



ÖNKÉNTES SZEMLE

2021.
1. évfolyam
3. szám

ELMÉLET | **GYAKORLAT** | **MÓDSZERTAN**

SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök*, Pavluska Valéria *elnök*

szerkesztőbizottsági tagok:

Kozák Annamária, Molnár Klára, Nárai Márta, Oláh Miklós,

Reisinger Adrienn, Sebestény István, Szabó Máté

SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária

(főszerkesztő)

Dorner László

Fényes Hajnalka

Laki Ildikó

Nagy Réka

Perényi Szilvia

Perpék Éva

www.onkentesszemle.hu

szerkesztoseg@onkentesszemle.hu

KIADÓ

Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért

1024. Budapest, Buday László utca 5/b.

Kmetty Zoltán (kurátor), Bartal Anna Mária (főszerkesztő)

ISSN 2786 - 0620

2021

TARTALOM

ELMÉLET

- Varga László:** Az intergenerációs tanulás az önkéntesség szolgálatában 3-20
- Laki Ildikó:** Az inkluzív önkéntességről – rövid áttekintés 21-33
- Cserti-Szauer Csilla – Bányai – Borbála – Sándor Anikó:** Az intellektuális fogyatékossgal élő emberek a befogadó közösségekért – az inkluzív önkéntesség tapasztalatai 34-50

GYAKORLAT

- Hajas Kriszta:** Az idősebb generáció mint segítő, az egyszülős családok életében 51-59
- Czakó Gabriela – Szüts Diana:** Te is lehetsz önkéntes! – önkéntesség és destigmatizáció 60-71

MÓDSZERTAN

- Harsányi Kata:** A „Konnekt életút” – egy mentorprogram módszertana és hatásai 72-84
- Molnár Janka Sára – Szitáné Kazai Ágnes:** Innovatív önkéntestoborzási módszerek: az OKTONDI program gyakorlata 85-105

RECENZÍÓ

Fényes Hajnalka: Az informális tanulás szerepe az önkéntes munkában 106-110

AZ INTERGENERÁCIÓS TANULÁS AZ ÖNKÉNTESÉG SZOLGÁLATÁBAN

VARGA LÁSZLÓ¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.3-20>

Absztrakt

A generációk közötti tanulás nem új fogalom az életünkben, hiszen minden korosztály régóta együtt és egymástól tanul. Ez a pedagógiai paradigma a tudás és a készségek több nemzedék közötti elsajátítására vonatkozik, egymás és a társadalom javára. Napjainkban, amikor az idősebb nemzedék egyre inkább elvesztve érzi jelentőségét, és a fiatalabb generáció is elkülönültnek érzi magát a kulturális gyökerektől és a hagyományos értékektől, többek között a pedagógus szakma felelőssége, hogy összehozza őket. Néhány kisgyermeknevelő lépéseket tesz a nem szomszédos generációk közötti kapcsolat elősegítésére, mindenki javára. A formális generációk közötti tanulási programok, a korai gyermekkori pedagógiai szolgáltatások, továbbá a családok idősebb generációi és a helyi idősgondozási intézmények közötti kapcsolatok inspiráló módon hozzák össze a fiatalokat és az időseket. Tanulmányunkban az intergenerációs tanulás mint régi-új fogalom és pedagógiai színtér szociokulturális perspektívájának bemutatására vállalkozunk, különös tekintettel a tanulás új tereire és dimenzióira, valamint a sajátélményű és a tapasztalati tanulás lehetőségeire. Az intergenerációs tanulás az egyik legnemesebb, legbölcsebb befektetés. Nagy kihívás tanítani a taníthatatlant...

Kulcsszavak: intergenerációs tanulás, önkéntesség, proszociális viselkedés, új tanulási terek, tapasztalati tanulás

Intergenerational learning in the service of volunteering

László Varga

Abstract

Intergenerational learning is not a new concept in our lives, as all ages have been learning together and from each other for a long time. This pedagogical paradigm refers to the acquisition of knowledge and skills between generations for the benefit of each other as well as of society. Today, when the older generation feels increasingly irrelevant and the younger generation also feels separated from the cultural roots and traditional values, it is the responsibility of the teaching profession, among others, to bring them together. Some early childhood educators are taking steps to foster contact between non-adjacent generations, for the benefit of all. Both formal intergenerational learning programs and informal relationships between early childhood education services, older generations in families and local aged care facilities in their communities, bring young and old together in inspiring ways.

¹ Varga László (PhD) habilitált egyetemi docens, dékán, Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar

Intergenerational learning is one of the noblest and wisest investments. It is a big challenge to teach the unteachable...

Keywords: intergenerational learning, volunteering, prosocial behavior, new learning spaces, experiential learning

*„Hidat csak úgy verhetek a mában, ha a múltat a jövővel összekötöm
Megszülettem, tehát Híd vagyok – ez biztos!
Fájón kifeszítve – gondokkal meghintve,
hogy az Élet e rövid szakaszon
rajtam a sorsommal – áthaladjon.”
Facht Magdolna: Tettenérés (részlet)*

BEVEZETÉS

Van új a nap alatt? A nemzedékek közötti tanulás a tanulás egyik legősibb formája – tanulunk egymástól és tanulunk egymásról. A nagyszülők évezredek óta átadják tudásukat, tapasztalataikat, készségeiket és élményeiket a fiatalabb nemzedéknek, unokáiknak. Mindez a társadalmi szolidaritás legkiválóbb példája is egyben. A nagyszülők és unokák számtalan módon gazdagíthatják egymás életét, ugyanakkor mint társadalmi erőforrást még nem ismerik el eléggé. A régi paraszti világban mindez természetesen, talán ösztönösen működött. Manapság szerencsére sokat lehet olvasni olyan innovatív, inspiráló programokról és kezdeményezésekről, melyek a generációk együttlétére, együttnevelésére tesznek kísérletet. Vannak óvodák, ahol a nagyszülők régi, esetleg elfeledett mesterségeket mutatnak be a gyermekeknek, továbbá ismert olyan kezdeményezés is, hogy idősek otthonában óvodai csoportot nyitnak és a nap egy részét a kicsik együtt töltik a magányos, szeretetre és odafigyelésre éhes idős emberekkel. Ezen programok sikere, pedagógiai és lélektani hozadéka megkérdőjelezhetetlen, ugyanakkor a szociális hálózatokat is kibővítik, amelyek nemcsak az idősebbek, hanem a kisgyermek szülei számára is előnyösek, akik jobban összekapcsolódhatnak egy település más csoportjaival.

Most más időket élünk, egyre kevésbé jellemző a nemzedékek együttélése – talán ez a tény is ismét életre hívja a különböző generációk találkozásának elősegítésére tett kísérleteket. A korosztályok egyre inkább elkülönülnek egymástól, a kisgyermek és az idősebbek pedig több időt töltenek kortárs környezetben, mert a gyermekeknek és az idősebbeknek is kevesebb a lehetősége arra, hogy a nyilvános tereken kapcsolatba lépjenek egymással.

Jelen írásunkban a nemzedékek közötti nevelésre mint régi-új paradigmára irányítjuk a kutatók, a pedagógusok, az önkéntességgel, a segítségnyújtással foglalkozók és a civil aktivisták figyelmét. Az intergenerációs tanulásnak jóval előbb volt gyakorlata, mint elmélete. Régen érezték, ma már tudjuk, hiszen tudományosan bizonyított tény: „egy falu kell a gyermekneveléshez”.

EGY ÚJ REMÉNY ÉBRED

A tanulás maga az élet – nem pusztán felkészülés egy ismeretlen jövőbeli életre. Az egész életünk tanulás (Lindeman 1926). Az intergenerációs tanulás interdiszciplináris és multiszektoriális tevékenység, amely számos területen megjelenik: óvodákban, iskola utáni szolgáltatásokban, idősek nappali ellátásában, gondozó intézetekben és közösségi házakban. Az Európai Hálózat (ENIL) úgy határozta meg a generációk közötti tanulást, mint kölcsönösségen és közösségen alapuló tanulási partnerséget, amely magában foglalja a különböző korcsoportok együttműködését a tudás, a készségek és értékek megszerzése érdekében (ENIL 2011). A sikeres intergenerációs tanulás kielégíti a gyermekek és felnőttek életkorának megfelelő fejlődés igényeit, továbbá relációs és kölcsönös, valamint az egyes generációk erősségeire és értékeire támaszkodik (Kaplan 2001).

Az intergenerációs tanulás mint tanulási megközelítés lehetőséget teremt a következőkre:

- a gyermekek és az idősek egyenlő státuszú pozitív nézeteinek előmozdítása;
- társadalmilag felépített tanulás folyamatos, aktív és kollaboratív kapcsolatok révén, autentikus kulturális környezetben, ahol a résztvevők együtt, egymásról és egymástól tanulnak;
- egy egész életen át tartó tanulás, lehetőség a formális, nem formális és informális tanulásra;
- a közösség erőforrásainak mozgósítása a fiatalok és az idősek tanulásának gazdagítása érdekében (Hatton-Yeo 2015).

Céljai a következők lehetnek:

- emberi kapcsolatok kiépítése és fenntartása;
- a társadalmi kohézió fokozása a közösségekben;
- elismerni az idős embereket mint a tudás őrzőit;
- a nagyszülők szerepének felismerése a kisgyermekek életében;

- a kisgyermek és felnőttek tanulási folyamatainak gazdagítása.

A gyermeket ma jellemzően inkább teljes jogú állampolgárnak tekintjük, mint az életre felkészülő állampolgárnak – önálló lénynek és nem valamivé váló lénynek. Ez a gyermekkori felfogás elismeri a gyermekek jogát arra, hogy teljes mértékben részt vegyenek saját fejlődésükben olyan folyamatokon keresztül, amelyek nemcsak a tanulásukat és fejlődésüket, hanem a jóllétüket is biztosítja. A gyermekek aktív szereplők életük minden területén – ez rámutat a gyermekek közösségben és társadalomban betöltött szerepének és láthatóságának fontosságára is (Cohen – Korintus 2016; Malaguzzi 1993). Ez a perspektíva azt a meggyőződést tükrözi, hogy a gyerekek nem csupán egy család tagjai, ők is egy tágabb világ aktív résztvevői.

A gyermekeknek a széles világban való cselekvő részvételhez való joga azt is szolgálja, hogy ne szabjanak határokat a gyermekek tanulási lehetőségeinek (Fleer 2003). Ez erősen egyezik az intergenerációs tanulási koncepció elképzeléseivel, beleértve azt a felfogást, hogy az informális, nem formális és formális környezetben zajló tanulást ugyanúgy értékelik. Valójában a nemzedékek közötti tanulás újra életre kelti a „gyermekkor társadalmi beágyazottsága” fogalmát, amely azt az elképzelést tükrözi, miszerint a gyermek aktív résztvevőként növekszik a társadalomban, nem pedig egy elkülönített mesterséges világban (Fleer 2003).

Az idősebbekkel kapcsolatos felfogás is hasonlóan változott az elmúlt évtizedekben, különös hangsúlyt fektetve az idősebb felnőttekre. Az idősebb felnőtteknek is joguk van az oktatáshoz, a közösségi szolgálathoz, a tudás és a készségek megosztásához (ENSZ Emberi Jogi Hivatala 1991), valamint szociális és kulturális ismeretekhez. Az intergenerációs gyakorlat széles körű tanulási és fejlődési lehetőségeket és változatos kapcsolatokat, környezeteket kínál az idősebb generációk számára, ahol megoszthatják tapasztalataikat, bölcsességüket és kulturális tőkéjüket. Ennek eredményeként mind a gyermekek, mind az idősebb felnőttek aktív szereplőkké válhatnak, nemcsak saját életükben, hanem mások életében való közreműködésben is, így értékesebbek és láthatóbbak lesznek közösségeikben (Biggs – Carr 2015; Nimmo 2008). A tanulási folyamatok megvilágításában régóta értékelik azokat a módszereket, amelyekben a tanulás különböző társadalmi és kulturális kontextusokban történő kölcsönhatásokon keresztül valósul meg.

MIÉRT INTERGENERÁCIÓS?

A napi rutin megváltoztatása és az új nevelési környezetbe való belépés pozitív hatással van a gyerekekre, az idősekre, a pedagógusokra és az iskolai személyzetre egyaránt. Ezenkívül mindkét csoport láthatóbbá válik egymás és közösségeik számára. A kisgyermek sok örömet és energiát hoznak az idősebb emberek életébe. A gyerekek jelenlétükkel, tulajdonságaikkal és nyitottságukkal hozzájárulnak a társas kapcsolatokban szegény, idős emberek lelki megerősítéséhez és a világ újbóli kinyitásához, a tanuláshoz. Ilyen helyzetekben a kisgyermek lesznek az idősek tanítómesterei. A gyerekek oldaláról megfigyelhető a befogadás, az elfogadás, a türelem, az empátia és a tolerancia fejlődése, melyek a mai kor talán legfontosabb szociális képességei. A generációk közötti tanulás – mint régi-új paradigma – jelentős mértékben hozzájárulhat a társadalom különböző korosztályai és társadalmi csoportjai közötti szakadék áthidalásához és nagymértékben támogathatja, segítheti az egész életen át tartó tanulást.

A generációk közötti tanulás az egész életen át tartó tanulás egyik formája, amely magában foglalja a hallgatólagos tudás generációk közötti átadását. Ez a situációs és tapasztalati alapú tanulás személyes beszélgetéseken és tevékenységeken keresztül valósul meg. Mindegyik generáció hozzáértő és tapasztalt bizonyos témákban és kérdésekben. Ebben a bonyolult és gyorsan változó világban a gyerekeknek meg kell élniük formálódó identitásukat, gyökereiket és referenciapontjaikat, hogy biztonságban érezzék magukat. Szükségük van az összetartozás érzésére is. A szülők saját gyermekeiket élettapasztalatukkal láthatják el és megoszthatják velük azokat az alapelveket, morális értékeket, amelyeket a felnövekvő fiatalok mérceként használhatnak az életben.

Másrészt a fiatalok szüleiknek IKT készségeket, új technológiákat és trendeket tanítanak, hogy segítsék szüleiket, nagyszüleiket az új ismeretek elsajátításában, így lépést tarthatnak a gyors társadalmi és technológiai változásokkal. A közös tanulás érdekében az is kívánatos, hogy mindkét generáció meglássa a közös érdekeket. Annak ellenére, hogy a helyzetük, életfeladataik mások, például az érzelmi szükségleteik nagyon hasonlóak.

A megélt és elmesélt történetek nemcsak a tartalmat, hanem az élmény jelentését is közvetítik egyik személytől a másikig. A kutatások azt mutatják, hogy a tudást a leghatékonyabban a narratívák közvetítik. A gyerekek a beszélgetések által narratívákat ismernek meg, mivel a szülők történeteket mesélnek körülöttük (Kyratzis 2005).

A nemzedékek közötti tanulás elősegíti a szellemi és kulturális tőke építését, felkészítve az embert a jövőbeni változásokra. Az egész életen át tartó tanulás magában foglalja a változások felismerését, azok folyamatos elfogadását és a velük való szembenézést. A legtöbb résztvevő „tanuló családnak” tartja saját családját. Az értékek és erkölcs, az informatikai ismeretek és készségek modern eszközök segítségével történő átadása lehetővé teszi, hogy a család egésze megfeleljen a globalizáció és az információs társadalom kihívásainak. Churchman (2005) emlékeztet bennünket arra, hogy olyan problémával is szembe kell néznünk, miszerint rendkívül nehéz manapság megjósolni azokat az értékeket, amelyek évek múlva fontosak lesznek jövő generációink számára. Nem lehetünk biztosak abban, hogy amit jelenleg helyesnek tartunk, az a jövőben is az marad. Ahhoz, hogy szembenézzünk világunk bizonytalanságával és összetettségével, a felnőtteknek meg kell tanulniuk együtt tanulni a fiatalabb generációval, hogy a változásokra gyorsan reagáló dinamikus értékrendet alakítsanak ki.

RÉGI – ÚJ FOGALOM

A generációk közötti tanulás mint fogalom olyan régi, mint az emberiség, és megelőzi a formális oktatást. Jellemzően a mindennapi élet részeként, többgenerációs családokban a tudás, készségek és értékek informális átadását jelentette (Hoff 2007). A tanulás ezen formája sajnos hanyatlani kezdett a formális iskoláztatás bevezetésével, valamint a családi élet és a munka szétválasztásával. A tanulással és az oktatással kapcsolatos elképzelések alkalmazkodtak ezekhez a változásokhoz, de az iskolán kívüli tanulás továbbra is jelentős szerepet játszott a gyermekek és felnőttek életében, különösen a főzés, a művészet, a kézművesség és a szakmai képzés területén.

A generációk közötti tanulás a huszadik század végén került újra az oktatás és az akadémiai kutatások fókuszába (Bottery 2016). Azt a tényt, miszerint az intergenerációs tanulás fontos, tartalmas és szerteágazó tanulási környezetet tud biztosítani fiatalok és idősek számára, ma már széles körben igazolták kutatási, politikai és gyakorlati szinten. Ezek az eredmények olyan oktatási modelleket javasolnak, amelyek képesek reagálni a huszonegyedik századi társadalom gyors és paradigmatiszmas változásaira (ENIL 2011; Finsen – Formosa 2011), továbbá elismerik a nagyszülők és más idősebb emberek szerepét a kisgyermekek tanulásában és fejlődésében. A szakirodalomból kiindulva feltehetjük a kérdést, hogy az intergenerációs

tanulás gazdagíthatja-e és újragondolja-e a tanulási lehetőségeket minden ember számára, beleértve a kisgyermeket és az idősebbeket.

AZ ÖNKÉNTESÉG A PROSZOCIÁLIS VISELKEDÉS SZOLGÁLATÁBAN

A proszociális kompetencia fejlesztése a neveléstudományi diskurzusok egyik központi, jelentős mértékben kutatott és publikált témája. Proszociális viselkedésnek tekinthető minden olyan személyközi aktivitás, amelynek az a szándéka, hogy mások javát szolgálja: vigasztalás, együttműködés, segítség, megosztás, támogatás és védelem. A pedagógus – néha indirekt módon – értékrendje közvetítésével vesz részt ebben a fejlesztésben. A proszociális viselkedés számos eleme megjelenik az iskolai és iskolán kívüli munka során. Ezek között található a korrektség és tisztesség, a felelősségvállalás és megbízhatóság, valamint a kötelességtudat, a tolerancia és szolidaritás, a megértés, a segítőkészség, a csoportban való dolgozás és a tanulás iránti szándék is. Az iskolában zajló fejlesztéseknek támogatniuk kell a proszociális magatartásmód kialakulását, és meg kell akadályozni az antiszociális magatartásmód megjelenését.

A proszociális kompetenciafejlesztés élményalapú tanulását szolgálják a különböző kollektív munkaformák alkalmazásai az oktatásban. Fontosak a cselekvések közben megszerzett ez irányú tudáselemek, melyek a kompetenciát felépítik, és ezek tudatosítása, mintegy metakognitív tudásrendszert létrehozva, és az ezekre való reflexió mind a tanár, mind a tanulók részéről. A különböző viselkedési sémák kiépítése sokféle változatos kontextusban történik. „A szociális kompetencia azon képességek meglétével és használatával definiálhatjuk, amely révén a személy integrálja gondolatait, érzéseit és viselkedését, annak érdekében, hogy elvégezzen olyan társas teendőket, elérjen olyan szociális kimeneteket, amelyeket az adott kontextusban és kultúrában értékelnek.” (Topping et al. 2000)

A szociális kompetencia nem egy elkülönült homogén jellemzője az embernek, hanem gondolatok, érzések, készségek és viselkedések konstellációja, amely helyzetről helyzetre változik. A gyermeknek más-más készségei mutatkoznak meg, amikor fiatalabbakkal, idősebbekkel, azonos neműekkel vagy különböző neműekkel találkozik, ha olyan társakkal lép interakcióba, akiket jól ismer, vagy akikkel most találkozik először. Kívánatos a szociális-emocionális kompetencia élményalapú tanulása, ezt szolgálják a különböző kollektív

munkaformák alkalmazásai, ugyanakkor fontosak a cselekvések közben megszerzett tudáselemek, melyek a kompetenciát felépítik és kívánatos az ezekre való reflexió.

Azokat a viselkedésmódokat nevezzük proszociálisnak, amelyek nem hoznak közvetlen hasznot a viselkedés végrehajtójának, de valaki másnak, vagy a csoportnak a javát szolgálják. A vigasztalás, önzetlenség, segítségnyújtás, együttműködés már óvodáskorban is megfigyelhető proszociális magatartásmód. A proszociális viselkedés kialakulásához leginkább a szerepátvétel és az empátia járul hozzá, fejlesztésének egyik legjobb eszköze pedig az önkéntesség.

Az önkéntes munka, az önkéntesség megjelenése egy adott társadalomban a történelmi helyzetek, a politika, a vallás és a kultúra függvénye. Megvalósulhat informális és formális együttműködésekben, kielégíthet magán- vagy közszükségleteket. A családi, baráti egymás felé fordulás, segítségnyújtás ugyanis nagyon jelentős, a hazai önkéntesség legjellemzőbb megjelenési formája. A házi- és házkörűli munka, az ügyintézés és vásárlás, a gyermekfelügyelet, gyermekgondozás, illetve a betegápolás, idősgondozás az önkéntesség leggyakoribb megjelenési formája. Megemlítendő még az oktatás, a fogyatékkal élők, egészségkárosultak segítése, ápolása, a vallással kapcsolatos tevékenység mint önkéntes munka. A közbiztonság, közrend védelme, a katasztrófa-elhárítási, mentési munka, a település- és gazdaságfejlesztés, a környezetvédelmi tevékenység továbbra is a férfiak által preferált területek közé számítanak. A hagyományos társadalmi értékekhez kötődő önkéntesség mellett új típusú önkéntesség van kialakulóban, ahol a tudásalapú, információs társadalomra jellemző társadalmi értékek – szaktudás, gyakorlati tapasztalat megszerzése, megszerzett tudás megőrzése, az egy életen át tartó tanulás elvárásainak való megfelelés stb. – állnak a középpontban. Mivel ez elsősorban szervezeti keretek között valósul meg, a jövőben hazánkban is lehet számítani az önkéntesség ilyen irányú átalakulására. Ezek a programok minden résztvevő javára válnak: az önkéntesek, a családtagok, a szervezetek és a közösség javára egyaránt, továbbá a helyi közösséget érintő fontosabb problémák és kérdések kezelésére is módot adnak, mint például az aktív és biztonságosabb közösségek kiépítése, az egyenlőtlenség mérséklése, a társadalmi elszigeteltség és a magányosság csökkentése, az egészség és a mentális jóllét javítása, illetve a digitális kapcsolattartás növelése. Az önkéntesség hagyományos formája az adományozáson és jótékonykodáson alapuló cselekvések, az újfajta, most formálódó típus mögött az új társadalmi értékek állnak, mint a

tudás, a gyakorlati tapasztalat és az élethosszig tartó tanulás. Ennek következtében az önkéntes tevékenységek is ezek köré a témák köré kezdtek el szerveződni. Európában az alábbi szektorokban figyelhető meg az önkéntes szervezetek felülreprezentáltsága: sport, pihenés és szabadidő; kultúra és művészetek; oktatás és kutatás; társadalmi szolgáltatások és egészségügy. (GHK 2021)

A Heves megyei Boldog település Csicssergő Óvodája a „Communication by Folklore” című pályázat keretében a helyi népi játékok gyűjtésére hívta meg az óvodapedagógusokat, a község lakóit. A program során a helyi hagyományőrző önkéntesektől megismert népi szokások és játékok beépültek az óvodai nevelésbe, a foglalkozásokba, így többek között megjelent a betlehemezés, a dióaranyozás, a tojásfestés, a terménybáb-készítés és a regölés. Az egész községet megmozgató program keretén belül az idősekkel való kapcsolattartás elősegítette a kultúra átadását, az érzelmi és szociális intelligencia fejlesztését is. A kezdeményezés sikerességét az is jól mutatja, hogy az intergenerációs nevelés elve az óvodai pedagógiai programban is megjelenik: „Életünk minősége saját magunkhoz és a másik emberhez fűződő viszonyunktól és a környezetünkkel való bánni tudástól függ. A generációk közötti kommunikáció, az időskorúak és a fiatalabb generációk aktív kapcsolata elősegíti a nemzedékek közötti szolidaritást és együttműködést. (Boldogi Csicssergő Óvoda Pedagógiai Programja 2018).

Az UNICEF Magyarország önkéntesek nélkül nem tudná megvalósítani hatékony munkáját. Többgenerációs önkénteseik elkötelezetten végzik segítő munkájukat, amelynek következtében nagyon sokat tudnak tenni a gyerekjogok védelmében, a legelesettebb gyerekek érdekében. A „Legyél az UNICEF Magyarország önkéntese” program keretében többek között fordítanak, adminisztrálnak, filmeket feliratoznak, gyerekjogi foglalkozásokat tartanak, a szervezetet és a gyermekeket képviselik eseményeken, továbbá akciókban hívják fel a figyelmet a sürgető pedagógiai problémák megoldására. Az önkéntesek vállalnak digitális önkéntes feladatokat: fordítás, szövegírás, adatgyűjtés, UNICEF-üzenetek terjesztése a közösségi felületeken. Az önkéntes lehet az UNICEF misszióinak hírvivője, a közösségi oldalakon megjelenő tartalmak terjesztője, vállalhat telefonos kapcsolattartást, indíthat saját kampányt, ajánlhat adományozni kívánó cégeket, illetve végezhet grafikai feladatokat. A személyes jelenlétet igénylő önkéntes munkák közül választhatja az adománygyűjtést rendezvényeken, az adatbázis karbantartását, fejlesztését, továbbá általános kommunikációs feladatokban való segítségnyújtást, belső közösségépítő rendezvények, képzések szervezését,

fotózást rendezvényeken, illetve fuvarozást, irodai adminisztrációs feladatok ellátását, valamint sporteseményeken való önkénteskedést (UNICEF Magyarország).

A SZOCIOKULTURÁLIS PERSPEKTÍVÁK JELENTŐSÉGE

A szociokulturális elmélet széles paradigmájának megjelenése vízválasztót jelentett a gyermekek tanulásának és fejlődésének megértésében, valamint tükrözte a gyerekekről alkotott új felfogást is. A generációk közötti tanulási gyakorlat igen erősen támogatja az aktív és értelmes tanulás elméleteit, amelyek a tanulás szociokulturális megközelítéséből származnak.

A szociokulturális perspektívához kapcsolódó két kulcsfontosságú konstrukció:

1. a kapcsolatok fontossága a tanulásban és a fejlődésben,
2. a tanulás, mint aktív és együttműködő folyamat.

A szakirodalomban komoly bizonyítékok állnak rendelkezésünkre a kapcsolatok és kölcsönhatások fontos szerepéről a gyermekek tanulásában és fejlődésében (Bronfenbrenner 1979). Bronfenbrenner azt állítja, hogy a tanulásban és a fejlődésben központi szerepet játszik a részvétel olyan személlyel, aki iránt erős és tartós érzelmi kötődés alakult ki. Úgy is fogalmazhatunk: attól tanulunk, akit szeretünk.

A tanulás révén a gyermekeknek lehetőségük van kapcsolatokat kialakítani vegyes életkorú, más-más képességekkel, kultúrával és tapasztalatokkal rendelkező idősebb emberekkel, mely egészen más lehet, mint a kora gyermekkori nevelésen belül megtapasztalt kapcsolatok. Kétségtelenül szociális, érzelmi és intellektuális előnyökkel járnak, ha a gyermekek meleg, reagáló, játékos és örömteli kapcsolatokat élnek meg az idősebb felnőttekkel folytatott együttlét során (NSCDC 2004).

A játékos, reagáló interakciók révén az idősebb felnőtteknek gyakran van lehetőségük a sikeres gondoskodó szerepek újrajátszására, pozitív érzelmek megújítására és életük értelmének megerősítésére (Davis 2002). Kétségtelen, hogy az élet értelmességének konstrukciója kiválóan tud társadalmi cselekvéseken, többek között önkéntességen keresztül megvalósulni.

A kapcsolatok jellege jelentős potenciállal rendelkezik, amely pozitívan befolyásolja mind a fiatalok, mind az idősebbek tanulását és fejlődését.

Az együttműködés kulcsfontosságú szereppel bír a tanulásban, a szakirodalom kiemeli a közös tevékenységek fontosságát, amelyek világunk közös megértéséhez vezetnek (Bruner 1996). A magas színvonalú koragyermekkorai nevelés tantervei is jellemzően a tanulás szociokulturális elméletein alapulnak, hangsúlyt fektetve az aktív, együttműködő tanulásra. Az intergenerációs tanulási paradigma is ezekre a megközelítésekre épít – komoly hangsúlyt fektetve a közös tanulásra, az egymástól való tanulásra és az egymás megismerésére –, de más lehetőségeket kínálva, mint a kisgyermeknevelési intézményeken belül jellemzően rendelkezésre álló lehetőségek. Dewey például azzal érvelt, hogy az oktatásnak – ahhoz, hogy hatékonyan felkészítse az embereket az életre –, sokkal szorosabban kell kapcsolódnia a való élethez. Az oktatás megtervezésekor elengedhetetlen, hogy először megértsük az emberi tapasztalat természetét (Dewey 1966). Az oktatás ezen koncepciója azon az elképzelésen alapul, hogy az oktatás nem választható el a tapasztalatoktól, és a tanulás nem korlátozódik az oktatási intézményekre. A tanulás megtörténhet a hétköznapi élet strukturálatlan és dinamikus kölcsönhatásában, amit a hétköznapi élet tantervének is nevezhetünk. Ismerjük a mondást: az élet az ember legnagyobb tanítómestere. Így a tanulás az egyének mindennapi életébe, tevékenységeibe és beszélgetéseibe ágyazott tapasztalatok erőforrásainak és eszközeinek kiaknázásával történik. Ez a felfogás is erősen összecseng az intergenerációs tanulást alátámasztó alapelvekkel – beleértve a nem formális és informális tanulás fontosságát minden korosztály számára –, olyan erőforrásokat hoznak létre, amelyek komoly értékeket adnak az egyének életéhez (Butts 2007).

ÚJ TEREK – ÚJ LEHETŐSÉGEK

Az intergenerációs megközelítés – közösségi fókuszával – olyan oktatási terek kialakítását eredményezheti, amelyek változatosabbak és sokoldalúbbak, mint a formális koragyermekkorai intézményes nevelés és a felnőttkori tanulási környezet. Az ilyen terek lehetőséget nyújthatnak a gyermekek számára, hogy idősekkel és más társaikkal együtt központi szerepet töltsenek be a tanulás időbeli- és térbeli kiterjesztésének módjában (Rogoff 2003).

Ez illeszkedik a helyalapú tanulás koncepciójához is, ahol a helyi közösség és a környezet a gyakorlati, valós tanulási tapasztalatok kiindulópontja, elősegítve a különböző társadalmi és

korcsoportok közötti interakciót. Ily módon a helyalapú tanulás is hozzájárulhat a közösség erősítéséhez és élénkítéséhez (Cohen – Ronning 2014).

Az intergenerációs tanulás a fiatalok és idősek közötti kölcsönös tanulási kapcsolat és interakció, melyből minden csoport jelentős mértékben profitál. Sokkal több a generációk pusztán együttléténél. Serkenti a szociális kapcsolatokat nemzedékeket átfogó kialakítását, támogatja a kulturális tapasztalatcserét. Hiánya esetén a generációk beágyazódnak saját világukba, a fiatalok és idősek tapasztalati élményei között alapvető különbségek lesznek, melyek generációk közötti gátakat eredményeznek. Két vagy több nemzedék képviselőinek tanulási folyamatba történő bevonását jelenti, különböző generációs perspektívákat, gondolkodásmódokat ismerhetnek meg így a résztvevők. Továbbá az egymásrataltság érzését is kelti, csökkenti az öregedéstről kialakult negatív sztereotípiákat. Nem jelent csupán tudásátadást, sokkal inkább: együtt tanulást és egymástól tanulást. Cél, hogy az öregedés pozitív tapasztalat legyen mindannyiunk számára. A generációk közötti tanulás mint pedagógiai megközelítés további kutatásokat igényel. Egy biztos: az intézmények falain túl, kölcsönösen kifizetődő kapcsolatokon keresztül, valamint a közös tereken és közös tevékenységeken folytatott generációk közötti tanulást el kell ismerni minél szélesebb körben, hiszen társadalmi, nevelési, lélektani, gazdasági és erkölcsi hozadéka vitathatatlan (Nahalka 2003).

Az intergenerációs nevelés elvének óvodai és iskolai gyakorlati alkalmazása még meglehetősen kezdeti stádiumban van, ugyanakkor egyre több pedagógus és intézmény vállalkozik a multikulturalitás, a globális problémák gondolkörének óvoda, iskola világába való beemelésére. A nevelés-oktatás tartalmi modernizációja megkívánja azoknak az ismereteknek, kompetenciáknak és viselkedésbeli jellemzőknek a megtanítását, amelyekre egy embernek a harmadik évezredben szüksége van (Demeter 2006). Az intézményes nevelés és oktatás tartalmának és módszereinek elő kell segítenie a modernizációs áramlatoknak megfelelő kompetenciák fejlesztését.

A globális, intergenerációs nevelést úgy is megfogalmazhatnánk, mint a világ újraformálásának egy speciális módja. A tanulók csak úgy képesek megérteni a saját, közvetlen világukon belül lezajló változásokat, ha felfogják, hogy a lokális része a globálisnak és fordítva. A tanuló új perspektívákkal kerül szembe, a világ látásának új módjaival, megtanulva azt, hogy élete kibogozhatatlanul összefonódik más személyek és környezetük problémáival, jövőbeli

lehetőségeivel, így elkerülhetetlenül elkezd kritikusan vizsgálni saját feltevéseit, perspektíváit, értékeit és viselkedését.

SAJÁTÉLMÉNYŰ TANULÁS

Életünk minősége saját magunkhoz és a másik emberhez fűződő viszonyunktól és a környezetünkkel való hatékony bánásmód képességétől függ. Ma már számos országban különös figyelmet kap az emocionális nevelés, a globális szolidaritás, a generációk közötti kommunikáció és az időskori tanulás. Egyre több idősebb ember – habár más motivációtól vezérelve – vállalja a tanulást. Lehet ez belső igény, külső kényszer, szórakozás, hasznos időtöltés, bizonyítási vágy, vagy a fiatalabb generációkkal való aktív kapcsolattartás szándéka. Megítélésünk szerint a tanulás egyik igen lényeges formája és kiindulópontja a saját élmény, a közvetlen tapasztalatszerzés gyermekként, fiataalként, felnőttként és idősként (Liddle 2008). A résztvevők meglévő, egyéni tapasztalataira komoly hangsúlyt fektető intergenerációs tanítási-tanulási program arra keresi a választ, hogy a tanulók közötti kulturális, mentális és szociális különbségek, a sokszínűség és a sokféleség milyen kiaknázható lehetőségeket jelent az eredményes tanulás érdekében.

A globális és intergenerációs gondolat a nevelésben, a határok nélküli világ eszménye egy újfajta pedagógiai kihívást is jelent: odafigyelés a másik személyre és odafigyelés saját felelősségünkre a világban – azért, hogy egy élhetőbb hely legyen Földünk, ahol élünk.

Már gyermekkorban tudatossá kell tennünk annak természetességét, hogy minden társadalom igen összetett, többféleképpen tagolódik, az emberek pedig egyszerre kötődhetnek – az identitás, az azonosságtudat vállalásával – többféle dimenzióhoz. Az intergenerációs nevelés azt a felfogást állítja középpontjába, hogy a különbözőség normális dolog, másnak lenni természetes. A nevelői munka minősége mindenekelőtt attól függ, hogy a résztvevők képesek-e megfelelő kapcsolatot kialakítani egymással, képesek-e szeretetteljes, biztonságot nyújtó és stimuláló légkört teremteni. Ebben a folyamatban az új típusú nevelői magatartás teret enged a felfedezésnek, az alkotói szabadságnak, a tanuló így felépíti önmagát, megkonstruálja személyiségét, mely elsősorban nem kívülről irányított folyamat, inkább egy belső építkezés. Célunk tehát az önmagát megteremtő ember felneveléséhez a pedagógiai lehetőségek biztosítása (Nahalka 2002). A mai globális kérdések, mint például az életkor kitolódása, a tanulás horizontjának kiszélesedése, a környezet pusztulása, az emberi

jogok tagadása, az idősebb generációkkal való nem megfelelő bánásmód, a konfliktusok és az erőforrások egyenlőtlen elosztása mélységesen összekapcsolódóak. Az Európai Unió felnőttképzéssel foglalkozó dokumentumainak központi kategóriája az élethosszig tartó tanulás, melynek lényege, hogy „a gyermekkortól kezdve egész életen át segítsen mindenkit abban, hogy dinamikus ismereteket szerezhessen a világról, a többi emberről és saját magáról” komoly szemléletváltást tükröz (Vágó 2009). Az élethosszig tartó tanulásnak nemcsak közösségi céljai vannak, hanem az ember személyes boldogulása mint fő cél is megjelenik ebben a definícióban. Tehát az európai dimenziójú oktatás négy alappillére nem lehet más, mint: megtanulni megismerni, megtanulni dolgozni, megtanulni együttműködni másokkal és megtanulni élni (Delors 1997). Ehhez még szeretnénk hozzátenni: úgy élni, hogy jó érzéssel éljük le az életünket. Az élethosszig tartó tanulás definíciójában az ember a maga egész személyiségevel, teljes komplexitásában és teljes közösségi kapcsolatrendszerében jelenik meg, nem pedig egyetlen dimenziójában, munkavállalói szerepében.

Az élethosszig tartó tanulást és a generációk közötti tanulást úgy is megfogalmazhatjuk, mint a világ újra formálásának egy speciális módja, melyben fontos értékek munkálkodnak: egymásrataltság, a fontosság tudata, aktív állampolgárság és gondnokság, különbözőség, társadalmi igazságosság, fenntartható fejlődés, értékek és emberi jogok. A nemzedékek közötti tanulásban a kognitív képességek mellett ma már legalább olyan nagy hangsúlyt kap az emocionális, a szociális intelligencia fejlesztése, az önismeret, az önmagunk kezelésének problémaköre, az egyének és generációk közötti kooperáció képességfedezetének megteremtése, az operatív intelligencia fejlesztése. Az utóbbi években a kutatók, a neveléstudományi szakemberek és a pszichológusok a figyelmünket a tanulás szociális és emocionális dimenziói felé irányították (Goleman 1997). Kutatásaik során arra a következtetésre jutottak, hogy sem a fiatalok, sem a felnőttek nem rendelkeznek az életpálya, az egyéni életút sikeres építésének emocionális és szociális kompetenciáival. Az intergenerációs tanulás ezt a problémát rendkívül jól képes orvosolni. A felnőtt- és időskor normális esetben a társadalom számára nem probléma. A kompetencia alapú társadalmakban különös figyelmet kap a globális szolidaritás, a generációk közötti kommunikáció és a közös felelősségvállalás kérdése. A késői tanulás, a nemzedékek együttműködése, az interkulturális nevelés a globalizáció által létrehozott és felismert egyenlőtlenségeket kívánja orvosolni. Ma már vitathatatlan a tanulók teljes bevonása a tanulási folyamatba, el kell ismerünk a

sajátélményű tanulást, az otthonról hozott tudást és az előzetes tudást (Nahalka 2002). A generációk közötti tanulás folyamatában a résztvevő tanulók egyúttal egymás tanítómesterei. Napi cselekvéseink jelentős része érzelmi alapon motivált, ezért indokolt még hangsúlyosabban bevonni a tanulásba a szociális és érzelmi kompetencia fejlesztését, hiszen a sikeres életút egyik kulcskérdése: tudunk-e bánni érzéseinkkel és fel tudjuk-e tárni mások érzéseit, azokra megfelelően tudunk-e reagálni, képesek vagyunk-e különbséget tenni érzés és gondolat között (Csíkszentmihályi 2010).

Nem lehetünk sikeresek egyedül, magunkhoz kell vonzani az embereket, ebben kulcs az érzelmi intelligencia. A neurobiológia feltárta az agynak azt a tulajdonságát, hogy szociálisan, vagyis hajthatatlanul keresi a bensőséges kapcsolódást a másik aggyal (Goleman 2006). Nem csupán egy kapcsolathoz viszonyulunk intelligensen, hanem magában a kapcsolatban is így viselkedünk. Az egyszemélyes nézőpont helyett tehát kétszemélyes perspektívában kell gondolkodnunk. Thorndike (1927) szerint a társas intelligencia nem más, mint az emberi kapcsolatainkban megnyilvánuló bölcsesség.

ZÁRSZÓ

Mosolyt csal az ember arcára, amikor a nemzedékek közötti nevelésről beszélünk. Olyan tanulási forma, amely megnyitja az emberek szívét és felnyitja az emberek szemét és értelmét a világ realitásaira és ráébreszti őket, hogy a nagyobb igazságosság, az egyenlőség és mindenkinek kijáró emberi jogok világára törekedjenek. A nevelés magában foglalja többek között az innovációt, az emberi jogi képzést, a fenntarthatóságra és a békére nevelést, a hatékony kommunikáció és konfliktuskezelés oktatását, továbbá az interkulturális nevelést és az állampolgársági nevelés globális dimenzióit. A nemzedékek közötti nevelés a világhaluvá zsugorodott földkerekségre irányítja a kutatók, pedagógusok figyelmét, a jelen mellett a jövő generációk iránti felelősségre és a világban lévő értékek, szépségek iránti felelősségre nevel. Egy aktív tanulási folyamatról beszélhetünk, amely lehetővé teszi, hogy az emberek megértsék a saját életük és a világban élő összes többi ember közötti kapcsolatot egy globalizálódó társadalomban, amely egymásra kölcsönösen ható kultúrák színtere.

A nemzedékek közötti nevelés további célja, hogy átfogó oktatást nyújtson minden ember számára; elősegítse a tudatosságot és megértést a fejlődési problémák okaival, valamint a helyi és globális kérdések egymásrahatásával kapcsolatban, támogassa a kultúrák közötti

megértést; ösztönözze az egyenlőségen, az igazságosságon és szolidaritáson alapuló szociális változást; továbbá hozzájáruljon a fenntartható fejlődéshez. Tartalma interdiszciplináris, módszertana holisztikus jellegű – a megismerő ember, a megismert világ teljessége jelenik meg benne.

A pedagógiai paradigmaváltás egyik legfőbb letéteményese a pedagógus: a nevelő szakmai tudása, személyisége, az új, megváltozott körülményekhez való kritikus hozzáállása nélkül a pedagógiai praxis reformja nem valósulhat meg. Ha a fejlesztést, a környezetet, az emberi jogokat és békét illető kérdések szétválaszthatatlanok a világ színpadán, akkor azok hasonlóképpen szétválaszthatatlanok az osztályteremben. Megkockáztathatjuk a kijelentést: tanítani kell a taníthatatlant.

A posztmodern világ kihívásai mindenütt érzékelhetők. Nézhetünk erre tanácstalan riadalommal és elutasítással, némi bosszúsággal, a hagyomány iránti nosztalgiával vagy felháborodással, csak egyet nem tehetünk: azt, hogy szemet hunyva és párbeszéd nélkül fogadjuk e bizonytalan, de már itt kopogtató jövőt. A generációk közötti nevelés – reményeink szerint – hozzájárulhat ahhoz, hogy a XXI. században a világ elkerülje a XX. század hibáit.

IRODALOM

- Alanen, Leena (2014): Theorizing childhood. *Childhood* 21(1) pp. 3–6. DOI: 10.1177/0907568213513361
- Biggs, Simon – Carr, Ashley (2015): Age- and child-friendly cities and the promise of intergenerational space. *Journal of Social Work Practice*, 29(1) pp. 99–112. DOI:10.1080/02650533.2014.993942
- Boldogi Csicsergő Óvoda és Mini Bölcsőde pedagógiai Programja 2018. <http://boldogovi.hu/rolunk/> Letöltve: 2021. 08. 15.
- Bottery, Mike (2016): The future of intergenerational learning: Redefining the focus? *Studia Paedagogica*, 21(2) pp. 9–24. DOI:10.5817/SP2016-2-2
- Bronfenbrenner, Urie (1979): *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bruner, Jerome (1996): *The culture of education*. Cambridge: Harvard University Press.
- Butts, Donna (2007): Intergenerational programs and social inclusion of the elderly. In: Sanchez, M. (ed.) *Intergenerational programmes – Towards a society for all ages*. Barcelona: La Caixa Foundation, pp. 92–108.
- Churchman, Charles West (2005): A philosophy for complexity, from managing complexity. <http://groups.haas.berkeley.edu/gem/essays/complex.html>. Letöltve: 2021. 08. 13.

- Cohen, Bronwen – Korintus, Marta (2016): Young children in their local communities. In: Farrell, A. – Kagan, S. L. – Tisdall, E. – Key, M. (eds.): *The Sage handbook of early childhood research*. New York: Sage Research Methods, pp. 55–70.
- Cohen, Bronwen – Rønning, Wenche (2014): Place-based learning in early years services: approaches and examples from Norway and Scotland. In: Miller, L. – Cameron, C. (eds). *International perspectives in the early years*. London: SAGE Publications, pp. 112–126. <http://dx.doi.org/10.4135/9781526408112.n8>
- Csikszentmihályi, Mihály (2010): *Flow – Az áramlat – A tökéletes élmény pszichológiája*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Davis, Lindsay – Larkin, Elizabeth – Graves, Stephen (2002): Intergenerational learning through play. *International Journal of Early Childhood*. 34(2) pp. 42–49. DOI: 10.1007/BF03176766
- Delors, Jacques (1997): *Oktatás – Rejtett kincs*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Demeter Kinga (2006) (szerk.): *A kompetencia. Kihívások és értelmezések*. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- Dewey, John (1966): *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. New York: Free Press.
- European Network of Intergenerational Learning (ENIL) (2011): *Report on intergenerational learning and volunteering*. http://www.enilnet.eu/Dossier_ENIL_EN2.pdf Letöltve: 2021. 08. 13.
- Findsen, Brian – Formosa, Marvin (2011): *Lifelong learning in later life*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Fleer, Marilyn (2003): Early childhood education as an evolving ‘community of practice’ or as lived ‘social reproduction’: Researching the ‘taken for granted’. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 4(1), pp. 64–79. DOI: 10.2304/ciec.2003.4.1.7
- GHK (2010): *Volunteering in the European Union*. London: ICF
- Goleman, Daniel (1997): *Érzelmi intelligencia*. Budapest: Háttér Kiadó.
- Hatton-Yeo, Alan (2015): A personal reflection on the definitions of intergenerational practice. *Journal of Intergenerational Relationships*. 13 (3), pp. 283–284. DOI:10.1080/15350770.2015.1058319
- Hoff, Andreas (2007): Intergenerational learning as an adaptation strategy in aging knowledge societies. In: European Commission (ed.) *Education, employment, Europe*. Warsaw: National Contact Point for Research Programmes of the European Union, pp. 126–129.
- Goleman, Daniel (2006): *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Books Trade Paperbacks.
- Kaplan, Matthew (2001): *School-based intergenerational programs*. Hamburg: UNESCO Institute of Education.
- Kyrtzisz, Amy (2005): Language and culture: socialization through personal story-telling practice. *Human Development*, 48, pp. 146-150. DOI: 10.1159/000085517
- Lindeman, Eduard C. (1926): *The meaning of adult education*. New York: New Republic.
- Malaguzzi, Loris (1993): For an education based on relationships. *Young Children*, 49(1) pp. 9–12.
- Liddle, Matthew (2008): *Tanítani a taníthatatlant. Élménypedagógiai kézikönyv*. Budapest: Pressley Ridge Magyarország Alapítvány.
- Nahalka, István (2002): *Hogyan alakul ki a tudás a gyermekekben? Konstruktivizmus és pedagógia*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Nahalka, István (2003): *Túl a falakon*. Budapest: Gondolat Kiadói Kör.
- National Scientific Council on the Developing Child (NSCDC) (2004): Young children develop in an environment of relationships.

<https://developingchild.harvard.edu/wp-content/uploads/2004/04/Young-ChildrenDevelop-in-an-Environment-of-Relationships.pdf> Letöltve: 2021. 08.13.

Nimmo, John (2008): Young children's access to real life: An examination of the growing boundaries between children in child care and adults in the community. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 9(1) pp. 3–13. DOI:10.2304/ciec.2008.9.1.3

Rogoff, Barbara (2003): *The Cultural Nature of human Development*. London: Oxford University Press.

Thorndike, Edward Lee (1927): *The Measurement of Intelligence*. New York: Columbia University.

Topping, Keith – Bremner, William – Holmes, Elizabeth A. (2000): *Social Competence: The Social Construction of the Concept*. In: Bar-On, R. – Parker, J.D.A. (eds): *The Handbook of Emotional Intelligence*. New York: Jossey-Bass, pp. 29–39.

UNICEF Magyarország: <https://unicef.hu/allasok/aktualis-onkentes-poziciok/legyel-az-unicef-magyarorszag-onkentese>, Letöltve: 2021. 08. 13.

Varga, László (2012): *Generációk közötti tanulás*. In: *Generációk közötti tanulás*. Disszeminációs füzetek 39. Budapest: Tempus Közalapítvány, pp. 5 – 16.

Vágó, Irén (2009): *Az LLL fogalmának értelmezési lehetőségei a közoktatásban*. Budapest: Országos Közoktatási Intézet.

AZ INKLUZÍV ÖNKÉNTESSÉGRŐL – RÖVID ÁTTEKINTÉS

LAKI ILDIKÓ¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.21-33>

Absztrakt

Míg az inkluzivitás nem új megközelítés és új eszköztár a társadalmi egyenlőtlenségekből fakadó különbségek kezelésére, most egy új kutatási folyamat megjelenésének vagyunk tanúi, amely az inkluzivitás és az önkéntesség közötti összefüggéssel foglalkozik. Ez részben azért van így, mert a befogadás szempontjából figyelembe vehető személyek és csoportok körét mindig az adott közösség határozza meg, és ez a tény is felerősíti az önkéntesek szerepét.

A tanulmány fő célja először is az, hogy elemezze a befogadás kifejezés különböző értelmezéseit egyes európai országokban, másodsor pedig megvizsgálja az inkluzivitás és az önkéntesség összekapcsolásának értékét (mint a társadalmi tevékenység valószínűleg legelterjedtebb fogalmát). Ezenkívül áttekintést nyújtunk különböző esettanulmányokról és nemzetközi kutatási eredményekről, annak bemutatására, hogy a befogadás és az önkéntesség közötti kapcsolat és összefüggés hogyan működik a gyakorlatban. Ennek keretében, részletesen megvizsgáljuk, hogy az inkluzív önkéntességnek milyen eredményei és hatásai vannak az egyén és a társadalom szintjén.

Kulcsszavak: inkluzív önkéntesség, társadalmi befogadás, méltányosság, integrációs kihívások, fogyatékkal élők önkéntessége

On inclusive volunteering – A brief overview

Ildikó Laki

Abstract

While inclusiveness is not a new approach and a new toolkit for dealing with differences stemming from social inequalities, we are now witnessing the emergence of a new stream of research which deals with the nexus between inclusiveness and volunteering. Nevertheless, the range of individuals and groups that can be considered from the perspective of inclusion is always determined by the community in question, and this fact also strengthens the role of volunteers.

The objectives of this paper are first to analyse the different interpretations of the term inclusion in particular European countries, and second, to examine the value of linking inclusivity with volunteering (as the probably most widely accepted concept of social activity). In addition, we provide an overview of various case studies and international research results to show how the connection and nexus between inclusion and volunteering works in practice. By doing this, we examine in detail what results, and effects inclusive volunteering has on the level of the individual and society.

¹ Laki Ildikó (PhD), munkatárs, Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat Továbbtanulási és Pályaválasztási Tanácsadó Tagintézménye

Keywords: inclusive volunteering, social inclusion, equity, integration challenges, volunteering for people with disabilities

BEVEZETÉS – A TÁRSADALMI BEFOGADÁS ÉRTELMEZÉSEI

A XX. század második felétől – egyre erőteljesebben – három fogalom határozza meg a társadalmpolitikai gondolkodást és gyakorlatot: az esélyegyenlőség, a méltányosság és a befogadás (inklúzió). Varga Aranka szerint: „Az esélyegyenlőség és egyenlő esélyek (méltányosság) fogalmköre abból indul ki, hogy vannak egyenlőtlen helyzetben lévő személyek és csoportok a társadalomban. Az erre vonatkozó összes intézkedés és cselekedet arra irányul, hogy felismerje az egyéni vagy csoportszinten jelentkező hátrányokat és megpróbálja ellensúlyozni. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha maga a társadalom befogadóvá (inkluzív) válik. A befogadás (inklúzió) a társadalom egészének oldaláról tekint az egyenlőtlenégi rendszerre egy olyan szemléleti keretet kialakítva, amelyben a társadalmi kizárás, kizáródási kényszerek megszűnnek” (Varga 2013:12).

A tanulmány központi témája az inklúzió, a befogadás, amely tartalmilag az elmúlt, közel húsz évben folyamatos változáson ment keresztül, és ez nem volt független a fogalom (és gyakorlat) általánossá válásától. A korábban oktatási oldalról megjelenő fogalom ma már nem csak az iskolai, sajátos nevelési igényű tanulók kirekesztődésének folyamatában jelenhet meg, hanem az eltérő kultúrájú csoportba tartozókra vagy az alacsony státusú szülők gyermekeire vonatkozóan is. Látható az is, hogy a tevékenységek, melyek a befogadást sikeresen megvalósítják, vonatkozhatnak bármely olyan egyénre, akik más-más okokból ugyan, de gyakorta kizáródnak az oktatásból, következésképpen a társadalomból is (Potts 2002: 45).

Az inklúzió szempontjából figyelembe vehető személyek, csoportok körét minden esetben az adott közösség határozza meg, és ez sokféleképpen képzelhető el és valósítható meg. A társadalom tagjai azonban igen eklektikusan gondolkodnak e folyamatról és tevékenységről, illetve megvalósulásáról a különböző közösségi színtereken.

Az inklúzió társadalmi szintű értelmezéséhez és gyakorlatához nagyban hozzájárult, hogy az Európai Unió a „social inclusion” fogalmát beemelte jogi és stratégiai dokumentumaiba, nevezetesen például a Lisszaboni stratégiába (2000), amely a fogalmat közösségi szintre emelte és különböző társadalmi színtereket (munkaerőpiac, oktatás, egészség, lakhatás,

politika, szolgáltatásokhoz hozzáférés stb.) elemezve mutatta be a szükséges szakpolitikai válaszokat a társadalmi kizáródás (social exclusion) ellensúlyozására.

Az integráció fogalmát tehát a 21. századra részben átveszi, részben kiegészíti az inklúzió, a befogadás, melynek hátterében a demokratizálódó elvek és társadalmi miliő áll. Ennek lényege; hogy az inklúzió fókusza elsősorban nem a „célcsoporton” van, hanem azon a folyamatosan fejlődő környezetben, amely képes biztosítani bármely személy kölcsönös befogadását a kizáródások megakadályozásával (Varga 2015). Mindezek alapján Varga Aranka (2015) a következőképpen határozza meg az inklúzió fogalmát: „az inklúzió – befogadás – olyan tudatosan működtetett társadalmi hatásrendszer, amely képes a kirekesztést, kirekesztődést meggátolni és a valódi (nemcsak fizikai értelemben vett) hozzáférést biztosítani. Az inklúzió a kultúráknak és közösségeknek azon nézetén alapul, hogy a befogadás soha be nem fejeződő folyamat, állandó munka egy ideálért, amikor a társadalomban tapasztalható kizárási kényszerek eltűnnek” (Varga 2015:49).

Noha erős a törekvés az inklúzió egységes fogalmi, tartalmi használatára, de az elemzések (Hinz 2002; Varga 2015:43-47) azt mutatják, hogy országonként és nyelvterületenként különböző fogalomértelmezésekkel találkozhatunk.

Németországban az inklúzió a 2000-es évek eleje óta része a szakmai, tudományos diskurzusnak, amihez nagyban hozzájárult Andreas Hinz tanulmányának megjelenése (Hinz 2002). A cikk áttekinti az integráció és az inklúzió, az egymás szinonimájaként használt fogalmak értelmezését és különbségeit az angolszász és az európai nyelvhasználatban. Hinz véleménye szerint az integráció a tágabb, „mindent” befogadó fogalom, míg az inklúzió ennél konkrétabb, vagyis az integráció optimalizált és bővített értelmezése. A szerző szerint a legfontosabb különbség, hogy az integráció csoportokba oszt, míg az inklúzió heterogén csoport(ok)ról beszél, ahol az együttélés, együtt érvényesülés kap hangsúlyt.

Ausztriában az inklúzió mint az integráció gyakorlati megvalósításának minőségi eszköze jelenik meg. Az inklúzió fogalmának előterében nem emberek és csoportok egyesítése áll, hanem az individualitás általános elfogadása az egységben. Ez esetben is az integrációt felváltó kifejezésről van szó, amely a kirekesztés és befogadás tartalmaival érzékelteti a fogalom jelentőségét.

Olaszországban és Spanyolországban az inklúzió az „eltérőség” olyasfajta elfogadása, ami alapvető emberi jog, azaz az eltérő képességű emberekkel való egyenlő bánásmódot jelenti. Míg Olaszországban „ez a cselekvés azt jelenti, hogy az eltérő képességet úgy kezelik, mint a

környezet és a személyek tulajdonságai közti szociális kapcsolatot” (Varga 2015:46), addig Spanyolországban az inklúzió szempontjából a heterogenitás nem számít különleges jelenségnek. Egy olyan folyamatként tekintenek rá, amely biztosítja minden embernek az anyagi és egyéb lehetőségeit arra, hogy teljes mértékben részt vehessen a gazdasági, szociális és politikai életben.

A francia szakirodalom és gyakorlat az inklúziót egyszerre értelmezi folyamatként és célként, melyben a különbözőség vitathatatlan. Ez a különbözőség univerzális, kulturális vagy egy adott kontextus által meghatározott tényezőktől függ. Ebben az értelmezésben az inklúzió a változó társadalommal foglalkozik oly módon, hogy az miként alkalmazkodik a különbözőségekhez, és milyen módon harcol a diszkrimináció ellen. Megvalósításához kettős megközelítés szükséges: a kizáró korlátok felszámolása érdekében a társadalomra, illetve a kirekesztett egyénekre kell koncentrálni, hogy fejlesszük a képességeiket.

Angolszász nyelvterületen az inklúzió fogalma széles körben elterjedt: az inklúzió mindenkiről és mindenkinek szóló működési mechanizmus. Közösséget képez és megtanít együtt élni a különböző emberekkel. Nem a másságot, az akadályozottságot próbálja megszüntetni, hanem feltárja az egyéni képességeket, és lehetőséget nyújt ezek kibontakoztatására, továbbá alkalmazására egy adott közösségekben. A különbözőséget nem hátránynak, hanem lehetőségnek tekinti. Mind a nemzetközi szervezetek, mind a téma nemzetközi szakirodalmában ez az inklúzió-értelmezés nyert teret.

AZ ÖNKÉNTESSÉGTŐL AZ INKLUZÍV ÖNKÉNTESSÉGIG

A nemzetközi intézmények (az ENSZ, az Európai Unió és intézményei), valamint a szakmai-tudományos kutatások eredményeinek felhasználásával az önkéntesség – a legelfogadottabb meghatározás szerint – olyan aktivitás vagy tevékenység:

- amelyet nem ellenszolgáltatásért végeznek, noha a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető;
- amelynek önkéntesnek kell lennie, azaz az adott személy belső indíttatásból, szabad akaratából végzi azt;
- amely tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul, bár köztudott, hogy haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is.

Fontos megjegyezni, hogy Bartal Anna Mária és Kmetty Zoltán ezt további két kritériummal egészíti ki (Bartal – Kmetty 2011:4) Clary et al. (1998:1517) és Wilson (2000:216) nyomán, amivel az önkéntesség formális és informális voltát igyekeznek lehatárolni.

- Az önkéntesség tervezett segítség (planned helping), mivel az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek a szabadidejükből áldozva erre (Clary et al. 1998:1517), és végül:
- szervezett keretek között kell folytania (Wilson 2000:216).

Ahogy a fenti önkéntesség-meghatározás is utal rá, az önkéntesség társadalmi haszna mellett az önkéntes számára is számos előnyt nyújthat. Meg kell jegyezni, hogy e téma kutatása szorosan összefüggött az önkéntesek motivációinak vizsgálatával. A tanulmányok egyrészt azt emelték ki, hogy az önkéntesek önképe pozitívan változik, segítőkészségük javul, másrészt pedig azt, hogy az önkéntes munka által nő a társadalmi felelősségtudat, valamint csökken a társadalmi elidegenedés. Shandra (2017) elemzése szerint az önkéntesség a test-lelki jólétre is hat: boldogsággal és elégedettséggel tölti el az embert, javítja a testi és lelki egészséget. E pozitív egyéni és társadalmi hatások következtében egyre általánosabbá vált az a nézet, hogy az önkéntesség segíthet egyes kirekesztett, sérülékeny társadalmi csoportok integrációjában is (Lindsay 2016).

Mit értünk inkluzív önkéntességen?

Amerikában és az Európai Unióban a 2000-es évektől jelent meg egy új szemléletű megközelítés a kirekesztett, sérülékeny csoportok és az önkéntesség kapcsolatában. Ez pedig az inkluzív/befogadó önkéntesség elméletének és gyakorlatának kidolgozásához vezetett. Nagy szerepe volt ebben az ENSZ Közgyűlés által 2001-ben elfogadott határozatnak², amely felértékelte az önkéntességnek a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemben és a társadalmi integrációban játszott szerepét.

Az inkluzív önkéntesség értelmezésében és alkalmazásában meg lehet különböztetni egy generalista, egy minimalista és egy köztes felfogást. Ez pedig be- és lehatárolja, hogy a fogyatékossgal élő személyeket hogyan, mi módon vonják be az önkéntességbe.

²lásd részletesebben:

http://www.kka.hu/_Kozossegi_Adattar/DOKUMENT.Nsf/4be80daf005edcb8852566f2000b4f9f/23cfb58fb5894a43c1256a3400444ace?OpenDocument

Az első megközelítés, a generalista, azt hangsúlyozza, hogy mindenki bevonható. E szerint az inkluzív önkéntesség fogalmát úgy értik, hogy az önkéntesség nemcsak egy adott embercsoport számára szól, hanem megkülönböztetés nélkül mindenki számára nyitott. Ennek a nézetnek a támogatói az inkluzív önkéntességre a sajátos fogyatékoságok, hátrányok vagy korlátok okozta megbélyegzések visszaszorítását szolgáló eszközként tekintenek. Az inkluzív önkéntességet tehát olyan területnek tartják, ahol minden egyén ugyanazzal a szándékkal dolgozik együtt (Miller et. al. 2011). A befogadó önkéntességről szóló második nézet kizárólag a fogyatékosággal élőkkel kapcsolatosan értelmezi ezt. E nézőpont hívei tehát, az önkéntességet tekintik a fogyatékosággal élők mozgósítása egyik módjának, és a társadalmi környezet javításában való részvételük során tett erőfeszítéseik támogatás alapjaként (Hall – Wilton 2011). Ez esetben a hangsúly azon van, hogy a fogyatékosággal élőket vonják az önkéntességbe, akik ez által aktív szereplői az önkéntességnek s „részesülhetnek” az önkéntesség adta egyéni és társadalmi haszonból, annak testi-lelki jólléthez való hozzájárulásából.

Végezetül pedig, az inkluzív önkéntesség harmadik koncepciója azt képviseli, hogy az önkéntesség a fogyatékosággal élők és a nem fogyatékosággal élők találkozásának helye, lehetővé téve mindkét csoport együttes integrációját. Eszerint az önkéntesség hidat jelent a fogyatékosággal élők és a nem fogyatékosággal élők világa között. E koncepció eredménye, hogy az önkénteseket nem differenciálja a fogyatékoság megléte vagy hiánya alapján, és az egyénekkal, mint az önkéntesség releváns szereplőivel számol (Stroud et. al. 2010).

ESETTANULMÁNYOK AZ INKLUZÍV ÖNKÉNTESÉG KUTATÁSI KÖRÉBŐL

Az önkéntesség szakirodalmában az inkluzív önkéntesség fogalmát először egy kanadai kutatócsoport, Kimberly Miller és munkatársai vezették be a mentális fogyatékosággal élők önkéntességben való részvételét vizsgáló tanulmányukban. (Miller et. al. 2002). Az „Inkluzív önkéntesség: előnyök a résztvevők és a közösség számára” című tanulmányukban azt vizsgálták, hogy az önkéntesség milyen előnyökkel jár a fogyatékosággal és a nem fogyatékosággal élők, valamint helyi közösségük számára. A vizsgálat kiindulópontja – a már fentebb is idézett szakirodalmi eredmények alapján – az volt, hogy az önkéntességnek milyen pozitív hatásai mutatkoznak meg a fogyatékosággal élők körében, és ez mennyiben tér el, vagy hasonló a nem fogyatékosággal élők tapasztalataitól. Miller et al. (2002) azt találták,

hogy az önkéntes munka olyan személyiségfejlesztő hatásai jelennek meg a fogyatékossgal élőknel – a szociális készségek, munkatapasztalat terén például – amelyek javítják életminőségüket, foglalkoztathatóságukat, egyszóval a társadalmi befogadásukat. Ugyanakkor azt is hangsúlyozták, hogy az önkéntes munka nem válthatja ki teljes egészében a versenyképes munkát. Az önkéntesség közösségi (társadalmi) hatásainál kiemelték annak fontosságát, hogy az efféle munkából a közösség is profitáljon.

Egy következő, 2003-as tanulmányukban (Miller et al. 2003) annak a kutatásnak az eredményeit közölték, amely 228 szervezet válaszi alapján a fogyatékossgal élők önkéntességbe való bevonásáról, illetve annak lehetőségeiről szolt. Az eredmények azt mutatták: a fogyatékossgal élők bevonása az önkéntességbe nagyban függ attól, hogy a szervezet munkatársainak, valamint önkéntes koordinátorának vannak-e tapasztalataik a fogyatékossgal élők foglalkoztatása terén, illetve érzékenyek-e a befogadó önkéntesség szemléletének elfogadására. Megfelelő tréninggel fejleszthetőnek bizonyultak ezek. Másrészt a vizsgálat fontos eredménye annak feltárása, hogy nem minden fogyatékossgal élő vonható be az önkéntességbe, s ezt nem csak és kizárólag a fogyatékossga típusa és súlyossága, hanem a fogyatékossgal élő személyisége, szűkebb és tágabb környezete (család, barátok, ismerősök, közösség) is befolyásolhatja.

Miller et al. (2011) az inkluzív önkéntesség témakörében készült esettanulmánya részletesen bemutat egy, az önkéntesség népszerűsítését szolgáló programot, amelyben fiatalok és fogyatékossgal élő fiatalok közösen vesznek részt. A program, azon szakmai és törvényi elvárások alapján szerveződött, amely az Észak-Amerikában kialakulóban lévő, fogyatékossgal élőket képviselő csoportok igényeinek megfelelően fejlődött ki (így például a fogyatékossgal élő személyek egyenlő hozzáféréssel rendelkezessenek a közösségi lehetőségekhez). A tanulmány szerint a végső cél, a fogyatékossgal élő emberek minél szélesebb körű közösségi szerepvállalása. Ennek kezdete lehet az önkéntesség lehetőségének biztosítása számukra. Az inkluzív önkéntesség egy esély a fogyatékossgal élő embereknek a társadalmi és kisközösségi kapcsolatok kialakítására. A tanulmány azt is bemutatja, hogy milyen kulcsfontosságú készségek alakulhatnak ki a fogyatékossgal élőkben az inkluzív önkéntesség során. Ilyennek tekinthetőek a pszichoszociális előnyök, a megnövekedett önbecsülés, az elvárható viselkedési és felelősségi szint, erősebb kapcsolati készségek, empátia stb. A fiatalokkal együtt elindított önkéntességre felkészítő folyamat során a bevont fogyatékossgal élő emberek elsajátíthatják, hogy mi az önkéntesség, milyenek az

önkéntesek által a közösségben betölthető különféle szerepek. Megtapasztalhatják, hogyan lehet részt venni csapatépítésben, milyen pozíciót tölthetnek be az egyének a csapatmunka során, megtanulhatják, hogyan lehet közös tevékenységet végezni (ez esetükben a virágláda készítés volt), valamint azt is, miként lehet interperszonális kapcsolatokat kialakítani (idősothtoni látogatás). Az eredmények szerint a program végére a fogyatékossgal élő embereknel jelentős mértékben csökkent a társadalmi interakcióktól való félelem, kialakult a világot befolyásolni való képesség érzése, megerősödtek a munkavégzéshez szükséges készségek. A fogyatékos csoport számára mentális megerősítést adott közösséghez való tartozás, illetve más közösségek felé történő csatlakozás lehetősége.

Tanulmányában Lindsey (2016) bemutat egy, a fogyatékossgal élő fiatalok önkéntességének előnyeire és kihívásaira vonatkozó átfogó vizsgálatot. Részletes kutatást végeztek hat nemzetközi adatbázis használatával, amelyben a támogatható cikkek köre az alábbiakban foglalható össze: a) a vizsgálatok célcsoportja a 30 éves vagy annál fiatalabb, fogyatékossgal élő fiatalok; b) empirikus kutatás az önkéntesség előnyeiről vagy kihívásairól; c) a tanulmányokat 1980 és 2014 között lektorált folyóiratban tették közzé. A elemzések az önkéntességet a humántőke fejlesztéséhez (azaz gyakorlati tapasztalatokhoz, jobb önrendelkezéshez, önbizalomhoz, megküzdéshez), a társadalmi tőke fejlesztéséhez (azaz szociális és kommunikációs készségek, társadalmi befogadás) és a kulturális tőke fejlesztéséhez (azaz mások, közösség segítéséhez) kapcsolták. A tematikus elemzés során az inkluzív önkéntességet gátló tényezők is feltárultak, így például: számos fogyatékossgal élő fiatal számára akadályt jelentett például a hozzáférhető önkéntes lehetőségek hiánya, a szállítás megszervezésének nehézségei és a potenciális felügyelők negatív hozzáállása. A további elemzések alapján az is napvilágra került, hogy noha a fogyatékossgal élő fiatalok hajlandók és képesek önkéntesként dolgozni, és az önkéntesség számos előnyt jelent számukra, de a fogyatékossgal élőknek a megfelelő önkéntes pozíciók megtalálása sok kihívást jelentett.

Lindsey (2016) hangsúlyozta, hogy további kutatásokra van szükség ahhoz, hogy megértsük az önkéntesség társadalmi testi-lelki előnyeit és azt, hogy ez miként segítheti a fogyatékossgal élő fiatalokat a munka világában. Kiemelte továbbá azt is, hogy a rehabilitációs klinikai szakembereknek, a pedagógusoknak és a szülőknek, a fogyatékossgal élő fiatalokkal együttesen kell megvitatniuk az önkéntesség előnyeit, és segíteniük kell őket az érdeklődési

körüknek és képességeiknek megfelelő lehetőségek megtalálásában. Az önkéntesekkel foglalkozó szervezeteknek a klinikai, pedagógiai szakemberekkel kellene megtalálni a fiatalok elhelyezésének és szervezetekkel való összekapcsolásának módjait, ösztönözve a fogyatékossgal élőket, hogy vegyenek részt olyan szabadidős tevékenységekben, amelyek segítenek építeni szociális készségeiket és hálózatukat, ahol megismerhetik az önkéntes lehetőségeket. Ehhez a fogyatékossgal élő szakembereknek is támogatniuk kellene a közösségi szervezeteket, hogy ez által is csökkenjenek azok az akadályok, tévhit, negatív attitűdök, amelyek a fogyatékossgal élő, főként fiatalok önkéntességének gátjait jelentik. Az inkluzív önkéntesség kutatásának esettanulmányai közül kiemelkedő Aneta Marková 2018-as munkája.

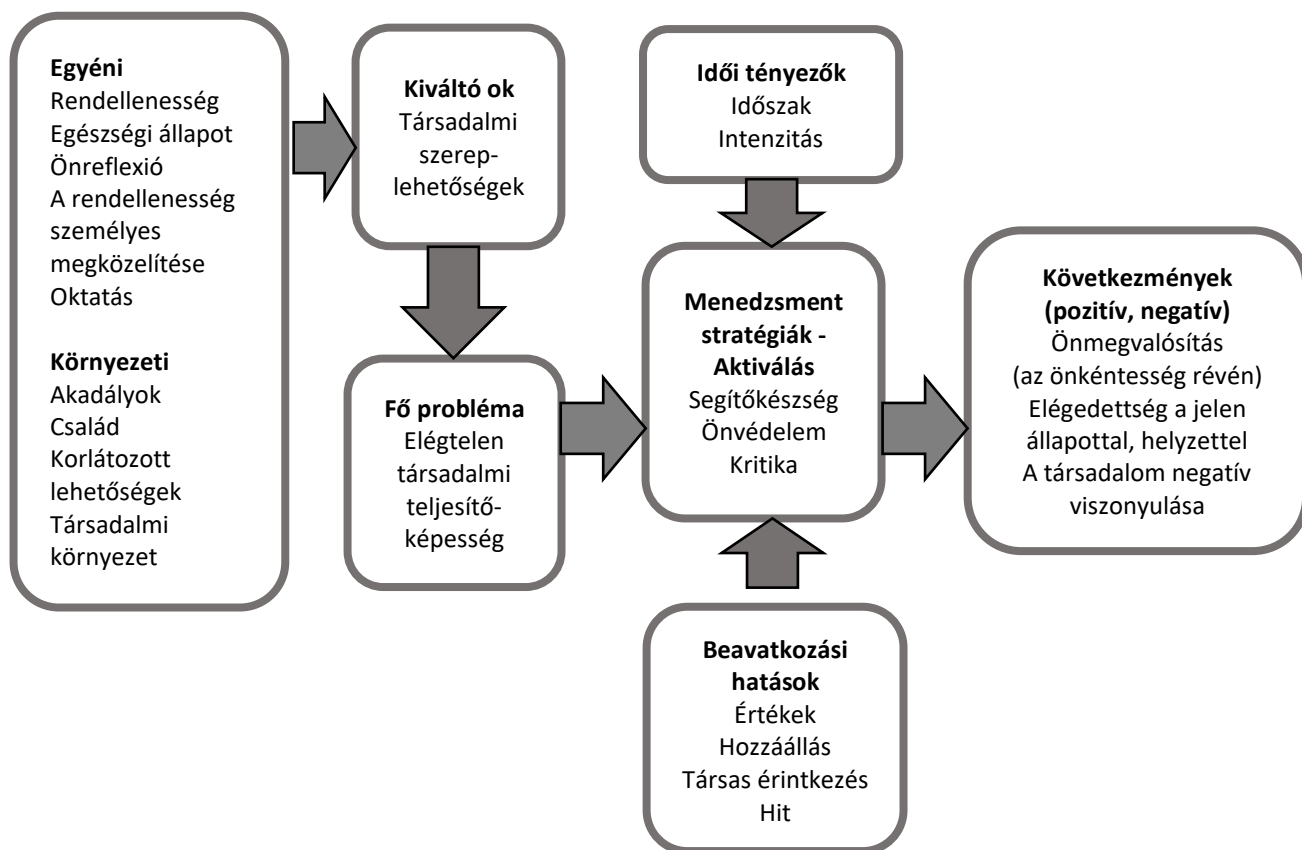
A tanulmány az önkéntességet mint formális, szervezeti fogalmat vizsgálja. A fogyatékossgal élő személy kifejezést az emberek azon széles csoportjára használja – az életkori spektrumon túl –, amely magában foglalja az egyén élettapasztalatát, készségeit, képességeit, valamint fogyatékossgának típusát és mértékét is.

Marková kutatásának célja annak meghatározása volt – a fogyatékossgal élő önkéntesek szemszögéből is vizsgálva –, hogy milyen tényezők befolyásolják a fogyatékossgal élő emberek részvételét önkéntes tevékenységekben, valamint milyen hatással van az önkéntesség a társadalmi pozíciójuk, illetve életminőségük változására. Vizsgálata során a fogyatékossgal élőkkal készült interjúkat öt olyan meghatározó szempont szerint elemezte a szerző, amelyek jelentősen befolyásol(hat)ják az érintettek önkéntességhez való viszonyát. A kvalitatív kutatásában 25 fogyatékossgal élő személlyel készített interjúkat, és ezek elemzése alapján azt találta, hogy az önkéntesség előnyei nagymértékben a társadalmi kapcsolatok megerősödésében, valamint az előzőleg tapasztalható perszonális, illetve lokális izoláció mértékének csökkenésében voltak mérhetőek, amelyek pozitív hatást gyakoroltak az interjúalanyok fizikális- és mentális állapotára is. Az önkéntesség akadályai közül a félelem az önkéntes munka végzésére való alkalmatlanságot illetően – ami a csekély munkatapasztalatból, önértékelési deficitből vagy előzetes rossz tapasztalatokból adódhat(ott) – meghatározónak mutatkozott. A szerző azt találta, hogy Csehországban (is) alacsony a fogyatékossgal élő személyek önkéntességének társadalmi elfogadottsága, és a fogadó intézményeknél hiányzik az önkéntes tevékenység végzéséhez szükséges szervezeti háttér. A társadalmi szerep meglétét vagy hiányát az interjúalanyok többsége a munkavégzéshez, illetve familiáris egzisztenciához kapcsolta. A vizsgálatban résztvevő

fogyatékkal élők megfogalmazták azt az aggodalmukat is azzal a közvélekedéssel szemben, hogy: „aki tanulatlan, munkanélküli, illetve eltartott vagy gyermektelen kevésbé hasznos tagja a társadalomnak”.

Marková legfrissebb tanulmányának (Marková 2020) fő értéke, annak a paradigmaticus modellnek a felállítása, amelyben a szerző kiválóan illusztrálja azon egyéni- és társadalmi tényezők viszonyrendszerét, amelyek befolyásolják a fogyatékossgal élők önkéntességét (1. ábra).

1. ábra Az inkluzív önkéntesség paradigmaticus modellje



Forrás: Marková (2020:5) alapján, módosításokkal

Jól látható, hogy ebben a paradigmaticus modellben — az önkéntesség kezdetén — az egyének számára egyfelől a saját fogyatékossguk, illetve a környezeti szempontok a meghatározóak. Marková hangsúlyozza, hogy a korlátok és gátak leküzdésében, vagy le nem küzdésében nagy szerepe van a fogyatékossgal élők környezetükkel való kapcsolatának. Az önkéntesség vállalásában a kiváltó okot, a „megfelelő” társadalmi szerep elérésében határozza meg, amit az elégtelen társadalmi teljesítőképesség érzete (is) befolyásol(hat). A modell számba veszi

azokat a menedzsmenti (aktiválás, segítőkészség, önvédelem, kritika) és beavatkozási stratégiákat (értékek, fogyatékossgal élőkhez való hozzáállás, társas érintkezés, hit, elkötelezettség), valamint azokat a tényezőket (önkéntesség időszaka, gyakorisága), amelyek ezeket pozitívan vagy negatívan befolyásolhatják. Végezetül a fogyatékossgal élők önkéntessége esetén számolni kell a kedvező és nem kedvező következményekkel.

A tanulmány konklúziója szerint a fogyatékossgal élők önkéntességét öt tényező befolyásolja:

- (1) az önkéntesség korhatára;
- (2) az akadályok;
- (3) a társadalmi szerep megléte vagy hiánya;
- (4) a nem kielégítő társadalmi kiteljesedés és
- (5) az aktiválás.

A szerző arra is rámutat, hogy az önkéntesség jelentős szerepet játszik a fogyatékossgal élő önkéntesek életében, mert segít enyhíteni az „elégtelen társadalmi teljesítők” érzését (Marková 2020:6).

ÖSSZEGZÉS

Az inkluzív önkéntesség igen széles körben értelmezhető, ugyanakkor talán a társadalmi kontextusa a legmarkánsabb mindebből, a társadalmi szerep- és felelősségvállalás kérdésköre, amely nem csupán a sajátos nevelési igényűek, illetve különleges bánásmódot igénylők esetére értelmezendő, hanem ennél jóval tágabb dimenzióban. Fontos hangsúlyozni, hogy az inkluzív önkéntesség értelmezésében és alkalmazásában meg lehet különböztetni egy generalista, egy minimalista és egy köztes felfogást, ami be- és lehatárolja, hogy a fogyatékossgal élő személyeket hogyan, mi módon vonják be az önkéntességbe.

Stratégiai szinten e kérdéskör jól becsatolható az Agenda2030 (ENSZ 70/1. határozat, 2015) által definiált és ratifikált fenntartható fejlődési célok rendszerébe is, ezen belül is kiemelve a 10. területet, amely az egyenlőtlenségek csökkentését tűzte ki célul.

Az elemzett esettanulmányok jól rávilágítanak arra, hogy a fogyatékossgal élők önkéntességének kiteljesedését nagyban hátráltathatja a fogyatékossgal élőkről kialakult társadalmi kép és a nekik tulajdonított szerep. Ugyanilyen fontos, hogy milyen egyéni és környezeti akadályok nehezítik az önkéntességbe való bevonhatóságukat. Végezetül pedig

meghatározó az is, hogy az informális- és a formális önkéntesség milyen lehetőségei nyitottak a fogyatékosokkal élők számára.

Magyarországon, a fogyatékkal élők mindkét – az informális és a formális keretekben történő – önkéntességére még csak kezdeményezéseket láthatunk, hiszen az inkluzív önkéntességnek sem elméletileg, sem a gyakorlati megvalósításban nincsenek még jól kidolgozott eredményei, tapasztalatai, módszerei. Nem lehet eléggé értékelni azon szervezetek munkáját, amelyek akár a generalista, akár a minimalista vagy köztes inkluzív önkéntesség talaján programokat, akciókat indítanak, hiszen ezek mind hozzájárulnak az inkluzív önkéntesség gyakorlattá válásához.

IRODALOM

Atkinson, Tony (2002): Social inclusion and the European Union. *Journal of Common Market Studies*, 42. pp. 625-643. <https://doi.org/10.1111/1468-5965.00391>

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi. *Civil Szemle*, 8(4) pp. 7-30.

Clary, E. Gil – Ridge, D. Robert – Stukas, Artur – Snyder, Mark – Copeland, John – Haugen, Julie – Miene, Peter (1998): Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6) pp. 1516–1530. DOI: 10.1037//0022-3514.74.6.1516

European Council – Presidency Conclusion 23 and 24 March 2000. Lisbon (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm) 2021.08.28.

Giambona, Francesca – Vassallo, Erasmo (2014): Composite indicator of social inclusion for European countries. *Social Indicators Research*, 116., pp. 269-293. DOI: 10.1007/s11205-013-0274-2

Hinz, Andreas (2002): Von der Integration zur Inklusion - terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 53. pp. 354-361.

Lindsay, Sally (2015): A scoping review of the experiences, benefits, and involved in volunteer work among youth and young adults with a disability. *Disabil Rehabil.*, 38(16) pp.1533–46. DOI:10.3109/09638288.2015.1107634

Marková, Aneta (2017): The „inclusive volunteering” phenomenon: Research onto the volunteering of people with disabilities. *Kontakt*, pp. 1-9. DOI: 10.1016/j.kontakt.2017.10.003

Marková, Aneta (2020): Volunteering of people with disability. *Kontakt*, 22(32) pp. 1-7. 10.32725/kont.2020.013 DOI:10.32725/kont.2020.013 Letöltés: 2021.08.19.

Miller, Kimberly D. – Schleien, Stuart J. – Rider, Cecilia – Hall, Crystal – Roche, Megan – Worsley, Jame (2002): Inclusive volunteering: Benefits to participants and community. *Therapeutic Recreation Journal*, 36(3) pp. 247-259.

Miller, Kimberly D. – Schleien, Stuart J. – Bedini, Leandra A. (2003): Barriers to the inclusion of volunteers with developmental disabilities. *The Journal of Volunteer Administration*, 21(1), pp. 25-30.

- Miller, Anne – Simpson, Brenda – Lieben, Josh (2011) *Understanding the role of volunteerism in creating social inclusion*. Report prepared for the South West Communities Resource Centre. Calgary: Brenda J. Simpson and Associates.
- Pecy-Smith, Janie (2000) (ed.): *Policy Responses to Social Exclusion towards Inclusion?* Buckingham – Philadelphia: Open University Press.
- Potts, Patricia (2002): *Inclusion in the City: A Study of Inclusive Education in an Urban Setting*. London-New York: Routledge Falmer.
- Shandra, Carrie (2017): Disability and social participation: the case of formal and informal volunteering. *Social Science Research*, 68. pp. 195–213.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.006>
- Stroud, Suzanne – Miller, Kimberly D. – Schleien, Stuart J. – Merrill, Mary (2010): Engaging volunteers with disabilities: a qualitative study. *International Journal Voluntary Administration* 27(2) pp. 75–86.
- UNESCO (2009): *Policy Guidelines on Inclusion in Education* (2009). Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. pp. 8-9.
- Varga Aranka (2010): Összefoglalóan az inklúzióról. In. *Inkluzív társadalom és nevelés*. <http://polc.ttk.pte.hu/tamop-4.1.2.b.2-13/1-2013-0014/94/index.html> Letöltés: 2021. 08.26.
- Varga Aranka (2013): Az esélyegyenlőség értelmezési kerete. In: Varga A. (szerk.) *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem BTK NTI
- Varga Aranka (2015): *Az inklúzió szemlélete és gyakorlata*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Neveléstudományi Intézet – Romológia és Nevelésszociológiai Tanszék – Wlislócki Henrik Szakkollégium.
<https://ormanyasag.hu/wp-content/uploads/2021/03/inkluzio-szemlelete-es-gyakorlata.pdf>
- Wilson, John – Musik, Marc (1997): Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62. pp. 694-713. <https://doi.org/10.2307/2657355>

INTELLEKTUÁLIS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ EMBEREK A BEFOGADÓ KÖZÖSSÉGEKÉRT – AZ INKLUZÍV ÖNKÉNTESÉG TAPASZTALATAI

CSERTI-SZAUER CSILLA¹ – BÁNYAI BORBÁLA² – SÁNDOR ANIKÓ³

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.34-50>

Absztrakt

Az önkéntesség olyan aktivitás, amely mind az egyén, mind a közösségek életvilágát gazdagítja. Az inkluzív önkéntesség a fogyatékossgal élő személyek és környezetük számára teszi hozzáférhetővé ezt a jelentőségteljes tevékenységet. Mégis komoly eltérés mutatkozik a fogyatékossgal élő és nemfogyatékos személyek számára elérhető önkéntes lehetőségek közt világszerte és hazánkban is, s tényleges hazai aktivitásról nem található statisztikai adat. Ebben a tanulmányban éppen ezért térképezzük fel a fogyatékossgatudományi aspektusból – kis számú kutatás alapján –, hogy az intellektuális fogyatékossgal élő személyek milyen önkéntes tevékenységet végeznek, valamint, hogy milyen aktivitásokat tartanak jelentőségteljesnek. Tanulmányunk kísérleti jellegű abból a szempontból is, hogy a fókuszcsoporthos kutatás adekvát kutatásmódszertani eszköz-e ennél a csoportnál. Eredményeink szerint az önkéntes munka is, és a fókuszcsoporthos beszélgetés dinamikája is, abban az esetben valósulhat meg, ha az érintettek egyénre szabottan megfelelő mennyiségű és minőségű támogatást kapnak.

Kulcsszavak: intellektuális fogyatékossgal élő személyek, inkluzív önkéntesség, életvilág, fogyatékossgatudomány, fókuszcsoporthos kutatás

People with intellectual disabilities for inclusive communities – Experiences of inclusive volunteering

Cserti-Szauer Csilla – Borbála Bányai – Sándor Anikó

Abstract

Volunteering is an activity that enriches the lifeworld of individuals and their communities. Inclusive volunteering makes this meaningful activity accessible to people with disabilities and those around them. Yet there is a significant difference between the volunteering opportunities available to people

¹ Cserti-Szauer Csilla (PHD hallgató) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Általános Gyógypedagógiai Intézet, ELTE PPK Neveléstudományi Doktori Iskola

² Bányai Borbála (PhD) egyetemi adjunktus, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Fogyatékossg és Társadalmi Részvétel Intézet

³ Sándor Anikó (PhD) egyetemi adjunktus, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Fogyatékossg és Társadalmi Részvétel Intézet

with disabilities and non-disabled persons around the world and in our country. There are no statistics on actual domestic activity about inclusive volunteering. In this study, therefore we explore the spectrum of voluntary activities people with intellectual disabilities participate in as well as the activities they consider meaningful from a disability studies perspective. Our study is also experimental in terms of research methodology as we intended to map whether focus group research is an adequate research methodological tool for people with intellectual disabilities. Our results suggest that both the voluntary work and the dynamics of the focus group interview can be achieved if the participants receive the right amount and quality of support, tailored to their individual needs.

Keywords: people with intellectual disabilities, inclusive volunteering, lifeworld, disability studies, research with focus group interview

BEVEZETÉS

Számos kutatás igazolja, hogy az önkéntesség nemcsak a különféle szervezetek és közösségek, de az egyes személyek számára is pozitív hatásokat eredményez (Choma – Ochocka 2006; Bartal 2010; Hustinx et al. 2010). A fogyatékossgal élő személyek (mégis) leggyakrabban az önkéntesség célcsoportjaként jelennek meg – szolgáltatások igénybevevőiként – nem pedig olyan személyekként, akik önrendelkező módon önkéntes aktivitást végezhetnek közösségeik javára. Az Egyesült Államokban például minden második állampolgár részt vesz önkéntes tevékenységben. Fogyatékossgal élő személyek esetében ez a részvételi mutató jelentősen alacsonyabb (Miller et. al 2002; Stroud et al. 2005). Ennek okaként legtöbbször az akadálymentesség és a hozzáférhetőség hiánya, valamint az önkénteseket foglalkoztató szervezetek negatív attitűdje kerül nevesítésre (Rak – Spencer 2015).

Kiemelt társadalmi problémaként tekintünk erre, mert a másokról való gondoskodás minden ember alapvető szükséglete, az emberlétét konstruáló momentum, az egyén saját támogatási igényétől függetlenül (Theunissen 2012; Sándor 2018). Kunt Zsuzsanna és Antal Zsuzsa participatív kutatása felhívja a figyelmet arra, hogy *a segítő és segített* szerepekhez fűződő domináns hatalmi viszonyok kritikus felfejtése nélkül nem lehet ezzel a témával hatékonyan foglalkozni (Kunt 2019).

Az inkluzív önkéntesség a fogyatékossgal élő személyek részvételét erősíti a különféle közösségépítő tevékenységekben (Marková 2018), melyek köre diverz és sokszínű területet ölel fel: a mega sportesemények világától kezdve, a munkaerő-piaci beilleszkedést támogató tevékenységeken keresztül, az inklúziót segítő szolgáltatásokig (Hall – Wilton 2011; Dickson et al. 2017).

Amennyiben a magyar helyzetet vizsgáljuk, a hazánk által 2006-ban ratifikált, a „Fogyatékossgal élő személyek jogairól” szóló egyezmény (ENSZ 2006) Preambuluma szintén megerősíti a fogyatékossgal élő személyek meglévő és lehetséges értékes hozzájárulását közösségeik általános jólétéhez és sokszínűségéhez. Deklarálja, hogy a fogyatékossgal élő személyeket ugyanazok az emberi jogok és alapvető szabadságok illetik meg, mint nemfogyatékos társaikat. A közösségeknek pedig biztosítaniuk szükséges ezek teljes körű gyakorlásának lehetőségét, a fogyatékossgal élő személyek teljes körű társadalmi részvételét. Ide sorolható az önkéntesség is, ahol a fogyatékossgal élő személy mint a közösség aktív tagja végez nem fizetett tevékenységet.

Magyarországon közel 2,2 millió ember önkénteskedik, amely leggyakrabban házi- és ház körüli segítő aktivitásokat jelent (Központi Statisztikai Hivatal 2021). Fogyatékossgal élő személyek önkéntes tevékenységéről viszonylag kevés kutatás áll rendelkezésre, így tanulmányunkkal ezt a tapasztalatot kívánjuk gazdagítani. Tanulmányunkban – az elméleti keretek ismertetése után – három intellektuális fogyatékossgal élő személyt és támogatójukat mutatjuk be, akik rendszeresen végeznek önkéntes tevékenységet. Arra keressük a választ, mit jelent számukra az önkéntesség és ez milyen tevékenységeket tartalmaz.

ELMÉLETI KERETEK ÉS PROBLÉMAFELVETÉS

Az önkéntes tevékenység definiálásakor a következő megfogalmazást tekintjük kiindulási alapnak: ez egy olyan tevékenység, “a) amelyet nem ellenszolgáltatásért végeznek, noha a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető; b) amelynek önkéntesnek kell lennie, azaz az adott személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi azt; c) amely tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul, bár köztudott, hogy haszonnal jár az önkéntes személyre nézve is” (rövidített definíció Bartal – Kmetty 2011:4 alapján).

Az önkéntesség számos ok miatt bizonyul hasznos aktivitásnak a fogyatékossgal élő személyek számára, hiszen előkészítheti egy munkaerő-piaci pozíció sikeres megszerzését, támogathatja a helyi közösséghez való kapcsolódást, valamint segítheti az egyént abban, hogy tipikus jóléti szolgáltatás-fogyasztóból felhatalmazott (*empowered*) szolgáltatást nyújtó személlyé váljon (Lindsay 2016; Rak – Spencer 2015; Yanay-Ventura 2019).

A fogyatékossgal élő személyek és az önkéntesség kapcsolatáról a nemzetközi szakirodalomban főképp olyan tanulmányok olvashatóak, melyekben a fogyatékossgal élő személyeket kérdezik meg a velük foglalkozó nemfogyatékos önkéntesekről (Kruithof et al. 2020), vagy az önkéntes munkában résztvevő nemfogyatékos emberek (szervezők, koordinátorok vagy szintén önkéntesek) véleményét a fogyatékossgal élő személyekkel való együttműködés nehézségeiről és előnyeiről (Miller et al. 2003; Mjelde-Mossey 2006). Ezekben a tanulmányokban a fogyatékossgal élő személyek nem aktív szerepben jelennek meg, hanem a legtöbb esetben a kutatások „tárgyaiként”.

Az ezredforduló óta azonban egyre több olyan tanulmány született, melyben a fogyatékossgal élő személy nem passzív, hanem a közösség aktív szereplője, aki önkéntesként jelenik meg, és a kutatásokban is őket kérdezik meg erről a tevékenységükről (Lindsay 2015; Yanay-Ventura 2019). Ezekben a kutatásokban leginkább az önkéntesség motivációs okai, támogató és akadályozó tényezői, és az önkéntesség hosszú távon való fenntarthatósága jelenik meg (Venzin 2020), példát adva arra, hogy ez a tevékenység milyen faktorok megléte esetén erősítheti az érintettek társadalmi, kulturális és emberi tőkáját (Czike – Bartal 2005; Stukas et al. 2005).

A funkcionista társadalomelméletek a társadalmak fennmaradására, egyensúlyára fókuszálnak. A funkció az egyéni cselekvésekre és ezek társas-társadalmi viszonyára, egymásra gyakorolt hatására vonatkozik (Morel et. al. 2000). Az önkéntes tevékenységek funkcióinak szerepe az egyén és a közösség számára jól dokumentált. A fogyatékossgal élő emberek önkéntesként való megjelenése egy egészen új szituációt teremt, mind az egyén, mind a közösség számára. Az addig elrejtett, védett foglalkoztatásban dolgozó, passzív, sok esetben gondnokság alatt élő fogyatékos ember, ebben az új szerepben aktív, kreatív, önmegvalósító és egyenrangú partnerré válhat.

Habermas az életvilágot három alkotóelemre bontja: „Kultúrának azt a tudáskészletet nevezem, amelyből a kommunikáció résztvevői, amennyiben a világra vonatkozóan valamiben egyetértenek, értelmezésekkel merítenek. Társadalomnak azt a legitim rendet nevezem, amelynek révén a kommunikáció résztvevői szabályozzák társadalmi csoportokhoz való tartozásukat, s ezzel megvalósítják a szolidaritást. Személyiségen azokat a kompetenciákat értem, amelyek a szubjektumot beszéd- és cselekvésképpé teszik, tehát képessé arra, hogy részt vegyen az egyetértési folyamatokban, emellett saját énonomosságát is megerősítse” (Habermas 1981:209; idézi Morel et. al. 2000:158).

Mi történik azonban abban az esetben, ha az életvilág valamely alkotóeleme másképpen jelenik meg, mint az megszokott, ha a közös értelmezhetőségbe, tudáskészletbe új elem kerül, ha a közösség a változás folyamatába lép? Azaz, mi történik, ha a fogyatékossgal élő ember önkéntes munkát vállal? Sik (2009) szerint az életvilág megváltoztatásához: vagy a beszédaktusokhoz szükséges normatív rend újraalkotása, vagy a cselekvéskoordináció (szocializáció, kulturális újratermelés) megváltoztatása szükséges. Mit tapasztalnak a fogyatékossgal élő emberek, hogyan tudnak önkéntesként dolgozni? Milyen közös normákon alapuló új közösség jön létre, megváltozik-e az egyén beszéd- és cselekvés-képessége ennek a tevékenységnek a hatására?

Az intellektuális fogyatékossgal élő személyek esetében különösen fontosak ezek a kérdések, hiszen részvételük közösségeik életében, azok formálásában meglehetősen korlátozott. Az önkéntes tevékenységekben is alulreprezentáltak a jelenlétük (Wicki – Meier 2016), miközben ez a családi kereteken kívül végzett, nem fizetett, önálló döntés által választott segítő tevékenység egyértelműen támogatja társadalmi inklúziójukat, közösségi hálózataik erősödését (Trembath et al. 2010).

A KUTATÁS CÉLCSOPORTJA

Kutatásunk során tehát intellektuális fogyatékossgal élő fiatal felnőtteket és segítőjüket kérdeztük – egy fókuszcsoporthoz beszélgetés keretében – az önkéntes tevékenységeikről. Az emberjogi szemléletből kiindulva a tanulmányunk következő alfejezeteiben, a célcsoport meghatározásánál, úgy nevezzük őket, ahogyan azt ők szeretnék, értelmi sérült személynek. Tisztában vagyunk azzal, hogy ez a terminológia nem felel meg a jelenleg használt tudományos szóhasználatnak, ugyanakkor szerettük volna, ha a megszokott hatalmi pozíción túllépve, az általunk kérdezett személyek preferenciáit helyezük előtérbe a velük és róluk való gondolkodáskor.

A következőkben röviden bemutatjuk interjúalanyainkat. A személyiségi jogok védelme miatt a személyneveket megváltoztattuk és nem nyújtunk róluk olyan információt, mely alapján az interjúalanyok beazonosíthatóak.

Áron 37 éves, a budapesti agglomerációban él szüleivel. Egy egyetemen dolgozik participatív oktatóként, nem áll gondnokság alatt. A participatív oktatói státusz⁴ keretében, inkluzív szemináriumokon, alap- és mesterképzésben tanuló segítő szakemberek fejlődését támogatja a saját életéből vett tapasztalatai megosztásával.

Soma (41 éves) és Samu (43 éves) ugyanabból a vidéki bentlakásos szociális otthonból költöztek ki támogatott lakhatásba 2013-ban. Jelenleg egy vidéki kisvárosban a támogatott lakhatásban hárman laknak (harmadik lakótársuk nem vett részt az interjúban). Soma abban a városban dolgozik, ahol élnek, Samu a szomszéd városban. Mindketten védett foglalkoztatásban dolgoznak. Mindketten gondnokság alatt álltak 2020-ig, amikor ezt a jogi és önálló életviteli akadályt – saját kérésükre – támogatott döntéshozatallá minősítette a bíróság.

Segítőjük Ida, aki szintén részt vett az interjúban. Ida olyan szakember, aki egy kistérségben fogyatékossgal élő személyek és családjaik számára komplex szociális-foglalkoztatási szolgáltatási hálót (nappali ellátás, támogatott lakhatás, foglalkoztatás) hozott létre és munkatársaival működteti azt. Több mint tíz éve áll kapcsolatban segítőként a megkérdezett interjúalanyokkal.

Kiemelendőnek tartjuk megjegyezni, hogy interjúalanyaink dolgoznak, mert az értelmi sérült emberek munkaerő-piaci helyzete meglehetősen kedvezőtlen Magyarországon, számos szerző az egyik legsérülékenyebb csoportként azonosítja őket (Dunás-Varga 2019; Cserti - Szauer et al. 2020).

Mind a négy interjúalany évek óta ismeri egymást, közös projektjeik is vannak, melyek közül több önkéntes tevékenységnek számít. Megjegyezzük, hogy a fókuszcsoporthoz beszélgetés szereplőit személyesen ismerjük. Utaltunk rá, hogy Magyarországon viszonylag kevés fogyatékossgal élő személy végez önkéntes tevékenységet, így esett rájuk a választásunk, mivel tudjuk, hogy rendszeresen önkénteskednek, és ez a tapasztalat relevánsnak tűnik az értelmi sérült személyek ezen tevékenységeinek feltárása során.

⁴ A participatív oktatás azt jelenti, hogy fogyatékossgal élő személyek és hivatásos oktatók együtt tervezik, vezetik és értékelik a kurzusokat (Katona – Cserti-Szauer – Sándor 2019). E módszertan kereteit e cikk szerzői és kollégáik alapozták meg és fejlesztik.

A KUTATÁS MÓDSZERTANA

Kutatásunk során a fókuszcsoportos beszélgetés módszerét azért választottuk, mert ez egy csoportos és egyben irányított beszélgetés, melynek során a beszélgetés résztvevőinek lehetősége van reflektálni a másik személyre, közösen megvitatni egy-egy témát és ezzel a kutatók számára új és releváns szempontokat, témaköröket feltárni. Esetünkben az interjúalanyok ismerik egymást, azaz a „közös tapasztalatok ereje” (Vicsek 2006:39) jellemző rájuk, ami megkönnyítheti a kutatási szituációban való részvételt.

A fókuszcsoportos interjú megtervezéséhez áttekintettük azokat a tudományos publikációkat, amelyek az értelmi sérült személyekkel megvalósított munka módszertani szempontjaira reflektálnak. Kaehne és O’Connel (2010) három aspektust vetnek fel, melyek mindegyikére hangsúlyt helyeztünk:

- 1) a résztvevők reflexiói a saját és mások véleményére;
- 2) kommunikáció kezdeményezése és folytatása másokkal az interjú során;
- 3) a moderátor szakmai felkészültsége.

Az értelmi sérült résztvevők számára a beszélgetést megelőzően megküldtük az egyszerű nyelvezetű (*plain language*) kérdéseket (Maaß 2020; Horváth 2021), valamint támogatójuk véleményét kértük az interjúvázlatról az érthetőség és értelmezhetőség miatt. A javaslatok alapján módosítottuk a kérdéseket és azok sorrendjét. A munka és a segítség témaköreivel igyekeztünk előkészíteni az önkéntes tevékenységre vonatkozó kérdéseket. A moderátorok jelentős tapasztalattal rendelkeztek értelmi sérült személyekkel való kutatásban.

Mindezen előkészületek ellenére kérdéses volt számunkra, hogy a fókuszcsoportos beszélgetésekre jellemző dinamikusság, spontán beszélgetés vajon kialakul-e (Kaehne – O’Connel 2010).

Számos szerző (Walmsley 2001; 2014; Heiszer 2015; Szabó 2021) az egyenrangúság, a hatalmi egyensúly kérdését is a középpontba helyezi, ami egyrészt a csoporttagok, másrészt a moderátorok és a csoporttagok viszonyára utal. Ezek méltó kezelésére a „Kutatásetikai alapvetés a fogyatékoságtudományhoz” (Könczei et al. 2015) című dokumentumot követtük. A segítő interjúalanyként és támogatóként is megjelenik a beszélgetésben, azaz Ida is válaszolt a kérdéseinkre mint interjúalany, valamint felkészítette a beszélgetésre Somát és Samut, és a beszélgetés során is segített könnyen érthetővé tenni a kérdéseinket. Ez, ahogy korábban

utaltunk rá, a többi szereplő dinamikus részvételét erősítette egyrészt, ugyanakkor nem zárható ki, hogy ez a szerepváltás befolyásolhatta is a diskurzus alakulását. A segítő megnyilvánulásait elsősorban az önkéntesség előmozdítójának kulcsszereplői aspektusai mentén elemezzük jelen tanulmányban.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

Önértelmezés

A beszélgetés a vírushelyzet miatt online térben zajlott, körülbelül másfél óráig tartott. A beszélgetés keretét az önkéntes tevékenység adta, majd megkértük a résztvevőket, hogy mutakozzanak be.

Az interjúk elején a bemutatkozás minden esetben az egyén önértelmezéséről tanúskodik, melyet általában befolyásol a beszélgetés-kutató által megjelölt tartalma. Mindhárman a teljes nevüket, életkorukat és a lakhatási körülményeiket ismertették. Ketten vidéken, támogatott lakhatásban laknak – ez az, ami az életüket leginkább meghatározza. A beszélgetés során többször előkerül a bentlakásos intézet és az önálló életvitelt jelentő támogatott lakhatás összehasonlítása. Harmadik beszélgetőtársunk a szüleivel él. A bemutatkozás során a családjáról, háziállatairól beszélt, majd hosszabban a munkahelyéről mesélt. Úgy tűnik, az ő identitását ez határozza meg elsősorban, és ezt igazolja, hogy az interjú későbbi szakaszaiban is többször előkerült ez a téma.

Ugyanitt – külön kérdésre – elmesélték a hobbyjaikat, egyéb társas kapcsolataikat is, amiből arra a következtetésre juthatunk, hogy a résztvevők színes, önazonos életet élnek.

Kiemeljük, hogy csak egyikőjük említi a sérültségüket, de itt is a közösségi viszonyok szintjén „fontosnak tartom, hogy a társadalom befogadja sérült embereket” (Áron, 37 éves interjúalany) és nem saját egyéni akadályozottságként. Ez, a későbbiekben, mint valamely tevékenységben való nehézség – említés szintjén – egyszer kerül elő, ami azt jelenti, hogy számukra nem ez a meghatározó identitás. Amennyiben az önkéntességet jelöltük meg témaként, elmondhatjuk, hogy sérültségük ezt nem befolyásolja, azaz Theunissennel (2012) és Sándorral (2018) egyetértve megállapíthattuk, hogy a segítség számukra is alapvető szükséglet.

Jelentőségteljes tevékenységek

A beszélgetést ezek után három jelentőségteljes tevékenység köré csoportosítottuk: munka, szabadidő, önkénteskedés. A munkavégzésre és a szabadidőre való rákérdezéssel az önkéntes munkát igyekeztünk fogalmilag is behatárolhatóvá tenni interjúalanyaink számára, illetve átkötő kérdésként a segítség fogalmát emeltük be.

A munka

A munkára vonatkozó kérdésnél a résztvevők elmondták: hol, hány órában dolgoznak és milyen munkát végeznek. A munkájukat jelentőségteljes tevékenységnek érzik, felelőségteljesen végzik: „*Próbálok jó tanár lenni*” (Áron, 37 éves interjúalany); „*Minőség meg mennyiségre dolgozunk*” (Soma, 41 éves interjúalany). Maguktól, kérdés nélkül értékelték munkájukat. A munkájuk fontosságáról külön kérdeztük őket: leginkább a pénz, a közösség, és Áron esetében a küldetéstudat jelentek meg. „*Apukám matematika-fizika tanár és informatikus, és tőle kaptam ezt az adományt [...] tehát én örökségként fognám fel*” (Áron, 37 éves interjúalany). Mindhárman hangsúlyozták, hogy szeretik a munkájukat. „*Igen, szeretek kertészkedni, fűnyírózni, meg szőnyeget szőni*” (Samu, 43 éves interjúalany).

A munkavégzéshez kapcsolódik a társas közeg is. A támogatott lakhatásban élő interjúalanyok védett foglalkoztatásban dolgoznak, így a munkatársak jelentős része szintén sérült ember, míg harmadik interjúalanyunk a nyílt munkaerőpiacon dolgozik, kollégái főként nemfogyatékos emberek. A kollégák mindhármuk életében fontos szerepet töltenek be, Áron már a bemutatkozásnál, míg a másik két interjúalanyánál külön kérdés után jelenik meg a kollégák iránti érzelmek kifejezése.

A munka nemcsak a pénz és a közösség miatt fontos számukra, hanem a társas-társadalmi integráció miatt is. Soma segítséggel ugyan, de elmondja, hogy a munka révén ugyanúgy embernek érzi magát, mint bárki más a városban; míg Áron a befogadás szót használja. Esetében a munkája maga is a társadalmi inklúziót szolgálja, hiszen participatív oktató, és pontosan átérzi ennek a munkának a súlyát és közösségformáló hatását. Kettőjüknél spontán megjelennek a munkavégzés kapcsán a kölcsönösség és bizalom fogalmak, valamint a segítség másoknak. „*Amiért dolgozok, azért fizetést kapok. Ami nekem nagyon sokat számít. Meg hát másoknak is tudunk segíteni*” (Soma, 41 éves interjúalany).

Samu számára inkább a pénzkeresés a meghatározó. Ezek általában is fontos szempontok a munka világában, de elképzelhető, hogy számukra a sérültség miatt is különös jelentősége van.

A szabadidő

A hétköznapi élet tevékenységeiről kérdeztük őket, és határozottan elkülönítették a fizetett munkát, a munka utáni kötelező jellegű házimunkát, a hobbyt és az önkéntes munkát is. Kiemeljük, hogy az emberek jellemző jelentőségteljes tevékenysége a hobby, ami egyben az önkifejezés eszköze is lehet, és interjúalanyainknak van hobbyjuk, ahogy az a bemutatkozásnál is kiderült: kertészkedés, vonatok, számítógépes játék, zenehallgatás. Ezeket ők választják maguknak és örömmel vesznek részt a tevékenységekben. *„És ennek mi nagyon örülünk, mert amit mi megtermelünk a kertből, azt szoktuk belőle főzni. Hétköznapi is, meg hétvégén is”* (Samu, 43 éves interjúalany).

Az önkéntesség

A harmadik jelentőségteljes tevékenység, amire rákérdeztünk, az önkénteskedés volt. Soma és Samu három területen végeztek, illetve végeznek önkéntes munkát. Egyrészt intézménytelenítésben⁵ részt vevő intézményeket jártak végig segítőkjükkal, és megosztották saját tapasztalataikat a támogatott lakhatásba való kiköltözésről, másrészt Áronhoz hasonlóan, ők is egy felsőoktatási intézményben rendszeresen előadnak, mint participatív oktatók. Harmadrészt, amiről a legtöbbet meséltek, a hétköznapi segítség volt, amikor szomszédoknak segítenek beállítani a telefonjukat, fűvet nyírnak, vagy munkahelyükön rendszeresen plusz feladatokat végeznek el: postára járnak, gondozzák a kertet. *„Hát azon gondolkodtam az önkéntesről, hogy hát a segítők is segítenek minket, mi is segítünk őneki is. A szüretelés, meg ha elmegyünk hozzá vagy lenyírjuk a fűvet, vagy kitisztítjuk a kiskertet is”* (Soma, 41 éves interjúalany).

Áron egy keresztény integrált táborban szervezői és támogatói feladatokat lát el: *„[...]...esténként lesz ilyen segítő megbeszélés, ahol majd rám is számítanak”*.

Mindezek mellett megjelennek az önkéntes munka kihívásai vagy nehézségei is, úgymint felkészülni a participatív oktatásra a többi oktatóval együtt, izgulás, vagy éppen közös hang

⁵ Az intézménytelenítés az a hosszútávú folyamat, amelynek keretében hazánkban és az Európai Unió számos tagállamában a nagylétszámú bentlakásos intézményi ellátásról a közösségi életvitelt támogató szolgáltatásokra térünk át. Fogyatékosággal élő személyek szempontjából a korábban említett ENSZ Egyezmény, valamint a 1295/2019. (V. 27.) Korm. határozat emelendő itt ki.

megtalálása az új emberekkel. Áron spontán elmondja, mik azok az önkéntes feladatok, amiket nem vállalna el, ha megkérnék, mert ez olyan feladat, amit nem szeretne megcsinálni, és ekkor jelzi Soma, hogy ő mire nem lenne intellektuálisan képes. Ez komoly önismeretet és az önálló döntésképeséget, illetve az önálló döntés gyakorlásának lehetőségét jelenti, mert ismerik saját emberi határaikat, képesek nemet mondani és ezt meg is tehetik.

Az önkéntes munkát mindhárman nagyon szeretik és fontos számukra. Megjelennek érzelmi szempontok is, és amit mindhárman gyakran hangsúlyoznak, az új emberek megismerése és a viszonyosság, az egyenrangú partnerként való megjelenés. A gondoskodás aktusa jó érzéssel tölti el őket. *„Az nekünk jó érzés. Mi örülünk, ha másokat is megismerhetünk, meg az, ha régiekkel is találkozunk. És akkor mindig csak újakat tudunk mondani másoknak”* (Soma, 41 éves interjúalany).

A korábban ismertetett önkéntes definíciónak ezek a tevékenységek megfelelnek. Egy részük az informális segítségnek feleltethető meg, míg mások a formális, szervezeti keretek között zajló önkénteskedéshez sorolhatók. Kiemelendő, hogy ezen tevékenységek által, mind a helyi közösségek, mind pedig a tágabb társadalom aktív tagjaivá válhatnak, társadalmi-közösségi intergrációjuk megerősödhet. Utóbbi különösen fontos az intézményi kitagolás és az egyetemi önkéntes munkák esetében, mert itt maguk a tevékenységek célja is a társas integráció elősegítése.

A hétköznapi élet és a társas-társadalmi integráció szempontjából két aspektus figyelhető meg. Az egyik, hogy mindhárman aktívan és széles körben kihasználják a földrajzi értelemben vett teret, kilépnek a munka – lakhatás szűk területéről, hobbyjuk és önkéntes tevékenységük révén is szélesedik a terület, amit használnak. Ezáltal eltűnik körülöttük a láthatatlanság mezője. A támogatott lakhatásban élők esetében az önkéntesség és az informális segítség jóval tágabb földrajzi és közösségi terepen jelenik meg. Úgy véljük ez az úgynevezett kulcsembernek, a segítőjüknek köszönhető. Ő az, aki motiválja és facilitálja őket az önkéntes munkára, megszervezi ezt, és az informális segítség kapcsán pedig edukálja őket és meghúzza a határokat (kinek, mikor és miben lehet segíteni). A budapesti agglomerációban, saját családjával élő Áron esetében feltehetően nem egy ilyen kulcsember létezik, hanem az egyes élettereken (otthon, munkahely, tábor) van egy-egy kulcsember, akire számíthat.

A másik szempont az egyének közösségi életének gazdagodása és viszont, a közösségek sérült emberekkel és általuk való színesedése. A munka – szomszédság – hobby – önkénteskedés,

azaz négy területen is megjelennek, ezáltal kapcsolati hálójuk sokkal kiterjedtebb lesz, és a sérült emberek által a közösségek is erőforráshoz jutnak.

Az interjúkérdéseinktől függetlenül a beszélgetésben spontán megjelent a 2020-2021-es pandémia. A pandémia komolyan gátolta őket jelentőségteljes tevékenységeik végzésében és sokszor elmondták mennyire hiányoznak nekik azok az emberek, akikkel ilyenkor személyesen szoktak találkozni.

ZÁRÓ GONDOLATOK: AZ INKLUZÍV ÖNKÉNTESÉG BŐVÍTÉSÉNEK TEREI

Az informális és formális önkéntes tevékenységekben rejlő lehetőségek

Jelen tanulmányban az inkluzív önkéntesség társadalmi integrációban, közösségépítésben betöltött szerepéről gondolkodtunk értelmi sérült személyek életvilágának vonatkozásában. A korábbi kutatásokhoz képest, melyek az értelmi sérült személyek érdekében végzett önkéntességet helyezték a fókuszba, jelen tanulmányban fogyatékoságtudományi perspektívában elemeztük a szakirodalmi eredményeket, felhívva a figyelmet arra, hogy Magyarországon is van létjogosultsága az értelmi sérült személyek által végzett önkéntes tevékenységnek. Ez amellet, hogy erősíti a helyi közösségeket, jelentőségteljes tevékenység az értelmi sérült személyek számára. Új feladatokkal, lehetőségekkel és kapcsolatokkal gazdagodnak.

A jelentőségteljes tevékenységekről az értelmi sérült személyek életvilágának komplexitásában igyekeztünk tapasztalatokat gyűjteni online fókuszcsoportos beszélgetés során, ahol a munka, a szabadidő és az önkénteskedés felületeit – idejét és tereit – emeltük ki.

A legfontosabb megállapításunk tehát, hogy fogyatékosággal élő emberek is végezhetnek önkéntes munkát. Ennek egyik magyarországi példáját mutattuk be. Az önkéntesség beszélgetőtársaink számára szeretett és sokszínű tevékenység, amely esetükben az informális segítség tereit jelenti elsősorban, egyfajta elindulásként és tapasztalatszerzési lehetőségként a szervezett, formális önkéntes munka irányába. Ez utóbbi még erőteljesebb elköteleződést jelenthet majd. A segítség pedig a nemfogyatékos önkéntesek narratíváihoz hasonlóan, konkrét tevékenység és lelki támogatás is, ahol a viszonyosság fontos aspektus. Az önkéntes tevékenység végzése, az, hogy ez egy jelentőségteljes tevékenység, és hogy megjelenik a

viszonosság – mint motívum – jelzi, hogy ezáltal a cselekvési tér megváltozik, új normatív rend alakul ki.

Hovatovább életviláguk gazdag, sokszínű cselekvést és kommunikációt jelent számukra, valamint a környezetükben élők számára is. Munkavégzésük, önkéntes tevékenységeik és informális szívességek révén szükségük van valamennyi támogatásra, azonban ezen tevékenységek által az érintettek értékes emberként tekintenek magukra, és környezetük sem az ápolásra szoruló, sajnálatra méltó embert látja bennük. Ily módon kialakulhat az a közös norma, hogy attól függetlenül, hogy valakinek támogatásra van szüksége bizonyos területeken, más területeken pedig éppen ő adhat támogatást, segítséget másoknak.

Meghatározó szerepe van a motiváló, facilitáló kulcsembernek az önkéntes folyamat előkészítésében és megszervezésében. További kutatásokat generálhat, hogy ez a szerep – a különféle támogatási szükséglettel élő önkéntesek esetében – mit jelent az önkéntesség iránti igény fenntartása érdekében.

A kutatás módszertani tudásunkat is gazdagította. Az alapos előkészületek megtétele rendkívül fontos tényező ebben a folyamatban is. A beszélgetés-vázlat egyenlő esélyű hozzáféréseinek biztosítása minden résztvevő számára tartogathat kihívásokat, még akkor is, ha megfelelő szakértelemmel rendelkezünk egyszerű nyelvezetű és/vagy könnyen érthető kommunikációval készülő szövegek létrehozásában. Az egyik résztvevő számára további bevonódást segítő, vizuális támaszt nyújtó módszerek alkalmazása lehet ezen akadályok még hatékonyabb leküzdésének az eszköze.

A segítő bevonása hasonló facilitáló és korlátozó szempontokra hívja fel a figyelmünket. Facilitáló, hiszen az előkészületek során tudásával, tapasztalataival segíti a folyamatot. Az online térben felmerülő kommunikációs nehézségekre azonnal tud reagálni, így biztonságosabbá és támogatóbbá válik a beszélgetés, amely erősítheti az értelmi sérült személyek bevonódását. Ugyanakkor korlátot jelenthet, ha a segítő befolyásolja a diskurzus alakulását.

Végezetül, a módszertani szempontok tekintetében a fókuszcsoportos beszélgetés dinamikáját említjük. Vélhetően az alapos előkészítés okán, és amiatt, mert a szereplők jól ismerték egymást, a beszélgetés rendkívül aktív volt. A szereplők folyamatosan reagáltak egymás hozzászólásaira, egyetértésüket, örömeiket vagy épp ennek ellenkezőjét artikulálták.

Nem tapasztaltuk a szakirodalomban említett, külön egymástól független, egyéni interjúszerű megvalósulást.

Szakpolitikai kitekintés

Interjúalanyaink értelmi sérült személyek, akiknek önmeghatározásukkor ez, vagy ehhez hasonló kifejezés nem hangzott el. Úgy véljük ez annak is köszönhető, hogy közösségeikben számos funkciót betöltenek (munkatárs, lakótárs, nagybácsi, barát, szomszéd stb.), életviláguk nem egydimenziós, nem fogyatékosként tekintenek magukra.

A Nemzeti Önkéntes Stratégia⁶ ezen kohézió erősítésének fontos szakpolitikai kerete. Bár az értelmi sérült önkéntesek külön csoportként nem jelennek meg a dokumentumban, aktív szerepvállalásuk egyértelműen támogathatja a stratégia céljainak megvalósulását, a helyi közösségek gazdagodását.

Úgy gondoljuk, hogy jelen kutatás nem kizárólag az értelmi sérült személyek önkéntes tevékenységeinek, az ebben rejlő sokrétű potenciál feltárásához járulhat hozzá, hanem egy további szociálpolitikai stratégia, a közösségi lakhatási alternatívák emberi, jogi szempontú alakításához is.

A bentlakásos intézményi kitagolás és a közösségi lakhatási alternatívák felé történő elmozdulás, véleményünk szerint akkor lehet sikeres, ha azt egy összetett folyamatként értelmezzük: mind a tevékenységek, mind a területek, mind a szolgáltatások és az egyének komplexitásában. A folyamatban egy kulcsember jelenléte mindenképpen meghatározó, aki rendszerezi és megszervezi a kitagolásban részt vevők életét, hogy valós kapcsolati háló épüljön ki az egyének számára is a jelentőségteljes és örömmel elvégzett feladatok által. Mindez a kulcsember részéről komoly elköteleződést, szakmai tudást és empátiát feltételez. Tanulmányunkkal reményeink szerint mind a mainstream önkéntes folyamatok, mind a fogyatékosügy, közösségi, lakhatási alternatívák életvilágának gazdagodásához hozzájárulhattunk.

⁶ 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról

IRODALOM

- Bartal Anna Mária (2010): Mit mutat a kaleidoszkóp? – az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. *Civil Szemle*, 1. pp. 5-33.
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle*, 4. pp. 5-33.
- Choma, Becky – Ochoka, Joanna (2006): Supported volunteering: A community approach for people with complex needs. *Journal on Developmental Disabilities*, 12(1) pp. 7-30.
- Czike Klára – Bartal Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában*. Budapest: Civitalis Egyesület.
- Cserti-Szauer, Csilla – Bányai, Borbála – Katona, Vanda – Sándor, Anikó (2020). Narratives of Struggle Lifelong Guidance and Future Planning Alternatives for People with Disabilities in Hungary. *Fogyatékoság és Társadalom, Special Issue*, pp. 59-75.
- Dickson, Tracy J. – Darcy, Simon – Benson, Angela (2017): Volunteers with Disabilities at the London 2012 Olympic And Paralympic Games: Who, Why, and Will They Do It Again? *Event Management*, 21(3) pp. 301-318. DOI: 10.3727/152599517X14942648527527
- Dunás-Varga Ildikó (2019): Az értelmi fogyatékos személyek alkalmazásának jellegzetességei egy pilotkutatásban résztvevő KKV-k körében. In: Farkasné Gönczi R. – Gereben Fné – Lénárt Z. (szerk.): *Rehabilitáció – életkorok, intézmények, szükségletek és lehetőségek a szolgáltatások hazai rendszerében*. Budapest: Magyar Gyógyneveléstudományok Egyesülete és ELTE Bárczi Gusztáv Gyógyneveléstudományi Kar, pp. 296-303.
- Egyesült Nemzetek Szervezete (2006): *A Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló Egyezmény*. New York: Egyesült Nemzetek Szervezete.
- Hall, Edward – Wilton, Robert (2011): Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability and Society*, 26(7) pp. 867-880. DOI: 10.1080/09687599.2011.618742
- Heiszer Katalin (2015): Partecipatív kutatás, intellektuális sérülés. In: Hernádi I. – Könczei Gy. (szerk.) *A felelet kérdései között*. Budapest: ELTE BGGYK. pp. 69- 77.
- Horváth Péter László (2021): Szerkesztői előszó. *Fogyatékoság és Társadalom*, (1) pp. 12-15. DOI: 10.31287/FT.hu.2020.1.1
- Hustinx, Lesley – Cnaan, Ram – Handy, Femida (2010): Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4) pp. 410–434. DOI: 10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x
- Kaehne, Axel – O'Connell, Clare (2010): Focus groups with people with learning disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 14(2) pp. 133 –145. DOI:10.1177/1744629510381939
- Katona Vanda – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó (szerk.) (2019): *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban*. Budapest: ELTE BGGYK
- Könczei György – Heiszer Katalin – Hernádi Ilona – Horváth Péter László – Katona Vanda – Kunt Zsuzsanna – Sándor Anikó (2015): Kutatásetikai alapvetés a fogyatékoságtudományhoz. In: Hernádi I. – Könczei Gy. (szerk.) *A felelet kérdései között*. Budapest: ELTE BGGYK. pp. 152-157.
- Központi Statisztikai Hivatal (2021). *A 15–74 éves népesség önkéntes munkavégzése demográfiai és egyéb jellemzők szerint, 2020. IV. negyedév*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

- Kruithof, Kasper – Suurmond, Jeanine – Kal, Doortje – Harting, Janneke (2020): Volunteer work with vulnerable persons in the community: A qualitative study of social inclusion. *Journal of Social Work*, 21(1) pp. 1–17. DOI: 10.1177/1468017320919874
- Kunt Zsuzsanna (2019): *Kapcsolódások. Személyi segítség és együttműködés a fogyatékoságtudomány és a kulturális antropológia találkozásainak tükrében*. Doktori disszertáció. Budapest: ELTE PPK.
- Lindsay, Sally (2016): A scoping review of the experiences, benefits, and challenges involved in volunteer work among youth and young adults with a disability. *Disability and Rehabilitation*, 38(16) pp. 1533-1546. DOI: 10.3109/09638288.2015.1107634
- Maaß, Christiane (2020): *Easy Language – Plain Language – Easy Language Plus*. Berlin: Frank & Timme GmbH, DOI: 10.26530/20.500.12657/42089
- Marková, Aneta (2018). The „inclusive volunteering” phenomenon: Research into the volunteering of people with disabilities. *Kontakt*, 20(1) pp. e48-e56.
- Mjelde-Mossey, Lee Ann (2006) Involving People with Disabilities in Volunteer Roles. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 5(2), pp 19-30. DOI: 10.1300/J198v05n02_02
- Miller, Kimberly D. – Schleien, Stuart J. – Bedini, Leandra A. (2003). Barriers to the Inclusion of Volunteers with Developmental Disabilities. *The Journal of volunteer administration*, 21(1) pp. 25-30.
- Miller, Kimberly D. – Schleien, Stuart J. – Rider, Cecilia – Hall, Crystal – Roche, M. – Worsley, James (2002): Inclusive volunteering: Benefits to participants and community. *Therapeutic Recreation Journal*, 36(3) pp. 247-259.
- Morel, Julius – Bauer, Eva – Meleghy, Tamás – Niedenzu, Heinz-Jürgen – Preglau, Mac – Staubmann, Helmut (szerk.) (2000): *Szociológiai elmélet*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Rak, Eniko C. – Spencer, Lauren (2015): Community participation of persons with disabilities: volunteering, donations and involvement in groups and organisations. *Disability and Rehabilitation*, 38(17), pp. 1705–1715. DOI: 10.3109/09638288.2015.1107643
- Sándor Anikó (2018): *Magas támogatási szükséglettel élő személyek önrendelkezési lehetőségei*. Doktori disszertáció. Budapest: ELTE PPK.
- Sik Domonkos (2009): Habermas életvilág-fogalmán innen és túl. In. Némedi D. – Szabari V. (szerk.) (2008) *Kötő-jelek*. Budapest: ELTE TáTK, pp. 107-131.
- Stroud, Suzanne – Miller, Kimberly D. – Schleien, Stuart J. – Merrill, M. (2005): Engaging Volunteers with Disabilities: A Qualitative Study. *The Journal of Volunteer Administration*, 23(4) pp. 6-15.
- Stukas, Arthur – Daly, Maree – Cowling, Martin J. (2005): Volunteerism and social capital: A functional approach. *Australian Journal on Volunteering*, 10(2) pp. 35-44.
- Szabó Rita (2021): *A mi közös munkánk - Partecipatív kutatás a támogatott döntéshozatalról fókuszcsoporthoz interjúk alapján. Futár András és Szabó Rita közös kutatása*. (Szakdolgozat). Budapest: ELTE BGGYK
- Theunissen, Georg (2012): *Lebensweltbezogene Behindertenarbeit und Sozialraumorientierung. Eine Einführung in die Praxis*. Freiburg: Lambertus.
- Trembath, David – Balandin, Susan – Stancliffe, Roger J. – Togher, Leanne (2010): Employment and Volunteering for Adults With Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4) pp. 235-238. DOI: 10.1111/j.1741-1130.2010.00271.x
- Yanay-Ventura, Galit (2019): „Nothing About Us Without Us” in Volunteerism Too: Volunteering Among People with Disabilities. *Voluntas*, 30. pp. 147–163. DOI: 10.1007/s11266-018-0026-7
- Venzin, Megan (2020): Open Doors for Volunteers With Disabilities. *The Volunteer Management Report*, 25(3), p 1. DOI: 10.1002/VMR

Vicsek Lilla (2006): *Fókuszcsoport. Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás*. Budapest: Osiris Kiadó.

Walmsley, Jan (2001): Normalisation, Emancipatory Research and Inclusive Research in Learning Disability. *Disability & Society*, 16(2) pp. 187-205, DOI: 10.1080/09687590120035807

Walmsley, Jan (2014): Telling the History of Self-Advocacy: A challenge for Inclusive Research. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27. pp. 34–43.

Wicki, Monika T. – Meier, Simon (2016): Supporting Volunteering Activities by Adults with Intellectual Disabilities: An Explorative Qualitative Study. *Journal of Policy and Practice*, 13(4) pp. 320-326. DOI: 10.1111/jppi.12207

AZ IDŐSEBB GENERÁCIÓ MINT SEGÍTŐ AZ EGYSZÜLŐS CSALÁDOK ÉLETÉBEN

HAJAS KRISZTA¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.51-59>

Absztrakt

Az Egyedülálló Szülők Klubja Alapítvány már a kezdetektől felismerte annak társadalmi hasznosságát, hogy az idősebb generáció az egyszülős családok életébe segítőként bevonható. A „Legyél a mi nagyink!” program ötlete abból a törekvésből indult ki, hogy az idősek és az egyszülősök csoportja könnyebben egymásra tudjon találni. A gyakorlatban azonban kiderült, hogy sokkal bonyolultabb az együttműködés a szabad energiákkal rendelkező nyugdíjasok és a segítségre szoruló egyszülős családok között. A segítőkész nagyik nem csupán gyerekefelügyeletet szeretnének vállalni, hanem igazán fontos számukra az érzelmi kötődés, a családhoz tartozás öröme. A pótnagyszülők pontosan tudják, hogy mennyivel többek, mint az egyszerű gyermekfelügyeletet vállaló bébiszitterek. Tapasztalataink szerint akkor működött a program, ha mindkét fél megkapta azt az érzelmi többletet, amire vágyott (családhoz tartozás) és közben hasznos segítséget nyújtott (törődés a gyermekkel). A bizalmi kapcsolatot sokkal könnyebb személyes formában, közös tevékenység során kialakítani, mint az online térben.

Kulcsszavak: szenior önkéntesség, egyszülős családok, bizalmi kapcsolatok, „Legyél a mi nagyink!” program

The older generation as a helper, in the lives of single-parent families

Kriszta Hajas

Abstract

From the very beginning, the Single Parents' Club Foundation recognized the social benefits of involving the older generation as a helper in the lives of single-parent families.

The idea of the “Be Our Grandma” program was based on an effort to make it easier for the groups of seniors and single parents to find each other. In practice, however, it has turned out that it was much more difficult for pensioners with free energies to help and work together with single-parent families. The helpful grandmothers not only want to take care of the children, but the joy of emotional attachment and belonging to the family is also very important to them. Substitute grandparents know exactly how much more they are than just babysitters who take care of a child. In our experience, the program worked when both parties have received the emotional surplus they wanted (belonging to a family) while providing practical help (caring for the child). It is much easier to build a relationship of trust personally, in a shared activity, than online.

Keywords: senior volunteering, single-parent families, relationships of trust, “Be Our Grandmother” Program

¹ Hajas Kriszta önkéntes koordinátor, Egyedülálló Szülők Klubja Alapítvány

BEVEZETÉS – AZ EGYSZÜLŐS KÖZPONT LÉTREJÖTTE

Az Egyedülálló Szülők Klubja Alapítvány 2005-től segíti az egyedülálló szülőket azt vallva, hogy mind az egyedülálló szülőknek, mind az egyszülős családban felnövekvő gyerekeknek joguk van az egyenlő esélyekhez és lehetőségekhez. A kezdetektől egészen 2017-ig a gyermekeiket egyedül nevelő szülők érdekképviselője intézményi háttér nélkül szerveződött, de 2018-ban állami támogatással lehetővé vált, hogy létrejöjjön Budapesten, a nyolcadik kerületben az Egyszülős Központ, amit hamarosan követ a budai oldalon is egy újabb intézmény megnyitása. A központok segítő- és közösségi terek, amelyeknek célja, hogy lehetőségeket és esélyeket teremtsenek több mint félmillió egyszülős gyereknek, valamint támogató közegként – például programokkal, képzésekkel vagy különböző szakemberek hozzájárulásával – segítsék az egyszülős családok mindennapjait.

Az Egyedülálló Szülők Klubja Alapítvány életében mindig kiemelkedő szerepe volt az önkéntességnek. Az önkéntesek fontos szerepet játszottak a központ megalakulása után is, hiszen elengedhetetlen szerepük van a családoknak nyújtott szolgáltatásoknál, tanácsadásoknál, programoknál. Egy olyan családnál, ahol az egyik szülő hiányzik, számos területen jól jön a segítség: elég, ha a napi logisztikára gondolunk (gyerekeket óvodába, iskolába, edzésre vinni stb.).

Sok esetben a szülőpár mellett még a támogató nagyszülő is hiányzik, és ezt felismerve indult el a „Légyél a mi nagyink!” önkéntes segítő programunk 2017 februárjában. A következőkben bemutatom a program indulását, körülményeit, a senior önkéntesek bevonását, motiválásának eszközeit és végezetül a program tanulságait, adaptálásának lehetőségeit.

„LEGYÉL A MI NAGYINK!” – SIKERES ÖNKÉNTES SEGÍTŐPROGRAM AZ EGYSZÜLŐS KÖZPONTBAN

Magától értetődőnek tűnik, hogy valamilyen módon szükséges és érdemes összekötni a segítőkész, tetterre kész idősebb korosztályt és az időhiánnyal küzdő, leterhelt egyszülős családokat. Az egyik oldalon van az idősebb, nyugdíjas generáció, aki egyre hosszabb életkort él meg. Sokan közülük szellemileg és fizikailag aktívak, tele vannak energiával. Vágynak az új emberi kapcsolatokra, közösségre és szeretnének társadalmilag hasznos tevékenységet végezni. A másik oldalon pedig ott van az egyszülősök széles tábora, akik valamilyen okból –

válás, haláleset, örökbefogadás, egyedül vállalt terhesség stb. – egyszülős élethelyzetbe kerültek, ezért egyedül kell megoldaniuk a mindennapok terheit.

A „Legyél a mi nagyink!” program alapötlete tehát abból a felismerésből született, hogy ez a két csoport óriási segítsége lehet egymásnak, és az Egyszülős Központ koordinálja és lehetőséget adjon arra, hogy egymásra találjanak az idejüket és energiájukat szívesen felajánló nyugdíjasok, valamint a nagyszülői törődésre vágyó gyermeküket egyedül nevelő szülők.

Az ötlet még a központ épületének átadása előtt született, ezért az online kapcsolatfelvétel lehetőségére létrehoztunk egy felületet, ahova a családot kereső nagyik és a nagyit kereső családok regisztrálhattak. A program iránt érdeklődők feltölthették a saját magukat bemutató adataikat, elérhetőségüket, ami kiindulópont volt arra, hogy kivel lehet, vagy érdemes kapcsolatot felvenni mindkét oldalról.

Tapasztalataink szerint sok tényezőtől függ, hogy a kölcsönös levélváltások után létrejön-e személyes kapcsolat és sikerül-e bensőséges, bizalmi viszonyt kialakítani, ami feltétele annak, hogy a pótnagyi egy család részévé váljon. Noha a párok sorsát a kapcsolatfelvétel után nem követtük szorosan, de a pozitív visszajelzések mellett néhány esetben azt tapasztaltuk, hogy a jelentkezők elképzelései nem voltak mindig összhangban. Igen gyakran előfordult, hogy az egyszülősök elsősorban gyermekfelügyelethez kerestek segítséget, míg a pótnagyszülők jelentkezők közös beszélgetésekre, családi programokra vágytak. Ennek az igen értékes tapasztalatnak a birtokában fejlesztjük tovább a programot, hogy miként lehetne az offline térbe adaptálni.

HOGYAN LESZNEK AZ IDŐSKORÚAK ÖNKÉNTESK AZ EGYSZÜLŐS KÖZPONTNÁL?

A legtöbb esetben a nyugdíjasok maguk jelentkeznek segítőknek. Amennyiben sikerül megtalálni, hogy milyen tevékenységben lesznek motiváltak, hosszú távú elkötelezettségre is számíthatunk. Aki elégedett és jól érzi magát segítőként, az szívesen megosztja örömét barátaival. Fontos kiemelnünk azt a tapasztalatunkat, hogy az idősebb generációból a legtöbb önkéntes a segítőkink kapcsolati hálóján keresztül kerül az Egyszülős Központba.

Toborzással is próbáltuk bővíteni a szenior korú segítők táborát. A nyolcadik kerület környékbeli, idősek klubja tagjait meghívtuk, hogy megismertessük velük az Egyszülős Központ tevékenységét és azt a lehetőséget, hogyan tudnak segítőként a munkánkhoz kapcsolódni. A programot a nyugdíjasok számára is vonzó, szórakoztató zenés-táncos műsorral egészítettük

ki. Igyekezetünk azonban nem hozta a várt eredményt. A klubok idős tagjai – bár a szervezett programon szívesen részt vettek – a későbbiekben azonban nem mutattak aktivitást, a közel 50 résztvevőből csupán hárman érdeklődtek az önkéntes segítő tevékenység iránt.

Az Egyszülős Központ szenior önkéntesei két csoportra oszthatók. Az egyiket azok az időskorúak alkotják, akik meghatározott területen ajánlják fel önkéntességüket, míg a másik csoport azokból az „általános” önkéntesekből áll, akik főként a központ munkáját segítik, programjainak aktív résztvevői.

SZENIOR ÖNKÉNTESEK, AKIK MEGHATÁROZOTT TERÜLETEKEN AJÁNLOTTÁK FEL SEGÍTSÉGÜKET

A központ nemcsak általánosságban igyekezett segítő kezet nyújtani az egymás számára hasznos generációk egymásra találásában, hanem konkrét segítséget (például korrepetálást) felajánló önkénteseket is kiajánlott az egyszülősöknek. Az 1. táblázat adatai alapján egyrészt jól látható, hogy noha 2021-ben csökkent a tanárok száma, de a nyugdíjas tanároké nem változott, a tanárok összlétszámának 36 százalékát teszik ki a nyugdíjasok. Másrészt az is kiolvasható, hogy az idős korosztályhoz tartozó korrepetitorok száma nem változott a tavalyihoz képest, ennek ellenére idén fél év alatt dupla mennyiségű felzárkóztató órát tartottak. Ez abból adódik, hogy a pandémia idején online folyt a tanítás. Azáltal, hogy otthonról szervezték tanáraink az oktatást, az általuk önkéntes munkára szánt időkeretbe több tanítási óra fért bele.

1. táblázat Korrepetálási órák száma 2020-ban és a 2021 első félévében az Egyszülős Központban

	2020	2021. június 30-ig
Tanárok száma összesen	23	19
Nyugdíjas tanárok száma	7	7
Letanított órák száma összesen	312 óra	365 óra
Nyugdíjas tanárok által letanított órák	116 óra	232 óra

Forrás: Egyszülős Központ nyilvántartása

A tapasztalataink azt bizonyították, hogy elmélyült, bizalommal teli kapcsolatok a közösen eltöltött tevékenység során könnyebben alakulnak ki. Az elmúlt években többször tanúi

lehattunk közeli, igazi meghitt viszonyok kialakulásának az egyszülős családok és segítők között. A közös tanítás-tanulás folyamatnál több példa is volt erre.

Magdi néni egykor tanító volt, és egy általános iskola köztisztelőben álló igazgató helyetteseként ment nyugdíjba. Elsők között jelentkezett segítőnek a korrepetálási programunkra. Egy nyolcéves kisfiú komoly olvasási nehézségekkel, helyesírási problémákkal és gyenge matematika eredménnyel került hozzá. „Szuper Magdi”, ahogy a kisfiú elnevezte korrepetáló tanítóját, 80 felé járt már, de rendíthetetlen derűvel és türelemmel foglalkozott két éven keresztül vele. A korábban gyengén teljesítő, zárkózott kisfiú negyedik év végén boldogan mutatta be jeles bizonyítványát. Magdi néni sajnos betegsége miatt nem vállal több tanítást, de azóta is tartják a kapcsolatot.

Márta néni matematika-fizika szakos gimnáziumi tanár volt, aki 67 évével friss nyugdíjasnak számított. Saját bevallása szerint, az önkéntes tanítással szellemi frissességét akarta megőrizni, és már három éve, a felzárkóztató programunk indulásától velünk van. Sok diák pótvizsga és érettségi felkészítésében segített. Imádja a kihívásokat, óriási teherbírása van. Amikor a járvány miatt nem folytatódhattak személyesen a korrepetálások, azonnal felajánlotta az online tanítás lehetőségét, hiszen a kényszerű karantén alatt nagymértékben megnövekedett az igény a tanulásban való segítségre és Mártára mindig lehetett számítani, egyszerre öt diákkal is foglalkozott. Az egyik tanítványával különösen szoros lett a kapcsolata, aki kivételesen nem gyerek, hanem két gyermekét egyedül nevelő szülő volt és felnőttfejjel határozta el, hogy a meglehetősen nehéz körülmények dacára leérettségizik. A 26 éves nő erőszakos férjétől anyaothonba menekült, ahonnan kemény munkával sikerült gyermekeivel együtt albérletbe költöznie, és hogy fenn tudja tartani családját, két munkahelyen is helyállt. Márta néni három éve követi az anyuka mindennapos küzdelmét és ahol tudja, segíti, legutóbb például kapcsolatai révén munkát is talált számára.

Erzsi néni és kis tanítványa is egy igazi sikertörténet. Egy évi közös tanulás után két jegyet javított a korrepetált kislány matematika eredményén. A közös munka alatt, úgy megszerették egymást, hogy idén nyáron Erzsi néni meghívta magához egy hétre a nyaralójába őt, anyukájával együtt.

A 78 éves **Pali bácsi** egy igazi finom, régivágású úriember. Végzettsége szerint mérnök, aki három évvel ezelőtt matematika- és fizika korrepetálásban ajánlotta fel segítségét, azóta is

rendületlenül járnak hozzá tanítványok. A halk szavú, végtelenül türelmes, ugyanakkor határozott tanár úr népszerűségét az is mutatja, hogy nyáron is igénylik segítségét a diákok.

*Egyszer személyesen jelentkezett pótnagynak egy **nyugdijas tanárnő**. Meginvitáltuk az éppen futó közösségépítő programunkra, hátha talál ott megfelelő családot. A rendezvényen meg is említette jövetele célját, amit a jelenlévő – az akkor önkéntesként pilatest oktató lány – érdeklődéssel hallgatott. A legközelebbi óráján el is mesélte a tornázó anyukáknak, akik közül az egyik már régen szeretett volna egy kedves pótnagyit a lányának, ezért el is kérte a néni elérhetőségét. Így kezdődött egy hosszú távú gyümölcsöző kapcsolat, ami már két éve mindenki meglepedésére remekül funkcionál: közös kirándulásokkal, nyaralással.*

A fentebb bemutatott tanulópárok példája is jól mutatja, hogy több generációnyi távolság ellenére is ki tudnak alakulni mély emberi kapcsolatok. A legtöbb esetben a bizalmi viszony létrejött egy hosszú folyamat eredményeként valósult meg, de előfordulhatnak olyan szerencsés találkozások is, amikor már első alkalom után csodás összhang alakul ki.

SZENIOR KORÚ „ÁLTALÁNOS” ÖNKÉNTESK AZ EGYSZÜLŐS KÖZPONTBAN

Fentebb olyan önkéntesek történeteit mutattam be, akiknek konkrét elképzelésük volt arról, hogy milyen segítő tevékenységet szeretnének nálunk végezni. Sokan vannak azonban olyanok is, akik bármilyen tevékenységgel szívesen támogatnának bennünket. Jelentkezésük után, ha mód van rá, személyes találkozón igyekszünk jobban megismerni a felajánlók erősségeit, kompetenciáit. Az így szerzett ismeret később sokat segít, ha majd egy meghatározott célhoz keresünk önkénteseket. Többször előfordult, hogy egy feladatra a legalkalmasabb jelölt pont az idősebb generációból került ki.

„Angyalok pedig léteznek” címmel hirdettük meg 2019. karácsony előtt azt a programunkat, amivel nehéz körülmények közt élő gyerekeknek szerettünk volna meglepetést szerezni. Legfőbb kívánságukat a kicsik lerajzolták és elküldték nekünk, amit FB oldalunkon nyilvánossá tettünk. Ezekből választhatták ki az önkéntesen adakozó „angyalok”, hogy melyiket teljesítik, és díszcsomagolásban juttatták el ajándékaikat, amit egy meghitt ünnepélyen a Mikulás osztott szét az Egyszülős Központban.

*A Mikulás szerepre a bemutatkozó beszélgetés alapján nagyon alkalmasnak tűnt **Laci bácsi**, aki korábban gyerekműsorokat szerkesztett a TV-nél, és örömmel elvállalta a megbízatást, sőt*

komplett műsortervvel érkezett az ünnepségre. Kis versikék kíséretében adta át az ajándékokat az egybegyűlt csemetéknek.

*Egy **idős festőművésznőről** a bemutatkozó beszélgetés során derült ki, hogy mostanában új hobbi tölti ki mindennapjait, gyönyörű nemez-képeket készít. Amikor felmerült a kérdés, hogy mit alkossunk a FICSAK által szervezett Adventi Jótékonyági Vásár, rögtön Ő jutott eszünkbe. Útmutatásai alapján aztán egy igazi csapatépítő workshop kerekedett, ahol a központ összes munkatársa színes nemez-ékszereket készített az eseményre.*

*Az egykor óvónóként dolgozó **Éva néni** a külföldön élő unokái hiányát szeretne volna enyhíteni azzal, hogy jelentkezett nálunk önkéntes munkára. Örömmel vállalta el, a játszóház vezetőnk alkalmi helyettesítését annak kéthetes távolléte alatt.*

A senior korú „általános” önkéntesek közül kerülnek ki a családi rendezvények segítői is, mint például a Kálvária téren, 2019 augusztusában megrendezett a „Több, mint Egészség” elnevezéssel futó nagyszabású családi élménynapon is. Az idősebb korosztályból ketten is vállalkoztak, hogy részt vesznek az egész napos aktivitásban. A program címe is sejteti, hogy a kiemelt téma az egészségmegőrzés volt, amire szórakoztató eseményekkel hívtuk fel a figyelmet. Központi aktivitásnak a 7Próba játékot szántuk, aminek lényege az volt, hogy aki az egyes állomásokon teljesítette a hét próbát és begyűjtötte a hét pecsétet, a rendezvény alatt két nyereménysorsoláson is részt vehetett. Önkénteseink feladatához tartozott a játék ismertetése, illetve annak elvégzésének ellenőrzése. A központ munkatársaihoz hasonlóan ők is védőruhát (egyszülős pólót), védőitalt (két üveg ásványvizet) és hideg ételmezt (két szendvicset) kaptak. Annak ellenére, hogy a nap végére bizony mindenki alaposan elfáradt, jókedvűen és elégedetten búcsúztunk el egymástól.

Nem csak Budapesten, az Egyszülős Központban igyekszünk bevonnani a senior korúakat az önkéntességbe, hanem például a klubhálózatunkhoz tartozó kecskeméti Egyszülős Klub is szoros kapcsolatot ápol nyugdíjasokkal. A klubvezető beszámolója szerint, kitűnően működik az együttműködés az idősebb generációból álló – CédusNet – társadalmi innovációs program résztvevőivel, hiszen a társaság rendre meghívja rendezvényeire a helyi egyszülős közösséget. A kifejezetten ismerkedés céljából megrendezett „Pikniket”, a kerékpárok helyes karbantartásáról szóló, Majd a „Papa megmutatja” néven futó program követte. A közös madáretető építés is jó példa volt arra, hogy a generációs korkülönbség ellenére is kialakulhat jó együttműködés.

HOGYAN TUDJUK MEGTARTANI ÉS MOTIVÁLNI A SZENIOR KORÚ ÖNKÉNTESEKET?

Az igaz, hogy az önkéntesek nem pénzért tevékenykednek, de az nem igaz, hogy minden „ellenszolgáltatás” nélkül ajánlják fel segítségüket. Motiváló tényezők közt szerepel a közösséghez tartozás öröme, a hasznosság érzése, személyes kapcsolatok szélesítésének igénye, a szabadidő értelmes eltöltése. Igénylik a munkájukkal kapcsolatos visszacsatolást, fontos számukra, hogy az adott tevékenységben jól érezzék magukat és elismerést, figyelmet kapjanak. Az önkéntesek felé tett gesztusoknak az a jelzésértéke, hogy a szervezet fontosnak tartja a munkájukat.

A megtartásuk szempontjából legfontosabb tehát a személyes kapcsolattartás, érdeklődés, odafigyelés, pozitív megerősítés, állandó visszajelzés, dicséret, igényeik figyelembevétel. Olyan hétköznapi gesztusok, mint például a korrepetálás előtt egy kancsó víz bekészítése is, sokat jelenthet számukra.

Az idősebb korosztály számára különösen fontos az előre tervezhetőség, kiszámíthatóság, ezért megnyugtató számukra a megbízható koordinálás, hogy a vállalt feladatukat rendezett környezetben végezhetik.

Szervezeti szinten is jó, ha minden az önkéntesség megbecsültségét közvetíti. Ilyenek lehetnek: az önkéntesek számára rendezett éves rendezvények, munkájuk nyilvános megköszönése, díjazás, kis ajándékok. Apró figyelmességek, mint például a szervezet kiemelt programjaira személyes meghívó küldése, is erősíti kötődésüket a szervezethez.

Érdemes bevonni az önkénteseket a média-megjelenésekbe is. Sokan szívesen megnyilvánulnak nyilvánosan is. Nagyon pozitív megerősítés, ha valaki az alapítványnál végzett munkájáról a nagy nyilvánosság előtt beszélhet.

A kommunikációs felületeken is fontos hangsúlyozni a pro bono munka társadalmi hasznosságát. Jó ötlet például a ledolgozott munkaóráról összesített kimutatásokat publikálni. Lehetőségeinkhez mértén kedvezményeket is felajánlunk segítőknek. Ebből a célból vezetjük be a támogatói kártyát, amivel a pro bono alapon hozzánk kapcsolódók egyszülős kedvezményeket vehetnek igénybe.

ÖSSZEGZÉS

Az idősebb generációhoz tartozó segítőkkel együtt töltött közös munka megerősített bennünket abban, hogy lehet a nyugdíjas korosztály tapasztalataira számítani és érdemes további lehetőségeket keresni a különböző nemzedékek közötti kapcsolat megerősítésére.

Az idősek és egyszülősök csoportjára egyaránt jellemző az elszigetelődés, éppen ezért nagyon jól ki tudnák egészíteni egymást. Az idősek bekapcsolása az önkéntes tevékenységbe mindkét fél számára kölcsönös haszonnal jár. A segítő tevékenység révén a nyugdíjas generációnak lehetősége van, hogy társadalmilag aktív maradjon, a gyermeküket egyedül nevelő szülők pedig általuk – bizonyos területeken legalább – enyhíteni tudják a másik szülő hiányát.

TE IS LEHETSZ ÖNKÉNTES!¹ – ÖNKÉNTESÉG ÉS DESTIGMATIZÁCIÓ

CZAKÓ GABRIELA² – SZÜTS DIANA³

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.60-71>

Absztrakt

A Nem Adom Fel Alapítvány szerint „mindenki elég gazdag ahhoz, hogy másoknak segítsen”. Ezen elv alapján működik a Nem Adom Fel Önkéntesek csapata, ahol az önkéntes koordinátor igyekszik megtalálni az önkéntesek helyét a csapatban, bármilyen élethelyzetben, nehézséggel, hátránnyal is éljen az adott jelentkező. Így válik a segítségre szoruló félből egy aktívan segítő, támogató személy, aki akár csak egy mozdulattal, gondolattal is segíthet. Ezzel az inkluzív, tágabb horizontú attitűddel pedig destigmatizálhatjuk a marginalizált csoportokról (kulturális kisebbségek, fogyatékossgal élő személyek stb.) és akár az önkéntességről alkotott képet is.

Alapítványunk 2021 áprilisában hozta létre az Európai Unió Erasmus+ programja által támogatott „You can be a Volunteer! – Te is lehetsz önkéntes!” elnevezésű nemzetközi projektet, melyben spanyol és olasz partnerekkel azon dolgozunk együtt, hogy a fogyatékossgal élő személyek elég bátorságot kapjanak ahhoz, hogy egy szervezet vagy projekt önkénteseivé váljanak és többek között ilyen módon tartalmasan tölthessék el szabadidejüket. Ehhez a legnagyobb közösségi oldalak egyikén indítottunk egy csoportot. Ennek hitelességét az adja, hogy megbízható forrásokból, önkéntességet már megélt személyektől és szakemberektől közlünk könnyen érthetően tartalmakat. A kezdeményezést nagymértékben önkéntesek működtetik, akik különböző módon segítik a csoport működését és a projekt sikerességét.

Kulcsszavak: önkéntesség, inklúzió, inkluzív önkéntesség, stigmatizáció, destigmatizáció, befogadás, esélyegyenlőség, Erasmus+

You can be a volunteer! – The destigmatization of volunteering

Gabriela Czakó – Diana Szüts

Abstract

The Never Give Up Foundation has a motto that says: everyone is rich enough to help others. The team of NEVER GIVE UP Volunteers works based on this principle where the volunteer coordinator is trying to find the best position for the volunteers in the team, regardless of their life situation, disabilities, or disadvantages. This is the way how the one in need becomes an actively helping support person, who

¹ A Te is lehetsz önkéntes! avagy a „You Can Be a Volunteer! – Good practices of the organizations of freetime activities for people with disabilities.” elnevezésű kezdeményezés az Erasmus+ program támogatásával valósul meg. (Támogatási szám: 2019-2-HU01-KA205-061395)

² Czakó Gabriela, gyógypedagógus, a Nem adom fel Alapítvány önkéntes koordinátora

³ Szüts Diana, okleveles kommunikáció- és médiaszakértő, a Nem adom fel Alapítvány külsős kapcsolattartója

even with just one movement or thought can truly help. With this inclusive attitude expanding the horizons we can destigmatize the image of marginalized groups (cultural minorities, people with disabilities, etc.) and even the volunteering as well.

In April 2021, our foundation created an international project called „You Can Be a Volunteer!”, funded by the Erasmus+ Program of the EU. In the framework of this project we cooperate with our Spanish and Italian partners to help disabled and disadvantaged people pluck up enough courage to become volunteers in an organization or in a project and that – among other things – they can spend their free time usefully this way. To facilitate this, we started a group on one of the largest social media sites. Our group became credible because we provide information that can be easily understood and is based on reliable sources or the work experience of volunteers and experts. The initiative is operated mainly by volunteers helping the group to function properly and contributing to the success of the project in many ways. Below we would like to report on this program and its background.

Keywords: volunteering, inclusion, inclusive volunteering, stigmatization, destigmatization, acceptance, equal opportunities, Erasmus+

BEVEZETÉS

„Bárki lehet önkéntes!” – ez az alap gondolata annak a 2021 áprilisában a legnagyobb közösségi oldalak egyikén indított csoportnak⁴, amely az önkéntességet úgy fogja fel, mint egy segítő szándékkal végzett, bárki által elérhető, és művelhető tevékenység, kortól, nemtől, fizikális és mentális állapottól függetlenül. Ez összecseng az önkéntesség általánosan elfogadott definíciójával, hiszen hagyományos önkéntességnek nevezzük azt a tevékenységet, amit „valaki a közös jó érdekében, személyes akaratból végez, anyagi ellenszolgáltatás nélkül” (Önkéntes Központ Alapítvány, 2018). Az önkéntesség közösségi, mindenki által szabadon formálható fogalom meghatározásában – ezzel összhangban – az önkéntes munkát mint „mások által ki nem kényszerített, el nem rendelt, nem kötelező, kifejezetten személyes akaratból született, közvetlen anyagi haszonnal nem járó tevékenységet” ragadja meg.

Az önkéntesség fogalmát Alexis de Tocquevielle nevével fűzhetjük egybe, aki embertársait a másokon való segítségre sarkallta, valamint arra, hogy hajlandók legyenek anyagi forrásaikat, és szabadidejüket a jóléti állam céljaira áldozni (Czike 2001).

Arról azonban kevesebb szó esik, mind a széles körben elfogadott önkéntességet körüljáró definícióban, mind pedig a fogalom bárki által szerkeszthető, közösségi változatában, hogy a közgondolkodásban melyek azok a csoportok, amelyeket általánosságban az önkéntes tevékenység fő, befogadó csoportjának szoktak tekinteni. Ezekbe a közösségekbe tartoznak

⁴ Az inkluzív önkéntességgel foglalkozó csoport megtalálható itt: [Inclusive Volunteering](#)

például a társadalom hátrányos helyzetű tagjai, különös tekintettel a spektrum bármely pontjára eső, fogyatékossgal élő emberekre, akik az önkéntes folyamatban szinte minden esetben a segítségre szoruló fél, a segítséget elfogadó fél szerepébe kerülnek.

Ezzel a gondolkodással szemben kíván a Nem Adom Fel Alapítvány⁵ egy parallel nézőpontot felkínálni, amely kiemeli a fogyatékossgal élő, avagy hátrányos helyzetű személyeket az ellátott, segítségre szoruló fél szerepéből. Abban segíti az önkénteseit, hogy a képességeikhez mérten aktívan tudjanak részt venni önkéntes tevékenységben, segíteni az alapítvány és ezzel együtt nagyon sok ember munkáját. Rámutat, hogy a megfelelő körülmények között fogyatékossgal élőként, hátrányos helyzetűként és bármilyen élethelyzetben élőként is bárkiből válhat önkéntes, s hogy az ilyen önzetlen indíttatásból végzett munka különös értéket képvisel.

Mindezt abban a reményben tesszük, hogy ezen a példán keresztül destigmatizálhatjuk a különböző marginalizált csoportokról, de leginkább a fogyatékossgal élő emberekről kialakult képet, és kialakíthatjuk az önkéntesség, mint tevékenység végzésének egy tágabb horizontú, inkluzív ágát.

ALAPVETŐ FOGALMAK ÉS KITŰZÖTT CÉLOK

A fenti bevezetőből tehát két fő gondolatot hozhattunk magunkkal. Első ízben azt, hogy az alapítvány szeretne egy mindenki által elérhető, inkluzív, online csoportot létrehozni. Másodízben azt, hogy a csoport egy olyan eszközként funkcionálna, amely destigmatizálhatja a fogyatékossgal élő emberekről kialakult képet, és ezzel elültethetjük egy másfajta gondolkodás magját, amelyben fogyatékossgal élő önkéntesnek lenni nem különös, mi több, megvalósítható és szokványos tevékenység.

Mielőtt azonban mélyebb gondolatokat fogalmaznánk meg a szóban forgó témáról, szeretnénk világosabb perspektívába helyezni, hogy mit értünk stigma, stigmatizáció és destigmatizáció alatt, valamint melyek is egy inkluzív csoport jellemzői.

A stigmatizáció fogalma egy évszázadokra visszavezethető és vallásokhoz is köthető séma. A fogyatékossgot Isten büntetésének, isteni elégedetlenség következményének, a szülői vétkek eredményének tekinti (Kálmán – Könczei 2002). Jellemző volt a fordítottja is, amikor

⁵ További információk: Nem Adom Fel Alapítvány

valamilyen hatalmas isteni ajándékként, titokzatos jelként fogták fel a fogyatékoságot. Kiváló példa erre a Nigériában élt mozgássérült Oba király (egy 1500–1897 között keletkezett bronzplakett alapján: Nigéria, Benin; Detroit Institute of Arts). Tehát fizikai és vallástörténeti értelemben a stigma testi jegy, és/vagy fájdalom, amely olyan testi területen: kezeken, lábakon, oldalt jelennek meg, amelyek Krisztusnak a keresztre feszítéskor elszenvedett sebeit idézik. Ezeket nevezzük látható, vagy mitikus stigmáknak (The Catholic Encyclopedia 1997).

Kovács Tünde (2006) publikációjában a stigmatizációt, mint társadalmi jelenséget írja le, amelyet igyekeztek a kezdetektől úgy meghatározni, hogy érezhető legyen a kapcsolat a stigma és az előítélet fogalmi között. Társadalomtudományi értelemben tehát a stigma olyan tulajdonság, amelyet a társadalom szégyennek, megvetendőnek, másnak ítél, így a stigmával élő személyeket megbélyegzi, kirekeszti, vagyis stigmatizálja. A stigmatizált csoportokhoz bármely, már előzőleg említett közösség tartozhat, úgymint a fogyatékosággal élők, vagy egyéb szempontból hátrányos helyzetűek, de ebbe a kategóriába sorolható bármely olyan tulajdonság, amelyet egy adott társadalom nemkívánatosnak ítél. Amint írja, az előítélet és a stigma meghatározásában egyaránt jelentős szerepet játszott egy fontos mozzanat: az „érzelmi síkon kialakuló előzetes megismerés nélküli, pusztán benyomások alapján szerveződő ítélethozatal a csoport vagy a csoporthoz tartozó egyén tulajdonságaira és társadalmi státuszára vonatkozóan” (Löwi 2018).

A Debreceni Egyetem által elérhetővé tett Egészségügyi és szociális fogalmak tára a destigmatizációt úgy ragadja meg, mint a „stigma megszüntetésére, valamint a stigmatizált csoportok tagjainak önstigmatizáló, és külső stigmatizáció kapcsán elvesztett állampolgári jogainak helyreállítására irányuló folyamat.” Ez összecseng Michéle Lamont meghatározásával, aki Addressing Recognition Gaps: Destigmatization and the Reduction of Inequality című munkájában a destigmatizációt úgy írja le, mint azt a folyamatot, mely során az „alacsony státuszú” csoportok elismerést nyernek a társadalomban (Lamont 2018).

Önkéntességgel foglalkozó csoportunk kiváló eszköz lehet tagjainak arra, hogy saját maguk szabaduljanak meg azoktól a stigmáktól, amiket a társadalom az állapotukkal, korukkal, vagy hovatartozásukkal azonosít Rosengreen (2008). Úgy definiálja a csoportot, mint viszonylag kisszámú, közös jellemzőkkel rendelkező emberek összessége, akik implicit vagy explicit módon megfogalmazott közös célokra épülő identitással rendelkeznek, és többé-kevésbé informális struktúrába rendeződnek. Ebben az esetben az önkéntesség iránti érdeklődés és a

marginalizált helyzetből való kilépés vágya a közös jellemző, ettől eltekintve azonban nincs feltétele a csoportba való belépésnek, mely teljes egészében inkluzív.

Varga Aranka és Vitéz Kitti az inklúziót elsősorban oktatási szempontból szemlélik, de a felsorolt jellemzők hasznosak akkor is, ha inkluzív csoportról beszélünk. Ennek alapján a kölcsönös befogadás, avagy inklúzió alapja az egyenlőség biztosítása, amelyet integrált tér létrehozásával érhetünk el (Varga et al. 2020). Ennek fényében, inkluzív csoportunk egyik fő célkitűzése, hogy tagjainak olyan teret biztosítson, ami képességeinek megfelelő, biztonságos, ugyanakkor inspiráló és motiváló, s ami erőt adhat a megszokott stigmák világából való kitörésre és segítheti mind a fogyatékossgal élő, mind pedig a nem fogyatékossgal élő fiatalok önkéntes folyamatokba történő bevonódását.

MINDENKI ELÉG GAZDAG AHHOZ, HOGY MÁSOKON SEGÍTSEN

Ez a felfogás összhangban van azzal, ahogy Alapítványunk igyekszik a mindennapokban is átértelmezni az önkéntességről kialakult közfelfogást. Büszkék vagyunk arra a tényre, hogy a Nem Adom Fel Önkéntesek jelentkezésénél nincs kizáró tényező: hátrányos helyzetűek, fogyatékossgal élők, határon túliak, külföldiek, diákok, egyetemisták, vállalkozók, különböző cégeknél dolgozók, fiatalok, idősek egyaránt megtalálják a helyüket önkéntes csapatunkban. A Nem Adom Fel Alapítvány története egészen 2005-re nyúlik vissza. Különböző fogyatékossgal élő személyek és Dely Géza (az alapítvány vezetője) elkezdtek utcazenélni és megálmodták a Nem Adom Fel Együttest. Az önkéntesség iránt érdeklődők bármikor részt vehetnek az alapítvány folyamatosan élő programjaiban. Gazdag programkínálat ad lehetőséget egymás segítésére: az alkalmi önkéntességtől kezdve, a Nem Adom Fel Együttes segítésén keresztül, a Léleköntő Korai Autista Fejlesztő Programunkon át egészen a Nem Adom Fel Táborig, vagy az iroda felújításig. Ezek között a lehetőségek között találkozhatunk az egyszeri nyári önkéntes munkákat felölelő alkalmakkal, rendezvényen végzett feladatokkal, vagy akár a közösségi szolgálat letöltésének opciójával. A felmerülő önkéntes feladatokat legjobb tudásunk szerint úgy konstruáljuk, hogy mindenkinek egyaránt jusson felelősség, feladat, függetlenül attól, hogy milyen élethelyzetben él a személy.

Az önkéntes koordinátor feladata ebben a helyzetben, hogy figyelemmel kövesse a tevékenységeket, konzultáljon az egyes (rész-)feladatokról, hidat képezzen a szervezet és az önkéntesek közt, a szervezési munkálatokban megfigyelje, van-e olyan feladat, amire a

szervezők nem gondoltak, de akár a fogyatékossgal élő személy segítsége hiánypótló lenne benne. A célkitűzéseink közt nagyon fontos szempont, hogy a személy hátrányos helyzetéből előnyt kovácsoljunk.

A választható segítői pozíciókon keresztül mintegy meg szeretnénk hívni az érdeklődőket arra, hogy tegyék magukévá életfilozófiánkat. Szeretnénk, ha a társadalom hátrányos helyzetű tagjai közül – a fogyatékossgal élő személyek, szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok és időskorúak – azok, akiket a társadalom stigmatizál valami miatt, higgyenek abban, hogy szükség van a tehetségükre, és ha nem adják fel, képesek lehetnek a sikerre, az értékteremtésre. Ahhoz szeretnénk hozzásegíteni őket, hogy a saját erejüket, tehetségüket megélve, felhasználva legyenek részesei ezeknek a lehetőségeknek, a segítő eseményeknek, amelyeken részt vesznek, saját teljesítményüknek érezve azokat. Abban a reményben végezzük a munkánkat, hogy programjaink, legyenek azok önkéntességgel foglalkozók, vagy általánosak, csatlakozásra buzdítanak mindenkit.

Az alapítványnál lehetőséget biztosítunk arra, hogy átjárás legyen az egyes programok között. A Nem Adom Fel Házak (napközök hátrányos helyzetű gyermekeknek, Szendrőládon és Pándon) gyermekeinek lehetőséget adunk arra, hogy védett környezetben próbálják ki magukat önkéntesként – ezzel nő az önbizalmuk, egy idő után bátrabban kérnek segítséget. A többi felnőtt munkavállaló, de nálunk önkéntesként jelen lévő ember, pedig jó példaként állhat előttük. Ez egy oda-vissza folyamat, mivel a gyermekek kitartásukkal, élethelyzetükből fakadó küzdőszellemükkel is példaképei lehetnek az olykor a „szürke” hétköznapiakba belefásult felnőtt önkénteseinknek.

Nincs ez másképp a fogyatékossgal élő önkénteseinkkel kapcsolatban sem. Az önkéntes csapatba való bekerülés gyakran az első lépést jelenti az önállósodás felé, egyre nagyobb felelősségek vállalásával. Új emberek és ingerek hatására megnyílik előttük a világ és gyakran előfordul, hogy munkavállalóink lesznek, majd pedig bátrabban kimerészkednek a nyílt munkaerőpiacra. Önkéntes eseményeink megszervezésekor mindig különös hangsúlyt fektetünk arra, hogy érezhető legyen, minden résztvevőt szívesen látunk, s állíthatjuk, hogy ez egy működőképes elv, hiszen már első nagy rendezvényünkön is százkilencvennyolc önkéntes és háromszáz közösségi szolgálatos diák segítette a munkánkat a rendezvény több napján és városaiban. Mindezen túl 2013-ban már ezer tagot számlált a Nem Adom Fel Önkéntesek Csoportja, amelyből száz fő folyamatos aktivitással tevékenykedik, nem számítva az évente,

kétévente csatlakozó segítő kezeket. Ennek fényében egy összetartó, vidám közösséget alkotunk, melynek szívügye az elfogadás. A közösségnek legalább tíz fogyatékossgal élő önkéntes is aktív tagja.

Ebbe a gondolati keretrendszerbe simul bele az Erasmus+ program által támogatott, nemzetközi együttműködésből létrejött a „Te is Lehetsz Önkéntes!” („You can be a volunteer!”) program, amely új gyakorlatokat, hasznos és tartalmas szabadidős tevékenységeket kíván elérhetővé tenni a fogyatékossgal élő emberek, különösen a fiatal felnőttek korcsoportja számára.

MEGNYÍLÓ HORIZONTOK: A „TE IS LEHETSZ ÖNKÉNTES!” PROGRAM SZÜLETÉSE

A „Te is lehetsz Önkéntes!” program egy Erasmus+ kezdeményezés apropóján jött létre, amelyben a Nem Adom Fel Alapítvánnyal kooperációban még két szervezet, a spanyolországi Escafandra Búvárklub⁶, és az olaszországi LUNEnuove Egyesület⁷ tűzte ki maga elé azt a célt, hogy létrehoz az önkéntesség iránt érdeklődők számára egy biztonságos, informatív és inkluzív teret. A pályázati projekt az említett áprilisi indulástól számítva 2022 augusztusáig tart, mely idő alatt a partnerszervezetek (online vagy személyes) találkozókat szerveznek, és saját tapasztalataikat felhasználva, közösen gondolkodnak a fogyatékossgal élő fiatalok szabadidő szervezéséről, illetve mint ennek egyik nagyszerű formájáról, az inkluzív önkéntességről. A projekt részeként néhány fiatalnak lehetősége lesz kipróbálni magát önkéntes feladatokban a résztvevő szervezeteknél, majd pedig egy nemzetközi találkozón is részt venni, ahol megoszthatják tapasztalataikat.

A programnak életet adó szikra az a tény volt, hogy mint Magyarországon, úgy Európában is, rendkívül kevés az olyan tartalmas tevékenység, amely megfelelő lenne a fogyatékossgal élő emberek számára. A felmerülő tevékenységnek ugyanis meg kell felelnie néhány feltételnek: a helyszíneknek, programoknak akadálymentesen (fizikai, akusztikai, kommunikációs stb.) is elérhetőnek kell lennie, továbbá, amennyiben szükséges, biztosítani kell a résztvevők számára a megfelelő számú segítőket (akár jelnyelvi tolmács, akár látássérült személyeket kísérő személyek) jelenlétét. Ugyanakkor mindenkinek csupán az igényeinek

⁶ További információ: Escafandra Búvárklub

⁷ További információ: LUNEnuove Egyesület

megfelelő környezetet kell biztosítani, hiszen, ezekben a szituációkban a fogyatékossgal élő emberek a segítő és nem a segített szerepében lépnek fel.

Ezek között az új gyakorlatok és lehetséges tartalmas szabadidős tevékenységek között a bárki által elérhető önkéntesség, mint lehetőség, kulcsfontosságú.

A fogyatékossgal élő személyek számára az önkéntes tevékenység egy hasznos, fizikailag és mentálisan is elérhető eszköz, amely segít nekik abban, hogy tágabb perspektívát alkalmazva éljék az életüket, kitörjenek a megszokott, családi környezetben töltött mindennapokból, új emberekkel találkozzanak, új barátságokat kövacsolhassanak, fejleszthessék szociális készségeiket. Az újabb és újabb eltérő környezetben végzett tevékenységek, az ebből levonható szociális következtetések elengedhetetlenek az elme és a lélek megfelelő fejlődéséhez, noha sajnálatos módon ebből a fogyatékossgal élő felnőttek mindeneddig limitált mértékben profitálhattak. Azok között, akiknél ez a limitált hozzáférés hosszú ideig fennáll, később is megfigyelhető, hogy hátrányaik halmozódnak fel a kommunikációs készségeik hiánya, illetve más szociális készségek minimalizáltsága miatt. Azonban, ha sikeresen létrehozunk egy biztonságos, inkluzív közösséget, annak hosszú távú gyümölcsöző hatásai lehetnek.

Az által, hogy a projekt az Erasmus+ program segítségével valósul meg, erőfeszítéseink nemzetközi szintéren is helyet kapnak. Ezt a lehetőséget kihasználva olyan partnerekkel dolgozhatunk, akik hosszú ideje foglalkoznak a fogyatékossgal érintő ügyekkel, és igyekeznek aktív és hasznos módszereket kialakítani, amelyek segítségével az érintettek olyan kompetenciákat sajátíthatnak el, amelyek segítik őket abban, hogy sikeres, kiegyensúlyozott, boldog életet élhessenek.

Bár a projektben részt vevő két partnerünk szakmai környezetben dolgozik, de mindannyian megtapasztalták a tartalmas elfoglaltságok fontosságát a fogyatékossgal élő személyek életében, és tisztában vannak azzal, hogy valójában milyen limitáltak jelenleg erre a lehetőségek.

A fogyatékossgal élő emberek önkéntes tevékenységbe történő bevonásán túl további kulcsfontosságú elem a három szervezet együttműködése, ezzel esélyt adva a partnereknek arra, hogy új inspirációt merítsenek egymás módszereiből és eszközeiből, gazdagabbá téve ezzel saját munkájukat.

A PROGRAM TARTALMA

Bár az inkluzív csoport eszmei gyökereit a három fő partner, a Nem Adom Fel Alapítvány, a spanyol Escafandra Búvárklub, és az olasz LUNEnuove Egyesület fektette le, a napi munka valójában az „önkéntesektől önkénteseknek az önkéntességről” elven alapszik. A csoportba kikerülő tartalmak elkészülését minden lépésben önkéntesek (köztük fogyatékossgal élő fiatalok is) segítik: a megfelelő koncepciók kialakításán át, a fordítási folyamatig – úgy gondoljuk, ettől lesz igazán hiteles, ami kikerül, hisz önkéntesek írnak arról, amit ők is megélnék. Posztjaink minden esetben négy nyelven (magyar, angol, spanyol, olasz) jelennek meg az inkluzivitás jegyében, amelyeknek a fordításában és lektorálásában is önkéntesek vesznek részt. Rövid szövegeink a hét több napján válnak láthatóvá a célcsoport számára, s azon igyekszünk, hogy ezek a posztok változatosan és relevánsan érintsék a főtémát.

Fontos altémák

A szövegek továbbá *hét altémát* érintenek, és a lehetőségekhez mérten, minél informatívabb és tömörebb formában.

1. *Tippek és tanácsok az önkénteskedéshez:* Azt valljuk, hogy a fogyatékossgal élő embereknek éppen ugyanúgy vannak vágyaik és céljaik, mint ép embertársaiknak, ám előfordulhat, hogy valamivel több információra van szükségük, mint másnak – különösen, ha idegen vizekre eveznek, vagy ha adott pontig nem léptek ki a család védő köréből. Így tehát a tippek, trükkök rovatban igyekszünk tanácsokat adni arra nézve, mit kellene az illetőnek átgondolnia, mielőtt önkéntessé válik, milyen segédeszközöket vigyen magával, ha erre nyílik lehetősége, vagy éppen milyen kérdésekre számíthat egy interjún, ami az önkéntesprojektet megelőzi, és hogyan válaszoljon ezekre a kérdésekre.
2. *Portrék:* Ezzel párhuzamosan folyamatosan megosztjuk portré sorozatunk fejezeteit, amelyben bemutatjuk csapatunk tagjait az érdeklődőknek. Ezek között számos rövid videó található, ami által a csoport találkozhat a három szervezet önkénteseivel, érdekes, színes, apró információkat megtudva róluk, úgymint, hogy: kinek mi a kedvenc színe, ki a kedvenc superhőse, vagy milyen sportot űz stb. Ugyanennek a sorozatnak a részeként megosztunk hosszabb, írott interjúkat is, a Nem Adom Fel Alapítvány „Nem Adom Fel Egyéniségek” című beszélgetéseinek mintájára. Az ezzel kapcsolatos általános tapasztalatok szerint, azontúl,

hogy a csoport tagjai más fogyatékossgal élő önkénteseket is megismerhetnek, az interjúalanyok örömmel fogadják a kérdéseket és az érdeklődést.

3. *Önkéntes lehetőségek*: Nap mint nap azon munkálkodunk, hogy lokálisan és globálisan is elérhető önkéntes lehetőségeket gyűjtsünk össze, amelyek egyrészt megfelelőek lehetnek a fogyatékossgal élő önkéntesek speciális igényeinek, másrészt érdekfeszítők a kezdő és gyakorlott önkénteseknek számára is. Bár a posztok elsősorban a fogyatékossgal élő fiatal felnőtteket célozzák meg, időről időre más korosztályt is igyekeznek megszólítani, hiszen a filozófiánk lényege, hogy mindenkinek meg kellene tapasztalnia az önkéntes tevékenység végzésének örömét, és pozitív hatásait.
4. *Mentális egészség*: Egy külön rovatunk foglalkozik a mentális egészség és az önkéntesség kapcsolatával. Ennek jegyében szeretnénk meggyőző érveket prezentálni épülő közösségünk azon tagjainak, akiket érdekel az önkéntesség témája, de még nem gyűjtöttek elég bátorságot ahhoz, hogy gyakorlatban is kipróbálják magukat önkéntesként. Szeretnénk nekik bemutatni, milyen pozitív lelki és akár fizikai hatásai lehetnek az önkéntes tevékenység vállalásának (Angyal 2000).
5. *„Mindeközben”*: Ezt a rovatot a program partnerei számára tartjuk fenn, amelyben megosztjuk azokat az eseményeket, érdekességeket, amelyek éppen folyamatban vannak náluk, vagy nálunk. Ennek kettős célja van: szeretnénk, ha csapatunk minden tagja egyforma figyelmet kaphatna, továbbá azzal, hogy bemutatjuk a partnereknél folyamatban lévő eseményeket, azt reméljük, hogy az önkéntesség és az inkluzivitás különböző oldalait is közelebb hozhatjuk az érdeklődőkhöz.
6. *„Rólunk szól”*: Ebben a rovatban a program résztvevőit, főszervezőit mutatjuk be az olvasóknak.
7. *Mindennapi tippek és trükkök*: E rovatunknak egyrészt közösségépítési célja van, a mindennapi élethez hasznos, színes, apró tanácsok átadása szerepel, másrészt kísérlet arra, hogy segítsük az érintetteket abban, hogy tartalmasabb életet élhessenek. Olyan témákról igyekszünk írni, melyek érdekelhetik az olvasókat, és a mindennapjaikhoz tesznek hozzá, ezáltal remélve, hogy mindezek beszélgetéseket vagy párbeszédet is elindíthatnak.
8. *Idézetek*: Utolsó rovatunk a tartalmas és színes idézetek rovata, azzal a céllal, hogy próbáljunk útravalót adni az olvasóknak a sűrke mindennapokra. Mivel a csoport egy közösségi médiafelületen jött létre, így ezt a tartalmat szeretnénk a befogadó közönség számára megszokott és könnyen befogadható formába önteni. Az idézetek túlnyomó

részükben az önkéntességről szólnak, ezzel is felhívva a figyelmet a tevékenység hasznos és fontos mivoltára.

Közérthetően, könnyen érthetően

A posztokhoz felhasznált forrásanyagok felkutatásánál két fő szempontot veszünk figyelembe, ami az összes, olyan témára vonatkozik, amely elérhetővé válik a csoportban. Fontos, hogy az anyagok megbízható forrásból származzanak (mint például a TEDx, Moth, vagy PechaKucha előadások) és nyelvezetük közérthető, és könnyen megjegyezhető legyen.

Azt gondoljuk, hogy a legmegbízhatóbb és hitelesebb forrásanyagok azok, amelyeket olyan önkéntesek, önkéntességben részt vett személyek írtak, akik már megtapasztalták, milyen önzetlenül, ellenszolgáltatás nélkül tevékenykedni különböző célok eléréseért. Így nagyon sok olyan tartalom jelenik meg a csoportban, ahol önkéntesek mesélnek a saját élményeikről, ezzel motiválva a hallgatóságot arra, hogy ők is belevágjanak ebbe a remek tevékenységbe. Igyekszünk a fogyatékossgal élő, hátrányos helyzetű önkéntesek interjúival is inspirálni célközönségünket.

A közérthető szövegek tartalmi nem csupán egyszerűbben jutnak el a célközönséghez, de kis szerencsével hosszabb ideig is velük maradnak. A szövegeket a posztokban igyekszünk pár szóban úgy összefoglalni, hogy aki nem nyitja meg a linket, az is gyűjtsön információt a szerintünk hasznos tartalmakból. Mindezekon kívül figyelembe kell vennünk, hogy jövőendő önkénteseink körében előfordulhatnak intellektuális képességzavarral élő emberek is, illetve olyan személyek, akik számára a könnyebben feldolgozható, a könnyen érthető nyelvezettel, közérthetően megírt posztok az informatívabbak.

KONKLÚZIÓ: APRÓ LÉPTEKBEN, DE NEM ADJUK FEL

Örömmel jelenthetjük ki, hogy a csoport tagjainak száma szépen gyarapszik – pillanatnyilag már több mint kétszáz főt számlál, s csapatunk tagjai minden nap azon dolgoznak, hogy ezt minőségi tartalommal hálálják meg. Májusban elkészült a projekt első hírlevele, amely azt a célt szolgálta, hogy a lehető legtöbb érdeklődőhöz elvigyük csoportunk hírét, legyen az bármely országból, bármennyi idős, éljen fogyatékossgal, hátránnyal vagy anélkül. Hisszük ugyanis – annak ellenére –, hogy a világ különböző tájairól érkeztünk, különböző nyelvet beszélünk, és különböző technikákkal dolgozunk, a célunk azonos: szeretnénk egyenlő esélyt és lehetőségeket biztosítani a fogyatékossgal élő és egyéb élethelyzetben élő emberek

számára. Szeretnénk, ha olyan környezetben tudnának dolgozni, és élni, amely megfelel az igényeiknek és ahol ki tudják bontakoztatni egyéni tehetségeiket. Amennyiben az általunk elindított Erasmus+ projekt, és az ennek keretében létrehozott, inkluzív önkéntességgel foglalkozó csoport ebben segítségükre lehet, akár csak egy apró lépéssel közelebb léphetnek a fenti célhoz, úgy hisszük, hogy minden ebbe fektetett időnk és energiánk sokszorosán megtérül.

IRODALOM

- Angyal Mária (2000): Hogyan működünk együtt önkéntesekkel? In: Török M. – dr. Vincze K. (szerk.): *Alapfokú kézikönyv civil szervezetek számára*. Budapest: NIOK Alapítvány.
- Czike Klára (2001): Önkéntesség – számokban. *Esély*, 6. pp. 18-46
http://www.esely.org/kiadvanyok/2001_6/CZIKE.pdf (2021.09.13)
- Egészségügyi és szociális fogalmak tára, destigmatizáció (szócikk)
<https://elearning.foh.unideb.hu/mod/glossary/showentry.php?eid=964> (2021.08.21)
- Karl Erik Rosengreen (2008): *Kommunikáció*. Budapest: Typotex Kiadó
- Kálmán Zsófia – Könczei György (2002): *Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Budapest: Osiris Kiadó
- Kovács Tünde (2006) *A stigmatizáció mint társadalmi jelenség – a stigma fogalma, meghatározása*.
Publikációk, Patrónus Egyesület.
http://www.patronusegyesulet.hu/index.php?inc=publikaciok&i=02_stigmatizacio (2021.08.21)
- Lőwi Ildikó (2018): A stigmatizáció hatása a társadalmi szerepváltozásokra. *Hadtudományi Szemle*, 11(1) pp. 208-224.
https://epa.oszk.hu/02400/02463/00038/pdf/EPA02463_hadtudomanyi_szemle_2018_01_208-224.pdf (2021.09.13)
- Lamont, Michèle (2018): Addressing Recognition Gaps: Destigmatization and the Reduction of Inequality. *American Sociological Review*, 83(3) pp. 1-57.
<https://scholar.harvard.edu/lamont/publications/addressing-recognition-gaps-destigmatization-and-reduction-inequality> (2021.08.24)
- Önkéntes Központ Alapítvány (2018): *Mi az önkéntesség?* <http://www.onkentes.hu/cikkek/mi-az-az-onkentesseg> (2021.04.20)
- The Catholic Encyclopedia (1997): Misztikus vagy látható stigma (szócikk), New Advent,
<https://www.newadvent.org/cathen/14294b.htm> (2021.08.18)
- Varga Aranka – Vitéz Kitti – Orsós István – Fodor Bálint – Horváth Gergely (2020): Diverzitás és inklúzió a felsőoktatásban. *Educatio*, 29(3) pp. 449-464.
<https://akjournals.com/view/journals/2063/29/3/article-p449.xml> (2021.09.13)

A „KONNEKT ÉLETÚT” – EGY MENTORPROGRAM ÉS HATÁSAI

HARSÁNYI KATALIN¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.72-84>

Absztrakt

A Konnekt Egyesület 2015-ben jött létre, azzal a céllal, hogy valódi és megbízható információhoz juttassa a pályorientáció kihívásaival küzdő középiskolás diákokat. Fiatal (egyetemista, pályakezdő) önkéntesek bevonásával indult el ebben az évben a Mentorprogram, mely azóta is nagy sikerrel működik Budapesten, illetve a 2020/2021-es évben országosan, online.

Az egyesület az elmúlt hat évben jelentős növekedésen ment keresztül, mely a szervezeti struktúra alakulásával újabb lehetőségeket nyitott az önkéntesek előtt, kialakult ezzel a „Konnekt életút”. A tanulmány ezt az utat mutatja be, a jelentkezéstől egészen a szervezői pozícióig. Emellett kitérek a Mentorprogram módszertanára és az egyesületi szervezők legfőbb motivációs tényezőinek bemutatására.

Kulcsszavak: pályorientáció, önkéntesképzés, mentorálás, motiváció

The „Konnekt career path” – methodology and impact of a mentor program

Katalin Harsanyi

Abstract

The Konnekt Association was established in 2015 with the aim of providing reliable information to high school students struggling with career-orientation challenges. The Mentor Program was launched this year with the involvement of young volunteers (university students, graduates), which has been operating successfully in Budapest ever since, and online in 2020/2021.

The association has grown significantly over the last six years, which opened new opportunities for volunteers as the organizational structure has evolved, creating the „Konnekt Career Path”. The study demonstrates this path from application to organizer position. In addition, I will cover the methodology of the Mentoring Program and present the main motivational factors of the association.

Keywords: career-orientation, volunteer, mentoring, motivation

¹ Harsányi Kata pszichológus, Mentorprogram, képzés és fejlesztés vezető Konnekt Egyesület

BEVEZETÉS – A EGYESÜLET BEMUTATÁSA

A Konnekt Egyesület 2015-ben jött létre, azzal a céllal, hogy valódi és megbízható információhoz juttassa a pályaeorientáció kihívásaival küzdő diákokat. Ennek érdekében olyan platformot teremtünk, ahol a középiskolás diák személyesen felteheti a kérdéseit egyetemista hallgatóknak, oktatóknak, vagy akár szakmabelieknek.

Jó példa erre az egyesület legelső programja, a középiskolások pályaeorientációját segítő Mentorprogram, ahol minden egyes (11. vagy 12.-es) diák kap maga mellé egy huszonéves mentort, aki személyes tapasztalatai és kapcsolati tőkéje segítségével ad lehetőséget arra, hogy a diák megfogalmazza az őt foglalkoztató pályaeorientációs kérdéseket, és ne féljen a marketing-szagú válaszoknál mélyebbre ásni, tudatosan keresni. Az összekötő funkció mellett a mentornak az is a szerepe, hogy példát mutasson a mentorálynak (a diáknak) arról, hogyan érdemes információt gyűjteni és integrálni. Tehát, nem csak arra biztatjuk a középiskolásokat, hogy hús-vér emberektől kérdezzenek – általános tájékoztató honlapok és nyílt napok helyett –, hanem támogatjuk őket a saját preferenciáik megismerésében, ezáltal a saját belső irányítójuk megalkotásában, hogy később is képesek legyenek tudatos döntést hozni az élet bármely területén.

A Mentorprogram mentor-diák párosai mindemellett csapatépítő eseményeken és soft skill (például: önismeret, érdekérvényesítő kommunikáció stb.) fejlesztő workshopokon is részt vesznek, így a program a pályaeorientáción túlmutató segítséget ad a diákoknak. A Mentorprogram évről évre folyamatosan növekszik, vidéki városokba is eljutott, és már online formában is megvalósítottuk.

Az évek során láthattuk, hogy a körülbelül hét hónapig (októbertől ápriliséig) tartó Mentorprogram nagy elköteleződést igényel a résztvevők és a szervezők részéről egyaránt, így kapacitás hiányában nem tudunk bevonni minden jelentkezőt. Annak érdekében, hogy minél szélesebb körhöz eljusson a pályaeorientációs módszertanunk és tapasztalatunk, az elmúlt években új programokat indítottunk, melyek további lehetőséget teremtenek arra, hogy a fiatalok még tudatosabbá váljanak a pályaeorientáció terén. Ennek érdekében kifejlesztettük a *HovaTovább?* pályaeorientációs tréninget középiskolai osztályok számára, minden évben megrendezzük a szakmákat személyes életutakon keresztül megismertető *KonnektLIVE* rendezvényünket, és legújabb, Nagykövet programunkkal a fiatalokkal foglalkozó felnőttek (tanárok, szülők, iskolapolgárok) számára nyújtunk segítséget.

Ennek köszönhetően az elmúlt hat évben több mint 200 iskola 3500 diákja vett részt programjainkban. Ahhoz, hogy ez a növekedés megvalósulhasson, elkötelezett önkéntesekre és szervezőkre volt szükség. Míg a 2015-ös évben – a Konnekt indulásakor – mindössze 5 szervező dolgozott a háttérben, a 2020-2021-es tanévet 35 szervező és további 112 önkéntes munkája gazdagította.

1. táblázat A szervezők és az önkéntesek számának alakulása a Konnekt Egyesületben

	2015 - 2016 tanév	2016 - 2017 tanév	2017 - 2018 tanév	2018 - 2019 tanév	2019 - 2020 tanév	2020 - 2021 tanév
Szervezők száma összesen a Konnektben	5	8	23	40	39	35
Kilépő szervezők száma	0	0	0	6	17	11
Új szervezők az évben összesen	5	3	15	23	16	12
Eddigi szervezők összesen	5	8	23	46	62	74
Egyéb önkéntesek	0	0	60	70	117	112
Összes önkéntes az adott évben	28	81	202	359	535	679

Forrás: Konnekt Egyesület belső kimutatása

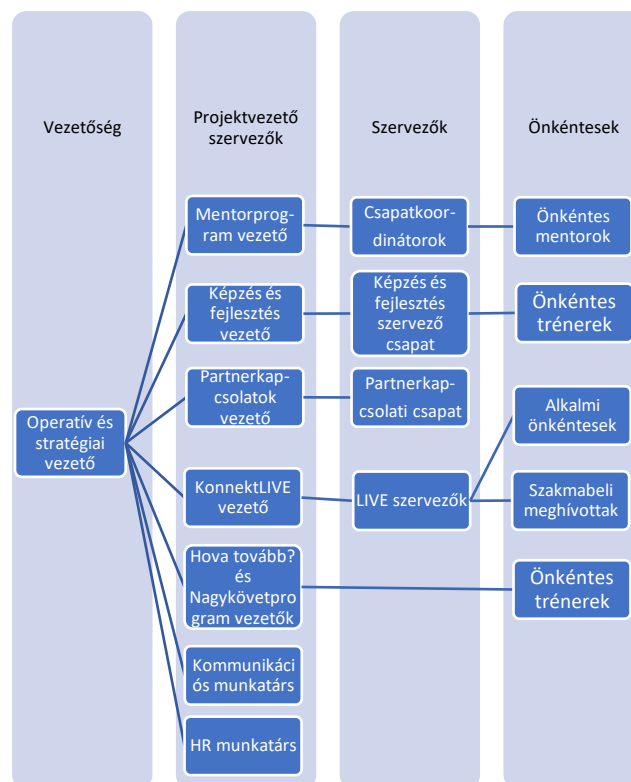
Ahogy az 1. táblázatból is kiderül, az elmúlt hat évben megsokszorozódott az önkéntesek száma és a bővülő feladatkörökkel párhuzamosan a szervezői létszám is növekedésnek indult. Míg az első évben 5 fő is képes volt ellátni az akkor induló egyetlen program működését, 2018-ban már négy programot kellett menedzselni, és egyértelművé vált az is, hogy a programok mellett úgynevezett „támogató funkciókra” is szükség van, akik az egyesület fejlődését hivatottak biztosítani (például: kommunikációs terület, képzés és fejlesztés, partnerkapcsolati terület).

Tanulószervezetként nem egy előre kreált modellre húztuk fel a működésünket, hanem az organikus fejlődés lekövetését céloztuk meg az első években, majd, amikor megszilárdultak a belső folyamataink és módszertanaink, stratégiaileg is elkezdtünk tervezni a humán erőforrással. Ekkor alakult ki az 1. ábrán látható szervezeti struktúra.

Ahogy látható, az évek során egy hierarchikusabb tagozódás alakult ki, melyben az egyes szintek között leginkább a felelősségvállalás és a feladatok mértéke különbözik. Míg az önkéntes mentorok vagy trénerok egy konkrét, jól körülírható feladatra jelentkeznek, addig a szervező csapat, bármely programhoz vagy funkcióhoz is tartozzon, részt vesz az előkészítési

munkákban és a fejlesztésben, tervezésben is. A szervező csapatok élén egy-egy vezető áll, aki a vezetői megbeszéléseken megosztja a legfontosabb eredményeket és részt vesz az egyesület működésére vonatkozó döntések meghozásában. A legfelső szinten pedig a vezetőség áll, akik a szervezet operatív és stratégiai működéséért is felelnek, valamint a szervezet fenntarthatóságán dolgoznak (például pályázatírással, motivációs programokkal foglalkoznak).

1. ábra A Konnekt Egyesület szervezeti struktúrája



Forrás: Konnekt Egyesület belső dokumentációja

A Konnekthez csatlakozó önkéntesek több éven keresztül, akár különböző pozíciókban is kipróbálják magukat a szervezeten belül. Ez az elköteleződés legtöbbször egy személyes élményből fakad, melyet az egyesület legelső programja, a Mentorprogram tökéletesen megad a diákok és a mentorok számára egyaránt.

Személyesen is megtapasztaltam, hogy a Mentorprogram vibráló közösségi élete, elfogadó légköre és számtalan lehetőséget nyújtó társas hálója, maradásra ösztönzi az önkénteseket. A következőkben szeretném bemutatni, hogyan is működik ez a program, mi adja meg a kezdeti lendületet, majd az éveken át kitartó elköteleződést a résztvevőinek.

A MENTORPROGRAM MÓDSZERTANA

A mentorálás

A Konnekt Egyesület szerint a mentor az a személy, aki a mentorált fejlődésének elősegítését szem előtt tartva nyújt segítséget és ad iránymutatást, egy erős kötődéssel jellemezhető bizalmi kapcsolat keretében. Programjainkban elsősorban az ifjúsági mentorálás valósul meg, hiszen a mentorok mindössze egy-két életszakasszal járnak a diákjaik előtt (a legtöbben egyetemisták vagy pályakezdők).

Bár a Mentorprogram első éveiben leginkább a tapasztalati tanulásra és a visszajelzésekre hagyatkoztunk, a későbbiekben szakirodalmi bázissal is igyekeztünk kiegészíteni a program módszertanát. Ezek közül kiemelném a Rhodes et al. (2006) megközelítését, akik a kapcsolat hatását vizsgáló kutatások számára létrehozott modelljükben a mentorálás jótékony hatását három terület szerint csoportosítják:

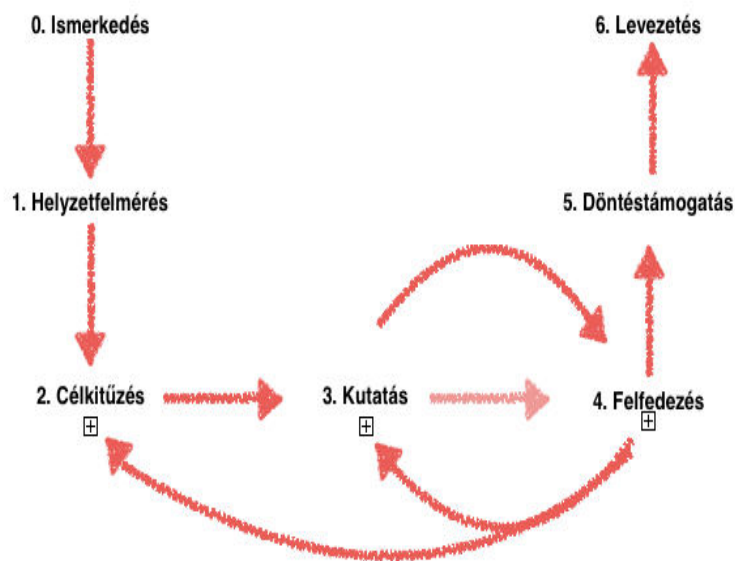
- a mentorral átélt társas helyzetek és rekreációs tevékenységek a mentorált érzelmi jóllétében és szociális kapcsolataiban éreztethetik kedvező hatásukat;
- a közös tanulás, illetve az intellektuálisan inspiráló helyzetek, párbeszéd a kognitív fejlődést segíthetik;
- míg a mentor által kínált szerepmodell az identitás fejlődését befolyásolhatja pozitívan (Rhodes et al. 2006:6).

Mindhárom pont megvalósul a Mentorprogram során, de leginkább az utóbbi pontot emelném ki. Mivel a Konnekt Mentorprogramban minden egyes diák kap egy személyes mentort, így kifejezetten sok lehetőség nyílik egymás megismerésére és a kapcsolódás kialakítására. Több páros a mentorálás után is tartja a kapcsolatot, de arra is adódott példa, hogy mindketten önkéntes szervezőként folytatták az egyesületben a munkát.

A 6(+1) lépéses modell

A Mentorprogram központi mozgató rugója a 6(+1) lépéses modell, melyet az egyesület alapítói alkottak meg. Ez látható 2. ábrán. A modell a pályorientációban jól ismert kognitív kiértékelés modell alapelveit (Török 2017) és Super szivárvány-modelljét integrálja (Super 2017). A megközelítés a személyességre és az aktivitásra épít, emellett a fejlődés folytonosságát (cirkularitását) hangsúlyozza.

2. ábra A 6(+1) lépéses modell



Forrás: Konnekt Egyesület belső Módszertani kézikönyve

0. fázis – Ismerkedés

Az ismerkedési fázis célja, hogy a mentor és mentorált jobban megismerje egymást, megtalálja a közös pontokat, megalapozza a közös munkát. Ez a kölcsönös bizalomépítés időszaka, ahol kialakítják az együttműködés alapjait.

1. Helyzetfelmérés

Ebben a fázisban a mentor és mentorált átbeszél minden olyan információt, körülményt, kompetenciát, érdeklődési kört, erősséget és gyengeséget, preferenciákat stb., ami befolyásolja a mentorálást. Emellett kifejezetten érdemes odafigyelni a motivációra. Mi az, ami miatt bizonyos tantárgyak, sportok, kurzusok felkeltik az érdeklődését? Miért pont ezzel tölti a szabadidejét? Ezek az információk hasznosak lehetnek ahhoz, hogy a mentoráltak olyan irányt találjanak, amiben nem csak *képesek* helyt állni, hanem *szeretnének* is.

2. Célkitűzés

Az előzetesen feltárt információk alapján ebben a szakaszban a mentor és a mentorált véglegesíti a program közös célját (mit szeretnének elérni a fél év alatt). Amennyiben a diák nagyon bizonytalan, érdemes kisebb célokat megfogalmazni, majd újra és újra visszatérni ehhez a szakaszhoz.

3. Kutatás

A kutatás fázisában a mentor-mentorált páros feltérképezi, hogy milyen lehetőségei vannak a diáknak a célja eléréséhez. Ez a legtöbb esetben a felvételi lehetőségek feltérképezését jelenti, de előfordulhat más irány is: például, ha valaki szeretne magabiztosabb lenni, ebben a szakaszban érdemes felmérni, hogy milyen önkéntes lehetőségek állnak a rendelkezésére, ahol tapasztalatokat és önbizalmat gyűjthet.

4. Felfedezés

Az előző fázisban talált lehetőségek megismeréséről szól ez a fázis. Személyes találkozók, egyetemek bebarangolása, szakmabeliekkel folyó egyeztetés, munkahelylátogatás zajlik ebben az időszakban.

5. Döntéstámogatás és alkalmazás

A mentorálás témája valamilyen módon mindig magába foglal egy döntéshelyzetet, ám ez nem mindig egyértelmű. Tiszta helyzet az, amikor útkeresésben lévő mentoráltkak kell eldönteni, hogy merre menjen tovább. Más esetben, amikor a mentorálás témája inkább önismerethez vagy életvitelhez kapcsolódik, már nehezebb a döntési pontot megtalálni.

Ebben a szakaszban kifejezetten fontos tudatosítani, hogy a mentor a döntési szempontok felfedezésében és integrálásában fontos társa lehet a mentoráltkaknak, de a döntést ő maga NEM hozhatja meg. A döntéshozás felelőssége minden esetben a mentorálté. Ennek nagyon egyszerű az oka: ha a mentor döntene, és véletlenül rosszul sül el, a mentorált dühös lesz rá és ez rontja a kapcsolat minőségét. Abban az esetben, ha a választás jól sül el, a mentorált azt fogja érezni, hogy ez a másik félnek köszönhető, vagyis nem övé az érdem. Így sajnos a kompetencia és az énhatékonyság érzése nem növekszik, márpedig a mentorálás egyik fő hozadéka ez lehet.

Természetesen előfordulhat, hogy a mentorálás időszakában nem merül fel konkrét döntési helyzet. Ettől függetlenül a tapasztalatok azt mutatják, hogy a közös munka segíti a mentoráltak identitásfejlődését és az értékrend tisztázását, így közvetve hozzájárul a későbbi döntési folyamataikhoz.

6. Levezetés / Program után

Az utolsó fázisnak a célja, hogy a párosok levonják az elmúlt hónapok tanulságait, kontextusba helyezték az elmúlt időszakot.

A MENTOROK KIVÁLASZTÁSA ÉS KÉPZÉSE

Minden évben augusztus végén- szeptember elején nyitjuk meg a közösségi oldalainkon az aktuális jelentkezési platformot. Míg a diákok toborzása személyesen, iskolai bemutatkozó órákkal kiegészülve zajlik, addig a mentor korosztályt (20-35 éves) kizárólag online, illetve saját társas hálónkon keresztül szólítjuk meg. A jelentkezés időszaka körülbelül 3-4 hétig áll nyitva. Ez idő alatt az érdeklődők egy Google Form űrlapot tölthetnek ki, ahol nem csak a tapasztalataikat és motivációjukat felmérő kérdésekkel, hanem az egyesület életét, a Mentorprogram ütemtervét bemutató információkat is találnak. Ezek a viszonylag hosszú űrlapok a Mentorprogram vezetőjéhez és a csapat- koordinátorokhoz jutnak el (év közben ők felelnek a mentor-diák párosok közösséggé kovácsolásáért).

Mentorprogramunk alapvetően nem szakmai mentorálás, így nem jelent problémát, ha a mentor nem jártas a diák érdeklődési területén. Megközelítésünk sokkal inkább a személyes kapcsolódásról és a példamutatásról szól: a mentor megosztja a saját pályaválasztási folyamatát a diákkal, megmutatja neki, hogyan gondolkodik és dönt egyes kérdésekről, és segít feltérképezni a diák által kiszemelt területet, például az Konnekt alumni hálózat megmozgatásával. Mivel a mentoráláshoz nem követelünk meg semmilyen előképzettséget, így a jelentkezési űrlap célja sokkal inkább a jelentkezők megismerése és a későbbiekben a diák-mentor párosok kialakítása. Miután a jelentkezés lezárul, az önkénteseket és a diákokat csoportos interjúkra invitáljuk. Ezeken az alkalmakon 6-8 fő ismerheti meg a szervezetet és természetesen egymást egy könnyed interjú során, ahol nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy a jelentkezők olyan helyzetekbe kapjanak betekintést, melyek a majdani feladatkörükben előfordulhatnak.

A diákokkal és a mentorokkal zajló találkozók után a Mentorprogram szervezői összegyűlnek, megosztják egymással objektív, kompetencia-alapú megfigyeléseiket és személyes véleményüket is. A kompetencia alapú értékelő lapok (melyen a megfigyelők értékelik a mentor-jelölteket) egyfajta segédletként szolgálnak a kiválasztási folyamat során: arról informálják a szervezőket, hogy a mentorálás ideje alatt mire érdemes majd odafigyelniük, kinek mik az erősségei és a fejlesztendő területei. Emellett a személyességre is nagy hangsúlyt fektetünk, hiszen nem munkahelyi közeget, hanem sokkal inkább baráti közösséget szeretnénk kialakítani.

A kiválasztási folyamat után rendszerint október közepén kerül sor a két napos nyitókonferenciára. Az első nap során a mentorok felkészítéséé a főszerep: körülbelül 8 órán keresztül ismerkedhetnek meg a Mentorprogram módszertanával, a mentorálás során hasznos kérdező és kommunikációs technikákkal, pályaorientációs oldalakkal, és természetesen egymással is. Ezen a napon – párhuzamosan – a diákoknak lehetősége nyílik egy opcionális csapatépítő programban részt venni.

A második napon a diákok és mentorok egyaránt részt vesznek a konferencián. A délelőtt főleg a csapatépítésről, illetve az elvárások, elképzelések feltérképezéséről szól. Ezt követően jön el a legizgalmasabb pillanat: a diákok és a mentorok megtudják, hogy ki lesz a párjuk, és a közös ebéd ideje alatt elkezdik az ismerkedést. Ezt természetesen a délután folyamán még folytathatják, sőt, ekkor alakulnak ki a csapatok is (általában három csapat, 10-15 párossal egyenként), akik év közben öt mini-tréningen, „csapattalálkozón” fognak részt venni.

Természetesen a nyitó hétvége után sem engedjük el a mentorok kezét. Év közben rendszeresen sor kerül „esetmegbeszélő” alkalmakra, valamint a program felénél a csapatkoordinátor személyes visszajelzést ad a mentor munkájára, a mentor pedig beszámol az addigi eredményekről, esetleges kihívásokról.

FELMÉRÉSEK A MENTORPROGRAMBAN

A Konnekt fontosnak tartja mind a minőségbiztosítást, mind az önkéntesek motivációjának fenntartását, ezért több felmérést is lefolytattunk az elmúlt években.

A mentorprogram hatásmérése

Többéves hagyomány, hogy a mentorprogram kezdetén és a végén a diákok kitöltenek egy kérdőívet, mely a pályaorientációval kapcsolatos tudatosságukat és az éhatékonyságukat méri fel. Bár a rendelkezésünkre álló minta nem olyan nagy, hogy statisztikai elemzések készülhessenek az eredményekből, mégis pozitív visszajelzés számunkra, hogy egyéni szinten a diákok a mentorprogram végén nagyobb magabiztosságról, éhatékonyság érzésről számolnak be, mint a program legelején.

Emellett év közben, minden csapattalálkozó után is arra kérjük őket, hogy válaszoljanak meg néhány kérdést a programmal kapcsolatban. Ezzel nem csak a témák és a trénerék értékelése a célunk, hanem önreflexióra és a tanulságok levonására is biztatjuk a diákjainkat.

A szervezeti tagok motivációs felmérése

Ahogy korábban említettem, már a programba való jelentkezéskor igyekszünk felmérni leendő önkénteseink motivációját, hogy minél testreszabottabb lehetőséget biztosíthassunk nekik. Már a szervezetbe való belépéskor szeretnénk látni, hogy ki, milyen ambíciókkal érkezik, hogy a számára legoptimálisabb pozíciót és lehetőségeket ajánlhassuk neki. Az utóbbi években például gyakorivá vált, hogy más szervezetek kértek fel minket képzések lebonyolítására. Egy ilyen projekt esetén azokat az önkénteseket szólítjuk meg, akik alapvetően nyitottak a tréningek tartására és szívesen fejlesztik magukat ezirányba.

A 2020/2021-es évben ez az általunk összeállított kérdőív kiegészült egy átfogóbb motivációs felméréssel és félig strukturált interjúkkal, melyeknek köszönhetően képet kaptunk az Egyesületben dolgozó önkéntesek (alkalmi önkéntesek, önkéntes mentorok, szervezők) motivációs profiljáról.

A felmérés eredménye alapján elmondhatjuk, hogy a Konnekt önkéntes csapatának legfőbb motivátora a közösség. A beszélgetések alapján kirajzolódott, hogy azok az önkéntes mentorok vagy éppen résztvevő diákok, akik később szervezőként folytatják a szervezetben, a közösséghez tartozás érzése miatt maradnak. Jellemző, hogy az ő elköteleződésük éveig kitart. Több csapatban, különféle pozíciókban is kipróbálják magukat (például tréneri, kommunikációs, csapatkoordinátori stb. pozíciókban).

Dobogós helyen végzett az önfejlesztés és a „megértés” motivátor is. Az önfejlesztés lehetőségét akár a személyes tapasztalaton, akár a kapcsolati hálón keresztül képes megadni a szervezet, hiszen számos olyan skillt fejlesztünk direkt és indirekt módon, melyek a munkaerőpiacon is előnyösek. A társadalmi megértés és felelősségvállalás elvét pedig aktívan képviseljük a programjaink során. Minden évben sor kerül egy érzékenyítő előadásra, továbbá hiszünk a személyesség erejében és erre biztatjuk a diákjainkat is.

A MENTORPROGRAMBÓL A „SZERVEZŐI SZÉKBE”

A leginkább kitaposott Konnekt „életút” a Mentorprogramból vezet a szervezet gyakorlatilag bármely más pontjába. Az évek során szinte hagyománnyá vált, hogy a Mentorprogram résztvevői (diákok és mentorok) a következő évben szervezői pozícióban, legtöbbször csapatkoordinátori feladatkörben folytatják az egyesület életében a munkát. Ez azért is kézenfekvő, hiszen a csapatkoordinátorok fogják össze az újdonsült mentor-diák párosok munkáját, így

személyes tapasztalat is segíti az új szervezők munkáját. Kifejezetten örülünk, ha a diákjaink a mentorált szerep után is szeretnének velünk maradni, ezért amikor szervezői pozícióba jelentkeznek, figyelünk arra, hogy egy tapasztaltabb szervezővel együtt dolgozhassanak, vagyis a mély vízbe dobás helyett gyakorlatilag folytatódik a mentorálás, ám ezúttal nem a pályaorientáció van a fókuszban, hanem a szervezői készségek fejlesztése. Természetesen az is előfordulhat, hogy a diákokat nem a „kulisszák mögötti rész” (a szervezés) érdekli, hanem inkább a másik oldalról, vagyis mentorként szeretnék átélni a programot. Ez esetben azt kérjük, hogy ne azonnal vágjanak bele a kihívásba, hanem szerezzenek néhány év tapasztalatot, hogy legyen mit megosztaniuk a majdani mentoráltakkal.

A következő, 4. ábra egy érdekes változásra is felhívja a figyelmet: ahogy a Mentorprogram mellett újabb programok eresztettek gyökeret a szervezet életében, úgy egyre több külsős önkéntes csatlakozott a szervezői csapathoz, különösen azok közül, akik a Konnekt LIVE nyüzsgő forgatagában megtapasztalták a közösségi élményt.

2. táblázat A Konnekt szervezők számának alakulása

Tanév	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Program	Mentor-program	Mentor-program	Mentor-program	Mentor-program TPW LIVE	Mentor-program HT LIVE NK
Összes szervező	5	10	23	41	39
Ebből új	0	5	13	24	16
Az újak közül korábbi MP résztvevő	0	3 (50%)	5 (57%)	17 (59%)	11 (41%)

Forrás: Konnekt Egyesület belső kimutatása

Alapvetően a tapasztalataink azt tükrözik, hogy a mentor/diák szerep után elsőként vállalt feladatkör inkább a közösséghez való kapcsolódásról szól, míg a későbbi váltást leginkább a személyes fejlődés vagy érdeklődés motiválja (pl. csapatkoordinátorból partnerkapcsolati önkéntes). Úgy tűnik, ugyanez elmondható az egyesület „külsős” önkénteseiről is: a Konnekt „életérzés” fogja meg őket, majd ez adja a következő évek motivációját is.

AZ ONLINE TÉR KIHÍVÁSAI

2020 őszén bizonytalanul vágtunk bele a 6. mentorprogram szervezésébe, mivel nem tudtuk, milyen lefutása lesz a koronavírusjárványnak. A növekvő esetszámok és korlátozások hatására szeptember elején mi is úgy döntöttünk, hogy a teljes programot online fogjuk megvalósítani, így nem csak budapesti, hanem vidéki diákokat és mentorokat is tudunk fogadni a programban. Sajnos a kibővített kör ellenére kihívásokba ütköztünk a toborzás során, főleg a diákok esetén. Ahogy korábban írtam, őket rendszerint az iskolai előadások kapcsán tudtuk megszólítani, most viszont az online zajban eltűnt a Mentorprogram híre. A tervezettnél kisebb létszámmal indultunk el október közepén, de így is melengette a szívünket, hogy még egy külföldön élő diák is tudott csatlakozni hozzánk.

Elkezdtek felfedezni az online tér előnyeit és addig kiaknázatlan lehetőségeit, azonban a mentorok és a szervezők motivációját negatívan befolyásolta a személyes kapcsolat hiánya. Mivel gyakorlatilag mindannyian home office-ban dolgoztak vagy tanultak az önkéntesség mellett, túlterheltté váltak és megéreztek a karanténfáradtság hatását is. Ennek ellenére jelentősebb lemorzsolódás nélkül vittük végig az évadot, megvalósítva nem csak az első online országos Mentorprogramunkat, hanem az első „rapid mentorálási” folyamatot is, mely a módszertanunk rövidített, 2 hónapos (6-8 alkalmas) verziója volt.

Bár az online tér számos lehetőséget tartogatott magában, az önkéntesek motivációjára mégis negatívan hatott. Kifejezetten azok a személyek szenvedtek, akik a személyes kapcsolódásért vagy a közösségi élményért csatlakoztak a programhoz. Mivel a vártnál jóval kevesebb diák jelentkezett az online mentorálásra (40 fő helyett 20-an), így további kihívást jelentett számunkra azon mentorok motiválása, akik az alacsonyabb jelentkezési szám miatt nem kaptak diákot maguk mellé. Őket alkalmi önkéntes feladatokba, például a rapid mentorálásba vagy a Konnekt LIVE szervezésébe vontuk be.

ÖSSZEGZÉS

A Konnekt Egyesület az elmúlt hat évben folyamatos növekedésben volt. Az organikus fejlődés nem csak az általunk kidolgozott módszertan megszilárdulását hozta magával, hanem a szervezet tagozódását is. Ez lehetővé tette, hogy a humán erőforrás terén is stratégiaileg gondolkodjunk: egyre több figyelmet fordítottunk a motiváció feltérképezésére és

fenntartására, valamint törekszünk arra, hogy hosszú távon is stabil önkéntes- és partneribázist építsünk ki.

Megfigyelhettük, hogy a szervezők egy pozitív személyes élmény hatására váltak a csapat részévé, és ez az első benyomás akár éveken át tartó elköteleződést is hozott számukra. Kezdetben ezt az inspiráló találkozást a Mentorprogram jelentette, mára azonban egyre többen érkeznek hozzánk a Konnekt LIVE pályaaorientációs fesztivál színes forgatagából.

Sajnos az elmúlt év karantén-sújtotta online időszaka határozottan rávilágított, hogy a „varázslat” a személyes kapcsolódásban rejlik. Szervezőink és önkénteseink motivációja jelentősen csökkent az online működés ideje alatt, ezért most még nagyobb hangsúlyt fektettünk a nyári találkozók szervezésére, a rövidebb együttműködési lehetőségek feltárására és természetesen a kötetlen csapatépítő alkalmakra.

IRODALOM

Rhodes, Jean. E. – Spencer, Reneé – Keller, Thomas E. – Liang, Belle – Noam, Gil (2006): A model for the influence of mentoring relationships on youth development. *Journal of Community Psychology*, 34(6) pp. 691–707.

Super, Donald E. (1957): *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Oxford: Harper & Bros

Török Réka (2017): *A pályadöntések mesterei*. Budapest: Print & Pixel House Kiadó

INNOVATÍV ÖNKÉNTES TOBORZÁSI MÓDSZEREK – AZ OKTONDI PROGRAM GYAKORLATA

MOLNÁR JANKA SÁRA¹ – SZITÁNÉ KAZAI ÁGNES²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.85-105>

Absztrakt

A jól működő, nonprofit szervezetek tevékenységének elengedhetetlen részét képezik az előre meghatározott, hosszabb és rövidebb távú stratégiák. Jelen tanulmány középpontjában közülük egy – az önkéntesek toborzására, kiválasztására és megtartására vonatkozó – stratégia kialakításának és megvalósításának legfontosabb kérdései állnak – számos, gyakorlati példával illusztrálva.

Az ismertetés a projektek tervezésétől elindulva, leírja a stratégia meghatározásának, majd a végrehajtáshoz szükséges létszám megállapításának folyamatát. Röviden összefoglalja a toborzás és kiválasztás online és offline módjait, továbbá az ezeket követő onboarding folyamatot, ami jelentős szerepet játszik az önkéntesek megtartásában.

A tanulmányban ismertetett, gyakorlati példákat az OKTONDI (OKTatás ONline Digtálisan) program, illetve szervezet életéből merítettük, amely azzal a céllal jött létre 2020 márciusában, hogy segítséget nyújtson a tanárok és diákok távoktatásra való átállásához. A szervezet néhány nap alatt több száz fős kezdeményezéssé nőtte ki magát, és az elmúlt 1,5 év alatt több mint 10 projektet indított, és ezek egy részét már le is zárta. E projektek során szerzett tapasztalatok alapján állt össze egy sikeres, jól működő, könnyen alkalmazható és skálázható, toborzási stratégia.

A tanulmány, végezetül, kitér arra is, hogy a bemutatott stratégia, módszertan hogyan ültethető át sikeresen más, szintén dinamikusan növekvő, többségében fiatalok alkotta szervezet – a Corvinus Innovation Research Centre – életébe, működésébe.

Az eredményes adaptáció azt igazolja, hogy a leírtak útmutatóul szolgálhatnak minden olyan nonprofit kezdeményezés számára, amely jó ötletből megvalósult, sikeres projektet szeretne létrehozni.

Kulcsszavak: önkéntestoborzás, stratégia, online önkéntesség, offline önkéntesség, OKTONDI, adaptáció,

Innovative recruitment methods: The practice of the OKTONDI Programme

Janka Sára Molnár – Ágnes Kazai

Abstract

Established, long- and short-term strategies are an essential part of the activities of well-functioning nonprofit organisations. This study focuses on the key questions of creating and implementing a strategy – to recruit, select and retain volunteers – through several practical examples.

¹ Molnár Janka Sára fizikus, tudományos nagykövet, Corvinus Innovation Research Centre

² Szitáné Kazai Ágnes (PhD), közgazdász, tanácsadó, Semmelweis Egyetem

The report begins with project planning, describes the process of setting the strategy, and then identifies the number of people needed to implement the strategy. It briefly summarises the online and offline methods of recruitment and selection, as well as the onboarding process, that plays an important role in volunteer retention.

The practical examples discussed in the study come from the OKTONDI (OKTatás ONline Digtálisan) programme and from the life of the organisation, which was founded in March 2020 to support teachers and students in the transition to distance learning. The organisation has grown in a few days to an initiative of several hundred people and has launched more than 10 projects in the last 1.5 years, some of which have already been completed. Based on the experience gained from these projects, a successful, well-functioning, easy-to-use and scalable recruitment strategy has been developed.

Finally, the study discusses how the presented strategy and methodology can be successfully transferred to the life and operation of other organisations that grow dynamically and are mostly organised by young people – like the Corvinus Innovation Research Centre.

The successful adaptation shows that the described strategy can serve as a guide for any nonprofit initiative that wants to turn a good idea into a completed, successful project.

Keywords: volunteer recruitment, strategy, online volunteering, offline volunteering, OKTONDI, adaptation,

BEVEZETÉS

Az elmúlt évtizedek során egyre nagyobb figyelmet és hangsúlyt kapott az önkéntesség. Jól mutatja ezt az a tény, hogy az ENSZ Közgyűlése már 1997 novemberében az Önkéntesség Nemzetközi Évének (IYV) jelölte ki 2001-et, majd egy évtized múlva, az Európai Unió az Önkéntesség Európai Évének nyilvánította 2011-et. Az ideig, 2021-es év is kiemelten fontos, hiszen tizenegy civil szervezet kezdeményezésére az Önkéntesség Magyarországi Éveként³ került be a köztudatba.

Az eseménynek nemcsak a tíz, illetve a húszéves évforduló, hanem a COVID-19 is aktualitást adott, hiszen a járvány egyértelműen megmutatta az önkéntesség fontosságát.

Hazánkban az önkéntes munka végzésének hagyománya van. A legfrissebb statisztikai adatok szerint minden harmadik magyar végzett már életében legalább egyszer ilyen tevékenységet, de a Z-generációs fiatalok körében ennél magasabb, 34 százalék volt a szervezeteknél önkéntesek aránya (Gyorgyovich et al. 2020). A Debreceni Egyetem egyik kutatása (Fényes 2021) szerint az egyetemisták 47 százaléka végzett önkéntes munkát 2019-ben.

Cikkünk gyakorlati, módszertani esettanulmány, amely az OKTONDI (OKTatás. Online. Digtálisan) program indulását, fejlődését és fontosabb projektjeit mutatja be. Az ismertetés kitér az elmúlt másfél évben az online toborzás világában alkalmazott, innovatív módszerekre,

³ Önkéntesség Magyarországi Éve <https://ome2021.hu/> Letöltve: 2021.08.19.

tapasztalatokra, és megosztja az olvasókkal az elért eredményeket – sikereket és kudarokat⁴ egyaránt.

Mindenekelőtt, röviden tisztázzuk az önkéntesség és az önkéntestoborzás fogalmát. Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva.⁵ Önkéntestoborzás alatt jelen cikkben a jelentkezőkkel végrehajtani kívánt ötlet megszületésével kezdődő, az önkéntesek bevonásával, a közös tevékenység, alkotás megvalósulásával záruló folyamatot értjük.

AZ OKTONDI RÖVID TÖRTÉNETE

2020. március 13-án a kormány távoktatást rendelt el a közoktatási intézményekben, amelyre reagálva, felsőoktatási hallgatók egy csoportja létrehozta az „Egyetemisták a közoktatásért” nevű Facebook-csoportot⁶, amelyhez néhány nap alatt mintegy 4600 társuk csatlakozott az ország szinte minden pontjáról.

A kezdeményezés célul tűzte ki a közoktatásban tanuló diákok és a tanárok munkájának, távoktatásra való átállásának segítségét a lehető legkülönbözőbb módon. Először egy tananyag-összegző és rendszerező weboldalt⁷ hoztak létre, amelyen évfolyam és tantárgy szerint lebontva megtalálható a lehető legtöbb, már rendelkezésre álló magyar nyelvű segédlet. Ez lehetővé teszi mind a diákok, mind a tanárok számára, hogy pár perc alatt megtalálják a számukra releváns forrásokat, segítségüket. A weboldal főszerkesztését pedagógusok és tanár szakos hallgatók segítették és koordinálták – erősítve ezzel a szakmai színvonalat, hitelességét.

A tananyagok rendszerezve kerültek fel az OKTONDI hivatalos honlapjára. A weboldal összeállítása után számos, új projekt indult, amelyeket a folyamatosan jelentkező újabb és újabb társadalmi igények hívtak életre: dolgozat-digitalizálás azon tanárok részére, akik kézzel írt dolgozataikból szerettek volna digitális változatot készíttetni; érettségire felkészítő a „Középsuli” youtube csatornával együttműködve; online érettségi-kibeszélő azok számára,

⁴ Kudarc alatt az egyik szerző (Molnár Janka Sára) személyes, saját maga által kudarcnak definiált eseményeit értjük. Például a későbbiekben majd láthatjuk, hogy a stratégia pontos tervezésének hiánya az önkéntesek lemorzsolódásához vezethet – ennek az eseménynek a bekövetkezését a szerző személyes életében kudarcként élte meg.

⁵ 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020 elfogadásáról és végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról.

⁶ <https://www.facebook.com/groups/2520276601555085/> Letöltve: 2021.08.19.

⁷ <https://tavoktatas2020.hu/> Letöltve: 2021.08.19.

akiknek hiányzott, hogy nincs kivel megbeszélni élményeiket, és még sorolhatnánk. Természetesen e projektek egy része miután elvesztették aktualitásukat (például: beköszöntött a nyár, lezárult az érettségi, a tanárok megtanulták használni az online dolgozatkészítő platformokat stb.) lezárult. A legnagyobb projektek közül négyet emelünk ki, és a továbbiakban majd ezek által mutatjuk be az általánosan kidolgozott toborzási folyamat megvalósulását, sikereit és buktatóit.

ÖkOktondi. A projekt célja a fenntartható életmód, a környezettudatosság, a műanyaghasználat és a szemét csökkentésének népszerűsítése. A csoport tagjai online beszélgetéseket, majd – a korlátozások feloldását követően – workshopokat szerveztek a legkülönbözőbb, érintett témákban.⁸

20 perc együtt. A projekt célja a középiskolai végzős diákok felkészítése az egyetemi életre, valamint a kutatási területek, ösztöndíjak, utazási lehetőségek, közösségi élet, tanulási trükkök bemutatása. A Youtube videómegosztó oldalon található, pályaorientációs sorozat már több mint 120 egyetemi szakot ismertetett 20 perces beszélgetések során. Ezen felül, a részt vevő csapat és közel 30 szakkollégium együttműködése alapján jött létre a Szakkoli Maraton.⁹¹⁰

Mateking Nagyköveti program. A Mateking programmal együttműködésben megvalósult projekt célja a felsőoktatási hallgatók matematikai képzésének megkönnyítése volt. A projektben részt vevő nagykövetek kedvezményes hozzáférést biztosítottak a Mateking tananyagaihoz, elősegítve ezzel társaik tanulását. A projekt 2021 januárjában fejeződött be.¹¹

LEGYÉLTEIS! Most generációs program. A projekt a Telekom közreműködésével valósult meg, és célja az idősebb generáció képzése, digitális világba történő bevezetése volt. A programban részt vevő fiatalok oktatóvideók és útmutatók készítésével, fejlesztésével segítették az időseket abban, hogy jobban megismerjék és használják a digitalizáció által nyújtott lehetőségeket.¹²

⁸ A projekt vezetője Gellén Imola.

⁹ A Szakkoli Maraton online rendezvény keretén belül a rendezvényt néző diákok 20 perces moderált beszélgetések keretén belül ismerkedhettek meg magyarországi székhelyű szakkollégiumok működésével, az általuk nyújtott lehetőségekkel (pl. tréningek, előadások), a bekerülés feltételeivel, a szociális élettel, illetve akár azzal, hogy a pandémia hogyan hatott az adott szakkollégium életére.

¹⁰ A projekt vezetője Savanya Csenge volt.

¹¹ A projekt vezetője Tóth Réka volt.

¹² A 2021 májusában zárult projektet Hegyi Kevin vezette.

Az OKTONDI kezdeményezés mögött kezdettől az Életfa Egyesület¹³ állt, tevékenységük azon keresztül valósult meg.

AZ ÖNKÉNTESK TOBORZÁSÁNAK FOLYAMATA ÉS MÓDSZEREI

A toborzási stratégia meghatározása

Az OKTONDI sikerének egyik titka az önkéntestoborzási stratégia eredményes kialakítása és megvalósítása volt. A toborzási stratégiát a folyamat megkezdése előtt végiggondolni, megtervezni, majd lépésről-lépésre felépíteni. A megfelelő tervezés mérsékelheti a későbbi lemorzsolódást, az önkéntesek motivációjának csökkenését.

A több, egymástól függetlenül is működőképes projekttel rendelkező szervezeteknek, érdemes a toborzás megkezdése előtt meghatározniuk, hogy a teljes szervezetre kiterjedő stratégiát állítanak-e fel, vagy önállóságot biztosítanak ebben az egyes projektek számára. A következő táblázat bemutat néhány szempontot, amelyek segíthetnek e kérdés eldöntésében.

1. táblázat A toborzási stratégia megválasztásának szempontjai

Egész szervezetre kiterjedő toborzási stratégia	Projekt alapú toborzási stratégia
Az egyes projektek emberierőforrás-igénye nagyon hasonló.	Az egyes projektek eltérő képességű önkénteseket igényelnek.
A projektek előre tervezhetőek, időzíthetőek.	A projektek viszonylag gyorsan változóak.
A projektek időtartama hasonló.	Az egyes projektek eltérő időtartamúak.

Forrás: saját szerkesztés az OKTONDI eddigi tapasztalatai alapján

A fenti szempontok végiggondolása után, az OKTONDI a projekt alapú toborzási stratégiák alkalmazása mellett döntött, hiszen esetünkben gyorsan változó és dinamikusan növekvő projektek születtek. Pontos időtartamukat az OKTONDI történetének elején (sajnos) több esetben nem határoztuk meg előre, így azt sem nem tudtuk megállapítani, hogy pontosan mikor lesz szükség új tagok bevonására. A későbbiek során ez változott, jelenlegi projektjeink már jól tervezettek és felépítettek, ám emberierőforrás-igényük annyira eltérő, hogy nem tartjuk megfelelő útnak egy szervezeti szinten létező egységes stratégia létrehozását. Ennek

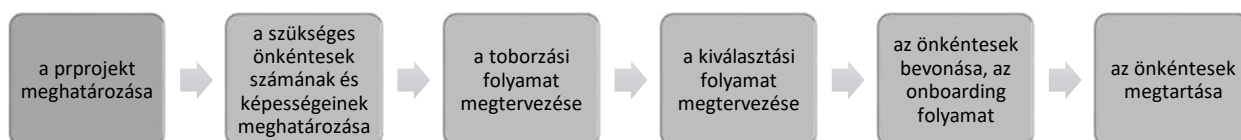
¹³ <http://eletfa-egyesulet.hu/index.html>

eredményeként minden projektvezető a csoportjával közösen határozhatta, illetve határozhatja meg a toborzás lebonyolításának folyamatát.

A toborzási stratégia felépítése

A stratégiában a szervezet és projektek vezetőinek elsődlegesen azt kell meghatározni, hogy a szervezet, illetve a szervezeten belül működő projekt az év tetszőleges időpontjában indíthat-e toborzást, vagy erre csak az év egy, meghatározott időszakában van erre lehetőség. A kérdés eldöntéséhez érdemes végiggondolni az egyes projektek ütemezését (megtől-meddig tartanak, milyen időtartamúak, várható-e előre nem várt feladat megjelenése stb.), továbbá ezek munkaerő-szükséglete mennyire tervezhető hosszabb távra előre. Az OKTONDI dinamikusan bővülő szervezet (volt); projektjeinek száma és ezek tevékenysége folyamatosan nőtt, ezért nem volt értelme szervezeti szinten rögzíteni a toborzási időszakokat. A sikeres toborzás javasolt menetét az alábbi folyamatára foglalja össze.

1. ábra A sikeres toborzás javasolt folyamata



Forrás: Saját szerkesztés¹⁴

A folyamat egyes lépései során a következő kérdéseket célszerű megválaszolni.

1. A projekt meghatározása

- Mi a projekt célja?
- Mettől meddig tart a projekt?
- Milyen feladatokat, alfeladatokat tervezünk?

2. A szükséges önkéntesek számának és képességeinek meghatározása

- Hány fő indokolt az egyes feladatok, alfeladatok végrehajtásához?
- Milyen képességekkel rendelkező önkéntesek kellenének a megvalósításhoz?
- Milyen korú önkénteseket keresünk?

3. A toborzási folyamat megtervezése

¹⁴ A folyamatra alapját a <https://cskwiki.hu/onkentesek-toborzasa/> weboldalon megtalálható leírás adta; ez az OKTONDI tapasztalatai alapján kiegészítésre került.

- A keresett önkéntesek milyen online platformokon és offline eseményeken érhetőek el (milyen rendezvényekre járnak, milyen felületeken vannak jelen a közösségi médiában)?
- Mektől meddig tart a toborzás?
- Mekkora költségvetés áll rendelkezésünkre a toborzás lebonyolításához? (pl. van-e forrásunk hirdetésre a közösségi médiában?)

4. A kiválasztási folyamat megtervezése

- Hány körben, milyen felvételi eljárás során választjuk ki az önkénteseket?
- A szervezeten belül ki dönt a jelöltek személyéről?

5. Az önkéntesek bevonása, az onboarding folyamat

- Milyen onboarding¹⁵ folyamat során ismerheti meg az új önkéntes a szervezetet?
- Mekkora költségvetés áll rendelkezésre?
- Az újonnan felvettek milyen képzéseken, rendezvényeken tudnak részt venni?
- Amennyiben nem találunk az elvárt képességekkel rendelkező önkénteseket, ki tanítja be az újoncokat?

6. Az önkéntesek megtartása

- Milyen motivációval érkeztek a szervezethez az önkéntesek, és mivel lehet fenntartani lelkesedésünket, érdeklődésüket?
- Milyen programokat, képzéseket érdemes szervezni megtartásuk érdekében? A szervezett képzések közül melyek választhatók, és melyek kötelezőek számukra?

A TOBORZÁSI STRATÉGIA MEGVALÓSULÁSA AZ OKTONDI PROJEKTJEIBEN

A következőkben néhány példán keresztül áttekintjük a korábbiakban ismertetett javaslatok – eredményes vagy éppen sikertelen – megvalósulását az OKTONDI programban, fókuszálva arra a négy alprojektre, melyet „Az OKTONDI rövid története” fejezetben ismertettünk.

¹⁵ Az onboarding ismerős fogalom a vállalatok életében: az újonnan felvett dolgozók szervezetbe való eredményes beilleszkedésének segítségét jelenti. E folyamatnak ugyancsak fontos szerep jut a nonprofit szférában, hiszen e módszerek támogatják a munkatársak – jelen esetben az önkéntesek – bekapcsolódását a végzett tevékenységekbe, a tagokkal történő együttműködést stb.

A projekt meghatározása

„A lehető legtöbb módon segítsük a közoktatás szereplőinek (tanárok, diákok, szülők¹⁶) távoktatásra való átállását!” – fogalmazta meg célját a korábbiakban említett Facebook-csoport, amelynek felhívását követően több ezer hallgató csatlakozott a kezdeményezéshez. Mennyire volt jól definiált a cél, illetve a projekt? Utólag visszatekintve, megállapítható, hogy kellően konkrét volt ahhoz, hogy sokan – főleg érzelmileg – azonosulni tudjanak vele. A felhívást követő bő egy hónapon belül több mint tíz projekt indult el (tananyag-rendszerező weboldal, dolgozat-digitalizálás tanárok részére, online pályaorientáció osztályok számára, online felkészítő érettségire a „Középsuli” youtube-csatornával együttműködésben stb.)

A gyors növekedés nemcsak sok induló projektet eredményezett, hanem rövid időn belül számos elismerést (Forbes online címlap, ELTE Hallgatói Ötletpályázat Innovációs különdíja, Koronázatlan Hősök Díj) is, ami rendkívül motiválóan hatott a kezdeményező csapatra és az önkéntesekre is, hiszen érezték, hogy munkájukat a társadalom és a gazdaság is elismeri.

Mindemellett, úgy véljük, hogy a cél és a projekt megfogalmazása túl tág volt ahhoz, hogy az újonnan csatlakozók tisztában legyenek azzal, hogy pontosan mivel is foglalkoznak majd.

A tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a kezdeti toborzási stratégiák – a kialakult helyzetből adódóan – kevésbé voltak átgondoltak és tervezettek. A később induló, jól definiált projektekben már sokkal tudatosabb, megfontoltabb stratégia mentén történt az önkéntesek bevonása. A következőkben néhány példát említünk, amelyek azt is megmutatják, hogy a projektek ismertetése többféle módon is megvalósulhat a résztvevők számára.

A *Mateking nagyköveti program* vezetője egy weboldalon keresztül adott tájékoztatást a részletekről; az *ÖkOktondi* projektben pedig online jelentkezési lap formájában ismerkedhettek meg az érdeklődők az elvárásokkal. A *20 perc együtt és a LEGYÉLTEIS! Most* generációs projektek vezetői online egyeztették a tudnivalókat a csatlakozni kívánókkal.

Összességében, levonhatjuk azt a következtetést, hogy egy hirtelen jelentkező társadalmi igény vagy piaci űr esetén a kevésbé átgondolt és motiváló toborzási stratégia rövid távon működőképes lehet, hosszabb időhorizonton át azonban pontosabb, strukturáltabb, előzetes

¹⁶ A szülők két módon kaptak segítséget: egyrészt a korábban bemutatásra került tananyag-rendszerező weboldal rendkívül hasznos volt azon szülők számára is, akik online tananyagokon keresztül igyekeztek együtt tanulni gyermekeikkel. Másrészt hét olyan egyéni megkeresést is kapott szülőktől az OKTONDI, hogy segítsünk az (ingyenes) online korrepetálásban, mert a gyermek kezd nagyon lemaradni és a szülőnek pedig nem volt lehetősége gyermekének segíteni. (például: egyedülálló édesanya kereste meg a csoportot, aki három 8, 10, 11 éves gyermekét nevelte.)

stratégia-meghatározásra van szükség. Ennek elmaradása esetén – utólagos módosításokkal, pontosításokkal – is megvalósítható a projekt, csak nehezebben.

A szükséges önkéntesek számának és képességeinek meghatározása

Az OKTONDI születésekor nem minden esetben került sor a kellő munkaerő mennyiségének és elvárt képességeinek előzetes meghatározására, ami két szempontból is problémát okozhatott. Néhány esetben akkor történt a toborzás, amikor munkaerő- vagy kompetenciahiány lépett fel. Máskor viszont túlbecsült lett a létszámszükséglet, emiatt egyes résztvevők úgy érezhették, hogy nincs igazán igény tevékenységükre. Az önkéntesek túlzott vagy elégtelen leterhelése motivációjuk csökkenéséhez, megszűnéséhez vezethet.

A 20 perc együtt projektben – a vezető¹⁷ elmondása szerint – a résztvevők leterhelésének folyamatos monitorozása révén történt az új tagok toborzása saját kapcsolati hálójuk, illetve az OKTONDI tagjai körében.

Az *ÖkOktondi* toborzási folyamatában előre meghatározták a szükséges létszámot. A projektvezető¹⁸ rámutatott arra, hogy előzetesen figyelembe vették a természetes fluktuációt, így az elvártnál némileg több személyt is beválogattak a csapat tagjai közé.

A projektek létszámigényének meghatározása mellett, fontos az elvárt képességek végiggondolása is. Az OKTONDI a kezdetektől nagy hangsúlyt fektetett az önkéntesek képességeire, illetve azok fejlesztésére. A tananyag-rendszerező weboldal létrehozása szükségessé tette például, hogy az anyagokat válogató, összegző csoportok élére alapvetően tanár szakos hallgatók kerüljenek, akik ismerik a Nemzeti Alaptantervet. A minőség rendkívül fontos az OKTONDI számára; a magasabb elvárások minden projekt esetében tetten érhetők. A szakmai fejlődés érdekében a csapat rendszeresen szervezett online tréningeket. A 20 perc együtt csoportban, például Osika Judittól (a Grow Your Space alapítója) önértékelést, teljesítményértékelést és -fejlesztést, kérdezési módszertant és art of hostingot sajátíthattak el a résztvevők. Gyakorlati képzést tartott érdeklődőknek Márky Ádám (a Longevity Project orvosigazgatója), a Cegos Zrt. csapata, Mórocz Kata (tréner), Lantos Mihály (egyetemi oktató¹⁹) és számos, más, általunk elismert szakember. A programban közreműködő trénerek önkéntesen, pro bono alapon támogatták a résztvevők szakmai és emberi fejlődését.

¹⁷ Savanya Csenge volt a projekt vezetője.

¹⁸ Gellén Imola volt a projekt vezetője.

¹⁹ A Villámolvasás a gyakorlatban c. könyv szerzője.

egyértelműen sikernek tekinthető; ahogy a *LEGYÉLTEIS! Most* generációs program vezetője²² is hangsúlyozta: egy olyan csapatot szeretett volna létrehozni, amelyben minden tag egyenlőnek érzi magát, mindenki véleménye számít, és a szakmai feladatok mellett egy baráti közösség is kialakul.

A toborzási és kiválasztási folyamat megtervezése

Az OKTONDI a Covid-19 járvány ideje alatt indult el, így a toborzási folyamat nagy része az online térben zajlott. A programban alkalmazott módszerek bemutatása mellett, áttekintjük azt is, hogy milyen, más toborzási lehetőségek állnak még egy nonprofit kezdeményezés rendelkezésére.

A folyamattervezés első lépéseként olyan platformokat kell kiválasztani, amelyeket a leendő önkéntesek használnak, vagyis, ahol leginkább el lehet érni a célközönséget. Annak eldöntéséhez, hogy az adott korosztály milyen felületeken keresztül szólítható meg, célszerű megismerni a vonatkozó statisztikai adatokat.

Az OKTONDI-ban megvalósított toborzás legtöbbször a Facebookot és az Instagramot érintette, mivel a felsőoktatási hallgatók túlnyomó része ezeken a platformokon érhető el. Magyarországon – a 2021. évi adatok szerint – 6,87 millió személy rendelkezik regisztrált Facebook-fiókkal, akik 17,6 százaléka – 1,2 millió fő – a 18 és 24 év közötti korosztályba tartozik. Közel 2,1 millió fő használta az Instagramot 2020 márciusában, ami a teljes népesség 21,9 százalékát tette ki. A legnagyobb felhasználói csoportot a 18-24 év közötti fiatalok adták, számuk 680 ezer fő volt.²³

Az említett felületeken minden esetben plakátokat készítettek és helyeztek el a projektvezetők, illetve a résztvevők, továbbá – a költségkerethez mérten – időnként a Facebookon kiemelés²⁴ is végeztek. Az OKTONDI történetének első pár hetében ugyancsak a Facebookon napi rendszerességgel, élő közvetítés formájában tekinthettek meg beszámolókat az érdeklődők a projekt haladásáról, ezzel is csatlakozásra biztatva őket. A jelentkezéseket a továbbiakban a projektek vezetői és a HR-csoport koordinálta.

²² Hegyi Kevin volt a projekt vezetője.

²³ <https://statista.com> Letöltve: 2021.08.19.

²⁴ A Facebookon való hirdetés egyik módja.

A fent említetteken kívül, a TikTok-csatornát²⁵ is alkalmaztuk toborzásra. Mint ismeretes, napjainkban a TikTok a közösségi média egyik legdinamikusabban fejlődő platformja, amelyet egyre több egyetemista is használ.

Természetesen a közösségi média mellett számos más módszer is használható toborzásra. Az OKTONDI-ban már dolgozó fiatalok ismerősei, barátai is bekerültek a programba – őket részint a tagok keresték meg egy-egy pozíció felajánlásával; mások maguktól jelentkeztek csatlakozási szándékkal. Az idősebb korosztályhoz tartozó trénerünk megkeresésénél más platform is hasznos volt; őket a Facebook mellett a LinkedIn közösségi hálón lehetett elérni.

A megfelelő toborzási felület kiválasztása után, a stratégia részeként érdemes előre meghatározni, hogy egy-egy toborzási folyamat meddig tart, meddig jelentkezhetnek az új tagok. A legtöbb projekt esetében ez meghatározott időszakhoz volt köthető (például: a *Mateking Nagyköveti* programban szeptember 14. és október 15. között történt a toborzás). Általánosságban elmondható, hogy az önkéntesek toborzására 2-4 hetet érdemes szánni. Természetesen létezhetnek olyan projektek is – mint az OKTONDI esetében a *20 perc együtt* projekt –, amelyekben a résztvevők²⁶ toborzása folyamatos. A következő táblázatban összefoglaljuk a toborzási lehetőségeket és formáikat.

2. táblázat Online és offline toborzási lehetőségek

Online toborzás	Offline toborzás
Facebook: önálló oldal létrehozása, a releváns csoportokban történő posztolás, események létrehozása, hirdetés (pl. kiemelés), élő közvetítéseken szóban	Előadások tartása, részvétel kerekasztal-beszélgetéseken, a célközönség szempontjából releváns rendezvényeken. ²⁷
Instagram: posztok létrehozása	„Kitelepülés” fesztiválokra ²⁸
TikTok: videó feltöltése	„Bevonó táborok”, csapatépítők szervezése, ahol az érdeklődők betekintést nyerhetnek a szervezet életébe, működésébe
LinkedIn: közvetlen megkeresés, ami leginkább a szakemberek felkérésére alkalmas	

Forrás: saját szerkesztés az OKTONDI eddigi tapasztalatai alapján

²⁵ https://www.tiktok.com/@csak_azert_is Letöltve: 2021.08.19.

²⁶ Résztvevő alatt jelen esetben a meghívott vendégeket értjük.

²⁷ Pl. Nyári Szakkollégiumi Találkozó, 2021.07.30.

²⁸ Pl. Egyetemisták és Főiskolások Országos Turisztikai Találkozója (EFOTT), 2021. 08. 11-15.

Mint már korábban szó esett róla, az önkéntesek kiválasztásának módjáról az OKTONDI-ban a projektek vezetői döntöttek. Személyes találkozások híján, online videóhívásban „felvételítették” a jelentkezőket. Az eljárás során előre meghatározott kérdéseket tettek fel számukra, amelyek segítségével a jelölt szakmai tudása mellett „soft skilljei” (például: csapatmunkában való részvétel, kreativitás, rugalmasság, szervezési- és kommunikációs képességek, teherbírás, mozgósíthatóság) is megismerhetővé váltak.

Az online térnek köszönhetően az OKTONDI-ban dolgozó önkéntesek lakhely szerinti megoszlása nagyon változatos volt, így a munkában számos, a határon túlról származó tag is részt vett. Azoknál a szervezeteknél azonban, ahol fontos a személyes jelenlét, előre célszerű meghatározni az önkéntesek elvárt területi megoszlását.

Az önkéntesek bevonása, onboarding folyamat, önkéntesek megtartása

A megfelelő önkéntesek kiválasztásával koránt sem zárult le a folyamat, mivel van még egy igen fontos elem, az onboarding. Az onboarding a vállalatok életében ismerős fogalom: az újonnan felvett dolgozók szervezetbe való eredményes beilleszkedésének segítségét jelenti. E folyamatnak ugyancsak fontos szerep jut a nonprofit szférában, hiszen e módszerek támogatják a munkatársak – jelen esetben az önkéntesek – bekapcsolódását a végzett tevékenységekbe, a tagokkal történő együttműködést stb.

Az önkéntesek bevonása során nagy hangsúlyt kell fektetni arra, hogy a jelölt ne csak az elvárt feladatokat ismerje meg a felvételi, illetve bevonó eljárás során, hanem a szervezeti kultúrát, értékeket is, lássa a szervezet küldetését, céljait, továbbá azt, hogy ezekhez hogyan tud kapcsolódni. További fontos szempont a jelentkezők motivációjának megismerése, amelynek fenntartása hosszú távú elköteleződésük egyik biztosítéka.

Az önkéntesek megtartása a szervezet működési hatékonyságának egyik pillére. A folyamatos fluktuáció megterhelő a maradó tagok számára, hiszen rájuk többletfeladatok hárulnak. Egy jelölt betanítása időigényes feladat, s ez a tevékenység sokszor kárba vész az érintett távozásával. A stabilitás megőrzésében – a motiváció fenntartása mellett – fontos szerep jut az önkéntesek által végzett tevékenység elismerésének. A fizetett munka világában a pénzbeli juttatás számít a megbecsülés alapvető eszközének, de sokak számára fontos motivátor a karrierlehetőség, vagy éppen a biztonság, stabilitás. Az önkéntes tevékenység megbecsülésének eszközei természetesen mások.

A korábban bemutatott felmérésből már kiderült, hogy a közösség, fejlődés és szeretet azok a hívószavak, amelyek a legtöbbet jelentették az OKTONDI tagjai számára. Bár a válaszadók nem emelték ki az elismerés szerepét - de erre majd' minden embernek szüksége van. Az elismerés visszajelzés a végzett tevékenységről, ennek hiányában elbizonytalanodik az egyén, motivációja csökken. Fontos, hogy a megbecsülés, ne csak egy hirtelen jövő ötlet, alkalmoszerű megnyilvánulás legyen, hanem beépüljön a szervezeti kultúrába. Az önkéntesek tevékenységének szóbeli dicsérete mellett, a pozitív értékelés megjelenhet a közösségi médiában közzétett posztok formájában, elismerő oklevelekkel, későbbi referenciák biztosításával stb.

Időről időre érdemes felmérést készíteni a tagok leterheltségéről, elégedettségéről, valamint visszajelzést kérni tőlük. Az OKTONDI 3-6 havonta végez anonim módon értékeléseket, ekkor a csapattagok visszajelzést adnak egymásnak az elmúlt időszakról, a közös munkáról, fejlődésről. A visszajelzések feldolgozása szintén a mentiben történik. A 3. és 4. ábrán egyik, véletlenszerűen kiválasztott projektvezető²⁹ értékelése látható.

3.ábra Egy projektvezető értékelése a csapattagok szerint:³⁰
„Melyek a jó és megtartandó tulajdonságai?”



Forrás: Saját szerkesztés (A menti.com állította elő az ábrát.)

²⁹ Nemcsak a vezetők, hanem a csapattagok anonim értékelésére is sor került a jelzett módon.

³⁰ A felmérést a projektvezető csoportjába tartozó 5 fő töltötte ki.

4. ábra Egy projektvezető értékelése a csapattagok szerint:³¹
 „Mely tulajdonságokon kellene változtatnia a jövőben, hogyan tudna még jobbá válni?”



Forrás: Saját szerkesztés (A menti.com állította elő az ábrát.)

A közös értékekről, a szervezetnek a tagok életében betöltött szerepéről és jelentőségéről, az önkéntesek pozitív tulajdonságairól érdemes minden nonprofit kezdeményezésnek felmérést készítenie előre meghatározott időközönként.

Innovatív toborzási módszerek és alkalmazásuk az OKTONDIBAN

Az OKTONDI a toborzási stratégia felállítása és alkalmazása során több, innovatív elemet is alkalmazott; ezek közül kiemeljük a három legfontosabbat, amelyek felhasználása más, nonprofit szervezetek számára is gyümölcsöző lehet.

- Tudomásunk szerint, korábban Magyarországon nem használták még a TikTokot önkéntestoborzási folyamatok lebonyolítására. Úgy véljük, e közösségi megosztó alkalmazásban nagy lehetőségek rejlenek, hiszen a 11 és 24 év közötti fiatalok körében egyre népszerűbb ez a platform, továbbá az üzleti szféra még nem „fedezte fel” teljes mértékben hirdetési célokra.³² A TikTok felhasználása eredményesnek bizonyult: öt vendég (a 20 perc együtt projektben) és négy leendő tag elérése ezen keresztül történt.

³¹ A felmérést a projektvezető csoportjába tartozó 5 fő töltötte ki.

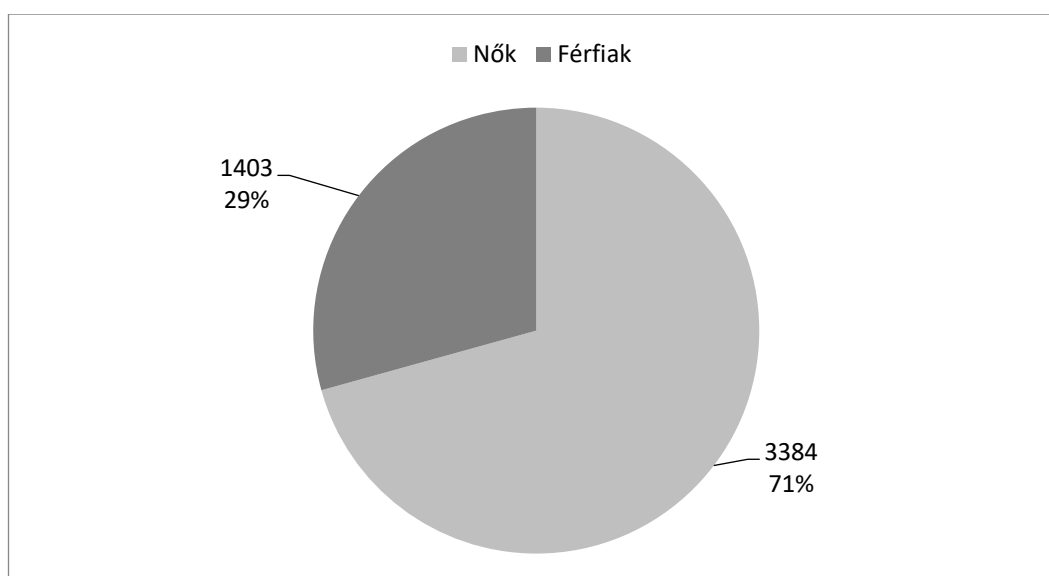
³² TikTok, a legnépszerűbb tini app. W.E. blog. <https://whiteelephant.digital/blog/tiktok-a-legnepszerubb-tini-app.html>, Letöltve: 2021.09.09.

- Élő közvetítés formájában ritkán szoktak toborozni, miközben ez sokkal közvetlenebbé teszi a kapcsolatot a vezetők és a (leendő) tagok között. A kapott visszajelzések szerint e módszer segíti a kommunikációt, csökkentve az érintettek toborzásból adódó leterhelését.
- Az agilis³³ módszertant érdemes lehet a toborzási folyamatoknál is bevezetni akkor, amikor egy hirtelen jött problémát kell megoldani, és a javaslatához sokan szeretnének csatlakozni. Az OKTONDI létrejötté jó példa erre az esetre, hiszen a digitális oktatásra történő áttérés egy „hirtelen felmerült probléma” volt, amelyre igen rövid idő alatt, sok vállalkozó szellemű hallgató csatlakozásával és önkéntes bevonásával kellett, illetve lehetett igen eredményes megoldást találni.

AZ OKTONDI A SZÁMOK TÜKRÉBEN

Ahogy a tanulmány elején jeleztük, néhány statisztikai adat, ábra segítségével az olvasók betekintést adunk az OKTONDI „életébe”. A programhoz csatlakozók, az abban résztvevők száma folyamatosan változott, illetve változik, így az adatok inkább tájékoztató, semmint tudományos jelleggel kerülnek ismertetésre.

5. ábra A Facebook-csoport tagjainak nemek szerinti megoszlása (N=4787)

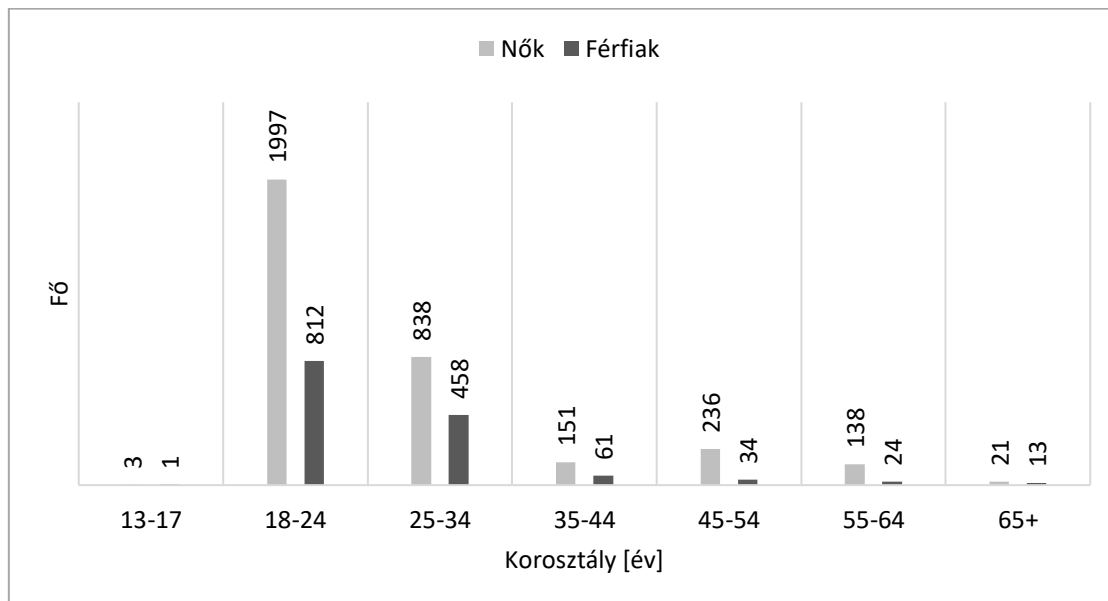


Forrás: Saját szerkesztés az Egyetemisták az online közoktatásért Facebook-csoport adatai alapján

³³ Dinamikus, a vertikális hierarchiát felváltó, inkább feladat-, illetve munkavállaló-orientált, egy élő szervezethez hasonló működést előtérbe helyező, támogató, mentortípusú vezetést alkalmazó módszer

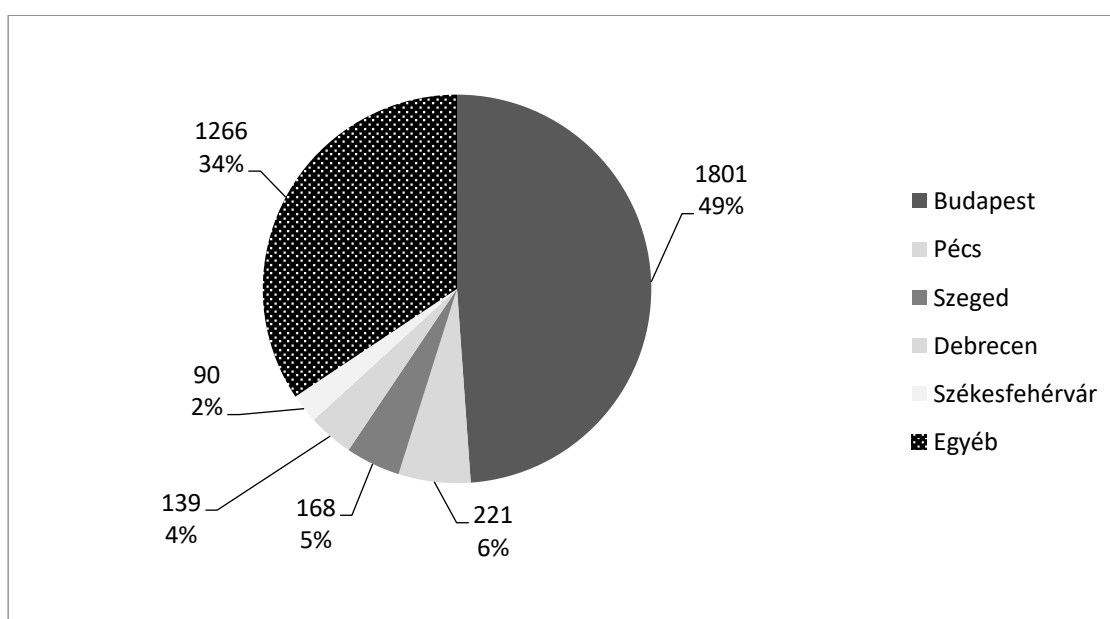
Ezen statisztikák ismertetése az OKTONDI tagjainak mélyebb megismerését szolgálja, illetve ezek által láthatjuk, hogy például Facebook közösségének tagjait inkább nők alkotják (5. ábra), valamint jelentős többségük a 18-24 éves korosztályból kerül ki (6. ábra), és valóban egy országos szinten, több nagyvárosból csatlakozó közösségről van szó (7. ábra).

6. ábra A Facebook-csoport tagjainak korosztályok és nemek szerinti megoszlása (N=4787)



Forrás: Saját szerkesztés az Egyetemisták az online közoktatásért Facebook-csoport adatai alapján

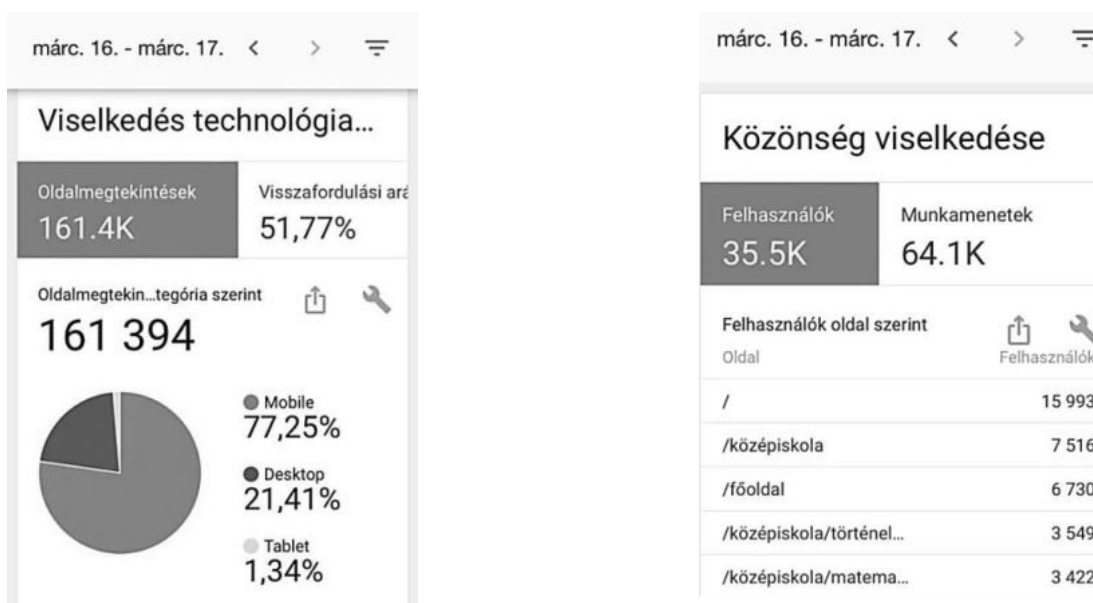
7. ábra A Facebook-csoport tagjainak lakóhely (város) szerinti megoszlása (N=4787)



Forrás: Saját szerkesztés az Egyetemisták az online közoktatásért Facebook-csoport adatai alapján

Fejezetünk végén a korábban bemutatott *Tananyag-rendszerező* weboldal sikerét mutatjuk meg néhány szám tükrében, és láthatjuk, hogy a honlapnak már az első napokon (2020. március 16–17.) több mint 161.000 fős nézettsége volt.

8. ábra Az oldalmegtekintések és a felhasználók száma



Forrás: Saját szerkesztés a www.tavoktatas2020.hu adatai alapján

AZ OKTONDIBAN ALKALMAZOTT STRATÉGIA ADAPTÁLÁSA MÁS SZERVEZETRE

Az elmúlt időszakban fontosnak tartottuk megvizsgálni, hogy az OKTONDI-ban sikerrel megvalósított toborzási stratégia és a tanulságok mennyire ültethetők át, alkalmazhatók más, nonprofit kezdeményezés – jelen esetben – egy felsőoktatási intézményben működő tudományos műhely (munkacsoport, közösség) tevékenységébe.

A 2021 tavaszán alakult tudományos műhely fő célja a tehetséggondozás és a kutatói pálya népszerűsítése a jövő generációjának körében. A közösség keretein belül a felső- és középfokú oktatásban tanuló érdeklődők neves szakértőktől kaphatnak közvetlen, szakmai támogatást. A klasszikus, mentor-tanítvány típusú berendezkedés mellett, a munkacsoport fiatal tagjai figyelmet fordítanak kortársaik előmenetelének segítésére is. A tehetséges hallgatók tudást cserélhetnek, együtt dolgozhatnak kutatási projekteken, továbbá publikálhatnak az egyéni érdeklődésüknek megfelelő, innováció-fókuszú témakörökben is.

A szervezet az elmúlt félévben szakmai rendezvények, konferenciák (például: Digitális Valóságok Konferencia), offline és online workshopok szervezésében, felmérésekben, továbbá projektjavaslatok összeállításában és megvalósításában vett részt; jelenleg pedig folynak egy innovációs ötletverseny előkészületei.

A megalakulást követően, a tudományos közösség toborzási stratégiáját „Az önkéntesek toborzásának folyamata, módszerei” c. alfejezetben bemutatott elvek mentén alakítottuk ki. A munkacsoport eddigi tevékenysége során előzetesen jól definiált projektek megvalósításáról döntött.

A célkitűzések és a 2021. évre tervezett feladatok ismeretében, a leendő önkéntesek szükséges számát és elvárt képességeit kellett meghatározni. A toborzási folyamat során következő lépéseként, áprilisban megtörtént a rendelkezésre álló humán erőforrások és képességek felmérése. Elkészült az addig csatlakozott tagok skill-térképe, amely alapján láthatóvá vált, hogy a résztvevők milyen erősségekkel rendelkeznek (9. ábra).

9. ábra A munkacsoport szakmai közösségének skill-térképe.³⁴



Forrás: Saját szerkesztés (A menti.com állította elő az ábrát.)

³⁴ A felmérést 18 fő töltötte ki.

Az erősségek feltérképezése után, fontosnak tartottuk a marketingben, kommunikációban és a közösségi média felhasználásában jártas személyek bevonását a célcsoportok minél eredményesebb megszólítása érdekében. Az újonnan csatlakozó önkéntesek megismerkedtek saját szakterületük vezetőivel (például a marketing), a központ tagjaival, kutatóival és vezetőjével. Elindulása – 2021 márciusa – óta a közösségben nem volt lemorzsolódás, azaz egyetlen önkéntes sem hagyta el a szervezetet, ami egyértelmű sikerként könyvelhető el.

A korábbiakban bemutatott toborzási stratégiát követtük akkor is, amikor megterveztük az egyik alprojekt, a fiatalok mentorálását célul kitűző rendszer felépítését is. A közeljövőben induló projekt során fontosnak tartjuk, hogy a tevékenységek jól definiáltak legyenek, és minden feladatnál meghatározzuk az elvégzéséhez szükséges létszámot és képességeket. Bízunk benne, hogy a stratégia további lépéseit követve, az alprojekt megvalósítása sikeres lesz.

ÖSSZEGZÉS

Az elmúlt év márciusában Magyarországon a COVID-19 járvány miatti korlátozások következtében – a legszükségesebb tevékenységek és szolgáltatások kivételével – gyakorlatilag „megállt az élet”. Nem volt ez másként a hazai közoktatásban sem, amelynek területén korábban nem látott helyzet állt elő: egyik napról a másikra szűnt meg a jelenléti képzés, és állt át az ország a digitális oktatásra. A rendkívüli helyzet rendkívüli válaszokat igényelt és hozott – a társadalom és a gazdaság számos szereplője részéről – sok-sok területen. Az OKTONDI program (szervezet, weboldal) a közoktatás terén jelentkező kihívásokra adott gyors és igen eredményes válaszokat.

Tanulmányunk az önkéntesek toborzásának stratégiáját, lépéseit, főbb módszereit mutatja be, és teszi mindezt egy konkrét program, a tavaly létrejött OKTONDI példája alapján. Az OKTONDI gyors növekedése, sikerei, társadalmi elismertsége megmutatta, hogy jól meghatározott cél érdekében, megfelelően megválasztott módszerekkel nagyszámú résztvevőt, önkéntest lehet az ügynek megnyerni, hatékonyan mozgósítani.

Az OKTONDI sikerének egyik titka az önkéntestoborzási stratégia eredményes kialakítása és megvalósítása volt. A jó tervezés mérsékelte a későbbi lemorzsolódást, az önkéntesek motivációjának csökkenését.

A szervezet több, egymástól függetlenül is működőképes projekttel rendelkezett, így rövid idő alatt kellett dönteni a teljes programra kiterjedő vagy a projektenkénti önálló toborzási stratégia követéséről. Úgy véljük, hogy az utóbbi választása az OKTONDI esetében ugyancsak a siker egyik záloga volt.

Egy új, gyorsan növekvő szervezet sokszor nem tudja előre felmérni a projekt időtartamát vagy munkaerő-szükségletét. E nehézségekkel az OKTONDI is megküzdött kezdetben, de az idő előrehaladtával a tervezés e téren is tudatosabbá vált.

További fontos tanulságként állapítottuk meg, hogy nem elég a kellő számú és képességű önkéntes megtalálása, motivációjukat folyamatosan fenn kell tartani. Ebben a közösségi érzés, az összetartozás biztosítása éppúgy szerepet kaphat, mint a képességfejlesztés, képzés vagy éppen a szervezeti kultúra, értékek megismerése és elfogadása.

Végezetül levonhatjuk azt a következtetést is, hogy azokon a helyeken, platformokon kell elérni a célcsoportot (jelen esetben a fiatalokat), ahol ők leginkább megtalálhatók, és megnyerésükre a számukra legelfogadottabb módszereket érdemes alkalmazni. Emellett, legyünk e téren is bátrak és innovatívak! Egy Facebook-bejegyzés minitörténelmet írhat ...

IRODALOM

Fényes Hajnalka (2021): Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle* 1(1) pp. 56-68.

Gyorgyovich, Miklós – Menich, Dóra – Simon, Nikolett – Kollár, Dávid – Szadorai, Dóra (2020): *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Budapest: Századvég Kiadó.

AZ INFORMÁLIS TANULÁS SZEREPE AZ ÖNKÉNTES MUNKÁBAN

FÉNYES HAJNALKA¹

Fiona Duguid – Karsten Mündel – David Schugurensky (eds.): *Volunteer Work, Informal Learning and Social Action*. Sense Publishers: Rotterdam, Boston, Taipei, 2013.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.106-110>

A tanulmánykötet az informális tanulás és az önkéntesség kapcsolatával foglalkozik, amely a Springer kiadó „*The Knowledge Economy and Education*” sorozatának keretében jelent meg 2013-ban. A sorozat célja a tudásalapú társadalom és az oktatás kapcsolatának elméleti és gyakorlati, avagy szakképzési aspektusainak bemutatása.

A munka hiánypótló, hiszen a szakirodalom elsősorban a formális oktatás és a fizetett munka kapcsolatával, illetve az önkéntességen belül az önkéntesség motivációival és hatásaival foglalkozik, és kevés szó esik az informális tanulásról. Azonban napjainkban, a tudásalapú társadalomban, az élethosszig tartó tanulás egyre fontosabbá válik, mely akár az önkéntesség keretében is folyhat.

Szerkezetileg a tizenegy tanulmányt tartalmazó könyv a bevezető részt követően – amelyet a kötet egyik szerkesztője David Schugurensky jegyez – az első fejezetben definíciós kérdésekkel, a másodikban pedig az informális tanulás legfontosabb nemzetközi és kanadai trendjeivel foglalkozik. A könyv fő értéke, hogy az elméleti alapvetések tisztázása után, nyolc esettanulmányon keresztül is bemutatja az informális tanulás és az önkéntes munka kapcsolatát, megvalósulását. Szó van arról, hogy milyen a tanulási folyamat az adott önkéntes munkavégzés során, és milyen hatása van ennek az önkéntesek személyes és szakmai

¹ Fényes Hajnalka (PhD) közgazdász-szociológus, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

fejlődésére. Az esettanulmányok között vannak szociális szolgáltatásokat nyújtó, a helyi társadalmat reprezentáló és végül a közösségépítést és a társadalmi változást támogató szervezetek is. Emellett, az esettanulmányok közül kettő a kanadai migránsok körében zajló önkéntességgel foglalkozik. Végül pedig az összegző fejezet összehasonlító elemzést mutat be, és gyakorlati javaslatokat fogalmaz meg, valamint szó van a további kutatások lehetséges irányairól is.

AZ ÖNKÉNTESÉG, MINT AZ INFORMÁLIS TANULÁS SPECIÁLIS TÍPUSA

A kötet első tanulmánya² az informális tanulás és önkéntesség elméleti alapvetéseivel foglalkozik. A tanulás három formáját különböztetik meg: a formális, a nem-formális és az informális tanulást, ahol az informális tanulás annyiban különbözik a nem-formális tanulástól, hogy az „a mindennapi élet természetes velejárója”, spontán, nem tudatos tanulási folyamat, azaz nem azonosítható a tudatos, tervezett, önálló tanulással. Mindezek után az önkéntességet az informális tanulás egy speciális típusának tekintik a szerzők.

Fontos ide kapcsolódó fogalom a tapasztalati tanulás is, mivel az önkéntesség során általában a „learning by doing” elv érvényesül, azaz a cselekvés közben tanulunk. A tanulmány tanulsága, hogy a tanulás, akár formális akár informális, egyben az önkéntesség motivációja is lehet, melyre eddig kevesen hívták fel a figyelmet. A második fejezetben³ Susan Stowe kormányzati szakemberként ad áttekintést az önkéntesség főbb nemzetközi, illetve kanadai trendjeiről, és bemutatja a kanadai, elsősorban formális, szervezetekben dolgozó önkéntesek jellemzőit, valamint kitér a felnőttképzés és informális tanulás trendjeire is Kanadában.

AZ ESETTANULMÁNYOK TANULSÁGAI

A kanadai vöröskeresztnél végzett interjúk kutatásuk alapján írt – a tanulást és a tudásátadást az önkéntességben – elemző tanulmányukban⁴ Fiona Duguis és Martha Viveros megállapítják,

² Duguid, Fiona – Mündel, Karsten – Schugurensky, Daniel: Volunteer work and informal learning: A conceptual discussion (pp. 17–36)

³ Stowe, Susan: Volunteer work and informal learning: Major international and Canadian trends (pp. 37-61)

⁴ Duguid, Fiona – Viveros, Martha: Learning and knowledge transfer in volunteering: Exploring the experience of Red Cross volunteers (pp. 63-78)

hogy az önkéntesség motivációja ennél a szervezetnél elsősorban a tradicionális segítő szándék, azonban az itt dolgozó önkéntes fiatalok motivációja az is, hogy a megszerzett tudást későbbi fizetett munkájuk során felhasználhassák, míg az idősebb önkéntesek motivációja, hogy még aktívak maradhassanak a nyugdíjba vonulás után. A megszerzett készségek sokfélék voltak: elsősegélynyújtás, katasztrófa-elhárítás, kommunikációs készségek fejlődése, csapatmunka, vezetői készségek, szociális érzékenység fejlődése. A tanulás általában nem volt tudatos és szándékolt, és elsősorban a tapasztalati tanulás fogalomkörébe volt sorolható.

A második esettanulmány,⁵ – amit Torontói Egyetem felnőttképzéssel és kommunikáció-fejlesztéssel foglalkozó munkatársa írt – olyan kanadai agrárszakos egyetemistákról szól, akik nyári szünetben mexikói és karibi bevándorlókat tanítottak angol nyelvre, írás- és kommunikációs készségekre, míg a diákok a bevándorlótól spanyol nyelvet és mezőgazdasági ismereteket tanultak. Ezen önkéntesség érdekessége, hogy egyfajta reciprocitás érvényesült az informális tanulás során, hiszen mindkét fél – segítő és segített – tanult egymástól.

Szintén a bevándorlókkal foglalkozott az az esettanulmány⁶, amely magasan iskolázott bevándorlókat vizsgált, akik azért önkénteskedtek, hogy később megfelelő fizetett munkájuk legyen.

Az önkéntesség munkaerőpiacra való felkészítő szerepe a 2000-es években került előtérbe. Ennek az önkéntesség-típusnak az érdekessége, hogy inkább individualista, mint altruista motivációjú, szemben a tradicionális önkéntességgel. A bevándorlók elsődleges motivációja a nyelvtanulás és a munkatapasztalat-szerzés volt, de fontos számukra az is, hogy megismerjék a kanadai kultúrát, kapcsolatokra tegyenek szert, és javítsák kommunikációs készségeiket. Mindez ötvözve, a formális és informális tanulási módszereken keresztül valósult meg. Érdekes az is, hogy a bevándorlók 70 százaléka nem a szakmájában dolgozott, de a munkatapasztalat-szerzés ebben az esetben is fontos motiváció volt és a munkatapasztalataikat fel tudták használni a későbbi álláskeresésük során.

⁵ Perry, J. Adam: Living and learning through solidarity and struggle: Assessing the informal learning of Frontier College Labourer-Teachers (pp. 79-99)

⁶ Slade, Bonnie – Luo, Yang Cathy – Schugurensky, Daniel: The experiences of immigrants who volunteer to improve access the labour market: Pushing the boundaries of „volunteerism”. (pp: 101-114)

Két esettanulmányban⁷ a kanadai lakásszövetkezetekről olvashatunk, melyek egyfajta minidemokráciák, ahol az ott dolgozó önkéntesek önkormányzati készségeket és demokráciát tanulnak, miközben „csinálják a demokráciát”. A tanulás ebben az esetben sem tudatos vagy szándékolt. Az önkéntesek saját hibáikból, egymástól és a szemtől szemben való kommunikációból tanulnak. Ezekben a kicsi, demokratikus szervezetekben az önkéntesek megtanulják, hogyan lehetnek jó állampolgárok és döntéshozók, valamint menedzsment és pénzügyi készségekre is szert tehetnek. A következő esettanulmányban⁸ is az önkéntesek célja, hogy a közösség érdekében tevékenykedjenek, de közben az állampolgári aktivitást is – informális és tapasztalati úton – megtanulják, hiszen az önkéntesek itt arról döntenek közösen, hogy hogyan használjanak fel közpénzeket, és ezekkel miként gazdálkodjanak.

Végezetül az utolsó két esettanulmány⁹ egyrészt a közösségi szerveződések, másrészt a társadalmi mozgalmakban dolgozó önkéntesekkel foglalkozik. Az ilyen szervezetekben tevékenykedő önkéntesekre szintén jellemző a kollektív tanulás, de egyben az ügy iránti elkötelezettség is fontos szerepet játszott. A tevékenység során az önkéntesek megtanulták, hogyan kell stratégiát készíteni, kritikusan gondolkodni, együtt cselekedni, illetve megtanulták azt is, hogy van értelme az együttes cselekvésnek, és kisebb közösségek is el tudnak érni közös célokat. Ez a tanulási forma is informális (nem-szándékolt vagy tudatos) és tapasztalati, azaz a cselekvés közben tanultak.

ÖSSZEZGÉS – AVAGY HIÁNYZÓ MAGYAR KUTATÁSOK

Összességében, az informális és tapasztalati tanulás fókuszja miatt a könyv hasznos olvasmány lehet a neveléstudomány iránt érdeklődőknek, de az önkéntesség témaköre és az esettanulmányok sokszínűsége miatt a szociológia és a politikatudomány iránt érdeklődőknek is.

⁷ Duguid, Fiona – Mündel, Karsten – Schugurensky, Daniel: „Learning from each other”: Volunteers’ learning in Housing Co-operatives (pp. 115-140) és Behrang, Foroughi – Mccollum, Erica: Learning participatory citizenship: exploring the informal learning of Tenant Volunteers at Toronto Community Housing Corporation (TCHC) (pp. 141–158)

⁸ Schugurensky, Daniel: Volunteers for democracy: Informal learning through participatory budgeting (pp. 159–176)

⁹ Mündel, Karsten – Schugurensky, Daniel: Creating healthy communities: The transformative potential of volunteering in community-based organizations (pp. 177-194) és Rogers, Kate – Haggerty, Megan: Learning through volunteering in social movements: The case of Frente Cívico (pp. 195-218)

A könyv hiánypótló, hiszen az önkéntesség hazai szakirodalma alig érinti az önkéntesség és informális tanulás kapcsolatát, illetve mivel a téma a neveléstudomány és szociológia határterülete, a felnőttképzés szakirodalmán belül is ez egy fontos kutatási téma lehetne. A neveléstudományok hozzájárulhatnak, akár módszertanilag is, az önkéntesek képzéséhez akár a formális, akár az informális, nem-szándékolt tanulás vonatkozásában.