

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 képviselőjével, 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 érdekvérvényesítést 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” nevezzük 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 rendszeresen 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 tanulással 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 *Tanítani 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.