

Önkéntesekre alapozott tanoda¹

Lencse Máté

A Toldi Tanoda egy egyszerű, támogatói önkéntességéből vált komplex projektté, amit ma is többségében önkéntesekkel működtetünk. A tanoda kialakulása nem pályázathoz köthető. Ez egy belülről építkező, sokszor nem teljesen tudatos, hosszú folyamat eredménye volt. 2012-ben egyszerű, nyári táboroztatós önkénteskedésként indult. A személyes kötődés kialakulásának köszönhetően a 2012–2013-as tanév során egy kisebb csoport az iskolai szünetekben újabb foglalkozássorozatokot szervezett, de ekkor még nagyon messze voltunk a tanodai formától, ám attól is, hogy a tanulástámogatásra fókuszáljunk. A helyzet 2013 nyarán változott meg, amikor a továbbgondolt, tanodai irányba mozduló projektünk nyert a Vodafone Felelősségvállalás Főállású Angyal pályázatán. A 2013–2014-es tanév tehát már heti rendszerességű foglalkozásokról szólhatott, ahol a tanulás egyértelműen fókuszba került. Kívülről érkező megerősítések tanoda jellegű tevékenységként kezdtek hivatkozni a munkánkra. A folyamatos önreflexió, a fejlődési utak keresése eredményezte azt, hogy a 2014–2015-ös tanévnek már Toldi Tanodaként vágtunk neki.

Told egy 300 lelkes zsáktelepülés, ahol a 15–20 önkéntessel működő tanodaprojekt körülbelül 25–30 gyereket ér el. Táborok idején, lazább keretek között ez a szám 40–45 is lehet. Évi öt-hat egyhetes tábort tartunk, a tanoda pedig körülbelül 35 héten át működik. A folyamatos, heti szintű jelenlét jellemzően csütörtöktől szombatig tart, hétfőtől szerdáig távoktatás formájában dolgozunk, aminek a legfőbb oka a település elzártsága és a távolság, hiszen az önkéntesek Budapestről utaznak, ami vonaton és busszal egyaránt körülbelül öt óra. Az online formák felé fordulás ennek a helyzetnek a kezelése, a fenntarthatóság felé való elmozdulás végett vált kulcsfontosságúvá. A módszertan fejlesztése, az online alkalmazások növelése tette például lehetővé, hogy változatlan költséggel, önkéntes létszámmal és utazással másfélszeresére növeljük a tanulóval töltött időt. A következőkben a TanodaPlatform második szakmai műhelyén körvonalazódó fókuszpontokat nézem meg közelebbről.²

Táborzás

Alapvető kérdés, hogy miként jut el potenciális önkéntesekhez a szervezet tevékenységének híre. Miként tudunk eljutni hozzájuk, miként tudjuk bevonni őket?

- 1 Másodközlés, eredetileg megjelent: Lencse Máté (2015): Önkéntesekre alapozott tanoda. Taní-tani Online, 2015. 05. 19. http://www.tani-tani.info/onkentesekre_alapozott_tanoda
- 2 A szakmai műhely kapcsán készült módszertani kisfilm ezen a linken érhető el: <https://www.youtube.com/watch?v=EjCzzORJ3tl>

Elsőre két irány, két stílus körvonalazódik: indirekt és direkt módon.

Mi jellemzően indirekt eszközökkel működünk. Ez azt jelenti, hogy nem keressük az önkénteseket, hanem várjuk, hogy az önkéntesek megtaláljanak minket. Egy olyan jelentkező, aki maga talált a projektre, maga nézett utána, és mindenféle felhívás nélkül jelentkezésre adta a fejét, feltehetően erős belső motivációval rendelkezik. Persze, hiába indirekt, ez a szervezetek számára komoly feladat, hiszen láthatóvá kell tenni a munkát: el kell érni, hogy sokan, sok helyen olvassanak, beszéljenek a projektről. Nekünk szerencsénk volt azzal, hogy az Igazgyöngy Alapítványhoz tartozva megvoltak a megfelelő csatornáink, de később, a ped2.hu beindításával mi is nagyban hozzájárultunk ahhoz, hogy az érdeklődők tisztában legyenek azzal, mi történik a Toldi Tanodában. Heti szinten beszámolunk a történekekről, az eszközeink és foglalkozásaink leírásai elérhetők az oldalon, de letölthetővé tettük a feladatlapjainkat is. A lehető legtöbb dolgot próbáljuk megmutatni magunkból és a közösségi oldalakat kihasználva sokakhoz eljutni. Mára elmondhatjuk, hogy havi szinten 2500-3000 egyedi látogatónk van, ami az Igazgyöngy ismertségével együtt azt eredményezi, hogy folyamatosan jelentkeznek hozzánk önkéntesek.

A direkt módszerek közé tartozhat egy kampány, ami kifejezetten a jelentkezésre próbál motiválni. Ennek lehet célja általában új emberek bevonása, ám kereshetünk célirányosan is, szűkítve a jelentkezők körét. Tapasztalataink szerint egy ilyen kampány nem ró sok feladatot a szervezetre, hiszen az online térben való terjesztés elég egyszerű, ugyanakkor elég kis hatékonysággal működik. A mi felhívásunkra 1300 ember kattintott a weboldalunk vonatkozó lapjára, közülük összesen 12 ember jelentkezett az online kérdőívvel, négyen jöttek el az interjúra, ketten kezdtek el dolgozni nálunk, egy év elteltével pedig már csak egy valaki van velünk. Ez persze siker, hiszen találtunk valakit, aki elköteleződött a projekt iránt, de az jól látszik, hogy az önként jelentkezők köréből nagyobb hatásokkal tudunk embereket megtartani, míg egy ilyen kampányban sok bizonytalanabb jelentkezővel kerülünk kapcsolatba.

Egy igazán izgalmas kampány jóval több emberhez is eljuthat. A Motiváció Műhely például mémkampánnyal igyekezett elérni, hogy jobban terjedjen a felhívásuk, és ez a jól kiválasztott képekkel, humoros szövegekkel sikerült is. A hatékonyság kapcsán ők is hasonlóan nyilatkoztak, tehát nagyobb tömegek elérése után is csak néhány jelentkezővel számolhatunk. Persze ez azt is jelenti, hogy minél több emberhez kell eljuttatni a felhívást, ha megfelelő számú jelentkezőt szeretnénk, utána pedig sokat kell dolgozni az önkéntesek megtartásán is, de erről később.

A direkt eszközök mellett szól az is, hogy így kereshetünk igazán célirányosan, így tölthetjük be a hiányzó szerepeket egy tanodában. Az indirekt úton érkező

önkéntesek motiváltsága mellett még az hatalmas pozitívum, hogy új tudásokat hozhatnak be a szervezetbe, olyanokat, amelyek addig eszünkbe sem jutottak. A recept tehát „egyszerű”: láthatónak kell lenni, hogy jelentkezzenek hozzánk, időnként pedig okos, pontos, humoros felhívásokkal célirányos kampányokat kell folytatni.

Felkészítés

Itt is különböző szinteket lehet azonosítani. A mi gyakorlatunk nagyon egyszerű: egy elbeszélgetés során tájékozódunk az önkéntes kompetenciáiról, motivációiról, elmondjuk, hogy mit csinálunk, mi a kontextus, mik az elvárások, hozzáférést biztosítunk az anyagainkhoz, melyekből fel tud készülni az első alkalomra, ezután pedig egyből a mélyvíz következik. Találkozás a környezettel, a gyerekekkel, az első foglalkozások megtartása. Nem véletlenül tűnik kevésbé támogatónak ez az út. Az önkéntességgel kapcsolatos felfogásunkban nagyon erős az az elem, hogy motivált, kompetens szakemberekkel szeretünk dolgozni, olyanokkal, akik valóban hozzáadnak a projekthez, így elvárjuk a kreativitást és a proaktivitást. Mi elsősorban a tanodai feladatok ellátására keresünk önkénteseket, a társadalmi érzékenyítés inkább közvetett eredmény, így szűrőnek használjuk a kezdeti kisebb támogatást. Nem eredménytelenség tehát, ha valaki nem ragad meg nálunk vagy hamar elválnak útgajaink.

Ezzel szemben vannak olyan gyakorlatok, ahol a felkészítés sokkal komplexebb folyamat. A Motiváció Hallgatói Mentorprogram egyetemi kurzussal támogatta a leendő mentorok felkészültségét, aminek fő oka az összetettebb elvárás. Egy mentornak több és más feladata van, mint egy tanodai segítőnek, pedagógusnak. Mi a támogatást a folyamatba építettük be, a tanulás a gyerekekkel való foglalkozás során történik, miközben az új önkéntes a különböző munkacsoportokba és kisebb projektekbe bekapcsolódva fejlődik. Alapos felkészítéssel hamar nagyobb felelősségű munkát is kaphat az önkéntes, de mindkét út járhatónak tűnik. Kicsit talán a kettő között helyezkedik el a BAGázs gyakorlata, ahol az IKSZ-es (Iskolai Közösségi Szolgálat) projekt keretében a középiskolásoknak és a támogatóknak is felkészítő napokat tartanak. Az indok itt is egyértelmű, hiszen az IKSZ egy konkrét, határozott időre szóló feladat, ahol nem férnek bele puhább eszközök, ki kell használni a rendelkezésre álló időt, amihez szükséges az alapos felkészítés.

Ezen a területen is jól látszik, hogy sokféle működő jó gyakorlat van, melyek nem zárják ki egymást. Kontextusfüggő, hogy mi a jó megoldás, de az egyértelmű, hogy a felkészítésre rendelkeznie kell a szervezetnek egy elképzeléssel, ami illeszkedik a rendszerbe.

Megtartás

Ha önkéntesekkel dolgozunk, akkor nagy fluktuációra számíthatunk. Vannak, akik egy-egy alkalomra érkeznek, vannak, akik hosszú távra, de csak iskolai szünetekben, vannak, akik folyamatosan dolgoznak, elhivatottak, de bármikor közbejöhet például egy vizsga, egy munkalehetőség. Fontos elfogadni, hogy az önkéntes munka nem elsődleges, hiszen a tanulmányok, a munkahely, de a család is megelőzi a rangsorban. Nem egyszerű műfaj. Éppen ezért a szervezet oldaláról fontos feladat, hogy olyan körülményeket teremtsünk, ahol érdemes maradni, érdemes elköteleződni.

A motiváció persze adott, de ettől még fenn kell tartani. 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. A szakmai műhelyen elhangzott néhány elem a motiváció fenntartásához: hasznos munka, fontos szerep, kreativitás, döntési helyzetek. 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. Munkaviszonyban, ahol fizetést kapunk, ezek szintén fontos elemek, a munkánk, így életünk minőségének szempontjából különösen, de az a munkahely a megélhetésünket biztosítja, az önkéntesség pedig jellemzően áldozat, ami óriási különbség.

A hasznosságérzéshez, a fejlődéshez, tanuláshoz elengedhetetlen egy folyamatos visszajelző rendszer. Nálunk ez sokáig hiányzott, csak ad hoc módon jelent meg, így volt, aki megkapta, volt, aki nem. Itt túlzónak bizonyult a proaktivitás elvárása, így változtatnunk kellett. Egyelőre a folyamatos szóbeli visszajelzések kultúráját szeretnénk megteremteni, melyhez egy csapatépítő tréning során kaptunk inputokat a DeMo³ keretében. Rendszeressé váltak a megbeszéléseink is, ahol folyamatosan reflektálunk a munkára, ez is a cél, ugyanakkor az operativitás miatt a csapatnak csupán egy szűk magja vesz részt rajta, a tágabb körbe való becsatornázás még nem megoldott. Máshol is azt látjuk, hogy a szóbeliség működik, hiszen a BAGás is kéthetente tart esetmegbeszélést, de nálunk továbbra is napirinden maradt az írásbeli, tartalmasabb visszajelzések rendszerének kidolgozása.

Kulcselem lehet az önkéntes munkára való építésben, ha látszik egy út, ha nincs elzárva az önkéntesek elől a szervezetbe való bekerülés. Az önkéntes mun-

3 "A DeMo egy olyan két és fél éves projekt, amelyben többek között a társadalomban érzékelhető demokrácia-deficitet, a fiatalok körében tapasztalható közügyek iránti érdektelenséget kívánjuk orvosolni, szigorúan szakmai keretek között. A projektben 13 civil szervezet és kezdeményezés osztja meg egymással, és a nyilvánossággal eddigi tapasztalatait, és teszi elérhetővé a bevált módszereit." <http://demoblog.hu/demo-project/>

ka ugyanis karrierlehetőség, egy feladat, egy munkakör kipróbálásáról is szól, ha pedig jó benne valaki, akkor miért ne folytathatná a munkát munkatársként. A Motiváció Hallgatói Mentorprogramban az önkéntesből mentorra lehetett válni, de többen a Motiváció Oktatási Egyesület tagjai közül szintén önkéntesként kezdték, mára pedig meghatározó alakjai a szervezetnek. Valamennyire nálunk is megjelenik ez a motivációs elem, hiszen pályázatok esetén azok az önkéntesek lépnek előre, kerülnek – bár csak határozott időre – ösztöndíjas, fizetéses pozícióba, akik a legtöbbet tették a projektért.

Összegzés

Motivált emberekkel jó dolgozni, különösen akkor, ha figyelünk a válogatásnál a szükséges kompetenciákra. A fluktuáció elengedhetetlenül nagy, amit nehéz kezelni, nehéz az állandóságot biztosítani. A motivációból fakadóan jellemzően nyitott emberekhez van szerencsénk, akik akarnak is változni, alakulni, fejlődni. Az is igaz, hogy nehéz elvárásokat támasztani, nehéz az elszámoltathatóság. Fontos pozitívum, hogy önkéntesekkel dolgozni forrásbarát (de nem költségmentes!), ugyanakkor nem biztos, hogy tudjuk biztosítani a megfelelő színvonalat, ami probléma, ha hatékonyak és eredményesek szeretnénk lenni. Mindemellet az önkéntesek egyszerre tehermentesítenek és adnak bizonyos pluszmunkát. Pro és kontra, van minden, de ha a szervezetnek van víziója az önkéntességről, illetve látja a helyét, akkor óriási segítség lehet, amit például tanodákban, tanoda jellegű tevékenységeknél fontos lenne kihasználni.