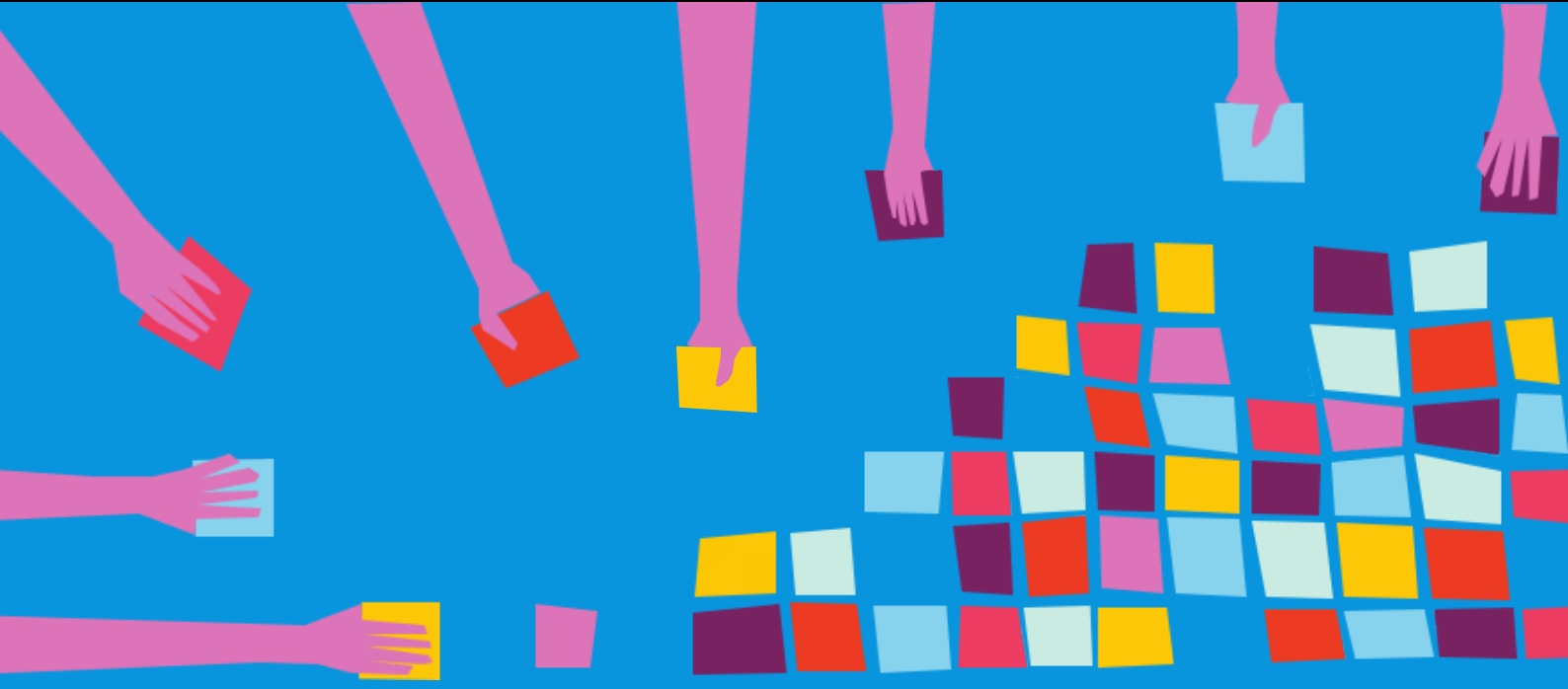


JÓGYAKORLATOK TANODÁKNAK:

önkéntesség, fundraising és kritikai pedagógia

motiváció MŰHELY

KOMPÁNIA TANODA

DEVISZONT KÖZÖSSÉGI TÉR



TARTALOM

- Bevezető
- Önkéntesek a Motiváció Tanodákban
- Kompánia Alapítvány jógyakorlatok bemutatása – forrásteremtés
- A Deviszont Közösségi Tér és a Láthatatlan Tanoda pilot programja
- Záró gondolatok

BEVEZETŐ

A Rosa Parks Alapítvány az Open Society Foundationtől kapott támogatásból 2021 októbere és 2022 augusztusa között **tudásmegosztó workshopokat szervezett** hasonló profilú civil szervezetek részvételével. Olyan tanodákat kerestünk meg, akik **hasonló célcsoporttal, hátrányos helyzetű, elsősorban roma fiatalokkal dolgoznak**, és szolgáltatásaik köre is hasonló a Rosa Parks Alapítvány Láthatatlan Tanoda Programjának keretén belül nyújtott szolgáltatásokhoz.

Korábban nem szerveztünk hasonló volumenű eseménysorozatot, így a szervezés, egyeztetés, a tematika kitalálása és a megvalósítás már önmagában is nagyon fontos tapasztalatot jelent az Alapítvány munkatársai számára.

A workshopok témáit közösen határoztuk meg a partnerekkel: a szegedi **Motiváció Egyesülettel**, a csepeli **Kompánia Alapítvánnyal**, és a Kispesten aktív **Deviszonttal Közösségi Térrel** (Egyenlő Esélyekkel az Iskolapadban Egyesület). Közösen úgy döntöttünk, hogy **minden szervezet olyan témából készül fel és tart egész napos workshopot, amelyben úgy érzi, hogy jól teljesít, amelyben komoly tapasztalatra és nagy tudásra tett szert működése során** - így biztosítottuk azt, hogy a lehető legtöbbet tudjuk egymástól a workshopok során megtanulni. **A Motiváció az önkéntesek toborzásáról, képzéséről, megtartásáról, a Kompánia a fundraisingről tartott interaktív**

előadást, a Deviszont pedig a kritikai pedagógiáról szervezett egész napos workshopot. A Rosa Parks Alapítvány szerepe ebben projektben a koordináció, szervezés, facilitáció volt és a képzéseken való részvétel.

A tapasztalatcserén túl a projekt hozzáadott értéke **a civil szervezetek közötti kapcsolatépítés**: úgy érezzük, hogy a projekt kezdete óta a személyes találkozásoknak köszönhetően szoros kapcsolat alakult ki a szervezetek dolgozói és önkéntesei között: **bátrabban fordulnak egymáshoz segítségért, tanácsért egy-egy szakmai dilemma vagy pályázat kapcsán**. Arra törekszünk, hogy a megosztott értékes tudás más civilekhez is eljuthasson: jelen kiadvány is ezt a célt szolgálja. A résztvevő szervezetek a saját honlapjukon **megosztják az elkészült összefoglaló anyagot**, az a **Tanodaplatform weboldalára** is felkerül, valamint egy interaktív disszeminációs workshop keretén belül is igyekszünk minél szélesebb körben eljuttatni eredményeinket minél több civil szervezethez.

A projekt utolsó elemeként **a tudásmegosztás során tanult fundraising, önkéntes menedzsment és kritikai pedagógiai ismereteket** a pályázatban vállaltaknak megfelelően **a Rosa Parks Alapítvány a Láthatatlan Tanoda Programjába implementálja**.

motiváció MŰHELY · KOMPÁNIA TANODA · DEVISZONT KÖZÖSSÉGI TÉR · Rosa Parks Alapítvány · LÁTHATATLAN TANODA

motiváció
MŰHELY

ÖNKÉNTESEK A MOTIVÁCIÓ TANODÁKBAN

A Motiváció Műhely hátrányos helyzetűek, kiemelten **gyermekek és fiatalok társadalmi beilleszkedését támogatja** motiválás, képessé tevés és a társadalom érzékenyítése útján. A Motiváció Műhely keretein belül **hátránykompenzáló és tehetséggondozó oktatási programok, társadalmi érzékenyítés,** valamint az oktatási esélyegyenlőség témaköréhez illeszkedő kutatási és szakértői tevékenységek valósulnak meg. Emellett lokálpatriotizmushoz, közösségépítéshez köthető tevékenységeink is vannak, melyeknek célja, hogy közösségeket építve még élhetőbbé, szerethetőbbé tegyük Szegedet. **Programokat szervezünk, civil együttműködéseket koordinálunk, lokálpatrióta társasjátékokat fejlesztünk, jógyakorlatokat terjesztünk.**

Hátránykompenzáló tevékenységünkhöz kapcsolódóan **tanodát működtetünk Szegeden és Balástyán**. Munkánk során nagyban építünk önkéntes mentorok segítségére. A következőkben elsőként az önkéntesség motivációjának kutatásáról, majd az önkéntestoborzáshoz kapcsolódó kampányaink tapasztalatairól, a számukra nyújtott szakmai támogatásokról, képzési lehetőségekről, végül pedig az önkéntesek feladatairól, felelősségi köréről írunk.

motiváció
MŰHELY

Az önkéntesség motivációjának kutatása a fiatalok körében

A szociális szféra fontos humánerőforrásai az önkéntesek. Az **önkéntes tevékenység motivációkutatása** már a 90-es évek óta a szociológiai, pszichológiai és szervezetszociológiai kutatások népszerű témájaként van jelen. A civil szervezetek esetében sok esetben a fiatal önkéntesek toborzását célozza meg.

Az önkéntesek motivációinak megkülönböztetésére gyakran alkalmazott fogalompár az új típusú (vagy modern) önkéntesség és a régi típusú (vagy tradicionális) önkéntességgel. Míg **az új típusú önkéntesség** egyik motivációja a szabadidő hasznos eltöltése, az egyéni fejlődés, karrierépítés; a **régi típusú önkéntesség** egyfajta altruista attitűddel mások megsegítését, önmagunk szükségleteitől és érdekeitől függetlenül jellemezhető. Létezik egy posztmodern önkéntességi motívum is, amely szerint az önkénteseket például a környezetvédelem, a globális problémák megoldása, a kulturális értékek védelme motiválja.

A motivációkutatás jelenlegi eredményei és a szakirodalmi háttér vonatkozásban elmondható, hogy **a hazai fiatal önkénteseket vegyes típusú motiváció jellemzi**, azaz továbbra is hangsúlyos a másokon való segítségnyújtás, önzetlenség, közösséghez való kapcsolódás, de ugyanakkor jelen vannak a személyes indíttatású karrierre építő, személyes fejlődését célzó motivációk is. Fontos motivációs faktor az aktív szabadidő-eltöltés és a szociális interakciók, amikor új

barátok szerzése, közösségi alkalmakon való részvétel lehetősége teremtődik meg.

Önkéntesek toborzása

Az önkéntestoborzás előkészítésének legfontosabb lépései, hogy meghatározzuk: **kiket, milyen időszakban, hol és hogyan szeretnénk elérni kampányunk üzeneteivel.**

Esélyegyenlőséggel, közösségszervezéssel és gyermekek fejlesztésével foglalkozó civil szervezetként elsődleges célközönségünknek Szeged **felsőoktatási hallgatói**, kiemelten a pedagógus, közösségszervező és egyéb segítő szakmákat tanuló hallgatóit tekintjük. Hisszük, hogy az ő találkozásuk hátrányos helyzetű gyerekekkel, fiatalokkal, nem csupán a jelenükre, hanem a jövőjükre is kihatással lehet, mind a magánéletben, mind a szakmai életútjuk során; ugyanakkor szívesen látunk olyan önkénteseket is, akik más területeken tanulnak, tevékenykednek.

A toborzási időszak során természetesen fontos, hogy minél többeket érjünk el a közösségi média által, hírlevélben. Mindemellett az úgynevezett **„suttogó marketing"** a leghatékonyabb csatorna számunkra, legtöbbször ugyanis kiderül, hogy munkatársainktól, önkénteseinktől, lelkes követőinktől hallanak rólunk a jelentkezők.

Elsődleges célközönségünk miatt számunkra a féléveket megelőző időszakok a legoptimálisabbak a toborzásra, vagyis augusztus-szeptember és január-február. Általában **4 héten keresztül zajlik a kampány**,

ilyenkor a Facebook- és Instagram-posztokon, hirdetéseken és hírleveleken kívül, személyes toborzásra keresünk lehetőségeket. Már **több oktatóval van folyamatos együttműködésünk** ez ügyben, illetve a Szegedi Ifjúsági Napok (és egyéb fesztiválok) kitelepülései is számos lehetőséget adnak arra, hogy fiatalokat vonjunk be a tanodai munkába. Továbbá fontosnak tartjuk azt is, hogy a jelentkezés határideje olyan dátum legyen, amikor a hallgatók az órarendeket már ismerik.

A jelentkezők részt vesznek egy **személyes elbeszélgetésen**, amelynek első lépése egy, a szervezet és a tanodák működését bemutató prezentáció. Ezen keresztül **a jelentkezők részletesebben megismerhetik a munkánkat, illetve az önkéntesekkel szembeni elvárásokat** (időráfordítás, képzéseken való részvétel, stb...). Aki ezen a ponton is úgy érzi, hogy számára vállalhatók a feltételek, azokkal egyéni elbeszélgetés is zajlik, ahol jobban megismerjük a jelentkezőt és természetesen ő is választ kaphat a kérdéseire.

Önkénteseink számára elsősorban a **közösséghez tartozással, releváns tapasztalatszerzéssel és fejlődési lehetőségekkel** tesszük vonzóvá a szervezet tevékenységét, így a kampány tematikája általában ezeket az értékeket hangsúlyozza. Úgy gondoljuk, a hallgatók, fiatalok számára ezek releváns tapasztalatok lesznek a jövőjük építése során.



motiváció
MŰHELY

Szakmai támogatás, képzések

Nagy hangsúlyt fektetünk **önkéntes mentoraink képzésére, szakmai támogatására** már a feladatvégzésük megkezdése előtt és közben is, ugyanis mindezek erősen hozzájárulnak ahhoz, hogy hosszútávon is kapcsolódjanak szervezetünkhöz.

A felvétel elbeszélgetést követően **két kötelező képzésen** kell részt venniük önkénteseinknek mielőtt megkezdik a gyerekekkel való foglalkozást. Az első a **Társadalmi integráció és méltányos oktatás – az együttnevelés támogatásának lehetőségei** című képzés, melynek során főként esélyegyenlőséghez kapcsolódó kérdéseket tekintünk át. E képzés elsődleges célja a **szemléletformálás, és a hátrányos helyzetű tanulók iskolai sikertelenségeinek lehetséges okairól, megoldási lehetőségeiről**, valamint e tanulók támogatásának fontosságáról szól. Eddigi tapasztalataink szerint e képzés elősegíti, hogy a munkatársak közös tudással, fogalomhasználattal rendelkezzenek. A második egy módszertani képzés, **Olvasáskultúra- és szövegértés-fejlesztés** címmel, amely hatékony módszereket, eszközöket kínál a tanodai foglalkozások megtartásához. A módszertani elemek megismerése magabiztos kezdési lehetőséget biztosít mindenki számára.

A gyerekekkel való munka során is **folyamatos támogatásban részesítjük önkénteseinket**, melynek több formája is jelen van Egyesületünknél. Fontosnak tartjuk a folyamatos meg újulást, tudásunk bővítését, így időszakosan további **módszertani**

képzéseket, workshopokat szoktunk biztosítani önkénteseink számára. Köztük szerepelnek általunk, valamint külsős szervezetek által tartottak is. Előfordulhat olyan is, hogy az önkéntesünk kompetenciakörébe tartozó témát szeretnének többen megismerni, ekkor számítunk az ő tudásmegosztására is, akár csoport, akár egyesületi szinten is.

A tanodai foglalkozásokat elsősorban **csoportvezető mentorokkal, munkatársakkal közösen tervezik meg az önkéntesek**, majd közösen tartják meg azokat. Ezek a felkészülések, tervezések heti szinten egy **csoportmegbeszélés** keretein belül valósulnak meg, ahol a tervezés mellett az előző alkalmak történéseinek, eseteinek átbeszélésére is sor kerül. Az egyik erős kapcsolódási pont talán pont a csapatban rejlik. **A közösséghez tartozás érzése erős megtartó erő**, melyet a rendszeres közös találkozók is mélyítenek.

Segítő szakmáknál igen fontos az **esetekre, munkára, önmagunkra való reflektálás**, így opcionális lehetőségként ilyen alkalmakat is biztosítunk önkénteseink számára. Havonta **esetmegbeszéléseket** szoktunk tartani, melyhez önkéntes mentoraink is csatlakozhatnak akár résztvevőként, akár esethozóként is. Az esetmegbeszélés célja, hogy **pedagógiai munka során felmerülő kapcsolati elakadásokat (eseteket) közösen megbeszéljük**, segítsük egymást a megoldási lehetőségek feltárásában. Szintén opcionális lehetőségként kétheti rendszerességgel **tartunk szakmai önismereti alkalmakat**. Ezeknek a foglalkozásoknak az a célja, hogy a mentorálás során felmerülő kihívásokat, problémákat és tapasztalatokat megosszuk, beszélgessünk a mentori szerepről.

motiváció MŰHELY

Önkéntesek feladatai

A hozzánk kapcsolódó önkéntesek számára **kötelező és opcionális feladatokat is biztosítunk**, melyek mindegyikénél fontosnak tartjuk, hogy **egyértelműen tisztázott keretei legyenek**.

Minden önkéntesünktől **elvárás** legalább egy délután **egy csoport foglalkozásának megtartásához való kapcsolódás,** valamint az ehhez kapcsolódó **tervezőmegbeszélésen való részvétel**. A foglalkozásokra való felkészülés eleinte leginkább a már tapasztaltabb mentorok ötleteinek bevonásával alakulnak, majd **az új önkéntesek egyre nagyobb önállóságot kapnak** ebben is. Természetesen mindenkinél más-más időt igényel, hogy egy új közegben kibontakozzon, így mindezt érdemes személyre szabottan kezelni.

Rendszeres és időszakos feladatlehetőségeket is biztosítunk, melyek opcionálisan elérhetők az önkénteseink számára. Ezek közül az egyik rendszeres, nagyobb időráfordítást igénylő alkalom, ahol mentoráltjainkat egy-egy tantárgyból tudják **korrepetálni**. Időszakosan **klubfoglalkozásokat** is szoktunk tervezni különböző tematikákhoz (pl. olvasóklub), amihez szintén tudnak kapcsolódni ötletelés, szervezés és lebonyolítás szintjén is. Előfordulnak olyan lehetőségek is, például egy **rendezvényre való kitelepülés** kapcsán, ahol tevékenységeink bemutatására kérjük fel önkénteseinket.

Összegzés

Mindezek alapján elmondhatjuk, hogy az önkéntesekkel való munka nagyon összetett. Az előbbiekben tárgyalt témakörök mindegyikét fontos átgondolnia, jól kidolgoznia annak a szervezetnek, aki önkéntesek munkájára is épít tevékenységében, hiszen különböző feltételek mellett más-más módszerek, gyakorlatok válnak be.

- **motivaciomuhely.hu/hu/**
- **www.facebook.com/MMuhely/**

KOMPÁNIA
TANODA

KOMPÁNIA ALAPÍTVÁNY JÓGYAKORLATOK BEMUTATÁSA – FORRÁSTEREMTÉS

Szervezetünk, a Kompánia Alapítvány 1997-ben jött létre. Missziónk, hogy a 7-24 éves fiatalok ne kallódjanak el, találják meg az útjukat, úgy, hogy ők maguk is tesznek érte. Mindezt szakemberek segítségével, közösségi terek kialakításával és egyénre szabott fejlesztéssel érjük el. Alapítványunkon belül két fő területen tevékenykedünk: a **Kompánia Tanodában** és a **Kompánia Alterben.**

Tanodánk célja, hogy **egyénre szabott felzárkózási lehetőséget** nyújtson az iskolarendszerben nehezen, illetve rosszul teljesítő **7-16 éves gyerekek számára**. A tanulástámogatás mellett olyan lehetőségeket is biztosítunk számukra, melyeket ők társadalmi státuszukból adódóan nem érhetnek el (pl. táncoktatást, angol nyelvtanfolyamot, kulturális programokat).



KOMPÁNIA
TANODA

Az Alterban célunk **a szenvedélybeteg és a szenvedélybetegség veszélyének kitett fiatalok** és közvetlen környezetük minél szélesebb körű elérése, fogadása és ellátása, a szerhasználat, valamint járulékos ártalmainak csökkentése, az életvitelbeli **változás ösztönzése és segítése**.

Forrásteremtési tapasztalatok, adománygyűjtés helye a szervezeten belül

Alapítványunk 2015-2016-ban kezdett el nagyobb hangsúlyt fektetni a **kommunikációra** és az **adománygyűjtésre**. Az állami források beszűkülése miatt ekkor jutott el az alapítvány oda, hogy elengedhetetlen a források diverzifikálása, illetve ekkor tudtunk kisebb erőforrást a fundraising tevékenységre allokálni. Kezdeti lépésként **több vállalati pro bono alkalmon is részt vettünk** annak érdekében, hogy szervezeti és szakmai szinten is fejlődni tudjunk e két területen. Ezeken az alkalmakon indultak el a szervezet **első vállalati kapcsolódásai**, olyan partnerségekre is szert tettünk, amik mai napig kísérnek minket valamilyen formában. Fontos tapasztalat volt azonban azt is megélni, hogy néhány alkalom és több tapasztalat után, már **jóval óvatosabban jelentkeztünk pro bono fejlesztésekre**, illetve csakis akkor, ha úgy éreztük – érezzük mai napig –, hogy aktuálisan beépíthető a szervezet életébe, van erre kellő kapacitásunk. Önmagában a jelenlét nem teszi a szervezetet ellenállóbbá, hatékonyabbá, ezekhez a fejlesztő alkalmakhoz is sok energia és idő szükséges. Ebben az időszakban született meg a szervezet **új arculata, honlapja, missziója, és kommunikációs stílusa.**

KOMPÁNIA
TANODA

2018-2019-ben egy nagyobb előrelépés és fejlődés következett be szervezetünk életében. Lehetőségünk nyílt részt venni **az OSIFE Társadalmi Bázisépítés programjában**. Célunk az volt, hogy az adott időszakot megelőző néhány évben megszerzett tudás alapján **szélesítsük társadalmi bázisunkat, beágyazottságunkat**, illetve a már meglévő tudást tovább építsük, új módszereket tanuljunk és alkalmazzunk a gyakorlatban. Mivel a Kompánia Alapítvány Magyarországon egy kisebb, helyi, grassroots típusú szervezet, ezért annak érdekében, hogy **nagyobb hangsúlyt tudjunk fektetni a bázisépítésre** elsősorban a humánerőforrás kapacitás növelésére és a megfelelő szaktudással bíró humánerőforrás biztosítására volt szükség. Projektünk alatt lehetőségünk nyílt arra, hogy először **alkalmazzunk adományszervező és kommunikációs munkatársakat,** hogy e két területet valamelyest ketté is válasszuk, illetve hogy bővítsük pénzügyi-szervezeti asszisztensünk óraszámát. Fontosnak tartottuk azonban, hogy **a szervezeti fejlődés mértékét figyelembe véve alkalmazzuk e munkatársakat**, vagyis, hogy ne fordítsunk erre több forrást és energiát, mint amennyit a szervezet aktuális felépítése, illetve tudása megengedne, ill. amennyit a felmerülő szükségletek indokolnak. Éppen ezért mindössze 10-10 órában vettünk fel új munkatársakat a kommunikációs és adományszervező területekre. A fokozatosság elvét azóta is követi a szervezet és bár mind óraszámban, mind felépítésben változott azóta e területek kiaknázása, a **fenntarthatóság és folyamatos építkezés** érdekében továbbra sem alkalmazunk teljes állásban adományszervező és kommunikációs munkatársakat.

KOMPÁNIA
TANODA

Amellett, hogy megszületett a szervezet **3 éves fundraising stratégiája, kommunikációs stratégiája**, illetve a területekhez kapcsolódó éves tervek, fontos része volt a projektidőszaknak, hogy **mind munkatársi szinten, mind szervezeti működés és szervezeti kultúra szintjén be kellett építenünk ezeket a területeket** annak érdekében, hogy épp úgy a szervezet alapműködésének és a munkatársak gondolkodásának alappillérét képezzék, mint maguk a szakmai tevékenységek. Mivel szervezetünk még az ezredforduló előtt jött létre (vagyis teljesen más forrásteremtési elvek alapján működött), ezért nem volt magától értetődő ezen területek működése a szervezeten belül, be kellett látnunk, hogy **az átalakulás/megújulás nem megy magától.** Mindemellett fontos szempont volt az is, hogy a szervezet adományszervezője korábban más pozícióban, szakmai munkát látott el a szervezeten belül, illetve a pénzügyi asszisztensünk is korábban munkaideje felében szakmai munkát látott el, amit a növekvő feladatok és a hatékonyság érdekében már külön kellett választanunk. Ezek a változások kommunikációs zavarhoz és kisebb feszültséghez is vezettek, illetve a menedzsment tagjainak (vagyis a szervezet alapműködtetését végző kollégák) együttműködése, valamint egymáshoz való (mellérendelt) viszonya sem volt magától értetődő. A projekt során éppen ezért – a változások integrálását segítendő – egy **szervezetfejlesztési folyamaton** is végig ment a menedzsment. A projekt során jelentős lépést tett a szervezetünk a társadalmi bázisunk szélesítésében, az ehhez kapcsolódó munkafolyamatok és szerepkörök letisztázásában. **Kommunikációnk letisztult,** egyértelművé vált a Kompánia kommunikációs irányvonala és stílusa. **Elkezdtük adományozói bázisunk építését** - mely azóta is folyamatosan nő -, közösségi kampányok

tervezése és megvalósítása rendszeressé és tervezhetővé vált. Megtanultunk és beépítettünk a szervezet éves adománygyűjtési ritmusába olyan módszereket, amiket korábban egyáltalán nem alkalmaztunk. Bátrabbak lettünk a vállalati kapcsolatok kiépítésében: törekedtünk és azóta is törekszünk arra, hogy **szervezetünket profi módon, a vállalati szférában is színvonalas/minőségi módon mutassuk be**, hogy szakmai munkánk kommunikációnkban is igazolást nyerjen, hogy céljainkat és küldetésünket, **eredményeinket egyértelműen kommunikáljuk** annak érdekében, hogy valós partnerekre találjunk támogatóink körében.

Ez az egy év lehetőséget biztosított arra, hogy **a szervezet szerves részévé váljon az adományszervezési és kommunikációs tevékenység,** hogy kellő humánerőforrással megalapozzunk egy olyan utat, mely hosszútávon is fenntarthatóvá teszi szervezetünket, illetve a projekt során megteremtett munkaköröket.

Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy **az adományszervező tevékenység és az erre dedikált erőforrás, idő** egy e területen kezdő szervezet számára mindenképp **befektetésként tekintendő**. Sokszor nehéz a szakmai tevékenységeken túl látni és azokon kívül másra is pénzt áldozni, de az adományszervezés tekintetében ez hosszú távon mindenképp kifizetődik, ha kellően tudatosan és a szervezet aktuális fejlettségének megfelelő tempóban teszi azt a szervezet.

KOMPÁNIA
TANODA

Forrástípusok és adománygyűjtési módszerekkel szerzett tapasztalatok

Szervezetünk mindkét telephelye **állami költségvetési támogatásban részesül**. Emellett jogosultak vagyunk igénybe venni **munkavállalóink után a szociális ágazati pótlékot,** ami jelentős kiegészítést jelent a munkabérek mellé, illetve Tanodánkat a Csepeli Önkormányzat a **bérleti díj elengedésével és a közüzemi díjak megfizetésével támogatja**. Ez egy fontos alap és stabilitást nyújt a telephelyek működése szempontjából, azonban **éves költségvetésünk 60%-ára elegendőek ezek a források**. A fennmaradó költségeket többféle forrásból igyekszünk pótolni.

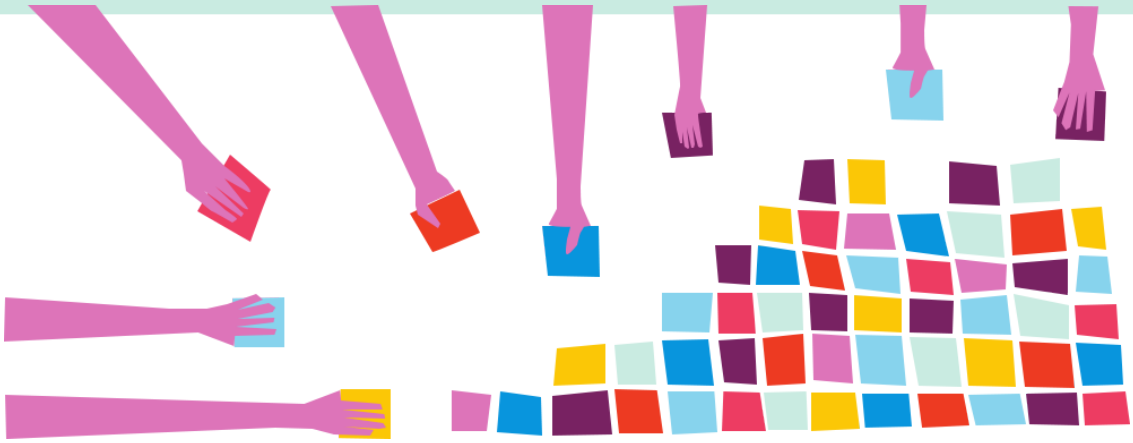
Folyamatosan **figyeljük a hazai és Uniós pályázati lehetőségeket**, melyekből 2018-ig jelentősebb mértékű extra forrásokat tudtunk igénybe venni. Az utóbbi években ezek azonban nagyrészt elapadtak, ennek megfelelően kellett adományszervező tevékenységünket fejleszteni, erősíteni. Az aktuális pályázati lehetőségek követéséhez érdemes a **pafi.hu**, a **nonprofit.hu** oldalt rendszeresen figyelni, illetve feliratkozni a hírlevélre.

Éves bevételeink egy jelentősebb részét képezik a **vállalati támogatások**. Vállalati együttműködések, partnerségek kiépítése hosszadalmas és szisztematikus munka, melyben az elmúlt 5 évben nagyon sokat fejlődtünk. Az együttműködések megalapozása, kialakítása és fenntartása érdekében rendszerint törekszünk arra, hogy **folyamatos élő kapcsolat legyen a vállalat és a szervezet között**, sok

esetben szervezünk **vállalati önkéntes programokat** is. Ezek az együtt töltött alkalmak lehetővé teszik, hogy a vállalati munkatársak testközelből megismerjék a szervezet működését, misszióját és a gyerekeket. Ezáltal **ők is érzékenyebbé válnak a társadalmi problémákkal és a hátrányos helyzetű emberekkel kapcsolatban**, illetve könnyebben átlátják, hogy milyen módon tudják hatékonyan segíteni munkánkat. A céges munkavállalókkal való találkozások a gyerekek számára is újabb ablakokat nyitnak ki a világra, ami szintén fontos, pénzben nem kifejezhető haszna ezeknek a partnerségeknek.

Több esetben előfordult már, hogy **egy-egy ilyen együttműködés nyomán csatlakozott hozzánk valaki állandó önkéntesként**, ami jelentősen hozzájárul a humánerőforrásunk erősítéséhez anélkül, hogy jelentős anyagi befektetést jelentene az a szervezet számára (itt fontos azonban megemlíteni, hogy az önkéntesekkel való kapcsolattartáshoz, a koordinációjukhoz szükséges munkaórákat dedikálni, és valamennyi forrást is allokálni kell ehhez). A klasszikus önkénteskedésen túl arra is van példa, hogy **egy-egy vállalat és annak munkavállalója** szaktudásával segíti munkánkat, vagyis **pro bono szolgáltatást nyújt**: pl. pénzügyi területen, honlapfejlesztésben, kommunikációban, HR kérdésekben.

A **lakossági vagy mikroadományok** gyűjtéséhez többféle módszert kipróbált már szervezetünk. **Első közösségi kampányunkat** 2016-ban indítottuk el az **adjukössze.hu** felületén, akkor még az adománygyűjtés terén abszolút kezdőnek számító szervezetként 140 000 Ft-ot tűztünk ki célul, amit egy hónap alatt



sikerült összegyűjteni. Azóta folyamatosan fejlődünk, és apránként lépkedünk előre. Mostanra eljutottunk oda, hogy **évente 2-3 közösségi és/vagy követes kampányt bonyolítunk le**, melyek során általában konkrét projektekre vagy programokra gyűjtünk, de arra is volt már példa, hogy a munkavállalók bérére gyűjtöttünk (ami sokak szerint nem egyszerű feladat, nehezebben kommunikálható). Éves szinten ezekből a kampányokból 2,5-3 M Ft támogatás érkezik magánszemélyektől, ezt kiegészítik még a **különböző nemzetközi online adományozói platformokon** (Benevity, YourCause) érkező **céges munkavállalói adományok**, melyeket sok esetben a cég maga megduplázz (ez is egy fontos és jó példa a vállalati együttműködésekben rejlő lehetőségekre). A társadalmi bázis építése és kommunikációs szempontból elengedhetetlenek ezek a kampányok, sokszor volt már olyan, hogy egy-egy kampány kommunikációja során találtunk rá újabb nagy támogatóra vagy épp jutottunk el új cégekhez. Bár **konkrét bevétel szempontjából sokkal nagyobb az erőforrás igénye és kisebb a hatékonysága a közösségi és követes kampányoknak**, mint a vállalati együttműködéseknek, ennek ellenére azt gondoljuk, hogy mind a kisebb, mind a nagyobb civil szervezetnek **érdemes erre időt és energiát fordítani.**

A kezdő szervezetnek érdemes figyelni a **vállalati pro bono képzéseket**, illetve **a NIOK Alapítvány** által szervezett webinárokat, workshopokat, esetleg egyéni tanácsadást igénybe venni akkor, ha szervezeten belül már tisztázott, hogy ki(k) a fundraising területért felelős személy(ek).

Alapítványunk is jogosult az **adó 1%** felajánlások fogadására, mely bár nem tipikus adománygyűjtési módszer, mégis forrásteremtési szempontból egy **fontos lehetőség a civilek számára.** Minden évben kérjük követőinket, támogatóinkat, munkatársainkat, volt munkatársainkat minden kommunikációs csatornánkon, hogy ajánlják fel adójuk 1%-át a Kompánia javára. Kipróbáltunk és megvalósítottunk a szervezethez képest látványosabb, nagyobb pénzügyi forrást igénylő 1%-os kampányt, melyhez egy profibb videó is készült egy ismertebb közéleti szereplővel. Ennek ellenére nem nőtt 1%-os bevételünk jelentősen, a kampány legfőbb tanulsága, hogy **nem feltétlenül kell helyi szervezetünknek olyan kommunikációs eszközöket alkalmaznia, mint a nagyobb, országos szervezeteknek.** Az adó 1%-ok gyűjtése során különösen fontos figyelembe venni a szervezet sajátosságait: mennyi követője van a social media felületeken, mennyi hírlevél feliratkozója van, hány magánadományozója, önkéntese stb. Az elemzések során **érdemes profilozni is a követőket**, támogatókat, ami alapján **pontosabban megfogalmazható az üzenet, illetve megállapítható az is, hogy reálisan hány felajánlóra számíthat a szervezet** (pl. a Kompánia esetében sok a 30-40 év körüli családos magánadományozó, akik esetében felmerül az óvodai, iskolai alapítványok támogatása). Sokat lehet tanulni más szervezetek

1%-os kampányaiból, azonban egyáltalán nem biztos, hogy ami az egyik szervezetnél működött, az a másiknál is fog, ezért is fontos a fent említett kommunikációs lehetőségeket mérlegelni és annak megfelelően dönteni a befektetett időről és pénzről (pl. online vagy offline kommunikációs anyagok készítésére, videóra, hirdetésre).

A normatív támogatás, a pályázatok, a vállalati támogatások és mikroadományok mellett **további forrásteremtési lehetőséget biztosíthat** egy szervezet számára, ha **saját szolgáltatást** dolgoz ki, melynek értékesítéséből működési költségeit vagy annak egy részét tudja biztosítani. Tapasztalataink szerint **a vállalatok egyre nyitottabbak arra, hogy civilektől vásároljanak meg bizonyos szolgáltatásokat,** hiszen ennek társadalmi haszna elvitathatatlan. Alapítványunkkal 2016-ban kidolgoztunk **egy speciális tréningszolgáltatást cégek számára,** melynek nagy sikere volt két vállalattal végzett pilot képzések során. Mivel azonban ezek a tréningek a gyerekek aktív részvételére épülnek, ezért nagyon korlátozottak a lehetőségeink a szolgáltatás értékesítésére. Szeretjük ezeket a képzéseket és hisszük, hogy mind a gyerekeknek, mind a céges munkavállalóknak különleges élményt jelentenek, hozzáadnak személyiségfejlődésükhöz, azonban forrásteremtési szempontból rá kellett jönnünk, hogy az értékesítésbe, marketingbe fektetett munka kevésbé kifizetődő számunkra, mint az egyéb vállalati együttműködések. **Egy szolgáltatási láb kiépítése mindenképp extra forráslehetőséget jelenthet** egy szervezet számára, azonban ennek előkészületei, pénzügyi tervezése, versenytárselemzése, a marketingkommunikáció kidolgozása rengeteg humánerőforrást igényelnek, ezt fontos figyelembe venni

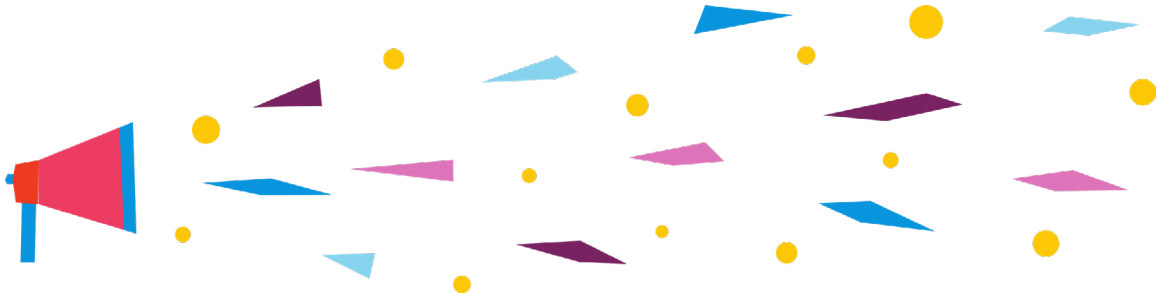
mielőtt belevág a szervezet. Ehhez azonban **több szervezet, cég nyújt célzott támogatást, szaktudást:** ilyen a **Civil Impact képzés-sorozata**, az **Erste Bank Seeds programja**, vagy a **Badur Alapítvány társadalmi vállalkozások fejlesztési programja**.

Valójában nem tekinthető forrástípusnak, mi mégis annak tekintjük az **önkéntesek és gyakornokok toborzását és fogadását**. Önkéntesekkel jelentős humánerőforrást tud bővíteni a szervezet, ami anyagi ráfordítást nem igényel, illetve nem közvetlenül. Szervezetünk folyamatosan igyekszik bővíteni önkéntes bázisát, illetve az önkéntesekkel való együttműködést szisztematikusabbá tenni. Ehhez azonban elengedhetetlen egy jól működő rendszer és kommunikáció kidolgozása, amihez már mindenképp szükséges állandó humánerőforrás biztosítása (**önkéntes menedzsment**). Az önkéntesek mellett 6 felsőoktatási intézménnyel vagyunk partneri kapcsolatban, mely intézményekből (vagy azok egy részéből) minden szemeszterben érkeznek egyetemisták, akik szakmai gyakorlatukat valamely telephelyünkön szeretnék eltölteni. Ez további lehetőséget ad számunkra, hogy egyénre szabott segítséget nyújtsunk a gyerekeknek, emellett fontosnak tartjuk a jövő szakembereinek képzését, támogatását is. Elvitathatatlan azonban, hogy mint egy új munkavállalónál, úgy egy új önkéntesnél vagy gyakornoknál is sok idő és energia mire valóban megtalálja helyét és mi is az ő szerepét és feladatait szervezeten belül. Emellett azonban az önkéntesek és gyakornokok a későbbiekben lehetnek munkavállalók és/vagy támogatók is, ha a szervezet megfelelően ápolja ezeket a kapcsolatokat.

KOMPÁNIA
TANODA

Az adománygyűjtés és a kommunikáció kapcsolata, zárógondolatok

Fontos hangsúlyozni és tudatosítani, hogy **az adománygyűjtés és a kommunikáció kéz a kézben jár.** Sok esetben maga az adománygyűjtés is egyfajta kommunikációs tevékenység (pl. tipikusan közösségi kampányok vagy egy új potenciális vállalati partner megkeresése során). A rendszeres, szisztematikus, figyelemfelkeltő kommunikáció (elsősorban a social mediában) nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a szervezet ismertebbé váljon, hiteles legyen és azok is tudjanak a szervezet céljaival azonosulni, akik közelebbről nem ismerik a működést.



Sok időt és energiát áldoztunk/áldozunk a szervezeti kommunikáció kidolgozására, a stratégia és tervek megalkotására, illetve a folyamatos működtetésére. Ennek azonban hosszútávon beérik a gyümölcse: **néhány év szisztematikus külső kommunikációt követően elkezdtek elérni minket olyan lehetőségek, támogatók és partnerek, melyeket már nem mi kezdeményeztünk**. Ezek a támogatások sem az égből pottyantak ránk, a megalapozott munka eredménye, de jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy kiszámíthatóbban és stabilan tudjunk működni, folyamatosan, lépésről lépésre fejlődni, fejleszteni egy-egy területet.

KOMPÁNIA
TANODA

Néhány éve megpróbáltuk a kommunikációs és adományszervezői tevékenységet külön szervezni, hogy ezeket két külön munkavállaló lássa el. Hosszú távon azonban ez kevésbé volt hatékony és eredményes (ehhez feltehetően még kicsi szervezet vagyunk), éppen ezért újra összevontuk a két területet, melyért most már egy személy felel, azonban kapacitásainkat egy kommunikációs gyakornok bevonásával bővítettük. A kommunikációra és adományszervezésre dedikált munkaidőt és munkabért az elmúlt évek során fokozatosan bővítettük a szervezet fejlődésének ritmusában.

- **kompania.hu/**
- **www.facebook.com/kompaniaalapitvany/**

A DEVISZONT KÖZÖSSÉGI TÉR ÉS A LÁTHATATLAN TANODA PILOT PROGRAMJA

A Deviszont Közösségi Tér

A Deviszont Közösségi Tér 2018-ban indult oktatási program, ahol **szakképzésben tanuló fiataloknak szervezünk iskola utáni programokat heti rendszerességgel.** A foglalkozások megtervezése során a hozzánk járók érdeklődési körére és tapasztalataira építünk, **módszertanunk alapja a kritikai pedagógia**. Célunk, hogy a fiatalok elemzően gondolkodjanak, megismerjék az őket körülvevő világot, szívesen vegyenek részt a közösség életében, tudatos felnőttek és aktív állampolgárok legyenek.

Kritikai pedagógia

A kritikai pedagógia egy olyan pedagógiai irányzat, aminek határozott képe van a társadalomról és a társadalmi egyenlőtlenségekről, melyek a hagyományos iskolarendszerben is leképeződnek. Azt vallja, hogy **az oktatás feladata a társadalmi változás elősegítése egy igazságosabb társadalom irányába**, nem pedig az egyenlőtlenségek újratermelése.

A **tudásátadást** nem felülről lefelé történő, hierarchikus formában képzeli el, hanem **egy kölcsönös folyamatnak**, melynek során **a résztvevők egyenlő felek, akik egymástól tanulnak.** Hisz abban, hogy mindenki tudása értékes és hogy a világot nem lehet egy szempontból megismerni. Céljai közé sorolja a társadalomról való gondolkodást és a kritikai nézőpont elsajátítását.



Módszertan, gyakorlat

A Deviszont Közösségi Térben a kritikai pedagógia elve adja a működésünk alapját, amit elsők között kezdtünk el alkalmazni a középiskolás korosztály körében. Mindennapi működésünkben, a foglalkozások megtervezésében és a közösségi rítusokban is ezt tartjuk szem előtt. Mit jelent mindez a gyakorlatban?

A foglalkozásokat a fiatalok érdeklődési köreire és tapasztalataira alapozzuk. **A tanévet mindig közösen tervezzük meg:** a fiatalok határozzák meg a nagyobb témákat, amiknek a részleteit együtt dolgozzuk ki. Azon kívül, hogy miről szeretnénk tanulni, **azt is egyeztetjük, hogy hogyan jó tanulni**: milyen módszerekkel

dolgozunk szívesen, hogy tudunk jól működni egyénileg és csoportban, milyen tanulási stílus áll hozzánk a legközelebb. A foglalkozások megvalósítása során **előnyben részesítjük a projektmódszert és az élménypedagógia eszközeit.**

A foglalkozásokon **facilitátorként vagyunk jelen:** részt veszünk a gyakorlatokban, ahol az a feladatunk, hogy strukturáljuk a kialakult beszélgetést és elősegítsük a közös tanulási folyamatot. Ennek érdekében segítő kérdésekkel készülünk, és olyan szempontokkal, amik új megközelítést adhatnak egy témának.

Azt képviseljük, hogy facilitátorként sem tudunk mindent: nekünk is fel kell készülni, és nem tudunk minden felmerülő kérdésre választ adni. Az adott témáról **közösen gondolkodunk, és együtt jutunk olyan felismerésre, ami mindkét félnek új információt, élményt adhat.**

Azáltal, hogy **a hierarchikus tanár-diák viszony helyett közvetlen, partneri kapcsolatban vagyunk**, kevésbé jönnek elő az iskolában szerzett rossz tapasztalatok: a fiatalok mernek kérdezni, szívesen osztják meg a gondolataikat, könnyebben kifejezik a szükségleteiket és figyelnek egymásra. Ez a fajta kapcsolódás nagyban hozzájárul ahhoz, hogy **könnyebben tudjuk megszólítani a középiskolás korosztályt.**

Módszertanunk és gyakorlatunk másik fontos alapja a **közösségiség**, melyet **közös szabályokkal és rítusokkal, szokásokkal** alapoztunk meg. A csoportszabályokat együtt hoztuk meg, és

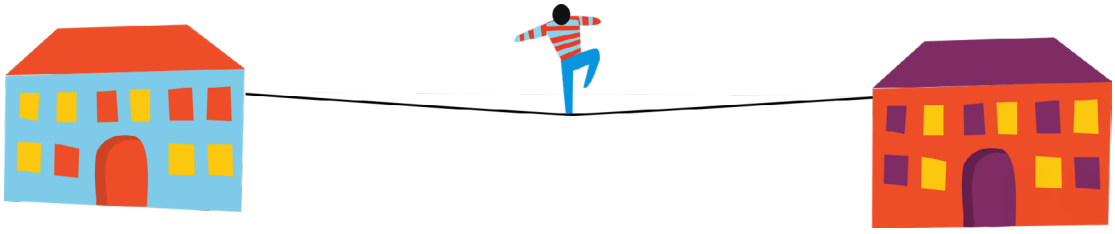
ezekre hivatkozunk is a gyakorlatban (pl. max. 1 sztori - vagyis, ha közösen beszélgetünk, egy sztorit mesélj el, hogy mindenkire jusson idő és figyelem). A nyitó és a zárókör annyira beépült a gyakorlatba, hogy a foglalkozásokon kívüli helyzetekben sem lehet elhagyni. A közösség hagyománynak számító **ünnepei** közé tartozik a **Deviszont-szülinap**, a **karácsony** és a **nyárzáró fesztivál**, amin nemcsak az aktív, hanem a már elballagott, alumni tagok is részt vesznek. **Célunk, hogy a Deviszont egy olyan biztonságos és elfogadó hely legyen, ahol mindenki megtapasztalhatja a közösségi működés előnyeit.**

A Deviszont és a Láthatatlan Tanoda együttműködése

A fiataloknak nyújtott szolgáltatásokon túl fontosnak tartjuk, hogy **részesei legyünk az oktatási intézmények szakmai közösségének**. Megalakulásunk óta keressük és tartjuk a kapcsolatot különféle oktatási programokkal, tanodákkal, ifjúsági terekkel. A Láthatatlan Tanodával korábban is együttműködtünk különböző képzések és tapasztalatcsere kapcsán, de közös gyakorlati projektünk eddig nem volt.

A Tanoda Józsefvárosban működik már 2013 óta és hátrányos helyzetű, elsősorban roma gyerekeknek nyújt segítséget. A Láthatatlan Tanodában azt tartják a legfontosabbnak, hogy a gyerekek jó esélyeket nyújtó általános iskolában kezdhessék meg tanulmányaikat, és azért, hogy megállják a helyüket az oktatási rendszerben, a részt-

vevő gyerekeket hátránykompenzáló szolgáltatásokkal támogatják. A programjuk olyan hátránykompenzáló szolgáltatásokból áll, mint az önkéntes mentorhálózat, heti rendszerességű csoportfoglalkozások, egyéni fejlesztések, korrepetálás és legalább havonta egy kulturális és szabadidős program. Célja, hogy a Tanodába járó gyermekek képességei kibontakozzanak, társadalmi tőkéjük növekedjen, és egy stabil, kiszámítható, egymást támogató közösségbe tartozzanak.



A 2021-2022-es tanévben merült fel a kérdés, hogy **milyen segítséget kaphatnak a tanodából elballagó 8. osztályosok ahhoz, hogy biztonságos legyen számukra az általános és a középiskola közti átmenet**. Erre válaszként dolgoztuk ki azt a pilot programot, aminek során a ballagó tanodás gyerekeknek bemutattuk a Deviszont Közösségi Teret és közös programokat szerveztünk a két csoport számára. A célunk az volt, hogy **a 8. osztály végétől önállóan is járhassanak a tanodások a Deviszontba**, ahol hasonló élethelyzetben lévő fiatalokkal találkozhatnak és célzottabban foglalkozhatnak az őket érdeklő kérdésekkel, témákkal.

Pilot program

A pilot program előkészítő szakaszában közösen ötleteltünk a foglalkozások tartalmáról és módszeréről. Célunk volt, hogy **a tanodás**

gyerekek felkészüljenek az iskolaváltásra, foglalkozzanak olyan témákkal, amik hasznosak lehetnek ehhez, ismerkedjenek meg a deviszontos fiatalokkal, akik mint kortársak tudják segíteni őket ebben a folyamatban. Ezek mellett pedig szerettünk volna alternatívát nyújtani, hogy **kamaszként is legyen egy olyan támogató közeg és biztonságos tér, ahova fordulhatnak**.

A program középpontjában **három foglalkozás** állt, amik közül az elsőt a Láthatatlan Tanodába szerveztük **pályaorientáció és jövőkép** témában. A másodikat már a közösségi térben tartottuk azzal a céllal, hogy a Láthatatlan Tanoda végzős diákjai megismerjék a helyet és annak működését, lássák, hogy épül fel nálunk egy alkalom, és együtt dolgozzanak a deviszontos fiatalokkal. A program során **együtt készítettünk uzsonnát és közösségépítő játékokkal hoztuk közelebb egymáshoz a két csoportot.** Harmadik alkalommal külső helyszínen szerveztünk programot, amire **kiscsoportos gyakorlatokkal, társasjátékkal, mozgással és kreatív feladatokkal készültünk**, hogy minél könnyebb legyen az egymáshoz való kapcsolódás és több teret kapjon a kötetlen beszélgetés. Ezekre a foglalkozásokra a Láthatatlan Tanoda munkatársai kísérték a gyerekeket, a foglalkozások levezetésében két programkoordinátor vett részt a Deviszont részéről, valamint hat önkéntes forgó rendszerben.

A foglalkozásokat követően **az volt a célunk, hogy a tanodás gyerekek önállóan is eljöjjenek a Deviszont nyári programjaira**, amihez **a kísérésüket is megszerveztük,** mivel többségük nem közlekedhet egyedül. Ezekre az alkalmakra olyan programokat találtunk ki,

aminek a témájához könnyű kapcsolódni, erről előzetesen informáltuk a gyerekeket. Felkészítő alkalmat szerveztünk a facilitátoroknak, ahol átbeszéltük, hogy milyen nehézségek merülhetnek fel a közös foglalkozások alkalmával, ill. hogy miként tudunk reagálni ezekre.

Emellett **fogadóórát szerveztünk a gyermekek szüleinek**, akiknek bemutattuk a Deviszontot és a folytatásról beszélgettünk. A könnyebb egyeztetés érdekében **online egyeztető fórumot hoztunk létre** a gyerekeknek és a szülőknek is.

Értékelés, tanulságok

A pilot program lezárása után **közösen értékeltük az együttműködés tartalmi és szakmai elemeit** és gondolkodtunk a folytatásról.

A foglalkozások megtervezésére és a felkészülésre elég időt szántunk, az egyes foglalkozásokon szerzett tapasztalatokat beépítettük a következő alkalom tervébe, ugyanakkor azt gondoljuk, hogy **három alkalom kevés volt az ismerkedésre és az összeszokásra**, az egyes alkalmak között túl sok idő telt el. A következő évben legalább két olyan alkalmat szerveznénk, ahol külön a tanodás gyerekekkel ismerkedünk, majd ezt követné három alkalom közösen a két csoportnak, maximum kéthetes szünetekkel, hogy lehessen építeni a korábbi élményekre.

A foglalkozások tervezésekor figyeltünk arra, hogy a program két koordinátora mindig jelen legyen, hogy biztosítsuk az állandóságot, ugyanakkor a foglalkozások lebonyolításában résztvevő önkéntesek

rotálódtak. Utólag azt gondoljuk, hogy jobb lenne, ha több állandó szereplő lenne a folyamatban, hogy megkönnyítsük a kapcsolódás lehetőségét.

Át kell gondolnunk, hogy pontosan **melyik időszak a legalkalmasabb a közös foglalkozásokra**, és mikortól reális, hogy a tanodás fiatalok önállóan is elkezdenek járni a Deviszontba. Ez utóbbiról azt gondoltuk, hogy a júniusi - júliusi időszak ideális lehet, mivel ilyenkor több szabadtéri programot szervezünk, nem kell alkalmazkodni az iskolai órarendhez, és kevesebb program áll a gyerekek rendelkezésére. Ugyanakkor ez az időszak a 8. osztályosoknak a ballagásról, az évzáróról és az általános iskolai búcsúzásról szól, aminek nagy jelentősége van, és mellé túl soknak bizonyult egy új program felé való elköteleződés.

Az elköteleződést nehezítette, hogy **a foglalkozások és a tervezés időszakában még nem búcsúztak el a gyerekek a tanodától** és nem tudták pontosan, hogy milyen folytatásra lesz lehetőségük.

Úgy láttuk, hogy **az általános és középiskola közötti átmeneti időszakban nagyobb biztonságot jelent, ha olyan személyekhez tudnak fordulni a gyerekek, akikkel már kialakult bizalmi kapcsolat van**, és akik az egyéni igényeknek megfelelően tudják támogatni őket. Így az értékelés során megfogalmazódott, hogy a következő évben ezt a programot a **8. osztály végén érdemes elkezdeni, és a 9. osztály első felében folytatni**. Ezután reálisabb célnak tűnik, hogy a tanodás fiatalok önállóan járjanak a Deviszontba.

Javaslatok, összegzés

A korábbi tapasztalatcserék és a Láthatatlan Tanodával való együttműködés megerősítette, hogy **az intézményeknek tudatosan kell készülniük az általános és középiskola közötti átmeneti időszakra.** Nagy jelentősége van azoknak az ünnepeknek, melyek segítenek lezárni az általános iskolai éveket és felkészítenek az új kihívásokra.

A közösen szerzett tapasztalatok alapján olyan **ajánlásokat** fogalmaztunk meg, amik **könnyebbé tehetik a váltást** a különböző korosztályoknak szóló csoportok között (intézményen belül, vagy intézmények között), valamint **segítik a tinédzser és középiskolai korosztállyal végzett munkát.** Ezekbe az ajánlásokba a további partnerintézmények jó gyakorlatait is belefoglaltuk.

- mérjük fel, hogy milyen **témák érdeklik a fiatalokat**, és milyen módszerekkel tanulnak szívesen
- a kötött foglalkozások mellett **ajánljuk a szabadabb és informálisabb csoportfoglalkozásokat**, ahol a fiatalok könnyebben meg tudják fogalmazni igényeiket
- **vonjuk be őket nagyobb felelősséggel járó folyamatokba** (pl.: hely fenntartása, alakítása, diákmentorság, kortárssegítő csoport)
- alakítsunk ki olyan **szokásokat, ünnepeket,** melyek segítik a búcsúzást:
- **évzáró közösségi alkalom**

- személyre szóló **oklevél, személyes üzenetek**
- csoportváltásnál **búcsúzó és fogadó alkalom**
- **fotóalbum** a közös emlékekről
- **közös élmény** (pl.: sütizés)
- **utánkövetés**, alumni csoport szervezése, a további kapcsolattartás formájának meghatározása

- **deviszontkozter.hu/**
- **www.facebook.com/deviszontkozter/**

ZÁRÓ GONDOLATOK

A Rosa Parks Alapítvány életében **a workshopsorozat megszervezése nagyon fontos tapasztalatokkal járt**: először is megerősített minket abban, hogy **érdemes időt és energiát fektetni a más civilekkel való személyes találkozásra**, networkingre: a személyes találkozóknak köszönhetően sokkal bátrabban keressük egymást szakmai dilemmáink kapcsán, más szervezeteknél dolgozók visszajelzése pedig a szervezetünket gazdagítja. Ezen túlmenően **az Alapítvány a szervezés, lebonyolítás, facilitálás által is fejlődött**: a kezdeti bizonytalanságunk után most, a projekt végén már arra törekszünk, hogy a tudásmegosztást nemzetközi szintre tudjuk kiterjeszteni: egy Erasmus+ pályázat segítségével reményeink szerint ez a jövő évben meg is valósulhat. Továbbá szeretnénk a hazai civilekkel is folytatni a tudásmegosztást és disszeminációt.

Támogató: Open Society Foundation

Rosa Parks Alapítvány - Láthatatlan Tanoda

www.rosaparks.hu
www.facebook.com/lathatatlantanoda

2022