



## Módszertani fejlesztések

### Áttekintés a munkacsoportok módszertani munkájáról

BOGNÁR Noémi Erika – BOGNÁRNÉ LOVÁSZ Katalin –  
JÁVORKA Brigitta – TÓTH Máté

Egy évvel ezelőtt, 2016 szeptemberében indult a *Cselekvő közösségek – aktív közösségi szerepvállalás EFOP-1.3.1-15-2016-00001* elnevezésű uniós projekt a kistelepülések közösségi szerepvállalásának erősítésére, a települések önkormányzatai, kulturális intézményei és a lakosság közötti kapcsolatok és az együttműködési kultúra fejlesztésére. A projekt végrehajtásában közreműködő múzeumi, közművelődési és könyvtári konzorciumi\* partnerek a megvalósíthatósági tanulmányban hat hónapos módszertani fejlesztési folyamat lebonyolítását vállalták. A fejlesztés első elemeként a partnerek által delegált szakértőkből álló munkacsoportok a közösségi kezdeményezések, közösségfejlesztési és önkéntes folyamatok támogatásának érdekében áttekintették a hazai és nemzetközi gyakorlatokat, és ezek alapján kidolgozták a módszertanokat. A közös fejlesztő munka a következő hat tématerület módszertani segédleteinek kidolgozására irányult:

- a. Közösségfejlesztési, közösségi tervezési módszertanok, jó gyakorlatok összegyűjtése a múzeumokban, könyvtárakban és közművelődési intézményekben, közös, adaptálható módszertan kidolgozására.

---

\* A *Cselekvő közösségek-aktív közösségi szerepvállalás* kiemelt projekt megvalósítója: a Szabadtéri Néprajzi Múzeum, az NMI Művelődési Intézet Közhasznú Nonprofit Kft. és az Országos Széchényi Könyvtár konzorciuma.

- b. A közösségfejlesztési folyamatok eredményét és hatékonyságát bemutatni képes mérési és értékelési modell kidolgozása.
- c. A mentorálási folyamathoz kapcsolódó minőségbiztosítási rendszer kidolgozása.
- d. Intézményi önkéntességi módszertanok, jó gyakorlatok összegyűjtése a múzeumokban, könyvtárakban és közművelődési intézményekben, és a közös, intézményi önkéntességi gyakorlatok egységes módszertanának kidolgozása.
- e. A társadalmiasított intézményi működés modelljeinek összegyűjtése a múzeumokban, könyvtárakban és közművelődési intézményekben, a társadalmiasított intézményi működés egységes módszertanának kidolgozása.
- f. A mélyszegénység közösség általi enyhítése, romák bevonása témájú esélyegyenlőségi tapasztalatok, hazai és külföldi jó gyakorlatok összegyűjtése a múzeumokban, könyvtárakban és közművelődési intézményekben, közös, intézményi esélyegyenlőségi gyakorlatok egységes módszertanának kidolgozása.

A folyamat második elemeként a módszertani fejlesztésben részt vevő szakemberek (a projekt szakmai megvalósítói, a konzorciumi partnerek által delegált külső szakértők) találkozására és megbeszélésére került sor kétszer egynapos módszertani szakmai műhely keretében.

A projekt feladatainak többsége szoros kapcsolatban áll a módszertani fejlesztéssel, részben annak eredményeire épít. A projekt által felállított mentorhálózat a leírtakat a gyakorlatban is alkalmazni fogja a társadalmiasítás folyamatára vállalkozó intézményekkel, „*A helyi identitás és kohézió erősítése*” TOP-5.3.1-16 és TOP-6.9.2-16 számú pályázatok nyerteseivel, valamint egyéb településekkel való együttműködése során. A módszertani anyagok szakmai háttérrel, elméleti és gyakorlati segítséget nyújtanak a települések, kisebb közösségek tagjainak, szakembereinek, intézményeknek, szervezeteknek helyi közösségfejlesztő programjuk megvalósításához. A projekt szakmai megvalósítása során a konzorciumi partnerekkel együtt összesen 360 település (településrész) módszertani fejlesztéssel való elérését és 54 intézmény „társadalmiasítását” vállaltuk. A projekt további indikátora a 420, kulturális intézményben dolgozó szakember közösségi fejlesztésre irányuló képzéseken való részvétele is. A képzések kidolgozása során a fejlesztők felhasználják és a tananyagba is beépítik az elkészült módszertani anyagokat, ahogy az a mentorok belső képzése során már megtörtént.

Mivel a módszertani alapozás a projekt meghatározó része, ezért erre a munkára a projekt legelején került sor. A konzorciumi partnerek abban állapodtak meg, hogy a hat területtel összhangban munkacsoportokat hoznak létre. A munkacsoportokba mindhárom kulturális terület (könyvtár, múzeum, közművelődés) olyan képviselőit meghívták, akiknek a szakterülete, szakértelme segítheti a kitűzött célok megvalósítását. A szakértők között egyetemi oktatók, gyakorlók szakemberek és a szakmai szervezetek képviselői voltak, és természetesen a projekt munkatársai is mindvégig aktívan részt vettek a munkában. Az első munkacsoport-ülések 2016. szeptember végéig lezajlottak, a csoportok az ezt követő két hónapban még négy-négy alkalommal találkoztak.

A munkacsoportok a módszertani fejlesztési célokat lefedő következő hat témában alakultak meg:

1. Közösségfejlesztés – módszertan – fogalom-meghatározó munkacsoport,
2. Kutatás-fejlesztés, mérés és értékelés munkacsoport,
3. Mentorálás, minőségbiztosítás munkacsoport,
4. Intézményi önkéntesség módszertani munkacsoport,
5. Intézmények társadalmiasítása munkacsoport,
6. Mélyszegénység, esélyegyenlőség munkacsoport.

### **1. Közösségfejlesztés – módszertan – fogalom-meghatározó munkacsoport**

Ennek a munkacsoportnak a fogalmak tisztázása és a közösségfejlesztés módszertani kérdéseinek leírása volt a feladata, amelynek eredményeképpen hiánypótló módszertani kiadványt sikerült létrehozniuk. A Nemzetgazdasági Minisztérium munkájának támogatására először azokat a fogalmakat tisztázták, amelyek elengedhetetlenek voltak „*A helyi identitás és kohézió erősítése*” TOP-5.3.1-16 és 6.9.2-16 számú pályázatok kiírásához. Ebben az első körben tizen-négy fogalmat kellett úgy meghatározni, hogy az a leendő pályázók számára is egyértelmű legyen.

A *Cselekvő Közösségek* projektben megközelítőleg hetven, a munkacsoportok tagjai által definiált fogalmat gyűjtöttek össze és bibliográfiát állítottak össze a fogalmakhoz. Sok esetben új fogalmi meghatározásokra volt szükség, amelyhez egységesíteni kellett a különböző szakterületek eltérő látásmódját (ahogy például a közösségszervezés, kulturális közösségfejlesztés, közösségi kiállítás esetében; a kulturális

közösségfejlesztés fogalmát egy település vagy településrész fejlesztésére vonatkozó folyamat kontextusában különösen bonyolult definiálni.)

A munka második fázisában meghatározták a közösségfejlesztési folyamat elemeit a közösségi felméréstől kezdve a közösségi eredmények bemutatásáig. A módszertani útmutatóba bekerültek a definíciók, a kulcsfogalmak, a feltételrendszer, a szükséges tartalmi összetevők, az alkalmazott eszközök és módszerek, a várható eredmények és a kimenet, valamint a szakirodalmi ajánlások internetes forrásokkal. Két fogalom különösen hangsúlyos szerepet kapott: a közösség és a részvétel. A közösség építése több fázison keresztül valósul meg, a részvétel alapja pedig az aktivitás, amelynek több szintje lehet.

A kiadvány témái között szerepel még: a közösségfejlesztés folyamata, közösségi felmérés, helyzetfeltárás és tervezés, közösségi cselekvési terv, közösségi akciók, kulturális programok, a kulturális intézmények bevonása, partneri együttműködések és a közösségi eredmények bemutatása. Az együttműködések esetében külön kiemelték azokat a folyamatokat, amelyekben az intézmények is érintettek.

Az útmutatóban leírt helyzetelemzési folyamat első lépése a közösségi interjú elkészítése, amely a lakosság megszólításának és bevonásának egyik alapvető módszere. Ez tulajdonképpen a helyi közérzetre, az egyén és a közösség kapcsolatára, a helyi identitás tartalmára, a közösségi fejlesztési elképzelésekre és a cselekvési kapacitásra kérdező négy szemközti beszélgetés.

A második lépés a közösségi beszélgetések, a közösségi interjúk során szerzett tapasztalatok, feltárolt értékek és közösségi problémák nyilvánosságra hozatala, közösségivé tétele és megbeszélése. A közösségi beszélgetés(ek) a meghívott interjúalanyok és az általuk bevont szomszédok, ismerősök, valamint a helyi intézmények képviselőinek körében történik a közösségfejlesztő vezetésével.

A harmadik lépés a közösségi felmérés, amely ún. „ajtótól ajtóig” történő, a helyi lakosok aktív részvételével megvalósuló közösségfejlesztő, aktivizáló módszer, amelyen keresztül mindenki megszólításra (bevonásra) kerül a településen, és szélesedik a közösségért cselekvők köre.

Ezután következik a helyi cselekvési terv kidolgozása. A közösségi felmérés eredményeire épülő terv nemcsak a településen élők szükségleteit, saját jövőjükre, településükre vonatkozó elképzeléseit tartalmazza, hanem a lakosok is aktív szerepet is vállalnak a terv megvalósításában.

A munkacsoport célja olyan közérthető segédlet elkészítése volt, amely alapján a mentorok könnyen megértik a közösségfejlesztés lényegét, és képesek a közösségek támogatására. Az útmutató „A helyi identitás és kohézió erősítése” TOP-5.3.1-16 és TOP-6.9.2-16 felhívások mellékleteként a nyertes települések, a helyi közösségek, intézmények, szervezetek számára nyújt módszertani-szakmai támogatást a pályázat tervezésének és megvalósításának időszakában. A kötet végén található *Fogalomtár* a közösségfejlesztés folyamatának, lépéseinek korrekt értelmezéséhez szükséges definíciókat tartalmazza (mint például: állampolgári kompetencia, helyi identitás, közösségi tanulás vagy művelődő közösség stb.).

A közösségfejlesztési módszertani útmutató létrehozásában részt vettek: *Arapovics Mária, Balázs-Legeza Borbála, Beke Márton, Bereczki Ibolya, Brüll Edit, Csonka-Takács Eszter, Csordás Izabella, Darvas Ágnes, Farkas Gabriella, Fehér Miklós, Gulyás Gabriella, Gyenes Zsuzsa, Harkai Nóra, Kajári Gabriella, Kleisz Teréz, Ládi László, Németh Lilla, Péterfi Ferenc, Tóth Máté, Varga Katalin és Vercseg Ilona.*

## 2. Kutatás-fejlesztés, mérés és értékelés munkacsoport

Ebben a munkacsoportban szintén a négyféle szakterület képviselői ültek egy asztalnál: könyvtárosok, muzeológusok, közművelődési szakemberek és közösségfejlesztők. Az első megoldandó kérdés az volt, hogy mi és hogyan mérhető a közösségfejlesztési folyamatban, hiszen vannak olyan tényezők, amelyek túlmutatnak a számszerűsíthető eredményeken (bizalom, cselekvés, kezdeményezés, szolidaritás).

A közösségfejlesztési folyamat hatással van az egyénekre, a közösségre és a helyi intézményekre is. A mérést ezért több szereplő is végezheti: ezek közül egyik maga a közösség. Ugyanakkor a projekt megvalósítása során lesznek olyan kutatási tevékenységek, amelyeket a mentorok fognak elvégezni, míg más tevékenységeket pedig a kutatók. A projekt megvalósítói és a települési közösség számára is átláthatóak lesznek így a különböző folyamatok.

Az elkészült útmutató célja tehát, hogy a *Cselekvő közösségek* projekt és a TOP-5.3.1-16, valamint a TOP-6.9.2-15 felhívások támogatásával megvalósuló közösségfejlesztési folyamatok hatásának, eredményeinek mérése, értékelése során segítse a településeken dolgozó közösségfejlesztőket és az őket támogató mentorokat. Az útmutató ismerteti az adott települé-

sen, településrészen, mikrotérségben végbemenő közösségfejlesztési folyamatban (illetve az intézmények működésében) bekövetkezett és a változások követésére alkalmas módszereket, lépéseket. A kialakított módszertan a következőképpen épült fel:

### Helyzetfeltárás

Mi jellemezte a települést, amikor a folyamat elkezdődött, mihez képest kell mérni a változást? Hol helyezkedik el a település, milyenek a szociokulturális és gazdasági sajátosságok, milyen szintű a bizalom, a részvétel? Ezen kérdések megválaszolásához ad segítséget a módszertani útmutató első része. A helyzetfeltárás az egész mérés-értékelés folyamat alapja, hiszen erre lehet a továbbiakban építkezni. A célja az általános tájékozottság, helyismeret megszerzése, az adottságok, a lehetőségek, a korlátok és a helyi közélet szereplőinek megismerése. Fontos, hogy rendelkezésre álljanak olyan adatok, amelyek alapján meg lehet majd ítélni a változásokat. A helyzetelemzés többféle módszerrel végezhető: statisztikai adatok elemzésével, stratégiák, tervek, szabályzatok és egyéb dokumentumok megismerésével, a helytörténeti irodalom elemzésével, résztvevői vagy fókusz-csoportos megfigyelés segítségével, mentális térkép vagy interjúk készítésével. A módszerek alkalmazhatók önmagukban, de egyszerre többféle is használható a helyi adottságoknak megfelelően.

A statisztikai adatok begyűjtése történhet automatikusan, rendszeresen vagy időközönként. A Központi Statisztikai Hivatal évkönyvei vagy a STADAT című adatbázis jó kiindulópontot jelentenek, ezen kívül pedig lakossági és egyéb kérdőíves felmérések is adnak információkat. A stratégiákat, szabályzatokat, terveket az önkormányzatoktól és a helyi intézményektől érdemes begyűjteni. A helyismereti információkat a települési könyvtár helytörténeti gyűjteményéből célszerű kinyerni. A település megismeréséhez fontos az alapinformációk, alapadottságok, továbbá a civil szervezetek, a helyi nyilvánosság és a társadalmi tőke feltérképezése. A helyi nyilvánosság területei közé tartoznak a kommunikációs fórumok, a kapcsolatok, valamint a hozzáférés, részvétel, képessé tétel a nyilvános kommunikációban. A társadalmi tőke mérésére kérdőíves megkérdezést lehet használni a kapcsolatok, a részvétel és a bizalom kapcsán.

### A települési közösségfejlesztési folyamatok mérése és értékelése

A projektfeladatok értékelése mellett a közösségfejlesztési folyamat mérése ugyancsak fontos. A projekt mérése során számszerűsíthető adatok állnak rendelkezésre, azonban a közösségfejlesztési eredmények kimutatása sokszor nem fejezhető ki számokkal, pedig ezek jelentik a legnagyobb eredményeket a folyamatban. Kevésbé fejezhető ki számszerűsítve, ha változnak a kapcsolatok, fejlődik a tudás, nő a kompetencia, az önbizalom vagy a közösségeken belül növekszik a bizalom.

A közösségi módszerrel való mérés alapja a LEAP (skót) és a ZIPZAR (lengyel) tervezési-mérési modell, amelyet a módszertant megíró szakértők egészítették ki saját tapasztalataikkal. A fejlesztési folyamat követését és mérését külső és belső nézőpontból is érdemes megtenni. A külső perspektíva a mentor, a belső pedig a helyi emberek és a hozzájuk szorosan kapcsolható közösségfejlesztő szemszöge. A mentor dokumentálja saját fejlesztő munkáját is, amely segítséget nyújt a folyamat értékelésében. A kezdetekkor készített helyzetkép után háromhavonta haladási naplót, évente pedig éves értékelést készít. Az értékelésben olyan tényezőkre is kitér, hogy például miként változott bizonyos csoportokba bevont személyek vagy a rendezvényeken résztvevők száma. Elemzi, hogyan alakult az események szervezésében való részvétel vagy hányan mondták el véleményüket a közösségi beszélgetések során. A külső elemzés rendkívül hasznos, hiszen a belső nézőpontot tükröző dokumentumok mind a célok, mind módszertanuk tekintetében más jellegűek, mint a mentori dokumentumok. Ez a folyamat az elemzés, a tervezés és az áttekintés, értékelés szakaszait tartalmazza. Az elemzés szakaszában arra keresik a választ, hogy kijelöljék mi az a probléma, hiány vagy szükséglet, ami arra motiválja a csoportot, hogy cselekedjen. Fontos feltérképezni, hogy milyenek a kapacitásai, mik a rendelkezésre álló erőforrásaik, milyen egyéb lehetőségeik vannak a cselekvéshez, de az ellenható tényezőket sem szabad figyelmen kívül hagyni. A tervezés során a közösség kidolgozza a saját cselekvési tervét. Meghatározzák az elérni kívánt eredményeket, változásokat és az indikátorokat, amelyek megmutatják az eredményességet. A szükségletek (tudás, kapcsolat, anyagiak) leírása is ilyenkor történik meg. A cselekvési terv pedig a feladatokat, a határidőket, a felhasználható erőforrásokat és a feladat elvégzőjét írja le. A cselekvési terv megalkotása után kezdődik a

cselekvési szakasz. A tevékenységeket dokumentálni is kell a követés és a partnerek tájékoztatása, meggyőzése céljából is. Ezt a szakaszt követi az áttekintés és értékelés, amely a tevékenységi ciklus utolsó eleme. E fázis során át kell tekinteni az egész ciklust a probléma-meghatározástól a cselekvéssel bezárólag és a dokumentációval együtt. Az értékelést három szinten érdemes elvégezni a ZIPZAR modell alapján:

1. a konkrét, számszerűsíthető eredmények szintjén,
2. az egyéni tanulás szintjén és
3. a képesség tétel szintjén.

Maga a mérés-értékelés egy közös tanulási folyamat, amely beépül a közösségfejlesztési folyamatba.

### **A kulturális közösségfejlesztés hatására a településen működő könyvtári, közművelődési múzeumi intézmény társadalmiasítása során bekövetkezett változások követése**

A településen zajló közösségfejlesztési folyamat mellett fontos azt is mérni, hogy a helyi kulturális intézményekben milyen változások történnek ennek hatására, a helyiek milyen szinten kapcsolódnak be az intézmények életébe. Ebben a részben az intézményekben bekövetkezett változások mérése történik. Mérhetőek a változások a közösségi szempont megvalósulása kapcsán: a célokban, a stratégiában, a cselekvési/akciótervekben, az intézményi kommunikációs felületeken, a lakossági/partneri kapcsolatokban, az intézmény munkatársainak és a társadalmi környezet közösségfejlesztést, társadalmiasítást célzó érzékenyítésében, kompetenciafejlesztésében, az intézmény működésében.

### **Kutatás**

A projektben nemcsak a mentor és a helyi közösség méri fel a közösségfejlesztés eredményeit, hanem több olyan kutatásra is sor kerül, amelyeket külső vállalkozók bevonásával a konzorciumi partnerek végeznek. Ezek közül a legnagyobb volumenű egy 15 000 fős lakossági mintán, 300 településen elvégzett adatgyűjtés, amelynek elvégzésére a projekt ideje alatt kétszer (az elején és a végén) kerül sor, kérdőíves módszerrel.

*A Közösségfejlesztési folyamatok mérése-értékelése módszertani útmutató* létrehozásában és a munkacsoport alkalmakon aktív szerepet vállalt *Arapovics Mária, Barátné Hajdu Ágnes, Beke Márton, Bognár Noémi Erika, Farkas Gabriella, Fehér Miklós, Gyenes Zsuzsa, Juhász Erika, Ládi László, Molnár*

*Aranka, Németh Lilla, Petőné Vizi Valéria, Sotkóné Máté Krisztina, Tóth Máté és Varga Katalin.*

### **3. Mentorálás, minőségbiztosítás munkacsoport**

Ennek a munkacsoportnak a küldetése bizonyos szempontból más volt, mint a többié: az itt készült útmutató ugyanis nem a szakmai közönségnek és a külső partnereknek készült, hanem belső felhasználására. A projekt egyik indikátora egy országos mentorhálózat működtetése, mely igen komoly szakmai feladat, ezért a munkacsoportnak szüksége volt egy olyan dokumentumra, amely a hálózat működését szabályozza.

A munka során feltérképezték a mentori szerepet és az azzal járó felelősséget általánosságban, majd a projekthez kapcsolódó feladatrendszerrel a különböző szempontrendszerek metszéspontjában. A mentorok legfontosabb feladatai az intézményfejlesztéshez, közösségfejlesztéshez, projektfejlesztéshez, hálózatépítéshez, településfejlesztéshez, kutatáshoz, képzési és módszertan-fejlesztéshez kapcsolódnak. A feladatrendszerben nagy szerepe van az intézmények társadalmiasított működésre való felkészítésének. Ezért a munkacsoportnak szorosan együtt kellett működni a többi munkacsoporttal, illetve nyomon kellett követnie azok munkáját, hogy a kialakított módszertanokat hatékonyan be tudják illeszteni a gyakorlati munkába is. A dokumentumban helyet kapott egy *Fogalomtár* is, amely a mentorok munkájával kapcsolatos legfontosabb kifejezéseket rögzíti és magyarázza meg.

A mentorhálózat feladatrendszerének strukturálása megtörtént, három nagy kategóriára bontva: 1) a közösségfejlesztéshez kapcsolódó feladatok, 2) a társadalmiasításhoz kapcsolódó feladatok és 3) egyéb feladatok. A kategóriákon belül a feladatok jól áttekinthető, részletes bontásban szerepelnek.

Kialakították a mentori tevékenység dokumentációjának rendjét: heti tervet és heti jelentést készítenek, amelyben nyomon követhető a mentoráltakkal való közös munka fejlődése, valamint havi beszámolóban foglalják össze saját fejlődésük és nehézségeik (elakadási pontjaik) dokumentálását. A szakértők lefektették a szabadságolással, az útelszámolással, illetve az egyéb munkaügyi kérdésekkel kapcsolatos adminisztráció menetét, meghatározták a nem „megfelelőségek” kezelésének eljárásait is.

A projekt egy későbbi fázisában bevezetik az *Online vezetői irányítási és monitoring rendszert* (OVI-MOR), amely olyan online munkafelületet tartalmaz,

ahová a mentorok beszámolóikat és dokumentációjukat tölthetik fel. Az útmutató lényegében ennek az alapjait teremtette meg, hiszen a mellékletei közé olyan sablondokumentumok kerültek be, amelyek az OVIMOR-t megelőző időszakban egyszerű dokumentumként, később a rendszerben űrlapként kitölthetők, illetve a későbbiek során bevezetésre kerülő sablonokat tartalmazzák.

A projektszervezetben a koordinációs csoportok szerepe a mentorok munkájának irányítása, ellenőrzése és támogatása. Az útmutatóban ennek megfelelően az ő feladataikat is rögzítették, különös tekintettel a közöttük lévő együttműködésre. A három konzorciumi partner a mentorok adminisztrációs és szakmai támogatásának feladatát regionális bontásban osztotta el egymás között, vagyis mindegyik partner két régió mentorainak munkájáért felelős, de a munkáltatói jogokat a Szabadtéri Néprajzi Múzeum gyakorolja.

A hatékony szakmai támogatás érdekében havonta egyszer a teljes mentorhálózat szakmai műhelymunkán vesz részt, ahol a legfrissebb információk átadásán túl a mentorok feltehetik kérdéseiket, és megvitathatják problémáikat a szakmai közösséggel. A koordinátorok havi rendszerességgel látogatják a megyei irodákat, hogy egyeztessenek a helyi mentorokkal és támogassák munkájukat.

Az útmutató szabályozza a mentori munka betöltésének feltételeit: pl. közli egy a korábban elkészített álláshirdetés mintáját, valamint az interjúk struktúráját is meghatározza.

A mentorok a projekt során több alkalommal vesznek részt képzéseken, amelyek közül az első egy alapozó, kifejezetten a számukra fejlesztett, 120 órás speciális képzés volt.

A mentorok munkájukhoz a belső projektszervezet koordinációs csoportjainak munkatársai mellett további támogatást is kaphatnak: az egyik forma a klasszikus szupervízió, a másik pedig az a szakmai támogatás, amelyért közösségfejlesztő szakemberekhez fordulhatnak.

Mivel a munkacsoport tagjai nem tudtak megegyezni abban a kérdésben, hogy szükség van-e komplett teljesítményértékelési rendszer (TER) kialakítására, ezért ezt az ötletet inkább elvetették, kidolgoztak viszont egy külső partnerek elégedettségének mérésére szolgáló kérdőívet.

A munkacsoport tagjainak kiválasztásakor fontos szempont volt, hogy a projektben részt vevő mindhárom (könyvtár, múzeum, közművelődés) szakterület képviseltesse magát, mivel a mentoroknak élő kapcsolatot kell ápolniuk az intézményekkel. Így

feladataik meghatározásában, a későbbi hatékony együttműködés érdekében mindenképpen figyelembe kellett venni a gyakorlók munkatársak tapasztalatait és szempontjait. Bekerültek a tagok közé olyanok is, akiknek a mentorhálózat működtetésében, a szupervízió és a coach által támogatott folyamatok lebonyolításában van tapasztalata.

Az útmutatót elkészülése óta már többször aktualizálták, hiszen ennek elemeit használja leggyakrabban a projekt. Az első frissítést a 120 órás mentorképzés után készítették el, amikor a koordinátorok összegyűjtötték a mentorok kérdéseit GYIK formájában, majd a válaszokat is beépítették az útmutatóba.

A *Cselekvő közösségek* – aktív közösségi szerepvállalás projekt kulturális közösségfejlesztési mentorhálózata minőségirányítási rendszertervének kialakításában részt vettek: *Arapovics Mária, Balázs Ákos, Beke Márton, Brüll Edit, Ferdinandy Katalin, Hallgató Éva, Jávorka Brigitta, Kiss Szabolcs, Kovács Edit, Tóth Máté és Tózsér Istvánné.*

#### 4. Intézményi önkéntesség módszertani munkacsoport

A munkacsoport olyan útmutatót állított össze, amely függetlenül attól, hogy melyik kulturális intézmény szervezetéről van szó, könnyen és gyorsan választ ad az önkéntességgel, az önkéntesek foglalkoztatásával és az önkéntes tevékenység szervezésével kapcsolatos gyakorlati kérdésekre. A kötet öt nagy tématerületet dolgoz fel:

1. Az önkéntesség általában;
2. Stratégiaalkotás;
3. Adminisztráció;
4. HR folyamatok – önkéntes életút;
5. Az önkéntes koordinátor feladatköre és kompetenciái.

Az útmutató hiánypótló, ugyanis korábban nem volt elérhető olyan átfogó kézikönyv, amely a kulturális intézmények, illetve az itt dolgozók speciális igényeinek megfelelően készült volna.

Az módszertani segédletet gyakorlati szakemberek állították össze, akik a saját területükön széleskörű tapasztalatokkal rendelkeznek: maguk is koordinálnak önkénteseket, önkéntes menedzsmentet tanítanak és publikálnak is a témában. A munkát – és a csoportot – az egyik legfelkészültebb hazai szakértő, *Csordás Izabella* vezette. A közgazdász-szervezetfejlesztő, önkéntes-menedzsment tréner alapította meg több mint tíz évvel ezelőtt az első magyarországi múzeumi

önkéntes programot a Szépművészeti Múzeumban. A témában szerzett széles körű hazai és nemzetközi, tapasztalatait, a munkája során kialakított eljárásokat a munkacsoport, illetve a projekt rendelkezésére bocsátotta. Kiemelkedő szerepet vállalt e kötet megalkotásában *Arapovics Mária*, a projekt szakmai vezetője a konzorciumvezető Szabadtéri Néprajzi Múzeum Múzeumi Oktatási és Módszertani Központban, az ELTE TáTK Szociális Tanulmányok Intézetének egyetemi adjunktusa, regisztrált felnőttképzési szakértő, az Önkéntes Központ Alapítvány önkéntese és szakértője. *F. Tóth András*, az Önkéntes Központ Alapítvány ügyvezető igazgatója ugyancsak nélkülözhetetlen tanácsokkal járult hozzá a kötet létrehozásához. A munkacsoport további résztvevői különböző területekről – könyvtári, közművelődési, múzeumi területről, felsőoktatásból, civil szervezetektől – érkező szakemberek voltak, akik elméleti felkészültségük mellett a saját tapasztalataikból merített kérdésekre is igyekeztek válaszokat találni és kínálni, számos jó gyakorlat bemutatásával is.

A KSH adatai szerint<sup>1</sup> Magyarországon, 2014-ben a 2 millió 557 ezer ember önkéntes tevékenységének becsült értéke összesen 358 milliárd forint. Egy önkéntes átlagosan 140 ezer forint értékben végzett önkéntes munkát ebben az évben.

A három kulturális szegmensben – a könyvtári, közművelődési és múzeumi területen – 2015-ben összesen 40 517 volt az önkéntesek száma. Könyvtári területen 1701 önkéntest tartottak számon ebben az évben országsszerte, 79%-uk szakmai munkakörben segítette az intézményeket.<sup>2</sup> A tendencia emelkedő, hiszen az ezt megelőző öt évben a számuk 1000 és 1200 fő között stagnált.

A kulturális intézményekben végzett önkéntesség – bár sok kérdést felvet –, ugyanakkor lehetőségeket nyit meg, hiszen egyre inkább felértékelődik a tudás és az erőforrások újfajta menedzselésének ismerete. Az önkéntesek szerepvállalása nagyon sokrétű lehet. Azáltal, hogy a mindennapi működéshez emberi erőforrással járulnak hozzá, mind a programok számát, mind a szolgáltatások színvonalát növelhetik, de fontos szerepük lehet a szervezet fenntarthatóságának erősítésében vagy akár a működés stabilizálásában is. Ugyanakkor az önkéntes tevékenység az azt vállaló egyén számára is fontos fejlődési lehetőséget rejt, új kompetenciák elsajátítását, adott esetben munkatapasztalat megszerzését jelentheti.<sup>3</sup>

A munkacsoport első, alapvető feladata volt az önkéntesség definíciójának tisztázása, hiszen a városiasodással, polgárosodással egyidejűleg Nyugat-Eu-

rópában, Amerikában, illetve Kelet-Európában megjelenő tevékenység változatossága, fejlődése számos utat, értelmezést is jelent. Ugyancsak fontos kérdés az Iskolai Közösségi Szolgálat és az önkéntesség feladatrendszerének elhatárolása. A hazai önkéntességre vonatkozóan irányadó a *Magyarország Nemzeti Önkéntes Stratégiája 2011–2020* című dokumentum. A kötet kiemelten vizsgálja a kulturális intézményi önkéntesség területét.

Mint minden rendszer felépítése, az önkéntes tevékenység bevezetése, illetve a meglévő kezdeményezések áttekinthető folyamatba szervezése a stratégiaalkotással kell, hogy kezdődjön. Az útmutató legfőbb erőssége ebben a fejezetben is megmutatkozik: konkrét, ellenőrző-listaként használható áttekinthető táblázatokat tartalmaz a kötet minden olyan elem esetében, ahol a szisztematikus, lépésenként ellenőrzött tervezés és előrehaladás alapvető fontosságú.

A szerzők sorra vették a szervezeti előnyöket-hátányokat, illetve az elsőként mindenképpen átgondolandó alapkérdéseket, mint például, hogy mi az önkéntesek fogadásának célja, milyen hasznot hoz a szervezet számára, rendelkezik-e az intézmény a megfelelő erőforrásokkal. A teendőket célszerű az *Önkéntes Program Stratégia* dokumentumban rögzíteni, amelyre vonatkozóan konkrét jó példát is bemutatnak. Ezzel párhuzamosan az önkéntes menedzsment modell fogalmát is bevezetik, majd hasznos gyakorlati ismereteket közölnek a regisztrációval, szerződéskötéssel kapcsolatban, illetve listázzák az egyes intézménytípusokban elképzelhető önkéntes tevékenységek körét. Fontos, hogy nagy gondot kell fordítani a belső és külső kommunikációra, hiszen például az állandó munkatársakkal történő hatékony és örömteli együttműködés a siker elengedhetetlen feltétele. A fejezet egy új program elindításának lépéseit tartalmazó ellenőrző listával, illetve a civilekkel történő együttműködés lehetőségeinek bemutatásával zárul.

A kötet második része nélkülözhetetlen támogatást nyújt a kötelező, bár nem igazán áhított, ugyanakkor a kihívásokon túl lehetőségeket is rejtő adminisztráció kezeléséhez. Az önkéntes kézikönyvtől (amelynek elemei között pl. az esélyegyenlőségnek, bizalmas adatok kezelésének is szerepelnie kell többek között) a statisztikák vezetésén (és hasznának bemutatásán) keresztül a kötelező dokumentumok tartalmán át a költségvetés tervezéséig található e fejezetben konkrét útmutatás.

A következő nagy fejezet a HR-folyamatokat követi nyomon: az önkéntesek beillesztése és életútja a

szervezetben a siker egyik meghatározója. Nagyon fontos feladat a toborzás, kiválasztás és a képzés, adott esetben vizsgáztatás, kilépés. Eldöntendő, hogy szükség van-e önkéntes koordinátorra, milyen módon történik a napi feladatok menedzselése, a motiválás, értékelés, megbecsülés. Nagy segítséget jelenthet a nehéz helyzetek kezelését feltáró fejezet is, különösen, mivel megoldási javaslatokat is tartalmaz. Az útmutató sorra veszi az önkéntes koordinátor feladatait és szükséges kompetenciáit is. Végezetül megvilágítja az önkéntesség – amely többek között a szervezeti transzparencia és hitelesség fontos csatornája – kapcsolatát a közösségi részvételen alapuló intézményi működés, azaz a kulturális intézmények társadalmiasítása modell megvalósításával, amely a *Cselekvő közösségek* projekt egyik kiemelt törekvése.

Az elkészült anyaghoz bőséges irodalomjegyzék, illetve tíz melléklet tartozik (pl.: önkéntes kézikönyv minta, szerződés minták, együttműködési megállapodás minta stb.), amelyek a gyakorlati munkát segítik.

A Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez című dokumentum szerzői: *Arapovics Mária, Bodó Márton, Csordás Izabella, Dánielné Babos Zsuzsanna, Eszenyiné dr. Borbély Mária, Faár Tamara, Hegedűsné Majnár Márta, Kelemenné Csuha Zsuzsa, Letenyeiné Mráz Márta, Molnár Melinda, Sági Ilona, Szu Annamária és Varga Sipos Andrea.*

## 5. Intézmények társadalmiasítása munkacsoport

A *Cselekvő közösségek* projekt társadalmiasítási munkacsoportjában szintén könyvtári, múzeumi és közművelődési szakemberek (oktatók, gyakorló szakemberek) dolgoztak együtt. A csoport 2016 októberé és novembere folyamán négy szakértői megbeszélésen találkozott, amelyek végén a tagok minden alkalommal „házi feladatokat” kaptak. A megbeszéléseken bemutatott prezentációkat, az ott készült feljegyzéseket és otthon elkészült írásokat, gondolatokat a munkatársak egy közös felületen osztották meg egymással. Ez a felület lehetőséget biztosított arra, hogy a mindenki naprakészen tudjon tájékozódni a csoport munkájáról és a tagok által feltett anyagok tanulmányozása segítette az együttes gondolkodást.

*Beke Márton* csoportvezető (NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft.) javaslatára a csoport a „társadalmiasítás” és a „társadalmiasítás” kifejezések közül az előbbit választotta, mondván, hogy

ez jobban kifejezi a társadalom tagjainak sajátos részvételét, erőteljes bevonását ezen intézmények munkájába. A csoport tagjai a következő kérdéseket tárgyalták meg: Miért fontos a társadalmiasítás? Mitől működik jobban, másként egy társadalmiasított intézmény? Mikor is nevezhetünk egy intézményt társadalmiasítottan működőnek? Milyen fokozati lehetnek a társadalmiasításnak? Mi akadályozhatja ezt a munkát?

A munkacsoport feladata az volt, hogy a leendő mentorok számára olyan útmutatót dolgozzon ki, amely válaszol ezekre a kérdésekre, és amelyre támaszkodva egy-egy intézményben elkezdhetik a munkát, amely segít megállapítani, hogy jelenleg milyen szinten vannak ebben a folyamatban, és amely rámutat arra, hogy milyen tényezőkre kell különösen nagy hangsúlyt fektetni. Az útmutató megoldásokat kíván arra is adni, mi a teendő, ha a közösség felől ellenállásba ütközik a munka érdektelenség, közösségbeli ellentétek vagy érdekkülönbségek miatt.

Ahhoz, hogy pontosan érthető legyen, mit is jelent a társadalmiasítás a könyvtárak, múzeumok és művelődési intézmények esetében, nemzetközi és hazai jó gyakorlatokat gyűjtöttek és osztottak meg egymással a megbeszélések során. Ezek az intézmények természetesen már évtizedek óta úgy működnek, hogy kíváncsiak annak a közösségnek a véleményére, amelyet kiszolgálnak, és eddig is igyekeztek bevonni őket a munkájukba. Küldetésnyilatkozataik alapján mindig is a társadalom érdekében, a társadalomban lezajló folyamatokra reagálva működtek. Mitől más tehát egy társadalmiasított könyvtár, közösségi ház vagy múzeum? A különbség talán leginkább abban ragadható meg, hogy nem az intézménynek van közössége, hanem a közösségnek van intézménye. A közösség tagjai magukénak érzik az adott intézményt, felelősséget éreznek iránta és tevékenyen bekapcsolódnak az intézmény mindennapi munkájába. Ezek az emberek nemcsak a társadalmiasított intézmény, hanem az egész helyi társadalom munkájában felelős állampolgárként vesznek részt, mert környezetükre igényesek. Az intézmények társadalmiasítása nagyban növelheti a társadalmi tőkét, amely alapja annak, hogy az emberek jól érzik magukat lakóhelyükön és bizalommal, nyitottan fordulnak közösségük tagjai felé. A társadalmiasított intézmények munkatársai nem ad hoc jelleggel, hanem tudatosan, tervezett módon vonják be a közösség tagjait a munkájukba, és egy természetes módon működő támogató közösséget igyekeznek építeni intézményük köré.

A szakértői megbeszélések során „vegyes” csoport

tokban is dolgoztak, amely forma lehetőséget nyújtott arra, hogy a csoporttagok jobban megismerjék egymás intézményeit, azok jó gyakorlatait, örömeit és gondjait. Tapasztalhatták, hogy a könyvtárakhoz hasonlóan ezekben az intézményekben is sok lelkes és kreatív ember dolgozik, akik igyekeznek a rendelkezésükre álló szűkös anyagi forrásokból hatékonyan gazdálkodni és a közösségük számára magas szintű szolgáltatásokat nyújtani. A könyvtáros szakemberek azt mutatták be sokoldalúan, hogy milyen sok remek hazai példa fordul elő a közösség bevonására a könyvtárak életébe. Természetesen az is érzékelhető volt, hogy az egyes ágazatok képviselői nem mindenről gondolkodnak egyformán. A könyvtárak és a múzeumok számára nagyon fontos a megőrzési funkció, és van néhány olyan tevékenység, amely a komoly szakmai tudást igénylő munka miatt kevésbé társadalmiasítható.

Azon is sokat vitáztak, miként mérhető a társadalmiasítás megvalósulásának foka. *Eszenyiné Borbély Mária* javasolta a Könyvtári Közös Értékelési Keretrendszerhez hasonló mérési rendszer alkalmazását, míg *Bognárné Lovász Katalin* az IFLA iskolai könyvtári útmutatójában is található ellenőrzési lista témához való adaptálását ajánlotta. A társadalmiasítás mértékének vizsgálatához végül egy ötfokozatú skála használatában egyeztek meg a csoport tagjai, amelyben az alábbi szinteket találhatjuk: tájékoztatás, konzultáció, bevonás, együttműködés, felhatalmazás. Ehhez a skálához igyekeztek könyvtári példákat keresni, bemutatva, hogy milyen területekről is van szó, milyen ígéretet fogalmazunk meg a közösség felé és ezek milyen eszközökkel és módszerekkel valósíthatók meg. A könyvtárak életébe a következő területek esetén javasolták a közösség erőteljesebb bevonását: gyűjteményszervezés, állományalakítási stratégia; a könyvtár fizikai és online elérhetősége; interaktív, az interneten is elérhető szolgáltatások; digitális írástudás, az információs műveltség elsajátításának, az egész életen át tartó tanulás folyamatának segítése; közhasznú, ügyintézési és egyéb információszolgáltatás nyújtása; helyismereti munka, helyismereti gyűjtemény fejlesztése és hasznosítása; az olvasás iránti érdeklődés felkeltését, fejlesztését szolgáló egyéni és közösségi foglalkozások. Ezekhez a területekhez a könyvtárosok igyekeztek jól működő hazai és nemzetközi példákat találni.

A megbeszéléseket követően kezdődött el a csoport munkáját összefoglaló *Társadalmiasítási módszertani útmutató* elkészítése. A munka innentől kezdve már csak online felületen zajlott egy már

korábban létrehozott Google csoporton és megosztó felületen keresztül. Erre a felületre tette fel mindenki a saját munkáját, amelyeket a csoport vezetője szerkesztett közös dokumentumba. A módszertani útmutató végül sok javítás és a szakmai egyesületekkel való egyeztetés után elkészült, és megtalálható a *Cselekvő közösségek* projekt honlapján ([http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/csk\\_utmutato\\_tarsadalmiasitas\\_20170331.pdf](http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/csk_utmutato_tarsadalmiasitas_20170331.pdf)). Egy olyan dokumentum lett a szakmai csoport munkájának eredménye, amely valóban útmutatóul tud szolgálni mind a mentorok számára, mint olyan intézmények munkatársai számára, akik ugyan nem vesznek részt a *Cselekvő közösségek* projektben, de szeretnék hatékonyabban bevonni a közösség tagjait a munkájukba. Mindhárom kulturális terület szakemberei egy izgalmas, sok újdonságot tartalmazó munkát olvashatnak, amely reményeink szerint hasznos lesz számukra a jövőben.

A munkacsoport tagjai a következők voltak: *Aranys Sándor, Arapovics Mária, Bakos Klára, Beke Márton, Balázs Ákos, Berényi Marianna, Bodó Márton, Bognárné Lovász Katalin, Borbély Zsuzsanna, Brachinger Tamás, Deme Péter, Eszenyiné Borbély Mária, Fehér Miklós, Gherdán Katalin, Hegedűsné Majnár Márta, Kálóczi Lola, Kispálné Lucza Ilona, Málek Andrea, Monostori Éva, Pákay Viktória, Róznerné Lipcsey Zsuzsanna, Ságghi Ilona, Szalai Tünde, Sente Béla, Tóth Máté, Vercseg Ilona.*

## 6. Mélyszegénység, esélyegyenlőség munkacsoport

A *Cselekvő Közösségek* projekt egyik fontos célközönségét jelentik a hátrányos helyzetűek, akiknek az élethelyzetére az intézmények tevékenységének oldalról kívántak válaszokat adni. Az első pillanattól kezdve világos volt, hogy ezt a komplex problémakört nem lehet egy ilyen munkacsoport keretein belül megoldani, ugyanakkor az esélyegyenlőséggel és mélyszegénységgel foglalkozó, legkülönbözőbb területekről érkezett szakértők együttműködésével kísérletet tettek egy módszertani útmutató elkészítésére, amelynek a segítségével egy intézmény komoly lépéseket tehet a helyi hátrányos helyzetű csoportok támogatására.

A munkacsoport vezetőjének *Csongor Annát*, az Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Karának oktatóját kérték fel. A munkacsoport tagjai *Aczél Eszter, Balázs Ákos, Beke Márton, Bordás István, Ferdinandy Katalin, Kálóczi Lola, Molnár*

*Aranka, Nagy Máté, Oláh Erika, Petőné Vizi Valéria, Sélley Andrea, Szigethy Zsófia, Tóth Máté, Zánki-Tóth Enikő* voltak. A tagok között voltak könyvtárosok, muzeológusok, közművelődési intézmények munkatársai és civil szervezetek képviselői is, így a kulturális szektor különböző intézményeinek a szempontjai is megjelentek az ülések során. A tagok kiválasztásában szerepet játszott az esélyegyenlőségi területen szerzett előzetes tapasztalat, ugyanis a kollégák között voltak, akik idősekkel, romákkal, mélyszegénységben élőkkel, fogyatékkal élőkkel foglalkoztak korábban.

A munkacsoport célja olyan esélyegyenlőségi modell vagy modellek kialakítása volt a kulturális intézmények számára, amelyek segítik azokat a közösségfejlesztési folyamatokat, amelyeket a TOP-os projektek keretében fognak finanszírozni. Célként tűzték ki, hogy a kidolgozott modellek segítsék a kulturális intézményeket abban, hogy az esélyegyenlőség szempontjai megjelenjenek a szolgáltatásaikban, tevékenységeikben. Tekintettel arra, hogy az intézmények maguk is igen változatosak (funkció, méret, tevékenység, célcsoport stb. szempontjából) a módszertannak kellően általánosnak, ugyanakkor a gyakorlatban alkalmazhatónak kell lennie.

Maga az esélyegyenlőség problémakör nagyon változatos formában jelenik meg az intézmények esetében, köszönhetően a környezeti tényezőknek, amelyek az egyes településeket jellemzik.

Az első és legfontosabb feladat volt a tennivalók tisztázása volt. A különböző háttérű emberek együttműködésében maga az esélyegyenlőség is nagyon különböző megközelítésekben jelent meg. Igazi kihívás volt ezek között megtalálni a közös nevezőt.

A társadalmi együttműködés alacsony szintjének kezelése, a közösségi együttműködési konfliktusok oldása lényegében ugyanazon probléma két különböző oldalról való megközelítése, amelyek egyszerre jelentenek kihívást az intézményeinknek. A problémák tisztázását követően abban is egyetértésre kellett jutniuk, hogy a kulturális intézmények milyen mértékben vállalhatják magukra a peremhelyzetben élők problémáinak kezelését, és egyetértésre kellett jutni az intézményeink hatókörét illetően is. Tekintve, hogy a múzeumok, közművelődési intézmények és könyvtárak egyaránt a használók szolgáltatásokba való bevonása irányába nyitnak az elmúlt évtizedekben, nem volt kérdés, hogy az esélyegyenlőség területén minden szakterületnek van tennivalója. A legfontosabb, hogy a kulturális értékteremtésben mindenki egyenrangú félként vegyen részt, a peremhelyzetben

élők is helyzetbe kerülhessenek, hogy esélyük legyen a saját sorsukon önerőből javítani.

Nem szabad azonban elfelejtkezni a környezeti tényezőkről sem. Az intézmények szakmai küldetése mellett a törvényi háttér és az érintett település sajátosságai egyaránt befolyásolják a kitűzött célok elérését. Gyakran nem lehet eleget tenni a megfogalmazott elvárásoknak. Az esélyegyenlőségről való közgondolkodás nyomán a veszélyeztetett társadalmi helyzetben lévő csoportokkal való szolidaritás erősen erodálódik. A települési hátrányos helyzet (gazdaság, humán, közlekedési infrastruktúra, torzult társadalomszerkezet) következtében a települések elnéptelenednek.

Az elkészült anyagban minden egyes problémavázlat nyomán egy leírás következik arról, hogy hogyan lehet a sikerekhez vezető útra lépni. Az anyag a megfogalmazott problémákra igyekszik a megoldás irányába javasolt lépéseket is megadni.

A munka során valamennyi szereplő rengeteg jó gyakorlatot gyűjtött a saját területéről, amelyekből ki lehetett választani azokat, amelyeket tényleg érdemes az intézmények figyelmébe ajánlani. A könyvtárak kapcsán megfogalmazódott hogy olyan ún. alacsony küszöbűvel rendelkező független találkozóhelyeket kell alkotni, ahova mindenki szívesen bemegy, és mindenki egyenrangú félként vehet részt a társadalom életében. A könyvtár ebben az értelemben a helyi társadalomban egy mindenki számára biztonságos közeget jelent, ahol a kulturális minták elsajátíthatók és az előítéletek lebonthatók. A cél, hogy az integrálók és az integrálódók megtalálják egymást, amelyekhez a legkülönbözőbb szinteken döntések sorának a meghozatalára van szükség.

Az integrált közösségi terek feladatai is hasonlóképpen fogalmazhatók meg az esélyegyenlőség megteremtése érdekében. A sokféle funkciót integráló környezet, amely nyitott a település lakosságának minden egyes rétege és képviselője számára, olyan befogadó közeget jelent, amely pusztán a létevel segíthet a perifériára került rétegek integrációjában.

Az útmutatóban külön fejezet tárgyalja a mélyszegénységet. A mélyszegénységben élőknek is szükségük van közösségi térre, de nekik olyan komplex problémahalmazzal kell megbirkózniuk, amely csak az intézményrendszerek együttműködésével és az érintettek erős kitörési szándékával orvosolható.

Az útmutatóban ki kellett térni a részvétel és közösségi érdekvédelem kérdéseire is. A szolgáltatásoknak nem ágazati elkülönülésben, hanem együttműködésben, szinergiában kell megvalósulniuk. Az esély-

egyenlőségi kérdések kapcsán a kulcsfogalmak: a közösségi szintű részvétel, a bizalom és az egymás támogatásának az erősítése.

## Összefoglalás

### Módszertani útmutatók, szakmai műhelynapok, wiki

A módszertani útmutatók elkészülésüket követően – és a módszertani fejlesztési tevékenység hivatalos lezárását követően is – állandóan javíthatók. A projekt munkatársai – különösen a kutatásért és fejlesztésért felelős kollégák – számára az útmutatók állandó újragondolása és javítása bekerült a napi szintű feladatok közé.

2016. december 5-én szervezték a projekt munkatársai az első olyan szakmai műhelynapot, ahol a belső munkatársak és a fejlesztésben közreműködő külső szakértők bemutatták az elkészült munkákat, illetve a World Café módszer keretei között egészítették ki az anyagokat.

2017. március 6-án került sor a továbbfejlesztett modellek szakmai közönség bevonásával történő prezentációjára: a korreferátumok megtartására a konzorciumi partnerek a Magyar Népművelők Egyesülete, a Magyar Könyvtárosok Egyesülete, a Pulszky Társaság – Magyar Múzeumi Egyesület, a Civil Közösségi Házak Magyarországi Egyesülete, az Eszterházy Károly Egyetem, a Csongrád Megyei Könyvtárosok Egyesülete, a Magyar Irodalmi Emlékházak, a Népművészeti Egyesületek Szövetsége, a Tájházzövetség, a Kulturális Központok Országos Szövetsége, az Országos Közgyűjtemények Szövetsége, a Területi Művelődési Intézmények Egyesülete, a Könyvtáros Tanárok Egyesülete képviselőit kérték fel. Ezzel megkezdődött a projekteredmények szakmai közönség számára történő disszeminációja is. A korreferátumokban jelzett észrevételeket, javaslatokat azóta beépültek az útmutatókba.

Ahogy említettük, a projekt befejezéséig az útmutatók folyamatos fejlesztés alatt állnak, és ennek egyik eszköze az Országos Széchényi Könyvtár által fejlesztett *Cselekvő Közösségek Wiki weboldal*. Ide kerülnek az útmutatók szócikkek formájában, a felület

sajátosságaihoz igazítva. A bejegyzések duplikáltan szerepelnek: az első verzió nem szerkeszthető, csupán megtekinthető; a második azonban a felhasználók által kiegészíthető, továbbfejleszhető. A regisztrált tagok lehetőséget kapnak a hozzászólásra is, így rámutathatnak arra, hogy mely pontokat érzik továbbfejlesztendőnek. A weboldal közösségi tudásbankja saját szócikkek létrehozásával is bővíthető. A felületen később a projekt más módszertani dokumentumai is helyet kapnak majd.

Az elkészült útmutatók aktuális formájukban a <http://cselekvokozossegek.hu/tudastar/> webcímen érhetőek el, illetve a közösségfejlesztésről<sup>4</sup> és az önkéntességéről<sup>5</sup> szóló módszertani útmutatók már nyomtatott formában is megjelentek.

## Jegyzetek

1. A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2015. In.: Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez. Budapest, 2017. p. 18–19.
2. OSAP statisztikai adatok 2015. In.: Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez. Budapest, 2017. p. 17.
3. Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez. Budapest, 2017. p. 7. alapján (ld. még az 5. sz. jegyzetet)
4. Közösségfejlesztési módszertani útmutató. Szerk. Arapovics Mária, Vercseg Ilona. [Kiad. a] Szabadtéri Néprajzi Múzeum Múzeumi, Oktatási és Módszertani Központ, NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft., Országos Széchényi Könyvtár, Budapest, 2017. 152 p. (ISBN 978-963-200-665-9) ([http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/csk\\_utmutato\\_kozossegfejlesztos\\_online\\_20170331-1.pdf](http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/csk_utmutato_kozossegfejlesztos_online_20170331-1.pdf))
5. Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez. Szerk. Csordás Izabella. [Kiad. a] Szabadtéri Néprajzi Múzeum Múzeumi és Módszertani Központ, NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft., Országos Széchényi Könyvtár, Budapest, 2017. 204 p. (ISBN 978-615-5123-55-9) ([http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/CSK\\_utmutato\\_onkentesseg.pdf](http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/CSK_utmutato_onkentesseg.pdf))