

A KÖZÖSSÉGI MŰVELŐDÉSI MENTORÁLÁS ÉS A KÖZÖSSÉGI AKTIVITÁS SZINERGIÁI A KÖZÖSÉRTÉK EGYESÜLET TEVÉKENYSÉGÉBEN

BODOR ANITA¹ – SZABÓ CSABA² – JÓZSA KATALIN³ –
ANGYAL LÁSZLÓ⁴ – NEVEDA AMÁLIA⁵

Absztrakt

A tanulmány a közművelődési szektorban megjelenő önkéntesség és szakmai utánpótlás-nevelés speciális összefüggéseit vizsgálja a Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület (KözösÉrték Egyesület) módszertani gyakorlatán keresztül. Az írás központi tézise, hogy a közművelődésben az önkéntesség egyfajta „harmadik pillérként” értelmezhető, amely a kezdeményezőkézség és a cselekvőképesség metszéspontjában, strukturált mentorálás mellett válhat a közösségfejlesztés fenntartható erőforrásává.

Az elméleti alapozás definiálja a Látóutak és Látópontok módszertanát, valamint a szervezet által kidolgozott közösségi művelődési mentorálás rendszerét. A tanulmány rámutat, hogy a mentor, mint katalizátor nem csupán szakmai ismereteket ad át, hanem segít a pályaelhagyás megelőzésében és a szakmai identitás megerősítésében is.

A gyakorlati relevanciát két esettanulmány biztosítja. A kecskeméti Közkincs mentorcsoport példája a kistelepülési szakemberek és önkéntesek partneri hálózatának szinergiáit mutatja be. A tatai ifjúsági közösségfejlesztési folyamat elemzése során pedig a szerzők a Tuckman-féle csoportdinamikai modell és a Roger Hart-féle részvételi létra alkalmazásával világítanak rá, miként transzformálható az Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ) „kötelező” jellege valódi, belső indíttatású önkéntes elköteleződésé és közös döntéshozatallá.

Az összegzés megállapítja, hogy a 2026-ban kiteljesedő mentorálási ciklusok olyan fenntartható modellt kínálnak, amelyben a tudatos kompetenciafejlesztés nemcsak az egyéni életutat, hanem a települések megtartó erejét és cselekvőképességét is érdemben javítja.

Kulcsszavak: közösségi művelődés, mentorálás, önkéntesség, Látóút, csoportdinamika, ifjúsági részvétel, KözösÉrték Egyesület

¹ Bodor Anita, Mentor Munkacsoport vezető, Külhoni mentorálás témavezető, KözösÉrték Egyesület.

² Szabó Csaba, Ifjúsági Munkacsoport vezető, Csoportos mintamentorálás témavezető, KözösÉrték Egyesület.

³ Józsa Katalin, Mentor Munkacsoport tag, Csoportos mentorálás témavezető, KözösÉrték Egyesület.

⁴ Angyal László, Mentor Munkacsoport tag, Látópont mentorálás témavezető, KözösÉrték Egyesület.

⁵ Neveda Amália, Mentor Munkacsoport vezető, Egyéni mentorálás témavezető, KözösÉrték Egyesület.

Synergies of community cultural mentoring and community activity in the professional activities of the „KözösÉrték” Association

Anita Bodor – Csaba Szabó – Katalin Józsa – László Angyal – Amália Neveda

Abstract

The study examines the special connections between volunteering and professional development in the public education sector through the methodological practice of the Hungarian Association of Community Builders (KözösÉrték Egyesület). The central thesis of this paper is that volunteering in public education can be interpreted as a “third pillar”, which - at the intersection of initiative and action - can become a sustainable resource for community development alongside structured mentoring.

The theoretical foundation defines the methodology of Sight-seeking Journeys and Sight-points, as well as the community education mentoring system developed by the organization. The study points out that the mentor, as a catalyst, does not only transfer professional knowledge but also helps prevent career abandonment and strengthen professional identity.

Two case studies provide practical relevance. The example of the Közkincs mentor group in Kecskemét demonstrates the synergies of the partner network of small-town professionals and volunteers. In analyzing the youth community development process in Tata, the authors use Tuckman's group dynamics model and Roger Hart's participation ladder to shed light on how the "mandatory" nature of School Community Service (SCS) can be transformed into a genuine, intrinsically motivated voluntary commitment and joint decision-making.

The summary states that the mentoring cycles that will be completed in 2026 offer a sustainable model in which conscious competence development does not only significantly improve the individual life path, but also the retention power and ability to act of the settlements.

Keywords: community education, mentoring, volunteering, Vision Path, group dynamics, youth participation, KözösÉrték Association

BEVEZETÉS

Jelen tanulmány a közművelődési szektorban megjelenő önkéntesség speciális vetületeit vizsgálja a Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület (rövidítve: KözösÉrték Egyesület) gyakorlatán keresztül. A civil szervezet 2019-es alapítása óta olyan módszertani műhelyként működik, ahol az önkéntesség nem csupán kiegészítő erőforrás, hanem a szakmai utánpótlás-nevelés, a kompetenciafejlesztés és a generációk közötti tudásátadás alapköve.

Az írás kiindulópontja, hogy a közösségi művelődésben az önkéntesség egyfajta „harmadik pilléreként” értelmezhető, amely a kezdeményezőkézség és a cselekvőképesség metszéspontjában jön létre. Elemzésünkben bemutatjuk, miként válnak a KözösÉrték Egyesület innovációi, a Látóutak és Látópontok a tapasztalati tanulás és az önkéntes bázis

aktivizálásának kiemelt színtereivé. Különös hangsúlyt fektetünk a közösségi művelődési mentorálás folyamatára. Úgy gondoljuk, hogy ez a szakmai szerep nem csupán tanácsadás, hanem egy olyan katalizátor, amely strukturált keretet ad az egyéni segítő szándéknak, és professzionális közegbe ágyazott szakmai felelősségvállalássá transzformálja azt.

A mentorálás egyéni és csoportos formái e folyamatban kulcsszerepet játszanak, a visszajelzések alapján a mentorálás hatékony eszköznek bizonyul a szakmai elszigetelődés feloldásában, az inspirációban és a tapasztalatok megosztásában. Segít a kompetenciák tudatosításában, a pályorientáció megerősítésében, valamint a több éve pályán lévő szakemberek kiegészének megelőzésében is. Ezáltal a mentori támogatás a közművelődési életpálya egészét segíti, hozzájárulva az önkéntes alapú közösségfejlesztés elmélyítéséhez.

A tanulmány a Látóutak módszertanán keresztül jut el a gyakorlati megvalósulást bemutató esettanulmányokig. A kecskeméti Közkincs műhely és a tatai Iskolai Közösségi Szolgálat fejlesztésének példáin keresztül rávilágítunk az önkéntes motivációk fenntarthatóságára a mentorált folyamatokban, bizonyítva, hogy a szakmai megújulás záloga a tapasztalati tudásátadás és a helyi társadalom aktív bevonása.

A KÖZÖSÉRTÉK EGYESÜLET KÜLDETÉSE ÉS SZAKMAI SZEREPVÁLLALÁSA

A KözösÉrték Egyesület alapvető célkitűzése a helyi közösségek megerősítése, a magyar kultúra és a nemzeti értékek megőrzésének támogatása, valamint a közművelődési szakemberek szakmai fejlődésének és szinergiájának elősegítése. A szervezet tevékenységének fókuszában az élményalapú, tapasztalat általi tanulás és a gyakorlati közösségépítés áll, melynek fontos eszköztárát a szakmai Látóutak, a közösségi művelődési mentorálás és a kapcsolódó országos és külhoni hálózati események jelentik.

Az Egyesület 2019-es alapítása óta jelentős szerepet tölt be a Kárpát-medencei közművelődésben és tevékenységét az alábbi három fő pillér mentén határozza meg:

- Szakmai utánpótlás nevelése: a közösségi művelődés jövőbeli szakembereinek bevonása, mentorálása és támogatása.
- Generációk közötti hídépítés: a tapasztalt szenior kollégák és a pályakezdő junior szakemberek közötti tudásátadás facilitálása.

- Módszertani innováció: új, korszerű szakmai irányok, módszertanok és közösségfejlesztési modellek elindítása. Ide tartoznak a Látóutak és Látópontok, melyekről bővebben a következő részben lesz szó.

A szervezet víziója egy olyan élő és aktív szakmai közösség, amely képes rugalmasan reagálni a fiatal generációk változó igényeire és az aktuális szakmai kihívásokra, hálózatot épít az intézményrendszer szereplői között, és hitelesen mutatja be a közösségi művelődés társadalmi értékeit.

1. ábra. A KözösÉrték Egyesület elért eredményei (2019-2025)



Forrás: Saját adatgyűjtés.

Az Egyesület mára a hazai közművelődés egyik leginnovatívabb szakmai műhelyévé vált (1. ábra). Küldetésének tekinti a pályakezdő közösségépítők elindítását, valamint a már pályán lévők háttértámogatását, elősegítve, hogy a szakemberek képességeik révén fenntartható értékeket hozzanak létre a helyi közösségekben.

MÓDSZERTANI INNOVÁCIÓ: LÁTÓUTAK ÉS LÁTÓPONTOK

A Látóút és a Látópont módszertani definíciója

A Látóút — azaz a Látópontokon történő szervezett szakmai látogatás — olyan strukturált tanulmányút, amelynek elsődleges célja a résztvevők tapasztalati tanulásának módszertani támogatása. A folyamat fókuszában a különböző közművelődési tevékenységet végző intézményekben, szervezetekben vagy településeken már sikeresen működő jó gyakorlatok közvetlen megismerése áll. A Látóutak során a résztvevők betekintést nyernek az adott közművelődési területen hatékonyan alkalmazott tervezési, szervezési és megvalósítási megoldásokba, valamint abba a szakmai szemléletmódba, amely az innovatív gyakorlatok kialakulását eredményezte.

A Látópont címmel rendelkező települések és szervezetek a közművelődési jó gyakorlatok hiteles bemutatóhelyeiként szolgálnak. A tudásátadás e formájának lényege az élményszerű, személyes tapasztalatátadás, amely dimenzióit tekintve jóval meghaladja a pusztán teoretikus ismeretterjesztést. A Látópontokon lehetőség nyílik a szervezeti működés közvetlen megfigyelésére, rövid és strukturált szakmai prezentációk megtekintésére, esetenként a kapcsolódó, releváns dokumentáció tanulmányozására, valamint a fogadó szervezet tagjaival folytatott spontán vagy célirányos szakmai diskurzusra. A résztvevők mindezt a tapasztalat általi tanulás módszertanával valósítják meg, ahol az ismeretszerzés élményszerű környezetben, a gyakorlati folyamatokba való aktív és érzelmi bevonódáson keresztül történik.

A Látóút-módszertan kiemelkedő értéke a kölcsönös tanulásban és a horizontális tudásmegosztásban rejlik. A résztvevők a tapasztaltakat saját szakmai környezetükkel összevetve elemzik és értékelik, mérlegelve a jó gyakorlat adaptálhatóságának feltételeit és szükségszerűségét. A Látópontokon megismert folyamatok így érdemben járulnak hozzá a módszertani megújuláshoz, a szemléletformáláshoz, és végső soron a közösségi kezdeményezések hosszú távú fenntarthatóságához.

A Látóutak és az önkéntesség szerves kapcsolata – közművelődési jó gyakorlatok és közösségi aktivitás

A Látóutak módszertana lehetőséget biztosít a közművelődési jó gyakorlatok működés közbeni megismerésére. E tapasztalati tanulási forma a hatékonyságát tekintve

kiemelkedőnek mondható. A jó gyakorlat legfőbb ismérve ugyanis, hogy egy adott szakmai problémára kínál eredményes, jellemzően innovatív megoldást. Mivel e gyakorlatok döntően a közművelődési alapszolgáltatások⁶ rendszerében valósulnak meg, azok tervezésében, kivitelezésében és értékelésében a helyi lakosság aktív részvétele nélkülözhetetlen. A közművelődési tevékenység magvát a közösségépítés adja, amelyben a lakossági aktivitás nem csupán módszertani elem, hanem a fenntarthatóság alapvető záloga is. E tevékenység sikere abban rejlik, hogy integrálni képes az egyének kezdeményező- és cselekvőképességét.

A kezdeményezőképeség, mint az önkéntes részvétel forrása. A kezdeményezőképeség értelmezésünkben azt jelenti, hogy az egyén nem passzív szemlélője a helyi közösség alakulásának, hanem képes felismerni a problémákat és a környezetében rejlő lehetőségeket. Az önkéntesség belső indíttatásból fakad, és a részvétel minden esetben egyéni felismerés és autonóm döntés eredménye. Ebből adódóan az önkéntesség egyik alapmotívuma a kezdeményezőképeség, amely megnyilvánulhat akár egy már működő programhoz való csatlakozásban, akár egy új tevékenység elindításában. Ez az a pont, ahol a gondolati szintű felismerés tényleges cselekvési szándékká alakul át.

A cselekvőképesség és a kompetenciafejlesztés összefüggései. A kezdeményezőképeségből logikusan következik a cselekvőképesség, amely már a megvalósítás fázisát jelenti. Az önkéntesség valódi értéke abban mutatkozik meg, hogy az egyén képes elhatározásait tettekre váltani. A cselekvőképesség olyan komplex kompetencia, amely magában foglalja a döntéshozatalt, a felelősségvállalást, a kitartást és az együttműködési készséget (Kuti 2014). Az önkéntesség meghatározó szerepet tölt be e képességek fejlesztésében, mivel a tevékenység szabad választáson alapuló jellege folyamatosan megerősíti az egyéni cselekvőképességet. Az önkéntes munka során elvégzett feladatok, mint tapasztalati tanulási formák, közvetlen visszacsatolást nyújtanak, így célzottan fejlesztik a személyes és társas kompetenciákat (Arapovics 2016; Arapovics – Vercseg 2018).

Az önkéntesség, mint a közösségi művelődés „harmadik pillére”. A kezdeményezőképeség, a cselekvőképesség és az önkéntesség fogalma szoros kölcsönhatásban áll egymással. A

⁶ A közművelődési alapszolgáltatásokat a 20/2018. (VII. 9.) EMMI rendelet szabályozza, amely a 1997. évi CXL. törvény alapján határozza meg a közművelődési intézmények, közösségi színterek és a feladatellátók kötelezettségei. A rendelet kiterjed minden közművelődési intézményre és közösségi színtérre, függetlenül azok szervezeti formájától, valamint a közművelődési alapszolgáltatást biztosító természetes vagy jogi személyekre.

kezdeményezőkézség indukálja az önkéntes részvételt, a cselekvőképesség biztosítja a közösségi folyamatok megvalósulását, az önkéntesség pedig visszaható módon erősíti mindkét képességet. E szerves egység miatt tekinthetünk az önkéntességre a közösségi művelődés „harmadik pilléréként”.

Ez a kapcsolati háló jelentős mértékben előmozdítja a kulturális törvényben rögzített célok teljesülését, hiszen a folyamat révén az egyén a helyi közösség tudatos, a település jövőjéért felelősséget vállaló tagjává válik. Az önkéntesség így hozzájárul egy aktívabb állampolgári tudat és szemléletmód kialakulásához. E hatások közvetlenül egybeesnek a Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület Látóútjainak célkitűzéseivel is. A programok során tapasztalható, magas arányú önkéntes részvétel igazolja, hogy a jó gyakorlatokat megvalósító közösségek jelentős része mély belső elköteleződésből cselekszik, alapvetően hozzájárulva a közművelődési innovációk hosszú távú fenntarthatóságához.

KÖZÖSSÉGI MŰVELŐDÉSI MENTORÁLÁS

A szakmai szocializáció és az önkéntes elkötelezettség metszéspontjai

A közművelődési életpálya sikeressége nem csupán az elméleti tudáson, hanem a hosszú évek alatt megszerzett gyakorlati tapasztalaton és a szakmai identitás mélységén alapul. E fejlődési folyamatban kiemelt szerepet kap a közösségi művelődési mentorálás, amely a KözösÉrték Egyesület értelmezésében jóval több, mint egyszerű ismeretátadás. Ez egy olyan professzionális támogatói rendszer, amely az értékalapú szakmaiságot, a módszertani felkészültséget és a társadalmi felelősségvállalást ötvözi.

A mentorálás és az önkéntesség kapcsolata e modellben szerves egységet alkot. Míg a mentorálás a szakmai fejlődés strukturált kereteit biztosítja, az önkéntesség adja meg a tevékenység morális és motivációs bázisát. Tanulmányunkban azt vizsgáljuk, miként válik a tapasztalt mentorok tudása közvetlen erőforrássá a támogatott kollégák számára, és hogyan transzformálódik az egyéni segítő szándék professzionális közegbe ágyazott szakmai felelősségvállalássá.

A közösségi művelődési mentorálás fókuszában a reciprok tanulás áll, ami egy olyan folyamat, amelyben a személyre szabott figyelem, a hálózatosodás és a Látóutak módszertana együttesen járul hozzá a pályaelhagyás megelőzéséhez és a közösségi művelődés országos színvonalának emeléséhez (Arapovics – Vercseg 2018).

A mentorálás szerepe a szakmai fejlődésben

A közművelődési életpálya egy egész életen át tartó professzionális fejlődési folyamat. Ahhoz, hogy a közművelődési szakember munkáját szakmailag magas színvonalon végezhesse, hosszú évek tudatos munkájára és kiterjedt gyakorlati tapasztalatszerzésére van szükség. A közösségi művelődési mentorálás e fejlődési folyamat támogatását hivatott szolgálni. E folyamatban a mentor segítőként vesz részt, előmozdítva a mentorált szakmai előrehaladását, személyes fejlődését.

Gyorsan változó világunkban egyre intenzívebb igény mutatkozik a mentorálásra. E társadalmi szükségletre reflektálva vállalta a KözösÉrték Egyesület a mentorálás, mint fejlesztő és támogató tevékenység kezdeményezését, majd megvalósítását a közösségi művelődés területén.

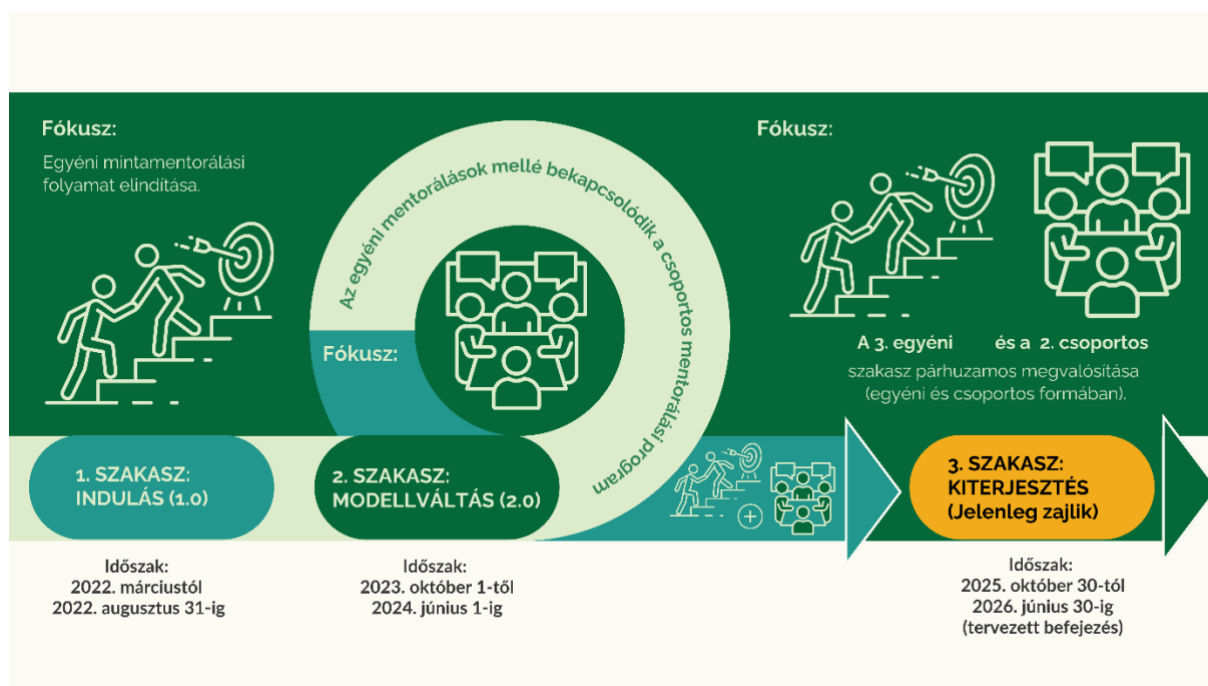
A mentorálás révén a tapasztalt kollégák módszertani tudása és támogató személyisége erőforrásként jelenik meg, akik közvetlen, személyes és rugalmas módon segítenek a felmerülő igények szerint, támogatva a pályakezdő és junior kollégák kompetenciafejlesztését. A folyamat során a szakmai tudásbővítés mellett a személyes és társas kompetenciák fejlesztésére is nagy hangsúly kerül, hiszen e tényezők döntően befolyásolják a munkavégzés minőségét és eredményességét, végső soron pedig meghatározzák az egész közművelődés színvonalát. Olyan folyamatról van szó, amelyből mind a mentorált, mind a mentor profitálhat.

A KözösÉrték Egyesület mentorprogramjainak kronológiája és szakaszai

Az Egyesület 2022 márciusában indította el az egyéni mintamentorálási folyamatot, az első projekt 2022. augusztus 31-ig tartott. A második, 2.0-ás jelzésű mintamentorálási program 2023. október 1-jétől 2024. június 1-jéig tartott, amelyben az egyéni mentorálások mellé bekapcsolódott a csoportos mentorálási program is. Jelenleg a harmadik egyéni és a második csoportos mentorálási szakasz zajlik (egyéni és csoportos formában), amelynek tervezett befejezése 2026. június 30-a. (2. ábra).

A személyre szabott mentorálás módszertani előnyei. A mentorálás egyik legfontosabb előnye, hogy a folyamat teljes egészében a mentorált egyéni igényeihez igazodik. A mentor olyan fókuszált figyelmet képes nyújtani, amely általános tanfolyamokon vagy csoportos oktatási keretek között nem elérhető. E személyre szabott megközelítés lehetővé teszi, hogy a mentorált a saját tempójában, az egyéni erősségeire építve haladjon, miközben a mentor konkrét visszajelzésekkel és iránymutatásokkal segíti fejlődését.

2. ábra. A mentorprogramok kronológiája és szakaszai (2022-2026)



Forrás: Saját készítésű ábra.

Célkitűzés, motiváció és önismereti fejlesztés. A mentorálás során a mentor segítséget nyújt a célok meghatározásában és tisztázásában, majd egy lépésről lépésre kidolgozott tervet készítenek a mentorálttal közösen azok megvalósításához. Ezzel nemcsak a motiváció és az elköteleződés, hanem a siker esélye is növekszik. A mentoráltak megismerik saját erősségeiket és fejlesztendő területeiket, ami növeli szakmai önbizalmukat. A mentor folyamatos visszajelzései révén a mentorált pontosabb képet kap arról, miben jeleskedik, és hol szükséges további fejlődés. Az önismeret e formája a személyes élet számos egyéb területén is hasznosítható, hiszen a magabiztosság és az önreflexió a hatékony döntéshozatal alapja.

A program fókuszában tehát nem csupán a szakmai ismeretátadás áll, hanem a személyes és szociális készségek (soft skillek) megerősítése is. E tényezők alapvetően meghatározzák a munkavégzés minőségét, és ezen keresztül a teljes ágazat szakmai színvonalára is hatással vannak. A folyamat reciprokjellegű, a szinergiák révén mind a mentorált, mind a mentor profitál az együttműködésből.

Az elköteleződés keretei: felelősségvállalás és közös növekedés. A rendszeres találkozók, a folyamatos visszacsatolás és az előrehaladás nyomon követése olyan struktúrát biztosítanak, amelyek fokozzák a mentorált saját céljai iránti elkötelezettségét. Emellett a mentorról való együttműködés a felelősségérzetet is erősíti, mivel a résztvevők egy külső szakértővel osztják

meg kihívásaikat és eredményeiket. Ez a típusú támogatás segít fenntartani a lendületet és a szakmai fókusz megőrzését.

A mentorálás további előnye a szakmai kapcsolatépítés facilitálása. A mentor gyakran ismerteti meg a mentoráltat olyan szakértőkkel vagy szervezetekkel, amelyek meghatározóak lehetnek a jövőbeni karrierépítés szempontjából. Egy jól kiépített hálózat növeli a lehetőségeket és új távlatokat nyit meg. A folyamat lehetővé teszi a célirányos fejlődést, valamint a gyakorlati tudás és készségek elsajátítását a motiváció fenntartása mellett. Egy felkészült mentor nem csupán útmutatást ad, hanem példaképként is szolgál. Az ilyen típusú, személyre szabott figyelem hozzájárul a hosszú távú szakmai sikerhez, és értéket teremt mind a szakmai önazonosságát építő egyén, mind a tágabb közösség számára.

Szakmai kapaszkodók és a pályaelhagyás megelőzése. Az eddigi projektek igazolták, hogy a pályakezdő szakemberek elméleti felkészültsége önmagában nem elégséges ahhoz, hogy a pályán magabiztosan el tudjanak indulni, és képesek legyenek a folyamatos szakmai haladásra. Szükség van valami másra is, mégpedig arra a gyakorlati biztonságra és emberi támogatásra, amelyről a mentori folyamat szól. A mentori útmutatással támogatott gyakorlati tapasztalatszerzés jelentősen hozzájárult a kezdeti kudarcok elkerüléséhez és a sikerélmények megéléséhez, ami végső soron alkalmas a pályaelhagyók számának csökkentésére is.

Jelenleg az eddigi mentorálások tapasztalatainak szakmai beépítése zajlik. Támogatjuk a fiatal szakembereket abban, hogy magabiztosan induljanak el pályájukon, és megtalálják helyüket a közművelődésben. A mentorprogram keretében hiteles, gyakorlott szakemberek adják át tapasztalataikat a pályakezdőknek. Olyan szakmai és emberi kapaszkodókat biztosítunk, amelyek megerősítik a fiatalokat abban, hogy hosszú távon is a közösségépítés területén maradjanak. Újdonságként jelenik meg a Látóutak mentorálása, amelynek során a mentorok végigkísérik a Látópontokat a felkészüléstől a megvalósításig, garantálva ezzel a minőségi szakmai megjelenést. E tevékenységhez a Látópont-címbertokos szervezetek munkatársainak egyéni és szakmai támogatása és fejlesztése is kapcsolódik.

Az önkéntesség az Egyesület mentorálási tevékenységének tartalmi jegyeiben, a tevékenység jellege és motivációs bázisa révén jelenik meg. Az önkéntességet professzionális közegbe ágyazott társadalmi és szakmai felelősségvállalásként is értelmezhetjük.

A MENTORÁLÁS ÉS AZ ÖNKÉNTESÉG GYAKORLATI DIMENZIÓI – ESETTANULMÁNYOK BEMUTATÁSA

A következőkben két specifikus esettanulmányon keresztül mutatjuk be, miként érvényesülnek a korábban részletezett elméleti alapvetések a gyakorlatban. Az elemzés fókuszában a csoportos mentorálás szinergiahatásai, valamint a fiatal generáció önkéntes szerepvállalásának sajátosságai állnak.

A Közkincs mentorcsoport és az önkéntesség kapcsolata a közösségi művelődésben

A közösségi művelődést olyan településfejlesztési erőforrásnak tekintjük, amely hosszú távon fejlesztője a lakosok életminőségének és az adott település működésének. „A kulturális közösségfejlesztés fókuszában a közösség és annak kulturális értékei állnak. Célja a kulturális részvétel fejlesztése, a helyi kulturális élet szervezésében való szerepvállalásra ösztönzése” (Arapovics 2016).

Előzmények. 2023 októberében alakult meg a Kecskemét térségi települések közművelődési szakembereit összefogó Közkincs mentorcsoport, a KözösÉrték Egyesület csoportos mentorálási mintaprogramjaként, azzal a céllal, hogy az intézményekben, színtereken dolgozó szakemberek munkáját támogassa. A Közkincs műhely munkája jelenleg hat települést – Kecskemét közelében fekvő kis- és nagyközségeket – érint: Ballószög, Fülöpjakab, Jakabszállás, Kunbaracs, Orgovány és Szentkirály. A települések közös sajátossága, hogy a közművelődési munkakörökben (illetve könyvtárosként) jellemzően egy-két szakember dolgozik. Közkincs műhelyünkben a közösség erejére és a csoportos mentorálás módszereire építve hoztunk létre támogató szakmai közösséget, amely a résztvevők fejlődését és megújulását szolgálja. A visszajelzések alapján a műhely hatékony eszköznek bizonyult a szakmai elszigetelődés feloldása, a tapasztalatok megosztása és az inspiráció terén. Segít a több éve pályán lévő szakemberek kiegészének megelőzésében is.

Települési partnerségi kapcsolatok, önkéntesség. Műhelymunkáink során természetes módon került fókuszba az önkéntesség, mint olyan erőforrás, amely megerősíti a közösségi programok helyi beágyazottságát, gazdagítja a szolgáltatásokat és segíti az intézményi működés stabilitását.

A mindannyiunk számára fontos téma feldolgozásának módszereként települési partnerségi térképek elkészítését választottuk. A térkép vizuális formában vette számba és mutatta be az egyes települések közösségi művelődését reprezentáló és támogató partnerségi kapcsolatait.

Az alábbi kérdések mentén készült a térkép, illetve elemeztük a kapcsolatokat:

- Kik a partnereink, önkénteseink?
- Milyen erőforrást képviselnek?
- Milyen jellegű együttműködés van velük?
- Milyen lehetőséget látunk a kapcsolat fejlesztésében?
- Mit tehetünk ezért?

A „térképünkről” egy-egy fejlesztendő kapcsolatot, fontos partnert (csoportot vagy mérvadó személyt) kiválasztva, arra fókuszálva dolgoztunk tovább egyénenként a kapcsolatok fejlesztésén. Három hónap múlva esetpéldában összefoglalva osztottuk meg a tapasztalatokat.

Esetpéldák. Az alábbi példákat kell kiemelnünk, amelyek közül egyet ismertetünk részletesebben.

- A ballószögi közművelődés partnerhálózatában a Ballószögi Polgárőrség szerepe.
- Jakabi Kultúrműhely – a közösségfejlesztés középpontjában az amatőr színjátszás.
- Sorsok és léptek – az első helyben készült film Fülöpjakabról.
- Kunbaracsi fonó – a kézműveskedő közösség.
- A Kápolnai iskola új élete – az egykori tanyasi iskola épületének közművelődési hasznosítása.

Az esetpéldák megerősítették és igazolták, hogy az önkéntesek kiemelt fontosságú szakmai társaink, segítők – a velük való formális és informális kapcsolatok természetes módon kötik össze az intézményi szakembert a település lakóival, szervezeteivel és közösségeivel. A feltáró, elemző folyamat folytatásaként, már a települési partnerek, önkéntesek bevonásával szerveztünk szakmai műhelyt a következő évben.

*Partnerségi kapcsolatok, önkéntesség a helyi közművelődésben címmel szakmai műhely – a Ballószögi példa.*⁷ A rendezvény jelentőségét éppen az adta, hogy a programon

⁷ Nagy Gabriella, a Ballószögi Faluház és Könyvtár művelődésszervezője kulturális mediáció (MA) tanulmányait záró diplomadolgozatában dolgozta fel a témát „Az önkéntesség helyzete, lehetőségei: Ballószög település közösségi és kulturális életében” címmel. Az igényes, feltáró, elemző írás értékes tapasztalatokat foglal össze az önkéntességgel kapcsolatban. A szakdolgozat szakmai fontossága és települési értékesége inspirált bennünket,

mentorcsoportunk szakemberei saját települési partnereik, önkéntes segítők társaságában vettek részt. Így a jó példákat, tapasztalatokat közvetlenül az érintettek bevonásával ismerhettük és beszélhettük meg. A műhelyprogram fókuszában az a szemlélet állt, hogy a helyi közösségi élet alapvetően az ott élők közös ügye. A jó közösségek élhetőbbé tehetik a települést. A közművelődési szakemberek és a közösségben vagy egyénileg kapcsolódó önkéntesek együtt lehetnek eredményes formálói a helyi közösségi művelődésnek.

A bemutatott ballószögi példa legfontosabb tanulságai:

- „A közösségfejlesztés célja a kulturális életben való részvétel aktivizálása, a szerepvállalásra ösztönzése. A folyamattal fejlődik az egyén, erősödik a közösség identitása.”
- Az önkéntesség egyaránt hasznos a közösség és az önkéntes számára. Az önkéntesek közösségi szereplőkké válnak, ezáltal fejlődik a közösség humánerőforrása.
- Az önkéntesek a feladatok végzése során bővítik kapcsolati hálójukat.
- A három legjellemzőbb pozitív hatás az önkéntesekre: az egyéni hasznosság érzése, az önbecsülés növelése és a társas kapcsolatok építése. Motivációik jellemzően altruisták, legfontosabb számukra a segítségnyújtás.
- Az interjúalanyok mind „kulcsemberek”, a közösségek mozgatórugói. A nyugdíjasoknál a szellemi és fizikai frissesség, a sportegyesületnél és ifjúsági csoportnál az önmegvalósítás a mérvadó.
- A válaszok szerint leginkább az idő hiánya szab gátat a helyiek bekapcsolódásának.⁸

A hallottak alapján a résztvevők szerint az önkéntesség kulcsszavai az emberközpontúság, a családiasság, a diverzifikáció, a kapcsolódások, a példaadás, a közös öröm és a megbecsültség. Az előadást követő műhelymunkában a megvalósult rendezvényekre utaló tárgykompozíciók alapján mutatkoztak be a települési önkéntes közösségek. Beszélgetésünk során az alábbi témákat dolgoztuk fel:

hogy a következő évben szakmai műhelyt rendezzünk a témában a mentorcsoport tagjai és saját települési partnereik részvételével, amelyet 2026. április 16-án tartottunk Ballószögön.

A hat településről 26 fő vett részt a találkozón: ballószögi, kunbaracsi, orgoványi, jakabszállási, fülöpjakabi és szentkirályi közművelődési szakemberek és önkénteseik. Nagy Gabriella, a program házigazdája – egyúttal mentorcsoportunk tagja – tartotta meg a nyitó előadást.

⁸ A fenti hat megállapítás Nagy Gabriella „Az önkéntesség helyzete, lehetőségei: Ballószög település közösségi és kulturális életében” című, 2025-ös szakdolgozatából származik, amelyet a Szegedi Tudományegyetemen írt.

Milyen események kapcsolják össze a települési közösségeket, a szakembereket és az önkénteseiket? Ki miért vállal önkéntes munkát? Mit adok a közösségnek – és mit kapok tőlük?

Mitől válhat fontossá az egyén számára az önkéntesség? (Motiváció)

- Közösséghez való tartozás, közös élmények igénye.
- Fontosságérzet, segítségnyújtás, tenni akarás.
- Új tapasztalatok, készségek megszerzése, kíváncsiság, sikerélmény igénye.

Mi tarthat vissza a csatlakozástól? (Akadályok)

- Időhiány.
- Önbizalomhiány, félelem a kudarctól vagy az ismeretlentől.
- Az online tér elszigetelő hatása.
- A „megszólitás” hiánya és a generációs különbségek.

Mit tehet egy intézmény, hogy az önkéntesség vonzó legyen? (Lehetőség, feladat)

- Előzetes bevonás, a programok közösségi tervezése.
- Helyzetbe hozás, bizalom, a lehetőségek bemutatása.
- Személyes megkeresések, amelyek a meglévő kompetenciákra építenek.
- A pozitív példák láttatása a helyi nyilvánosságban és a visszacsatolás (köszönet kifejezése).

Hogyan hívnátok be új embereket? (Hívószavak)

- „Értékes az, amit tudsz! Támogasd a közösségünket a tudásoddal!”
- „Ha egy jó közösségben szeretnél tevékenykedni, mi szívesen látunk!”
- „Erős férfiak segítségére van szükségünk! Nagy támogatás lenne, ha te is eljönnél!”
- „Bújj a bőrömbbe / Legyél a helyemben!” – egy feladat kipróbálásának felajánlása.

A Közkincs mentorcsoport számára a szakmai műhely kiváló lehetőséget adott a tapasztalatok megosztására, partnereink értékes önkéntes munkájának nyilvános elismerésére, valamint a szakemberek és önkéntesek közötti kapcsolat erősítésére.

IKSZ – AKTOR / Iskolai közösségi szolgálat, mint részvételi lehetőség⁹

A Hart-modell, mint a programot megalapozó szakmai háttér. A Magyarországon 1991 óta érvényben lévő Gyermekjogi Egyezmény¹⁰ kimondja, hogy minden gyermeknek (18 év alatti személynek) joga van részt venni az őt érintő ügyekben. A gyerekek számos területen bekapcsolódhatnak a döntéshozatalba: családi, iskolai, helyi vagy akár országos szinten, valamint különböző programokban és projektekben is. Roger Hart az UNICEF Innocenti Kutatóközpontjának 1992-es tanulmányában nemzetközi példák segítségével mutatta be a gyermekek és fiatalok részvételi lehetőségeit. Munkájában összegzi a gyermeki részvétel és szerepvállalás területeit, feltételeit és jelentőségét, legismertebbé azonban a részvételi szinteket bemutató létramodell tette.¹¹ Hart (1992) a Sherry Arnstein (1969) által a felnőttek állampolgári részvételére alkalmazott létra-metaforát vette alapul, amelyet új kategóriákkal egészített ki.

E modell hasznos útmutató lehet mindazok számára, akik gyermekek és fiatalok projektmunkában való részvételével foglalkoznak, vagy szeretnék megérteni a különbséget a gyerekek munkába fogása és valódi bevonása között.

A felnőttek gyakran hajlamosak alábecsülni a gyerekek képességeit a döntésekben való részvétel terén, miközben sok esetben szívesen alkalmazzák őket különféle célok elérésére. Előfordul az is, hogy a felnőttek olyan projekteket szerveznek és irányítanak, amelyekben a gyerekek előre meghatározott szerepek szerint, kötött szabályok mentén vesznek részt. Ezen alkalmak sokszor pozitív élményt nyújtanak mind a gyerekeknek, mind a felnőtteknek. A gyermeki részvételről legtöbbször olyan színházi produkciók, táncbemutatók, sportprogramok vagy rajzversenyek jutnak eszünkbe, amelyeknek ők a főszereplői. Ezekkel nincs probléma addig, amíg nem próbálnak többnek látszani annál, mint amik valójában, és ez minden résztvevő számára egyértelmű. A probléma ott kezdődik, amikor a gyerekek részvétele

⁹ Az „IKSZ” és az „ikszes” kifejezések bevett szóhasználat az Iskolai Közösségi Szolgálattal, illetve a szolgálatot teljesítő diákokkal kapcsolatban. Aki az önkéntességben kicsit is érintett, ismerős számára, hisz gyakran innen érkeznek a fiatalok további önkéntes munkára. Az „IKSZ-AKTOR” cím az X-Faktor mára már a köztudatba ágyazott kifejezésre rímel. Esetünkben azonban nem a „nem ismert tartományra” utal, hanem az IKSZ-es, mint cselekvő, vagy az őket aktivizáló cselekvő: AKTOR fogalmára.

¹⁰ 1991. évi LXIV. törvény a Gyermek jogairól szóló, New Yorkban, 1989. november 20-án kelt Egyezmény kihirdetéséről.

¹¹ Magyarországon megjelent a Hintalovon Gyermekjogi Alapítvány gondozásában összeállított „A gyermekek részvételének fokozatai Hart létra-modellje alapján” című összefoglaló tanulmányban, 2018-ban, Németh Barbara és Varga-Sajbán Dóra gondozásában (Németh – Varga-Sajbán 2018).

manipulációvá válik, a gyermek tárgyiasul, és felhasználják. Hart (1992) a részvétel különböző fokozatait két nagy csoportra osztotta: az egyikben a gyerekek részvételének látszata jelenik meg, valódi bevonódás nélkül (3. ábra, zöld színnel jelölve), míg a másikban tényleges részvétel és szerepvállalás valósul meg (3. ábra, pirossal jelölve).

Hart (1992) hangsúlyozza, hogy a létramodell nem kizárólag a minőséget mutatja, ezért nem minden esetben a legfelső fokozat tekinthető a legjobb megoldásnak. Ez nagymértékben függ a gyermek érintettségétől, életkorától és fejlettségi szintjétől. Nem szükséges, hogy minden gyermek minden helyzetben a legmagasabb szinten kapcsolódjon be egy programba. Különböző élethelyzetekben más-más gyerekek eltérő mértékben szeretnének részt venni vagy felelősséget vállalni. A legfontosabb alapelv a választás lehetősége: olyan programokat kell kialakítani, amelyek biztosítják, hogy a gyerekek saját képességeikhez mérten a lehető legmagasabb szinten vehessenek részt bennük. Ehhez minden esetben mérlegelni szükséges, hogy az adott helyzetben milyen módon tudnak a gyerekek valóban és érdemben bekapcsolódni.

3. ábra. A gyermekek és fiatalok részvételi lehetőségeinek fokozatai



Forrás: Saját készítésű ábra Hart (1992) modellje alapján.

Az, hogy a részvétel mely fokozatáról beszélhetünk, Hart (1992) modellje és a hazai gyermekjogi gyakorlat (Stáhly 2019) szerint, az alábbi tényezőkön múlik:

1. A gyermekek megértik a projekt célját.

2. A gyermekek értik saját szerepüket.
3. Van választásuk eldönteni, hogy részt vesznek-e a projektben azután, hogy azt elmagyarázták nekik.
4. Szerepük vagy jelentőséggel bír vagy csupán manipulatív, dekoratív.
5. Visszajelzést kapnak arról, hogy ki és miért hozta a döntést, illetve hogyan használták fel az ő hozzájárulásukat.
6. A felnőttek vagy a gyermekek a kezdeményezők.
7. A döntéshozatalban milyen súlyt kap a véleményük, mennyire valósul meg a felnőttek és gyerekek partnersége.
8. Mindez a közösség számára, kifelé is érthető.

Ifjúsági közösségfejlesztés Tatán – csoportos mentorálási folyamat. A tatai székhelyű Magyar Zoltán Népfőiskolai Társaság az elmúlt években sikeresen szólította meg a településen tanuló és élő középiskolás fiatalokat. Tata Város Önkormányzatával és a helyi Diákönkormányzattal (TAVIDÖK) közösen 2025-ben már 8. alkalommal szervezték meg az IKSZ BÖRZE rendezvényüket, mellyel az érettségihez kötelező 50 órás Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ) teljesítésében nyújtanak segítséget a diákoknak – velük együtt pedig a helyi középiskoláknak és a fogadó szervezeteknek is.

A tartós partneri együttműködés új szintre emelkedett, amikor az iskolai közösségi szolgálatosok részéről felmerült az igény, hogy további önkéntes munkát végezzenek a helyi közművelődési szolgáltatóknál. Mivel a Népfőiskolai Társaság küldetésében kiemelt helyen szerepel az állampolgári részvétel támogatása, a szervezet szakmai munkatársai tudatos közösségfejlesztő folyamatot indítottak el a fiatalokkal. Ehhez hívták segítségül a KözösÉrték Egyesület mentorprogramját.

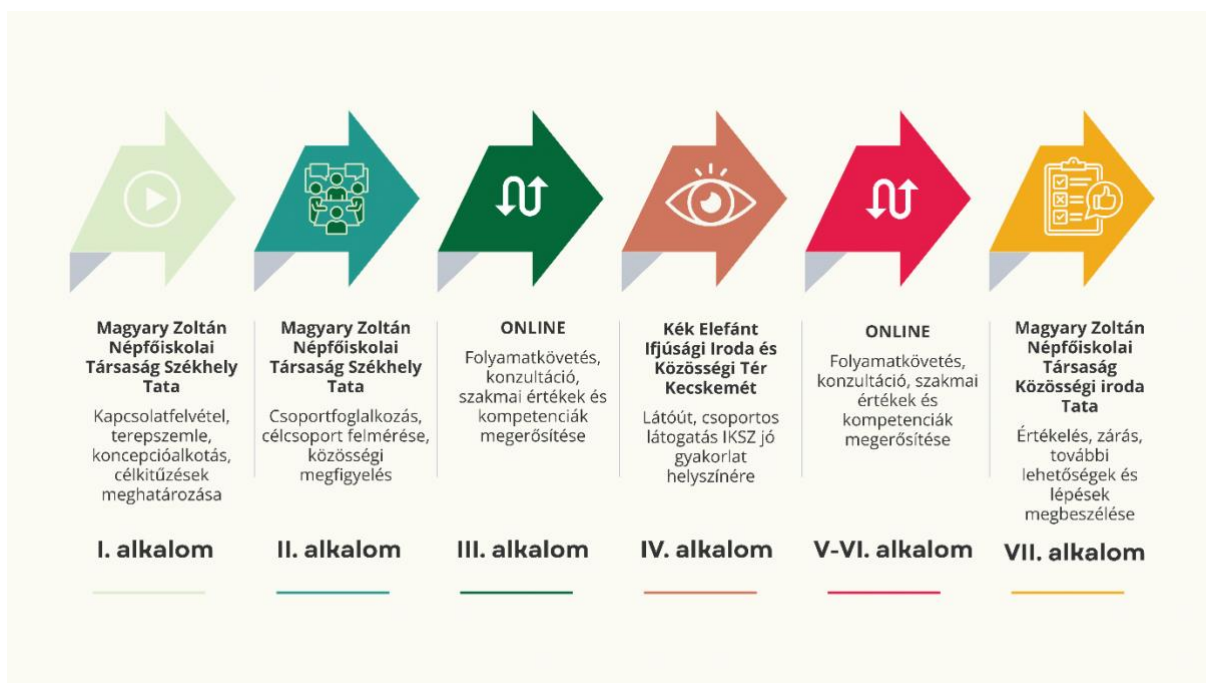
A mentorálás folyamata. A csoportos mentorálásra önkéntesen jelentkezett a szervezet, melynek három munkatársával, továbbá a diákönkormányzat, illetve a helyi ifjúsági közösség egy-egy képviselőjével terveztük végig vinni a fejlesztési folyamatot. Alkalmanként bekapcsolódtak IKSZ-partnerszervezetek képviselői is, de a fejlesztő csapat törzsét a Népfőiskolai Társaság munkatársai, illetve a diákok képviselői alkotják.

A folyamat során a mentoráltak vállalják a helyi ifjúsági közösségfejlesztő tevékenység megvalósítását, a mentor pedig őket, mint aktorokat támogatja – tehát közvetlenül nem vesz részt a közösséggel végzett munkában. Hét, jó előre egyeztetett alkalommal kerül sor személyes találkozóra, illetve közös csoportmunkára, ezen kívül igény szerint csoportos vagy

egyéni online konzultáció is elérhető (Teams-felületen, Messenger-csoportban, mobilon vagy e-mailen).

A mentorált csoport alapvetően azzal a rövid távú, 4-6 hónap alatt teljesíthető céllal indult, hogy a fiatalok meglévő lelkesedését, ötleteit, erőforrásait valamilyen produktív, gyakori és gyors visszacsatolással megerősíthető tevékenység(ek)be csatornázza be. Előfelvetésünk az volt, hogy a rendszeres aktivitás és a feladatok közös végrehajtása segíti a közösségépítést. Közös beszélgetéseink során ehhez keressük a formákat, a korszerű lehetőségeket, illetve ezek tanulságait dolgozzuk fel.

4. ábra. Ifjúsági közösségfejlesztés Tatán – a csoportos mentorálási folyamat ütemterve



Forrás: Saját készítésű ábra.

A mentorálás során használt módszerek:

- SWOT-analízis: a kiinduló helyzetben rejlő belső gyengeségek és erősségek feltárása, illetve a külső lehetőségek és veszélyeztető körülmények meghatározása.
- Közösségfejlesztés alapjai: helyzetfelmérés, megfigyelés – cselekvők egybegyűjtése – értékek és feladatok meghatározása – cselekvők közösségi szerepvállalása – partnerek feltérképezése, bevonása – megvalósítás – közös értékelés.
- Közösségi részvétel szintjeinek modellezése: tájékoztatás – konzultáció – bevonás – együttműködés – felhatalmazás.

A csoportos mentorálás előnye. A mentorálás folyamatában jelentősége lehet, hogy a konzultációk során nemcsak egy-egy egyéni visszajelzés alapján haladhattunk, hanem használhattuk és adott esetekben ütköztethettük is a mentorált csoport tagjainak eltérő álláspontjait, véleményét. Ennél is fontosabb a társas támogatás, a közösen bejárt út. Alapvető fontosságú hangsúlyozni, hogy esetükben is a mentor csupán egyfajta katalizátor, aki a folyamatokat közvetlenül nem irányítja, de támogató jelenlétével mindvégig erősíti a közösségfejlesztőket. Ennek köszönhetően a fejlesztés sikere és az elért eredmények teljes egészében a résztvevőket illetik, döntéseik pedig valódi autonómiát tükrözve, önállóan születnek meg.

Várt eredmények. Négy várt eredményt fogalmaztunk meg:

- A résztvevők önálló, tudatos fejlesztőkké válnak.
- Közös ifjúsági projektek valósulnak meg.
- Erősödik a bizalom a fiatalok és a kulturális szakemberek között.
- A részvétel különböző fokozatait megismerve és kipróbálva önálló programokat és közösséget (klubot) szerveznek a résztvevő fiatalok.

Tapasztalatok. Az IKSZ által motivált fiatalok esetében a közösségfejlesztés afféle csapatépítési folyamat, mely már közvetlenül az intézménybe lépés pillanatától kezdetét veszi. Bár az iskolai közösségi szolgálat és az önkéntesség között jelentős motivációs és jogi különbségek feszülnek, a két terület metszete közös értéket teremt mind a diák, mind a befogadó intézmény számára. A csapatban végzett munka nemcsak megnöveli az elvégzendő feladat hatékonyságát, de biztonságérzetet is ad. A csapatépítés esetükben is olyan tudatosan tervezett és szervezett folyamat volt, amelynek célja a csoporttagok közötti együttműködés fejlesztése, a bizalom erősítése, valamint a szervezeti és közösségi működés hatékonyságának növelése. A csapatépítő folyamatok középpontjában a kommunikáció, az együttműködési készségek fejlesztése, a közös célok kialakítása és a csoportkohézió erősítése áll. Jelen kontextusban kiemelt jelentőséggel bír a csoportbizalom és az elköteleződés szintjének növelése is.

A csapatépítő tevékenységek számos egyéni és szervezeti szintű pozitív hatással járhatnak.

Legfontosabb funkcióik az alábbiakban foglalhatók össze:

- elősegítik a kapcsolati háló erősödését és a munkatársi kapcsolatok elmélyülését;
- támogatják a hatékonyabb személyközi kommunikáció kialakulását;
- javítják az együttműködési készségeket és a csoporton belüli koordinációt;

- hozzájárulnak a szervezeti célokkal és értékekkel való azonosuláshoz;
- növelik a feladatvégzés eredményességét és a munkafolyamatok hatékonyságát;
- segítik a résztvevők rejtett kompetenciáinak felismerését és fejlesztését;
- erősítik a felelősségvállalást és az aktív részvételt;
- kedvezően befolyásolják a szervezeti klímát és a munkahelyi légkört;
- fejlesztik az alkalmazkodóképességet és a problémamegoldó készségeket; valamint
- ösztönzik a kreatív és innovatív gondolkodást.

Ideális esetben a csapatépítés nem önmagáért valósul meg, hanem szervesen kapcsolódik a szervezet küldetéséhez, stratégiai céljaihoz és közösségi működéséhez.

A csapat működését alapvetően három meghatározó tényező strukturálja: a közösen elfogadott célok, az ezek elérésére irányuló közös törekvések, valamint az egyértelmű normák és szabályrendszerek. Egy új csoport kialakulása során kiemelt jelentőségű az ismerkedési szakasz, amelyet a szerepek, pozíciók és belső erőviszonyok fokozatos kialakulása követ.

A csoportdinamikai folyamatok nyomon követése a közösség fejlődése szempontjából alapvető fontosságú. Ennek érdekében indokolt lehet a csoportszerkezet rendszeres vizsgálata, például szociometriai módszerek alkalmazásával, amelyek képesek feltárni a kapcsolati mintázatokat, a periférikus helyzeteket vagy a központi szerepeket.

A Tuckman-féle csoportdinamikai modell

A csoportfejlődési folyamatok értelmezésében meghatározó szerepet tölt be Bruce Tuckman (1965) csoportdinamikai modellje, amely a csoport működésének öt egymást követő szakaszát különíti el:

Csoportalakulás (forming): az orientáció és az ismerkedés időszaka, amelyben a tagok feltérképezik a csoport működését és saját szerepüket.

Viharzás (storming): a szerepekért, státuszokért és befolyásért folytatott konfliktusok szakasza, ahol gyakran jelennek meg nézeteltérések és feszültségek.

Normaképzés (norming): a közös normák, szabályok és együttműködési keretek kialakulásának periódusa.

Teljesítés (performing): az érett csoportműködés szakasza, amelyet hatékony együttműködés és magas szintű feladatorientáció jellemez.

Újraformálódás (re-forming): a csoport átalakulásának időszaka, amely új tagok érkezése, tagcserék vagy szervezeti változások következtében alakulhat ki.

A tatai ifjúsági csapat a mentorálás jelenlegi szakaszában már elérte a *normaképzés* fázisát. Közösségi aktivitásuk az ifjúsági részvételt mérő nyolcfokú skála alapján a „6. Közös döntéshozatal a fiatalokkal” lépcsőfokon áll, pontosabban halad dinamikusan előre.

ÖSSZEGZÉS ÉS KONKLÚZIÓ

A tanulmányban bemutatott mentori folyamatok, a Látóút módszertana és az esettanulmányok együttesen igazolják, hogy a közösségi művelődés hatékonysága a szakmai tudatosság és a társadalmi bázis bevonásának egyensúlyán alapul. A mentorálás, mint katalizátor alkalmas a szakmai elszigetelődés oldására, az innovatív „jó gyakorlatok” horizontális terjesztésére és a fiatal generációk megszólítására.

A tanulmányban vizsgált folyamatok rávilágítanak, hogy a közművelődési célú önkéntesség sikerének kulcsa a személyre szabott mentorálás és a valós részvételi lehetőségek biztosítása.

A KözösÉrték Egyesület gyakorlata igazolja, hogy a 21. századi közösségépítésben az önkéntesség már nem csupán eseti segítségnyújtás, hanem a szakmai szocializáció szerves része és a közösségi művelődés nélkülözhetetlen „harmadik pillére”, a kezdeményezőkézség és a cselekvőképesség mellett.

Az esettanulmányok tanulsága szerint az Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ) keretében megjelenő „kötelező” jellegű részvétel a mentori katalizáció hatására képes átfordulni belső indíttatású, hosszú távú önkéntes elköteleződéssé. A Hart-féle részvételi létra magasabb fokai — a közös döntéshozatal és a fiatalok általi kezdeményezés — csak ott érhetőek el, ahol a szakmai háttérszervezet kész a „felhatalmazó” típusú mentorálásra.

Összegzésként megállapítható, hogy a 2026-ban kiteljesedő mentorálási ciklusok olyan fenntartható modellt kínálnak, amelyben az önkéntes munka értéke nem csupán a megvalósult rendezvények számában, hanem a helyi társadalom cselekvőképességének, a szakmai identitásnak és a helyi kulturális identitásnak a megerősödésében mérhető. A tudatos kompetenciafejlesztés így nemcsak az egyéni karrierutat, hanem a települések életminőségét is érdemben javítja, az Egyesület küldetése pedig az önkéntes kultúra fejlesztésének hiteles példájává válik.

IRODALOM

1991. évi LXIV. törvény a Gyermek jogairól szóló, New Yorkban, 1989. november 20-án kelt Egyezmény kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100064.tv> Letöltve: 2026.05.24.

Arapovics Mária (2016): *A közösségfejlesztés alapfogalmai és a kulturális közösségfejlesztés paradigmái*. Budapest: ELTE Társadalomtudományi Kar.

Arapovics Mária – Vercseg Ilona (szerk.) (2018): *Közösségfejlesztés és közösségi munka*. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem.

Arapovics Mária (szerk.) (2018): *Kulturális közösségi mintaprojektek*. Szentendre: Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Múzeumi Oktatási és Módszertani Központ (Cselekvő Közösségek).

Sherry R. Arnstein (1969): A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4) pp. 216-224.

DOI: <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>

Roger A. Hart (1992): *Children's Participation: From Tokenism to Citizenship*. UNICEF International Child Development Centre.

Kuti Éva (2014): *Mire jó az önkéntesség?* Budapest: Önkéntes Központ Alapítvány.

Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület (2025): *Közművelődési mentorálás – A Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület közművelődési mentorprogramja*. (Szakmai dokumentáció/Kézikönyv).

Nagy Gabriella (2025): *Az önkéntesség helyzete, lehetőségei: Ballószög település közösségi és kulturális életében*. MA szakdolgozat. Szeged: Szegedi Tudományegyetem.

Nemzeti Önkéntes Stratégia 2011-2020.

Németh Barbara – Varga-Sabján Dóra (2018): *A gyermekek részvételének fokozatai Hart létra-modellje alapján*. Összefoglaló tanulmány. Budapest: Hintalovon Gyermekjogi Alapítvány.

Stáhlly Károly (szerk.) (2019): *Gyermekek részvétel a gyakorlatban: Kézikönyv a gyermekek véleménynyilvánítási és részvételi jogának megvalósításához*. Budapest: Hintalovon Gyermekjogi Alapítvány.

Bruce W. Tuckman (1965): *Developmental sequence in small groups*. *Psychological Bulletin*, 63(6) pp. 384-399. / Magyarul megjelent: Bakacsi Gyula (2015): *Szervezeti magatartás*. Budapest: Aula Kiadó.