

ALTRUIZMUS, AVAGY A TANULT SEGÍTÉS ALTRUISM OR LEARNED HELP

STRÉDL Terézia¹ – NAGY Melinda² - L. BAKA Patrik³

ABSTRACT

The aim of the study is to process and provide an overview of volunteering guidelines in education at the national and international levels. Then to outline the possibilities of implementing volunteering in the helping professions, in the graduate training on a theoretical and practical level.

BEVEZETÉS

Az altruizmus emberi tulajdonság, bennünk van a készség, segíteni másokon, bajba jutott társainkon. Már Comenius is foglalkozott az önkéntesség problémakörével, amely főleg a múltban az idősekre, a szegényekre és az árvákra összpontosított. Az önkéntesség területeit mindig a társadalmi események, a természeti katasztrófák határozták meg, amelyeket csak részben lehet előrelátni. Az önkéntes részt vehet az élet minden területén, szabadidős programok szervezésében, betegápolásban, köztér szépítésében, hírlapterjesztésben stb. Az együttműködést tanulni kell, ezért manapság nagyon fontos, hogy általában is, de a segítő szakmákban fokozottan helyt kapjon, ráerősítéssel bírjon az olyan segítség, ami professzionalizálódik. Az önkéntesség minden társadalom humánus hozzáállását képviseli, mivel nem tud érdemben mindenütt ott lenni és a kihívásoknak eleget tenni. Az önkéntesség a krízis időszakokban még erőteljesebben jelentkezik, hiszen a segítségre szorulóak száma megnő. *Elég ez a mai társadalomban, ahol az ösztönkésztetés erős, így az agresszió, a rivalizálás is fokozottan jelen van a mindennapjainkban?!* Tanulmányunk célja, hogy a segítő szakmákban, esetünkben a pedagógusképzésben, rámutassunk arra, hogyan jelentkezik az önkéntesség professzionális megfogalmazása, oktatása, kivitelezése, vagyis mennyire tudatosan visszük be a képzés folyamatába.

Önkéntesség

Az önkéntességet úgy határozzuk meg, hogy amit a személy szabadidejében valaki számára, családtagon kívül, anyagi haszon nélkül, végez. Az önkéntesség lehetőséget ad a személyiségi és szakmai kiteljesedéshez, gazdagításához, elégedettségérzéssel tölt el, új kapcsolatokat, barátságokat hoz létre, és főleg új tapasztalatokat nyújt. A szociális elfogadás vagy elutasítás nemcsak az egyén eredményességét befolyásolja, hanem kihat személyiségére, érzelmi életére, motivációjára, az egész szociális viselkedésére. A kapcsolatközpontú ellátás felelősségteljes emberi kapcsolatot jelent, amelynek jellemzői a szeretet, lojalitás, bizalom, gondoskodás, tisztelet, kötődés, elkötelezettség, támogatás, nyitottság. Az ember önmegvalósításának törekvéseit Rogers [1] a következőképp fogalmazta meg: a tapasztalatok iránti nyitottság, elhárítás nélküli érzékelés, az új tapasztalatok tudatosítása, az érzések pontos megnevezése és értelme-

¹ PaedDr. Strédl Terézia, PhD. Selye János Egyetem, Neveléstudományi Tanszék, stredlt@ujs.sk

² Dr. habil PaedDr. Nagy Melinda, PhD. Selye János Egyetem, Biológiai Tanszék, nagym@ujs.sk

³ PaedDr. Baka Patrik, PhD. Selye János Egyetem, Magyar Nyelv és Irodalom Tanszék, bakap@ujs.sk

zése, a saját magáról nyert tudás az énképbe illeszthető, amely ezáltal folyamatosan változik, gazdagodik, az értékelések és a kontroll helye az énben van, a személyes és a másoktól nyert értékelések egybeesnek, feltétel nélküli önbecsülés, a lehető legnagyobb harmónia másokkal, melynek alapja a kölcsönös tisztelet és megbecsülés. Bagdy Emőke [2] szerint a partner önkifejezését nehezítik a következő szóbeli közbelépések, mint az értékelő vagy erkölcsileg megítélő válasz, értelmező válasz /egyéni magyarázat/, támogató válasz (vigasztalás), felderítő válasz (kiegészítő információ kérése) "és akkor hogy volt" problémát megoldó válasz, tanácsadás. Ha a fent leírtakat elemezzük a pedagógusképzés szempontjából, akkor látjuk, hogy a személyiségformálás és –építés kulcspozícióval bír, s mind ezek mellett nyitottá teszik a személyt a tudatos önkéntes munka irányába is. Mindegyik oktatót tárgynál a segítség jelen van, hiszen a pedagógia segítőkész szakma. A segítség pedig alapja az önkéntességnek.

Az önkéntes aktivitás lehet egyéni vagy csoportos, bent vagy kint, intellektuális vagy manuális. Színterét véve lehet lokális, regionális, nemzeti vagy nemzetközi. [3] Bagdy [2] (1999, 38.o.) az egyik fő iránynak tartja a hazai regionális hálózat, a közösségi mentálhigiéné ökológiai szemléletének megfelelően, kiépítését, helyben segíteni, kialakítani az önkormányzati támogatású integráló ellátást. A lokális önkéntesség fontossága elsődleges funkciót tölt be.

A csoportos foglalkozásokat, és a csoportos foglalkozások előnyét Yalom [4] tételekben fogalmazta meg, amelyek közül a pedagógiában több is fellelhető és alkalmazható (főleg a „nézői terápia”). A csoportos foglalkozások tényezőiként a következő elemeket sorolja fel a hatékonyság növelése érdekében:

- csoporttagság (univerzalitás, problémahasonlóság)
- érzelmi támogatás (akceptálás, kohézió, reménykeltés)
- mások segítése (altruizmus)
- önismeret (önfeltárás és erős személyes érzelmek)
- levezetés (katarzis, erős érzelmek átélése)
- visszajelzés (konfrontáció, interakció)
- rálátás (a zavar mechanizmusának tudatosítása)
- korrekciós érzelmi megtapasztalás (csoport, mint „család”)
- az új viselkedési forma be/gyakorlása (imitálás)
- előnézet (bomlasztó mechanizmusok megértése)
- új információk és szociális készségek elsajátítása (mások viselkedésének és élményének megfigyelése alapján történő tanulás, „nézői terápia”).

Definiálnunk kell a *közösségi szolgálat* fogalmához szorosan kapcsolódó *önkéntesség* fogalmát is. 2001-ben az ENSZ, az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából kibocsátott egy dekrétumot mely az önkéntesség jellemzőit és kritériumait a következőkben határozza meg:

- Önkéntesnek tekinthető az a személy, aki a nem kötelezően elvégzendő munkát, önszántából, szabad akaratából, valamiféle belső indíttatásból végzi.
- Az önkéntes munkát az egyén elsősorban nem az anyagi ellenszolgáltatásért és nem a pénzszerzés lehetőségének reményében végzi.
- Elsősorban más személy, csoport, vagy a társadalom hasznát, a közjót szolgálja.
- Az önkéntesség lehet belső (szubjektív, értékorientált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi) motivációjú egyaránt. [5]

Az önkéntességnek két típusát különböztethetjük meg; a *hagyományos* és az *új típusú önkéntességet*. A hagyományos-, régi-, klasszikus típusú csoport általában szervezeti tagsággal jár, altruista indíttatású, erős vallásos háttér jellemzi. Az új típusú önkéntesség, tudatos választással jár, individuálisabb, értékrend szempontjából megosztott, ellentmondásos, és inkább a fiatalokra jellemző [6]

Különbséget kell tennünk a „service-learning” és a „community-service” kifejezés között, melyhez a következő ábra nyújt segítséget. [8]

1. ábra: A „service-learning” fogalom meghatározásának ábrája [7]



A „service-learning” egy olyan újfajta tanítási módszer, mely kombinálja az önkéntes szolgálatot a tanulással. Nem csak a szociális szakmák profitálhatnak ebből a tanítási módszerből, hanem egyéb diszciplínák is. A „service-learning”-gel ellentétben a „community-service” magát a szolgáltatásnyújtást állítja a középpontba, valamint azt, hogy a szolgáltatás hasznára váljon azok számára, akiknek ezt nyújtják. A tanulónak pozitív élményt jelent az, ha rádöbben arra, hogy az általa végzett tevékenység pozitív irányú változást hoz a szolgáltatást igénybe vevő életében. A „community-service” és az önkéntes programok ezen elv szerint működnek, önzetlen és jótékony indíttatásúak. [7]

Szlovákiában az önkéntes aktivitásokat a kerületi központok összesítik, valamint országos szinten az Önkéntes Központok és Szervezetek Platformja (Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií). A önkéntesség jelentősége nemzetközi szinten is fontos. Egyik ilyen lehetőség, amivel élni lehet, az Európai Szolidaritási Közösség (Európsky zbor solidarity) által kínált lehetőség. Fiatalokat szólít meg 30 éves korig. Nem véletlen a fiatal korosztály aktivizálása ezen a területen, mivel személyiségformáló időszak és a tapasztalatszerzésre alkalmas lehetőség.

Az egyik kutatás (IVO⁴), amely 2003-ban valósult meg, a következő eredményeket kapta: Szlovákiában a legtöbb önkéntes az egyház és vallási területen (13%), utána következik a helyi fejlesztés (12%), a sport és üdülés (9%), az iskola, oktatás, kutatás (9%), a kultúra és művészet (7%), a szociális szolgáltatások a rászorultaknak (7%), a környezetvédelem (7%) és végül az egészségünk (7%) területén volt. Az Eurobarometer (2006) kutatása azt jelezte, hogy Szlovákiában legtöbben a sport területén tevékenykedtek (13%). A Focus Ügynökség 2004-es kutatása kimutatta, hogy 43% önkéntes a civil szervezeteknél dolgozott, 37% a településen fejtette ki tevékenységét, majd 33% az egyház és egyházi szervezeteknél. Az önkéntes tevékenység gyakoriságánál a nem rendszeres, sporadikus aktivitások voltak előtérben az önkénteseknél, majd a többiek rendszeresebben, vagyis min. egyszer egy hónapban önkénteskedtek. Volt olyan kutatás is, amely az önkéntesek korösszetételét figyelte (UIPS, 2005). A 15 – 26 év közötti tanuló fiatalság közül az előző egy évben majd a fele (47,8%) aktív volt az önkéntesség területén. A fő területek a sport/szórakozás (20,2%), gyermekekkel és fiatalokkal való foglalkozás (19,5%), környezetvédelem/állatok (12,2%) és a művelődési, zenei, kulturális akciók (10,3%) voltak. Az önkéntességnél a legfontosabb tömörítő erőt az együttműködésre a kor határozza meg. Legtöbben a 23 – 26 év között aktivizálódtak (62,1%), utána a vallás és a lakhely volt a meghatározó a közös aktivitásoknál. [9]

⁴ IVO – Inštitút verejných otázkov n.f., Bratislava

Kétfajta önkéntes csoportot különböztetünk meg [3]:

- *Rövidtávú önkéntesség*: konkrét céllal, rövid időtartamra, gyakran ad hoc, krízishelyzet kialakulásánál.
- *Hosszútávú önkéntesség*: a személy az életvitelét összeegyezteti az önkéntes munkával, amit saját életének részévé tesz. Képes akármilyen munkát elvégezni, mindezt akkor is, ha személyes motiváció és nyereség ebből nincs, azonban a szervezet sikeressége fontos számára.

A társadalomban az önkéntesség formális és nemformális fajtái is jelen vannak. A fejlett társadalom állampolgárai kiegészítik egymást, rokoni, szomszédi alapon. Ez a hagyományos értelmezés, és szinte nem is tulajdonítunk neki jelentőséget, mert az életünk részévé válik. Ha mindez tudatosodik, szerveződik és formális keretet kap, pl. egy polgári társulás megalapításával, konkrét célkitűzéssel és módszeres segítségnyújtással, az önkéntes munka itt már a társadalom ellátó rendszerét gazdagítja. Szlovákiában e két forma gyakran helyettesíti egymást és az *önsegélyezés az önkéntességgel* felcserélődik, nem differenciálódik. Az önkéntességgel foglalkozó szervezetek az önként dolgozók munkáját irányítják, koordinálják. Többségében nonprofit szervezetek, amelyek a kisebbségi jogérvényesítéssel, az egyéni szükségletek ellátásával foglalkoznak. Rugalmasan reagálnak a történésekre, ezért gyakran a változásokat ösztönzik, ezeket megvalósítják és kivitelezik. Tošner – Sozanská [9] szerint az önkéntes az a személy, aki anyagi juttatás nélkül idejét, energiáját, tudását és készségét a többi ember és a társadalom javára fejti ki. Ez a tudatos és szervezett önkéntesség, ami megkülönbözteti az önszolgától.

Az önkéntesség módszertana

Ha az önkéntességet szervezeten értékeljük, akkor az első feladat, hogy a szervezet mennyire és hogyan készült fel a fogadásukra. Ugyanis, a meghívásukat megelőzi a kiválasztásuk, felkészítésük, a szupervízió és az értékelésük. Az önkéntesség professzionalizálódása alatt azt értjük, hogy van egy koordinátor, aki az önkéntesek munkáját irányítja, segíti és felügyeli. A professzionális segítőnek képesítése van, gyakorlata és teljesíti azokat a formális követelményeket, amelyeket az adott szervezet előír. Az önkéntes elsősorban segítője az adott helyzetnek, azonban vezetésre, irányításra van szüksége, ha állandósítani akarjuk. Az önkéntesek motivációja, elköteleződése a legerősebb hozadék a munkafolyamatban, ehhez gyakori és rendszeres pozitív visszajelzésekre van szükségük. A fogadó szervezet tudatosítja, hogy az önkéntes egy elvárással, javaslattal jelentkezik az adott pozícióra, amit teljes mértékben akceptál, megbeszél, pontosít vele. A jól elkészített **önkéntességi program** növeli a hatékonyságot, és a szervezet presztízsét is. Az önkéntességgel szemben azokban a szervezetekben, amelyek nem az önkéntességre épülnek, ellenállás is tapasztalható, pl. iskolákban, kórházakban. Az önkéntességet általában a megkötések nem érintik, mégis megemlítenénk egyet. Az önkéntes munka nem helyettesítheti a szakmai munkát, illetve olyan munkaterületet, amelyet senki sem akar végezni. [10] Látjuk, többtényezős állapotfelmérés és felismerés kell ahhoz, hogy reálisan elemezni tudjuk, hogyan emelhetjük be az önkéntesség edukációs elemeit a felsőoktatási képzésbe, esetünkben a pedagógusok pregraduális képzésébe. Feladatunk, elsajátítani azokat az ismereteket, amelyek segítenek az ok okozati feltárásban, ami nagyon fontos, mivel a segítő szakmákban nem szabad a tünet alapján ítélni. Feladatunk megismerni az alapfogalmakkal, a tényezők harmonikus és diszharmonikus működésével, ezek értelmezésével, valamint a terhelhetőség lelki tényezőivel.

Szupervízió és értékelés

Az önkéntesek szupervíziója alatt a szupervízor kommunikációját értjük az egyénnel vagy csoporttal olyan helyen, amely biztonságos. Lehetővé teszi az önkéntesnek feltenni kérdéseit,

érzéseit, benyomását megosztani, hogy a tevékenységét hatékonyan láthassa el. A folyamatos szupervízió biztonságot nyújt az önkéntes számára. Az önkéntesek értékelése összefügg a szervezet értékelésével. Ennek alapján értékelheti őket a nyilvánosság, a sajtó, a szponzorok és lehetőséget adnak arra, hogy az önkéntesség jelentőségét, konkrét segítségnyújtását propagálják. Az önkéntes munkája jegyezve van, így a ledolgozott órák száma, valamint a szervezet számára kifejtett munkája. Ennek dokumentálása bekerül az önkéntes portfóliójába, ami segítheti a munkaerőpiacon is. Az önkéntes szervezetek központjai az önkénteseket felkészíthetik általánosan, és arra a speciális munkaterületre is, ahol szükség van rájuk. Az önkéntesség problémakörével módszeresebben és nagyobb hangsúllyal kéne foglalkozni, így a középiskolákban és a felsőoktatási intézményekben is. [10]

Magyarországon az oktatáspolitikai 2011-ben bevezette az *iskolai közösségi szolgálatot*, mely az érettségi megszerzésének feltételévé vált. Az iskolai közösségi szolgálat célja a hagyományos típusú önkéntesség motivációinak erősítése a fiatalok értékrendszerében. A Nemzeti Köznevelési törvény definíciója szerint, a „*közösségi szolgálat: szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása*” (kozossegi.ofi.hu). 50 óra közösségi munka kell az érettségihez. A szolgálat azoknak a nappali tagozatos diákoknak kötelező, akik 2016. január 1. után érettségiznek. Az eddigi tapasztalatok pozitívak, a diákok sok esetben megható élményekkel gazdagodnak.

Szlovákiában központosított és szervezett formában még nem valósult meg az önkéntesség, habár a törvényt a parlament 2011-ben elfogadta. Módszertani leírások és iskolák, amelyek ezt felvállalják, már vannak⁵. 2018-ban az Oktatásügyi Minisztérium jóváhagyta minden iskolatípusra az önkéntesség koncepcióját [16] A koncepció meghatározza az önkéntesség alapvető céljait, elveket fogalmaz meg, majd a megvalósításhoz az utasításokat. Alapvető küldetése az önkéntesség elvének elfogadása, mint a természetes életforma és közösségi lét részét. Követi azt a lehetőséget, hogy az iskola élete és a valós élet átfedései létrejöhessenek, vagyis bevinni az életet az iskolába. A tavalyi évben Az önkéntesség hetét hirdették meg, mint országos kampányt. A diákok az **iskolákban leggyakrabban a pedagógusoktól hallanak az önkéntességről, általában a Társadalomismeret vagy Polgári nevelés órákon. Ahol tapasztalatot szereznek még, az a konkrét önkéntes munka végzése, vagy az önkéntes aktivistákkal való beszélgetés. Mind ez attól függ, hogy az iskolavezetés mennyire nyitott aktivitást kifejtteni, szervezni, megvalósítani ezen a területen. Szignifikáns különbséget találtak az önkéntesség javára az egyházi iskolákban, és a legnagyobb ellenállást/közömbösséget a szakközépiskolákban mérték. [9] A leggyakoribb formája az önkéntességnek a gyűjtés szervezése, amely az egyszeri támogatásnak felel meg. Az alsó tagozaton, a felmérés alapján, az önkéntességgel az iskolák csupán egyharmada foglalkozik.** Ismert tény, hogy a személyiség alapjai az első 6-8 évben alakulnak, szükség szerű lenne, ha már ebben az időszakban a segíteni a másoknak, egymás javára való gondolkodás eszméje bekerülne a pedagógiai programba, és a tanulók aktív részesei lennének.

Önkéntesség edukációja a felsőoktatásban

A felsőoktatási intézmények képzési rendje a kötelező, a kötelezően választható és a választható tárgyakból áll össze. Az utóbbi két sávnál az intézménynek nagyobb tere van meghatározni azokat a képzési tárgyakat, amelyeket prioritizál. Ahogy írtuk, a pedagógia segítő szakma, így már a kötelező sávban szereplő tárgyaknál, minimum az adott tárgyak keretein belül

⁵ Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve upravuje právne postavenie dobrovoľníka a právne vzťahy pri poskytovaní služieb, činností a iných výkonov dobrovoľníkom./www.minedu.sk: Koncepcie výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu (ďalej len Koncepcia) z roku 2018

ott van a lehetőség, amivel az oktató élni tud. Például a társadalomlélektan órán találkozunk a marginalizált csoportokkal és felvázolhatjuk nemcsak a lemorzsolódás mutatóit, hanem a felzárkóztatás lehetőségeit is. A kisebbségpedagógiában, avagy az inkulturális nevelés keretén belül a halmozottan hátrányos helyzetűek lehetősége a felzárkóztatáshoz a tanodák. A nevelésszociológia és a nevelésemélet foglalkozik a szabadidő hasznos eltöltésével, amelynek a lehetőségei az önkéntesség szempontjából a formális, nemformális és az informális térben is megtalálhatóak. Az önkéntesség napjai (Víz Napja, Föld Napja, ...), az önkéntesség hete (Lelkiegészség Hete, ...), az idősek köszöntése, a park „örökbefogadása” lakóhelyünkön, ez mind-mind nyitott lehetőség. A pedagógiai gyakorlat is bővíthet nemcsak a szakpedagógiai követelményei alapján, hanem a nemformális lehetőségekkel (nyári tábor, szabadidős foglalkozások stb.). Mindezzel a fiatalokat meg kell ismertetni, fel kell hívni rá a figyelmet és lehetőséget nyújtani a megvalósításhoz, pl. a pedagógiai gyakorlatokon önkéntes terepmunka keretén belül.

Általában már az akkreditáció tartalmazza a leendő pedagógusok tréning alapú felkészítését. Ezt részletesebben kifejtenénk, mivel az életképességhez a kognitív terület fejlesztése nem elég, ehhez az érzelmi és a szociális készségek fejlesztését is biztosítani kell. Az élménytanulás, a tréningmódszerek lehetőséget adnak az egyénnek „kipróbálni” azokat a szerepeket, amire szüksége van. A visszajelzések az adott közegben szükségesek, és gyakran ráirányíthatják a figyelmet olyan látens problémákra is, amelyek addig nem manifesztálódtak. A csoportos foglalkozás lehetőséget ad a pozitív visszajelzésre, a kölcsönös korrekcióra. Azoknál, akik izolációt élnek meg, még nagyobb az esély az elmagányosodásra és így még jobban marginalizálódhatnak. Sok problémával találkoznak a környezetükben, amelyeket támogatás nélkül nem képesek kezelni. A problémamegoldás tudatos elsajátítása, a konfliktuskezelés alternatív módozatainak alkalmazása, segíti őket. Az élménytanulás eszközei megszólítanak minden egyént, korosztályt. A tréning célja átadni azokat a szociális készségeket, kialakítani azt a szociális kompetenciát, amelyre szüksége van a segítőnek és az önkéntesség hitelességét biztosítja. A tréning cselekvésorientált jellegű módszer, ami a résztvevők tudatos, önként vállalt hatékony együttműködésén alapul, amely révén a résztvevők képessé válnak a hatékony csoportmunkára. A tréning módszere tartós és könnyen előhívható tudást nyújt és többféle szempont alapján csoportosíthatjuk: hely szerint (indoor, outdoor) és módszertan szerint (csapatépítő, személyiségfejlesztő, képességfejlesztő, szervezetfejlesztő, kommunikációs stb.), esetünkben a kompetenciafejlesztés a központi tematika. A sikeres csoportmunka a résztvevőknek speciális ismereteket, jártasságokat és készségeket nyújt. A résztvevők képesek csoportban dolgozni, együttműködni, kompromisszumot kötni, problémamegoldás eszközeit használni, konfliktust kezelni, hatékonyan kommunikálni, alkalmazkodni a csoportdinamikai szabályokhoz (a tréningcsoporton belül mindenki egyenlő). A tréner a csoport egyenjogú tagja, aki segíti a csoporttagok fejlődését. A tréningeken meghatározó szerepe van a szakképzettségének, felkészültségének, egyben módszertani segítő, tanácsadó, aki kérdező magatartásával moderálja, irányítja a tréning folyamatát (*egyben az önkéntesség koordinátora, a csoport szupervízora is*). A tréning elején mindig van egy *bemutató kör*, a bemutató kör is oldja a kezdeti feszültséget, ami az új helyzet miatt felmerülhet. A résztvevők megismerkednek azzal, hogy miért vannak itt, mi lesz a tréning célja, milyen elvárások vannak mind a tréner, mind a résztvevők felől (gyakori konfliktust szokott eredményezni a dohányzás, a mobiltelefon - használat és a késés), ezért fontos a szabályok meghatározása. A bemelegítő szakasz után megtörténhet a *téma bevezetése*, az elmélet és gyakorlat átadása, majd a *tanultak kipróbálása*. A produkció szakaszában a csoport már jól működik, sok jó ötlettel. A tréningeken gyakoriak a játékok, gyakorlatok. Sok felnőtt nem szeret/akar játszani, úgy tartja, hogy játszani csak a gyermekeknek „szabad”. A gyakorlatokból nagyon sok mindent tanulhatunk, a mindennapi eseményeket szimulálhatjuk, illetve különböző képességeinket fejlesztik, mint a krea-

tivitást, memóriát, kommunikációt, kapcsolatteremtést, csoportmunkát stb. A tréning önkéntes alapon zajlik, így a gyakorlatok is önkéntesek, de szerencsés, ha mindenki részt vesz benne, mert akkor tapasztalja meg a saját élményét, amelyről utána beszélgetés, véleménycseré folyik. A gyakorlatoknál a tréner mindig megfogalmazza, hogy a gyakorlatot miért végezte el a csoport. Az élménytanulás, a tréningmódszerek lehetőséget adnak az egyénnek „kipróbálni” azokat a szerepeket, amire szüksége van. A visszajelzések az adott közegben szükségesek, és személyiség-megerősítő szerepe van. A csoportos foglalkozás lehetőséget ad a pozitív visszajelzésre, a kölcsönös korrekcióra. Sok problémával találkozunk a környezetükben, amelyeket támogatás nélkül nem képesek kezelni. Ebben az önismeret, az önreflexió segít, ha célirányos fejlesztés történik. Az élménytanulás eszközei megszólítanak minden egyént, korosztályt. A tréning célja átadni azokat a szociális készségeket, kialakítani azt a szociális kompetenciát, amelyre szüksége van a segítőnek és az önkéntesség hitelességét biztosítja.

A tréning a *szerepjátékokat* önálló módszertanként alkalmazza, saját célokkal. A szerep és a szerepjátékok felhasználása széleskörű. A szociális szerepek játszása rituálissá is válhat, különböző funkciókkal. Ezeken keresztül fejezzük ki az akceptálását, elutasítását, és így igazoljuk vissza az egyén létezését. Az életképességhez a kognitív terület fejlesztése nem elég, ehhez az érzelmi és a szociális készségek fejlesztését is biztosítani kell. Az élménytanulás, a tréningmódszerek lehetőséget adnak az egyénnek „kipróbálni” azokat a szerepeket, amire szüksége van. A visszajelzések az adott közegben szükségesek, és gyakran ráirányíthatják a figyelmet olyan látens problémákra is, amelyek addig nem manifesztálódtak. A csoportos foglalkozás lehetőséget ad a pozitív visszajelzésre, a kölcsönös korrekcióra. Azoknál, akik izolációt élnek meg, még nagyobb az esély az elmagányosodásra és így még jobban marginalizálódhatnak. Sok problémával találkozunk a környezetükben, amelyeket támogatás nélkül nem képesek kezelni. A problémamegoldás tudatos elsajátítása, a konfliktuskezelés alternatív módozatainak alkalmazása, segítik őket. A munkakeresés is igényesebb a mai munkaerőpiac ismeretében, és ezen a területen is támogatás kell. Tudatos és megfontolt pályaválasztás segíti a szakmai előkészületet. A fiatalok egyik marginális lételeme a párválasztás, a leendő családalapítás is. Ebben az önismeret, az önreflexió segít, ha célirányos fejlesztés történik. Az élménytanulás eszközei megszólítanak minden egyént, korosztályt. A tréning célja átadni azokat a szociális készségeket, kialakítani azt a szociális kompetenciát, amelyre szüksége van a segítőnek és a tanácsadás hitelességét biztosítja. [12]

A tréning a *szerepjátékokat* önálló módszertanként alkalmazza, saját célokkal. A szerep és a szerepjátékok felhasználása széleskörű. A szociális szerepek játszása rituálissá is válhat, különböző funkciókkal. Ezeken keresztül fejezzük ki az akceptálását, elutasítását, és így igazoljuk vissza az egyén létezését. Eric Berne [13] a tranzakció analízis hármas tagolású, az emberi viselkedésre fókuszáló elmélete azon alapul, hogy szülői-, felnőtt- és gyermek-ént (egogram) különíti el a személyiségben, amely interakcióban sajátos megjelenítést kap. Erősítheti egymást, ütköztethet, vagy behódolóvá tesz. A *szülő-én* olyan válaszokat ad, amelyeket szüleinktől vagy más tekintélyszemélyektől hallottunk a szocializáció folyamán. Ha egy vezetőnek erős a szülő-énje, lehet diktátor, de lehet gondoskodó tyúkanyó is. A *felnőtt-én* egy precízen működő információ feldolgozó. A tényeket figyeli és a logikus következtetéseket leszűrve, összegezve indulatok nélkül, józanul dönt. *Gyermek-énünk* kíváncsi, rengeteg eredeti ötlete van, igényli a dicséretet, de hárítja a felelősséget, mentegetőzik és sértődékeny. A gyermek-énen belül megkülönböztetünk alkalmazkodó, dacos, szabad és lázadó én-állapotokat. *Tranzakciónak* a szerző a kommunikáció egységeit nevezi. Minden tranzakció egy ingerből és egy válaszból áll. A tranzakciók bizonyos válfajai a *játszmák*, amelyek rejtett tranzakciók sorozata, amelyeknek jól meghatározható, előre látható kimenetele van. Ha például az egyik ember felnőtt-énje kivetíti a horgot a másik fél gyerek-énjére, és az abból a gyermek-én állapotból válaszol (kiegészítő tranzakció), jó esély van a játszma kialakulására. Tapasztalat-

lan szakembereknél gyakran előfordul, hogy későn veszik észre, hogy felelősséget vállalnak a másik fél sikeréért, és álmatlan éjszakáik vannak ezért. A segítő szakmában gyakori az átvállalás, amit tudatosítani kell! Ebben a segítő szakmánál a szupervízió hatékony, amely célja a segítő szakmában dolgozók mentális védelme és szakmai kompetenciájuk fejlesztése, vagy a szupervízió alapú coaching (professzionális, megoldás orientált tanácsadási módszer). A közösségi szolgálat legfőbb célja a fiatalok személyiségének fejlesztését. Olyan segítő magatartás és szociális érzékenység kialakítása a fő cél, melyhez saját élményeik és tapasztalataik által jutnak el. Ezen kompetenciák értékrendszerükbe való beépülése során olyan attitűd átalakulás következhet be, amely hozzájárul az aktívabb állampolgári lét kialakulásához, valamint egy szociabilisebb, empatikusabb magatartás kialakulásához.

Mindez, amivel foglalkoztunk, látjuk, hogy nemcsak a leendő önkéntes profiljának érzékenyítése, hanem a pedagógus személyiségének felvértezése az adott kompetenciákkal, amelyek szükségesek a ma valóságában. Épp ezért kijelenthetjük, hogy a pedagógusképzésbe az önkéntesség evalvációja nem egy többlettel jár, hanem szakmai és társadalmi szükséglet is.

ÖSSZEGZÉS

Az önkéntesség a segítő szakmákban főleg, de társadalmi szinten is, fontos terület. A felsőfokú intézményekben módszeresen odafigyelni és átadni azokat a készségeket, informálni azokról a lehetőségekről a diákokat, szinte kötelességünk. A pedagógus találkozik a mássággal, a szociális hátránnyal, a sajátos nevelési szükséglettel, és ebben az esetben nyitottnak kell lennie a formális és a nemformális segítségnyújtásra.

SZAKIRODALOM

- [1] ROGERS, J. C. *Valakivé válni – a személyiség születés.* Budapest: Edge 2000 Kiadó. 2018. 520 o. ISBN 9789639760486
- [2] BAGDY, E. *Mentálhigiéné elmélet gyakorlat képzés kutatás.* Budapest: Animula. ISBN 9634081711
- [3] SCHAVEL, M. – ČIŠECKÝ, F. 2005. *Sociálna prevencia I.* Trnava: Vydavateľstvo TŠ pre Spoločnosť pre podporu vedy a vzdelávania na FZaSP TU. 2005. 120 s. ISBN 8096895257
- [4] Yalom, I. *A csoportpszichoterápia elmélete és gyakorlata.* Budapest: Animula. 1995. ISBN 963 8611588
- [5] Fényes Hajnalka (2015): Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen 194 old
- [6] Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): 2011 – az Önkéntesség Európai Éve. Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége Debreceni Szemle I. rész XIX. évfolyam, 4. szám 360-368
- [7] Andrew Furco (1996): Service-learning: A balanced Approach to Experiential Education "Service-Learning: A Balanced Approach to Experiential...<https://digitalcommons.unomaha.edu> ›. 2021.08.17.
- [8] MARKOS, V. EDUCATIO. 2016/3Szakkollégiumok és elitképzés ISSN: 1216–338. Közösségi szolgálat vagy önkéntesség? - Pedagógiai ... <https://folyoiratok.oh.gov.hu> › koz..
- [9] BROZMANNOVÁ GREGOROVÁ, A., MARČEK, E., MRAČKOVÁ, A. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku.* Apríl 2009 PDCS, o.z. _ PANET
- [10] TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O.2002. *Dobrovoľníci a metodika práce s nimi v organizáciách.* Praha: Portál. 2002. 149 s. ISBN 8071785148
- [11] JANKOVÁ, M. *Výchova a vzdelávanie k dobrovoľníctvu v základných a stredných školách.* Bratislava: Centrum vedecko-technických informácií SR. 2021. ISBN

- [12] STRÉDL, T. *Terápiák és nevelés*. Komárno: Selye János Egyetem. 2017. ISBN9788081222276
- [13] BERNE, E. *Jak si lidé hrají*. Praha: Dialog. 1992. ISBN 808519451X
- [14] MIKULÁŠTÍK, L. *Sociální kompetence*. Bratislava: BVŠP. 2008. ISBN 97880889319004
- [15] ZÁKON z 21. októbra 2011 o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov: Čl. I. Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve
- [16] Koncepcie výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu v roku 2018, Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR.