

Salamon Judit - Papp Zsolt

ÖNKÉNTESSEG, ÖNSZERVEZŐDÉS



SALAMON JUDIT
PAPP ZSOLT

Önkéntesség és önszerveződés
segítése.
Civil ifjúsági munka

2012

**Az ifjúságsegítő képzés interprofesszionális fejlesztése
TÁMOP-5.4.4.-09/2-C-2009-0002**

Tisztelt Olvasó!

A TÁMOP-5.4.4-09/2-C-2009-0002 "Az ifjúságsegítő képzés interprofesszionális fejlesztése" című projekt keretében az ifjúságsegítő és a pedagógusképzés határterületein egyaránt hasznosítható tantervi egységekhez kapcsolódó, lektorált tananyagok készültek. A sorozat kötetei a felsőoktatás különböző szegmenseiben (szociális, pedagógiai, andragógiai stb.) és szintjein (felsőoktatási szakképzés, alapképzés, továbbképzés, felnőttképzés) egyaránt használhatók. Az Európai Unió társfinanszírozásában megvalósult tananyag-fejlesztési és képzési projekt szlogenje: „Az ifjúságsegítés rangjáért”, amely az ifjúsággal közvetlenül foglalkozó szakemberek és intézmények, szervezetek társadalmi elismertségének növelésén túl a szakmai színvonal emelésére, a felsőoktatási alapképzés szintjének megfelelő követelmények elérésére való törekvést tükrözi.

A kompetencia-fejlesztést célzó tananyagokban az elméleti megközelítéshez és a gyakorlati, tréning jellegű képzéshez egyaránt hasznos információkat találhatnak az érdeklődők. Bár a tananyagok elsősorban a tanárok (képzők) munkáját segítik, egyes fejezetek a hallgatók számára is hozzáférhetővé tehetők.

A sorozat füzetei 2011-ben készültek, többségük az akkori jogi, intézményei háttér információit tartalmazza, bár az utólagos szerkesztés néhány esetben megkövetelte az azóta bekövetkezett változások beépítését, vagy az azokra történő utalás jelzését. Mindez a szerzők, szerkesztők, projektvezetők számára azt az üzenetet hordozza, hogy egy viszonylag fiatal szakma a folyamatosan változó társadalmi környezetben is próbálja megtalálni azokat az elvi és gyakorlati fogódzókat, amelyek az interprofesszionális jegyében történő fejlesztés alapvetései és eredményei.

Tapasztalatokban és sikerekben gazdag felhasználást kívánunk!

Kecskemét, 2012

A projekt vezetői

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezető	5
A témakör aktualitása	5
Az önkéntesség története	6
Az önkéntes segítség története, fogalma és az önkéntes tevékenység típusai	9
Az önkéntesség fajtái	10
Az európai önkéntesség mértéke és jellemzői	13
A hazai önkéntesség mértéke és jellemzői	14
Önkéntesség az egyén szempontjából	15
Egyéni tanulási folyamat az Európai Önkéntes Szolgálat nevű programban	15
Az önkéntesek nem-formális tanulási tapasztalata, az önkéntes tevékenység értékelése és elismerése	16
Önkéntesség az egyén szempontjából	19
Önkéntesek tevékenységi körének leírása	21
Önkéntesség intézményi keretei, jogi szabályozás Magyarországon, nemzetközi térben ...	22
Hazai önkéntes szektor fő szereplői	22
Hazai jogi szabályozás	24
Az Európai Unió önkéntességhez kapcsolódó politikája	26
Az Európai Önkéntes Szolgálat története	27
Önkéntesség gazdasági és társadalmi jelentősége	29
Az önkéntesség társadalmi és egyéni haszna	29
Vállalati önkéntesség	32
Önkéntesség gazdasági és társadalmi jelentősége, az önkéntesség kihívásai	34
Népszerűsítés és elismertetés	34
Fejlesztési stratégia és programok	34

II. Az egyént és a közösséget fejlesztő magatartásformák, a jellem fejlesztése	36
Pedagógia és értékek	36
A pedagógiai érték és a jellem. A jellemnevelés szerepe	37
Szokásformálás és felelősség.....	38
Pozitív minták, és a példa szerepe	38
A meggyőződés-formálás kérdései.....	39
Összegzés és perspektívák.....	39
III. Az önkéntesség alapján működő szervezetek – különös tekintettel a felnövekvő ifjúságra.....	40
Irodalom.....	41
Foglalkozástervek.....	45
„Tanári segédkönyv” – ajánlott módszerek, tevékenységek, egyéb közölni valók.....	77

I. Bevezető

A témakör aktualitása

Évente több százezer magyar felnőtt és fiatal áldozza idejét és energiáját arra, hogy másokon segítsen. Önkéntesekkel találkozhatunk a kultúra, a sport, az egészségügy, az oktatás és még számos más területen. A KSH hivatalos számadatai szerint 2008-ban több, mint 400 ezer önkéntes tevékenykedett Magyarországon, ami a hazai lakosság körülbelül 4 százalékát jelenti. Az önkénteskedés azonban nem új keletű dolog. Gyakorlatilag az emberiséggel egyidős a szolidaritáson alapuló, az egymáson való önkéntes segítség gondolata. A különböző szervezett formában működő önkéntes tevékenységekről a középkorból maradtak fent írásos emlékeink, kezdetben az egyház, majd a céhek kereteiben végzett tevékenységek említhetők, mint a formális önkéntesség csirái. A felvilágosodás, a polgárság megerősödése megteremtette a civil szféra kezdeti formáit, ami szintén a polgárok önkéntes munkájára támaszkodott. Mára nemzetközi viszonylatban széles körben elfogadottá vált, hogy az önkéntesség a társadalom különböző szintjein kiemelten fontos szerepet tölt be. Az egyes ember számára javítja az életminőséget, és gyakran segít a karrier építésében; a szervezetek szintjén fontos a szerepe a szolgáltatások elérhetővé tételében és minőségük fejlesztésében, s végül, de nem utolsó sorban erősíti a társadalmi tőkét. Az önkéntesek széles körű tevékenységekben vesznek részt, az élet számos területén megjelennek, munkájuk egyre nagyobb gazdasági értéket képvisel. Az önkéntes tevékenységek ezen felül sokoldalú tanulási tapasztalatot nyújtanak, lehetővé teszik a szociális készségek és kompetenciák fejlesztését, valamint növelik a társadalmi szolidaritás szintjét. Az önkéntes tevékenységek hozzájárulhatnak az egyén jóllétéhez és a társadalmak harmonikus fejlődéséhez is. Az önkéntesség segítheti a fiatal pályakezdőket, az idősebb korosztályok pedig értelmes elfoglaltságot és tudásuk átadásának módját találhatják meg benne. Az önkéntes tevékenység a társadalmi beilleszkedés és integráció egyik eszköze is, hozzájárul egy összetartó társadalom kialakulásához, a bizalom és szolidaritás kialakításával, illetve a társadalmi tőke megteremtésével. Komoly hatással volt az önkéntesség jelentőségének felismerésére és a róla való közgondolkodás pozitív formálására az ENSZ 2001-es nemzetközi önkéntességről szóló évének, ami sok országban, így Magyarországon is katalizátorként hatott a terület fejlődésére. A tematikus ENSZ év tizedik évfordulóját az Európai Unió az Önkéntesség Európai Évnek nyilvánította. A 2011-es európai év általános célja, hogy tovább 4 ösztönözze és támogassa az Európai Unió tagállamait, a helyi és regionális hatóságokat abban, hogy továbbfejlesszék az önkéntes tevékenységeknek a civil társadalom számára ösztönző feltételeit, valamint hogy növeljék az önkéntes tevékenységek láthatóságát. Magyarország szempontjából különös jelentősége is van a közelgő európai évnek, hiszen 2011 első félévében hazánk tölti be az EU soros elnöki posztját. Az önkéntesség kérdése így elnökségünk egyik kikerülhetetlen témájává is vált. Ahogy korábban az ENSZ év, úgy várhatóan az európai év is segít még jobban rávilágítani arra, hogy nemzetközileg és a nemzetállamok szintjén is egyre nagyobb fontosságot nyer a modern társadalmakban az önkéntesség és az önkéntesen végzett tevékenységek. Az önkéntességgel foglalkozó nemzetközi szakirodalomban a kutatások három eltérő irányát különböztethetjük meg. Az első az önkéntesség értelmezésével, valamint **társadalmi, gazdasági, politikai szerepével** és jelentőségével foglalkozik, mivel a “civil reneszánsz” és az önkéntesség terjedése olyan kérdéseket vetett fel a jóléti állam válsága után, amelyre a társadalomtudományoknak is választ kellett adniuk. Az önkéntességgel foglalkozó

kutatások és elemzések másik nagy csoportja arra a nagyon kézenfekvő és magától értetődő kérdésre keresi a választ, hogy miért lesz önkéntes valaki, azaz **milyen motivációk** játszanak szerepet az önkéntessé válásban. Végezetül az önkéntes kutatások harmadik fő trendjét azok a makrostatisztikai vizsgálatok képezik, amelyek az **önkéntesek számáról, demográfiai-társadalmi jellemzőiről** szolgáltatnak adatokat.

Az önkéntesség fenti értelmezésével szorosan egybetartozik az a társadalomszervező elv, melyben egyének önkéntesen hoznak létre és működtetnek (a formalizáltság különböző szintjein, különböző időszakokra, különböző, társadalmilag elismert, tudomásul vett feladatokra, tevékenységekre) csoportokat, közösségeket, akár szerveződések. E szerveződések maguk alkotják szabályaikat, ebben áll identitásteremtő erejük. Ahogy a csatlakozás, úgy a távozás is e szabályok szerint önkéntes.

Az ifjúsági munka tapasztalatai azt mutatják, hogy e társulások életbentartó ereje igen sok esetben a nagyobb közösségért, másokért, segítségre szorulókért kifejtett, immár kétszeresen önkéntes tevékenység. A modern, demokratikus társadalmakban az államok, helyi társadalmak is ilyen közösségeket támogatnak.

Az önkéntesség története

Az önkéntesség, a másokon való segítség, hosszú tradícióra tekinthet vissza a legtöbb európai országban. Szokás a korai kereszténység időszakára visszavezetni történetét, amikortól is a vallás egyik alaptételének tekinthető felebaráti szeretet volt a jótékonykodás és a mások iránti könyörületesség alapja. A középkorban a különböző rendek és egyházak mind szervezettebb formában próbáltak segíteni az elesetteken, az időseken, a betegeken és az árvákon, a helyi gyülekezetek pedig kezdetektől igyekeztek kiegészíteni a közösség szegényebb tagjait. A céhek megjelenésével és a polgárság kialakulásával megjelent egy tehetősebb társadalmi réteg, amely felelősséget vállalt a közösség elesettjeiért. Az első szegénytörvény Angliában jelent meg 1601-ben, mely rendelkezés állami feladattá tette a szegényekről való gondoskodást. Az önkéntesség történelmének bemutatásakor fontos kihangsúlyozni a felvilágosodás korának jelentőségét, amikor is kialakult a mai civil társadalmat életre hívó társadalmi nyilvánosság: a civil társadalom alapja az önkéntesség, hiszen intézményes magvát önkéntes alapon történő, nem állami és nem gazdasági összefogások képezik, amelyek, hogy rendszerezés nélkül csak megnevezzek néhány példát, az egyházaktól, kulturális egyesületektől és akadémiáktól, a független médiumokon, sport- és szabadidőegyleteken, vitaklubokon, lakossági fórumokon és állampolgári kezdeményezéseken át a szakmai egyesületekig, politikai pártokig, szakszervezetekig és alternatív intézményekig terjednek.

Fordulópontot jelentett a modern kori önkéntesség történetében a legtöbb nyugat-európai országban a jóléti állam válsága, amikor is számos új civil szervezet, mozgalom és kezdeményezés jelent meg, elsősorban 'mikro-szinten', a helyi közösségek problémáinak megoldására, korlátozott pénzügyi lehetőségekkel. Ez a korszak szüli az ún. „új társadalmi mozgalmak” megszületését is. Más európai országokhoz hasonlóan Magyarországon is hosszú múltra visszatekintő tradícióját találhatjuk a különböző alapítványoknak és önkéntes szerveződéseknek. Az önkéntesség a magyar társadalom szerves részét képezte, és annak nyomait a kora középkortól fel lehet fedezni. A legtöbb európai országgal szemben azonban Magyarországon kezdetben nem az egyház és intézményei voltak a domináns szereplők a kialakuló 'non-profit szektorban'. A szabad királyi városok az uralkodótól számos jogot és privilégiumot kaptak, ami segítette az egyházon kívül működő, szekularizált szociális jellegű intézmények létrehozását. Számos világi kórház és szegényház működött a 14. és 15. században, amelyek fenntartását magánadományokból, hagyatékokból és a céhek

hozzájárulásából fedezték, és többségében önkéntesek dolgoztak bennük. Az önkéntes szektor modern kori fejlődése a Kiegyezés után kapott új lendületet. Ekkor dolgozták ki a szegénygondozás államra vonatkozó törvényi szabályozását, de még a két világháború között is nagy szerepe volt az egyház által szervezett segítségnek. Az önkéntesek házról házra járva keresték fel a nyilvántartott szegényeket és betegeket, takarították lakásaikat, ruhát és élelmiszert gyűjtöttek számukra. Az önkéntes mozgalmak szervezeti formába rendeződése erőteljesen a reformkor Magyarorszáján indult meg. Az aktuális hatalom nem mindig nézte jó szemmel ezen kezdeményezéseket, és emiatt a kibontakozása a nyugati társadalmakéhoz képest megkésett volt. A második világháborút megelőző időszakban már az állam és az önkormányzatok által is támogatott rendszerekben jelenhettek meg az önkéntesek, főképpen a szociális ellátásban. Egy 1912-ben bevezetett jogszabály értelmében az önkéntes szervezeteknek a Belügyminisztérium engedélyét kellett kérniük működésükhöz. A minisztérium az engedélyezett szervezetek működését pedig korlátozhatta, vagy akár be is tilthatta, ha tevékenységüket az államra nézve veszélyesnek ítélte meg. Ez a szabályozás egészen 1945-ig maradt érvényben. A szigorú szabályok ellenére szinte minden társadalmi, szakmai, vallási és kor-csoport létrehozta saját önkéntes szervezetét. A hatalom számára „gyanús” társadalmi csoportok, így a munkások, a parasztság és egyéb politikai színezetű csoportok is létrehozhatták a maguk szervezetét, működésüket a hatóságok valamennyire tolerálták. Egy 1932-es felmérés szerint Magyarországon a 14.365 önkéntes szervezetnek közel 3 milliós tagsága volt. (Ami a korabeli 8,7 milliós lakossághoz viszonyítva kiemelkedő). (Az adatokat Magyar Statisztikai Évkönyv 1934-es kiadásából Kuti idézi in: Kuti Éva (1993): „Defining the Nonprofit Sector: Hungary.” 4. oldal)

A második világháborút követő politikai átrendeződés nem kedvezett a civil szervezeteknek és az önkéntesség ügyének. Az állampolgárok önkéntes szervezeteit betiltották, vagy ellehetetlenítették. A továbbiakban csak államilag ellenőrzött szervezetek működhettek, a közösségi problémák megoldására szerveződő civil kezdeményezéseket „háziasították”, a hatalom irányítása alá vonták, legalábbis törekedtek erre. A civil szektor mindazonáltal megsemmisíthetetlen volt ebben az időben is. Az extenzív gazdaságfejlesztés, a háború utáni kulturális helyreállítás, társadalomszervezés feladatai igényeltek civil összefogást, az állam épített erre az önkéntességre. Amíg hitellel bírta, voltak is szövetségesei. Ez különösen jellemző a háború utáni „fényes szelek” éveire, majd a kései Kádár-kor óvatos demokratizálási törekvéseire. A civil szektor átalakítása mindenestre állam által felügyelt társadalmi szervezetek életre hívását hozta magával, e keretek közt fért meg, rejtezett a civil kurázszi is. Így jött létre például a Hazafias Népfront, vagy alakult át az 1946-ban szerveződött úttörőmozgalom, amely egyre inkább az iskolával egybefonódva a gyerekek, serdülők egyetlen elismert szervezete lett, s csapatonként, nemkülönben történelmi periódusonként eltérő minőségben szolgált valódi gyerekközösségi szükségleteket. (Másként szólunk erről, az 1990-es társadalmi-politikai átalakulások során az úttörőmozgalom is újrarendezte sorait, vállalható értékeihez, hagyományaihoz újakat rendelt, ennek köszönhető társadalmi elfogadottságát, több helyi társadalomban népszerűségét is.) Az általános iskolás kor elvégzése után szintén sokáig monopolhelyzetben a Kommunista Ifjúsági Szövetség fogadta – már lényegesebb kisebb szervezettséggel (az úttörők szervezetei, a csapatok csaknem 100%-ig lefedték a korosztályt). Árnyalt elemzés itt is kimutatja a valóságos önkéntesség élményeit, emlékeit (pl. a budai gyermekvasút – úttörővasút – építését /1948-49/, a mára ökológiailag vitatott, de önkéntes munkaként mégiscsak hatásos Hanság lecsapolását/1957-1958/, a társas élmények szempontjából emlékezetes építőtáborokat stb.), de kimutatja a „kötelező önkéntesség” lélek-, és társadalomromboló csapdait is.

A korszak negatív eredményének nevezhetjük azt a szinte máig ható és lassan változó, elutasító attitűdű társadalmi vélekedést is, ami az önkéntes munkát övezi. Kelet-Közép-Európa más országaihoz hasonlóan Magyarországon is bevezették a kötelező kommunista szombatokat, „önkéntesen” végzett társadalmi munkát, melyekből pont az önkéntesség hiányzott. A rendszerváltás utáni időszak bizonyította, hogy a magyar társadalomban mérhetetlen tettvágy és problémamegoldó készség szunnyadt, amit le lehetett ugyan fojtani évtizedeken keresztül, de teljesen kiirtani képtelenség volt. Ennek következtében a törvényi változásokkal egy időben gombamód kezdtek elszaporodni a főképpen önkéntes munkán alapuló egyesületek, egyletek és körök.

A szektor fejlődését elősegítő változás több lépcsőben következett be. Néhány civil tevékenységnek – például a kultúra vagy a természetvédelem területén – már a nyolcvanas években megkezdődött a reneszánsza. 1987-ben a Polgári Törvénykönyv módosítása szabad utat engedett az alapítványok létrejöttének. A rendszerváltozást közvetlenül megelőző egyik legfontosabb törvény 1989-ben született meg, amely visszaállította az egyesülés teljes szabadságát (1989. évi II. törvény az egyesülési jogról). A civil szektor fejlődése szempontjából kulcsfontosságú volt, hogy 1988-tól létrejött egy korszerű adórendszer is, amely lehetővé tette a civil szektor közvetlen támogatását. A KSH felméréseiből tudni lehet, hogy önkéntesek nagy számban tevékenykedtek a kilencvenes években a rendszerváltást követően alakult vagy újjáalakult szervezetek keretein belül, ugyanakkor ez a munka meglehetősen rendszertelenül és szervezetlenül folyt. Szinte alig volt olyan szervezet, amely tudatosan foglalkozott volna az önkéntesek foglalkoztatásával és komoly önkéntes menedzsmentet folytatott volna. A legtöbb szervezetnél szinte semmi energiát nem fektettek abba, hogy végiggondolják mit is lehetne önkéntesek bevonásával megoldani, ami már csak azért is meglepő, mert nagyon sok esetben maguk a szervezetet működtetők is önkéntesek voltak, akiknek viszont általában nem jutott ideje arra, hogy a feladatok megosztása révén újabb embereket vonjanak be.

Az ENSZ kezdeményezte Önkéntesek Nemzetközi Éve a fentiek fényében fontos kezdeményezésnek bizonyult és nagyon jó időben érkezett Magyarországra. Az ezredfordulóra egyre több civil szervezet ismerte fel a meglévő problémákat és a nemzetközi év kapcsán számos, az önkéntességet népszerűsítő és fejlesztő kezdeményezés indult el. A Nemzetközi Év egyik legnagyobb eredménye volt, hogy megalapításra került az önkéntesség fejlesztését országos szinten is felvállaló Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA). Az önkéntes szektorban elért következő jelentős eredmény a Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (Köt.) elfogadása volt. A jogszabály amellelt, hogy jogi értelemben vett státuszt adott az önkénteseknek és tevékenységüket elválasztotta a munka világtól, számos addigi anomáliát is megszüntetett (pl. költségtérítés). A törvény és az ÖKA folyamatos fejlesztő munkája jelentősen hozzájárultak a hazai önkéntes szektor ismertté és elfogadottá tételéhez a társadalom és az egyének szintjén. 2010-ben megkezdődött a hazai felkészülési munka a 2011-es Önkéntesség Európai Évére, amelyben ismét vezető szerepet vállalt az ÖKA. A szektorban dolgozó legjelentősebb civil szervezetek együttműködésével kidolgoztak egy feladattervet a hazai önkéntesség meglévő problémáinak orvoslására és a szektor további fejlesztésére. A rendszerváltás óta eltelt 20 évben komoly fejlődésen ment át a hazai önkéntes szektor. Kialakult egy stabil non-profit szervezeti rendszer, megszületett az önkéntesség jogi státuszát rendező törvény, létrejött az önkéntes központ alapítvány, majd 2010-ben felálltak a regionális önkéntes centrumok. Az elért eredmények ellenére számos fejlesztésre váró terület maradt, ahol a 2011-es tematikus évnél köszönhetően remélhetőleg további lendületet vesz a hazai önkéntes szektor fejlődése. A fenti rövid történeti áttekintésből is látszik, hogy az önkéntes munka, az önkéntesség megjelenése egy adott társadalomban a

történelmi helyzetek, a politika, a vallás és a kultúra függvénye. Ezek a tényezők együttesen kihatnak az önkéntességről alkotott fogalmunkra. A társadalmi élet különböző szereplői gyakran más-más önkéntes definíciót használnak a gyakorlatban, és az eltérő társadalmi realitásokkal rendelkező országok is eltérő fogalmat használhatnak.

Az önkéntesség fogalma

Számos nemzeti, európai és nemzetközi dokumentum definiálja az önkéntesség fogalmát, mégsem beszélhetünk egy univerzálisan elfogadott meghatározásáról. A legtöbb nemzetközi és európai dokumentum az önkéntességre, mint az egyén választásán, szabad akaratán alapuló tevékenységre hivatkozik (1), amit díjazás vagy ellenszolgáltatás nélkül (2), mások hasznára végeznek (3). Természetesen az egyes országok által megalkotott fogalmak is leginkább e három jellemző köré épülnek, azonban nemzeti szinten általában erősebb hangsúlyt kap a fizetett munkától való elválasztás. A fogalmi meghatározás problémakörét érdemes lehet így a munkától való elhatárolás kérdéskörével kezdeni.

A magyar nyelvben leginkább az „**önkéntes munka**”, illetve az „**önkéntes tevékenység**” megnevezéssel jelölik az önkéntesen, nem díjazás ellenében végzett tevékenységeket. A szakirodalomban törekednek az „önkéntes tevékenység” kifejezés használatára, mivel az jobban kifejezi a munka fogalmától való különbséget. Az önkéntesség nem tekinthető munkának a szó hagyományos értelmében, hiszen a munka olyan szerződés alapján végzett tevékenység, amelyet a munkavállaló díjazás ellenében, a munkáltató érdekkörében, a munkáltató irányítása alatt végez. Az önkéntes tevékenység fogalom lehetőséget ad arra, hogy az önkéntességet a lehető legtágabb, munkán túli értelemben használhassuk, azaz a közösségért, társadalomért végzett fejlesztő, értékteremtő tevékenységként fogjuk fel. A munkától való elhatárolás mellett, magán az önkéntességen belül is megkülönböztethetünk két formát: létezik **formális**, szervezetekhez kapcsolódó, illetve **informális**, szervezeteken kívüli önkéntes tevékenység. Ha valaki például rendszeres segítséget nyújt idős, nem családtag szomszédjainak bevásárlással, akkor ő informális önkéntes tevékenységet végez. Számos kultúrában ez a fajta önkéntesség a mindennapi közgondolkodás szintjén nem is tartozik az önkéntesség fogalmához, inkább jelentkezik egyfajta társadalmi kényszerként vagy kötelességként (pl. idősekről való gondoskodás). Az informális önkéntes tevékenységet ugyanakkor meglehetősen nehéz mérni is, ezért számos hivatalos statisztika, mint például a KSH felmérései se veszik számításba.

KAPCSOLÓDÓ FELADAT:

1. ismerkedős/csapatépítő játékok
2. word café, saját élmény megosztás

Az önkéntes segítség története, fogalma és az önkéntes tevékenység típusai

(Az önkéntes tevékenységek csoportosítása, az önkéntesek motivációja, a hazai és az európai önkéntesség mértéke és jellemzői)

Tanácsok a tananyag feldolgozásához

Ahhoz, hogy a hallgatókkal általánosságban beszélni lehessen arról, hogy ki, miért vállal önkéntes munkát itthon és/vagy külföldön, ehhez először érdemes feltérképezni azt, hogy a kurzus hallgatóiban milyen belső motivációk (vagy esetleges ellenérzések) élnek az önkéntes tevékenységgel kapcsolatban. Így az egyéni tapasztalásokból, lépésről lépésre lehet

megfogalmazni először a csoport szintjén, majd hazai és nemzetközi dimenziókban az önkéntesség fogalmát, a különböző motivációkat.

Fontos, hogy első körben sose adjunk kész definíciókat a hallgatók számára, hanem teremtsünk számukra olyan közeget, amelyben saját maguk gondolkodhatnak az önkéntesség lényegéről és megalkothassák saját fogalmaikat, amelyeket aztán közösen pontosíthatunk, a szakirodalom figyelembe vételével. A ráhangolódás érdekében rendezhetünk egy szógyűjtést is, hogy kinek milyen szavak és kifejezések/szólások jutnak eszébe az önkéntességről.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből az oktató döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

Az önkéntesség fajtái

Hol, hogyan, milyen keretek között lehet ma valaki önkéntes? Ki lehet önkéntes? És, ami talán a legfontosabb kérdés: mit lehet önkéntesként csinálni? Az alább bemutatott csoportosítás azzal a céllal készült, hogy ha egy magyar fiatalnak megfordul a fejében az önkéntesség gondolata, milyen szempontokat érdemes végiggondolnia. Ezen felül persze az önkéntes tevékenységek csoportosítását még számtalan, más nézőpont szerint is el lehet végezni, de ebben a fejezetben elsősorban a fiatalok önkéntes munkavégzéséhez lehet támpontokat kapni.

Önkéntes munkát lehet végezni itthon is külföldön is. Ha valaki külföldi önkéntességben gondolkodik nagyon gyakran a 'mit csináljak' kérdés háttérbe szorul a 'hol'-lal szemben. Azaz először dől el, hogy milyen, országba, mely nyelvtérületre kíván eljutni a fiatal és csak ezután kezd el azon gondolkodni, hogy miért is akar elmenni és ott mivel szeretne foglalkozni. Joggal tehető fel a kérdés, hogy mennyire hatja át az efféle gondolkodásmódot a másokon való segítség igénye, lehet-e az ilyen indíttatásból kezdett szolgálatot valódi önkéntes tevékenységnek nevezni? Lehet-e valakiből 'jó önkéntes' úgy is, hogy a tevékenység megkezdése előtt még nem annyira tudatosan akar a társadalom hasznára válni?

A tapasztalatok azt mutatják, hogy lehet. Ha valaki nem olyan családi és iskolai háttérrel rendelkezik, ahol a mások segítése alapérték és természetes számára, hogy a körülötte élők szabadidejük egy részét mások javára fordítják, úgy honnan is lehetne elvárni azt, hogy egy fiatal önkéntes teljes tudatossággal vágjon bele egy efféle tevékenységbe. Nagyon sokan az 'önkéntesség valódi ízére' csak a szolgálat közben éreznek rá, azaz, hogy egy fejlődési folyamat részei, amely semmivel sem csökkenteni annak a munkának az értékét, amelyet önkéntesként végeznek.

Motiváció szempontjából tehát több jól elkülöníthető csoportra lehet bontani az önkénteseket: régi, új és úgynevezett vegyes típusú önkéntesekre, amely átmenetet jelent a régi és az új típus között. A „rég típusú” önkéntesség a városiasodással és a polgárosodással megjelenésével hozható összefüggésbe, jellemzően Amerikában, Nyugat- és Kelet-Európában találkozhatunk vele: ezen önkéntesek fő tevékenységi köre az adományozás és a jótékonykodás. Elsősorban családdal, felnőtt gyerekekkel rendelkező középkorú vagy idősebb nők vágnek bele, akik közül sokan vallási indíttatásból, szolidaritásból vagy más személyes érték mentén – mint például a szegényeken való segítség – szándékával végeznek önkéntes munkát. Ez a fajta önkéntesség tehát olyan értékekhez kötődik, amelyek korábban jóval erősebben voltak jelen a társadalomban. Az „új típusú önkéntesség” esetében azonban már másfajta értékek

megjelenésére figyelhetünk fel. Az „új típusú önkéntes” egy tudásalapú társadalomban él, ahol egyre nagyobb értéke van a szaktudásnak, a gyakorlati tapasztalatnak, valamint a sokat emlegetett élethosszig tartó tanulásnak. Ennek felismerése számos fiatalot késztet tehát arra, hogy valamifajta önkéntes munkavégzésbe kapcsolódjon be annak érdekében, hogy tapasztalatokat, kapcsolatokat szerezzen, hiszen enélkül nehéz megállnia a helyét a mai munkaerőpiacon. Motivációját tekintve ez a csoport érdekalapú, hiszen a fiatalokat elsősorban a tudás vágya, a kreatív, innovatív munka vonzza- az otthontól távol eső szolgálat esetén az önállósodás utáni, illetve kalandvágy- és nem a jótékonyság polgári értékeken alapuló eszméje”. Ebbe a típusba tartozik minden olyan tevékenység vagy valamilyen szakmai ismeretet igényel vagy szaktudás/gyakorlat megszerzésére irányul, vagy amelynek nem elsősorban az embereken valós segítség a célja.

Fontos hangsúlyozni azonban, hogy attól, hogy valaki ’új típusú’ motivációk mentén kezdte meg az önkéntes szolgálatát, tanulási folyamat során kialakulhat, megerősödhet benne azon értékek iránti elkötelezettség, amely jellemzően a ’régibb típusú’ önkéntesek sajátja.

Életkor szerinti az „új típusú” önkéntes általában 30 év alatti (az alábbi táblázat egy 2004-es tanulmány eredménye, ahol a korhatárt 26 évben állapították meg, 2007 óta azonban az Európai Unió önkéntes programjában (az EVS-ben) a korhatár kitolódott 30 évre és egyre több 26-30 éves fiatal jelentkezik önkéntesnek. Mivel az EVS önkéntesekre az új típusról elmondott állítások nagyon jellemzőek, ezért a felső korhatárt 30-ra módosult.

Az alábbi táblázat világosan bemutatja a „régibb és új típusú” önkéntes közti különbséget:

Önkéntesség típusa	Régi	Új
Korosztály	35 év felett	26-30 év alatt
Nem	Inkább nők	Nem jellemző
Iskolai végzettség	Magasabb végzettségűek	Nem jellemző
Családi állapot	Házasok	Egyedülálló, hajadon, nőtlen
Gyermekek száma	Gyermekek (minél több gyermek, annál inkább ez a kategória)	Gyermektelenek

1. táblázat: Különbségek a régi és az új típusú önkéntesség képviselői között (Czike Klára – Bartal Anna Mária (2004): Nonprofit szervezetek és önkéntesek- új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi (zárótanulmány). Piliscsaba: Pázmány Péter Katolikus Egyetem.)

A régi típusú önkéntesség motivációinak tehát az alábbiak tekinthetők:

- Szegényeken való segítség
- Vallás, hit fontossága
- Erkölcsi kötelesség
- Közösséghez tartozás

Az új típusú önkéntesség motivációinak pedig a:

- Tapasztalatszerzés
- Kihívás, szakmai fejlődési lehetőség
- A szabadidő hasznos eltöltése
- Új barátok szerzése

Az úgynevezett 'vegyes típusú' önkéntesekben a fenti motivációk vegyesen jelennek meg, azaz a másokon való segítség szándékához társulnak bizonyos egyéni érdekek is. A tapasztalatok szerint a fiatalok többségében ezen motivációk és értékek nem válnak teljesen külön, különböző tudatossági szinteken mindegyik fellelhető és ebben rendkívül nagy szerepe van azoknak a segítőknek (mentoroknak, képzőknek), akik az önkéntesek tanulási folyamatának alakítói. Jellemző az is- mint ahogy arról már korábban szó volt- hogy a szolgálati idő előrehaladtával az egyes motivációk átalakulhatnak, formálódhatnak és az egyéni érdekek mellett fokozatosan megjelenik a társadalmi felelősségvállalás csírája, amely az aktív állampolgárság felé vezető első lépcsőfokként is tekinthető.

Mivel többféle önkéntesség létezik, egyértelmű, hogy más módon kell toborozni és másfajta tevékenységet kell kínálni annak, aki a szegényeken való segítséget tekinti elsődleges célnak, mint annak, aki a tapasztalatszerzés fontossága miatt vállal önkéntes munkát.

De mit is lehet pontosan csinálni? Magyarországon az önkéntes munka 3 fő területe a kultúra, egyházak, sport és szabadidős tevékenységek, de számos más terület: oktatás, szociális ellátás, egészségügy, pihenés, környezetvédelem, kisebbségvédelem, településfejlesztés, a közbiztonság védelmében működő nonprofit szervezetnél is sokan teljesítenek szolgálatot.

Az önkéntes tevékenység jellemző típusai:

- kölcsönös segítségnyújtás és önségítés;
- jótékonyság, mások segítése: jellemzően a civil társadalom szerveződéseinek keretében (egyesületekben, alapítványokban) valósul meg, bár az állami szektorban, a gazdasági szektorban, s magánkezdeményezésként is gyakran előfordul;
- közösségi részvétel és állampolgári szerepvállalás: a társadalmi aktivitást, a bevonódást a lényeg, amikor az önkéntes saját erejével járul hozzá környezetéhez, a társadalom alakításához, ezzel egyidejűleg saját hasznosság tudata is jelentősen erősödik.
- közérdekű ügyek képviselése, társadalmi kampányok megszervezése, megvalósítása: helyi, vagy szélesebb jelentőségű kérdésekben való szerepvállalások, közösségi érdekek érvényesítésére irányuló érdekegyeztetések, lobbizás, társadalmi akciókban részvétel, fellépések jogvédelem kapcsán.

Az önkéntes munka hatósugara szempontjából lehet:

- helyi (pl.: szakkörök, önképzőkörök, polgári védelem);
- települési, városi szintű;
- regionális;
- országos;
- nemzetközi vonatkozású.

Az önkéntes munka különféle példái:

- Közvetlen, közvetett környezet szebbé tétele, átalakítása;
- Önkormányzatok, lakossági akciók, alkalmi kampányok (környezet-tisztítás, fásítás, játszótér, városszépítés stb.)
- Cégek, szakemberek felajánlása: infrastruktúra, szakismeret rövid, de rendszeres időre történő átadása;

- Cégek által szervezett kampányszerű tevékenységek: saját dolgozóik csapatépítése, a cég jó hírének elterjesztése céljából
- A civil szektorban általánosan elterjedt „kvázi-önkéntesség”, amikor teljes, vagy közel teljes időben alig, vagy egyáltalán nem megfizetett munkavégzés folyik az érintettség, bevonódás révén (pl.: fogyatékos gyermekeket nevelő szülők, betegségek csoportjai, sport, öntevékeny művészeti csoportok stb.);
- Alkalmilag egy-egy akció, program erejéig bevont önkéntes segítők- pl. kulturális- vagy sportrendezvények;
- Karitatív segítők (rendszeres, folyamatos);
- Katasztrófa elhárítás, helyreállítás akcióira történő mozgósítások, stb.

És hogy kiből lehet önkéntes? Gyakorlatilag bárkiből, aki a 10. életévét betöltötte- a magyarországi önkéntes törvény értelmében.

Az európai önkéntesség mértéke és jellemzői

Az Európai Bizottság Oktatási, Audiovizuális és Kulturális Végrehajtó Ügynöksége (EACEA) által megbízott GHK nemzetközi tanácsadó cég által 2009-ben az EU 27 tagállamában elvégzett kutatás 18 megállapítása szerint európai szinten kb. 92–94 millió felnőtt végez rendszeresen önkéntes munkát, azaz a 15 év feletti **európaiak 22–23%** hajlandó szabadidejének egy részét másokra áldozni. Ugyanakkor az idézett tanulmány szerzői is felhívják a figyelmet arra, hogy ezek a számok inkább csak közelítő értékek és nem statisztikailag pontos adatok. Az Európai Társadalmi Valóság című 2007-es Eurobarométer 20 felmérés szerint a 15 éven felüli európaiak (EU25) **34 százalék**a vett részt önkéntes munkában 2006-ban.

Ez lakosságarányosan európai szinten kb. 136 millió embert jelentett. A felmérés szerint a legtöbben Ausztriában (60%), Hollandiában (55%), Németországban (52%), Svédországban (53%) és Finnországban (50%) voltak önkéntesek. Magyarország a sereghajtó országok csoportjában volt megtalálható a maga 17 százalékaival. (Lengyelország 16%, Portugália 12%, Litvánia 11%, Bulgária 10%). Általánosságban leszögezhető, hogy európai szinten egy növekvő trendet lehet megfigyelni az önkéntesek számában az elmúlt tíz évben. Az önkéntesek átlagéletkora alapján három ország csoportot alkothatunk: ahol a (1) legtöbb önkéntes fiatal, vagy fiatal felnőtt (15–30 éves korosztály), (2) ahol a 30 és 50 év közötti felnőttek a legaktívabbak és végül (3) ahol minden korosztályban relatíve magas az önkéntesek aránya. A fiatalok, illetve a fiatal felnőttek esetében figyelhető meg egyedül földrajzi sajátosság: jellemzően a 2004-ben csatlakozott, volt szocialista országokban magas az aktív fiatalok aránya. Ugyanakkor Magyarország itt kivételt képez, mivel hazánk a második csoportba tartozik a statisztikák alapján, azaz ahol a középkorúak a legnagyobb arányban önkéntes tevékenységet végzők. Európai átlagban az önkéntes munka gyakoribb a vidéki településeken, kisvárosokban, falvakban, mint a nagyobb városokban. Ez a megállapítás igaz a legtöbb „régibb” tagállamra. Ezzel szemben a keleti tagállamokban, így Magyarországon is jellemzően a nagyobb városokban magasabb az önkéntesség szintje.

A GHK tanulmány párhuzamot húz az egyes társadalmi csoportok önkéntes munkára való hajlandósága és az iskolai végzettség szintje között. A vizsgálat alapján 20 tagországban egyértelmű összefüggés volt az iskolázottság és az önkéntes munka vállalása között: a magasabban képzett emberek valószínűbben vállalnak önkéntes munkát. Ez a megállapítás összecseng számos nemzetközi tanulmány megállapításával, ami szerint az önkéntesek nagyobb számban kerülnek ki a társadalom képzettebb rétegeiből.

A hazai önkéntesség mértéke és jellemzői

A hazai önkénteseket jellemző legfrissebb kutatás, a 2008. évi Európai Értékvizsgálat 30 magyarországi eredményei szerint 2008-ban a 18 évnél idősebb **népesség 10,8%-a**, valamivel több mint 900 ezer ember végzett szervezett keretek között önkéntes munkát (formális önkéntesség). Ez a kutatás is azt az eredményt hozta, hogy önkéntesek többsége férfi. A vizsgálat teljes mintájának két korcsoportjában is (26-35 és 55-65 év között) majdnem kétszer annyi férfi mondta azt, hogy végez önkéntes munkát, mint amennyi nő. A következőekben a szervezeteknél önkéntes munkát végzők fő jellemzői a kutatás végső megállapításai alapján:

- Az elváltak, a külön élők és a hajadonok nagyobb arányban vállaltak önkéntes munkát szervezeteknél, mint a házasok/partner kapcsolatban élők, illetve az özvegyek sokkal valószínűbb, hogy nem végeznek önkéntes munkát szervezetek számára.
- Az önkéntes munkát végzők többsége átlagosan két gyermeket nevelt vagy gyermektelen volt, azonban a teljes minta vizsgálata azt mutatta, hogy a gyermekszám növekedésével egyenes arányban csökkent az önkéntesek száma.
- Az iskolai végzettség és az önkéntesség között szoros kapcsolat állt fenn, az önkéntesek jelentős hányada leginkább érettségizett vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezett.
- Az önkéntesek a mintában elsősorban a fizetett főállásúak, a tanulók és nyugdíjasok közül kerültek ki.
- Többségük havi jövedelme három kategóriába (havi 75-100 ezer Ft, 150-175 ezer Ft és a 250-300 ezer Ft) tartozott, sőt a két magasabb jövedelmi kategóriában az önkéntesek aránya kiugróan felülreprezentált mind a teljes, mind a nem-önkéntesek mintájához képest.
- Az önkéntesek jelentős része leginkább vagy 5000 fő alatti vagy 100.000 fő feletti településen él, és szignifikánsan magasabb volt körükben a vallásosak aránya.

A szervezeteknél önkéntes munkát végzők többsége a tradicionális önkéntes hagyományokkal rendelkező sport-szabadidős, oktatási-kulturális valamint egyházi, vallási szervezeteknél vállalt önkéntes munkát.

KAPCSOLÓDÓ FELADAT:

- 1. Egyéni motiváció feltérképezés**
- 2. Szavak/kifejezések gyűjtése az önkéntességről**
- 3. Kiscsoportos definíció meghatározás az önkéntességről**

Önkéntesség az egyén szempontjából

**(az önkéntesség, mint tanulási folyamat, az önkéntes projektmenedzsment alapjai
Az önkéntes tevékenység hatása az önkéntesre, a tanulási folyamat segítésének eszközei,
az önkéntes tevékenység értékelése és elismerése)**

Segédlet a tananyag feldolgozásához

Javasolt egy-két olyan személy bevonása a tananyag feldolgozásába, aki maga is részt vett/vesz az Európai Önkéntes Szolgálat nevű programban, akár önkéntesként, akár mentorként, akár koordinátorként. Amennyiben van ilyen a hallgatók között is, oktatóként egyeztessünk vele arról, hogy milyen formában lehetne felhasználni saját tapasztalatait, amennyiben viszont nincs, érdemes a környéken lévő civil szervezetektől segítséget kérni.

Bevált módszer, hogy a hallgatók egy közvetlenül érintett személytől kapnak információt a programról, különböző projektekről, valamint kérdéseket tehetnek fel egyéni élményeikről.

A 'levél önmagának' című gyakorlat (ld feladatleírások) segít továbbá a hallgatók egyéni céljainak meghatározásában, saját tanulási folyamatuk tudatosításában, míg a 'Ki az mentor?' című gyakorlat pedig a mentori szerepkörrel való ismerkedést szolgálja.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből az oktató döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

Egyéni tanulási folyamat az Európai Önkéntes Szolgálat nevű programban

Európában a legtöbb fiatal (18-30 éves korosztály) az Európai Önkéntes Szolgálat nevű program keretein belül válik önkéntessé.

Az Európai Önkéntes Szolgálat elsődleges célja a szolidaritás kialakítása, az aktív polgári részvétel népszerűsítése és egymás kölcsönös megértésének elősegítése a fiatalok körében. Az EVS egyfajta 'tanuló szolgálat', mivel amellett, hogy az önkéntes a helyi közösség számára hasznos tevékenységet folytat, új készségeket és idegen nyelvet tanulhat meg, más kultúrákat fedezhet fel. Az európai országokon túl, gyakorlatilag már az egész világon lehet EVS projektben részt venni, a különbség csupán annyi, hogy amíg az európai projektekről egy kész adatbázis áll a felhasználók rendelkezésére, addig az Európán kívüli mindenkinek magának kell a megfelelő partnert megtalálnia.

A program a kezdetektől fogva úgy működött, hogy egy projektben általában egy önkéntes vett csak részt. Csak az utóbbi néhány évben kezdtek megjelenni olyan tevékenységek (Európa Kulturális Fővárosa, Világ Ifjúsági Találkozók, Futball Európa Bajnokság), amelyekben csoportos önkéntességre nyílik lehetőség. A Fiatalok Lendületben Program (2007-2013) nagyobb ismertsége, láthatósága érdekében, valamint a fiatalok igényeinek eleget téve ma már akár 100 fiatal is be lehet vonni egyetlen EVS projektbe. A csoportos EVS tevékenység megkülönböztető jegye, hogy a bevont önkéntesek ugyanabban az időintervallumban végzik az önkéntes szolgálatukat, és ugyanazon közös témával szorosan összefüggő feladatokat látnak el. 10 vagy több önkéntes részvételével zajló csoportos EVS tevékenység esetében a szolgálat legalább 2 hétig legfeljebb 12 hónapig tarthat.

EVS projekteket csak akkreditált küldő, fogadó és koordináló szervezetek (projektpartnerek) valósíthatnak meg. Az akkreditáció célja, hogy az EVS mindenki számára elérhetővé váljon

(a <http://www.evdatabase.eu> oldalon megtalálható minden akkreditált szervezet), valamint elősegíti az EVS-re vonatkozó minimális minőségi követelmények biztosítását. Az adatbázis mintegy 7000 szervezetet és annak tevékenységét mutatja be, akiknek alkalmasságát a Fiatalok Lendületben Program kinevezett hatóságai (leggyakrabban a Program nemzeti irodái) állapítják meg a benyújtott szándéknyilatkozatok, illetve helyszíni látogatások alapján.

A közösségi támogatásra tehát nem egyének, hanem az EVS projektben részt venni kívánó szervezetek pályáznak, akik közösen dolgozzák ki a projekt teljes egészét (az előkészítéstől kezdve, a megvalósuláson át egészen az értékelésig), ideális esetben a leendő önkéntes bevonásával. Egy fiatal önkéntes számára – különösen, ha hátrányos helyzetű fiatalról van szó – nagyon fontos lehet ez a fajta erős intézményi háttér, a projektpartnerek ellenőrizhetősége a részvétel szempontjából. A Program által biztosított szervezethez ad egyfajta biztonságérzetet, aminek köszönhetően sokan olyanok is vállalkoznak külföldi önkéntes munkára, akik előtte semmilyen önkéntes tevékenységet nem végeztek és hosszabb külföldi tapasztalattal sem rendelkeznek.

Az önkéntesek nem-formális tanulási tapasztalata, az önkéntes tevékenység értékelése és elismerése

Mint minden önkéntes szolgálat, Európai Önkéntes Szolgálat is egy 'tanuló szolgálat', azaz a nem-formális tanulási tapasztalat megélése az egyik legfontosabb eleme az önkéntes projekteknek. A tanulási folyamatot jelentősen befolyásolja az adott projekt hossza: minél hosszabb szolgálatot teljesít valaki, annál sokrétűbb tapasztalat birtokába kerülhet, ezért érdemes arra bátorítani az eleinte félénk önkénteseket, hogy hosszú távú projektekre menjenek, mert utólag már hiába szeretnének tovább maradni, a Program keretein belül sajnos erre nincsen mód. Mindenki egyetlen EVS projektben vehet részt élete során, még akkor is, ha rövidtávú szolgálatot teljesített (egyedüli kivételt a hátrányos helyzetű fiatalok képeznek, akik egy rövidtávú, csoportos szolgálat után egy másik projektbe is bekapcsolódhatnak).

A nem-formális tanulás lényege, hogy a tanulási folyamat az iskolai (azaz formális) kereteken kívül történik és a résztvevők önkéntes alapon vesznek benne részt. A résztvevők tudatában vannak annak, hogy az általuk végzett tevékenység fejlődésüket szolgálja. Éppen ezért egy EVS projektet például alapos tervezés előz meg annak érdekében, hogy minél hatékonyabban segítse elő az önkéntes személyiségének és szociális készségeinek fejlődését.

A szolgálat során ugyanakkor számtalan esetben úgynevezett informális tanulási folyamatnak is részévé válik az önkéntes – hisz a mindennapi élethelyzetek megoldása ugyancsak fejlődési lehetőséget kínál- viszont ez a fajta tanulási folyamat nem tudatos, nem is tervezett, jelentősége mégsem elhanyagolható.

A nem-formális és informális tanulás lehetővé teszi a fiatalok számára, hogy alapvető kompetenciákat sajátítsanak el, hozzájárul személyes fejlődésükhöz, a társadalomba való beilleszkedésükhöz és aktív polgári részvételükhöz, és ez által javítja foglalkoztatási kilátásaikat. Egy EVS szolgálatban való részvétel hozzáadott értéket jelent a fiatalok számára csakúgy, mint a társadalom és a gazdaság egésze számára is.

Az önkéntesek tanulási folyamatában különböző „tanulás segítők” (képzők, mentor, szakmai tanácsadó) működnek közre. Ezen túl pedig a projektpartnereknek megfelelő, személyre

szabott, az önkéntes tevékenységhez kapcsolódó, nyelvi és adminisztrációs háttértámogatást is kell biztosítani minden EVS önkéntes számára, az a tanulási folyamat egy biztonságos háttérrel valósulhat meg.

A nem-formális tanulás az oktatási rendszer fő áramán kívül történik, és nem mindig jellemző rá a részvétel bizonyítvánnyal történő elismerése. A nem-formális tanulás szinterei: munkahely, civil és társadalmi szervezetek vagy a formális oktatási rendszereiben folyó tanulás kiegészítésére létrehozott intézmények. A nem-formális tanulás egyre fontosabbá válik, jelentőségére az Európai Bizottság több dokumentuma is felhívta már a figyelmet. (Például az Európai Bizottság 2001-ben kiadott Memorandum az életen át tartó tanulásról című dokumentuma)

Bár a nem-formális tanulás közvetlenül nem kapcsolódik valamilyen okirat megszerzéséhez, európai szinten megfigyelhető törekvés, hogy a nem-formális tevékenység eredményeit is valamilyen formában igazolják, „formalizálják”. Témánk – az önkéntesség – szempontjából ez az elismertetés kérdését veti fel. Nem formális tanulási folyamatokat leginkább a hosszú távú, gyakran önkéntes szolgálatnak (voluntary service) nevezett önkéntes tevékenységek során figyelhetünk meg. Kérdés, hogy az itt megszerzett ismereteket és kompetenciákat, illetve önmagában a tevékenység végzését hogyan lehet elismerni és beépíteni a meglévő rendszerekbe.

Az elismerési rendszer hiánya ugyanakkor az önkéntesség elterjedésének egyik gátja is lehet. Addig nagyon nehéz rendszerbe illeszteni az önkéntességet, a közösségséget, amíg az iskola és/vagy az egyetem nem építi be az elvárás rendszerébe, amíg az önkéntesek „csak” saját örömeikre tevékenykednek, de ezt komolyan sehol sem ismerik el. Az önkéntesség „papírokkal” való hivatalos elismerésének kérdése ugyanakkor számos országban fel sem merül, hiszen a társadalmi tradíciókban olyan mélyen gyökerezik a közösségért végzett önkéntes tevékenység, hogy azt iskola, család, vagy akár a munkaadók is természetes elvárásnak tekintik. Hazánkban egyelőre sajnos nem beszélhetünk ilyen mély tradícióról.

Ahol már léteznek elismerési rendszerek (reward systems), ott a résztvevő diákok tisztában vannak azzal, hogy a rendszer valamelyik pontján előnyükre fog szolgálni, ha fel tudnak mutatni ilyen tapasztalatokat, sőt, az ilyen úton elsajátított képességeiket még nagyon sok helyen tudják majd hasznosítani. Az Európai Unió tagországaiban az önkéntesek kompetenciáinak és ismereteinek elismerésére alapvetően kétféle megközelítés létezik. Az elismerés egyik formája, hogy az elvégzett önkéntes tevékenységeket elismerik az oktatási és képzési rendszerben, például beszámítják a kötelező szakmai gyakorlat idejébe. Az elismerés másik formája, amikor az önkéntes tevékenységekben való részvételt különböző formális eszközökkel ismerik el, például önkéntes igazolványok, portfóliók. Magyarországon az Önkéntes Központ Alapítvány dolgozott ki egy önkéntes portfóliót, aminek ismertsége és elterjedtsége azonban egyelőre igen alacsony. Az ÖKA 2009-ben létrehozta az Önkéntességért Díjat is, melyet a következő 3 kategóriában osztanak ki minden évben: az év önkéntese (magánszemély), az év önkéntes programja (állami és önkormányzati fenntartású intézményeknek/ civil szervezeteknek), az év vállalati önkéntes programja. Hazánkban is használják az Európai Bizottság Fiatalok Lendületben Programjához kapcsolódóan kidolgozott Youthpass tanúsítványt. A programban részt vett fiatalok számára kiállított Youthpass tanúsítvány a különböző alprogramok, így különösen az Európai Önkéntes Szolgálat keretében folyó nem-formális tanulás elismerésének és elismertetésének elősegítése érdekében vezeték be.

KAPCSOLÓDÓ FELADATOK:

- 1. Ki az a mentor? (a mentori szerepkör tisztázása)**
- 2. Levél önmagamnak**

Önkéntesség az egyén szempontjából

**(Az önkéntesség, mint tanulási folyamat, az önkéntes projektmenedzsment alapjai
Az önkéntes fogadásának folyamata- egy önkéntes projekt megvalósításának
legfontosabb lépései, az önkéntes szerepe és feladatai a szervezeten belül)**

Segédlet a tananyag feldolgozásához

A kurzus ezen szakaszában jutunk el oda, hogy az egyén szintjéről átlépünk egy összetettebb szintre: a projekttervezés, megvalósítás és értékelés szintjére, ahol tudatosítanunk kell a hallgatókban azt, hogy az önkéntes tevékenység sokkal inkább jelent egy csapatban való közreműködést, semmint kizárólag egyéni munkát.

Javasolt, hogy a hallgatók saját maguk döbbenjek rá, milyen sok lépésből áll egy sikeres projekt megvalósítása, ennek milyen szakaszai vannak és ezek milyen elemekből épülnek fel, valamint, hogy ennek milyen időbeli/térbeli és egyéb anyagi feltételei vannak. Ennek egyik formája lehet, hogy a hallgatók (kiscsoportban) egy időegyesen próbálják meghatározni, hogy a projektmenedzsment egyes lépései hogyan és milyen sorrendben követik egymást és ezeket hogyan érdemes csoportosítani.

Ezután érdemes egy olyan kiscsoportos feladatot adni a hallgatók számára (pl. hídépítés meghatározott anyagokból), ahol kipróbálhatják magukat, mint csapatjátékosok, majd az ezt követő feldolgozó beszélgetésen megvizsgálni ki, milyen szerepet töltött be a munkában, mennyire volt kezdeményező, mennyire hallgatták meg egymás ötleteit, hogyan szervezték a munkát, ez mennyire volt hatékony stb.

A fenti gyakorlat tapasztalatait alapul véve kezdődhet a kiscsoportos/egyéni önkéntes projektek kidolgozása, amelyben az oktatóhoz, mint mentorhoz fordulhatnak a hallgatók segítségért. Az oktató feladat ez esetben az, hogy egy olyan önkéntes projekt megvalósításában támogassa a hallgatókat, amelyek a leginkább megfelelnek az önkéntesség fogalmának (mások javára, anyagi ellenszolgáltatás nélkül stb.), valamint a projekt megvalósítása után az értékelés szakaszában is közreműködjön.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből az oktató döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

Önkéntes menedzsment Tekintsük át, hogy a modern szakirodalom szerint mely elemek szükségesek egy önkéntest fogadó szervezet hatékony működéséhez:

1. Tervezés
2. Szükségletfelmérés a szervezet vonatkozásában
3. Önkéntes tevékenység meghatározása
4. Önkéntesek toborzása
5. Kiválasztás/tájékoztató beszélgetés önkéntesekkel
6. Önkéntesek bevezetése a szervezetbe/intézménybe
7. Megállapodás, szerződés az önkéntessel
8. Közös tervezés az önkéntessel
9. Az Önkéntesek koordinátora
10. Dokumentáció
11. Állapotfelmérés az Önkéntesre vonatkozóan
12. Önkéntesek és alkalmazottak kapcsolatának harmonizálása
13. Az önkéntes motiválása, ellenőrzése
14. Értékelés

15. Formális elismerés, köszönetnyilvánítás
16. Önkéntesek hozzájárulása a szervezet sikeréhez
17. Képzésen való részvétel (az adott program képzésein túl is)

A szervezet és az önkéntes számára is akkor lesz sikeres az együttműködés, ha a fenti kérdések mindegyikét alaposan átgondolják és közösen megállapodnak a keretekben. A tapasztalatok szerint ahhoz, hogy egy szervezet ilyen szintű részletességgel gondolja át az önkéntes fogadásának körülményeit, szükséges egy bizonyos érettségi szinten lennie, ami sokszor csak az első néhány önkéntes szolgálatának befejezése után jön el. A cél az, hogy ez a fajta tudatosság minél korábban felismerhető legyen a fogadó szervezeteknél, hiszen csak így érhető el, hogy mind a szervezet, mind az önkéntes a lehető legtöbbet profitálhasson a folyamatból.

Első lépésként talán érdemes lenne minden önkéntesekkel foglalkozó szervezetnek összeállítani egy ún. önkéntesekre vonatkozó szervezeti irányelveket tartalmazó dokumentumot, ami összefoglalja mindazokat az elveket, amiket mind a szervezethez csatlakozó önkéntesek, mind az alkalmazottak számára követendőnek tart. Az önkéntességre vonatkozó szervezeti filozófia tulajdonképpen az önkéntes menedzsment egyes elemeinek a szervezetre vonatkozó módszereit tartalmazza.

A legfontosabb:

- A miért megfogalmazása – Miért akarunk önkénteseket fogadni? Mit kínálunk nekik?
- Önkéntes tevékenység leírása – Mire kell az önkéntes?
- Önkéntesek toborzása – Hogyan toborozunk?
- Interjú és kiválasztás – Mi a kiválasztás menete, elvei?
- Orientáció és képzés – Az orientáció elemei: kell-e képzés, miért és milyen legyen?
- Ellenőrzés, motiváció, köszönetnyilvánítás – Hogyan? Mit?
- Elbocsátás – Mi legyen az eljárás?
- Az önkéntes program ellenőrzése – Hogyan?
- És amit még érdemes átgondolni:
- Az önkéntesek megjelenése és a hiányzások
- Az önkéntes teljesítmény-ellenőrzése, visszatekintés
- Juttatások: biztosítás, képzés stb.
- Panaszkezelés
- Költségtérítési megegyezések, szabályok
- A szervezet eszközeinek és berendezéseinek használata
- Titoktartási kötelezettségek
- Próbaidős felvétel
- Az önkéntes által elvégzett feladatok dokumentálása

Ahhoz, hogy az önkéntes (és a szervezet is) pontosan tudja, hogy mit vállaltak, érdemes írásba foglalniuk azt, amiben szóban megállapodtak. Íme erre egy példa:

Önkéntesek tevékenységi körének leírása

1. A TEVÉKENYSÉG MEGHATÁROZÁSA

A tevékenység neve: önkéntes irodai asszisztens

A tevékenység végzésének helye: Kapafogó Egyesület, kecskeméti irodája

A tevékenységet végzők száma: egy fő

A személy megnevezése, akinek a tevékenységet végző felelősséggel tartozik:

..... (xy szakmai felelős, önkéntes koordinátor)

2. A TEVÉKENYSÉG FŐ CÉLJA

A szakmai felelős tevékenységének adminisztratív támogatása, a Kapafogó Egyesület adminisztratív és operációs segítése.

3. A TEVÉKENYSÉGGEL JÁRÓ FELELŐSSÉG

Az önkéntes irodai asszisztens felel azért, hogy a szakmai felelős adminisztratív dokumentációja rendszeres és pontos legyen. Az ő felelőssége az is, hogy az iroda archívuma rendszerezett legyen. Az alkalmazottakra bízott feladatok végzését folyamatosan segítenie kell. Tevékenysége során kapcsolatba kerülhet az alapítvány minden munkatársával. Beosztottja nincs. Munkáit a szakmai vezetőtől kapja, esetenként az alapítvány további munkatársa is felkérheti adminisztratív feladatok ellátására.

4. A TEVÉKENYSÉGGEL JÁRÓ FELELŐSSÉG

A tevékenység végzésének helye a Kapafogó Egyesület kecskeméti irodája, Fő utca 27.

A tevékenység időbeosztása: heti 3-4 óra a hét egy előre egyeztetett napján, a tevékenység mennyiségétől és az önkéntessel történő egyeztetéstől függően. Túlóraigényét a szakmai vezető előre jelzi, és az önkéntessel egyezteti.

5. JUTTATÁSOK

Az iroda infrastruktúrájának használata: számítógép, internet, nyomtató, fax.

Esetleges képzések, tréningek, részvétel konferenciákon.

KAPCSOLÓDÓ FELADATOK:

- 1. sivatagi túlélés**
- 2. hídépítés**
- 3. páros/kiscsoportos projekttervezés**

Önkéntesség intézményi keretei, jogi szabályozás Magyarországon, nemzetközi térben

(A hazai önkéntes szektor fő szereplői, hazai önkéntes programok, hazai jogi szabályozás)

Segédlet a tananyag feldolgozásához

Ennek a tananyagrésznek a feldolgozásához ajánlott, hogy az oktató előadás formájában ismertesse az önkéntesség intézményi struktúráját, majd az egyes szereplők feladatainak mélyebb megértése céljából javasolt szituációs játékok alkalmazása, ahol a hallgatók egy-egy intézmény szemszögéből vizsgálják meg az önkéntes tevékenységgel foglalkozók szerepét, feladatait.

Szorgalmi feladatként pedig javasolt, hogy a megismert intézmények valamely munkatársával a hallgatók interjúkat készítsenek, amelyet a többi hallgatóval is megoszthatnak.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből az oktató döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

Hazai önkéntes szektor fő szereplői

Minisztériumok

Az egyes Európai Unió tagországokban az önkéntes szektorért felelős ágazati miniszter és az általa vezetett minisztérium országonként eltér. Ez természetesen visszavezethető többek között az eltérő kormányzati rendszerekre, politikai, kulturális és társadalmi szokásokra. Az európai országokat megvizsgálva megállapítható, hogy önkéntesség ügyéért felelhet a munkaerőpiacért, vidékért, szociális ügyekért, családugyekért, az egészségügyért vagy sportért felelős miniszter. A sokféleség ellenére leggyakrabban azonban az önkéntességért a munkaügyi és/vagy a szociális és közösségi ügyekért felelős minisztérium felel. Nincs ez másképp Magyarországon sem, ahol a területért legmagasabb szinten korábban az Ifjúsági, Családugyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, majd a Szociális és Munkaügyi Minisztérium felelt, végül 2010-től a Nemzeti Erőforrás Minisztérium. A Minisztérium közvetlen kapcsolatot tart fent a legnagyobb civil szervezetekkel, tájékoztatást nyújt jogi, pénzügyi ügyekben, pályázatokat hirdet, vezeti a Köt. által előírt fogadó szervezeti adatbázist. Ezen túl a Minisztérium felügyeli a regionális szinten működő Civil Szolgáltató Központok működését is.

Önkéntes Központ Alapítvány

A 2001-es ENSZ év során fogalmazódott meg először, hogy az önkéntesség infrastruktúrájának hazai megteremtése, az önkéntesség kultúrájának fejlesztése érdekében Magyarországon is szükség van egy országos Önkéntes Központ létrehozására. E szándék gyakorlatba történő átültetését 5 nonprofit szervezet (Demokratikus Ifjúságért Alapítvány (DIA), a Közösségfejlesztők Egyesülete (KÖFE), a Nonprofit Információs és Oktató Központ Alapítvány (NIOK), a Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége (HUMSZOLG) és a United Way Budapest Alapítvány) együttműködése és munkája tette lehetővé, aminek eredményeképpen 2002 szeptemberében hivatalosan is megkezdhette működését az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA).

Az Önkéntes Központ Alapítvány célja a magyarországi önkéntesek és az őket foglalkoztató szervezetek munkájának támogatása információval, tanácsadással és képzéssel; az önkéntesség kultúrájának terjesztése, s annak integrálása a hazai társadalmi környezetbe magánszemélyekkel, társadalmi szervezetekkel, intézményekkel és vállalkozásokkal végzett konkrét tevékenységeken keresztül. Az ÖKA nagy részt vállalt a Köt. előkészítésében, kidolgozta a Magyarországi Önkéntesség Fejlesztési Stratégiáját, tevékeny szerepet vállalt a regionális önkéntes központok felállításában, az ÖTLET program koordinálásában, illetve a 2011-es Európai Év előkészítésében is.

Civil Szolgáltató Központok

A Civil Szolgáltató Központok hálózata szakmai és infrastrukturális támogatást nyújt a nonprofit szféra szereplőinek, igyekszik előmozdítani a különböző szervezetek együttműködését és fejlődését. Folyamatos információs szolgáltatás biztosít, képzéseket és rendezvényeket szervez civil szervezeteknek. Elnevezéséből adódóan is általánosságban a civil szférát támogatja a hálózat, nem kimondottan az önkéntességet. A központok a költségvetéstől kapnak támogatást, pályázati úton kerülhetnek be az egyes régiók civil szervezetei.

Hazai önkéntes programok

Önkéntes Centrumok – Önindító Program Az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával, és a hazai Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP 5.5.2) keretében megvalósuló program legfontosabb célja, hogy megfelelő infrastruktúra jöjjön létre országosan az önkéntesség elterjesztésére és támogatására. A program indítását több éves szakmai előkészítés valamint az ÖKA koordinációjával önkéntes központ fejlesztő munka előzte meg. Az ÖKA 2004 ősze óta dolgozik a megyei hatókörű önkéntes központok fejlesztésén, ennek a munkának az eredményeképpen jött létre az Önkéntes Központ Hálózat.

Az önkéntesség hazai fejlődésének fontos záloga egy olyan szervezeti kör kialakulása, mely szolgáltató és fejlesztő funkciói révén a helyi önkéntes programok támogatójává válhat. Annak érdekében, hogy a civil szervezetek, vagy akár az önkormányzati fenntartású intézmények hosszú távú, programokba és szolgáltatásokba is be tudjanak vonni önkénteseket, szükség van a tudatos fejlesztésre. E tekintetben lehet rendkívüli jelentősége az ország számos megyéjében megjelenő Önkéntes Centrumoknak, melyek 2010 nyarán kezdték meg munkájukat. A program távlati célja az önkéntes tevékenységet vállalók számának, valamint az önkéntes tevékenységek hatékonyságának növelése.

Az Önindító Programnál már említett Társadalmi Megújulás Operatív Program részét képezi az önkéntesség hazai elterjesztése (TÁMOP 5.5.2.). Az Európai Szociális Alapból finanszírozott nemzeti program célja az önkéntesség népszerűsítése, a fogadó szervezetek megerősítése és végső soron az önkéntesség társadalmi elismertségének növelése.

ÖTLET Program

Az ÖTLET Program az első hazai hosszú távú önkéntes program mely az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával 2005 októberében kísérleti jelleggel indult. A program célja, hogy a munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok, illetve a munkaerőpiacról tartósan kiszorult, 45 évnél idősebb álláskereső a 10 hónapos önkéntes szolgálat során tapasztalatot szerezzenek és fejlesszék készségeiket, kompetenciáikat. Az önkéntes tevékenység esélyt jelenthet a résztvevők számára a közösségi életbe való be-, illetve

visszakapcsolódásra, a munkaerő-piacon elvárt szerepek kipróbálására és gyakorlására, a felelősségvállalás ismételt megélésére.

A Nyugat-Európában és az Egyesült Államokban már évtizedek óta léteznek hosszú távú (3–6–12 hónapos) önkéntes szolgálatok, melyek jó lehetőséget nyújtanak a fiatalok gyakorlati tudás- és tapasztalatszerzésének támogatására. Magyarországon 2005-ig csak az Európai Bizottság Európai Önkéntes Szolgálat (EVS – European Voluntary Service) elnevezésű, hosszú távú önkéntes programja volt elérhető, mint hosszútávú önkéntes szolgálat. (Az EVS program évekig az egyetlen ingyenes részvételt biztosító hosszú távú önkéntes program volt Magyarországon, a nemzetközi hosszú távú önkéntes szolgálatok többsége komoly anyagi ráfordítást kíván meg a leendő önkéntestől.)

Az ÖTLET program alapvető célja volt, hogy a 18 és 30 év közötti pályakezdő, álláskereső fiatalok munka-erőpiaci esélyeit javítsa a hosszú távú önkéntes szolgálat során megszerzhető tapasztalati tudással, készségek fejlesztésével és munkahelyi gyakorlat megszerzésével. A program a második ciklusban kiegészült a 45 éven felüli tartósan munkanélküliek célcsoportjával. A program további célja volt az önkéntesség eszmeiségének terjesztése, kultúrájának fejlesztése Magyarországon. A program harmadik ciklusa 2010 márciusában zárult le. Az ÖTLET program hatékonyságának mutatói a program végén elhelyezkedett vagy felsőoktatásban továbbtanuló önkéntesek száma, a közép- és felsőfokú képzéseken, tanfolyamokon résztvevő önkéntesek száma, illetve a későbbiekben is önkéntes tevékenységet végzők száma, melyek egyaránt igazolják a program mint munkaerőpiaci eszköz létjogosultságát, illetve az önkéntesség foglalkoztatáspolitikai jelentőségét. A 2005 és 2010 között megvalósult három programciklusban, országos lefedettséggel 585 önkéntes és 403 fogadószervezet került be az ÖTLET résztvevők közé. Az önkéntesek közül eddig 303-an helyezkedtek el (a 3. programciklus eredményei még nem elérhetőek), amellet, hogy számos esetben a projektben a koordináló szervezetekhez munkatársként bekapcsolódók munkaviszonya a program vége után is megmaradt. A program további finanszírozása jelenleg nem biztosított, így folytatása egyelőre kérdéses.

Hazai jogi szabályozás

2005-ben fogadta el az Országgyűlés a Közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvényt. 2005 előtt nem létezett olyan konkrét jogszabály, aminek kimondottan az önkéntesség lett volna a tárgya, így az önkéntesek explicit jogokkal se rendelkeztek. Bizonyos kérdésekben a munkavállalókkal estek egy kategóriába, más kérdésekben az egyesületi törvény szabályozta helyzetüket. A teljes munkaidős önkéntes tevékenységet egyfajta alkalmazotti viszonynak tekintették és így az önkénteseknek adott bármilyen juttatás után adót kellett fizetni. A teljes munkaidős önkénteseknek „munkát” adó szervezeteket, mint munkaadókat kezelték, az e státusszal járó mindenféle járulékfizetés terhével. Az ENSZ Önkéntesség Éve kapcsán elindult különböző kezdeményezések egyike volt 2001-ben az önkéntesség jogi helyzetén változtatni kívánó civil kezdeményezés, amelynek eredményeként megindult a törvényalkotás folyamata. A jogszabálytervezet megalkotásakor az önkéntesség állami elismerése, az adózási kedvezmények biztosítása, az önkéntesség elterjedésének segítése és egyfajta támogató környezet kialakítása volt a cél. A 2005-ben elfogadott törvény rendezte az önkéntesek jogi helyzetét és szabályozta a különböző fogadó szervezeteknél végzett önkéntes tevékenységeket. A törvény elfogadása óta eltelt időszakban a gyakorlat megmutatta, hogy mára szükségessé vált a jogszabály egyes pontjainak felülvizsgálata és újraszabályozása, kiegészítése.

Önkéntes törvény

Az önkéntes törvény a jogszabályban felsorolt fogadó szervezeteknél, tehát a formális módon végzett önkéntességet szabályozza. Az önkénteseket foglalkoztató ún. fogadó szervezeteknek regisztrálniuk kell magukat és szerződés kell kötniük önkénteseikkel, annak érdekében, hogy igénybe vehessék a különböző adókedvezményeket. A törvény hatálya a jogszabályban felsorolt fogadó szervezeteknél Magyarországon, illetve magyar állampolgárok által külföldön végzett közérdekű önkéntes tevékenységre terjed ki. A törvény hatálya nem terjed ki, így nem minősül közérdekű önkéntes tevékenységnek a véradás és az önkéntes tűzoltóként végzett tevékenység.

A jogszabály második paragrafusa határozza meg a közérdekű önkéntes tevékenység fogalmát. A jogszabályi definíció helyesen a „tevékenység” megnevezését használja a munka helyett, elválasztva ezzel az önkéntességet a munkavégzéstől. 2005-ben az önkéntes törvénnyel szembeni egyik legnagyobb elvárás az volt, hogy rendezze az addig meglehetősen kaotikus helyzetet, ami a civil szervezetek körül tevékenykedő önkénteseknek nyújtott ellenszolgáltatásokat illette. A törvény 2. § (2) és (3) bekezdése meghatározza az ellenszolgáltatás fogalmát és mindazt, ami nem ellenszolgáltatás, azaz adómentesen nyújtható az önkénteseknek. Ezzel a magyar szabályozás is elfogadja azt az Európa sok országában elfogadott álláspontot, hogy az önkéntesen végzett munka nem feltétlenül teljesen ingyenes, bizonyos költségek megtéríthetők az önkéntesek számára.

Az önkénteseknek nyújtható juttatások taxatív felsorolását a 3.§ (3) a)-i) pontok nyújtják. Ezek szerint nem minősül ellenszolgáltatásnak többek között az önkéntes tevékenység ellátásához szükséges munkaruházat, védőfelszerelés, az ellátás érdekében szükséges utazás, szállás, étkezés biztosítása, illetve megtérítése, az iskolarendszeren kívüli képzés, továbbá az önkéntes tulajdonában lévő eszköz működtetéséhez szükséges feltételeknek az önkéntes részére történő biztosítása vagy megtérítése.

A jogszabály 3. § taxatív felsorolja a lehetséges fogadó szervezeteket is, és azokat a tevékenységi köröket, ahol az önkéntesek tevékenykedhetnek. A törvény nem terjed ki a társadalmi szervezeteknél (pl. egyesület) végzett önkéntes tevékenységre, az ilyen jellegű tevékenységekre az Egyesületi törvény vonatkozik, ugyanígy nem terjed ki a törvény az alapítványi kezelő szervében végzett munkára és az egyház tagjaként végzett egyházi munkára, illetve a gyakornoki jogviszonyra. A fogadó szervezeteken kívüli egyéb szervezeteknél az önkéntes foglalkoztatására továbbra is a polgári jog szabályai érvényesülnek.

A törvény értelmében önkéntes az lehet, aki tizedik életévét betöltötte (4.§). Ez a széles személyi kört meghatározó rendelkezés kiterjed cselekvőképes és korlátozottan cselekvőképes személyek, illetve a tizedik életévét betöltött, kiskorúsága miatt cselekvőképtelen személyekre egyaránt. A jogszabály megalkotásakor fontos szempont volt, hogy az a fiatalokra, a 18. éven aluliakra is vonatkozzon. A törvény 5. §-ban és más helyeken is további részletes szabályokat állapít meg a korlátozottan cselekvőképesek és a 18. év alatti önkéntesekre nézve. Rendelkezik a végezhető tevékenységekről (életkornak, testi, értelmi fejlettségnek megfelelő, tanulási kötelezettséget nem veszélyeztető), annak idejéről (este 8 és reggel 6 között nem végezhető) és időtartamáról (a tanítási időszakától függően napi hány óra).

Az önkéntesek által ellátható tevékenységek általános körét a 4. § (2) bekezdése adja meg. Az önkéntes elláthat minden olyan tevékenységet, amelyre vonatkozóan megfelel a jogszabályokban meghatározott képesítési, egészségügyi, nyilvántartásba vételi és egyéb feltételeknek, valamint amelynek ellátását jogszabály nem köti meghatározott jogviszonyhoz, illetve amelynek önkéntessel történő ellátását jogszabály nem zárja ki.

Az önkéntes törvény a jogviszony létrejöttéhez önkéntes szerződés megkötését írja elő, amit történhet szóban vagy írásban (6. §). A szerződés mindkét félnek védelmet biztosít, rögzíti jogaikat és kötelezettségeiket. A szerződésnek tartalmaznia kell a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát, ellátásának helyét, a tevékenységre fordítandó időt és a pihenőidőt, tovább az önkéntes számára nyújtott juttatásokat. Az önkéntes szerződés megkötésén túl a törvény a fogadó szervezetek regisztrációját írja elő, mint adminisztratív kötelezettséget a nyújtott adózási kedvezmények érdekében. A 11. § értelmében a fogadó szervezet a társadalmi és civil kapcsolatok fejlesztéséért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak (Emberi Erőforrás Minisztérium) a törvény mellékletében szereplő bejelentési lapon köteles előzetesen bejelenteni az önkéntesek foglalkoztatását, illetve a bejelentési lapon közölt adatok változását.

A közoktatási rendszer változásai során előtérbe került a középiskolások közösségi szolgálatának szorgalmazása is.

KAPCSOLÓDÓ FELADATOK:

1. szituációs játék

2. interjúkészítés tetszőleges szereplővel

3. A Köznevelési törvénynek a középiskolások „Közösségi szolgálatra” vonatkozó előírásainak megismerése

*

Az Európai Unió önkéntességhez kapcsolódó politikája

Az Európai Unió önkéntességhez kapcsolódó politikája rendkívül szerteágazó, és számos ágazati politikát érint. 1997-ben fogadta el a maastrichti szerződés felülvizsgálására összehívott kormányközi konferencia az önkéntes tevékenységekről szóló nyilatkozatát, amit később csatoltak az Amszterdami Szerződés szövegéhez. A nyilatkozatban elismerték, hogy az önkéntes tevékenységek jelentős mértékben hozzájárulnak a társadalmi szolidaritás erősödéséhez, továbbé bátorították az önkéntes szervezetek európai dimenzióját, során különös hangsúlyt fektetve az információk és tapasztalatok cseréjére, valamint a fiatalok és az idősek önkéntes munkában való részvételére. (Amszterdami Szerződés, 38. nyilatkozat) A nyilatkozatot követően különböző szintű EU dokumentumokban hangsúlyozták az önkéntesség szerepének fontosságát és az EU elkötelezettségét az önkéntesek támogatására Európa szerte. Példa erre „A tanulók, szakképzésben részt vevők, önkéntesek, tanárok és oktatók Közösségen belüli mobilitásáról szóló”, 2001. július 10-i 2001/613/EK európai parlamenti és tanácsi ajánlás, amiben az önkéntesek mobilitásának elősegítését és munkájuk elismerését szorgalmazta az Európai Parlament. Az elmúlt években az önkéntesség szociális és gazdasági értékének témája került előtérbe európai szinten. 2008. márciusában fogadta el az Európai Parlament a 'A gazdasági és társadalmi kohézió előmozdítása érdekében vállalt önkéntesség szerepéről' szóló jelentését, amiben a tagállamokat az önkéntesek által végzett tevékenységek mérésének fejlesztését irányozza elő. A jelentést követően a Régiók Bizottsága és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság is kifejezte véleményét az önkéntesség fontosságáról és a gazdasági és szociális kohézió előmozdításában játszott szerepéről. Mindkét Bizottság lényegében az önkéntes tevékenységekre vonatkozó statisztikák hiányára

hívta fel a figyelmet: miközben az önkéntes tevékenységek egyre nagyobb értéket képviselnek, statisztikai mérésük nem kielégítő számos tagországban.

Az Európai Parlament 2008 nyarán tett javaslatára az Európai Unió Tanácsa 2009. november 27-i határozatában a 2011-es évet az aktív polgárságot előmozdító önkéntes tevékenységek európai évének nyilvánította (Önkéntesség Európai Éve). Az Európai Évvel elérni kívánt célok négy pontban foglalhatók össze:

- törekedni az önkéntességet támogató környezet kialakítására minden szinten,
- az önkéntes szervezetek erősítésére és az önkéntes tevékenységek minőségének javítására,
- valamint az önkéntesek és a szervezeteik érdemeinek elismerésére és díjazására.
- Emellett fokozni az önkéntesség ismertségét, népszerűségét és megbecsülését.

A Bizottság hat millió eurós költségvetés megállapítását javasolta az Európai Év keretében megvalósuló intézkedések és tevékenységek számára és további két millió eurót az évet előkészítő tevékenységek fedezésére. A törekvések megvalósulásától több önkéntest, illetve a szabad idejüket a közösségre áldozó polgárok aktivitásának jobb elismerését remélik. A Bizottság továbbá azt is szeretné elősegíteni, hogy javuljon a tagországokon átívelő civil kezdeményezések közti interakció, csereprogramokon vegyenek részt az önkéntesek, segítve tapasztalatcseréjüket és az egymástól való tanulást.

Az Európai Önkéntes Szolgálat története

Mivel Európában a legtöbb fiatal (18-30 éves korosztály) az Európai Önkéntes Szolgálat nevű program keretein belül válik önkéntessé, ezért ezt a programot érdemes kicsit részletesebben megismerni- honnan indult, hová tart és milyen eredményeket ért el eddig.

A 90-es évek közepén, az Európai Bizottság kezdeményezése, valamint a civil társadalom erős nyomásának hatására az Európai Unió felismerte az Európai Önkéntes Szolgálat megalapításának szükségességét a fiatal korosztály számára. 1994 elején a Miniszterek Tanácsa is megerősítette ezt a szándékot, majd 1995-ben az Európai Parlament megállapította, hogy konkrét intézkedésekre van szükség az Európai Önkéntes Szolgálat népszerűsítése érdekében és egy külön sort rendelt hozzá a költségvetésben. Az első próbálkozások, melyek során fiatalok önkéntes szolgálatban vehettek részt a Fiatalok Európáért Program keretében, 1995-ben történtek, majd az Európai Bizottság úgy döntött, hogy 'pilóta projektként' elindítja az Európai Önkéntes Szolgálatot 1996 és 1997 között. A programban 18-25 éves fiatalok vehettek részt és egy (lakóhelyüktől eltérő) másik uniós tagországban, vagy Norvégiában, Izlandon vagy tapasztalatszerzési céllal akár egy harmadik országban is teljesíthettek szolgálatot.

Az első EVS önkéntesek 1996 novemberében kezdhették meg szolgálatukat, amit mind a fiatalok, mind az egyesületek, önkéntes szervezetek részéről hatalmas érdeklődés követett.

Ezzel párhuzamosan megkezdődött az addigi tapasztalatok feldolgozása: a tagállamok rendkívül pozitív visszajelzéseket adtak. Az érintett szereplőkkel készített interjúkból kiderült, hogy az önkéntes tevékenység növeli az európai mobilitást, erősíti az aktív állampolgárságot és a társadalmi kohéziót, elősegíti a fiatalok felnőtté válását, hatékony eszköze lehet a társadalmi kirekesztettség, a deviancia, a bűnözés és az idegengyűlölet elleni harcnak az Európai Unión belül és kívül egyaránt.

A nagy sikerre való tekintettel 1996 végén az Európai Bizottság az EVS-t közösségi programként hirdette meg 1998-1999 között, melynek során rövid és hosszú távú projektekből lehetett részt venni az Unión belül és kívül is, szorgalmazta a hátrányos helyzetű

fiatalok bevonását és bevezették a keret- és átalányösszegek fogalmát, amivel megkönnyítették a pályázás menetét.

Az 1996-tól 1999-ig terjedő időszakban mintegy 7100 fiatal, majd az ezt követő Ifjúság 2000–2006 Programban összesen mintegy 30 000 EVS önkéntes vett részt a programban.

2005-ben 27,9 millió, 2006-ban 38,5 milliót, 2007-ben 37,4 millió Eurót költött az Európai Unió EVS projektek megvalósítására, amiből átlagosan 1–1 projekt mintegy 7000 Euróba került.

Az EVS annyiban tér el a többi nemzetközi önkéntes programok többségétől, hogy az önkéntesnek nem kerül semmibe – biztosítják számára az útiköltséget, szállást, az étkezést, némi zsebpénzt, teljes körű biztosítást, nyelvtanulási lehetőséget, mentort, szükség esetén a helyi közlekedést.

Mindezt azért, hogy a program valóban minden 18. életévét betöltött fiatal számára elérhető legyen. Hátrányos helyzetű fiatalok bevonódását további speciális költségek fedezésével, más önkéntesekhez képest kevésbé szigorú szabályok alkalmazásával ösztönzik (ők akár 16 éves koruktól kezdve részt vehetnek a programban, a pályázat benyújtási határidők számukra rugalmasabbak).

Cserébe az önkéntes heti 35–40 órát áldoz szabadidejéből önkéntes tevékenységre: a környezetvédelem, művészetek, kultúra, ifjúság, szociális munka, kulturális örökség megóvása, sport és szabadidős tevékenységek, emberi jogok védelme, fejlesztési célú együttműködések, egészségügy, média és kommunikáció stb. területek egyikén, a 2–12 hónapig terjedő szolgálatot általában valamilyen non-profit szervezetnél vagy közintézménynél töltik.

2007 óta –mikor is az Ifjúság 2000-2006 Programot felváltotta a Fiatalok Lendületben Program – a résztvevők korhatára kitolódott 26-ról 30 évre, ami egyértelműen jelzi, hogy az Európai Unió a tagállamaiban lévő, nagyarányú fiatalkorú munkanélküliség egyik megoldási lehetőségét látja a nemzetközi önkéntes programokban való részvétel ösztönzésében. A lisszaboni szerződés például az EVS-t a növekedés és a munkahelyteremtés egyik eszközeként említi, és valóban. 2007 óta nagyon sok olyan 26 év feletti fiatal vett részt a programban, akik kifejezetten azzal a céllal vágtak bele az önkéntességbe, hogy utána külföldön könnyebben találhassanak munkát, azaz egyfajta 'biztonságos ugródeszkat' jelent számukra a külföldi munkavállaláshoz.

KAPCSOLÓDÓ FELADATOK:

1. derdek

2. Lakótársat keresünk (filmnézés)

Önkéntesség gazdasági és társadalmi jelentősége

(Az önkéntesség kihívásai)

Az önkéntesség gazdasági értéke, szerepe a munkanélküliség csökkentésében és a társadalmi integráció és kohézió megteremtésében, vállalati önkéntesség)

Segédlet a tananyag feldolgozásához

A kurzus vége felé közeledve fontos, hogy a hallgatók az önkéntes tevékenységet egy szélesebb perspektívából is megismerjék, valamint megértsék, hogy miért fontos gazdasági tényező és miért hangsúlyozzák egyre inkább fontosságát a politikusok, cégvezetők is. Nagy valószínűséggel a tananyagban szereplő információkat már a kurzus korábbi szakaszában is érintették a hallgatók, ezért az összegzést is érdemes közösen/kiscsoportban összegyűjteni, majd az oktató vezetésével kiegészíteni, pontosítani.

A vállalati önkéntes programokra vonatkozó internetes kutatómunka pedig azt a célt szolgálja, hogy a hallgatókban tudatosuljon- önkéntes munkát nemcsak civil szervezetek valósíthatnak meg, hanem a vállalati szektor is egyre inkább felismeri az önkéntes munka előnyeit, az önkéntesekre gyakorolt pozitív hatását.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből az oktató döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

Az önkéntesség társadalmi és egyéni haszna

A kutatások és a nemzetközi tapasztalatok szerint az önkéntesség a társadalom minden korosztályát és rétegét érinti, ha eltérő mértékben is. A gyerekek szocializációja, oktatása, nevelése során például fontos cél, hogy később közösségük aktív tagjaivá legyenek. A fiatalok, pályakezdők szempontjából előnyös, ha első munkahelyi gyakorlatukat segítő környezetben végzik, ahol a felelősséget még mások viselik helyettük. A fiatalok körében növekvő tartós munkanélküliség tendenciáit figyelembe véve még nagyobb a társadalmi felelősség: sokan karrierjük első állomásaként passzivitásba kényszerülnek. A nyugdíjas önkéntesek számára a magány, a passzivitás elkerülésének lehetősége jelenthet vonzást az önkéntes tevékenységek felé.

Emellett egyre több vállalat figyel fel arra, hogy szakembereinek önkéntes munkára való növekedését, felfogható az alkalmazottak sokoldalúvá tételének egyik állomásaként, javítja a cég közösségen belüli reputációját, növeli a vállalaton belüli munkamorált.

Az önkéntes munka, jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is. Az önkéntes munkának kimutatható képesség- és kompetenciafejlesztő hatása van, amely segíthet mind a pályaválasztás, mind az álláskeresés során.

Az önkéntes munka tehát jóval több annál, mint másokon segíteni. Fontos lépcsőfok a felnőtté válás folyamatában, a munka világában is elismerhető munkatapasztalatot adhat. Egy olyan újfajta tanulási és tapasztalatszerzési lehetőséget jelent, amelyben az önkéntesek kipróbálhatnak különféle társadalmi szerepeket, megtanulhatják, hogyan hozzanak döntéseket, oldjanak meg problémákat, munkakultúrát tanulhatnak, tesztelhetik vezetői képességeiket. A személyes fejlődés szempontjából nagyon fontos, hogy megerősödik a saját tetteikért való felelősségvállalás, nem utolsó sorban pedig jelentős kapcsolati tőkére tehetnek szert.

Az önkéntes tevékenység végzése során az adott szakterület gyakorlati fogásainak elsajátításán túl más szakmákba való betekintést is enged, a civil szervezetek hálózatán keresztül pedig kettős kapcsolati hálót kínál (civil szervezeti és a tagok nem civil tevékenysége kapcsán), melynek révén a későbbi elhelyezkedés is könnyebb. Az önkéntesség legfontosabb előnye, hogy minden korosztály végezheti, nem kötődik végzettséghez, és nyitottságra, mások elfogadására tanít.

Czike Klára-Kuti Éva szerzőpáros Önkéntesség, jótékonyság, társadalmi integráció című tanulmányukban kutatásuk eredményeire alapozva arra a következtetésre jutottak, hogy az önkéntesség állami támogatása a munkanélküliség terén megtérülő erőfeszítés. A kutatás keretében megkérdezettek 7,9 százaléka nyilatkozott úgy, hogy az önkéntesség valamilyen módon segítette új munka találását.

Több szerző mutatta ki, hogy a weberi hatalomfajtákon kívül (gazdasági, szimbolikus, politikai) létezik egy negyedik is, a társadalmi hatalom, amelyet az egyének személyes kapcsolati hálói testesítenek meg, ezt nevezzük társadalmi tőkének. Minél több ilyen kapcsolódása van az egyéneknek a társadalom hálózataival, annál jobb az életminősége, annál könnyebben kapcsolódik a munka világához is.

Összességében tehát elmondható, hogy

- A fiatalok önkéntessége híd szerepet tölthet be a formális oktatás és a fizetett munka között.
- Az önkéntes tevékenység fontos része lehet a szakmai önéletrajzoknak, része lehet az 'élethosszig tartó tanulási' folyamatnak, olyan kapcsolati tőkét jelenthet, amely lehetővé teszi a munka világába való beilleszkedést.
- Egyszerre kínál személyes fejlődést, a társadalmi tudatosság elsajátítását, konkrét munkatapasztalatot és a készségek közvetlen fejlesztését.
- A szervezett keret, az egyértelmű határok biztonságot adnak a fiataloknak. Mivel az önkéntes munka nem jelent végleges elköteleződést, így lehetőséget ad a próbálkozásra, az érdeklődési területek felfedezésére, a személyiség alaposabb megismerésére. Mindezt a munkaerő-piacon fizetendő „tanulópénz” nélkül.
- Tulajdonképpen a társadalmi, közösségi hasznosság szempontjából mindegy, hogy valaki milyen motivációval vált önkéntessé, munkájával közössége fejlődését segíti elő, valamint a tudatos, felelős, 'aktív állampolgárok' sorát gazdagítja.

És ami hasznos az egyéneknek, az hasznos az államnak is. Hiszen melyik ország ne szeretné csökkenteni a munkanélküliek számát? Hol ne lenne szükség olyan állampolgárookra, akik felelősnek érzik magukat szűkebb és tágabb környezetükért, akik aktívan részt vesznek társadalmuk életében, véleményüknek képesek hangot adni, képesek tenni ötleteik megvalósításáért, kezdeményezők, csapatjátékosok... Csupán néhány azok közül a képességek közül, amelyeknek a fejlődéséhez hozzásegít az önkéntes munkavégzés.

A társadalmi részvételt régóta a jó irányítás-kormányzás és a fejlődés lényeges alkotóelemének tartják. Az önkéntesség az egyik kulcsterület, amelyen keresztül kifejezésre juthat az állampolgári elkötelezettség, az állampolgárok közötti bizalom és kölcsönösség, és e munkán keresztül hozzájárulhatnak a saját életükben, illetve a társadalmi életben bekövetkező változásokhoz.

Egyetlen demokrácia sem tud jól működni, amelynek állampolgárai teljes egészében hiányában vannak az eddigiekben felsorolt képességeknek, magatartásformáknak.

Mindezekon túl az önkéntesség hozzájárul a társadalmi kohézió és stabilitás erősítéséhez is. Ahol magas a részvétel egy adott terület társadalmi mozgalmában vagy az önkéntesek számát illetően, ott más gazdasági, társadalmi mutatók is jobbnak bizonyulnak

Az ENSZ közgyűlése által kiadott közlemény szerint (2000. február 10.) az önkéntesség hozzájárul a társadalmi integrációhoz, a szegénység csökkentéséhez és a teljes foglalkoztatottsághoz. Ennek bizonyítására az alábbi érveket sorolták fel: az önkéntesség gazdasági szempontból is jelentős hozzájárulást jelent a társadalomnak. Abban a néhány országban, ahol az önkéntességről empirikus vizsgálat készült, az önkéntes munka részesedése a GDP-nek mintegy 8-14%-át tette ki.

Ha számszerűsíteni akarnánk, hogy egy év alatt összesen hány munkaórát dolgoztak önkéntesként magyar, illetve hazánkban tartózkodó külföldi fiatalok szervezett keretek között különböző civil szervezeteknél, kiderülne, hogy pontosan hány főállású, fizetett munkaerőt takarított meg magának a magyar állam/társadalom. Nem érdemes olyan összehasonlításba kezdeni, hogy az önkéntes munka hatékonysága vajon megegyezik-e a fizetett munkáéval, valamint azt is nehéz megállapítani, hogy egy önkéntes mekkora szakértelemmel lát el bizonyos feladatokat, de azt ki lehet jelteni, hogy a szerző által ismert magyar civil szervezetek túlnyomó részében az önkéntesek olyan feladatokat látnak el, amelyek az állam/társadalom számára hasznosak, de más körülmények között nem lenne lehetőség ezeket a munkákat 'rendes munkabérral' megfizetni, az önkéntesekkel tehát pénzt lehet 'spórolni'.

Ahhoz, hogy megértsük, hogy állami (sőt európai) szinten is miért kap kiemelt figyelmet az önkéntesség, fontos megértenünk azt, hogy az önkéntesség jelentős szellemi hozadékán túl, egy nagyon fontos gazdasági tényező is. Még a gazdagabb államok sem lennének képesek társadalmi problémáikat (sok esetben az állam feladatainak egy részét is) az állampolgárok, az önkéntes szervezetek bevonása nélkül megoldani.

Megfigyelhető, hogy az önkéntesek előbb-utóbb megjelennek minden olyan területen, ahol az üzleti élet szereplőinek vagy az állam képviselőinek kivonulásával hiány keletkezett. Az önkéntesek régóta meghatározó szerepet játszanak a szociális szektorban, de olyan új szolgáltatások fejlesztésében is, amelyek fontos emberi szükségleteket elégítenek ki. Az önkéntesség tehát a szociális szolgáltatások terén jelentős költségcsökkentő megoldásként kínálkozik.

De tévedés lenne azt hinni, hogy nem kerül semmibe. Az önkéntesek foglalkoztatása hatékony infrastruktúrát igényel mind nemzeti, mind helyi szinten, mert ez teszi lehetővé a hatékony munkavégzést: a feladatok, a megfelelő szervezetek és a résztvevő önkéntesek összekapcsolását, a különböző támogatási lehetőségek megtalálását, az adminisztrációs ügyintézését. A mindenkori kormányok feladata, hogy elegendő pénzügyi támogatást adjanak erre az infrastruktúrára, valamint biztosítaniuk kell az ehhez szükséges jogi és költségvetési kereteket.

Egy, a témáról szóló tanulmányban szerepel, hogy ahol a civil társadalom erős – melynek alapja mindig is az önkéntes munkán nyugodott- ott az állampolgárok elköteleződnek a közügyek mellett, jobban bíznak egymás cselekedeteinek tisztességében és abban, hogy kölcsönösen betartják a törvényeket, illetve a vezetők is tisztességesebbek, hajlandóbbak politikai ellenfeleikkel kompromisszumokat kötni. Az állampolgároknak és vezetőknek azonos jogai és kötelezettségei vannak. A közösség értékei közé tartozik szolidaritás, az együttműködés és az őszinteség.

A különböző önkéntes tevékenységekben való részvétel esélyt kínálhat a társadalom periferiájára szorult különféle embereknek – akár a fiataloknak is- a bekapcsolódásra, az integrációra, tehát az önkéntes munka képes elérni a társadalom peremére szorultakat is.

Például a fogyatékosok részvétele az önkéntes munkában megváltoztathatja azt a velük kapcsolatos általános negatív sztereotípiákat, hogy a fogyatékosok csupán a gondozás passzív fogadó alanyai lehetnek. A fiatalok részvétele az önkéntességben lehetőséget nyújt az önfejlődésükre, az idősek számára pedig az önkéntesség pozitív hatással lehet az „aktív öregedés” folyamatára, mert fenntartja és javítja a testi és szellemi kondíciójukat, és hozzásegíti a frissen nyugdíjba vonultakat egy olyan új életforma kialakításához, amelyben munkahelyük nélkül is hasznosnak érezhetik magukat.

Ahol a civil társadalom gyenge, ott néhány ember hoz döntéseket fontos közügyekben, kevesek számára adatik meg, hogy a társadalmi folyamatokban aktívan részt vegyenek. Ilyenkor a közéletben, a politikában való részvétel magánérdekeken nyugszik, nem kollektív célok vezérlik. A szociális vagy kulturális megmozdulásokon, eseményeken való részvétel minimális. A magánérdek szemben áll a közösségi célokkal. A korrupció elfogadott norma a politikusok körében. A törvényeket az emberek folyamatosan megszegik, de a mások törvénytelenységétől való félelmükben egyre szigorúbb szabályokat követelnek. Nem meglepő tehát, hogy a kormányzat ebben a helyzetben kevésbé hatékony, mint a fejlettebb civil társadalommal bíró országokban.

Az egyén szempontjainál érintőlegesen már említésre került, hogy az önkéntesség fontos szerepet játszhat a munkanélküliség csökkentésében, mert hozzájárul az állás nélkül maradottak munkaerőpiaci esélyeinek javításához. Az álláskeresőknél az önkéntesség önbizalmat adhat, kapcsolatokat a munkahelyek hálózatához, és lehetőséget bizonyos készségek/kompetenciák fejlesztésére.

Gyakori, hogy az önkéntesekkel ellátott feladatokból idővel új munkahely teremődik- mivel jellemzője, hogy gyorsan tud reagálni az új szükségletekre az olcsó és hatékony munkavégzés miatt, így ha bebizonyosodik az ellátott feladat fontossága és az állam vagy a piac átveszi- ami addig önkéntes munka volt akár főállású tevékenység is válhat belőle. Többször lehet találkozni olyan esettel, mikor magyar önkéntest hosszú távú külföldi szolgálata után 'megtartottak', és a továbbiakban fizetett munkaerőként alkalmazták.

Létezik az önkéntességnek egy olyan pozitív hozadéka is, amely szintén nem elhanyagolható politikai szempontból sem. A más kultúrájú emberekkel való együttműködés (és itt ne csak a külföldön töltött szolgálatra gondoljunk, bár kétségkívül ez még erőteljesebb élményt ad), a közös munka, egymás különböző látásmódjának megértése mind-mind elfogadóbbá, nyitottabbá, rugalmasabbá teszik az önkéntes gondolkodását, amelynek igen jelentős szerepe van az idegengyűlölet, diszkrimináció visszaszorításában. Ezek a jelenségek mind nemzeti, mind európai szinten napjainkban az egyik legsúlyosabb hátráltató tényezői egy egészséges, demokratikus légkör kialakulásának.

Vállalati önkéntesség

A vállalati önkéntesség, mint a társadalmi felelősségvállalásnak (CSR) egy formája az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában gyakori és régóta bevett módja a cég iránti lojalitás erősítésének, a csapatépítésnek és a cég közösségi szerepvállalásának. A társadalmi felelősségvállalás a non-profit szektoron túl, különleges jelentőséget kap vállalatok, bankok életében is, egyrészt növelve ezzel szerepvállalásukat a társadalmi fejlődésben, másrészt kiemelve azt az általuk képviselt imázs fontos elemeként. A CSR keretében végzett vállalati önkéntesség egyre elterjedtebb Magyarországon is, de ahogy a CSR maga, így a vállalati dolgozók önkéntes tevékenysége is elmarad a nyugat-európai szinttől. A CSR hazai fejletlenségének számos oka van és az elmúlt években több tanulmány is született a témában. Általános megállapításként elmondható, hogy Magyarországon a CSR gyakran nem az üzleti

stratégia integrált része, ehelyett főleg PR eszköznek tartják. A fejlett fogyasztói társadalmakban a fogyasztók szorították rá a gazdasági szereplőket negatív hatásaik csökkentésére, kompenzálására, Magyarországon azonban az üzleti élet szereplői, jellemzően a nagy nemzetközi cégek hazai leányvállalatai vezetik a folyamatot, mert a civilek, ezen belül főleg a fogyasztók nem igazán érdeklődnek afelől, hogy egy adott vállalat felelősen viselkedik-e. A hazai fogyasztók általában csak az ár alapján választanak, ezért a vállalatok – főleg a kis- és közepes méretűek – azt gondolják, a CSR és a hozzá kapcsolódó kommunikáció csak a multinacionális vállalatok egyik marketing eszköze.

Az Önkéntes Központ Alapítvány adatai alapján az elmúlt két évben nőtt a vállalati önkéntes munkában résztvevők száma, ugyanakkor Magyarországon továbbra is kevés cég, mindössze 20-25 társaság tekinti stratégiai feladatnak a társadalmi felelősségvállalást, s ezen belül a közvetlen segítségnyújtást. A vállalatok az elmúlt évek gazdasági válsága hatására visszafogták kiadásait, a társadalmi felelősségvállalás (CSR) az adományokról és juttatásokról áthelyeződött a cég által fontosnak tartott, általában helyi kötődésű önkéntes munkára. A vállalati önkéntesség terén, a résztvevők mértékének növekedése mellett megfigyelhető, hogy a cégek egy része már nem csak alkalmi jelleggel teljesít ilyen feladatot. A „van egy kis pénzünk, fessük le egy bölcsőde kerítését” típusú szemléletet kezdi felváltani a hosszú távú, egymásra épülő tevékenységek szervezése és beépítése a CSR stratégiába. A vállalati önkéntes munkák többsége Magyarországon jellemzően még abból áll, hogy a dolgozók szemetet szednek, fát ültetnek, óvodát vagy játszóteret újítanak fel. Ennél magasabb szintű támogatás az, amikor a munkatársak szellemi kapacitásukkal, szakértelmükkel segítik a rászoruló intézményeket vagy közösségeket. Eszközt adnak a másik kezébe, hogy később magán tudjon segíteni: ismereteket, tudást, esetleg önbizalmat adnak. Jó példa erre, ha a cég munkatársai egy elmaradott kistérségben pályázatírást vagy számítógép kezelést tanítanak. Természetesen az ilyen jellegű tevékenységek hosszabb távúak, egymásra épülnek és nem egy-egy napos, kampány jellegű tevékenységek. A vállalati önkéntes programok esetén vizsgálhatók a vállalat, mint az önkéntes tevékenység szervezésben résztvevő aktor motivációi is. A vállalati önkéntes programok közvetlen hasznaként az alábbiakat szokták megnevezni:

- A dolgozók cég iránti lojalitásának erősítése, a fluktuáció csökkentése, csapatépítés;
- Kommunikációs készségek és interperszonális kapcsolatok fejlesztése, javulása;
- Előny a munkatársak toborzásánál és megtartásánál;
- A vállalati kultúra és etika fejlesztése;
- A cég esélyegyenlőség iránti elkötelezettségének kifejezése;
- A cég hírnevének javítása;
- Újfajta motivációk a dolgozók számára;
- Az alkalmazottak személyes fejlődésének előmozdítása.

KAPCSOLÓDÓ FELADATOK:

- 1. Internetes kutatómunka: egy Magyarországon sikeresen működő CSR program bemutatása**

Önkéntesség gazdasági és társadalmi jelentősége, az önkéntesség kihívásai **(Népszerűsítés és elismertetés, az önkéntesség jövője)**

Segédlet a tananyag feldolgozásához

A kurzus zárásaként javasolt, hogy a résztvevők kitöltsék saját Youthpass minta tanúsítványukat, amely tartalmát tekintve hasonlóan legyen felépítve a valódi Youthpass tanúsítványhoz. Ennek előkészítése az oktató feladata: a tanúsítvány kitöltése történhet előre kinyomtatott oklevélpapírokon vagy elektronikusan, a lényeg, hogy a tanúsítvány vázát a hallgatók (nyomtatott vagy elektronikus formában) megkapják, majd egyénileg töltsék ki, az oktató közreműködésével. Ezzel is erősítve az önkéntességnek azt az aspektusát, hogy a tanulási folyamatért és annak tudatosításáért elsősorban mindenki egyénileg felelős. Javasolt az oklevél/tanúsítvány valamelyest ünnepélyes keretek közötti átadása, hogy a hallgatók érezzék az önkéntes munkájukért, illetve a kurzuson való részvételért járó elismerést, amely szintén fontos eleme az önkéntes projekteknek.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből az oktató döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

Népszerűsítés és elismertetés

A magyar önkéntes szektor számára talán a legnagyobb kihívást továbbra is az önkéntességgel iránti negatív érzelmek és az önkéntes tevékenységek társadalmi elismerésének hiánya jelenti. Habár az önkéntességnek hosszú időre visszavezethető radíciója van Magyarországon, a rendszerváltást megelőző évtizedek negatív hatása továbbra is érezteti hatását. A rendszerváltást követően felpezsdült a nonprofit szektor, a liberális és különböző kedvezményeket nyújtó szabályozásnak köszönhetően, ugyanakkor a civil társadalomba és a nonprofit szervezetekbe vetett bizalom továbbra is alacsony maradt. Önkéntes munkát vállalok aránya európai viszonylatban továbbra is relatíve alacsony, az önkéntesség társadalmi elismertsége szintúgy. A nemzetközi gazdasági válság és annak az önkéntes szektorra gyakorolt pontos hatásai egyelőre nem ismertek, de szinte biztosra vehető, hogy negatív hatást gyakorol rá. Az emberek kevesebb időt tudnak önkéntes munkára szánni és az adományozási kedv is visszaeshetett. Az Európai Év keretében és azon túl is szükség lenne az önkéntesség szélesebb körű népszerűsítésére médiakampányok, rendezvények, szakmai konferenciákon keresztül.

Fejlesztési stratégia és programok

Magyarországon egyelőre nem létezik kormányzati stratégia az önkéntesség fejlesztését illetően, ahogy Európa legtöbb országában sincs egyelőre ilyen dokumentum. Gyakori ellenérv a stratégiaalkotással szemben, hogy abban konkrét politikai célokat, elérendő eredményeket kellene megfogalmazni, ami az ellentétes érdekek miatt, különösen azokban az országokban, ahol több minisztérium foglalkozik az önkéntesség kérdésével igazi kihívást jelent. Az Európai Év remélhetőleg lehetőséget kínál az önkéntesség fejlesztésére vonatkozó kormányzati stratégia előkészítése és elfogadása. A kormányzat mellett, az

önkormányzatokat, a városfejlesztéssel foglalkozó intézményeket és cégeket is be kellene vonni egy ilyen tervezésbe, hogy helyi szinten tudják az önkéntes programok fejlődését segíteni.

A népszerűsítés nyomán bekapcsolódni kívánó új önkénteseknek fogadó helyeket kell tudni biztosítani. A megfelelő számú és minőségű önkéntes program biztosítása az érdeklődő önkéntesek számára azonban már most is komoly kihívást jelent. Fontos feladat lenne a szervezetek, intézmények fogadó kapacitásának fejlesztése, önkéntes menedzsment képzések és konzultációk révén, illetve a sikeres önkéntes programok továbbvitele (pl. ÖTLET, Önindító).

Jogi környezet

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (Köt.) felülvizsgálata időszerűvé vált. Az elmúlt évek gyakorlata rávilágított a jogszabály gyenge pontjaira, melyek módosítása az önkéntesség további fejlődése szempontjából elengedhetetlen. A Köt. mellett rendkívül sok nem megfelelően megfogalmazott ágazati szabályozás hátráltatja az önkéntesség elterjedését, főképp a közintézmények szintjén. E szabályozások áttekintése és felülvizsgálása szükséges, gondolva elsősorban a szociális, egészségügyi és kulturális területre. Az ún. szakmai önkéntesség terén is, amikor valaki saját szakmáján belül végez önkéntes tevékenységeket, jogszabályi változásokra van szükség. Szakmai szervezetekkel, kamarákkal és hatóságokkal együttműködve meg kell vizsgálni annak eseteit, lehetséges akadályait jogi és pénzügyi szempontból, ha valaki a saját szakmája területén belül kíván önkéntes tevékenységet végezni.

KAPCSOLÓDÓ FELADAT:

1. Youthpass tanúsítvány kitöltése

II. Az egyént és a közösséget fejlesztő magatartásformák, a jellem fejlesztése

Pedagógia és értékek

„A pedagógia görög eredetű, kettős értelemben használt komplex fogalom. Egyrészt a *nevelés elmélete*, neveléstudomány, másrészt a *nevelés gyakorlati megvalósulásának* jelölésére szolgál”. Maga a szó a görög *paidagogosz* szóból származik, jelentése: gyermekvezető. Így nevezték azt a rabszolgát, aki a gyermekeket iskolába kísérte, illetve akinek feladata volt a gyermek szellemi vezetése, azaz nevelése. A pedagógia mai fogalmának kialakulásában már az ókortól kezdve jelentős szerepe volt a gyakorlatnak. A gyermek, az ifjú kísérése nagy felelősséget ró a vezetőre, hiszen az „úton levés” és a „megérkezés” élménye, biztonsága, értéke és pontossága jórészt tőle függ...

Ejtsünk most néhány szót először az értékekről. A régóta érvényben lévő, bár koronként-kultúránként jelentősen változó, folyamatosan újraértelmezett értékek – mint pl. az „élet”, a „szeretet”, az „emberi méltóság”, a humánus, a bajtársiasság stb.- mégiscsak kiállták az idők próbáját, ezért biztos támpontot jelenthetnek nevelési tevékenységünkben. Az *értékek szerepével* kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy *alapvető tájékozódási mércét jelentenek* azon esetekben, amikor különböző cselekvési alternatívák közt kell választani. Ilyenkor az előnyben részesítés alapjául szolgálnak. *Az értékek egyrészt tehát orientálnak, másrészt „kell” tartalmuk révén a nem kielégítő „van” szférájának meghaladására, a kívánatos, a jó az igaz, stb. irányában való túllépésre is felszólítanak. E felszólítás jegyében az egyén azt a „feladatot” fogadja el, hogy az objektíve érvényes értékeket megvalósítsa, annak megfelelően gondolkodjék, ítéljen és cselekedjék.* Az érték maradandó, az értékelés azonban változik. Így a különböző korokban az ember személyi értékeit is különbözőképpen értékelték, de mindig voltak olyan erények, amelyek változatlanul tiszteletet és elismerést váltottak ki (pl.: igazságosság, áldozatkészség, hűség stb.). Az értékkel kapcsolatos vizsgálatunk során általánosságban véve megállapíthatjuk, hogy azok az egyén életében orientáló szereppel bírnak, s egy cselekvési programra való felhívó-motivációs töltettel is rendelkeznek.

Az értékek egy része – állandóságuktól és létüktől függetlenül – azonban *csak akkor aktiválódik*, ha arra mi is „igent” mondunk. *Az élet kihívásaira adott pozitív vagy negatív válaszaink* – melyek igazából az értékek melletti vagy elleni voksolásnak is tekinthetők – *döntéseinktől függenek.* „Egy pszichológus, – Viktor E. Frankl a neurológia, pszichiátria és a logoterápia professzora – aki több koncentrációs tábort is átélt”, erről így ír: „Az ember nem egy a többi dolog között. A dolgok meghatározzák egymást, de az ember végső soron *önrendelkező lény.* Amivé válik – adottságai és környezete korlátain belül – *azt önmagából alakítja ki.* A koncentrációs táborokban például – ebben az élő laboratóriumban és próbahelyzetben azt láttuk, és annak voltunk szemtanúi, hogy egyes fogolytársaink embertelenül viselkedtek, míg mások szentekhez hasonlóan viselkedtek. A földön kétféle emberi „faj” létezik és csakis ez a kettő: *tisztességes emberek faja és tisztességteleneké.* Az emberben mindkettőre megvan a lehetőség önmagán belül, hogy melyiket valósítja meg az a döntéseitől, függ, de nem a körülményektől. A mi generációnk realista, mivel mi olyannak ismertük meg az embert, amilyen valójában. Végül is ember volt az is aki feltalálta Auschwitz gázkamráit; de ugyancsak ember volt az is, aki egyenes gerinccel lépett be azokba a gázkamrákba imával az ajkán”

A pedagógiai érték és a jellem. A jellemnevelés szerepe

Értéknek tekintünk minden olyan produktumot, megnyilvánulást, mely kettős funkcióval rendelkezik. *Egyrészt hozzájárul egy szűkebb-tágabb emberi közösség fejlődéséhez, másrészt ugyanakkor elősegíti az egyén fejlődését is. A nevelés során ez a kettős funkció a konstruktív életvezetéssel jellemezhető.* Konstruktív életvezetésen olyan életvitelt értünk mely *szociálisan is értékes és az egyén szempontjából is eredményes.* Neveléseméleti-pedagógiai értéknek tehát a konstruktív életvezetést nevezhetjük.

A konstruktív életvezetés – megannyi tapasztalat szerint – legfőbb kivitelezője a jellem, a személyiség érlelődő, egyre tudatosabb önmeghatározása, s az önmeghatározáshoz tartozó magatartása. *Ugyanis a jellem az erkölcsi – erkölcsös – magatartás legfontosabb meghatározó eleme, amely morális szükségletekből áll.* A pedagógiai érték fogalmát tehát a szakirodalom nyomán a konstruktív életvezetéssel definiálhatjuk. *Ezáltal megteremtődik a nevelés és az érték közötti kapcsolat, mely a pedagógia, a nevelés számára lehetővé teszi az értékközpontú nevelés koncepciójának kivitelezését.*

A jellemről tudnunk kell még, hogy nem velünk született sajátosság, hanem az egyén szükségletrendszerének fejlődésével összhangban alakul ki. A jellem fejlődésének első szakaszában megjelennek a morális szükségletek, míg a második szakaszban ezek a „rendszerellen” szükségletek hierarchiába rendeződnek. Az utóbbi fázis egyáltalán nem életkorfüggő! Akinél például az előbb említett szükségletek nem rendeződnek sorrendbe, annál az egyénnél minden szükséglet egyforma lesz. Ezáltal a cselekvést a külső szituáció fogja szabályozni. Ezt példázza a népi bölcsesség is: „Az alkalom szüli a tolvajt.” A kialakulatlan – más szóval éretlen – jellem tünetei: a pótcselekvési hajlam, az álhatatlanság és a öntésképtelenség. Minél több jellemvonással rendelkezik az egyén, annál inkább lehet kialakult jellemről beszélni.

És még néhány fontos gondolat a jellemről: „Minden jellem alapja az igazlelkűség. A jellem egységet jelent, az embernek önmagában való zárt egységét, minden életmegnyilvánulásának stílusos egyöntetűségét. Amikor más a külső hang és más a belső érzés – ez a jellem fejlődésének súlyos akadálya. A jellemépítés alapvető feltétele az abszolút egyenesség, feltétlen igazlelkűség. A feltétlen igazmondás szociális – közösség szükséglet is.”

„A jellem ugyanis annyit jelent,- olvashatjuk az irodalomban – mint elvekkel bírni, és elvekkel élni, ezekhez ragaszkodni, akármi történik is. Meg kell éreztetni, minő férfihez méltatlan dolog „üvöltöni a farkasokkal” csak azért, mert sokan vannak. Rá kell nevelni annak átérésére, hogy elvek, eszmények nem függenek a hozzájuk ragaszkodók számától, hogy nem a többség dönt, hanem az igazság. Rá kell nevelni, hogy merjen elveket vállalni, és azok mellett kitartani, mások közönye, gúnya vagy, a többség elfordulásának ellenére is. Tudjon, ha kell egyedül is megállni, egyszóval jellemnek lenni a tömegzsarnoksággal szemben.” *Summázva: erős igent és erős nemet mondani, meggyőződést vállalni és élni-halni érte, szerényen és gyengéden, de mégis tekintet nélkül arra, hogy mit gondolnak mások.”*

A jellemfejlesztés módszerei

A jellemformálás tekintetében három dolgot tehetünk.

- szokásokat alakítunk ki
- minták, példák állításával
- meggyőződés formálásával

Szokásformálás és felelősség

Egy kisközösség morális alapokon álló szabályrendszere és az ezekből fakadó verbális interakciók nagymértékben segítik a jellem épülését szolgáló szokások kialakítását. Azáltal ugyanis, hogy morális szükséghelyzetbe hozzuk az egyént, szokásformálást végzünk. A szokás ugyanis szükséglet formájában áll elő. A morális alapokon az önmaga iránti igényességet és a másokért önként vállalt felelősséget egyszerre értjük („Hiába fürösztöd önmagadban, csak másban moshatod meg arcodat” – írta József Attila emlékezetes versében.) *A szokás automatizált cselekvés.* Ügyelni kell ugyanakkor arra, hogy a szokások kialakítása mindig adekvát szituációkban történjen. Ezzel is segítve az egyént abban, hogy a szokásait a szituációhoz tudja igazítani. Szokásformálás során a gyermek már meglévő szükségleteit használom föl arra, hogy új szükségleteket alakítsanak ki.

Ilyen meglévő elem:

- a játék szükséglete
- a mozgás szükséglete
- a változatosság szükséglete
- az új információ szükséglete
- az eredményesség szükséglete

Sík Sándor, a magyar cserkészeti jeles alakja így ír. „Az önállóságra, a maga-feltalálására” és felelősségérzetre való nevelés kiváló eszköze: gyakori megbízás önálló hatáskörben végzendő munkára. Lehetőleg ne legyen olyan fiú, akinek ne lenne valamilyen munkája, tisztsége, megbízatása.”

Pozitív minták, és a példa szerepe

„A vezetés elsősorban példa.” Erre a mondatra épül lényegében a vezető viselkedésével szemben elvárt morális követelményrendszer. „A nevelés lényege éppen az, hogy a hatás, amely a vezető egyéniségéből kiárad, nevelő hatás legyen. Különösen az önkéntesen létrejött szerveződések, közösségek esetében, hiszen az önkéntes közösségből a távozás is – szankciók nélkül való – önkéntes. A vezető magatartása egyik záloga a közösség, szervezet elfogadásának.

Nem az nevel, amit hirdetünk, hanem az ideáljaink, amelyeket belsőleg átélünk, amelyekre feltettük életünket; az akaraterő is önfegyelem, amelyet hosszú és keserves munkával kivívtunk magunknak; a gyengédség és jóakarát, mely szívünk kendőzetlen mélyéről fakad; ez az, ami kívül a szemünkbe, arcvonásainkra, kicseng a hangunkból akár akarjuk, akár nem.”

A vezetőnek a következő követelmények, elérésére kell törekednie:

- legyen szilárd erkölcsi meggyőződése, kialakult jelleme, Vekerdyvel szólva: legyen kongruens (önmagához hű) személyiség
- állandó, folyamatos önnevelés
- legyen kedve mások iránti felelősségvállalásra, közelebbről a nevelési tevékenységhez is
- rendelkezzen a feladathoz szükséges képességekkel, rátermettséggel
- rendelkezzen megfelelő tudással és releváns kompetenciákkal

Vezetettjeihez való kapcsolata: a szereteten és felelősségérzeten alapuló nevelő-nevelt viszony. „A jó vezető elvegyül a fiúk között” – olvashatjuk a cserkészeti klasszikusától.

Ezzel a fajta *mellérendelt viszonyal* a gyermeknek megadatik a döntés szabadsága példaképeit illetően. Semmiféle presszió nem gátolja ugyanis (nyomasztó tekintély, drill, automatizmus stb.), hogy saját vezetőjét tekintse példának, maga számára.

Az életvezetésben a mintáknak, példáknak *konfliktus és döntéshelyzetekben* van kiemelkedő szerepük. *Ezekben a helyzetekben aktiválódnak*, így befolyásolják az események kimenetelét.

A meggyőződés-formálás kérdései

A jellemnevelés és - alakítás harmadik tényezője, a meggyőződés-formálás. *A meggyőződés belső szükségletté vált norma*. Kialakítása időigényes, de az egyén életvezetésére döntő hatással van. A pedagógiai irodalomból a meggyőződés-formálásnak két típusát emeljük ki. A „harmónia modell” alapján az egyén az életvezetését, a meggyőződését külső ideálok, elképzelések alapján rendezi. Ez és ez így lesz jó, szép stb... (Mire a falevelek lehullanak, hazatérnek a katonáink). Ez a modell egy olyan statikus állapotot sugall, mely figyelmen kívül hagyja az élet pillanatnyi kihívásait, impulzusait, ezáltal jelentős mértékben késlelteti a problémák megoldását. A meggyőződés-formálás másik modellje a konfliktusos modell az élethez való viszonyulás tekintetében azt hangsúlyozza, hogy az élet problémákból és konfliktushelyzetekből áll. Életünk az által halad előre, ha ezeket megoldjuk. Mindaz, ami egy kisközösségben a meggyőződés-formálással kapcsolatos nevelési hatásrendszerhez tartozik, alapvető és döntő módon a konfliktusos modell kiviteleződéséről szól.

Összegzés és perspektívák

Végezetül ismételtén Frankl professzor gondolatait hívjuk segítségül. Vizsgálataiban az ember életének végleges értelmetlenségének érzését *egzisztenciális vákuumnak* nevezi. Ezzel kapcsolatban azt állítja, hogy az *unalom több megoldani való problémát okoz, mint a kétségbeesés*. „Ezek a problémák egyre égetőbbé válnak, mivel a fokozódó automatizálás valószínűleg roppant mértékben megnöveli majd az átlagmunkás rendelkezésére álló szabadidőt. Ebben csak az a baj, hogy közülük sokan nem fogják tudni, mit is kezdjenek ezzel a frissen szerzett szabadidejükkel.”

Az egzisztenciális vákuum veszélyének egyre inkább fenyegető lehetősége ellen jó alternatíva az a fajta életvezetési gyakorlat, mely az egyén szabadidő-szervezésével kiviteleződik.

Most, a globalizáció korában ez a mondat minden egyén és közösség életében a túlélés egyik legfontosabb vezérgondolata lehet, mivel az egyén és a szűkebb-tágabb közösség *identitástudata* kiemelt jelentőséget képvisel.

Tudvalévő ugyanis, hogy „a kapcsolataitól, értékeitől, életcéljától, önértékelésétől megfosztott, magányosan szorongó ember felhasználható a szükséges funkcióra, kicserélhető és manipulálható”.

Az értékek területén tapasztalható rendetlenség és ismerethiány az összes társadalmi következményével együtt óriási kihívás elé állítja a gyermekekkel – ifjúsággal foglalkozó embereket, hogy a maguk eszközeivel felvegyék a küzdelmet az egyén konstruktív életvezetését károsan befolyásoló tényezők és hatások ellen. Megállapíthatjuk ezért azt is, hogy támogatni kell azokat a kisközösségi szerveződéseket, ahol a jellemnevelés, az egyénnek a konstruktív életvezetésre való felkészítése prioritást kap. Ennek következtében *kívánatos lenne szorgalmazni* az élményközpontú tevékenységen alapuló, az érzelmi intelligenciát fejlesztő és érték-interiorizációs (jellemnevelő) kisközösségi szerveződések létrejöttét.

III. Az önkéntesség alapján működő szervezetek – különös tekintettel a felnövekvő ifjúságra

Amikor a XIX. század végén, az urbanizáció előretörésével a nevelés hagyományos intézményei, alrendszerei, a család, az egyházak, az iskola nem bizonyultak elegendőnek a felnövekvő ifjúság tartalmas foglalkoztatására, kitűzött célok szerinti társas fejlesztésére, akkor megjelentek, felerősödtek azok a kezdeményezések, mely az „utcasarki társadalomból” hasznos, konstruktív közösségeket fejlesztvén kívánták szolgálni a társadalom javát.

Fontos sajátosság, hogy ezek az önkéntesség alapján létrehozott szervezetek mindig harmóniában próbálták meg érvényesíteni az egyén (serdülő) közösségi identitásvállalásában megmutatkozó örömeit, erősödő énképet és a szolgálat elvét (vonatozzék e szolgálat a közösség fenntartására akár, a helyi társadalom, város, városrész gyarapítására, védelmére, akár országnyi léptékű közösségi szándékok és segítő események megélésére.) A gyermekirodalom klasszikusai gazdagon szólnak e keretekről Bokától, Nemecektől Nyilas Misiig ível klasszikus soruk.

A szerveződések hamar nemzetközi kereteket is alkottak.

Történetükhöz hozzátartozik – erről másutt szólunk- , hogy különböző, totalitásra törő állami akaratok tettek több ízben is próbát a hatalmi hajtószíj alá rendezésére e szervezeteknek több-kevesebb sikerrel. De e mozgalmak történetében mindig ott a vágy, a törekvés a civil módon való helytállásra.

Minderről gazdag irodalom szól.

Fontos számontartanunk a tényt, hogy szerényen az amerikai „indiánosdit” és „pionirosdit” játszó gyerekek mintája nyomán az angol Baden Powell foglalta először hatékony szerkezetbe ezt a fajta szerveződést, a segítő felnőttek által facilitált, de önmozgásában tiszteletben tartott serdülőcsapatok (őrsök) működésének pedagógiai elveit. Ez a cserkészlet, mely a katonásdi-játék elemeit is felhasználta. (Tartozunk az igazságnak, hogy a „játsszunk farmerosdit” jelige alatt működő „4H Klubok” mozgalma egy évtizeddel megelőzte a cserkészlet létrejöttét, ez Bipi érdemein szemernyit nem csorbít.)

Különböztek, különböznek e szervezetek az egyházakhoz, politikai mozgalmakhoz fűződő viszonyaikban is. Napjaink polgári társadalmában a „közhasznúság” normái a politikai pártokhoz való kötődést kizárják.

A zivataros XX. század – boldogabb és boldogtalanabb korszakaiban – az önkéntes, de pedagógiailag befolyásolt, az iskolával szorosabb-lazább kapcsolatot tartó serdülőszervezetek több modelljét is létrehozta. Erről különböző emlékeket őriznek a koronatanuk.

[Csatolt anyagunk](#) – mely Trencsényi László előadása nyomán készült – áttekinti e történetet. Bízunk abban, hogy a hallgatók saját tapasztalataikkal, olvasmányaikkal mindezt kiegészítik.

Irodalom

Salamon Judit – Papp Zsolt: Önkéntesség, önszerveződés. „Az ifjúságsegítés rangjáért”, 2012. sorozat, 5. kötet, Kecskemét, ISBN 978-615-5192-09-8

Matolcsi Zsuzsa: A közösségi szolgálat: pedagógiai eszköz. Köznevelés, 2012. május 19. (Köznevelés-online)

Matolcsi Zsuzsa: Az iskolai közösségi szolgálat elmélete és gyakorlata Köznevelés, 2012. május 19. (Köznevelés-online)

Bartal Anna Mária: Önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői a 2008. évi európai érték vizsgálat tükrében – avagy, aki önkéntes az nagyobb valószínűséggel boldogabb és elégedettebb? Elektronikus dokumentum:

http://volunteermotivation.info/downloads/ONK_NEMONK_BAM2009.pdf, 2009.

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2010): A magyar önkéntesek motivációnak vizsgálata és a Magyar Önkéntesmotivációs Kérdőív (MÖMK) sztenderdizálásának eredményei, Elektronikus dokumentum: <http://volunteermotivation.hu/downloads/onkmot.pdf>

Czakó Ágnes, Harsányi László, Kuti Éva, Vajda Ágnes: Lakossági adományok és önkéntes munka. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 1995.

Czike Klára- Bartal Anna Mária: Nonprofit szervezetek és önkéntesek- új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi (zárótanulmány), Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba, 2004

http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=nyomtatvanyok&menu_id=14&almenu_id=13

Czike Klára – Bartal Anna Mária: Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában. Budapest: Civitalis Egyesület, 2005, Budapest.

Czike Klára-Kuti Éva Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006

http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=nyomtatvanyok&menu_id=14&almenu_id=13

Czike Klára-Kuti Éva Lakossági adományok és önkéntes tevékenységek-gyorsjelentés a 2004-es év eredményeiről Önkéntes Központ Alapítvány – Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Budapest, 2005

<http://www.onkentes.hu/formanyom/Gyorsjelentes.pdf>

Sikeres önkéntes programok a gyakorlatban. Szerk.: Francsics Dorina. Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány, 2005. http://www.oka.hu/formanyom/Jo_gyakorlatok.pdf

Útmutató az önkéntes törvényhez – amit a fogadó szervezeteknek tudniuk érdemes a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvényről, szerk.: dr. Bullain Nilda, Budapest, Önkéntes Központ Alapítvány, 2006

http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=hirek&menu_id=56&almenu_id=2

A közérdekű Önkéntes tevékenységről szóló 2005. Évi LXXXVIII. Törvény (Civil Partnerség) http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=hirek&menu_id=56&almenu_id=2

COUNCIL DECISION on the European Year of Voluntary Activities

Promoting Active Citizenship (2011), kiadva 2009. november 24.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:017:0043:0049:EN:PDF>

A gazdasági és társadalmi kohézió előmozdítása érdekében vállalt önkéntesség szerepe,

Az Európai Parlament 2008. április 22-i állásfoglalása a gazdasági és társadalmi kohézió előmozdítása érdekében vállalt önkéntesség szerepéről (2009/C 259 E/02 – 2007/2149(INI))

Európai Bizottság honlapja: EVS History, EVS Fact sheet

http://ec.europa.eu/youth/archive/evs2006/downloads_en.htm

Alapinformációk a Youthpass tanúsítványról: www.mobilitas.hu/youthpass- Önkéntesség Előindító Program http://www.onkentes.hu/alap.php?inc=dsp&menu_id=119n

Kézikönyv az Önkéntességről, Szerkesztette: Máthé Orsolya, Kosztolányi István, Budapest, 1997.

Zentai László: Adni=Kapni-Tanulmányok az önkéntesek nemzetközi évének magyarországi kutatásaiból. Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2001.

Berencz Mercedes, Lehotzky Zsuzsanna: Demokrácia és Állampolgárság – A közösségi tevékenységből való tanulás, szemelvények és módszertani segédletek, Budapest, Demokratikus Ifjúságért Alapítvány, Budapest, 2005.

Takács Katalin- Mocos Béla: Háttér. Berencz Mercedes-Mocos Béla: EVS Kalandra fel!, Mobilitas, Budapest, 2005.

Egymás jobb megértése felé: Tanulmányok az állam, az önkormányzatok, és a nonprofit szervezetek viszonyáról Magyarországon (1997), Budapest, A Civil Társadalom Fejlődéséért Alapítvány

Az Európai Bizottság Fehér Könyve /Új lendület Európa Fiataljai Számára/. Budapest, Mobilitás Nemzetközi Igazgatósága, 2002.

Az önkéntesség és az állam szerepe. A konferencia zárótanulmánya. Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk. Utrecht, 2000. Május 8.

Beke Márton (2001) – Beszámoló. Önkéntesek Nemzetközi Éve, Magyarország, Laws and Policies Affecting Volunteerism Since 2001. A Research Report for the United Nations Volunteers (UNV) programme, September 2009. Elektronikus dokumentum: <http://www.unv.org/en/news-resources/resources/onvolunteerism/doc/resrach-report-volunteerism-laws.html>

Szigeti Ferenc Albert (2003): Az önkéntesség szerepe a fejlett piacgazdaságban; Elektronikus dokumentum: http://www.onkentes.hu/formanyom/Az_onkentesseg_szerepe_a_fejlett_piacgazdasagban.pdf

Tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról Magyarországon 2007, Az ENSZ Fejlesztési Programja. Elektronikus dokumentum:

<http://europeandcis.undp.org/home/cst/show/A0AED266-F203-1EE9-BF23CDADCAF7C4F4>

Volunteering in the European Union. Final Report submitted by GHK. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA), Directorate General Education and Culture (DG EAC); Elektronikus dokumentum:

<http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/Volunteering%20in%20the%20EU%20Final%20Report.pdf>

A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2008-ban. Statisztikai Tükör 2009/192., KSH

Eurobarometer, European Social Reality, Report 273, 2007. Elektronikus dokumentum:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf

F. Tóth András – Nagy Ádám: Humán infrastruktúra – Önkéntesség, In: Civil Szemle 2009. VI. évfolyam 1 – 2. szám, Elektronikus dokumentum:

http://www.onkentes.hu/formanyom/Human_infrastruktura_-_onkentesseg_VeGLEGES.pdf, 2009.

Fodor Réka: Tréning helyett önkéntes munka, A takarékoság jót tesz az elhivatottságnak, Népszabadság Online, Elektronikus dokumentum:

http://www.nol.hu/lap/karrier/20091208-trening_helyett_onkentes_munka

Udvarhelyi Éva Tessza: Vándorok kultúrák között, Artemisszió Alapítvány, Budapest, 2007.

Kompasz – Kézikönyv a fiatalok emberi jogi képzéshez. Szerk.: Patricia Brander, Ellie Keen, MOBILITAS? Budapest, 2010.

Marie-Laure Lemineur. Európa Tanács-GYISM Mobilitás, Budapest, 2004.

Interkulturális tanulás T-Kit, Európa Tanács és Európai Bizottság, 2000.

Képzők Könyve Szerk: Rui Gomes, Európa Tanács- Mobilitás Európai Fejlesztési Igazgatósága, Budapest, 2004.

<http://www.interculturalpedagogy.hu/bemutakozunk-2/>

Bábosik István: A nevelés elmélete és gyakorlata Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1999.

Trencsényi László: Egészséges, közösségbe mehet! TAN-MŰHELY 2004. 1. sz.

Galambos Rita: A civil szervezetek személyiségformáló hatása.

<http://www.youtube.com/watch?v=ahsitEilZMM>

Viktor E. Frankl: Mégis mondj igent az életre Pszichoteam Mentálhigiénés Módszertani Központ, Budapest, 1988.

Ferenczi Zoltán: Drog és vallás Magyarországi Református Egyház Kálvin János Kiadója, Budapest, 2001

Ole Hallesby: Milyen a típusod? Pasaréti Református Egyházközség Budapest, 1990.

Pataki Ferenc: A NÉKOSZ-legenda. Osiris, Budapest, 2008.

- Laurenszky Ernő: Gyermekszervezetek együttműködése. Iskolakultúra, 1994. 22–33. sz.
- Laurenszky Ernő: Gyerekszervezetek, serdülőszervezetek. RAABE Kiadó Vezetési ismeretek. 2002. december
- Gergely Ferenc: A magyarországi cserkészzet története. Gönczöl., Vác, 1992.
- Révész György (szerk.): Magyar gyermek- és serdülőkori szervezetek a rendszerváltás idején. Mozgalompedagógiai Füzetek 1. Magyar Pedagógiai Társaság Mozgalompedagógiai szakosztály. Budapest, 2010.
- Edöcsény András: Az őrsvetető. Márton Áron Kiadó, Budapest, 1990.
- Sík Sándor: Magyar cserkészvezetők könyve Magyar Cserkészszövetség, Budapest, 1922.
- Trencsényi Imre – Trencsényi László: Utak és törések. Adalékok a magyar úttörőmozgalom történetéhez. Új Helikon Bt. Bp., 2008.
- Tarján Gábor: Mindennapi hagyomány Magyar Médiapedagógiai Műhely, Budapest, 1993.

Foglalkozástervek

(Előzetes módszertani megjegyzések)

Az önkéntességről szóló tananyag feldolgozásához ajánlott egy oldott, kellemes légkör kialakítása, amelyben a résztvevők képesek lesznek saját tapasztalataikról mesélni, valamint nyitottá válni a többi hallgató véleményére is. Az önkéntességről szóló tananyag ugyanis elsősorban nem formális oktatási keretekre íródott, hiszen maga az önkéntes tevékenység is egy nem-formális, tapasztalati tanulási lehetőség. Ezért javasolt, hogy a résztvevők a közös munka során körben üljenek, ezzel is növelve az egymás felé irányuló figyelmet. Már a kurzus legelején érdemes hangsúlyozni, hogy az egymás tapasztalataiból való tanulás legalább olyan fontos, mint a leírt tananyagban szereplő tárgyi ismeret. A fentiekből következik, hogy ezen kurzus oktatójának a szerepe is némileg eltér a felsőoktatásban megszokott szakértői szereptől. Az önkéntességről szóló tananyag feldolgozása során az oktató feladata ugyanis a kurzuson résztvevők csapattá kovácsolása, az egymás iránti bizalom kialakítása, abban a szerepben, mint a hallgatók saját, tapasztalati tanulási folyamatának kísérője, és nem pedig vezetője.

A kurzust tehát mindenképpen érdemes néhány ismerkedő/csapatépitő játékkal kezdeni. Ezeknek a játékoknak célja egymás megismerése, bizalmi légkör kialakítása.

Ezt követően pedig a témára való ráhangolódást segítő, az önkéntességgel, gyerekkori, ifjúkori önkéntes (civil) szervezeti tapasztalataikkal kapcsolatos sajátélmény megosztására kell sort keríteni. Ez a csoport létszámától függően lehet a teljes csoport bevonásával, vagy páros/kiscsoportos munkával feldolgozni.

Az képzőnek érdemes továbbá felmérni a résztvevők elvárásait, félelmeit, egyéb belső erőforrásait, hiszen a tananyag tartalma bizonyos keretek között rugalmasan alakítható a csoport igényeihez.

A tananyagban szereplő szöveggyűjtemény az adott részhez összegyűjtött felhasznált irodalom feldolgozásával került összeállításra. Ez elsősorban egy ajánlásnak tekintendő, amelyből a képző döntheti el, hogy mennyit és milyen formában kíván a hallgatóknak átadni annak érdekében, hogy a kurzus legelején megfogalmazott célkitűzéseket megvalósíthassák.

1. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A CSOPORT LÉTREHOZÁSA

A foglalkozás célja: Bemutatkozás, a csoport tagjainak megismerése

A foglalkozás elvárt eredményei: Lehetőség szerint ismerjék meg egymást, magukat, a csoporton belül alakuljon ki a: bizalom, a nyitottság, az elfogadó hangulat, és a biztonságérzet.

A foglalkozás tartalmi elemei: Bemutató és csapatalkító játékok

Módszertani javaslatok: Körbe ülünk, beszélgetéshez, játékhoz, csoportalkításhoz ez a legalkalmasabb forma

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangolódás			
„Hogy érzed magad?” (5–10 perc)	Egymásra hangolódás	körbe ülünk, beszélgetés, játék	–
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
GYUFÁS BEMUTATKOZÁS (10 perc)	A lehetőségekhez képest fejlessze az: önmagával való szembenézés az önismeret, a felelősségérzet és az együttműködés képességét, továbbá jellemezze minőség tudat személyiségét. Fejlessze kommunikációs képességét. Mutatkozzon meg a permanens önismeret-önművelés és művelődés igénye.		gyufásdoboz, benne gyufák, fél pohár víz

„HELYEM A CSOPORTBAN” (20 perc) „2 LÁB, 2 KÉZ, 2 FEJ” (10 perc)	A játékok segítik a csapatalakítást és a jó hangulat megteremtését.		
AZÉRT JÖTTEM, MERT... (8–10 perc) Fejezd be a mondatot!	A fentebbi játékok után e beszélgetéssel képet kapunk arról, hogy ki milyen motivációtól vezérelve érkezett, mivel foglalkozik, milyen elvárásai és vágyai vannak a kurzussal kapcsolatban.		színes filcek, csomagolópapír
Összegzés, értékelés, levezetés			
ÉNEKES JÁTÉK (Kerek erdő szélén...) (3 perc)	Pozitív élmények megerősítése, jó hangulattal történő elköszönés biztosítása		

Mellékletek:

Bemutató játékok:

„GYUFÁS BEMUTATKOZÁS”

Kellékek: 1 pohár víz, 1 doboz gyufa

A teremben körben ülünk. Minden ember addig beszél magáról, amíg a gyufája ég. Utána az elégett gyufát a pohár vízbe dobjuk.

„ÖNISMERET” Körben ülünk, majd valaki elmondja, hogy: „Szeretnek, mert...” Minden résztvevő, mikor rákerül a sor, megnevezi a tulajdonságait, amikről ő azt gondolja, hogy a többiek számára az kedves, azt kedvelik benne, vagy kifejezi az érzelmeit.

Csapatalkító játékok:

„HELYEM A CSOPORTBAN”

1. Alkossunk 4–5 fős kis csoportokat!
2. Kérjük meg a résztvevőket, hogy képzeljék el csoportjukat úgy, mintha egy ház lenne. Gondolják végig, hogy milyen részei vannak ennek a háznak, milyen helyiségből, elemekből áll.
3. Kérjük meg a résztvevőket, hogy rajzolják le az így elképzelt házat, s saját magukat is jelenítsék meg a rajzon.
4. Kérjük meg a csoportokat, hogy mutassák be az elkészült házakat, és indokolják meg, hogy a háznak miért pont azt a részét választották.

„2 LÁB, 2 KÉZ, 2 FEJ”

1. Alkossunk 5–6 fős kiscsoportokat (fontos, hogy a résztvevők egyenlő számban legyenek a csoportokban)
2. Kérjük meg a csoportokat, hogy álljanak fel úgy, hogy a talajt pontosan a következő testrészek érinthetik: 2db láb, 2 db kéz, 1 db fej (sem több, sem kevesebb)
3. Akkor fogadjuk el a feladat teljesítését, ha a csoport 15 másodpercig meg tudja tartani a pozíciót.

	érzelmek felelevenítése, tapasztalatok, örömök megjelenítése.		
Összegzés, értékelés, levezetés A tanult ismeretek rövid összefoglalása, „A mai órán azt tanultam, hogy..” c. játék (5 perc)	Foglalkozás tartalmának rögzítése, befejező játék a csoport kohézió erősítéséhez.	Játék	

Melléklet:

„3 ujj”

1. Kérjük meg a résztvevőket, hogy keressenek maguknak egy párt (akit legkevésbé ismernek).
2. Érintsék össze hüvelykujjukat és mutatkozzanak be!
3. Érintsék össze a mutatóujjukat és mondják el, honnan érkeztek!
4. Érintsék össze középső ujjukat, és mondják el kedvenc belső tulajdonságukat, amit szeretnek magukban. (A csoporttagok ismeretségének függvényében más kérdéseket is használhatunk.)

3. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: AZ ÖNKÉNTESÉG MÓDSZERTANI ALAPJAI – TAPASZTALATI TANULÁS, PROJEKT

A foglalkozás célja: A hallgatók megismerjék az önkéntes munka elindításához nélkülözhetetlen projekt-módszer kifejezéseit, lépéseit, szabályait.

A foglalkozás elvárt eredményei: A tanult ismeretek alapozzák meg a hallgatókban az önkéntes munka elindításának és megvalósításának legfontosabb elemeit. Ismerje az önkéntes tevékenység tervezésének és kivitelezésének teljes projekt-folyamatát.

A foglalkozás tartalmi elemei: A tapasztalati és a közösségi tevékenységből való tanulás és annak szakaszai. Lehetőségek és alapelvek. A projekt-módszer és megvalósításának lépései.

Előzetesen kiadandó feladatok: Az alapkifejezéseket tartalmazó lista kiosztása, abból mindenki választ 1 db-ot, melyet a következő órán a csoport előtt röviden (max. 1 perc) ismertet.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangolódás			
„Ami közös bennünk” c. játék 6–8 perc	A játék segít abban, hogy a hallgatók közelebb kerüljenek egymáshoz		-
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
A tapasztalati tanulás meghatározása, szakaszai (10 perc): <ol style="list-style-type: none"> 1. konkrét tapasztalat 2. megfigyelés és reflexiók 3. absztrakció és fogalomalkotás 4. tanultak kipróbálása A közösségi tevékenységből való tanulás – különbség az önkéntességtől, jellemzői, előnyei, ismérvei „Így készül a projekt!” (30 perc)		előadás beszélgetés: tapasztalatok megosztása játékos gyakorlat	csomagolópapír, filctoll, projektor, laptop „Modern (i)DÖK” plakát csomagolópapír, ragasztó, filctoll,
Összegzés, értékelés, levezetés			

Játék: „Ma azt tanultam, hogy...” (3–4 perc)	Foglalkozás tartalmának rögzítése, befejező játék a csoport kohézió erősítéséhez.		
---	---	--	--

Melléletek:

„Ami közös bennünk” c. játék leírása

1. A gyakorlat vezetője a terem közepén áll. Előbb bal kezét nyújtja ki, s társít hozzá egy rá jellemző tulajdonságot (pl. kedvenc édességem a csokis keksz). Majd a jobb kezét nyújtja ki, amihez szintén rendel egy tulajdonságot (pl. szemüveges vagyok)
2. A csoport tagjai közül valaki, aki úgy érzi, hogy igaz rá a már említett tulajdonságok egyike, megfogja az azt jelképező kezét, elmondja a közös tulajdonságot, s szabad kezéhez rendel egy újabb jellemzőt.
3. A játék addig folytatódik, míg mindenki meg nem találja a közös tulajdonságát a láncban, s végül be nem zárul a kör.

„Így készül a projekt!” c. játék leírása

1. Osszuk ki a csoportnak a következő, projektmenedzsmenthez kapcsolódó fogalmakat, amiket előzőleg külön lapokra (B5-ös formátum) felírtunk.
 - közös cél meghatározása
 - egyéni célok meghatározása
 - csoport megalakulása
 - lelkesedés
 - móka
 - kommunikáció
 - stratégia
 - fiatalok bevonása
 - ütemterv
 - problémamegoldás
 - forrásteremtés
 - konfliktuskezelés
 - toborzás
 - média bevonása
 - előkészítés
 - megvalósítás
 - értékelés
 - megünneplés
2. Kérjük meg a csoportot, hogy gondolkodjanak el a fogalmakon! Gondolják végig saját projektjüket, és döntsék el, hogy mely fogalmak lehetnek relevánsak számukra. Ezeket válogassák ki!
3. Kérjük meg a csoportot, hogy a kiválogatott fogalmakból alkossanak meg egy folyamatábrát úgy, hogy azokat egy csomagolópapírra felragasztják. Mondjuk el, hogy

a döntésükre van bízva, hogy az ábrát időrendi sorrend, fontossági sorrend, vagy valamilyen másfajta csoportosítás szerint alkotják meg.

4. Kérjük meg a csoportot, hogy mutassák be a projekt-folyamatot, és indokolják meg, hogy miért éppen az adott megoldás mellett döntöttek.
5. Kezdeményezzünk beszélgetést: kérjük meg a résztvevőket, gondolják végig a megvalósítás előtt álló projektet. Jelöljék be egy kiválasztott színnel azokat a fogalmakat, amelyekre már most is építhetnek, és egy másik színnel azokat, amelyekre még szükség van. Hogyan kívánják az utóbbiakat elérni? Mi szükséges ahhoz, hogy ezeket elérjék?

4. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: ÖNKÉNTES FELADATOK, TEVÉKENYSÉGEK, ALAPKIFEJEZÉSEK

A foglalkozás célja: Az önkéntes feladatok, tevékenységek, alapkifejezések összegyűjtése, megismerése.

A foglalkozás elvárt eredményei: A tanult ismeretek a résztvevőben segítsék az önkéntes munkához nélkülözhetetlen kreativitás kiteljesedését. Az összegyűjtött tevékenységrepertoár adjon ötleteket a résztvevőnek saját önkéntes munkájának felépítéséhez, megkezdéséhez, folytatásához kedvet, ötleteket.

A foglalkozás tartalmi elemei: A projekt tartalmi elemei, projekt ötletek, az önkéntes munka alapkifejezései

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Toronyépítő” játék (7 perc)			írólapok
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
<ul style="list-style-type: none"> • A projekt alapjai, • projekt ötletek (25 perc): • Környezeti, környezetvédelmi, egészségtudatosságot erősítő projekt, • Szociális- vagy rászorulókat támogató projekt • kulturális projekt • Iskolai projekt 	tapasztalatok összegyűjtése, előadás, beszélgetés		csomagolópapír, filctoll, laptop, projektor
Minden hallgató kiválaszt egy szót a felsoroltakból, ami számára a legközelebb áll. Elmondja a hivatalos magyarázatot, majd hozzá fűzi saját élményét, személyes tapasztalatát a választott szóval kapcsolatban.	hallgatói prezentáció az előzőekben kiválasztott meghatározásokból		csomagolópapír, filctoll, laptop, projektor

<p>Alapkifejezések magyarázata (10–12 perc): alapértékek, bevonás, célok, csoportszabályok, demokrácia, demokratikus állampolgárrá nevelés, DIA, elfogadás, egyéni célok, együttműködés, értékelés, facilitátor, forrásteremtés, jövőkép, kommunikáció, kompetenciák, közjó, közösség, közösségi tanulás, kudarc, megünneplés, média bevonása, önkéntesség, partnerség, pályázat, pozitív gondolkodás, projekt, részvétel, siker, tanulási célok, tervezés, ütemterv</p>			
Összegzés, értékelés, levezetés			
<p>„A legizgalmasabb a mai foglalkozásban számomra az volt...” (5 perc)</p>	<p>A résztvevők számára a legfontosabb információk felelevenítése.</p>		

Mellékletek:

Előkészítő játék: „CSENDJÁTÉK”

A hallgatók körben ülnek, kis terítő leterítve a földre, a kör közepén. Apró tárgyak a terítő mellett kupacban. Amikor elkezdődik a zene, egyesével, tetszőleges sorrendben, ki-ki kedve szerint rátesz a terítőre egy tárgyat. A tárgyakat bármikor bárki átrendezheti, lerombolhatja, elvehet, vagy hozzátehet az építményhez.

5. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A KÖZÖS CÉL MEGHATÁROZÁSA

A foglalkozás célja: Összegyűjteni a motívumokat, melyek az embert a közösség érdekében cselekvésre készítenek, (öröm, konstruktivitás, alkotni vágyás, változtatni akarás, stb.) A közhasznú munka elindításának alapjai. Projektlehetőségek gyűjtése.

A foglalkozás elvárt eredményei: A csoport kisebb csoportokra osztódva kiválasztja azt a közösségi célt, mely őt motiválja, érdekli, amely felé „elindul”. A csoport számára legyen egyértelmű, hogy közös alapelvek és értékek nélkül nem valósítható meg sikeres projekt.

A foglalkozás tartalmi elemei: A játék után összegyűjtjük a közösségi munkával kapcsolatos tapasztalatokat, egy közhasznú önkéntes projekt alapjait, végül 4 kategóriában végignézzük a lehetséges projekt-ötleteket.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Vakvezetés” (2x3 perc)			sálak, vagy kendők, zenelejátszó eszköz
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Tojás-mentés” (20 perc)	A közös célkitűzés optimális feltételeként olyan gyakorlatot oldunk meg, amelyben fontos szerepet kap az együttműködés, a figyelem és a bizalom. További feladat, hogy a résztvevőknek legyen élményük a közös munkáról	játék	egy doboz tojás, papírlapok, cellux, egy csomag lufi, ragasztó
Az előző órai közösségi projektek felidézése vetített formában, pár kommentáló szóval.			laptop, projektor
Közös cél meghatározása (20 perc)	A projekt közös céljának kiválasztása	Ötletroham	Csomagolópapír, filctoll

Összegzés, értékelés, levezetés			
Fejezd be a mondatot: „A mai nap tőletek azt viszem magammal...”			

Mellékletek:

„VAKVEZETÉS”

A bizalomjátékok egyik klasszikus darabja.

Párokat választunk. Minden pár egyik tagjának bekötjük a szemét, ő lesz a vezetett. A társa a vezető. A vezető úgy irányítja társát, hogy kezével jelzi, hogy az merre forduljon. Vagyis, ha a jobb vállat érinti a vezető, akkor jobbra fordul, ha a bal vállat érinti, akkor balra fordul. Ha vezetettjének fejére teszi a kezét, annak meg kell állnia. Ha újra a fejére teszi a kezét, akkor bekötött szemű vezetettje újra elindul. Tetszőleges idő után szerepcsere. A játék végén megbeszélés: Hogy érezted magad, milyen érzés volt vezetőnek és milyen vezetettnek lenni?

„Tojás-mentés” c. gyakorlat leírása

Eszközигényes gyakorlat.

1. Osszuk a résztvevőket 5–6 fős csoportokra, s lássuk el őket az alábbi eszközökkel (szigorúan egyenlő számban): 10–15db A4-es papírlap, 3 felfújható léggömb, 1 tekerics cellux, 1 tubus ragasztó vagy egy ragasztóstift.
2. Tájékoztassuk a csoportot arról, hogy a feladatuk egy tojás megmentése lesz. Egy olyan szerkezetet kell építeniük a rendelkezésre álló eszközökből, amely képes arra, hogy egy 2 méterről elengedett tojás alatt a földön elhelyezve, megmentse a leeső tojást a széttöréstől.
3. Adjunk a csoportnak 10 percet a feladat végrehajtására!
4. Végezzük el a puding próbáját! Minden csoport két lehetőséget kap arra, hogy bizonyítson.
5. Kezdeményezzünk beszélgetést a csoporttal a következő kérdések mentén:
 - Hogyan működtek együtt? Ki milyen szerepet vállalt?
 - Hogyan értékeled a csapatodat?
 - Hogyan értékeled az eredmény, amit elértetek?
 - Mi segített abban, hogy sikeresek legyetek?
 - Min változtatnátok?

6. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A FIATALOK BEVONÁSA

A foglalkozás célja: Összegezni az önkéntes csoport alakításának szempontjait: hogyan és kiből áll össze egy önkéntes csoport, hogyan lehet résztvevőket, segítőket toborozni?

A foglalkozás elvárt eredményei: Tudja a csoportalakításhoz nélkülözhetetlen módszertani ötleteket alkalmazni, legyen képes megszólítani önkéntes csoport alakításához az embereket.

A foglalkozás tartalmi elemei: A projektbe bevonhatók köre, a bevonás lehetőségei és módszerei.

Módszertani javaslatok: játék, magyarázat, tapasztalatok megbeszélése

Előzetesen kiadandó feladatok: Gondolják át és írják le néhány mondatban, hogyan lettek ők is önkéntesek, ill. mivel és hogyan lehetne őket az önkéntességgel megszólítani.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Hogy érzed magad?” (4 perc)	aktuális érzések megosztása körben ülve		
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Helyem a csoportban” c. gyakorlat (20 perc) A csoport létrehozásának lehetőségei (20 perc) <ul style="list-style-type: none"> • kikre lehet számítani? • bevonásuk a közösségi projektbe Követendő és elkerülendő magatartásformák önkéntes csoport létrehozásánál, a csoporton belüli feladatmegosztás, szükségletek és igények, mint motivációs lehetőség	Csoportalakítás, kooperativitás és szociális kompetencia fejlesztés	4–5 fős kiscsoport alakítása	színes filcek, csomagolópapír
Összegzés, értékelés, levezetés			
Fejezd be a mondatot!: „Azért mennék			

önkéntesnek a közösségekbe...”			
-----------------------------------	--	--	--

Melléletek:

„Helyem a csoportban” c. gyakorlat leírása

1. Alkossunk 4–5 fős kiscsoportokat!
2. Kérjük meg a résztvevőket, hogy képzeljék el csoportjukat úgy, mintha ház lenne. Gondolják végig, hogy milyen részei vannak ennek a háznak, milyen helységekből, elemekből áll!
3. Kérjük meg a résztvevőket, hogy rajzolják le az így elképzelt házat, s saját magukat is jelenítsék meg a rajzon.
4. Kérjük meg a csoportokat, hogy mutassák be az elkészült házakat, és indokolják meg, hogy a háznak miért pont azt a részét választották.

7. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: AZ EGYÉNI CÉLOK MEGHATÁROZÁSA

A foglalkozás célja: Feltérképezni, összegyűjteni az egyéni célokat, miben segíti az egyént céljai elérésében az önkéntes munka? Egyéni képességek, adottságok feltérképezése.

A foglalkozás elvárt eredményei: Ismerje saját motívumait az önkéntes munkával kapcsolatban, ismerje és alkalmazza azokat a módszereket, melyek az egyén önfejlődési lehetőségeit előmozdítják.

A foglalkozás tartalmi elemei: önismereti elemek-motívumok összegyűjtése

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Aktív hallgatás” (10 perc)			–
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Címerpajzsrajzolás önmagadról” (10 perc)	Összegyűjteni azokat a tulajdonságokat, motívumokat, melyek önkéntes munka releváns személyiségkomponensei		zenelejátszó eszköz, relaxatív zene, A/4-es papír, ceruza, toll, „blutech”
Prezentáció, beszélgetés (20 perc)			
Összegzés, értékelés, levezetés			
Egyéni célok felsorolása, összesítése (5 perc)			csomagolópapír, filctoll

Mellékletek:

„Aktív hallgatás” c. játék leírása

1. Kérjük meg a résztvevőket, hogy alkossanak párokat, majd foglaljanak helyet egymással szemben.
2. A gyakorlat során a párok minden tagjának 3-3 perce van arra, hogy megossza a másikkal a projekthez kapcsolódó legkedvesebb emlékeit, pillanatait. Míg a párok egyik tagja mesél, a másik fél dolga pusztán annyi, hogy figyeljen – kérdeznie, kommentálnia nem szabad.
3. Ülünk körbe, és kérjük meg a résztvevőket, hogy önkéntes alapon osszanak meg néhány élményt, ami a gyakorlat során előkerült.

8. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A PROJEKT KIVÁLASZTÁSA

A foglalkozás célja: A közös projektötlet realizálása

A foglalkozás elvárt eredményei: A csoport az előkészületi munkák után nevezzen meg egy konkrét projektet. A kiválasztás történjen konszenzusos formában, hogy a résztvevők legyenek elégedettek a kiválasztott céllal.

A foglalkozás tartalmi elemei: A közös projektötlet kiválasztása

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Találd ki mi vagyok!” (8 perc)	A kommunikáció és a kreativitás képességének fejlesztése, a csoporton belüli jó hangulat és aktivitás megteremtése.		papír, toll, biztosítótű, vagy bluetech, kalap, v. sapka
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Segíthetek?” c. gyakorlat (35 perc)	Segíteni rávezetni a csoport tagjait, hogy a közösségi és egyéni szempontrendszer figyelembevételével pontosan meg tudják határozni a kivitelezendő projektet.	játék, beszélgetés	toll, papír
Összegzés, értékelés, levezetés			
Fejezd be a mondatot! „Szerintem a kiválasztott projektünk...”			

Mellékletek:

„Találd ki, mi vagyok!” c. játék leírása

Eszköz: papír, toll, biztosítótű, vagy bluetech, kalap, v. sapka

Mindenki elvesz egy lapot és ráírja egy tárgy, vagy élőlény nevét. A megírt lapokat beleteszik egy kalapba, összekeverik, majd utána mindenki húz egyet. A kihúzott lapot felerősítjük egy, a csoportban lévő ember hátára. A játék lényege, hogy az illető kitalálja azt a szót, ami a hátára lett téve. Szabály: Kérdéseket kell feltennie csoporttársainak, 1 embernek ugyanakkor csak egy kérdést tehet föl, a második kérdéssel már egy másik csoporttaghoz kell fordulnia. Ezt a játékot lehet csoportalakító játéknak is használni, ha a megírt lapokat valamilyen formában tematizáljuk. Pl.: járművek, gyümölcsök, stb....

„Segíthetek?” c. gyakorlat leírása:

Osszunk ki 1–1 papírlapot, amelyeken az alábbi szituációk egyike található:

1. Alkossunk négy kiscsoportot és
 - A baráti körökben valaki beszámol arról, hogy egy sérült, bottal járó fiú költözött a szomszédjába. Az új lakók el vannak foglalva a lakás felújításával, és a fiú egész nap otthon ül, hiszen senkit sem ismer. Hogyan tudnátok segíteni neki?
 - A közeli játszótér, ahol esténként ti is szerettek beszélgetni, elhanyagolt, tele van szeméttel, senki sem tartja rendben. Már a kisgyermekes szülők sem szeretnek oda járni. Milyen módon tudnátok segíteni?
 - Az egyik ismerős idős néni balesetet szenvedett, nem tudja elhagyni otthonát. Nincs, aki otthon gondját viselje, gyermekei egy távoli városban dolgoznak. Hogyan tudnátok segíteni neki?
2. Kérjük meg a csoportokat, hogy dolgozzanak ki egy-egy megoldást a kapott szituációra, majd mutassák be az ötletüket a többieknek.
3. Hagyjuk, hogy a résztvevők visszajelzést adjanak egymás ötleteire, vagy javaslataikkal kiegészítsék azokat.
4. A gyakorlat végén kezdeményezzünk beszélgetést a következő kérdésekről:
 - Előfordult-e már veled, hogy segítettél valakinek, vagy neked segítettek? Meséld el! Milyen érzéseket keltett benned az eset?
 - Mit jelent számodra az a kifejezés, hogy „önzetlenül segíteni”?
 - Szerinted azok, akik ellenszolgáltatás nélkül segítenek másoknak, miért teszik ezt?
 - Egyet értesz-e a következő állítással: aki nem kér pénzt a munkájáért, azt kihasználják.

9. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A PROJEKT ÜTEMTERVÉNEK ELKÉSZÍTÉSE

A foglalkozás célja: A résztvevők ismerjék és legyenek képesek egy projekt ütemtervét elkészíteni

A foglalkozás elvárt eredményei: A résztvevők attitűdjében hangsúlyosan jelenjen meg a projekt-tervezés fontossága.

A foglalkozás tartalmi elemei: egyszerű feladattábla és ütemterv készítése, Gannt-diagram

Előzetesen kiadandó feladatok: Ha a résztvevőknek van lehetősége, tanulmányozás céljából hozzanak egy önkéntes szervezettől projekt-ütemtervet.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
Fejezd be a mondatot! „Itt vagyok pedig...” (6 perc) „Portré-rajzolás” c. gyakorlat (15 perc)			A/4-es lap, toll, vagy ceruza, blutech
Új anyagrészt, ismeret, kompetenciafejlesztés			
Ütemtervkészítés (25 perc):	Az előzetesen kiválasztott projekt-célkitűzés ütemezése megbeszélte szempontok alapján, vagy: Készítsék el a portré-rajzolás „művészi” képeiből játékonysági céllal megrendezett kiállítás szervezésének ütemezése. A projekt folyamatának tervezésében szerezzenek jártasságot.	Két csoportban dolgozunk az ütemterv készítés típusának megfelelően. Az idő lejártakor a csoportvezető bemutatja a csoport mini-projektjét.	laptop, projektor, csomagolópapír, filctollak
Összegzés, értékelés, levezetés			
A két diagram közti különbség elemzése (4 perc)			

Mellékletek:

1. Osszuk a résztvevőket két egyenlő létszámú csoportra, és kérjük meg őket, hogy üljenek le két koncentrikus körben egymással szemben!
2. A külső kör tagjai közt osszunk szét lapokat és rajzeszközöket! A belső kör tagjai lesznek a modellek.
3. A játékvezető jelzésére a külső kör tagjai elkezdik rajzolni párjukat. 8–10 másodperc után azonban, szintén a játékvezető jelzésére, abbahagyják a rajzolást, és egy székkal jobbra ülnek (anélkül, hogy a rajzot magukkal vinnék). Így minden modell új rajzolókat kap.
4. A rajzolókat váltását 5–6 kör erejéig folytatjuk.
5. Ezt követően a belső kör tagjai kapnak lehetőséget a rajzolásra (ugyanazon szabályok szerint helycserékkel).
6. Végül az elkészült művekből kiállítást rendezünk a teremben.

10. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A FORRÁSTEREMTÉS – MÉDIAKAPCSOLATOK

A foglalkozás célja: Ismeretátadás és motiváció felkeltése egy projekt pénzügyi tervezéséhez, forráskereséshez, a média, mint segítő partner

A foglalkozás elvárt eredményei: Legyen képes pénzügyi tervet készíteni a projekt finanszírozásához, tudja az önkéntes munka pénzügyi forrásteremtésének lehetőségeit, módszereit.

A foglalkozás tartalmi elemei: költségvetési táblázat készítése, pénzügyi felelős, pénzkezelés – megfontolni valók, támogatók felkutatása, támogatáskérés

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Tárgyak ABC-ben” (5 perc)			
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Készítsünk büdzsét!” (30perc)		játék	toll, papír, csomagolópapír
Megbeszélés (10 perc): <ul style="list-style-type: none"> • Költségvetési tervkészítés • megfontolni valók • forrásteremtés • Támogatók felkutatása, a támogatáskérés módszertana 	A játékos gyakorlat tapasztalatainak, ismereteinek rendszerezése az optimálisabb tanulás érdekében.	előadás/magyarázat	projektor, laptop
Összegzés, értékelés, levezetés			
Fejezd be a mondatot!: „Ma azt tanultam...”			

Mellékletek:

„Tárgyak abc-ben” c. játék leírása

„Írd le betűrendes sorrendbe az összes olyan tárgyat, ami körülvesz!” Rendelkezésre álló idő kb. 4 perc. Utána ellenőrzés: mindenki megszámolja, adott idő alatt mennyit írt.

„Készítsünk büdzsét!” c. gyakorlat leírása:

1. Kérjük meg a csoportot, hogy gondolják végig a projektet, amin dolgoznak, a következő kérdések mentén:
 - milyen eszközökre lesz szükség a megvalósításhoz?
 - honnan lehet ezeket beszerezni?
 - milyen költségekkel jár?/mennyibe kerülnének összesen?
 - hogyan tudnánk spórolni?
 - mi az ami már rendelkezésünkre áll?
2. Ezután csoportosítsuk a fent meghatározott eszközöket a következők szerint:
 - amink már van
 - amink még nincs, de megszerezhető
 - amink még nincs és nehezen szerezhető meg
3. Írjuk fel ezeket a táblára vagy egy kifüggesztett papírra!
4. Ezután a még hiányzó eszközöket jelenítsük meg egy táblázatban:

ESZKÖZ NEVE	MENNYISÉG	ÁR/DARAB	ÖSSZKÖLTSÉG	LEHETSÉGES TÁMOGATÓ

11. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A PROJEKT KONKRÉT ELŐKÉSZÍTÉSE

A foglalkozás célja: „Hogyan csináljuk?” Csoportszabályok létrehozása, a munkamódszer kialakítása, az eredményes működés feltételei

A foglalkozás elvárt eredményei: Megegyezés közös értékekben és alapelvekben, melyek segítik az együttműködést és optimalizálják a teljesítményt a projekt során.

A foglalkozás tartalmi elemei: Csoportszabályok, alapelvek megfogalmazása a kooperativitás, egymás megbecsülése és tisztelete jegyében, megegyezés a munkavégzés módszereiben

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Autós kártyák”(8 perc)			toll, papír
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Léghajó”c. gyakorlat (25 perc)			fogalom-kártyák, toll, papír, csomagolópapír
Irányított beszélgetés (10 perc): <ul style="list-style-type: none"> • Lehetséges-e sorrendet felállítani a fogalmak között? • Melyik érték miért fontos egy csoport működésében? • Mely értékek vannak már most is jelen a csoportban? • Melyek nincsenek? • Szükség van-e rájuk? • Ha igen, hogyan érhetnék el őket? 	szabályok tudatosítása, kooperativitás, empátia képességének fejlesztése		
Összegzés, értékelés, levezetés			
Fejezd be a mondatot! „Ma azt viszem haza tőletek...”			

Mellékletek:

„Autóskártyák” Eszköz: papír, íróeszköz

Körbe ülve minden ember kártyát készít magának egy autóalkatrész szimbólummal. ezután mindenki elmagyarázza, miért azt az alkatrész-szimbólumot választotta.

A „Léghajó” c. gyakorlat leírása:

1. Alkossunk 4 kiscsoportot! Osszuk ki a csoportnak a következő fogalmakat tartalmazó kártyákat:
 - móka
 - közös cél
 - egyéni cél
 - tisztelet
 - figyelem
 - kompromisszum
 - egymás meghallgatása
 - fegyelem
2. Ismertessük a résztvevőkkel a játék alaphelyzetét: Egy léghajóban utazunk. A jármű rakományát a fenti fogalmak képezik. Egy ideig biztonságos az utunk, de sajnos egyszer csak süllyedni kezd a léghajónk. Nem tehetünk mást, mint, hogy kidobjuk a rakományt – persze fontossági sorrendben.
3. Kérjük meg a résztvevőket, hogy előbb magukban állítsák fontossági sorrendbe a fogalmakat, jelöljék 1-essel azt, amelyik elsőként, 8-assal pedig azt, amelyet utolsóként dobnának ki a léghajóból.
4. Kérjük meg a résztvevőket, hogy a kiscsoportjukkal beszéljék meg a döntésüket, és állapítsanak meg egy közös sorrendet.
5. Ezután vonjunk össze két-két kiscsoportot, és kérjük meg őket, hogy ismertessék egymással a csoport-döntést, és alkossanak meg egy közös sorrendet.
6. Kérjük meg a két csoportot, hogy ismertessék a végső sorrendet, és indokolják meg a döntést.
7. Kezdeményezzünk beszélgetést a következő kérdések mentén:
 - Valóban lehetséges-e felállítani sorrendet a fogalmak között?
 - Melyik érték miért lehet fontos egy csoport működésében?
 - Szerintetek mely értékek vannak már most is jelen a csoportban? Melyek nincsenek? Szükség van-e rájuk? Ha igen, hogyan érhetnétek el őket?

12. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A MEGVALÓSÍTÁS

A foglalkozás célja: A csoport kipróbálja kis mértékben a saját projektjét, segít a már elkészült ütemterv és feladatelosztás véglegesítésében.

A foglalkozás elvárt eredményei: Éljük át a megvalósítás élményét.

A foglalkozás tartalmi elemei: játék..

Módszertani javaslatok: A foglalkozás elején nyugodt, csendes körülmények biztosítása.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
CSENDJÁTÉK (5 perc)	A tevékenység célja olyan hangulatot teremteni, ahol az elcsöndesedésben az egymásra figyelés és a koncentráció lesz a főszerep. Ezen kívül a relaxatív zene előkészíti és megkönnyíti a későbbi játékokhoz nélkülözhetetlen bizalmat és nyitottságot.		Valamilyen zenelejátszó eszköz, relaxatív zene, kis terítő, 10–15 apró tárgy (fakockák, Kinder tojás játékaik, stb...)
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Filmforgatás” (50 perc)			-
Összegzés, értékelés, levezetés			
„Hogy érezted magad forgatás közben?” – rövid válaszokat kérünk			

Mellékletek:

„Toronyépítés” c. gyakorlat leírása

Eszköz: írólapok

Kiosztjuk az írólapokat a csoportoknak. Feladat: adott időre melyik csoport tud magasabb tornyot építeni a kiosztott lapokból?

„Filmforgatás” c. gyakorlat leírása

Ez a gyakorlat alkalmas arra, hogy a csoport kis mértékben kipróbálja a saját projektjét. Segít egy végleges ütemterv kialakításában és a feladatok elosztásában. Ideális akkor, ha a projekt előkészítése már megtörtént, és a szervező csoport a megvalósítás fázisába lépett.

1. Kérjük meg a csoportot, hogy helyezkedjenek el kényelmesen, és csukják be a szemüket (vagy csak nézzenek maguk elé, de semmi esetre sem egymásra)
2. Kezdjük el mesélni a csoport történetét:
 - először a megalakulást elevenítjük fel. Kérjük meg őket, hogy emlékezzenek vissza az első találkozóra, ötletelésekre.
 - Ezután elevenítsük fel, hogyan született meg a projekt ötlete, és hogy miről is szól ez a közös projekt. Kérjük meg őket, hogy gondolják végig a projekt célját, és a saját helyüket ebben a projektben.
 - Elevenítsük fel a szervezés első fázisait, azokat az eredményeket, melyeken a csoport már túl van.
 - Most kérjük meg őket, hogy próbálják elképzelni a projekt jövőjét. Milyen feladatok várnak még megoldásra? Milyen fontosabb állomásai vannak ennek a projektnek? Milyen eredményeket remélnék a projekttől, mit szeretnének elérni? Milyen érzések vannak bennük ezekkel kapcsolatban? Milyennek látják a csoport jövőjét? Milyennek látják saját magukat ebben az elképzelt jövőben?
 - Kérjük meg őket, hogy emeljenek ki egy képet ebből az elképzelt jövőből, ami különösen tetszik nekik, és amit nagyon szeretnének elérni!
 - Ezután kérjük meg a résztvevőket, hogy térjenek vissza a jelenbe, nyissák ki a szemüket, és osszák meg egymással azt a kedvenc jelenetet, amit elképzelték!
3. Mondjuk el a résztvevőknek, hogy ők most egy filmstáb tagjai. A filmjük témája pedig a megvalósítás előtt álló projekt. A feladatuk az lesz, hogy elkészítsék a projekt hátralévő részének forgatókönyvét (de a projekt természetéhez igazodva kiválaszthatunk egy konkrét napot, vagy egy hetet stb.)
4. Kérjük meg a résztvevőket, hogy játsszák el a filmet!
5. Adjunk visszajelzést a csoportnak a filmről. Majd kezdeményezzünk beszélgetést a csoporttal:
 - Hogyan érezted magad a forgatás közben?
 - Milyennek láttad a szerepedet a film során?
 - Milyennek láttad a többieket?
 - Milyen volt így elképzelni a projektet? Van-e valami, amire most ébredtél rá, amit most értettél meg, most vettél észre?
 - Világosak-e számodra a projekt során még rád váró feladatok? Világos-e, hogy mit mikorra kell elvégeznie a csoportnak? Van-e szükségetek segítségre a feladatok megoldásához?

13. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: ÉRTÉKELÉS

A foglalkozás célja: Az élmények feldolgozása, az eredmények feltérképezése.

A foglalkozás elvárt eredményei: Az értékelés erősítse meg a résztvevőket önértékelésükben és a projekt megvalósításának értelmében. Erősítse meg őket abban, hogy önkéntes munkát végezni öröm! Legyenek képesek levonni a következtetéseket elvégzett munkájukat illetően: mit kell folytatni, és min kell változtatni a célok optimálisabb eléréséhez.

A foglalkozás tartalmi elemei: A projekt és a személyi reflexiókat elősegítő gyakorlatok.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
Fejezd be a mondatot! „Itt vagyok és...” (6 perc)			
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
„Képregény” c. gyakorlat (30 perc)	A gyakorlat az élmények feldolgozásában, az eredmények feltérképezésében segíti a szervező csoportot.		színes íróeszközök, csomagolópapír
„Fogd meg a vállam!” (10 perc)	Ebben a gyakorlatban a résztvevők lehetőséget kapnak arra, hogy reflektáljanak a csoportműködésre és saját személyes fejlődésükre, melyet a projektmunka során megéltek.		-
Összegzés, értékelés, levezetés			
Fejezd be a mondatot! „Ebből a projektből azt tanultam, hogy...”	lezárás, összegzés		

Mellékletek:

„Képregény” c. gyakorlat leírása:

1. Bontsuk a résztvevőket ötfős kiscsoportokba, és lássuk el őket papírral, ill. rajzeszközökkel.
2. Kérjük meg a csoportokat, hogy gondolják végig a projekt kezdetétől mostanáig eltelt időszakot, az e közben gyűjtött élményeket. Majd emeljenek ki ezek közül egyet-kettőt, és osszák meg csoporttagjaikkal!
3. Mondjuk el a csoportoknak, hogy a feladatuk most egy képregény rajzolása. A képregény története valójában a projekt története. Rajzolják le azokat az eseményeket, amik fontosak voltak számukra a kezdetektől mostanáig!
4. Kérjük a csoportokat, hogy mutassák be az elkészült képregényt, és kommentálják is a képeket!
5. Rendezzünk kiállítást az elkészült képregényekből!

„Fogd meg a vállam!” c. gyakorlat leírása:

1. Kérjük meg a csoportot, hogy álljanak fel, és kezdjenek mozogni a térben.
2. Állításokat fogunk mondani, s a résztvevőknek meg kell majd fogniuk annak a csapattagnak a vállát, akire az adott állítás a leginkább igaz. Minden állítás után hagyjuk, hogy a csoport néhány másodperc erejéig úgy maradjon, és a résztvevők körül tudjanak nézni a csoportban.
3. Az állítások:
 - Fogd meg a vállát annak, akivel a legtöbbet dolgoztál együtt!
 - Fogd meg a vállát annak, akivel a legtöbbet nevettél együtt!
 - Fogd meg a vállát annak, akit a legjobban sikerült megismerned a projektmunka alatt!
 - Fogd meg a vállát annak, akivel a leginkább szeretnél együtt dolgozni!
 - Fogd meg a vállát annak, akivel úgy érzed, nem volt idődet eleget beszélgetni, de szeretnéd jobban megismerni!

14. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: ÖNKÉNTES SZERVEZETEK, SERDÜLŐSZERVEZETEK

A foglalkozás célja: A magyarországi serdülőszervezetek hagyományainak, módszertanának megismerése, tájékozódás

A foglalkozás elvárt eredményei: A hallgatók tájékozottabbak lesznek a hazai serdülőmozgalmak világában, megismerik a célok (törvényes, közhasznú szervezetek!) hasonlóságát és különbségeit, módszertani sajátosságait, tradícióit, képesek a választásra és a toleranciára

A foglalkozás tartalmi elemei: Beszélgetés, irodalomfeldolgozás

Előzetesen kiadandó feladatok: Internetes tájékozódás a gyermek- és serdülőszervezetek világról.

Javasolt módszer: önszerveződő vetélkedő, kvíz, rögtönzött házimúzeum összeállítása a gyűjtött kiadványokból, rekvizitekből

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangolódás			
Emlékgyűjtés, brain-storming (8 perc)			
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
A szervezetek bemutatása, elemzése – különös tekintettel szerveződésük önkéntességére, és tevékenységeikben a jellemfejlesztés és az altruizmus erősítésének értékeire 70 perc	Ismeretek elsajátítása, tolerancia fejlesztése	Beszélgetés, kvíz, kérdezz-felelek, fotók tartalomelemzése, házimúzeum berendezése, összehasonlítások „Miben hasonlít?” „Miben különbözik?”	Irodalom, tárgyak, fotók webes hozzáférhetőség
Összegzés, értékelés, levezetés			
„Mondd, te kit választanál?” a beszélgetés levezetése vagy: „Szükség van-e (közhasznú) civil szervezetekre gyerekkorban, serdülőkorban, később?”	Elkötelezés	Beszélgetés	

15. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A vezető, vezetői képességek

A foglalkozás célja: A gyerekek, serdülők önkénes szerveződéseivel vezetőivel szemben támasztott elvárások

A foglalkozás elvárt eredményei: A hallgatók megszerezik a „Jó vezetőről” szerzett tapasztalataikat

A foglalkozás tartalmi elemei: Beszélgetés, irodalomfeldolgozás

Előzetesen kiadandó feladatok: Internetes tájékozódás

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Emlékeim vezetőimről” (6 perc)		„Ötletroham”	tábla, filctoll, csomagolópapír
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
<ul style="list-style-type: none"> • Vezetői kompetenciák, tulajdonságok gyűjtése, rendszerezése (30 perc) 		Kiscsoportmunka, pármunka	tábla, filctoll, csomagolópapír
Összegzés, értékelés, levezetés			
A jó vezető „rajza” (típusok)		Prezentációk	

16. Foglalkozásterv

A foglalkozás címe: A MEGÜNNEPLÉS

A foglalkozás célja: Az elvégzett munka, együttműködés „megkoronázása”, méltóságának megadása. Az együvé tartozás és a közös alkotás örömeinek átélése.

A foglalkozás elvárt eredményei: A sikerélmény, a közösen végzett munka feletti öröm megtapasztalása.

A foglalkozás tartalmi elemei: Beszélgetés, ünneplés

Előzetesen kiadandó feladatok: Felelősök kiválasztása az előző találkozáskor a meglepetések beszerzéséhez, megszervezéséhez.

Tevékenység + idő	Tevékenység célja vagy fejlesztendő kompetenciák	Munkaformák Módszerek	Szükséges eszközök, anyagok, mellékletek
Ráhangelődés			
„Én vagyok te...”(12 perc)			
Új anyagrész, ismeret, kompetenciafejlesztés			
Ünneplés (25 perc):– lehet <ul style="list-style-type: none"> • oklevél, jutalomkönyv stb... • nagykorúaknál: pezsgő, sütemény, képnézegetés • kedvenc zenék meghallgatása, legszebb pillanatok felidézése • ...amit a résztvevők még kitalálnak 			oklevél készítése, jutalomkönyv, vagy csoki, pezsgő, zenelejátszó stb.
Összegzés, értékelés, levezetés			
Képeslap-írás (10 perc)			képeslap, vagy A/4-es lap

Mellékletek

„Én vagyok te” c. gyakorlat leírása:

Párok alakítása után a párok mintegy 2X3 percen arról beszélnek egymásnak, hogy ki mit ünnepel a mai alkalmon. Az idő lejártával az egyikük ülve a helyén marad, míg a párja az ülő társa háta mögé áll, kezeit rátéve annak vállaira. Amikor szót kap E/1 személyben elmondja mindazt, amit az ülő társa mondott neki. Ha végzett, hely és szerepcsere következik. (ülő-álló páros cserélnek, az ülő feláll, az álló leül...)

„Képeslap-írás” c. játék leírása

1. Körben ülünk. Adjunk minden résztvevőnek 1-1 képeslapot és tollat. Kérjük meg őket, hogy címezzék meg a képeslapot saját maguknak.

2. Kérjük meg a résztvevőket, hogy adják tovább a képeslapjukat a tőlük jobbra ülőnek. Kezdődhet az üzenetírás: kérjük meg a résztvevőket, hogy írjanak egy-egy személyes üzenetet annak, akinek a képeslapja hozzájuk került. Ha végeztek, adják tovább a képeslapot a tőlük jobbra ülőnek.
3. A képeslapírást addig folytatjuk, amíg minden résztvevő hagyott személyes üzenetet a többiek képeslapján, és a képeslap a körben visszaérkezett a címzettjéhez.

„Tanári segédkönyv” – ajánlott módszerek, tevékenységek, egyéb közölni valók

Módszer neve	Word café	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Kommunikáció Kapcsolatteremtés Empátia	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Kiscsoportos gyakorlat: minden kiscsoport ugyanarról a kérdésről beszélget 2–3 percig, amit a moderátor feltett. A kiscsoportban az egyik résztvevő állandó, a többiek minden kérdésnél új asztalhoz ülnek, keverednek egymással. (olyan kérdéseket kell feltenni a hallgatóknak, ami az előadás alatt „kibeszéletlen maradt”, ami a tananyag további feldolgozása szempontjából előrevivő lehet- csoporttól függ)	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Biztonságos tér, székek • Papír, íróeszköz • Kérdések számától függően 20–30 perc 	

Módszer neve	Egyéni motiváció feltérképezés	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Kifejezőkészség, vállalkozói készség fejlesztés	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>

Módszer neve	Ki az a mentor? (a mentori szerepkör tisztázása)	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Kifejezőkészség Lényeglátás	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Állás hirdetés mentoroknak Minden kiscsoport kap egy mentor álláskeresési formanyomtatványt, a következő kérdésekkel: <ul style="list-style-type: none"> • Milyen feladatai vannak a mentornak? 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Milyen elvárásaink vannak a mentor felé? • Milyen készségekkel kell, hogy rendelkezzen? • Milyen tudással kell, hogy rendelkezzen? • Milyen hozzáállással kell, hogy rendelkezzen? <p>A kiscsoportok megírják az álláshirdetést, majd bemutatják azt. Az egyik képző felírja a flipchart táblára, a másik összegzi a kialakult képet.</p>
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	Tollak, papír, flipchart, post it. 30 perc

Módszer neve	Levél önmagamnak	
<i>Javasolt kurzus Önkéntesség</i>	<i>Fejleszthető kompetenciák Kifejezőkészség Lényeglátás Rendszerben való gondolkodás</i>	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	A leendő önkéntesek egy levelet írtak saját maguknak, melyet csak az önkéntes szolgálatuk/kurzus letelte után bonthatnak majd ki. Azt kérjük tőlük, hogy fogalmazzák meg a kurzus előtti gondolataikat, érzéseiket, reményeiket. Célja: Még jobban tisztázni a résztvevőkben a célokat, motivációkat, hogy aztán az önkéntes szolgálatuk/kurzus alatt tudatosuljon bennük, mennyire volt reális a gondolkodásuk, tervezésük.	

Módszer neve	Sivatagi túlélés	
<i>Javasolt kurzus Önkéntesség</i>	<i>Fejleszthető kompetenciák Csapatmunka fejlesztése, kompromisszumkészség és együttműködés felmérése fejlesztése</i>	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Minden kiscsoport saját megoldást dolgoz ki. <u>Túlélés a sivatagban</u> Július közepe van. Amerika fölött repülsz utasként. Épp egy sivatag fölött tartotok, mikor a gép meghibásodik, ezért kényszerleszállást kell végrehajtanotok. A pilóta és a társa meghal, tehát csak az utasok maradnak életben.	

	<p>Szerencsére közülük senki se sérül meg. Körülöttetek sziklák és rengeteg kaktusz van. Tudjátok, hogy a legközelebbi település 300 km-re van. Valakinél van egy doboz gyufa, másnál egy doboz cigi. A többi a gépben van, ám az kigyulladt. El kell döntenie tehát, hogy az alábbi felsorolt 15 tárgy közül melyik mennyire fontos. Jelöld be 1-15-ig fontossági szerint, hogy mit hányadszorra vinnél ki. Azután őrsiileg is beszéljétek meg, de a számot csak akkor írtátok be, ha már mindenki egyetért. Utána megtudjátok a helyes sorrendet. A saját és a jó eredményeket vonjátok ki, és ezt adjátok össze. Ugyanezt tegyétek a csoport eredményeivel is. Ha az összeg 50 vagy annál alacsonyabb : t ú l é l é s !!!</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Saját</th> <th>Csoport</th> <th>Helyes</th> <th>1-3</th> <th>2-3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Zseblámpa</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Bicska</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Repülő menetrend</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Nagy műanyag esőkabát</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Íránytű</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Elsősegély doboz</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Pisztoly</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Piros-fehér ejtőernyő</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1000 sótableta</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1 liter víz fejenként</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Könyv a sivatagi ehető állatokról</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Fejenként 1 napszemüveg</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2 liter 45%-os vodka</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Fejenként 1 kabát</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Zsebtükör</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Saját	Csoport	Helyes	1-3	2-3	Zseblámpa						Bicska						Repülő menetrend						Nagy műanyag esőkabát						Íránytű						Elsősegély doboz						Pisztoly						Piros-fehér ejtőernyő						1000 sótableta						1 liter víz fejenként						Könyv a sivatagi ehető állatokról						Fejenként 1 napszemüveg						2 liter 45%-os vodka						Fejenként 1 kabát						Zsebtükör					
	Saját	Csoport	Helyes	1-3	2-3																																																																																												
Zseblámpa																																																																																																	
Bicska																																																																																																	
Repülő menetrend																																																																																																	
Nagy műanyag esőkabát																																																																																																	
Íránytű																																																																																																	
Elsősegély doboz																																																																																																	
Pisztoly																																																																																																	
Piros-fehér ejtőernyő																																																																																																	
1000 sótableta																																																																																																	
1 liter víz fejenként																																																																																																	
Könyv a sivatagi ehető állatokról																																																																																																	
Fejenként 1 napszemüveg																																																																																																	
2 liter 45%-os vodka																																																																																																	
Fejenként 1 kabát																																																																																																	
Zsebtükör																																																																																																	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	feladatléírás, feladatmagoldás több csoportban 45 perc																																																																																																

Módszer neve	Hídépítés	
<i>Javasolt kurzus Önkéntesség</i>	<i>Fejleszhető kompetenciák Csapatdöntés, tervezés, kompromisszumkésztség hangsúlyozása</i>	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid</i>	Minden csapat egyenlő pénzeszközzel rendelkezik és	

<i>bemutatása</i>	<p>ebből kell csapatdöntés és megfelelő előkészítés után egy olyan híd építéséhez szükséges alapanyagokat megvásárolni, mely egy kisautót elbír a tesztelés során.</p> <p>Egyszerűsített formában is lehet játszani (kihagyva a vásárlást), ekkor kikészítjük a szükséges eszközöket, amiből a csapatok szabadon dönthetik el, mit használnak fel.</p> <p>A hidak átvizsgálása és tesztelése után értékelés, és beszélgetés a csapatmunkáról, a feladat tanulságairól.</p>
-------------------	--

Módszer neve	Páros/kiscsoportos projekttervezés	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Tervezés Mérlegelés	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	A hallgatók párokban vagy kiscsoportokban megtervezik saját önkéntes projektjüket, ennek lépéseit (a korábban elhangzottak alapján). Olyan projektet kell tervezniük, amit meg is tudnak valósítani a kurzus végéig. A vállalásaikat bemutatják a csoport előtt. A tervezéshez segítséget/konzultációs lehetőséget kérhetnek az oktatótól.	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	Lapok , tollak, filcek, flipchart papír, tábla, internet 30–45 perc	

Módszer neve	Szituációs játék	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Kreativitás Empátia problémamegoldás	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Minden kiscsoport kap 1-1 szituáció leírást/problémát, amelyben a hazai önkéntes szektor főbb szereplői az érintettek. A csoport egy rövid felkészülési idő után (kb. 10 perc) előadják milyen megoldásra jutottak. Az előadás után közösen megbeszéljük milyen egyéb megoldások	

	születhettek még volna, miért volt jó/nem jó a bemutatott megoldás.
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	Szituáció leírás 30–40 perc (létszámtól függően)

Módszer neve	Interjúkészítés tetszőleges szereplővel	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszhető kompetenciák</i> Kommunikációs készség Kapcsolatteremtés	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Annak érdekében, hogy a hallgatók mélyebben megismerjék a hazai önkéntes szektor főbb szereplőit, egy-egy mélyinterjút készítenek egy általuk kiválasztott tetszőleges szereplővel. A tanórán közösen egyeztessék az oktatóval ki-kit akar megkeresni, hol lehet elérni, kb. milyen kérdéseket tegyen fel az alanyoknak. A beszélgetés eredményét egy kb. 2 oldalas újságcikk formájában kell bemutatni.	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	Diktafon/egyéb hangfelvevő	

Módszer neve	Derdek interkulturális szituációs helyzetgyakorlat.	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszhető kompetenciák</i> Összefüggések keresése Mérlegelés Konfliktustúrés	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	A játék összefoglalása: A csapatot 2 csoportra osztottuk, 5-en voltak a mérnökök, 10-en pedig a derdek. A derdek egy hegyek övezte országban élnek, és hogy könnyebb legyen a közlekedés, hidakat építenek. Az országba külföldi	

	<p>mérnöksapat érkezik, akik megtanítják a derdeket hidakat építeni. Bár egy nyelvet beszélnek, a derdek kultúrája teljesen más, így az eredményes közös munkához először fel kell fejteni a szokásaikat, a társas érintkezés szabályait, a tabukat.</p> <p>A játék részről állt: 1. Derdek kultúrájának felépítése, illetve a mérnöksapatnál az első hídtervek, a stratégia megbeszélése. 2. Ezután 2 mérnök 3 percre találkozott a derdekkel 3. Ismét külön megbeszélés a mérnököknél, illetve a derdeknél 4. Az 5 tagú mérnöksapat a derdek kultúrájának, szokásrendszerének feltérképezésével, azt a folyamatba beépítve megtanítja a derdeket hidakat építeni.</p> <p>A játék után részletes megbeszélés következett, a játékra vonatkozó témák, emóciók mellett az alábbi kérdésekre is kerestük a válaszokat: Milyen kulturális tabuk léteznek a mai társadalmakban? Mi a szerepük? Elképzelhető-e csak a saját kultúránk, vagy országunk szokásai szerint élni? Mi gátolja más kultúrák megértését? Mi okozza a kultúrák közötti konfliktust? Ki nyer, és ki veszít ezekből? Mit vesztenek az emberek, ha hozzáférhetővé teszik kultúrájukat? Mit nyerhetnek?</p>
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	Karton, ragasztó, olló, vonalzó, ceruza, szerepleírások 1 óra 35 perc
<i>Utalások (reflexiók, felhasználási tapasztalatok):</i>	A játék két kultúra találkozását szimbolizálja. Szándéka az, hogy tudatosítsa, a kultúra hatással van életünkre és szemléletmódunkra, valamint, hogy beszélgetést kezdeményezzen arról, hogy a különböző kultúrák emberei hogyan kommunikálnak és hogyan hatnak egymásra, hogy feltárja a kulturális tabukat és a „tolerancia határait”.
<i>Ajánlott, felhasznált irodalom</i>	A játék részletes leírása és a hozzá kapcsolódó feladatkártyák az interkulturális T-kit 62. oldalán találhatóak és az alábbi linken érhetőek el. http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/Publications/T_kits/4/Hungarian/4_methods01.pdf

Módszer neve	A lakótársat keresünk c. film vetítése, elemzése	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Interkulturális tanulás	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Amennyiben az önkéntesség egy másik országban valósul meg, nagyon erős interkulturális tanulással is együtt jár. A film kedvesináló/gondolatébresztő egy ilyen jellegű tapasztalat megszerzéséhez. A vetítés után közös beszélgetés/látottak értékelése.	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	Filmvetítéshez szükséges eszközök.	

Módszer neve	Internetes kutatómunka: egy Magyarországon sikeresen működő CSR program bemutatása	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejleszthető kompetenciák</i> Mérlegelés Lényeglátás	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	Annak érdekében, hogy a hallgatók megértsék, mit jelent egy CSR projekt a gyakorlatban, az interneten kutatómunkát kell végezniük és egy sikeres CSR projektet leírását kell megtalálniuk. Erről egy 4-5 diából álló power point prezentációt kell készíteniük.	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	internet, laptop	

Módszer neve	Youthpass tanúsítvány kitöltése	
<i>Javasolt kurzus</i> Önkéntesség	<i>Fejlesztendő kompetenciák</i> Tanulás tanulása	<i>Egyéb megjegyzések (vagy semmi)</i>
<i>Az eszköz, módszer rövid bemutatása</i>	A kurzus ezen szakaszának zárásaként a hallgatók elkészítik saját youthpass tanúsítványukat, hogy az eddig tanultakat tudatosítsák magukban és további célokat tűzhessenek ki.	
<i>Alkalmazásának elemi feltételei (optimális létszám, technika, térigény, eszközigény, időmennyiség):</i>	A youthpass demo verziójának használata, a youthpass guide segédanyag használata, konzultáció az oktatóval a kulcskompetenciákról.	
<i>Ajánlott, felhasznált irodalom</i>	www.mobilitas.hu/youthpass	

A TÁMOP-5.4.4-09/2-C-2009-0002 "Az ifjúságsegítő képzés interprofesszionális fejlesztése"
c. projekt konzorciumának megbízásából kiadja a
Kecskeméti Főiskola
Tanítóképző Főiskolai Kara

Felelős kiadó: Dr. Steklács János dékán

A konzorcium tagjai: Kecskeméti Főiskola, Magyar Pedagógiai Társaság,
NCSSZI Mobilitás Ifjúsági Igazgatóság.
Együttműködő partner: Excenter Kutatóközpont

Sorozatszerkesztők: Horváth Ágnes, Letenyeiné Mráz Márta, Nagy Ádám, Trencsényi László
Technikai szerkesztő: Makra Csaba

ISBN 978-615-5192-09-8

Kecskemét, 2012

ÚJ SZÉCHENYI TERV

