aktív jelenléte létfontosságú lenne a Gyerekesély program eredményei és tevékenységei fenntartásában. Kizárólag önkéntesekre alapozva azonban bizonyosan sem a program egésze, sem a tanulási eredményességet közvetlenül és erősen befolyásoló tevékenységek – amelyek fenntartására nagy igény mutatkozik a projektzárás után – nem tarthatók fenn. Vannak azonban olyan, tanulói életúttal összefüggő résztevékenységek, amelyek jelentős anyagi beruházás nélkül, önkéntes közreműködéssel továbbvihetők. Ilyenek az ifjúsági klubok, az egyes szabadidős- és sportrendezvények, a közösségi események, a tanulói házi feladatok elkészítésének támogatása, mely tevékenységeknek sok esetben a közösségi házak biztosítottak helyet, illetve keretet. A korábbi programszakaszt vizsgáló kutatásaink ugyanakkor rámutattak, hogy a kedvezményezettek (általában önkormányzatok) legfeljebb a közösségi házak nyitvatartására tudják kigazdálkodni a pénzt, a szakmai tartalom fenntartását viszont általában nem tudják biztosítani, ebben kaphatnának nagyobb szerepet az önkéntesek.

A járási Gyerekesély programok – főként a közösségi házakon keresztül – sok esetben közvetítő, összekötő szerepet töltek be egyfelől a gyermekes családok és a helyi intézményrendszer (óvodák, iskolák, család- és gyermekjóléti intézmények), másfelől a különböző intézmények között. Utóbbi a program ágazatokon átívelő beavatkozási logikájából is következik. A projektek összességében reszponzívan reagáltak a járványhelyzet okozta kihívásokra, és híd-szerepük a pandémia idején felerősödött. Ezen belül az oktatási eredményességhez kapcsolódóan számos innovatív kezdeményezés született az iskola és a családok, gyerekek közötti kapcsolattartásra, a digitális kompetenciák fejlesztésére, a tanulók és a tanulás megtámogatására (lásd még Husz et al. 2023; Kocsis – Marozsán 2023).

A válsághelyzet rámutatott, hogy mind az oktatási, a szociális, és az egészségügyi intézmények között, mind az intézmények és a hátrányos helyzetű családok között együttműködési deficit van. Ennek eredményeként éppen a leginkább rászorulóknak nem jutottak hozzá a szükséges információkhoz és szolgáltatásokhoz (digitális oktatás, oltás, orvosi kezelések stb.). Ezt a hiányt

felismerve a program munkatársai aktívan bekapcsolódtak az intézmények és a családok közötti koordinációba, valamint az információkhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés elősegítésébe. A pandémia tehát arra is rávilágított, hogy a hátrányos helyzetű célcsoportnak nagyobb támogatásra van szüksége az intézmények és a szolgáltatások elérésében. A Gyerekesély program és a hozzá hasonló humán fejlesztési projektek azonban csupán ideiglenes támogatást nyújthatnak, holott a célcsoport felől ez az igény folyamatosan fennáll.

IRODALOM

- 47/2007. (V. 31.) OGY határozat a „Legyen jobb a gyermekeknek!” Nemzeti Stratégiáról, 2007-2032.
<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a07h0047.OGY>. Letöltve: 2024.02.02.
- Gelencsér Petra (2023): *EFOP 1.4.2 Integrált térségi gyermekprogramok Monitoring-jelentés*. Budapest: Társadalomtudományi Kutatóközpont.
- Husz Ildikó – Perpék Éva – Kiss Márta – Medgyesi Márton – Elek Zsuzsanna (2023): *Gyerekesélyek a végeken III*. Budapest: Társadalomtudományi Kutatóközpont.
- Kiss Márta – Vastagh Zoltán (2021): Hátránykompenzáció az iskolán kívül? Az extrakurrikuláris intézmények szerepe és megítélése a tanulmányi eredményesség és előmenetel szempontjából. *Socio.Hu Társadalomtudományi Szemle*, 11(2) 96-121.
DOI: <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.2.96>
- Kocsis Attila (2023): *Összegzés az „Integrált térségi gyermekprogramok” záró, értékelő megbeszéléseiről*. Magyar Máltai Szeretetszolgálat. Kézirat.
- Kocsis Attila – Marozsán Csilla (2023): *Gyerekesély programok és közösségi terek. Kérdőíves kutatások a szakmai vezetők és a közösségi ház vezetők körében I-II*. Budapest: Magyar Máltai Szeretetszolgálat.
- Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia II. Tartósan rászorulók – szegény családban élő gyermekek – romák (2011–2020).
- Marozsán Csilla (2023): A közösségi házakat meghatározó alap adatok. In: *Gyerekesély programok és közösségi terek. Kérdőíves kutatások a szakmai vezetők és a közösségi ház vezetők körében I-II*. Budapest: Magyar Máltai Szeretetszolgálat, pp. 47-49.
- Pályázati felhívás, EFOP-1.4.2-16 Integrált térségi gyermekprogramok.
- Perpék Éva – Kiss Márta (2021): Szakmai együttműködések és önkéntesség az integrált térségi gyermekprogramokban. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 83-98.
DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2021.1.83-98>
- Széll Krisztián – Nikitscher Péter (2015): *A kistérségi gyerekesély program és az általános iskolai oktatás teljesítményének összefüggése*. MTA TK Gyerekesély Műhelytanulmányok 2015/3. Budapest: Társadalomtudományi Kutatóközpont.
https://gyerekesely.tk.hu/uploads/files/elemzes_gyerekesely_NPSzK_final_boritos.pdf Letöltve: 2024.03.05.
- Vastagh Zoltán – Kiss Márta (2021): Községi házak és terek funkciói a leghátrányosabb helyzetű térségekben. *Esély*, 32(3) 19-36.
DOI: 10.48007/esely.2021.3.2
- Zeller Eszter (2016): Különóra vagy csavargás? A gyermekek szabadidő-eltöltése. In Vastagh Zoltán – Husz Ildikó (szerk.): *Gyerekesélyek a végeken I*. Budapest: MTA TK Gyerekesély-kutató Csoport, pp. 151-173.

ÖNKÉNTESSEKEL A GYEREKSZEGÉNYSÉG ÉS A KIREKESZTÉS ELLEN – A TÍZ ÉVES INDAHUSE HUNGARY MŰKÖDÉSE

BENKŐ FRUZZSINA¹

Absztrakt

Az InDaHouse Hungary Egyesület az elmúlt 10 évben a nulláról indulva egy olyan komplex rendszert épített ki a mélyszegénységben élő gyerekek támogatására, amelyben ma mintegy 300 önkéntes foglalkozik közel 300 gyerekekkel, hétről-hétre, három borsodi faluban és egy cigánytelepen. Lépésenként nőttünk fel ehhez a feladathoz. Az egyes emailekből levelezőlisták, az Excel táblákból online önkéntes felület, a családi hangulatú hétvégékből, amikor mindenki mindent csinált, egy 20 munkavállalót alkalmazó szervezet lett. Történt mindez annak érdekében, hogy minden, az InDaHouse-ba járó gyerek személyes figyelmet kapjon és ezáltal megvalósuljon az InDaHouse víziója, hogy a gyerekek, akik mélyszegénységbe születnek és kirekesztést szenvednek el, ezek ellenére önmegvalósító, a sorsukért felelősséget vállalni tudó felnőttekké váljanak, akik a tőlünk kapott támogatást be tudják építeni a gyerekeik nevelésébe.

Az InDaHouse-ban az önkéntesek foglalkoznak a gyerekekkel, a szakmai munkatársak fő feladata ennek keretezése, támogatása. A legtöbb, vállalati világban szocializálódott vezető számára hihetetlen, hogy a pénzt kizárva a rendszerből fel lehet építeni egy olyan közösséget, ami hierarchizált, képzett, terhelhető, számonkérhető és felelősségteljesen ellátja a feladatát. Az önkéntes munka olyan pozitív élményeket és érzéseket képes adni, amit semmi más, így az önkénteseink, ha fizetést nem is kapnak, erős belső motivációval rendelkeznek. A mi felelőségünk az, hogy biztosítsuk a szükséges feltételeket ahhoz, hogy fenntarthatóan működjön a szervezetünk és megvalósuljon a gyerekek fejlesztése. Ezekről lesz szó a következő oldalakon. Dióhéjban bemutatom, mi történt az InDaHouse-ban az elmúlt 10 év alatt, és hogy hogyan épül fel az önkénteseken alapuló, gyerekeket segítő rendszerünk. Szó lesz mind a gyerekekkel, mind az önkéntesekkel végzett munkánk elemeiről.

Kulcsszavak: gyerekszegénység, kirekesztés, önkéntesség, komplex fejlesztés, civil-nonprofit szervezet, Borsod vármegye

¹ Benkő Fruzsina, szociálpolitikus, az InDaHouse Egyesület alapítója, vezetője

Volunteering to fight poverty and exclusion of children – 10 years of InDaHouse Hungary

Fruzsina Benkő

Abstract

Starting from scratch, InDaHouse Hungary Association has built a complex system of support for children living in extreme poverty over the last 10 years, in which today around 300 volunteers work with nearly 300 children every week in three villages and a Roma settlement in Borsod. Step by step, we have grown up to this task. From individual emails to mailing lists, from excel sheets to an online volunteer platform, from weekend volunteering to a professional organisation with 20 employees. The goal was to give personal attention to every child who comes to InDaHouse and to realise the InDaHouse vision of children who are born into extreme poverty and exclusion, but who nevertheless can become empowered adults who can take responsibility for their own future and who can incorporate the support we give them into their children's education.

At InDaHouse, volunteers work with the children, and the main task of the professional staff is to provide a framework and support for them. Most corporate leaders find it unrealistic that without funding a community that is hierarchical, skilled, accountable, and responsible can be built. Volunteering can give positive experiences and feelings like nothing else, so our volunteers, even if they are not paid, have strong intrinsic motivation. It is our responsibility to provide the necessary conditions for our organisation to be sustainable and for children to develop. These will be discussed in the following pages. The operation of the InDaHouse over the last 10 years and the volunteer-based system for children is presented in this study. The elements of the work with both children and volunteers will also be discussed.

Keywords: child poverty, exclusion, volunteering, complex development, non-governmental nonprofit organisations, Borsod county,

AZ INDAHUSE SZÜLETÉSE, TÖRTÉNETE ÉS SZERVEZETI HÁTTERE

Az InDaHouse Hungary gondolata 2013-ban született meg. Szociális munkásként mindig szerettem volna egy világmegváltó kezdeményezést életre hívni. Sokáig más területen voltam önkéntes és elkötelezett segítő, miközben egyre jobban megismertem a halmozottan hátrányos helyzetű, sok nehézséggel küzdő, cigány származású kamaszok helyzetét. Gyerekotthonokban, javítóintézetben és ifjúsági irodában is alkalmam volt velük dolgozni és egyre inkább azt éreztem, hogy meg van kötve a kezem, nem tudok annyit segíteni, mint szeretnék. Egyértelmű volt számomra, hogy prevenciós munkára van szükség, amire se akkor, se ma nincs lehetősége a gyerekvédelmi rendszernek Magyarországon.

A problémát látva először továbbtanultam az ELTE TÁTK Doktori iskolájában, mert azt gondoltam, hogy el kell végezni egy kutatást annak érdekében, hogy rájöjjenek a megoldásra. A

felkészülés közben azonban rádöbbsentem, hogy rengeteg nagyon fontos kutatás született már meg a témában. Végtelen lenne a lista, ha mindenkit fel szeretnék sorolni, de az InDaHouse alakulására közvetlenül ható kutatások Szalai Júlia, Durst Judit, Kertesi Gábor és Kézdi Gábor tollából születtek meg (lásd Horváth et al. 2000; Szalai-Neményi 2005; Kertesi 2005; Durst 2006; Kertesi – Kézdi 2009). Úgy láttam, hogy nem azért nem történik semmi, mert ne lehetne tudni, hogy mit kell tenni, hanem azért, mert ez a rengeteg felhalmozott tudás és megállapítás nem épül be a gyakorlatba. Így vettem egy nagy levegőt, és nekifogtam a megvalósításnak.

Az indulásnál Talyigás Katalin és Hegyesi Gábor voltak a segítségemre, akik befogadtak a Szociális Innováció Alapítványba és öt évig lehetőséget adtak arra, hogy mint egy inkubátorban, felnőjön az InDaHouse. 2018-ban alakult meg a saját szervezetünk, az InDaHouse Hungary Egyesület,² ami azóta is a munkánk szervezeti hátterét adja.

Az első gyerekfoglalkozásokat Perén, egy 360 fős, Hernád-parti faluban tartottuk, 2014 nyarán. Egy olyan településre érkeztünk, ahol néhány évvel azelőtt bezárt az iskola, nem volt játszótér és egy pályázatból működő közösségi ház volt az egyetlen színtér, ahol a gyerekek programokon vehettek részt. Egy maroknyi önkéntessel havonta egy hétvégét töltöttünk ott és játékos foglalkozásokat szerveztünk a gyerekeknek. Eközben aktív kapcsolatban álltunk az ország hasonló szellemben működő tanodáival, illetve gyermekprogramjaival, úgy mint: a Toldi Tanoda, a Bagázs, az Élmény Tár Tanoda és a Motiváció Műhely, akiktől rengeteget tanultunk. Akkoriban nagyon aktív volt a TanodaPlatform, aminek több képzésén részt vettünk, az általuk kifejlesztett feladatlapos rendszerrel³ indítottuk el a tanodai programunkat 2015 novemberében. Ettől fogva kéthetente jártunk a gyerekekhez és egyéni foglalkozásokat tartottunk nekik: egy önkéntes és egy gyerek ült egy asztalnál és egy olyan feladatlapot oldottak meg közösen, ami a gyerek érdeklődési körében, az ő tudásszintjének megfelelően íródott a foglalkozást megelőző héten. 2016 februárjától már hetente mentünk, és ez azóta is így van. Emellett az iskolai szünetekben táborokat szerveztünk, nem sokkal később beindult a mentor programunk és a kezdetektől létezett a koragyerekkori programunk.

² Az InDaHouse név hátterében az áll, hogy szerettünk volna egy házat a világ közepén, amiben mindenki otthon van.

³ Az akkori módszertanunk alapja az volt, hogy a szövegértés az az alapkészség, ami mindenhez kell, ezért azt a legfontosabb fejleszteni. Ez a gyerekek érdeklődési körében készült egyéni feladatlapok keretében valósult meg, amelyeket ma már online önkéntesek készítenek el a KisTanodába járó gyerekeknek.

Alapvető változást hozott a szervezet életébe, amikor 2017-ben Peréről Hernádszentandrásra költöztünk, és 2019-re felépítettük az InDaHouse Önkéntes- és Gyerekközpontot. Itt alszanak a hétvégére érkező önkéntesek, innen indul el szombat és vasárnap reggelente a koragyerekkori, az iskolaelőkészítő és a fűgödi tanodás csapatunk, miközben magába a Központba is egész nap érkeznek a gyerekek a Kis- és a Nagytanodába. A koragyerekkori önkéntesek házról házra járnak és a családok otthonaiban tartják meg a foglalkozásaikat, melyek során a 0-4 éves gyerekekkel játszanak, mondókáznak, könyvet nézegetnek. A fűgödi házunkban, amit 2020-ban vásároltunk, kap helyet az iskolaelőkészítő és az ottani tanoda, de a gyereklétszám növekedése miatt a nagycsoportosoknak hamarosan költözniük kell egy még újabb házba, amit tavaly vásároltunk, és amellyel a telephelyeink száma háromra nőtt. Az önkénteseink közel 300 gyerekekkel foglalkoznak minden hétvégén. Egy ekkora létszám esetében nagyon komoly szerepet kap a logisztika, annál is inkább, hiszen a gyerekek összesen négy településen élnek (Pere, Hernádszentandrás, Ináncs és Fűgöd), oda mennek hozzájuk az önkéntesek, vagy onnan szállítjuk őket a foglalkozásokra.

AZ INDAHOUSE SZAKMAI MUNKÁJA

Az InDaHouse-ban a születésüktől a tanulmányaik befejezéséig dolgozunk a gyerekekkel. A koragyerekkori fejlesztés nélkül semmi értelme nincs a munkánknak, ugyanis az első évek kritikusak egy gyerek sorsát illetően: amennyiben ugyanis ekkor nem kapja meg a fejlődéshez szükséges benyomásokat, környezetet, behozhatatlan hátrányba kerül. Az InDaHouse-ban jelenleg 5 programelem épül egymásra, amelyek végig kísérik a gyerekeket az első 16-18-20 évükben:

- a legkisebbek a koragyerekkori programban,
- a nagycsoportosok az iskolaelőkészítőben,
- az alsósok a kistanodában,
- a negyedikes és idősebb gyerekek a nagytanodában, és
- az egyetemisták az egyetemistákat támogató programunkban vesznek részt. Ez utóbbi idén indult el, az első egyetemista fiatalunkkal.

Az InDaHouse nem egy hivatalos intézmény, hiszen nem olyan tevékenységet folytatunk, amit törvény ír elő. Amit csinálunk, azt a mai napig önkéntes programnak hívjuk, és két fő iránya van. Egyrészt a gyerekek fejlesztése azzal a céllal, hogy önmegvalósító, felelős felnőttekké

váljanak, akik a tőlünk kapott támogatást be tudják építeni a saját gyerekeik nevelésébe. Másrészt ellensúlyozni szeretnénk a kirekesztés és a rasszizmus negatív hatásait azáltal, hogy a többségi társadalomból érkező önkéntesek a szeretetükről, bizalmukról biztosítják a gyerekeket, születésüktől fogva. Nagyon fontos tehát, hogy társadalmi hatást is szeretnénk elérni, és ennek az önkéntesek a főszereplői. Az első célt, a gyerekek kognitív képességeinek fejlesztését néhány elkötelezett pedagógus is meg tudná valósítani. A második, a gyerekek társadalmi befogadása azonban csakis az önkénteseken keresztül tud megvalósulni.

Mindebből következik, hogy az InDaHouse tevékenysége eltér attól, amire ma működési engedélyt lehet kapni tanodaként. Nálunk a gyerekek hétközben online tanodai foglalkozásokon, illetve a nagyobbak csoportfoglalkozásokon vesznek részt. Hétfvégén találkoznak személyesen az önkéntesekkel. Ilyen értelemben nincs egy állandó, hétköznapiok érvényes nyitvatartásunk. Nem tanárok tanulnak a gyerekekkel, hanem az élet minden területéről érkező önkéntesek. Ma már vannak szakmai munkatársaink, de az ő feladatuk elsősorban nem a gyerekekkel való munka, hanem az önkéntesek támogatása és a szakmai célok megvalósulása feletti őrködés.

A fentiekből következik, hogy az InDaHouse nem kap normatív támogatást. Közhasznú civil szervezetként nagyrészt adományokból teremtjük elő a működésünkhöz szükséges, ma már közel 200 millió forintnyi anyagi háttérrel. Magánszemélyeknek, vállalatoknak és filantróp donoroknak köszönhetően tudunk működni.

Az InDaHouse fejlesztő munkájában részt vevő gyerekek száma lassan eléri a háromszázat, és folyamatosan nő. Egyrészt azért, mert a szolgáltatásaink minőségének javulásával csökken a lemorzsolódás, másrészt azért, mert folyamatosan új gyerekek születnek a fűgödi cigánytelepen és a falvakban egyaránt. Ennek okán nemrég fordulóponthoz értünk, ugyanis döntenünk kellett, hogy növekszünk-e, annak minden kihívásával, vagy megállunk és nem veszünk fel több gyereket a programba. A jelenlegi álláspontunk az, hogy nem tesszük ki a megtelt táblát és ezzel nem zárunk ki olyan gyerekeket a programból, akik most, vagy ezután születnek, hanem inkább úgy próbáljuk meg átalakítani a módszertanunkat, hogy ők is részesülhessenek abban a szeretetben, törődésben, bátorításban, ami az InDaHouse lényege és amiről úgy gondoljuk, hogy valódi változást tud előidézni az életükben. Ez a túréshatárig feszíti a szervezetet, mert folyamatosan több önkéntesre és több adományra van szükség, de mindent megteszünk annak érdekében, hogy ne roppanjunk bele.

AZ INDAHUSE GYEREKEKKEL VÉGZETT MUNKÁJÁNAK ALKOTÓELEMEI

Az InDaHouse gyerekekkel végzett munkáját öt programelem alkotja, a gyerekek életkora határozza meg, hogy melyikben vesznek részt.

Koragyerekkori programelem. A gyerekek fejlődése szempontjából az első évek a legkritikusabbak. Az InDaHouse-ban 2014 óta járjuk azokat a házakat, ahol 0-4 éves korú gyerekek laknak: nagy bevásárló szatyrokban fejlesztő játékokat, könyveket viszünk és ezeket használva játszunk a gyerekekkel. A gyerekek amellet, hogy gyakorolják a színeket, a formákat, gyarapodik a szókincsük, egyszerűbb társasjátékokat tanulnak meg, könyveket nézegetnek, énekelnek vagy mondókáznak, nagyon nyitottá is válnak az InDaHouse önkéntesek irányába, ezáltal rengeteget fejlődnek a szociális készségeik. Emellett a szülei is egyre több játékot ismernek meg, és az arra fogékonyak maguk is beszereznek hasonlókat a gyerekeknek.

Iskolaelőkészítő. A nagycsoportos, általában 5 éves gyerekeket az egyik kisbuszunk hozza-viszi a hétvégék alatt, a tanév elején kialakított órarend szerint. Minden településről ugyanoda érkeznek a gyerekek és négy-öt fős csoportokban vesznek részt a kezdetben kiscsoportos, majd az idő előrehaladtával egyéni foglalkozásokon. Egy évig tartó, gyógypedagógusok által összeállított foglalkozássorozat ez, amelyben az érzelmi és szociális készségek, valamint az iskolához szükséges finommotorikai, anyanyelvi, nagymozgásos és matematikai készségek fejlesztése zajlik számtalan eszközzel.

KisTanoda. Az elsős, másodikos és harmadikos gyerekek egyéni feladatlapokat oldanak meg az önkéntesekkel, amelyeket személyesen nekik írnak az online önkéntesek, hétről hétre. A gyerekek a foglalkozások végén visszajelzést adnak a feladatlapokra és arra, ők hogyan érezték magukat, miképpen teljesítettek. A következő feladatlap témáját is ilyenkor fogalmazzák meg. Az önreflexió zárásaként „mannákat” kapnak, amiket félévkor és évvégén levásárolhatnak a mannavásáron.

NagyTanoda. A negyedik és idősebb gyerekek kiscsoportos, kooperatív módszertan alapján megvalósuló foglalkozásokon vesznek részt hétről hétre. A témát ők határozzák meg és az online önkéntesek ezek alapján készítenek egy olyan feladatlapot, amiben mindenkinek saját feladata van. Egy kiscsoportnyi gyerekekkel (4-6 fő) két-három önkéntes dolgozik.

Egyetemistákat támogató program. Ahogy egyre idősebbé válik az első generáció, amely az InDaHouse segítségével tanult tovább középiskolában, lassan kikerülnek közülük azok is, akik egyetemen szeretnék folytatni a tanulmányaikat. Jelenleg egy egyetemistánk van, akivel szerződést kötöttünk arról, hogy miként támogatjuk őt ebben a nagyon izgalmas, sok változással járó életszakaszban. Ebben nagy szerepet kap az az önkéntes, aki vállalta, hogy támogatja, rendszeresen megkeresi és segít neki az ügyes-bajos dolgoktól kezdve a nagy elbizonytalanodásokon át mindenben. A hétvégéken zajló programelemek mellett van néhány plusz szolgáltatásunk is, amelyek többségében nem univerzálisak, tehát nem minden gyerek vesz bennük részt, hanem igény szerint azok, akik szeretnének.

A hétvégéken zajló programelemek mellett van néhány plusz szolgáltatásunk is, amelyek többségében nem univerzálisak, tehát nem minden gyerek vesz bennük részt, hanem igény szerint azok, akik szeretnének. Ezek a következők:

Kamaszcsoportok. A tinédzser gyerekek motiválása, megtartása nálunk is kihívás. Emiatt alakítottuk ki a kamaszcsoportjainkat, amelyek magukba foglalják a középiskolás csoportot, a lánycsoportot és a fiúcsoportot. Kéthetente, hétköznap délután egy stábtagnak és egy önkéntes párosnak vezet ezeket az önismeretei jellegű, fiatalokat érdeklő témákat feldolgozó, zárt csoportokat. Egy tanéven át ugyanaz a két ember vezeti a csoportot, ami önkénteseink nagyon magas fokú elköteleződését dicséri.

Mentorálás. A gyerekek nagyon sok emberrel találkoznak felnövekedésük során az InDaHouse-ban, akik jönnek-mennek, ezért kialakítottuk a mentorálás intézményét, ami arra ad lehetőséget, hogy egy felnőtt egy gyereknek folyamatosan, hosszú távú figyelmet adjon. Évről évre alakul, formálódik, hogy milyen tartalommal lehet megtölteni ezt a rendszert, mert ha azt kérjük az önkéntesektől, hogy hosszú távon köteleződjenek el, akkor az azt jelenti, hogy mindenképpen lesznek olyan szakaszok, amikor valaki (például nehézséggel küzd a magánéletében, vagy elköltözik az országból) ritkábban tud a mentoráltjával találkozni.

Egészségprogram. Az InDaHouse-ba járó gyerekek esetében sajnos el kell mondanunk, hogy sokan nem jutnak el közülük a szükséges szűrővizsgálatokra és így sokszor lenne szükség például szemészeti vagy fülészeti beavatkozásra ahhoz, hogy egy gyerek jól lásson vagy halljon – amire szüksége van a fejlődéshez, tanuláshoz. Ezért ma már ebben is segítünk a családoknak. Szűrőhétfőket szervezünk, amikor orvosok önkéntes munkában jönnek megvizsgálni a gyerekeket. Azokat, akiknek szakrendelésre, műtétre van szükségük, elvisszük a kórházba.

Ebben a programban is nagy szerepet kapnak az önkéntesek. Az idetartozó vitaminprogramunkat ők találták ki, ők gyűjtik össze a vitaminokat és ők is osztják ki azokat a családoknak.

Online tanoda. Azok a gyerekek, akik szeretnének, hetente kapnak egy órát egy önkéntessel, aki abban segít nekik, amit ők kérnek. Van, aki iskolai anyagot gyakorol, van, aki könyvet olvas, és van, aki zongorázni tanul.

Kötetlenebb, informálisabb programok. A fentieken túl még számtalan módon foglalkozunk a gyerekekkel, amelyeket sokszor az önkéntesek találnak ki és valósítanak meg, legyen az egy túra, egy tábor vagy egy szakkör. A túrakörünkben kirándulni járunk a gyerekekkel. Azon kívül, hogy kimozdulnak és önmagukat legyőzve feljutnak egy-egy csúcsra, különböző szerepeket is kapnak, amit a túra alatt kipróbálhatnak. Van, aki a csapat egyben tartásáért felel, van, aki természet őrzőjeként a szemetet szedi stb. Az InDaHouse indulása óta szervezünk táborokat. Ezek többségében napközis táborok, amelyek témáját a gyerekekkel közösen találjuk ki. A „Nagycsoportos leszek” és az „Iskolás leszek” tábor minden nyáron megrendezésre kerül. A nagyobbaknak éppen most gondoljuk át, hogy miként adjunk tábori élményeket, mert az eddigi rendszer fenntarthatatlanná vált, elsősorban a nagy gyereklétszám miatt.

A szakköreink teljes mértékben az önkénteseink által kitalált és működtetett programok. Évek óta megy a programozó szakkörünk, amit egy elhivatott önkéntesünk szervez és tart. Időről időre felmerülnek újabb ötletek.

Látszólag ezek pusztán szabadidős tevékenységek, de az a tapasztalatunk, hogy a gyerekekkel eltöltött informális idő legalább ugyanolyan hasznos, mint a strukturált, tanulással töltött idő, ugyanis számtalan, az élet nagy dolgaival kapcsolatos kérdést ilyenkor tudnak feltenni az önkénteseknek, miközben a társas helyzetekben felmerülő konfliktusokra is ilyenkor van alkalmunk professzionálisan reagálni. Mindezen okokból kifolyólag a jövőben a módszertanunkon belül egyre nagyobb teret fogunk adni az outdoor és a nemformális tanulási élményeknek.

A gyerekek részvételének szabályai. Az egyre növekvő gyereklétszám miatt néhány éve az ötéves kor a jelentkezési korhatár, tehát az iskolaelőkészítő az utolsó bekerülési lehetőség. A döntés háttérében az is szerepet játszott, hogy a hátrányos helyzetből adódó negatív következmények csökkentésére tett erőfeszítések annál hatékonyabbak, minél fiatalabb korban történnek.

A szülőknek, akik szeretnék, hogy a gyerekük InDaHouse-os legyen, ki kell tölteniük egy jelentkezési lapot és aztán várni, hogy mikor lesz hely a gyerekük számára. Ez alól az iskolaelőkészítő a kivétel, ahol a tanév elején minden gyereket azonnal felvesszünk az adott évfolyamból. Év közben azonban ismét várni kell.

A szülőkkel minden tanév elején együttműködési szerződést kötünk, amiben szabályozhatja, hogy a gyerekekkel kapcsolatos adatok kezelését illetően mihez járul hozzá, és elfogadja-e a kereteket, szolgáltatásokat, amiket az InDaHouse nyújtani tud.

A programokból való kikerülésnek két módja van. Vannak, akik ilyen-olyan oknál fogva (pl.: költözés, konfliktus, vagy egyéb probléma miatt) kiveszik a gyereküket. Ilyenkor aláírnak egy kilépő nyilatkozatot. A másik, ennél gyakrabban előforduló ok, hogy túl sokat hiányzik egy gyerek. A hiányzási szabályaink életkoronként felfelé haladva egyre szigorúbbak. Amennyiben valaki kiesett, minden programelem esetében még egyszer tud visszakerülni.

AZ INDAHOUSE ÖNKÉNTESAI ÉS ÖNKÉNTES MUNKAVÉGZÉSÜK JELLEMZŐI

Az InDaHouse-ban jelenleg közel 300 aktív önkéntes van, akiknek átlagéletkora 36,5 év. Ebből látszik, hogy mi elsősorban felnőtteknek adunk arra lehetőséget, hogy az önkéntes munkát akár több évig is beépítsék a már kialakult életükbe. Vannak középiskolás és egyetemista önkénteseink, ahogy időnként vannak nyugdíjas, egészen idős önkénteseink is, de nem ők alkotják a többséget.

Az önkénteseink háromnegyede nő és egynegyede férfi. Foglalkozásukat tekintve fantasztikusan sokszínűek, az állatorvostól az informatikuson át az építészig mindenféle szakma képviselteti magát. Vannak pedagógus végzettségű önkénteseink is, de a nálunk való önkéntes munkát illetően nem feltétel az ezirányú tapasztalat. Összességében elmondható, hogy az önkénteseink túlnyomó többsége valamilyen szellemi munkát végez.

Meggyőződésünk, hogy az önkéntes munka, és az ahhoz fűződő motivációk tudják a leghatékonyabban segíteni a gyerekek társadalmi beilleszkedését, a gyerekszegénység felszámolását, ugyanis a közöny csökkentése, és az aktív cselekvés, felelősségvállalás az, ami ezt a társadalmi problémát le tudja győzni. Ezért a szervezetünk igyekszik olyan kereteket biztosítani azok számára, akik segíteni szeretnének, amiben hasznosan és biztonságosan tudják ezt megtenni, akár itthon élnek, akár külföldön, akár el tudnak tölteni Hernádszentandráson egy-egy hétvégét, akár nem.

Az önkénteseink két nagy csoportra oszthatók: az utazó és az online önkéntesekre. Az *utazó önkéntesek* (körülbelül 160 fő) azt vállalják, hogy egy tanév alatt 5 hétvégét Hernádszentandráson töltenek és foglalkozásokat tartanak az általuk választott programelemben. Az *online önkéntesek* (körülbelül 140 fő) vagy egyénre szabott feladatlapokat készítenek egy adott gyereknek, vagy a csoportos foglalkozásokra írnak terveket, vagy online tanulnak egy gyerekkel heti, kétheti rendszerességgel. Nehezen megmondható, hogy pontosan hányan vannak az egyik vagy a másik csoportban, mert sok az átfedés. Vannak, akik utaznak is és feladatlapot is írnak, vagy amellet, hogy online tanulnak, mentorkodnak is stb. Számos lehetősége van az önkénteseknek a gyerekek támogatásába bekapcsolódni: kirándulhatnak velük a túrakörünkben, táboroztathatják őket nyáron, mentorálhatják őket, tanulhatnak velük az online tanodában, elkísérhetik őket orvoshoz az egészségprogramunkban, oszthatnak nekik karácsonyi ajándékot vagy tanszercsomagot decemberben, illetve augusztusban, tarthatnak nekik szakköröket.

Az InDaHouse önkéntesei esetében meghatározó, hogy hol laknak. Az utazó önkénteseink inkább Budapesten vagy a környékén élnek (igaz, sokan borsodi származásúak), általában valamilyen szellemi munkát végeznek irodai környezetben, vagy nincs még gyerekük, vagy már felnőtt gyerekük van, de legalábbis akkora, hogy anya vagy apa eltűnhet egy-egy hétvégére otthonról. Ezzel szemben az online önkénteseink lakhatnak bárhol a világon és a családi hátterük se annyira meghatározó, mert még egy kisgyerekes anyuka is ki tud szakítani magának két órát hetente, hogy egy másik gyerekkel tanuljon, vagy éppen feladatlapot készítsen neki. Így az online önkénteseink sokszínűbb társaság a lakóhelyet és a családi állapotot tekintve, mint az utazó önkénteseink.

AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁCIÓ ELEMEI AZ INDAHOUSE-NÁL

Az önkéntesek létszáma mindig alacsonyabb annál, mint amire szükségünk lenne, ezért nagyon sokat dolgoztunk azon, hogy a lehető legprofesszionálisabb módon foglalkozunk velük, illetve jelenleg is egy fejlesztési folyamatban veszünk részt egy HR-es csapattal, akik a vállalati tapasztalataik alapján vizsgálják meg a mi önkénteseink útját a szervezetben és tesznek javaslatokat a fejlesztést illetően. Az önkéntes-menedzsmentért az InDaHouse stábján belül egy két fős csapat a felelős elsősorban, de ők szorosan együttműködnek a szakmai munkatársainkkal és vannak önkéntes segítők is.

A lentiekben arra a folyamatra fókuszálok, mely során a gyerekekkel foglalkozó, legalább egy évre elköteleződő önkéntesek bekerülnek a szervezetbe. Természetesen vannak olyan önkéntesek is, akik csak egy-egy különlegesebb alkalommal segítenek egy rendezvényen, vagy az építkezéseink valamelyikén, esetleg kizárólag a nyári táboroztatásra jelentkeznek. A gyakorlatban azonban inkább az a jellemző, hogy néhány kivételtől eltekintve a gyerekekkel foglalkozó önkénteseinkből lesznek az egyéb témában is segítő önkéntesek. Van például fotós munkacsoportunk, az egészségprogramunkhoz kapcsolódó munkacsoportunk stb. Ezek tagjai is főként az utazó önkéntesekből kerülnek ki. Emellett nagy a mozgás is az egyes munkacsoportok között. Ha egy önkéntes élete megváltozik, sokszor utazóból online segítővé válik, majd az is lehet, hogy évekkel később újra utazni kezd.

Toborzás. Az InDaHouse abban a szerencsés időszakban indult, amikor a közösségi média felvirágzott és sokakhoz ingyen, nagyon könnyen el tudtuk juttatni az üzeneteinket. Így a legnagyobb közösségi médiafelület, a Facebook adta a toborzási tevékenységünk alapját az elmúlt 10 évben. Emellett igyekeztünk minden lehetőséget kihasználni: fesztiválokra, egyetemi nyílt napokra, vállalati eseményekre is eljárunk a mai napig. A hozzánk jelentkezők száma mindig megugrott, ha egy olyan platformon – folyóirat, rádió, online magazin, podcast, vlog – jelent meg velünk interjú, ami sokakhoz eljutott. Nagyon jó tapasztalatunk van azokkal az influenszerekkel, akik az InDaHouse-tól viszonylag távoli dolgokkal foglalkoznak, de a követőik társadalmilag érzékenyek és aktivizálhatónak bizonyulnak. Próbálkoztunk és jó tapasztalataink lettek az önkéntes nagykövet szerepének kialakításával is. Ez azt jelentette, hogy ismert emberek jöttek el hozzánk önkéntes munkát végezni és ezzel tágították a láthatóságunkat. Természetesen a mindenkori önkénteseink is nagy szerepet vállalnak abban, hogy terjesztik a szervezetünk hírét és így a környezetükből is érkeznek jelentkezések. Erre rá is segítünk azzal, hogy minden hétvégén készül egy csoportkép, amit aztán az azon szereplő önkéntesek szívesen megosztanak a saját felületeiken. Sajnos a Facebook ma már nem alkalmas arra, hogy ingyen sokakhoz elérjen a hírünk: minden, a minimális mértéket meghaladó elérésért fizetni kell. Ezért most egy kommunikációs ügynökséggel közösen dolgozunk azon, hogy növelni tudjuk a láthatóságunkat és megerősítsük az InDaHouse önkéntes brandet.

Jelentkezés. Nagy lépés volt, amikor a jelentkezés menetét meg tudtuk könnyíteni, és egyúttal professzionális szintre emelni: a honlapunkon lehet kitölteni egy jelentkezési űrlapot. Az itt

megszülető válaszok bekerülnek egy online rendszerbe, ahol az összes önkéntes adatát kezeljük és nyomon tudjuk követni, hogy ki hol tart a felvételi folyamatban, majd pedig aktív önkéntesként milyen tevékenységekben vesz részt.

Az InDaHouse-ba folyamatosan lehet jelentkezni és a bekerülés is folyamatos, ugyanis a betanulás részét képező hospitálás szűk keresztmetszetet jelent a betanuló önkéntesek számát illetően. Egy hétvége alatt mindössze öt ember tud hospitálni, ami a töredéke annak, ahány új emberre szükségünk van egy tanévben.

Bekerülés. A jelentkezők részt vesznek egy felvételi beszélgetésen, ahol felmérjük a motivációikat, a témánk iránti elköteleződésüket, elbeszélgetünk velük arról, hogy mivel jár a nálunk való önkéntes munka és az valóban összeegyeztethető-e az életükkel. Ezután az önkéntesek attól függően, hogy online vagy utazó önkéntesek lesznek-e, továbbjutnak a következő szintre, a felkészülés szakaszába. Az online önkénteseket az adott szakmai munkatárs készíti fel a gyerekekkel folytatott munkára, míg az utazó önkéntesek egy belépő képzésen vesznek részt, ahol egy napon át tanulnak a szervezetről és az itt folytatott munkáról. Ezt követi egy, a gyerekvédelmi irányelveinkről szóló képzés, amit minden önkéntesünknek kötelező elvégeznie, majd elindulhat a következő szakasz, amikor már elkezdhetik önkéntes munkájukat.

Önkéntes munka kezdete. Az online önkéntesek bekerülnek abba a munkacsoportba (feladatlapos, csoportos játéktervező, online tanda stb.), ahol dolgozni fognak és elkezdődik a munka. Az utazó önkéntesek elutaznak Hernádszentandrásra és egy hétvégét azzal töltenek, hogy hospitálnak, megfigyelik a hétvégét, a progamelemeket, és ki is próbálhatják magukat a gyerekekkel. Erről visszajelzést kapnak a régebbi önkéntesektől. Amennyiben minden rendben zajlott, a jelentkezőből InDaHouse-önkéntes válik és elindul önkéntes karrierje a szervezetünkben.

Az önkéntesek bevonása, hierarchia az önkéntességben belül. A szervezetünk nagyban épít az önkéntesekre, nemcsak azért, mert ők foglalkoznak a gyerekekkel, hanem azért is, mert operatív értelemben is szükségünk van a segítségükre. A hétvégéink során, amikor 4 programelemben, 5 helyszínen zajlanak a foglalkozások a zökkenőmentes, biztonságos működéshez szükség van az úgynevezett szenior önkéntesekre, akik már régóta nálunk vannak, átlátják a rendszert, jó problémamegoldók és a gyerekekkel való foglalkozás mellett képesek a hétvége egészére is figyelni. Nekik egy sor plusz feladatuk van, amivel azt segítik,

hogy minden rendben legyen, hogy az egy-egy hétvége miatt Hernádszentandrásan tartózkodó 20-24 önkéntes jól érezze magát, illetve, ha valami probléma adódik, akkor tudják, hogy hova fordulhatnak segítségért. A szenior önkénteseket külön kiválasztjuk és felkérjük erre a feladatra, és számukra képzést és támogatást biztosítunk.

Az önkéntesek az InDaHouse-ban munkacsoportokba tartoznak attól függően, hogy milyen területen végzik a feladataikat. Ezek a csoportok vagy egy-egy programelemhez tartoznak (például az iskolaelőkészítőhöz), vagy egy olyan témához, amiben a szervezetnek extra segítségre van szüksége. Van például fotós munkacsoportunk, aminek a tagjai a kommunikációkhoz szükséges fotókat készítik el, illetve karácsonykor fotót adnak ajándékba a programban részt vevő családoknak. Amennyiben kapacitáshiány van a szervezetben egy területen, akkor az önkéntesektől szoktunk ehhez segítséget kérni és így jönnek létre a munkacsoportok. A munkacsoportok élén általában egy önkéntes és egy stábtagnak áll, akik szorosan együttműködnek. Ezeket az önkénteseket koordinátornak nevezzük, és egészen mostanáig a szervezet stratégiai döntéseibe is bevontuk őket. Jelenleg folyamatban van a szervezet átalakulása, amit egy közgyűlésen fogunk megerősíteni, ahol szintén önkéntesek lesznek döntő pozícióban.

Az önkéntesek és a fenntarthatóság. Az InDaHouse, mint alulról építkező szervezet rengeteget köszönhet az önkénteseinek. Nemcsak az eddig részletezett szakmai munka miatt, hanem azért is, mert az egyesület anyagi fenntartásában is nagyon aktívak és nélkülük nem tudott volna olyan nagyra nőni a szervezet, mint ahol most tart. A szervezet indulásakor semmink nem volt. Se kapcsolati rendszerünk, se anyagi erőforrásunk, se helyi beágyazottságunk, se csapatunk. Végtelen nagy szükség volt azokra az önkéntesekre, akik megmozgatták a kapcsolati hálójukat a szervezet érdekében, vagy akik adománygyűjtő nagykövetként az anyagi háttér előteremtésében is szerepet vállaltak. Nagyon sokan fizikai, kétéves munkával járultak hozzá ahhoz, hogy megépüljön a központunk Hernádszentandrásan és a többi épületünk felújítási munkáiban is számíthatunk rájuk.

Elköteleződés a szervezet mellett. Az InDaHouse mindig egy tanévre állapodik meg az önkénteseivel, de arra törekszik, hogy hosszú távon megtartsa őket, hiszen minél több tapasztalt, nagy tudású önkéntesünk van, annál jobban működik a program, annál olajozottabbak a hétvégék, a gyerekek is annál többet fejlődnek, annál könnyebben kapcsolódnak. Vannak, akik a kezdetektől, tehát már tíz éve velünk vannak, és sokan vannak,

akik 3-5 éve. Kihívás, hogy a sok változás közepette meg tudjuk tartani őket. Gyakorlatilag a Covid-járvány óta folyamatosan történik valami a szervezetben. A nagy gyereklétszám miatt minden tanévben van valamilyen változás, ami próbára teszi az önkénteseink alkalmazkodóképességét. Mindeközben igyekszünk olyan viszonyt ápolni a valaha volt önkénteseinkkel, akik adott esetben már nem aktívak, hogy ha az életük megváltozik és újra tudnak önkéntesként hozzánk csatlakozni, akkor vissza tudjanak térni. Többen is vannak, akik a közelmúltban éltek ezzel a lehetőséggel.

Az önkéntesek megtartása, elismerése. Az utazó önkénteseinknek igyekszünk mindent megadni, ami lehetséges. Mi szervezzük és fizetjük az utazásukat, az önkéntesszálláson bevetett ágyak várják őket. A ház, ha szűkösen is, de alkalmas arra, hogy 20-25 ember elaludjon benne, a vizes blokkok és a konyhák is őket szolgálják. Luxus körülményeket nem tudunk biztosítani, így ez is meghatározza, hogy kiből lesz InDaHouse utazó önkéntes: bár vannak egyszemélyes szobáink, alapvetően az érzi jól magát egy-egy hétvégén, aki szereti az osztálykirándulós, kollégiumi hangulatot.

A gyerekekkel való kapcsolódás, a hozzájuk fűződő vicces vagy kedves történetek mindenképp fontos kapcsolóvá válnak az önkéntesek és a szervezet között. Emellett azonban nagy hangsúlyt fektetünk az önkéntesek szakmai támogatására is. A senior önkéntesek, a szakmai és önkénteskoordinációs munkatársak, a vezető, a szupervizor, az esetmegbeszélő alkalomok mind azt hivatottak szolgálni, hogy az önkéntesek minden esetben megtalálják azt a fórumot, ahol segítséget kérhetnek egy-egy nehezebb helyzettel kapcsolatban.

Mindemellett igyekszünk olyan eseményeket is szervezni, amelyekkel az önkénteseket megajándékozunk: piknik, karácsonyi buli, tanévzáró, hogy csak néhányat említsek ezek közül. Fizikai ajándékok terén nem halmozzuk el őket, de az InDaHouse-os póló és karácsonykor egy kis apróság alapvetőnek számít.

Rendszeresen kikérjük a véleményüket. Minden hétvége után és a tanév végén is ki kell tölteniük egy kérdőívet. Ha módszertani átalakulás várható, akkor az önkénteseknek is szervezzük alkalomokat, amikor beleszólhatnak a dolgok alakulásába.

A kommunikáció egy nagy kihívás, ha ilyen sok emberről van szó egy szervezetben. A Facebook-csoportokon és levelezőlistákon kívül minden héten kap minden önkéntes egy levelet *Heti Hírek a Házban* címmel, amiben a hétvégebeszámolókon kívül mindig rengeteg

információt küldünk neked arról, hogy mi történik más területeken a szervezetben, milyen képzések várhatóak, milyen adománygyűjtő kampányunkhoz lehet éppen csatlakozni.

ÖSSZEGZÉS

Az InDaHouse Hungary Egyesület úgy kívánja a gyerekszegénységgel és a kirekesztéssel felvenni a harcot, hogy a gyerekekkel végzett esélyteremtő munkába önkénteseket von be annak érdekében, hogy a gyerekek társadalmi befogadása megtörténjen. A fentiekben bemutattam a szervezetünk születését és alakulását az elmúlt 10 évben, azokat a területeket, ahol önkéntesek kapcsolódnak a munkánkba és igyekeztem bepillantást nyújtani abba a folyamatba, amit az önkéntes-koordinátoraink és a munkájukat segítő munkatársaink megvalósítanak a szervezeten belül. Nem esett szó a rengeteg logisztikai feladatról, ami egy-egy hétvége megszervezésével jár, a kisokosokról és check list-ekről, amelyek az önkéntesek munkáját segítik. Összességében elmondható, hogy rengeteg munkánk van abban, ahol most tartunk az önkéntesek menedzselését illetően, de még nagyon sok a tanulnivalónk is.

IRODALOM

Durst Judit (2006): *Kirekesztettség és gyermekvállalás. A romák termékenységének változása néhány „gettósodó” aprófaluban (1970 - 2004)*. Ph.D. disszertáció. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/24/1/durst_judit.pdf Letöltve: 2024.03.03.

Horváth Ágota – Landau Edit – Szalai Júlia (szerk.) (2000): *Cigánynak születni*. Budapest: Aktív Társadalom Alapítvány – Új Mandátum Könyvkiadó.

Kertesi Gábor (2005): *A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában*. Budapest: Osiris Kiadó.

Kertesi Gábor – Kézdi Gábor (2009): Iskoláskor előtti egyenlőtlenségek. In: Fazekas Károly (szerk.): *Oktatás és foglalkoztatás*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, pp. 107-121.

Szalai Júlia – Neményi Mária (szerk.) (2005): *Kisebbségek kisebbsége – a magyarországi cigányok emberi és politikai jogai*. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.

Szalai Júlia (2008): Széttartó jövőképek. *Esély*, 20(2) pp. 26-46.

ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG AZ ÉLMÉNY TÁRBAN

DOMÁN IMRE¹ – FARKAS KATA² – TASNÁDI ZSÓFIA³

Absztrakt

A Pécssett működő Élmény Tár Közösségi tér – az Élménylélő Ifjúsági Egyesület fenntartásában – már több mint 13 éve végez komplex oktatási, szociális, fejlesztői tevékenységet a Gyárvaros területén a hátrányos helyzetű, mélyszegénységben élő gyermekek és családjaik körében. Az eltelt, majdnem 14 évben több mint 150 gyerekekkel volt kapcsolatunk. Szervezetünk célkitűzéseit és tevékenységét jelenleg 5 főállású, állandó munkatárssal és 25 önkéntessel látjuk el. Munkánk során több módszert kipróbáltunk, számos programot megvalósítottunk. Legnagyobb eredményünknek (és a legcélravezetőbb fejlesztési „eszköznek”) a tartós jelenlétet gondoljuk. Mindenféle központi, állandó támogatás nélkül vagyunk jelen és folyamatosan támogatjuk a hozzánk járó gyerekeket és családjaikat. Jelen tanulmányban az Élmény Tárban végzett önkéntes tevékenység bemutatását végezzük el, melynek során kitérünk az Élmény Tárban végzett segítői, támogatói tevékenység és az ennek során alkalmazott módszertan bemutatásra is. A tanulmányban összefoglaljuk azt a rendszert, amelyet az évek során alakítottunk ki arra, hogy hogyan tudjuk legjobban toborozni, kiválasztani és támogatni a velünk együtt dolgozó önkénteseinket.

Azt gondoljuk, hogy önkéntes tevékenységünk tervezésének és szervezésének módja mások számára is hasznos lehet. Írunk például arról, hogy miért gondoljuk fontosnak, hogy a hozzánk járó önkéntesek mentorálási folyamatban vegyenek részt. Az is érdekes lehet, hogy milyen felvételi rendszert építettünk fel az évek során, amivel kiküszöböljük a felesleges, sok energiát igénylő, idő előtti önkéntes-lemorzsolódást. Tanulmányunkban szemléltetjük azt is, hogy miért jó a mi önkéntes közösségünkhöz tartozni. Szervezetünk képes átadni a számunkra fontos értékeket a hozzánk érkező önkéntesek számára, mint például a partneri szemlélet, a demokrácia fontossága, az innovatív és kritikus gondolkodásmód, valamint az elfogadás és az együttműködés. Azt gondoljuk, hogy ezeknek az értékeknek a közös érvényre juttatásával sikerülhet változtatni azon a társadalmi problémán, aminek megoldásán dolgozunk, a társadalmi és oktatási esélyegyenlőtlenségeken, a hátrányos helyzetű gyerekek jogainak védelmében.

Kulcsszavak: önkéntesség, tudatosság, reziliencia, civil szervezet, támogatás,

Volunteering in the Experience Workshop („Élmény Tár”)

Imre Domán – Kata Farkas – Zsófia Tasnádi

Abstract

For 13 years, Experience Workshop („Élmény Tár”) Community Space in Pécs – maintained by the Experience Finding („Élménylélő”) Youth Association – has carried out complex educational, social, and

¹ Domán Imre, mentor, Élménylélő Ifjúsági Egyesület

² Farkas Kata, mentor és önkéntes koordinátor, Élménylélő Ifjúsági Egyesület.

³ Tasnádi Zsófia, vezető, Élménylélő Ifjúsági Egyesület.

developmental activities in the Gyárváros area for children and their families living in extreme poverty. During these years, we served more than 150 children. The activities based on the objectives of our organisation are currently facilitated by 5 full-time permanent staff members and 25 volunteers. During the course of the work, several methods were tried and implemented in many programmes. It is believed that the greatest achievement (and the most useful development "tool") is the sustained presence. The organization is present without any central, permanent support, and it supports needy children and their families.

This paper introduces the volunteer activities in the Experience House, including the assistance and support activities in the Experience House and the methodology used in this process. The paper will summarise the system developed over the years on best practices to recruit, select, and support volunteers.

The plan and organization of volunteer activities may be useful to other organizations. The paper further describes volunteers' involvement in a mentoring process. It focuses on building a recruitment system over the years to avoid unnecessary, energy-consuming, and premature volunteer attrition. Our study illustrates the significance of being part of our volunteer community. This organisation passes on its values to the volunteers, such as a partnership approach, the importance of democracy, innovative and critical thinking, and acceptance and cooperation. Sharing these values can make a difference to social problems: social and educational inequalities and help fight for the rights of disadvantaged children.

Keywords: volunteering, awareness, resilience, nonprofit organisation, support,

BEVEZETÉS

Az Élmény Tár egy alulról szerveződő közösségi tér, amelyben központi támogatások nélkül, függetlenként végezzük közösségszervező munkánkat, ezért kiemelten fontos számunkra az önkéntesek jelenléte tevékenységeinkben. Az Élmény Tár 2019 óta már nem tanodai formában működik, hanem közösségi térként. Ennek oka, hogy ebben az évben fordulat köszöntött be tanodánk életében, ugyanis ekkorra valósult meg a tanodák kormányzat általi központosítása. Habár ez elsőre talán úgy hangozhat, mint egy pozitív folyamat, amelytől végre kiszámítható működést, biztos finanszírozást remélhettek a már működő tanodák, sajnos valójában nem ez történt. Továbbra is kiszámíthatatlan, időközönként kiírt pályázatok révén lehet finanszírozáshoz jutni, miközben a minisztérium sok esetben az iskolákéhoz hasonló módon köti meg a tanodák kezét. Mivel a pályázatok gyakorisága, hossza és keretösszege kiszámíthatatlan és a megítélt működési támogatás sokszor nem elegendő, a tanodák továbbra is létbizonytalansággal, fennmaradási nehézségekkel küzdenek.

Ugyanakkor el kell ismerni, hogy a „tanoda-szakma” érdekérvényesítése szempontjából ez egy hatalmas siker, mi mégis úgy döntöttünk, hogy nem csatlakozunk ehhez az állami intézményrendszerhez. Ennek oka egyrészt, hogy a fenntartást a szociális szféra alá rendelték

be, miközben a tanodák alapvetően inkább oktatási tevékenységet látnak el. Másrészt azt tűztük ki hosszútávú célunknak, hogy egy olyan közösségi-oktatási teret honosítsunk meg a városban, ami teljesen inkluzív, és lehetőséget teremt, hogy különböző társadalmi háttérű gyerekek találkozzanak és közös élményeket szerezhessenek. Ezekkel a célokkal pedig nem tudtuk összeegyeztetni a tanoda intézményét.

Az országban csak néhány hozzánk hasonló szervezet létezik, amelyek „függetlenként” működtetnek tanoda típusú tevékenységet, de azt nem lehet mondani, hogy verseny alakult volna ki a két finanszírozási mód képviselői közt. Azt gondoljuk, hogy a függetlenül működő tanodák nagyobb arányban támaszkodnak a közösségi finanszírozási forrásokra és az önkéntesek munkájára. Mióta ezt a döntést meghoztuk, nem érezzük ennek semmiféle hátrányát, viszont az adminisztrációs kötelezettségeinket sokkal jobban tudjuk a saját igényeinkhez igazítani, nem kell feleslegesen „papírokat gyártanunk”.

Az, hogy önkéntesekkel dolgozhatunk, remekül támogatja azt az alulról szerveződő szemléletet, ami olyan fontos egyesületünk számára. Pécs egyetemi város, ezért nem csupán a középiskolák adják számunkra a fiatal önkénteseket, hanem a Pécsi Tudományegyetem számos karáról is érkeznek hozzánk érdeklődők. Az viszont időnként nehézséget okoz az önkéntes közösség összekovácsolásában, hogy mivel Pécsen kevés a munkalehetőség, ezért a diploma megszerzése után igen kevesen maradnak ebben a városban, így sajnos gyakori a fluktuáció az önkéntesi bázisunkban.

Az Élmény Tár tágabb környezete, Pécs keleti városrésze, a Gyárváros, leszakadó terület, amelyet a városi infrastruktúrafejlesztések és társadalmi befogadást erősítő projektek rendre elkerülnek. Pécs területén, a Központi Statisztikai Hivatal 2011-es adatai alapján jelenleg négy szegregátumot (szegregációs mutató: 35 százalék felett), négy szegregálódó területet (szegregációs mutató: 30-34 százalék), valamint hat olyan területet azonosítanak, amely kedvezőtlen társadalmi-gazdasági folyamatokkal, szegregációval veszélyeztetett.⁴ Az utóbb említett területek közé tartozik a gyárvárosi városrész is (Zsolnay Vilmos utca, Előd utca, Csaba utca eleje, a Mohácsi út több pontja). A városvezetés is érzékeli, hogy ezt az eddig el nem ért területet is szükséges fejleszteni. Ugyanakkor az ilyen esetekben a fejlesztés legcélravezetőbb irányának a fizikai felszámolást, a lakófunkció végleges megszüntetését látják. A városrészben

⁴ Fenntartható városfejlesztési stratégia 2021-2027

évről évre nő a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek és családok száma, fokozódik a gyermekszegénység erőteljes jelenléte. A családok megtartó erejének gyengülése hozzájárul a fiatalok deviáns viselkedésének felerősödéséhez, és fokozódó kihívás elé állítja a közoktatási, szociális és gyermekvédelmi ellátórendszert. A városrészben élő népesség iskolai végzettsége a városi átlagnál alacsonyabb, a foglalkoztatottak népességén belüli aránya alacsony, magas a munkanélküliségi ráta, kevés és alacsony színvonalú a szolgáltatás-kínálat.⁵ A korábban nevesített, szegregációval veszélyeztetett területekre jellemző, hogy magas a 14 év alatti lakosság aránya (30 százalék feletti), a munkanélküliség több generációs probléma (a rendszeres jövedelemmel rendelkezők aránya 30 százalék alatt van), a maximum általános iskolai végzettséggel rendelkező aktív korúak aránya is jelentős (az egyikben 60 százalék, a másokban 90 százalék), így a jövőbeli kilátások elég negatívak. A városrész oktatási intézményeiben az átlaghoz képest kimagaslóan felülreprezentáltak a hátrányos helyzetű diákok (a gyerekek 55,2 százaléka hátrányos helyzetű és 18,3 százaléka halmozottan hátrányos helyzetű).⁶ A diákok jellemzően szakiskolában tanulnak tovább, illetve egy részük egyáltalán nem is tanul tovább, míg szakközépiskolába és gimnáziumba csak nagyon kis hányaduk jelentkezik.

AZ ÉLMÉNYLELŐ IFJÚSÁGI EGYESÜLET SZERVEZETTÖRTÉNETE ÉS AZ ÉLMÉNY TÁR KÖZÖSSÉGI TÉR LÉTREHOZÁSÁNAK HÁTTERE, INDOKAI, SZÜKSÉGESSÉGE, FEJLŐDÉSE

Az Élménylelő Ifjúsági Egyesület története kronológiailag az Élmény Tár Tanoda elődjének, a Menedék Ifjúsági Térnek a létrejötte után kezdődött csak el. A történet egészen 2010-ig nyúlik vissza, és helyszíne Pécs keleti városrészének pereme, a Gyárváros volt.

A területen ekkor még működött egy kollégium is, amelyet egy évvel később bezártak. Ezzel elindult a településrész fokozatos leépülése. A következő években szinte minden kulturális, szociális tevékenység megszűnt a területen, helyette viszont két hajléktalanszálló és egy népkonyha is megkezdte itt működését, tovább szlömösítve a városrészt. Ezért egyre nagyobb

⁵ Helyi Esélyegyenlőségi Program HEP; Integrált Településfejlesztési Stratégia 2014-20; Stratégia: küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen UNDP.

⁶ Helyi Esélyegyenlőségi Program 2018-2023. a TOP-6.9.2-16-PC1-2017-00001 azonosító számú, „A helyi identitás és kohézió erősítése Pécs városában” című projekt keretében.

igény és szükség mutatkozott arra, hogy megvalósítsunk egy olyan programot, amely a felnövekvő generációt támogatja, kapaszkodókat és kilépési lehetősége adva nekik az esetleges hátrányos helyzetükből.

2010-ben a Zenész Ifjúsági Otthonban (ZION) – ami közösségi térként is működött – indította el az ifjúsági iroda szolgáltatását Az emberség erejével Alapítvány. A tevékenység célcsoportja a környéken kritikus körülmények között élő családok gyermekei voltak, akik akkor már mindennapos vendégek voltak a közösségi ház környékén. A bevonást felkereső ifjúsági munkával végezték az alapítvány munkatársai azokkal a fiatalokkal, akik egyetemi gyakorlatukat töltötték a szervezetnél vagy önkéntesként csatlakoztak a kezdeményezéshez. Az első évben csak heti egy közösségi foglalkozás volt a környéken élő hátrányos helyzetű gyerekeknek, majd egy évvel később heti kettőre, még egy évvel később pedig heti háromra emelkedett ezeknek a foglalkozásoknak a száma. Időközben új területek, szegregátumok is bevonásra kerültek, a vevők köre is szélesedett.

2012-ben a Zenész Ifjúsági Otthon bezárta kapuit, ezért az ifjúsági szolgáltatást – megtartva a területi fókuszot – pár száz méterrel arrébb, egy kisebb ingatlanba helyezte át az alapítvány, amelyet kereskedelmi áron bérelt. Ebben az évben került sor az Élményelő Ifjúsági Egyesület megalapítására. Az egyesület azokból az önkéntesekből alakult meg, akik addig Az emberség erejével Alapítványhoz kapcsolódva, de nem az alapítvány munkavállalóiként működtek a gyermekek számára a foglalkozásokat. Az egyesület megalakulásával az volt a cél, hogy az Élmény Tárhoz kapcsolódó mindenkor önkéntes tevékenységet tudjuk koordinálni és teret kapjanak az önkéntesek elképzelései a szakmai munkában.

A 2013-as év fordulópontot jelentett. Az emberség erejével Alapítvány elnyert egy TÁMOP típusú támogatást, amelyből az addigi Menedék Ifjúsági Tér Élmény Tár Tanodává fejlődött. A jogi háttérrel és a fenntartást az alapítvány végezte, ők vették fel a tanoda munkatársait is, akik a korábbi önkéntesek lettek. A tanoda létrejöttével egy koncentráltabb, iskolai támogatásra jobban fókuszáló, letisztázott keretek közé szervezett tevékenység iránt kötelezte el magát a szakmai megvalósító csapat. Az Élményelő Ifjúsági Egyesület célja ebben az időben az volt, hogy önkéntesek toborzásával segítse az alapítvány és a tanoda munkáját.

Az addig önkéntesként velünk együttműködő egyetemisták és fiatal szakemberek munkavállalókká lettek, és ez az új keretezés nem mindenkinek volt komfortos. Ezért ebben az időben nagy volt a fluktuáció, sokan lemorzsolódtak az alapító tagok közül és az önkéntesek

jelenléte is megcsappant. Az Élményelő Egyesület igyekezett ez idő alatt is önkénteseket szervezni a tanoda számára, de mivel az alapító tagok közt fellépő rossz érzéseket, problémákat kellett megoldani, ezért az új önkéntesek bevonására kevés energia maradt. Ebben az időben 15-ről 3 főre esett vissza az aktív önkéntesek száma. Két évbe telt, mire újra tudtuk szervezni az önkéntesi bázisunkat, és újabb két évbe, mire elkezdett az önkéntes-toborzási folyamatunk és az önkéntes-menedzsment tudatos, szervezett formát öltetni.

A következő szervezetfejlődési lépcsőfokot – 2016-ban – az jelentette, hogy egy támogatónak köszönhetően olyan helyre költöztetett a tanoda, ahol meg lehetett teremteni a szakmai és szervezeti stabilitást, és el tudtuk kezdeni megvalósítani közös vízióinkat, hogy Gyárvároson egy olyan esélyteremtő közösségi teret hozzunk létre, ami inkluzív szemléletű, tehát a különféle társadalmi háttérből érkező gyerekeknek találkozási pont lehet, ahol tartalmasan tölthetik el a szabadidejüket.

2020-ban az Élményelő Ifjúsági Egyesület végleg és teljes egészében átvette az Élmény Tár közösségi tér fenntartását és működtetését. Innentől kezdve tehát nem csupán az önkéntesek tevékenységének szervezését látja el az egyesület, hanem a teljes szakmai és fenntartási tevékenységet is.

AZ ÉLMÉNY TÁR KÜLDETÉSE ÉS SZEMLÉLETE

Ahogy fentebb is említettük, az Élmény Tár egy esélyteremtő közösségi tér a pécsi gyárvárosi városrészben. Ez a környék a belváros és külváros peremén helyezkedik el, ahol már vannak szegregátumok,⁷ többnyire azonban mégis heterogén összetételű terület. Így a középosztálybeli, családi házas övezetbe beékelődnek „mikroszegregátumok”,⁸ ahol önkormányzati bérlakásokban, nagyon rossz infrastrukturális körülmények közt élnek nagycsaládok. Ezekben a lakásokban a több generációs együttlakás sem ritka. Valamint gyakran megfigyelhető itt a középosztály generációról generációra történő elszegényedése is. Az Élményelő Ifjúsági Egyesület küldetése, hogy esélyt teremtsen, lehetőséget nyújtson hátrányos helyzetű gyermekek számára és képviselje minden gyermek érdekeit. Célunk, hogy elősegítsük a valós társadalmi mobilitást a hozzánk járó gyerekek számára és rajtuk keresztül

⁷ Szegregátum alatt egy település nagyobb egységét, részét értjük, ahol hátrányos helyzetű csoportok, gyakran etnikai alapon, elkülönítve, elkülönülve élnek, rossz infrastrukturális körülmények közt.

⁸ Mikroszegregátumok alatt olyan, kisebb méretű, gyakran térben sem összefüggő területeket értünk, ahol erősen hátrányos helyzetű csoportok élnek elkülönülve (Ladányi – Szelényi 2010).

jelenlegi és jövőbeli családjaik számára is. Az esélyegyenlőség megteremtését a kisközösség építésének és erősítésének eszközével valósítjuk meg. Hosszútávú célunk egy olyan inkluzív közösségi tér stabilizálása és ismertté tétele Pécs egyik szegregátumában, ami a vonzó közösségi, fejlesztő hatású és élményalapú programok miatt különböző szociális háttérű családokat ér el. Az Élmény Tár esélyteremtő közösségi térként létezik, funkcionál, ahol napi szinten, nagy tudatossággal foglalkozunk rossz körülmények között élő gyermekekkel. Állandó jelleggel 25-30 gyermek jár hozzánk. Ebben az inspiráló térben kezdtünk el kiemelten foglalkozni a tanodai foglalkozások mellett például a női öntudat, önbizalom erősítésével is, ami egy lehetséges útja a családon belül hordozott és visszatérő traumák feldolgozásának, illetve a családon kívül a gyerekeket ért traumák is megismerhetők, és gyógyulási folyamatok indulhatnak el ennek a módszernek a segítségével.

Szakmai programunk kialakításánál szem előtt tartottuk a sokszínűséget, hogy mindenki megtalálja az érdeklődésének megfelelő tevékenységet és a képességeihez illő fejlődési tempót. Fontosnak tartjuk, hogy a hozzánk járó gyermekek megkapják a kibontakozási lehetőséget azért, hogy minél több olyan élmény és pozitív megerősítés érje őket, amelyet a formális oktatási rendszer nem biztosít számukra, és a családjukban is ritkán jutnak hozzá. Egyik legalapvetőbb pedagógiai elvünk a gyermekközpontú szemlélet. Ennek értelmében munkatársaink bizonyos elveket mindig szem előtt tartanak. Figyelemmel kísérik a közösségünkhöz tartozó fiatalok személyes fejlődését, testi és lelki állapotainak változásait. Legjobb szakmai tudásuk szerint segítenek a hozzájuk tartozó gyerekeknek. Elköteleződnek saját, folyamatos szakmai fejlődésük mellett, melynek érdekében képzéseken, tanulmányutakon vesznek részt, szakemberekkel ismerkednek és kapcsolatokat építenek. Folyamatos szakmai fejlődésüket a fiatalok fejlődésének szolgálatába állítják.

Céljaink

Az Élmény Tár céljai három kulcsterület köré rendeződnek: ezek a személyiségfejlesztés, a közösségfejlesztés, és a készség- és képességfejlesztés.

A *személyiségfejlesztés* szegmensben cél, hogy erősödjön a gyerekek pozitív énképe és mélyebb önismerettel rendelkezzenek, felszerelkezzenek pozitív megküzdési technikákkal. A *közösség fejlesztése* elsősorban azért fontos, hogy a hozzánk járó gyerekek találjanak egy megtartó, biztonságos közeget, ahova mindig visszatérhetnek. Közösségi műhelyeken, tanulási projekteken, szabadidős programokon keresztül igyekszünk elérni, hogy a gyerekek

megtapasztalják a csapatmunka fontosságát, értéként tekintsenek a sokszínűségekre, képesek legyenek a konfliktusok kezelésére, értsék a társadalmi felelősségvállalás fontosságát, vegyenek részt közösségi kezdeményezésekben. Iskolai sikerélményekhez szeretnénk hozzásegíteni a hozzánk járó fiatalokat, *készség- és képességfejlesztésen keresztül*. Fontosnak tartjuk, hogy a gyerekek elköteleződjenek a hozzáértés (képesítés) fontossága mellett, tudatosuljon bennük, hogy miben tehetségesek és melyek az érdeklődési köreik. Támogatjuk őket abban, hogy képessé váljanak személyes életútjaik megtervezésére, megvalósítására és azért, hogy elkerüljék a korai iskolaelhagyást.

AZ ÉLMÉNY TÁR KÖZÖSSÉGI TÉR ÖNKÉNTESÉG-FÓKUSZÚ BEMUTATÁSA

Szervezetünk tevékenységének legfontosabb erőforrása a humán tőke, amelyen belül lényeges szerepe van az önkénteseknek. Ebben a részben bemutatjuk az Élmény Tár önkéntes csoportját, a hozzájuk kapcsolódó humán infrastruktúrát, és hogy konkrétan miként vesznek részt a szervezet működésében.

Az önkéntesek toborzása. Az önkéntestoborzás elsődleges színtere már évek óta a közösségi média (főként a Facebook), továbbá nagy számban érkeznek hozzánk ismerősökön keresztül is érdeklődők. A jelenlegi önkénteseink (25 fő) egy része személyes toborzáson találkozott velünk, amit középiskolákban, illetve a helyi egyetemi karokon tartottunk. Mivel a közösségi felületeinken nagyszámú eléréssel (például Facebook: 3000 követő, havi 16 500 bejegyzéselérés) rendelkezünk, így a toborzáskor jelentkező önkéntesek egy része már követte itt a tevékenységünket, vagy egy ismerős által jutott el hozzá a felhívás. Előbbi esetben már a konkrét önkéntes munka megkezdése előtt van információja a munkánkról, és általában bizonyos mértékű azonosulást érez azzal a szemléletmóddal és értékrenddel, amelyet a szervezetünk képvisel.

Az önkéntestoborzás az Élmény Tár életében egy nagyon meghatározó folyamat, ez az elsődleges módja, hogy utánpótlást találjunk a működésünkhöz. Évente három alkalommal vágunk bele a toborzási kampányunkba, melynek igen magas a belépési küszöbe. A felhívás megjelenése, az önkéntesi lehetőség hirdetése után egy többlépcsős folyamat során kerülnek kiválasztásra a jövőbeli önkéntesek. Minden érdeklődőt várunk nyitvatartásunk alatt a nyílt héten, ahol megismerkedhetnek velünk és a munkánkkal, de a nyílt héten a részvétel nem kötelező.

Jelentkezés, kiválasztás és képzés. A jelentkezéshez az online regisztrációs lap kitöltése szükséges, ebben nem csak az alapvető demográfiai adatokra kérdezzük rá, hanem az egyéni motivációra is. Ezt követi egy személyes interjú és elbeszélgetés, amely során a szociális készségeket térképezzük fel. Ha a jelentkező ezek után kiválasztásra kerül, kötelezően részt kell vennie az alapozó önkéntesképzésen, ahol főként gyakorlati szempontból készítjük fel a munkájára, feladataira. Idén érdekesség, hogy az alapozó képzés mellett egy traumafókuszú képzésen is részt vehetnek a leendő önkéntesek. A képzést követően szerződést kötünk, melyben az önkéntesek által vállalt feladatokat és időbeosztást is rögzítjük.

Az önkéntesek koordinálása. Az önkéntesek munkájának koordinálásáért a mentorok egyrészt kollektíven felelnek, másrészt pedig személyes egyeztetések, közös tervezés mentén körvonalazódik az önkéntesek szerepvállalása. A mindennapi szakmai munka megtervezése nagyrészt a hétindító szakmai megbeszélésünkön (stáb) történik, amelyen alapvetően a fizetett munkatársak vesznek részt, bár önkénteseink számára is nyitott, de nem igazán jellemző a részvételük. Ennek praktikus okai vannak, mivel ez a megbeszélés az önkéntesektől elvárt heti minimum 4 órán felül lenne, illetve délelőtt zajlik. Az aktuális célok és eszközök kijelölése után egy közösségi média-csoportban kommunikáljuk az önkénteseknek a tervet, amihez így lehetőségük nyílik kapcsolódni, akár saját ötletekkel, akár magába a megvalósításba is. Emellett vannak előre egyeztetett, állandó tevékenységek (pl. egy önkéntes minden szerdán drámapedagógiai foglalkozást tart), illetve aktuális célokat megvalósító alkalmi foglalkozások (pl. kvíz készítése és levezetése egy adott témához), amelyeket az önkéntesekkel személyes egyeztetések útján szervezünk meg. A foglalkozások megvalósításával az önkéntesek hozzájárulnak a napi működés és a célok megvalósulásához, illetve egyedi értékeikkel és készségeikkel diverzitást hoznak a szervezet programjainak kínálatába.

A fentebb vázolt dinamikánál kevesebb előzetes tervezéssel működik a tanulásfejlesztés, amelyhez az önkéntesek tanulótársként csatlakoznak, és (általában) egyéni támogatást nyújtanak a tanulásban. Ez egy kétórás időszáv, amely magában foglal egy minimális közös felkészülést a mentorok és önkéntesek között, és nagyjából nettó 90 perc a tanulótársal eltöltött idő. A tanulási foglalkozásokon az önkéntesek segítségével elkészülnek a házi feladatok, fejlesztés történik a kompetenciák terén, amelyeket korábban fejlesztendőként azonosítottunk, amelyekben lemaradást tapasztaltunk, és mindeközben legalább ilyen fontos

hozzáadott érték a személyes figyelem, az együtt töltött idő, a beszélgetések és a közös játék (erre is van lehetőség egy meghatározott időszámban). A tanulásfejlesztésben pótolhatatlan szerepe van az önkénteseknek, mivel a párokban történő munka nem tudna megvalósulni csupán munkatársak részvételével.

Az egyértelmű kommunikáció és az önkéntesek munkájának támogatása miatt minden önkénteshez tartozik egy-egy kijelölt mentor. A mentorálást az Élmény Tár szakmai munkatársai végzik. Ennek egészen praktikus okai vannak, hiszen ők azok, akik legjobban tudják támogatni az önkénteseket a beilleszkedésben, a szakmai dilemmák, kérdések, problémák feloldásában. A mentorálás elsődleges célja a kapcsolattartás, az önkéntes munkájának, előrehaladásának figyelemmel kísérése és az önkéntesek támogatása (céljaikban, és esetleges nehézségeik, problémáik megoldásában). Ez a napi feladatok körüli személyes találkozók mellett félévente esedékes interjú segítségével történik, amelyben közösen (mentor és önkéntes) megvizsgáljuk az önkéntes aktuális érzéseit, céljait, motivációit, és teret adunk a kérdéseknek, visszajelzéseknek (ez a napi működésben is megvalósul, az egyéni, illetve a kiscsoportos tanulásfejlesztés és az utána következő nagycsoportos foglalkozások után is tartunk egy-egy rövid feldolgozó kört). Az önkéntesek között nincsenek hierarchikus különbségek.

Az önkéntesek jellemzői

Jelenleg 9 aktív önkéntes (7 nő és 2 férfi) tevékenykedik hétről hétre az Élmény Tárnál, ők az ÉlményTársak. Az aktív önkéntesek közül öten hallgatók a Pécsi Tudományegyetemen (ebből ketten teljes állású munka és az egyetemi képzés mellett végzik önkéntes tevékenységüket nálunk, hárman nappali tagozatos egyetemi hallgatók). Az egyetemi hallgatók mellett három középiskolás és egy felnőtt önkéntesünk van.

A tavalyi évben, 2023-ban 11 állandó önkéntesünk volt, akik közül hárman iskolai közösségi szolgálatukat teljesítették, nyolcan pedig az egyetemi tanulmányaik mellé kerestek önkéntesmunka-lehetőséget, egy fő pedig főállása mellett választotta az Élmény Tárat szabadidejének eltöltésére. Alapvetően pécsi személyek (tartósan vagy ideiglenesen, mint például az egyetemi hallgatók) képzik a célcsoportunkat, de a környező településekről (Komló, Kozármisleny) is volt már aktív önkéntesünk, ennél távolabbról nem.

A nyitvatartásunk (14:00-18:00) miatt tehát döntő többségben olyanok lesznek önkéntesek nálunk, akik nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak, ezen belül is elsősorban egyetemi

hallgatók. A demográfiai jellemzők mellett fontos „szűrők” a pszichológiai jellemzők is: az Élmény Táras önkéntesség az altruista beállítottságú, demokratikus értékrendű, társadalmi igazságosságért tenni vágyó embereket vonzza, akik különös érzékenységgel rendelkeznek a gyermekek iránt. Önkéntességük potenciális hajtóereje a pozitív múltbeli tapasztalatok élménye a fiatalkorúakkal való együttműködés terén. Az Élmény Tár közösség, így a közösséghez tartozás az önkéntességük explicit hozadéka.

A nyári szünet idején gyakoribb a középiskolások jelenléte az Iskolai Közösségi Szolgálat teljesítése miatt. Projektszerűen külföldi hallgatókból álló önkéntes csoportokat szoktunk fogadni, akik nemzetközi csereprogram keretében érkeznek a PTE-re és ezáltal az Élmény Tárba is. Az időszaki jellege miatt sajnos ez a program nem tud elég hatékony lenni. A hallgatók nem egy konkrét projektre, hanem három hónapra, tehát összességében azért hosszú időre érkeznek, viszont a szervezet élete szempontjából ez mégsem számít soknak. Ezért nagyon nehéz hatékonyan bekapcsolódniuk az átfogó programokba és így sajnos ezek a hallgatók sem tudják magukat elég hasznosnak érezni. Ebből a szempontból a nyelvi különbség csak másodlagos hátránynak számít. Emellett már rendszeresnek mondható, hogy nyaranta egy hétre 10-15 fős diverz, nemzetközi önkéntes csoport költözik be hozzánk, akikkel különböző programokat valósítunk meg. Ez a külföldi önkéntes program, a konkrét projekt- és feladat jellege miatt sokkal gördülékenyebben tud működni, mint az előbb említett program. Ezekben a projektidőszakokban az önkéntesekkel való munkát mentor munkatársaink koordinálják. Jelenleg a külföldi hallgatók egyéni szakmai gyakorlattal kapcsolatos megkereséseit nem tudjuk integrálni a mindennapi működésünkbe. Ehhez tervezzük kidolgozni a részletes módszertant, stratégiát, amivel hatékonyan tudnak kapcsolódni a mindennapi munkánkba. Ez leginkább átgondolást, belső munkát igényel, hogy a külföldiek hatékonyan tudjanak kapcsolódni a szakmai munkához és mindenkinek hasznos legyen az együttműködés. A jövő tanév elejére tervezzük ennek a kidolgozását.

Az önkéntesek motivációi. Számos egyetemi szakon nincs elég idő a munka világában elengedhetetlen szakmai gyakorlat megszerzésére, ezért kerül sok pályakezdő fiatal az állaspályázatok esetében elutasításra. Nálunk igazolható formában és a gyakorlati tapasztalatszerzést lehetővé téve teljesíthetik gyakorlatukat, egy biztonságos helyen, gyakorlott, de mégis fiatal szakember csapat tagjaként. Többen azért végeznek nálunk önkéntes tevékenységet, mert munkájuk és a szürke hétköznapi sorában üde színfoltot

jelent a gyerekekkel lenni, másokért tenni. Az Élmény Tár által nyújtott elfoglaltságok különböznek attól, amit a legtöbben a munkahelyükön tesznek, ezért az itteni dolgok kikapcsolják őket vagy éppen más irányba indítják be a fantáziájukat, kreativitásukat. Gyakran elhangzik önkénteseinktől, hogy szeretnének hasznos tagjai lenni a társadalomnak”, visszaadni valamit magukból, tudásukból, idejükből a gyerekeknek. Az Élmény Tárban pedig hamar rátalálnak erre a befogadó és hálás közegre.

Az önkéntesség gyakorisága. Az Élmény Tár önkénteseinek munkáját a mentorok kapcsolattartóként koordinálják, négy kapcsolattartó közt oszlik el a kilenc önkéntessel való kapcsolattartási munka is. A 2023/24-es tanévtől kezdve a kapcsolattartók az önkéntesekkel a belépésekor interjút készítenek: a megfogalmazott célok mellett az önkéntesek elvárásai állnak a középpontban, fél év után pedig ezek előrehaladásairól, elakadásokról, és az elsajátított tudásról beszélgetünk. Korábban ez a kapcsolattartási forma gyakoribb volt, havi egy alkalommal az „ÖnkéntEst” keretein belül történtek meg ezek a beszélgetések, azonban ezt felváltotta a kötetlenebb „mi idő”, kiegészülve a félévenkénti interjúkkal.

Az ÉlményTársak általában hetente egyszer 2-4 órára csatlakoznak hozzánk. Ők jellemzően az egyéni fejlesztésben vesznek részt, de velünk tartanak a délutáni foglalkozásokon, műhelyeken, kirándulásokon is. Az ÉlményTársak felelőssége, hogy az általuk választott napon jöjjenek a tanodába és segítsenek abban a tevékenységben, amit vállaltak. Ha nem tudnak részt venni az adott foglalkozáson, azt előre jelzik a mentoroknak. Azok az ÉlményTársak, akik az egyéni fejlesztésben vesznek részt, a mentorok szakmai támogatásával felkészülnek a hozzájuk tartozó gyerekek fejlesztési foglalkozásaira, és ehhez a mentorok minden eszközt, információt és felkészítést biztosítanak számukra.

Jelenlegi 9 önkéntesünk munkája, ha forintosítani szeretnénk, havonta körülbelül 525 000 forintot jelent szervezetünk számára, azaz körülbelül másfél munkatárs munkáját végzik el.

ÖSSZEGZÉS

Tanulmányunk összegzéseként elmondható, hogy áttekintettük szervezetünk értékeit és lehetőségeit annak érdekében, hogy önkéntes stratégiánkat pontosabban és hatékonyabban tudjuk elkészíteni a 2024-es évben.

Egyesületünk öt nagy erősséggel rendelkezik, amelyek hozzásegítenek minket ahhoz, hogy eddigi tudatos önkéntes-menedzsmentünket még tovább fejleszthessük. Szervezetünk

múltjából adódóan nagy szakmai-, civil szervezet irányítási-, és közösség-szervezési tapasztalattal rendelkezünk, illetve a mikro-makro közegünkben egyaránt elismertségre tettünk szert, amelyek támogató tényezők az önkéntesség szempontjából. Alkalmazkodóképes és rugalmas működési modellünk lehetővé teszi, hogy hatékonyan reagáljunk az aktuális kihívásokra és változásokra. Hatékony önkéntes-koordinációs és mentorálási rendszert dolgoztunk ki, amely hosszú évek tapasztalatain nyugszik. Ez a rendszer lehetővé teszi az önkéntesek számára a szervezet működésében való aktív részvételt és támogatja fejlődésüket. Az Élmény Tárban dolgozó önkéntesek lelkesek és elkötelezettek a közösségi munka iránt, ami pozitív hatást gyakorol a szervezet tevékenységeire és a közösségre, ez pedig elősegíti az önkéntesek állandó jelenlétét. Szervezetünk stabil humán-infrastruktúrával (állandó mentorok, állandó és váltakozó önkéntesek) és szakmai támogatással rendelkezik, amely az önkéntes munka területén is segíti a hatékony működést és fejlődést.

Ugyanakkor időről időre mégis kihívást jelent az önkéntesek folyamatos, hosszútávú megtartása és motiválása. Korlátozott az önkéntesekkel közös tervezésre felhasználható idő, így kisebb a bevonódás mértéke az egyes tevékenységekbe, azaz az önkéntesek emiatt nem mindig érzik a jelenlétük súlyát, azt, hogy az mennyire számít. Erre tervezzük online bekapcsolódási lehetőség felkínálását. Mivel a mentorok állandó szerepet vállalnak a mindennapi tevékenységek lebonyolításában, így az önkéntesek kimaradó munkáját tudják pótolni. Ezek sajnos mind gyengítik a hosszútávú, tartós elköteleződést, bevonódást szervezeti szinten. Ezért igyekeztünk azonosítani néhány lehetőséget, amelyekkel a fent említett gyengeségeket ellensúlyozni tudjuk. Az egyik ilyen lehet, ha megtaláljuk a módját, hogy miként vonjuk be jobban a tervező fázisba is az önkénteseket. Kapcsolatban állunk olyan szervezetekkel, amelyek hatékonyan dolgoznak együtt önkéntesekkel, ez lehetővé tenné a tudásmegosztást, az egymástól való tanulást is (például Motiváció Műhely). A munkamegosztás optimalizálása is jó lehetőségnek mutatkozik. Meg kell próbálnunk a stabil, fizetett munkaerő és az önkéntesek munkájának hatékonyabb összehangolását.

A 2024-es évben igyekszünk tovább fejleszteni önkéntes rendszerünket, valamint egy gyakornoki programmal is kibővíteni a szervezeti struktúránkat. E program azt a célt szolgálja, hogy hosszútávon legyenek új szakmai munkatársak, hogy fokozatosan, alaposan és hatékonyan tudjuk kiválasztani azokat a munkatársakat, akiket a stabil, belső, szakmai csapatba tudunk

majd meghívni. Ez a szakmai progresszió nagyon fontos a szervezeti struktúra szempontjából, hogy mindig legyen megfelelő számú stabil munkatársunk. Ennek a programnak a kialakításánál szem előtt tartottuk, hogy a már meglévő önkénteseink előnyt élveznek a jelentkezés során.

Továbbá fontos konklúziónk, amit az évek során szerzett tapasztalatokból vontunk le, hogy sokkal eredményesebb az önkéntesrendszerünk működése és az önkéntesek sokkal nagyobb eséllyel maradnak bent a tevékenységben, amióta egy ilyen magas küszöbű belépési rendszert vezettünk be. A többlépcsős jelentkezési folyamatba általában már csak olyanok vágnak bele, akik valóban komolyan gondolják a szándékukat. A felvételi interjú során lehetőségünk van kölcsönösen megismerni egymást, ami mind a két fél számára döntő jelentőségű lehet a kapcsolódás szempontjából. Ez után a jelentkezőnek és a szervezetnek is van lehetősége visszalépni az együttműködésből. A bevezető képzés során a jelentkezők számára lehetőségünk van átadni szakmai szemléletünket és alapvető módszertanunkat, ami lehetővé teszi, hogy magabiztosan, felkészülten kapcsolódjanak be a későbbi munkába. A jelentkezők biztonságérzetét javítja, hogy a képzés után még néhány hétig a tapasztalt munkatársak mellett hospitálva vehetnek részt tevékenységben.

Mivel a fent említett okok miatt önkéntes bázisunk körülbelül 2-3 évente fluktuálódik, az évi három önkéntestoborzás célja, hogy folyamatosan legyen elegendő számú önkéntesünk, azaz bővüljön a bázis.

A BAGÁZS KÖZHASZNÚ EGYESÜLET ROMATELEPEN ÉLŐK TÁMOGATÁSÁÉRT VÉGZETT MUNKÁJÁNAK KOMPLEX MÓDSZERTANI BEMUTATÁSA

BOTH EMŐKE KINGA¹ – SZILVESZTER ÁRON MÁTÉ²

Absztrakt

A Bagázs Közhasznú Egyesület önkéntesek bevonásával valósít meg romaintegrációs programokat két Pest vármegyei romatelepen. Az egyesület célja, hogy szakmailag és szervezetileg is modellprogramot alkosson a magyar romaintegráció területén. A romaintegráció során kihagyhatatlan szereplők a szegregált lakhellyel rendelkező romák, valamint a többségi társadalomban élők, a településen élők, az ott dolgozó szakemberek és a Bagázs önkéntesei. Ennek a két csoportnak a találkozója az, ami az inklúziós folyamatot elindítja. Az önkéntesekkel való közös munka alapja az önkéntesek képzése és szakmai támogatása, amelynek pedig az inklúziós folyamat komplex megközelítésének elsajátítása és megértése a kiindulópontja. A telepen élő gyerekek és felnőttek támogatása során az az alapelvünk, hogy az ott lakók nehézségei nem kezelhetők önmagukban, a szűkebb és tágabb környezetük nélkül, ezért minden telepen élő résztvevő családjával, közösségével, a helyi oktatási, közigazgatási, szociális és egészségügyi intézménnyel együttműködünk, hogy valódi változást tudjanak elérni a telepen élők a saját sorsukban. Jelen esettanulmány a Bagázs Egyesület Otthoni fejlesztés programját mutatja be részletesen, amely a gyerekprogramjaink alapjául szolgál, valamint az önkéntesek köré épített szakmai és szervezeti támogató rendszert részletezi. A tanulmány rávilágít arra, hogy komplex társadalmi problémákra csak komplex válaszokat lehet adni, amelyek nélkül inklúzióról, esélykiegyenlítésről nem lehet gondolkodni érdemben.

Kulcsszavak: romaintegráció, önkéntesség, komplex megközelítés, esélykiegyenlítés, oktatás, fejlesztő foglalkozás, szegregátum, romatelep

A complex methodological presentation of the work of "Bagázs" PublicBenefit Association supporting roma settlements

Emőke Kinga Both – Áron Máté Szilveszter

Abstract

"Bagázs" Public Benefit Association implements Roma integration programs with the involvement of volunteers in two Roma settlements in Pest County, Hungary. The aim of the association is to create a

¹ Both Emőke Kinga (dr), jogász, szociálpedagógus, társelnök, szakmai vezető, Bagázs Közhasznú Egyesület.

² Szilveszter Áron Máté, pszichológus, projekt munkatárs, önkéntes, Bagázs Közhasznú Egyesület.

professional and organisational model program for Hungarian Roma integration. The Roma integration process focuses equally on the Roma population in segregated housing and in mainstream residential areas, as well as on the professional helpers and our volunteers. It is the meeting of these two groups that starts the inclusion process. The foundation of working with volunteers is training and professional support based on learning and understanding the complex approach to the inclusion process. In supporting our clients, our guiding principle is that the difficulties of the client cannot be addressed on their own without the support of their closer and wider environment; therefore, we work with each client's family, community, local educational, administrative, and social and health institutions to make a real difference in their own future. This case study details the "Bagázs" Association's Home Developmental Program, which is the foundation of our children's programs and the professional and organisational support system built around volunteers. The study shows that complex social problems can only be solved by complex responses without which it is impossible to consider inclusion and equal opportunities in a meaningful way.

Keywords: Roma integration, volunteering, complex approach, equal opportunities, education, developmental sessions, segregation, Roma settlement

BEVEZETÉS

A Bagázs Közhasznú Egyesületet 2011 januárjában alapította 13 önkéntes. Célunk az volt, hogy a Bagon, a helyi cigánytelepen élőköt támogassuk abban, hogy ne kerüljenek a tipikus kényszerpályára, ugyanis a roma szegregátumokban felnövő gyermekek korai bűnelkövetés és szerhasználat tekintetében veszélyeztetett populáció (Vári 2022). Hat évvel később, 2017-ben a dányi telepen is elindítottuk fejlesztő programjainkat. Az itteni terjeszkedés lehetőséget adott, hogy a Bagázs programjait más környezetben is kipróbáljuk, ezáltal modellprogrammá fejleszthessük. Programstruktúránkat a helyi igényekhez, szükségletekhez igazítjuk, a holisztikus szemléletnek megfelelően a közösségi és csoportos programok mellett egyéni támogatást is nyújtunk, annak érdekében, hogy a romák és nem romák közötti különbségek csökkenjenek.

Munkánkban hangsúlyos szerepe van az önkéntesek bevonásának, akik személyes kapcsolatokat alakítanak ki a telepen élő résztvevőkkel, ahol mindkét fél ad és kap is tudást, tapasztalatot, elfogadást, odafigyelést. Kiképzett önkéntesek bevonásával közvetlenül dolgozunk a helyben élő minden korosztállyal és a velük dolgozó állami ellátórendszer szereplőivel.

A Bagázs programjaival egyidőben két szinten szeretnénk hatást elérni. Egyrészt az egyénre, családjára és a helyi közösségre, a helyben dolgozó intézmények munkatársaira hatunk, annak

érdekében, hogy lokálisan és az egyéni életútban tartós változást tudjunk elérni. Másrésztől a helyi szinten beazonosított problémákat és a rendszerszintű hiányosságokat felismerve rávilágítunk ezekre a problémákra és megismertetjük őket az ország többségi társadalmával, valamint a szakmai, jogi és kommunikációs lehetőségek kiaknázásával minél nagyobb nyilvánosságot igyekszünk adni az esélykiegyenlítés útjában álló akadályok bemutatásának. Mindezekből következően a Bagázs Egyesület a romatelepeken élő vagy onnan származó fiatalok közötti oktatási egyenlőtlenségek csökkentésére, a telepeken élő roma fiatalok korai iskolaelhagyásának megelőzésére, és a középfokú végzettség elérésének támogatására fókuszál. A Bagázsban ugyanakkor kiemelten fontos a komplex problémakezelés elvének alkalmazása.

A hátrányos helyzetben élő emberek szituáltságának előmozdítása elsődlegesen nem a civil-nonprofit szervezetek feladata, noha ezt az állam részben kiszervezheti civil-nonprofit szervezeteknek, valamint támaszkodhat magánszemélyek társadalmi felelősségvállalására is. Ma Magyarországon – véleményünk szerint – a roma közösségek inklúziója egyéni vagy települési hatáskörbe utalt. Ám ahhoz, hogy egy egyenlőbb Magyarországnk legyen, mindenekelőtt az állami ellátórendszer felelősségvállalása kellene. Munkánk rámutat, hogy az állam a romaintegráció területén gyakorlatilag a társadalompolitika teljes spektrumán magára hagyta a telepen élőket.

Amikor telepi programjainkat beindítottuk, világossá vált számunkra, hogy az állami ellátórendszer jelenleg nem, vagy csak nagyon részlegesen képes betölteni hátránykompenzáló szerepét. Nincsen állami, rendszerszintű megoldás a romaintegrációra, kizárólag meghatározott településeken végez az állam szegénységet felszámolni hivatott munkát, amely rendszerszinten nem okoz változást, így a változás nem fenntartható. Ezek alapján levonhatjuk azt a következtetést, hogy az állam a társadalmi-inklúziós feladatot részben vagy teljes egészében az aktív állampolgároknak és a civil szervezeteknek hárítja.

Ezért a Bagázs Közhasznú Egyesület alapvetően olyan aktív állampolgároknak támaszkodik, akik önkéntes munkájukkal támogatják a szervezet vállalt feladatellátásait. Az egyesület fennállása óta. Az Egyesületnek 18 munkatársa van és 86 önkéntessel dolgozik együtt jelenleg.

Az esettanulmány célja, hogy bemutassa a Bagázs Egyesület működését, kifejezetten az önkéntesekkel való közös munkára fókuszálva. A romaintegráció területén végzett önkéntes munka egy komplex és lassan jövedelmező folyamat, ezért nagyon fontos, hogy az

önkénteseket egy olyan támogató, professzionális közeg és védőháló vegye körül, amely megóvjá a program résztvevőjét, de az önkéntest is a sérülésektől. Az esettanulmányban bemutatjuk a Bagázs munkájának elméleti hátterét, szemléletét, és részletesen leírjuk az otthoni fejlesztés-programunkat, amely a gyermekprogramjaink alapjait tették le. Végül pedig az önkéntesek munkájának támogatása, és az önkéntescsapatunk összetétele, jellemzői kerülnek bemutatásra ebben a tanulmányban.

A BAGÁZS EGYESÜLET TELEPI PROGRAMJÁNAK MÓDSZERTANI ALAPELVEI

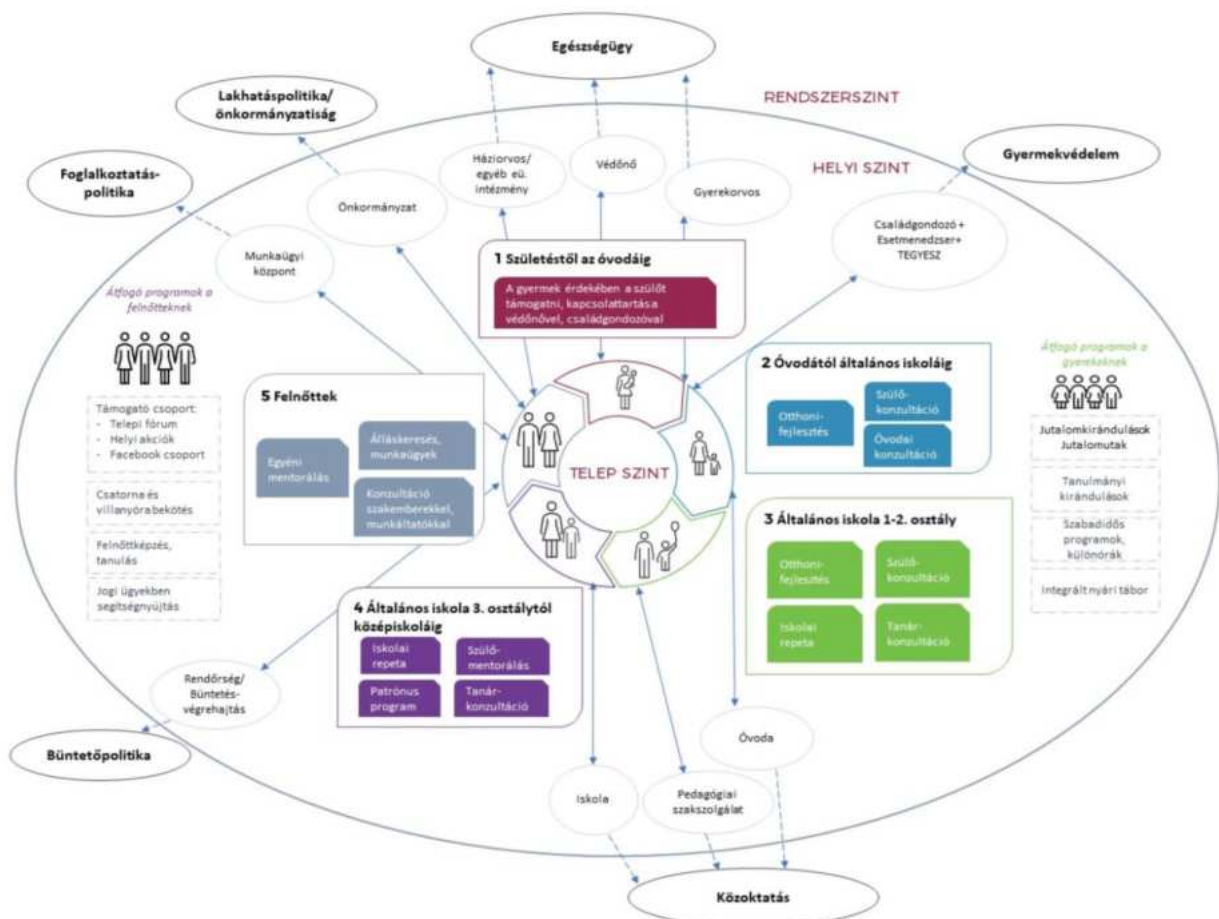
Ahogy a bevezetőben is említettük, a Bagázs a romatelepeken élő vagy onnan származó fiatalok közötti oktatási egyenlőtlenségek csökkentésére, a telepen élő roma fiatalok korai iskolaelhagyásának megelőzésére, és a középfokú végzettség elérésének támogatására fókuszál. A Bagázsban ugyanakkor kiemelten fontos a komplex problémakezelés elvének alkalmazása.

A két telepen élő emberek egyszerre több – ahogy az a szociológiai, szociálpolitikai és a romológiai szakirodalom (Váradi – Virág 2015; Farkas 2018; Teller 2017) által is feltárt – nehézségekkel küzdenek: alacsony iskolai végzettség, lakhatási és oktatási szegregáció, etnikai diszkrimináció, munkanélküliség stb. Programjaink ezért nem csupán oktatási támogatást kínálnak, hanem egy átfogó, többdimenziós megközelítést alkalmaznak az érintett családok helyzetének javítása érdekében. A programjaink holisztikus megközelítése miatt nem kizárólag egyénekkel foglalkozunk, hanem az őket körülvevő családtagokkal is szorosan együttműködünk, ahogy törekszünk az érintettekkel kapcsolatban álló intézmények szakembereivel is támogatni egymás munkáját (pedagógusok, gyermekjóléti szolgálat). Az együttműködés révén igyekszünk optimalizálni az erőforrásokat, ahelyett, hogy elszigetelt párhuzamos működést alakítanánk ki.

Ahogy a lenti ábra mutatja, a Bagázsban igyekszünk a telepen élő valamennyi korosztályt elérni a programjainkkal és az egyének esetenként többféle szerepben is részt vesznek a különböző programokban. A gyerekekre fókuszáló programokban például nemcsak magukkal a gyerekekkel foglalkozunk, hanem minden esetben a szüleikkel is dolgozunk, ahogy a velük kapcsolatban álló oktatási-, szociális és egészségügyi ellátórendszer képviselőivel is (tanárok, óvodapedagógusok, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, családsegítő, esetmenedzser, gyermekorvos, szakorvos stb.). Felnőttekkel egyrészt tehát szülői szerepükben dolgozunk

együtt, annak érdekében, hogy szülői kompetencia-fejlesztésben tudjunk támogatást nyújtani a szülők igényei és egyéni helyzetük alapján. Másrészről a felnőtteket saját céljaik elérésében – munkakeresés, adósságcsökkenés, felnőttoktatás, egészségügyi problémák megoldása – is támogatjuk. Egy-egy személlyel heti rendszerességgel több program keretében is kapcsolódunk: egyéni- és csoportprogram keretében is, és idősebbeknél online tanulási alkalmakat is biztosítunk. Azt gondoljuk, hogy a meglévő hátrányok kompenzálása nem elérhető csak heti 60 perc közös munkával, ezért minél több területen fontos megerősítést és támogatást nyújtani. Az egyénekekkel, családokkal, a közösséggel, helyi intézménnyel folytatott munkát tehát egy összetett támogató rendszerrel biztosítjuk, ami az önkéntesek aktív bevonásával valósul meg.

1. ábra. A települési munka komplex megközelítése



Forrás: A Bagázs 10 éve. Módszertani összefoglaló 2011-2021. (Both – Illyés 2021)

A helyben történő munkán felül célunk, hogy társadalmi változásokat is beindítsunk. Ennek érdekében arra törekszünk, hogy a helyi munkát minél többen megismerhessék: a feltárt problémákat, az okokat és a megoldási javaslatokat egyaránt. Az egyesület telepi programjának egyik fontos módszertani alapelve a telepen élő romák helyzetének bemutatása, a többségi társadalom felelősségvállalásának a hangsúlyozása. Ennek egyik alappillére, hogy lehetőleg minél nagyobb számú és minél sokszínűbb önkéntes közösséget építsünk az Egyesület köré. Az önkéntesek lesznek ugyanis azok, akik a szakmai csatornákon kívül meg tudják szélesebb körben is osztani személyes tapasztalataikat, így nem csak az önkéntesek romákkal kapcsolatos attitűdjére van hatással a Bagázs munkája, hanem az önkéntesek környezetére (család, barátok, ismerősök, munkahely) is.

A program másik fontos pillére, hogy a társadalmi felelősségvállalás erősítése érdekében törekszünk arra, hogy minél több vállalat ismerje meg a munkánkat. Az Egyesület munkájához nyújtott támogatásokon felül – a vállalati társadalmi felelősségvállalás részeként – fontosnak tarjuk, hogy adományozóinkat „érzékenyítsük”, hogy megértsék a társadalmi struktúrákat és azt, hogy nekik, mint távol lévő embereknek milyen szerepük lehet és van abban, hogy társadalmilag egyenlőbb országban éljünk. A vállalati partnereknek rendszeresen szervezünk közös eseményeket, hogy közelebb vigyük hozzájuk a telepen élő romák ügyét.

Ezen kívül stratégiai perekben, eljárásokban veszünk részt olyan ügyekben, amikor az állami ellátórendszer vagy nem teljesítette, vagy rosszul teljesítette a feladatát. Ezekben az ügyekben partnereink a Magyar Helsinki Bizottság, a TASZ és a Pro Bono ügyvédi irodák.

A Bagázs Egyesület 2021-2022. évi programstruktúrája

A szervezet 2021-2022. évi programjait egy táblázatban foglaltuk össze. A teljes programstruktúrát jelenleg Bagon működtetjük, és folyamatosan indítjuk be a programelemeket Dányban is. Az egyes célzott programok rugalmasan változnak, a telepen élők igényeit, szükségleteit és a helyi viszonyokat követve, amiben valamennyi korosztály részt vesz, hiszen célunk, hogy a telepek egészére hassunk. A részvétel önkéntes, jelenleg is több az érdeklődő, mint ahány résztvevőt be tudunk vonni.

A Covid-19 járvány időszaka alatt véglegesedett a programstruktúránk, azonban 2018-ban kezdődött el a gyermekprogram-stratégia tudatos megalkotása. A programjainkat helyi igények alapján indítjuk, folyamatosan. Felmenő rendszerben, egymásra épülve, organikusan alakult ki a táblázatban bemutatott programstruktúra.

1. táblázat. A Bagázs programstruktúrája

	Óvoda	1-2. osztály	3-7. osztály	8. osztály + középisk.	Felnőttek
Egyéni	-	-	Gyerekmentor - program, Online tanulás megsegítés	Tartom- emelem program	Mentor-program, Adósságkezelés, Felnőttoktatás, Elhelyezkedés támogatása
Családi	Otthoni fejlesztés (gyerek + szülővel konzultáció)	Otthoni fejlesztés (gyerek + szülővel konzultáció)	Konzultáció szülővel	Konzultáció szülővel	Évente családi kirándulás
Csoportos telepen	Gyerek klub	Gyerek klub	Erő csoport	Erő csoport	Erő csoport, Fáklya csoport
Csoportos integrált	Integrált tábor	Integrált szabadidős program /tábor	Integrált szabadidős program/ tábor	-	-
Program- kirándulás	Program- kirándulás	Program- kirándulás	Program- kirándulás	Program- kirándulás	Programkirándulás
Helyi ellátó- rendszer	Konzultáció (óvoda, gyerek- védelem)	Konzultáció (iskola, gyerek- védelem)	Konzultáció (iskola)	Konzultáció (iskola)	Munkaügyi Központ orvos, önkormányzat, rendőrség

Forrás: A Bagázs 10 éve. Módszertani összefoglaló 2011-2021. (Both – Illyés 2021)

A pandémia sok kihívás elé állította a Bagázs munkatársait, önkénteseit és a telepen élő családokat is. A legnagyobb kihívás az iskolabezárás következtében kialakuló távolléti, sokszor online térben történő oktatás volt. Ebben az időszakban minden programunk átállt az online térbe. A családokat abban támogattuk, hogy be tudjanak lépni az iskola által biztosított online tanórákba, emellett a járvány előtti személyes fejlesztő és mentorálási alkalmak szintén az online térben valósultak meg, videóhívás keretében.

A járványidőszak lehetőséget adott arra is, hogy a programstruktúrát átgondoljuk, leírjuk, ezáltal kiszámíthatóvá tegyük. Sok online gyakorlatot meg tudtunk tartani a járvány okozta lezárások után. Ebben az időszakban alapozódott meg a „Tartom és emelem” online tanulástámogató programunk. Számtalan régi önkéntesünk visszatért, és új önkénteseink is lettek, mert sokaknak az online térben történő önkéntesség fér bele az időbeosztásukba. Így már nem csak Bag és Dány (Pest vármegyében, Budapesttől 40 km-re elhelyezkedő

települések) vonzaskörzetében és Budapesten élő önkéntesek tudtak becsatlakozni a munkánkba, hanem még külföldön élő önkénteseink is lettek, akiknek fontos volt a társadalmi felelősségvállalás. Emellett nagy tanulság volt az is, hogy az online tanulás, amennyiben a megfelelő környezeti feltételek adottak (viszonylag nyugodt légkör, alapvető digitális eszközhasználati készség), akkor sokkal fenntarthatóbb és hatékonyabb a gyermek vagy fiatal tanulási eredményeiben, mert több tanulási alkalom tud megvalósulni egy hét alatt, és rugalmasabban lehet témát és időpontot választani a foglalkozásra.

A Covid-19 járvány okozta lezárások alatt lehetőségünk volt kutatásokat is végezni, amelyek alátámasztják programjaink relevanciáját, valamint bemutatják, hogy milyen típusú intervenció támogatja a leghatékonyabban a gyermekek tanulási sikerességét a távoktatás időszaka alatt. A kutatási eredmények azt mutatják, hogy az otthoni környezet rendezettsége és kiszámíthatósága sokkal inkább meghatározza a tanulási sikerességet, mint a szülők szocioökonómiai státusza (iskolai végzettség, havi bevétel, foglalkoztatottság) (Szilveszter et al. 2021). Ez azért egy fontos eredmény, mert a Bagázsnak nincsen ereje és lehetősége a telepen élő szülők szocioökonómiai státuszát rövidtávon megváltoztatni, azonban abban tudja támogatni őket, hogy az otthoni környezetet hogyan tegyék rendezettebbé, kiszámíthatóbbá gyermekeik számára. Ezeket a tapasztalatokat a pandémia után is be tudtuk építeni a „Tartom és emelem” programunkba. Az online tanulások mellett a családok támogatást kapnak abban, hogy hogyan tegyék lehetővé a hatékony online tanulás körülményeit. A szülők sok esetben nem rendelkeznek azokkal az erőforrásokkal, hogy gyermekükkel le tudjanak ülni tanulni, de abban kompetensek, hogy hogyan teremtsék meg az online tanulás feltételeit. Emellett természetesen az otthoni fejlesztés keretében is nagyon fontos ez a szülői hozzáadott érték, amikor az önkéntes személyesen van jelen az otthoni térben.

AZ „OTTHONI FEJLESZTÉS PROGRAM” RÉSZLETESEBB BEMUTATÁSA

A Bagázs Egyesület telepi munkájának középpontjában az „Otthoni fejlesztés program” áll, ezért, a következőkben ezt mutatjuk be részletesebben.

A program célja, hogy a résztvevő gyermekek hetente egyszer a koruknak megfelelő játékos foglalkozáson vehessenek részt az otthonukban. Ennek keretében egyrészt közvetlen módon szeretnénk a gyermekek alapvető kognitív készségeinek megfelelő fejlődését támogatni.

Másrészt a gyermek szülei számára egyfajta modellt kívánunk nyújtani, hogy ők maguk hogyan tudják beépíteni ezeket a tevékenységeket, közös játékokat a mindennapjaikba.

A program célcsoportja Bagon a négyéves vagy annál idősebb óvodás gyermek és családja, valamint Bagon és Dányban az 1-2. osztályos gyermek és családja.

Amennyiben egy bagi gyermek betölti a negyedik életévét, akkor a szülőknek minden esetben felajánljuk, hogy gyermekük bekapcsolódhat a programba. A részvétel önkéntes, szükséges hozzá a gyermek és a család aktív részvétele, így, ha négy egymást követő alkalom (vagyis egy hónap) a család közreműködésének hiányában elmarad, akkor nem folytatjuk abban a tanévben programot. Dányban az első osztályba lépők esetében kínáljuk fel hasonló feltételekkel a csatlakozás lehetőségét, és bár egyelőre nem teljes a lefedettségünk, ott is törekszünk az önkéntes-kapacitásoknak megfelelően bevonni a gyerekeket a programba.

Az iskolaérettség eléréséhez szükséges kognitív készségek fejlesztését a gyerekek számára személyre szabott fejlesztési terv mentén végezzük. Ilyen, tanulást megalapozó részképességek az írásmozgás-koordináció, a beszédértés, a beszédhanghallás, az elemi számolás, a tapasztalati következtetés és a szókincs. Nagy hangsúlyt helyezünk a szociális és érzelmi készségek fejlesztésére is, mint az önértékelés, a pozitív énkép, a kudarcátírás, a feladattudat és a belső motiváció. Nemcsak a gyerekekre, hanem az őt körülvevő környezetre is hatással szeretnénk lenni. Gyakran előforduló probléma, hogy a telepen élő gyerekek nem járnak megfelelő rendszerességgel óvodába, iskolába. Az „Otthoni fejlesztés program” kezdete előtti évek tapasztalatai azt mutatták, hogy ezekben az esetekben, az első osztály elvégzése szinte mindig sikertelen volt, vagy legalábbis veszélybe került. Az óvodával és a családsegítő munkatársaival folyamatosan együttműködve célunk, hogy a családokban már óvodás korban kialakuljon a rendszeres intézménylátogatás rutinja, ami az otthoni fejlesztésben résztvevő családok esetében az elmúlt évek gyakorlata alapján sikeresen megvalósult. Valamint, hogy az óvodai, iskolai hiányzásokra az intézmények adekvát reakciót adjanak, egyben ők is ösztönözzék a gyerekeket és szüleiket az intézménybe járásra.

A program elemei

Otthoni fejlesztés foglalkozás (heti 60 perc). Ennek lényege, hogy egy bagázsos önkéntes a szülővel, a gyermekkel, esetleg a gyermek testvéreivel tart fejlesztő foglalkozást a család otthonában hetente egy alkalommal, előre megbeszélte időpontban.

A foglalkozás tartalma:

- Beszélgetés, kapcsolat ápolása (körülbelül 10 perc).
- Fejlesztő feladatok (a gyermek egyéni képességmérése alapján meghatározva, körülbelül 35 perc).
- Konzultáció a szülővel (körülbelül 15 perc).

Egyéb, a gyermekekkel kapcsolatos feladatok (alkalmi jelleggel). Az önkéntes vagy a programfelelős segít a gyermekkel, főleg az *oktatásával kapcsolatos egyéb feladatok* intézésében is. Például számontartja a gyermek szakszolgálati vagy szakértői bizottsági vizsgálatának időpontját, és amennyiben erre szükség van, elkíséri a szülőt és a gyermeket a vizsgálatra.

Konzultáció pedagógusokkal (havonta személyesen vagy telefonon). A programfelelős és a gyermeket tanító pedagógusok megbeszélik a felmerülő nehézségeket és sikereket. A pedagógusokat támogatjuk abban, hogy megismerjék a gyerekek családi helyzetét, így érzékenyebben tudjanak a telepen élő gyermekekhez hozzáállni.

Esetenként támogatjuk a telepen élő szülők és a pedagógusok kapcsolattartását (pl. közös családlátogatás vagy fogadóóra).

Gyermekvédelmi ügyekkel kapcsolatban a programfelelős támogatja az óvodát, iskolát, mind az alap-, mind a szakellátásba tartozó gyermekek esetében.

Csoportos szabadidős foglalkozás a telepen (kéthetente). A *gyerekklub célja*, hogy a telepen élő gyerekeknek lehetősége legyen *rendszeresen szabadidős játékon* részt venni a telepen, a Bagázs közösségi terében, két korcsoportban (óvodások és első osztályosok). A foglalkozásokat 3-4 önkéntes vezeti, és 10-15 gyermek vesz részt rajtuk. Ezekkel a foglalkozásokkal remekül megalapozható, hogy később integrált programok keretében tudjanak bekapcsolódni egy-egy szakkörbe, vagy sport foglalkozásba.

Programkirándulás, integrált táborok, szabadidős programok (alkalmi jelleggel). A programba bevont gyerekek háromhavonta, az önkéntesekkel együtt, csoportos szabadidős programon vehetnek részt (állatkert, cirkusz, színház stb.).

A nyári szünetben célunk, hogy minden gyermek, eljusson valamilyen integrált, bejárós táborba. Ez alatt azt értjük, hogy nem roma gyerekeknek szervezett programot tartunk, hanem beíratjuk a gyerekeket napközis vagy ottalvós táborba, ezzel tapasztalatot és magabiztosságot szereznek a számukra ismeretlen gyerekekkel történő kapcsolat kiépítésében.

A program vonzásába kerülő területi ellátó intézmények és szervezetek. A program során fontos együtt dolgoznunk a területi ellátó rendszer intézményeivel, és azok munkatársaival, hiszen a célunk, hogy egymás munkáját segítve, egymás hatásait erősítve működjünk együtt:

- Közigazgatási intézmények: önkormányzat (pl. utcai szemét kezelése, kóbor kutyák jelzése).
- Oktatási intézmények: óvoda, iskola, pedagógiai szakszolgálat (például iskolai hiányzásokkal kapcsolatban szülőedukáció, szülői értekezleteken való részvétel a telepen élő szülővel).
- Egészségügyi intézmények: védőnő, gyermek- és házi orvos (például érzékszervi fogyatékosok szűrésének megszervezése).
- Szociális intézmények: családsegítő szolgálat és központ (például részvétel a családgondozásban).
- Gyermekvédelmi intézmények: gyámhivatal (például szülők, gyermekek érdekérvényesítésének támogatása).

AZ ÖNKÉNTESEK, MINT A ROMA INTEGRÁCIÓS KOMPLEX TÁMOGATÓ RENDSZER SZEREPLŐI

Az önkéntesekre, mint erőforrásra tekintünk, vagyis nem az a célunk, hogy közvetlenül érzékenyítsünk önkénteseket, hanem ezt a programjaink hatásának gondoljuk, illetve tekintjük és reméljük. Mivel, ahogy már többször említettük, a célunk az, hogy a telepeken élő gyermekek és felnőttek életében változásokat indítsunk el, így ennek érdekében megfelelő létszámú és változatos kompetenciájú önkéntest vonunk be a programokba. Elkötelezettek vagyunk abban is, hogy felkészült, hosszútávon motivált önkéntesekkel dolgozzunk együtt. Ugyanis ez biztosítja azt, hogy az érintettek (a kliensek, a telepeken élők) bízhatnak abban, hogy kiszámítható támogatást kapnak a szervezettől az önkénteseken keresztül.

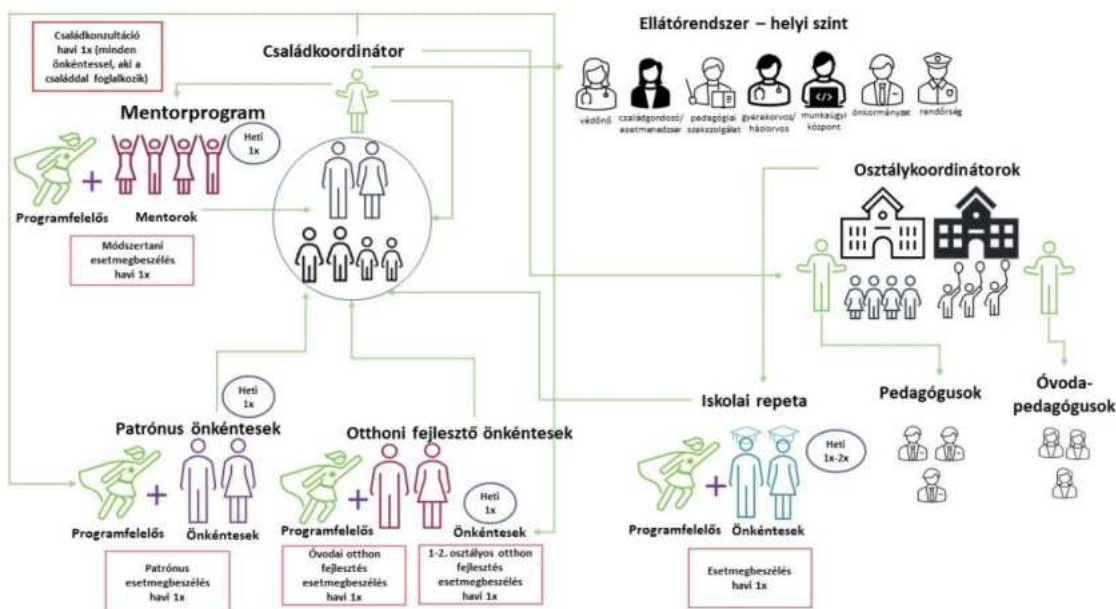
A Bagázsban viszonylag magas küszöbű a csatlakozási küszöb az önkéntesek számára, hiszen a program a résztvevőktől is erős és komoly elköteleződést vár el (legalább 1 éven keresztül heti rendszerességű kapcsolattartás), illetve a program kereteinek szigorú betartását követeli meg. Mindezt a szervezetünk hosszútávú együttműködéssel, stabil szervezeti struktúrával támogatja a bemeneti képzés és rendszeres esetmegbeszélő alkalmak mellett.

Minden, a programunkban részt vevő gyerekhez vagy felnőtthez kapcsolódik egy önkéntes és egy programfelelős, aki az önkéntest támogatja. Amennyiben egy családból több családtag

különböző programokban vesz részt, akkor a programfelelősön kívül egy családkoordinátor segít, és összehangolja a családhoz kapcsolódó önkéntesek munkáját.

Az alábbi ábra szematikusan mutatja be az általunk működtetett komplex rendszert.

2. ábra. Önkéntesek és munkatársak komplex rendszere



Forrás: A Bagázs 10 éve. Módszertani összefoglaló 2011-2021. (Both – Illyés 2021)

Hogyan tudunk hatékonyan együtt dolgozni?

A rendszerszemléletű működés feltétele, hogy a munkába bevont önkéntesek és munkatársak pontosan tudjanak egymás tevékenységéről. Ezért mindenki a saját területére figyel, de megosztjuk az információkat egy jól áttekinthető adatbázisban is, és rendszeres az esetmegbeszélést tartanak a munkatársak az önkéntesek számára, valamint rendszeres kapcsolattartást biztosítunk a családokkal és az ellátórendszer munkatársaival (személyesen, telefonon, chat-en), az egyén és a család egyéni szükségleteihez, igényeihez igazodva, szükség esetén telefonon, e-mailben is egyeztetünk, ha az információ nem várhat.

Az önkéntesek a saját jelenlétük, viselkedésük által is hatással vannak a gyerekekre, családokra:

- Egyéni figyelem: hetente egy órán keresztül a gyermek egy felnőtt kizárólagos figyelmét élvezheti.

- **Elfogadás:** az önkéntes elfogadó attitűddel fordul a gyerek felé. Sosem minősíti őt magát, az ő személyiségét, adott esetben a negatív cselekedetre, tette adunk visszajelzést, de sosem a gyermek személyére.
- **Visszajelzés:** a gyerekeket minden esetben saját magához, a saját képességeihez mért kihívások elé igyekszünk állítani, és sosem önmagában a teljesítményét, hanem sokkal inkább az erőfeszítését, attitűdjét értékeljük, dicsérik.
- **Kiszámíthatóság:** az önkéntesek heti rendszerességgel, megbízhatóan jelen vannak a gyermek és a család életében, ami rendkívül fontos a biztonságos kötődés kialakítása szempontjából. A gyerekek számára stabil, kiszámítható eseményt jelent a foglalkozás az életükben.
- **Mintaadás:** különböző szociális helyzetekben, akár otthon, akár a telepen kívül zajló programon az önkéntesek a saját viselkedésükkel segítik azt, hogy akár a megszokottól eltérő, vagy a többségi társadalomban jelenlévő viselkedésmintákkal is találkozzanak.

A BAGÁZS ÖNKÉNTES MENEDZSMENTJE

A következőkben részletesen kifejtjük a Bagázs önkéntes menedzsmentjének 2023/24-es tanévben megvalósuló rendszerét.

Az önkéntesek toborzása és jelentkezése a Bagázs Egyesület programjaiba

Önkénteseinket online közösségi platformokon, valamint középiskolákban, egyetemeken, személyes bemutatkozó alkalmakon toborozzuk. Többen ismerősök ajánlásán keresztül jelentkeznek. Az önkéntesnek a Bagázs honlapján³ keresztül kell jelentkeznie.

A jelentkezők bejelölik, hogy melyik programhoz szeretnének kapcsolódni, így már eleve annak a programnak a felelőse veszi fel velük a kapcsolatot, ami leginkább érdekli őket, és ahová éppen önkéntest keresünk. A képzés előtt egy online interjú során megismerkedünk a jelentkezővel, tapasztalatával, motivációjával.

Az önkéntesek képzése

Minden önkéntesnek kötelező részt vennie a telepi munkára felkészítő oktatáson, amely kb. 20 órát vesz igénybe. A képzések során e-learning anyagban megosztjuk a Bagázshoz

³ <https://bagazs.org/onkentesseg/>

kapcsolódó alapinformációkat, alapelveket, értékeket, adminisztrációs elvárásokat, valamint az adott programhoz kapcsolódó specifikus tartalmakat (a program kerete, módszertan, kommunikációs technikák). Az e-learning anyagot mindenki egyénileg dolgozza föl, otthon, és ezt később személyesen, csoportban beszéljük át. Ezt kiegészítjük a telepen a programhoz kapcsolódó feladatokkal és szituációs helyzetek gyakorlásával.

A képzés elvégzése után mindkét félnek fennáll a visszamondás lehetősége. Akiket alkalmasnak látunk a képzés után a feladatra, és akik egyéves elköteleződéssel vállalni tudják a feladatokat, azokkal önkéntes szerződést kötünk.

Az önkéntesek szakmai támogatása

A Bagázs önkénteseinek egy része személyesen, hetente egyszer jár a telepre, másik részük, az online program résztvevői, pedig hetente tartanak online órát. Minden találkozót, foglalkozást a megvalósulás után 24 órán belül adminisztrálnak egy adatbázisba, amelyet a programfelelős és a családkoordinátor nyomon követ heti rendszerességgel.

Az önkéntesek munkáját két típusú esetmegbeszéléssel támogatjuk. Egyrészt ahhoz a programhoz kapcsolódó *módszertani esetmegbeszélőn* vesznek részt havonta egy alkalommal, személyesen, két óra időtartamban, amelyet a programfelelősök tartanak meg. Módszertani esetmegbeszéléseken az önkéntesek a programban lévő elakadásaikban kapnak segítséget a programfelelőstől és az önkéntes társaiktól. Például gyerekmentor programban nincs ötlete a következő projektekre az önkéntesnek, vagy elakadt az otthoni fejlesztésben, hogy milyen eszközzel építse a gyerek számfogalmát, illetve a felnőtt mentorálásban nem tudja, milyen formanyomtatványt kell leadni valamihez stb. Emellett szükséges az önkéntesek támogatása abban is, hogy egyre jobb segítőkészé váljanak, reflektáljanak a segítő szerepükre, a határtartásukra. Nem utolsó sorban az esetmegbeszélő fontos tere a bagázsos elköteleződés elmélyítésének. Elengedhetetlen az esetmegbeszélő üléseken a bagázsos alapelveket és szemléletet elismételni, elmélyíteni, hogy az önkéntesek egyre inkább sajátjuknak érezzék, és természetessé váljanak számukra.

Másrészt havonta családkonzultáción vesznek részt az önkéntesek, ha olyan családdal dolgoznak, ahol a család több tagja is aktív résztvevője valamelyik programunknak. A családkonzultációt a családkoordinátor szervezi meg, általában online, ennek időtartama körülbelül egy óra. A családkonzultációknak több funkciója van: információt nyújtani az önkénteseknek a családról, családi történetekről, dinamikáról, szokásokról stb., emellett az

önkéntesek munkáját összehangolni. Például, hogy egy gyermeket érintő vizsgálat fontosságáról a szülő mentora és a gyerek mentora egységesen kommunikáljon. A családkonzultáción olyan egységes családi célokat fogalmazunk meg együtt, amiket a különböző önkéntesek a saját programjukba ágyazva tudnak közösen támogatni.

Egy év alatt az önkéntes részéről összesen hat elmaradt foglalkozás engedélyezett, ez félévente három-három lehet, és egyhuzamban maximum két hiányzás engedélyezett. Ez a megkötés azért fontos, hogy az önkéntes a telepen élők életében kiszámíthatóan legyen jelen. A program fejlesztése érdekében félévente visszajelző kérdőívet töltenek ki a programban részt vevő önkéntesek. Ezt követően szóban is vissza tudnak jelezni a programfelelősnek, aki szintén elmondja a meglátásait, ezzel oda-vissza segítik a professzionálisabb önkéntes munkát.

Az önkéntes-folyamat lezárása

Az önkéntesek minimum egy évre köteleződnek el a programban, amit ennek elteltével lezárhatnak, vagy meghosszabbíthatnak. A gyerekekkel és a családokkal is évente újra szerződünk. Egy évnél hamarabb megszakad a folyamat, ha a család több mint egy hónapig nem teszi lehetővé a foglalkozások megvalósulását. Ebben az esetben megbeszéljük a családokkal újra, hogy mik a program keretei, amit vállalniuk kell, és hogy legközelebb a következő félévben kaphat a gyerek önkéntest, amennyiben mégis szeretnének részt venni. A másik ok, amiért egy évnél hamarabb megszakadhat a folyamat, ha az önkéntes nem tartja be a program kereteit. Ilyen esetben az önkéntest a folyamat lezárására kérjük, a gyerekeknek pedig igyekszünk új önkéntest biztosítani, hogy a programban maradhasson.

Kik a Bagázs önkéntesei?

Jelenleg összesen 86 önkéntes jár hetente a telepekre, akiket további 18, irodai feladatokon (pénzügy, adminisztráció, kommunikáció) dolgozó önkéntes egészít ki. Ők heti rendszerességgel átlagosan 180 percet foglalkoznak közvetlenül az önkéntes munkával (foglalkozás tartása, esetmegbeszélő, készülés a programra). 2023-ban összesen 3390 óra foglalkozást tartottak önkéntesek a telepen élő gyerekeknek, felnőtteknek.⁴

⁴ A Bagázs társadalmi hatásáról részletesen itt lehet olvasni: https://bagazs.org/wp-content/uploads/2022/01/IFUA_Nonprofit_Partner_BAGAZS_SROI_20211123-1.pdf. Illetve lásd még Bakó Csaba cikkét (Bakó 2022) a témában.

Az alábbi táblázatban mutatjuk be, hogy melyik programban hány résztvevőt érünk el jelenleg heti rendszerességgel és hány önkéntes dolgozik aktívan a telepen.

2. táblázat. Önkéntesek és résztvevők száma programonként

Program neve	Korosztály	Telepen élő résztvevők száma	Önkéntesek száma
Otthoni fejlesztés	4 év-2. osztály	45 résztvevő	28 önkéntes
Gyerekmotor program	3-5. osztály	31 résztvevő	19 önkéntes
Tartom és emelem	7-12. osztály	20 résztvevő	25 önkéntes
Inkluzív programok	1-4. osztály	10 résztvevő	15 önkéntes
Felnőtt mentorprogram	18 év felett	26 résztvevő	16 önkéntes
Női erőcsoport	10-18 év	22 résztvevő	3 önkéntes

A Bagázs munkájában egyéb területeken is dolgozunk önkéntesekkel, pro bono szakértőkkel (irodai munka, kommunikáció, fotózás, jogi ügyek, HR-tanácsadás és még sorolhatnánk), évente kb. 400 órában.

Önkénteseink hátterére jellemző, hogy a gyerekprogramokban inkább fiatalok (16-24 évesek) vesznek részt. Jellemző továbbá, hogy az önkéntesek életkori megoszlása programonként változik. Így például a gyerekklubban középiskolások és egyetemisták, míg az otthoni fejlesztésben, gyermekmentorprogramban leginkább egyetemisták vagy fiatal felnőttek, pályakezdők vesznek részt. A Tartom és emelem programban életkorilag teljesen vegyes hátterű önkéntesek jelentkeznek, többen multinacionális cégnél dolgoznak, ezért csak az online tanulási program fér bele az idejünkbe. A felnőtt mentorprogramban harminc éven felüli önkénteseink vannak, és noha a felső korhatár 75 év, de zömében 40-50 évesek az önkéntesek, akiknek a gyerekei már kellően nagyok ahhoz, hogy beleférjen az idejünkbe az önkéntes munka. Esetükben nagyon gyakran a munkában való kiegészítés, illetve a munka mellett a társadalmi hasznosság érzése jelenik meg motivációként, míg a fiatalok esetében inkább a tanulás, önfejlesztés a fő motiváció.

ÖSSZEGZÉS

A Bagázs Egyesület önkéntes stratégiája és programstruktúrája megadja azt a kiszámíthatóságot és biztonságot mind az önkénteseknek, mind a telepen élő családoknak, ami az elmélyült munkához, és ezáltal a sikerekhez, eredményekhez szükséges. Olyan emberi

és szakmai kapcsolódások alakulnak ki bagázsos önkéntesek és telepen élők között, amelyek sosem köttetnének meg spontán a társadalomban. E kapcsolódásokat a Bagázs biztonságossá és fenntarthatóvá teszi a szakmai útmutatásával, képzéseivel és szupervíziójával. A Bagázs az elmúlt 13 évben pár lelkes önkéntes által szervezett nyári táborból eljutott egy stabilan működő, fenntartható, a romaintegráció területén releváns szakmai szervezetté.

Természetesen a szervezeti fejlődés, bővülés nem volt zökkenőmentes. A magyar civil szférát nagyon jellemzi az erőforráshiányos működés, az erőforrásokért való küzdelem, a bizonytalan gazdasági környezet. E tényezők nehezítik a Bagázs munkáját abban, hogy a szervezeti stabilitást fenntartsa. Az alulfinanszírozottság miatt a forprofit szférában megszokottól alacsonyabb fizetéseket tud adni a munkatársaknak, aminek következtében nehezen fenntartható egy heterogén, nagy szakmai tapasztalattal rendelkező munkatárs-gárda, amely ideális lenne a tanulmányban sorolt komplex problémák hatékony kezeléséhez. Emellett a szervezeti változások és a gazdasági környezet kiszámíthatatlansága kéz a kézben jár a fluktuációval is, amely folyamatos megújulást kíván a szervezettől. A Bagázs egyik legnagyobb szervezeti célja, hogy minél több roma munkatárssal rendelkezzen, amely erősíti az Egyesület hitelességét a romaintegráció területén.

A potenciális veszélyek leginkább abból a környezetből fakadnak, amelyre nincsen hatásunk, ami a civil-nonprofit szféráról alkotott átpolitizált közbeszéd. Helyi szinten a politikai kampányok következményeképp megnehezedik az állami intézményekkel való közös munkánk, együttműködésünk. Sok esetben találkozunk félelemmel, bizalmatlansággal az együttműködést illetően, annak ellenére, hogy az elmúlt 13 évben már több gyümölcsöző együttműködés elindult helyi állami intézményekkel. Veszélyt jelenthet még a rendszerszintű problémák kihangsúlyozása, és az ezekről való kommunikáció helyi szinten meglévő következményei. A helyi intézmények egyszerre látnak a Bagázsban támogató és kontrolláló szereplőt. Ezáltal nehezebben alakítanak ki intézményi szintű együttműködéseket, inkább informális csatornákon tudunk hatékonyan együttműködni egy-egy helyi, nyitott és motivált szakemberrel.

Az elkövetkezendő években nagy lehetőségek állnak a Bagázs előtt, hiszen hosszú távú támogatók álltak mellénk. Szeretnénk a kidolgozott, komplex programstruktúrát minél teljesebb mértékben megvalósítani mindkét telepen, Bagon és Dányban is. Célunk, hogy

felmenő rendszerben a gyerekeket, fiatalokat a középfokú végzettség megszerzéséig kísérik. Ezek mellett fókuszot állítunk a rendszerhibák, anomáliák kihangsúlyozására.

IRODALOM

Bakó Csaba (2022): A társadalmi hatásmérésről – a civil-nonprofit szervezetek körében végzett hatásmérési projektek alapján. *Önkéntes szemle*, 2(3) pp. 35-57.

DOI: <https://doi.org/10.53585/onkszem.2022.3.30-57>

Both Emőke Kinga – Illyés Tímea (2021): *A Bagázs 10 éve – Módszertani összefoglaló*

https://bagazs.org/wp-content/uploads/2022/02/BAGazs_modszertani_osszefoglalo_v8.pdf Letöltve: 2023.12.15.

Both Emőke Kinga – Szilveszter Áron Máté (2023): *Szakmai útmutató munkatársaknak.* (Bagázs, belső anyag)

Farkas Zsombor (2018): Búcsú a cigányteleptől? – Telepfelszámolási programok integrációs hatásai és nem szándékolt következményei a rendszerváltás előtt és 2005-2010 között. *Esély*, 18(1) pp. 42-66.

<https://www.esely.org/index.php?action=mutat&id=177> Letöltve: 2024.02.28.

Révész Éva – Dőry Boglárka (2021): *Társadalmi hatásmérés – A BAGázs roma telepeken végzett munkájának társadalmi hatásmérése SROI módszertannal*

https://bagazs.org/wp-content/uploads/2022/01/IFUA_Nonprofit_Partner_BAGAZS_SROI_20211123-1.pdf

Letöltve: 2023.12.13.

Szilveszter Áron – Kassai Réka – K. Takács Zsófia – Futó Judit (2021): Az otthoni tanulás sikerességét bejósoló tényezők a Covid-19 okozta veszélyhelyzet miatt kialakított digitális munkarendben eltérő szocioökonómiai helyzetű családok esetében. *Educatio*, 30(1) pp. 88-102.

DOI: 10.1556/2063.30.2021.1.7

Teller Nóra (2017): Adaptációs csapdák – cigánytelepek és lakásutak. *Romológia*, 17(14), pp. 93-98.

Váradai Monika Mária – Virág Tünde (2015): A térbeli kirekesztés változó mintái vidéki terekben. *Szociológiai Szemle*, 25(1) pp. 89-113.

https://szemlearchivum.szociologia.hu/20151_szam Letöltve: 2024.02.28.

Vári Vince (2022): Új pszichoaktív anyagokkal (ÚPA) kapcsolatos bűnözés Miskolc szegregátumaiban. *Magyar Rendészet*, 22(1) pp. 173-193.

DOI: 10.32577/mr.2022.1.11

ÖNTSÜNK TISZTA VIZET A POHÁRBA! – ÚJ KUTATÁSI EREDMÉNYEK AZ IFJÚSÁGI SZAKEMBEREK ÉS ÖNKÉNTESK HELYZETÉRŐL

GALAMBOS HENRIETTE RITA¹

Fazekas Anna – Gulyás Barnabás: *Foglalkozol ifjúsági munkával? Kutatás az ifjúsági munkát végző szakemberek és önkéntesek körében 2023. Kutatási jelentés.* Budapest: Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzati Társaság

„(...) meggyőződésemmé vált, hogy hazánkban igazából csak egy új nemzedék teremthet új világot. Ám persze nem önmagától és automatikusan, hanem az ifjúkorban elsajátított minták alapján.”
Beke Pál: Méltóságkereső²

AZ IFJÚSÁGI MUNKÁT VÉGZŐ SZAKEMBEREK ÉS ÖNKÉNTESK KUTATÁSÁNAK CÉLJA ÉS LÉPTÉKE

A múlt év novemberében mutatta be a Gyermek-és Ifjúsági Önkormányzati Társaság (GYIÖT) azt a legújabb kutatási gyorsjelentést, amely az ifjúsági munkát végző szakemberek és önkéntesek körében készült. Nem kevesebbre vállalkoztak a szerzők, minthogy kijelöljék „azokat az irányvonalakat, amelyek mentén a közeljövő szakmai fejlesztéseit, az erre irányuló programokat érdemes kialakítani, egyúttal amelyekkel mind a szakmában tevékenykedőknek, mind az azért felelős döntéshozóknak fontos és szükséges foglalkozniuk.”(Fazekas – Gulyás 2023:4)

¹ Galambos Henriette Rita oktatási szakértő, tréner, mediátor, a Demokratikus Ifjúságért Alapítvány korábbi igazgatója.

² Az idézet a GYIÖT *Legyen kéznél! Ajánlások ifjúsági szervezetek működéséhez* (2014) című kiadványából való.

Hiánypótló és fontos munkát végeztek a kötet készítői, hiszen egy kutatási szempontból igencsak elhanyagolt területről próbáltak meg átfogó képet adni. A szerzők szerint ez az első olyan hazai vizsgálat, amelynek fókuszában az ifjúsági munkával foglalkozó szakemberek és önkéntesek élethelyzete, a szakmához való viszonya, kompetenciái, szakmai motivációjuk áll. Az alapos előkészítés (számos online egyeztetés, jelenléti kerekasztal beszélgetés, online kommunikációs kampány) után a 34 kérdésből álló³ online kérdőívet 330 személy töltötte ki (további 150 megkezdett kitöltést regisztráltak). A kutatók úgy vélték, hogy a meghátrálásnak több oka is lehet, többek között az, hogy a kérdőív második felében már komolyabban el kellett mélyedni a szakma rejtelmeiben, több kérdéssel is próbálták körüljárni a szakmaválasztás motivációit, valamint az ifjúsági szakmát meghatározó értékek témáját. Így tehát végül 330 ifjúsági szakember és önkéntes válaszaira alapozták a megállapításaikat, ami, legyünk őszinték, nem nevezhető nagy mintának, különösen annak a fényében, hogy a válaszadók körülbelül 6600-ra teszik a Magyarországon ifjúsági munkával foglalkozók számát,⁴ ami egyébként valószínűleg erős túlzás a kutatók szerint is.

A kérdőív felépítése és a kérdések irányultsága nem hagy kétséget afelől, hogy alapos, jól előkészített munkáról van szó, aminek a másik deklarált célja az volt, hogy objektív, rendszerezett információkat, adatokat szolgáltatson „a szakmafejlesztést és az ifjúsági munka láthatóságának növelését célzó tevékenységek, programok tervezéséhez és megvalósításhoz”, írják a bevezetőben a szerzők (Fazekas – Gulyás 2023:5).

A kutatás kiegészült egy online kampánnyal, melynek nemcsak az volt a célja, hogy minél többen kitöltsék a kérdőívet, hanem hogy növeljék is az ifjúságügy láthatóságát a GYIÖT online felületein keresztül.

MI IS AZ AZ IFJÚSÁGI MUNKA?

Egy 2008-ban megjelent átfogó tanulmánykötet definíciója szerint: „Ifjúsági munkának nevezzük tehát azt a tevékenységet, amely az ifjúsági korosztályokkal közvetlen kapcsolatban lévő szakmai szereplők a korosztályokkal kapcsolatos valamennyi interakcióját foglalja egybe.” (Nagy 2008:18).

³ Az azonos című konferencián megtudhattuk, hogy fókuszcsoportos beszélgetések is zajlottak, de ezek eredményeit nem tartalmazza a kutatási jelentés.

⁴ Fazekas – Gulyás 2023:31.

A kiadványban több alkalommal is hivatkozott 2017. évi Európa Tanács-ajánlás a következő megállapítást teszi: „Az ifjúsági munka tág fogalom, amely a fiatalok által, a fiatalokkal és a fiatalokért, illetve egyénileg vagy csoportosan végzett társadalmi, kulturális, oktatási, környezetvédelmi és/vagy politikai jellegű tevékenységek széles körét foglalja magában. Az ifjúsági munkát fizetett, illetve önkéntes ifjúságsegítők (azaz ifjúsági munkások⁵) végzik, és az a fiatalokra és az önkéntes részvételre összpontosító, nem formális és informális tanulási folyamatokon alapul. *Az ifjúsági munka lényegében társadalompolitikai tevékenység, amelynek célja, hogy a fiatalokkal és társadalmi közegükkel való együttműködés révén előmozdítsuk a fiatalok aktív részvételét az adott közösség életében és a döntéshozatalban.*”(Európa Tanács 2017) (Kiemelés tőlem: GHR)

A kutatók az állapították meg, hogy sem a köztudatban, sem pedig az ifjúsági szakmát képviselők körében nincs egységesen elfogadott definíciója az ifjúsági munkának, hanem többféle értelmezés kering. Többek között ennek a megváltoztatása is a szerzők célja azzal, hogy direkterre ráirányítják a figyelmet az ifjúsági munkára.

Megállapították, hogy „... a fiatalok ügye, társadalmi beilleszkedésének támogatása, a korosztályi igényekhez és szükségletekhez illeszkedő, egyúttal a célcsoport aktív bevonásával kialakított ifjúsági munka a közösség és a helyi társadalom érdeke. Azaz az ifjúsági munka közügy!” (Fazekas – Gulyás 2023:44) – fogalmazzuk a szerzők, és igazuk van. Közügy kellene, hogy legyen, de...

A HÁNYATOTT SORSÚ IFJÚSÁGÜGY

Nagy Ádám a már idézett 2008-as kötetben azt írja, hogy az ifjúságügy „bármilyen, aminek ifjúságügyi vonatkozása van, így (...) a tandíjhitel, a gyűjtemény, a gyermekétkeztetés, az ifjúsági kultúra stb.” (Nagy 2008:14). Amennyiben elfogadjuk ezt a felsorolásszintű meghatározást, akkor azt kell feltételeznünk, hogy a mindenkori kormányzatnak prioritásként – és nem csak szólamok szintjén – kellene kezelnie az ifjúságügyet.

2009-ben elfogadásra került a „Hogy általuk legyen jobb...” címet viselő Nemzeti Ifjúsági Stratégia és annak cselekvési terve. Az azóta eltelt időszakban sajnálatosan nem történt meg

⁵ A kutatás szerkesztőinek kiegészítése.

az eredeti terveknek megfelelően az elért eredmények értékelése és nem utolsó sorban a megfelelő anyagi erőforrásokat sem allokálták a megvalósításhoz.

Ezt az elmaradást még a kormányzat által létrehozott és finanszírozott Nemzeti Ifjúsági Tanács első tíz évét bemutató kiadvány is elismeri „Az ezredfordulót követő évtized végén parlamenti konszenzussal elfogadták a Nemzeti Ifjúsági Stratégát, amely jelentőségét tekintve fontos mérföldkő lehetett volna, azonban a végrehajtása nem vált prioritássá. A 2010 utáni korszak indulása hamar eloszlatta a reményt az ifjúságpolitika kormányzati súlyának visszaszerzésével kapcsolatban, nem alakult újjá önálló ifjúsági minisztérium, a kormányzati struktúrában az ifjúságügy végig a családdüghöz tartozott. A struktúrában elfoglalt pozíció és a háttérintézmény átalakítása egyben a fiatalokról való gondolkodás megváltozását is mutatta, ebben a korszakban az intézkedések is leginkább családalapítási fókuszúak voltak.” (Jancsó et al. 2023:7).

Mindezek fényében, úgy vélem, még inkább érthető a kutatásnak az a célkitűzése, hogy objektív, rendszerezett adatokat szolgáltatassanak a szakmafejlesztés előmozdításához, a döntéshozók tájékoztatásához.

A GYORSJELENTÉS SZERKEZETE, CÉLCSOPORTJA ÉS FŐBB EREDMÉNYEI

A gyorsjelentés szerkezete és a kutatás célcsoportja

A gyorsjelentés szerkezetileg – a bevezetőn kívül – öt fejezetből áll: az elsőben a szerzők bemutatják a (fentebb már ismertetett) kutatási háttérrel, amit a szakmai értékekről, motivációkról szóló fejezet követ. Ez után következnek a „Szükségletek, kihívások, jövő” és a „Szakmai tartalom, és cél-csoport fókusz” címet viselő fejezetek. A kutatási jelentést egy összegzés zárja.

A felmérés célcsoportját illetően a kutatók igyekeztek a lehető legtágabban értelmezni (15-29 éves korosztály körében végzett szakmai tevékenységek, a formális oktatás keretein kívül) az ifjúsági munkával foglalkozók körét annak érdekében, hogy a kérdőív kitöltésére szóló felhívás olvasásakor minél többen magukra ismerhessenek, és készletést érezzenek a részvételre.

A felmérés eredményei

Szociodemográfiai jellemzők. A 330, ifjúsági munkával foglalkozó válaszadó többsége (72 százalék) nő volt, míg átlagéletkoruk 40 év körül alakult. Iskolai végzettségüket tekintve többségük diplomás (79 százalékuk) és főként társadalomtudományi és bölcsész területen

végezték a tanulmányaikat. 87 százalékuk beszél idegennyelvet, legalább alapfokon tudnak angolul. Valamivel több, mint a felük (55 százalékuk) civil-nonprofit szervezetnél vagy önkormányzati szervnél (25 százalékuk) dolgozott és háromötödük (66 százalékuk) legalább heti 40 órában végezte a munkáját. A megkérdezettek közel fele (45 százaléka) többé-kevésbé elégedett volt az életszínvonalával.

Önmeghatározás és motivációk. A válaszadók 41 százaléka közösségszervező, 22 százalékuk ifjúságsegítő, 18 százalékuk ifjúsági szakember, illetve 4 százalékuk ifjúsági munkás, míg 15 százalékuk egyéb kategóriába sorolta magát. Többségük a fővárosban és megyeszékhelyeken működött, és kisebb mértékben ugyan, de jelen voltak kistelepüléseken és falvakban is.

Szakmai motivációját 55 százalékuknak az ifjúságügy melletti elköteleződés határozza meg, „mert a fiataloké a jövő”, míg 42 százalékukat a fiatalkori közösségi élményeik motiválták. 37 százalékuk azért választotta ezt a pályát, mert itt teret kaphat kreativitásuk és a rugalmasság nagyban jelen van a munkájukban.

„Ahhoz, hogy az ifjúsági munka hazánkban megerősödjön, javuljon a szakmai tevékenység minősége, elengedhetetlen, hogy a szakmát művelők között értékközösség jöjjön létre.” – állítják a szerzők (Fazekas – Gulyás 2023:43). Arra a kérdésre, hogy a szakmai tevékenységük végzése során, milyen értékek bizonyultak a legfontosabbnak a következő rangsor alakult ki a válaszadók körében: *nyitottság, mások tisztelete, erőszakmentesség, párbeszéd, felelősségvállalás.* Érdekes módon csak a magasabb iskolai végzettségű válaszadók sorolták előbbre a kritikus gondolkodást és a felelősségvállalást.

Túlnyomó többségük befogadónak minősítette magát, aki az ifjúsági korosztállyal könnyen tud kapcsolatot kialakítani és aki törekszik az egyenlő hozzáférés biztosítására, hangsúlyt fektetve a bizalmi környezet megteremtésére.

Nehézségek és kihívások. A mindennapi nehézségek, kihívások közül a válaszadók számára a legmeghatározóbb az ifjúsági célcsoport elérése volt (53 százalékuknak), azután a forráshiány (31 százalékuknak) és a támogatás, elismerés hiánya (30 százalékuknak). A 15-29 éves fiatalok nehézségei közül említésre kerültek a mentális- és az életkörülményekből fakadó problémák, mint például a szegénység, a munkanélküliség és a létbizonytalanság.

Az ifjúsági munka minőségfejlesztése. E témát illetően elsősorban *a szakmai támogatást és a képzési struktúra kialakítását, a szakmai legitimációt, valamint a hatékony szakmai hálózatosodást* tartották a leghangsúlyosabbnak a válaszadók. Fontos megjegyezni, hogy

jelenleg sincs konszenzus arról, hogy milyen végzettséggel végezhető az ifjúsági munka, és a továbbképzéseknek sem alakult ki rendszere.

Ami a láthatóság növelését illeti, a válaszadók *a legitimitást, a szakmaként való elismerést, az eredményes kommunikációt, az együttműködés jelentőségét, valamint a hatékony szakmai önreprezentációt* látták a leginkább és leglényegesebb fejlesztendő területnek.

Az ifjúságsegítők szakmai tevékenysége. A válaszadók többsége közösségi szinten foglalkozott fiatalokkal, de ez nem zárta ki a személyes ifjúságsegítést sem, és többségük nem-formális tanulási módszereket alkalmazott feladatvégzése során. A válaszadók háromnegyede kapott fizetést a munkájáért, míg 25 százalékuk önkéntes munkában végezte ifjúságsegítő munkáját. A válaszadók szakmai tevékenységét a fiatalokkal való partneri kapcsolat, az etikai keretek betartása, és a küldetés- és hivatástudat határozta meg elsősorban.

Az ifjúsági munka elsődleges céljának valamivel több mint a felük (56 százalékuk) a korosztályt érintő nehézségek leküzdésében való segítségnyújtást tartotta, és csak ezután következett az aktív állampolgárrá nevelés (25 százalékuk említette), valamint a szabadidő hasznos eltöltése (19 százalékos említéssel). Fazekas Anna és Gulyás Barnabás megemlíti, hogy némi ellentmondás mutatkozik a tekintetben, hogy miközben a szektor legjelentősebb pénzügyi forrását az Erasmus+ elnevezésű Európai Unió támogatás nyújtja, és annak egyik prioritása az aktív állampolgársági készségek fejlesztése, ez a szempont hátrébb sorolódott az ifjúsági munka céljainak rangsorában.

A kutatók arra is kíváncsiak voltak, hogy mit tekintettek leginkább az ifjúsági korosztályt érintő nehézségeknek a válaszadók. E tekintetben első helyre került a közösségek és a kortárs kapcsolatok hiánya, majd pedig a leterheltség, az iskolai teljesítménykényszer, a fizikai és mentális egészség, a társadalmi elvárások, a szegénység, a bizonytalanság, a kilátástalanság következtek.

Figyelmet érdemel, hogy a fiatalokkal foglalkozó szakemberek a saját helyzetükkel kapcsolatban is gyakran hivatkoztak a nagyfokú bizonytalanságra, a forráshiányból fakadó kilátástalanságra.

Az ifjúsági segítők szakmai munkájuk egyik legnagyobb kihívásának a fiatalok elérését tekintették, ami némi ellentmondásban állt azzal, hogy többségük azt állította magáról, hogy otthonosan mozog a digitális térben történő kommunikációban (csak 19 százalékuk vallotta azt, hogy inkább nehézséget okoz a fiatalokat saját csatornáikon keresztül elérni).

A nemzetközi szakmai folyamatokat a válaszadók mindössze 51 százaléka kíséri figyelemmel, ami vélhetőleg kapcsolatban áll az idegennyelv-tudás mértékével, valamint a tanulási hajlandósággal.

A GYORSJELENTÉS FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI, TOVÁBBI FELADATOK, KUTATÁSI IRÁNYOK FELVÁZOLÁSA

A gyorsjelentés az alábbi, főbb megállapításokat és javaslatokat fogalmazta meg:

- Mivel az ifjúsági munka nem rendelkezik saját etikai kódexszel, szükséges lenne ennek mielőbbi kidolgozása, annak érdekében, hogy egységes értékrend alapján végezzék az ifjúsági szakemberek és az önkéntesek a munkájukat.
- Mindenképpen foglalkozni kellene azzal a kérdéssel, hogy miben különbözik az ifjúsági munka egyéb, fiatalokkal végzett és őket célzó szakmai tevékenységektől, például az olyan társszakmáktól, mint a szociálpedagógia vagy a szociális munka.
- Érdekes volna feltárni az ifjúsági célcsoport elérésének nehézségeit, és azt, hogy milyen új formái lehetnek ezen elérésnek.
- Növelni kellene az ifjúságsegítő szakma láthatóságát, és el kellene ismertetni a fontosságát, ehhez viszont a szakmabelieknek kellene többet és jobban kommunikálni a munkájukról, az elért eredményekről, és arról, hogy mi lehet a következménye annak, ha ez a generáció magára marad.
- Ki kellene alakítani az ifjúsági munka alapszolgáltatásaival kapcsolatos feladatok finanszírozásának logikáját és technikáit, mivel a forráshiány az egyik legégetőbb probléma.
- Meg kellene teremteni és folyamatosan fejleszteni a szakmai hálózatot és érdekképviselőket. Ami azonban mindennél fontosabb lenne, az az, hogy a döntéshozók figyelmének fókuszába kerüljön az ifjúságügy, az ifjúságpolitika, és történjenek meg azok a fejlesztések, hosszú távú elköteleződések, amelyek lehetővé tennék, hogy a fiatal generációk végre azt élhessék meg, hogy nem csak a nemzet fennmaradásának zálogai (ami nagyon súlyos teher), hanem fontosak teljes jogú állampolgárként is.
- Noha létezik egy nemzeti ifjúsági stratégia, nincs az ifjúságügynek komoly, számottevő szakmai és politikai képviselője.

Fontos fegyvertény tehát ez a gyorsjelentés, mert bármilyen kis mintán is végezték el a szerzők a kutatást, pontos láttelepet ad arról, hogy hol tart ma a szakma, milyen értékek mentén zajlik a sokszor heroikus munka, mik a mindennapi kihívások, amikkel a szakma művelői szembe találják magukat, és mik a lehetséges továbblépés irányai.

Az pedig csak emeli a jelentés értékét, hogy egy gondosan megszerkesztett, nyelvilag egységes, igényes és esztétikus megjelenésű kiadványról van szó, amiben könnyű eligazodni, és amit jó érzés kézbe venni, különösen annak, aki a szívéen viseli az ifjúsági szakma sorsát.

IRODALOM

Fazekas Anna –Gulyás Barnabás (2023): *Foglalkozol-e ifjúsági munkával? Kutatás az ifjúsági munkát végző szakemberek és önkéntesek körében 2023. Kutatási jelentés.* Budapest: Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzati Társaság.

DOI: https://doi.org/10.61791/fim_gyj_2023

Jancsó András – B. Kovács Péter – Djongi Joel Ségnon (szerk.) (2022): *A Nemzeti Ifjúsági Tanács első tíz éve.* H. n. [Budapest]: Nemzeti Ifjúsági Tanács Szövetség.

https://ifjusagitanacs.hu/wp-content/uploads/2023/01/NIT10_A5-1.pdf Letöltve: 2024.02.02.

Nagy Ádám (szerk.) (2008): *Ifjúságügy – Ifjúsági szakma, ifjúsági munka. Módszertani kézikönyv.* Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.

URL: <https://mek.oszk.hu/18600/18646> Letöltve: 2024.02.26.

Nemzeti Ifjúsági Stratégia (2009)

<https://emmiugyfelszolgalat.gov.hu/ifjusagugy/nemzeti-ifjusagi/nemzeti-ifjusagi-strategia> Letöltve: 2024. 02. 01.

Recommendation CM/Rec(2017)4 of the Committee of Ministers to member States on youth work (2017) [Az Európa Tanács ajánlása az ifjúsági munkáról]

<https://rm.coe.int/1680717e78> Letöltve: 2024.02.26.