

Szabó Adrienne

# Az önkéntesség szerepe a roma fiatalok integrációjában

A roma fiatalokkal foglalkozó önkéntesek motivációkutatása

## 1. BEVEZETÉS

Magyarországon nap mint nap találkozhatunk a roma integráció kérdéskörével.<sup>71</sup> Szó esik róla a hírekben, a közbeszédben, frissen megjelent könyvekben és az iskolákban is. A roma integrációval kapcsolatban igen gyakran olyan szervezetek neve is felmerül, amelyek fáradhatatlanul dolgoznak azon, hogy a folyamat sikeres legyen. Ezeknél a szervezeteknél a munkatársak mellett önkéntesek is dolgoznak, akik szabad óráikban segítenek a roma kisgyermekeknek tanulni, adományokat gyűjtenek, vagy az idősebb korosztály ügyintézését koordinálják. Az önkéntesek munkájukért semmilyen anyagi ellenszolgáltatásban nem részesülnek, mégis kitarthatóan munkálkodnak az ügy érdekében. Feltehetjük magunknak a kérdést: mégis mi motivál arra egy állampolgárt, hogy önkéntesen, a szabadidejében segítsen egy többszörösen hátrányos helyzetű csoporton? Mi alapján döntenek úgy ezek a legtöbbször fiatal és középkorú állampolgárok, hogy faültetés vagy időseknek való felolvasás helyett inkább roma kisgyerekekkel, fiatalokkal foglalkoznak?

Számtalan kutatás született már a roma integrációról, munkaügyi, oktatási és kulturális területen is. Külön tanulmánykötetek szólnak az állami programok hatékonyságáról, és a civil szervezetek által működtetett tanodákról is. Emellett az önkéntesek motivációkutatására irányuló tanulmányokból is találhatunk jópárat, többek között Czike Klára és Bartal Anna Mária a téma úttörői. Konkrétan azonban nem született még olyan kutatás, amely a roma integrációval kapcsolatos civil szervezetek önkéntesire fókuszálva közelíti meg a kérdéskört. (KSH, 2019) Kutatásom társa-

---

<sup>71</sup> „AZ INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM ÚNKP-20-2 – KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK A NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI ÉS INNOVÁCIÓS ALAPBÓL FINANSZÍROZOTT SZAKMAI TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT.”

dalmi relevanciája nem is lehetne nyilvánvalóbb. Mint már említettem, a roma integráció témája kulcskérdés a magyar társadalmi fejlődésben, a folyamatot segítő civil szervezetek pedig legtöbbször forráshiánnyal küzdenek. Az önkéntesség kiváló módja annak, hogy ezen nonprofit szervezetek utánpótlása gördülékeny legyen, és az önkéntesekből tapasztalt szakember válhasson.

## 2. MÓDSZERTAN

Kutatásom előtt szakirodalmi másodelemzést végeztem, hogy pontosan megismerhessem a roma integráció témakörét és az önkéntesség kultúráját. Nagy hangsúlyt fektettem az önkéntesség motivációjáról és a magyarországi önkéntesség hagyományairól szóló tanulmányokra. Mivel a civil szervezetek fontos szereplői a roma integrációs folyamatoknak, és kutatásom résztvevői is ilyen szervezetekből érkeztek, ezért a civil szektor sajátosságaira is kitértem elemzésem során. Emellett a roma integrációról, tanodákról és romákkal foglalkozó szervezetekről szóló szövegek képezték szakirodalmi elemzésem részét. A szakirodalomban olvasottakat összehasonlítottam saját kutatási eredményeimmel, és a téma irodalmának ismerete a kutatásom primer részéhez is segítséget nyújtott.

A téma jellegéből következően a felszíni jelenségek hátterének feltárására alkalmas kvalitatív módszereket alkalmaztam az adatok gyűjtéséhez. Az önkéntesekkel fókuszcsoportos interjúkat készítettem, amely véleményem szerint kiváló módszernek bizonyult arra, hogy a résztvevők megosszák velem egyéni és közös élményeiket, inspirálják egymást ezek felidőzésében.

A kutatás résztvevőit a Csongrád-Csanád megyei roma gyermekekkel és fiatalokkal foglalkozó civil szervezetek segítségével, azon belül az un. hólabda módszerrel értem el. (Motiváció Oktatási Egyesület, Talentum Alapítvány). Az adatgyűjtés során három fókuszcsoportos interjú szerveztem és moderáltam, összesen nyolc résztvevővel. A három fókuszcsoport résztvevői azonosak voltak abban, hogy mindannyian roma tanodákban önkénteskedtek. A vizsgált kört azért ezekre az intézményekre szűkítettem, mert a tanodák az oktatási hátránycsökkentésen túl fontos szerepet játszanak a roma gyermekek szocializációjának támogatásában, társadalmi kapcsolathálójának bővítésében is. A szervezett három fókuszcsoport összetétele közti különbségek a következők voltak: a Talentum

Alapítvány nál Magyarországon dolgozó külföldi önkéntesekkel készítettem adatgyűjtést, míg a Motiváció Műhely önkéntesei nagyrészt magyar egyetemista hallgatók.

### 3. SZAKIRODALMI ALAPVETÉSEK

Tanulmányom ezen fejezetében dolgozatom szakirodalmi alapvetéseit, alapfogalmait szeretném összefoglalni. Ezen fogalmak már-már axiómának számítanak, de a fellelhető szakirodalmak alapján megpróbálom definiálni őket, és a hozzájuk kapcsolódó fontosabb fogalmakat is.

#### 3.1 Önkéntesség

Az **önkéntesség**nek nincs egy általánosan elfogadott, mindenki által alkalmazott definíciója. Egyes szervezetek és kutatók más-más definíciót alkalmaznak. Három dolog azonban általánosan igaz az önkéntességre: az önkéntes tevékenységet végző személy nem fogad el anyagi ellenszolgáltatást a munkájáért; a tevékenység autonóm döntés eredménye, tehát senki nem kényszeríti a személyt a munka elvégzésére; és az önkéntes tevékenysége más személy, csoport vagy a teljes társadalom hasznára irányul. (Gyorgyovich, 2018) Legtöbbször azonban az önkéntes számára is hasznos a tevékenység: munkájával értékes tapasztalatot szerez, új embereket ismer meg, megtanul folyamatokat, és lelkileg is feltöltődik.

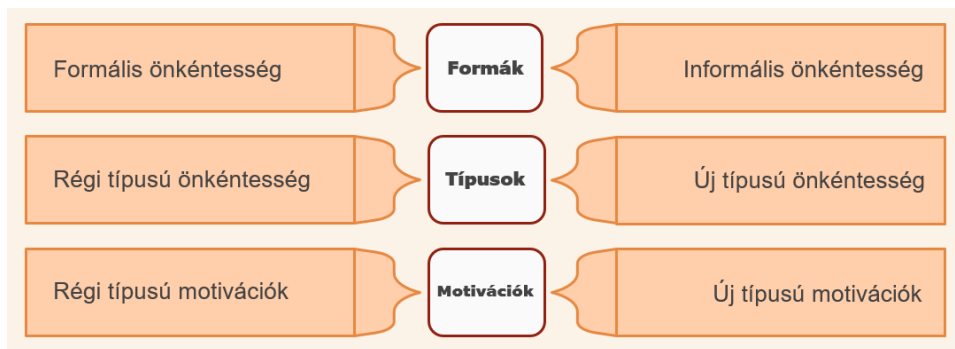
Az önkéntességnek alapvetően két fő típusa létezik, az **informális** és a **formális** önkéntesség. Az informális önkéntesség nem szervezethez kapcsolódik. Ide tartozhat a szomszédnak való segítség, a lépcsőház feltakarítása stb. (Czike és Bartal, 2005) A formális önkéntesség szervezethez kapcsolódik, általában önkéntes szerződésben lejegyzett tevékenység. A korábbi kutatási adatok alapján az informális önkéntesek száma sokkal magasabb Magyarországon, mint a formális önkénteseké (Perpék, 2017). Az én kutatásomban részt vevő személyek formális önkéntes munkát végeznek, tehát egy civil szervezetnél tevékenykednek. A legtöbb civil szervezetnek szüksége van önkéntesekre ahhoz, hogy célját elérhesse.

Az önkéntesség a **társadalmi tőke** egyik megnyilvánulása. A társadalmi tőke az emberi kapcsolatok jövedelmező hasznosítását jelenti. Az információs társadalomban csökken az egymásba és az államba vetett bizalom, az embereknek egyre alacsonyabbá válik a társadalmi tőkéje. Inkább a magányos feladatmegoldást preferáljuk. Az önkéntesség remek módszer a

társadalmi tőke növelésére, csakúgy, mint a civil társadalomban vállalt aktív szerep is. Azokon a területeken, ahol magas az önkéntesek száma, a gazdasági és társadalmi mutatók is pozitívabbak. (Czike és Kuti, 2006)

A 2000-es évek elején jelent meg az új típusú önkéntesség, így inentől megkülönböztetjük az új és régi típusú önkéntességet. Az **új típusú önkéntesség**et főleg fiatalok végzik, tanulás, gyakorlatszerzés a célja. Könnyebbé teszi az átmenetet az oktatás és a munka világa között. Ez a típus valamilyen szaktudást igényel, tehát az önkéntes az ideje mellett speciális tudást is ajándékozik a szervezetnek. Ilyen az egészségnevelés, korrepetálás, szakmai segítségnyújtás, adminisztrációs feladatok, állatgondozás. A **régi típusú önkéntesség** tisztán az altruizmuson alapul, a személy az idejét ajándékozza a szervezetnek. Ilyenek például a ruhagyűjtés, ételosztás, kutyasétáltatás. Magyarországon jelenleg még népszerűbb a régi típusú önkéntesség, de egyre népszerűbbé válik az új is. A fiatalok kezdik felismerni, hogy a munkaerőpiacon mekkora előnyt jelent az önkéntes tapasztalat. (Czike és Bartal, 2005) Az általam vizsgált tanodai önkéntesek valahol a két terület határán helyezkednek el, hiszen amellett, hogy a segítség vágya hajtja őket, a legtöbben tanárszakos hallgatók, akik gyakorlatot is szeretnének szerezni tevékenységükkel.

Az önkéntesek motivációi között is megkülönböztethetünk **régi és új típusú motivációkat**. A régi típusú motivációk közé sorolható az erkölcsi kötelesség, a szegények és elesettek segítése, a közösségépítés és a vallási motiváció. Ezek általában a régi típusú önkéntességhez kapcsolódnak. Az új típusú motivációk a tapasztalatszerzés, a szakmai fejlődés, az új kapcsolatok szerzése és a szabadidő hasznos eltöltése. Ezek általában az új típusú önkéntességhez sorolhatóak. (Bartal és Kmetty, 2011)



15. ábra: Az önkéntesség típusainak összefoglalása

### 3.2 Roma integráció

A **roma integráció** fogalma a romák társadalmi beilleszkedését célzó folyamatokat jelenti. Mint ismeretes, a romák kultúrája, szokásai, társadalmi struktúrája eltér a magyarokétól, így nehezebben boldogulnak a többségi társadalomban. (Kállai, évszám nélkül) Az integráció úgy kívánja a romákat bevonni a többségi társadalom életébe, hogy közben ők megtartják a saját hagyományait, szokásait, de sikeresen tudnak együttműködni a magyar társadalommal. Olyan helyzetet teremt, amelyben egy cigány is ugyanolyan eséllyel juthat hozzá a kulturális javakhoz, mint a többségi társadalom tagjai (Magyar, 2011).

A roma integráció legfontosabb területe az oktatás. Az oktatási integrációt számos program, civil szervezet és kutatás segíti hazánkban, ám így sem mondható egy kifejezetten sikeres folyamatnak. (Fejes és Szűcs, 2018) Az oktatási integráció célja, hogy a roma gyermekek ugyanolyan minőségű oktatásban részesülhessenek, mint a többségi társadalom gyermekei, és ezáltal ugyanolyan eséllyel indulhassanak az életben (Rudnák és Mészáros, 2018). Az oktatási integrációt elősegítő intézmények a tanodák. A tanodák speciális, főleg roma tanulók számára fenntartott iskolán kívüli foglalkozást nyújtó létesítmények. (Lencse, 2016) Általában innovatív pedagógiai módszerekkel, szabadidős programokkal, készségfejlesztéssel próbálják javítani a roma gyermekek iskolai teljesítményét. Alapfeltevésük, hogy a hagyományos iskolarendszer nem elégíti ki a hátrányos helyzetű és roma gyermekek szükségleteit, a tanodák pedig ezeket a hiányosságokat igyekeznek pótolni (Fejes, 2014).

## 4. KUTATÁSI EREDMÉNYEIM BEMUTATÁSA ÉS ELEMZÉSE

Ebben a fejezetben önálló primer kutatásom fogom részletezni. A dolgozatom első fejezetében már kitértem a kutatásom céljaira és módszertanára, így ezt csak röviden ismételném meg. Kutatásom során fókusz-csoportos interjúkat készítettem tanodai önkéntesekkel a módszereikről, motivációjukról, hatékonyságukról, és természetesen a véleményüket is kikértem a témával kapcsolatban. Céлом volt kideríteni, hogy a tanodai önkéntesek hogyan segítik a roma integrációs folyamatokat, és motivációik hogyan járulnak hozzá sikerességükhöz, valamint milyen aspektusok mentén fejleszthető a roma integrációs folyamatokat támogató civil szervezetek önkéntesprogramjai.

Fontos megjegyezni, hogy kutatásom a Covid-19 második hulláma alatt készült, ezért a tervezettnél kevesebb alanyt tudtam bevonni az adatgyűjtésbe. Többször előfordult betegség és karantén miatti lemondás is.

#### **4.1 Kutatási kérdéseim**

Atagyűjtésem kezdetén három kutatási kérdést fogalmaztam meg, amelyek mentén állítottam össze primer kutatásom interjút. Ezek a következők voltak:

- Milyen motivációik vannak a roma fiatalokkal foglalkozó önkénteseknek?
- Milyen eszközöket alkalmaznak ahhoz, hogy elérjék a kívánatos társadalmi célokat?
- Milyen értékeket hordoznak, és ezek az értékek hogyan függenek össze a tevékenységükkel és a motivációikkal?

Az első kérdés mentén tehát a motivációkra kerestem a válaszokat, felhasználva a már ismertetett osztályozásokat, de figyelembe véve alanyaim egyéni véleményét, meglátásait is. A második kérdéshez kapcsolódóan a használt és preferált módszerekre, módszertanokra voltam kíváncsi, a harmadik kérdéshez kapcsolódóan pedig az önkéntesek értékeire. Dolgozatom fő fókusza a motivációkutatás volt, így az első kérdésre adott válaszok hangsúlyosabban jelennek meg az elemzésben.

#### **4.2 Kutatásom módszere, eszköze és alanyai**

Kutatásom módszerül a fókuszcsoporthoz tartozó interjút választottam. A tanodáknál kifejezetten jellemző, hogy az önkéntesek kisebb csoportokban dolgoznak, így úgy éreztem, hogy meg kell adnom a lehetőséget arra, hogy az alanyok közösen gondolkodhassanak, egymás véleményére reflektálhassanak. Az interjúkhoz félig strukturált kérdéssort, valamint négy tréningfeladatot is készítettem. A tréningfeladatok (két képről és két rövid történetről való véleményalkotás) az interjú elején helyezkedtek el, ezzel is beindítva a résztvevők gondolkodását. Ezen feladatok célja a fogalmi környezetbe való belehelyezkedés, a beszélgetés beindítása volt. Egy interjút személyesen, kettőt pedig online készítettem el. Az interjút rögzítettem, és a hangfájlokból átíratot készítettem.

Interjúalanyaim együttműködőek voltak, bátran beszéltek az élményeikről, érzéseikről. Egyetlen személy volt, aki túlzott aktivitásával elnyomott mind engem, mind a csoport többi tagját, de ez nem befolyá-

solta az adatok használhatóságát. Véleményem szerint a moderálás online környezetben sokkal nehezebb volt, valamint technikai hibák sorozatával is számolnunk kellett, így ez az aspektus nem vált kutatásom előnyévé. A szemkontaktus, a mimika és gesztusok hiánya nagyban megnehezítette a beszélgetés vezetését.

Az első interjút a Talentum Alapítvány külföldi önkénteseivel, és magyar csoportvezetőjünkkel készítettem. Összesen három személy vett részt az interjún: egy spanyol és egy portugál önkéntes lány, valamint férfi csoportvezetőjük. Az ő részvételét a könnyebb megértés érdekében tartottam fontosnak. Ennél az interjúnál külön hangsúlyt fektettem a kulturális különbségek előtérbe hozására. A lányok heti több alkalommal tartanak angol nyelvű foglalkozásokat tanodákban, így nem épültek be specifikusan egy tanoda közösségébe sem, nem ápolnak személyes kapcsolatot a gyermekekkel. Az interjú angol nyelven készült, a lányok felkészültségének és csoportvezetőjük jelenlétének köszönhetően nem okozott problémát a magyar tanodarendszerre jellemző szakszavak megértése. Az angol egyik résztvevőnek sem az anyanyelve volt, így kevésbé választékosan tudtuk kifejezni magunkat, ez meglátszódik válaszaik rövidegében is.

A második interjút a Motiváció Oktatási Egyesület szegedi tanodájának három önkéntesével készítettem. Mindhárman körülbelül egy éve önkénteskednek a tanodában, így kialakulhatott a közösségük, és egymáshoz, valamint a gyerekekhez való kötődésük. Mindhárman lányok voltak, közülük ketten tanárszakos hallgatók, egy személy pedig végzett gyógypedagógus. Az interjút online platformon készítettem, mivel az alanyok közül ketten is betegek voltak vagy karanténban voltak.

A harmadik interjút a Motiváció Oktatási Egyesület két önkéntesével készítettem. Eredetileg négy személy lett volna a csoport része, de ketten is megbetegedtek az interjú előtt, új interjú készítésére pedig nem volt lehetőségem. Mindketten a tanév elején kapcsolódtak be<sup>72</sup> a tanoda munkájába, így a közösségbe való beépülésük és a gyermekekkel való kapcsolatuk kialakulása még folyamatban van. Mindketten lányok voltak, egyikőjük tanári, a másik szociális pályára készül.

---

<sup>72</sup> Egyikőjük korábban már tartott alkalmanként nyelvi foglalkozásokat a tanodában, de nem lett a csapat teljes értékű tagja.

### **4.3 A kutatási eredményeim bemutatása és kvalitatív elemzése**

A kutatási eredményeim elemzésekor kutatási kérdéseim mentén haladtam, és azokhoz kapcsoltam elemzésemet. Az első az önkéntesek motivációja volt, azaz, hogy miért kezdtek el önkénteskedni, ki vagy mi motiválta őket, honnan származott a motivációjuk. A második az önkéntesek módszerei, vagyis azok az eszközök, tevékenységek, amelyeket munkájuk során alkalmaznak és preferálnak. A harmadik pedig az önkéntesek értékei, azaz azok a faktorok, amelyeket az önkéntesek munkájuk során fontosnak, értékesnek tartanak. Ezen szempontok alapján jártam végig az interjúk szövegeit, és emeltem ki az egyes kategóriákhoz tartozó fogalmakat, megnyilvánulásokat. Ahol tudtam, csoportba rendeztem és rendszereztem az információkat, ezzel is megkönnyítve a kutatási kérdéseim megválaszolását és az összefoglalást. Az egyes kategóriákat, jellemzőket igyekeztem az interjúkból vett releváns idézetekkel alátámasztani, illetve a szakirodalom alapján is megerősíteni. Értelemszerűen az egyes alfejezetek az egyes kutatási kérdésekre adnak választ.

#### ***4.3.1 A vizsgált önkéntes csoportok motivációi – Önkéntes Motivációs Modell***

Az önkéntesek motivációjának vizsgálatakor három kategóriába tudtam sorolni az önkéntesek motivációit. Ezen kategóriák nem kizárólagosak, és jelen esetben csak a kutatásomban részt vevő személyekre vonatkoznak. A legtöbb önkéntesnél többféle motiváció is megjelent egyszerre, így a kategóriák inkább a motivációk alapmodelljeinek bemutatását szolgálják, minthogy az egyes önkéntesek besorolását szolgálják. Utóbbi nem célom sem nekem, sem a korábban olvasott szakirodalomnak. Ennek ellenére úgy gondolom, hogy későbbi kutatásokban is alkalmazhatóak lesznek. A modellt **Önkéntes Motivációs Modellnek** neveztem el.



16. ábra: Az Önkéntes Motivációs Modell

### 1. Kategória: Személyes indokok

Az első kategóriába azokat a motivációkat soroltam, melyek kizárólag az önkéntes személyétől függenek, nem veszik figyelembe a társadalmi tényezőket. Ezek a motivációk tehát főleg régi típusúak, a személy fejlődését, személyes jólétét és céljainak elérését szolgálják.

#### a) Közösség, barátok

Ezen motivációs faktor esetében a fő motiváló erő a szervezetnél dolgozó barátok, ismerősök, az önkéntesek közössége. Ez többféleképpen nyilvánulhat meg. Egyes esetekben az új önkéntest már az alapból ott dolgozó barátok, ismerősök motiválják arra, hogy csatlakozzon hozzájuk. Más esetekben pedig az önkéntes új embereket szeretne megismerni, új közösség tagjává szeretne válni. Ebben az esetben gyakori tényező az, hogy az adott önkéntesnek a jelenlegi környezete nem azonosul az értékrendjével, ezért egy olyan közösséget próbál keresni, akinek hasonló értékek fontosak. Konkrétan a témámmal kapcsolatban ezek az értékek a befogadás, elfogadás, társadalmi érzékenység, empátia.

*„Jó érzés egy olyan közösséghez tartozni, akik nem így gondolkodnak erről, hogy <<izé, akkor most ez azt jelenti, hogy ő szereti a cigányokat?>>.”*

/2. Interjú/

Látható, hogy ezen tényező esetében a személyt nem konkrétan a munka elvégzése, annak fontossága motiválja, hanem az, hogy számára megfelelő közösségben, barátok között, egyforma gondolkodású fiatalokkal töltheti az idejét. A közösség fontossága az értékek között is megjelenik majd.

### *b) Szakmai fejlődés*

Ezen tényező esetében az önkéntes saját szakmai fejlődése érdekében vállal munkát. Esetünkben legtöbbször tanárszakos, vagy szociális területen dolgozó fiatalokról beszélhetünk, akik a munkájuk előtt gyakorlatot akarnak szerezni, taktikákat akarnak eltanulni a tanodától. Ezt nevezi a szakirodalom új típusú motivációnak. Ebben az esetben fontos még a szakmai fejlődésen kívül az egyéb, általános kompetenciák, például az időbeosztás, szervezési készség elsajátítása is.

*„Igazából nekem nagy motiváció volt, hogy gyakorlatot kell szereznem.”*

/3. Interjú/

*„Azért is jó, hogy akinek úgymond fő hivatása vagy karrierje hasonló lesz, ahhoz is nagyon sokat hozzátesz.”*

/3. Interjú/

A legtöbb fizető állás tapasztalatot kér a jelentkezőktől, amely megszerzésének egyik módja az önkéntes munka vállalása. Az önkéntes tevékenység végzése előtt ritkán kérnek tapasztalatot, így gyakorlatilag bárki vállalhatja, akinek megvan a kellő elhivatottsága. Emellett az önkéntes munka – mint esetünkben is – legtöbbször képzésekkel, betanítással is jár, amely szintén hozzájárul az egyén szakmai fejlődéséhez és tapasztalatai skálájának bővítéséhez.

### *c) Személyes élmények szerzése*

Ebben a kategóriában a harmadik motivációs tényező az élményszerzés. Az önkéntes azért jelentkezik a munkára, hogy élményekben legyen része, akár egyedül, akár barátai körében. Az önkéntes tevékenységet inkább szórakozásként, mintsem munkaként fogja fel.

*„És a motivációm az volt, hogy jól érzem magam. [...] a legnagyobb motiváció az volt, hogy ott vannak a barátaim, nyár van, együtt játszunk és beszélgetünk.”*

/1. Interjú/

## 2. Kategória: Társadalmi motivációk

A második kategóriába az altruizmuson, mások segítségével alapuló motivációkat soroltam. Ezek a szakirodalom szerint a régi típusú motivációk. Alanyaim esetében ezek körülbelül ugyanolyan mértékben fordultak elő, mint az új típusú motivációk. A legutóbbi kutatások szerint a magyar társadalomban még a régi típus motivál, az önkéntesek ritkábban fogják fel a személyes fejlődés lehetőségéként tevékenységüket. Ezzel szemben

interjúmban szinte minden alanynál megjelent mindkét típusú motiváció, tehát tevékenységüket mindkét dimenzióban tudatosan el tudják helyezni.

*a) „Rászoruló” csoportok, személyek segítése*

Ebben a kategóriában az általánosabb típus, azaz egy rászoruló csoport vagy személy segítése szinte minden alanyomnál megjelent. Ebben az esetben az önkéntesek pusztán altruizmusból, a segítség vágya miatt vállalnak önkéntes munkát. Hisznek abban, hogy tevékenységük fontos, munkájukkal szolgálatot tesznek a társadalomnak és a választott csoportnak. Esetünkben ez a csoport a hátrányos helyzetű és roma fiatalok csoportja.

*„Azért lettem pszichológus, mert segíteni akartam az embereket és kapcsolatba akartam kerülni velük. És az önkéntességem keresztül is ezt csinálhatom.”*

/1. Interjú/

*„Meg a megkülönböztetésnek szerintem semmilyen formáját nem tapasztalják nálunk a roma mivoltuk miatt. [...] Nekik a biztonságos tér fogalmát tölti be a tanoda.”*

/2. Interjú/

Az önkéntesek jobba akarják tenni a világot, változást akarnak hozni a gyermekek életébe. A legtöbben úgy gondolják, hogy munkájukkal nemcsak az adott csoportot, hanem a társadalom egészét is támogatják. Ez a motiváció legtöbb esetben a régi típusú önkéntességhez kapcsolódik, ahol az adott személyek az idejüket adományozzák önkéntes célokra.

*b) Egy fontos ügy képviselése*

Ezen kategória második eleme a fontos ügy melletti kiállítás. Interjúalanyaim többször említették azt, hogy azért kezdtek el önkénteskedni, mert volt számukra egy fontos ügy, ami mellett tevékenyen akartak kiállni, ezért önkéntes munkába kezdtek. Ezek az ügyek általában olyanok, amelyekre a társadalom és az éppen regnáló hatalom nem fordít elég figyelmet, így szükségessé válik a figyelem civil szervezetek és önkéntesek általi felhívása, hogy a civil társadalom állítsa fókuszba a megoldatlan társadalmi problémát. Esetünkben ez a fontos ügy a roma integráció, de alanyaim említették a nemi erőszak elleni küzdelem, és az emberi jogok témakörét is.

*„Fel akartuk hívni a figyelmet az ügyre, és én is részese akartam lenni a munkának. Azért csatlakoztam, mert hittem abban, amiért harcoltak.”*

/1. Interjú/

### 3. Kategória: Logisztikai tényezők

Ebbe a kategóriába olyan tényezőket soroltam fel, amelyek az eddig felsoroltak mellett állnak, azokat kiegészítik. Ezek olyan külső motivációs tényezők, amelyek alanyaim esetében hatással voltak az önkéntes tevékenységre, sok esetben beindították, vagy éppen meggátolták azt. Úgy gondolom, hogy az önkéntes szándék megléte mellett ezek is nagyon fontosak, és gyakran megjelenő motivációs tényezők. Ezekről eddigi szakirodalmakban nem olvastam, így nem tudom őket a már meglévő kategóriák egyikébe sem sorolni.

#### a) *Idő*

Az első és legfontosabb tényező az idő. Sokakban megvan a motiváció és a szándék az önkéntességre, de nincs idejük rá, vagy úgy érzik, hogy nincs idejük rá. Ez a tényező gátolhatja vagy késleltetheti az önkéntesség megkezdését, és szinte minden interjúalanyomnál megjelent valamilyen formában. Ha az önkéntes úgy érzi, hogy van ideje a tevékenységre, akkor nagyobb részt vállal a szervezet munkájában, motiváltabban tevékenykedik. Viszont, ha úgy érzi, hogy nincs ideje, vagy ténylegesen nincs ideje, akkor nem kezdi el a tevékenységet, vagy befejezi azt. Sok esetben megjelent az a tényező, hogy jelenleg, egyetemistaként vagy fiatalként van idejük önkénteskedni, ezért végzik a tevékenységet, de lehet, hogy a későbbiekben a munkájuk miatt nem lesz erre lehetőségük. Szintén gyakori volt, hogy az önkéntes arról számolt be, hogy úgy érezte, hogy nincs ideje, majd kiderült számára, hogy mégis van.

*„Igen, azt hiszem, ez a fő kérdés, hogy van-e időm. De olyan nem lenne, hogy van időm, és azt mondom, hogy nem.”*

/1. Interjú/

#### b) *Információ*

A második faktor az információ. Az önkéntesség megkezdéséhez természetesen szükség van a szervezet vagy csoport előzetes ismeretére, ahol az adott személy munkát fog vállalni. Ez az információ érkezik ismerősöktől, barátoktól, oktatóktól, de akár reklámokból, felhívásokból is. Alanyaim túlnyomó többségénél az első kategória érvényesült. Amennyiben az önkéntes nem ismeri a lehetőségeket, nem kap információt a szerveze-

tekről, nehezen tudja megtalálni azt az ügyet, aminek szolgálatában önkéntes tevékenységet végezne, még ha ideje és motivációja is rendelkezésre áll.

*„a legkiemelkedőbb az információhiány”*

/1. Interjú/

Több alanyom is említette, hogy nem ismer, vagy csak kevés más szervezetet ismer azon kívül, ahol jelenleg éppen tevékenykedik, vagy jelenlegi munkáját is csak hosszas keresés után találta meg. Többször felmerült az a faktor is, hogy az alany túl későn értesült a lehetőségről, ha hamarabb értesül, akkor hamarabb jelentkezett volna.

c) *Alkalom*

Ez az utolsó faktor mindkét előző kategóriához kapcsolódik valamelyest. Több esetben felmerült, hogy az önkéntesnek ideje is volt, és ismert is önkénteseket fogadó szervezeteket, ám éppen nem volt alkalom önkéntes munka vállalására. Ez lehetett azért, mert a szervezet nem tartott felvételt, nem olyan személyeket keresett, mint az alanyaim, vagy az esemény, amelyen az önkéntes részt vett volna, valami miatt – például jelen esetben a koronavírus miatt – elmaradt.

*„Hát én láttam egy felhívást, valamilyen környezet- vagy természetvédelmi szervezettől. De az hallgatóknak szólt, és én nem vagyok az. Szóval nem néztem meg. Pedig érdekelt volna.”*

/2. Interjú/

Nagyon fontos, hogy az önkéntes úgy érezze, hogy munkája fontos, és szükség van rá. Ilyen esetekben, amikor a fiatal olyan választ kap, hogy „most nem keresünk önkénteseket”, „nem vagy megfelelő a munkára”, illetve ehhez hasonló, akkor a negatív válasz miatt sérülhet a motivációja, és úgy érezheti, hogy munkája nem fontos, nincs szükség rá. Ez akár egy életre eltérítheti a potenciális önkénteseket a tevékenység végzésétől.

#### **4.3.2. Az önkéntesek módszerei**

Ebben a fejezetben azt a két módszertani kategóriát szeretném felvázolni, amellyel kutatásom során találkoztam. Nem célom felsorolás-szerűen felvázolni minden egyes módszert, amelyet az önkéntes fiatalok alkalmaznak, hiszen ez nem is lehetséges. A lentebb található két kategória

felvázolásával arra szeretnék rámutatni, hogy az önkéntesek tevékenysége milyen mértékben tér el a formális tanulási és fejlesztési módszerektől, és maguk az önkéntesek melyik kategóriát tartják fontosabbnak, melyre reflektálnak többször.

#### 1. Kategória: Formális tanulási és fejlesztési módszerek

A szakirodalomban, például a *Mire jó a tanoda?* című kötetben főleg a formálisabb oktatási módszerekről esik szó. Ezek a kompetenciafejlesztés, a szövegértés és olvasáskészség fejlesztése, a logikai készségek fejlesztése. Kétség sem fér hozzá, hogy a roma integráció és a gyermekek fejlesztése szempontjából ezek nagyon fontos feladatok.

Alanyaim is megemlítették az olvasáskészség és a szövegértés-készség fejlesztését, valamint a nyelvtanítást, mint fontos feladatukat, viszont szóhasználatukból és fogalmazásukból azt éreztem, hogy ezeket csak „kötelező jelleggel” említik meg, mint a tanoda fő profilját. Amikor az általuk preferált módszereket, a sikerek indikátorait kérdeztem, kevésszer adtak arra utaló válaszokat, hogy ezekben a formális készségfejlesztő kategóriákban rejlik a sikerük kulcsa, és érnek el változásokat.

*„igyekszünk mindig valami fejlesztő elemet beleépíteni a foglalkozásba”*

/2. Interjú/

A tanodában elvégezhető kurzusok is ehhez illeszkednek. Az önkéntesek oktatási esélyegyenlőség, matematika és olvasáskészség témakörökben végezhetnek el kurzusokat. A fiatalok támogatásáról, segítségéről, pszichológiai jellegű készségekről nem esik szó.

#### 2. Kategória: Szociális készségek fejlesztése, élményben részesítés, érzelmi támogatás

A szakirodalomban csak egy-két cikkben, illetve csak említés szintjén szereplő faktor a szociális készségek fejlesztése, az élményben részesítés és az érzelmi támogatás. Alanyaim szerint ezek kiemelten fontos feladatok, az interjúk során egy-két kivétellel csak ezeket említik. Nagyon fontos számukra, hogy a gyermekek elfogadják egymást és elfogadva érezzék magukat, biztonságban és szeretve érezzék magukat, és egy olyan környezetben legyenek, amely mind érzelmileg, mind szakmailag támogatja őket. Olyan készségeket is említenek, amelyek mind a mindennapi életben, mind az iskolában fontosak, például a vitakészség, a kommunikációs készség és a csapatmunka.

Az önkéntesek magukat szinte minden esetben a barát és tanár között álló, vagy a két szerep között ingázó személynek tekintették. Egyikőjük

sem vázolt fel szigorú tanár-diák viszonyt, inkább arra helyezték a hangsúlyt, hogy ugyan fegyelmezniük kell a gyerekeket, amellet támogató barátoknak is érzik magukat.

*„Hát mi először is szeretjük őket, és adunk nekik egy olyan teret, ahol megtapasztalhatják, hogy szeretik őket, és vannak erősségeik és foglalkoznak velük, és miattuk csinálnak dolgokat, szóval lehet, hogy a gyerek életébe mi nem tudunk beleszólni, legyen az iskola vagy család, de magában a gyerekben olyan érzést keltünk, hogy ő fontos, és mi szeretünk foglalkozni velük, és szeretjük őket.”*

/2. Interjú/

#### **4.3.3. Az önkéntesek értékei**

Ebben az alfejezetben az önkéntességhez kapcsolódó értékeket, az önkéntesek számára a munka megkezdése után kialakult fontos tényezőket mutatom be. Ezen értékek kapcsolódnak a motivációkhoz, így nehéz, és nem is feltétlen szükséges éles határvonalat húzni a kettő között. Egyes értékek azonban már az önkéntesség során, a tevékenység végzése közben alakulnak ki az egyéneknél, nem feltétlen vannak jelen a kezdetekben, mint motivációs tényező. Ezek az értékek háttérmotivációkhoz hasonlíthatóak, és közel állnak a demokratikus alapértékekhez is.

##### **1. Közösség**

Az önkéntesek alkotta közösség, mint értékadó tényező többször felmerült a beszélgetésekben. Az inspiráló, összetartó környezetben végzett munka sokkal hatékonyabbá teszi a tevékenységet, és az önkénteseknek is élményt, pozitív benyomást okoz. Az alanyaim közül többen fogalmaztak úgy, hogy nemcsak a gyerekekhez, hanem egymáshoz is kötődnek.

*„... mi is így mentorok tökre összekovácsolódtunk, meg szeretünk együtt lenni, meg szeretjük egymást.”*

/1. Interjú/

##### **2. „Odatartozás” érzése**

A második ilyen fogalom, amellyel többször is találkoztam, az „odatartozás” érzése. Az önkéntesek egy nagy folyamat részének érzik magukat, úgy érzik, hogy tagjai a szervezetnek vagy csoportnak, ahol önkénteskednek. Kialakul bennük az önkéntes identitás, az, hogy tartoznak egy közösséghez, amely pozitív értékekkel van felruházva. Kötődnek a szervezethez és annak céljaihoz. Úgy fogalmazzák, hogy nehezen tudná-

nak visszamenni az önkéntesség nélküli önmagukhoz, nehezen tudnának elszakadni a kialakult közösségtől.

*„...inkább azt éreztem, hogy van ez a műhely, ahova besegítek. Most meg azt érzem, hogy én is így itt vagyok, és tag vagyok.”*

/3. Interjú/

### 3. A munka fontosságának érzése

A harmadik faktor a munka fontosságának értése. Ezt a legtöbbször közvetetten élük meg az önkéntesek, például úgy, hogy a gyermekek elfogadják őket, megjegyzik a nevüket, bátran fordulnak hozzájuk a problémáikkal. Vannak közvetlen példák is, amikor a roma fiatalok személyesen köszönik meg az önkéntesnek a segítséget. Az interjúkból azt vettem észre, hogy ezek a pozitív visszacsatolások kiemelkedő jelentőségűek az önkéntesek számára, ám ezeket főleg a gyermekektől, fiataloktól, és nem a szervezet munkatársaitól, vezetőitől kapják.

*„Például, múltkor a tanodában voltunk, és az egyik mentor azt mondta, hogy a legjobb jel az, ha a foglalkozás után nem mennek el rögtön. Ez nem direkt visszajelzés, de megmutatja, hogy tetszett nekik.”*

/1. Interjú/

### 4.4. Kutatásom összefoglalása és perspektívái

Eredményeimet tekintve elmondható, hogy az általam vizsgált tanodai önkéntesek rendelkeznek új és régi típusú motivációkkal is. Tevékenységük a szociális és az oktatási tevékenység határán áll. Az előbbire a régi típusú, az utóbbira az új típusú motivációk jellemzőek. A két kategória vegyesen jelent meg, nem volt olyan önkéntes, aki csak az elsőbe, vagy csak a másodikba sorolható.

A tevékenységi köröket illetően elmondható, hogy az önkéntesek inkább a szociális készségek fejlesztését, az érzelmi támogatás nyújtását tartják fontosnak, míg a szakirodalom a kognitív készségek, mint például a matematikai, vagy az olvasási kompetenciák fejlesztését. Értékeik között a teljesség igénye nélkül a közösség, a valahova tartozás és a pozitív visszacsatolások jelennek meg.

Úgy gondolom, hogy az interjúk során feltett kérdések, és a fókuszcsoportos interjúzás módszere kiválóan alkalmasnak bizonyult a terület kutatásához, ám a pontosabb eredmények elérése érdekében kutatásom mindenképp ki szeretném egészíteni legalább négy-öt interjúval.

Fontosnak tartom, hogy ezek a jövőbeni interjúk különböző csoportokat, például férfi és idősebb önkénteseket vonultassanak fel.

## 5. ÖSSZEGRÉS

Összességében elmondhatom, hogy dolgozatomban egy nagy társadalmi relevanciával bíró jelenség, a roma integráció egy új aspektusát mutattam be, amelyet személyesen is fontosnak tartok. Elemzésem első felében a kutatási témámmal, vagyis az önkéntességgel és a roma integrációval kapcsolatos fogalmakat és szakirodalmi alapokat mutattam be.

Dolgozatom második felében saját, fókuszcsoporthoz tartozó interjúk mentén készült kutatásomat mutattam be. Három kutatási kérdést tettem fel, melyek alapján strukturáltam az interjúk vázát, és kvalitatív elemzést végeztem az elkészült anyagokon. Az eredményeket három csoportra osztottam, ezek az önkéntesek motivációi, preferált eszközei és értékei voltak. Az elemzés közben igyekeztem a szakirodalomból megismert fogalmakkal és adatokkal, valamint idézetekkel alátámasztani érvelésemet. Végezetül összefoglaltam eredményeimet. Úgy gondolom, hogy eddigi kutatásom eredményes volt, de mindenképp kiegészítésre szorul

Dolgozatom végén újból szeretném megemlíteni, hogy a koronavírus-járvány okozta lezárások és megbetegedések miatt mind az interjúk elkészítése, mind a szakirodalmi elemzés nehézségekbe ütközött. Ennek ellenére próbáltam a helyzetnek megfelelően tovább dolgozni, és a legtöbbet kihozni a lehetőségeimből.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle*. 2011/4. szám. 7–30.
- Czike Klára és Bartal Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában*. Budapest: Civitalis Egyesület.
- Czike Klára és Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótekonyság, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány
- Fejes József Balázs (2014). Mire jó a tanoda? *Esély*. 2014/4. szám. 29–56.
- Fejes József Balázs és Szűcs Norbert (2018): *Az oktatási integráció ügye a 2010-es évek végén*. Elérhető: [http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/19200/1/En\\_vetkem\\_online\\_hq\\_011.pdf](http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/19200/1/En_vetkem_online_hq_011.pdf) Utolsó Letöltés: 2020.11.03.

- Gyorgyovich Miklós szerk. (2018): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Új Nemzedék Központ Nonprofit Kft. Elérhető: <http://www.onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/onkentesseg2018kisfelbontasu1.pdf> Utolsó letöltés: 2020.11.03.
- Kállai Ernő (évszám nélkül): *Cigányok/romák Magyarországon*. Társadalomtörténeti vázlat. Elérhető: [http://www.kallaierno.hu/data/files/ciganyok\\_romak\\_magyarorszagon\\_tarsadalomtortenetivazlat\\_megismeres\\_es\\_elfogadas\\_kotet\\_QLSK2e.pdf](http://www.kallaierno.hu/data/files/ciganyok_romak_magyarorszagon_tarsadalomtortenetivazlat_megismeres_es_elfogadas_kotet_QLSK2e.pdf) Utolsó letöltés: 2020.11.06.
- Központi Statisztikai Hivatal (2019): *Önkéntes munka, 2019. I. negyedév*. Elérhető: [https://www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_9\\_13](https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_13) Utolsó letöltés: 2020.11.03.
- Lencse Máté (2016): Önkéntesekre alapozott tanoda. In: Fejes József Balázs - Lencse Máté - Szűcs Norbert (szerk.): *Mire jó a tanoda?* Szeged: Motiváció Oktatási Egyesület.
- Magyar Kornélia (2011): Integrációt, ne asszimilációt! *Romnet*. Elérhető: [http://www.romnet.hu/hirek/2011/10/14/integraciot\\_ne\\_asszimilaciot\\_-\\_ciganysag-vita\\_a\\_hirszerzon](http://www.romnet.hu/hirek/2011/10/14/integraciot_ne_asszimilaciot_-_ciganysag-vita_a_hirszerzon) Utolsó letöltés: 2020.11.03.
- Perpék Éva (2017): Önkéntesség közel s távol - hazai és nemzetközi helyzetkép. In: *Háztartási munka, fizetetlen munka, láthatatlan munka*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. 108–121.
- Rudnák Ildikó, Mészáros Aranka (2018): Az asszimiláció – integráció – szegregáció aktualitása a szakirodalom tükrében. *Studia Mundi - Economica*. 5/1. szám. 33–44.