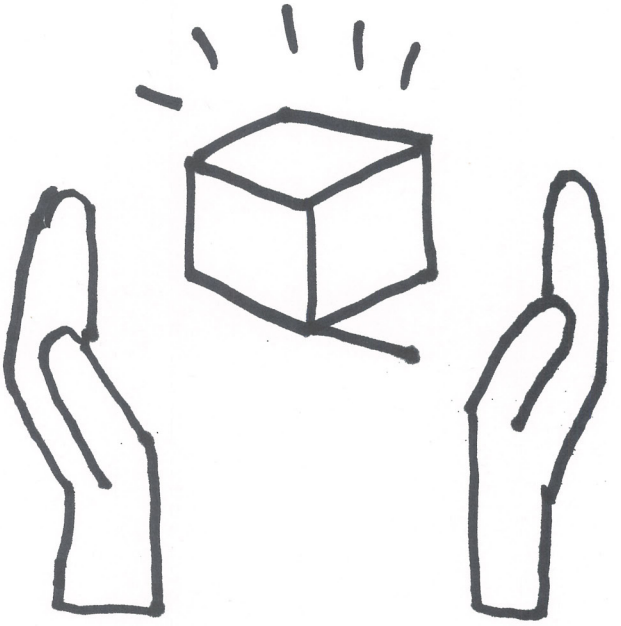
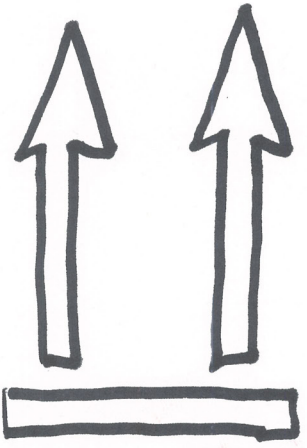
LELKES GYAKORLÓKAT KERESÜNK!



LELKES GYAKORNOK





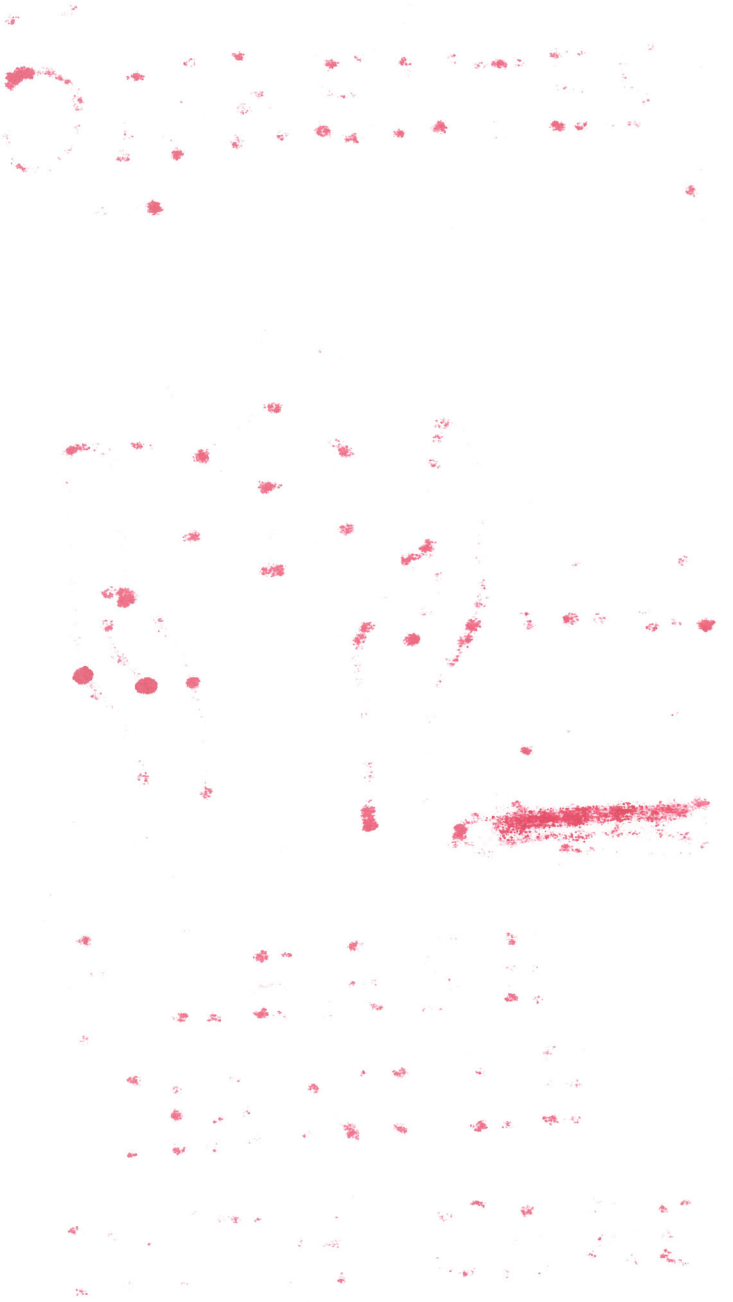
PLEASE HANDLE



WITH CARE

LELKES GYAKORNOKOT KERESÜNK!

A GYAKORNOKI RENDSZER LÁTHATATLAN STRUKTÚRÁI A KORTÁRS MŰVÉSZETBEN



(7 — 12)

Domokos Ferenc, Magyar Míra Mónika,
Nagy András, Tomcsányi Sára

A sokat látott idegen

(15 — 19)

K. Horváth Zsolt

Cui prodest scelus, is fecit
Gyakornoki lét a kulturális szcénában

(21 — 30)

„Az egész gyakornokság mintha magába
sűrítené a művészeti közeg összes problémáját"

Beszélgetés Őze Eszterrel

(33 — 37)

Szoboszlai János

Win-win paradise (vagy sem)
Megjegyzések az egyetemi szakmai gyakorlatról

(39 — 43)

„Ha nincsen kritika, akkor nincs
lehetőség a változásra sem"

Visnyai Zoltánnal Magyar Míra Mónika
és Tomcsányi Sára beszélget

(45 — 50)

Kolocz Dóra

Gyakornoki program a Róth Miksa
Emlékház és Gyűjteményben

DARK



MATTER(S)

(MÜVÉSZ VILÁG)

**Domokos Ferenc, Magyar Míra Mónika,
Nagy András, Tomcsányi Sára**

A sokat látott idegen

A *Lelkes gyakornokot keresünk! A gyakornoki rendszer láthatatlan struktúrái a kortárs művészetben* című projekt a hazai kortárs művészeti szcéna egyik kevésbé tárgyalt, ugyanakkor alapvető fontosságú pozícióját vizsgálja: a gyakornokságot.

Gregory Sholette *Dark matter* című művében olyan kreatív sötét anyagról beszél, amely posztindusztriális társadalmunkban a művészeti tevékenység nagy részét kiteszi és ezáltal a művészeti világot működteti.[1] A fogalom magába foglalja az alkalmi, informális, nem hivatalos, amatőr és autonóm intézményen kívüli és önszerveződő gyakorlatokat, melyek a hivatalos művészvilág árnyékában születnek. A csillagászati fogalomhoz hasonlóan láthatatlan, elsősorban azok számára, akik maguk is a művészvilágot alkotják – Sholette ide sorolja a kritikusokat, művészettörténészeket, műkereskedőket, gyűjtőket, kurátorokat és a múzeumok munkatársait. Felvetésünk szerint a gyakornokság hiába tekinthető az intézményrendszer részének, működésmódja mégis hasonló logikát követ, különösen azáltal, hogy a művészeti világ tagjai nagyrészt figyelmen kívül hagyják, annak ellenére, hogy sokszor maguk is függnek tőle.

A Magyar Képzőművészeti Egyetem Kortárs művészetelméleti és kurátori ismeretek mesterszakos hallgatóiként a témát a diplomaprojektünkben három megközelítésben vizsgáljuk: egy anonim kérdőíves kutatásban, az aqb-ben megvalósuló kiállítás formájában, és ebben a kiadványban. Utóbbi célja, hogy a kutatás strukturális megállapításait fogalmi és diszkurzív keretbe helyezze, olyan szövegeket gyűjtsön egybe és mutasson fel, amelyek a problémát eltérő nézőpontokból tárgyalják. Így jelenik meg például a művészeti munka és a bérmunka viszonya, az önkéntesség fogalma, a felsőoktatásba való integráltság kérdése és az egyetemek felelőssége, valamint a jól működő gyakornoki programok felépítése és tapasztalatai.

A gyakornokságot a hazai kortárs művészeti intézményrendszerben sajátos kettősség jellemzi. Egyfelől kötelezőnek érződő, szakmai szocializációs forma, amely lehetővé teszi a bekerülést a közegbe, a szakmai kapcsolatháló feltérképezését és megismerését, valamint az olyan feladatok éles helyzetben való

[1] Gregory Sholette, *Dark matter: Art and politics in the age of enterprise culture*, London: Pluto Press, 2010.

kipróbálását, amelyekre az egyetem falai között nem nyílik lehetőség. Másfelől munkavégzési forma is. Ebben a tekintetben viszont nem teljesíti ennek megszokott feltételeit: a legtöbbször fizetetlen keretek között zajlik, gyakran szerződés és előre meghatározott szakmai feladatok nélkül, a megbecsültség érzésének hiányában. A gyakornoktól sok esetben releváns felsőoktatási tanulmányokat, korábbi kulturális intézményi tapasztalatokat, nyelvismeretet és a művészet iránti elkötelezettséget várnak el,[2] cserébe azonban csak homályos ígéreteket vagy hangzatos, a valóságot kevésbé tükröző marketingszövegeket ajánlanak.[3]

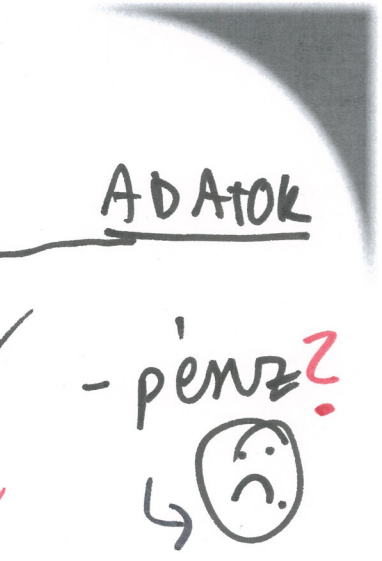
Projektünk során saját tapasztalatainkból kiindulva arra voltunk kíváncsiak, hogy mi történik akkor, ha megkérdőjelezzük a gyakornokság működésmódját. Tesszük ezt egy olyan kivéreztetett közegben, ahol sok esetben ezek a fizetetlen pozíciók tartják víz felett a kulturális helyeket úgy, hogy közben egyfajta láthatatlan munkaerőpótlás szerepét töltik be. A gyakornok az, aki polcokat és raktárakat rendszerez, kávét főz, kitakarítja a kiállítóteret, postára és pogácsáért megy.

A tantervben előírt kötelező szakmai gyakorlat az intézmények számára kedvező, mert a munka formálisan önkéntesnek számít, így a szakmai ígéretek többnyire számonkérhetetlenek maradnak. Ez olyan helyzetet teremt, mintha a gyakornok egyszerre lenne alkalmazott, hallgató, és egyszerre szorulna ki mindezen kategóriákból is: sokat látott idegen, jobb esetben hasznos barát, máskor minden törekvése ellenére teher.

A szakma kis méretéből adódóan a kapcsolatok és a hatalmi pozíciók szorosan összefonódnak egymással, ezért a személyes vélemények és viszonyok befolyásolhatják a szakmai előmenetelt. A kritika megfogalmazása is kockázatos lehet, mert akár egy elégedetlen bejegyzés is hatást gyakorolhat a jövőbeli

[2] „Olyan egyetemista hallgatók jelentkezését várjuk, akik mély érdeklődést tanúsítanak a kortárs képzőművészet iránt, időbeosztásukban rugalmasak, képesek a csapatmunkára, beszélnek legalább egy idegennyelvet, és aktívan részt tudnak venni a galéria mindennapjaiban." *https://www.facebook.com/eltebtkbudapest/posts/gyakornoki-lehetőség-a-várfok-galériában/647263424331831/* (Letöltés: 2026. 05. 18.). Néhány esetben egészen meglepő elvárásokat találni, például széleskörű kulturális kapcsolatrendszert, vagy fényképezési, műtárgyfotózási ismereteket. *https://www.instagram.com/p/DPToCz4D_o2/* (Letöltés: 2026. 05. 18.); *https://www.facebook.com/GodotGallery/photos/a-godot-galéria-gyakornokot-keres-a-következő-időszakra-ha-szeretnél-a-műkereske/1197442345758766/* (Letöltés: 2026. 05. 18.)

[3] Vö: „A gyakornoki program nem fizetett, de igazolni tudjuk a szakmai gyakorlatot, és garantáltan értékes, valós tapasztalatot szerezhetsz, amit a tanulmányaid során máshol nem biztos, hogy megkapsz." *https://www.facebook.com/molnaranigaleria/posts/a-molnár-ani-galéria-gyakornokot-keres-a-molnár-ani-galéria-immár-15-éve-a-hazai/1376088857731048/* (Letöltés: 2026. 05. 19.).



együttműködésekre és az ember szakmai megítélésére. A pozíciónk a projektben nem semleges, mert magunk is tapasztaljuk a problémát, ezért a kérdés saját pályakezdésünkre is vonatkozik.

Míg informális terekben gyakori téma a különböző kulturális intézményekben történő gyakornoki tapasztalatok összehasonlítása, strukturális szinten, az elméleti diskurzusban csekély a szakirodalmi feldolgozottsága. A mindennapi, fent felsorolt „housekeeping" típusú feladatok átgondolatlanságán túl ugyanis a gyakornokság mai formája szimbolikusan a művészeti közegbe való belépés szociális-gazdasági egyenlőtlenségeit is magában hordozza. A gyakornoki pozíció elvállalásának lehetősége egyfajta szociális-gazdasági szűrőként is értelmezhető, hiszen a munkahely betöltésének egyik alapvető feltétele, hogy a munkavállaló megengedhesse magának az alacsonyan fizető vagy teljesen fizetetlen munkavégzést. Ezzel a magyar kortárs művészeti szcéna megszabja, hogy milyen társadalmi háttérrel rendelkező személyek próbálkozhatnak belépni a szakmai közegbe, folyamatosan újratermelve a művészethez és a művészeti világhoz való hozzáférés egyenlőtlenségeit.

Fontosnak tartjuk, hogy ne csak saját tapasztalatainkból induljunk ki, hanem minél több volt és jelenlegi pályatársunkat megkérdezve a lehető legtisztább képet kapjuk a hazai gyakornokság helyzetéről. A kérdőív kidolgozásában és kiértékelésében Loncsák Noémi szociológus volt segítségünkre. Kérdőívünket eljuttattuk olyan egyetemekre, ahol művészetelmélet képzés zajlik (pl. MOME, ELTE, METU, MKE, stb.), és törekedtünk minden olyan online platformon (különféle Facebook csoportokban, Instagram-sztoriban) terjeszteni, ahol a hazai kulturális szférában tevékenykedő fiatalság potenciálisan ott lehet. A kérdőívre több mint száz válasz érkezett. Ez ugyan statisztikai értelemben véve nem reprezentatív, mégis olyan mennyiség, amiből releváns tanulságokat lehet levonni. Az alábbiakban az eredményeket és tanulságokat a teljesség igénye nélkül mutatjuk be.

A kérdőívet kitöltők többsége budapesti, friss diplomás, pályakezdő és nő. Válaszaikban olyan egyéni élmények köszönnek vissza egybehangzóan, melyekből strukturális összefüggések és egy intézményi modell sajátos mintázata rajzolódik ki. Az első ilyen mintázat a gazdasági háttér kérdése. Az talán nem meglepő, hogy a válaszadók 76,3 százalékának nem fizetett a fogadó intézmény, az viszont annál inkább, hogy a kitöltők kb. kétharmada (62,3%) szülői támogatásból, ösztöndíjból (50,9%) vagy egy másik, párhuzamosan vállalt fizetett állásból[4] (50%), esetleg ezeknek a variációiból tartotta fenn magát a gyakornokság ideje alatt. 31,6 százalékuk

[4] Ezek rendre nem a kulturális területen meghirdetett munkák voltak.

emellett alkalmi munkákat is vállalt. A megkérdezettek 57,9 százaléka egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy ez a pozíció félretett pénz vagy családi támogatás nélkül elvállalhatatlan lett volna, amelyből leszűrhetjük első fontos következtetésünket, hogy a gyakornoki pozícióhoz való hozzáférést a kitöltők osztályalapúnak tartják – 86 százalékuk így nyilatkozott, és – talán ez a legbeszédesebb – senki sem utasította vissza ezt a megállapítást. Talán nem túlzás azt állítani, hogy aki nem tud hónapokon át jövedelem nélkül vagy alulfizetve dolgozni, az kiesik a pályáról még azelőtt, hogy beléphetett volna ebbe a mezőbe.

A második felsejlő mintázat a feladatok és az ígéretek viszonya volt. A válaszadók 63,2 százaléka adminisztratív feladatok elvégzéséről, 54,4 százaléka kiállítási asszisztenciáról, és – itt a keserű valóság – 36,8 százaléka kávéfőzésről, bortöltögetésről, takarítási feladatokról, további 31,6 százaléka pedig anyagmozgatásról és futárkodásról számolt be. Mindeközben a gyakornoki felhívások már unásig ismételt retorikája szakmai fejlődést, mentorálást és kapcsolatépítést ígér, mintha az intézmények egymás felhívásait *copy-paste-elnék*. Furcsa helyzet alakul ki, hiszen a válaszadók több mint fele (59,6%) egyértelműen úgy érzi, hogy munkája egy fizetett alkalmazottat helyettesített, a rendszer egészét pedig a kitöltők 78,1 százaléka gondolja rejtett munkaerőpótlásnak.

Fontos kiemelni azt a jelenséget, amely sok pályakezdőt a kedvezőtlen tapasztalatok ellenére is a rendszerben tart. A válaszadók többsége ugyanis igennel (53,5%), illetve részben igennel (27,2%) válaszolt arra a kérdésre, dolgozott-e már „szenvedélyből", vagyis előfordult-e, hogy a kultúra iránti elköteleződése felülírta a rossz munkakörülményeket vagy negatív tapasztalatokat. Az adatok alapján úgy tűnik, hogy a rendszer egyik legfontosabb fenntartó eleme maga a hivatástudat, ennek kihasználása a gyakornokok érzelmi tőkéjét zsigereli ki.

A kitöltők legnagyobb százaléka (85,1%) a fizetést hiányolja, utána közvetlenül a szakmai előrelépési lehetőséget (48,2%), és nem sokkal lemaradva pedig a strukturált tanulási tartalmat (40,4%). Magyarán miközben az intézmények a lehetőség felvillantásával pótolják a fizetetlenséget, maga a lehetőség legtöbbször nem válik valósággá. Ennek jól látható érzelmi következményei is vannak, hiszen gyakornoksága után a válaszadók majdnem fele (43,9%) ambivalensen, 22,8 százaléka kiábrándultan, 21,9 százaléka elbizonytalanodva tekint a szakmára, és mindössze 27,2 százalékuk érzi úgy, hogy a tapasztalat megerősítette őket a művészeti pályán való elhelyezkedés szándékában.

Feltétlenül rá kell mutatnunk egy számadatra, ami kifejezi azt, hogy a gyakornokok szerint a magyar művészeti intézmények mennyire bánnak velük felelősen. A 114 válaszadóból mindössze

egyetlenegy adta meg a legmagasabb választható értéket, és ebből megfogalmazható valamiféle konklúzió. Ha a fizetetlenség normalizált, ha a gyakornokok rejtett munkaerőként pótolják a hiányzó pozíciókat, és ha a szakmai ígéretek nagy része nem teljesül, akkor a felelős bánásmód kérdése fel sem tehető. A kutatásból tisztán kirajzolódik, hogy a hazai művészeti gyakornoki modell egészében problémás, mert úgy épül fel, hogy a résztvevők láthatatlan, fizetetlen munkájára támaszkodik, amit a gyakornokok válaszai és személyes élményei visszaigazoltak.

(K. Horváth Zsolt) a kiadványban szereplő *Cui prodest scelus, is fecit. Gyakornoki lét a kulturális szcénában* című esszéje teoretikus keretet ad a gyakornokság témájának. A szerző a fizetetlen kulturális munka problémáját marxi alapokon, a két háború közötti munkáskultúra és a kortárs neoliberális egyetempolitika közé feszítve helyezi el; a Senecától kölcsönzött cím, a „Ki hasznát élvezi, az tette”[5] már a megközelítés irányát is kijelöli. K. Horváth Zsolt esszéje azt mutatja meg, miért nem elégséges a gyakornokságot kizárólag szektorális vagy generációs jelenségként értelmezni, és miért inkább strukturális, mélyen beágyazott problémaként érdemes kezelni.

(Őze Eszter) a 2010 utáni magyarországi kultúrpolitika átalakulásának kutatója, akivel a hazai kortárs művészeti intézményrendszer változásairól és a gyakornoki pozíció megéléséről és tapasztalatairól is beszélgettünk. A beszélgetés során szó esett arról, hogy a (gyakornokság) területén mi (nem) változott az elmúlt 10–15 évben, továbbá érintettük a fizetett és fizetetlen gyakornokság közti szakadékot, az „önkéntes” és „gyakornok” pozíciók összemosódását, valamint azt a kettősséget, amely a gyakornokságot egyszerre teszi belépési ponttá és – Őze Eszter szavaival élve – valamiféle „látszatlehetőséggé” is.

(Szoboszlai János) *Win-win paradise (vagy sem). Megjegyzések az egyetemi szakmai gyakorlatról* című esszéje a felsőoktatási intézményrendszeren belül reflektál a gyakornokságra. Szerzője egyetemi tanulmányai során volt az Artpool gyakornoka, később a Kortárs Művészeti Intézet, Dunaújváros és az acb Galéria vezetőjeként gyakornoki programok működtetője, majd pedig a Magyar Képzőművészeti Egyetem Képzőművészet-elmélet Tanszék vezetője is. Erősen személyes, anekdotikus hangvételű esszéjében egyaránt olvashatunk az intézményi keret strukturális problémáiról és azokról a hallgatói attitűdökről, amelyek a gyakorlat hasznosságát végül meghatározzák.

(Visnyai Zoltán) grafikussal készített interjúnk a szcéna határterületéről szól. Visnyai több éven át a Képző.art volt szerkesztőjeként

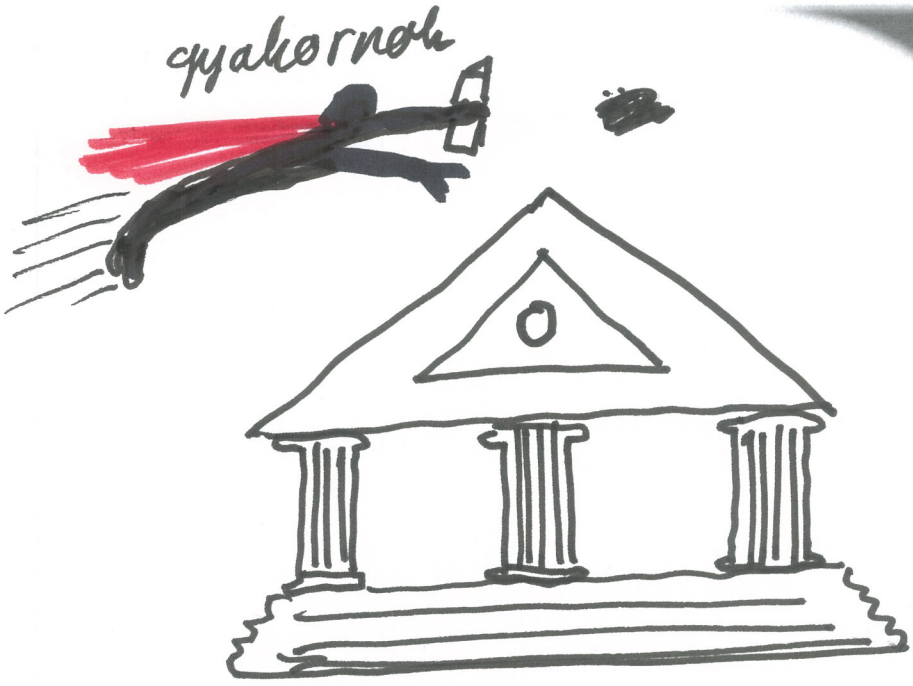
[5] Kárpáty Csilla fordítása.

és a FALU kollektíva tagjaként a kortárs művészeti közeghez szorosan kapcsolódó, alulról szerveződő, tudásmegosztásra építő alternatívák egyik aktív formálója. Az interjúban saját gyakornoki tapasztalatairól mesél, és beszámol azokról az alternatív (közösség)szervezési és tudásmegosztási formákról, amelyek az általunk is észlelt hiányosságokra reagálva jöttek létre.

Kolocz Dóra esettanulmánya a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény gyakornoki programját mutatja be. A 2021 óta működő közösségi múzeumi program a szöveg megjelenésekor 26 gyakornokkal dolgozik, akik mentoráláson túl elméleti képzésekben is részesülnek. Lényeges kiemelni, hogy az intézmény jelenlegi munkatársainak többsége a bemutatott program gyakornokaként kezdte. A projekt egészét tekintve fontosnak tartjuk, hogy a gyakornoki struktúra problémái mellett olyan ritka, de létező pozitív példát is beemeljünk, ami a benne résztvevők tapasztalatai alapján is valódi tanulási lehetőséget és szakmai előrelépést kínál.

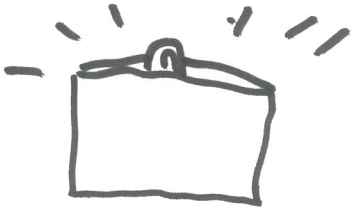
A kiadvány és egyben projekt célja egy diszkurzív tér megnyitása, pontosabban annak felmutatása, hogy ez a diszkurzív tér eddig nem létezett. A szövegek, valamint az aqb tereiben megvalósuló kiállításon szereplő munkák azt mutatják, hogy a probléma igenis artikulálható, és hogy az artikulálás szakmai kockázata fokozatosan csökkenthető, ha a felszólalás kollektív módon történik. Reményeink szerint ez a kiadvány, a kutatás és a kiállítás kiegészítéseként hozzá tud járulni egy olyan párbeszéd elindításához, amelyre a hazai kortárs művészeti szcénának régóta szüksége volna.





lelkes,

de
nem lel
cash-t



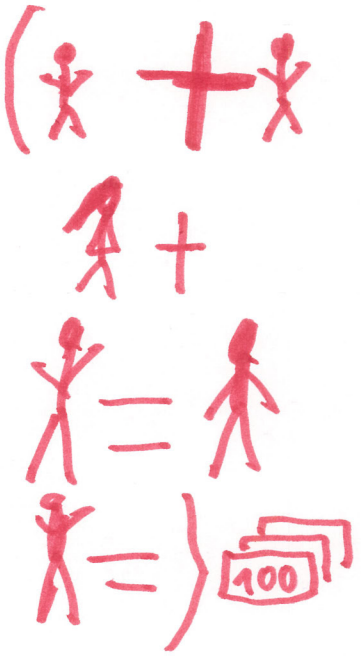
((((CUI

PRODEST

SCELUS, IS

FECIT)))

()



K. Horváth Zsolt

Cui prodest scelus, is fecit
Gyakornoki lét a kulturális szcénában[1]

„A társadalom nem egyénekből áll, hanem az összegét fejezi ki azoknak a vonatkozásoknak, viszonyoknak, amelyekben ezek az egyének állnak egymással. Mintha valaki azt akarná mondani: a társadalom álláspontjáról nem léteznek rabszolgák és polgárok: mind a ketten emberek. Éppenséggel a társadalmon kívül azok. Rabszolgának és polgárnak lenni, ezek társadalmi meghatározásai, vonatkozásai A és B embernek. A ember mint olyan nem rabszolga. A társadalomban és a társadalom által az".[2]

Karl Marx: A politikai gazdaságtan bírálatának alapvonalai

Nyolc évvel ezelőtt érdekfeszítő eszmecsere folyt a kulturális rendszerváltásról a *Tranzit* blogján. Eme sorozatban a kultúra- és a társadalom kutatói arra kérdeztek rá: vajon az államszocializmus kései időszakában milyen globális strukturális átalakulások zajlottak Magyarországon a kultúrában? Ennek milyen rövidtávú tapasztalati következményei voltak a nyolcvanas évektől, s milyen hosszabb távú hatásai vannak évtizeddel később, a NER – napjainkban lezárult – rémuralmának félidejénél? Az Őze Eszter és Perczel Júlia jegyezte cikk kifejezetten az „önkéntes", azaz fizetetlen kulturális munka szerkezeti problémáira kérdezett rá.[3] A jelenség főként a pályakezdők számára tehertétel, ám még a gyakorlott kutatókat is gyakran sújtja.

A probléma abban ragadható meg, működtethető-e a kultúra úgy, hogy a benne dolgozók úgyszólván egyetlen fillért sem kapnak tevékenységükért, ugyanakkor önfenntartásuk végett egyéb – a kultúrához többnyire egyáltalán nem kapcsolódó – munkát kell vállalniuk. Hová vezet a „szerelemből" és a kényszerből végzett munka együttes jelenléte, amikor a nap mindannyiunk számára 24 órából áll? A helyzetet tovább nehezíti az a tény, hogy a területen dolgozni vágyók számára a fizetség nélküli kulturális munka *strukturális kényszer*, amennyiben a gyakornoki programok részét képezik a művészeti és kulturális felsőoktatási stúdiumoknak. Márpedig ha hallgatóként valaki lehetőséget kap arra, hogy mondjuk egy nagy presztízsű intézmény tapasztalt kollégája mellett sajátítsa

[1] „Ki használt élvezi, az tette". SENECA, *Medea*, 500-501. In Seneca drámái, Ferenczi Attila – Takács László (szerk.), Budapest, Szenzár, 2006, III. kötet, 144-145., Kárpáty Csilla fordítása.

[2] Karl MARX, *A politikai gazdaságtan bírálatának alapvonalai. Nyersfogalmazvány, 1857–1858*, Budapest, Kossuth, 1972, I. kötet, 168.

[3] ŐZE Eszter – PERCZEL Júlia, Az emberi elme csodálatos műve az önkéntes verejtékes munka, *Tranzit.blog*, 2018. március 22.

el a szakma gyakorlati alapjait, akkor legyen „hálás", de ne reklamáljon munkabért. Az egyetemek ugyanakkor ezt arra hivatkozva építették be a curriculumba, hogy a hallgatók diplomájának „piacképességét" emeljék, hiszen a munkaerőpiac a pályakezdő fiataltól elvárja, hogy gyakorlattal bírjon.

A kör bezárult. Ha egy fiatal munkát szeretne, a lehetséges munkaadó munkatapasztalatot vár el, melyet csak úgy áll módjában teljesíteni, ha az egyetemi stúdiumokra való felkészülés helyett vagy mellett dolgozik. Az egyetemi oktató elégedetlen, mert a hallgató a szervezett önképzés helyett olyan gyakorlati dolgok elsajátítására pazarolja el az idejét, melyeket a munkába állás után pár hét alatt gond nélkül elsajátítana. A hallgató sem boldog, mert „szétszakad" az egyetemi követelmények és a gyakornoki munka elvárásai között: témavezetője szerint nem foglalkozik eleget a szakdolgozati témájával, míg gyakorlati helyén állandóan azt hangoztatják, hogy ne töltse idejét felesleges elméletekkel. Végül a gyakornoki munkahely kijelölt munkatársa is elégedetlen, mert saját nyolcórás munkaidejét a „nyakára küldött" egyetemisták hasztalan okításával tölti, noha a rábízott intézményes feladatok elvégzésére enélkül sincs elég ideje. Vagyis a gyakorlati helyen a gyakornokok menedzselése és ottlétük tartalmas megszervezése komoly többletmunkát ró a nemegyszer eleve túlterhelt alkalmazottakra.

A fentebbi vitához fűzött hozzászólásában e sorok írója is úgy érvelt, hogy a kulturális munka fizetett vagy fizetetlen jellegének megítélése valójában attól függ, miféle jószágnak tekintjük a kultúrát. Az államszocializmus idején a művelődés *közjószágnak* minősült, szerepe pedig a kulturális emancipáció volt, így egy-egy rendezvényen való alkalmi részvétel értelemszerűen fizetetlen maradt. Eme beállítódás feltehetően a két háború közötti szocialista–szoci-áldemokrata munkáskultúra értékszerkezetéből táplálkozott, mely sok tekintetben marxista alapokon nyugodott.[4] „A dolgok világának értékesedésével egyenes arányban nő az emberek világának elértéktelenedése. A munka nemcsak árukat termel – mutat rá Marx –; önmagát és a munkást is mint árut termeli, mégpedig abban a viszonyban, amelyben egyáltalában árukat termel".[5] Ebből fakadóan a munkások tisztában voltak azzal, hogy a bérmunka során nemcsak áruként értett tárgyak jönnek létre, hanem eme folyamatban az őket meghatározó *társadalmi viszonyok* is újratermelődnek.[6]

[4] Vö. K. HORVÁTH Zsolt, *Szívképzés. Variációk embernevelés és közvetlen demokrácia viszonyára*, Budapest, METU, 2024, 217–218.

[5] Karl MARX, *Gazdasági–filozófiai kéziratok 1844-ből*, Budapest, Kossuth, 1970, 45.

[6] Patrick JOYCE, *The Historical Meanings of Work*. An Introduction, in The Historical Meanings of Work, Patrick Joyce (szerk.), Cambridge, Cambridge University Press, 1987, 7.

Amennyiben a dolgozó bérmunkájának végtermékéhez idegen tárgyként viszonyul, úgy pusztán olyan elidegenedett tevékenységről beszélhetünk, mely a létfenntartáshoz ugyan szükséges, de semmilyen formában nem járul hozzá ahhoz, hogy nembeli emberré válhasson. Röviden, az elidegenült bérmunka olyan hierarchikus és kizsákmányoló viszonyokat hoz létre, melyek összeegyeztethetetlenek az önként, szenvedélyből végzett alkotómunkával, melyben a dolgozó éppenséggel „magát nemcsak (...) intellektuálisan, hanem dolgozva–tevékenyen valóban megkettőzi, és ennél fogva önmagát egy általa teremtett világban szemléli".[7] Éppen ezért a két háború közötti munkásmozgalomban a kulturális munka választott öntevékenységnek minősült, melyet politikai meggyőződésből fejtett ki az ember, s éppen ez az elkötelezettség különböztette meg a kényszerből végrehajtott, elidegenült bérmunkától. Ez azonban bizonyos megszorításokkal tágabb kontextusban is igaz lehet, olyan miliőkben, amelyekben aligha hatott a marxizmus. Történetesen egy iparos dalárdát, egy polgári turistaegyesületet vagy egy falusi színkört ugyanúgy az önként végzett kulturális tevékenység jellemzett, s vonzerejük szintúgy a választott tevékenység együttességében rejlett. Általában is elmondható tehát az, hogy a történeti konstrukcióként értett kapitalizmus is változik, és idővel egy sor olyan tevékenységet is kommodifikál, áruvá formál, mely korábban többé-kevésbé mentes volt eme behatástól.[8]

Vajon mi változott meg időközben? Az államszocializmus idején, ahogy fentebb megjegyeztük, a művelődés, a tanulás formái többnyire olyan választott tevékenységnek minősültek, melyek mentesek voltak az elidegenült bérmunka világától. Ám a rendszerváltást követő években olyan drámai sebességgel strukturálódott át a gazdasági–társadalmi világ, hogy az előbb-utóbb a szélesebb értelemben vett kulturális munkát is elérte. Ez az átalakulás azonban nem mehetett volna végbe az egyetemek neoliberális átalakítása nélkül. Eme komplex folyamat egyik lényeges mozzanata ugyanis az úgynevezett „bemenetek" kiszélesítése volt. Ez annyit jelentett, hogy a korábbi, komoly elmélyülést jelentő ötéves, egyes tudományokhoz illeszkedő szakok helyett a „munkaerő-piaci igényeknek jobban megfelelő" alap- és mesterszakos képzéseket hoztak létre az intézmények. A rövidebb képzésidejű, több diszciplína eredményeit többnyire felszínesen integráló új szakok egyik feltett célja ugyanis az ún. *gyakorlati képzés* kialakítása volt, mely a felsőoktatás neoliberális átszervezői szerint jobban megfelelt a feltételezett piaci elvárásoknak. Se szeri, se száma azoknak a 2000-es években elindított, ám hosszabb távon életképtelennek bizonyult

[7] Marx, *Gazdasági–filozófiai kéziratok 1844-ből*, 50.
[8] Maurice GODELIER, Le travail et ses représentations, *Bulletin de l'Association française des anthropologues*, 5. sz. (1981), 10–14.

szakoknak, melyeknek nemhogy a hallgatók, de az oktatók sem nagyon látták értelmét (a példa címén csak a bölcsészkari moderátor képzést vagy az ügyvitel minort említem).

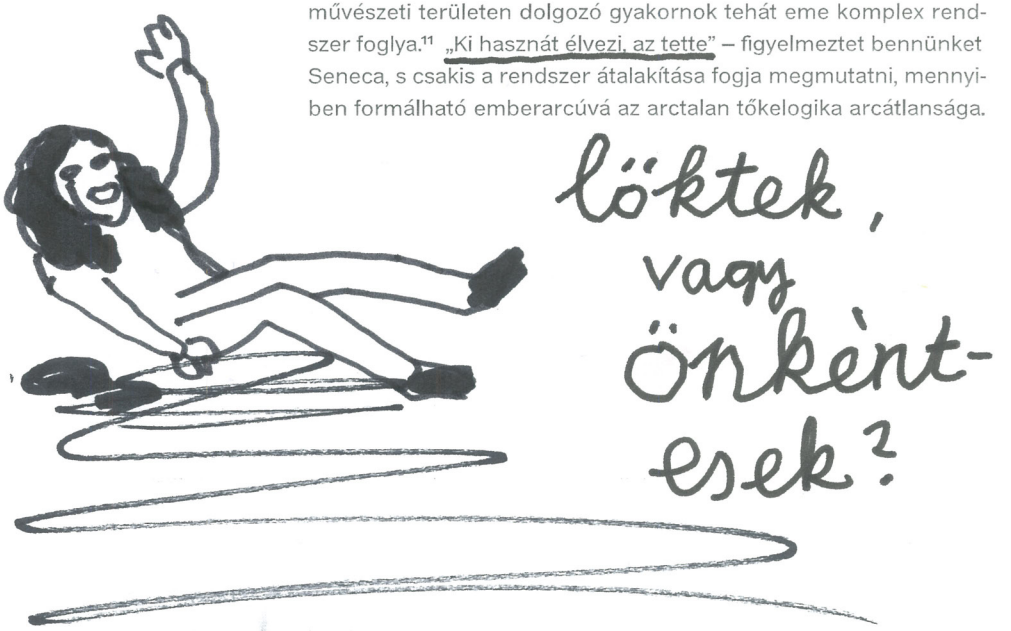
Ám illő azt is hozzátenni, hogy a globális kulturális és művészeti szcénában az 1990-es évek derekától olyan tevékenységi területek és részterületek is professzionalizálódtak, melyek korábban önállóan úgyszólván elképzelhetetlenek voltak. Ezek mögött azonban nemcsak a piaci voluntarizmus, de az adott szakterületen belül végbement inherens változások álltak, melyek hosszabb távon valóban új szakmákat hoztak létre. „Az 1990-es években – írja Paul O'Neill – a kurátori megközelítés (valamint a kortárs kurátori munka professzionálisabbá válása) egyre nagyobb teret nyert, ez pedig a kurátori gyakorlatot a kritika lehetséges színterévé kezdte alakítani".[9] Az itthon változatos név alatt futó kurátori képzések megindítását tehát nem lehet pusztán a piaci mechanizmusok derivátumainak betudni, hiszen valóban komoly előzetes tudást és új képességeket mozgató szakma jött létre világszerte, ugyanakkor az sem mondható, hogy a félperifériás Magyarországon eme változás izolálható lenne az egyetemek neoliberális átalakításától. Utóbbi ugyanis itthon az akadémiai kimeneti követelmények csökkentésében és a piaci konformitásban volt érdekelt, így szükségszerűen vette át a fentebb érintett gyakornoki logikát. Egy új munkaterület professzionalizálódásának *miként*je tehát egyáltalán nem választható le annak gazdasági–társadalmi kontextusától.

Egyes szakok művészeti és tudományos legitimitása, illetve gyakorlati életképessége azonban arra ösztönzi a felsőoktatási menedzsmenteket, hogy újabb és újabb, a szó tág értelmében vett kulturális területek szervezését, felügyeletét és igazgatását formálja egyetemi képzéssé. Ez a fajta vezetői voluntarizmus szükségszerűen vezet el az adott terület felaprózódásához, az egyes tevékenységek és műveletek fragmentálódásához, vagyis ahhoz, melyet közkeletűen túlzott professzionalizációnak (*over-professionalisation*) nevezünk. A szféra túlzott professzionalizálódása egyben arra is utal, hogy a művészekre és a kulturális terület dolgozóira egyre nagyobb nyomás nehezedik abban a tekintetben, hogy vállalkozói normákat és képességeket vegyenek át a projektek finanszírozása, illetve saját karrierjük biztonsága érdekében. Eme törekvés azonban nemegyszer a kreatív alkotói szabadság és a területre jellemző adekvát kifejezésmód rovására megy. Ennek erkölcsi mélypontja az, amikor a művészeti vagy kulturális munka értékelési rendszere nem belső szakmai normákat, hanem a – gazdasági életből automatikusan átemelt – könnyen

[9] Paul O'NEILL, A kurátori fordulat: a gyakorlattól a diskurzusig, in *A gyakorlattól a diskurzusig Kortárs művészetelméleti szöveggyűjtemény*, Kékesi Zoltán, Lázár Eszter, Varga Tünde, Szoboszlai János (szerk.), Budapest, MKE, 2012, 325. (A fordítást enyhén módosítottam.)

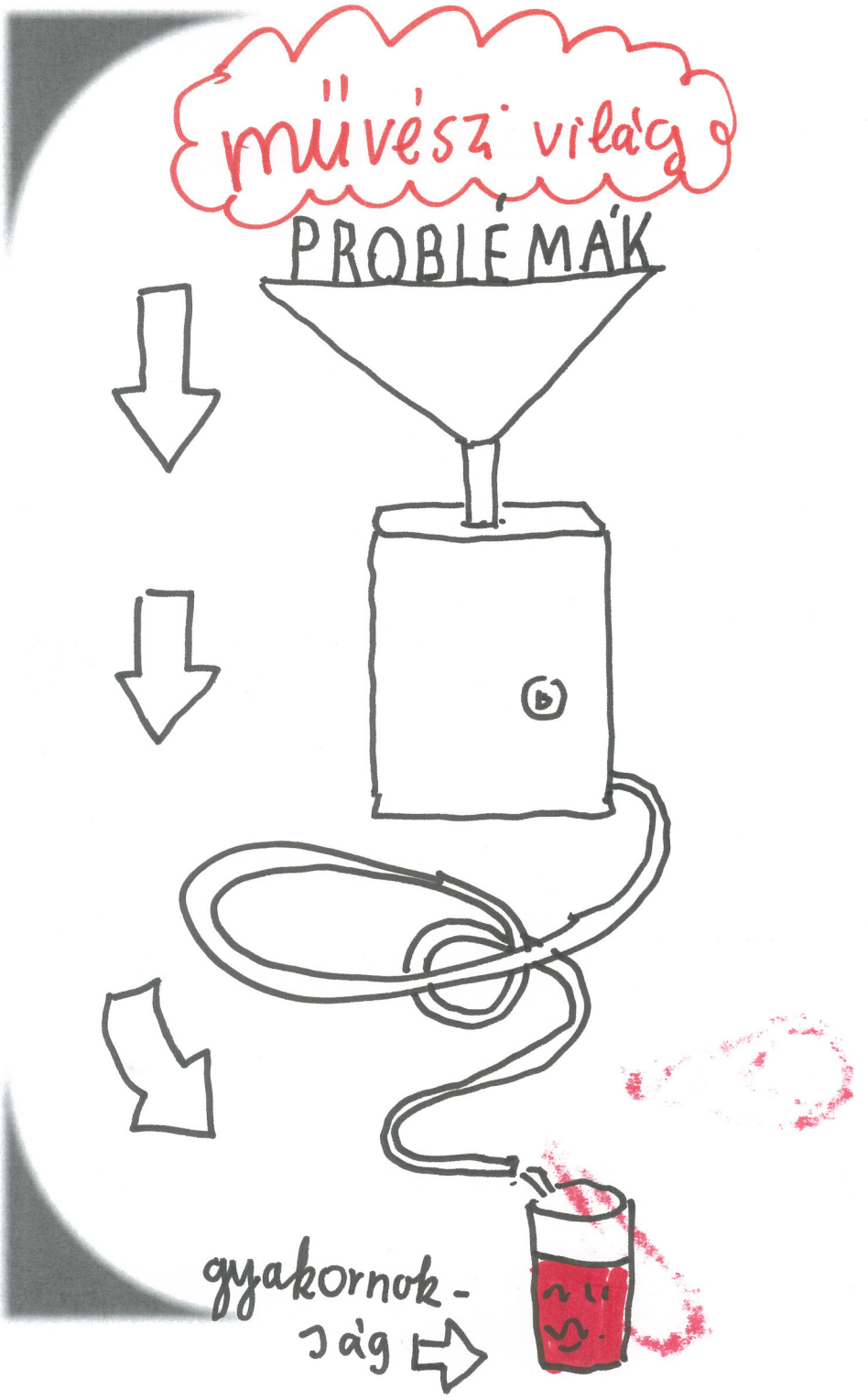
számszerűsíthető indikátorokat tekint mérvadónak. Az így létrejövő portfóliókarrierek számomra a művészeti és kulturális terület teljes fegyverletételét jelentik. Ez már tényleg a „feltétel nélküli kapituláció múzeuma".[10]

Mindemellett talán az a legbosszantóbb, hogy a kulturális munkában érezhető egyfajta kettős mérce. Az egyik oldalt a területen dolgozók azt hallják, munkájuk annyira érdekes és kreatív, hogy ingyen vagy alacsonyabb bérért is megéri elvállalni (ide értendő az önkéntes gyakornoki munka is), a másik oldalt azonban a kortárs kulturális szcénában egyre inkább teret nyerő menedzserkapitalista szemlélet folytonos professzionalizálódást vár el az érintettektől. Napjainkban úgy tűnik, mintha a menedzserkapitalizmus képzeletbeli Micsurinja a kulturális munka fogalmában és gyakorlatában két, egymással összeegyeztethetetlen elvárást keresztezne: a két háború közötti munkásmozgalmi kultúra ingyenes, szabadidős, elkötelezett szenvedélyét ötvözi a kései menedzserkapitalizmus célracionális, profitorientált profizmusával. A kulturális vagy művészeti területen dolgozó gyakornok tehát eme komplex rendszer foglya.[11] „Ki használ élvezi, az tette" – figyelmeztet bennünket Seneca, s csakis a rendszer átalakítása fogja megmutatni, mennyiben formálható emberarcúvá az arctalan tőkelogika arcátlansága.



[10] Vö. Dubravka Ugrešić, *A feltétel nélküli kapituláció múzeuma*, Budapest, Európa, 2000.

[11] I. V. Micsurin (1855–1935) orosz agrobiológus, növénynemesítő volt, akit a T. Gy. Liszenko nevével fémjelzett sztálinista szovjet tudomány a pajzsára emelt. Az 1950–1960-as években a szovjet agrogenetikai projekt lehetetlenségéről számtalan vicc született. Eme tréfák mindig az összeegyeztethetetlen dolgok ötvözéséről szóltak, például „miért hasznos a bolhát és a görögdinnyét keresztezni".


művészi világ
PROBLÉMÁK
gyakornok-
ság

„Az egész gyakornokság mintha magába sűrítené a művészeti közeg összes problémáját"

Beszélgetés Őze Eszterrel

Magyar Míra: Hol voltál gyakornok, és ott milyen a tapasztalatokat szereztél?

Őze Eszter: Az FKSE-ben voltam majdnem egy évig, mikor Szalai Borbála volt a titkár, és nagyon jó élmény volt. Akkor jártam művtöri BA-ra, ami más közeg volt, és az FKSE miatt a művészeti mezőnek egy teljesen más szeletét ismertem meg. Az egyik fő feladatom a honlap bővítése volt, sokan dolgoztunk azon, hogy legyen egy jól átlátható felület az összes tagról. Ez végtelenül unalmas volt, de közben érdekes is valahol, mert megtudtam a tagságról sok mindent. Szóval izgalmas gyakornoki pozíció volt, ami egészen hosszú ideig tartott, de azt hiszem, hogy elsősorban azért élveztem, mert megszerettem magát az intézményt, az egész közeget, a bulikat, a konyhát.

Ezen kívül voltak kevésbé hosszú projektek – a Ludwigban és még pár más helyen - olyan gyakornoki munkák, melyek során egy kiállítás kurátorának voltam az asszisztense. Emellett voltam egy darabig Németországban is, a Galerie für Zeitgenössische Kunstnál – az ottani kortárs művészeti múzeumnál – Erasmusszal egy félévet gyakornok. A gyakornokság intézményével kapcsolatban itt szembesültem először azzal, hogy Németországban kötelező az intézményeknek fizetniük a gyakornokoknak, úgyhogy az első hónap után én is kaptam némi fizetést, ami akkor megdöbbentő volt. Szakmailag is sokat adott, és nyilván más volt, mint egy magyar intézményben gyakornokoskodni – ez inkább egy új intézményi közeg megismerését jelentette.

M.M.: Tapasztalatod szerint miben különbözött a németországi és a magyarországi gyakornoki rendszer?

Ő.E.: A GfZK-ban, Lipcsében az volt a rendszer, hogy minden gyakornoknak volt mentora, és mivel nagy intézmény, ezért különböző alegységek működtek: múzeumpedagógia, kurátori osztály, volt egy hatalmas könyvtár, és kávézó-étterem is egy nagy park közepén, ami szintén múzeumi részegységnek számított. Akkor sokféle emberrel dolgoztak együtt és szinte mindegyik egységnek volt többgyakornoka - még az üzemeltetésnek és a pénzügynek is. Úgy tűnt, jó módszer volt, hogy volt egy mentor, aki kifejezetten velem (és az egység többi gyakornokával is) foglalkozott. Azt az odafigyelést, amit egy intézmény adhat munkaként a gyakornok

felé, én ott tényleg megkaptam, elsősorban az intézmény vezetőjétől, Zólyom Franciskától, aki ebben a rendszerben az én mentorom volt, és ez szerintem emiatt a rendszer miatt volt lehetséges.

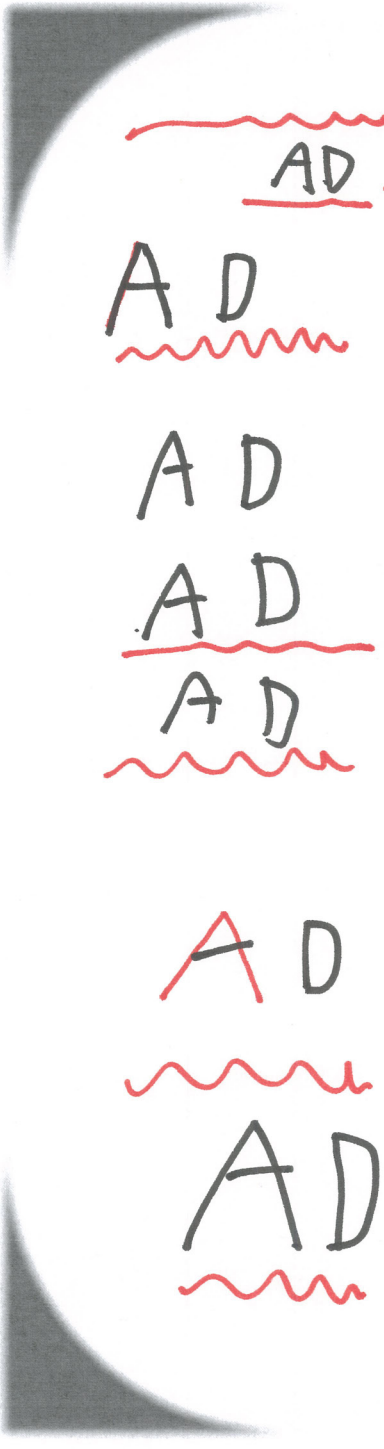
Ő.E.: De ha a különbségekről beszélünk és a kritikáról is, Ti mit gondoltok, mik a problémák itthon?

M.M.: Az egyik nagy probléma szerintem a tudásátadás hiánya. Sokszor nem tanítják meg, nem magyarázzák el, hogy hogyan kell elvégezni egyes feladatokat. Ezt a kérdőívben is sokan említették, és azt is írták, hogy azzal is megelégednének – a fizetés hiány ellenére –, ha lenne valódi szakmai tapasztalatszerzési lehetőség.

Tomcsányi Sára: Mi is sokat beszéltünk arról, hogy nincs fizetés, ami alapvetően a kulturális rendszerről árul el mindent. A gyakornoki felhívásokban sosincs megemlítve a fizetés, viszont a „mit kínálunk" résznél fel van sorakoztatva tíz dolog, amik fantasztikusan hangzanak, valójában viszont kevés az átfedés a valósággal. Az egyetemek szerepe is problematikus, mert kitermelik a gyakornokokat azáltal, hogy kötelező a szakmai gyakorlat, kreditekért, viszont nem kérik számon a helyeken, hogy mennyire kizsákmányolóan bánnak az odaérkező diákjaikkal, aki így egyedül maradnak ebben a helyzetben.

Nagy András: Szerintem sok intézmény visszaél ezzel a helyzettel. A művészeti szektorban mára már normává vált, hogy a gyakornokok nem kapnak fizetést, közben pedig olyan munkákat végeznek el, amelyekért elvárható lenne. Ahelyett, hogy az intézmények állandó munkatársat vennének fel, újra és újra gyakornoki pozíciót hirdetnek, amelynek keretein belül a hiányzó alkalmazottat pótolják. Az is érdekes, hogy minden olyan szereplő, aki ezekben az intézményekben dolgozik, valaha volt gyakornok és már átélte ugyanezeket az élményeket. Viszont amint feljebb lép a ranglétrán, ugyanazt folytatja, amit valószínűleg ő is rossz tapasztalatként élt meg, emiatt pedig sosincs tényleges változás. Ezt mi viccesen „transzszakmai-generációs traumának" neveztük el.[1]

Ő.E.: Szerintetek a kulturális gyakornokság intézménye mennyire osztályalapú hozzáférésű? Arra gondolok, hogy egyáltalán kik tudják ezt a típusú munkát elvállalni, amikor gyakran egy részmunkaidős állással ér fel? Hogyan lehetséges az egyetem mellett vállalni, amikor amúgy is szükség lenne egy fizető állásra, amiből fenntartod magad? Ez hogyan termeli újra azt, hogy kevesen, csak bizonyos rétegek tudnak hozzáférni a kultúrához, a művészethez?



[1] Domokos Ferenc, szóbeli közlés, 2025.11.03.

N.A.: A kérdőíves kutatásunk alapján a többség, a válaszadók 61% -a szülői támogatás mellett tud gyakornoki munkát vállalni.

T.S.: Ha valaki vidékről Budapestre vagy más nagyvárosba kerül, ahol egyáltalán vannak ilyen intézmények, akkor nehéz hozzájutni ahhoz a tudáshoz, hogy egyáltalán hova érdemes jelentkezni - én is éreztem ezt, pedig budapesti vagyok. A beszélgetések ezekről informális terekben zajlanak, ezért nem átlátható, és hosszú idő és sok energia, mire az ember tájékozott lesz.

Ő.E.: Sok mindent említettetek, ami alapján az a benyomásom, mintha a rendszer semmit nem változott volna tíz-tizenpár éve - azóta, hogy én voltam gyakornok. Afelé hajlok, hogy a fizetés sok mindent megváltoztatna. Emellett, ha a masik oldalrol nézem, az intézmények részéről annak a figyelembevétele, hogy annak a munkatársnak, aki a gyakornokkal foglalkozik mennyi ideje, energiája van figyelni arra az emberre, aki odamegy tanulni. Hiszen végülis az a cél, hogy a gyakornok tanulni menjen, ne pogácsát szervírozni. Ez egy pedagógiai helyzet, ami a másik oldalról is sok energiát igényelne, fontos lenne, ha az intézménynek célja lenne, hogy ezt a pedagógiai funkciót be akarja tölteni, és legyen rá olyan munkatárs, akinek ezt a munkáját munkaként is értékelje a saját munkahelye. Ha ez nincs és az intézmény nem igyekszik integrálni azt az embert, aki elmegy hozzájuk ingyen dolgozni, akkor ez a helyzet valóban kizsákmányolássá válik, nehezen tudok rá mást mondani. A fizetést ezért is tartom egyébként fontosnak, megoldhatná, hogy valóban munkának tekintsék a gyakornokságot. Ez a bonyolult helyzet tovább fokozódik azáltal, hogy az intézmény által létrehozott dolgokat – a művészet létrehozását magát – és ezt a folyamatot nem tekintjük munkának, mert az az önkifejezésnek, a szabad létezésnek az eszköze, autonóm tevékenység, nem munka. Zavarbaejtő, ahogyan mindez sokszor még pszichologizálva is van: az alkotás önkifejezés, az ember azt csinál, amit szeret, így érthető is, hogy kényelmetlen is ezért pénzt kérni – hiszen az alkotó nem eladja a lelkét, hanem azt csinálja, amit szeret, amit mások kikapcsolódásképp. Így az ehhez kapcsolódó gyakornoki munkát valóban nehéz munkaként látni. Ha az egyikről nem mondjuk ki, hogy munka, akkor a másikról hogy mondhatnánk? Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy az intézményben dolgozók fizetést kapnak – ők többé-kevésbé, Magyarországon inkább kevésbé, de mégis megélnek belőle, munkát végeznek. És aki belép oda gyakornokként, vele kapcsolatban mi van állítva, hogy ő akkor mit csinál? Önkifejez, vagy dolgozik, úgy, hogy egyébként nem kap érte pénzt? Vagy tanul, de akkor visszaértünk a kiinduló problémához a pedagógiai szituációval kapcsolatban, amit az intézmények,

sokszor a munkatársaikra nehezedő túl sok egyéb feladat miatt, nem tudnak betölteni.

T.S.: Az is érdekes, hogy rendre visszatér az „önkéntes" kifejezés. Összefolyik az, hogy mi a gyakornokság és mi az önkéntesség. A felhívásokban már látszik: van olyan, hogy gyakornoki pozíciót töltesz be önkéntes alapon. És az „ön-" előtag is beszédes – önkifejezés, önszorgalom –, mintha ez a két szó összemosódott volna.

Ő.E.: Szerintetek mi a különbség az önkéntes munka és a gyakornoki munka között?

T.S.: Például a múzeumban, ahol dolgoztam, vannak olyan önkéntesek, akik adott feladatkörre jelentkeztek, melyre nem ideiglenes állomásként tekintenek az előrelépésig. Arra vállalkoznak, hogy például az infópultban ők várják a látogatókat, ők adnak tájékoztatást a megtekinthető kiállításokról, praktikus iránymutatást nyújtanak az intézmény felépítéséről, elmondják, mi merre van, stb. Az önkéntességben kevésbé van szerepe a tudásátadásnak, mert inkább az a lényeg, hogy szeretnél kapcsolódni egy intézményhez és segíteni a munkáját, cserébe pedig mondjuk ingyen látogathatod a kiállításokat. Viszont a gyakornokság általában az első lépés afelé, hogy valaki később a szakmában dolgozzon. A gyakornok előrelépési lehetőséget keres, és ahhoz hogy ezt megtehesse, tudást kell szereznie.

Ő.E.: A múzeumi önkéntesség modellje úgy tudom, a '70-es évekbeli USA-ból jön, ahhoz az elképzeléshez társítva, hogy a kultúra állami szerepvállalás helyett az „átlagemberek" befektetett tőkéjét használja: ez a modell valóban e korszak, középosztálybeli, egykeresős háztartásaira lett kitalálva, ahol a kultúra finanszírozását egy feminizált munkaként tartották így számon, mivel lényegében kiszervezték a fenntartását: a jól kereső, középvezető férjek feleségei, akik otthon maradtak, a háztartást fenntartó munkájukat nem megfizetve, inkább arra ösztökélték őket, hogy a társadalmi státuszuk emelése, vagy megtartása érdekében vonódjanak be a művészet finanszírozásába, akár munkaerejükkel (ingyenmunka, pl. önkéntes tárlatvezetők), akár családjuk pénzével (szponzoráció). Ezt a modellt igyekeztek átvenni a régióbeli intézmények is, és attól eltekintve, hogy maga ez a támogatási rendszer milyen mélyen problémás szerintem, Magyarországon egy olyan viszonyrendszerben, ahol nem létezik az a jól kereső középosztály a 80-as évek végén sem, mint volt az USA-ban a 70-es években, nincs olyan szponzorációs keretrendszer, amire fel akarták építeni, és eleve, teljesen más mind a gazdasági, mind a társadalmi



keretrendszer, lényegében megvalósíthatatlan. Igen megdöbbentő, hogy ez eljutott odáig, hogy összemosódik a gyakornoki munkával. Egyrészt ez a közeg máig nem nagyon létezik Magyarországon – a magángyűjtő, akinek erre pénze van, általában nem megy el önkénteskedni. Másrészt az önkéntességben nincs is ott az ígéret, hogy belőle egyszer kurátor lehet – az eredeti koncepció szerint ez fel sem merült. Merőben más helyzet, hogy valaki önként vállalkozik arra, hogy a szabadidejét rááldozza valamire, mint amikor valakinek azt mondják, ezért tőkét fogsz kapni ezen a mezőn belül. Természetesen nem azt mondom, hogy ez tudatos ördögi hadművelet az intézmények részéről, hanem, hogy egy rossz és a helyi viszonyokra nem reflektáló rendszer következménye.

T.S.: Az is újabb kérdéseket vet fel, hogy a gyakornoki állások úgy vannak meghirdetve, hogy kitűnő önéletrajzot kelljen összeállítani hozzá. A jelentkező pedig érezze megtisztelve magát, ha egyáltalán felveszik. Általános, hogy az állandó alkalmazottak érzékeltetik a kiválasztottságot, a gyakornok becsülje meg, hogy az intézménynél dolgozhat - ez is visszatérő motívum, nem csak a saját véleményünk.

Ő.E.: Főleg, hogy ha valóban nincs figyelem a gyakornokra és szakmai munka, amibe bekapcsolják, lesz egy önellentmondás az egész helyzetben: nincs valódi jelentősége. Azért kell létrehoznod egy csodálatos életrajzot, bemutatnod, hogy írsz és ismered az Excel összes műveletét, hogy aztán végül pogácsát szervírozz. Ez valóban visszás.

N.A.: Akárkivel beszélgetünk a gyakornokságról, az mindig informális úton történik, és nyilvánosan sosem jelenik meg. Mi ennek az oka, és szerinted hogy lehetne visszajelzést adni egy intézménynek úgy, hogy az érintett ne sérüljön a későbbiekben? Hiszen ez egy zárt közeg, és ha bármilyen támadás éri őket, gyorsan terjednek a hírek. Van-e lehetőség ilyen feltételek mellett bármiféle nyilvános kritikát megfogalmazni?

Ő.E.: Ahogy beszélünk erről, az egész gyakornokság mintha magába sűrítené a művészeti közeg összes problémáját: pénzhiány, zártság, informalitás, elképesztő túlpörgetettség, vagyis nagyon kevés elismerésért járó rengeteg munka és befektetett tőke. Természetesen az lenne a jó, ha ezt vissza lehetne jelezni és transzparens lenne. Ha ez egy munka, akkor aki elvégzi, az is kér bizonyos dolgokat cserébe, és ha nem kapta meg, akkor felállna és azt mondaná: köszönöm szépen, viszlát. Csak mivel ez egyrészt nem munkaviszony, másrészt limitáltak a helyek, harmadrészt van

ez az összezárás, ezért tényleg létezik a büntetés – lehet, hogy túl erős szó. Közben viszont ha valaki már a harmadik vagy negyedik megkezdett gyakornoki pozícióját csinálja, arra furán fognak tekinteni: hogy lehet, hogy ezt is kipróbáltad, azt is, és ott se maradtál? Ha pedig elmondja: az volt az ígéret, hogy lesznek rendszeres szakmai beszélgetések, részvétel a kiállítás-előkészítésben, egyéni fejlesztés – de ezek közül semmi nem teljesült, hanem bort töltögetett –, akkor az intézmény elgondolkozik: kell nekünk egy ilyen „felforgató"?

Bizonyos szempontból az intézmény pozíciója is érthető, és szintén a rosszul működő, forráshiányos kulturális mező klaszszikus problémája Nem az érthető, hogy nem ad semmit, hanem, hogy elképzelhető, van olyan intézmény, amelyik nem méri fel, hogy a gyakornoki pozíciót meghirdetni nekik is munka, mert foglalkozni kell azzal az emberrel. Pusztán van egy feladat, amire nem tudnak senkit felvenni, mert nincs elég fizetett pozíció, akkor majd megcsinálja egy gyakornok. Itt az a félig-meddig költői kérdés, hogy akkor miért nincs az meghirdetve, ami valósan a betöltendő feladat?

T.S.: Szerinted az egyetemek szerepe mi lehetne ebben?

Ő.E.: Az egyetem nem kötelezheti az intézményeket arra, hogy fizessenek, az viszont lehetne kérés az intézmények felé, hogy tudást adjanak át. Abban az esetben, ha ez nem történik meg, az egyetemnek vissza lehetne, kellene jelezni az intézmény felé. Csak nincs semmiféle olyan erő az egyetem, a diákok, az oktatók kezében, amivel érvényesíthetné ezt: ha azt mondják, mostantól nem küldünk hozzátok diákokat, akkor majd küld egy másik egyetem. Valahogy összefogás mentén lehetne – hogy bizonyos helyekre egyik egyetem se küldjön diákot, amíg nincs változás, létrejöhetne egy fekete lista.

N.A.: Vannak olyan felhívások, amiket kifejezetten bizonyos egyetemeknek küldenek ki – így kiszorulnak azok, akik nem vesznek részt művészeti felsőoktatásban, vagy nem abba az adott intézménybe járnak. Látsz arra módot, hogy ennek a közösségnek az érdeke képviselve legyen? Szerinted lehetne gyakornoki szakszervezetet alakítani?

Ő.E.: A szakszervezeti szerveződés jó lenne, azonban szerintem nincs értelme teljesen széttöredezni a mező egyes területeit és külön szakszervezeti képviseletet rendelni hozzájuk. Azon gondolkozom, hogy az lehetne a megoldás, ha az érintettek nem külön, egy kisebb csoportosulást hoznának létre, hogy hallható legyen a hangjuk, hanem közösen, a rendszer problémájaként képviselnék ezt. Az egyetemekkel és akár azokkal is, akik megkapják

a gyakornoki pozíciókat, és iszonyatoan alacsony bérekért kezdenek el dolgozni. Hasonlóan, mint egy hullám: a fizetetlen gyakornoksággal elindul, és onnan tovább formálódik aközeg összes problémája felé. Mondjuk a művészeti dolgozók szakszervezete, vagy az egyetemi oktatók szakszervezete alá lehetne becsatornázódni. De mindenképp nehéz meghatározni, hogy pontosan kiknek kell összefognia, és hogy mi az üzenet.

N.A.: Eddig a fizetést mondták és a tudásátadást – ez a két pont, ami körvonalazódik a kérdőívből.

Ő.E.: Lehet, hogy ez túl van magyarázva, és a válasz nagyon egyszerű: legyen vagy pénz, vagy idő.

T.S.: A válaszokból az is kiolvasható, hogy a legtöbben munkaerőpótlásnak érzik a gyakornokságot. Nehéz ezt is kritizálni, mert ha elkezdjük bolygatni, olyan, mintha kihúznánk egy nagyon fontos elemet a forráshiányos művészeti szféra kártyavárából, ami bár legalul van, de sokszor ez teszi lehetővé, hogy egy-egy hely működni tudjon. Ezért is nehéz bármit követelni – személyes szinten rosszak ezek a dolgok, de tünetek.

ke'telked-
tem

egyse'g

Ő.E.: 2013-tól 2017-ig futott a Kulturális Közfoglalkoztatási Program, amelynek keretében a kulturális intézményekbe kerestek legalább középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat, minimális fizetésért, nettó 35–45 ezer forintért. A programba szakképzett, legalább érettségivel rendelkezők jelentkezhettek, ezért gyakran diplomás emberek kvázi közmunkásként dolgoztak. Ez természetesen jól jött az intézményeknek, mert olcsó munkaerőt jelentett. A Program 2017 elején gyakorlatilag megszűnt, azóta nem is indították többet. Ezt arra hozták 'megoldásképpen', hogy már akkor is problémás volt, mennyire rosszak a bérek a kulturális intézményekben – akkor azt gondolták ki, hogy legyen egy 'tartaléksereg', akiknek nincsen állásuk, és akik rászorulnak erre az elképesztően alacsony bérre és fenntartják a pozíciókat. A könyvtárakban, múzeumokban sok kulturális közmunkás volt. A nyugdíjasok is megpályázhatták – az egészben számomra az különösen aljas, hogy időről időre megtörtént, hogy valakit ebbe a pozícióba visszafoglalkoztattak a saját munkakörében, miután elment nyugdíjba, amiből nem tudott megélni. Elképesztően cinikus megoldási kísérlet volt arra, hogy mit lehetne csinálni a kulturális intézmények munkaerőhiányával.
Azért jutott eszembe, mert a közeg problémáiba és pénztelenségébe illeszkedik, ahová a gyakornokok is. Mondhatjuk, hogy ők tartják fenn az intézményeket. Tényleg van ez a „sötét anyag"

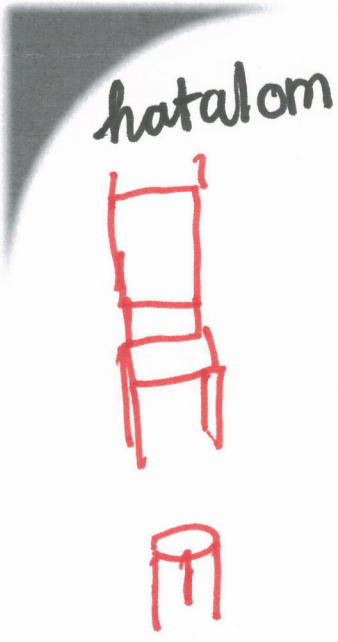
kifejezés: van egy olyan mennyiségű ember, akik sötét anyagként működnek az intézményrendszeren belül, teljesen láthatatlanok, de mégis nélkülük rengeteg minden nem működne. A gyakornokság olyan, mintha egy tudatos belépés lenne ebbe. Nektek volt már olyan tapasztalatotok, hogy bár láthatatlan szerepben voltatok, mégis rajtatok múlt, hogy valami működni tudjon?

M.M.: Legemlékezetesebb személyes példám az volt, amikor olyan technikai feladatokat kellett megoldanom, amelyekhez sem szakképesítésem, sem megfelelő tudásom nem volt – pedig mindkettőre szükség lett volna. Ennek ellenére nagy felelősségem volt abban, hogy a kiállítás egy adott része megvalósul-e, mivel az egyetlen szakember számára sok volt ez a feladat. Így végső soron laikusként kellett helyettesítenem egy technikai szakembert. Mikor az önkéntes munkára jelentkeztem, ezt még nem tudtam, csak idővel derült ki.

Ő.E.: Mégsem ezt vállaltad, hanem azt, hogy önkéntes leszel egy adott projektben. Mégis olyan felelősségek rakódtak rád, amelyeket lehet nem vállaltál volna, ha a felhívásban olvasod, vagy ha a munka legelején megkérdeztek volna, hogy vállalod-e ezeket a felelősségeket akkor elgondolkozhattál volna rajta. Ilyen helyzetekben akár rossz képet is közvetíthet magáról az ember, ha nem bírja el a felelősség súlyát. Mi van akkor, ha történik valami súlyos dolog az adott munkával vagy a kiállítás azon részével, amelyért te voltál a felelős?

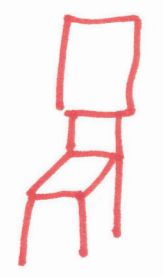
M.M.: Az adott résszel kapcsolatban nem rajtam volt a teljes felelősség kapcsolatban, szerintem szólhattam volna bármelyik vezetőnek. Mégis úgy éreztem, hogy az én felelősségem, mert ebben a munkafolyamatban én voltam végig jelen. Megfigyeltem, hogy ha gyakornokként vagy önkéntesként mindenre feladatra igent mondasz, akkor ezt megszokják, és sokkal több feladatot kapsz azoknál a társaidnál, akiket megbízhatatlanabbnak tartanak. Akire számíthatnak, arra egyre többet és többet raknak, mert megszokták, hogy ő megcsinálja. Ez is egy visszás helyzet.

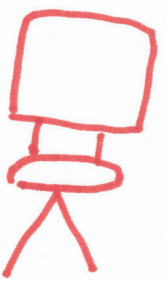
Ő.E.: Része lenne a szakmai beléptetési procedúrának, hogy az ember beletanuljon a szakmájába, megtanuljon szépen fokozatosan nemet mondani, rájönni arra, mi az, ami a kompetenciáján kívül esik. De ez megint oktatási helyzet: akkor tudja az ember azt mondani, hogy nem, ezt nem szeretném és nem tudom megcsinálni, ha bízik abban, hogy lesz valaki, aki vagy megmutatja, vagy megcsinálja helyette, és azt mondja: legközelebb te csinálod. Ha viszont csak az a választás, hogy vagy eltűnsz, vagy vállalod, akkor











az megint egyéni tudásokra épít – hogy valaki mennyire magabiztos, milyen előzetes skilljei vannak.

N.A., M.M., T.S.: Két korábbi írásodban foglalkoztál a 2010 utáni Magyarország kultúrpolitikai átalakításairól, kiemelve a művészeti szektorban való belépési lehetőségek hiányát. Ezekben szerzőtársaiddal említitek, hogy az „intézményrendszer átalakítása miatt a kortárs múzeumi csúcsintézmények hiányosan látják el a kánonképzés szükségszerű feladatát, addig a kereskedelmi szektor egyre több, jellemzően intézményes nonprofit feladatot vállal magára."[2], illetve az intézményrendszer lépcsőzetességének sérülésével a pályakezdők számára nem tud sem reális pályaképet, se belépési pontokat felmutatni.[3] Ezek sokféle szempontból érdekesen alakultak azóta, de most azt emelném ki, hogy a gyakornoki programokat is nagyrészt a kereskedelmi galériák vállalták át, ebből a szempontból a művészeti közegbe való belépést is sok esetben ezekben az intézményekben zajlik. A budapesti múzeumokban ritkán szoktak nyilvános gyakornoki programot hirdetni, vagy ha várnak is gyakornokot, csak bizonyos intézményeknek és az ott tanulóknak küldik a lehetőségeket, nonprofit helyeken pedig egy-két ember dolgozik, nem férne el melléjük több gyakornok vagy asszisztens. Például voltam gyakornok egy önkormányzati galériánál, ahol a művészeti vezetőnek segítettem, ha valamiben kellett, de nem kellett oda még öt gyakornok, így nem tudott programmá alakulni. Ezzel szemben a Várfok Galériában, vagy a Molnár Ani Galériában és más kereskedelmi helyeken évek óta, minden félévben vannak nyitott gyakornoki pozíciók, mert nagyobb a csapat és sok a feladat, ugyanakkor ezek sem tudatosan kidolgozott programok. A folyamatos belépési lehetőségek jelenléte azt az üzenetet is közvetíti, hogy inkább a kereskedelmi szférában lehet elhelyezkedni később, ez tovább erősíti azt a jelenséget, ami az említett írásaitok tétje is: hogy visszaszorulnak a nonprofit helyek.

Ő.E.: És arra nem tudtok valamiféle kutatást, hogy milyen hatékonysággal marad valaki a közegben, aki *a* vagy *b* helyen csinál gyakornokságot? Ez álnaiv kérdés, sejtem, hogy nincs.

T.S.: Attól is függ, hogy jókor vagy-e jó helyen. Szerintem nem az intézményektől függ – inkább az idő a döntő faktor, és az, hogy valaki konkrétan feláll-e a székből, aki addig ott ült. Mert nincs olyan, hogy bevisznek még egy széket. Nagy szerencse kell ahhoz,

[2] Őze Eszter – Perczel Júlia: *Az emberi elme csodálatos műve az önkéntes verejtékes munka, tranzitblog.hu*, 2018.
[3] Magyar Fanni – Őze Eszter: *Hiányzó lépcsőfokok – A pályakezdés nehézségei a képzőművészetben*, Új Egyenlőség, 2020.

hogy egy gyakornoki pozícióból feljebb tudjon lépni az ember, tapasztalataim szerint ez tartja meg inkább a közegben.

Ő.E.: Amit mondtál a legelején, hogy függ attól is, hogy az ember pl. budapesti-e, és hogy a szülei tudják-e támogatni. Hogyha valaki éveken keresztül képes egy intézményben gyakornok lenni, akkor szervesen beépül, és ha lesz pozícióüresedés, nyilván őt – vagy jobb esetben talán őt – fogják felvenni. Hogyha valaki dolgozik az egyetem mellett, és amellett még egy gyakornokságot is kell csinálni, akkor ez szükségszerűen osztályszinten szűri, hogy ki képes belépni. A gyakornokság így sokszor valóban csak egy látszatlehetőség – és van, aki el sem jut odáig, hogy ezt a látszatot felkínálják neki.








JUST
DO IT

Szoboszlai János:

Win-win paradise (vagy sem)
Megjegyzések az egyetemi szakmai gyakorlatról

Ahol ez működik

A sztenderdizált, átláthatóan strukturált, tehát rutinszerű munkafolyamatokhoz könnyű gyakornoki programot tervezni. A munkahelyek irányítói tudják, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyekbe egy előzetesen megszerzett szakmai kompetenciával érkező gyakornok egy adott munkafázisban be tud csatlakozni, tisztázottak a felelősségi körök és a célok. Az is világos, hogy mindkét félnek hasznos az internship. A gyakornok tapasztalatokat szerez, kapcsolatrendszert épít, fejlődik szakmai identitása és jövőképe, valamint személyisége is formálódik – jó esetben érik. A munkaadó ingyen munkaerőt dolgoztat és lecsap a tehetségekre, de persze ebbe az alapvetően edukációs folyamatba időt és energiát kell befektetnie, hogy kimutatható legyen a haszna. (Az anomáliákkal itt még nem foglalkozom.[1]) A gyakorlatot egyes országokban törvény szabályozza (ami rendelkezik biztosításról, a bérekről és járulékokról és az szellemi tulajdon felhasználásáról), máshol csak az egyetem és a cégek vagy egyéb szervezetek között jön létre megállapodás. A hazai művészeti világban a hallgató és a gyakorlóhely között köttetik – gyakran csak szóbeli – szerződés.

A kortárs művészet intézményeinek körében (ahol 1988 óta időzöm) nem sikerült olyan gyakornoki programmal találkoznom, amely sztenderdizálva, fenntarthatóan és megbízhatóan valósítaná meg ezt a win-win paradise-t. Pár példa és tapasztalat ezt jól megvilágítja.

A stréber

Mint az ELTE művészettörténet szakos hallgatója, az Artpool-nál végeztem a kötelező szakmai gyakorlatot 1992–93-ban. Az ELTE (a Művészettörténet Tanszék) elfogadta a gyakorlóhelyet, a gyakorlóhely az óraszámot, ennyiben merült ki az adminisztráció, pénzbeli jövedelmem innen nem keletkezett. Kellett létráról a Liszt Ferenc téri fákra Fluxus-szlogeneket szerelnem, dekopírfűrésszel falemezt szeletelnem, és az archívum VHS-anyagát spirálfüzetbe katalogizálnom. Remekül ment, meg is lett az igazolás és a jegy

[1] Ha a gyakornokot rabszolgának tartják és fellázad, akkor tényleg érik; de ha aláveti magát az önkénynek, és nincs haszna a gyakornokságból (egy kreditet érő igazoláson túl), akkor nem fejlődött sehová. Ha a gyakorlóhelynek aránytalanul sok ideje és energiája megy el a gyakornok terelgetésére (hiszen sokaknak ez az első igazi munkahelye és tapasztalata az emberi nagyszerűség és aljasság területén), akkor a munkahelynek több a kára, mint a haszna.

az indexemben. Csakhogy más tervekkel kértem oda magam. Oda voltam az avantgárdért, de a publikációk és a szakkönyvek hiányában mindent le akartam másolni magamnak (papírra, VHS-re, magnókazettára), amit csak tudtam. Egyfelől ez illegális és elfogadhatatlan. Másfelől a törvénytelen másolatok világában szocializálódtam, ahol mindenki mindent másolt[2], még a hivatalos média is, és Erdély Miklós szövege az Artpool faláról is bátorított: „A szervezkedés, intézményesülés minden formájától tartózkodjon."[3], ami számomra az engedetlenségre és a szabályok áthágására való buzdítást jelentette (már tudom, hogy nem azt akarta jelenteni). Már az első kísérletem csúfos kudarcba fulladt: munkaidő után Galántai György pont akkor lépett be, amikor a Spions-kazettát kezdtem lemásolni. Soha nem hallottam előzőleg Spions-t, azt hittem, végre sikerül szert tennem rá, bejutok a mennyországba, de a kazi visszakerült egy kóddal jelölt dobozba. „Figyelj, az Artpool-nak ez nem funkciója"-hangzott a mélységesen igaz, jogos és megsemmisítő ítélet. Egy darab nyomorult mail-art borítékot sem sikerült lefénymásolnom fél év alatt.

Nagyon stréberül hangzik, de valóban a tudás megszerzése, a forrásokhoz való hozzáférés, a távolból közelre jutni akarás volt a motivációm. Magyarán, a gyakornokság számomra a munkaadó lehető legteljesebb kihasználását jelentette. Mindez az átmenet időszaka (késő '80-as, kora '90-es évek), amikor is a szakirodalom még vagy nem létezett, vagy csak drágán, Bécsben volt megszerezhető, illetve maguk a műalkotások sem voltak láthatók, hallhatók, megismerhetők – már azok, amik engem érdekeltek. Hamisított Joy Divison-kazit a lengyel piacon lehetett venni és tovább másolni, Spions-t nem. És hát nem jöttem művész-értelmiségi házból, ahol az előző generációnak még lett volna a Spions anyag valahol a Fluxus and Happening-katalógus[4] a Quellenschriften für Kunstgeschichte[5] kötetei között.

A munkaadó

Az ICA-D[6]-nek (amikor ott dolgoztam 1997–2001 között), és az acb[7]-nek is (amikor ott dolgoztam 2003–2009 között) voltak



[2] Makovecz Imre is illegális másolatok formájában nyomta a kezembe (és mindenki kezébe) Beuys katalógusát a Bercsényiben, az építész kar kollégiumában.

[3] Erdély Miklós: Optimista előadás. In Erdély Miklós: Művészeti írások. (Válogatott művészetelméleti tanulmányok I.) szerk. Peternák Miklós. Képzőművészeti Kiadó. Budapest. 1991. 133. p.

[4] Kiállítás-katalógus, "happening & fluxus", Kölnischer Kunstverein, 6.11.1970–6.1.1971., rendezte Harald Szeemann

[5] Quellenschriften für Kunstgeschichte und Kunsttechnik des Mittelalters und der Renaissance, W. Braumüller, Wien, 1871.

[6] Kortárs Művészeti Intézet-Dunaújváros, www.ica-d.hu

[7] acb Kortárs Művészeti Galéria, acbgaleria.hu



gyakornokai, főleg, de nem kizárólag művészettörténet szakos hallgatók. Az internship program kerete végtelenül egyszerű volt, az egyetemek igazolást kértek x munkaóra teljesítéséről, a hallgatók pedig leadtak ezzel együtt egy szakmai beszámolót arról, hogy mivel foglalkoztak. Egyiket sem ellenőrizte tudomásom szerint senki. Sem a kurátori projektek, sem a műkereskedés nem nyújtott sztenderdizált, átláthatóan strukturált, tehát rutinszerű munkafolyamatokat, amelybe könnyen be lehetett volna csatlakozni. Minden projektnek más volt a tartalma, formája és dinamikája. A kurátori- és menedzsment tevékenységek esetében ennél fogva nem volt pontosan definiálható munkaidő vagy munkaköri leírás, s a hallgatók által hozott kompetenciák többnyire nem voltak bevethetők – kevés kivétellel, mint pl. a szövegszerkesztés, fordítás vagy adategyeztetés. Az intézmények választásánál vonzó lehetett a frissen alapított, koncepcióját tekintve nem szokványos, de kortárs képzőművészettel foglalkozó szervezetekben való tapasztalatszerzés. S mivel sem az ICA-D, sem az acb esetében nem álltak rendelkezésre sztenderdizált munkamódszerek, a gyakornokok számára maradt a jelenlét, a figyelés, és időnként lehetőség nyílt egy-egy konkrét munkát elvégezni (pl. címlisták egyeztetése, meghívók borítékolása, falfestés, hosszabbítók összeszerelése, eszközök és anyagok vásárlása). A kurátorasszisztensi pozíció és feladatkörök nem voltak részei eredetileg a munkánknak, de a lepasszolható és felelősséget nem igénylő munkákból azonban lassan körvonalazódott valami.

Az eredmény az lett, hogy győzött az anomália: nagyon sok időt vett el a magyarázás, a beavatás, a részletek összeseprűzése – ami a gyakornokoknak hasznos volt, mert ilyesmiket nem tanultak korábban. A munkaadónak (nekem) viszont csak terhet jelentett mindez, el is sorvadt a gyakornoki program mindkét szervezetnél.[8] Ha meg is volt a hajtóerő, a drive, az ambíció, a keretek nem segítették elő, hogy ez win-win-né váljon. A gyakornokok szakmai identitásának alakulására viszont hatással volt a jelenlétük, ezt későbbi beszélgetéseink alapján mondhatom.



120 órás gyakorlat

A Képzőművészet-elmélet Tanszék alap- és mesterszakján[9] 120 órás, kreditértékű gyakorlatra kötelezi a hallgatókat a mintatanterv. A két szak alapvető célja az, hogy a képzések végére kialakuljon a hallgató szakmai identitása, váljon világossá, hogy

[8] Az acb-nél már más munkastruktúrában, de ismét feltámadt a 2010-es években.

[9] Magyar Képzőművészeti Egyetem, Képzőművészet-elmélet alapszak (BA) és Kortárs kurátori és művészetelméleti ismeretek mesterszak (MA), https://mke.hu/kepzomuveszet_elmelet_tanszek/index.php

milyen hajtóerő áll a társadalomtudóssá vagy kulturális munkássá válás vágya mögött, fogalmazódjon meg, hogy milyen ambíciója van a pályakezdő szakembernek. Az ezen kérdésekre adott válasz nagyban múlik a gyakorlóhelyeken való tapasztalatszerzéstől, amelyek megszerzésére a 2010-es évektől már jóval nagyobb a hallgatók esélye, mint korábban. A fent ismertetett két tapasztalat (az egyéni hajtóerő és az intézmény alkalmassága) az alapja annak, ahogyan ez megvalósul. A hallgatók maguk választanak szakmai gyakorlóhelyet, ami lehet intézmény vagy projekt, ezt egy helyen vagy több projektben is végezhetik. Ami kötelező, az a gyakorlóhelyek igazolásának és a szakmai beszámoló(k)nak a leadása a diploma-félévben, mert ennek teljesítése (az egyik) feltétele az államvizsgára bocsátásnak. A szigorú, utólagos adminisztratív ellenőrzés helyett a gyakorlóhely előzetes bejelentése és a tanszékvezető általi engedélyezése az a szűrő, ami a tanszék részéről szabályozza a gyakornokságot. Az engedélyezés egyik szempontja az, hogy valóban kortárs képzőművészeti projekt(ek)ben vegyen részt a hallgató. A projekt lehet múzeumi osztályoknál való, (kurátori, nyilvántartási-, kommunikációs-, kutatói-) irányított munka, de lehet akár a hallgatók által kezdeményezett, a nyilvánosság számára hozzáférhető projektben való (kurátori-, szervezési-, kommunikációs-, stb.) részvétel. A másik, hogy olyan tevékenységet végezzen, amely valóban segít annak eldöntésében, hogy jó úton jár, vagy váltania kellene – tehát szakmai identitásának alakításában milyen szerepet játszik a gyakornoki munka.

Asszimetrikus paradicsomok

A tapasztalat azt mutatja, hogy van, aki – mint minden kurzus esetében – meg szeretné úszni komoly odafigyelés, részvétel és munka nélkül a szakmai gyakorlatot. Nála vagy hiányzik a szakmai érdeklődés, hajtóerő és ambíció, vagy olyannyira bizonytalan szakmai identitása, hogy nem tesz lépéseket a szakokon megszerezhető tudás és tapasztalat megszerzésének érdekében. Formailag teljesít, még akkor is, ha unja, vagy rabszolgának tartják.

A másik típus az az, aki annyi gyakorlatot és projektet végez, hogy jóval túllépi a kötelező 120 órát. Aki megérti, hogy a tantermi gyakorlatok és előadások mellett a valós munka és tapasztalatszerzés felbecsülhetetlenül értékes a kortárs művészet területén. Tehát az egyéni hajóterő, drive és ambíció a döntő. Számára az emberi tapasztalatok szerzése (a hazugok, árulók, alkalmatlanok, hátbatámadók, az autoriterek, vagy potyautasok felismerése, a konfliktusok kezelése ezekkel) épp ennyire lényeges.

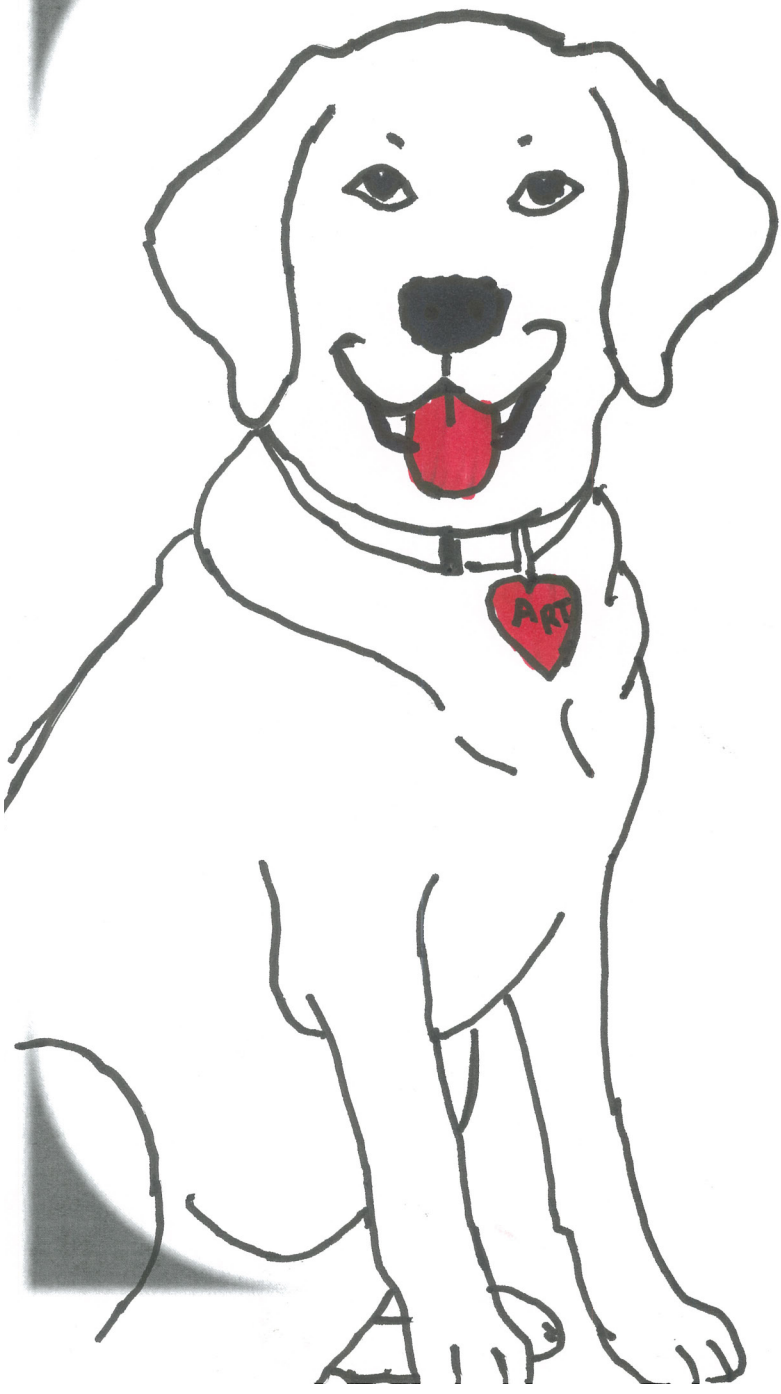
Az első esetben gyakori a pályaelhagyás, a második esetében a hallgató a diploma megszerzése után a művészet intézményrendszerének egészen változatos intézményeiben kezd dolgozni:



múzeumban, szakfolyóirat szerkesztőségében, kereskedelmi galériákban, NGO-knál, művészeti szervezeteknél, vagy kulturális médiumoknál. Ezek a pozíciók és állások nagyon gyakran a szakmai gyakorlatokból következnek. Így az ideális az, ha a hallgató több intézménytípusnál is végez gyakorlatot. Tehát bátran továbblép, ha megszerzi a tudást és tapasztalatot (vagy ha az idejét vesztegeti), és megismer valami mást is. Mindez nem csak ideális, de lehetséges is. Azzal együtt, hogy a gyakornokság egyetemi szabályozása igen laza, hogy partnernek tekinti a hallgatót, akinek a felelőssége ezzel nagyobb lesz, mintha csak szabályokat követve formális ártevékenységeket végezne. Tudniillik saját fejlődéséért vállal felelősséget. Meglepő módon ez előfordul a Z-generációnál is.

Magyarán, egy művészeti felsőoktatási intézmény által előírt szakmai gyakorlat pontosan olyan, mint az összes többi kurzus: a hallgató attitűdjén múlik, hogy mennyire válik hasznossá számára. Még akkor is, ha a művészeti intézmények esetében nem állnak rendelkezésre mindig sztenderdizált, átláthatóan strukturált, tehát rutinszerű munkafolyamatok. Még akkor is, ha a munkahelyek irányítói nem mindig tudják, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyekbe egy előzetesen megszerzett szakmai kompetenciával érkező gyakornok egy adott munkafázisban be tud csatlakozni. S mivel a szakmai munka a mi területünkön folyamatos szemléletváltást, kreativitást, innovációt és flexibilitást igényel (minden kortárs művészeti projekt ilyen!), esetenként pont a gyakorlatot végző hallgató válik a projekt hajtóerőjévé, de legalábbis a projektgazda (kurátor?) partnerévé.




ART



„Ha nincsen kritika, akkor nincs lehetőség a változásra sem"

Visnyai Zoltánnal Magyar Míra Mónika és Tomcsányi Sára beszélget

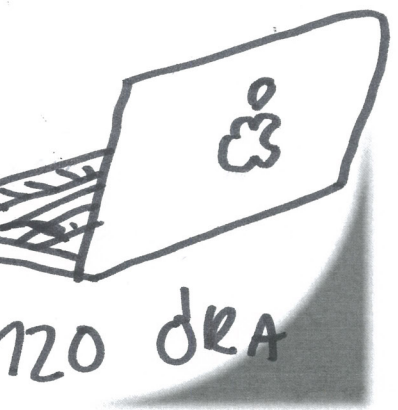
Tomcsányi Sára: Ha egy állatként képzeled el a gyakornokságot, szerinted milyen lenne?

Visnyai Zoltán: Szerintem egy labrador lenne, aki lesi a gazdája minden mozdulatát és történjék bármi, boldogan mosolyog. Készséges és fogékony – és ennek az asszociónak nem kéne bejönnie, de kicsit önmagát alárendelő –, miközben folyamatosan figyel. Utóbbi abból is adódik, hogy az ember gyakornokként még tapasztalatlanul kerül be egy munkahelyre, és az olyan alapvetések, amelyek már egy harmadik állásnál megvannak, például, hogy mikor mit hogyan kell kommunikálni és csinálni, azzal gyakornokként még nem feltétlenül rendelkezik. Ezért is fontos az első munkahely, mert olyan mintákat határoz meg, amiket később nehéz újraírni.

Magyar Míra: Te hol voltál gyakornok, és ott milyen a tapasztalatokat szereztél?



Visnyai Zoltán: Voltam rövid ideig egy ügynökségnél, akik nagyvállalatok kommunikációját csinálták. Traumatizáló élmény volt számos faktor miatt, például az ügynökségeknél megszokott túlórázás már a gyakornoki időszakra is kiterjedt, amit más dolgozóknak kifizettek, de nekem nem, ezzel pedig az amúgy is rossz bérem még rosszabb lett. Emellett olyan érzésem volt, hogy támadásnak veszik a javaslataimat, ami azért volt fura, mert megszokott volt a közegemben és az iskolában is, hogy közösen ötletelünk és megosztjuk egymással a meglátásainkat. Bennem fel sem merült, hogy egy csapatos meetinghez nem lehet hozzászólni, és hogyha gyakornok vagyok, akkor csendben kell ülnöm és figyelnem. Ez a gyakornoki munka abba viszont segített belelátni, milyen rendszer alapján működik egy ügynökség. Szerintem azért van alulfizetve a gyakornok, mert nem rendelkezik olyan hatékonysággal, mint egy már szakképzett alkalmazott, viszont úgy látom, a legtöbb esetben nem segítenek a fejlődésben, tanulásban és az előrelépésben. Volt szerződésem, ami nagyon lassan készült, és mire kész lett, addigra én már felmondtam, de a titoktartásit nyilván egy perc alatt az orrom alá dugták. Erasmus-os tapasztalataim alapján külföldi egyetemeken kreditekért és fizetésért mentek a gyakornokságok, a képzési idő részét képezve.



T.S.: Ez a Képzőn, képzőművészet-elmélet szakon is így van, kreditekért kell 120 órás szakmai gyakorlatot végezni. A diák saját

felelőssége az intézmény felkeresése és ehhez nincsen semmiféle adatbázis, ahol össze lennének gyűjtve intézmények, vagy esetleg korábbi évek tapasztalatai. A projekt kezdetén egy nyitott adatbázist szerettünk volna létrehozni a markmyprofessor mintájára, azonban óva intettek minket ettől. Olyan szűk ez a szakma, hogy az anonimitás ellenére is visszakövethető lenne, melyik gyakornok írt véleményt, és ez visszaüthetne az illetőre. Viszont fontos lenne, hogy a képzést később kezdőknek ne kelljen végigjárnia ugyanazt az utat, amit előtte már mások átéltek, illetve hogy hozzáférhetőbbé váljon a művészeti szakma. Érdekes, hogy a művészeti szférában lévő gyakornokság kapcsán a láthatatlan munka az első fogalom, ami eszünkbe juthat, és ezt a véleménynyilvánítástól való félelem is fenntartja. A gyakornok számos alkalommal olyan munkákat végez el, mint egy kurátor- vagy galéria asszisztens, viszont jellemzően sehol nincs feltüntetve a neve, és gyakran szerződések sincsenek, vagyis sokszor magának az intézménynek sincsen egy átfogó képe az általa működtetett gyakornokságról.

V.Z.: A gyakornoki létről való gondolkodás jellemzően a képzési idő végére esik, pedig a képzések elején ennek nagyobb szerepe és befolyása lehetne. Az intézményi együttműködések sokat segítenének – kell, hogy találkozzanak az intézmények, különben minden teher az egyén lehetőségeitől függ. Lehetnének partnerségi viszonyok egyetemek és művészeti, kulturális intézmények között, amivel nem kötelező élni, de lehet kreditekért menni. Ez esetben a diák nem azt érezné, hogy az iskolaidő mellett még valahol kizsigereli magát, hanem hogy a képzést teljesíti, és ebből a tapasztalatszerzésen felül profitál még.

Teljesen értem, hogy ez kapacitás- és erőforráshiány miatt nehéz, viszont alulról szerveződve, vagy tanszéki szinten lépésről lépésre el lehetne indítani egy-egy együttműködést. Ehhez mindenképp kell humánerőforrás, de ha a képzési időbe beépítve az intézmények ingyen munkát kapnak, akkor ott van egy adok-kapok szituáció.

Ha egy adatbázis összegyűjtené és rögzítené, hogy mit ígér az adott intézmény, milyen feladatokat vár és cserébe mit kínál, akkor megjelenne az intézmény felelőssége abban, hogy ezek teljesüljenek.

M.M.: Grafikusként dolgozol, viszont gyakran megfordulsz olyan körökben, ahol művészek, kurátorok, esztéták, művészettörténészek vannak. Az ő tapasztalataik és a tieid alapján hogy látod, hogyan változik a belépési küszöb és a sokszor ezt jelentő gyakornokság a különböző művészeti szektorokban?



HONNAN



V.Z.: Azt érzem, hogy grafikusként egyszerűbb elindulni, könnyebb kisebb léptékű projekteket elvállalni. Például egy esemény borítóját megcsinálni nem egy nagy kockázatú dolog, de ha másoknak megtetszik, tud belőle komolyabb dolgokat, például plakátot, arculatot is csinálni és ez tud organikusan épülgetni. Viszont egy kiállítóteret megszerezni (akár csak néhány napra is) és kiállítást szervezni jóval nagyobb felelősség. Szerintem hosszabb út, mire ezt az ember önállóan eléri. Illetve egy grafikus munkássága kapcsán gyorsabban lehet ítéletet hozni, ránézel a munkájára és tudod, hogy tetszik-e vagy sem, nincs benne akkora zsákbamacska. Egy kurátornál vagy elméleti szakembernél elsőre nem evidens, hogy milyen szakmai kompetenciával rendelkezik.

Ami viszont megegyezik – és a grafikusoknál is jelen van –, az az internalizált gyakornokság, amikor kvázi ingyen vagy minimális fizetségért dolgozunk nagyszabású projektek megvalósításában. Gyakran előfordul, hogy azért vállalunk el egy munkát, mert azt reméljük, később számítani fognak a korábbi tapasztalataink és jobb fizetségért dolgozhatunk. Emiatt sajnos teljesen általános, hogy tapasztalatszerzésért cserébe valaki éveken keresztül alulfizetettként dolgozik. Valós ígéret viszont nincsen, ez csak vélt potenciál, hogy a következő projekt talán már komolyabb és nívósabb lesz.

T.S.: Szerinted grafikusként egyértelműbb ez az út, vagy hasonló a bizonytalanság faktor? Elméletisként valóban nem lehet tudni, hogy milyen projekt hová fut, és ez hamis reménykedés-spirált tud generálni, ami képes elfedni a rossz munkakörülményeket.

V.Z.: Erre kétféle válaszom van, egyrészt igen, ha ez tudatosan van kezelve. Másrészt viszont veszélyes, mert pályakezdőként gyakran úgy érzed, nem válogathatod meg az opciókat, és kényszerhelyzetből, de rossz érzéssel vállalsz el munkákat, akkor könnyű beleragadni egyféle szektorba, mivel hasonló dolgokra fognak felkérni utána, de ez elrejti a potenciált, hogy sokkal magasabb szintű dolgokat is tudnál csinálni. Velem ezt a Finnországi Erasmuson a type design tanárunk, Tuomas Kortteinen tudatosította, aminek következtében elkezdtem szinte kizárólag a kiadványkészítés és a betűtervezés projektjeimet publikálni. Egy éven belül ezek orientálták a pályám alakulását.

M.M.: Gyakran találkozni social media-s hirdetések formájában a kötelező egyetemi szakmai gyakorlatokra épülő gyakornoki felhívásokkal, melyek évről évre semmit sem változnak, szinte már kívülről lehet őket tudni. A hangzatos kifejezésekkel nyilvánvalóan az a cél, hogy bevonzzanak minél több embert, viszont ezek az

ígéretek gyakran nem valósulnak meg. Te hogyan írnál meg egy gyakornoki felhívást?

V.Z.: A felhívásokban a marketing szövegeket messziről kerülném, mert senki nem a legfényesebb oldalát szeretné látni az adott munkahelynek, hanem a legreálisabbat. Szerintem az intézménynek is érdeke, hogy ne olyan elvárásokkal menjen be valaki, hogy utána csak csalódás érhesse, és fordítva. Elegendő, ha transzparensen van kommunikálva, mi az elvárás, a követelmény és hogy ők mit nyújtanak – még akkor is, ha ezek egyébként kis dolgok. Úgyis kiderül, ha az ígéret nem találkozik a valósággal, és az demotiválja a gyakornokot.

T.S.: Amikor felmerült, hogy szeretnék veled beszélgetni a projekt kapcsán, akkor a FALU kollektívára[1] gondoltunk, valamint az idén először megvalósuló FALU képzés, és a sokáig általad főszerkesztőként vezetett Képző.art szerkesztőségi felfogására. Mindkettő jó példa arra, hogyan lehet alulról építkező, a tudásmegosztást hangsúlyozó szerveződéseket létrehozni. Mesélnél kicsit ezekről?

V.Z.: Azt gondolom, hogy a FALU és a Képző.art is kísérlet annak a működésmódnak a megtalálására, amiben egyszerre tudunk egészségesen működő szervezet lenni a magasfokú szakmaiság mellett. A Képző.art működését éveken át optimalizáltuk; újra és újra felmerült, hogy mennyi autoritás és felelősség szükséges egy-egy szerepkörbe, kit hogyan lehet számonkérni, egyáltalán lehet-e erről szó, ha teljesen önkéntes alapon működünk. Azt láttuk, hogy minél laposabb hierarchiában működik valami, annál több energiát kell fektetni a szervezetre és egymás munkáját érintő reflektálásra, visszajelzésekre. Megtanultuk a legapróbb elvégzett feladatot is megköszönni egymásnak.

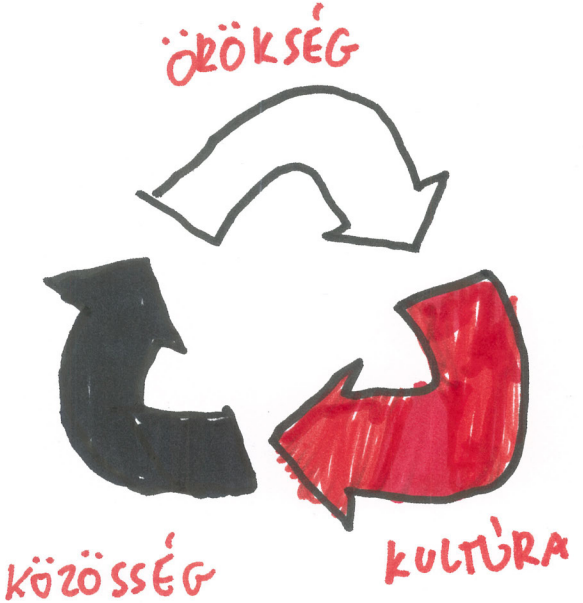
A FALU közösség azért jött létre, mert számos információ elsikkad, egyéni szinten újra és újra lefutjuk azokat a köröket vagy elkövetjük azokat a hibákat, amiket valaki már előttük megtett, ezért olyan platformot hoztunk létre, amiben átadható ez a tudást. Vagyis pontosan arról van szó, amit felvetettetek. Egy egyetemen nehezebb létrehozni olyan biztonságos teret, ahol meg mernek szólalni az emberek és nem félnek attól, ha valamit negatív kritikával illetnek, akkor az következménnyel jár.

[1] A Falu az intézményi kereteken kívül, hierarchia nélkül, a részvételre és kölcsönösségre építve működik. A creative commoning szellemében a projekt célja egy nyitottabb és igazságosabb kulturális tér létrehozása, ahol a tudás és az ötletek szabadon megoszthatók és felhasználhatók. Ahogyan a falusi, mindennapi életben természetes, hogy Gizi nénihez át lehet menni tojásért, a Faluban szellemi táplálékért, szakmai tanácsért vagy kritikai visszajelzésért fordulhatunk egymáshoz.

M.M.: Az informális tereken túl szerinted miért nincs kritika a gyakornoki rendszer működésmódjáról vagy a pályakezdés és a szakmába való bekerülés nehézségeiről?

V.Z.: Egyrészről van egy félelem, hogy a kritika megbélyegzi az embert és nem lesz következő lehetősége, másrészt ha valaki kilép egy diszkomfortos helyzetből, általában már nem akar vele foglalkozni, még gondolatban sem. Éppen ezért, ha nincs párbeszéd kezdeményezve, és nincs ennek egy külön tere olyan emberekkel, akik artikulálják a kritikát, akkor a tapasztalatok és meglátások könnyen a homályba vesznek. Ezért is fontos szerintem a projektetek, mert diszkurzív teret teremt. Fontos tematizálni és rámutatni az összefüggésekre. Az, hogy valaki éveken át fizetetlenül dolgozik azért, hogy később egy – még mindig alulfizetett – pozícióba kerüljön, óriási befektetett energiát jelent. Látni kell, hogy e mögött nem csak egyéni történetek állnak, hanem egy kollektívan elfogadott és sokszor meg sem kérdőjelezett rendszer. Mint ahogy azt sem kérdőjelezzük meg, hogyan köti le tulajdonképpen minden percünket az, hogy fenntartsuk a jólétünket (ami valójában egy csökkenő jólét). Ezek az összefüggések nem a gyakornokságnál kezdődnek, és nem is ott érnek véget, ezért fontos ezekről kritikusan gondolkodni és beszélgetni – még akkor is, ha ez kellemetlen lehet azok számára, akik részei és fenntartói ennek a rendszernek. Ha nincsen kritika, akkor nincs lehetőség a változásra sem.




ÖRÖKSÉG
KÖZÖSSÉG
KULTÚRA

Kolocz Dóra

Gyakornoki program a Róth Miksa Emlékház és Gyűjteményben

A Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény Budapesten, Erzsébetvárosban, Róth Miksa (1865–1944) iparművész és családja egykori otthonában működik. A Nefelejcs utca 26. számú telken található épületek az 1890-es évek első felében épültek, így jellegük a mai napig hordozza azt a századfordulós művészeti-ipari miliőt, amelybe egykori tulajdonosa, hazánk egyik legjelentősebb üvegművésze is beleszeretett. Róth Miksa nem csupán otthont talált egykor ebben a házban, de az udvar hátsó felében ma is álló épületbe jól menő iparát, ólmozott üvegeket és mozaikokat készítő műhelyét is beköltöztette a 20. század elején. A II. világháborút követő időszaktól a rendszerváltásig állami tulajdonban lévő épületek, valamint a család még élő tagjai által rejtegetett örökség az 1990-es években került a VII. kerülethez és kezdett el múzeummá szerveződni. A Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény 1999 óta muzeális intézmény, a benne őrzött tárgyi anyag pedig Róth Miksa iparművész és családja, műhelye hagyatéka, amelynek gondozása kiemelt feladat Erzsébetvárosban. Mindannyiunk közös örökségét szerteágazó kutatások, kiadványok, programok népszerűsítik, az elmúlt években nagyobb intenzitással, mint valaha.

Közösség, örökség, kultúra

A Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény 2021-ben új stratégia mentén szerveződött újjá, az ekkor létrehozott közösségi múzeumi működés határozza meg az intézmény mindennapjait és szakmai feladatait, céljait immár hatodik éve. „A Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény Róth Miksa és műhelyének munkásságához kapcsolódó tárgyakat és alkotásokat, valamint családjának hagyatékát, személyes relikviáit gyűjti, gondozza és közzéteszi. Az intézmény elsődleges feladatának tekinti a közreadást, minél szélesebb közönség bevonását közös történeti és művészeti értékeink megismerésébe, azok újraértelmezésébe és társadalmi hasznosításába. Közösségek teremtésével és a múzeum életébe való beemelésével lehetővé teszi egy színes, kortárs közeg kialakítását, amely a modern és a hagyományos értékek, kultúrák találkozóhelyévé, közösségi térré alakítja az intézményt." Így szólt a stratégia első soraiban megfogalmazott küldetésnyilatkozat, amely 2026-ra sem változott. A célként kijelölt állapot megvalósítása már igen korán, 2021 tavaszán megkezdődött.

A Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény megújításának három fontos pillére volt: megfelelni a múzeum mint intézmény alapvető

feladatainak,[1] megfelelni a hazai múzeumi jogszabályoknak és etikai elvárásoknak, valamint megvalósítani a közösségi múzeumi (társadalmasított működés) alapjait. Ez a három cél már a kezdetekkor sem volt elválasztható egymástól, lévén, hogy elsődleges feladatunk a muzeális intézményi működés biztosítása, a szakmai elvek és a 21. századi múzeumi módszertan alkalmazása, mindezt azonban nem kizárólag a múzeum szakmai csapatával, hanem egy folyamatosan megújuló közösséggel szeretnénk megvalósítani. Hiszünk abban, hogy a tárgyi és tudásanyag, amelyet gondozunk, mindenkié, a múzeum, amelyet működtetünk, mindannyiunk közös öröksége, ez pedig alapot szolgáltat arra, hogy sokak véleménye, ötlete, kreativitása megférjen a falak között, létrehozva egy olyan alkotóközösséget, amelynek tagjai sok helyről jönnek, de Róth Miksa öröksége erős szállal köti össze őket.

A múzeum közösségi működése 2026-ra három fő lábon áll, ennek egyike a VII. kerület lakosságát megszólító program- és szolgáltatáskínálat,[2] a másik a saját közösségeket építő, felnőtteknek szóló művészetterápiás programok, valamint a kézműves alkotóműhelyek. A harmadik erős oszlop pedig, amely nélkül a múzeum ma már működni sem tudna, a 2021-ben útjára indított gyakornoki program. A program megszületésének oka a kezdeti időkben egyszerű volt: a múzeum frissen kinevezett szakmai vezetője egy személyben nem végezhette el a múzeumi jogszabályoknak megfelelően a szakmai munkát. Ez persze nem feltétlenül jelentette volna azt, hogy gyakornoki programot kell építeni, azonban személyében egy olyan vezető került a gyűjtemény élére, aki saját személyes és szakmai tapasztalatait a megelőző években is közösségi alapon művelte, számos intézmény és szervezet önkéntese, gyakornoka, majd önkéntes-koordinátora is volt. A 2021 februárjában elsőként meghirdetett gyakornoki programnak nem volt konkrét – külföldi vagy belföldi – mintája, egyszerűen az akkor fennálló helyzet szülte. A múzeum élére került szakember ötlete nyomán megkezdődött egy, az elméletben jól működő, itthon a gyakorlatban még ki nem próbált modell alkalmazása, amely kísérleti fázisban indult, és akkor még nem is volt sejthető, hova fog kifutni. Az első csapatban 13 fő vett részt, köztük restaurátorok, bölcsészek, múzeumpedagógusok, a kreatív ipari szakmákból érkezők. Ugyan sok helyről jöttek, de egy dolog mindenkiben közös volt:



[1] E célok részletes kifejtésére helyszűke hiányában most nem vállalkozhatunk.

[2] Erzsébetváros lakó ingyenesen tekinthetik meg a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény kiállításait, a térség óvodái és iskolái díjmentesen vehetnek részt múzeumpedagógiai foglalkozásokon, a kerület idősgondozó szervezetével közösen múzeumgerontagógiai programot szervezünk a nyugdíjas korú kerületi lakosoknak. Ezeken túl kéthavonta vezetett programra várjuk a VII. kerületieket, tárlatvezetéseket, épülettörténeti programokat és városi sétákat szervezünk számukra.



valós tudást, gyakorlatot akartak szerezni, amelyet korábban nem biztosított számukra szakmai vagy felsőoktatási képzésük. Az újonnan összeállt csapat közös erővel, szakmai mentorálás mellett állt neki a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény átszervezésének, valamint új feladatainak kijelöléséhez, összeállításához. Az első gyakornokok is hasonló keretek között működhettek a programban, mint azok, akik napjainkban csatlakoznak a múzeum csapatához. Elméleti képzéseken a múzeumokkal ismerkedtek, azok jogszabályi környezetéről, működéséről, feladatairól tanultak, eközben fokozatosan, egyre több munkában is részt vettek a szakmai vezető folyamatos mentorálása mellett. Az elméleti alkalmak kezdettől jelen voltak a programban, ennek oka az volt már a kezdeti időkben is, hogy a múzeumi munkában résztvevő gyakornokok ismerjék azokat a jogszabályokat, előírásokat és feladatokat, amelyek a muzeális intézmények munkájához szükségesek. Így hatékonyabban, magabiztosabban tudnak dolgozni, a múzeum számára pedig nagyon eséllyel válnak hasznos munkaerővé. Ugyan a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény gyakornokai között – az első turnustól a mai csapatokig – sokan érkeznek olyan képzésekről, amelyek elvben a múzeumi munkára (is) felkészítik a fiatalokat, a gyakorlatban azonban látható, hogy a legtöbbször mégis hiányoznak fontos, a munka elvégzéséhez szükséges tudnivalók, vagy azok nem elég komplex módon szerepelnek a képzési rendekben (a gyűjteményi munkától a közművelődési feladatokig, az ötlettől a megvalósításig, a klasszikus múzeumi feladatoktól a modern múzeumi interpretáció módszertanáig). Az első hat hónap letelte után újabb toborzás indult, ekkorra pedig már össze is állt a ma is működő rendszer jelentős része: a gyakornokok hat hónapos turnusban dolgoznak a múzeum szakemberével, elméleti képzést, valamint a gyakorlati feladatokhoz személyenkénti segítséget kapnak, egyre intenzívebben láthatnak bele az intézmény életébe, miközben ötleteket és közösséget hoznak a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény életébe.

Az első jelentős sikerek és a szintlépés

2021-ben már két jelentős sikert is magáénak tudhatott a frissen elindult program: a múzeum új arculatát – tanulási, gyakorlási céllal – az egyik gyakornok készítette el, amely projekt olyan jól sikerült, hogy a múzeum a mai napig ezt a vizuális arculatot használja. A másik kiemelkedő eredmény az lett, hogy 2021-ben lassan, de mégis láthatóan bővülni kezdett a múzeum szakmai állománya, ugyanis a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény második szakmai munkatársa abból a gyakornoki programból került ki, amelyet a közösségi múzeumi működés alapján indított el az intézmény néhány hónappal korábban. A gyakornoki program

aztán turnusról turnusra fejlődött, közben folyamatosan alakítva – az alapokban változatlan – mindennapi feladatait is. Például növekedett az elméleti alkalmak száma, immár a közösségi múzeumi működés témaköre is a listára került, a gyakornokok egyre több munkából vették ki a részüket, és egy-egy kiemelkedő résztvevő már saját programokat is vezetett a házban. Ahogyan telt az idő, a múzeum munkatársi csapata is bővülni tudott, mára négy szakmai kolléga látja el a feladatokat, akik – a szakmai vezető kivételével – mindannyian gyakornokok voltak korábban. A 7. turnus alkalmával, 2024-ben újabb kísérleti projektet vezetett be az akkor már két fős[3] koordinátori csapat, a senior-medior-junior szinteket. Ezt a változást az alapozta meg, hogy erre az időszakra már több olyan gyakornok is dolgozott a csapatban, aki a sokadik (nem egy ember a 6–7.) félévét töltötte a múzeum falai között, azaz az új belépőkhöz mérten nagy tapasztalattal és tudással rendelkeztek a múzeumokról szóló tudásanyag és a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény ismerete tekintetében. A szintekre bontott működés a közösség alapját nem változtatta meg, csupán lehetőséget teremtett arra, hogy a régebbi gyakornokok is mentorként működjenek az újonnan csatlakozók mellett, ezáltal biztosítva a szegmentáltabb munkavégzést. 2024-től kezdődően a gyakornoki csapatok létszáma is jelentősen emelkedni látszott, most, 2026 tavaszán 26 gyakornok teljesít feladatokat a Róth Miksa Emlékház és Gyűjteményben, amely szám minden tekintetben rekord: soha ennyien nem alkották még a múzeum szakmai közösségét, és soha ennyien nem voltak korábbi turnusokból maradók, a legutóbbi toborzáskor ugyanis a jelentkezők minimális százaléka, mindössze 6 fő tudott újonnan csatlakozni.[4]

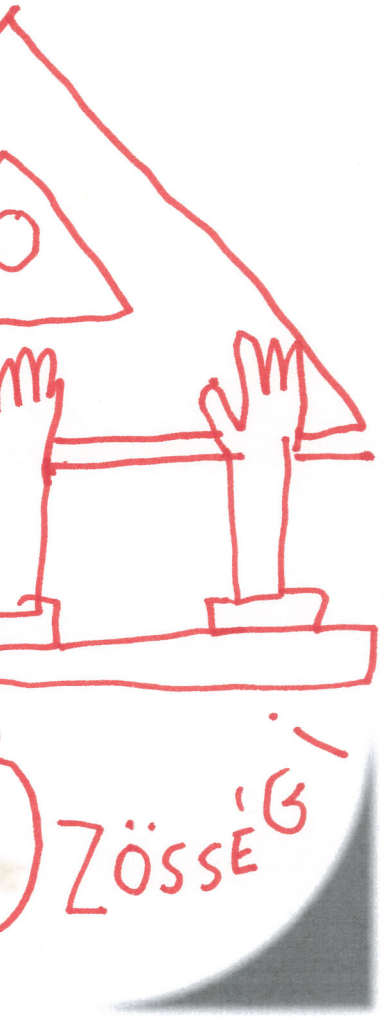


2026: közösségi múzeum a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény?

Közösségi múzeumnak jellemzően azt az intézményt szokás tekinteni, ahol a muzeális intézmény tevékenységének megtervezésében, a működés megvalósításában és értékelésében a helyszínt adó település vagy a helyi közösség lakosai, civil szervezetei tevékenyen részt vesznek, és a közösségi részvételen alapuló működés megjelenik az intézmény belső működését meghatározó dokumentumokban (szervezeti és működési szabályzat, alapító

[3] A 2–3. turnustól kezdődően a gyakornoki csapatból érkezett második szakmai munkatárs is részt vett a gyakornoki program koordinálásában.

[4] A félévente meghirdetett gyakornoki program egyik sikerkritériuma jól mérhető: a toborzásokon évek óta igen komoly túljelentkezés van, 2025–2026-ban már 5–8-szor annyian jelentkeztek, mint ahány ember be tudott kerülni a csapatba.

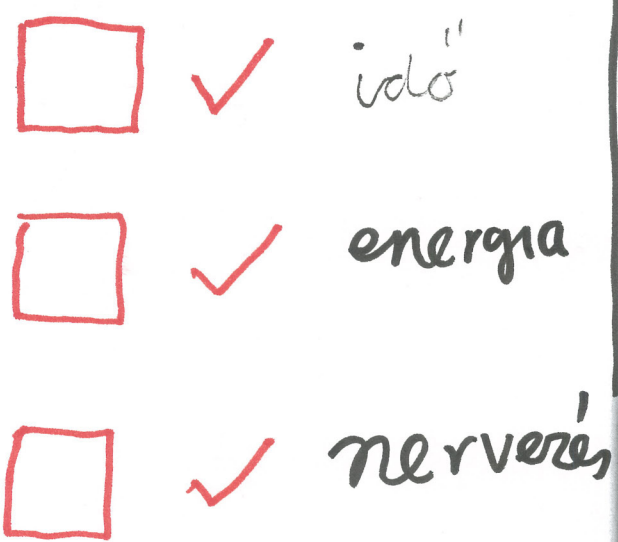


okirat stb.).[5] Ugyan a hazai múzeumi szakirodalom elsősorban a lokális közösségek megszólítását érti közösségi működés alatt, ennek oka talán éppen az, hogy nehéz más jellegű közösségeket építeni. Az ICOM Etikai Kódexe így fogalmaz: „A múzeum a nyilvánosság számára nyitott, hozzáférhető és befogadó, elősegíti a sokszínűséget és a fenntarthatóságot. Etikusan, szakszerűen és a közösségek részvételével működik és kommunikál, változatos tapasztalatot nyújtva az oktatás, a szórakozás, a reflektív gondolkodás és a tudásmegosztás terén." A Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény mára több mint 80 gyakornoknak szolgált szakmai tanulási helyéül, közösségéül, egy vagy több turnus erejéig egyfajta otthonául is. A múzeum működésébe aktívan vonjuk be a csapatunkba tartozókat: nincsenek múzeumi nagyrendezvények a közösség véleménye nélkül, nincsenek kiadványok a gyakornok bevonása nélkül, 2025-ben pedig, Róth Miksa születésének 160. évfordulója alkalmából elkészített első időszaki kiállításunkat velük együtt hoztuk létre. Az elmúlt években több tucat tematikus tárlatvezetést dolgoztak ki gyakornokaink, számos olyan eseményt valósítottunk meg velük, amelyeket – humán erőforrás hiányában – a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény soha nem tudott volna megszervezni. Az elmúlt években a Múzeumok Éjszakája és a Múzeumok Majálisa alkalmai csak kiemelt példák lehetnek, amelyek szemléltetik azt, milyen volumenű rendezvényektől esne el az intézmény gyakornokai nélkül. 2025-ben a Budapest100-on olyan hétvégét szerveztünk a múzeumban, amely során jelentős részben csak gyakornokaink vezettek eseményeket, és ők látták el szinte az összes feladatot a házban, miközben a csapat másik fele a Magyar Nemzeti Múzeum kertjében, a Múzeumok Majálisán várta az érdeklődőket. Ezen a hétvégén a múzeum négy szakmai munkatársa mellett 20 gyakornok segítette látogatóink élményszerzését. 2026-ban önerőből szerveztünk közösségi hétvégét, március 14–15-én már az összes poszton gyakornokok szolgáltak, látogatóink a múzeum épületébe érkezés első pillanatától velük találkozhattak, és az ő programjaikon vehettek részt két egymást követő napon. Több mint 600-an éltek a lehetőséggel, hogy megismerjék gyakornoki programunk tagjait, és keresték fel Róth Miksa egykori lakóhelyét a március 15-i hétvégén. Emellett számtalan gyűjteményi feladat, közösen írott blog, együtt kigondolt esemény, kiadvány és kötetlen közösségi esemény van már a hátunk mögött, és egy olyan, lassan 100 főt közelítő közösség, amelynek tagjai számára most vagy egykor Róth Miksa otthona jelentős pontot

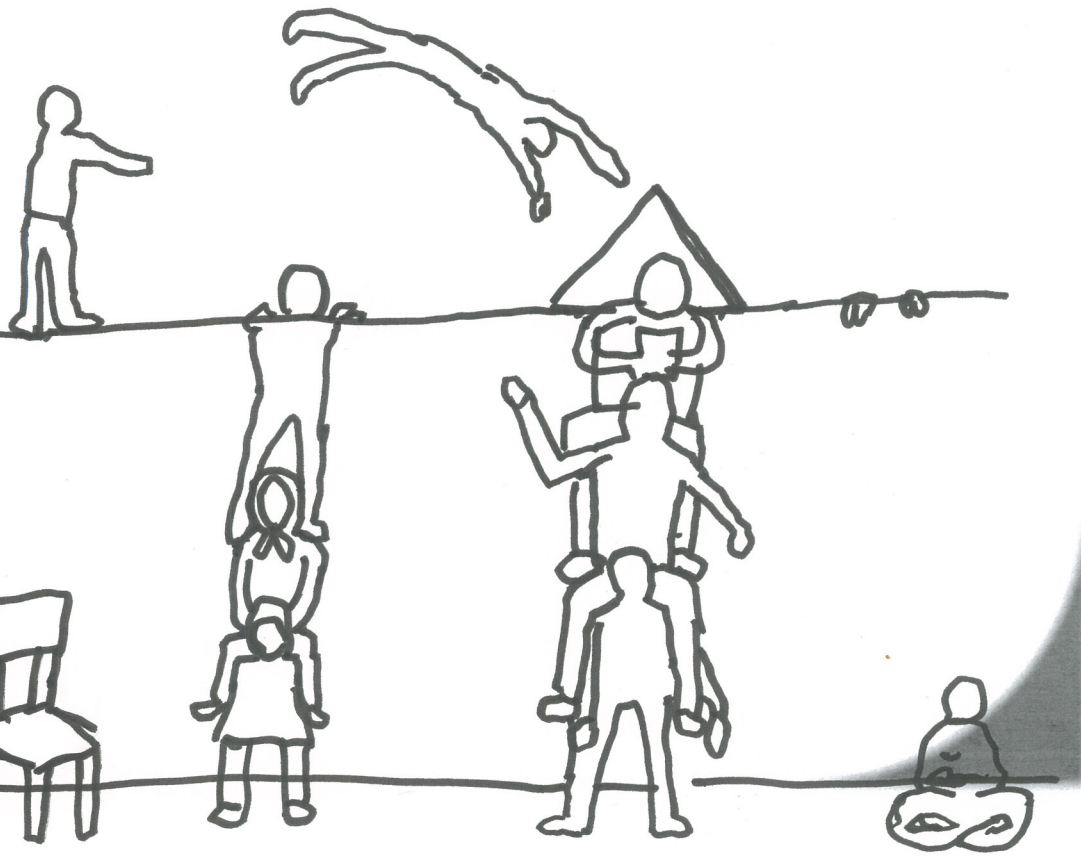
[5] Bővebben lásd: Arapovics Mária – Bereczki Ibolya – Nagy Magdolna (szerk.): Múzuemi közösségek – Közösségi múzeumok. Múzeumi iránytű 13. Szentendre, Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Múzeumi Oktatási és Módszertani Központ, 2018.

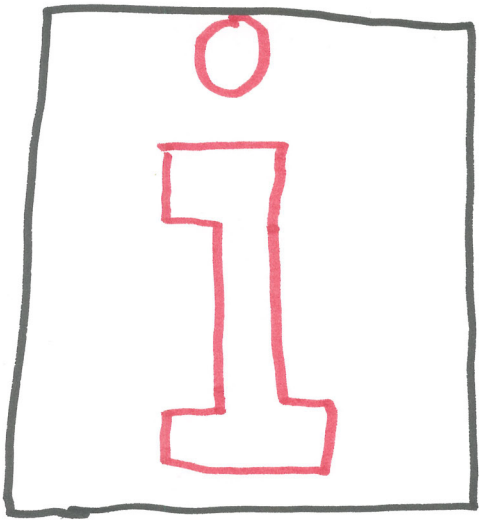
jelent(ett). Egy olyan művészé, aki életében kiemelt figyelmet fordított a területén dolgozó inasok nevelésére, aki felhívta a figyelmet arra, hogy a szakoktatás nem ad elegendő támaszt a majdani műhelyekben végzendő munkákra. Az örökség úgy tűnik, a ma múzeumként működő épületben – észrevétlenül –, de tovább öröklődött. 2026-ban a Róth Miksa Emlékház és Gyűjteményt egy 31 fős közösség (5 munkatárs és 26 gyakornok) működteti, akik elméleti képzéseket hallgatnak a múzeum falai között a múzeumokról, workshopokon mélyítik el tudásukat a tárlatvezetések, szakszövegek, kiállítási projektek világáról, eközben részt vesznek a gyűjtemény feldolgozásában, az intézmény kutatásaiban. Közösségben, együtt gondolkodva gondozzák azt az örökséget, amelyet Róth Miksa ránk hagyott.

Közösséget működtetni nem egyszerű feladat. Idő, energia, folyamatos szervezés, fejlesztés és kihívás, a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény életében már egy önálló munkakör is lehetne. De a közös eredmények és a közösség ereje annyi motivációt ad, amely képes átlendíteni a nehezebb időkön is, biztosítva azt, hogy Erzsébetváros közösségi múzeuma még sokszor megújuljon, és izgalmas programokkal, hírekkel és egy összetartó közösséggel várja látogatóit.



MU IN
SE TE
UM RN





İNTERN ✓

~~(İNGYEN)~~

~~(INTERNET KÁD)~~

Szerzők

Szoboszlai János 1967-ben született, magyar és művészettörténet szakokon végzett az ELTE-n, az utóbbiból doktorált 2003-ban és habilitált 2022-ben. Eddig kortárs képzőművészettel kapcsolatos tevékenységeket végzett (intézetvezetés és kurátori munka: ICA-D; International Policy Fellowship: OSI; publikációk: szaklapokban, katalógusokban; műkereskedelem: acb Galéria; pályázati kiértékelés: EACEA, IVF), jelenleg a felsőoktatásban aktív: MKE KET és UJEP FUD.

Visnyai Zoltán tervezőgrafikus, betűtervező, az Okapi Press mikrokiadó art direktora. Munkái között kiállítási arculatok, betűtípusok és kiadványok szerepelnek, tervez többek között a Magyar Nemzeti Galéria, a Magvető kiadó és az Open Books számára.

Őze Eszter kutatási területe a 20. század eleji művészetelmélet és muzeológia. Elméleti és oktatói munkájában a munka és a gondoskodás kapcsolatával foglalkozik főként. Az elmúlt években a két világháború közötti időszak munkáskultúráját és a korszak egészségügyi múzeumait kutatta. 2020 óta tanít a Magyar Képzőművészeti Egyetem Képzőművészet-elmélet Tanszékén, illetve a Közép-Európai Művészettörténeti Kutatóintézet avantgárd kutatásában résztvevő tudományos munkatársa.

Kolocz Dóra a Róth Miksa Emlékház és Gyűjtemény szakmai vezetője, Ráday Mihály díjas muzeológus, múzeumi menedzser. Több, mint 10 éve foglalkozik múzeumok, kulturális intézmények tudományos és közművelődési feladataival. Kiemelten fontos számára a közösségépítés és az utódnevelés: a Róth Miksa Emlékház és Gyűjteményben egyedülálló gyakornoki programot dolgozott ki, amelyben 2021 óta több, mint 80 fő vett részt. Múzeumi munkája mellett az ELTE BTK PhD hallgatója és óraadója, valamint a MOME vendégelőadója.

K. Horváth Zsolt a Pécsi Tudományegyetem, az Eötvös Loránd Tudományegyetem és a párizsi École des Hautes Études en Sciences Sociales egykori hallgatójaként, illetve doktoranduszaként 2011-ben szerezte doktori fokozatát. 2005 és 2021 között az ELTE Művészetelméleti és Médiatudományi Intézetében tanított, 2021 őszétől a METU Elméleti Intézetének egyetemi docense. 2011 és 2018 között a Mérei Ferenc Szakkollégium alapítója és igazgatója volt. Kutatási területe a kulturális formák és gyakorlatok 20. századi kelet-európai társadalomtörténete, a kulturális és művészeti termelés társadalmi feltételeinek vizsgálata.

Dés Márton 2015-ben diplomázott a Magyar Képzőművészeti Egyetem festő szakán, mestere Halász András volt. 2017-ben a Stuttgarti Képzőművészeti Akadémián szerzett Meisterschüler fokozatot Thomas Bechinger osztályában, majd 2022-ben vizuális pedagógia mesterdiplomát szerzett a berlini Universität der Künste intézményében. Jelenleg Berlinben él és alkot.
Festőként, rajzolóként és íróként munkáiban az emberi létezés és a minket körülvevő világ határait kutatja. Művészete szubjektív és játékos lenyomata a társadalomnak, amelyben egyszerre van jelen alázat és lázadás, hagyomány és modernitás.

LELKES GYAKORNOKOT KERESÜNK! –
A GYAKORNOKI RENDSZER LÁTHATATLAN STRUKTÚRÁI A KORTÁRS MŰVÉSZETBEN

SZERKESZTŐK:
Domokos Ferenc
Magyar Míra Mónika
Nagy András
Tomcsányi Sára

SZERZŐK:
Domokos Ferenc
K. Horváth Zsolt
Kolocz Dóra
Magyar Míra Mónika
Nagy András
Szoboszlai János
Tomcsányi Sára

INTERJÚK:
Visnyai Zoltán
Őze Eszter

KÜLÖN KÖSZÖNET:
Don Tamás
Lázár Eszter
Loncsák Noémi
Mélyi József
és minden gyakornoknak.

BORÍTÓ:
RUT kollektíva
(Szakos Borbála és Dolicsek Petra)

ILLUSZTRÁCIÓK:
Dés Márton

GRAFIKA:
Baradits Janka

TÁMOGATÓK:
FALU Kollektíva
Magyar Képzőművészeti Egyetem
MKE Képzőművészet-elmélet Tanszék

Támogatta a Nemzeti Kulturális Alap.

BUDAPEST, 2026



Nemzeti
Kulturális
Alap

**Ferenc Domokos, Míra Mónika Magyar,
András Nagy, Sára Tomcsányi**

The Frequently Seen Stranger

We Are Looking for an Enthusiastic Intern! The Invisible Structures of the Internship System in Contemporary Art examines a position within the Hungarian contemporary art scene that is rarely discussed yet fundamentally important: the internship.

In his book *Dark Matter*, Gregory Sholette writes about a creative dark matter that, in our postindustrial society, makes up the bulk of artistic activity and, in doing so, keeps the art world running.[1] The concept encompasses the occasional, informal, unofficial, amateur and autonomous, extra-institutional and self-organized practices that emerge in the shadow of the official art world. Like its astronomical namesake, it remains invisible, above all to those who make up the art world themselves: Sholette includes here critics, art historians, dealers, collectors, curators and museum staff. We argue that although the internship is nominally part of the institutional system, it follows a similar logic, not least because members of the art world largely disregard it, even though many of them depend on it themselves.

As master's students in the Contemporary Art Theory and Curatorial Studies program at the Hungarian University of Fine Arts (MKE), we examine this topic in our diploma project through three approaches: an anonymous survey, an exhibition held at art quarter budapest (aqb), and this publication. The aim of the publication is to place the structural findings of the research within a conceptual and discursive framework, bringing together texts that address the problem from different perspectives. It thus covers, among other things, the relationship between artistic labor and paid employment, the concept of volunteering, the question of integration into higher education and the responsibility of universities, as well as the structure and experience of well-functioning internship programs.

Within the Hungarian contemporary art institutional system, the internship is marked by a peculiar duality. On the one hand, it functions as a form of professional socialization that feels obligatory, one that allows entry into the field, mapping and getting to know its professional networks, and trying out tasks in real situations

[1] Gregory Sholette, *Dark Matter: Art and Politics in the Age of Enterprise Culture*, London: Pluto Press, 2010.

that are not possible within the walls of the university. On the other hand, it is also a form of labor. In this respect, however, it fails to meet the usual conditions of employment: it most often takes place unpaid, frequently without a contract or predefined professional tasks, and without any sense of being valued. Interns are in many cases expected to have relevant higher education studies, prior experience at cultural institutions, language skills, and a commitment to art,[2] yet in return are offered only vague promises or lofty marketing language that has little bearing on reality.[3]

Starting from our own experience, our project asks what happens when we question how the internship actually works. We do this within a field that has effectively been bled dry, where these unpaid positions often keep cultural venues afloat while simultaneously serving as a form of invisible workforce substitution. The intern is the one who organizes shelves and storage rooms, makes coffee, cleans the exhibition space, and runs errands to the post office or for pastries.

The mandatory professional practicum prescribed by the curriculum works in the institutions' favor, because the work formally counts as voluntary, which means that professional promises mostly remain unenforceable. This creates a situation in which the intern is simultaneously an employee and a student, while also falling outside both categories at once: a seasoned outsider, at best a useful friend, and at other times, despite every effort, a burden.

Because the field is so small, personal relationships and positions of power are closely intertwined, meaning that personal opinions and relations can influence professional advancement. Voicing criticism can also be risky, since even a single dissatisfied post can affect future collaborations and one's professional reputation. Our position within this project is not neutral, since

[2] "We are looking for university students who show a deep interest in contemporary fine art, are flexible with their schedules, are able to work as part of a team, speak at least one foreign language, and can actively take part in the day-to-day life of the gallery." *https://www.facebook.com/eltebtkbudapest/posts/gyakornoki-lehetőség-a-vár-fok-galériában/647263424331831/* (Accessed: 18 May 2026).
In some cases, quite surprising expectations can be found, such as an extensive network of cultural contacts, or knowledge of photography and artwork photography. *https://www.instagram.com/p/DPToCz4D_o2/* (Accessed: 18 May 2026);
https://www.facebook.com/GodotGallery/photos/a-godot-galéria-gyakornokot-keres-a-következő-időszakra-ha-szeretnél-a-műkereske/1197442345758766/ (Accessed: 18 May 2026)

[3] Cf.: "The internship program is unpaid, but we can certify the professional practicum, and you are guaranteed to gain valuable, real experience that you may not get elsewhere during your studies." *https://www.facebook.com/molnaranigaleria/posts/a-molnár-ani-galéria-gyakornokot-keres-a-molnár-ani-galéria-immár-15-éve-a-hazai/1376088857731048/* (Accessed: 19 May 2026).

we experience the problem ourselves, and the question therefore also concerns the start of our own careers.

While comparing internship experiences across different cultural institutions is a common topic in informal settings, it remains sparsely addressed in theoretical discourse at the structural level. Beyond the thoughtlessness of the everyday "housekeeping"-type tasks listed above, the current form of the internship also symbolically carries the socioeconomic inequalities of entry into the art world. The possibility of taking on an internship position can itself be read as a kind of socioeconomic filter, since one basic condition for filling the position is that the worker can afford to take on low-paid or entirely unpaid work. In this way, the Hungarian contemporary art scene determines what kind of social background a person needs in order to even attempt entry into the professional field, continually reproducing inequalities of access to art and the art world.

It was important to us not to rely solely on our own experience, but to consult as many former and current colleagues as possible in order to gain as accurate a picture as possible of the state of internships in Hungary. Sociologist Noémi Loncsák assisted us in developing and evaluating the survey. We distributed the survey to universities that offer programs in art theory (e.g. MOME, ELTE, METU, MKE, etc.), and made an effort to circulate it on every online platform (various Facebook groups, Instagram stories) where young people active in the Hungarian cultural sphere might potentially be present. The survey received more than one hundred responses. While this is not statistically representative, it is still a large enough sample to draw relevant conclusions from. Below, we present the results and conclusions without any claim to completeness.

Most of the respondents were based in Budapest, recent graduates, early in their careers, and women. Their answers echo consistent individual experiences from which structural correlations and a distinctive pattern of an institutional model emerge. The first such pattern concerns economic background. It is perhaps not surprising that 76.3 percent of respondents were not paid by their host institution; what is more striking is that around two-thirds of respondents (62.3%) supported themselves during their internship through parental support, a scholarship (50.9%), or another, parallel paid job[4] (50%), or some combination of these. In addition, 31.6 percent also took on occasional jobs. Fully 57.9 percent of respondents stated outright that the position would not have been feasible without savings or family support, from which

[4] These were, as a rule, jobs advertised outside the cultural sector.

we can draw our first important conclusion: respondents consider access to internship positions to be class-based. 86 percent stated as much, and, perhaps most tellingly, not a single respondent rejected this claim. It is perhaps not an exaggeration to say that anyone unable to work for months without income, or for very low pay, drops out of the field before even being able to enter it.

The second pattern to emerge concerned the relationship between tasks and promises. 63.2 percent of respondents reported doing administrative work, 54.4 percent exhibition assistance, and, here comes the bitter reality, 36.8 percent making coffee, pouring wine and cleaning, with a further 31.6 percent reporting moving materials and running errands as couriers. Meanwhile, the endlessly repeated rhetoric of internship calls promises professional development, mentoring and networking, as though institutions were simply copy-pasting each other's job postings. A strange situation results: more than half of respondents (59.6%) clearly feel that their work replaced that of a paid employee, and 78.1 percent of respondents think of the system as a whole as a form of hidden workforce substitution.

It is worth highlighting a phenomenon that keeps many early-career professionals within the system despite unfavorable experiences. A majority of respondents answered either yes (53.5%) or partly yes (27.2%) to the question of whether they had ever worked "out of passion," meaning whether their commitment to culture had ever overridden poor working conditions or negative experiences. The data suggest that one of the most important elements sustaining the system is a sense of vocation itself, and that exploiting this sense of vocation drains interns' emotional capital.

The largest share of respondents (85.1%) said they missed being paid, closely followed by the lack of opportunities for professional advancement (48.2%), and, not far behind, structured learning content (40.4%). In other words, while institutions compensate for the lack of pay by dangling the prospect of opportunity, that opportunity most often never materializes. This has clearly visible emotional consequences: after their internship, nearly half of respondents (43.9%) feel ambivalent about the profession, 22.8 percent feel disillusioned, 21.9 percent feel less certain, and only 27.2 percent feel that the experience reinforced their intention to pursue a career in art.

There is one figure we must point to without fail, one that expresses how responsibly, in interns' own view, Hungarian art institutions treat them. Of the 114 respondents, only a single one gave the highest possible rating, and a certain conclusion can be drawn from this. If unpaid labor is normalized, if interns fill missing positions as a hidden labor force, and if most professional

promises go unfulfilled, then the question of responsible treatment cannot even properly be asked. The research clearly shows that the Hungarian model of art internships is problematic as a whole, because it is built to rely on the invisible, unpaid labor of its participants, a fact confirmed by interns' own answers and personal experiences.

Zsolt K. Horváth's essay in the publication, titled *Cui prodest scelus, is fecit. The Condition of Being an Intern in the Cultural Scene*, provides a theoretical framework for the topic of internships. The author situates the problem of unpaid cultural labor on Marxist foundations, stretched between interwar working-class culture and contemporary neoliberal university policy; the title, borrowed from Seneca, "who profits by a sin has done the sin," already signals the direction of the approach. Zsolt K. Horváth's essay shows why it is not enough to interpret the internship solely as a sectoral or generational phenomenon, and why it is better understood as a structural, deeply embedded problem.

Eszter Őze is a researcher of the transformation of Hungarian cultural policy after 2010, with whom we spoke about changes in the Hungarian contemporary art institutional system as well as about the lived experience of internship positions. In the conversation we discussed what has (not) changed in the field of internships over the past ten to fifteen years, and we also touched on the gap between paid and unpaid internships, the blurring of the "volunteer" and "intern" positions, and the duality that makes the internship both an entry point and, in Eszter Őze's words, a kind of "apparent opportunity."

János Szoboszlai's essay, titled *Win-Win Paradise (Or Not). Notes on University Professional Practicums*, reflects on internships from within the higher education institutional system. During his university studies, the author was an intern at Artpool; he later ran internship programs as director of the Institute of Contemporary Art, Dunaújváros, and of acb Gallery, and subsequently also headed the Department of Fine Art Theory at the Hungarian University of Fine Arts. In his strongly personal, anecdotal essay, we read both about the structural problems of the institutional framework and about the student attitudes that ultimately determine how useful the practicum turns out to be.

Our interview with graphic designer Zoltán Visnyai concerns the borderlands of the scene. For several years, as a former editor of Képző.art and a member of the FALU collective, Visnyai has been an active shaper of grassroots, knowledge-sharing alternatives closely tied to the contemporary art field. In the interview, he talks about his own internship experience and reports on the alternative forms of (community) organizing and knowledge-sharing

that emerged in response to the very shortcomings we ourselves have identified.

Dóra Kolocz's case study presents the internship program of the Miksa Róth Memorial House and Collection. Running since 2021, this community museum program was working with 26 interns at the time of writing, who receive theoretical training in addition to mentoring. It is worth emphasizing that most of the institution's current staff began as interns in this very program. Looking at the project as a whole, we consider it important to include, alongside the problems of the internship structure, a rare but real positive example, one that, according to the experience of its participants, genuinely offers learning opportunities and professional advancement.

The aim of the publication, and of the project as a whole, is to open up a discursive space, or more precisely, to demonstrate that this discursive space has not existed until now. The texts, together with the works featured in the exhibition held in the spaces of aqb, show that the problem can indeed be articulated, and that the professional risk of articulating it can be gradually reduced if the act of speaking out happens collectively. We hope that this publication, alongside the research and the exhibition, can help launch a dialogue that the Hungarian contemporary art scene has long needed.

Zsolt K. Horváth

Cui prodest scelus, is fecit
The Condition of Being an Intern in the Cultural Scene[1]

"Society does not consist of individuals, but expresses the sum of interrelations, the relations within which these individuals stand. As if someone were to say: Seen from the perspective of society, there are no slaves and no citizens: both are human beings. Rather, they are that outside society. To be a slave, to be a citizen, are social characteristics, relations between human beings A and B. Human being A, as such, is not a slave. He is a slave in and through society." [2]

Karl Marx: Grundrisse

Eight years ago, an engaging exchange of ideas took place on the Tranzit blog about the cultural regime change. In that series, researchers of culture and society asked: what global structural transformations took place in Hungarian culture during the late period of state socialism? What short-term experiential consequences did these have from the 1980s onward, and what longer-term effects can still be seen a decade later, at the midpoint of the reign of terror of the NER (the System of National Cooperation), which has since come to an end? The article by Eszter Őze and Júlia Perczel specifically raised the structural problems of "voluntary," that is, unpaid cultural labor.[3] The phenomenon is primarily a burden for those starting their careers, though it frequently afflicts experienced researchers as well.

The problem can be grasped in the question of whether culture can function in a way where those working within it receive, so to speak, not a single penny for their activity, while at the same time having to take on other work, usually entirely unrelated to culture, to support themselves. Where does the simultaneous presence of work done "out of love" and work done out of necessity lead, when a day still only has 24 hours for all of us? The situation is made

[1] "Who profits by a sin has done the sin." Seneca, *Medea*, lines 500–501, transl. Frank Justus Miller, *Seneca's Tragedies*, Loeb Classical Library, Cambridge, MA: Harvard University Press; London: William Heinemann, 1917. (The Hungarian text quotes a Hungarian translation by Csilla Kárpáty, published in *Seneca drámái* [The Plays of Seneca], ed. Attila Ferenczi and László Takács, Budapest: Szenzár, 2006, vol. III, pp. 144–145.)

[2] Karl Marx, *Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy (Rough Draft)*, trans. Martin Nicolaus, London: Penguin Books in association with New Left Review, 1973, p. 265. (The Hungarian text cites the Hungarian edition: Budapest: Kossuth, 1972, vol. I, p. 168.)

[3] Eszter Őze – Júlia Perczel, *Az emberi elme csodálatos műve az önkéntes verejtékes munka* [The Human Mind's Marvelous Creation Is Voluntary, Sweaty Labor], *Tranzit.blog*, 22 March 2018.

even more difficult by the fact that, for those who wish to work in the field, unpaid cultural work is a structural compulsion, insofar as internship programs form part of higher education studies in art and culture. If, as a student, someone is given the opportunity to acquire the practical basics of the profession alongside an experienced colleague at, say, a prestigious institution, then they should be "grateful," but not complain about wages. Universities, meanwhile, have built this into the curriculum on the grounds that it raises the "marketability" of students' degrees, since the labor market expects young people starting their careers to already have practical experience.

The circle closes. If a young person wants a job, the prospective employer expects work experience, which they can only obtain by working instead of, or alongside, preparing for their university studies. The university instructor is dissatisfied, because instead of organized self-education, the student wastes their time acquiring practical things that they could easily pick up within a few weeks after starting a job. The student isn't happy either, because they are "torn apart" between university requirements and the expectations of the internship: according to their thesis supervisor, they don't devote enough attention to their thesis topic, while at their practical placement they are constantly told not to waste their time on unnecessary theory. Finally, the designated staff member at the internship site is also dissatisfied, because they spend their own eight-hour workday on the futile task of instructing university students who have been "dumped on them," even though they don't have enough time to carry out their assigned institutional duties as it is. In other words, managing interns at the practical placement and meaningfully organizing their time there places a considerable amount of extra work on staff who are often already overburdened to begin with.

In his own contribution to the debate mentioned above, the present author likewise argued that whether cultural work is judged to be paid or unpaid in nature actually depends on what kind of good we consider culture to be. Under state socialism, culture and education were classified as a public good, and their role was cultural emancipation, so that occasional participation in a given event naturally remained unpaid. This orientation presumably drew on the value structure of the interwar socialist and social democratic working-class culture, which in many respects rested on Marxist foundations.[4] As Marx points out, "the devaluation of the world of men is in direct proportion to the increasing value

[4] Cf. Zsolt K. Horváth, *Szívképzés. Variációk embernevelés és közvetlen demokrácia viszonyára* [Education of the Heart: Variations on the Relationship Between Human Formation and Direct Democracy], Budapest: METU, 2024, pp. 217–218.

of the world of things. Labor produces not only commodities; it produces itself and the worker as a commodity – and this at the same rate at which it produces commodities in general."[5] Workers were consequently aware that wage labor does not merely bring into being objects understood as commodities, but that, in this same process, the social relations that determine them are also reproduced.[6]

Insofar as the worker relates to the end product of their wage labor as to something alien, we can speak only of an alienated activity, one that is admittedly necessary for subsistence but does not in any way contribute to their becoming a species-being. In short, alienated wage labor produces hierarchical and exploitative relations that are incompatible with creative work undertaken voluntarily, out of passion, in which the worker, in fact, "duplicates himself not only, as in consciousness, intellectually, but also actively, in reality, and therefore he sees himself in a world that he has created."[7] This is precisely why, in the interwar labor movement, cultural work was regarded as a chosen, self-organized activity that people carried out out of political conviction, and it was exactly this commitment that distinguished it from alienated wage labor performed under compulsion. This, however, may hold true, with certain qualifications, in a broader context as well, in milieus barely touched by Marxism. An artisans' choir, a bourgeois hiking association, or a village theater troupe, for instance, were likewise characterized by voluntarily undertaken cultural activity, and their appeal likewise lay in the collective nature of a chosen activity. In general, then, it can be said that capitalism, understood as a historical construction, also changes over time, and eventually commodifies, turns into merchandise, a whole range of activities that had previously been more or less free of this influence.[8]

So what has changed in the meantime? Under state socialism, as noted above, education and learning were, for the most part, classified as chosen activities free from the world of alienated wage labor. In the years following the political transition, however, the economic and social world restructured itself at such a dramatic pace that it eventually reached cultural work in the broader

[5] Karl Marx, Economic and Philosophic Manuscripts of 1844, trans. Martin Milligan, Moscow: Progress Publishers, 1959 (also New York: International Publishers, 1964), "Estranged Labour." (The Hungarian text cites the Hungarian edition: Budapest: Kossuth, 1970, p. 45.)

[6] Patrick Joyce, *"The Historical Meanings of Work: An Introduction,"* in *The Historical Meanings of Work*, ed. Patrick Joyce, Cambridge: Cambridge University Press, 1987, p. 7.

[7] Marx, *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*, trans. Milligan, "Estranged Labour." (The Hungarian text cites: Budapest: Kossuth, 1970, p. 50.)

[8] Maurice Godelier, "Le travail et ses représentations," *Bulletin de l'Association française des anthropologues*, no. 5 (1981), pp. 10–14.

sense as well. This transformation, though, could not have taken place without the neoliberal restructuring of universities. One key element of this complex process was the so-called widening of "intake." This meant that, instead of the earlier five-year programs tailored to individual disciplines and requiring serious depth of study, institutions created bachelor's and master's programs that supposedly "better matched labor-market demands." One of the assumed goals of these new, shorter programs, which for the most part only superficially integrated results from several disciplines, was the development of so-called practical training, which, according to the neoliberal reformers of higher education, better matched presumed market expectations. Countless programs launched in the 2000s ultimately proved unviable in the longer run, programs whose point neither students nor even instructors could really see (as an example I will mention only the humanities faculty's "moderator" program or the office-administration minor).

It is also fair to add, however, that from the mid-1990s onward, the global cultural and art scene saw the professionalization of activity areas and sub-fields that had previously been almost unimaginable as independent fields. Behind this, though, lay not only market voluntarism but also changes inherent to the given field itself, changes that, over the longer term, genuinely gave rise to new professions. As Paul O'Neill writes, "the ascendancy of this 'curatorial gesture' in the 1990s (as well as the professionalization of contemporary curating) began to establish curatorial practice as a potential space for critique."[9] The launch of curatorial training programs in Hungary, which run under various names, cannot therefore be attributed purely to derivatives of market mechanisms, since a profession genuinely mobilizing serious prior knowledge and new skills did emerge worldwide; at the same time, it cannot be said that, in semi-peripheral Hungary, this change could be isolated from the neoliberal restructuring of universities. The latter, after all, was domestically interested in lowering academic output requirements and in market conformity, and so it necessarily absorbed the internship logic discussed above. The manner in which a new field of work becomes professionalized can therefore never be separated from its economic and social context.

The artistic and scholarly legitimacy, as well as the practical

[9] Paul O'Neill, "The Curatorial Turn: From Practice to Discourse," in Judith Rugg and Michèle Sedgwick (eds.), *Issues in Curating Contemporary Art and Performance*, Bristol: Intellect Books, 2007, p. 14. (The Hungarian text quotes a Hungarian translation, slightly modified by the author, published in *A gyakorlattól a diskurzusig: Kortárs művészetelméleti szöveggyűjtemény* [From Practice to Discourse: A Contemporary Art Theory Reader], eds. Zoltán Kékesi, Eszter Lázár, Tünde Varga, and János Szoboszlai, Budapest: MKE, 2012, p. 325.)

viability, of certain programs, however, encourages higher-education management to turn the organization, oversight, and administration of ever more cultural fields, in the broad sense of the word, into university programs. This kind of managerial voluntarism necessarily leads to the fragmentation of the given field, to the splintering of individual activities and operations, in other words, to what is commonly called over-professionalization. The excessive professionalization of the sphere also indicates that ever greater pressure is placed on artists and cultural workers to adopt entrepreneurial norms and skills for the sake of financing projects and securing their own careers. This effort, however, frequently comes at the expense of creative artistic freedom and the mode of expression proper to the field. Its moral low point is reached when the evaluation system for artistic or cultural work treats as authoritative not internal professional norms, but easily quantifiable indicators automatically lifted from economic life. The resulting portfolio careers, to my mind, represent the complete surrender of the artistic and cultural field. This truly is the "*Museum of Unconditional Surrender*."[10]

Beyond all this, perhaps what is most infuriating is that a kind of double standard can be felt within cultural work. On the one hand, those working in the field are told that their work is so interesting and creative that it's worth taking on even for free or for lower pay (this includes unpaid internship work); on the other hand, the managerial-capitalist outlook that is increasingly gaining ground in the contemporary cultural scene expects those involved to keep professionalizing continuously. Today it seems as if managerial capitalism's imaginary Michurin were crossbreeding, within the concept and practice of cultural work, two mutually incompatible expectations: it fuses the unpaid, leisure-time, committed passion of the interwar labor movement's culture with the goal-rational, profit-oriented professionalism of late managerial capitalism. The intern working in the cultural or artistic field is thus a prisoner of this complex system.[11] "Who profits by a sin has done the sin," Seneca warns us, and only a transformation of the system will show us to what extent the shamelessness of faceless capital logic can be given a human face.

[10] Cf. Dubravka Ugrešić, *The Museum of Unconditional Surrender*, Hungarian edition, Budapest: Európa, 2000.

[11] I. V. Michurin (1855–1935) was a Russian agrobiologist and plant breeder held aloft by Stalinist Soviet science under the name of T. D. Lysenko. In the 1950s and 1960s, countless jokes were made about the impossibility of the Soviet agro-genetic project. These jokes were always about combining incompatible things, for example, "why it's useful to crossbreed a flea with a watermelon."

"The Whole Internship Seems to Condense All the Problems of the Art World"

Eszter Őze in conversation with Míra Mónika Magyar, András Nagy and Sára Tomcsányi

Míra Magyar: Where were you an intern, and what experience did you have there?

Eszter Őze: I was at FKSE for almost a year, when Borbála Szalai was the secretary, and it was a really good experience. At the time I was doing my BA in art history, which was a different environment, and through FKSE I got to know a completely different slice of the art field. One of my main tasks was expanding the website; a lot of us worked on making a clearly organized interface with information on all the members. It was endlessly boring, but at the same time interesting in a way, because I learned a lot about the membership. So it was an exciting internship position that lasted quite a long time, but I think I mainly enjoyed it because I grew fond of the institution itself, the whole environment, the parties, the kitchen.

Besides that, there were shorter projects, at the Ludwig Museum and a few other places, internships where I assisted a curator on an exhibition. I also spent some time in Germany, at the Galerie für Zeitgenössische Kunst, the contemporary art museum there, as an Erasmus intern for a semester. That was where I first encountered the fact that, in Germany, institutions are legally required to pay interns, so after the first month I too received some pay, which was astonishing at the time. It also gave me a lot professionally, and it was obviously different from interning at a Hungarian institution: it was more about getting to know a new institutional environment.

M.M.: In your experience, how did the internship system in Germany differ from the one in Hungary?

E.Ő.: At the GfZK in Leipzig, the system was that every intern had a mentor, and since it's a large institution, there were various sub-units: museum education, the curatorial department, there was a huge library, and even a café-restaurant in the middle of a large park, which also counted as a museum sub-unit. So they worked with all kinds of people, and almost every unit had several interns, even operations and finance. It seemed like a good method that there was a mentor specifically responsible for me (and for the other interns in the unit). The kind of attention an institution can give an intern as part of the job, I really received there, mainly from

the head of the institution, Franciska Zólyom, who was my mentor within that system, and I think that was only possible because of the system itself.

E.Ő.: But if we're talking about the differences, and about criticism too, what do you think the problems are here at Hungary?

M.M.: I think one of the big problems is the lack of knowledge transfer. Often nobody teaches or explains how to carry out certain tasks. Many people mentioned this in the survey too, and they also wrote that they would be satisfied, despite the lack of pay, if there were a genuine opportunity to gain professional experience.

Sára Tomcsányi: We also talked a lot about the fact that there's no pay, which basically says everything about the cultural system. Internship calls never mention pay, but under "what we offer" there's a list of ten things that sound fantastic, yet in reality there's very little overlap with the truth. The role of universities is also problematic, because they produce interns by making the professional practicum mandatory, for credits, but they don't hold institutions accountable for how exploitatively they treat the students who show up there, who are then left alone in this situation.

András Nagy: I think a lot of institutions abuse this situation. In the art sector it has by now become the norm that interns aren't paid, while doing work for which pay would normally be expected. Instead of hiring a permanent staff member, institutions repeatedly advertise internship positions, within which they substitute for the missing employee. It's also interesting that everyone working at these institutions was once an intern themselves and has already been through the very same experiences. Yet as soon as they move up the ladder, they carry on doing exactly what they themselves probably experienced as a bad experience, which is why there's never any real change. We jokingly named this "trans-professional generational trauma."[1]

E.Ő.: In your view, how class-based is access to the institution of cultural internships? What I mean is: who can actually afford to take on this kind of work, when it often amounts to a part-time job? How is it possible to take this on alongside university, when you'd need a paying job to support yourself anyway? How does this reproduce the situation where only a few, only certain social strata, can access culture and art?

[1] Ferenc Domokos, oral communication, 3 November 2025.

A.N.: Based on our survey research, the majority, 61% of respondents, can only take on internship work with parental support.

S.T.: If someone moves from the countryside to Budapest, or to another big city where such institutions even exist, it's hard to access the knowledge of where it's even worth applying. I felt this too, even though I'm from Budapest. Conversations about this happen in informal settings, so it isn't transparent, and it takes a long time and a lot of energy before someone becomes informed.

E.Ő.: You've mentioned a lot of things that give me the impression that the system hasn't changed at all in the ten-odd years since I was an intern. I lean toward thinking that pay would change a great deal. Beyond that, looking at it from the institutions' side, there's the question of how much time and energy the staff member responsible for the intern actually has to pay attention to the person who has come there to learn. After all, the goal is supposedly for the intern to go there to learn, not to serve pastries. This is a pedagogical situation, and it would require a lot of energy on the other side too; it would matter a great deal if the institution actually intended to fulfill this pedagogical function, and if there were a staff member whose own workplace recognized this work as work. If that isn't there, and the institution doesn't make an effort to integrate the person who comes to work for them for free, then the situation genuinely becomes exploitative; I find it hard to call it anything else. That's also why I consider pay important: it could help ensure that the internship is actually regarded as work. This complicated situation is made even worse by the fact that what the institution produces, the creation of art itself, and this whole process, is not considered work, because it's seen as a means of self-expression, of free existence, an autonomous activity rather than labor. It's disconcerting how often this gets psychologized on top of everything: creation is self-expression, a person does what they love, so it's understandable, in a way, that it also feels uncomfortable to ask for money for it, since the creator isn't selling their soul, they're doing what they love, what others do for relaxation. This makes it genuinely hard to see the internship work connected to it as real work. If we don't call the one thing work, how could we call the other one work? The situation is complicated further by the fact that the people employed at the institution do get paid; more or less, in Hungary more less than more, but they still make a living from it, they perform labor. And what is assumed about the person who enters as an intern, what are they actually doing there? Expressing themselves? Working, without getting paid for it? Or learning, in which case we're back to the original problem regarding the pedagogical

situation, which institutions, often burdened with too many other tasks placed on their staff, are unable to fulfill.

S.T.: It's also interesting how the term "volunteer" keeps coming back. What counts as an internship and what counts as volunteering blur together. You can already see it in the calls: some say you fill an internship position on a voluntary basis. And the Hungarian word for "voluntary," önkéntes, itself begins with the prefix "self-" (*ön-*), just like "self-expression" (*önkifejezés*) and "self-motivation" (*önszorgalom*), as if these two ideas had blurred into one.

E.Ő.: In your view, what's the difference between volunteer work and internship work?

S.T.: For example, at the museum where I worked, there are volunteers who sign up for a specific role that they don't see as a temporary station on the way to something else. They take on things like staffing the information desk, welcoming visitors, giving information about the exhibitions on view, giving practical guidance about the layout of the institution, telling people what's where, and so on. In volunteering, knowledge transfer plays much less of a role, because what matters more is that you want to connect with an institution and help its work, and in exchange you get, say, free entry to the exhibitions. An internship, on the other hand, is usually the first step toward someone later working in the field. The intern is looking for a chance to advance, and to be able to do that, they need to acquire knowledge.

E.Ő.: As far as I know, the model of museum volunteering comes from the United States in the 1970s, tied to the idea that, instead of state involvement, culture draws on the invested capital of "ordinary people": this model was really designed for the middle-class, single-earner households of that era, where funding culture was treated as a kind of feminized labor, because its upkeep had essentially been outsourced: the wives of well-paid, mid-level executive husbands, who stayed at home, were not paid for the work of maintaining the household, and were instead encouraged, in order to raise or maintain their social status, to get involved in funding art, whether through their own labor (unpaid work, such as volunteer museum guides) or through their family's money (sponsorship). Institutions in this region also tried to adopt this model, and setting aside how deeply problematic I think this support system is in itself, in Hungary, in a context where there was no such thing as a well-paid middle class even by the late eighties, unlike in the US in the seventies, and where there's no such sponsorship

framework to build on, and where the economic and social framework is entirely different from the start, it's essentially unworkable. It's genuinely startling that this ended up blurring together with internship work. On the one hand, this milieu still barely exists in Hungary: the private collector who has money for this sort of thing generally doesn't go volunteering. On the other hand, volunteering doesn't come with the promise that you might one day become a curator; that idea never even came up in the original concept. It's an entirely different situation for someone to choose, of their own free will, to devote their free time to something, compared with someone being told that they'll gain capital in this field in return. Of course I'm not saying this is some deliberate, sinister scheme on the part of institutions, but rather the consequence of a flawed system that doesn't reflect local conditions.

S.T.: It also raises further questions that internship positions are advertised in a way that requires putting together an outstanding CV. And the applicant is supposed to feel honored just to be accepted at all. It's common for permanent staff to convey a sense that the intern was specially chosen, that the intern should appreciate being allowed to work at the institution; this is a recurring pattern too, not just our own opinion.

E.Ő.: Especially since, if there's genuinely no attention paid to the intern and no real professional work they're brought into, the whole situation becomes self-contradictory: it has no real substance. You have to put together a wonderful CV, show that you can write and that you know every function in Excel, only to end up serving pastries in the end. That really is perverse.

A.N.: Whoever we talk to about internships, it always happens informally, and it never appears publicly. What do you think is the reason for that, and how could someone give feedback to an institution without the person involved being harmed later on? After all, this is a closed circle, and if any kind of attack hits them, news travels fast. Is there any possibility, under these conditions, of formulating any kind of public criticism?

E.Ő.: As we talk about this, it's as if the whole internship experience condenses all the problems of the art world: lack of money, closedness, informality, an astonishing state of overdrive, meaning a huge amount of work and invested capital for very little recognition. Of course it would be good if this could be reported back and made transparent. If this is work, then whoever does it also expects certain things in return, and if they didn't get them, they

would get up and say: thank you very much, goodbye. It's just that, first, this isn't an employment relationship, second, the number of places is limited, and third, there's this closed-off environment, so there really is a kind of punishment involved; maybe that's too strong a word. At the same time, if someone is already on their third or fourth internship position, people will look at it strangely: how is it that you tried this one too, and that one, and didn't stay anywhere? And if they explain that the promise was regular professional conversations, involvement in preparing the exhibition, individual development, but none of that happened, and instead they were pouring wine, then the institution starts wondering: do we really need someone this "subversive"?

In a certain sense, the institution's position is also understandable, and it's likewise a classic problem of a poorly functioning, underfunded cultural field. It's not that it's understandable that they give nothing, but rather that there could well be institutions that don't recognize that advertising an internship position is also work for them, because someone has to deal with that person. There's simply a task that they can't hire anyone for because there isn't a funded position for it, so an intern will do it instead. Here's the semi-rhetorical question: then why isn't the actual task that needs filling advertised as such?

S.T.: What do you think the role of universities could be in this?

E.Ő.: The university can't require institutions to pay, but it could at least ask institutions to transfer knowledge. If that doesn't happen, the university could, and should, be able to report this back to the institution. It's just that neither the university, nor the students, nor the teachers have any real power to enforce this: if they say, from now on we won't send you students, another university will simply send theirs instead. It could work through some kind of collective action: that no university sends students to certain places until there's a change; a kind of blacklist could be created.

A.N.: There are calls that are sent out specifically to certain universities, so anyone who isn't in arts higher education, or isn't at that particular institution, is left out. Do you see any way for this community's interests to be represented? Do you think it would be possible to form an intern's trade union?

E.Ő.: Trade union organizing would be good, but I don't think it makes sense to fragment the field into separate areas and assign each its own union representation. I keep thinking that the solution might be for those affected not to form a small separate group just

to be heard, but to represent this together, as a problem of the system as a whole. Together with universities, and even with those who take on internship positions and start working for horrifically low wages. It's a bit like a wave: it starts with unpaid internships, and from there it keeps taking shape into all the other problems of the field. It could, say, be channeled under the trade union of art workers, or the trade union of university faculty. But either way, it's hard to determine exactly who needs to join forces, and what the message should be.

A.N.: So far people have mentioned pay and knowledge transfer; these are the two points that emerge from the survey.
Eszter Őze: Maybe this is being overexplained, and the answer is very simple: there should be either money or time.
Sári: The answers also show that most people feel that the internship functions as a substitute for paid labor. This is also hard to criticize, because if we start disturbing it, it's like pulling out a very important card from the house of cards that is the underfunded art sector; even though it sits at the very bottom, it's often what allows a given place to keep functioning at all. That's also why it's hard to demand anything: on a personal level these things are bad, but they're symptoms.

E.Ő.: The Cultural Public Employment Program ran from 2013 to 2017, under which cultural institutions sought workers with at least a secondary-level qualification, for a minimal wage, a net 35,000 to 45,000 forints. People with at least a school-leaving certificate could apply to the program, so quite often people with degrees ended up working as quasi public-works employees. This naturally suited institutions well, since it meant cheap labor. The Program effectively ended in early 2017 and hasn't been relaunched since. It had been introduced as a kind of 'solution' to the fact that, even back then, wages in cultural institutions were already recognized as a problem: the idea was to create a 'reserve army' of people without jobs, who would depend on this astonishingly low wage and keep the positions running. There were many cultural public-works employees in libraries and museums. Retirees could also apply; what I find particularly vile about the whole thing is that, from time to time, someone would be reemployed in this position in their own former job after retiring, because they couldn't live on their pension. It was an incredibly cynical attempt at a solution to the labor shortage in cultural institutions.

This came to mind because it fits into the problems and lack of money of the field, into which interns fit too. We could say that they're the ones keeping institutions running. That expression,

"dark matter," really applies here: there's a certain quantity of people who function as dark matter within the institutional system, completely invisible, yet without them a great deal simply wouldn't work. An internship is almost like a conscious entry into that role. Have you had experiences where, despite being in an invisible role, everything still depended on you for something to actually work?

M.M.: My most memorable personal example was when I had to solve technical tasks for which I had neither the qualifications nor the right knowledge, even though both would have been needed. Despite that, I bore a lot of responsibility for whether a given part of the exhibition would come together, because it was too much for the one available specialist to handle alone. So, in the end, I had to stand in as a layperson for a technical expert. When I signed up for the volunteer work, I didn't know this yet; it only became clear over time.

E.Ő.: And yet that isn't what you signed up for; you signed up to be a volunteer on a given project. Still, responsibilities ended up placed on you that you might not have taken on, had you read them in the call, or had you been asked at the very start of the job whether you were willing to take on these responsibilities, you might have thought it over. In situations like this, a person can even end up giving a bad impression of themselves if they can't bear the weight of the responsibility. What happens if something serious goes wrong with the work, or with the part of the exhibition you were responsible for?

M.M.: Regarding that particular part, full responsibility wasn't actually on me; I think I could have gone to any of the leaders. And yet I felt it was my responsibility, because I was present throughout that entire work process. I've noticed that if you say yes to every task as an intern or volunteer, people get used to it, and you get given far more tasks than your peers who are seen as less reliable. Whoever people can count on gets loaded with more and more, because they've gotten used to that person just doing it. That's a perverse situation too.

E.Ő.: It ought to be part of the professional onboarding process for someone to gradually learn their profession, to learn how to say no in a proper way, to figure out what falls outside their competence. But again, this is an educational situation: a person can only say no, I don't want to do this and I can't do this, if they trust that there will be someone who either shows them how, or does it for them, and says: next time, you'll do it. But if the only choice is

to either disappear or take it on, then that again relies on individual skills: how confident someone is, what kind of prior skills they already have.

A.N., M.M., S.T.: In two of your earlier pieces of writing, you dealt with the transformations of Hungarian cultural policy after 2010, highlighting the lack of entry opportunities in the art sector. In these, together with your co-authors, you mention that "because of the restructuring of the institutional system, the leading contemporary museum institutions inadequately fulfill the necessary task of canon formation, while the commercial sector increasingly takes on tasks that are typically institutional and nonprofit in nature,"[2] and that, with the erosion of the institutional system's step-by-step structure, it can no longer offer early-career professionals either a realistic career path or entry points.[3] These have developed in interesting ways since then from many perspectives, but what I would highlight now is that internship programs, too, have largely been taken over by commercial galleries; from this point of view, entry into the art world in many cases now happens through these institutions. Budapest museums rarely tend to advertise public internship programs, or if they are expecting an intern, they only send the opportunity to certain institutions and their students, while at nonprofit venues only one or two people work, so there wouldn't be room for more interns or assistants alongside them. For example, I was an intern at a municipal gallery, where I helped the artistic director with whatever was needed, but they didn't need another five interns there, so it couldn't turn into a program. By contrast, at Várfok Gallery, or at Molnár Ani Gallery, and other commercial venues, there have been open internship positions every semester for years, because the team is bigger and there's more work, though these aren't consciously developed programs either. The constant presence of these entry opportunities also sends the message that it's really the commercial sphere where you can find work later on, which further reinforces the very phenomenon that is also the stake of your mentioned writings: that nonprofit venues are being pushed back.

E.Ő.: And do you happen to know of any research on how effectively someone stays in the field depending on whether they do

[2] Eszter Őze – Júlia Perczel: *Az emberi elme csodálatos műve az önkéntes verejtékes munka* [The Human Mind's Marvelous Creation Is Voluntary, Sweaty Labor], *tranzitblog.hu*, 2018

[3] Fanni Magyar – Eszter Őze: *Hiányzó lépcsőfokok – A pályakezdés nehézségei a képzőművészetben* [Missing Steps: The Difficulties of Starting a Career in Fine Art], *Új Egyenlőség*, 2020.

their internship at place a or place b? This is a semi-naive question; I suspect there isn't.

S.T.: It also depends on whether you're in the right place at the right time. I don't think it depends on the institutions; timing is more the decisive factor, along with whether the person who's been sitting in that chair actually gets up. Because there's no such thing as bringing in an extra chair. It takes a lot of luck to be able to move up from an internship position; in my experience, that's more what keeps someone in the field.

E.Ő.: What you said at the very beginning, that it also depends on whether the person is, say, from Budapest, and whether their parents can support them. If someone is able to be an intern at an institution for years on end, they become organically embedded there, and if a position opens up, they'll obviously, or in a better case perhaps they'll, be the one hired. If someone has to work alongside university, and on top of that also has to do an internship, then this necessarily filters, at the level of class, who is even able to get in. The internship, in this way, often really is just an apparent opportunity; and there are people who don't even get as far as being offered that appearance.

János Szoboszlai

Win-win Paradise (or Not)
Notes on University Internships

Where It Works

It is easy to design an internship programme around standardized, transparently structured, so routine work processes. Those managing workplaces know which activities an intern arriving with previously acquired professional competencies can join at a given stage of the work process, while responsibilities and objectives are clearly defined. It is also clear that the internship benefits both parties. The intern gains experience, builds professional networks, develops a professional identity and vision of the future, while their personality is also shaped - ideally, they mature. The employer receives free labour and identifies talented individuals, although this fundamentally educational process also requires an investment of time and energy if its benefits are to become measurable. (I am not dealing with the anomalies here yet.[1]) In some countries internships are regulated by law (covering insurance, wages, social security contributions, and the use of intellectual property), elsewhere they are based solely on agreements between universities and companies or other organisations. In the Hungarian art world, the agreement is concluded between the student and the host institution - often only verbally.

Among the institutions of contemporary art (where I have spent my time since 1988), I have never encountered an internship programme that realized this win-win paradise in a standardized, sustainable, and reliable manner. A few examples and experiences illustrate this well.

The Overachiever

As an art history student at ELTE, I completed my compulsory internship at Artpool in 1992–93. ELTE (the Department of Art History) approved the placement, the host institution accepted the required number of hours, and that was essentially the extent of the administration. I received no financial remuneration. I had to climb ladders to mount Fluxus slogans onto the trees in Liszt

[1] If interns are treated like slaves and they rebel, they are genuinely maturing. But if they submit to arbitrary treatment and gain nothing from the internship (apart from a certificate worth academic credit), then they have not developed at all. If the host institution has to devote a disproportionate amount of time and energy to mentoring the intern (since for many this is their first real workplace and their first experience of both human greatness and pettiness), then the internship is ultimately more of a burden than a benefit for the institution.

Ferenc Square, cut wooden boards with a jigsaw, and catalogue the VHS holdings of the archive in a spiral notebook. I did all of this perfectly well, obtained the required certificate, and received the grade in my index. Except that I had asked to be placed there for entirely different reasons. I was obsessed with the avant-garde, and in the absence of publications and specialist literature I wanted to copy for myself (onto paper, VHS tapes, and audio cassettes) everything I possibly could. On the one hand, this was illegal and unacceptable. On the other hand, I had grown up in a culture of unauthorized copying, where everyone copied everything[2] - including the official media - and Miklós Erdély's sentence on the wall of Artpool also encouraged me: "Avoid every form of organizing and institutionalization."[3] For me, this meant an encouragement to disobedience and to breaking the rules (I now know that this was not what he meant). My very first attempt ended in complete failure: after working hours, György Galántai walked in at the exact moment I started copying a Spions cassette. I had never heard Spions before; I thought I would finally be able to get hold of it, that I would enter paradise at last, but the cassette went back into its coded box. "Listen, that's simply not Artpool's function," came the profoundly true, justified, and devastating judgement. In six months I did not manage to photocopy even a single miserable mail art envelope.

It sounds terribly swot-like, but acquiring knowledge, gaining access to sources, and bringing what was distant within reach were genuinely my motivations. In other words, for me the internship meant exploiting the employer as fully as possible. This all took place during the transitional period (the late 1980s and early 1990s), when specialist literature either did not yet exist or could only be obtained at great expense in Vienna, while the artworks themselves could not be seen, heard, or studied - at least not those that interested me. Counterfeit Joy Division cassettes could be bought at the Polish market and copied further; Spions could not. And I did not come from an artist-intellectual family where the previous generation happened to have a Spions recording somewhere on the shelf between the Fluxus and Happening catalogue and the volumes of Quellenschriften für Kunstgeschichte.[4] [5]

[2] I myself first encountered Joseph Beuys's catalogue in the form of an illegal copy, handed to me (as it was to everyone else) by Imre Makovecz at the architecture faculty's dormitory on Bercsényi Street.

[3] Miklós Erdély, Optimistic Lecture, in: Miklós Erdély, Writings on Art. (Selected Studies in Art Theory I), edited by Miklós Peternák. Budapest: Képzőművészeti Kiadó, 1991, p. 133.

[4] Exhibition catalogue, happening & fluxus, Kölnischer Kunstverein, 6 November 1970 – 6 January 1971, curated by Harald Szeemann.

[5] Quellenschriften für Kunstgeschichte und Kunsttechnik des Mittelalters und der Renaissance. Vienna: W. Braumüller, 1871.

The Employer

Both the ICA-D[6] (where I worked between 1997 and 2001) and acb[7] (where I worked between 2003 and 2009) had interns, primarily, but not exclusively, art history students. The framework of the internship programme was extremely simple: universities required confirmation that the students had completed a specified number of working hours, while the students submitted a professional report describing the activities they had carried out. To my knowledge, neither was ever checked by anyone. Neither curatorial projects nor the art market offered standardized, transparently structured, so routine work processes into which interns could easily be integrated. Every project differed in its content, form, and dynamics. Consequently, in curatorial and management work it was impossible to define working hours or job descriptions precisely, and the competencies students brought with them were rarely applicable, with only a few exceptions - such as text editing, translation, or data verification. The appeal of these institutions lay in the opportunity to gain experience within newly established, conceptually unconventional organisations dedicated to contemporary art. Since neither ICA-D nor acb operated according to standardized working methods, what remained for the interns was simply to be present, to observe, and occasionally to carry out specific tasks (such as updating mailing lists, stuffing envelopes with invitations, painting walls, assembling extension cords, or purchasing equipment and materials). The position and responsibilities of a curatorial assistant were not originally part of our institutional structure, but something gradually began to emerge from those tasks that could be delegated and did not require responsibility.

The result was that the anomaly prevailed: explaining things, introducing interns to the work, and piecing together all the details consumed an enormous amount of time - which was undoubtedly beneficial for the interns, since these were things they had never learned before. For the employer (that is, for me), however, all of this represented an additional burden, and eventually the internship programme withered away in both organisations.[8] Even when the motivation, drive, and ambition were present, the framework itself did not help transform the arrangement into a genuine win-win situation. Nevertheless, the interns' professional identities were undoubtedly shaped by their presence in these institutions, something I can say on the basis of later conversations with many of them.

[6] Institute of Contemporary Art – Dunaújváros (ICA-D), www.ica-d.hu.
[7] acb Contemporary Art Gallery, acbgaleria.hu.
[8] At acb, the internship programme was revived during the 2010s, albeit within a different organisational structure.

The 120-Hour Internship

The BA and MA programmes of the Department of Theory of Fine Arts[9] require students to complete a 120-hour, credit-bearing internship. The fundamental aim of both programmes is that by the end of their studies students should have developed a professional identity, gained a clear understanding of the motivation driving their desire to become either social researchers or cultural workers, and articulated the ambitions they hold as emerging professionals. The answers to these questions depend to a considerable extent on the experience gained during internships, opportunities for which have become significantly more accessible to students since the 2010s than they had been previously. The two experiences described above form the basis of how this system operates: the individual's own drive and the suitability of the institution.

Students choose their own internship placements, which may take the form of an institution or an individual project, and they may complete the required hours within a single placement or across several different projects. The only mandatory requirement is the submission, during the graduation semester, of confirmation from the host institution(s) together with the professional report(s), since completing these is one of the conditions for being admitted to the final examination. Rather than relying on strict administrative verification after the fact, the department regulates internships by requiring that placements be announced in advance and approved by the head of department. One of the criteria for approval is that the student should genuinely participate in contemporary visual art projects. Such projects may involve supervised work within museum departments (curatorial, collections management, communications, or research), but they may equally consist of participation in publicly accessible projects initiated by the students themselves (including curatorial, organisational, communication, and similar activities). Another important consideration is that the student should undertake work that genuinely helps them determine whether they are on the right professional path or whether they should reconsider their direction - in other words, how the internship contributes to the formation of their professional identity.

Asymmetrical Paradises

Experience shows that there are students who – just as with any other course – want to get through the internship without investing any serious attention, participation, or effort. In their case, either professional interest, drive, and ambition are lacking,

[9] Hungarian University of Fine Arts, Department of Theory of Fine Arts, BA in Theory of Fine Arts and MA in Contemporary Curatorial and Art Theory Studies, *https://mke.hu/kepzomuveszet_elmelet_tanszek/index.php.*

or their professional identity is so uncertain that they make no real attempt to acquire the knowledge and experience their studies could offer. Formally, they fulfil the requirements, even if they are bored or feel they are being treated like cheap labour.

The other type is the student who undertakes so many internships and projects that they far exceed the compulsory 120 hours. They understand that, alongside seminars and lectures, real work and practical experience are of immeasurable value in the field of contemporary art. Thus, personal motivation, drive, and ambition are the decisive factors. For these students, gaining human experience is equally important: learning to recognize liars, traitors, the incompetent, backstabbers, authoritarian personalities, and free riders, and learning how to deal with conflicts involving them.

In the first case, leaving the profession is common. In the second, after graduation the student typically begins working in one of the many different institutions that make up the art world: museums, the editorial offices of professional journals, commercial galleries, NGOs, arts organisations, or cultural media. Very often these positions grow directly out of internships. Ideally, therefore, students should complete internships at several different types of institutions. They should confidently move on once they have acquired knowledge and experience (or if they realise they are merely wasting their time), allowing themselves to become acquainted with something else as well. This is not only an ideal but also a realistic possibility. All this is possible despite the fact that the university regulation of internships is relatively loose, treating students as partners and thereby placing greater responsibility on them than if they were merely following rules and carrying out formal, largely meaningless tasks. In other words, they assume responsibility for their own development. Surprisingly enough, this also occurs among members of Generation Z.

In short, a compulsory internship prescribed by an institution of higher education in the arts is no different from any other course: its usefulness ultimately depends on the student's own attitude. This remains true even though art institutions do not always offer standardized, transparently structured, so routine work processes. It remains true even though those managing these institutions do not always know which activities an intern arriving with previously acquired professional competencies can meaningfully join at a particular stage of the work process. And since professional work in our field requires constant shifts of perspective, creativity, innovation, and flexibility (every contemporary art project is such!) there are times when the intern becomes the driving force behind the project, or at the very least a genuine partner to the project leader (the curator?).

"If there is no criticism, then there is no opportunity for change either"

Mónika Magyar Míra and Sára Tomcsányi in conversation with Zoltán Visnyai

Sára Tomcsányi: If you were to imagine an internship as an animal, what do you think it would be like?

Zoltán Visnyai: I think it would be a labrador, watching its owner's every move and smiling happily no matter what happens. Willing and receptive – and this association shouldn't really apply, but a little self-effacing – whilst constantly paying attention. The latter stems from the fact that, as an intern, you enter a workplace with no prior experience, and you don't necessarily yet possess the basics that you'd have by your third job – for example, knowing when, how and what to communicate and do. That's why your first job is so important, because it sets patterns that are difficult to change later on.

Míra Magyar: Where did you do your internship, and what sort of experience did you gain there?

V.Z.: I spent a short time at an agency that handled communications for large corporations. It was a traumatic experience for a number of reasons; for example, the overtime that's common in agencies extended even to the internship period – other staff were paid for it, but I wasn't, which made my already poor pay even worse. I also felt that my suggestions were taken as a personal attack, which was strange because it was common practice in my social circle and at school to brainstorm together and share our insights with one another. It never even occurred to me that you weren't allowed to speak up in a team meeting, or that as an intern I was supposed to sit quietly and listen. This internship did, however, help me gain an insight into how an agency operates. I think interns are underpaid because they aren't as efficient as a fully qualified employee, but I feel that in most cases, they aren't supported in their development, learning or career progression. I had a contract that took ages to draw up, and by the time it was finalised, I'd already handed in my notice, but of course they shoved the confidentiality agreement under my nose in a matter of minutes. Based on my Erasmus experience, internships at foreign universities were done for credits and a salary, forming part of the training period.

T.S.: This is also the case at the Academy of Fine Arts, on the Fine Art Theory and curatorial studies course; students must complete

a 120-hour professional placement to earn credits. It is the student's own responsibility to find an institution, and there is no database whatsoever where institutions are listed, or where experiences from previous years might be compiled. At the start of the project, we wanted to create an open database modelled on 'markmyprofessor', but we were advised against it. The profession is so small that, despite anonymity, it would be possible to trace which intern had written a review, and this could backfire on the person concerned. However, it is important that those starting their training later should not have to follow the same path that others have already taken, and that the arts profession should become more accessible. It is interesting that, when it comes to internships in the arts, 'invisible work' is the first concept that springs to mind, and this is perpetuated by a fear of expressing one's opinion. On numerous occasions, interns carry out tasks similar to those of a curator's or gallery assistant, yet their names are typically not credited anywhere, and often there are no contracts either; in other words, the institution itself frequently lacks a comprehensive overview of the internship programme it runs.

V.Z.: Reflection on the nature of internships typically takes place towards the end of a course, even though this could play a greater role and have a greater influence at the very start of a course. Institutional collaborations would be of great help – institutions need to come together; otherwise, the entire burden falls on the individual's own resources. There could be partnerships between universities and arts and cultural institutions, which students wouldn't be obliged to take up, but could join to earn credits. In this case, students wouldn't feel as though they were working themselves to the bone somewhere else alongside their studies, but rather that they were completing their course and gaining further benefits from it, in addition to the experience itself. I fully understand that this is difficult due to a lack of capacity and resources; however, organised from the bottom up, or step by step at departmental level, individual collaborations could be launched.

However, it is important that those starting their training later should not have to follow the same path that others have already taken, and that arts education should become more accessible This certainly requires human resources, but if institutions receive free labour as part of the training programme, then it becomes a give-and-take situation. If a database were to collect and record what a given institution promises, what tasks it expects and what it offers in return, then the institution's responsibility to ensure these are fulfilled would become clear.

M.M.: You work as a graphic designer, but you often find yourself in circles where there are artists, curators, aesthetes and art historians. Based on their experiences and your own, how do you see the entry threshold – and the internships that often represent this – changing across the various art sectors?

V.Z.: I feel that as a graphic designer, it's easier to get started; it's easier to take on smaller-scale projects. For example, designing the cover for an event isn't a high-risk undertaking, but if others like it, it can lead to more substantial work, such as posters or brand identity, and this can build up organically. On the other hand, securing an exhibition space (even if only for a few days) and organising an exhibition is a much greater responsibility. I think it's a longer journey before someone can achieve this on their own. Also, when it comes to a graphic designer's work, it's quicker to form an opinion; you look at their work and you know whether you like it or not – there isn't as much of a 'pig in a poke' factor. With a curator or a theorist, it's not immediately obvious what level of professional competence they possess.

What is the same, however – and is also evident among graphic designers – is the internalised culture of internships, where we work on large-scale projects virtually for free or for minimal pay. It is often the case that we take on a job because we hope that our previous experience will be taken into account later on and that we will be able to work for better pay. For this reason, it is, unfortunately, all too common for people to work for years in underpaid roles in exchange for gaining experience. However, there is no real promise; it is merely the perceived potential that the next project might be more substantial and prestigious.

T.S.: Do you think this path is clearer for graphic designers, or is the uncertainty factor similar? In theory, it's impossible to know where a project will lead, and this can create a vicious cycle of false hope that masks poor working conditions.

V.Z.: I have two answers to this: on the one hand, yes, if it's handled consciously. On the other hand, however, it's dangerous because, as a career starter, you often feel you can't be choosy about your options, and you end up taking on jobs out of necessity but with a bad feeling about it; it's then easy to get stuck in a particular sector, as you'll be asked to do similar things afterwards, but this hides the potential that you could be doing work at a much higher level. It was my type design tutor, Tuomas Kortteinen, who made me realise this during my Erasmus year in Finland, which led me to start publishing almost exclusively my publication design and

typeface design projects. Within a year, these had shaped the direction of my career.

M.M.: You often come across calls for interns based on compulsory university work placements in the form of social media adverts; these remain exactly the same year after year – you could almost recite them by heart. The aim of these flowery phrases is clearly to attract as many people as possible, but these promises often fail to materialise. How would you write an internship advertisement?

V.Z.: I'd steer well clear of marketing jargon in job adverts, because nobody wants to see the workplace's most glamorous side, but rather its most realistic one. I think it's also in the organisation's interest that people don't go in with expectations that will only lead to disappointment later on, and vice versa. It's enough to communicate transparently what the expectations and requirements are, and what they offer – even if these are minor details. It will come to light anyway if the promise doesn't match reality, and that demotivates the intern.

T.S.: When the idea came up that we'd like to talk to you about the project, we were thinking of the FALU collective, as well as the FALU training programme taking place for the first time this year, and the editorial approach of Képző.art, which you led for a long time as editor-in-chief. Both are good examples of how to create grassroots organisations that emphasise knowledge-sharing. Could you tell us a bit about them?

V.Z.: I believe that both FALU and Képző.art are attempts to find a way of operating in which we can be a healthy, functioning organisation whilst maintaining a high level of professionalism. We have spent years optimising the way Képző.art operates; time and again the question arose as to how much authority and responsibility each role requires, how individuals can be held to account, and whether this is even possible when we operate entirely on a voluntary basis. We realised that the flatter the hierarchy, the more energy we have to invest in the organisation and in reflecting on and providing feedback regarding each other's work. We've learnt to thank one another for even the smallest tasks we've completed.
The FALU community was set up because a great deal of information gets lost; on an individual level, we keep going round in circles or making the same mistakes that someone else has already made before us, so we created a platform where this knowledge can be passed on. In other words, this is exactly what you've raised. At a

university, it's harder to create a safe space where people dare to speak out and aren't afraid that voicing negative criticism will have consequences.

M.M.: Beyond informal settings, why do you think there is no criticism of the way the internship system operates, or of the difficulties involved in starting a career and entering the profession?

V.Z.: On the one hand, there is a fear that criticism will stigmatise a person and that they will have no further opportunities; on the other hand, once someone has stepped away from an uncomfortable situation, they generally no longer want to deal with it, not even in their thoughts. That is precisely why, if no dialogue is initiated, and there is no dedicated space for people to articulate their criticism, then these experiences and insights can easily fade into obscurity. That is also why I think your project is important, because it creates a space for discourse. It is important to bring these issues to the fore and highlight the connections. The fact that someone works unpaid for years only to later end up in a position that is still underpaid represents a huge investment of energy. We need to recognise that behind this lie not just individual stories, but a collectively accepted system that is often not even questioned. Just as we do not question how maintaining our standard of living (which is, in fact, a declining standard of living) actually takes up every minute of our time. These interconnections do not begin with internships, nor do they end there; that is why it is important to think critically about them and discuss them – even if this may be uncomfortable for those who are part of and uphold this system. Without criticism, there can be no possibility of change either.

Dóra Koloncz

Internship program at the Róth Miksa Memorial House and Collection

The Miksa Róth Memorial House and Collection is located in Erzsébetváros, Budapest, in the former home of the renowned Hungarian decorative artist Miksa Róth (1865-1944) and his family. The buildings at 26 Nefelejcs Street were constructed during the first half of the 1890s, and to this day they retain the artistic and industrial atmosphere of the turn of the twentieth century that captivated one of Hungary's most distinguished stained – glass artists.

For Miksa Róth, the house was not only a family home but also the centre of his flourishing business. In the early twentieth century, he established his workshop for the production of stained glass and mosaics in the building that still stands at the rear of the courtyard. Following the Second World War and until the political transition of 1989-1990, the buildings remained in state ownership, while the family's surviving members safeguarded much of the estate. In the 1990s, both the property and the preserved family legacy came under the ownership of Budapest's Seventh District, where the process of establishing the museum began.

The Miksa Róth Memorial House and Collection has operated as a museum since 1999. Its holdings comprise the artistic legacy of Miksa Róth, his family, and his workshop, and preserving this heritage has become one of Erzsébetváros's key cultural responsibilities. Our shared cultural heritage is promoted through extensive research, publications, exhibitions, and public programmes, with greater intensity in recent years than ever before.

Community, Heritage, Culture

In 2021, the Miksa Róth Memorial House and Collection was reorganised around a new strategic vision. The community museum model established at that time has shaped the institution's everyday operations, professional activities, and long– term objectives for the past six years. As stated in the opening lines of the strategy: *"The Miksa Róth Memorial House and Collection collects, preserves, researches, and presents the works and objects associated with Miksa Róth and his workshop, as well as the family estate and personal relics of his descendants. The institution regards public accessibility and the engagement of the widest possible audience in exploring, reinterpreting, and socially activating our shared historical and artistic heritage as its primary mission. By creating communities and integrating them into the life of the museum, it fosters a vibrant contemporary environment in which*

traditional and modern values and cultures meet, transforming the museum into a genuine community space." This mission statement has remained unchanged through 2026, while work toward achieving its goals began as early as the spring of 2021.

The renewal of the Miksa Róth Memorial House and Collection rested on three fundamental pillars[1]: fulfilling the core responsibilities of a museum as an institution; complying with Hungarian museum legislation and professional ethical standards; and implementing the principles of the community museum model (participatory museum practice). From the outset, these three objectives were inseparable. Our foremost responsibility has always been to ensure the professional operation of the museum in accordance with legal requirements, professional principles, and twenty – first – century museum methodology. At the same time, we have sought to achieve these goals not solely through the work of the museum's professional staff, but together with a continuously evolving community. We believe that both the collections and the knowledge entrusted to our care belong to everyone, and that the museum itself represents a shared cultural heritage. This conviction provides the foundation for welcoming diverse opinions, ideas, and creativity within our walls, giving rise to a creative community whose members come from many different backgrounds but are united by a strong connection to the legacy of Miksa Róth.

By 2026, the museum's community-based operation rests on three principal pillars. The first is a wide range of programmes and services designed for the residents of Budapest's Seventh District.[2] The second consists of art therapy programmes for adults and craft workshops that foster the development of their own communities. The third – and by now indispensable – pillar is the internship programme launched in 2021. The origins of the internship programme were straightforward. At the time, the museum's newly appointed professional director could not, as a single individual, fulfil all of the professional responsibilities required under Hungarian museum legislation. While this situation did not necessarily call for the establishment of an internship programme, the newly appointed director brought with them extensive personal

[1] Due to space constraints, a more detailed discussion of these objectives cannot be provided here.

[2] Residents of Erzsébetváros may visit the permanent exhibitions of the Miksa Róth Memorial House and Collection free of charge. Kindergartens and schools in the district are offered museum education programmes at no cost, while, in cooperation with the district's elderly care service, the museum also organises museum gerontology programmes for retired residents. In addition, every two months we offer guided programmes exclusively for residents of the Seventh District, including exhibition tours, architectural history programmes, and guided urban walks.

and professional experience in community – based cultural work, having previously served as a volunteer, intern, and volunteer coordinator at numerous institutions and organisations. The first internship programme, announced in February 2021, was not modelled on any existing Hungarian or international example. Rather, it emerged directly from the circumstances of the time. Inspired by the vision of the museum's new professional leader, the institution began implementing a model that appeared highly promising in theory but had not previously been tested in Hungarian museum practice. Initially conceived as an experimental initiative, its long-term impact could not yet be foreseen. The first cohort consisted of thirteen participants, including conservators, humanities graduates, museum educators, and professionals from the creative industries. Although they came from diverse educational and professional backgrounds, they all shared a common motivation: to acquire practical knowledge and real professional experience that had not been adequately provided by their academic studies or previous training. Working together under close professional mentorship, the newly formed team began reorganising the Miksa Róth Memorial House and Collection and defining its new priorities and responsibilities. The first interns participated in the programme under conditions very similar to those experienced by those joining the museum today. The programme combined theoretical training with practical experience. During the theoretical sessions, participants became familiar with museums as institutions, learning about the legal framework governing museums, their operation, and their professional responsibilities. At the same time, they gradually became involved in an increasing number of practical tasks under the continuous guidance of the museum's professional director. These theoretical sessions have been an integral component of the programme from the very beginning. Their purpose has always been to ensure that interns understand the legislation, regulations, and professional standards governing museum work. This knowledge enables them to work more effectively and confidently while significantly increasing their value as future museum professionals. Although many interns – from the first cohort to the present day – have arrived from university programmes that theoretically prepare students for museum work, practical experience has consistently demonstrated that important competencies are often missing. Essential knowledge required for museum practice is either absent or presented in a fragmented manner within higher education curricula. These gaps range from collections management and public engagement to project development and implementation, encompassing both traditional museum functions and contemporary approaches to

museum interpretation. After the first six-month cycle, recruitment for a second cohort began. By then, much of the structure that continues to define the programme today had already been established. Interns participate in six- month placements alongside the museum's professional staff, receive both theoretical instruction and personalised guidance in practical tasks, gain progressively deeper insight into the institution's operations, and simultaneously contribute fresh ideas and strengthen the museum's growing community.

The First Major Successes and the Next Stage of Development

By 2021, the newly launched internship programme had already achieved two significant milestones. The first was the creation of the museum's new visual identity by one of the interns as part of a learning and practical training project. The outcome proved so successful that the museum continues to use the same visual identity to this day. The second major achievement was the gradual but noticeable expansion of the museum's professional staff. The second professional employee of the Miksa Róth Memorial House and Collection was recruited directly from the internship programme that the institution had launched only a few months earlier as part of its community museum model.

With each successive cohort, the internship programme continued to evolve while retaining its core principles. The number of theoretical training sessions increased, with community museum practice becoming an integral part of the curriculum. Interns assumed progressively greater responsibilities in the museum's daily operations, and several outstanding participants eventually developed and led their own public programmes within the institution. As the programme matured, the museum was also able to expand its permanent professional team. Today, the institution employs four museum professionals, all of whom – except for the Head of Collections – began their careers as interns within the programme. During the seventh internship cycle in 2024, the programme's two-person coordination team[3] introduced another experimental initiative: a three-tier structure consisting of Senior, Medior, and Junior interns. This development reflected the growing number of participants who had remained in the programme for multiple consecutive terms – some completing their sixth or even seventh semester at the museum. Compared with newly admitted interns, these long – term participants possessed extensive

[3] Beginning with the second and third internship cohorts, the museum's second professional staff member – who had himself joined the institution through the internship programme – also became involved in coordinating the programme.

knowledge of museum practice as well as a deep understanding of the Miksa Róth Memorial House and Collection. The introduction of this tiered system did not alter the collaborative spirit that forms the foundation of the internship community. Instead, it created opportunities for experienced interns to act as mentors to new participants, facilitating a more structured and differentiated approach to teamwork while strengthening peer-to-peer learning. From 2024 onwards, the size of the internship cohorts also increased considerably. By the spring of 2026, the Miksa Róth Memorial House and Collection hosted 26 active interns, the highest number in the programme's history. This represents a record in every respect: never before has the museum's professional community included so many interns, nor have so many participants chosen to remain in the programme across multiple consecutive cohorts. During the most recent recruitment cycle, only a small proportion of applicants – just six new interns – were admitted, as the majority of places were occupied by returning participants from previous cohorts.[4]

2026: Is the Miksa Róth Memorial House and Collection a Community Museum?

A community museum is generally understood to be an institution in which local residents and civil society organisations actively participate in planning, implementing, and evaluating the museum's activities, and where this participatory approach is reflected in the institution's governing documents, such as its organisational and operational regulations or founding charter.[5] In Hungarian museum discourse, the concept of community-based museum practice has traditionally been associated with engaging local communities. This is perhaps because building and sustaining other forms of communities is considerably more challenging. The ICOM Code of Ethics for Museums defines the role of museums as follows: *"A museum is open to the public, accessible and inclusive. It fosters diversity and sustainability. Museums operate and communicate ethically, professionally and with the participation of communities, offering varied experiences for education, enjoyment, reflection and knowledge sharing."* To

[4] One of the most tangible indicators of the internship programme's success, which is announced every six months, is the consistently high level of demand. For several years, the programme has been significantly oversubscribed, and by 2025-2026 the number of applicants was already five to eight times greater than the number of places available.

[5] For a more detailed discussion, see: Arapovics Mária – Bereczki Ibolya – Nagy Magdolna (szerk.): Múzuemi közösségek – Közösségi múzeumok. Múzeumi iránytű 13. Szentendre, Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Múzeumi Oktatási és Módszertani Központ, 2018.

date, the Miksa Róth Memorial House and Collection has served as a place of professional learning, a community, and – whether for a single internship cycle or several – a second home for more than eighty interns. Members of the internship programme are actively involved in every aspect of the museum's work. No major museum event is organised without consulting the community; no publication is produced without the contribution of interns. In 2025, to mark the 160th anniversary of Miksa Róth's birth, we developed our first temporary exhibition together with them. Over the past few years, our interns have designed dozens of thematic guided tours and helped organise numerous events that the museum would never have been able to realise without their contribution due to limited human resources. Events such as the Night of Museums and the Museums' May Festival are only two prominent examples illustrating the scale of the programmes that would simply not be possible without our internship community. In 2025, during the Budapest100 festival, we organised an entire weekend of programmes at the museum in which the majority of events were led by interns, who also carried out almost all operational tasks within the building. At the same time, another part of the team represented the museum at the Museums' May Festival in the garden of the Hungarian National Museum. Throughout that weekend, twenty interns worked alongside the museum's four professional staff members to create meaningful experiences for our visitors. In 2026, we organised our own Community Weekend independently. On 14-15 March, every operational role within the museum was filled by interns. From the moment visitors entered the building, they were welcomed by members of the internship programme and participated exclusively in activities designed and delivered by them over the course of the two-day event. More than 600 visitors took the opportunity to meet the members of our internship programme and to discover Miksa Róth's former home during the Hungarian National Day weekend. Alongside these public events, the museum community has collaborated on countless collection-related projects, jointly authored blog articles, co-created exhibitions and publications, and organised numerous informal community gatherings. Over the years, this has developed into a network approaching one hundred members – individuals for whom Miksa Róth's former home has become, or once was, an important place in their personal and professional lives. This seems particularly fitting in light of Miksa Róth's own commitment to education. During his lifetime, he placed great emphasis on mentoring apprentices in his workshop and repeatedly pointed out that vocational education alone could not adequately prepare young craftsmen for the realities of professional practice. In this

sense, his legacy appears to have continued – almost imperceptibly – within the very building that today serves as a museum. By 2026, the Miksa Róth Memorial House and Collection is operated by a community of thirty- one people – five professional staff members and twenty-six interns. Together, they attend theoretical lectures on museum studies, participate in workshops on guided interpretation, museum writing, and exhibition development, contribute to the processing of the museum's collections, and take part in ongoing research projects. As a community, they care for and reinterpret the cultural heritage entrusted to them by Miksa Róth. Building and sustaining a community is never an easy task. It requires time, commitment, continuous organisation, development, and a willingness to embrace new challenges. At the Miksa Róth Memorial House and Collection, community coordination has grown into a responsibility that could easily constitute a full – time position in its own right. Yet the shared achievements and the strength of the community provide an enduring source of motivation, helping the museum overcome difficult periods and ensuring that Erzsébetváros's community museum continues to renew itself – welcoming visitors with inspiring programmes, new ideas, and a vibrant, committed community.

LELKES GYAKORNOKOT KERESÜNK! –
A GYAKORNOKI RENDSZER LÁTHATATLAN STRUKTÚRÁI A KORTÁRS MŰVÉSZETBEN

SZERKESZTŐK / EDITORS:
Domokos Ferenc
Magyar Míra Mónika
Nagy András
Tomcsányi Sára

SZERZŐK / AUTHORS:
Domokos Ferenc
K. Horváth Zsolt
Kolocz Dóra
Magyar Míra Mónika
Nagy András
Szoboszlai János
Tomcsányi Sára

INTERJÚK / INTERVIEWS:
Visnyai Zoltán
Őze Eszter

KÜLÖN KÖSZÖNET / SPECIAL THANKS:
Don Tamás
Lázár Eszter
Loncsák Noémi
Mélyi József
és minden gyakornoknak.

BORÍTÓ / COVER DESIGN:
RUT Kollektíva
(Szakos Borbála és Dolicsek Petra)

ILLUSZTRÁCIÓK / ILLUSTRATIONS:
Dés Márton

GRAFIKA / GRAPHIC DESIGN:
Baradits Janka

TÁMOGATÓK / SPONSORS:
FALU Kollektíva
Magyar Képzőművészeti Egyetem
MKE Képzőművészet-elmélet Tanszék

TÁMOGATTA A NEMZETI KULTURÁLIS ALAP. /
SPONSORED BY THE HUNGARIAN NATIONAL CULTURAL FUND.

BUDAPEST, 2026





Nemzeti
Kulturális
Alap



RUT