

HALLGATÓI ÖNKORMÁNYZATOK  
ORSZÁGOS KONFERENCIÁJA

# **VEZETŐI UTÁNPÓTLÁS STRATÉGIA**



# Tartalom

A dokumentum létrejötte	3
Célok	3
Helyzetkép	4
Nemzetközi példák, egyéb jó gyakorlatok	5
ESU tagszervezetek	6
Fejlődési irányok	8
Összegzés	9

## ÖSSZEÁLLÍTOTTA:

Varga Réka, az ELTE HÖK elnöke,  
Radácsi Kristóf, a BME EHK elnöke,  
Menyhárt Barbara, a HÖÖK Külhoni Programjának vezetője,  
a Diaszpóra Mentorprogram programvezetője,  
Dibusz Bendegúz a HÖÖK külügyekért felelős elnökségi tagja,  
Eszterhai Marcell a HÖÖK elnöke

## A dokumentum létrejötte

A Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája 2023-as tavaszi Vezetőképzőjének *Felsőoktatási Stratégiaalkotás* szekciójában felmerült kérdések közül a Vezetői utánpótlás kérdése nagyfokú érdeklődést váltott ki a résztvevőkből. Az az igény fogalmazódott meg az intézményi elnökök részéről, hogy a témával kiemelt módon is foglalkozzunk, arra készítsünk egy közös stratégiai dokumentumot, amelyben meghatározzuk azokat az elemeket, amelynek segítségével a HÖÖK az intézményi hallgatói önkormányzatokat segítve, el tudja kezdeni ezen a területen a munkát.

## Célok

A hallgatói önkormányzatok működéséhez kapcsolódó alapvető feladat az utánpótlás képzése, valamint a tudásátadás a folytonos átmenet képzéséért. Jelen dokumentum célja, hogy helyzetképet alkosson a befolyásoló tényezőkről és premisszákról, valamint, hogy nemzetközi kitekintést tegyen felmérve az európai jó példákat és gyakorlatokat. Továbbá fontos megvizsgálni a felek igényeit és mindezek ismeretében fejlesztési célokat megfogalmazni, melyeket az országos és intézményi vezetők egyaránt hasznosítva alkalmazkodni tudnak korunk kihívásaihoz. A leirat kitüntetett figyelmet fordít a vezetői utánpótlásra és a fejlesztési tervben kitűzi az intézményi HÖK és a HÖÖK feladatait.

A HÖÖK és az intézményi elnökök által indított folyamat eredményeként egy olyan tudáscsomag összeállítása a cél, melyet az önkormányzat a saját hagyományaival ötvözve tud alkalmazni a kívánt utánpótlási rendszer felülbírálatára, módosítására, esetleg újonnan felállítására, valamint integrálhat saját tudástárába.

Célunk a HÖÖK és a tagintézmények közös munkájával egy tudástár kialakítása, amire a hallgatói vezetők támaszkodni tudnak munkájuk során, illetve egy képzési portfólió kidolgozása, ami a HÖÖK Vezetőképzőt, valamint az intézményében szervezett programok megvalósulását is segítheti.

## Helyzetkép

A hallgatói életutat és annak időtartamát, minőségét több tényező befolyásolja. Hatással van rá az egyetem által biztosított szolgáltatások és lehetőségek, a hallgatók szociális háttere és hálójá, az egyetem melletti munkavállalás. Összességében a hallgatók élethelyzete nagymértékben befolyásolja, hogy mennyi időt tudnak az adott intézmény falain belül tölteni. Amennyiben egy hallgatónak nagymértékben kell figyelmet fordítania a munkavállalásra és az anyagi háttérének biztosítására, úgy kevesebb idő jut a tanulmányaira, az egyetem által kínált lehetőségek felfedezésére, illetve az egyetemi közösségekbe való bekapcsolódásra.

A hallgatói önkormányzatokhoz való kapcsolódás lehetősége a helyi, intézményi utánpótlásképzési rendszertől függ. Az első választásba való bekapcsolódás lehetősége egy elsőéves egyetemista számára vagy az őszi szemeszter -, vagy a tavaszi szemeszter során jelentkezik. Az intézményi utánpótlásképzések jellemzően a választások előtt zajlanak le, mélyebb betekintést nyújtva ezáltal az érdekképviseleti tevékenység iránt érdeklődőknek.

A Bologna folyamat következtében a hallgatói életút ritmusa is megváltozott. A 2021/2022-es évben a felsőoktatásban 171 446 hallgató alapképzésben, 44 955 osztatlan képzésben, míg mesterképzésben 37 526 hallgató vett részt.<sup>1</sup> Amennyiben a tavaszi választás a jellemző az adott intézményben, úgy a megválasztott képviselőnek - amennyiben mesterképzésben nem kí-

<sup>1</sup>[https://www.ksh.hu/stadat\\_files/okt/hu/okt0020.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0020.html)

vánja folytatni tanulmányait - érdekképviseleti tevékenységre másfél, két év áll rendelkezésre.

A hallgatói önkormányzatok összetett és sokoldalú tevékenységeket végeznek az intézményen belül, amelynek köszönhetően erőteljesen rétegzett működés alakult ki, amely sokféle szakterületi kompetenciát, tudást igényel. Ez a fajta működés tovább erősíti az utánpótlásképzés területén megfigyelhető nehézségeket, hiszen egy-egy területben való elmélyedés, szakértővé válás időt vesz igénybe, viszont a hallgatói, illetve a hallgatói érdekképviseleti életút sok esetben rövidebb annál, hogy egy hallgató több feladatban, hosszabb időn keresztül is ki tudja magát próbálni.

A fentiekből is látható, hogy az utánpótlásképzésre, azon belül a közép- és felsővezetők képzésére kiemelt hangsúlyt kell fektetni úgy, hogy a felsőoktatási tér jellegzetességeihez, a hallgatói életúthoz megfelelő módon igazodjon, segítve ezzel a hallgatói érdekképviselet megfelelő, általános minőségének megszilárdulását.

## Nemzetközi példák, egyéb jó gyakorlatok



### **European Students' Union utánpótlás erősítését célzó eszközei**

Az ESU-n belül a tisztségviselők képzésére és felkészítésére átadás-átvételi napokat tartanak, ami lehetőséget teremt arra, hogy a régi és az új Végrehajtó Bizottsági tagok közösen egyeztessék a feladatokat, mindennapi teendőket és a szervezet fő prioritási pontjait, stratégiai terveit.



Ezen felül az utánpótlás szervezését segíti a Vision Camp elnevezésű rendezvény, melyet két alkalommal szerveznek meg, egyszer az átadás-átvétel után, egyszer pedig a ciklus közepén. A Vision Camp fő célja az, hogy az Elnökség és a Végrehajtó Bizottság közös stratégiai irányai szervezeti szinten egyeztetésre kerüljenek. Az első tábor során a résztvevők megismerik a szervezet partnereit, tagjait, áttekintik a belső törésvonalakat és strukturális kihívásokat, míg a második alkalommal a fókusz az egyéni kompetenciák fejlesztésére, a csoportdinamika- és belső kommunikáció javítására kerül, így a résztvevők tréningeket vesznek részt, illetve lehetőségül nyílik egyeztetni ágazati szakértőkkel és külső tanácsadókkal.

A fenti ismertetett eseményeken kívül egy szervezeti egység, a Pool of Trainers is rendelkezésükre áll az utánpótlás megfelelő biztosítása érdekében. A Pool of Trainers által készített kiadvány tartalmazza a különböző szakterületeken elérhető tréningeket, akik széles körű tudásukkal és tapasztalataikkal segíthetik a szervezet működését mind az ESU, mind pedig a tag-szervezeti szintjén. A struktúra megfelelő működésének jelenleg vannak korlátai és hiányosságai, de a koncepció megismerése, az átvétele és hatékony tétele működhet a hallgatói önkormányzatok körében, megkeresve és megerősítve azokat a pontokat, amelyek az ESU működésében akadályozzák az eredményes folyamatokat.

## ESU tagszervezetek

*Az Alianța Națională a Organizațiilor Studentești din România – ANOSR (Románia) egy tréningorozatból álló képzési tervet állított össze „Next Program” néven, amelyet minden tagjának megtart először helyi, majd országos szinten, két lépésben. A tréningek témája alapvetően lefedi az ANOSR tagszervezetek hallgatói képviselőinek főbb csapásirányait, így ki-*

terjednek például a HR, pénzügy, minőségbiztosítás, PR és kommunikáció területeire. Az első lépcsőben, lokálisan, a tagszervezetek szintjén alapozó képzés szervezésére kerül sor, melyen minden olyan hallgatói képviselő részt vesz, aki újonnan kezdte meg tevékenységét a szervezetben. Ez évente nagy volumenben, körülbelül 1000 fő bevonásával valósul meg. Az országos vezetőképzőnek, a második lépcsőben már nincsen alapozó szekciója, itt inkább a szakmai portfólió és közös stratégiai tervezése kerül előtérbe. Az ANOSR példaértékű képzési portfóliója megfelelően dokumentálva is van, ami nagyban segíti a szervezet transzparenciáját és az utánpótlás szervezését generációról generációra. A vezetői utánpótlás tekintetében az ANOSR rendszere két hónapos mentorálást, szakmai és személyes támogatást biztosít a leendő, illetve jelölt elnökségi tagoknak. Ez a „befektetés” a jelölt személyekbe, garantálja, hogy a később megválasztott képviselők már a jelöltségük ideje alatt hozzájutnak a szükséges információknak és nélkülözhetetlen tudásra tesznek szert.

*Az Unione degli Universitari - UdU (Olaszország), illetve Fédération des Associations Générales Etudiantes - FAGE (Franciaország) országos hallgatói képviseleti szervezetek utánpótlásképzési rendszeréről összességében megállapítható, hogy országos szintű vezetőképző megrendezésével gondoskodnak az utánpótlásról. Ezen programok mélyebb megismerése a későbbiekben szolgálhat újabb irányokkal és gyakorlatokkal.*

Tekintettel arra, hogy az ESU berkein belül jó kapcsolatot ápolunk a többi tagszervezettel, további lehetőség, hogy újabb nemzetközi példákat csatornázunk be az utánpótlásszervezés és képzés kapcsán a közös gondolkodásba. Az ESU Közgyűlésétől bekért adatok, információk szintetizálása továbblépési lehetőségként szolgálhat, ezen túl a V4-es országok felsőoktatási érdekképviselete sok működésbeli hasonlóságot mutat, amely alapján érdemes rájuk nagyobb hangsúlyt fektetni.

## Fejlődési irányok

Az intézményi hallgatói önkormányzatoknak, valamint a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának is kiemelt feladata a vezető tisztségviselők felkészítése, képzése, monitorozása, hogy a személyi változásoktól függetlenül is megfelelő rendszerszemléletű és tudású, széles látókörű utánpótlást tudjon biztosítani, így mutatva a vezetői feladatok iránt érdeklődőknek fejlődési irányokat.

Fontos, hogy a megválasztott tisztségviselők szilárd alapra tudjanak építeni, ezáltal felkészülten tudjanak reagálni az egyre komplexebb helyzetekben. Ennek az alapnak a megteremtésére az átadás-átvételi folyamatokkor intézményi szinten kiemelt szerepet kell biztosítani. Ezen túlmutatóan azonban elengedhetetlen, hogy az intézményi eljárásokat segítse a HÖÖK is, mind dokumentációk, mind pedig szakmai programok révén. A jelenleg is működő szakmai programok felülvizsgálatán, hatékonyabbá tételén túlmutatóan azonban lehetőséget kell nyújtania más rendszeres alternatívákra is; gondolva itt: a Közéleti Körre, képzési portfólió kiajánlására, informális találkozásokra, kapcsolódási pontok kialakítására.

Mindazonáltal, hogy a vezetői rétegre fokozott hangsúlyt kell fektetni, nem szabad megfeledkezni a középvezetői rétegről, és annak megerősítéséről sem, ugyanis az ő utánpótlásképzésük kulcsmozzanatot jelent az őket összefogó vezetők képzésében. Elengedhetetlen az ő felkészítésük során, hogy személyi kompetenciák megfelelően legyenek monitorozva, a belső struktúrákat – értve ezalatt akár intézményi, akár hallgatói önkormányzati szinteket - teljes mértékben át tudják látni. Azért, hogy ez meg tudjon valósulni, kiemelt figyelmet kell fordítani a HÖK-nek és a HÖÖK-nak is az eredménykommunikációjára, a struktúra felépítések átláthatóságára, a helyi és



országos projektekbe való kellő bevonásra, hogy az érdekképviselők rendelkezzenek azzal a kollektív tudással, mely a szilárd alap egy részét tudja képezni, és amely alapköve lehet a majdani vezetők képzésének.

## Összegzés

A vezetői utánpótlás támogatási rendszerének kialakítása a HÖÖK és a tagintézmények közös feladata. Egy olyan, a hallgatói érdekképviselőben résztvevők számára hozzáférhető rendszer kialakítása a cél, amelyben kiaiánlók és egy közös tudástár működtetésével segítjük a képviselők munkáját.

A fentiek mellett a tagintézmények közötti, illetve a HÖÖK és a tagintézmények kapcsolódási pontjai is átgondolásra szorulnak. A formális tapasztalatcsere mellett az informális formák megerősítésére is hangsúlyt kell helyezni, hogy a hallgatói vezetők és képviselők szoros kapcsolattartással tudják a hallgatói önkormányzatiságot, valamint egymás tevékenységét erősíteni.

