

D. Babos Zsuzsánna

HÍD AZ ÖNKÉNTESSÉG ÉS A MUNKAERŐPIAC KÖZÖTT



Az önkéntesség szerepe a tanulás,
a kompetenciafejlődés és a munkaerőpiaci átmenetek rendszerében

D. Babos Zsuzsánna
HÍD AZ ÖNKÉNTESSEG ÉS A MUNKAERŐPIAC KÖZÖTT
Az önkéntesség szerepe a tanulás, a kompetenciafejlődés és a munkaerőpiaci
átmenetek rendszerében

D. Babos Zsuzsánna

HÍD AZ ÖNKÉNTESSÉG ÉS A MUNKAERŐPIAC KÖZÖTT

Az önkéntesség szerepe a tanulás,
a kompetenciafejlődés és a munkaerőpiaci
átmenetek rendszerében

Budapest
2026

A kötet megjelenését az Eötvös Loránd Tudományegyetem Oktatási és Képzési Tanácsának tankönyv- és jegyzettámogatási pályázata támogatta.

A kötet az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karán Csehné dr. Papp Imola által vezetett *A munkaerőpiac új kihívásai* című kutatócsoport támogatásával valósult meg.

© D. Babos Zsuzsanna, 2026

ISBN 978-963-489-947-1

ISBN (pdf) 978-963-489-948-8



ELTE | EÖTVÖS
KIADÓ
Az ELTE bivalatos könyvkiadója



ELTE | PPK
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR

eltebook.hu

Felelős kiadó: az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar dékánja

Projektvezető: Egresi Nóra

Tipográfia: Horváth Attila

Borítóterv: Balogh Katalin

Nyomdai kivitelező: Multiszolg Bt.

Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ.....	9
A KÖTET FELÉPÍTÉSE.....	13
I. ÉRTELMEZÉSI KERET ÉS PROBLÉMAFELVETÉS	17
1. Az önkéntesség átalakuló értelmezési horizontja	19
2. Fogalmi és definíciós megközelítések	19
3. A formális és informális önkéntesség összefüggései	20
4. Az önkéntesség hazai kutatási kontextusa	20
5. Hagyományos és új típusú önkéntesség	21
6. Tanulás, kompetenciafejlődés és munkaerőpiaci relevancia	21
II. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS FOGALMA, JELENTŐSÉGE ÉS KAPCSOLATA AZ ÖNKÉNTESséGGEL.....	23
1. Az élethosszig tartó tanulás fogalma és jelentősége korunkban	25
1.1. A kezdetek	25
1.2. A permanens nevelés gondolata a 20. század második felében	26
1.3. Az ezredfordulót követő LLL-paradigma	29
1.4. Kompetenciák	30
2. Az önkéntesség mint a nemformális és az informális tanulás színtere	32
2.1. Az önkéntesség motivációi néhány hazai kutatás tükrében	40
2.2. Az új típusú önkéntesség alakulása nemzetközi és hazai megközelítésben	43
3. Fejezetzáró szintézis: Az élethosszig tartó tanulás és az önkéntesség kapcsolata ..	49
III. AZ ÖNKÉNTESség TÖRTÉNETI ELŐZMÉNYEI, MEGHATÁROZÁSA, TÍPUSAI ÉS JELENKORI FOLYAMATAI	51
1. Az önkéntesség értelmezésének történelmi előzményei	53
2. Az önkéntesség fogalmának kialakulása és a definíció szaktudományos aspektusai ..	55
3. Az önkéntesség meghatározásának szakpolitikai keretrendszere	58
– nemzetközi és hazai folyamatok	
4. Az önkéntesség két fő típusa és ezek különböző formái	61
5. Az önkéntesség európai uniós ajánlásai, a magyar szakpolitika szabályai	64
5.1. Önkéntesség Európai Éve 2011 – különös tekintettel az oktatás,	65
képzés, képességfejlesztés területére	
5.2. Magyar vonatkozások eredményei az önkéntesség szabályozása kapcsán	70
6. Fejezetzáró szintézis	74

IV. AZ ÖNKÉNTESMENEDZSMENT KÉRDÉSEI A DOKTORI	77
KUTATÁS MÓDSZERTANÁNAK TÜKRÉBEN	
1. A kutatás célja	79
2. Kutatási kérdések és hipotézisek	79
3. Kutatási stratégia	80
4. Kérdőíves vizsgálat az önkénteseket fogadó szervezetek és	82
intézmények körében (1. kérdőív)	
5. Kérdőíves vizsgálat az önkéntesek körében (2. kérdőív)	84
6. Önkéntes Portfóliók elemzése	84
7. Interjú vizsgálat bemutatása	85
8. Mintavételi eljárás és a kutatás lehatárolása	86
9. Összefoglaló	86
V. AZ ÖNKÉNTESMENEDZSMENT FŐ IRÁNYAI A DOKTORI	87
KUTATÁS EREDMÉNYEINEK TÜKRÉBEN	
1. Önkéntesprogramok szervezeti, stratégiai háttere	89
2. Az önkénteskoordinátor szerepe és feladata az önkéntesmenedzsment folyamatban	94
2.1. Az önkéntesek bevonásának szabályozása	95
2.2. Az önkéntesség népszerűsítése és a toborzás koordinátori dimenziói	96
2.3. Az önkéntesek menedzselése: beléptetés, irányítás, értékelés	97
2.4. Készségfejlesztés és elismerés: a koordinátor fejlesztő és validáló szerepe	97
2.5. Menedzsmenttámogatás: adminisztráció, kontroll és erőforrás-tervezés	99
2.6. Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése:	99
integráció és együttműködés	
3. Az önkéntesek motivációi	101
3.1. A belső, értékalapú motivációk dominanciája	103
3.2. A közösséghez tartozás és az önkéntesség társas dimenziói	103
3.3. Személyes fejlődés, tanulás és tapasztalatszerzés	103
3.4. Külső elismerés és instrumentális motivációk	104
4. Önkéntesek felkészítése, képzése	104
4.1. Önkéntestevékenységek	105
4.2. A felkészítések és képzések céljai az önkéntesmenedzsment gyakorlatában	106
4.3. A képzési alkalmak jellege és módszertani sokszínűsége	107
4.4. Képzések főbb tartalmi és gyakorlati megvalósításai	108
4.5. A módszertani döntések háttere és visszacsatolási mechanizmusai	110

VI. A TUDÁSALAPÚ ÖNKÉNTESÉG MINTÁZATAI	113
1. Az önkéntesség mint tanulási közeg	116
1.1. Kompetenciafejlődés és önismereti tanulási folyamatok.	116
2. Motiváció és tudás az önkéntes szerepmálódásában	118
2.1. Tapasztalatszerzés, tudásalapú részvétel és önreflexió	118
2.2. A tapasztalatszerzés szerepe az önkéntessé válásban	123
2.3. A tudás értelmezése az önkéntes szerepben	124
2.4. Önreflektív tanulás és a szerepfelfogás alakulása	125
2.5. Közösségi és kapcsolati dimenziók	126
2.6. Attitűd- és értékváltozás	127
2.7. Az új típusú önkéntesség életkori dimenziói	128
2.8. A kontrollcsoportos vizsgálat bemutatása	128
2.9. Tudásszerzés és tanulás a senior önkéntesek körében.	129
2.10. Tapasztalatszerzés és önkéntes szerepértelmezés.	129
2.11. Hagyományos és új típusú motivációk együttélése.	129
2.12. Önismereti fejlődés és kapcsolati tőke	130
2.13. Összegzés	130
3. Kompetenciák a gyakorlatban	130
3.1. Az önkéntes tevékenység tanulási és kompetenciafejlesztő dimenziói	130
3.2. Az empirikus elemzés módszertani keretei.	132
3.3. Az önkéntesek kompetenciái.	132
4. A kompetenciák hídfunkciója az önkéntesség és a munkaerőpiac között	135
4.1. Bevezetés, értelmezés.	135
4.2. Az interjú vizsgálat elemzési kerete és mintája	136
4.3. A kompetenciák mint közvetítőmechanizmusok.	139
4.4. A kompetenciák átvihetősége az önkéntességből a munka világába.	140
4.5. Az önkéntesség mint tranzit tér.	142
VII. ÖSSZEGZÉS, KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK	147
1. Főbb fejezetek összefoglalója	149
2. A minőségi önkéntesprogram megvalósulási modellje	157
3. Stratégiai ajánlások az önkénteseket fogadó intézmények és szervezetek számára	159
4. Önkéntesmenedzsment-ajánlások az önkénteseket fogadó intézmények.	161
és szervezetek számára	
5. Önfejlesztési ajánlás önkénteseknek	163
6. Összegzés	165

VIII. BETŰSZAVAK LISTÁJA	167
IX. HIVATKOZOTT FORRÁSOK.....	169
X. TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE.....	183
XI. ÁBRAJEGYZÉK.....	185
XII. MELLÉKLETEK.....	187

ELŐSZÓ

Az utóbbi évtizedekben a társadalom- és neveléstudományokon keresztül a felsőoktatás, valamint a közművelődés és közösségfejlesztés diskurzusába az önkéntesség is bekerült. Az önkéntes tevékenység egyszerre jelent társadalmi részvételt és személyes fejlődési lehetőséget. A 21. században, amikor a tanulás és a munka határai egyre inkább elmosódnak, a kompetenciák fejlődése a formális, a nemformális és az informális tanulás metszéspontjába kerültek.

A kötet az önkéntességet andragógiai nézőpontból közelíti meg. Célja, hogy bemutassa az önkéntes tevékenység tanulásméleti vonatkozásait, történeti-társadalmi hátterét, az önkéntesség fogalmának meghatározási folyamatát és a tevékenység szakpolitikai irányait, szabályozását, valamint azokat a kompetenciafejlődési folyamatokat, amelyek az önkéntes munka során megfigyelhetők. A szerző az önkéntességet nem csupán társadalmi részvételként, hanem tanulási szintériként értelmezi, amelyben az egyének saját tapasztalataik révén építik tudásukat és identitásukat.

A könyv elsősorban azokhoz a humán szakemberekhez, felsőoktatásban tanuló és gyakorló közösség szervezőkhöz, valamint a közösségek facilitátoraihoz szól, akik munkájuk során kapcsolatba kerülnek önkéntesekkel vagy önkéntes programokat szerveznek akár a közművelődés intézményeiben, akár a civil-non-profit szektor szervezeteiben. Számukra az önkéntesmenedzsment, a motiváció- és kompetenciafejlesztés, valamint a tanulási folyamatok megértése kulcsfontosságú szakmai tudást, kompetenciát jelent. A fejezetek célja, hogy a tudományos eredményeket gyakorlati összefüggéseikben is láttassák: az önkéntesség társadalmi jelentésétől a konkrét kutatási adatokig, az önkéntesek motivációtól az élethosszig tartó tanulásig.

A kötet az Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Neveléstudományi Doktori Iskolája andragógia alprogramjának keretében 2019-ben megvédett doktori disszertáció alapján készült, amely *Az önkéntesség andragógiai folyamatainak vizsgálata. Informális és nemformális tanulási folyamatok az önkéntes szektorban* címet viselte. A disszertációban felvetett és vizsgált kérdések jelen kötetben tágabb összefüggésrendszerben, a tanulás és a munkaerőpiaci érvényesülés kapcsolatára is kitekintve kerülnek bemutatásra. Mivel a kötet a 2018-ban lezárt doktori disszertáció átdolgozásán alapul, ennek megfelelően a szakirodalmi feldolgozás időbeli horizontja ehhez igazodik, miközben a szerző tisztában van az elmúlt években megjelent releváns hazai és nemzetközi kutatási eredményekkel, és azok értelmezési tanulságait a kötet szemléleti keretei implicit módon tükrözik.

A kötet nem gyakorlati kézikönyv az önkéntes programok teljes körű megvalósulásához. A szerző részt vett a „Cselekvő közösségek – aktív közösségi szerepvállalás” című, uniós támogatású projekt intézményi önkéntesség módszertani munkacsoportjában; e csoportmunka eredményeként már külön kiadvány született az intézményi önkéntesség gyakorlati útmutatójaként (Csordás 2017). Jelen könyv ettől eltérő célt határozott meg: az önkéntességet olyan tanulási szintéreként értelmezi, amelyben az egyéni fejlődés és a közösségi hozzájárulás nem egymást kizáró, hanem egymást erősítő dimenziók.

A kiindulópont az a felismerés, hogy az önkéntesség szervezeti struktúrái megerősödtek, és ezzel együtt az önkéntes részvételhez kapcsolódó tapasztalatok kezelése is professzionalizálódást igényel. Az önkéntes tevékenységek során a segítségen túl olyan tudás, készség és attitűd formálódhat, amely személyes erőforrássá, sőt bizonyos esetekben munkaerőpiaci relevanciává is válik. A kérdés ezért nem pusztán az, hogy mennyien és milyen területeken végeznek önkéntes munkát, hanem az is, hogy mi történik a megszerzett tapasztalatokkal: hogyan válnak tudatosíthatóvá, hogyan épülnek be az egyéni életutakba, és milyen feltételek mellett fordíthatók át munkaerőpiacon hasznosuló kompetenciává, szakmai érvényesüléssé.

E szemlélet szükségessé teszi a fogadó szervezetek gondolkodásának finom elmozdulását is. Az önkéntesekkel végzett közös munka akkor tartható fenn, ha a szervezet tudatos stratégiát alakít ki és követ az önkéntesek bevonására és megtartására, és közben érzékenyen reagál az önkéntesség motivációinak változására. A tudásalapú, önismereti, karrier célú és kapcsolati tőkére irányuló motívumok jelenléte (az altruista indítékok mellett) ma már sok területen meghatározó tényező, amelyet a szervezeti működésnek is képesnek kell befogadnia és tanulási-fejlesztési folyamatként kezelnie.

A kötet azt az értelmezési keretet mutatja be, amelyben az önkéntesség és a munkaerőpiac közötti kapcsolat nem közvetlen és nem automatikus. Nem maga az önkéntes tevékenység jelenti a hidat a két szféra között, hanem azok a kompetenciák, amelyek az önkéntesség során alakulnak ki, és amelyek képesek „átfordulni” a munkaerőpiac számára is értelmezhető tudásokká, készségekké és attitűdökké.

A bemutatott elméleti értelmezések és empirikus kutatási eredmények hozzájárulnak az önkéntesség tudatosabb szervezéséhez, valamint ahhoz, hogy az önkéntes tapasztalatok személyes és társadalmi hasznosulása egyaránt láthatóbbá és reflektáltabbá váljon.

A kötet az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karán, Csehné dr. Papp Imola által vezetett *A munkaerőpiac új kihívásai* című kutatócsoport támogatásával valósult meg, amelynek keretében lehetőség nyílt az önkéntesség tanulási és munkaerőpiaci összefüggéseinek további elmélyítésére. A kutatócsoport tagjaként Csehné dr. Papp Imola és Kraiciné dr. Szokoly Mária a kötet lektori feladatait ellátva, szakmai észrevételekkel érdemben hozzájárult ahhoz, hogy az önkéntesség munkaerőpiaci relevanciája markánsabban és árnyaltabban jelenjen meg a kötet érvelésében. Munkájukért ezúton is köszönettel tartozom.

Jelen könyv folytatásaként a kutatócsoport keretében további vizsgálatokat tervezünk, különös tekintettel arra, hogy a különböző tanulási színterekről hozott tudás és kompetenciák munkaerőpiaci érvényesítése (például a validáció területén) miként változik, és milyen intézményi feltételek segítik elő a tapasztalatok elismerését.

A KÖTET FELÉPÍTÉSE

A kötet fejezetei koherens érvelési ívet rajzolnak meg, amely az élethosszig tartó tanulás (LLL) elméleti-szakpolitikai kereteitől a magyar önkéntesség történeti-fogalmi megalapozásán át az empirikus vizsgálatokig, majd a tudásalapú önkéntesség tanulási és munkaerőpiaci relevanciájáig vezet. A gondolatmenet középpontjában az a tétel áll, hogy az önkéntesség nem pusztán társadalmi hozzájárulás, hanem egyre inkább tanulási térként, kompetenciateremtő és szerepformáló folyamatként értelmezhető.

Az első fejezet értelmezési keretet nyújt az önkéntesség kortárs társadalmi, tanuláselméleti és munkaerőpiaci összefüggéseinek feltárásához, miközben azonosítja azokat a kutatási hiányterületeket, amelyek a további vizsgálatok indokoltságát megalapozzák.

A második fejezet erre építve az élethosszig tartó tanulás fogalmi, elméleti és szakpolitikai alakulását elemzi, és e folyamatot az önkéntességhez mint nemformális és informális tanulási színtérhez kapcsolja. A történeti ív szerint az egész életutat átfogó tanulás igénye már korán megjelenik (MARÓTI 2002), majd a 20. század második felétől a nemzetközi és európai diskurzusokban intézményesült paradigmaként jelenik meg (NÉMETH 2003; ÓHIDY 2006a). E fejezet a tanulás fogalmi kiterjesztésével (formális–nemformális–informális) nemcsak fogalomkészletet ad, hanem kijelöli azt az értelmezési horizontot is, amelyben az önkéntesség tanulási és kompetenciafejlesztő funkciói elemezhetők (HALÁSZ 2002; ARAPOVICS 2011). A fejezet végkövetkeztetése szerint a tanulás és az önkéntesség kapcsolata strukturális: az önkéntesség a tanuló társadalom kulcsmechanizmusaként értelmezhető, miközben a motivációs átalakulás (az altruista indítékok mellett a tanulás- és tapasztalatszerzés erősödése) már előre jelzi a későbbi fejezetek empirikus kérdésvetéseit (CZIKE – KUTI 2006; BARTAL – KMETTY 2011; KSH 2016).

Ezt a keretet a harmadik fejezet úgy mélyíti el, hogy az önkéntességet történeti, fogalmi, tipológiai és szakpolitikai dimenziókban helyezi el, és ezzel a tanulási megközelítés mögé társadalomtörténeti és intézményi háttérrel rendel. Az átmenet itt abban ragadható meg, hogy míg a második fejezet az önkéntességet elsősorban a tanulás fogalmi rendszerén belül értelmezi, a harmadik fejezet azt mutatja meg, miért és hogyan válhatott az önkéntesség ilyen szerepre alkalmassá: történetileg beágyazott társadalmi gyakorlatként (KUTI 1998; KOVALCSIK 1987a; 1987b; 1987c), amelynek autonómiája és formái a politikai-társadalmi környezet változásait követve alakultak (LILING – PÉTERFI 2001). A fogalmi és tipológiai elemzés azt is explicitté teszi, hogy az önkéntesség nem kizárólag altruista cselekvésként

ragadható meg, hanem a tanulás és önfejlesztés igényével is összekapcsolódó társadalmi gyakorlatként (ANDRONIC 2014; CZIKE – KUTI 2006), miközben a szakpolitikai keretek (pl. EGSZB 2006; Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020) kijelölik a működés intézményi feltételeit. Itt válik különösen jól láthatóvá az „új típusú önkéntesség” logikája: a tudásalapú és kompetenciaorientált motivációk nem kiváltják, hanem átstrukturálják az önkéntesség funkcióit (CZIKE – KUTI 2006; PERPÉK 2011; SEBESTÉNY 2013; SEBESTÉNY 2017).

A negyedik fejezet erre a kettős, tanuláseméleti és társadalomelméleti/szakpolitikai, megalapozásra építve lép át az empirikus vizsgálat szintjére. Az átmenet kulcsa az, hogy az előző fejezetek által kijelölt elméleti kereteket itt a kutatás kérdésirányai és módszertana „működésbe hozza:” az önkéntesség tanulási potenciálját és a menedzsment szerepét vegyes módszertani megközelítésben, konkrét szervezeti és egyéni tapasztalatok mentén vizsgálja. A fejezet a koordinátorok (n = 32) és önkéntesek (n = 102) kérdőíves adatfelvételét, az Önkéntes Portfólió (n = 23) elemzését, valamint az interjúkat (n = 5) 4 fős kontrollcsoportos összevetéssel illeszti egybe, és ezzel azt az állítást támasztja alá, hogy az önkéntességben a tanulás döntően nemformális és informális módon szerveződik. Ugyanakkor a kutatás korlátaival számolni szükséges: a viszonylag alacsony elemszám lehetővé tette ugyan a mélyebb összefüggések árnyalt feltárását, ám egyben behatárolja az eredmények általánosíthatóságát, így az itt levont következtetések elsősorban értelmezési és további vizsgálati irányokat jelölnek ki, nem pedig általános érvényű tényállításokat fogalmaznak meg. A fejezet ennek tudatában az önkéntesmenedzsmentet nem pusztán adminisztratív működtetésként, hanem tanulás-szervezési és fejlesztési folyamatként pozicionálja, amely hidat képez a szakpolitikai-elméleti elvárások és a gyakorlati megvalósulás között.

Az ötödik fejezet ennek folytatásaként a menedzsmentdimenziókat már nem elsősorban kutatástervezési keretben, hanem az empirikus eredmények rendszereszerű összerendezésével tárgyalja: szervezeti-stratégiai háttér, koordinátori funkció, motivációkezelés és képzés egymásra épülő elemekként jelennek meg. Az átmenet itt abban áll, hogy míg a negyedik fejezet „kutatásként” igazolja az önkéntesség andragógiai relevanciáját, az ötödik fejezet azt mutatja meg, milyen szervezeti feltételek mellett képes ez a relevancia tartósan működni: a professzionizálódás különböző érettségi szintjei, a koordinátori szerep csomópont-jellege, valamint a motivációk és képzési gyakorlatok tudatos kezelése révén. E fejezet ezzel előkészíti a következő lépést: annak értelmezését, hogy a tanulási és kompetenciafolyamatok miként formálják az önkéntes szerepformálódást, és hogyan válnak társadalmi-munkaerőpiaci erőforrássá.

A hatodik fejezet az empirikus eredményeket már kifejezetten a tudásalapú önkéntesség mintázatainak leírására és értelmezésére összpontosítja, és ezzel a kötet érvelését a legmagasabb integrációs szintre emeli. Az átmenet az ötödik fejezethez képest abban ragadható meg, hogy míg ott a menedzsment és a szervezeti feltételek kerültek előtérbe, itt az önkéntesség „belső” folyamatai (motivációk dinamikája, önreflektív tanulás, kompetenciafejlődés) válnak meghatározóvá, valamint az, hogy e folyamatok miként hasznosulnak a tanulás és a munka világában. A fejezet a hagyományos és új típusú motivációk együttélését a kontrollcsoportos interjúk tanulságával is megerősíti (CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006), és azt hangsúlyozza, hogy a kompetenciák átvihetősége nem automatikus, hanem a tapasztalatok tudatosításán és „átfordításán” keresztül valósul meg. A fejezet záró tétele szerint az önkéntesség tranzit térként működik: a kompetenciák „híd funkciója” teszi lehetővé, hogy az önkéntes tapasztalatok pályaorientációs erőforrássá, alkalmazkodóképességgé és munkaerőpiaci relevanciává alakuljanak.

Összességében: a fejezetek egymásra épülése olyan érvelési ívet alkot, amelyben az önkéntesség a tanuláselméleti és szakpolitikai megalapozástól (*II. fejezet*) a társadalomtörténeti és fogalmi beágyazáson át (*III. fejezet*) a módszertanilag megalapozott empirikus igazolásig (*IV. és V. fejezet*), majd a tudásalapú önkéntesség integrált, tanulási–kompetencia–munkaerőpiaci értelmezéséig jut el (*VI. fejezet*). E szintézis alapján az önkéntesség a kötet egészében olyan komplex tanulási és fejlődési térként jelenik meg, amely egyszerre formálja az egyéni motivációkat, a kompetenciakészletet és a pályaorientációs döntéseket, miközben szervezeti és szakpolitikai feltételek által meghatározott keretek között válik fenntartható társadalmi gyakorlattá.

I. ÉRTELMEZÉSI KERET ÉS PROBLÉMAFELVETÉS

1. Az önkéntesség átalakuló értelmezési horizontja

Az önkéntesség az elmúlt évtizedekben fokozatosan kilépett abból az értelmezési keretből, amely kizárólag altruista, szabadidős vagy jótékonyági tevékenységként ragadta meg. A társadalmi részvétel e formája mára olyan strukturált társadalmi gyakorlattá vált, amely egyaránt kapcsolódik a tanulás különböző formáihoz, az egyéni életutak alakulásához és a munkaerőpiaci érvényesülés feltételeihez (CZIKE – KUTI 2006; BARTAL – KMETTY 2011; KSH 2016). E változás következtében az önkéntesség nem csupán társadalmi hasznossága, hanem tanulási és kompetenciafejlesztő potenciálja miatt is a tudományos vizsgálgóadás fókuszába került.

A nemzetközi és hazai szakirodalom egyaránt jelzi, hogy az önkéntesség modern társadalmakban betöltött szerepe túlmutat a közvetlen segítségnyújtás funkcióján, és egyre inkább a tanuló társadalom, valamint a tudásalapú gazdaság összefüggérendszerében értelmezhető (PUTNAM 2000; ETZIONI 2000; LIVINGSTONE 2010). Ennek megfelelően az önkéntesség vizsgálata nem választható el az élethosszig tartó tanulás (LLL) elméleti és szakpolitikai kereteitől.

2. Fogalmi és definíciós megközelítések

Az önkéntesség értelmezésére eltérő meghatározásokat alkalmaznak a nemzetközi szervezetek (EVS 2008; ILO 2010), az uniós dokumentumok (EGSZB 2006; HARKIN 2008) és a hazai szabályozások (2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről). A definíciós különbségek ellenére e megközelítések közös eleme, hogy az önkéntes tevékenységet anyagi ellenszolgáltatás nélküli, mások javára végzett, önkéntes elhatározáson alapuló, nem kötelező jellegű társadalmi cselekvésként határozzák meg.

A külföldi szakirodalmak (OFFE 1990; PERRET – ROUSTANG 1993; SMITH 1994; GALLAGHER 1994; WILSON – MUSICK 1997; DEKKER – HALMAI 2003), valamint a hazai kutatások (CZAKÓ és mtsai 1995; CZIKE – KUTI 2006; PERPÉK 2012; SEBESTÉNY 2017) eltérő elméleti nézőpontokból közelítik meg az önkéntességet, ami egyszerre gazdagítja a fogalmi keretet és indokolttá teszi a tipologizálást. A definíciós sokféleség ugyanakkor nehezíti az empirikus összehasonlítást és a statisztikai adatok egységes értelmezését is (KSH 2012; KSH 2016).

3. A formális és informális önkéntesség összefüggései

Az önkéntesség elméleti vizsgálatában kiemelt jelentősége van a formális és informális önkéntesség megkülönböztetésének. Wilson és Musick (1997) nyomán a szakirodalom formális önkéntes tevékenységként értelmezi a szervezetekhez kötődő időadományozást, míg informális önkéntességként az egyének közvetlen segítségét. Perpék Éva (2011) hazai vizsgálatai megerősítik, hogy e két forma nem egymást kizáró kategóriaként működik, hanem kölcsönös egymásra hatás jellemzi őket.

Smith (1994) és Gallagher (1994) eredményei alapján megállapítható, hogy a közvetlen segítségnyújtás gyakran szervezeti keretek között folytatódik, ami az önkéntesség strukturálódásának irányába mutat. Ez a folyamat különösen releváns abból a szempontból, hogy a szervezeti keretek lehetőséget teremtenek a tanulási és kompetenciafejlődési folyamatok tudatosabb támogatására.

4. Az önkéntesség hazai kutatási kontextusa

Magyarországon a szervezetekhez kötődő önkéntesség elsősorban a rendszerváltást követően, a civil, nonprofit szektor kialakulásával és megerősödésével vált értelmezhetővé (KUTI 1996; KUTI 1998; LILING – PÉTERFI 2001). A társadalomtudományi kutatások az 1990-es évektől kezdve fokozatosan tették az önkéntességet a tudományos diskurzus tárgyává (CZAKÓ és mtsai 1995; CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006).

A 2000-es évektől az európai és nemzetközi kampányok (ENSZ Éve 2001; EU Önkéntesség Európai Éve 2011), a jogi szabályozás megjelenése, valamint a statisztikai adatfelvételek rendszeresebbé válása (KSH 2012; KSH 2016) tovább erősítették az önkéntesség iránti szakmai és tudományos érdeklődést. Ennek ellenére kevés az átfogó, longitudinális és összehasonlító hazai vizsgálat (kivéve egy-egy időszak, speciális területét, mint: CZIKE – KUTI 2006; BARTAL 2010b; PERPÉK 2011, FÉNYES 2015c), különösen az önkéntesek tanulási és kompetenciafejlődési folyamataira vonatkozóan.

5. Hagyományos és új típusú önkéntesség

Napjainkban a szakirodalom hagyományos és új típusú önkéntességet különböztet meg. A hagyományos önkéntesség elsősorban adományozáson és jótékony-ságon alapuló, altruista és értékalapú tevékenységeket foglal magában (CZIKE – KUTI 2006; PERPÉK 2012). Ezzel szemben az új típusú önkéntesség a tudásalapú, érdekalapú és élményszerző elemeket hangsúlyozza, és szorosan kapcsolódik az információs társadalom, valamint az élethosszig tartó tanulás elvárásaihoz (CZIKE – BARTAL 2005; HUSTINX 2001; STEBBINS 1996; STEBBINS 2017).

E modern önkéntességi formát jellemzően instrumentális motivációk (PERPÉK 2011) kísérik, mint a tapasztalatszerzés, a karrierépítés, az önismeret fejlesztése vagy a kapcsolati tőke növelése (CZIKE – KUTI 2006; KSH 2012; KSH 2016). A nemzetközi és hazai kutatások egyaránt kiemelik e motivációk különösen erős jelenlétét a fiatalabb generációk és a felsőoktatási hallgatók körében (WILSON 2000; HANDY és mtsai 2010; FÉNYES 2014; FÉNYES 2015c).

6. Tanulás, kompetenciafejlődés és munkaerőpiaci relevancia

Az önkéntesség tanulási dimenziója az elmúlt években vált hangsúlyossá a kutatásokban. Livingstone (2010) a formális, nemformális és informális tanulás összefüggéseiben vizsgálja az önkéntes tevékenységet, míg Duguid, Mündel és Schugurensky (2013) empirikus példákon keresztül mutatják be az önkéntes munka személyes és szakmai fejlődésre gyakorolt hatását. A hazai szakirodalom is megerősíti, hogy az önkéntesség során megszerzett tudás, készségek és attitűdök beépülnek az egyéni kompetenciakészletbe (ARAPOVICS 2012; HORVÁTH H. 2011).

A munkaerőpiacon a kompetenciák versenyelőnyt jelentenek. A rugalmas, tanulásra képes és együttműködő munkaerő iránti kereslet folyamatosan nő. A munkáltatók nem pusztán „tudást” keresnek, hanem magatartási mintákat és adaptív képességeket. Csehné Papp Imola (2019) megfogalmazásában a kompetencia „a szakmai tudás és a személyes értékrend találkozási pontja”, amely a munkahelyi hatékonyság és az egyéni karrierfejlődés alapja.

Kutatásunk alapozó kiindulópontjaként fontos azonosítani azt a portugál kutatást is, amely meghatározta az önkéntes tevékenységre vonatkozó soft skill mátrixot (REGO és mtsai 2016). Ezzel arra hívták fel a figyelmet, hogy az önkéntesség a munkaerőpiac által is elvárt készségek egyik legfontosabb fejlesztési terepe lehet. A tanulmány kiemelte a személyes fejlődés, a tanulás elsajátítása, az innovatív szellem, kezdeményezőkézség, interperszonális érzékenység, a kapcsolatteremtés,

az egyeztetés, a csapatmunka és a kommunikációs kompetenciák munkaerőpiaci relevanciáját.

Az élethosszig tartó tanulás elméleti és szakpolitikai dokumentumai (HALÁSZ 2002; KRAICINÉ 2009; Sz. TÓTH 2006; ZACHÁR 2008) támogató keretet biztosítanak e folyamatok értelmezéséhez, és megerősítik a nemformális és informális tanulási formák személyiségfejlesztő szerepét. Ennek ellenére az európai uniós dokumentumok is jelzik az önkéntes tapasztalatok elismerésének hiányát (EGSZB 2006; P.A.V.E. 2011; EP 2016), és bár léteznek eszközök az önkéntes tanulási eredmények dokumentálására (Europass, Youthpass, Önkéntes Portfólió), a kompetenciák feltárása és validációja továbbra is kutatási hiányterület marad.

**II. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ
TANULÁS FOGALMA,
JELENTŐSÉGE ÉS KAPCSOLATA
AZ ÖNKÉNTESSÉGGEL**

1. Az élethosszig tartó tanulás fogalma és jelentősége korunkban

A 20. század második felében – főként az UNESCO 1972-es Faure jelentése nyomán – számos fogalom (permanent education, recurrent education, further education) megjelenése jelezte annak a gondolatnak, eszmének az elterjedését, miszerint az ember képzése, nevelése nem fejeződik be a formális, iskolai típusú képzésben való részvétel befejeztével (NÉMETH 2001). A különböző elnevezés háttérében változó formában, a permanens nevelés, képzés, tanulás, művelődés gondolata állt, és a kultúra demokratizálásának szándékán alapult. Az új évezredben a permanens nevelés gondolatát felváltó egész életen át tartó tanulás, a „lifelong learning” (LLL) háttérében általában már nem a kultúra demokratizálása áll, hanem a gazdaság igényeihez igazodóan, a munkavégzéshez kapcsolódó új típusú ismeretek megszerzése.

Az élethosszig tartó tanulás filozófiája nem új keletű, a tanulás folyamatoságáról való elképzelés már évszázadok óta jelen van a tudományos gondolkodásban. Ennek figyelembevétele nélkül nehéz lenne a mai értelemben vett LLL-konceptió társadalmi és szakpolitikai vonatkozásait értelmezni, hiszen a nemzetközi felnőttképzési konferenciák időről időre újra és újra értelmezték a tanulás fogalmát és az ahhoz való jog érvényesítésének jelentőségét. Fontos üzeneteket és javaslatokat fogalmaztak meg a különböző társadalmi-gazdasági problémák oktatási, tanítási-tanulási jellegű megoldásaira.

1.1. A kezdetek

Az élethosszig tartó tanulás filozófiája gondolati szinten már az előző évszázadokban megjelent. Goethe 1809-ben így fogalmaz a *Vonzások és választások* című regényében: „Elég baj, hogy most már semmit sem lehet egy egész életre megtanulni. Elődeink ahhoz tartották magukat, amit ifjúkorukban tanultak. Nekünk azonban most minden öt évben újra kell átvennünk, ha nem akarunk egészen elmaradni a divattól.” (idézi MARÓTI 2002: 4). Korábbi gondolkodók között is voltak, akik a tanulást nemcsak a gyermekekre vonatkozóan, hanem minden korosztály számára fontosnak tartották, mint például M. J. A. Condorcet, aki 1792-ben ezt írta a francia forradalom konventje elé terjesztett közoktatási tervében: „Az oktatásnak nem kell véget érnie akkor, amikor az ember befejezi iskolai tanulmányait. Az oktatásnak minden korosztályra ki kell terjednie. Nincs olyan korosztály, amelyben a tanulás hasztalan vagy lehetetlen lenne. Erre a második

oktatásra annál is inkább szükség van, mivel az elsőt szűk körre szorították.” (idézi MARÓTI 2002:4).

E példák alátámasztják, hogy régóta fennáll az az elképzelés, mely szerint a környezeti (társadalmi, gazdasági) változásokra való alkalmazkodás feltételeként a tanulás a meghatározó tényező.

A tudományos megismerést már az 1900-as évek első felében is érdekelte a tanulás tér-idő dimenziójának kérdése, s ezen belül különösen a felnőttek tanulása. Elsőként említhető az angol A. L. Smith, 1919-ben megjelent felnőttoktatásról szóló jelentése, amelyben rámutatott arra, hogy „a felnőttoktatást nem tekinthetjük úgy, mint ami csak az emberiség kis töredékére tartozik; ez állandó nemzeti szükséglet, elválaszthatatlan tartozéka a polgárjognak, ennél fogva általánosnak és élethosszig tartónak kell lennie.” (MARÓTI 2002: 10).

Fontos megemlíteni azt az angliai pedagógust is, Basil Yeaxlee-t, aki 1929-ben jelentette meg az első könyvet az élethosszig tartó tanulás témájában, *Lifelong Education* címmel. Ezt a kötetet a szakirodalom (SMITH – JEFFS 1999; SMITH 2007) úgy értékeli, mint a 20. század első olyan munkáját, mely a felnőttek oktatását mint a formális, nemformális és informális tanulás együtteseként mutatja be. Ide sorolható még az 1929-es Cambridge-i Világtalálkozó, mely az egyik első olyan nemzetközi felnőttoktatási konferenciának tekinthető, ahol megfogalmazódott az élethosszig tartó tanulás gondolata (ARAPOVICS 2011).

1.2. A permanens nevelés gondolata a 20. század második felében

A második világháború után a felnőttképzéssel foglalkozó nemzetközi tanácskozások¹ élethosszig tartó tanulás koncepciójával kapcsolatos dokumentumaiban megjelenő fogalmak,² szakpolitikai javaslatok értelmezésével számos hazai szakirodalmi forrás foglalkozik (MARÓTI 2005; MARÓTI 2002; DURKÓ 1966; KOLTAI 1992; HARANGI, HINZEN – SZ. TÓTH 1998; HARANGI 1998; ZRINSZKY 2005; NÉMETH 2001; NÉMETH 2003; NÉMETH 2006; NÉMETH 2007; ÓHIDY 2006a; ÓHIDY 2006b). Az 1960-as montreali Felnőttoktatási Világkonferencián használták először a „lifelong learning” kifejezést abban az értelemben, hogy az embernek fel kell készülnie arra, hogy élete során, a technikai fejlődésnek megfelelően többször szakmát kell váltania, azaz nem lesznek egy életen át elegendőek a formális

1 1949 Helsingor; 1960 Montreal; 1965 Teherán; 1972 Tokio; 1976 Nairobi; 1985 Párizs

2 permanens nevelés, képzés, tanulás, művelődés; az élethosszig tartó oktatás, a rekurrens képzés, munka utáni tanulás

képzésben megszerzett ismeretek, kompetenciák: folyamatosan tanulni kell, lépést kell tartani a változásokkal.

A történeti példák alátámasztják, hogy a 20. század második felében a modernitás, az innovációs és az élethosszig tartó tanulás gondolata nagy jelentőséget kapott és elvezetett a lifelong learning tanulóközpontú koncepcióhoz; és ennek a jelentősége továbbra is érvényes.

Az élethosszig tartó tanulás fogalmára, tartalmára, az abból adódó feladatokra az Európai Unió szakpolitikai törekvéseit bemutató dokumentumok sora hívta fel a tagországok figyelmét. Így a felnőttek tanulásával, a lifelong learning koncepciójával a neveléstudomány elméleti szakemberei is foglalkoznak (HALÁSZ 2002; CSOMA 2004; ÓHIDY 2006a; ÓHIDY 2006b), ezért kapott helyet a felnőttkori tanulással kapcsolatos nemzetközi törekvések, uniós dokumentumok áttekintése, a teljesség igénye nélkül.

A ma már paradigmaváltásnak tekinthető lifelong learning koncepció előzményének tekinthető az 1967-ben, a Philip H. Coombs által vezetett csapat oktatási világválságra adott nemzetközi válaszában kidolgozása (ÓHIDY 2006b). Ennek sarkalatos pontja a tanításról a tanulásra irányuló nézőpontváltás felbukkanása, amely Coombs szerint a paradigmaváltás átfogó válasza felgyorsult társadalmi-gazdasági-technikai változásaira (COOMBS 1969). Az UNESCO 1970-et a nevelés nemzetközi évének nyilvánította, s ezzel egy időben az Európa Tanács kiadta az önállóan irányított tanulás gondolatát tartalmazó permanens nevelési koncepcióját. A tanulásról való gondolkodás kiterjesztését célozza Paul Lengrand szemlélete, aki a permanens tanulást mint életformát határozta meg, s kiemelte a tanulás életmóddá váló jellegét (LENGRAND 1970).

Ezt követően, 1972-ben az UNESCO kiadta a *Megtanulni létezni. A ma és a holnap oktatása* című jelentését, melyben megjelent a tanuló társadalom fogalma és az egész életen át tartó oktatás koncepciója. Ezt követően egy évvel az OECD jelentést tett *Visszatérő oktatás: stratégia az egész életen át tartó oktatás számára* címmel, amelyben a gazdaság versenyképességének, a foglalkoztathatóságnak és a tanuláshoz kapcsolódó vizsgálatát vizsgálta.

Közben a nemzetközi felnőttképzési konferenciák (1976 Nairobi; 1985 Párizs), valamint a Közép-Kelet-Európát is érintő gazdasági-társadalmi változások hatására folyamatosan változott, tisztázódott alakult az élethosszig tartó tanulásról alkotott fogalomrendszer. Újra definiálták az élethosszig tartó tanulás fogalmát, amelyre 1990-es évektől megoldási keretként tekintettek a munkanélküliséget csökkenteni hivatott oktatáspolitikák és a versenyképesség növelését célzó stratégiák. Ezekre a folyamatokra reagált az európai szakpolitika is, és megjelent 1994-ben az Európai Unió Európai Bizottságának a *Növekedés, versenyképesség,*

foglalkoztatás – a 21. század kihívása, azaz a jövő századba való átlépés útja című dokumentuma, amely középpontjában gazdasági és foglalkoztatáspolitikai kérdések álltak. Ezt követte a híres Fehér Könyv kiadása, amelynek középpontjában a 21. század oktatási stratégia megalapozása állt. A dokumentum kitért az információs társadalom kialakulásának, a tudomány és technika minden eddiginél gyorsabb fejlődésének, a gazdaság világméretűvé válásának és a globalizációnak a kérdéseire, amelyek radikálisan átalakítják a társadalmi és gazdasági viszonyokat. A Fehér Könyv szerint a „kiút” az élethosszig tartó tanulás, a tanuló társadalom eszméje, valamint az általános tudás és a szaktudás összehangolása, s fontos pontja a szociális egyenlőtlenségek, a marginalizálódás, a hátrányos helyzet és a szegregáció elleni lépések szükségessége. Ebből következően kiemelten fontos terület a társadalmi-gazdasági integráció és reintegráció elősegítése. 1996-ban megjelent az OECD „Élethosszig tartó tanulás mindenkinek” című programja, amely az egész életen át tartó tanulás koncepcióját átfogó pedagógiai programmá emelte, bár még erőteljes volt a foglalkoztatáspolitikai szemlélete (NÉMETH 2003). Ugyanebben az évben az UNESCO kiadta Jacques Delors nevéhez fűződő *Oktatás: rejtett kincs* című jelentését. Delors a tanulást az oktatás- és képzéspolitikai középpontjába állította, s ezzel megalapozta az LLL-értelmezés paradigmaváltását. A Delors-jelentés fontossága abban áll, hogy a foglalkoztatási-gazdasági szempontok mellett kiemelt hangsúlyt kaptak a társadalom és az egyén számára egyaránt létfontosságú tanulási formák, tevékenységek, készségek fejlesztésének kérdései. A jelentés meghatározta az azóta híressé vált a tanulás négy alappilléret: megtanulni megismerni, megtanulni dolgozni, megtanulni együtt élni másokkal és megtanulni élni (SZ. TÓTH 2001; NÉMETH 2003; ARAPOVICS 2011).

A kilencvenes évek végén az V. Hamburgi Világkonferencián (1997) megszületett a felnőttoktatás fogalmának andragógiai szemléletváltást tükröző meghatározása. Harangi László Világkonferenciáról írt beszámolójában így szerepel a fogalom: „A felnőttoktatás jelenti azoknak a tanulási folyamatoknak az összességét, legyenek azok iskolarendszerűek vagy mások, amelyek által az emberek – akiket felnőttnek tekint a társadalom, amihez tartoznak – fejlesztik képességeiket, gazdagítják tudásukat, magasabb szintre emelik szakmai, technikai képességüket, vagy amely által új irányba fordulnak, hogy egyéni és társadalmi szükségleteiket kielégítsék. A felnőttek tanulása magába foglalja az iskolarendszerű és folyamatos oktatást, a kötetlen tanulási lehetőségeket, valamint az esetleges tanulás széles skáláját, amelyek egy multikulturális társadalomban hozzáférhetőek, ahol az elméletre és gyakorlatra alapozott tanulási formákat egyaránt elismerik.” (HARANGI 1998: 9).

A fogalom jól érzékelteti az egész életen átívelő tanulás paradigmájának lényegét, mely szerint a gondolkodás elmozdult az oktatást, az intézményi kereteket és a szervezetet középpontba állító nézetek felől a tanulás irányába, amelynek fókuszában a tanuló egyén áll (HORVÁTH H. 2011).

1.3. Az ezredfordulót követő LLL-paradigma

Az ezredforduló megerősítette az élethosszig tartó tanulás paradigmáját: a lisszaboni stratégia néven közismertté vált EU-s irányelvek a legfőbb célt abban határozták meg, hogy az Európai Unió 2010-ig váljék „a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává” (EURYDICE 2000: 17–18). Az Európai Bizottság 2000 októberében Memorandumot adott ki az egész életen át tartó tanulásról. Arapovics (2009) szerint jelentős andragógiai lépés volt, hogy a Memorandum kimondta: a céltudatos tanulási tevékenységnek három alapkategóriája van: a formális tanulás, a nemformális tanulás és az informális tanulás. Halász Gábor elemzése szerint a Memorandum négy elemet hangsúlyoz: első a tanulás fogalmi tágítása és elismerése (nemformális, informális tanulás); a második, hogy a memorandum az egyént, az egyéni motivációt és érdeklődését középpontba helyezi; a harmadik a társadalmi integráció és a közösségformálás hangsúlyozása; negyedik a konkrét oktatáspolitikai intézkedések szükségessége (HALÁSZ 2002).

A megfogalmazott irányelvek hatását és eredményeit legelőször Wim Kok kritikai jelentése³ fogalmazta meg, ezt később több hazai és nemzetközi szakirodalmi forrásban is olvasható kritika követte (HARANGI 2003; NÉMETH 2001; HARANGI 2004; GÁCS 2005; ÓHIDY 2006a; ÓHIDY 2006b; BOEREN és mtsai 2010). A Memorandum elismerte, megerősítette és ösztönözte a nemformális tanulási folyamatokban való részvételt, illetve motivált a tevékeny állampolgári cselekvésekre (HALÁSZ 2002). Arapovics is úgy értékeli a Memorandumot, mint „a nem-formális és állampolgári kezdeményezésre létrejövő tanulás egyenjogúsításának dokumentuma” (ARAPOVICS 2011: 50).

A Memorandum üzenete, majd az azt követő Európa Tanácsi határozat (2002/C 163/01) szerint az egész életen át tartó tanulás magában foglal: „minden az élet során folytatott tanulási tevékenységet, amely az ismeretek, készségek és kompetenciák fejlesztésére irányul a személyes, állampolgári, társadalmi és/vagy foglalkoztatási távlatokban” (EURÓPAI TANÁCS 2002). Ebben az összefüggésben

3 A lisszaboni stratégiával kapcsolatban 2004-ben, a Wim Kok egykori holland miniszterelnök vezette bizottság kritikai javaslatokat fogalmazott meg.

az egyén mint a tanulás alanya kerül a középpontba mint a LLL paradigmaváltásának kulcsmomentuma.

Horváth H. Attila kiemelte a lifelong learning paradigma gazdasági, társadalmi és antropológiai aspektusait, amely megközelítések az önkéntesség vonatkozásában is teljes mértékben érvényesek (HORVÁTH H. 2011).

Az élethosszig tartó tanulás paradigmájának, a kiterjesztett tanulás fogalmának értelmezése, Óhidy szerint a „koncepció hosszú távon tartósan beilleszkedni látszik az európai pedagógia „tanulás – demokráciára való nevelés – szabadság” triászának hagyományába” (ÓHIDY 2006a: 67–71), támogató keretet adott a felnőttek változatos tanulási színtereinek értelmezéséhez és az ott szerzett tudások elismeréséhez. Megerősítették a gazdasági-társadalmi folyamatok hatását az egyéni tanulási utakra, valamint elismerték a nemformális és informális tanulási formák személyiségfejlesztő eredményeit.

1.4. Kompetenciák

Gyorsan változó világunkhoz való alkalmazkodás terén felértékelődött a tanulás és a kulcskompetenciák szerepe. Erre hívta fel a figyelmet a Lisszaboni Stratégia és az oktatási-képzési célkitűzéseket megvalósító munkaprogramja (Sz. TÓTH 2006).

Az önkéntes tevékenységek komplex fejlesztő hatásai, a valóság sokoldalú megtapasztalása révén hozzájárulnak a 21. század a társadalmi problémáinak enyhítéséhez. Ennek feltétele az önkéntesek egyéni felelősségvállalása, a szolidaritása és az együttműködési képessége. Az önkéntes munka sok olyan ismeretet, készséget és attitűdöt fejleszt, amelyek (komplex módon) felerősítik egymás hatását.

Az Európai Unió élethosszig tartó tanulással kapcsolatos szakpolitikája a versenyképesség kulcsaként értelmezte a kulcskompetenciák definiálását és széles körű fejlesztését. Első uniós⁴ lépésként 2000-ben az Európai Tanács lisszaboni találkozója az öt új alapkészség (informatikai jártasság, az idegennyelv-ismeret, a műszaki és technológiai kultúra ismerete, a vállalkozói ismeretek, valamint a társadalmi kommunikációs készségek) fogalmát beemelte a szakmai gondolkodásba. Ezeket az alapvető készségeket Európa versenyképessége szempontjából az egyéni

4 Az Unión kívül viszont az OECD által indított, a Svájci Szövetségi Statisztikai Hivatal és az Egyesült Államok Oktatási Minisztériuma, illetve az USA Oktatásstatisztikai Központja közreműködésével lebonyolított DeSeCo- (Defining and Selecting Key Competencies) program (1997–2002) egyrészt értelmezte a kulcskompetencia fogalmát, másrészt a definiálás mellett felsorolta a legfontosabb területeket is. A DeSeCo-program értelmezése szerint „a kompetencia képesség a komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására”. (Vass 2017: 14–18.)

önmegvalósítás és a munkaerő-piaci fejlődés szempontjai szerint határozták meg. A készségek fejlődésének három szempontját jelölték meg, amelyeknek teljesülnie kellett a tanulásban. Kulturális szempontból az önmegvalósítás és fejlődés eleme, társadalmi szempontból az aktív állampolgárság és befogadás területe, harmadik az emberi erőforrás szempontjából nélkülözhetetlen foglalkoztathatóság eleme. Ezek a szempontok egyaránt meghatározzák a kompetencia fejlődés és fejlesztés szándékos, illetve látens folyamatait (ARAPOVICS 2011). Az uniós tárgyalásokat követően Magyarországon is az oktatás- és képzés szinte minden területén ráterelődött a figyelem a kulcskompetenciákra. A nyolc kulcskompetencia meghatározása óta számos hazai tanulmány (MIHÁLY 2002; MIHÁLY 2003; CSAPÓ 2002; SETÉNYI 2003; KÁLMÁN 2005; DEMETER 2006; NAGY 2007; KRAICINÉ 2006; KRAICINÉ 2009; BAJUSZ 2008; KLEISZ 2008; NAHALKA 2001a; NAHALKA 2001b; KNAUSZ 2009; CSAPÓ 2009; KISS 2010; TÓTHNÉ 2016; VASS 2017) foglalkozott a témakörrel.

Az Európai Tanácsi dokumentumok szerint a kulcskompetenciák az adott társadalmi-gazdasági helyzetnek megfelelő ismeretek, készségek és attitűdök ötvözetei. Vagyis minden egyénnek szüksége és joga van a személyes önmegvalósításhoz és fejlődéshez, az aktív polgársághoz, a társadalmi beilleszkedéshez és a foglalkoztatáshoz (EURÓPAI PARLAMENT ÉS TANÁCS 2006).

A nyolc kulcskompetencia a következő:

1. anyanyelven folytatott kommunikáció: gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének, valamint a nyelvi érintkezés képessége;
2. idegen nyelveken folytatott kommunikáció: a közvetítéshez és a kultúrák közötti megértéshez kapcsolódó készségek;
3. matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén: fejből és írásban végzett számítások használata a különféle mindennapi problémák megoldása céljából; a természeti világ magyarázatára szolgáló ismeretek és módszerek használatára való képesség és hajlam, valamint az utóbbi értő alkalmazása a természeti környezetet felismert igények vagy szükségletek átalakításához;
4. digitális kompetencia: elektronikus média magabiztos és kritikus alkalmazása munkában, szabadidőben és a kommunikáció során;
5. a tanulás tanulása (/elsajátítása): a saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képességét foglalja magában;
6. szociális és állampolgári kompetenciák: viselkedésformák, melyek képessé teszik az embert a hatékony és konstruktív módú részvételre a társadalmi életben, valamint, ha szükséges, konfliktuskezeléssel is rendelkezik;

7. kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia: a változás kiváltására való törekvés, külső tényezők által kiváltott újítások elfogadásának, támogatásának és alkalmazásának a képessége;
8. kulturális tudatosság és kifejezőkézség: gondolatok, élmények és érzések különféle módon történő kreatív kifejezésének fontossága.

Témánk szempontjából az európai referenciakeret kulcskompetenciáin túl azokat a tulajdonságokat és tudástartalmakat is figyelembe kell venni, amelyek „új típusú önkéntesség” fogalma alá tartoznak és kulcskompetencia értékűek. Így például a munkahely keresésének, megtalálásának, megtartásának „tudása,” vagy az eredményes munkavállalói teljesítményhez szükséges magatartás-tulajdonságok. Zachár írása szerint a kulcskompetenciák szerepéről a személyiség fejlődésének kontextusában a kulcskompetenciák három nagy csoportba sorolhatók (ZACHÁR 2008):

- A: általános műveltségi,
- B: társadalmi,
- C: tanulási kompetenciák.

Témánkat tekintve fontosnak tartom e hármas felosztás értelmezését, hiszen az általános műveltség kulcskompetenciái is a mindenki számára szükséges alapvető tudás tartalmát jelentik. A társadalmi kompetenciák lehetővé teszik a társadalomba történő beilleszkedést, a tanulási kompetenciák pedig felruháznak az élethosszig tartó tanulás elvárásainak való megfelelésre, amely elengedhetetlen feltétele az életpálya sikeres befutásához, aktív alakításához (karrierépítéshez).

2. Az önkéntesség mint a nemformális és az informális tanulás színtere

A tanulás három formájáról lassan ugyanúgy kezdünk beszélni, mint az élethosszig tartó tanulás eszméjéről. Hasonló probléma kerül elő az önkéntesség értelmezésénél is, hiszen számos definícióval találkozhatunk a szakirodalomban, más-más nézőpontból megközelítve. Ez a rész azt a célt szolgálja, hogy a teljesség igénye nélkül körbejárja a nem formális és informális tanulás fogalmát, jellemzőit, annak érdekében, hogy megfelelő kontextusba kerüljön az önkéntesség és a tanulás viszonya. Az alábbiakban a történeti, időbeni kronológiai logika mentén mutatom be a fogalmak alakulását, figyelemmel arra, hogy mely szakterület képviselői, mely országokban fogalmaztak meg definíciókat vagy jellegzetességeket.

Nemzetközi szinten először Malcolm Knowles (amerikai felnőttoktató) említette az informális tanulás fogalmát mint a megszokott tanulási környezetén kívül zajló tanulás fogalmát. Annak lényeges eleme az önbizalom, az önbecsülés növekedése, a személyes és társadalmi készségek fejlődése, a nagyobb személyes autonómia. Álláspontja szerint sokféleképpen tanulhatunk informálisan; például a médiából, az internetről, a múzeumokból vagy a munkavégzéshez kapcsolódóan (KNOWLES 1950).

Allen M. Tough (kanadai pedagógus) 20 évvel később azt állította, hogy a felnőttek nagy része vett már részt önirányított tanulási folyamatokban, amelyek nem köthetők sem iskolai, sem képzési programokhoz. Ezt a '71. évi és a '79. évi vizsgálatai is alátámasztották, miszerint a vizsgált felnőttek több mint kétharmada szándékos tanulási erőfeszítéseket tett az intézményesített felnőttképzésen kívül, önirányító módon (TOUGH 1971; TOUGH 1979).

Philip H. Coombs és Manzoor Ahmed osztották fel először a tanulási formákat mint nevelési színtereket. Ezek a színterek: a formális tanulási színtér, amely oktatási rendszerekben történik és amelyben az élethosszig tartó tanulási folyamatnak egy kis része zajlik, míg a nagy részében inkább ismeretek és készségek elsajátítása történik; a nemformális tanulási színtér, amely iskolarendszeren kívül történő, szervezett keretek között zajló tanulási forma, meghatározott, egyértelműek célokkal; és az informális tanulási színtér, amely kötetlen formában, változatos színtereken zajlik és a lényege az információszerzés és a képességfejlesztés. E színterek többek között az otthon, a munkahely, az utazás, a baráti társaság világa, vagyis a mindennapi környezet közege. A szerzők kiemelték az egész életen át tartó tanulásban a tanulóközpontúság fontosságát; központba helyezték a tanulót és a tanulást (COOMBS – AHMED 1974).

25 évvel később Knowles tovább részletezte az informális tanulás fogalmát, melynek lényegét a proaktív, intézménytől független tanulási folyamatokban, az informális atmoszférában és a tanulási folyamat flexibilitásában látta. Azt állította, hogy a tanulásnak négy típusa van a tudatosság vagy a szándékosság mértéke szerint: implicit (nem szándékos), reaktív (véletlenszerű), szándékos (de nem szisztematikus) és tudatos, elkötelezett (és szisztematikus) tanulás (KNOWLES 1975). Knowles feltételezte, hogy a felnőtt élet attól lesz sikeres, ha az önirányított tanulás egy egész életen át tart, folyamatos, hatékony és kreatív jellegű. A tanulás mellett hangsúlyt helyezett a motivációk, az attitűdök és a képességek folyamatosan fejlesztésére is (KNOWLES 1980).

Az 1990-es évek elején már mélyebben vizsgálták az informális tanulást és annak strukturátlanságát. Victoria J. Marsick és Karen E. Watkins (amerikai kutatók) megállapították, hogy a véletlenszerű tanulás a hirtelen fellépő

tanulási szükségletekből fakad, kiváltója pedig valamilyen külső vagy belső tényező. A Knowles általi felosztást alapul véve Marsick és Watkins a véletlenszerű/nem szándékos tanulást az informális tanulás mellékhatásaként értelmezte (MARSICK – WATKINS 1990).

Jack D. Mezirow (amerikai szociológus) szerint az informális tanulás hatással van az élet alakítására bárhol, bármilyen rövid idő alatt képes befolyásolni tudásunkat, előidézve a perspektivikus transzformációt. A transzformatív tanulás azt jelenti, hogy az egyén a meglévő értelmezési sémáját megváltoztatva új sémát alakít ki, ezáltal változik az egész értelmezési perspektívája (MEZIROW 1991).

Az Európai Unió vonatkozó szakpolitikai dokumentumai alapján megállapítható, hogy az informális tanulás leginkább a nemformális tanulás vonatkozásában vagy annak kiegészítéseként a tanulás elismerése és a tanulási eredmény kérdéskörében jelent meg. Erről először az Európai Bizottság által elfogadott Fehér Könyvben olvashattunk. Az Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezete (UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) 1997. évi Hamburgi Nyilatkozata szerint a kötetlen tanulás állandóan jelen van az egyén életében.

Az informális tanulás uniós fogalmát a *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról* című, az Európai Bizottság által kiadott dokumentum definiálta pontosan, amely szerint ez a gyermekkori tanulás legfőbb módja, de a tanulásról való közgondolkodásban az informális tanulás nem magától értetődően része a tanulásnak. A lifelong learning mellett megjelent a lifewide learning fogalom is, amely az élet teljes szélességét átfogó, minden színterén végbemenő tanulást jelenti, hangsúlyozva a tanulási formák egymást kiegészítő jellegét. Az Európai Tanács kulcsüzenetei „a tanulás értékelése” vonatkozásában az informális tanulást az élet természetes velejárójának tekintik és a nemformális tanulással együtt kezelik, mivel így könnyebb az előzetes tudás elismerése, majd beszámítása. Pontosítják a nemformális tanulás fogalmát, amelyet az oktatási és képzési rendszereken kívül zajló és általában hivatalos bizonyítvánnyal el nem ismert tanulásnak tekint. Hangsúlyozzák, hogy az intézményes tanulási formáknak is alkalmazkodni kell a kor szelleméhez és építeni kell a különféle forrásokból szerzett információra, törekedni „a tanulás tanulására” képességének, készségének kialakítására. Így válik az informális úton megszerzett tudás szerves részévé a formális, szervezett keretek között történő tanulásnak.

Az Európa Tanács határozatában az egész életen át tartó tanulást úgy fogalmazza, hogy az „az iskolai előkészítéstől a nyugdíj utáni korig terjedően magában foglal minden formális, nem formális és informális tanulást. Az egész életen át tartó tanulásba minden olyan tanulási tevékenység beleértendő, amely tudás,

készségek és képességek fejlesztése céljából történik, személyes, állampolgári társadalmi és/vagy foglalkoztatási szempontból” (EURÓPA TANÁCS 2002/C 163/01).

Magyarországon is megjelentek az 1997. évi Hamburgi Nyilatkozat alapján az informális tanulás értelmezései. Harangi László, Heribert Hinzen és Sz. Tóth János 1998-as tanulmánya szerint „a felnőttek tanulása magába foglalja az iskola-rendszerű oktatást, a kötetlen tanulást, valamint az eseti tanulási lehetőségek széles skáláját, amelyek egy multikulturális társadalomban hozzáférhetőek, ahol az elméletre és a gyakorlatra alapozott tanulási formákat egyaránt elismerik” (HARANGI és mtsai 1998: 9–10).

Nahalka felhívta a figyelmet a korszerű pedagógia tanulás és tudás fogalmának újszerű megközelítésére, az előzetes tudás ismeretének, felmérésének, elismerésének és beszámításának fontosságára az oktatás világában (NAHALKA 2001a). A konstruktivizmus megjelent az andragógiai gondolkodásmódban is, amely szerint a tanuló személy a tudást a meglévő és az új tapasztalatokból építi fel (FEKETÉNÉ 2002a; FEKETÉNÉ 2002b).

Az 1990-es évek végén Marsick és Volpe már a mindennapi élet eseményeihez kötődő informális tanulás megjelenési formáiról, főbb jellemzőiről írt (MARSICK – VOLPE 1999), melyet külső vagy belső hatások ösztönöznek, s amit nem jellemez a magas fokú tudatosság, sem a strukturáltság, s amelyben megjelenik a tanuló-központúság és az élettapasztalat fontossága. Hangsúlyozták, hogy a tanulás felnőttkorban a véletlenszerű informális tanulási folyamatok közben (jellemzően a munkahelyen), más tevékenységek melléktermékeként jelenik meg (MARSICK – WATKINS 2001).

McGivney elsőként hangsúlyozta, hogy az informális tanulás fogalma erősen szerteágazó, ezért nemcsak egy, hanem sokféle meghatározása létezik. McGivney az informális tanulás négy típusát különbözteti meg: rögtönzött, önirányított, szándékos és tervezett. A kezdeményező lehet maga az egyén, de egy közösségi folyamat is felvállalhatja ezt a szerepet (MCGIVNEY 1999).

Daniel Schugurensky az informális tanulás három típusát különböztette meg: önirányított tanulás (szándékosság), szocializáció (tudatosság) és a véletlen tanulás, amely a szándékosság és a tudatosság között helyezkedik el. A három tanulási módból az egyik által szerzett tudás erősítheti vagy éppen gyengítheti a másik két módon már szerzettet, de ellentmondásos tanulási tapasztalatok is előfordulhatnak a tanulás e három formája között (SCHUGURENSKY 2000). Tóth Éva szerint a spontán szervezett tanulási módok a hétköznapi tevékenységekhez kapcsolódnak úgy, hogy közben a szándékosság is megjelenik (önirányított tanulás). Az informális tanulás meghatározásában kiemelte a tanulás véletlenszerűségét és a tervezettség, a szisztematikusság hiányát. A tapasztalati tanulást összeköti

a szocializációval úgy, hogy a tudatosság megjelenhet munkahelyen vagy azon kívül; és lehet egyéni vagy társas is (TÓT 2006).

David Walker Livingstone szerint informális tanulás az, amely megértésre vagy tudás/készségek megszerzésére irányul. Azt állította, hogy az informális tanulás az élet különböző területeihez kötődő tevékenységtípusok alapján kategorizálható, így négy fő kategóriát különböztet meg: a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, a háztartási munkához kapcsolódó, a közösségi és önkéntes munkához kapcsolódó, valamint az egyéb, általános érdeklődéshez kapcsolódó informális tanulás (pl.: szabadidős tevékenységek, spiritualitás, sport, informatika) (LIVINGSTONE 2001).

Allen M. Tough kutatásaira alapozva azt állította, hogy a felnőttkori tanulás 80%-a intézményen kívüli informálisnak tekinthető, míg, a maradék 20%-a intézményhez kötődő formális tanulási tevékenység. A 80%-ot jelentő informális tanulás a szervezettség módja szerint háromféle: a tanuló saját tervezése és szervezése által valósult meg a tanulás (73%), rokonok, barát vagy munkatárs új dologra tanította az egyént (3%), a maradék 4%-ot valamilyen csoportban, a társak által, vagy a csoporttársakkal együtt, szakmai segítség nélkül tanultak jelentik. Vagyis míg az 1990-es évek elején Marsick és Watkins állította, hogy az informális tanulásra jellemző a strukturálatlanság, addig Tough szerint a strukturáltság mégis jelen van az informális tanulásban – ettől függetlenül az informális tanulás nem mindig szervezett, sok esetben továbbra is véletlen (TOUGH 2002).

Helen Colley, Phil Hodgkinson és Janice Malcolm amerikai szerzőtrío ezzel egyidőben újraértelmezte az informális és a formális tanulás közötti különbségeket, rendszerezte a főbb jellemzőket, és új szempontok mentén határozta meg a két fogalmat hangsúlyt fektetve a tanulási eredmények mérésének kérdésére, a hatékonyság alakulására, valamint az egyéni/közösségi élmény relevanciájára is. Kutatásaik alapján megállapították, hogy az informális és a formális tanulás elemei minden tanulási helyzetben jelen vannak, különböző tanulási helyzetekben különböző módon kapcsolódnak; befolyásolják a tanulás természetét és hatékonyságát, megértéséhez a tanulást az azt körülvevő tágabb kontextusban kell vizsgálni (COLLEY és mtsai 2002).

Angliában Michael Eraut a szándékosság fokozatai és időbelisége alapján határozta meg a különbségeket az informális tanulás megjelenési formái között. Megállapította, hogy a tanulási folyamatok többsége tapasztalatokból, rejtett (közvetett) módon történik. A közvetlen tanulásra a tudatosság, a láthatóság jellemző, de megjelennek a rejtett tanulási folyamatok is (ERAUT 2004).

Paul Hager és John Halliday szerint az informális tanulás legmeghatározóbb jellemzője az, hogy határozatlan és esetleges, különleges és egyedi, vagyis nem tervezett, strukturálatlan, és legtöbbször a szabadidős tevékenységek és a munkával kapcsolatos tanulás során zajlik (HAGER – HALLIDAY 2006).

Patrick Werquin az oktatási megközelítés mellett gazdasági nézőpontból vizsgálta a nemformális és informális tanulás kapcsolatát. Véleménye szerint a munkaerőpiacot úgy lehet hatékonyabbá (és igazságosabbá) tenni, hogy ha tudásalapú gazdaságot hozunk létre. Vagyis az elismerési rendszernek a formálisan igazolt ismeretekkel szemben az aktuálisan birtokolt kompetenciák láthatóvá tételét kell lehetővé tenni és ekképpen hozzájárulni az egyének munkaerőpiacon történő elhelyezkedéséhez, mobilitásához. Ez a munkaadóknak is hasznos, hiszen segíti őket a munkaerő kiválasztásában (WERQUIN 2007).

Carl Rogers személyközpontú pszichológusként azt állította, hogy az ember természetes tanulási képességgel rendelkezik, saját indíttatásából tanul, ami az egész személyiségét igénybe veszi. Szerinte az embereket nemcsak fiziológiai szükségletek motiválják, hanem alapvető szükségletük, hogy lehetőségeiket és képességeiket fejlesszék (ROGERS 2013).

Az Európai Tanács határozata óta a 2002-es Koppenhágai Nyilatkozat a legfontosabb prioritások közé sorolta a formális és nem-formális tanulás érvényesítését. Továbbá a CONFINTEA VI. 2008. évi páneurópai konferenciáján javaslatot tettek arra, hogy jelenjenek meg szakpolitikai kereteket a felnőttkori tanulás és oktatás formális, nem-formális és informális tereire/tevékenységeire vonatkozóan, továbbá ismerjék el a nem-formális és informális tanulási eredményeket mint az egész életen át tartó tanulás lényegi elemeit.

Az Adult Learning and Education (ALE) modellből az következik, hogy elengedhetetlen a felnőttkori tanulásra és nevelésre vonatkozólag a megfelelő jogi szabályozás, szakpolitikai és intézményrendszer, a finanszírozás, a rugalmas tanulási formák bevezetése és támogatása, tanulóközpontú kvalifikációs rendszer, alapozó és folyamatos személyiségfejlesztés, valamint átfogó monitoring és értékelés.

Ugyanebben az évben (2008) az Európai Parlament és Tanács ajánlást tett az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) megalkotására, mely az egész életen át tartó tanulóhoz kapcsolódó viszonyítási keretrendszer előállítását szorgalmazta. Elsődleges célja az átláthatóság, az összehasonlíthatóság és az átvihetőség a különféle képesítési rendszerek és szintjeik között (legyen az a közoktatás, a felsőoktatás, a szakoktatás és a szakképzés területén).

Az Európai Bizottság 2009. évi „Oktatás és Képzés 2020” oktatási stratégiai keretprogramja kitért valamennyi tanulás keretre, érintve a felnőttkori tanulókat. Ebben az informális tanulókat rugalmasabb tanulási útként ajánlotta. Legfontosabb alapvetései között szerepelt az oktatás/képzés kulcsszerepe számos területen való kihívás leküzdésében; az egyéni kiteljesedés, a társadalmi kohézió és az aktív polgári szerepvállalás előmozdítása úgy, hogy központi célja a fenntartható, tudásalapú növekedés és foglalkoztatás magas szintjének elérése. Végül az alapvetések közé

sorolták a sokszínűség megőrzését az oktatási rendszerek tekintetében, miszerint fontos az együttműködés és annak rugalmassága. Az Oktatás és Képzés 2020 keretprogramot 2011-ben kiegészítette az Európai Tanács, miszerint az informális tanulás eredményeinek elismerését jobban kell ösztönöznie a tagállamoknak. Javaslatuk szerint olyan rendszereket kell létrehozni, amelyekben ezt a különböző korú és képesítési szintű felnőttek, vállalkozások és egyéb szervezetek is igénybe vehetnek. Kiemelték, hogy a felnőttek kreativitásának és innovációs készségének fejlesztése és tanulási környezetük javítása is fontos; így a tagállamoknak növelniük kell a kulturális intézmények, a civil társadalom és a sportszervezetek (mint a nem-formális és az informális tanulás kreatív és innovatív helyszíneinek) szerepét.

Arapovics 2011-ben, a civil szervezetek feladatrendszerének vonatkozásában vizsgálta, hogy a civil-nonprofit szervezetekben a nem-formális és informális tanulás során hogyan és mely kompetenciák sajátíthatók el (ARAPOVICS 2011). Célul tűzte ki a civil és kormányzati együttműködések feltárását, annak érdekében, hogy párbeszéd alakuljon ki a felnőttképzéssel és a nonprofit ismeretekkel foglalkozó több terület képviselői között. Kvalitatív, delfi módszerrel végzett kutatása rámutatott, hogy milyen kompetenciák sajátíthatók el a civil aktivitás, vagy egy nonprofit szervezet működtetése során, illetve milyen kompetenciák szükségesek egy nonprofit szervezet szakszerű menedzseléséhez, mire kell felkészíteni a leendő munkatársakat, önkénteseket a szakmai képzés során. Kutatása egyértelműen bizonyította, hogy a civil-nonprofit szervezetek sok tekintetben tekinthetők az informális tanulás helyszíneinek, a közösségi tanulás megvalósítóinak. A kutatás megkérdezett szakértői az informális tanulásnak két területét említették: a civil aktivitáshoz, a nonprofit szervezetek működtetéséhez köthető tanulást és az informális tanulás egyéni, önálló tanulást, önképzést (ide sorolva a „csoportos,” közösségfejlesztő képzéseket is). A vizsgálat során bizonyítottá vált, hogy a civil aktivitás révén, elsődlegesen egy nonprofit szervezet működtetése során, spontán módon szociális és állampolgári, a kommunikációs, illetve kezdeményező-készség és vállalkozói kulcskompetenciák sajátíthatók el. A kutatás rámutatott arra is, hogy melyek jelenleg a civil-nonprofit szervezetek számára a legfontosabb életen át tartó tanulókkal kapcsolatos feladatok, arra, hogy szükség lenne az önkéntesség jobb elismerésére és az informális, nemformális tanulás elismerését célzó mérési rendszerek kidolgozására (ARAPOVICS 2011).

Móré Mariann munkájában a pedagógiai és az andragógiai szempontok mellett új elemként megjelent a közgazdaságtani gondolkodásmód, a tudásmenedzsment, az egyéni tudástranszfer. A korábbi kutatási eredményeket összegezve meghatározta az informális tanulást, hogy egy olyan iskolarendszeren kívül (nem szervezett keretek között, nem dokumentálható) zajló tanulás, mely lehet önkéntes vagy kényszeres. A munkaadó részéről lehet egy olyan elvárás, amelyhez

vagy nem biztosít szervezett képzést vagy lehetőséget teremt a szakmai anyagok tanulásához (nem szervezett keretek között). Kiemelte, hogy a munkatársak tudás átadása során is megvalósulhat az informális tanulás. Ezzel szemben a nem-formális tanulást olyan iskolarendszeren kívüli tanulásnak írta le, mely szervezett keretek között zajlik (jellemzően kényszerből). Itt nagyobb szerepe van a munkaadónak, hiszen lehet a munkahely által biztosított képzés vagy munkahelyi kötelezettség, melynek eredménye egy képzést igazoló dokumentum (MÓRÉ 2012).

Hazánkban az elmúlt évtizedben, nagy jelentőségű validációs kutatást végzett Derényi András, Kocsis Mihály és Tót Éva. Ennek eredményeképpen⁵ készült egy összefoglaló helyzetkép a hazai fejlesztés állapotáról (DERÉNYI – TÓT 2007); ebben a tanulmányban a korábbi fejlesztési töredékeket összefoglalva mutatták be. A validáció alapos ismerete tükröződik az eredményekben: a validációs modell kifejlesztése megtörtént,⁶ majd a felsőoktatási szereplők mentalitásának formálása az eszköz kapcsán. Validációs vizsgálatukban azt elemezték, hogy hogyan jelennek meg a megszerzett ismeretek, készségek, kompetenciák a legkülönbözőbb tanulási környezetekben. „A validációs/elismerési eljárás alkalmazásával összekapcsolhatóvá válnak az egyre szerteágazóbb tanulási útvonalak és kiküszöbölhetők a felesleges átfedések. Az egyén szempontjából a validációs eljárás lehetőséget ad az eltérő tanulási környezetekben megszerzett tudás érvényesítésére, ami motíválhatja a további tanulást.” (DERÉNYI és mtsai 2011: 10).

Stéber és Kereszty a felnőttkori tanulás egyik meghatározó formájaként vizsgálták az informális tanulást. Szerintük a különböző tevékenységekhez, leginkább munkatevékenységekhez, de leggyakrabban a szabadidőhöz kapcsolódik az informális tanulás. Így még inkább aktuálissá vált ennek elismerése, és egyben kihívássá is az egész felnőtt társadalom számára (STÉBER – KERESZTY 2015). Jól jelzi a fogalom alakulását, hogy Stéberékhez képest napjainkban a nem-formális tanulóhoz sorolják a munkahelyi tanulást.

Az informális tanulás egyik markáns megnyilvánulási formája a tapasztalati tanulás, amely a mindennapi helyzetekben, a közvetlen cselekvés során szerzett élményekre és azok reflexiójára épül (DEWEY 1900; MEZIROW 1977; ROGERS 1983; KOLB 1984). E szemlélet különösen jól tetten érhető az önkéntes tevékenységekben, amelyek a társadalmi tőke egy fontos formáját jelentik, hiszen többféle módon járulnak hozzá a társadalom integráltabb működéséhez. E körben jelenik meg a „service learning” (az önkéntes munkára épülő tanulás) választási lehetősége, amely a civil tudást állítja középpontba, és a gyakorlatban megszerzett, ténylegesen alkalmazott ismeretek szerepét hangsúlyozza.

5 Az Oktatási és Kulturális Minisztérium irányításával

6 OECD kutatás: TÁMOP 4. 1. 3.

Kolb tapasztalati tanulás modellje (1984) mind a mai napig segít értelmezni az önkéntes tevékenységek által elérhető kompetencia fejlődést: az önkéntes tevékenységek észlelését, tudatosítását, elemzését, fogalmainak azonosítását, majd azok új (saját) helyzetekben való kipróbálásán, alkalmazásán keresztül, továbbá az újbóli önkéntes tapasztalatok és élmények birtokában az egyre inkább minőségi és tudatos szervezésű önkéntes tevékenységekhez való eljutást, amelynek motorja az a belső motiváció lesz, amelyet a felsorolt folyamatok öngerjesztő volta eredményez.

2.1. Az önkéntesség motivációi néhány hazai kutatás tükrében

Az önkéntesség mára intézményesült tevékenységgé vált, ami Magyarországon is az önkéntes tevékenység minőségi fejlődéshez vezetett. Napjainkban nemcsak a fogadó szervezetek, hanem maguk az önkéntesek is egyre tudatosabban tekintenek szerepvállalásukra. A motivációk feltárása kulcsfontosságú annak megértéséhez, hogy e két szereplő miként találhat egymásra.

A motiváció az önkéntesség egyik meghatározó vizsgálati területe. Az indítékok lehetnek altruista vagy egoisztikus jellegűek, illetve a kettő különböző kombinációi (CNAAN – GOLDBERG-GLEN 1991). A '90-es években megjelent Volunteer Functions Inventory (CLARY és mtsai 1992) jelentős fordulatot hozott a kutatásban, mivel (BARTAL 2010 értelmezésében) ettől kezdve vált uralkodóvá a kérdőíves, leltárszerű vizsgálati módszer.

A motivációk értelmezéséhez gyakran kapcsolják Maslow szükséglethierarchiáját, amely az emberi igényeket öt szintbe sorolta: a fiziológiai szükségleteket, a biztonság iránti igényt, a társas kapcsolatok fontosságát, az önértékeléshez kapcsolódó szükségleteket, valamint a legmagasabb szinten az önmegvalósítást. Az elmélet szerint a magasabb rendű igények csak akkor válhatnak meghatározóvá, ha az alapvető szükségletek már kielégültek (MASLOW 1943). Malgorzata Ochman és Pawel Jordan (1997) hangsúlyozták, hogy az önkéntesség sokszor a társas kapcsolódás és a magány leküzdésének eszköze. A csoporthoz tartozás biztonságérzetet és támogatást nyújt, és az önkéntesség képes kielégíteni az ember természetes igényét a közösséghez való tartozásra Maslow elméletével összhangban.

A másik gyakran alkalmazott megközelítés Herzberg kéttényezős elmélete, amely a szükségleteket kettő, a támogató (higiénés) és a motivációs kategóriába rendezte. A támogató szükségletek (például a biztonságérzet, a munkakörülmények vagy az emberi viszonyok) önmagukban nem motiválnak, ám hiányuk gátolja a motiváció kialakulását. A tényleges motiváló tényezők közé Herzberg

a teljesítményt, az elismerést, az új kihívásokat, a nagyobb felelősséget és a fejlődési lehetőségeket sorolta (HERZBERG 1987).

E megközelítésekkel összhangban értelmezhető az európai önkéntesség szakpolitikai útmutatója (P.A.V.E. 2011) is, amely az önkéntesek elismerését olyan folyamatként írta le, amelyben az egyéni igényekre és eredményekre reflektáló megbecsülés erősíti az önkéntesek szereptudatát és elköteleződését. Kimondta, hogy az elismerés kultúrájának fejlesztése európai, nemzeti, szervezeti és egyéni szinten egyaránt szükséges.

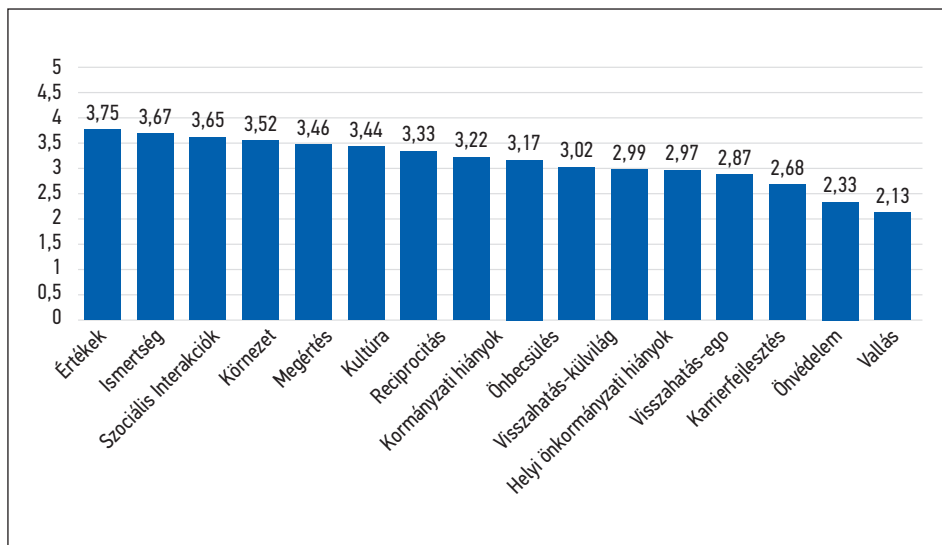
Az önkéntes motivációk életciklusát Paula Beugen (1985) három szakaszban ragadta meg. Az első, feltáró szakaszban az önkéntesek megismerkednek a tevékenységekkel, kipróbálják szerepüket, és kedvező tapasztalat esetén elköteleződnek. A második szakaszban kompetenciáikat fejlesztik, reflektálnak munkájukra, és készségeik gyarapodásával egyre elkötelezettebbé válnak; ebben az időszakban különösen fontos az elismerés. A harmadik szakaszban az önkéntesek képessé válnak tudásuk továbbadására, mások támogatására és vezetésére, miközben igényelhetik feladatkörük bővítését vagy új szerepek felvételét. Bár a modell nem tekinthető újkeletűnek, aktualitása ma is megmutatkozik, elsősorban abban, ahogyan segíti a szervezeteket az önkéntesek motivációjára épülő stratégiák kialakításában (BARTAL – KMETTY 2011).

A hazai kutatások régóta kiemelten vizsgálják az önkéntesek motivációit (CZAKÓ és mtsai 1995; CZIKE – BARTAL 2004, 2005; CZIKE – KUTI 2006; PUSKÁS és mtsai 2009; BARTAL 2010a, BARTAL 2010b; BARTAL – KMETTY 2011; FÉNYES – KISS 2014; FÉNYES 2014; FÉNYES 2015c; KSH 2012; KSH 2016). A kutatók különböző nézőpontból közelítették meg a kérdést: voltak, akik a motivációk sorrendiségét vizsgálták, mások a demotiváció okait térképezték fel, míg megint mások a motivációk típusait azonosították.

Czike Klára és Kuti Éva (2006) tizennyolc motivációs kategóriát különítettek el, a hirtelen ötlettől az önismereti célokra át a közösséghez tartozásig vagy éppen a szabadidő eltöltéséig. A motivációkat két nagy csoportba sorolták: a hagyományos és az új típusú önkéntességhez kapcsolódó indítékok közé, és semlegesnek nevezték azokat, amelyek mindkét típusra jellemzők. Eredményeik szerint a legtöbb önkéntest (89%) a „másoknak való segítség jó érzése” motiválta, amely mindkét típus esetében domináns tényező.

Bartal és Kmetty (2011) a nemzetközi szakirodalom alapján négy nagy faktorcsoporthoz különítettek el: az értékközeleli faktorokat, az „egoizmus” faktorokat, a társadalmi minta – szociális interakció faktorait, valamint a pszichológiai faktorokat. Ezek alapján dolgozták ki a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívet, amelyet 235 önkéntes töltött ki. E vizsgálat eredményeit az 1. ábra foglalja össze.

1. ábra: A motivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében



Forrás: BARTAL – KMETTY 2011 (a szerző átszerkesztette, 2025)

A kutatás szerint a legerősebb motiváló tényező az értékekhez való kötődés, a társadalmi csoport vagy ügy melletti elköteleződés. Ezt az elismertség iránti igény követi, amely a szervezeti, munkatársi és társadalmi visszajelzések fontosságára utal. Harmadik helyen a szociális interakciók állnak, amelyek a hazai önkéntes szektorban a közösséghez és kapcsolatokhoz fűződő igény erősségét jelzik. Ezt követik a környezeti motivációk, majd a megértés igénye (más emberek, szervezetek vagy saját maguk jobb megértése). A kulturális motivációk – például a hagyományörzés vagy a kulturális értékek védelme – a sor végén helyezkednek el, a karrierfejlesztés pedig a legkevésbé meghatározó tényezőként jelenik meg (BARTAL – KMETTY 2011). A KSH 2011-es és 2014-es adatai megerősítik ezeket az eredményeket, különösen az értékek tekintetében. A 2014-es munkaerő-felmérés szerint az önkénteseket leginkább a „másokon való segítség öröme” (33,1%), az önkéntes tevékenységek mint társadalmi értékek melletti elköteleződés (30,7%), valamint az a meggyőződés motiválja, hogy a rászorulókon való segítség, erkölcsi kötelesség (29,1%) (KSH 2016).

Az önkéntesség és az általa szerezhető kompetenciák szempontjából azonban fontos kiemelni a KSH 2014. évre vonatkozó jelentésének eredményeit és megállapítását, amely szerint „A tudásalapú társadalmakban egyre nagyobb az értéke a szaktudásnak, a gyakorlati tapasztalatnak, a tudás megszerzésének, megőrzésének, az élethosszig tartó tanulás elvárásainak való megfelelésnek. Az ismeretek

megszerzése (18,6%), az új emberek megismerése (15,8%), illetve a tapasztalat-szerzés (12,4%) arányszámai egyértelműsítik, hogy a hazai önkéntesség is átala-kulóban van” (KSH 2016).

Puskás-Vajda Zsuzsa, Susánszky Éva és Kopp Mária (2009), más irányból vizsgálták az önkéntes motivációkat. A Hungarostudy Egészség Panel repre- zentatív longitudinális adatai alapján elemezték az önkéntes társulásokban való részvételt. Eredményeik szerint az önkénteseket az önirányítottság, az újdonság- keresés, a leleményesség, a kreativitás és a célirányosság jellemezte. Motivációik elsősorban belső jellegűek voltak, különösen a fejlődési, kapcsolati és társadalmi célok mentén. A vizsgálat megerősítette, hogy a motivációk meghatározó sze- reptet játszanak a közösségek és civil szervezetek létrejöttében, működésében és fennmaradásában.

Ebben a fejezetben kitekintettünk az önkéntességhez kapcsolódó motivációs elméletekre és megtudhattuk, hogy milyen az önkéntesek motivációs életciklusa. Ezt követően a legfontosabb hazai kutatások önkéntesek motivációira vonatkozó főbb eredményeit ismerhettük meg. A következőben azonban már mélyebben vizsgáljuk a fenti motivációkat, az új típusú önkéntesség jellemzőinek nemzetközi és hazai szakirodalmon keresztül.

2.2. Az új típusú önkéntesség alakulása nemzetközi és hazai megközelítésben

Az önkéntesség makro- és mikroszintű elemzését elvégző hazai kutatások (BARTAL 2005; BARTAL 2010) szerint, az új típusú önkéntességre különböző társadalmi-gazdasági folyamatok is hatással vannak, úgymint a munkaerőpiaci változások, az élethosszig tartó tanulás elve szerinti gondolkodásmód, valamint egyre inkább a gyors és praktikus, gyakorlati tudás elvárásainak előtérbe kerü- lése. Az új típusú önkéntes tevékenység során a „[...] tudás az iskolarendszeren kívül válik megszerezhetővé. A fiatalok számára ugyanis a munka (legyen az fize- tett vagy önkéntes) az önfejlesztés részévé vált, és az önkéntesség nem feltétle- nül jelent elsősorban altruista jótékonykodást” (BARTAL 2005: 20). Az új típusú önkéntesség megnyilvánulása mögött komplex folyamatok zajlanak: nem elég az egyéni elhatározás és motiváció, hanem szükséges az önkéntesek befogadására alkalmas szervezeti, infrastrukturális háttér, valamint a támogató társadalmi kör- nyezet jelenléte is (FÉNYES 2015c).

Magyarországon az önkéntesek motivációs kutatásán keresztül irányult tudományos figyelem az önkéntesség új megjelenési formájára. Az önkéntesség

motiváció alapú tipizálására először 2005-ben Czike Klára és Bartal Anna Mária írásában tettek megállapításokat, amikor három csoportot különböztettek meg (CZIKE – BARTAL 2005):

- régi,
- új vagy modern,
- vegyes típusú önkéntesség.

Czike és Bartal elméleti és empirikus kutatásukra alapozva a régi típusú önkéntesség motivációinak tekintették a szegényeken való segítséget, a vallás és a hit fontosságát, az erkölcsi kötelességet és a közösséghez tartozás motivációját. Ehhez képest az új típusú önkéntességhez a tapasztalatszerzést, a kihívás és szakmai fejlődés lehetőségét, a szabadidő hasznos eltöltését és az új barátok szerzésének motivációját sorolták (CZIKE – BARTAL 2005).

Szakirodalmak szerint az új típusú önkéntesség leginkább a fiatalokra (26 éves korig) jellemző. Ezért a rájuk vonatkozó felmérésekből tudunk mélyebb elemzéseket megismerni. Handy és munkatársai (HANDY és mtsai 2010) a felsőoktatásban tanulók motivációit vizsgálta, amely eredménye szerint három motivációs típust különböztettek meg:

- karrierépítő,
- altruista (értékvezérelt),
- önmagát és a társadalmat védő.

A hazai szakirodalomban az új típusú önkéntesség kutatásával Fényes Hajnalka és munkatársai foglalkoznak, akiknek a témában, több tanulmányuk (FÉNYES 2014; FÉNYES és mtsai 2012; FÉNYES – PUSZTAI 2012; BOCSI – FÉNYES 2012; FÉNYES 2015a; FÉNYES 2015b; FÉNYES 2015c) is megjelent. Ők a fiatalok önkéntességének motivációit két nagy csoportba osztották:

- önérdékű, szakmai tapasztalatszerző motivációk (például kapcsolatépítés, hasonló érdeklődésű körűekkel való találkozás, a szabadidő hasznos eltöltése, sport és kulturális aktivitások tanulása és végzése, információszerzés, készségfejlesztés, könnyebb munkához jutás);
- altruista motivációk (hasznos legyen a társadalomnak, másokért cselekszik, a saját és mások jogainak és érdekeinek védelme).

Ezeken kívül megállapították, hogy lehetnek kevert motivációk is: „A tradicionális motivációk (a másokon segítség) fontosak voltak az önkéntesek számára. Ebből arra következtethetünk, hogy a vizsgált diákok önkéntességének motivációi inkább vegyesek, mint tisztán új típusúak” (FÉNYES 2015d: 40).

Az új típusú önkéntesség vizsgálata nem új keletű, az elmúlt két évtizedben, többek között az alábbi kutatások számolnak be különböző országokra jellemző megjelenési formájáról, motivációiról.

1. táblázat: Az új típusú önkéntesség elméleti összefoglalója

Ország	Kutatás	Kutatási terület/Főbb megállapítás
Norvégia	WOLLEBAEK – SELLE 2003	Norvégiában az új típusú önkéntesség a jellemző: – specializáltabb, – kevésbé ideologikus, – kevesebb szervezeti követelménnyel jár, mint a régi típusú önkéntesség. Az ideológiai alapú tömegmegmozdulások helyett – szabadidős és érdekorientált szervezetek keretében önkénteskednek. Az önkéntes munka paradigmájában bekövetkezett változások háttérében az egyéni értékek változása állhat. A tradicionális értékek kisebb szerepet játszanak a fiatalok önkéntes tevékenységeiben, mint az idősekéiben.
Amerika	INGLEHART 2003	A fiatalok új, rugalmasabb, kevésbé állandó szervezeti keretek között végeznek önkéntes tevékenységet (főleg karitatív és sportszervezetekben).
	ELIASOPH 2003	Az önkéntes tevékenység nagymértékben individuális aktivitássá vált.
Mexikó	BUTCHER 2003	Az önkéntesség hozamaival, a segítők és a segítették közti humanisztikus viszonyral foglalkozik. Azonosítja a szolgáltatáscentrikus attitűd terjedését: önkéntes és segített közötti viszony: bizalmas, élvezetes, hatékony. Ezzel szemben a korábbi, „csak” segítő attitűd: ahol nem feltétlenül érvényesült a reciprocitás.
Kanada, USA	HANDY és mtsai 2010	Azokban az országokban, ahol az önkéntesség erős pozitív jelzés a munkáltatók felé, több fiatal lesz önkéntes.
	LIVINGSTONE 2010	Vizsgálja a formális, informális és nem-formális tanulást a munkahelyi cselekvés, az otthoni munka és az önkéntesség során.
	DUGUID és mtsai 2013	A szerzőtrió különféle példákon keresztül (a Vöröskeresztől a közösségi média hatása a környezeti-társadalmi hatásokig) vizsgálja az önkéntes munka tanulási dimenzióját különböző kontextusban.

Ország	Kutatás	Kutatási terület/Főbb megállapítás
Románia	STEFANESCU – OSVAT 2011	Romániában az új típusú motivációk gyakrabban fordulnak elő, mint hazánkban. Fontos számukra a szakmai tudás- és tapasztalatszerzés, a kapcsolatépítés és a szervezet jobb megismerése, míg a régi típusú motivációk kevésbé jellemzők rájuk.
Afrika	BROWN – GREEN 2015	Az önkéntesség mint lehetőség jelenik meg a személy kialakulásához; vagyis a mai beavatkozásoknak köszönhetően kapcsolat alakul ki az egyén és a közösség között, ami hatással van az egyén fejlődésére.
Ukrajna	FÉNYES 2015d	Az ukrajnai intézményekben tanuló diákok nagyobb eséllyel önkénteskednek, mint magyar társaik. A segítő szándék mellett a karrier- és kapcsolatépítés, a szabadidő hasznos eltöltése is fontos az ukrajnai intézményekben tanuló pedagógusjelöltek.
Kína	LI és mtsai 2016	A szerzőtrió adaptálta a kínai helyzetekhez az öndeterminációs elméletet (self-determination theory – SDT; más néven: önmeghatározás-elmélet), mely még Edward L. Deci és Richard Ryan dolgoztak ki 2000-ben. Ezzel kapcsolatban vizsgálják a kínai önkéntesek motivációját, kapcsolatát a munkahelyi légkörrel. A kutatásukban (n = 362) 5 motivációs típust különböztetnek meg: belső (intrinzik), külső (extrinzik), minősített szabálykövető, introjekciós és motiválatlan (amotiváció).

Ország	Kutatás	Kutatási terület/Főbb megállapítás
Magyarország	CZIKE – BARTAL 2005	Az új típusú önkéntesség a szaktudás megszerzésére irányult vagy nem elsősorban az embereken való segítség vágya motiválta. A fiatal korosztály (26 év alatt) inkább új típusú, míg a 27 év felettiek inkább régi típusú önkéntes tevékenységet végeznek. A szervezetek főként önkénteseik szaktudására tartottak igényt, amelyet leginkább rendezvények esetén vagy a szervezet működtetésével kapcsolatosan vettek igénybe.
	CZIKE – KUTI 2006	Az új típusú önkéntességnek az élethosszig tartó tanulásvárásának való megfelelés kerül a fókuszába. A fiatalokat a kreatív, innovatív tevékenységek vonzzák. Pozitív értelemben véve érdekalapú.
	PERPÉK 2011	A hagyományos önkénteseket inkább altruisztikus, míg az új típusú önkénteseket instrumentális motivációk jellemzik.
	FÉNYES 2015d	A közép-kelet európai felsőoktatási hallgatók önkéntességét vizsgálják. Magyarországon, a debreceni pedagógus hallgatók körében gyakoribb a tiszta tradicionális önkéntes motiváció. Bár a másokon való segítség célja mellett megjelennek a modern motivációk is.

Forrás: FÉNYES 2015d; CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006 nyomán, saját bővített szerkesztés, 2018

Fényes és munkatársai kutatásaikban az új típusú önkéntességet a debreceni, valamint az ukrain és a romániai határ menti egyetemeken, főiskolákon a felsőoktatási hallgatók körében vizsgálták. Az önkéntességet a hármas kritérium (anyagi ellenszolgáltatás nélküli, mások számára, szabad akaratból) mellett, egy negyedikkel kiegészítve⁷ értelmezték, mely szerint „Az önkéntesség lehet belső (szubjektív, értékorientált, például vallási meggyőződés által motivált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi, például tapasztalatszerzés egy bizonyos területen) indíttatású” (FÉNYES 2015d: 50). A nemzetközi szakirodalmat is tanulmányozva (ASTIN – SAX 1998; HESSER 1995; EYLER és mtsai 1997; MABRY 1998), az önkéntességet mint felsőoktatási eredményességi mutatónak tekintették. Megállapításaik szerint „...az önkéntesség segíti a diákok szakmai fejlődését, tanulmányi előrehaladását, fejleszti az életben szükséges készségeket (pl. munkára szocializál,

⁷ ENSZ által 2001-ben, az Önkéntesek Nemzetközi Évében kibocsátott dekrétuma alapján.

és főleg az új típusú önkénteseknek később könnyebb az elhelyezkedés), valamint fejleszti az állampolgári tudatosságot és felelősségvállalást is” (FÉNYES 2015d: 135).

A felsőoktatási hallgatók önkéntes tevékenységeik közbeni kompetenciafejlődését megemlíti a Lénárd Sándor és munkatársa (2012) által szerkesztett tanulmány is, amelyben beszámolnak az ELTE hallgatóinak, a Bibó István Szakkollégium Állampolgári nevelés programjába való bekapcsolódásáról. „Egyre nagyobb lett az igény, hogy az egyetemi közegből kimozdulva, saját tudásunkat felhasználva reagáljunk és hassunk a társadalmi problémákra, különbségekre” (LÉNÁRD – GELNICZKY 2012: 19). A hallgatók önkéntesen részt vesznek gyermekotthonban nevelkedő fiatalok nyaraltatásában úgy, hogy pedagógiai tudásukkal segítik a jogász és politológus hallgatók, szintén önkéntes munkáját. Ebben a tanulmányban leírják a szerzők, hogy a nyári táborokban valódi közösségi értékekkel lehetnek gazdagabbak a résztvevők. Társadalmi érzékenyítés olyan szempontból, hogy fejlődik az önkéntes felsőoktatási hallgatók szociális kompetenciái, hiszen testközelből találkozhatnak társadalmi problémákkal, amikor megismerik, meghallgatják a gyerekek problémáit, segítve konfliktusaik megoldását.

Az alábbiakban a teljesség igénye nélkül kitekintünk az új típusú önkéntesség néhány nemzetközi és a hazai kutatási eredményére⁸ azzal a céllal, hogy igazoljuk, a hazai önkéntesség változáson megy keresztül. A statisztikai kutatások (KSH 2012; KSH 2016) is bizonyították, hogy az önkéntesek motivációi között határozottan megjelentek az új típusú motivációk, amely arra enged következtetni, hogy a tudásalapú és munkaerőpiac orientált társadalmi szemlélet az önkéntes szektorban is egyre inkább testet ölt. Ezt a jelenséget, különböző jellemzőit már évek óta vizsgálja a nemzetközi és a hazai szakirodalom (CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006; FÉNYES – KISS 2014; FÉNYES 2014; FÉNYES 2015c; WILSON 2000; HUSTINX 2001; HUSTINX 2003; WOLLEBAEK – SELLE 2003; INGLEHART 2003; ELIASOPH 2003; BUTCHER 2003; HANDY és mtsai 2010; LIVINGSTONE 2010; STEFANESCU – OSVAT 2011; DUGUID és mtsai 2013; BROWN – GREEN 2015; LI és mtsai 2016), különösen a felsőoktatási hallgatókra vonatkozóan (WILSON 2000; HUSTINX 2001; BUTCHER 2003; HANDY és mtsai 2010; STEFANESCU – OSVAT 2011; SZABÓ – MARIÁN 2010; FÉNYES 2014; FÉNYES 2015a; FÉNYES 2015b).

Az önkéntességgel kapcsolatos kutatások szempontjai közé az elmúlt néhány évben bekerült a tanulás is (LIVINGSTONE 2010; ARAPOVICS 2011; DUGUID és mtsai 2013; BROWN – GREEN 2015). Az önkéntes tevékenység egyénre vonatkozó önfejlesztő hatásait az Európai uniós szakpolitikai dokumentum (EGSZB 2006) mellett a hazai szakirodalom is említi (CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006;

8 A kötet alapjául szolgáló disszertáció zárásának (2018) időpontjáig.

PERPÉK 2012; FÉNYES 2015c). Az önkéntesek tevékenységét a nemzetközi szakirodalom a '90-es években a szabadidő hasznos eltöltéseként (STEBBINS 1996) emelte ki, majd az ezredforduló beálltával más szempontok is megjelentek. A főként fiatalokra jellemző, új típusú önkéntességet az önéletrajzba beírható (WILSON 2000; HUSTINX 2001; HUSTINX 2003; HANDY és mtsai 2010) önkéntes tevékenységként azonosították és ezt a hazai kutatók is átvették (BOCSI – FÉNYES 2012; FÉNYES 2014; FÉNYES 2015c; FÉNYES 2015d).

A kutatási eredmények világosan jelzik az önkéntes szektor minőségi változását, amelynek folyamata és következményei egyaránt meghatározó témaként jelennek meg a nemzetközi és a hazai szakirodalomban.

3. Fejezetzáró szintézis: Az élethosszig tartó tanulás és az önkéntesség kapcsolata

Az élethosszig tartó tanulás fogalmának történeti és szakpolitikai alakulása egyértelműen jelzi, hogy a tanulás értelmezése a formális oktatási kereteken túllépve egyre inkább az egyén egész életútját átfogó, permanens folyamattá vált. A lifelong learning paradigmájának középpontjába a tanuló egyén, az egyéni tanulási utak és a tanulás sokféle megvalósulási színtere került. Ennek következtében felértékelődtek azok a nem intézményesült tanulási formák és terek, amelyek a személyes tapasztalatokra, a cselekvésre és a reflexióra épülnek, így a nem-formális és az informális tanulás szerepe a szakmai és szakpolitikai gondolkodásban is hangsúlyossá vált.

E szemléletváltás teremtette meg annak az elméleti és értelmezési keretét, amelyben az önkéntesség mint tanulási színtér vizsgálhatóvá vált. Az önkéntes tevékenységek nem csupán társadalmi hasznosságuk miatt értelmezhetők, hanem olyan komplex tanulási folyamatok hordozóiként is, amelyek során az egyén valós társadalmi helyzetekben, cselekvés közben szerez tapasztalatokat, fejleszti késégeit és formálja attitűdjeit. Az önkéntesség ezen a módon a tapasztalati tanulás egyik jellegzetes megvalósulási terepeként írható le, ahol a tanulás a mindennapi gyakorlatba ágyazottan, sok esetben látens módon zajlik.

Az Európai Unió és nemzetközi szakpolitikai dokumentumok megerősítik ezt a megközelítést, amikor a nem-formális és informális tanulás elismerését az aktív állampolgárság, a társadalmi kohézió és az egész életen át tartó tanulás alapvető feltételeként határozzák meg. Ebben az összefüggésben az önkéntesség olyan tanulási térként jelenik meg, amely egyszerre járul hozzá az egyéni kompetenciafejlődéshez és a közösségi részvétel erősítéséhez. Különösen hangsúlyossá válik ez a kapcsolat a kulcskompetenciák fejlesztése szempontjából, hiszen

az önkéntes tevékenységek során elsősorban a szociális és állampolgári kompetenciák, a kommunikációs készségek, az együttműködés, a kezdeményezőkétség és az önirányított tanulás képességei erősödnek.

A hazai és nemzetközi kutatások eredményei arra is rámutatnak, hogy az önkéntesség motivációs struktúrája az elmúlt évtizedekben átalakulóban van. A hagyományosan domináns altruista indítékok mellett egyre hangsúlyosabban jelennek meg a tanulási, fejlődési és tapasztalatszerzési motívumok. Ez a változás összhangban áll az élethosszig tartó tanulás logikájával, amelyben az egyének tudatosan keresik azokat a lehetőségeket, amelyek hozzájárulnak személyes fejlődésükhöz, társadalmi beágyazottságukhoz és életpályájuk alakításához. Az önkéntesség ebben az értelemben nem pusztán kiegészítő tevékenységként, hanem az egyéni tanulási utak egyik releváns elemeként értelmezhető.

A fejezet összegzéseként megállapítható, hogy az önkéntesség az élethosszig tartó tanulás koncepcióján belül olyan strukturális tanulási szintéreként értelmezhető, amely sajátos módon kapcsolja össze a cselekvést, a tanulást és a társadalmi részvételt. E felismerés indokolja az önkéntes tevékenységek során létrejövő tanulási eredmények további vizsgálatát, különös tekintettel azok láthatóvá tételére, elismerésére és hasznosíthatóságára.

**III. AZ ÖNKÉNTESSÉG
TÖRTÉNETI ELŐZMÉNYEI,
MEGHATÁROZÁSA, TÍPUSAI ÉS
JELENKORI FOLYAMATAI**

1. Az önkéntesség értelmezésének történelmi előzményei

Az önkéntesség hazai történeti előzményeinek áttekintése a nonprofit szektor kialakulásával, valamint a magyar társadalom öntevékeny, közösségi cselekvéseinek hagyományával összefüggésben értelmezhető. Bár a mai értelemben vett önkéntesség történetének nincs konszenzuson alapuló, átfogó feldolgozása, előzményként tekinthetők mindazon jótékony, vallási és szolidaritási alapú tevékenységek, amelyek a közösségi segítségnyújtás intézményes vagy informális formáiban jelentek meg. Kuti Éva a nonprofit szektor történeti vizsgálata során Géza fejedelem és István király korától mutatja be az önkéntességhez köthető megnyilvánulásokat, míg Kovalcsik József a közművelődés és a kulturális öntevékenység szempontjából közelíti meg a közösségi cselekvés formáit (KUTI 1998; KOVALCSIK 1987a; 1987b; 1987c). A két megközelítés közös eleme, hogy az önkéntességet ösztönös emberi magatartásformaként értelmezik, amelyet az egymás segítése, a közös értékek és a közösséghez tartozás élménye határoz meg.

Az államalapítás időszakában az önkéntességhez köthető tevékenységek elsősorban az egyházzal kapcsolódó jótékonyági és szegénygondozó intézmények működésében jelentek meg. Kuti Éva szerint már ekkor kialakultak azok az intézményi formák, amelyek a mai nonprofit szervezetek előzményeinek tekinthetők (KUTI 1998). Az állam és az egyház közötti együttműködés keretében az egyházi intézmények látták el a szociális gondoskodás feladatait, amelyben az önkéntes jellegű részvétel meghatározó szerepet játszott. Ez az együttműködés azért tekinthető az önkéntesség előzményének, mert a segítő tevékenységek jelentős része nem kényszer, hanem vallási és erkölcsi elköteleződés alapján valósult meg.

A középkor során a lovagrendek, testvérületek és később a céhek olyan önsegítő és érdekvédelmi funkciókat láttak el, amelyek egyszerre szolgálták tagjaik és a tágabb közösség érdekeit. E szerveződések tevékenységei (a betegek ápolásától a szegények támogatásáig) a közjó érdekében végzett, szervezett öntevékenység korai formáinak tekinthetők (KUTI 1998). A céhes önsegítő gyakorlatok így nem csupán gazdasági érdekvédelmet jelentettek, hanem a közösségi felelősségvállalás és a szervezett önkéntesség korai formáiként is értelmezhetők.

A felvilágosodás és a reformkor időszaka az önkéntes szerveződések megerősödését hozta magával. A könyvkultúra terjedése, az olvasóköri, kaszinói, irodalmi társaságok és jótékonyági egyesületek létrejötte új teret biztosított az öntevékeny közösségi cselekvések számára (KOVALCSIK 1987b). Kuti Éva értelmezésében az egyesületi élet felvirágzása nem pusztán kísérőjelensége, hanem szerves része volt a reformkori társadalmi átalakulásoknak (KUTI 1998). Ezek a szervezetek ugyan közvetlen politikai szerepet ritkán vállaltak, mégis jelentős közszolgáltató

és ismeretterjesztő tevékenységet folytattak, megalapozva a későbbi civil szervezeti struktúrákat. A reformkori egyesületi élet ezért tekinthető az önkéntesség modern értelmezése előfutárának, mivel az öntevékeny szerveződés már tudatos közösségi és társadalmi célokhoz kapcsolódott.

A 19. század második felétől az önkéntes szervezetek működését egyre inkább befolyásolták a politikai és jogi környezet változásai. A kiegyezést követő enyhülés idején az egyesületi élet fellendült, ugyanakkor a világháborúk és az autoriter politikai berendezkedések újabb korlátokat állítottak az önszerveződés elé. Ennek ellenére az önkéntes szervezetek száma és társadalmi szerepe a két világháború közötti időszakban is jelentős maradt, különösen az ifjúsági, vallási és jótékonyági szervezetek körében (KUTI 1998; KOVALCSIK 1987b). A szegénygondozás területén megjelenő, szektorok közötti együttműködések közül kiemelkedik az Egri Norma, amely a helyi egyház, az önkéntes szervezetek és a városi hatóságok együttműködésére épülő, intézményesített szegénygondozási modellként működött. A rendszerben az adminisztratív feladatokat a város vállalta, míg a rászorulókat támogató források gyűjtését és az ellátás megszervezését nagyrészt önkéntesek végezték, ezáltal az Egri Norma a közösségi részvételre és önkéntes munkára épülő szociális ellátás korai, szervezett példájának tekinthető (MIHALOVICS 1942).

A második világháborút követően az önkéntesség szerepe jelentősen átalakult. A szocialista rendszerben az alulról szerveződő kezdeményezéseket felváltották az államilag irányított társadalmi szervezetek, amelyekben az önkéntes munka elveszítette szabadon választható jellegét (LILING – PÉTERFI 2001). Ezzel az önkéntesség elveszítette tanulási és önfejlesztő jellegét is, hiszen a részvétel nem egyéni döntésen, hanem intézményes kényszeren alapult.

A nyolcvanas évek politikai enyhülése azonban fokozatosan teret engedett az öntevékeny kezdeményezések újjáéledésének. Az alapítványi jog és az egyesülési jog visszaállítása, valamint a civil-nonprofit szektor megerősödése a rendszerváltás előkészítésében is meghatározó szerepet játszott (KUTI 1998). A rendszerváltást követően az önkéntesség társadalmi elfogadottsága fokozatosan növekedett, jöhetnek a korábbi „társadalmi munka” negatív tapasztalatai hosszú időre befolyásolták az önkéntes tevékenységek megítélését (LILING – PÉTERFI 2001; PANKUCSI 2006).

Az áttekintett történeti példák alapján megállapítható, hogy az önkéntesség különböző formái akkor váltak meghatározó társadalmi erőforrássá, amikor hiány mutatkozott a közszolgáltatások területén, vagy amikor a közösségek válaszokat kerestek a politikai és társadalmi elnyomásra. Az önkéntes cselekvés intenzitását és megjelenési formáit minden korszakban az emberi szükségletek, a közösségi értékek és az adott társadalmi környezet határozta meg.

2. Az önkéntesség fogalmának kialakulása és a definíció szaktudományos aspektusai

Az önkéntesség fogalmának értelmezése több tudományterület metszéspontjában helyezkedik el, és szorosan kapcsolódik azokhoz a magatartásformákhoz és társadalmi gyakorlatokhoz, amelyek a másokért és a közösségért végzett tevékenységek különböző megnyilvánulásait írják le. A szakirodalomban az önkéntesség fogalma gyakran a proszociális viselkedés, az önzetlenség, az altruizmus, a jótékonyság, a filantrópia, valamint az aktív állampolgárság és a közösségi felelősségvállalás fogalmaival összefüggésben jelenik meg. E megközelítések közös eleme, hogy az önkéntességet olyan cselekvésként értelmezik, amely anyagi ellenszolgáltatás nélkül, belső indíttatásból, mások vagy a társadalom javát szolgálva valósul meg, ugyanakkor eltérő hangsúlyokat helyeznek a szervezethez, az időbeliség és a tanulási dimenziók szerepére.

Az önkéntesség fogalmi megközelítésének egyik kiindulópontja a proszociális viselkedés értelmezése. Andronic szerint a proszociális viselkedés elsősorban az azonnali, gyakran vészhelyzetekhez kötődő segítségnyújtásban nyilvánul meg, míg az önkéntesség ezzel szemben rendszeresebb, hosszabb időtartamú és szervezettebb cselekvési formát jelent. Bár mindkét magatartásforma közös eleme mások segítése, az önkéntességet a tudatos elköteleződés, az erkölcsi motiváció és a reflexív részvétel különbözteti meg a spontán proszociális cselekvésektől. Az önzetlenség és az altruizmus fogalma szintén szorosan kapcsolódik az önkéntességhez, mivel e magatartásformákat a külső jutalmazás elvárásának hiánya jellemzi. Ugyanakkor az önkéntesség esetében (bár közvetlen anyagi ellenszolgáltatás nem jelenik meg) erkölcsi és társadalmi elismeréshez kötődő hozadékok értelmezhetők (ANDRONIC 2014).

A jótékonyság mai értelmezésére vonatkozóan Czike Klára és Kuti Éva úgy fogalmaznak, hogy „a jótékonyság önzetlen segítségnyújtást jelent. Fogalomkörébe az önkéntes tevékenységek egy része éppúgy beletartozhat, mint a rászoruló csoportoknak, személyeknek és az őket segítő szervezeteknek juttatott adományok” (CZIKE – KUTI 2006: 13). A szerzők hangsúlyozzák, hogy a jótékonyság napjainkra túlélt a klasszikus értelemben vett adakozási formákon, és egyre inkább a tudatos, rendszeres segítségnyújtás irányába mozdult el. Ennek egyik jellemzője, hogy nem csupán alkalmi és kisebb összegű adományozásról van szó, hanem egyre gyakoribbá válik a nagyobb volumenű támogatás, valamint az is, hogy „ugyanaz a személy több különböző formában is segítséget nyújt” (CZIKE – KUTI 2006: 18).

Ebben az összefüggésben az önkéntesség a szociális elismerés egyik formájaként, valamint a filantróp attitűdök megerősítésének terepeként is értelmezhető.

Andronic szerint az önkéntesség olyan viselkedésforma, amely mindenki számára elérhető, aki rendelkezik a mások segítéséhez szükséges tudással, képességekkel vagy idővel. Az önkéntes tevékenység lehetőséget teremt arra, hogy az egyén kipróbálja és fejlessze a filantróp viselkedéshez szükséges kompetenciákat, és egyfajta tanulási útként szolgáljon a későbbi jótékonyági vagy filantróp cselekvések felé. Amennyiben az önkéntes később gazdasági erőforrás-felesleghez jut, nagyobb valószínűséggel kezdeményez filantróp vagy jótékonyági tevékenységet (ANDRONIC 2014).

Az önkéntességgel kapcsolatba hozható fogalmak sorában ezt követően jelenik meg a közösségfejlesztés értelmezése. A szakirodalom a közösségfejlesztést módszerként, mozgalomként és szakmaként egyaránt tárgyalja (ARAPOVICS 2016; ARAPOVICS – VERCSEG 2017). Az önkéntesség szempontjából különösen releváns az az értelmezés, amely szerint a közösségfejlesztés „a közösség által és annak érdekében tett önkéntes változtatások összessége” (SANDU 2005: 15). Bár a közösségfejlesztés komplexebb folyamat, mint az egyes önkéntes tevékenységek, önkéntesség nélkül aligha képzelhető el. Az önkéntes részvétel során olyan közösségfejlesztési kompetenciák alakulnak ki, amelyek túlmutatnak az egyéni segítségnyújtáson, és a közösségi gondolkodás, a közös felelősségvállalás és a társadalmi cselekvés irányába vezetnek.

A társadalmi felelősségvállalás fogalmának kiterjesztése új dimenziót nyit az önkéntesség értelmezésében, mivel a felelősségteljes cselekvés nem csupán egyéni, hanem csoportos, közösségi és szervezeti szinten is megjelenik. A vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR: Corporate Social Responsibility) elsősorban az adományozás különböző (pénzbeli és természetbeni) formáin keresztül valósul meg, amelyeket a szakirodalom részletesen elkülönít és elemez (KUTI 2004; DEÁK és mtsai 2005; BARTAL – KÁKAI SZABÓ 2005; KUTI 2005; KUTI 2010). A kutatások egybehangzóan rámutatnak arra, hogy a profitorientált működés és a társadalmi felelősségvállalás nem egymást kizáró, hanem egymással összeegyeztethető szemléletként értelmezhetők (DEÁK és mtsai 2005).

A CSR-hez szorosan kapcsolódik a vállalati önkéntesség, amely az önkéntesség szervezeti szintű megjelenési formájaként értelmezhető. Az Önkéntes Központ Alapítvány meghatározása szerint a vállalati önkéntes tevékenység olyan kezdeményezés, amelyben a vállalat támogatja és ösztönzi munkavállalóit és partnereit arra, hogy szakértelmüket, tudásukat, kreativitásukat vagy fizikai munkájukat közösségi célok szolgálatába állítsák (ÖKA). Az Alapítvány megkülönbözteti a vállalat által teljes mértékben támogatott, csoportos önkéntes programokat, valamint azokat a formákat, amelyekben a munkavállalók saját szaktudásukat (meghatározott munkaidő-keretben) önkéntes tevékenység keretében hasznosítják.

E megközelítéshez kapcsolódik a szaktudáson alapuló és a pro bono önkéntesség terjedése, amely Magyarországon is egyre ismertebbé válik.

Az önkéntesség társadalmi dimenzióját tovább erősíti a közösségi felelősségvállalás értelmezése, amely különösen a fiatalok és a felsőoktatási hallgatók körében válik hangsúlyossá. A felsőoktatási intézményekhez kötődő önkéntes kezdeményezések jó példái annak, hogy az önkéntesség a társadalmi érzékenység, az aktív részvétel és a közösségi tanulás terepeként is működik. E körben említhető az ELTE Illyés Sándor Szakkollégiumának tevékenysége, amely az aktív társadalmi szerepvállalást és az önkéntes programokban való részvételt kiemelt célként kezeli (LÉNÁRD 2012).

Az önkéntesség és az aktív társadalmi részvétel kapcsolatát Voicu és Crick elméleti megközelítései is hangsúlyozzák. Voicu szerint az önkéntesség a részvételen alapuló demokrácia elsajátításának és gyakorlásának egyik eszköze, a demokratikus kultúra megnyilvánulási formája (VOICU 2005). Crick ezzel összhangban azt emeli ki, hogy a polgárrá válás folyamata gyakran az önkéntes tevékenységen keresztül valósul meg, ugyanakkor nem minden önkéntes cselekvés tekinthető valódi társadalmi részvételnek (CRICK 2004).

A nemzetközi szakirodalomban megfogalmazott definíciók közül kiemelkedik az Egyesült Nemzetek Szövetségének és az Egyesült Nemzetek Önkéntesei programjának meghatározása, amely az önkéntesség három alapvető jellemzőjét hangsúlyozza: az anyagi ellenszolgáltatás hiányát, a belső indíttatásból fakadó cselekvést, valamint a mások vagy a társadalom javát szolgáló tevékenységet (ENSZ UNV 2011). Ezzel párhuzamosan a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal definíciója árnyaltabb képet mutat, mivel az önkéntes munkát piaci ár alatti díjazással járó tevékenységként is értelmezhetővé teszi (ARAPOVICS 2011). Az európai uniós dokumentumokban (különösen az 1997-es Amszterdami Szerződést követően) az önkéntesség egyre inkább az aktív állampolgárság, a társadalmi kohézió és az informális tanulás kontextusában jelenik meg (BARTAL – SARÓDY 2010).

Összegzésként megállapítható, hogy az önkéntesség fogalmi értelmezése sokrétű, és nem korlátozható egyetlen magatartásformára vagy szervezeti keretre. A bemutatott megközelítések közös elemei lehetővé teszik, hogy az önkéntesség olyan komplex társadalmi gyakorlatként legyen értelmezhető, amely egyszerre hordoz segítő, közösségfejlesztő és tanulási funkciókat, és amely az egyéni részvételtől a szervezeti és társadalmi szintig terjedő kontinuum mentén értelmezhető.

3. Az önkéntesség meghatározásának szakpolitikai keretrendszere – nemzetközi és hazai folyamatok

A fejezet következő része nem újabb fogalmi meghatározás megalkotására törekszik, hanem az önkéntesség intézményes, szakpolitikai értelmezéseit tekinti át. A nemzetközi és európai szakpolitikai dokumentumok bemutatása arra világít rá, hogy az önkéntesség fogalmi sokféleségét miként próbálják normatív keretek között értelmezni, szabályozni és összehangolni. E megközelítés célja nem az egységes definíció kijelölése, hanem annak bemutatása, hogy a szakpolitika milyen hangsúlyokat emel ki az önkéntesség társadalmi szerepének, funkcióinak és elismertségének alakításában.

A nemzetközi és európai szakpolitika viszonylag korán felismerte az önkéntességben rejlő társadalmi és gazdasági potenciált, valamint annak fejlesztő és reintegráló funkcióit. Ennek eredményeként célul tűzte ki az önkéntesség szabályozását, irányítását és támogatását, figyelembe véve a már létező gyakorlatokat és megjelenési formákat. A szakpolitikai dokumentumok ezért egyrészt az önkéntesség legfontosabb jellemzőinek meghatározására törekedtek, másrészt számos kezdeményezés, szakmai fórum, jelentés, ajánlás és szabályozás született a '90-es évektől kezdődően az önkéntesség különböző formáinak definiálására.

Az önkéntesség egyik leggyakrabban hivatkozott nemzetközi meghatározását az Egyesült Nemzetek Szövetsége (ENSZ), valamint az Egyesült Nemzetek Önkéntesei (UNV) program fogalmazta meg. E definíció szerint az önkéntesség három alapvető jellemzővel bír: az önkéntes tevékenységért nem jár anyagi ellenszolgáltatás; a tevékenységet belső indíttatásból végzik; valamint az más személy vagy a társadalom hasznára irányul, közvetlen anyagi haszon nélkül. Mindazonáltal napjainkban sem beszélhetünk az önkéntesség egységes, minden szereplő által elfogadott értelmezéséről. Ezt jól példázza a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) definíciója, amely szerint az önkéntesség olyan munka, amelyet jótékonyági, humanitárius vagy nonprofit szervezetekben végeznek, és amelyért a résztvevők munkavállalóként a piaci ár alatti fizetést kapnak (ARAPOVICS 2011). Ez a megközelítés rámutat arra, hogy az önkéntesség értelmezése hosszú ideig nem volt egyértelmű abban a tekintetben sem, hogy a tevékenység feltétlenül ellenszolgáltatás nélküli-e.

Az európai uniós szakpolitikai értelmezések sorában mérföldkőnek tekinthető az Európai Unió Bizottságának 1997-ben elfogadott Amszterdami Szerződése, amelynek 38. paragrafusa deklarációt fogalmazott meg az önkéntes szolgáltatási tevékenységekről (BARTAL – SARÓDY 2010). Ezt megelőzően, 1996-ban indult el az Európai Önkéntes Szolgálat (European Voluntary Service – EVS), amely az Európai Unióban

és partnerországokban a fiatalok (18–25 éves korosztály) önkéntes tevékenységeit támogatta. Az Amszterdami Szerződés deklarációja hangsúlyozta az önkéntes szolgáltatási tevékenységek társadalmi szolidaritáshoz való hozzájárulását, különös tekintettel a tapasztalat- és információcserére, valamint a fiatalok és idősök részvételére az önkéntes tevékenységekben (Amszterdami Szerződés 1997 [97/C 340/01]). E dokumentum vezette be az önkéntesség szervezeti tipizálását is, megkülönböztetve a formális (szervezeti keretek között zajló) és az informális, azaz közvetlenül az egyének számára nyújtott önkéntes tevékenységeket.

Az ENSZ az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából, 2001-ben kiadott jelentésében három pontban foglalta össze az önkéntesség legfontosabb jellemzőit azzal a céllal, hogy elősegítse az önkéntesség elismerését, ösztönzését és elterjedését (ENSZ UNV 2011). Bartal és munkatársa szerint ekkor alakult ki az önkéntesség normatív definíciója (BARTAL – SARÓDY 2010). A szakpolitikai értelmezés további pontosítását jelentette a 2004-ben készült európai bizottsági munkaanyag, amely a fiatalok önkéntes tevékenységének erősítésére fókuszált. Ebben a dokumentumban vált el egymástól az önkéntes tevékenység és az önkéntes szolgáltatás fogalma. Az önkéntes tevékenységet nyitott, nem fizetett, saját akaratból végzett, nem-formális tanulási keretek között megvalósuló önképző és önfejlesztő tevékenységként határozták meg, míg az önkéntes szolgáltatás esetében hangsúlyossá vált a rögzített időtartam, a világosan meghatározott feladatok, célok és struktúrák, valamint a megfelelő társadalmi és jogi védelem biztosítása (BARTAL – SARÓDY 2010). A Bizottság e megkülönböztetés mentén az önkéntes tevékenységet az informális, az önkéntes szolgáltatást pedig a formális típushoz sorolta.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) 2006-ban kiadott, *Az önkéntes tevékenység: szerepe az európai társadalomban és kihatásai* című dokumentuma tovább erősítette az önkéntesség társadalmi jelentőségének szakpolitikai értelmezését. A Bizottság több korábbi kezdeményezésre és véleményre építve (így a hospice tevékenységről, az ifjúságpolitikáról, az aktív polgárságról és az európai polgárság erősítéséről szóló állásfoglalásokra) hangsúlyozta az önkéntesség szerepét az európai társadalom alakulásában. Az EGSZB három pontban határozta meg az önkéntesség jellemzőit, és felhívta a figyelmet arra is, hogy szükség van megbízható, összehasonlítható statisztikai adatokra az önkéntes tevékenység mértékéről, társadalmi és gazdasági értékéről, valamint az egységes definíció alkalmazására, ugyanakkor elismerte az önkéntesség sokszínű megjelenési formáit (EGSZB 2006).

A szakpolitikai folyamatok fontos állomása volt, hogy az Európai Parlament 2008-ban elfogadta Marian Harkin *Az önkéntesség szerepe a gazdasági és társadalmi kohézióhoz való hozzájárulásban* című jelentését, amely az addigi három kritériumhoz egy negyediket kapcsolt: az önkéntes tevékenység mindenki számára

nyitott kell, hogy legyen (BARTAL 2010a). E folyamatok logikus folytatásaként az Európai Tanács 2011-et az Önkéntesség Európai Événév nyilvánította, tíz évvel az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Nemzetközi Évét követően (PERPÉK 2012).

A magyarországi szakpolitikai környezetben az önkéntesség jogi szabályozása a közérdekű önkéntes munka törvényi keretein belül valósul meg, amely meghatározza az önkéntes tevékenység alapvető szabályait, ösztönzőit és garanciáit. A jogszabály szerint önkéntes lehet minden tíz évesnél idősebb személy, aki életkorának, fizikai, lelki és szellemi állapotának megfelelő munkát végez, a köz javára, közvetlen ellenszolgáltatás nélkül. Ugyanebben az időszakban került bevezetésre az iskolai közösségi szolgálat intézménye, amely az érettségi bizonyítvány megszerzésének feltételévé vált. Bár ez a tevékenység nem sorolható szorosan az önkéntes munka típusai közé, a fiatalok társadalmi érzékenyítésében és a későbbi önkéntesség elősegítésében jelentős szerepet tölt be. A 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről rögzíti az iskolai közösségi szolgálat lehetséges területeit.

A hazai szakpolitikai keret meghatározó dokumentuma a Magyarország Nemzeti Önkéntes Stratégiája 2012–2020, amely az önkéntességet olyan tevékenységként definiálja, amelyet az egyén szabad akaratából, anyagi ellenszolgáltatás nélkül végez mások vagy a közösség javára, és amely sajátos értékeket hordozva járul hozzá az aktív állampolgári részvételhez, az esélyegyenlőség erősítéséhez, a szegénység és kirekesztődés csökkentéséhez, valamint a foglalkoztathatóság javításához, anélkül, hogy helyettesítené a fizetett munkaerőt (Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020).

A hazai kutatások során Czakó és munkatársai (CZAKÓ és mtsai 1995), Czike Klára és Kuti Éva (CZIKE – KUTI 2006), valamint a KSH munkaerő-felméréseinek definíciói szolgáltak alapul (KSH 2012). Bartal összefoglalója nyomán készült el az önkéntesség értelmezésének összehasonlító áttekintése, amely rávilágít arra, hogy az alkalmazott fogalmi keretek jelentős hatással vannak az önkéntesség statisztikai megjelenítésére (BARTAL 2010a). A 2004-es vizsgálatok során alkalmazott tág értelmezés például a lakosság mintegy 40%-ának önkéntes részvételét mutatta ki, míg a '90-es évek elején alkalmazott szűkebb definíciók jóval alacsonyabb arányokat eredményeztek (SEBESTÉNY 2017). Az ILO 2010-es ajánlása tovább tágitotta az önkéntesség fogalmát, amelybe már a családi és baráti körben nyújtott segítség is beletartozik.

A különböző megközelítések ellenére a definíciók abban megegyeznek, hogy az önkéntesség anyagi ellenszolgáltatás nélküli, mások számára végzett, szabad elhatározásból vállalt tevékenység, amely nem önrdekű jellegű. E keretek figyelembevételével az Önkéntes Központ Alapítvány az önkéntességet olyan tevékenységként határozza meg, amely egyénileg vagy csoportosan, rendszeresen vagy alkalmanként, belföldön vagy külföldön, a közös jó érdekében valósul meg,

nem helyettesíti a fizetett munkaerőt, és hozzájárul a társadalmi beilleszkedéshez, a közösségek megerősítéséhez és a társadalmi problémák enyhítéséhez.

Összességként megállapítható, hogy az önkéntesség nemzetközi és hazai szakpolitikai értelmezései sokszínűek, és egységes definíció hiányában különböző hangsúlyokat jelenítenek meg. A kötet az önkéntességet olyan szervezeti keretek között megvalósuló, szabad elhatározásból végzett, mások javát szolgáló tevékenységként értelmezi, amelyben meghatározó szerepet kap az önkéntesek tanulása, valamint az önképző és önfejlesztő jelleg.

4. Az önkéntesség két fő típusa és ezek különböző formái

Az önkéntesség fogalmi és szakpolitikai kereteinek áttekintése után indokoltta válik azoknak a tipológiai megközelítéseknek a bemutatása, amelyek a tevékenységek mögött meghúzódó motivációkat, működési formákat és társadalmi funkciókat ragadják meg. Az alábbi tipizálások nem a jogi-szakpolitikai szabályozás logikáját követik, hanem a kutatási és elemzési szempontokból releváns különbségeket emelik ki.

A fejezet korábbi részeiben a kutatások és a szakpolitikai értelmezések alapján részletesen bemutattuk az önkéntesség fogalmának meghatározását, amely egyúttal alapját képezi az önkéntesség különböző típusainak és formáinak elkülönítéséhez. Az önkéntesség tipizálása lehetővé teszi a motivációk, a tevékenységi jellemzők és a társadalmi funkciók közötti különbségek pontosabb értelmezését.

A hazai szakirodalomban az önkéntesség motivációinak tipizálására elsőként Czike Klára és Bartal Anna tettek kísérletet, amikor régi, új és vegyes típusú önkéntes motivációkat különítettek el (CZIKE – BARTAL 2005). Ezt követően az önkéntesség két fő típusának meghatározása Czike Klára és Kuti Éva nevéhez fűződik (CZIKE – KUTI 2006). A szerzők a hagyományos önkéntesség alatt olyan tevékenységeket értenek, amelyek történetileg a városiasodással és a polgárosodással párhuzamosan jelentek meg Amerikában, Nyugat- és Kelet-Európában, és amelyek elsősorban adományozáson és jótékonykodáson alapultak. Ezeket a tevékenységeket jellemzően középkorú vagy idősebb, már családdal vagy felnőtt gyermekekkel rendelkező nők végzik, és ide sorolhatók többek között a ruhaosztás, az ételosztás, a különböző segélyprogramok és a véradás. A hagyományos önkéntességet gyakran vallási indíttatás, szolidaritás vagy más személyes értékek mentén végzik, és szorosan kapcsolódik a hagyományos társadalmi értékekhez, a középosztályi gondoskodás eszméjéhez, valamint a humanitárius társadalmi szerepvállaláshoz (CZIKE – KUTI 2006).

Ezzel szemben az új típusú önkéntesség a tudásalapú, információs társadalomra jellemző értékeket helyezi előtérbe. Ebben az esetben a szaktudás, a gyakorlati tapasztalatszerzés, a megszerzett tudás megőrzése, valamint az élethosszig tartó tanulás elvárásainak való megfelelés válik meghatározóvá. Motivációs szempontból az új típusú önkéntesség elsősorban érdekalapú, mivel a fiatalokat inkább a tudásszerzés lehetősége, a kreatív és innovatív tevékenységek vonzzák, és kevésbé a jótékonyág hagyományos, polgári értékrendhez kötődő eszméje (CZIKE – KUTI 2006).

Magyarországon Czike és Bartal, valamint Czike és Kuti tipológiáját több hazai kutató is alkalmazta empirikus vizsgálatainak során (PERPÉK 2011; BOCSI – FÉNYES 2012; FÉNYES 2014; FÉNYES 2015c). A motivációk tekintetében Perpék arra mutat rá, hogy a hagyományos önkénteseket inkább az altruista, míg az új típusú önkénteseket elsősorban az instrumentális motivációk jellemzik (PERPÉK 2011).

Az önkéntesség a gyakorlatban számos formában jelenik meg. A régóta ismert önkéntes szolgálat olyan tevékenységforma, amely időben és kereteiben kölcsönös megállapodáson alapuló szabályok és feladatok szerint szerveződik, és nem kizárólag az önkéntes szabadidejében valósul meg (ARAPOVICS 2011). E forma esetében hangsúlyos a tapasztalatszerzés és az információcsere, amelynek szolgálat jellegű jelentőségét az Európai Unió Bizottsága is elismerte.

Az önkéntesség újabb formái közé tartozik a pro bono önkéntesség, amely a közjó érdekében végzett, tanácsadó jellegű, konkrét időkerethez kötött szakértői támogatást jelent. E tevékenység különböző területeken (így jogi, pénzügyi, kommunikációs, marketing- vagy szervezetfejlesztési területen) valósulhat meg, anyagi ellenszolgáltatás nélkül, a civil szervezetek hatékonyságának növelése és a társadalmi innováció elősegítése érdekében (Pro Bono Konferencia, Budapest 2015).

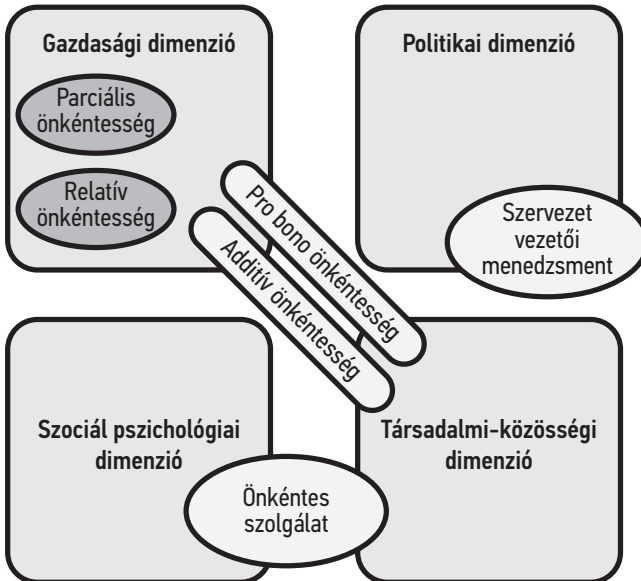
A szakirodalom az önkéntesség újonnan azonosított formájaként tárgyalja a látens vagy „láthatatlan” önkéntesség jelenségét is (SEBESTÉNY 2013; SEBESTÉNY 2017). Ennek több változata különíthető el. A szervezetvezetői menedzsment olyan tevékenységeket foglal magában, amelyeket a társadalom különböző tiszteletbeli pozíciókat betöltő tagjai végeznek önkéntesen, például civil szervezetek, sportegyesületek vezetésében, beleértve a forrásteremtést, a humán erőforrás-szervezést, az adminisztrációt és a jogszabályi megfelelést is. A parciális önkéntesség esetében egy szolgáltató hivatalos munkaidején belül vagy azon túl biztosít meghatározott időkeretet, amely alatt ellenszolgáltatás nélkül nyújt szolgáltatást. A relatív önkéntesség olyan helyzetet jelöl, amikor a szolgáltatás piaci ár alatt történik, így az önkéntesség időadományként kimutatható. Az additív önkéntesség pedig olyan, a formális elvárásokon túlmutató extra szolgáltatásokat jelent, amelyekkel a szolgáltatók egy általuk támogatott civil szervezet működését segítik (SEBESTÉNY 2017).

E formák közös jellemzője, hogy az önkéntesség nem válik el élesen a fizetett munkától, és a jövedelemszerző, illetve a jótékony tevékenység térben és időben gyakran összefonódik. Ennek ellenére az alternatív önkéntességi formák szerepe folyamatosan növekszik, és a civil szervezetek számára sok esetben nélkülözhetetlen erőforrást jelentenek.

Fényes (2015) nemzetközi szakirodalomra alapozva az önkéntesség négy dimenzióját különbözteti el: a társadalmi-közösségi, a gazdasági, a politikai és a szociálpszichológiai dimenziót. E dimenziók mentén az önkéntesség különböző funkciói azonosíthatók, a kapcsolatok építésétől és az erőforrás-teremtéstől kezdve a politikai szocializáción és demokratikus értékrend alakításán át az egyéni pszichoszociális hatásokig (FÉNYES 2015c).

A könyv kiemelten fontosnak tekinti az önkéntesség tanuláslapú megközelítését, amelyre elsősorban a társadalmi-közösségi és a szociálpszichológiai dimenzió egyes funkciói utalnak. Ugyanakkor a dimenziók felsorolásából hiányzik a tanulás explicit megjelenítése, ezért az önkéntesség andragógiai folyamatainak vizsgálata során indokolt egy ötödik dimenzióként a tanulás beemelése. E megközelítés mentén kerül sor az önkéntességi formák társadalmi, gazdasági, közösségi, politikai és szociálpszichológiai dimenziók szerinti értelmezésére, amelyet a 2. ábra szemléltet.

2. ábra: Az önkéntesség formái



Forrás: saját szerkesztés, 2018

A különböző önkéntes tevékenységformák funkcionális vizsgálata rámutat arra, hogy a parciális és a relatív önkéntesség elsősorban gazdasági haszonnal jár a kedvezményezettek számára, például költség- és bérmetakarítás formájában.

A pro bono és az additív önkéntesség esetében a gazdasági, valamint a társadalmi-közösségi dimenziók együttesen érvényesülnek, mivel e tevékenységek egyszerre biztosítanak erőforrás-megtakarítást és hozzájárulnak a szemléletformáláshoz. A szervezet vezetői menedzsment az önkéntesség olyan formája, amely jelentős felelősséggel jár, és a civil szervezetek működésének alapvető feltételeit biztosítja. Az önkéntes szolgálat pedig elsősorban a szociálpszichológiai és a társadalmi-közösségi dimenziók metszéspontjában értelmezhető, ahol az önkéntesség szubjektív értelme, jutalma, szocializációs és tanulási funkciói egyaránt megjelennek, beleértve az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) keretében szerzett tapasztalatokat is.

Összegzésként megállapítható, hogy az önkéntesség átalakulóban van: nem csupán az új típusú önkéntesség elszigetelt eseteiről beszélhetünk, hanem a tudásalapú, karrierorientált, individuális célokat megfogalmazó önkéntesek egyre tudatosabb megjelenéséről. Mindez az önkéntes szektor számára új kihívásokat jelent, amelyekre a szervezeteknek fel kell készülniük, hogy képesek legyenek az új típusú és alternatív önkéntességi formák által megjelenő igények kezelésére.

5. Az önkéntesség európai uniós ajánlásai, a magyar szakpolitika szabályai

A fejezet záró része az önkéntesség európai uniós és hazai szakpolitikai szabályozásának azon elemeit tekinti át, amelyek már nem csupán meghatározzák, hanem értelmezik és elismerni is törekcszenek az önkéntes tevékenységek társadalmi hozadékait. E rész célja annak bemutatása, hogy a korábban tárgyalt fogalmi és tipológiai megközelítések miként jelennek meg az ajánlásokban, irányelvekben és nemzeti szabályozásokban, különös tekintettel az oktatás, a tanulás és a kompetenciaelismerés kérdésköreire.

Az Európai Unió törekvései jelentősen hozzájárultak az önkéntesség eszméjének elterjedéséhez és társadalmi beágyazódásához. Az Európai Parlament és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság több alkalommal foglalkozott az önkéntességgel, és különböző iránymutatásokkal, eljárásokkal járult hozzá annak társadalmi szintű előmozdításához. A szakpolitikai jelentések és a megvalósított kutatások mellett pályázatokkal, népszerűsítő és ismeretterjesztő programokkal, konferenciák szervezésével, többek között az Operatív Programokon keresztül

támogatta e terület fejlődését. Az alábbiakban azokkal a főbb uniós javaslatokkal és ajánlásokkal foglalkozunk, amelyek kiemelt fontosságúak és a szakpolitika szintjén iránymutatók az önkéntesség jelenlegi és jövőbeli helyzetére, gyakorlatára vonatkozóan, különös tekintettel az oktatás-képzés és az önkéntesség kapcsolatára, az önkéntes munka elismerésére, valamint a kompetenciák beszámítására.

5.1. Önkéntesség Európai Éve 2011 – különös tekintettel az oktatás, képzés, képességfejlesztés területére

Az önkéntességre vonatkozó szakpolitikai javaslatok sorában kiemelt jelentőségű az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006. évi, az önkéntes tevékenységek és az oktatás-képzés, a képességfejlesztés kapcsolatáról szóló európai uniós irányelve. E dokumentum azóta is az Európai Unió önkéntességre vonatkozó egyik legrészletesebb, több területet átfogó szakpolitikai dokumentuma (EGSZB 2006).

Elsőként az EGSZB fogalomtisztázó megállapítását emelem ki, amely az önkéntes tevékenységet úgy határozza meg mint „a mindenfajta önkéntes tevékenységen alapuló kötelezettségvállalást, amely mindenki számára nyitott, nem fizetett, önkéntesen vállalt, nevelő jellegű és hozzáadott szociális értékkel rendelkezik” (EGSZB 2006). Az EGSZB a tevékenység nevelő jellegét a nem-formális tanuláson keresztül értelmezi. A Bizottság 2006. évi ajánlása a civil társadalom és az iskola kapcsolatáról azt is hangsúlyozza, hogy az oktatásban nagyobb teret kell kapjon a szociális érzékenység fejlesztése és az arra irányuló pedagógiai tevékenység. Ennek részeként az iskola feladata a közérdekű társadalmi kérdések megoldásában való részvétel ösztönzése, valamint az első önkéntes tapasztalatok megszerzését segítő civil-nonprofit szervezetek tevékenységének támogatása.

Az EGSZB részletesen leírja az önkéntesség fő jellemzőit, és kiemeli az önkéntes tevékenységeken keresztül személyes fejlődés és tanulás szerepét az élethosszig tartó tanulás szemléletének kontextusában. A Bizottság véleménye szerint „az önkéntes tevékenység különböző formái alkalmat nyújtanak az informális és a nem-formális tanulásra” (EGSZB 2006), és e folyamatok a társadalmi és munkaerőpiaci integráció szempontjából is releváns kompetenciafejlődéshez juttatják az önkénteseket. Az EGSZB az önkéntességet a szabadidő értelmes eltöltéseként, a szociális kompetenciák fejlesztéseként, kapcsolatteremtési lehetőségként, valamint a tapasztalatszerzés és tapasztalatátadás színtereként írja le. A fiatalok önkéntes tevékenysége esetében a tudásszerzés, az önismeret, az egyéni képességek megismerése és a tudásalapú társadalom követelményeinek való megfelelés

kerül előtérbe. Az önkéntes szolgálat tapasztalataiból merítve az EGSZB arra a következtetésre jutott, hogy a külföldön végzett önkéntes szolgálat hozzájárul az interkulturális tanuláshoz és az idegen nyelv elsajátításához, ami fontos motivációként jelenik meg a fiatalok önkéntes vállalásai során (EGSZB 2006).

Az önkéntesség lehetőségeit és munkaerő-piaci előnyeit tekintve az EGSZB már korán felismerte, hogy az önkéntesek különféle társadalmi szerepeket próbálhatnak ki, döntési helyzetekbe kerülve tesztelhetik döntési képességeiket, fejleszthetik problémamegoldó készségeiket és munkakultúrájukat, ami növeli foglalkoztathatósági esélyeiket. Az EGSZB szerint az önkéntes tevékenység az életpálya és a szakmai pályafutás fontos részévé válhat, és emellett foglalt állást, hogy az önkéntes tevékenységek fontos eszközei a formális tanulást, oktatást és képzést kiegészítő nem-formális és informális tanulásnak. Ezzel összefüggésben külön hangsúlyt kap az önkéntes tevékenységeken keresztül megszerzett kompetenciák elismerésére való felhívás is. Ugyancsak fontos az EGSZB-nek az önkéntes szervezetek támogatásáról írt véleménye, amelyben kiemeli a tanácsadó, irányító, ösztönző, képző és utánkövető szerepeket, és olyan hosszú távú célt vázol, amelyben e szervezeti hozzáállás és finanszírozás a jövőben többszörösen is megtérül (EGSZB 2006).

2011-ben, az Önkéntesség Európai Évében a P.A.V.E. a szövetségi összefogást tűzte ki célul, és megfogalmazta az európai önkéntesség szakpolitikai útmutatóját. Az önkéntesség európai éve kapcsán Christopher Spence az Európai Önkéntes Központ (CEV: Centre for European Volunteering) elnökének kezdeményezésére megemlékeztek a közérdeket szolgáló munkát végző, több mint 100 millió önkéntes tevékenységéről. Az Önkéntesség Európai Éve 2011 (EYV) keretében 2010-ben a szövetség irányító testülete hat munkacsoportot hozott létre, amelyek négy megközelítésben tárgyalták az önkéntességet, és ezek mentén alakították ki az európai év célkitűzéseit: az önkéntességet támogató környezet kialakítását az Unióban; az önkéntes tevékenységek szervezőinek megerősítését a minőségi önkéntesség feltételeinek javítása érdekében (beleértve az önkéntesek képzésének és megfelelő alkalmazásának lehetőségeit is); az önkéntes tevékenységek elismerését, a megfelelő ösztönzők támogatását és az önkéntes munka során szerzett készségek és kompetenciák elismertetését; valamint az önkéntesség értékének és fontosságának tudatosítását.

A P.A.V.E. szakpolitikai útmutatójában nagy hangsúlyt kapott a munkavállalói önkéntesség tématerülete, az önkéntesek menedzsmentje, az elismerése, továbbá az önkéntesek tudásának, készségeinek elismerése és beszámítása. Az Önkéntesség Európai Éve 2011 hatására hazánkban is elterjedt a vállalatok és alkalmazottjaik szakértelmen alapuló önkéntessége. Ugyanakkor az Európai Év

célkitűzései csak részben valósultak meg: előrelépést jelent, hogy mára (hasonlóan a többi kelet-közép-európai országhoz) létezik az önkéntességet támogató infrastruktúra (információs pontok, jogi szabályozás), ugyanakkor nincs mérés e rendszerek hatékonyságáról. További előrelépés történt a minőségi önkéntesség irányába is (például a Wake Up Call nemzetközi projekt), amely több ország részvételével hozzájárult az önkéntesmenedzsment területének minőségi fejlesztésével ahhoz, hogy az önkéntes szektorban elinduljon a szakmává válás folyamata. A 2011-es év célkitűzései közül a legsikeresebbnek az önkéntesség értékének és fontosságának tudatosítása, kommunikációja tekinthető. Napjainkban az önkéntesség nemcsak divatos, hanem a munkaerőpiacon egyre inkább elvárt tényezőként jelenik meg.

Az Önkéntesség Európai Éve 2011 Szövetség szakpolitikai útmutatója az oktatás, képzés, képességfejlesztés és az önkéntesség elismerésének témáiban az alábbi javaslatokat fogalmazta meg (P.A.V.E. 2011):

- „Az Európai élethosszig tartó tanulás (LLL) összes jelenlegi vagy jövőbeni elismerési eszköze alkalmasságának és hatályának kiterjesztése az önkéntességre” (P.A.V.E., 2011:3.3.1);
- „Javasolt, hogy a tagállami kormányok jobban tudatosítsák az önkéntességet az oktatási rendszereken keresztül” (P.A.V.E., 2011:3.3.2);
- „Az önkéntesség révén kiegészítő európai kreditpontokat lehessen szerezni az egyetemeken” (P.A.V.E., 2011:3.3.3);
- „Ösztönözni kell az oktatási intézmények és az önkénteseket foglalkoztató szervezetek közötti együttműködést, ... támogatni kell az önkéntesek elismert képzését érintő intézkedéseket” (P.A.V.E., 2011:4.3.2);
- „[...] Nemzeti szabványokat kellene kidolgozni az önkéntesség során szerzett személyes kompetenciák mérésére. Az önkéntes tevékenység keretében végzett előzetes tanulmányok akkreditációja (accreditation for prior learning/APL) elősegítené az élethosszig tartó tanulási folyamathoz való hozzájárulás értékének jobb megértését” (P.A.V.E., 2011:4.3.3);
- „Fontos... az önkéntesek elismerésének, oktatásának és képzésének támogatása, segítése. Ez az önkéntesek tehetségének jobb fejlesztését eredményezné és segítene kezelni az önkéntes kapacitás és a szervezeti igények közötti eltéréseket” (P.A.V.E., 2011:6.2.2);
- „Biztosítani kell, hogy az elismerés módszerei folyamatosan tükrözzék az önkéntesek igényeit (ellenőrzési és értékelési módszereket alkalmazva)” (P.A.V.E., 2011:6.3.1);
- „Olyan rendszereket kell kifejleszteni, amelyek elismerik az önkéntesség során szerzett tudást, készséget és kompetenciákat” (P.A.V.E., 2011:6.3.2);

- „Olyan önkéntes irányítási rendszereket kell létrehozni, amelyek magán a szervezeten belül fejlesztik ki és tartják fenn az elismerési kultúrát” (P.A.V.E., 2011:6.3.3);
- „Az önkéntesek számára megfelelő és hatékony toborzási, képzési és irányítási ciklust kell kialakítani munkájuk és tevékenységeik hozzáadott értékének maximális kiaknázása érdekében” (P.A.V.E., 2011:6.4.3).

A fent felsorolt javaslatok ma is érvényesek, és több területen történt előrelépés. Fejlesztett területnek tekinthető az önkéntesek kompetenciáinak elismerésére tett hazai civil gyakorlat, az Önkéntes Portfólió alkalmazása az önkéntes szektorban, amely azonosítja és felszínre hozza az önkéntesek tudását, kompetenciáinak fejlődését. A távlati cél az Európai és a Nemzeti Képesítési Keretrendszerhez történő csatlakozás, a formális, nem-formális és informális tanulási eredmények (így az önkéntesként szerzett tanulási eredmények) elismerése. Az önkéntesség azonban nemcsak informális, hanem az önkéntes képzések és felkészítések során, valamint az önkéntesség napi gyakorlatában nem-formális tanulási környezetként is funkcionál. Ennek támogatása és elismerése ugyanakkor még várat magára.

A következőkben, a 2011. évi önkéntesség európai évét követő legfontosabb lépéseket vizsgáljuk:

- *Az önkéntesség szerepéről az EU szakpolitikáiban: határokon átnyúló önkéntes tevékenységek elismerése és ösztönzése az EU-ban* című, 2011. szeptember 20-i bizottsági közlemény (COM 2011:0568);
- a nemformális és az informális tanulás érvényesítéséről szóló, 2012. december 20-i tanácsi ajánlás;
- *Önkéntesség és önkéntes tevékenység Európában* című, 2013. december 10-i állásfoglalás;
- *A határokon átnyúló önkéntes tevékenységek elismerése és ösztönzése az EU-ban* című, 2012. június 12-i állásfoglalás;
- *Az önkéntesek jogairól és feladatköreiről szóló európai charta*.

Az Európai Parlament az Európai Önkéntes Szolgálat megalakulásának 20. évfordulóját követően húsz pontban foglalta össze az önkéntességgel kapcsolatos állásfoglalását, amelyben kiemelte többek között az önkéntesség európai értékekhez, a szolidaritáshoz, az aktív polgársághoz és a társadalmi kohézióhoz való kapcsolódását, az egységes európai keret szükségességét, a készségek elismerésének megerősítését, az önkéntesség társadalmi és gazdasági értékét, a mérhetőség és statisztikai összevethetőség fejlesztését, valamint a tagállami és uniós szintű ösztönzők,

infrastruktúrák és programok szerepét. Az állásfoglalás emlékeztetett a definíció hármas kritériumára is, negyedikként kiemelve az önkéntesség funkcionális szerepét: az önkéntességet az emberek saját szabad akaratukból, saját választásuk és motivációjuk eredményeként vállalják; pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül; az önkéntességet a szolidaritáshoz vezető útként; valamint az emberi, társadalmi és környezetvédelmi szükségletek és problémák kezelésének egyik módjaként lehet meghatározni.

Az összegezés során a Parlament az önkéntesség általános jellemzőit ötvözte a hagyományos (szolidaritás) és az új típusú önkéntesség (személyes fejlődés) hozadékaival, az aktív állampolgársággal való kapcsolatával, valamint az európai értékekkel, és úgy fogalmazott, hogy az önkéntesség a képzés, az oktatás és a kultúrák közötti párbeszéd eszköze. Az önkéntesség általános társadalmi értékeinek megerősítését követően javasolta, hogy az önkéntességet konkrét és célzott módon érdemes mérni, mind a gazdasági, mind a társadalmi tőke vonatkozásában, és ezzel összefüggésben utalt arra is, hogy „Európában csaknem 100 millió, valamennyi korcsoporthoz tartozó polgár tevékenykedik önkéntesként, és munkájuk az EU GDP-je mintegy 5%-ának megtermeléséhez járul hozzá” (EP 2016/2872).

A Parlament emlékeztetett az önkéntességi infrastruktúra, így az önkénteseket alkalmazó szervezetek méltányos finanszírozásának fontosságára, és hangsúlyozta, hogy valamennyi érdekelt félnek megfelelő ösztönzésben kell részesülnie az önkéntesség mennyiségének, minőségének és hatásának növelése érdekében. Kiemelte továbbá, hogy mindenki egyforma hozzáférésre jogosult az önkéntességi lehetőségekhez, például az Erasmus+ programon keresztül, amely önkéntes projektek finanszírozására és támogatására is lehetőséget biztosít, valamint az EU Segítségnyújtó Önkéntesek programjában, amely humanitárius projektekhez nyújt gyakorlati támogatást. A Parlament 2016. évi állásfoglalása a készségek elismerésének fontosságára és az önkéntesekre vonatkozó jogi környezet kialakítására is rámutatott, és hangsúlyozta, hogy az önkéntességet informális és nem formális tanulásként is kezelni kell, továbbá az önkénteseket nem szabad helyettes munkaerőnek tekinteni, illetve akként használni (EP 2016/2872). A készségek elismerése mellett a külföldi önkéntességi tapasztalatszerzést követő nyomon követés és mentorálás fontosságát is kiemelte. Magyarországon az Önkéntes Központ Alapítvány az Europass mintájára elkészítette az önkéntesek tudásának és kompetenciáinak mérésére kialakított eszközt, amelynek használata még nem általánosan elterjedt; a mérés és érvényesítés a validáció általános elterjedésével válhat széles körben megvalósíthatóvá. Az oktatás, nevelés és képzés területén a Parlament ösztönzi, hogy a tagállamok oktatási és képzési rendszereikben népszerűsítsék az európai

önkéntes szolgálatot, amely a diákok számára hazánkban is elérhető tapasztalato-
kat kínálhat (például külföldi támogatott nyelvtanulás). A Parlament felszólította
az Eurostatot összehasonlítható adatok gyűjtésére és a mérésre szolgáló módszer-
tanok kidolgozására.

5.2. Magyar vonatkozások eredményei az önkéntesség szabályozása kapcsán

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény

Az önkéntesség nemzetközi évét (2001) követő időszak legjelentősebb hazai eredmé-
nye a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény meg-
születése volt, amely intézményesítette az önkéntességet Magyarországon. A törvény
meghatározta a közérdekű önkéntes tevékenység alapvető szabályait, továbbá ked-
vezmények és garanciák biztosításával ösztönözte az állampolgárok és szervezeteik
részvételét a társadalom előtt álló feladatok megoldásában és a közcélok elérésében.
A törvény alapján önkéntes lehet minden 10. életévét betöltött személy, amennyiben
korának, fizikai-lelki és szellemi állapotának, képzettségének megfelelő tevékenysé-
get végez. Önkéntes tevékenységnek csak az számít, amit valaki a köz javára, nem
saját maga vagy családja érdekében, közvetlen ellenszolgáltatás nélkül végez.

Közérdekű önkéntes tevékenységen egy adott fogadó szervezetnél a törvény-
ben meghatározott tevékenységi körben (ellenszolgáltatás nélkül) végzett mun-
kát értjük. Egyéb önkéntes tevékenység a törvény hatályaán kívül is végezhető
és szervezhető, ám a törvényben meghatározott juttatásokat a fogadó szervezet
csak akkor nyújthatja járulékmentesen (az önkéntes számára pedig adómentes
módon), ha bejelentkezik a törvény hatálya alá, vagyis a közérdekű önkénteseket
fogadó szervezetek nyilvántartásába. A törvény kizárja a forprofit szervezeteknél
végezhető önkéntes tevékenység lehetőségét. A törvény megkerülhetetlen abból
a szempontból is, hogy egyértelműen leírja az önkéntes szerződés hiányának
jogvesztő mivoltát, hiszen ezzel biztosítja az önkéntes jogviszonyát az őt befo-
gadó intézményben. A törvény hatodik paragrafusa kimondja, hogy a közérdekű
önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó
szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre. A tör-
vénynek köszönhetően az önkéntesség fontos és kihagyhatatlan témává vált, és
a továbbfejlesztés szempontjából meghatározó jelentőséggel bír. Ennek hatására
a különböző szervezetek számos fejlesztési programot indítottak.

Iskolai Közösségi Szolgálat

Magyarországon az önkéntesség előszobájaként aposztrofálták az Iskolai Közösségi Szolgálatot (IKSZ). A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szabályozza az Iskolai Közösségi Szolgálatot, és előírja [6. § (4)] a középiskola feltételeként ötven óra közösségi szolgálat elvégzését. 2013-ban a törvényt felülvizsgálták és pontosították: megkülönböztették az iskolai közösségi szolgálat és a közérdekű önkéntes tevékenység fogalmát. A köznevelési törvény 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.” A 2013. évi felülvizsgálatot követően tisztázódott a fogalom, és a jó gyakorlatok terjedése is megfigyelhető.

A Civil Információs Portál (2016) arra hívta fel a figyelmet arra, hogy a közösségi szolgálat és az önkéntesség nem azonos fogalmak. A két fogalom közötti különbségek közül a legfontosabb elem a motiváció és a tevékenység végzésére irányuló belső indíttatás, mivel az önkéntes tevékenység a személy szabad akaratából valósul meg, míg a közösségi szolgálat pedagógiai célzatú kötelezettség, amelynél a szabad döntés elsősorban a tevékenység kiválasztásában érvényesülhet, ugyanakkor az érettségi előfeltételeként nem tekinthető érdek nélkülinek. A közösségi szolgálat kötelező jellegéről azt írja, hogy mindez pedagógiailag indokolható, mert célja a szociális érzékenység erősítése. A közösségi szolgálat bevezető lépésnek tekinthető a valódi önkéntes tevékenység irányába, és a diákok e során szerzett pozitív tapasztalatai megteremtik annak lehetőségét, hogy akár közvetlenül az 50 óra teljesítése után, akár később (ifjú- vagy felnőttkorban) belső motivációtól vezérelve önkéntes tevékenységekhez kapcsolódjanak. Amennyiben ez megvalósul, az IKSZ elérte pedagógiai célját.

A szakirodalomban Bodó tanulmánykötetében az Iskolai Közösségi Szolgálat és az önkéntesség közötti hasonlóságokat és eltéréseket is vizsgálta (BODÓ 2015). Megállapításai szerint a szolgálat nem intézmények segítségével, hanem személyek vagy támogatottak (állatok, növények, környezet stb.) körére irányul. Céljait tekintve általánosságban azonosak az önkéntességével, például a szolidaritás, felelősségérzet, hasznosság érzete tekintetében. Motivációja azonban különbözik az önkéntességtől, hiszen az érettségi előfeltételként minden nap-pali képzésben részt vevő diák számára adott ötven óra szolgálat. Bodó szerint az IKSZ kiindulópontnak, bevezető lépésnek (előszobának) tekinthető a valódi önkéntesség felé.

Nemzeti Önkéntes Stratégia

A magyar kormány 2012-ben kormányhatározatban hagyta jóvá a Nemzeti Önkéntes Stratégiát, amely meghatározta az önkéntesség hazai fejlesztésének átfogó keretrendszerét. A dokumentum rendszerezett módon tárgyalja az önkéntesség fogalmi meghatározását, történeti előzményeit, európai kontextusát és releváns statisztikai mutatóit. A Stratégia egységes célrendszert fogalmaz meg, amely egyaránt tartalmaz általános fejlesztési célokat és horizontális, több szektort érintő beavatkozási irányokat.

Az általános célkitűzések közé tartozik az önkéntesség kultúrájának és társadalmi elfogadottságának erősítése, a speciális célcsoportok bevonásának elősegítése, valamint a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációját támogató önkéntes tevékenységek fejlesztése. A horizontális célok a támogató környezet kialakítására fókuszálnak: ide sorolható az önkéntességre nevelő és azt ösztönző rendszerek kiépítése, az önkéntesek kompetenciáinak fejlesztése, a fogadó szervezetek kapacitásainak bővítése, továbbá a jogi és infrastrukturális háttér megerősítése. Kiemelt szerepet kap a szektorok közötti együttműködés ösztönzése, a naprakész adatgyűjtés és kutatás biztosítása, valamint az önkéntesség társadalmi presztízsének növelése.

A Stratégia a 2020-ig tartó időszakra konkrét fejlesztési irányokat rögzít, amelyeket 12 eredményességi mutató segítségével kíván mérhetővé tenni. E mutatókhoz a dokumentum meghatározza a monitoring eszközrendszerét is, amely lehetővé teszi a megvalósítás előrehaladásának nyomon követését és értékelését. A Nemzeti Önkéntes Stratégia ambiciózus célokat fogalmazott meg az önkéntes részvétel növelésére, azonban ezek jelentős része már a bevezetés idején is túlzónak bizonyult. A stratégia azt várta, hogy a felnőtt lakosság 25%-a részt vegyen „felkészült önkéntes programokban”, ugyanakkor a „felkészült” kategória nem volt egyértelműen definiálva. Mindez különösen problémásnak bizonyult annak fényében, hogy a formális önkéntesség aránya akkor mindössze 3,7%-ot tett ki, és a későbbi években sem emelkedett jelentősen. A stratégia további szegmensekre (időskorúakra, fiatal felnőttekre, valamint a vállalati szektorra) is specifikus növekedési elvárásokat fogalmazott meg, ám ezek teljesítését sem támasztotta alá megfelelően a rendelkezésre álló kapacitás vagy mérési gyakorlat. A vállalati jó gyakorlatok kötelező publikálása sem valósult meg, jöllehet a kormányhatározat legalább háromévenkénti megjelenést írt elő. A dokumentum ugyanakkor fontos társadalmi célként határozta meg, hogy a lakosság 20%-a legyen tisztában az önkéntesség fogalmával és értékével, amelynek mérését reprezentatív vizsgálatok útján tervezték.

Az önkéntesség európai évének (2011) hatására fellendült az önkéntesség szakmai környezete, és ez az elvárásokat is magasabb szintre emelte, ugyanakkor ez a felkorbácsolt hangulat csendesedett, ahogy távolodtunk 2011-től. Teljes, a társadalmat átfogó reprezentatív kutatások nem indultak újra; megmaradtak a főként jó gyakorlatok összegyűjtését célzó, adott térségre vagy témára vonatkozó felmérések, kimutatások, beszámolók, egyetemi szakdolgozatok. Ugyanakkor a hétköznapi emberek gondolatában megerősödött az önkéntesség mint reális lehetőség, több generációnál beszédtemává vált, és megjelent az intézmények működési kultúrájában is: nemcsak civil szervezeteknél, hanem állami költségvetési intézményekben is (például közművelődési és szociális ellátó intézményekben: múzeumok, könyvtárak, kórházak). Az önkéntesség szabályozása és stratégiai iránymutatása így fontos vonalvezetője lett az önkéntes programok megvalósításának. Annak ellenére, hogy a Stratégia számszerű célkitűzéseinek nagy része nem teljesült, több szakmai, tudományos és társadalmi folyamatot indított el.

A hazai önkéntesség szabályozási folyamatáról összefoglalóan megállapítható, hogy az önkéntesség vonatkozásában a magyar szakpolitika iránymutatásai és szabályai rögzítették az önkéntes tevékenység meghatározását. E szerint az önkéntesség kategorikusan szervezeti jelleget ölt: e kontextusban a közérdekű önkéntes törvény kedvezmények és garanciák biztosításával ösztönöz e tevékenység vállalására. A 2005. évi törvény hatályán kívül is végezhető és szervezhető bármilyen önkéntes tevékenység, azonban az előnyeivel (juttatások járulégmentessége, adómentessége) csak azon szervezetek rendelkezhetnek, amelyek a fogadó szervezetek nyilvántartásában szerepelnek. Ezzel a szabályozás a fogadó szervezet jogi státuszát és az önkéntes jogviszony intézményét teremti meg. A törvény alapvető fontosságúvá vált az önkéntesség hazai fejlesztésében. A 2012–2020-ra vonatkozó stratégiai célok is az önkéntesség szervezeti jellegét erősítették, és ösztönözték az önkéntes programokban való magasabb részvételi arányt, különösen a téma szempontjából kritikus korcsoportokban (fiatalok, szeniorok). A kötetnek nem célja a 2020-as időszakot követő események és folyamatok bemutatása, mégis megemlítenő, hogy voltak kísérletek új, magyar Nemzeti Önkéntes Stratégia megalkotására.

Az uniós és hazai folyamatok összegzéseként megállapítható, hogy a 2020-as évekig Európában nem alakult ki összehangolt, egységes uniós szakpolitika. A fejezetben vázolt dokumentumok mindegyikében elismerték az önkéntesség személyes fejlődési, önismereti, közösségi és munkaerőpiaci hozadékait. Az Európai Unióban az önkéntes tevékenységet az élethosszig tartó tanulás fontos eszközeként tartották számon, amely (a formális tanulást kiegészítve) a nem-formális és informális tanulás színtereként értelmezhető. Kiemelten

fontos területnek számított akkor és ma is az önkéntes tevékenységek során szerzett kompetenciák elismertetése, amely 2006 óta mindmáig végigkíséri az európai iránymutatásokat.

Az uniós ajánlások megvalósítására Magyarország az Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ) intézményének bevezetésével komoly lépést tett az önkéntesség európai évében (2011). Magyarországon ugyanakkor sajátos helyzete van a gyermekek önkéntes tevékenységének: a közérdekű önkéntes törvény (2005) szerint már a 10. életévét betöltött személy is végezhet önkéntes tevékenységet, a gyakorlat azonban túlnyomó részben a gyermekek tevékenységét az iskolai közösségi szolgálathoz köti, amely kötelező jellege miatt nem tekinthető önkéntes tevékenységnek.

Hazánkban számos tanulmány és publikáció jelent meg az önkéntesség európai évének kapcsán. Az EGSZB dokumentumokkal egy időben a hazai szakirodalomban Czike és Bartal (CZIKE – BARTAL 2005), valamint Czike és Kuti (CZIKE – KUTI 2006) leírta a fiatalok önkéntes tevékenységeinek fő jellemzőit, amelyet akkoriban új típusú önkéntességként definiáltak. Aktualitásként elmondható, hogy az önkéntességgel foglalkozó nemzetközi kutatások hozzájárultak ahhoz, hogy az önkéntességet (mint társadalmi, fejlesztési és közösségi értéket) sokkal inkább legitim, támogatandó területként értelmezzék. Ez segíthet abban, hogy országok, régiók, civil szervezetek vagy önkormányzatok önállóan dolgozzanak ki önkéntességi stratégiákat, akár úgy is, hogy ezek részben összhangba kerülnek majd más országok vagy uniós szintű ajánlásokkal. Bízva abban, hogy a jövőben megvalósul egy minden tagállamra kiterjedő, kötelező hatályú európai önkéntesség-szakpolitika.

6. Fejezetzáró szintézis

A fejezet áttekintette az önkéntesség történeti gyökereit, fogalmi értelmezéseit, szakpolitikai keretrendszerét, valamint az önkéntes tevékenységek tipizálásának főbb megközelítéseit. A történeti elemzés rámutatott arra, hogy az önkéntesség különböző megnyilvánulási formái már az államalapítás időszakától jelen vannak a magyar társadalomban, és minden korszakban szorosan kapcsolódtak az adott társadalmi, gazdasági és politikai viszonyokhoz. Az öntevékeny közösségi cselekvés különösen azokban az időszakokban erősödött fel, amikor az állami ellátórendszerek hiányosságai vagy az intézményesített keretek korlátozottsága szükségessé tette a közösségek önszerveződő válaszait.

A fogalmi és definíciós elemzés egyértelművé tette, hogy az önkéntesség értelmezése nem egységes, hanem különböző tudományterületek és szakpolitikai megközelítések mentén formálódik. A proszociális viselkedés, az önzetlenség, a jótékonyosság,

a filantrópia, a társadalmi felelősségvállalás és a közösségfejlesztés fogalmaival való összekapcsolás azt mutatja, hogy az önkéntesség egyszerre értelmezhető egyéni magatartásként és strukturált társadalmi gyakorlatként. A nemzetközi és hazai definíciók közös eleme a szabad akaratból végzett, anyagi ellenszolgáltatás nélküli, mások vagy a közösség javát szolgáló tevékenység hangsúlyozása, ugyanakkor az értelmezések eltérnek abban, hogy milyen mértékben tekintik az önkéntességet szervezeti keretekhez kötött, tanulási és kompetenciafejlesztő folyamatnak.

A szakpolitikai dokumentumok és ajánlások vizsgálata rávilágított arra, hogy az önkéntesség az elmúlt évtizedekben egyre inkább intézményesült, és mind nemzetközi, mind nemzeti szinten stratégiai jelentőségű társadalmi erőforrássá vált. Az európai uniós és hazai szabályozások az önkéntességet az aktív állampolgárság, a társadalmi kohézió és az esélyegyenlőség előmozdításának eszközeként értelmezik, miközben egyre nagyobb hangsúlyt kap az önkéntes tevékenységek során megszerezhető tudás, készségek és tapasztalatok elismerésének kérdése. Ez a szemléletváltás szorosan kapcsolódik az önkéntesség új típusainak megjelenéséhez, amelyekben a tanulási, fejlődési és tapasztalatszerzési motívumok a hagyományos altruista indítékok mellett vagy azokkal együtt jelennek meg.

A fejezetben bemutatott történeti, fogalmi és szakpolitikai megközelítések együttesen olyan értelmezési keretet rajzolnak ki, amelyben az önkéntesség nem csupán társadalmi szerepvállalásként, hanem tanulási és fejlődési folyamatként is megragadható.

**IV. AZ ÖNKÉNTESMENEDZSMENT
KÉRDÉSEI A DOKTORI KUTATÁS
MÓDSZERTANÁNAK TÜKRÉBEN**

Az önkéntesmenedzsment működésének megértése, különös tekintettel az önkéntesek bevonására, felkészítésére, motivációinak alakulására és a tevékenységük során megvalósuló tanulási folyamatokra, empirikus vizsgálatot igényel mind szervezeti, mind egyéni szinten. A jelen fejezet a doktori kutatás empirikus szakaszának módszertani megalapozását mutatja be, az önkéntesmenedzsment kulcskérdései mentén, megalapozva a következő fejezetekben tárgyalt eredmények értelmezését.

1. A kutatás célja

A doktori kutatás fő célja az önkéntesség folyamatainak andragógiai szempontú vizsgálata volt, különös tekintettel arra, hogy az önkéntes tevékenységek milyen tanulási, kompetenciafejlődési és motivációs hatásokkal járnak a résztvevők számára, valamint hogyan jelennek meg ezek a folyamatok az önkénteseket fogadó szervezetek önkéntesmenedzsment-gyakorlatában.

A kutatás egyrészt a civil szervezetekben, valamint az állami és önkormányzati intézményekben működő önkéntes programok gyakorlatát vizsgálta, másrészt az önkéntesek egyéni tapasztalataira, tanulási élményeire és megszerzett kompetenciáira fókuszált.

2. Kutatási kérdések és hipotézisek

Az empirikus kutatás az alábbi fő kérdésekre keresett választ:

- Mi motiválja az önkénteseket Magyarországon, és hogyan tipizálhatók ezek a motivációk?
- Kikre és mely korosztályra jellemző az új típusú önkéntesség és célcsoport-specifikus jelenségnek tekinthető-e?
- Milyen a szervezetek, intézmények gyakorlata az önkéntes programjaik megvalósításában? Hogyan készíti fel a fogadó szervezet erre az önkénteseket, különösen az önkéntesek felkészítése és támogatása terén?
- Milyen tanulási eredményekkel, kompetenciákkal gazdagodnak az önkéntesek tevékenységük során?

A kutatás az alábbi hipotézisekre épült:

1. Feltételezhetően az önkéntesség típusától függően eltérő motivációs jellemzők azonosíthatók, és egyre hangsúlyosabban jelennek meg az új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációk, mint a tudásszerzés, a szakmai tapasztalatszerzés, az önismereti fejlődés, egy konkrét cél elérése és a kapcsolati tőke bővítése.
2. Feltételezhető, hogy az új típusú önkéntesség elsősorban a fiatalabb korosztályokra jellemző, különösen a felsőoktatásban tanulók és a pályakezdők körében.
3. Feltételezhetően a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi törvény hatására az önkéntesség szervezettebbé vált, és a befogadó szervezetek többsége tudatosan, formalizált módon szervezi önkéntes programjait. Feltételezhető, hogy az önkéntesek felkészítésének és képzésének módját alapvetően befolyásolja a szervezet mérete és céltevékenysége. Főként a szakismeretet igénylő tevékenységekre készítik fel az önkénteseket.
4. Feltételezhető, hogy a felnőttek önkéntes tevékenységeik alkalmával a nem-formális és informális tanulás formáján keresztül olyan ismeretekkel, készségekkel, képességekkel, attitűddel és élményekkel gazdagodhatnak, amely érintve a személyiségük alapvető struktúráját, befolyással lehetnek további személyes, szakmai és társadalmi életükre egyaránt.

3. Kutatási stratégia

Az adatfelvétel módszertanának és a módszerek kiválasztásához először egy kontextus-tisztázó állapotfelmérésre volt szükség, melynek során feldolgozásra kerültek a témára vonatkozó magyar és európai uniós dokumentumok, jogszabályok és szakirodalmak. Ezt követően választottuk ki az adatgyűjtési technikát, határoztuk meg a célcsoportokat. Az önkéntesség főbb tendenciáinak vizsgálatához elméleti kutatásra, a szakirodalom feldolgozására, dokumentumelemzésekre, statisztikákon alapuló vizsgálatokra volt szükség.

Szabolcs Éva szempontrendszer alapján összevetettük a kvantitatív és a kvalitatív kutatások előnyeit és hátrányait (SZABOLCS 2001), mely során arra a következtetésre jutottunk, hogy a vizsgálandó terület (önkéntes szektor) és az önkéntesek motivációja megfigyelhető volt, objektív törvényszerűségek bemutatathatók voltak, de további vizsgálatok váltak szükségessé. E tekintetben elemeztük⁹ az önkéntesek

9 Az önkéntességre vonatkozó számszerűsíthető adatokat SPSS-program segítségével, a KSH „kutatószoba” szolgáltatásainak támogatásával került elemzésre. A Központi Statisztikai Hivatal 2011. III. negyedévi és 2014. év I. negyedévi Munkaerő-Felmérés kiegészítő felvételének önkéntes munkára vonatkozó, illetve a civil-nonprofit kutatások (CZAKÓ és mtsai 1995; CZIKE – KUTI 2006) adatait elemezttem.

demográfiai adatait, tevékenységterületeket, a részvétel gyakoriságát, a kedvezményezettek körét, a szervezeti jellegét, illetve a motivációs hátterét, hiszen azokat statisztikai eszközökkel mérik, ezáltal megragadhatóvá vált az önkéntesek száma és egyéb számszerűsíthető jellemzője.

Számos kérdésre viszont e jelenlegi statisztikai adatok nem adtak választ.

Annak kutatására, hogy az állami, önkormányzati intézményeknek és civil szervezeteknek milyen a gyakorlata az önkéntes programjaik megvalósításában, hogyan készíti fel a fogadó szervezet az önkénteseket és mit tanulnak az önkéntesek tevékenységük során többféle módszert alkalmaztam. Mindezt annak érdekében, hogy az ennek a még nem kutatott területnek, az önkéntesség andragógiai folyamatainak, több szempontú felmérését elvégezzem, s ezzel e terület sokszínűségét megismerhessem, ismertessem.

A kutatás stratégiáját erősen befolyásolta a megnevezett célcsoportok elérhetőségének, kutatásba való bevonásának nehézsége. A befogadó szervezetek, intézmények és az önkéntesek nyilvántartásához való hozzáférés több irányból is akadályokba ütközött. Egyrészt a Központi Statisztikai Hivatal erre vonatkozó adatait személyiségi jog védi. A törvény által előírt nyilvántartás adatbázisához pedig nem kaphattam hozzáférést (A nyilvántartott adatok bárki számára elérhetőek, azonban azok adatbázisként való hozzáférése nem volt lehetséges.). Emiatt önkényes mintavételi eljárás alkalmazása vált szükségessé, melyhez az Önkéntes Központ Alapítvány adott szakmai segítséget. Ezek alapján az alábbi módszertani logika érvényesült.

A kutatás egyes módszertani stratégiát alkalmazott. A deduktív megközelítés az önkéntesség elméleti kereteinek, valamint az egész életen át tartó tanulás dokumentumainak feldolgozásában jelent meg, míg az empirikus adatfelvételek során az induktív logika érvényesült.

A statisztikai adatok elemzése során leíró és másodelemzési módszerek kerültek alkalmazásra, míg a szervezetek és az önkéntesek körében végzett vizsgálatok az empirikus tapasztalatok feltárását szolgálták.

A kutatás módszerei és az empirikus vizsgálatok felépítése

A doktori kutatás empirikus szakasza több, egymásra épülő vizsgálatból állt, amelyek együttesen biztosították az önkéntesmenedzsment szervezeti és egyéni szintű folyamatainak komplex feltárását. A módszertani elrendezés célja nem csupán az egyes jelenségek leírása volt, hanem azok összefüggéseinek vizsgálata az önkéntesség andragógiai értelmezési keretében.

A kutatás során alkalmazott empirikus módszerek a következők voltak:

1. kérdőíves vizsgálat az önkénteseket fogadó szervezetek és intézmények körében;
2. kérdőíves vizsgálat az önkéntesek körében;
3. Önkéntes Portfóliók kvalitatív elemzése;
4. egyéni interjú vizsgálat kontrollcsoportos elrendezésben.

Az egyes vizsgálatok¹⁰ eltérő fókuszpontokkal, de egymást kiegészítve járultak hozzá a kutatási kérdések megválaszolásához.

4. Kérdőíves vizsgálat az önkénteseket fogadó szervezetek és intézmények körében (1. kérdőív)

Az első kérdőíves vizsgálat célja az önkéntesmenedzsment szervezeti gyakorlatának feltárása volt, különös tekintettel az önkéntes programok stratégiai hátterére, az önkéntesek felkészítésének és képzésének módjára, valamint az önkéntes-koordinátorok szerepére.

A vizsgálat célcsoportját olyan civil szervezetek, valamint állami és önkormányzati intézmények alkották, amelyek formális keretek között működtettek önkéntes programokat. A kérdőívet az önkéntesek felkészítéséért, képzéséért és koordinálásáért felelős szakemberek töltötték ki¹¹ (n = 32). A kutatás módszertani tervezése során kiemelt kérdésként merült fel, hogy a civil szervezeteket és az állami-önkormányzati intézményeket mely funkciót betöltő személy képviselje. Mivel a kutatás fő preferenciája az önkéntesek képzésének minél részletesebb elemzése volt, a választás az önkéntes-koordinátor szerepére esett. Az előzetes szakmai egyeztetések, valamint a szervezet- és intézménylátogatások tapasztalatai ezt a döntést tovább erősítették, mivel a képzési folyamatok vonatkozásában nem a szervezeti vagy intézményi vezetők, hanem az önkéntesek irányításával, menedzselésével, felkészítésével és képzésével foglalkozó koordinátorok rendelkeztek a legátfogóbb és

10 Az empirikus kutatás minden vizsgálata esetében anonim módon történt az adatfeldolgozás, ezért sem a szervezetek, sem az intézmények, a koordinátorok és önkéntesek azonosítása a közölt adatok alapján nem lehetséges. A kérdőívekből, a Portfóliókból, az interjúk és a kontrollcsoportos vizsgálatból származó eredményeket kizárólag kutatási célokra, összesítve kerültek felhasználásra.

11 A kérdőíves vizsgálat kitöltését az Önkéntes Központ Alapítvány (ÖKA) (<http://www.oka.hu/hirek/kerdoiiv-oenkentes-koordinatorok-kepzoek-es-oenkentesek-szamara>), és az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúságügyért Felelős Államtitkárság Esélyteremtési Főosztály weboldala <http://onkentes.gov.hu/tag/kerdoiiv/> is segítette.

legrészletesebb ismeretekkel. A döntés megalapozottságát végül az Önkéntes Központ Alapítvány adatbázisához való hozzáférés is alátámasztotta, mivel az ÖKA címlistája azon szervezeteket és intézményeket tartalmazza, amelyek részt vettek a koordinátorok számára szervezett önkéntesmenedzsment-képzéseken.

A kérdőív kialakítását megelőzően kontextustisztázó előkészítő munka zajlott, amelynek során szakmai egyeztetések történtek az intézményi önkéntességgel foglalkozó módszertani kutatócsoport¹² bevonásával. Ennek célja a fogalmak egységesítése, valamint a vizsgálni kívánt problématerületek pontos operacionálizálása volt.

A kérdőív három fő tematikus egységből állt:

1. egység: Önkéntes programok szervezeti, stratégiai háttere: civil szervezetekben, valamint állami és önkormányzati intézmények gyakorlatát felmérve. A kérdések arra vonatkoztak, hogyan jelentek meg az önkéntesmenedzsment-tevékenység elemei az Intézmények/Szervezetek gyakorlatában.
2. egység: Az önkéntesek felkészítésének és képzésének gyakorlata. A kérdések a képzésszervezési, módszertani gyakorlatra vonatkoztak. A fő kérdés arra vonatkozott, hogyan valósították meg az Intézmények/Szervezetek az önkéntesek felkészítéseit/képzéseit.
3. egység: Az önkéntes-koordinátor/képző szerepe és szakmai tevékenysége. A kérdések a koordinátorok képzési tevékenységére, gyakorlatára vonatkoztak, az ő saját tapasztalataikra, mindennapi munkájukra gondolva.

Az 1. kérdőív célcsoportjának kiválasztási szempontja volt, hogy működő önkéntes programokról kapjunk információt.

A vizsgálat feltáró jellegű volt, mivel a doktori kutatás időszakában hazai kontextusban nem álltak rendelkezésre olyan empirikus adatok, amelyek kifejezetten az önkéntesség andragógiai aspektusaira fókuszáltak volna.

12 „Cselekvő Közösségek” – intézményi önkéntesség módszertani szakmai kutatócsoport tagjainak segítségével.

5. Kérdőíves vizsgálat az önkéntesek körében (2. kérdőív)

A második kérdőíves vizsgálat célja az önkéntesek motivációinak, tanulási tapasztalatainak és élményeinek feltárása volt. A kutatás középpontjában az önkéntes tevékenységekhez kapcsolódó tanítási-tanulási folyamatok álltak.

A vizsgálat célcsoportját formális (az 1. kérdőíves vizsgálatba bevont szervezetek önkéntesei) önkéntesség keretében tevékenykedő önkéntesek alkották (n = 102), akik civil szervezet vagy állami, önkormányzati intézmény önkénteseiként részt vettek valamilyen önkéntes képzésben. Ez a kritérium tudatos módszertani döntés eredménye volt, mivel kizárólag ezen csoport esetében volt vizsgálható az önkéntességhez kapcsolódó szervezett tanulási folyamat.

Mind az első, mind a második kérdőíves vizsgálat feltáró jellegű volt, és egymást kiegészítve szolgáltatott adatokat az önkéntesmenedzsment szervezeti és egyéni szintű működéséről.

6. Önkéntes Portfóliók elemzése

A kérdőíves vizsgálatok eredményei alapján az önkéntesség jelentős tanulási és kompetenciafejlődési potenciálja rajzolódott ki, amely indokolta tette a jelenség kvalitatív, mélyebb értelmezését. Ennek keretében került sor az Önkéntes Portfóliók elemzésére, amely a kutatás kvalitatív szakaszának egyik központi elemét képezte (n = 23).

Az Önkéntes Portfólió olyan reflexív mérőeszközként került alkalmazásra, amely lehetővé teszi az önkéntes tevékenységek során megvalósuló informális és nem-formális tanulási folyamatok, valamint a megszerzett kompetenciák struktúrált feltárását. A portfólióalapú megközelítés módszertanilag illeszkedett a kutatás andragógiai értelmezési keretéhez, mivel nem csupán az elsajátított készségek azonosítását tette lehetővé, hanem azok egyéni jelentés-tulajdonításának és reflexív feldolgozásának vizsgálatát is.

A Portfólió három, egymással összefüggő eleme (a kompetenciafeltáró rész, az önkéntes útlevél és az önéletrajzi betétlap) együttesen biztosította az önkéntes tevékenységek komplex elemzésének lehetőségét. A kompetenciafeltáró rész az önkéntesek önreflexív értelmezéseinek keresztül tette láthatóvá a tanulási folyamatokat; az önkéntes útlevél a tevékenységek időbeli és szervezeti kontextusát rögzítette; míg az önéletrajzi betétlap a megszerzett kompetenciák munkaerőpiaci relevanciáját emelte ki.

A Portfóliók elemzése kvalitatív tartalomelemzési eljárással történt, amelynek fókuszában az önkéntes tevékenységekhez kapcsolódó tanulási mintázatok, motivációs struktúrák és kompetenciaterületek azonosítása állt. Az elemzés célja nem az egyéni életutak összehasonlítása volt, hanem olyan visszatérő értelmezési keretek feltárása, amelyek az új típusú önkéntesség andragógiai jellemzőit megragadhatóvá teszik.

A Portfólió alkalmazása módszertanilag indokolt választásnak tekinthető, mivel jelenleg ez az egyetlen hazai eszköz, amely kifejezetten az önkéntes tevékenység során szerzett kompetenciák strukturált dokumentálására és értelmezésére és ezzel kifejezetten az önkéntes tevékenység során szerzett kompetenciák validálására alkalmas.

Ennek megfelelően a portfólióelemzés nem önálló vizsgálatként, hanem a kérdőíves adatfelvételekre és az interjú vizsgálatra épülő, azokat értelmezően kiegészítő kvalitatív eljárásként illeszkedett a kutatás egészébe.

7. Interjú vizsgálat bemutatása

Az interjú vizsgálat a kutatás kvalitatív értelmező keretéhez illeszkedve, tudatosan kis elemszámú elrendezésben valósult meg. A módszertani megközelítés nem a kvantitatív általánosíthatóságra irányult, hanem az önkéntességhez kapcsolódó motivációk, tanulási tapasztalatok és jelentéstulajdonítások feltárására, különös tekintettel az új típusú önkéntesség funkcionális sajátosságaira.

Az interjúalanyok kiválasztása az Önkéntes Portfóliók előzetes elemzésére épült. A vizsgálatba azok az önkéntesek kerültek bevonásra ($n = 5$), akik tevékenységük során a tudásalapú, karrier célú és az élethosszig tartó tanulás elvárásaival összhangban értelmezhető motivációs mintázatokat mutattak. Ez a szelekciós logika lehetővé tette olyan empirikus esetek vizsgálatát, amelyek az új típusú önkéntesség jellegzetes formáit koncentrált módon jelenítették meg.

Az interjú vizsgálat kontrollcsoportos elrendezésben egészült ki. A négy főből álló kontrollcsoport bevonása az interjúalanyok tapasztalatainak és értelmezéseinek összevetését tette lehetővé olyan önkéntesek nézőpontjaival, akik eltérő motivációs és tanulási jellemzőkkel rendelkeztek. Ez az eljárás az értelmezések érvényességének erősítését szolgálta, és hozzájárult ahhoz, hogy az egyedi esetekből kirajzolódó mintázatok a kutatás tágabb empirikus összefüggésrendszerében kerüljenek értelmezésre.

8. Mintavételi eljárás és a kutatás lehatárolása

Az adatfelvételt jelentősen befolyásolták az önkéntesek és a fogadó szervezetek nyilvántartásához való hozzáférés korlátai, hiszen a célcsoport elérését adatvédelmi szabályozás tiltotta. Ezért a kutatás nem valószínűségi, hanem önkényes mintavételi eljárást alkalmazott, szakmai szervezetek közreműködésével.

A kutatás Magyarország területére korlátozódott, és 2016–2018 között zajlott, kizárólag formális, szervezeti keretek között megvalósuló önkéntes tevékenységekre fókuszálva.

9. Összefoglaló

A fejezetben bemutatott kutatási stratégia és módszertani elrendezés lehetővé tette, hogy az önkéntesmenedzsment működése (a szervezeti gyakorlatok, az önkéntesek motivációi és a tanulási folyamatok összefüggésében) empirikusan megalapozott módon kerüljön elemzésre. A következő fejezetek e módszertani keretre építve mutatják be az empirikus vizsgálatok eredményeit, valamint azok értelmezését az önkéntesség és a munkaerőpiac kapcsolatának kontextusában. A célcsoport elérésének intézményi és adatvédelmi feltételei ugyanakkor a kutatás értelmezési horizontját is kijelölték, amelynek következtében az empirikus eredmények nem általánosító igényvel, hanem az önkéntesmenedzsment andragógiai összefüggéseinek feltárását szolgáló, megalapozó jellegű tudományos hozzájárulásként értelmezhetők.

**V. AZ ÖNKÉNTESMENEDZSMENT
FŐ IRÁNYAI A DOKTORI
KUTATÁS EREDMÉNYEINEK
TÜKRÉBEN**

1. Önkéntes programok szervezeti, stratégiai háttere

A doktori empirikus kutatás első vizsgálati egysége az önkéntesmenedzsment egyik alapvető irányának feltárására irányult, amely az önkéntes tevékenység szervezeti és stratégiai értelmezésében ragadható meg. A kutatás célja többek között annak feltárása volt, hogy a vizsgálatba bevont civil szervezetek és állami-önkormányzati intézmények milyen stratégiai keretek között kezelik az önkéntesek bevonását, valamint mennyiben tekinthető az önkéntesség tudatosan tervezett és menedzselt tevékenységnek a szervezeti működésben.

A vizsgálatba bevont állami-önkormányzati intézmények és civil szervezetek kiválasztása a mintavételi eljárás keretében, az önkéntes-koordinátorok megkérdezésén keresztül valósult meg, ugyanakkor a kutatásetikai alelveknek megfelelően a koordinátorok az anonimitás biztosítása érdekében nem azonosíthatták az általuk képviselt intézményt vagy szervezetet; a koordinátorok válaszai alapján az érintett szervezetek/intézmények tevékenységi köre az egészségügyi és szociális ellátásra, a gyermek- és ifjúságvédelemre, a kultúra területén belül a közművelődésre, valamint a sport és a rendezvényszervezés területére terjedt ki.

Az 1. kérdőíves vizsgálat eredményei alapján megállapítható, hogy az önkéntesek fogadása a vizsgált szervezetek körében ($n = 32$) nem alkalmoszerű vagy informális gyakorlatként jelenik meg. Valamennyi válaszadó szervezet jelezte, hogy az önkéntesek tevékenységét támogatja, koordinálja és ellenőrzi, ami az önkéntesmenedzsment alapvető elemeinek meglétére utal (1. melléklet: Az önkéntesmenedzsment elemeinek alkalmazása a szervezetek gyakorlatában, $n = 32$).

Az empirikus adatok részletesebb elemzése lehetővé teszi az önkéntesmenedzsment stratégiai elemeinek differenciáltabb értelmezését. Az adatok elemzése során kirajzolódik az önkéntes stratégia érettségi szintjeinek empirikus megragadási lehetősége: a két meghatározható elemcsoport közül az egyik a szervezetek túlnyomó többségénél jelen van, míg a másik csoport csak szórva nyosan fordul elő.

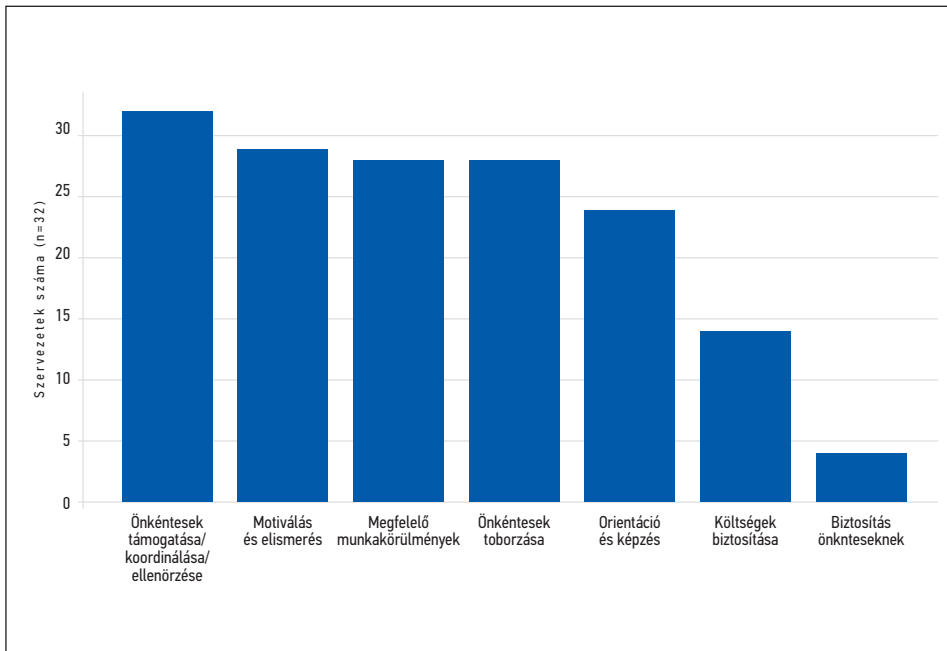
A gyakorlati adatok elemzése azt mutatja, hogy az önkéntesmenedzsment tevékenység alapvető elemei közé tartozik az önkéntesek motiválása és elismerése (a 32 válaszadó szervezet közül 29 szervezet), valamint hasonlóan magas arányban a megfelelő munkakörülmények biztosítása és az önkéntesek toborzása (28–28 szervezet). Ezek az elemek a szervezeti működés azon aspektusait jelzik, amelyek közvetlenül befolyásolják az önkéntesek megtartását és elégedettségét.

Az önkéntesek orientációjával és képzésével kapcsolatos eredmények külön figyelmet érdemelnek. A válaszadó szervezetek háromnegyede (24 szervezet) jelezte, hogy foglalkozik az önkéntesek felkészítésével. Ez arra utal, hogy a (vizsgált)

önkéntes szervezetek stratégiája számos esetben már túlmutat az alapvető szervezési feladatokon, és magában foglalja a minőségi önkéntesmunka feltételeinek megteremtését is.

Ezzel szemben a stratégiai összetettebb elemei (mint az önkéntesek számára biztosított költségtérítés vagy biztosítás) jóval ritkábban jelennek meg a gyakorlatban. Az önkéntesek biztosítását mindössze négy szervezet jelölte meg. Ez az eredmény rámutat arra, hogy a jogi és pénzügyi felelősségvállalást igénylő menedzsmentelemek beépülése még nem tekinthető általánosnak.

3. ábra: Az önkéntesmenedzsment elemeinek alkalmazási gyakorisága a vizsgált szervezetek gyakorlatában (n = 32)



Forrás: saját szerkesztés, 2025

Az ábra szemléletesen elkülöníti az önkéntesmenedzsment azon elemeit, amelyek szinte valamennyi szervezetnél jelen vannak, valamint azokat, amelyek csak korlátozott mértékben épültek be a szervezeti gyakorlatba. Ez az empirikus megoszlás értelmezhető az önkéntes stratégia különböző fejlettségi szintjeiként is.

Az önkéntesmenedzsment stratégiai elemeinek vizsgálata nemcsak azok pusztja jelenlétét vagy hiányát teszi láthatóvá, hanem lehetőséget ad a szervezeti gyakorlatok minőségi különbségeinek empirikus megragadására is. A gyakorisági

adatok összevetése alapján kirajzolódnak az önkéntes stratégia eltérő fejlettségi szintjei, amelyek nem merev kategóriák, hanem inkább jellemző mintázatokként értelmezhetők.

Az empirikus adatok alapján jól elkülöníthető a vizsgált szervezetek egy olyan köre/csoportja, amelynél az önkéntesmenedzsment tevékenység elsősorban a működés az alapvető funkcióira korlátozódik. Ezekben az esetekben az önkéntesek koordinálása, a feladatok kijelölése és az alapvető ellenőrzés biztosított, ugyanakkor kevésbé jelenik meg a stratégiai tervezés, a formális szabályozás tervezése és megvalósítása, a hosszabb távú utánpótlás. Ez a gyakorlat az önkéntesek bevonását inkább operatív, mintsem stratégiai kérdésként kezeli, ami a kutatás eredményei alapján elsősorban a kisebb kapacitású, korlátozott erőforrásokkal rendelkező szervezetekre jellemző.

A válaszadó szervezetek jelentős részénél azonban az önkéntes stratégia már túlmutat az alapvető működtetés keretein. Ezeknél a szervezeteknél a szervezeti működés szerves részét képezi az önkéntesek motiválása, elismerése, valamint a megfelelő munkakörülmények tudatos biztosítása. Az empirikus adatok szerint ezek az elemek gyakran együtt jelennek meg, ami arra utal, hogy az önkéntesekkel való foglalkozás komplexebb szemlélet mentén szerveződik (*1. melléklet*: Az önkéntesmenedzsment elemeinek alkalmazása a szervezetek gyakorlatában, $n=32$). Ebben a modellben az önkéntesek nem pusztán feladatvégrehajtóként, hanem a szervezet működéséhez hozzájáruló partnerként jelennek meg.

A stratégiai érettség magasabb szintjét azok a szervezetek képviselik, amelyek az orientáció és képzés mellett az önkéntesekkel kapcsolatos adminisztratív és jogi kérdéseket is rendszerszerűen kezelik. Bár ezek az elemek (mint az önkéntesek biztosítása vagy költségeik megtérítése) csak a szervezetek kisebb részénél jelennek meg, meglátjuk egyértelműen a tudatos, hosszú távú gondolkodás jeleként értelmezhető. Az empirikus eredmények alapján ezek a szervezetek jellemzően összetettebb szolgáltatási struktúrával rendelkeznek, ahol az önkéntesek tevékenysége fokozott felelősséggel jár.

Az önkéntes stratégia empirikus vizsgálata során kirajzolódik egy további fontos összefüggés: az önkéntesmenedzsment elemeinek alkalmazása nem elszigetelt döntések eredménye, hanem egymást erősítő gyakorlatok hálózataként értelmezhető. Azoknál a szervezeteknél, ahol megjelenik az önkéntesek képzése, jellemzően jelen van a motiválás és az elismerés tudatos gyakorlata is. Hasonlóképpen, ahol az önkéntesek tevékenységét rendszeresen értékelik és visszajelzést adnak, ott nagyobb hangsúlyt kap a munkakörülmények biztosítása és az együttműködés minősége.

A kutatás eredményei arra is rávilágítanak, hogy az önkéntes stratégia szorosan összefügg a szervezetek önértelmezésével és küldetésével. A válaszadók túlnyomó

többsége egyetértett azzal az állítással, hogy az önkéntesek bevonása pozitív társadalmi üzenetet közvetít, és erősíti a szervezet társadalmi beágyazottságát (2. melléklet: Az intézmények, illetve szervezetek önkéntesek bevonásával kapcsolatos állításai, n=32). Ez az attitűd különösen azoknál a szervezeteknél volt hangsúlyos, amelyek az önkéntesekkel való együttműködést a szervezeti identitás részének tekintik.

Az empirikus adatok alapján az önkéntes stratégia és a szolgáltatások minősége közötti kapcsolat is egyértelműen kirajzolódik. A válaszadó szervezetek háromnegyede szerint az önkéntesek bevonása közvetlenül hozzájárul a szolgáltatások színvonalának emeléséhez (2. melléklet: Az intézmények, illetve szervezetek önkéntesek bevonásával kapcsolatos állításai, n=32). Ez az összefüggés különösen hangsúlyos azoknál a szervezeteknél, ahol az önkéntesek nem alkalmi jelleggel, hanem folyamatosan, strukturált keretek között vesznek részt a tevékenységekben.

Az önkéntes stratégia gyakorlati megvalósulását ugyanakkor számos problémát vet fel. Az empirikus vizsgálat során több szervezet jelezte, hogy az önkéntesekkel kapcsolatos adminisztratív feladatok jelentős terhet rónak a szervezetre. A dokumentációs kötelezettségek, az adatkezelés és a jogszabályi megfelelés biztosítása olyan erőforrásokat igényel, amelyek – különösen a kisebb szervezetek esetében – kihívást jelentenek. Ez arra utal, hogy az önkéntes stratégia fejlesztése nem választható el a szervezet méretének, kapacitásának kérdésétől.

Ugyanakkor megállapítható, hogy azok a szervezetek, amelyek képesek kezelni ezeket az adminisztratív kihívásokat, hosszabb távon stabilabb és kiszámíthatóbb önkéntes programokat működtetnek. A stratégiai szemlélet ebben az értelemben nemcsak többlet feladatokat jelent, hanem hozzájárul a szervezeti működés átláthatóságához és fenntarthatóságához is. A fejezet empirikus eredményei alapján megállapítható, hogy az önkéntes stratégia a vizsgált szervezetek és intézmények körében eltérő fejlettségi szinteken jelent meg, ugyanakkor minden esetben tudatos szervezeti döntésekhez kapcsolódott. Az önkéntesmenedzsment alapvető elemei (különösen az önkéntesek koordinálása, motiválása és tevékenységük ellenőrzése) széles körben elterjedtek, míg a komplexebb, jogi és pénzügyi felelősségvállalást igénylő elemek csak a szervezetek kisebb részénél épültek be.

Az empirikus adatok elemzése-alapján három, jól elkülöníthető stratégiai szint azonosítható:

- Az első szintet a minimális önkéntesmenedzsment jellemzi, amely elsősorban az önkéntesek alapvető koordinációjára és irányítására korlátozódik.
- A második szintet a fejlettebb, motivációra, elismerésre és képzésre is kiterjedő gyakorlatok alkotják, ahol az önkéntesek bevonása már tudatos szervezeti szemlélet/stratégia mentén valósul meg.

- A harmadik, komplex stratégiai szint a vizsgált szervezetek kisebb körében jelennek meg. Magában foglalja a jogi, pénzügyi és utánkövetési elemeket is, amelyek a hosszú távú fenntarthatóság irányába mutatnak.

A stratégiai gyakorlatok mögött azonban a szervezetek önkéntesekhez való viszonyulása nem minden esetben következetes. Ochman és Jordan (1997) nyomán a kutatás arra is rákérdezett, hogy a szervezetek mennyiben tekintenek az önkéntesekre valódi szervezeti erőforrásként. A lengyel szerzőpáros által megfogalmazott hat érv képezte az empirikus vizsgálat egyik kérdésblokkjának alapját, amelyben a szervezetek és intézmények koordinátorai fejthették ki véleményüket az önkéntesek fogadásának motivációiról (6. ábra).

Az eredmények alapján a válaszadók legnagyobb arányban azzal az állítással értettek egyet, hogy az önkéntesek bevonása új dimenziókat és többlet munkaeőt jelent a szervezet vagy intézmény számára. Ezzel párhuzamosan azonban a megkérdezettek egynegyede (10 szervezet, illetve intézmény) egyáltalán nem értett egyet azzal az állítással, miszerint az önkéntesek bevonása azért előnyös, mert olyan feladatokat látnak el, amelyek nem tartoznak a fizetett munkakörökbe.

Ez a válaszmintázat látszólagos ellentmondásra utal. A szervezetek deklaráltnak nem a „nem fizetett munkaerő pótlásának” szándékával vonják be az önkénteseket, ugyanakkor az önkéntesekre mégis új munkaeörként, a szervezeti kapacitás bővítésének eszközeként tekintenek. A két állítás közötti feszültség arra utal, hogy az önkéntesek szervezeti értelmezése nem egységes: egyszerre jelenik meg az önkéntesség értékalapú, kiegészítő szerepfelfogása és az instrumentális, erőforrás-orientált megközelítés.

Ez az ambivalencia jól illeszkedik az önkéntesmenedzsment stratégiai érettségi szintjeinek empirikus mintázataihoz. Azoknál a szervezeteknél, ahol az önkéntesek bevonása még elsősorban operatív logika mentén szerveződik, erősebben érzékelhető az erőforrásként való értelmezés, míg a fejlettebb, tudatosabb önkéntes stratégiával rendelkező szervezetek esetében hangsúlyosabban jelenik meg az önkéntesek partnerségként való felfogása. A válaszok közötti dichotómia így nem következetlenségként, hanem a szervezeti önkéntes stratégiák eltérő fejlettségi szintjeinek egyik jelzőjeként értelmezhető.

Az önkéntesek szervezeti értelmezésében megjelenő ellentmondásosság arra utal, hogy az önkéntesség nem pusztán strukturális vagy stratégiai kérdés, hanem szorosan összefügg azzal is, hogy a szervezetek miként értelmezik és kezelik az önkéntesek motivációit. Az önkéntesekhez való viszonyulás ugyanis közvetlen hatással van arra, hogy a szervezetek mely motivációs tényezőket tekintik relevánsnak, és ezekre milyen menedzsment eszközökkel reagálnak.

Összefoglalva, az empirikus kutatás eredményei azt mutatták, hogy az önkéntesek bevonása a szervezetek jelentős részében már nem eseti vagy kizárólag operatív kérdés, hanem egyre inkább stratégiai jelentőségű tényezővé vált. Ez a tendencia megalapozza az önkéntesmenedzsment további professzionalizálódását, amely a következő fejezetekben vizsgált koordinátori, motivációs- és képzési folyamatokban válik igazán értelmezhetővé.

2. Az önkénteskoordinátor szerepe és feladata az önkéntesmenedzsment folyamatban

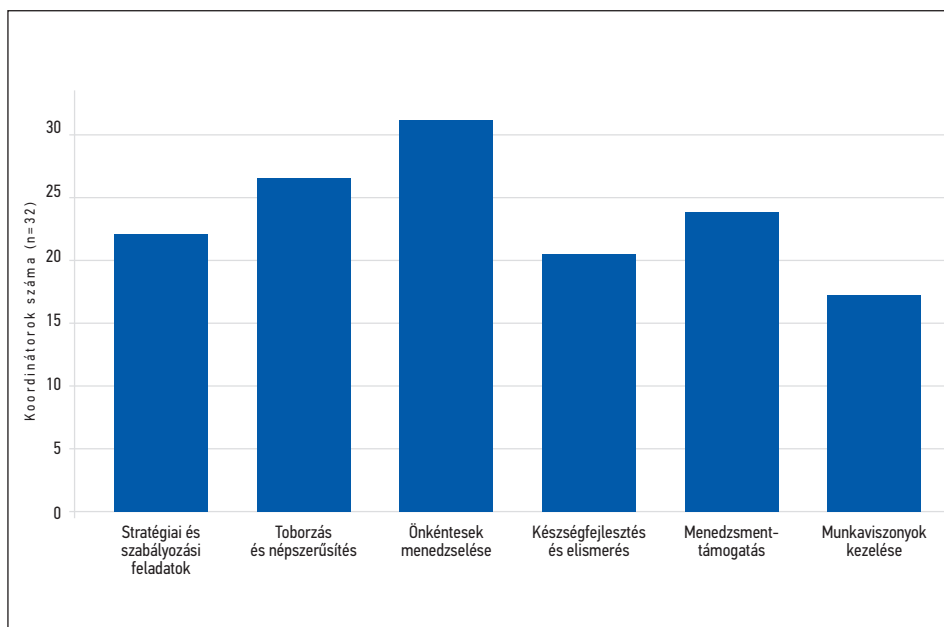
A doktori empirikus kutatás második vizsgálati egysége az önkéntesmenedzsment egyik meghatározó irányának feltárására irányult, amely az önkéntes koordinátori feladatkör meglétében, szervezeti beágyazottságában, valamint a hozzá kapcsolódó tevékenységek és feladatok rendszerében ragadható meg. A vizsgálati fókusz módszertani megfontolásokból a koordinátorokra esett: a szervezetekben zajló önkéntes programok működtetéséről, valamint különösen az önkéntesek felkészítéséhez és képzéséhez kapcsolódó folyamatokról ők rendelkeznek a legkonkrétabb működési tapasztalatokkal és rálátással. Ennek a még kevésbé kutatott területnek kevés a szakirodalma, ezért nagy segítségünkre volt az a nemzetközi szakértők által megírt szakmai leírás, melyet a Wake-Up projekt keretében fogalmaztak meg (ÖKA 2016), amely hat tématerület szerint listázta a koordinátorok feladatait.

A koordinátori feladatok vizsgálatakor a kérdőív ennek a hat tevékenységi körnek mentén kérdezett rá a szervezetek, intézmények mindennapi gyakorlatára:

1. stratégia- és szabályalkotás az önkéntesek bevonására;
2. az önkéntesség népszerűsítése;
3. az önkéntesek menedzselése;
4. az önkéntesség által szerzett készségek fejlesztése és elismerése;
5. az önkéntes tevékenységek menedzsmenttámogatása;
6. az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése.

A következőkben az empirikus vizsgálat e hat területének eredményei alapján mutatom be, hogy milyen súlypontok mentén írható le a koordinátor szerepe a vizsgált szervezetek körében.

4. ábra: Az önkéntes koordinátor feladatcsoportjai az önkéntesmenedzsment folyamatban (n = 32)



Forrás: saját szerkesztés, 2025

Az ábra vizuálisan összegzi a felsorolt tevékenységi köröket, és áttekintő keretet ad a szakirodalom (KÁRMÁN – KÓNYA 2008; Önkéntes Központ Alapítvány 2016) alapján a koordinátori szerep további, részletes empirikus elemzéséhez. Kármán Erika és Kónya Gizella munkájukban (KÁRMÁN – KÓNYA 2008) a hazai formális keretek között zajló önkéntesség elméleti alapjait összesítették és megfogalmazták azokat az alapvető lépéseket, amelyeket minden önkéntest fogadni szándékozó szervezetnek vagy intézménynek tudnia érdemes.

2.1. Az önkéntesek bevonásának szabályozása

A koordinátor szerepe a szervezeti önkéntesség formális kereteinek kialakítási és működtetési szabályozásában is meghatározható, amely feladat stratégiai jelentőséggel bír.

Az empirikus adatok szerint a válaszadók ebben a blokkban összesen 31 szervezet/intézmény gyakorlatát jelentették meg (3. melléklet: A koordinátorok feladatai: Stratégia- és szabályalkotás az önkéntesek bevonására, n = 31). A terület

kiemelt, leggyakrabban jelölt tevékenysége az önkéntes tevékenység szabályozása volt: 21 koordinátor jelölte, hogy a gyakorlatban aktívan részt vesz az önkéntesek bevonására vonatkozó szabályok kialakításában, aktualizálásában vagy alkalmazásában (3. melléklet: A koordinátorok feladatai: Stratégia- és szabályalkotás az önkéntesek bevonására, n = 31). A szabályozási fókusz arra utal, hogy a koordinátorok jelentős része nem kizárólag operatív szereplő, hanem a szervezeti működést megalapozó normák és eljárások formálásában is közreműködik.

Az eredmények egyben azt is jelzik, hogy az önkéntes stratégia és a koordinátori munka kapcsolata szoros: a szabályalkotási és -érvényesítési feladatok megléte közvetve utal a szervezeti tudatosság szintjére, valamint az önkéntes programok beágyazottságára is. Az a szervezet, amely szabályozott keretek között fogad önkénteseket, nagyobb valószínűséggel rendelkezik olyan belső folyamatokkal is, amelyek támogatják az önkéntesek kiválasztását, beillesztését, irányítását és értékelését.

2.2. Az önkéntesség népszerűsítése és a toborzás koordinátori dimenziói

Az önkéntesség népszerűsítése és a toborzás a koordinátori munka erősen „kifelé” irányuló, a szervezetet képviselő oldala. A válaszadók e tevékenységi kör kapcsán 27 szervezet, illetve intézmény gyakorlatát írták le (a nyílt válaszok összesítése alapján; a tevékenységi kör eredményei: n = 27). A nyílt válaszok tartalmi elemzése azt mutatja, hogy a koordinátorok e tevékenységi kört többnyire komplex, többcsatornás feladatként értelmezik. A válaszokban visszatérő elemként jelenik meg az online felületeken történő megjelenés és hirdetés (internet fórumokon, weboldalon, közösségi médiában), a személyes megjelenés (rendezvényeken való részvétel, tájékoztató előadásokon), valamint a helyi médiával való kapcsolat (helyi újságokkal, TV-vel, rádióval). A válaszokban több esetben egyértelműen összekapcsolódik a toborzás a felkészítés és betanítás feladataival, ami arra utal, hogy a koordinátori gyakorlatban a toborzás gyakran a teljes beléptetési folyamat részeként értelmeződik (nyílt válaszok összesítése, n = 27).

A toborzási gyakorlatok leírásában megjelenő „mindent visz” jellegű koordinátori szerepfelfogás különösen fontos empirikus jelzés: több koordinátor olyan feladatlistát adott, amely a toborzástól a szerződéskötésen, felkészítésen és mentorráláson át egészen az ellenőrzésig terjed. Ez arra utal, hogy bizonyos szervezeteknél a koordinátori szerep egyfajta integrált önkéntesmenedzsment-funkcióként működik, ahol az egyes feladatok, a folyamat elemei kevéssé oszlanak meg külön-külön a szereplők között (nyílt válaszok összesítése, n = 27).

2.3. Az önkéntesek menedzselése: beléptetés, irányítás, értékelés

Az önkéntesek menedzselése a koordinátori munka leginkább mindennapi, folyamatszervező dimenziója. Az empirikus eredmények alapján ez a tevékenységi kör kifejezetten pozitív képet mutat: a vizsgálat szerint mind a hét konkrét feladatkör legalább 50%-os válaszadást eredményezett, a toborzási és kiválasztási feladatoktól egészen az önkéntes tevékenységek ellenőrzéséig, értékeléséig (4. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesek menedzselése, n = 32). Kiemelendő, hogy a legtöbb szervezetnél megjelennek az ellenőrzéshez és értékeléshez kapcsolódó koordinátori feladatok (4. melléklet: Az önkéntesek menedzselése, n = 32). Ez a kutatási eredmény különösen jelentős, mivel az értékelés nem minden szervezetben tekinthető a programmegvalósítás „kötelező” elemének, ugyanakkor a hosszú távú megtartás és a minőségi önkéntes munka szempontjából a leginkább megtérülő eszközök közé sorolható. Az a szervezet, amely rendszeresen visszajelzést ad és értékkel, empirikusan is nagyobb eséllyel épít fenntartható önkéntes programot.

2.4. Készségfejlesztés és elismerés: a koordinátor fejlesztő és validáló szerepe

A koordinátor fejlesztő és validáló szerepe az önkéntesség által szerzett készségek fejlesztése és elismerése területén ragadható meg a legmarkánsabban. A vizsgálatban ez a tevékenységi kör különösen hangsúlyos: az eredmények szerint a koordinátorok elsődleges feladata az önkéntesek kompetenciáinak fejlesztése, amelyhez további feladatok kapcsolódnak (5. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesség által szerzett készségek fejlesztése és elismerése, n = 32). Az empirikus vizsgálati adatok szerint a készségfejlesztés nem kizárólag a képzési alkalmak lebonyolítását jelenti. Kiemelt, ugyanakkor a koordinátorok által nehezebbnek ítélt feladat a megszerzett képességek ténylegesen beépülése az önkéntesek munkavégzésébe, hogy ne csupán „a képzésen” jelenjenek meg. A vizsgálat eredményei szerint a szervezetek több mint fele megfelel annak a követelménynek, hogy a koordinátor használja aktívan a megszerzett képességeket az önkéntes munkában (5. melléklet kapcsolódó értelmezése, n = 32).

Az 1. kérdőíves vizsgálat eredményei alapján az önkéntes koordinátorok képzésével kapcsolatos feladatkörök közül két, egymással szorosan összefüggő terület emelhető ki: a képzésekhez kapcsolódó dokumentáció elkészítése, valamint a képzések elismerési folyamatának menedzselése.

A koordinátorok által szervezett az önkéntesek képzéséhez kapcsolódó dokumentáció elkészítését a vizsgálatban részt vevő 32 szervezetből 16 jelölte meg megvalósuló koordinátori feladatként. Ez a tevékenység nem pusztán adminisztratív jellegű, hanem kifejezetten fejlesztő és tanulást támogató funkcióval bír. A koordinátor feladata¹³ ebben az esetben az, hogy megismertesse az önkénteseket az információgyűjtés folyamatával, elősegítve ezzel saját tanulásuk és fejlődésük dokumentálását. Emellett a koordinátor aktívan nyomon követi az önkéntesek tanulási folyamatát, bevonja a releváns szervezeti szereplőket (alkalmazottakat, vezetőket, más önkénteseket vagy kedvezményezetteket), valamint gondoskodik a szükséges igazolások kiállításáról és felülvizsgálatáról. Ezek a feladatok arra utalnak, hogy a dokumentáció a koordinátori gyakorlatban nem öncélú adminisztrációként, hanem a tanulási folyamat tudatos támogatásának eszközeként jelenik meg.

A képzések elismerési folyamatának menedzselését a vizsgálatban résztvevő szervezetek közül 15 jelölte meg koordinátori feladatként. Ez a tevékenység magában foglalja¹⁴ annak biztosítását, hogy az elismerő oklevelek és egyéb formális elismerési eszközök kiállítása összhangban legyen a szervezet meglévő folyamataival és irányelveivel. A koordinátor ebben a szerepben tájékoztatja az önkénteseket tudásuk, készségeik és kompetenciáik elismerésére szolgáló lehetőségekről, kezeli az önkéntesek tanulási és fejlődési céljaival kapcsolatos elvárások teljesülését, továbbá ellenőrzi, hogy a szervezet rendelkezik-e az elismerési folyamat jogszerű és hiteles lebonyolításához a szükséges jogosítványokkal (akkreditációval vagy regisztrációval).

A két terület gyakorlati adatai¹⁵ azt mutatják, hogy a vizsgált szervezetek közel felénél jelenik meg tudatos koordinátori feladatként a képzések dokumentálása és elismerése. Ez egyrészt előremutató gyakorlatot jelez, másrészt rámutat arra is, hogy ezek a feladat elemek még nem tekinthetők az önkéntesmenedzsment általánosan érvényesülő standardjainak. A dokumentáció és az elismerés ilyen módon az önkéntesmenedzsment fejlettebb, professzionálisabb irányaihoz kapcsolódik, amelyek a tanulási eredmények láthatóvá tételén és validálásán keresztül hozzájárulnak az önkéntesek motivációjához és a szervezeti működés minőségének erősítéséhez.

Az, hogy a szervezetek közel fele e feladatokat teljesíti, előremutató, ugyanakkor jelzi a fejlesztési potenciált is: a készségfejlesztés „láthatóvá tétele” és elismerése még nem tekinthető általános standardnak, gyakorlatnak.

13 A Wake up Call projekt részletes feladatleírása alapján.

14 A Wake up Call projekt értelmezése szerint.

15 A koordinátorok a dokumentáció elkészítését 16 szervezetben jelölték meg megvalósuló feladatként, míg az elismerési folyamat menedzselése 15 szervezetnél jelent meg.

2.5. Menedzsmenttámogatás: adminisztráció, kontroll és erőforrás-tervezés

Az önkéntes tevékenységek menedzsmenttámogatása a koordinátori szerep tipikus „menedzseri” oldala: adatkezelés, nyilvántartások vezetése, dokumentáció, folyamatkövetés és szervezeti visszacsatolás.

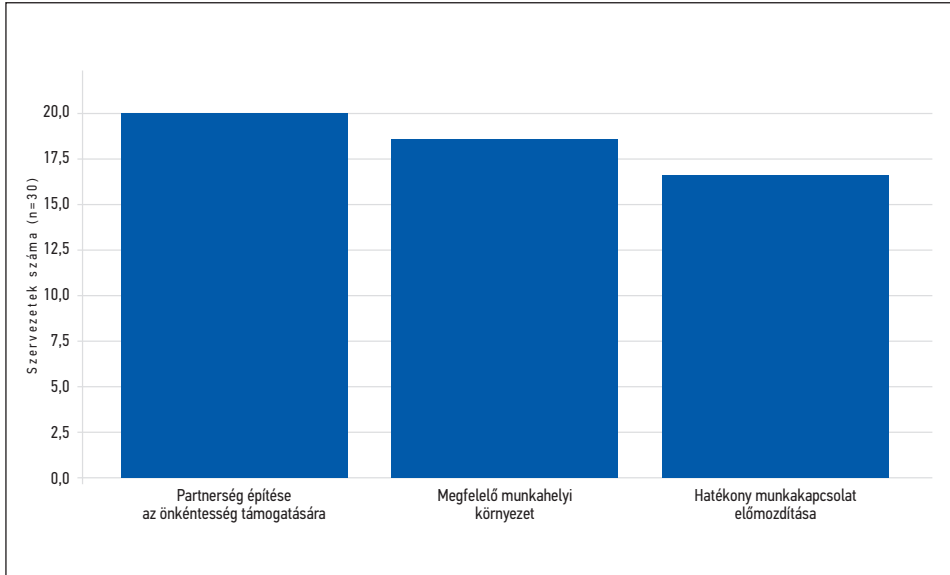
A kutatás során nyolc szervezet, illetve intézmény menedzsmenttámogatási tevékenységének gyakorlatában megjelentek a kockázatok azonosításához, az ellenőrzéséhez és a felmerülő problémák kezeléséhez kapcsolódó feladatok. Ezzel párhuzamosan 10 szervezet/intézmény jelölte a költségvetés tervezéséhez való hozzájárulást (6. melléklet értelmezése, n = 32). E két adat arra utal, hogy a vizsgált szervezetek egy részében már megjelennek az önkéntes programok pénzügyi és kockázatkezelési dimenziói, ugyanakkor ezek nem tekinthetők általánosnak, ami összefügghet azzal is, hogy e feladatok gyakran a vezetői, irányítási szintekhez kapcsolódnak, illetve magasabb adminisztratív kapacitást igényelnek.

2.6. Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése: integráció és együttműködés

Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése a koordinátori szerep egyik legösszetettebb területe, mivel egyszerre érinti a szervezeti kultúrát, a munkaszervezést, a konfliktuskezelést és az érdekkiegyenlítést. A koordinátor nem a tipikus humánerőforrás-fejlesztési feladatokat, hanem sokkal inkább az önkéntesek és a szervezet/intézmény közötti kapcsolat ápolásának speciális tennivalóit hajtja végre. A vizsgálat e tevékenységi körben 30 szervezet/intézmény adatait rögzítette (7. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése, n = 30).

Az empirikus eredmények alapján három kiemelt koordinátori feladat különíthető el a munkaviszony vonatkozásában/ebben a blokkban. A legtöbb szervezetben az önkéntesség támogatására irányuló partnerség építése és fenntartása jelenik meg (20 szervezet, illetve intézmény). Szorosan kapcsolódik ehhez a megfelelő munkahelyi környezet biztosításának koordinátori támogatása (19 szervezet, illetve intézmény), valamint az önkéntesek és a fizetett alkalmazottak közötti hatékony munkakapcsolat előmozdítása (17 szervezet, illetve intézmény) (7. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése, n = 30).

5. ábra: Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése:
kiemelt koordinátori feladatok (n = 30)



Forrás: saját szerkesztés, 2025

Az ábra azt szemlélteti, hogy a munkaviszonyok menedzselésének koordinátori dimenziója elsősorban az együttműködési keretek fenntartására és fejlesztésére irányul. A partnerség építés és a munkahelyi környezet támogatásának magas előfordulási aránya arra utal, hogy a koordinátorok jelentős része az önkéntesek szervezeti integrációját aktív, tudatos feladatnak tekinti. A fizetett és önkéntes munkatársak közötti munkakapcsolat előmozdításának magas aránya pedig azt jelzi, hogy a koordinátor közvetítőszerepe a mindennapi gyakorlatban is releváns és gyakran alkalmazott.

Az empirikus adatok alapján ugyanakkor az is látszik, hogy a munkaviszonyok menedzselése nem a klasszikus humán erőforrás-fejlesztési feladatok átvételét, hanem inkább a szervezeti együttműködés működőképességének fenntartását jelenti. A koordinátor ebben a szerepben egyszerre képviseli a szervezeti célokat és az önkéntesek érdekeit és olyan működési megoldásokat keres, amelyek csökkentik a szerepkonfliktusokat, növelik a közös felelősségvállalást, és hozzájárulnak a programok fenntarthatóságához (7. melléklet, n = 30).

Megállapítható, hogy az önkéntes koordinátor szerepe a vizsgált szervezetekben többdimenziós, és átfogja a teljes önkéntesmenedzsment folyamatot. A koordinátori munka nem szűkíthető le adminisztratív vagy operatív feladatokra: az eredmények

a szabályalkotási feladatok markáns jelenlétét (3. melléklet, n = 31), a toborzás és népszerűsítés komplex, többcsatornás gyakorlatát (nyílt válaszok, n = 27), az önkéntesek menedzselésének magas intenzitását (4. ábra, n = 32), valamint a készségfejlesztés és elismerés validációs jellegét (5., 8. és 9. melléklet) egyaránt alátámasztják.

A koordinátori szerep (az empirikus kutatás eredményei alapján) súlypontjai empirikusan három fő irányba rendezhetők:

1. Operatív működtetés: a beléptetés, irányítás, ellenőrzés és értékelés olyan erős, széles körben alkalmazott elemek, amelyek a programok stabilitásának alapját képezik.
2. Fejlesztő és validáló funkció: a készségfejlesztés és az elismerés szervezeti megoldásai (bár még tekinthetők széles körben alkalmazottnak) jól azonosítható professzionalizációs irányként jelennek meg.
3. Integráció és közvetítés: a munkaviszonyok menedzselésében a partnerségépítés, a munkahelyi környezet támogatása és a fizetett – önkéntes együttműködés fejlesztése magas előfordulási arányt mutat (7. melléklet, n = 30).

Összességében a kutatás eredményei azt jelzik, hogy a koordinátori szerep a vizsgált szervezetekben a professzionális önkéntesmenedzsment egyik meghatározó pillére. A koordinátor olyan szervezeti „csomópont,” amely összekapcsolja a stratégiai kereteket a mindennapi működéssel, és ezzel közvetlenül befolyásolja az önkéntes programok minőségét, fenntarthatóságát és a későbbi fejezetekben tárgyalt motivációs, képzési és hatás mechanizmusokat is.

3. Az önkéntesek motivációi

A doktori empirikus kutatás harmadik vizsgálati egysége az önkéntesmenedzsment motivációra épülő irányának feltárását célozta, amely az önkéntesek motivációinak szervezeti értelmezésében és tudatos alkalmazásában ragadható meg. A vizsgálat célja annak megértése volt, hogy az önkéntesek milyen indítékok mentén kapcsolódnak be a szervezetek tevékenységébe, és hogy ezek az indítékok miént értelmezhetők az önkéntesmenedzsment szervezeti gyakorlatának tükrében.

A motivációk vizsgálata az önkéntesek körében végzett, 2. kérdőíves adatfelvétel segítségével történt, összesen 102 fő bevonásával.

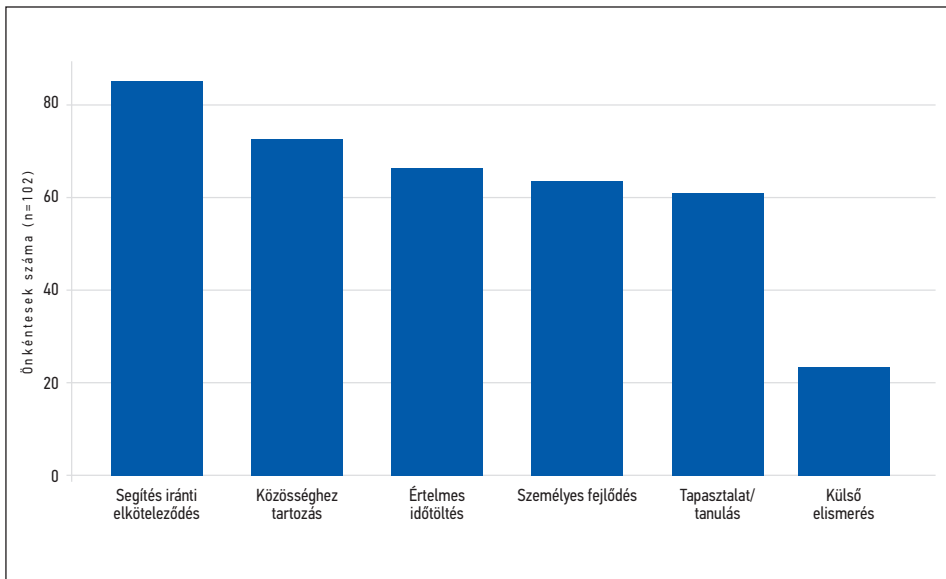
A vizsgálati minta demográfiai jellemzői alapján a kutatásban részt vevő önkéntesek körében a nők aránya meghaladta a férfiakét. Az életkori megoszlás az idősebb korosztályok dominanciáját mutatta: a legtöbb válaszadó a 60-as éveiben járt,

jelentős létszámban képviselték magukat a 70 év felettek is. Az 50 éves korosztály létszáma ezzel azonos nagyságrendű volt, míg a fiatalabb (különösen a 30 év alatti) önkéntesek aránya alacsonyabbnak bizonyult.

Az iskolai végzettség tekintetében a minta magas képzettségi szintet mutatott: a válaszadók többsége felsőfokú végzettséggel rendelkezett, és kisebb részük tudományos fokozatot is szerzett. Gazdasági aktivitás szerint a foglalkoztatottak és az inaktívak aránya kiegyensúlyozott volt, a munkanélküliek száma elenyészőnek bizonyult. A lakóhelyi adatok alapján a résztvevők többsége Budapesten él, családi állapotukat tekintve pedig jellemzően házasságban élők alkották a mintát.

Az önkéntesek számára feltett kérdések többválaszos formában kerültek megfogalmazásra, lehetővé téve, hogy az egyes motivációs tényezők ne kizárják, hanem kiegészítsék egymást. Ez a megközelítés összhangban áll az önkéntesség komplex jellegével, ahol az elköteleződés ritkán vezethető vissza egyetlen motivációs forrásra.

6. ábra: Az önkéntesek motivációinak megoszlása (n = 102)



Forrás: saját szerkesztés, 2025

Az ábra a válaszadók által megjelölt motivációs tényezők gyakoriságát mutatja be. A megoszlás alapján egyértelműen kirajzolódik a belső, értékalapú motivációk dominanciája, ugyanakkor több, egymást kiegészítő indíték párhuzamos jelenléte is.

3.1. A belső, értékalapú motivációk dominanciája

A vizsgálat eredményei szerint az önkéntesek motivációs struktúrájában a segítség iránti elköteleződés tekinthető a legerősebb tényezőnek. A válaszadók döntő többsége jelölte meg ezt a motívumot, ami arra utal, hogy az önkéntesség a vizsgált mintában elsősorban értékalapú, altruista tevékenységként jelenik meg (6. ábra: Az önkéntesek motivációinak megoszlása, n = 102).

A segítő motiváció magas aránya szoros összefüggést mutat az önkéntesek hosszabb távú elköteleződésével. Az empirikus adatok értelmezése alapján azok az önkéntesek, akik belső indíttatásból kapcsolódnak be a szervezetek munkájába, nagyobb valószínűséggel maradnak aktívak hosszabb időtávon, és nyitottabbak az új feladatok, felelősségek vállalására is.

3.2. A közösséghez tartozás és az önkéntesség társas dimenziói

A közösséghez tartozás igénye a második legerősebben megjelenő motivációs tényezőként azonosítható. Az önkéntesek többsége számára az önkéntes tevékenység nem csupán egyéni cselekvés, hanem társas élmény is, amely során kapcsolatok alakulnak ki és erősödnek meg (6. ábra).

Ez a motivációs dimenzió különösen szoros kapcsolatban áll a szervezeti környezet minőségével. Az empirikus adatok alapján azok az önkéntesek, akik erősebben motiváltak a közösséghez tartozás által, jellemzően pozitívabban értékelik a szervezeti légkört, az együttműködési formákat, valamint az önkéntes koordinátor támogató szerepét.

3.3. Személyes fejlődés, tanulás és tapasztalatszerzés

A személyes fejlődés, valamint a tapasztalatszerzés és tanulás motivációi szintén hangsúlyosan jelennek meg az empirikus adatokban. Az önkéntesek jelentős része tekinti az önkéntességet olyan lehetőségnek, amely hozzájárul kompetenciáik bővítéséhez és új készségek elsajátításához.

E motivációk különösen azoknál az önkénteseknél jelennek meg hangsúlyosan, akik életkoruk vagy élethelyzetük alapján még pályakezdő vagy pályorientációs szakaszban vannak. Az empirikus adatok értelmezése szerint az önkéntesség ebben az esetben a formális és nem formális tanulás sajátos metszéspontjaként

értelmezhető, amelynek támogatása szorosan kapcsolódik az önkéntesek képzésének és fejlesztésének szervezeti gyakorlatához.

3.4. Külső elismerés és instrumentális motivációk

A külső elismeréshez és instrumentális előnyökhöz, vagyis valamely személyes vagy szakmai cél eléréséhez kapcsolódó motivációk jóval kisebb arányban jelentek meg a vizsgált mintában. Az önkéntesek kevesebb mint egyharmada jelölte meg ezt a tényezőt, ami arra utal, hogy az anyagi vagy formális jutalmazás önmagában nem meghatározó az önkéntes tevékenységek vállalásában.

Ugyanakkor az empirikus adatok nem zárják ki ezen motivációk relevanciáját. Inkább arra utalnak, hogy az elismerés szerepe kiegészítő jellegű: elsősorban akkor válik fontossá, ha összekapcsolódik a belső motivációk megerősítésével és a szervezeti visszajelzés kultúrájával.

Megállapítható, hogy az önkéntesek motivációi komplex, többszintű struktúrát alkotnak, amelyben a belső, értékalapú motivációk dominálnak, ugyanakkor a közösségi és fejlesztési szempontok is meghatározó szerepet játszanak.

Az empirikus adatok arra utalnak, hogy az önkéntesmenedzsment akkor képes hatékonyan támogatni az önkéntesek megtartását és elköteleződését, ha felismeri és tudatosan kezeli e motivációk együttes jelenlétét. A következő fejezet az önkéntesek képzésének és tevékenységük hatásainak vizsgálatán keresztül tovább mélyíti ezt az összefüggésrendszert.

4. Önkéntesek felkészítése, képzése

A doktori empirikus kutatás negyedik vizsgálati egysége az önkéntesmenedzsment képzésre és fejlesztésre épülő irányát állította a vizsgálat középpontjába, különös tekintettel az önkéntes tevékenység egyéni és szervezeti hatásaira. Az empirikus vizsgálat eredményei a szervezetek és önkéntesek válaszaira támaszkodva mutatják be, hogy milyen konkrét képzési és fejlesztési tartalmak valósultak meg a vizsgálatba bevont civil szervezeteknél és intézményeknél.

Az 1. kérdőíves vizsgálat második szakaszában az önkéntesek felkészítésének és képzésének szervezeti gyakorlatára fókuszált. A kérdések a szervezetek és intézmények tevékenységi csoportjára, a főbb önkéntes feladatokra, a felkészítések és képzések céljára, tartalmára, jellegére, a konkrét képzési alkalmakra, a képzések gyakoriságára, a tanulási környezetre, továbbá a tanítási módszerekre

és feladatokra, valamint ezek alkalmazásának szervezeti indokaira irányultak. A vizsgálati szempontok kialakításánál az vezérelt, hogy minél szélesebb értelemben legyen megragadható mindaz, ami a szervezetekben az önkéntesek kompetenciáinak fejlődéséhez, bővüléséhez kapcsolódik.

Az eredmények alapján az egy-egy szervezetnél vagy intézménynél önkénteseket vállalók száma jelentős eltéréseket mutatott. A szervezetek önkéntes kapacitása erősen függött attól, hogy az önkéntes tevékenység éves szinten alkalmoszerű vagy rendszeres jellegű volt-e. A két végletet szemlélítve: volt olyan szervezet, ahol éves szinten is mindössze tíz fővel dolgoztak, míg más szervezeteknél a rendszeres együttműködés ötven, sőt akár nyolcvan önkéntest is érintett.

A tevékenységi csoportok szerinti besorolás a vizsgálat során kialakított kategóriarendszer¹⁶ alapján készült. A legtöbb, összesen 15 szervezet a szociális ellátás tevékenységi csoportba sorolható. Ezt követték a kulturális területen működő szervezetek, majd az oktatási és az egészségügyi területen tevékenykedő szervezetek és intézmények.

4.1. Önkéntestevékenységek

A vizsgálatba bevont szervezeteknél és intézményeknél az önkéntesek tevékenysége rendkívül sokszínű és szerteágazó. A tevékenységek listája egyúttal rávilágít arra is, hogy számos esetben komplex, több elemből álló segítő folyamatokban vesznek részt az önkéntesek. Külön figyelmet érdemel a tevékenységek összetettsége: az ellátási és támogatási helyzetek, a programok, rendezvények, valamint a kulturális és oktatási jellegű feladatok sok esetben olyan tudást és készséget feltételeznek, amely túlmutat az egyszerű, „jó szándékú” segítségnyújtáson.

Számos önkéntes tevékenység – különösen a szociális és egészségügyi területeken – olyan helyzeteket érint, amelyeknél nem elegendő az ismeretekben alapuló képzés: az önkéntesek érzékenyítése, felkészítése a kapcsolati és érzelmi terhelésre, a segítő szerep határait, valamint a gyakorlati helyzetek kezelésére is meghatározó jelentőségű. Már maguknak a tevékenységeknek a megfogalmazása is jelzi azt az érzelmi többletet és felelősségi dimenziót, amelyet a vizsgálatban a válaszadók közvetítettek. Ebből következően az önkéntesek felkészítése a szervezeti működés lényegi elemévé válik, különösen a szociális és egészségügyi területeken, ahol az érzelmi terhelés, a segítő szerep határai és a felelősség kérdései kiemelt jelentőségűek.

16 Központi Statisztikai Hivatal által feltett kérdések alapján, melyet a munkaerőfelméréseknél alkalmaz 2011 óta.

4.2. A felkészítések és képzések céljai az önkéntesmenedzsment gyakorlatában

2. táblázat: A vizsgálatban szereplő szervezeteknél, intézményeknél (32 db) végzett önkéntes tevékenységek

Tevékenységi terület	Jellemző önkéntes tevékenységek
Szociális	Felnőtt és gyermek hospice otthonápolás; intézeti ellátás; hátrányos helyzetű gyermekekkel foglalkozó programok; családok segítése saját otthonukban, képzett önkéntesekkel; kisgyermekes családok rendszeres segítése (gyermekfelügyelet, házimunka); családsegítés; idősellátás és házi segítségnyújtás; gyermekvédelmi szakellátás, befogadó otthon működtetése; ápolás-gondozás, rehabilitáció, foglalkoztatás; adománygyűjtés és -osztás; rászoruló megsegítése; szociális fejlesztés; katasztrófa helyzetekben nyújtott segítség; társadalmi felelősségvállalást erősítő önkéntes programok (pl. időslátogatás); mentálhigiénés és lelki segítségnyújtás; egészségügyi ellátáshoz kapcsolódó támogatás.
Kulturális, művészeti tevékenység	Kulturális örökség megőrzése; örökségvédelem; hagyományörzés; múzeumi tevékenységek (gyűjtés, kutatás, közművelődés); közgyűjtemények működtetésének támogatása; kiállítások és rendezvények szervezése; kulturális programszervezés; kulturális fesztiválokon és kezdeményezésekben való részvétel; kultúrák közvetítés; készségfejlesztő kulturális tevékenységek; szabadidős, sport- és kulturális programok támogatása.
Oktatási, képzési, tudományos tevékenység	Korrepetálás; gyermek- és ifjúsági foglalkozások; ifjúsági munka; ismeretterjesztés; kutatás; önkéntesek toborzása és képzése; tehetséggondozás; humán erőforrás-fejlesztés; oktatási és képzési programok megvalósítása.
Egészségügyi	Családsegítés; egészségnevelés; egészséges életmódra nevelés; egészségfejlesztés; környezeti nevelés; társadalmi esélyegyenlőség elősegítése; gyermek- és ifjúságvédelem; áldozatvédelem.
Egyéb vagy összevont területek	Rászoruló családok megszólítása városi és saját rendezvényeken; nemzetközi segítő tevékenységek (pl. afrikai árvaház egészségügyi ellátásának, iskoláztatásának és élelmezésének támogatása); karitatív tanácsadás és fejlesztő szolgáltatások; Önkéntes Pont működtetése; sportversenyek szervezése és lebonyolítása (futás, labdarúgás). adománygyűjtés; önkéntestoborzás; ismeretterjesztés

Forrás: saját szerkesztés, 2025

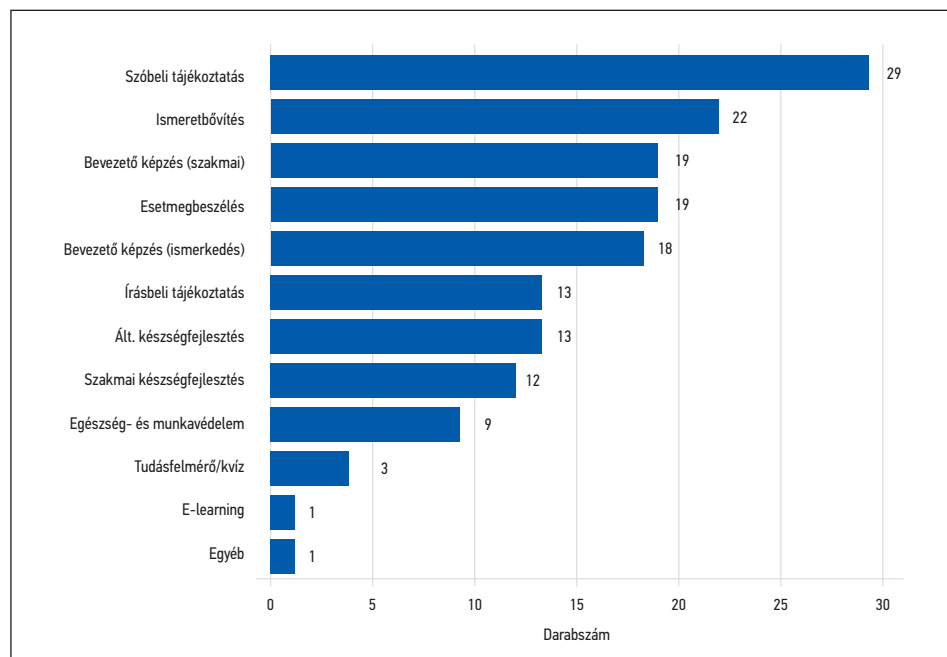
A felkészítések és képzések céljaira vonatkozó válaszok alapján az önkéntesmenedzsment képzésre épülő irány a több szervezeti funkciót is betölt. A leggyakrabban megjelölt cél a szervezet megismertetése és az önkéntesek lojalitásának erősítése volt, amelyet szorosan követ a gyakorlati és szakmai tudás átadásának igénye. Emellett fontos célként jelent meg az önkéntesek jobb megismerése és a beilleszkedésük támogatása.

Bár csak kevés szervezet jelölte meg kifejezetten célként a tanulószervezeti működés tudatos fejlesztését, ennek megjelenése mégis irányváltásra utal: az önkéntesek képzése egyes szervezeteknél már nem csupán beléptetési kötelezettségként, hanem a szervezeti működés tudatos formálásának eszközeként jelenik meg.

4.3. A képzési alkalmak jellege és módszertani sokszínűsége

A képzések jellegét vizsgálva a szóbeli felkészítés dominanciája mellett hangsúlyosan jelennek meg az esetmegbeszélésre és tapasztalat feldolgozásra épülő alkalmak. A felkészítések és képzések jellegét árnyalja a 7. ábra, amely a vizsgált szervezetekben alkalmazott konkrét képzési formák megoszlását mutatja.

7. ábra: Az önkéntesek képzése során alkalmazott jellemző formák a vizsgált szervezetekben (n = 32)



Forrás: saját szerkesztés, 2025

Az ábra alapján jól érzékelhető, hogy a szóbeli tájékoztatás, az ismeretbővítés és a bevezető képzések dominálnak, miközben az esetmegbeszélés mint képzési forma jelenléte a tapasztalat feldolgozás fontos szerepére utal. Az önkéntesek

felkészítése a szervezetek egy részében nem kizárólag tudásátadásként működik, hanem a tapasztalatok közös értelmezésére és a segítői helyzetek feldolgozására épít. E megoldás alkalmazása felveti azt is, hogy a felkészítőknek a folyamatok vezetéséhez szükséges, a felnőtt tanulási helyzetekben működő kompetenciákkal is rendelkezniük kell. Az ilyen képzési helyzetekben a felkészítőnek szerepe van abban, hogy az új ismerettartalmak beépüljenek, illetve, hogy a résztvevők meglévő tudása és tapasztalata felszínre kerüljön, rendeződjön, és a segítői munkában hasznosíthatóvá váljon.

A hagyományosabb módszerek (oktató jellegű beszélgetés, előadás, tapasztalati tanulás) széles körben elterjedtek, ugyanakkor megjelennek komplexebb, készségfejlesztő megoldások is, mint a tréning, szerepjáték, esettanulmány és projekt módszer. Bár ezek az atipikusabb módszerek kevesebb szervezetnél fordulnak elő, jelenlétük egyértelműen jelzi a képzési gyakorlat differenciálódását. Az e-learning és a tudásfelmérő, tanulást segítő kvíz csak néhány szervezetnél jelenik meg, azonban már önmagában a megjelenésük is jelzi, hogy a szektorban megindulhatnak olyan irányok, amelyek a képzési megoldások bővülése felé mutatnak.

4.4. Képzések főbb tartalmi és gyakorlati megvalósításai

A feltárt konkrét képzési alkalmak rendkívüli változatosságot mutatnak. Megjelennek a klubjellegű és konferencia típusú események, a hosszabb (akár több órás) tematikus felkészítések, a továbbképzések, a workshopok, a csoportos tréningek, valamint az egyéni beszélgetések és szupervíziós alkalmak. Erősen kirajzolódik a tematikus, több lépcsőből álló felkészítések gyakorlata, amelyet gyakran továbbképzések követtek.

A kulturális területen működő szervezeteknél hangsúlyosan jelennek meg a szakterületi és tárlatvezetői felkészítések, míg a szociális és egészségügyi területeken az elsősegélynyújtási, gyermekvédelmi és pszichológiai tartalmak dominálnak. Ezek a megoldások azt mutatják, hogy a képzés szorosan illeszkedik az adott tevékenységi terület sajátosságaihoz.

3. táblázat: Az önkéntesek számára a szervezetekben/intézményekben megvalósult felkészítések, képzések – tartalmi csoportosítása

Képzés – Felkészítés

felkészítés, képzés, továbbképzés, tréning, workshop, orientáció, módszertani képzés, önfejlesztő tréning, szakmai gyakorlat, elmélet, protokollok

Közösség – Csoapat

klub, csapatépítő, csoportos tréning, közösség, egyesületi élet, régi tagok, tapasztalatátadás, közös feldolgozás

Szakmai tartalom

néprajz, történelem, irodalom, műtárgyvédelem, képzőművészet, múzeumpedagógia, természettudomány, közművelődés, fotótár

Kommunikáció – Pszichológia

pszichológiai kérdések, önismeret, asszertív kommunikáció, szeretetnyelvek, konfliktuskezelés, érzékenyítés, szupervízió, esetmegbeszélés

Egészség – Szociális terület

elsősegély, gyermekvédelem, időskori sajátosságok, egészségügyi állapot, stigmák megszüntetése, segített családok

Múzeumi és kulturális tevékenységek

tárlatvezetés, kiállítás, időszaki kiállítás, próba-tárlatvezetés, kvíz, vetítés, előadás, körséta, várséta

Szervezeti működés

szervezet megismerése, intézményi látogatás, operatív együttműködés, programok előtti felkészítés, rendezvények

Készségfejlesztés

számítógépes készségek, idegen nyelvű tárlatvezetés, magyar nyelvű tárlatvezetés, gyűjteményi feladatok

Forrás: saját szerkesztés, 2025

Az önkéntesek képzése és felkészítése közvetlenül a segítői helyzetekhez kapcsolódik, és a résztvevők aktív bevonására épít. Megjelentek például a kézikönyv feldolgozására épülő megoldások, a vetített képekkel és filmbejátszással kísért előadások utáni beszélgetések, a tárlatlátogatások és kirándulások, valamint a kics csoportos vagy páros munkára épülő esetsfeldolgozások, amelyeket nagy csoportos megbeszélés követ. Több helyen jelent meg a szerepjáték alkalmazása konfliktusos

helyzetek gyakorlására és közös értelmezésére. Különösen részletesen kirajzolódott a tárlatvezető önkéntesek felkészítésének többlépcsős gyakorlata (bemutató tárlatvezetés, szöveges leírás átadása, próba-tárlatvezetés, konzultáció, idegen nyelvű próba-tárlatvezetés), valamint a segítő munka alapjait célzó kreatív csoportfeladat (flipcharton felrajzolt ember, a szükséges készségek és tulajdonságok összegyűjtése, majd közös áttekintés).

A képzések gyakoriságát tekintve, az eredmények szerint a szervezetek az önkénteseket leginkább spontán, igény szerint készítik fel, vagy képezik egy-egy feladatra. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a szervezetek és intézmények mintegy negyedére már jellemző az önkéntesek rendszeres, évente többszöri vagy havi felkészítése és képzése, ami egy stabilabb, tervezettebb képzési gyakorlat irányába mutat.

A tanulási környezet tekintetében a szervezetek majdnem fele saját, a képzésre külön kialakított helyiségben (előadóterem, tréningterem) tartja meg a képzéseket. A válaszadók több mint egynegyedénél nincs külön képzési helyiség, ezért ad hoc jelleggel alakítják ki a helyszíneket a saját intézményi tereiken belül (például kiállítótérben a képek vagy tárgyak között, udvaron, ebédlőben, vezetői irodában). A szervezetek mintegy negyede ezzel szemben külső helyszínt választott a képzési alkalmakhoz; ez a megoldás ugyanakkor sok esetben anyagi vonzattal járt (bérleti díj, külön megállapodások), ami inkább a nagyobb költségvetéssel rendelkező szervezetek számára volt megoldható.

Érzelkelhetővé vált, hogy a szervezetek a gyakorlatias ismereteket és a különböző készségeket milyen összetett módon valósították meg. A válaszok alapján az is látható volt, hogy ezekben a tanítási-tanulási helyzetekben a központi cél nem önmagában a „tanulás”, hanem a segített csoportok hatékony támogatása; az önkéntes tanulása ebben az értelemben eszközként jelenik meg, amely a megfelelő segítői működés feltételrendszerét teremti meg.

4.5. A módszertani döntések háttere és visszacsatolási mechanizmusai

A képzési módszerek és feladatok megválasztását a koordinátorok beszámolóí szerint elsősorban a résztvevők visszajelzései befolyásolják. Ez arra utal, hogy a képzési gyakorlatok sok esetben rugalmasan alkalmazkodnak az önkéntesek igényeihez, tapasztalataikhoz és a konkrét segítői helyzetekhez. A módszertani döntésekben így meghatározó szerepet kap a folyamatos visszacsatolás és a gyakorlati tapasztalat.

Az empirikus adatok alapján megállapítható, hogy az önkéntesek felkészítése és képzése sokszintű, tartalmilag és módszertanilag differenciált gyakorlatot mutat. A képzési megoldások komplexitása összhangban áll az önkéntes tevékenységek összetettségével, és indokolja, hogy a képzés és készségfejlesztés az önkéntesmenedzsment egyik meghatározó irányaként értelmezhető. A vizsgált szervezetek gyakorlata azt mutatja, hogy a felkészítés gyakran közvetlenül a segítői helyzetekhez kapcsolódó, gyakorlatias és élményalapú tanulási folyamatként valósul meg, amely egyszerre szolgálja a szervezeti működés hatékonyságát és az önkéntesek kompetenciafejlődését.

A doktori empirikus kutatás során tájékozódunk az önkéntesmenedzsment fő irányairól, amelyek eredményei alapján megállapítható, hogy a vizsgált (n = 32) állami-önkormányzati és civil szervezetek önkéntes felkészítési és képzési gyakorlata szorosan illeszkedik az önkéntesmenedzsment stratégiai kereteihez, és jól tükrözi a szervezeti tudatosság eltérő szintjeit. A képzések nem elszigetelt alkalmak, hanem az önkéntes stratégia szerves részeként jelennek meg, különösen azoknál a szervezeteknél, ahol az önkéntesek bevonása hosszú távú, tervezett folyamatként működik. Ebben a rendszerben az önkéntes koordinátorok kulcsszerepet töltenek be: összekapcsolják a szervezeti célokat a mindennapi működéssel, irányítják a felkészítések tartalmát és módszertanát, valamint támogatják az önkéntesek beilleszkedését, fejlődését és megtartását. A képzési tartalmak egyúttal reflektálnak az önkéntesek motivációira is: a segítség iránti elköteleződés, a közösséghez tartozás igénye és a személyes fejlődés lehetősége egyaránt megjelenik a felkészítések céljaiban és formáiban. Mindez arra utal, hogy az önkéntesek képzése a vizsgált szervezeteknél nem csupán operatív feladat, hanem a stratégiai gondolkodás, a koordinátori munka és az önkéntesi motivációk metszéspontjában értelmezhető, és meghatározó szerepet játszik az önkéntes programok minőségének és fenntarthatóságának biztosításában.

VI. A TUDÁSALAPÚ ÖNKÉNTESÉG MINTÁZATAI

A fejezet célja, hogy az empirikus vizsgálatok eredményein keresztül átfogó képet adjon az önkéntesség tanulási, motivációs és kompetenciafejlődési összefüggéseiről. Az itt bemutatott eredmények nem elszigetelt jelenségekként, hanem egymással összefüggő folyamatokként értelmezhetők, amelyek az önkéntesség teljes ívét átfogják: a belépési motivációktól és tanulási elvárásoktól kezdve a tevékenységek során megvalósuló fejlődésen át egészen a munka világa felé történő hasznosulásig.

A fejezet szerkezete ezt a folyamatjellegű megközelítést követi. Kiindulópontként az önkéntesség olyan tanulási közegként, térként értelmezzük, amelyben az egyének kompetenciái, önismerete és szakmai attitűdjei formálódnak. Ezt követően a motivációk és a tudás szerepe kerül reflektorfénybe, különös tekintettel arra, hogy a tapasztalatszerzésre, tanulásra és önreflexióra irányuló szándékok miként alakítják az önkéntes szerepvállalást, majd a fejezet harmadik egységében azt vizsgáljuk, hogy hogyan működnek ezek a kompetenciák és motivációk a gyakorlatban, az önkéntes szerepek, feladatok és szervezeti keretek mindennapi vonatkozásában. Végül a fejezet záró része az önkéntesség tágabb társadalmi és munkaerő-piaci relevanciáját érinti, bemutatva a megszerzett tudás és kompetenciák tovább hasznosulásának lehetőségeit.

Ez a szerkesztési logika lehetővé teszi, hogy az önkéntesség ne pusztán egyéni élmények vagy szervezeti gyakorlatok összességékként, hanem olyan dinamikus tanulási és fejlődési folyamatként jelenjen meg, amely egyszerre hat az egyén motivációira, kompetenciáira és jövőbeli pályorientációjára. A fejezet így az önkéntesség tudásalapú és kompetenciafejlesztő szerepének megértéséhez nemcsak empirikus eredményeket, hanem értelmezési keretet is kínál.

1. Az önkéntesség mint tanulási közeg

1.1. Kompetenciafejlődés és önismereti tanulási folyamatok

A 21. század tudásalapú társadalmában a gazdasági teljesítményt és az egyéni boldogulást egyaránt meghatározza, hogy az emberek milyen kompetenciákkal rendelkeznek. Kutatásunk alapjául a kulcskompetenciák értelmezése szolgált. Az empirikus vizsgálat kiindulópontjaként Rego, Zózimo, Correia és Ross (2016) tanulmányát vettük alapul, amely az önkéntesség és a munkaerőpiaci kompetenciák kapcsolatát rendszerszinten vizsgálta. Kutatásuk központi újítása a „soft skills matrix” koncepció, amely egy olyan strukturált eszköz, amellyel a puha készségek, például a kommunikáció, az együttműködés, a felelősségvállalás vagy rugalmasság rendszerezetten értékelhetők és összekapcsolhatók a munkaerőpiaci elvárásokkal. A tanulmány legfontosabb gyakorlati eredménye a „soft skills matrix,” amely két fő területet különített el: a személyes készségek csoportját (önismeret, rugalmasság, tanulási képesség, felelősségvállalás, innovációs gondolkodás) és a társas készségek csoportját (kommunikáció, empátia, csapatmunka, tárgyalási készség, kapcsolatépítés). Jelen kötetben az empirikus adatokat olyan általános és szakmai kompetencia kategóriákra bontottuk, amely alapján igyekeztünk megkülönböztethetővé tenni az önkéntes tevékenységek során szerzett vagy fejlődött ismereteket, készségeket, képességeket és attitűdöket.

Az empirikus vizsgálat egyik legfontosabb eredménye, hogy az önkéntesek felkészítése és bevonása során a megkérdezett szervezetek és intézmények kiemelt hangsúlyt helyeznek az önismereti és személyiségfejlődési folyamatokra. A koordinátorok tapasztalatai szerint az önkéntes tevékenység minősége szoros összefüggést mutat azzal, hogy az önkéntesek mennyire vannak tisztában saját határaikkal, motivációikkal és kompetenciáikkal. Segítő tevékenységek esetén (különösen a szociális, mentálhigiénés és családtámogató területeken) alapvető elvárás, hogy az önkéntes ne vigye be a segítő kapcsolatba saját megoldatlan problémáit, hanem reflektált, érett személyiséggel legyen jelen.

A vizsgált szervezetek között több olyan intézmény is szerepel, ahol az önkéntes feladatok részét képezi a segítő beszélgetés, az empatikus jelenlét vagy akár a krízishelyzetek kezelése. Ezekben az esetekben az önismeret hiánya nem csupán a tevékenység hatékonyságát csökkentheti, hanem akár kockázatot jelenthet a segített személy számára is. A koordinátorok hangsúlyozták, hogy az önkéntesek felkészítése során ezért tudatosan dolgoznak az önismeret fejlesztésén, a határok felismerésén és megtartásán, valamint a segítő szerep etikai kereteinek tisztázásán.

Az önkéntesek kompetenciafejlődésének vizsgálata módszertani szempontból is összetett feladat. Az egyéni tanulási és fejlődési folyamatok erősen szubjektív

jellegűek, ezért az önkéntesek önértékelése önmagában nem ad teljes képet. A kérdőíves vizsgálatban ugyan megjelent az önkéntesek önreflexiója a felkészítések és a képzések hatására történő fejlődésükre vonatkozóan, ugyanakkor a koordinátorok nézőpontja lehetőséget teremtett a kompetenciafejlődésük szervezeti szintű értelmezésére is. A koordinátori tapasztalatok összegzése (9. melléklet) jól szemlélteti, hogy az önkéntesség során milyen kompetenciaterületek aktiválódnak és fejlődnek.

Az általános kompetenciák körében a koordinátorok leggyakrabban az önismeret fejlődését, az önbizalom és önértékelés erősödését, valamint a szabály- és határtartás tudatosabbá válását emelték ki. Több beszámolóban megjelent, hogy az önkéntesek váratlan helyzetekben magabiztosabban tudtak fellépni, javult konfliktuskezelési készségük és fejlődött érzelmi intelligenciájuk. A tolerancia, az empátia és a kompromisszumkészség erősödése szintén visszatérő elemként jelent meg, különösen azoknál az önkénteseknél, akik idős emberekkel, családokkal vagy hátrányos helyzetű csoportokkal dolgoztak.

A szakmai kompetenciák fejlődése a tevékenység jellegétől függően különbözőek, és eltérő formában jelent meg. A kulturális és közművelődési intézményekben tevékenykedő önkéntesek esetében az építészeti, történeti és múzeumi ismeretek bővülése, valamint az előadói és kommunikációs készségek fejlődése volt meghatározó. A koordinátorok beszámoltak arról, hogy egyes önkéntesek idővel bátrabban vezették a látogatókat, magabiztosabban osztották meg tudásukat, és munkájuk visszajelzések formájában is elismerést kapott. Más területeken, például a szociális ellátásban vagy az oktatási jellegű önkéntes programokban, az informatikai ismeretek bővülése, a szervezési készségek fejlődése, valamint a problémamegoldó képesség erősödése került előtérbe.

A koordinátorok által elmondott konkrét példák jól érzékeltetik, hogy az önkéntesek képzések során szerzett kompetenciafejlődése nem korlátozódik kizárólag az önkéntes tevékenységre, hanem saját családi és társas kapcsolataikban is alkalmazni tudták. Az egyik említett esetben az önkéntes az unokájával kapcsolatos helyzetben felismerte annak jelentőségét, hogy a segítségnyújtás nem tanácsadás, hanem a másik fél igényeire épülő támogatás. Az ilyen jellegű felismerések igazolják azt, hogy az önkéntesség során megszerzett tudás mélyen beépül az egyén mindennapi tevékenységébe.

A résztvevők beszámolóí alapján megállapítható, hogy az önkéntesek képzései és felkészítései számos új ismeretet, készséget és képességet közvetítettek. Az önkéntesek saját válaszai alapján a tanulási tartalmak négy fő terület köré rendezhetők: tartalmi, módszertani, csoportdinamikai és önreflektív elemek. A felsorolásokból kirajzolódik, hogy az önkéntesek egyszerre tanultak konkrét szakmai ismereteket (például jogi szabályozás, intézményi működés, szakmai

háttértudás), valamint olyan „puha” készségeket, mint az együttműködés, a csapatmunka, az empátia vagy az önmérséklet.

Az önkéntesek tanulási folyamatának egyik fontos eleme volt, hogy lehetőségük nyílt reflektálni saját tanulásukra. Sokan nem csupán új információk megszerzéséről számoltak be, hanem arról is, hogy jobban megértették saját reakcióikat, működésüket különböző helyzetekben, illetve tisztábban látták saját szerepüket az önkéntes tevékenység egészében. Ez az önreflektív tanulás hozzájárult ahhoz, hogy az önkéntesek tudatosabban és felelősebben vállalják szerepüket, és hosszabb távon is elköteleződjenek a tevékenység mellett.

Összességében az empirikus eredmények azt mutatják, hogy az önkéntesség olyan komplex tanulási közegeként értelmezhető, amelyben az általános kompetenciák – mint az önismereti, szociális, kommunikációs, valamint a szakmai kompetenciák – egymással összefüggésben fejlődnek. A tanulási folyamat nemcsak az önkéntes tevékenység hatékonyságát növeli, hanem hozzájárul az egyén személyes fejlődéséhez is, megalapozva azokat a motivációs és szerepformálódási folyamatokat, amelyek az alábbiakban kerülnek részletesebb bemutatásra.

2. Motiváció és tudás az önkéntes szerepformálódásban

2.1. Tapasztalatszerzés, tudásalapú részvétel és önreflexió

Az empirikus vizsgálat harmadik szakaszában az önkéntesek által kitöltött Önkéntes Portfóliók (n = 23) tartalomelemzésére került sor. Az elemzés célja az volt, hogy feltárja az önkéntesség motivációs hátterének azon új elemeit, amelyek az új típusú, tudásalapú önkéntesség jellemzőiként értelmezhetők. Az Önkéntes Portfólió mint mérőeszköz lehetőséget teremtett arra, hogy az önkéntesek reflektáljanak saját tapasztalataikra, tanulási folyamataikra és motivációik alakulására, ezáltal empirikusan is megragadhatóvá vált az önkéntes szerepformálódás folyamata.

Szakirodalmi források szerint új típusú önkéntesség esetén az önkéntes tevékenységek egyre inkább individuálissá, tudás- és tapasztalatszerzés-orientálttá válnak, miközben szorosan kapcsolódnak az egész életen át tartó tanulás szemléletéhez. Nemzetközi és hazai kutatások (WOLLEBEK – SELLE 2003; INGLEHART 2003; ELIASOPH 2003; BUTCHER 2003; HANDY és mtsai 2010; LIVINGSTONE 2010; STEFANESCU – OSVAT 2011; DUGUID és mtsai 2013; BROWN – GREEN 2015; CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006; PERPÉK 2011; FÉNYES 2015d) egyaránt rámutatnak arra, hogy az önkéntesség ma már nem kizárólag altruista vagy humanisztikus cselekvésként, hanem olyan tanulási és tapasztalatszerzési térként is értelmezhető,

amely hozzájárul az általános és szakmai kompetenciák fejlődéséhez és a foglalkoztathatóság növeléséhez. Ebben az értelemben az önkéntesség az atipikus tapasztalatszerzés egyik meghatározó formájává vált, amelynek eredményei a munkaerőpiacra is értelmezhetők és elismerhetők (HUSTINX 2001; FÉNYES 2015d).

Mindezek alapján az önkéntes munka elismerése már nem csak az alapvetőnek tekintett (humanisztikus, altruisztikus tevékenység terjesztése vagy a társadalmilag hasznos) cselekvések ösztönzése érdekében válik fontossá, hanem annak tanulmányi és munkaerőpiaci előnyei miatt is (ARAPOVICS 2015; HADRÉVY 2018).

E szemléletváltás indokoltta tette az önkéntesség során megszerzett tudás és kompetenciák mérésére alkalmas új eszközök kialakítását. Az Europass keretrendszer ugyan fontos lépést jelentett a kompetenciák átláthatóbb bemutatása felé, azonban nem volt képes megfelelő módon kezelni a nem formális és informális tanulás során szerzett ismereteket. E hiányra reagálva dolgozta ki az Önkéntes Központ Alapítvány az Önkéntes Portfóliót, amely az önkéntes tevékenységek dokumentálásán keresztül lehetőséget ad a rejtett kompetenciák feltárására és elismerésére.

Az Önkéntes Portfólió három egysége (az önkéntesként szerzett képességek feltárása, az önkéntes útlelél és az önéletrajzhoz csatolható betétlap) együttesen olyan komplex önértékelési és önreflexiós rendszert alkot, amely egyszerre szolgálja az önkéntes egyéni tanulását és a megszerzett tudás külső kommunikációját. A Portfólió kitöltése során az önkéntesek nem csupán tevékenységeiket rögzítik, hanem azok értelmezésére, hasznosságának átgondolására és saját fejlődésük tudatosítására is kényszerülnek. Ez a reflexív jelleg már önmagában is formálja az önkéntes szerepfelfogását.

A Portfóliók elemzésének célja annak feltárása volt, hogy az önkéntes tevékenységek milyen tanulási, fejlődési és motivációs dimenziók mentén járulnak hozzá az önkéntesek személyes és szakmai fejlődéséhez. Az elemzési egységet az önkéntesek által megfogalmazott szövegrészek, idézetek képezték. A Portfóliók (n = 23) szisztematikus tartalomelemzése során több, egymással összefüggő motivációs terület rajzolódott ki. Ezek nem egymást kizáró kategóriák, hanem az önkéntes szerepvállalás különböző belépési pontjait és hangsúlyait jelzik, amelyek a tevékenység során egymásba is átalakulhatnak. A 23 elemzett Portfólió tartalomelemzése alapján kirajzolódtak azok a motivációs területek, amelyek mentén az önkéntesek belépnek a tevékenységbe, majd a tapasztalatszerzés során e területek tovább alakulnak. A vizsgált motivációs kategóriák sorrendje egyértelműen jelzi az új típusú önkéntesség hangsúlyait: első helyen a tapasztalatszerző, szakmai és karrierépítési célú motivációk jelentek meg, ezt követték a tudásalapú és az önismereti motivációk, majd a szervezethez kötődő, közösségi indíttatású, valamint a kapcsolati tőkére és konkrét célokra irányuló szempontok.

4. táblázat: A felvett Önkéntes Portfóliók tartalomelemzése¹⁷

Fő kategória Vizsgált motivációs terület	Vizsgált kérdések	Megjelenések száma a Portfóliókban (n = 23)	Megjelenések száma összesen
Tapasztalatszerző – szakmai, illetve karrierépítési célú	1. Hogyan lettél önkéntes?	8	49
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	15	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	5	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	1	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezet számára?	18	
	6. Mit tanultál magadról?	2	
Tudásalapú, új ismeret szerző, illetve tudásmegőrző és tudásmegosztó	1. Hogyan lettél önkéntes?	2	32
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	9	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	9	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	3	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezet számára?	8	
	6. Mit tanultál magadról?	1	

17 Előfordult a tématerületek kombinációjára való utalás is, azonban a táblázat azokat az eseteket mutatja be, melyekre konkrét példa érkezett.

Fő kategória Vizsgált motivációs terület	Vizsgált kérdések	Megjelenések száma a Portfóliókban (n = 23)	Megjelenések száma összesen
Szervezethez kötődő	1. Hogyan lettél önkéntes?	5	29
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	21	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	0	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	1	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezetod számára?	2	
	6. Mit tanultál magadról?	0	
Konkrét célra irányuló	1. Hogyan lettél önkéntes?	3	7
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	1	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	1	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	1	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezetod számára?	0	
	6. Mit tanultál magadról?	1	
Közösségi indíttatású	1. Hogyan lettél önkéntes?	5	23
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	0	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	8	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	5	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezetod számára?	3	
	6. Mit tanultál magadról?	2	

Fő kategória Vizsgált motivációs terület	Vizsgált kérdések	Megjelenések száma a Portfóliókban (n = 23)	Megjelenések száma összesen
Kapcsolati tőkére irányuló	1. Hogyan lettél önkéntes?	1	7
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	0	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	2	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	0	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezeted számára?	4	
	6. Mit tanultál magadról?	0	
Önismereti	1. Hogyan lettél önkéntes?	0	32
	2. Milyen tevékenységeket végeztél önkéntesként?	0	
	3. Mi tetszett leginkább az önkéntességben?	2	
	4. Milyen nehézségekkel talákoztál?	7	
	5. Szerinted mi volt az önkéntes tevékenység haszna számodra, a családod és a tágabb környezeted számára?	8	
	6. Mit tanultál magadról?	15	

Forrás: saját szerkesztés, 2018

A Portfóliók tartalomelemzésének eredménye alapján egyértelműen kirajzolódik a vizsgált motivációs területek sorrendje. A legnagyobb hangsúllyal a tapasztalatszerző, szakmai és karrierépítési célú motivációk jelentek meg, amelyeket a tudásalapú és az önismereti szempontok követtek azonos említésszámmal. Ez a sorrend jól illeszkedik az új típusú önkéntesség szakirodalmi értelmezéséhez, amely szerint az önkéntesség egyre inkább a tanulás, a tapasztalatszerzés és az önfejlesztés színterévé válik.

2.2. A tapasztalatszerzés szerepe az önkéntessé válásban

Az önkéntesek válaszai jellemzően a szakmai fejlődésre, a pályaaorientációra és a munka világába való belépés előkészítésére irányultak. A tapasztalatszerzést legtöbbször belépési motivációként említették, de hangsúlyosan jelentek meg a szakmai és karrierépítési motivációk.

Az idézetek elemzése alapján megállapítható, hogy az önkéntesség elsődlegesen tapasztalatszerző, munkaerőpiaci felkészítő funkcióval bír. Különösen a felsőoktatásban tanuló fiatalok esetében jelenik meg az a törekvés, hogy az önkéntes tevékenység révén már tanulmányaik alatt szakmájukhoz kapcsolódó gyakorlatot szerezzenek. Egy szervezői feladatokat ellátó önkéntes így fogalmazott:

„Azért kerestem önkéntes munkát, mert szerettem volna az egyetem mellett a szakomhoz köthető tapasztalatot szerezni, hogy később könnyebben induljak el a munka világában” (P10).

Az idézet jól illusztrálja azt a szakirodalomban is említett jelenséget, miszerint az új típusú önkéntesség egyre inkább karrierépítési stratégiává válik, amelynek célja az elméleti tudás gyakorlati környezetben való kipróbálása.

A szakmai dimenzióon belül külön alkategóriát képez a hivatásszerep kipróbálása, amely az önkéntességet a pályaaalkalmasság tesztelésének eszközeként jeleníti meg. Egy gyermekekkel foglalkozó önkéntes például nem csupán szakmai tapasztalatot, hanem önreflexív felismeréseket is megfogalmazott:

„Reméltem, hogy a gyakorlati tapasztalat segít átgondolni, hogy jó pedagógus tudnék-e lenni” (P22).

Ez a megközelítés az önkéntességet olyan rizikómentes tanulási térként értelmezi, amelyben a fiatalok biztonságos keretek között próbálhatják ki magukat egy leendő szakmai szerepben.

„Az önkéntesség segített eldönteni, hogy valóban ezen a területen szeretnék-e továbbtanulni” (P12 = HR asszisztens).

„Fontos volt, hogy ne csak tanuljak róla, hanem csináljam is, és lássam, hogyan működik a gyakorlatban” (P17 = nemzetközi szervezetnél segítő; egyesületnél önkéntes közösségfejlesztő, szervező).

Az idézett Portfólió-részletek jól érzékeltetik, hogy az önkéntesek tudatosan keresnek olyan lehetőségeket, amelyek révén szakterületükhöz kapcsolódó gyakorlati tapasztalatot szerezhetnek, illetve kipróbálhatják magukat egy-egy hivatásszerepben. A tapasztalatszerzés tehát nem pusztán kísérő jelenség, hanem az önkéntesség vállalásának egyik elsődleges indítéka.

A motivációs struktúrában ezt követően jelennek meg a tudásalapú motivációk, amelyek az önkéntesség során kibontakozó tanulási folyamatokra irányulnak. Ezek az indítékok egyszerre kapcsolódnak az új ismeretek megszerzéséhez, a meglévő tudás fenntartásához és a tudás átadásához.

2.3. A tudás értelmezése az önkéntes szerepben

A motivációk sorrendjében második helyen megjelenő tudásalapú szempontok már a tevékenység során kibontakozó tanulási folyamatokra utalnak. Az önkéntesek válaszaiban egyszerre jelent meg az új ismeretek megszerzésének igénye, a meglévő tudás fenntartása és frissítése, valamint a tudás átadásának öröme. A példákban jól látható, hogy a tudásalapú motivációk életciklus-függőek: míg a fiatalabb, pályakezdő önkénteseket inkább a tanulás lehetősége és a tudás kipróbálás motiválja, addig a tapasztaltabb önkéntesek számára a tudásmegosztás és mentorálás válik hangsúlyossá.

A kezdő önkéntesek válaszaiban hangsúlyosan jelenik meg az új ismeretek iránti igény:

„Új ismeretekre tehettem szert és bepillantottam egy nagyobb szervezet HR munkájába” (P12).

Ezzel szemben a tapasztaltabb önkénteseknél a tudásmegosztás és mentorálás kerül előtérbe, amely az önkéntes életciklus előrehaladottabb szakaszára utal:

„Tudásomat át tudtam adni a pályázatírás, adminisztráció terén a még tapasztalattal nem rendelkezők számára” (P19).

A válaszokból egyértelműen kirajzolódik az informális és nem-formális tanulás jelentősége. Az élményalapú, felszabadult tanulás hozadékát egy múzeumi önkéntes így írta le:

„Könnyen (magolás nélkül) sokat tanulhattam anélkül, hogy ezért fizetnem kellene” (P21).

Az önkéntesség tehát olyan tanulási környezetként értelmezhető, amely alternatívát kínál a formális oktatási kereteken túl.

A Portfólió elemzése azt is feltárta, hogy az önkéntesség során megvalósuló nem-formális és informális tanulási folyamatok gyakran pozitív érzelmi élményekhez kapcsolódnak.

„Fontos volt számomra, hogy ne csak csináljam, hanem értssem is, amit csinálok, és közben másoknak is át tudjam adni azt, amit már megtanultam” (P18 = zsűritag: civil- és közművelődési szakember).

„Az önkéntesség során jöttem rá, hogy mennyi mindent tudok, amit korábban nem gondoltam értékesnek” (P21 = múzeumi textilgyűjteményben önkéntes).

„Jó érzés volt, hogy a tapasztalataim másoknak is segítséget jelentettek” (P19 = nyári táborokban városismereti vetélkedő szervezője.)

A Portfóliók elemzése szerint az önkéntes tevékenységek gyakran alternatív tanulási térként funkcionálnak. Az idézett beszámolók alapján az önkéntesek felszabadult, örömteli tanulási helyzetként élték meg tevékenységeiket, amelyek során a tanulás nem kényszerként, hanem lehetőségként jelent meg. Ez a tanulási élmény jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy az önkéntesek hosszabb távon is elköteleződjenek a tevékenység mellett.

A tudásalapú önkéntesség hatása nem korlátozódott a konkrét tevékenységre, hanem kihatott az önkéntesek tanulmányi és pályaaorientációs döntéseire is. Több válaszadó jelezte, hogy az önkéntes tapasztalatok hatására módosította tanulmányi terveit, új szakirányok iránt kezdett érdeklődni, vagy megerősödött abban, hogy milyen irányban szeretne tovább haladni. Ez a jelenség alátámasztja azt a szakirodalmi megállapítást (EGSZB 2006; АРАПОВИЧС 2015), miszerint az önkéntesség és a tanulás kölcsönhatásban állnak egymással.

2.4. Önreflektív tanulás és a szerepfelfogás alakulása

Ebben a fő kategóriában azok a válaszok kaptak helyet, amelyek az önkéntesek belső fejlődésére, önreflexiójára és személyiségbeli változásaira utalnak. A Portfóliók tartalomelemzése kimutatta, hogy az önkéntesek beszámolóiban magukban foglalták a kompetencia- és szerepfelfedezést, a vezetői és szervezői készségek kibontakozását, az érzelmi intelligencia fejlődését, a határfelismerést és az időmenedzsmenttel kapcsolatos tanulást. Az Önkéntes Portfólió reflexív jellege különösen indokolta ezt a megközelítést, mivel a válaszadók gyakran számoltak be mély önismereti felismerésekről.

Az önreflexív tanulás az elemzett Portfóliók harmadik legerősebb dimenziójaként jelent meg. Az önkéntesek nem csupán készségeik fejlődéséről számoltak be, hanem saját működésük, határaik, érzelmi reakcióik és szerepfelfogásuk változásáról is.

„Rájöttem, hogy nem kell minden helyzetben megoldást adnom, néha az is elég, ha jelen vagyok és meghallgatok” (P22 = gyermekek lelkeségély szolgáltatását végző alapítványnál: ügyeletadó, foglalkozásvezető).

„Megtanultam felismerni, hol vannak a saját határaitam, és hogy nem kell mindent egyedül megoldanom” (P17 = nemzetközi szervezetnél segítő; egyesületnél önkéntes közösségfejlesztő, szervező).

„Az önkéntesség során sokkal jobban megértettem magamat és azt is, hogyan reagálok nehéz helyzetekben” (P10 = szervező, kapcsolattartó).

Az idézetek jól mutatják, hogy az önkéntesség olyan biztonságos tanulási környezetet teremt, amelyben az egyének kockázatmentesen próbálhatják ki magukat vezetői, szervezői vagy együttműködő szerepekben, miközben mély önismereti felismerésekre tesznek szert.

A Portfólió reflexív jellege miatt különösen gazdag adatanyag állt rendelkezésre az önismereti fejlődés vizsgálatához. Számos önkéntes számolt be arról, hogy a tevékenységek során olyan kompetenciái és személyiségjegyei kerültek felszínre, amelyekről korábban nem volt tudomásuk:

„Sosem voltam vezető, szervező típus, mégis ezek a feladatok elő hozták ezt az éneket” (P9).

Az önkéntesség a vezetői és szervezői képességek fejlődése mellett az érzelmi intelligencia erősödését is elősegítette. Egy önkéntes a saját érzelmi önszabályozásának jelentőségét emelte ki:

„Azzal, hogy hangulatomat szabályozom, a környezetem hangulatára is hatással vagyok” (P2).

Több válaszban megjelent az időmenedzsment és a személyes határok felismerésének tanulása, ami arra utal, hogy az önkéntesség a felelősségvállalás révén érettebb önreflexiót eredményez.

2.5. Közösségi és kapcsolati dimenziók

A közösségi élmény és a valahová tartozás igénye szintén szerepet kapott a válaszokban. Az önkéntesek számára fontos volt a „jó csapat” élménye, valamint a hasonló értékrenddel rendelkező emberekkel való együttműködés:

„Olyan embereket ismerhettem meg, akik hasonlóan gondolkodnak” (P10).

A kapcsolati tőke kérdése kevesebb (7db) említést kapott, ugyanakkor a fel dolgozott válaszok egyértelműen alátámasztották, hogy az önkéntesség hosszabb távon szakmai és gazdasági előnyökkel is járhat:

„Az egyesületi munkám hatására a saját vállalkozásom is fellendült” (P23).

A Portfóliót kitöltők körében többségben voltak a felsőoktatási tanulmányokat folytató önkéntesek, de kevesen voltak azok, akik már kiléptek a munka világába. Ez indokolhatja, hogy a kapcsolati tőkére irányuló motivációk kevésbé

jelentek meg. A kapcsolati tőke és az önkéntesség viszonyának vizsgálatát azonban indokoltnak tartjuk, mert fontosságát jelzi, hogy mind külföldi (WILSON 2000; VOICU – VOICU 2003), mind hazai (FÉNYES – KISS 2014) szakirodalmi források vizsgálják. Az önkéntességben fontos a kulturális, a társadalmi és a gazdasági tőke közötti kapcsolat, ezek szoros összefüggésben állnak egymással, kölcsönösen is feltételezi egyik a másik jelenlétét. A szakirodalmi megállapítások egyik közös gondolata szerint az önkéntesség során olyan kapcsolati tőkére tehet szert annak végzője, amelyet később gazdasági tőkévé válhat. „Bizonyos szakmai vagy egyéb csoportokhoz való tartozás egyik útja lehet az önkéntesség. Önkéntesként bekerülni egy szervezetbe nemcsak kulturális tőkét jelent, hanem társadalmi tőkét, később hasznos kapcsolatokat is” (FÉNYES 2015c: 54).

Az önkéntes szerepformálódás folyamatában fontos tényező a közösségi és szervezeti kötődés is. A szervezethez való tartozás, a közös értékekkel való azonosulás és a közösségi élmény számos önkéntes esetében erősítette az elköteleződést és a motiváció fenntartását. Ugyanakkor megjelentek a kapcsolati tőkére és konkrét célokra irányuló motivációk is, különösen azoknál az önkénteseknél, akik már tudatosan építették szakmai hálózataikat vagy vállalkozásukat.

2.6. Attitűd- és értékváltozás

Az elemzés rámutatott arra is, hogy az önkéntesség jelentős attitűdformáló erővel bír. Több válaszadó számolt be empatikusabb, toleránsabb hozzáállásának kialakulásáról, valamint társadalmi érzékenységének növekedéséről:

„Megismerkedhettem egy másik világgal, ahol nem szégyen segítséget kérni” (P9).

Az interkulturális környezetben végzett önkéntesség különösen erősen járult hozzá az értékrend átalakulásához és a kulturális nyitottság fejlődéséhez.

Összességében az Önkéntes Portfóliók tartalomelemzése azt mutatja, hogy az önkéntesség motivációs háttere dinamikus folyamatként értelmezhető. Az eredmények szerint az első három helyen az új típusú önkéntesség következő legfontosabb motivációi álltak: elsőként a tapasztalatszerző, szakmai, illetve karrierépítési célú, másodikként a tudásalapú, harmadikként az önismereti motiváció területei jelentek meg. Első helyen legtöbbször a szakmai tapasztalatszerzést említették a (49), amelyet a hazai szakirodalom (FÉNYES 2015c) az életrajzba beírható új típusú önkéntességként is említ. Megállapítható, hogy az önkéntes tevékenység hatással van a tanulmányi előmenetelre, illetve annak módosulására, azaz befolyással van az önkéntesek tanulmányi útjára. A Portfólió elemzés ebben a tekintetben alátámasztja azt a szakirodalmi megállapítást is, amely szerint erős a kapcsolat

a magasabb iskolázottság és az önkéntesség között, a magasabb iskolázottság növeli a másokon való segítség szándékának valószínűségét (PERPÉK 2012). Tehát nem csak az iskolázottság szintje van befolyással az önkéntes tevékenység végzésére, hanem fordítva is, az önkéntes tevékenység is befolyással van az iskolázottságra, azaz az önkéntes tevékenység és a tanulás kölcsönösen befolyással vannak egymásra.

Az önkéntességbe való belépési motivációkat, különösen a tapasztalatszerzésre és tanulásra irányuló szándékokat, a tevékenység során átalakítják a tudásalapú tanulási élmények és az önreflexív felismerések. A Portfólió elemzés továbbá megerősítette, hogy az önkéntes tevékenységeknek attitűdformáló ereje van, és kimutatta, hogy a vizsgálatba bevont önkénteseknek fejlődött a szakmai tudása és önismerete. Mindezek eredményeként az önkéntesek szerepfelfogása és identitása formálódik, s ez megalapozza a hosszabb távú elköteleződésüket. Ennek működési és szervezeti kérdéseit a következő fejezet tárgyalja.

2.7. Az új típusú önkéntesség életkori dimenziói

A doktori kutatás empirikus vizsgálata az Önkéntes Portfóliók (n=23) tartalomelemzésére épült, az új típusú önkéntesség motivációs és tanulási jellemzőit elsősorban fiatal önkéntesek körében tárta fel. Szakirodalomban nem egységes az álláspont abban a kérdésben, hogy ezek a jellemzők kizárólag életkori sajátosságokhoz köthetők-e (HUSTINX 2001; CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006; HANDY és mtsai 2010; FÉNYES 2015c). Ezért a kutatást kontrollcsoportos vizsgálattal egészítettük ki, senior önkéntesekkel végzett, félig strukturált interjúk alapján, tartalomelemzés módszerével.

A kontrollcsoportos vizsgálat célja nem új motivációs vagy funkcionális tipológia kialakítása volt, hanem annak feltárása, hogy a portfólióelemzés során azonosított, új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációk és funkciók megjelennek-e más életkori csoportban is, illetve milyen hangsúlyeltolódások tapasztalhatók.

2.8. A kontrollcsoportos vizsgálat bemutatása

A kontrollcsoportba négy nyugdíjas korú önkéntes került bevonásra, akik ugyanarra a félig strukturált interjú kérdéssorra válaszoltak, mint a fiatal önkéntesek. Az interjúk elemzése során az új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációk és funkciók mentén történt az értelmezés, az összehasonlíthatóság biztosítása érdekében.

Az alábbiakban kizárólag azokat a legfontosabb elemeket mutatjuk be, amelyek hozzájárulnak az új típusú önkéntesség életkori érvényességének tisztázásához.

2.9. Tudásszerzés és tanulás a szenior önkéntesek körében

A tudásszerzés motivációja a szenior önkéntesek esetében nem elsősorban új ismeretek megszerzésére irányult, hanem inkább a meglévő tudás frissítésére, megőrzésére és továbbadására. Az ismeretszerzés iránti igény többek között a technikai eszközök használatára való nyitottságban, az informatikai lehetőségek elsajátításában, valamint új idegen nyelv tanulásában jelent meg.

A tudásalapú motivációk tehát ebben az életkorban is jelen vannak, azonban eltérő funkcióval: nem a pályaépítéshez, hanem a szellemi aktivitás fenntartásához és a tudásmegosztáshoz kapcsolódnak.

2.10. Tapasztalatszerzés és önkéntes szerepértelmezés

A tapasztalatszerzés motivációja (a fiatal önkéntesekhez hasonlóan) a szenior önkénteseknél is megjelent, ugyanakkor eltérő hangsúlyokkal. Míg a fiatalok esetében az elméleti tudás gyakorlati kipróbálása dominál, addig az idősebb önkénteseknél a már megszerzett tapasztalatok átadása vált meghatározóvá.

Emellett megjelent egy olyan motiváció is, amely szerint az önkéntesség lehetőséget biztosít olyan tevékenységek kipróbálására, amelyekre az aktív munkavállalói időszakban időhiány miatt nem volt mód. A szakirodalom ezt a különbséget a fiatalokra jellemző „forgóajtós,” illetve az idősebbek esetében megjelenő „új célokat kereső” önkéntesség fogalmaival írja le (HUSTINX 2001; BARTAL – KMETTY 2011).

2.11. Hagyományos és új típusú motivációk együttélése

A kontrollcsoportos interjúk egyik markáns eredménye volt, hogy a másoknak való segítségnyújtás igénye, amelyet a szakirodalom az önkéntesség hagyományos, altruista típusához sorol (CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006), a szenior önkéntesek körében hangsúlyosabban jelent meg, mint a fiatalok esetében.

Ez az eredmény megerősíti azt a szakirodalmi megállapítást, miszerint az önkéntes motivációk nem kizárólagosan különülnek el életkor szerint, hanem egymás mellett, kevert formában vannak jelen.

2.12. Önismereti fejlődés és kapcsolati tőke

Az önkéntes tevékenységek a szenior önkéntesek önismeretére is jelentős hatást gyakoroltak. Az önreflexív tanulás mélysége az életkori sajátosságokból fakadóan tudatosabb és intenzívebb formában jelent meg, mint a fiatalok esetében.

A kapcsolati tőke motiváló ereje szintén azonosítható volt, azonban nem a gazdasági vagy karrierépítési funkciók kerültek előtérbe, hanem a közösségi erőforrások, a társas kapcsolatok és az ezekhez kapcsolódó életminőség-javulás.

2.13. Összegzés

A kontrollcsoportos vizsgálat eredményei alapján megállapítható, hogy az új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációk és funkciók nem kizárólag a fiatal korosztályra jellemzőek, hanem a szenior önkéntesek körében is megjelennek. Ugyanakkor ezek eltérő hangsúlyokkal, intenzitással és értelmezési keretben értelmezhetők.

Az önkéntes aktivitást mindkét csoport esetében élethelyzeti tényezők és körülmények befolyásolják. A kapcsolódás okai hasonlóak, de az egyes motívációk funkciója és súlya az életciklus különböző szakaszaiban eltérően alakul. A kontrollcsoportos vizsgálat eredményei így megerősítik és árnyalják a Portfólióelemzés során azonosított új típusú önkéntességi jellemzőket.

3. Kompetenciák a gyakorlatban

3.1. Az önkéntes tevékenység tanulási és kompetenciafejlesztő dimenziói

Az önkéntesség kutatása az elmúlt években egyre hangsúlyosabban kapcsolódik a tanulás kérdésköréhez. A hangsúly eltolódása arra irányítja a figyelmet, hogy az önkéntes tevékenységek nem pusztán altruista vagy társadalmi szerepvállalási formák, hanem olyan tanulási terek is, amelyekben informális és nem formális tanulási folyamatok zajlanak. Livingstone vizsgálatai a formális, informális és nem formális tanulás összefüggéseit elemzik a munkahelyi cselekvés, az otthoni munka és az önkéntesség kontextusában, amellet érvelve, hogy az önkéntes és otthoni munkavégzés során megszerzett informális tudás átvihető a fizetett munka világába. E tanulási formák társadalmi és gazdasági elismerése ugyanakkor jelentős strukturális és költségvonzatokkal járna (LIVINGSTONE 2010).

Az önkéntes munka tanulási dimenzióját Duguid, Mündel és Schugurensky különböző szervezeti és társadalmi kontextusokban vizsgálták, a szociális szolgáltatásoktól a közösségi média társadalmi hatásáig. Elemzéseik alapján a szervezetek három alapvető típusa különíthető el: a szociális szolgáltatásokat nyújtó, a helyi közösségeket képviselő, valamint a társadalmi változásokat mobilizáló szervezetek. Kutatásaik központi kérdése az volt, hogy az önkéntes tevékenység során zajló tanulás milyen módon járul hozzá az önkéntesek személyes és szakmai fejlődéséhez (DUGUID és mtsai 2013).

Az önkéntesség személyiségfejlesztő szerepe nem csupán szakpolitikai szinten jelenik meg, hanem az elméleti szakirodalomban is egyre hangsúlyosabb. Brown és Green afrikai kontextusban vizsgálták az önkéntességet mint a személyiségformálódás lehetőségét. Kenyai és tanzániai példák alapján arra a következtetésre jutottak, hogy önkéntes beavatkozások révén az egyén és a közösség között olyan kapcsolat alakul ki, amely az egyén fejlődésére is hatást gyakorol. Megállapításuk szerint az önkéntes tevékenység egyre inkább professzionalizálódik, amelynek hosszabb távú hatásai a következő generációk szintjén is érzékelhetőek lesznek (BROWN – GREEN 2015).

Mindazonáltal a szakirodalomban eddig nem található olyan átfogó vizsgálat, amely kifejezetten a kulcskompetenciák fejlődését elemezné az informális és nem formális tanulás, valamint az önkéntes tevékenységek összefüggésében. E két terület kapcsolatáról, valamint a Portfólió szerepéről jelenleg az Önkéntes Központ Alapítvány keretében, Hadrévy Borbála munkájában található részletesebb elemzés. A Portfólió (az Europass mintájára kialakítva) jelenleg az egyetlen olyan mérőeszköz, amely az önkéntes tevékenységek során szerzett kompetenciákat képes strukturált módon megjeleníteni, és azokat a munkaerőpiac számára értelmezhető képességekké fordítani (HADRÉVY 2018). A Portfólió alapját az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák képezik, lehetővé téve a nem formális, valamint értelmezésem szerint az informális tanulás bemutatását is.

E fejezet célja annak bemutatása, hogy az önkéntes tevékenységek során zajló informális és nem formális tanulás miként ragadható meg a kompetenciafejlődés szintjén. Az elemzés alapját 23 résztvevő Önkéntes Portfóliójának kompetenciaelemzése képezi, amely lehetőséget ad arra, hogy az önkéntességet tanulási folyamatként értelmezzük.

3.2. Az empirikus elemzés módszertani keretei

Az empirikus, komplex kvalitatív/kvantitatív elemzés alapját az Önkéntes Portfólió képezte, amely lehetőséget biztosít az önkéntesek számára, hogy kulcskompetenciák mentén, strukturált módon értelmezzék saját önkéntes tevékenységeik során megélt tapasztalataikat. A Portfólió kitöltése során az önkéntesek megjelölik az általuk gyakorolt kulcs- és alkompetenciákat, valamint rögzítik az adott kompetenciában megélt fejlődés szintjét egy háromfokozatú skálán (alap, közép, magas). Amennyiben egy kompetenciát az önkéntes nem érzett relevánsnak saját tevékenysége szempontjából, lehetősége volt azt a „nem gyakorolt” kategóriába sorolni.

A kompetenciaszintek önbevallásos megjelölését minden esetben kvalitatív reflexió egészítette ki: az önkéntesek konkrét példákon keresztül mutatták be a kompetencia elsajátításának, alkalmazásának vagy attitűdszintű megjelenésének módját. Ez a kettős (kvantitatív besorolást és kvalitatív példákat egyaránt tartalmazó) adatfelvétel lehetővé tette a kompetenciafejlődés árnyaltabb értelmezését.

Az elemzésbe összesen 23 önkéntes személy Portfóliója került bevonásra. A kitöltők 35 különböző kompetencia közül választhattak, attól függően, hogy önkéntes tevékenységük során melyeket gyakorolták. Az adatok feldolgozása során a kompetenciák előfordulási gyakorisága alapján három elemzési kategória került kialakításra: (A) a legtöbb önkéntesre jellemző kompetenciák csoportja, (B) az önkéntesek körülbelül felére jellemző kompetenciák, valamint (C) az önkéntesek körülbelül negyedére jellemző kompetenciák. E csoportosítás lehetővé tette a kompetenciafejlődés domináns mintázatainak azonosítását.

3.3. Az önkéntesek kompetenciái

Az eredmények alapján megállapítható volt, hogy az önkéntes tevékenységek során kialakuló kompetenciafejlődés nem véletlenszerűen jelent meg, hanem jól körvonalazható mintázatokat mutatott. Az önkéntesek önbevallása szerint a kompetenciafejlődés elsősorban meghatározott területeken koncentrált, amelyek az önkéntes tevékenységek tanulási jellegét egyértelműen alátámasztották.

A leggyakrabban megjelölt kompetenciák – az anyanyelvi kommunikáció, az önművelés és önképzés, az írásbeli kommunikáció, a problémamegoldás, a csapatszellem, az információs technológiák használata, a konfliktuskezelés, a motiválás és az aktív hallgatás – olyan kompetencterületekhez kapcsolódnak, amelyek a tanulás kiterjesztett értelmezésében központi szerepet töltenek be.

E kompetenciák fejlődése egyértelműen jelzi az informális és nem formális tanulási folyamatok jelenlétét az önkéntes tevékenységek során.

A legmarkánsabb fejlődés az anyanyelven folytatott kommunikációs készség területén volt azonosítható, amely a verbális önkifejezés, a közérthetőség és a másokkal való hatékony kapcsolattartás megerősödésében nyilvánult meg. Ez a kompetenciaterület az önkéntes tevékenységek során különösen hangsúlyossá vált, mivel a feladatok jelentős része közvetlen kommunikációs helyzetekhez, információátadáshoz, valamint különböző társadalmi és szervezeti szereplőkkel való kapcsolattartáshoz kapcsolódott.

Az anyanyelvi kommunikációs kompetencia esetében az önkéntesek a kommunikációs rugalmasságot, a közérthetőséget, valamint a prezentációs készséget emelték ki, gyakran multikulturális környezetben. A magas szintű kommunikációs készség nem csupán a feladatok ellátását segíti, hanem hozzájárul az önkéntesek önbizalmának és társadalmi szerepvállalásának erősödéséhez is.

Ezt szorosan követte a tanulás elsajátításához kapcsolódó kompetenciák fejlődése, különösen az önművelés és önképzés képessége. E kompetenciák megerősödése arra utalt, hogy az önkéntesek képesek voltak saját tanulási folyamataik tudatos szervezésére, a korábban megszerzett ismereteikre való reflektálásra, valamint arra, hogy tapasztalataikat új helyzetekben is alkalmazzák. Az önkéntesség ebben az értelemben olyan tanulási környezetként jelent meg, amely ösztönözte az önálló tanulást és az élethosszig tartó tanulás attitűdjének kialakulását.

A tanulás elsajátításához kapcsolódó kompetenciák – azon belül az önművelés, önképzés és a tanulási stratégia kialakítása – erősödtek, az önkéntes tevékenységek szervezési és időgazdálkodási kihívásain keresztül. Az önkéntesség ebben az értelemben olyan tanulási környezetet teremtett, amelyben a feladatok egymásra épülése, a határidők betartása és a felelősségvállalás egyaránt tanulási tapasztalattá vált.

A következő kompetenciacsoportot az írásbeli kommunikáció, a problémamegoldás és a csapatszellem alkotta. Ezek a kompetenciák egyaránt kapcsolódtak a szervezeti működéshez, a feladatvégzéshez és a közösségi együttműködéshez, így jól tükrözték az önkéntes tevékenységek komplex, több szerepet integráló jellegét. Az írásbeli dokumentáció, a feladatokhoz kapcsolódó problémák kezelése, valamint a csoportmunkában való részvétel mind olyan helyzeteket teremtettek, amelyekben az önkéntesek egyszerre kényszerültek önálló döntéshozatalra és együttműködésre.

Az írásbeli kommunikációs kompetencia fejlődése a beszámolók, jegyzőkönyvek és pályázati anyagok készítése során alakult ki, olyan gyakorlatot biztosítva, amely a formális oktatás keretein túlmutató módon járult hozzá a szakmai kompetenciák megerősödéséhez.

A problémamegoldó kompetencia esetében az önkéntes tevékenységek sokfélesége különösen jól érzékelteti az informális tanulás jelentőségét. A projektmegvalósítás, a váratlan helyzetek kezelése, valamint a digitális kihívások megoldása mind olyan tanulási szituációkat hoznak létre, amelyek a cselekvésen keresztül történő tanulást erősítik. E kompetencia fejlődése jól illeszkedik a problémamegoldó tanulás neveléstudományi értelmezéséhez, amely a tanulást nem reprodukív folyamatként, hanem megoldandó problémák sorozataként értelmezi (CsOMA 2009).

A csapatszellem kompetenciája az önkéntes tevékenységek közösségi jellegéből fakadóan kiemelt jelentőséggel bír. Az együttműködés, a közös célok érdekében végzett munka, valamint mások nézőpontjának elfogadása olyan készségek, amelyek a munkaerőpiacon és a társadalmi részvételben egyaránt alapvetőek. Az önkéntes szektor ebben az értelemben olyan tanulási teret biztosít, amely egyszerre szolgálja az egyéni fejlődést és a közösségi integrációt.

A kompetenciafejlődés további rétegét az információs technológiák használata, a konfliktuskezelés és a motiválás alkotta. E kompetenciák megjelenése arra utalt, hogy az önkéntes tevékenységek során a résztvevők nem pusztán végrehajtó szerepben voltak jelen, hanem gyakran kerültek olyan helyzetekbe, amelyek mások támogatását, együttműködésének ösztönzését, illetve eltérő érdekek és álláspontok közötti közvetítést igényeltek. Az ilyen helyzetek különösen alkalmasnak bizonyultak az informális tanulás szempontjából releváns készségek fejlődésének elősegítésére.

Végül, de nem utolsósorban, az aktív hallgatás kompetenciája is megjelent a fejlődési területek között. Ennek jelentősége abban állt, hogy az önkéntes tevékenységek során az empatikus odafordulás, a másik fél megértése és a kommunikáció befogadó formája is tanulási tapasztalattá vált. Az aktív hallgatás fejlesztése hozzájárult az interperszonális kapcsolatok minőségének javulásához, valamint a közösségi együttműködés hatékonyságának növekedéséhez.

Összességében a felsorolt kompetenciák fejlődése azt támasztotta alá, hogy az önkéntes tevékenységek során zajló informális és nem-formális tanulás elsősorban kommunikációs, reflexív és együttműködéshez kapcsolódó kompetenciákban volt megragadható. Ezek a kompetenciaterületek egyaránt relevánsnak bizonyultak az egyéni fejlődés, a munkaerőpiaci alkalmazkodás és a társadalmi részvétel szempontjából, így az önkéntesség tanulási potenciálját komplex módon jelenítették meg.

A fejezet zárásaként szükséges reflektálni az Önkéntes Portfólió mint mérőeszköz korlátaira is. A Portfólió elsődleges célja az önkéntesek számára a tapasztalatok és kompetenciák összegzése, valamint azok munkaerőpiaci értelmezhetőségének elősegítése. Az önbevallásos módszerből fakadóan azonban a kompetenciaszintek meghatározása szubjektív, és az egyéni reflexió mélysége

jelentős eltéréseket mutat. A kitöltés időbelisége, a tevékenységek részletezettsége, valamint az értelmezési különbségek mind befolyásolják az eredmények összehasonlíthatóságát.

Mindezek ellenére az Önkéntes Portfólió jelentős hozzájárulást nyújt az önkéntes tevékenységek tanulási és kompetenciafejlesztő dimenzióinak láthatóvá tételéhez. Bár objektív mérőeszközként nem értelmezhető, értéke abban rejlik, hogy strukturált reflexióra ösztönöz, és hidat képez az informális tanulás és a munka világa között. A fejezet egészét tekintve megállapítható, hogy az önkéntes tevékenység nem csupán társadalmi szerepvállalás, hanem olyan komplex tanulási tér, amely érdemben hozzájárul az élethosszig tartó tanulás gyakorlati megvalósulásához.

4. A kompetenciák hídfunkciója az önkéntesség és a munkaerőpiac között

4.1. Bevezetés, értelmezés

Az előző fejezet bemutatta, hogy az önkéntes tevékenységek során zajló informális és nem formális tanulás milyen kompetenciák fejlődésében ragadható meg, és ezek a kompetenciák miként válnak az egyéni tanulási utak és fejlődési folyamatok szerves részévé. A kompetenciaelemzés eredményei alapján egyértelművé vált, hogy az önkéntesség olyan komplex tanulási térként értelmezhető, amely elsősorban kommunikációs, együttműködési, reflexív és problémamegoldó kompetenciák fejlődését támogatja. A következő fejezet erre az alapra építve már nem a kompetenciák kialakulására, hanem azok funkcionális szerepére fókuszál, különös tekintettel arra, hogy miként töltenek be közvetítőszerepet az önkéntes tapasztalatok és a munka világa között. Az előző (VI. 3.) alfejezetben azonosított kompetenciák ebben az alfejezetben már nem tanulási kimenetként, hanem munkaerőpiaci erőforrásként jelennek meg.

A következő alfejezetek azt vizsgálják, hogy az önkéntesség során kialakuló kompetenciák milyen módon hasznosulnak a munkaerőpiacon, hogyan válnak átvihetővé és felismerhetővé a formális foglalkoztatás kontextusában, valamint miként járulnak hozzá az egyéni pályaorientációs döntésekhez. Az elemzés célja annak bemutatása, hogy az önkéntes tevékenység (nem önmagában, hanem a tevékenység során létrejövő kompetenciákon keresztül) közvetítő szerepét tölt be a tanulás és a munka világa között, segíti a munkaerőpiaci integrációt, mivel hidat képez az egyéni tapasztalatok és a munkaerőpiaci elvárások között.

A kompetenciák ilyen értelmezése indokoltta teszi annak bemutatását is, hogy az empirikus vizsgálat milyen elméleti és módszertani keretek között készült, valamint kik voltak azok az önkéntesek, akiknek tapasztalatai az elemzés alapját képezik. Ennek megfelelően a következőkben az interjú vizsgálat elemzési szempontjai és mintája kerül ismertetésre.

4.2. Az interjú vizsgálat elemzési kerete és mintája

Az új típusú önkéntességről a nemzetközi és a hazai szakirodalmi források főbb megállapításait az *II. fejezet*ben bemutattam (lásd *2.2. alfejezet*). Egyes szerzők szerint a fiatalokra inkább az új típusú, önéletrajzba beírható önkéntesség jellemző (HUSTINX 2001, HANDY és mtsai 2010; STEFANESCU – OSVAT 2011; SZABÓ – MARIÁN 2010; SMITH és mtsai 2017), és vannak, akik szerint inkább a fiatalokat a hagyományos és az új típusú önkéntesség motivációinak kevert csoportja jellemzi (FÉNYES 2015c; FÉNYES 2015d), a tradicionális (altruista) mellett a modern (önérdekű, szakmai tapasztalatszerző) motivációk egymás mellett, egymást kiegészítve. Hazánkban a legfrissebb szakirodalmi kutatások szerint az új típusú önkéntes-séget Fényes Hajnalka és munkatársai vizsgálták a közép-kelet európai országok kiválasztott felsőoktatási intézmények hallgatói körében. Vizsgálatukban fókusz-csoportos interjúkban kérdezték meg a fiatalokat az önkéntesség fő jellemzőiről és csoportképző szerepéről. Kutatásukban az önkéntesek véleményét az alábbi hat szempont szerint elemezték: az önkéntesség definíciója, szervezeti keretei, az önkéntes tevékenységek során szerzett élmények és tapasztalatok, az önkéntes-ség megbecsültsége, a motivációk és a kapcsolatok.

Az általam elvégzett interjú vizsgálatot a szakirodalmi előzmények, Fényes kutatása alapján, a fiatalok önkéntes tevékenységének funkciói mentén elemeztem (lásd FÉNYES 2015d). Fényes kutatásában az önkéntesség funkciói között vannak átfedések, nem kategorikusan elkülönített jellemzők alapján azonosította a jellemzőket (FÉNYES 2015d). Ezért saját interjú vizsgálatom elemzésének megkönnyítése érdekében erősebb kontúrt húztam, a fiatalok önkéntességének jellemzői közé, kiemelve a kulcsmomentumokat, azok egyértelmű azonosítása érdekében. Az innováció funkciójáról azonban lemondtam. Kiegészítettem viszont a tanulás funkcióját a nem formális tanulással, mivel korábbi kérdőíves kutatásom (lásd *1. és 2. kérdőív*) szerint jellemző az önkéntesek tanfolyami jellegű, képzése és felkészítése is, amely a nem-formális tanuláshoz tartozó képzési forma. Mindezek alapján az interjú vizsgálat eredményeit a következő funkciók mentén mutatom be:

- szocializáció, szereptanulás;
- „híd” szerep a tanulmányok és a munka világa között;
- felnőtt-lét és munkakultúra;
- informális és nem formális tanulás;
- kapcsolatok;
- karrierépítés, szakmai tapasztalatszerzés.

E funkciók azonosítása nem önmagukban, hanem az interjúalanyok konkrét életútjai és önkéntes tapasztalatai mentén vált értelmezhetővé, ezért indokolt az elemzés következő lépéseként az önkéntesek képzési és foglalkozási hátterének bemutatása

Érdekes, hogy hogyan viszonyul egymáshoz a kiválasztott alanyok önkéntesek tevékenysége és a képzettségi, illetve foglalkozási területük. Az új típusú önkéntesség fő jellemzői mögött erős a tanulmányi és a munkaerő-piaci értelmezés. Mivel az önkéntesség és az iskolai végzettség között szintén erős a korreláció és az önkéntesek körében kiugróan magas arányt képviselnek a felsőfokú végzettségűek (lásd PERPÉK 2011, KSH 2012; KSH 2016), ezért a kiválasztott önkéntesek a vizsgálatba bevont kritérium alapján mind felsőfokú végzettségűek voltak. A következő táblázat az önkéntesek képzettségét, foglalkozását, valamint az önkéntesként végzett tevékenységét mutatja.

5. táblázat: Az interjúalanyok képzési, foglalkozási és önkéntes tevékenysége¹⁸

Képzettség, foglalkozás területe	Önkéntes tevékenység területe
A) Környezetgazdaságtan szakos közgazdász, közösségfejlesztő, life coach, jogaoktató. Jelenleg projektmenedzsmenttel és jogaoktatással foglalkozik.	Spanyolországban, globális szervezetnél környezet – és állatvédelmi tevékenység, közösségfejlesztési terepmunkán önkéntes, tolmács, konferenciaszervező, animátor.
B) Művelődésszervező, közösségi és civil fejlesztő képzettségű. Volt már közösségi munkás, ifjúsági irodavezető, projektmenedzser. képzési és oktatási referens.	Gyermekbarát program koordinátor lisztérzékenyek alapítványánál: Gyermekbarát Díj ötletgazda és megvalósító, majd térségi csoportvezető egy közalapítványánál: az ernyőszervezet kezdeményezője, koordinációs team vezetője, ülések tervezése, levezetése, működési szabályzat és stratégia kidolgozása stb.

18 Továbbiakban erre a táblázatra hivatkozva kell értelmezni a válaszokat és az interjú alanyok megnevezését, mint A, B, C, D, E önkéntes.

Képzettség, foglalkozás területe	Önkéntes tevékenység területe
C) Műtárgyvédelmi asszisztensi képzés, képzőművészeti szakos hallgató. Múzeumban, textilgyűjteménynél, tárgyrestaurátor.	Múzeum – textilgyűjteményi terület.
D) Magyar-pedagógia szakos bölcsész és tanár. Utolsó munkahelyén projektkoordinátor.	Gyermekek lelkeségyszolgáltatásával foglalkozó szervezetnél önkéntes: önkéntesként különféle eseményeken, programokon, ahol gyerekeknek mutatta be az alapítvány munkáját. Rendhagyó osztályfőnöki órákat tartott (pl. tolerancia témakör) az alapítvány „színeiben”. Részt vett további önkéntesek toborzásában.
E) Marketing és informatika szakos, hangtechnikus végzettségű vállalkozó	Közösségi és sportszervezetnél rendezvénytechnikus és marketinges.

Forrás: saját szerkesztés, 2018

A fenti táblázat szerint az interjúalanyok válaszai alátámasztják szakirodalom elméleti és a statisztika megállapításait. Mindegyik alany önkéntes tevékenysége kapcsolható vagy azonos képzettségi-foglalkozási területével. A továbbiakban a három tevékenység típus (tanulmányi – foglalkozási – és önkéntes) közötti mélyebb összefüggéseket, kapcsolatokat mutatjuk be, amely fő szempont volt az interjú felvételekor is. Az ehhez kapcsolódó kérdések az interjúban arra kérdeztek rá, hogy: Miért döntött úgy az önkéntes, hogy önkéntes munkát vállal? Miért az adott szervezetnél volt önkéntes? Mit tanult, miben fejlődött, milyen változásokat érzett magán az önkéntes tevékenységével kapcsolatosan? Mit profitált az önkéntességből leginkább? Mi lett önkéntes tevékenységének a személyes – illetve szakmai előnye?

Az interjúkérdésekre adott válaszok elemzése a fentebb bemutatott hat funkció mentén történt, tartalomelemzés módszerével, s amelyek eredményeit a következő alfejezetek tárgyalják. Ezek közül elsőként az önkéntesség munkaerő-piaci hasznosulása kerül a fókuszba, azon belül pedig az a kérdés, hogy az önkéntes tevékenységek során kialakuló kompetenciák miként töltenek be közvetítőszerepet a tanulmányok, az önkéntes tapasztalatok és a munka világa között.

4.3. A kompetenciák mint közvetítőmechanizmusok

Az interjú vizsgálat eredményei alapján az önkéntesség munkaerő-piaci hasznosulása elsősorban nem közvetlen foglalkoztatási csatornaként értelmezhető, hanem olyan tanulási térként, amelyben az önkéntesek kockázatmentes környezetben szerezhetnek és próbálhatnak ki munkaerőpiacon is releváns kompetenciákat. A C) önkéntes ezt a folyamatot így fogalmazta meg: „Kíváncsi voltam arra, hogy hogy is működik ez az egész, meg hogy a gyakorlatba lássam, amit elméletben tanultam”.

A megkérdezett önkéntesek esetében egyértelműen kirajzolódott az önkéntes tevékenységek és a tanulmányi, illetve foglalkozási háttér közötti szoros kapcsolat, és alátámasztotta azt a megállapítást, hogy az önkéntesség tudatosan illeszkedhet az egyéni pályaeépítési stratégiákba.

Valamennyi interjúalany felsőfokú végzettséggel rendelkezett, és önkéntes tevékenységeik többsége is közvetlenül kapcsolódott képzettségi területükhöz vagy foglalkozásukhoz. Ez a kapcsolat lehetővé tette, hogy az önkéntesség során megszerzett tapasztalatok ne elszigetelt élményekként jelenjenek meg, hanem olyan kompetenciák formájában, amelyek később a munkaerőpiacon is értelmezhetők és hasznosíthatók voltak. Az önkéntesség ebben az összefüggésben nem helyettesítette a formális képzést, hanem annak gyakorlati kiterjesztéseként működött.

Több esetben az önkéntes tevékenység kifejezetten „ugródeszkaként” szolgált a fizetett munkába való belépéshez. Az egyik önkéntes példája jól mutatja ezt a folyamatot: tanulmányaihoz kapcsolódóan először önkéntesként kapcsolódott be egy múzeumi textilgyűjtemény munkájába, ahol hosszabb időn keresztül rendszeresen végzett szakmai feladatokat. Az önkéntes időszak alatt megszerzett tapasztalatok, a szervezeti működés megismerése és a munkatársakkal kialakított szakmai kapcsolatok eredményeként később ugyanabban a munkakörben főállású foglalkoztatottá vált. Ebben az esetben az önkéntesség során gyakorolt szakmai és együttműködési kompetenciák közvetlenül járultak hozzá a munkaerőpiaci integrációhoz.

Az interjúk arra is rávilágítottak, hogy az önkéntesség a tanulmányok és a munka világa közötti átmenet során lehetőséget biztosít az elméletben megszerzett tudás gyakorlati kipróbálására. Az önkéntesek több esetben hangsúlyozták, hogy az önkéntes tevékenységek révén „éles helyzetben,” ugyanakkor a munkaerőpiacon jellemző kényszerek nélkül tapasztalhatták meg választott szakterületük működését. Ez a tapasztalat különösen fontos szerepet játszott a pályamegerősítésben, illetve abban, hogy az önkéntesek képesek legyenek realisabban megítélni saját alkalmasságukat és érdeklődésüket az adott szakma iránt.

Az önkéntesség munkaerő-piaci hasznosulása nem kizárólag a közvetlen foglalkoztatásban érhető tetten, hanem több esetben hozzájárult a továbbtanulási döntések megerősítéséhez is. Egyes önkéntesek arról számoltak be, hogy az önkéntes tevékenységek során szerzett tapasztalatok hatására döntöttek magasabb szintű képzés vagy tudományos pálya mellett. Ebben az értelemben az önkéntesség olyan kompetenciákat (például önálló tanulás, kutatási érdeklődés, módszertani jártasság) erősített meg, amelyek a munkaerőpiac mellett az akadémiai pályán is relevánsak.

Az önkéntes tevékenységek munkaerő-piaci hasznosulása a vállalkozói életutak esetében is megfigyelhető volt. Az egyik interjúalany tudatosan olyan szervezetnél vállalt önkéntes munkát, amelynek célcsoportja megegyezett saját vállalkozásának vevőkörével. Az önkéntesség során gyakorolt kommunikációs, szervezési és kapcsolatépítési kompetenciák hozzájárultak ahhoz, hogy vállalkozásának ismertsége növekedjen, és önkéntes szakmai hálózata bővüljön. Ebben az esetben az önkéntesség nem közvetlen munkaerőpiaci belépést, hanem a meglévő foglalkozási státusz megerősítését és bővítését szolgálta.

A külföldi önkéntes tevékenységek esetében a munkaerő-piaci hasznosulás több dimenzióban is megjelent. Az interjúk alapján az ilyen típusú önkéntesség egyszerre járult hozzá a nyelvi kompetenciák fejlődéséhez, a szakmai tapasztalatszerzéshez és az önálló felnőtté válás folyamatához. Az önkéntesek hangsúlyozták, hogy a külföldi önkéntesség lehetőséget biztosított számukra arra, hogy a munkatapasztalatot nem munkahelyi, hanem támogatóbb, rugalmasabb környezetben szerezzék meg, ami később megkönnyítette a munkaerőpiaci alkalmazkodást.

Az önkéntesség során szerzett vagy továbbfejlődött kompetenciák munkaerő-piaci működőképességének egyik kulcskérdése ugyanakkor az, hogy e kompetenciák mennyiben és milyen feltételek mellett vihetők át eltérő szakmai és szervezeti kontextusokba.

4.4. A kompetenciák átvihetősége az önkéntességből a munka világába

Az interjúk vizsgálat eredményei alapján az önkéntesség során kialakuló kompetenciák egyik legfontosabb jellemzője az adaptálhatóságuk, amely meghatározó szerepet játszik abban, hogy ezek a kompetenciák különböző munkaerőpiaci és szakmai környezetekben is működőképessé váljanak.

Az önkéntesek beszámolóit azt mutatják, hogy az önkéntes tevékenységek nem elszigetelt tapasztalatokat eredményeznek, hanem olyan tudás- és kompetenciaelemeket hoznak létre, amelyek számos, különböző típusú szervezeti és

foglalkozási környezetekben is hasznosíthatók. Az átvihetőség ebben az értelemben nem automatikus folyamat, hanem az önkéntes tapasztalatok tudatosításán és új környezetbe való adaptálásában valósul meg. Ebből a szempontból meghatározó, hogy az önkéntesek képesek legyenek saját tapasztalataik értelmezésére és megfogalmazására. Több interjúalany beszámolója szerint az önkéntesség során nem csupán feladatokat láttak el, hanem tudatosodtak saját kompetenciáik. A D önkéntes ezt a folyamatot a következőképpen írta le: „[...] kompetencia érzés a gyerekekkel való munka során [...] magabiztosság, empátia, önreflektivitás [...]”.

Az önkéntesek válaszaiban markánsan megjelentek azok az általános, transzverzális kompetenciák, amelyek nem kötődnek kizárólag egyetlen szakterülethez. Ilyen kompetenciák voltak: a kommunikáció, az együttműködés, a problémamegoldás, a felelősségvállalás, valamint az önálló munkavégzés és a reflektív gondolkodás. Ezek a kompetenciák különböző önkéntes tevékenységi területeken hasonló módon jelentek meg, függetlenül attól, hogy az önkéntes kulturális, szociális, oktatási vagy környezetvédelmi területen végzett munkát.

Az interjúk alapján az átvihetőség egyik kulcsa az volt, hogy az önkéntesek saját tapasztalataikat képesek voltak értelmezni és megfogalmazni. Több esetben hangsúlyozták, hogy az önkéntes tevékenységek során olyan helyzetekkel találkoztak, amelyekben döntéseket kellett hozniuk, felelősséget kellett vállalniuk másokért, vagy alkalmazkodniuk kellett váratlan körülményekhez. Ezek a helyzetek hozzájárultak ahhoz, hogy a megszerzett kompetenciák ne csupán az adott önkéntes kontextusban, hanem később más munkahelyi vagy szakmai környezetben is alkalmazhatóvá váljanak.

Az átvihető kompetenciák szerepe különösen hangsúlyosan jelent meg azoknál az önkénteseknél, akik pályájuk során többféle foglalkozási területhez is kapcsolódtak, vagy akik karrierváltáson mentek keresztül. Esetükben az önkéntesség során megszerzett tapasztalatok segítették az új helyzetekhez való alkalmazkodást, valamint azt, hogy korábbi tudásukat és készségeiket új kontextusban is értelmezni tudják. Az önkéntesség így olyan tanulási és gyakorlási teret biztosított, amely elősegítette a kompetenciák rugalmas használatát.

Az interjúk azt is megmutatták, hogy az önkéntesség során kialakuló kompetenciák átvihetősége gyakran együtt járt az önbizalom és az önhatékonyság érzésének erősödésével. Az önkéntesek több esetben számoltak be arról, hogy az önkéntes tevékenységek révén magabiztosabbá váltak, és könnyebben vállaltak fel új feladatokat vagy szerepeket. Ez a tapasztalat hozzájárult ahhoz, hogy a munka világában is bátrabban éljenek a megszerzett kompetenciáikkal, és képesek legyenek azokat új kihívásokhoz igazítani.

Az átvihetőség további dimenziókkal bővült a nemzetközi/külföldi és a hazai környezetben végzett önkéntes tevékenységek körében. A külföldi önkéntesség során megszerzett nyelvi, interkulturális és alkalmazkodási kompetenciák nemcsak a konkrét munkavégzéshez járultak hozzá, hanem szélesebb értelemben is erősítették az önkéntesek munkaerő-piaci mozgásterét. Ezek a tapasztalatok elősegítették, hogy az önkéntesek később különböző szervezeti kultúrákban és munkakörnyezetekben is képesek legyenek eligazodni.

Összességében az interjú vizsgálat eredményei azt támasztják alá, hogy az önkéntesség során kialakuló kompetenciák nem záródnak le az önkéntes tevékenység befejezésével, hanem különböző szakmai és szervezeti kontextusokban újraértelmezhetők és alkalmazhatók. Az átvihetőség révén ezek a kompetenciák olyan közvetítő erőforrásokká válnak, amelyek lehetővé teszik az egyének számára a tanulmányok, az önkéntes tapasztalatok és a munka világa közötti rugalmas mozgást.

4.5. Az önkéntesség mint tranzit tér

Az interjú vizsgálat eredményei alapján az önkéntesség olyan átmeneti térként értelmezhető, amely lehetőséget biztosít az egyének számára a különböző élethelyzetek, tanulmányi szakaszok és foglalkozási pozíciók közötti mozgásra. Ebben a tranzit térben az önkéntes tevékenységek nem végállomásként, hanem köztes állomásként jelennek meg, ahol a korábban megszerzett, illetve az önkéntesség során kialakuló kompetenciák kipróbálása, megerősítése és újra kontextualizálása zajlik. Az önkéntesség ilyen értelmezésben rugalmas keretet teremt a tanulás és a munka világa közötti átmenetek kezelésére.

Az önkéntesek beszámolóí alapján a „tranzit tér” jelleg különösen akkor válik hangsúlyossá, amikor az egyének bizonytalanok saját pályaorientációs döntéseikben, vagy amikor a tanulmányok befejezése után még nem rendelkeznek egyértelmű munkaerőpiaci pozícióval. Az önkéntesség ebben az időszakban olyan lehetőséget kínál, amelyben az érintettek kockázatmentes környezetben szerezhetnek tapasztalatot, miközben nem kényszerülnek azonnali és végleges döntések meghozatalára. A tranzit tér funkciója így abban ragadható meg, hogy időt és teret biztosít az önkéntesek számára saját kompetenciáik feltérképezésére és kipróbálására.

Az interjúk azonban azt mutatták, hogy az önkéntesség mint tranzit tér nem csupán a pályakezdés időszakában releváns. Több önkéntes esetében megjelent a karrierváltás, a szakmai újratervezés vagy a munkaerőpiacra való visszatérés kérdése is. Ezekben az élethelyzetekben az önkéntesség lehetőséget adott arra,

hogy az érintettek új szerepeket próbáljanak ki, illetve korábbi tapasztalataikat új szakmai kontextusban értelmezzék. A tranzit tér ebben az értelemben nem lineáris átmenetet jelent, hanem rugalmas mozgásteret, amely alkalmazkodik az egyéni életutak változásaihoz.

A tranzit tér működésének egyik kulcseleme az, hogy az önkéntesség során az egyének olyan szervezeti és munkakörnyezetekkel találkoznak, amelyek hasonlóságot mutatnak a fizetett munka világával, ugyanakkor annak kényszereitől mentesek. Az interjúalanyok hangsúlyozták, hogy az önkéntes tevékenységek során megtapasztalt felelősségvállalás, határidők kezelése, csapatmunkában való részvétel és feladatmegosztás mind hozzájárult ahhoz, hogy felkészültebben lépjenek tovább a munka világába. A tranzit tér így egyszerre jelentett tanulási, gyakorlati és felkészülési közeget. A C önkéntes ezt a saját tapasztalatán keresztül így fogalmazta meg: „Olyan az egész, mint amikor a gyereket a játékon keresztül tanítják. Vannak elvárások, de nem olyan feszített, mint egy munkahelyen”. Az önkéntesség tranzit tér értelmezése a kompetenciák láthatóvá válásában is fontos szerepet játszott. Az interjúk alapján az önkéntesek számára az önkéntes tevékenységek során vált egyértelművé, hogy milyen erősségekkel, hiányosságokkal és fejlesztendő területekkel rendelkeznek. Ez a felismerési folyamat hozzájárult ahhoz, hogy a későbbi munkaerőpiaci döntéseiket tudatosabban hozzák meg, és realisabb képet alakítsanak ki saját szakmai lehetőségeikről. A tranzit tér tehát nem csupán mozgást, hanem reflexiót is lehetővé tett.

A külföldi önkéntesség különösen markáns példáját adta az önkéntesség tranzit tér jellegének. Ezekben az esetekben az önkéntesek egyszerre kerültek új kulturális, nyelvi és szakmai környezetbe, ami felerősítette az átmeneti jelleg tapasztalatát. A külföldi önkéntesség során megszerzett tapasztalatok hozzájárultak az önállóság, az alkalmazkodóképesség és a problémamegoldás fejlődéséhez, miközben az önkéntesek számára lehetőséget biztosítottak arra is, hogy saját munkaerőpiaci elképzeléseiket újragondolják.

Összességében az interjúk vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy az önkéntesség mint tranzit tér olyan strukturált, ugyanakkor rugalmas közegeként működik, amelyben az egyének képesek összekapcsolni tanulmányi tapasztalataikat, önkéntes élményeiket és munkaerőpiaci törekvéseiket. A tranzit tér funkciója szorosán összefonódik a kompetenciák átvihetőségével és munkaerőpiaci hasznosulásával: az önkéntesség nem önmagában, hanem a benne működő kompetenciák révén teszi lehetővé a tanulás és a munka világa közötti átmenetek kezelését és értelmezését.

Mindebből következik, hogy az önkéntesség tranzit térként való működése nem csupán egyéni szinten értelmezhető, hanem tágabb intézményi és stratégiai

döntésekbe is beágyazódik. Az önkéntesség során megszerzett és működésbe hozott kompetenciák nemcsak az egyéni pályorientációt és munkaerőpiaci alkalmazkodást befolyásolják, hanem visszahatnak azokra a szervezeti keretekre is, amelyekben az önkéntesmenedzsment motivációalapú megközelítésének profeszionalizálása szükségessé válik.

Összefoglalóan a *VI. fejezet* átfogó képet nyújt a tudásalapú önkéntesség tanulási, motivációs és kompetenciafejlesztő összefüggéseiről, empirikus vizsgálatok eredményeire támaszkodva. Az önkéntességet nem elszigetelt tevékenységként, hanem olyan dinamikus, folyamatjellegű tanulási térként értelmezi, amely az egyéni belépési motivációktól kezdve a kompetenciák fejlődésén át egészen a munkaerőpiaci hasznosulásig ível.

A *VI. fejezet* első része (*VI. 1.*) az önkéntességet mint tanulási közeget mutatja be, hangsúlyozva az önismereti, személyiségfejlődési és szociális tanulási folyamatok szerepét. Az empirikus eredmények alapján az önkéntes tevékenységek során kiemelten fejlődnek az önreflexióhoz, empátiához, határtartáshoz és kommunikációhoz kapcsolódó kompetenciák. A szervezeti koordinátorok beszámolóí szerint az önismeret nem csupán egyéni fejlődési tényező, hanem a segítő tevékenységek minőségének és etikai biztonságának alapfeltétele is. A kompetenciafejlődés nem korlátozódik a konkrét feladatokra, hanem az önkéntesek mindennapi kapcsolataiban és élethelyzeteiben is megjelenik.

A második alfejezet (*VI. 2.*) az önkéntes szerepformálódás motivációs és tudásalapú dimenzióit elemzi az Önkéntes Portfóliók tartomelemzése alapján. Az eredmények egyértelműen az „új típusú önkéntesség” jellemzőit támasztják alá: a legerősebb belépési motiváció a szakmai tapasztalatszerzés és a karrierépítés, amelyet a tudásalapú és az önismereti motivációk követnek. Az önkéntesség a fiatalok számára gyakran pályorientációs és hivatásszerep-kipróbálási funkciót tölt be, míg a szenior önkéntesek esetében a tudásmegőrzés, -átadás és a szellemi aktivitás fenntartása kerül előtérbe. A fejezet kontrollcsoportos vizsgálata rámutat arra, hogy az új típusú önkéntesség jellemzői nem életkor-specifikusak, hanem eltérő hangsúlyokkal, de több generációban is megjelennek. A motivációk dinamikusan alakulnak: a kezdeti, instrumentális célokat gyakran mélyebb önreflexív tanulási és értékváltozási folyamatok követik.

A harmadik alfejezet (*VI. 3.*) az önkéntesség során megvalósuló kompetenciafejlődést vizsgálja az informális és nem formális tanulás keretében. Az Önkéntes Portfóliók kompetenciaelemzése alapján jól kirajzolódó mintázatok azonosíthatók. A leggyakrabban fejlődő kompetenciák a kommunikáció, az önálló tanulás, a problémamegoldás, az együttműködés, a konfliktuskezelés és az aktív hallgatás területeihez kapcsolódnak. Ezek a kompetenciák nemcsak az önkéntes

tevékenységek hatékony ellátását szolgálják, hanem kulcsszerepet játszanak az élethosszig tartó tanulásban és a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességben is. A fejezet hangsúlyozza, hogy bár a Portfólió önbevallásos eszköz, jelentős értéke abban rejlik, hogy strukturált reflexióra ösztönöz, és láthatóvá teszi az informális tanulás eredményeit.

A fejezet záró része (VI. 4.) az önkéntességben megszerzett kompetenciák hídfunkcióját emeli ki az önkéntesség és a munkaerőpiac között. Az önkéntes tapasztalatok nem közvetlenül, hanem a bennük kialakuló kompetenciákon keresztül válnak munkaerőpiaci erőforrássá. Ezek a kompetenciák hozzájárulnak a foglalkoztathatóság növeléséhez, a pályorientációs döntések megalapozásához és a munka világába való átmenethez. Az önkéntesség így olyan köztes tanulási és fejlődési térként értelmezhető, amely összekapcsolja a tanulást, a személyes fejlődést és a munkaerőpiaci integrációt.

Összességében a VI. fejezet azt bizonyítja, hogy az önkéntesség komplex, tudásalapú és kompetenciafejlesztő folyamat, amely egyszerre formálja az egyéni motivációkat, az önkéntes identitást és a jövőbeni pályorientációt. A fejezet nemcsak empirikus eredményeket közöl, hanem koherens értelmezési keretet is nyújt az önkéntesség tanulási és munkaerőpiaci jelentőségének megértéséhez.

**VII. ÖSSZEGZÉS,
KÖVETKEZTETÉSEK
ÉS AJÁNLÁSOK**

1. A főbb fejezetek összefoglalója

Az *I. fejezet* a kötet értelmezési keretét adja meg, amelyben az önkéntességhez kapcsolódó elméleti megközelítések a kötet egészének kontextusába ágyazva kerülnek bemutatásra. A kiindulópont szerint az önkéntesség a modern társadalmakban fokozatosan eltávolodott a kizárólag altruista, jótékonysági vagy szabadidős tevékenységként való felfogástól, és strukturált társadalmi gyakorlattá vált, amely szorosan kapcsolódik az egyéni életutak alakulásához, a tanulás különböző formáihoz és a foglalkoztathatóság feltételeihez. A fejezet kiemelt figyelmet fordít a formális és informális önkéntesség megkülönböztetésére, hangsúlyozva e formák kölcsönhatását és azt a folyamatot, amelyben a közvetlen segítségnyújtás szervezeti keretek között folytatódik, lehetőséget teremtve a tudatosabb tanulási és fejlesztési folyamatokra. A hazai kutatási kontextus bemutatása rávilágít arra, hogy az önkéntesség tudományos vizsgálata a rendszerváltást követően erősödött meg, ugyanakkor továbbra is hiányoznak az átfogó, longitudinális elemzések, különösen az önkéntes tevékenységek során megvalósuló tanulás és kompetenciafejlődés feltárása terén. A fejezet végül a hagyományos és az új típusú önkéntesség megkülönböztetésén keresztül érzékelteti az önkéntesség motivációs és funkcionális átalakulását, és megalapozza az önkéntesség élethosszig tartó tanuláshoz való strukturális kapcsolódásának további vizsgálatát.

A *II. fejezet* az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning, LLL) fogalmi, elméleti és szakpolitikai fejlődésének átfogó elemzésén keresztül vizsgálja az önkéntesség szerepét mint a nemformális és informális tanulás egyik meghatározó színterét. A bemutatott történeti és elméleti jellegű ív egyértelműen igazolja, hogy a tanulás életen át tartó folyamatosságának eszméje mélyen gyökerezik az európai nevelés- és társadalomelméleti gondolkodásban, és már a 18–19. században megjelent az a felismerés, miszerint a gyorsan változó társadalmi és gazdasági környezethez való alkalmazkodás feltétele az egész életutat átfogó tanulás (MARÓTI 2002).

A 20. század második felében a permanens nevelés koncepciója, majd az ezredfordulóra az élethosszig tartó tanulás paradigmája intézményesült formában is megjelent és meghatározóvá vált a nemzetközi és európai szakpolitikai diskurzusban. Az UNESCO, az OECD és az Európai Unió dokumentumai fokozatosan elmozdították a hangsúlyt az oktatás intézményes kereteiről a tágabban értelmezett tanulás folyamatára, kiemelve a tanuló egyén aktív szerepét (NÉMETH 2003; ÓHIDY 2006a). A tanulás fogalmának kitágítása (a formális, nem-formális és informális tanulási formák egyenrangú elismerése) paradigmaváltást eredményezett, amelyben a tanulás nem csupán gazdasági erőforrásként, hanem társadalmi integrációt és személyes kiteljesedést szolgáló folyamatként is értelmeződik (HALÁSZ 2002; ARAPOVICS 2011).

A fejezet részletesen feltárja a nem-formális és informális tanulás elméleti megközelítéseinek sokszínűségét, rámutatva arra, hogy e tanulási formák az egyén mindennapi életének szerves részét képezik. Az informális tanulás (strukturálatlansága és esetlegessége ellenére) jelentős mértékben hozzájárul a tudás, a készségek és az attitűdök alakulásához, valamint az egyéni értelmezési keretek átalakulásához (KNOWLES 1980; MARSICK – WATKINS 1990; MEZIROW 1991). Az európai szakpolitikai dokumentumok e folyamatokat az élethosszig tartó tanulás lényegi elemeinek tekintik, hangsúlyozva az informális és nem-formális tanulási eredmények elismerésének és validációjának szükségességét (EURÓPA TANÁCS 2002/C 163/01).

E fogalmi és szakpolitikai keretben értelmezhető az önkéntesség mint a tanulás sajátos, komplex színtere. Az önkéntes tevékenységek olyan tapasztalati tanulási folyamatokat generálnak, amelyek során az egyén valós társadalmi helyzetekben szerez ismereteket, fejleszti kompetenciáit és reflektál saját szerepére. A fejezet rámutat arra, hogy az önkéntesség különösen alkalmas a szociális és állampolgári kompetenciák, a kommunikációs készségek, valamint a kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetenciák fejlesztésére, amelyek az „új típusú önkéntesség” meghatározó elemeinek tekinthetők (ARAPOVICS 2011). Kolb tapasztalati tanulás modellje jól értelmezi az önkéntes tevékenységek során megvalósuló tanulási ciklusokat, amelyek a tudatos reflexió révén egyre magasabb szintű kompetencia fejlődéshez vezetnek (KOLB 1984).

A fejezet záró tematikus egysége az önkéntesség motivációinak vizsgálatán keresztül árnyalja az önkéntes részvétel mögött húzódó egyéni indítékokat. A hazai empirikus kutatások eredményei azt mutatják, hogy az altruista értékek, különösen a másokon való segítség erkölcsi és érzelmi jelentősége, továbbra is domináns motivációs tényezők, ugyanakkor egyre nagyobb hangsúlyt kap a tanulás, a tapasztalat-szerzés és az önfejlesztés igénye (CZIKE – KUTI 2006; BARTAL – KMETTY 2011; KSH 2016). Ez az elmozdulás egyértelműen jelzi az önkéntesség funkcionális átalakulását, valamint annak szoros kapcsolódását az élethosszig tartó tanulás elvárásaihoz.

Összegzésként megállapítható, hogy az élethosszig tartó tanulás és az önkéntesség kapcsolata nem járulékos, hanem strukturális jellegű. Az önkéntesség olyan tanulási térként értelmezhető, amely egyszerre szolgálja az egyéni kompetenciafejlődést, a társadalmi integrációt és az aktív állampolgárság erősítését. E megközelítésben az önkéntes tevékenység a tanuló társadalom egyik kulcsmechanizmusaként jelenik meg, amely összekapcsolja az egyéni tanulási utak alakítását a közösségi és társadalmi célok megvalósításával.

A *III. fejezet* átfogó elméleti keretet nyújt az önkéntesség értelmezéséhez, amely történeti, fogalmi, tipológiai és szakpolitikai dimenziók integrált bemutatásán keresztül tárja fel az önkéntesség társadalmi beágyazottságát és változó

funkcióit. Az elemzés egyik alapvető megállapítása, hogy az önkéntesség nem tekinthető kizárólag modern társadalmi jelenségnek: történeti előzményei mélyen gyökereznek a magyar társadalom kulturális, vallási és közösségi öntevékenységi hagyományában. Az államalapítás korától kezdődően az állam és az egyház együttműködési mechanizmusai, a középkori jótékonyági intézmények, a lovagrendek és a céhek önszolgáltató és érdekvédelmi tevékenységei mind olyan előzményekként értelmezhetők, amelyek a mai önkéntesség strukturális alapjait készítették elő (KUTI 1998; KOVALCSIK 1987a; KOVALCSIK 1987b; KOVALCSIK 1987c).

A történeti áttekintés rámutat arra, hogy az önkéntes szerveződések fejlődése szorosan összefonódott a politikai-társadalmi környezet változásaival. A reformkor időszaka az öntevékeny társulások egyik kiemelkedő korszakaként jelenik meg, amikor az egyesületi élet nem pusztán kísérőjelensége, hanem aktív alakítója volt a társadalmi modernizációnak (KUTI 1998). Ezzel szemben a későbbi autoriter és totalitárius politikai rendszerek, különösen a 20. század közepétől, az önkéntesség és az egyesületi autonómia visszaszorulását, sok esetben formálissá vagy kényszerítetté válását eredményezték (LILING – PÉTERFI 2001). A rendszerváltást megelőző és követő folyamatok azonban ismételtelen megerősítették az önkéntes szervezetek társadalmi szerepét, és megteremtették a mai értelemben vett civil-nonprofit szektor működésének jogi és intézményi feltételeit (KUTI 1998).

A fejezet fogalmi elemzése rávilágít arra, hogy az önkéntesség értelmezése a szakirodalomban nem egységes, ugyanakkor bizonyos alapvető jellemzők mentén mégis jól körülhatárolható. Az önkéntesség a proszociális viselkedés, az önzetlenség, a jótékonyág, a filantrópia, a társadalmi felelősségvállalás és az aktív társadalmi részvétel fogalmi körébe ágyazódik, miközben attól időtartamában, szervezettségében és motivációs szerkezetében is elkülönül (ANDRONIC 2014; CZIKE – KUTI 2006). A fejezet egyik fontos következtetése, hogy az önkéntesség nem pusztán altruista cselekvés, hanem olyan társadalmi gyakorlat, amelyben az erkölcsi és szimbolikus jutalmazás, valamint a tanulás és önfejlesztés igénye is hangsúlyosan megjelenik.

A nemzetközi és európai szakpolitikai keretek bemutatása azt igazolja, hogy az önkéntesség a 20. század végétől egyre inkább stratégiai jelentőségű társadalmi erőforrásként jelenik meg. Az ENSZ, az Európai Unió és az európai szakpolitikai testületek dokumentumai az önkéntességet olyan tevékenységként határozzák meg, amely szabad akaratból, anyagi ellenszolgáltatás nélkül, mások vagy a közösség javára irányul, és amely jelentős mértékben hozzájárul a társadalmi kohézió, a szolidaritás és az aktív állampolgárság erősítéséhez (BARTAL – SARÓDY 2010; EGSZB 2006). A magyarországi szabályozás és stratégiai dokumentumok e nemzetközi tendenciákhoz illeszkedve alakították ki az önkéntesség jogi és intézményi

kereteit, hangsúlyozva, hogy az önkéntes tevékenység nem helyettesítheti a fizetett munkaerőt, ugyanakkor jelentős társadalmi hozzáadott értéket képvisel (Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020).

A fejezet tipológiai megközelítése (különösen a hagyományos és az új típusú önkéntesség megkülönböztetése) jól érzékelteti az önkéntesség motivációs és funkcionális átalakulását. Míg a hagyományos önkéntesség elsősorban a jótékonyosság, a szolidaritás és a középosztályi gondoskodás értékeihez kötődik, addig az új típusú önkéntességben egyre nagyobb szerepet kap a tudásalapú társadalomhoz kapcsolódó tapasztalatszerzés, kompetenciafejlesztés és az élethosszig tartó tanulás elvárása (CZIKE – KUTI 2006; PERPÉK 2011). Az önkéntesség különböző formáinak – így az önkéntes szolgálat, a pro bono tevékenységek és a látens önkéntesség – bemutatása tovább árnyalja a jelenséget, rámutatva arra, hogy az önkéntes munka gyakran rejtett módon, nehezen mérhető formákban járul hozzá a társadalmi működéshez (SEBESTÉNY 2013; SEBESTÉNY 2017).

Összegzésként megállapítható, hogy a *III. fejezet* az önkéntességet komplex, történetileg változó és társadalmilag beágyazott jelenségként értelmezi, amely egyszerre hordoz normatív értékeket, tanulási potenciált és szakpolitikai jelentőséget. Az önkéntesség ebben a megközelítésben nem csupán segítő tevékenység, hanem a társadalmi részvétel, az állampolgári kompetenciák fejlődése és a közösségi felelősségvállalás egyik alapvető gyakorlati terepe, amely szerves módon kapcsolódik a későbbi fejezetekben tárgyalt tanulási és társadalmi integrációs folyamatokhoz.

A *IV. fejezet* az önkéntesmenedzsment kérdéseit empirikus doktori kutatás keretében vizsgálja, andragógiai megközelítésben, különös tekintettel az önkéntesség tanulási, fejlesztési és kompetenciateremtő funkcióira. A fejezet elsődleges célja annak bemutatása, hogy az önkéntes tevékenységekhez kapcsolódó tanulási, motivációs és kompetenciafejlesztési folyamatok miként ragadhatók meg szervezeti és egyéni szinten, valamint milyen módszertani eszközök alkalmasak e komplex jelenségek empirikus feltárására. A bemutatott kutatás 2016 és 2018 között valósult meg, és a hazai civil szervezetekben, valamint az állami és önkormányzati intézményekben működő önkéntes programok gyakorlatát, az önkénteseket fogadó szervezetek felkészítési és koordinációs mechanizmusait, továbbá az önkéntesek motivációit, tanulási tapasztalatait és kompetenciafejlődését vizsgálta.

A fejezet egyik alapvető kiindulópontja az volt, hogy az önkéntesség felnőttkori tanulásban betöltött szerepe mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalomban alulreprezentált kutatási terület, miközben a gyakorlatban egyre hangsúlyosabban jelenik meg az önkéntes tevékenységek tanulási potenciálja. Ennek megfelelően a kutatás központi kérdései és hipotézisei az önkéntesség motivációs szerkezetének, az új típusú önkéntesség célcsoportjainak, a befogadó szervezetek

önkéntesmenedzsment-gyakorlatának, valamint az önkéntes tevékenységek során megvalósuló nem-formális és informális tanulási folyamatok feltárására irányultak.

A fejezetben bemutatott empirikus kutatás módszertanilag komplex, vegyes módszertani megközelítésre épült. A kvantitatív kérdőíves vizsgálatok, az önkénteseket fogadó szervezetek koordinátorai (n = 32), valamint az önkéntesek (n = 102) körében, lehetővé tették az önkéntes programok szervezeti és stratégiai hátterének, a felkészítési és képzési gyakorlatoknak, valamint az önkéntesek motivációinak és tanulási tapasztalatainak feltárását. Ezt egészítette ki az Önkéntes Központ Alapítvány által kidolgozott Önkéntes Portfólió kvalitatív elemzése (n = 23), amely az önkéntesek nem-formális és informális tanulási folyamataira, valamint a kompetenciafejlődés reflexív értelmezésére fókuszált. Az egyéni interjúk (n = 5), négyfős kontrollcsoport alkalmazásával, lehetőséget teremtettek az új típusú önkéntesség funkcionális jellemzőinek mélyebb értelmezésére.

A doktori kutatás olyan hipotézisekkel dolgozott mint, hogy az önkéntesség szervezettsége a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló jogszabályi környezet megjelenését követően erősödött, és a befogadó szervezetek egy része tudatosan, formalizált módon szervezi önkéntes programjait. Ugyanakkor a felkészítési és képzési gyakorlatok jelentős eltéréseket mutatnak a szervezetek mérete, céltevékenysége és szakmai profilja szerint. A nagyobb, strukturáltabb szervezetek esetében jellemzőbb a tudatos önkéntesmenedzsment, különösen a szaktudást igénylő tevékenységek esetében, míg kisebb szervezeteknél gyakran informálisabb, kevésbé dokumentált megoldások dominálnak.

A kutatás feltételezése volt, hogy az önkéntes tevékenységek során megvalósuló tanulás döntően a nem-formális és informális tanulási formákban zajlik. Az önkéntesek tapasztalatai alapján a tevékenységek hozzájárulnak az ismeretek, készségek, képességek és attitűdök fejlődéséhez, valamint olyan reflektív tanulási folyamatokat indítanak el, amelyek hatással lehetnek az egyének további személyes, szakmai és társadalmi életútjára. Az Önkéntes Portfólió elemzése különösen jól érzékelteti az önkéntesség önképző és önfejlesztő jellegét, valamint azt, hogy az önkéntesek képesek tudatosítani és értelmezni saját tanulási eredményeiket.

Összegzésként a *IV. fejezet* empirikus kutatás bemutatásával az önkéntesség andragógiai relevanciáját hangsúlyozza, és felvetette azt az értelmezést, miszerint az önkéntesmenedzsment nem pusztán szervezési vagy adminisztratív feladat, hanem komplex tanulásszervezési és fejlesztési folyamat. Az önkéntesség ebben az összefüggésben olyan tanulási térként jelenik meg, amely összekapcsolja az egyéni motivációkat, a szervezeti célokat és a társadalmi hasznosságot, és ezáltal hidat képez az élethosszig tartó tanulás elméleti keretei és annak gyakorlati megvalósulása között.

Az V. fejezet az önkéntesmenedzsment fő irányait a doktori empirikus kutatás eredményeinek tükrében, szervezeti, koordinátori, motivációs és képzési dimenziók integrált vizsgálatával tárta fel. A fejezet átfogó képet nyújt arról, hogy a vizsgált civil, valamint állami-önkormányzati szervezetek miként értelmezik és működtetik az önkéntességet, és milyen mértékben tekintik azt tudatosan tervezett, stratégiai jelentőségű tevékenységnek.

Az önkéntes programok szervezeti és stratégiai hátterének elemzése alapján megállapítható, hogy az önkéntesség a vizsgált szervezetek túlnyomó többségében már nem alkalmi vagy informális gyakorlatként jelenik meg. Az empirikus adatok arra utalnak, hogy az önkéntesmenedzsment alapvető elemei – különösen az önkéntesek koordinálása, motiválása, elismerése és a megfelelő munkakörülmények biztosítása – széles körben elterjedtek. Ugyanakkor a komplexebb, jogi és pénzügyi felelősségvállalást igénylő menedzsmentelemek (így a biztosítás vagy a költségtérítés) csak a szervezetek kisebb részénél épültek be a gyakorlatba. A fejezet empirikus elemzése három, egymástól jól elkülöníthető stratégiai érettségi szintet azonosított, amelyek az operatív működtetés-től a komplex, hosszú távú fenntarthatóságot célzó megoldásokig terjednek (3. ábra; 1–2. melléklet).

Az önkéntes koordinátor szerepének vizsgálata rámutatott arra, hogy a koordinátori funkció a professzionális önkéntesmenedzsment egyik kulcseleme. Az empirikus eredmények szerint a koordinátor tevékenysége többdimenziós: kiterjed a stratégia- és szabályalkotásra, az önkéntesség népszerűsítésére és toborzására, az önkéntesek mindennapi menedzselésére, a készségfejlesztés és elismerés támogatására, valamint a munkaviszonyok és együttműködések kezelésére (3–7. melléklet). A fejezet megállapításai alapján a koordinátor nem pusztán adminisztratív vagy operatív szereplő, hanem olyan szervezeti „csomópont”, amely összekapcsolja a stratégiai célokat a mindennapi működéssel, és közvetlen hatással van az önkéntes programok minőségére és fenntarthatóságára.

Az önkéntesek motivációinak empirikus vizsgálata megerősítette, hogy a motivációs struktúra komplex és többszintű. A belső, értékalapú motivációk – mindenekelőtt a segítség iránti elköteleződés – domináns szerepet töltenek be, ugyanakkor hangsúlyosan jelen vannak a közösséghez tartozás igényéhez, valamint a személyes fejlődéshez, tanuláshoz és tapasztalatszerzéshez kapcsolódó indítékok is (6. ábra). Az instrumentális és külső elismeréshez kötődő motivációk kisebb súllyal jelennek meg, de kiegészítő szerepük a szervezeti visszajelzés és elismerési gyakorlat függvényében értelmezhető. A fejezet eredményei alapján az önkéntesmenedzsment akkor képes hatékonyan támogatni az elköteleződést és megtartást, ha e motivációk együttes jelenlétét tudatosan kezeli.

Az önkéntesek felkészítésének és képzésének vizsgálata azt mutatta, hogy a képzési gyakorlatok szorosan illeszkednek az önkéntes tevékenységek összetettségéhez és felelősségi dimenzióihoz. A szociális és egészségügyi területeken különösen hangsúlyos az érzékenyítés, az érzelmi terhelés kezelése és a segítő szerep határainak tudatosítása. A képzések tartalmilag és módszertanilag differenciáltak: a szóbeli felkészítés és ismeretátadás mellett megjelennek az esetmegbeszélésre, tapasztalat feldolgozásra, tréningre és szerepjátékra épülő megoldások is. Bár a képzések gyakran igény szerint, spontán módon valósulnak meg, a szervezetek egy részénél már rendszeres, tervezett képzési gyakorlat rajzolódik ki, ami a professzionalizálódás irányába mutat.

Összegzésként megállapítható, hogy az *V. fejezet* empirikus eredményei az önkéntesmenedzsmentet komplex, egymást erősítő irányok hálózataként értelmezik. Az önkéntes stratégia, a koordinátori szerep, a motivációk tudatos kezelése és a képzési gyakorlatok nem elszigetelt elemekként, hanem egymásra épülő, rendszeres folyamatként jelennek meg. A fejezet megállapításai szerint az önkéntesség a vizsgált szervezetek jelentős részében már nem csupán operatív erőforrás, hanem stratégiai jelentőségű tényező, amely hozzájárul a szervezeti működés minőségéhez, a társadalmi beágyazottság erősítéséhez és az önkéntes programok hosszú távú fenntarthatóságához.

A *VI. fejezet* a tudásalapú önkéntesség mintázatait empirikus vizsgálatokra építve elemzi, az önkéntességet olyan komplex tanulási és fejlődési közegként értelmezve, amelyben a motivációk, a tanulási folyamatok és a kompetenciafejlődés egymással szoros összefüggésben alakulnak. A fejezet alapvető megállapítása, hogy az önkéntesség nem elszigetelt cselekvésként, hanem dinamikus, folyamatjellegű tanulási térként értelmezhető, amely az egyéni belépési motivációtól a munkaerőpiaci hasznosulásig ívelő fejlődési pályát rajzol ki.

A fejezet empirikus eredményei alapján a motivációk alakulása nem statikus, hanem időben változó folyamatként ragadható meg. A kezdetben gyakran instrumentális vagy tapasztalatszerzésre irányuló motivációkat az önkéntes tevékenységek során fokozatosan mélyebb önreflektív tanulási folyamatok és értékváltozások váltják fel, amelyek az önkéntes identitás formálódásában is szerepet játszanak. A kontrollcsoportos interjúk eredményei megerősítik, hogy a hagyományos, altruista motivációk és az új típusú, tudás- és kompetenciaorientált motivációk nem kizárják, hanem kiegészítik egymást, és életkori sajátosságoktól függően eltérő hangsúlyokkal jelennek meg az önkéntesek körében (CZIKE – BARTAL 2005; CZIKE – KUTI 2006).

A fejezet részletesen bemutatja az önkéntesség során megvalósuló kompetenciafejlődést az informális és nem-formális tanulás keretei között. Az Önkéntes Portfóliók tartalomelemzése alapján kirajzolódó mintázatok szerint a leggyakrabban

fejlődő kompetenciák a kommunikáció, az együttműködés, a problémamegoldás, az önálló tanulás, a felelősségvállalás és a reflektív gondolkodás területeihez kapcsolódnak. Ezek a kompetenciák nem csupán az önkéntes feladatok ellátását segítik, hanem az élethosszig tartó tanulás és a munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség szempontjából is meghatározó jelentőséggel bírnak. A fejezet hangsúlyozza, hogy bár a Portfólió önbevallásos eszköz, kiemelt értéke abban rejlik, hogy strukturált reflexióra ösztönöz, és láthatóvá teszi az informális tanulás eredményeit.

A kompetenciák gyakorlati működésének elemzése rámutat arra, hogy az önkéntes szerepek és a szervezeti keretek kölcsönhatása meghatározó a tanulási folyamatok minősége szempontjából. Az interjúk alapján az önkéntesek olyan komplex helyzetekben szereznek tapasztalatokat, amelyek döntéshozatalt, felelősségvállalást és alkalmazkodóképességet igényelnek, ezáltal hozzájárulva a transzverzális kompetenciák fejlődéséhez. A fejezet megállapításai szerint e kompetenciák nem egyetlen szakterülethez kötődnek, hanem különböző önkéntes tevékenységi területeken hasonló módon jelennek meg, ami megerősíti átvihetőségüket.

A fejezet záró tematikus egysége a kompetenciák „híd funkcióját” emeli ki az önkéntesség és a munkaerőpiac között. Az empirikus eredmények alapján az önkéntes tapasztalatok munkaerőpiaci hasznosulása nem közvetlenül, hanem a bennük kialakuló és tudatosított kompetenciákon keresztül valósul meg. Az önkéntesség lehetőséget biztosít a tanulmányok során megszerzett elméleti tudás gyakorlati kipróbálására, a pályorientációs döntések megalapozására, valamint a foglalkoztathatóság növelésére. Az önkéntesség ebben az értelemben köztes, tranzit térként működik, amely összekapcsolja a tanulás, a személyes fejlődés és a munka világa közötti átmeneteket.

Összegzésként megállapítható, hogy a *VI. fejezet* empirikus vizsgálatai a tudásalapú önkéntességet olyan komplex, kompetenciafejlesztő és szerepformáló folyamatként értelmezik, amely túlmutat az alkalmi társadalmi részvételen. Az önkéntesség ebben a megközelítésben az élethosszig tartó tanulás egyik meghatározó terepe, amely egyszerre járul hozzá az egyéni tanulási utak alakításához, az önkéntes identitás formálódásához és a munkaerőpiaci integrációhoz, megalapozva a kötet egészében kibontott elméleti és empirikus következtetéseket.

2. A minőségi önkéntesprogram megvalósulási modellje mint integratív értelmezési keret

A kötet elméleti és empirikus fejezeteiben bemutatott eredmények összegzéseként indokolt egy olyan integratív értelmezési keret alkalmazása, amely képes egységben megragadni az önkéntesség átalakuló motivációs struktúráit és az intézményi önkéntességet formáló szervezeti–szabályozási környezetet. Ezt a szerepet tölti be a minőségi önkéntes program megvalósulási modellje, amely nem új elemként, hanem a kutatás következtetéseit összefoglaló, szintetizáló eszközként illeszkedik a zárófejezet gondolatmenetébe.

8. ábra és táblázat: A minőségi önkéntes program megvalósulási modellje



Az új típusú önkéntességet befolyásoló HATÁSOK	
A	Tudás alapú motiváció
B	Tapasztalat szerzés (karrier építési céllal)
C	Önismereti fejlődés
D	Kapcsolati tőkére irányuló motiváció

Intézményi önkéntességet befolyásoló HATÁSOK	
EU-s irányelvek	I
Hazai szabályozások	II.
Szervezeti erőforráshiány	III.
Megnövekedett társadalmi igény	IV.

Forrás: saját szerkesztés, 2018

A modell egyik oldalán azok az egyéni hatások jelennek meg, amelyek az empirikus vizsgálatok szerint egyre hangsúlyosabban jellemzik az önkéntes tevékenységek motivációs hátterét. A tudásalapú motivációk, a tapasztalatszerzéshez és karrierépítéshez kapcsolódó elvárások, az önismereti fejlődés igénye, valamint a kapcsolati tőke tudatos építése mind olyan tényezők, amelyek az önkéntességet túlmutatják a kizárólag altruista értelmezésen. A disszertáció eredményei alapján ezek a motivációk nem kizárólag egyetlen korosztályhoz köthetők, hanem élethelyzettől függően eltérő hangsúlyokkal, de egyaránt megjelennek a fiatalabb és az idősebb önkéntesek körében. Az önkéntes tevékenység ebben az összefüggésben a nem-formális és informális tanulás egyik kiemelt színtereként értelmezhető, amely komplex módon járul hozzá az egyéni kompetenciafejlődéshez.

A modell másik oldalán az intézményi önkéntességet alakító külső hatások kapnak helyet. Az európai uniós szakpolitikai irányok, a hazai jogszabályi környezet, a szervezeti erőforráskorlátok, valamint a növekvő társadalmi igények együttesen olyan keretfeltételeket teremtenek, amelyek az önkéntességet egyre inkább tudatosan szervezett és menedzselt programok irányába mozdítják el. Az empirikus kutatás eredményei azt mutatják, hogy a vizsgált civil szervezetek és állami-önkormányzati intézmények már széles körben alkalmazzák az önkéntesmenedzsment alapvető elemeit, ugyanakkor a professzionalizálódás mértéke eltérő, és elsősorban a szervezeti kultúra, valamint az önkéntes koordinátor szerepfelfogása mentén különbözik.

A modell középpontjában a minőség fogalma áll, amely a doktori kutatás következtetései szerint nem az önkéntesek létszámával vagy az elvégzett tevékenységek mennyiségével mérhető, hanem az egyéni motivációk és a szervezeti válaszok összehangoltságában ragadható meg. Minőségi önkéntes program akkor valósul meg, ha a szervezet képes olyan kereteket biztosítani, amelyek egyszerre

reflektálnak az önkéntesek tanulási és fejlődési igényeire, valamint a szervezeti és társadalmi elvárásokra. Ebben a folyamatban kiemelt jelentősége van a felkészítésnek, a képzéseknek, a folyamatos koordinációnak, a visszajelzésnek és az elismerésnek, amelyek együttesen járulnak hozzá az önkéntesek megtartásához és a programok fenntarthatóságához.

Az empirikus eredmények külön is alátámasztják az önkéntes koordinátor központi szerepét, aki a stratégiai célok, a mindennapi működés és az önkéntesek tanulási folyamatai között közvetít. A koordinátor tevékenysége ebben az értelemben nem pusztán szervezési feladat, hanem a minőség egyik kulcstényezője, amely meghatározza, hogy az önkéntesség valóban fejlesztő, tanulást támogató és kölcsönösen előnyös együttműködéssé válik-e.

A minőségi önkéntes program megvalósulási modellje így összegző módon kapcsolja össze a kötet elméleti megállapításait és empirikus eredményeit, és egyúttal átvezet a záró szakmai ajánlásokhoz. Rávilágít arra, hogy az önkéntesség fejlesztése nem választható el sem az önkéntesek kompetenciafejlődésétől, sem a szervezeti és szakpolitikai környezet alakulásától. E keretben válik különösen hangsúlyossá az önkéntesség során felhalmozódó tudás és tapasztalat láthatóvá tétele, elismerése és validációja, amely a minőség hosszú távú biztosításának egyik meghatározó feltétele.

3. Stratégiai ajánlások az önkénteseket fogadó intézmények és szervezetek számára

Az empirikus kutatás eredményei alapján az önkéntesek bevonása akkor működik fenntartható és minőségi módon, ha az nem kizárólag operatív szükségletként, hanem tudatosan formált szervezeti stratégiaként jelenik meg. A vizsgált szervezetek gyakorlata egyértelműen jelzi, hogy az önkéntesmenedzsment alapvető elemei (koordinálás, motiválás, elismerés, megfelelő munkakörülmények biztosítása) már széles körben elterjedtek, ugyanakkor a stratégiai érettség eltérő szintjei mentén jelentős különbségek mutatkoznak.

Az egyik legfontosabb empirikusan megalapozott ajánlás, hogy az intézmények *különítsék el tudatosan az önkéntesmenedzsment fejlettségi szintjeit*, és saját működésüket ezekhez viszonyítva értelmezzék. Azok a szervezetek, amelyek az önkéntességet kizárólag a mindennapi működtetés szintjén kezelik, hosszú távon nagyobb kockázattal számolhatnak az önkéntesek fluktuációjára és kiegészítésére. Ezzel szemben azok a szervezetek, amelyek a motiválás, az elismerés és

a képzés elemeit egymást erősítő rendszerként alkalmazzák, stabilabb és kiszámíthatóbb önkéntes programokat működtetnek.

A kutatás eredményei alapján külön ajánlható *az önkéntes koordinátori szerep szervezeti megerősítése*. Az empirikus adatok világosan mutatják, hogy a koordinátor nem pusztán adminisztratív vagy operatív szereplő, hanem olyan szervezeti csomópont, amely összekapcsolja a stratégiai célokat a mindennapi működéssel. Ajánlott, hogy a szervezetek a koordinátori feladatkört ne kizárólag toborzási és irányítási funkcióként értelmezzék, hanem fejlesztő, közvetítő és validáló szerepkörként is, amely kiterjed az önkéntesek tanulási folyamatainak támogatására, az együttműködések kezelésére, valamint a fizetett és önkéntes munkatársak közötti kapcsolatok kiegyensúlyozására.

Az empirikus vizsgálat különösen hangsúlyossá teszi *az önkéntesek felkészítésének és képzésének stratégiai jelentőségét*. A vizsgált szervezetek gyakorlata alapján ajánlható, hogy a felkészítések ne csupán egyszeri, beléptető alkalmak legyenek, hanem a szervezeti működésbe ágyazott, folyamatos tanulási folyamatok. Különösen a szociális és egészségügyi területeken indokolt az érzelmi terhelésre, a segítő szerep határait, valamint a komplex élethelyzetek kezelésére fókuszáló képzések alkalmazása. Az empirikus adatok azt mutatják, hogy az esetmegbeszélésre, tapasztalat feldolgozásra, szerepjátéokra és reflektív tanulásra épülő módszerek nemcsak az önkéntesek kompetenciafejlődését támogatják, hanem közvetlenül hozzájárulnak a szolgáltatások minőségének javításához is.

Ajánlott továbbá, hogy az intézmények *tegyék láthatóvá az önkéntesek fejlődését*, és tudatosan építsék be a szervezeti gyakorlatba a visszajelzés, az értékelés és az elismerés formáit. Az empirikus eredmények szerint azoknál a szervezeteknél, ahol rendszeres értékelés és visszacsatolás történik, nagyobb az önkéntesek elégedettsége és hosszú távú elköteleződése. A képzések dokumentálása és az elismerési folyamatok kezelése (bár még nem általános gyakorlat) egyértelműen a professzionalizálódás irányába mutat, és hozzájárul az önkéntesek tanulási eredményeinek megerősítéséhez.

A kutatás alapján megfontolandó az is, hogy *a szervezetek reálisan mérjék fel saját adminisztratív és pénzügyi kapacitásaikat*, és ezekhez igazítsák önkéntes stratégiájukat. Az empirikus adatok szerint a jogi, pénzügyi és kockázatkezelési elemek (például biztosítás, költségterítés, dokumentáció) elsősorban a fejlettebb stratégiai szinteken jelennek meg, ugyanakkor hosszú távon ezek járulnak hozzá a kiszámítható és fenntartható önkéntes programok működéséhez. A stratégiai szemlélet ebben az értelemben nem többletterhet, hanem szervezeti stabilitást jelent.

Végül az empirikus eredmények alapján hangsúlyozható, hogy *az önkéntesek bevonása a szervezeti identitás és társadalmi beágyazottság erősítésének is eszköze*.

Azok a szervezetek, amelyek az önkéntességet küldetésük szerves részeként értelmezik, nemcsak hatékonyabb szolgáltatásokat nyújtanak, hanem hitelesebb társadalmi üzenetet is közvetítenek. Az önkéntesmenedzsment elemei ebben az összefüggésben nem elszigetelt technikák, hanem egymást erősítő gyakorlatok hálózata, amely a szervezeti működés minőségét, az önkéntesek fejlődését és a társadalmi hasznosságot egyszerre szolgálja.

4. Önkéntesmenedzsment-ajánlások az önkénteseket fogadó intézmények és szervezetek számára

Az empirikus eredmények egyértelműen rámutatnak arra, hogy az önkéntesek bevonása nem csupán szervezési és erőforrás-kérdés, hanem komplex emberi, tanulási és érzelmi folyamat, amely tudatos intézményi figyelmet igényel. A vizsgálat alapján megfogalmazható első alapvető ajánlás, hogy az önkéntes programok tervezésekor az intézményeknek nem kizárólag a feladatellátásra, hanem *az önkéntesek személyes tapasztalataira, önértékelésére és érzelmi terhelésére is tekintettel kell lenniük*. Az önkéntes munka során megjelenő nehézségek – legyenek azok tipikus vagy egyedi jellegűek – hasonló súllyal bírnak mint a fizetett munkában tapasztalható kihívások, ugyanakkor az önkéntesek mögött gyakran nem áll formális védőháló.

A kutatás eredményei alapján *kiemelt figyelmet érdemel az önkéntesek beilleszkedésének támogatása*. Az új közösségbe való belépés, az ismeretlen helyzetek, a munkatársakkal való együttműködés, valamint az „egyenrangúként való elfogadás” kérdései az önkéntesek számára jelentős bizonytalanságot és szorongást okozhatnak. Ennek megfelelően az intézmények számára alapvető ajánlás, hogy az önkéntes tevékenység megkezdése előtt vagy annak legelején olyan bevezető és együttműködést fejlesztő felkészítéseket szervezzenek, amelyek nem csupán információátadásra, hanem a közösségbe való beágyazódás elősegítésére, a „közös hang” megtalálására is irányulnak. Az empirikus adatok szerint ez a megelőző jellegű támogatás közvetlenül hozzájárul a programok zökkenőmentes működéséhez és az önkéntesek megtartásához.

Az időgazdálkodással kapcsolatos nehézségek (különösen a munka, a családi élet és az önkéntes tevékenység összehangolása) szintén strukturális kihívásként jelennek meg, elsősorban a munkaerőpiacon aktív és gyermekes önkéntesek körében. A kutatás alapján indokolt ajánlás, hogy az intézmények az önkéntesek felkészítése során *tudatosan foglalkozzanak az időmenedzsment kérdésével, és olyan rugalmas szervezési megoldásokat alkalmazzanak, amelyek figyelembe veszik*

az önkéntesek élethelyzetét. E megközelítés nemcsak az egyéni terhelhetőséget csökkenti, hanem a hosszabb távú elköteleződést is erősíti.

Az empirikus eredmények ugyanakkor arra is rávilágítanak, hogy számos önkéntes olyan egyedi, előre nem látható kihívásokkal szembesül, amelyekre sem képzés, sem szabályozás nem tud teljeskörűen felkészíteni. Ilyenek például az érzelmileg megterhelő élethelyzetekkel való találkozás, a határok megtartásának nehézsége, a tehetetlenség érzése vagy a morális dilemmák kezelése. Ezekben az esetekben a kutatás alapján különösen fontos ajánlás az informális támogatási formák tudatos kihasználása: rendszeres beszélgetések, tapasztalat megosztás, valamint a tapasztaltabb önkéntesek mentori szerepbe való bevonása. Az ilyen jellegű támogatás hiánya az empirikus adatok szerint közvetlenül hozzájárulhat az önkéntesek lemorzsolódásához.

A vizsgálat egy további, intézményi szempontból kritikus tanulsága, hogy az önkéntesek olykor olyan felelőségeket is magukra vállalnak – vagy kényszerülnek vállalni –, amelyek már a szervezet működtetésének körébe tartoznának. Bár a hazai civil szektorban gyakori, hogy vezetői feladatokat is önkéntesek látnak el, a jelen kutatás eredményei alapján ajánlott az önkéntes szerepek és felelősségi határok világos kijelölése, különösen azokban az esetekben, amikor az önkéntesek nem vezetői pozícióban vesznek részt a szervezet munkájában. A szerephatárok tisztázása az önkéntesek biztonságérzetét és kompetenciaélményét egyaránt erősíti.

Végül az empirikus eredmények hangsúlyosan igazolják, hogy az önkéntesség személyes hatásai messze túlmutatnak az egyéni elvárásokon. Az önkéntesek által megfogalmazott hiányérzetek – közösség, hasznosság, kapcsolatok, tanulás, érzelmi beteljesülés – egyértelműen egybeesnek az önkéntesség alapvető motivációs dimenzióival. Ez alapján ajánlható, hogy az intézmények az önkéntes programokat ne kizárólag funkcionális erőforrásként, hanem kettős hatású fejlesztési térként értelmezzék: olyan keretként, amely egyszerre járul hozzá a szervezeti célok megvalósításához és az önkéntesek személyes, kompetencia- és önismereti fejlődéséhez. A kutatás eredményei szerint az önkéntesek képzése és támogatása nem költség, hanem hosszú távon megtérülő befektetés, amely az egyének és a szervezetek számára egyaránt fenntartható értéket teremt.

5. Önfejlesztési ajánlások önkéntesek számára

Az empirikus eredmények alapján az önkéntesség olyan összetett személyes és tanulási folyamatként értelmezhető, amely egyszerre hordoz lehetőségeket, kihívásokat és fejlődési potenciált. Az *önkéntesek* számára megfogalmazható első alapvető ajánlás, hogy *saját tevékenységüket ne kizárólag segítő szerepként, hanem tanulási és önfejlesztési folyamatként értelmezzék*. A kutatás tanúsága szerint az önkéntesség során megélt tapasztalatok, legyenek azok pozitívak vagy nehézségekkel terheltek, mind hozzájárulnak a kompetenciák, az önismeret és az alkalmazkodóképesség fejlődéséhez.

A vizsgálat eredményei arra is rámutatnak, hogy az önkéntes munka során jelentkező kihívások természetes velejárói a tevékenységnek. Az új közösségbe való belépés, az együttműködés kialakítása, az ismeretlen helyzetek kezelése, valamint az érzelmileg megterhelő szituációkkal való találkozás nem egyéni alkalmatlanság jelei, hanem az önkéntes szerep komplexitásából fakadó tapasztalatok. Az önkéntesek számára ezért fontos ajánlás, hogy ezekre a helyzetekre ne kudarcként, hanem tanulási lehetőségként tekintsenek, és szükség esetén merjenek segítséget kérni, tapasztalatot megosztani, illetve reflektálni saját érzéseikre és határaikra.

Az empirikus adatok különösen hangsúlyossá teszik a határok tudatos kezelésének fontosságát. Az önkéntesek gyakran szembesülnek azzal a dilemmával, hogy miként tudnak segíteni anélkül, hogy túlzott felelősséget vállalnának, mások életét irányítanák, vagy saját érzelmi erőforrásaikat kimerítenék. A kutatás alapján ajánlható, hogy *az önkéntesek tudatosítsák saját kompetenciahatáraikat, elfogadják a tehetetlenség érzését bizonyos helyzetekben, és felismerjék, hogy nem minden probléma megoldása az ő feladatuk*. Ez a hozzáállás nem gyengíti, hanem hosszú távon fenntarthatóbbá teszi az önkéntes szerepvállalást.

Az időgazdálkodással kapcsolatos nehézségek szintén visszatérő elemei az önkéntes tapasztalatoknak. Az empirikus eredmények alapján *az önkéntesek számára javasolható, hogy saját élethelyzetükhöz igazítva, reálisan mérjék fel rendelkezésre álló idejüket, és az önkéntes tevékenységet tudatosan illesszék be mindennapi kötelezettségeik közé*. Az önkéntesség akkor válik hosszú távon is megtartható tevékenységgé, ha nem verseng, hanem összehangolható a munka, a családi élet és a szabadidő más formáival.

A kutatás egyik legfontosabb tanulsága, hogy az önkéntesség személyes hatásai gyakran erőteljesebbek, mint ahogyan azt maguk az önkéntesek előzetesen feltételezik. A közösséghez tartozás élménye, a hasznosság érzése, az együtt végzett munka öröme, valamint az érzelmi és erkölcsi megerősítés olyan belső

erőforrásokat mozgósítanak, amelyek hosszú távon is motiváló hatással bírnak. Az önkéntesek számára ezért ajánlható, hogy tudatosítsák és megnevezzék ezeket az élményeket, mivel ezek adják az önkéntes elköteleződés egyik legstabilabb alapját.

Végül, az empirikus eredmények alapján külön is indokolt ajánlásként megfogalmazni, hogy az önkéntesek saját tevékenységük során szerzett tapasztalataikat, valamint megszerzett vagy fejlesztett kompetenciáikat tudatosítsák, és ezeknek munkaerőpiaci potenciált tulajdonítsanak. A kutatás eredményei szerint az önkéntesség során fejlődő kompetenciák (mint a kommunikáció, a problémamegoldás, az együttműködés, az önálló tanulás, a reflexivitás vagy a felelősségvállalás) nem csupán tanulási kimenetként értelmezhetőek, hanem olyan transzverzális erőforrásokként is, amelyek a munka világában közvetlenül hasznosíthatók.

E kompetenciák teszik lehetővé, hogy az önkéntes tapasztalatok értelmezhetővé váljanak a munkáltatók számára, és hogy az egyén saját pályaaorientációs döntéseiben is tudatosabban támaszkodhasson a megszerzett tapasztalataira. Az önkéntesség ebben az összefüggésben nem pusztán a fizetett munka „előszobájaként” értelmezhető, hanem olyan köztes, átmeneti térként, amelyben a kompetenciák kipróbálása, megerősítése és újra kontextualizálása zajlik. Ez a tranzitjelleg különösen hangsúlyossá válik a pályakezdés, a karrierindítás, a pályamódosítás vagy a munkaerőpiacra való visszatérés időszakában, amikor a formális végzettség önmagában gyakran nem nyújt elegendő eligazodási pontot.

Hangsúlyozható, hogy az önkéntesség és a munkaerőpiac közötti kapcsolat nem közvetlen és nem automatikus. *Nem maga az önkéntes tevékenység képezi a hidat a két szféra között, hanem azok a kompetenciák, amelyek az önkéntesség során alakulnak ki, és amelyek képesek „átfordulni” a munkaerőpiac számára is értelmezhető tudásokká, készségekké és attitűdökké.* A kompetenciák ebben az értelemben közvetítőelemekként működnek, amelyek lehetővé teszik, hogy az önkéntesség tapasztalatai túlmutassanak az adott tevékenységen, és hosszabb távon is hatással legyenek az egyén munkaerőpiaci pozícióira és karrierútjára.

Mindezek alapján az önkéntesek számára ajánlható, hogy tapasztalataikat reflektált módon rendszerezzék és tudatosan értelmezzék, legyen szó portfólió készítéséről, önéletrajzi megjelenítésről vagy állásinterjúkra való felkészülésről. Az önkéntesség ily módon nem csupán erkölcsi és közösségi értékkel bíró tevékenységgé válik, hanem az egyéni életút és a foglalkoztathatóság szempontjából is tudatosan építhető, dinamikusan újraértelmezhető erőforrássá.

6. Összegzés

Fontos hangsúlyozni, hogy a jelen kötet a 2018-ban lezárt doktori disszertáció elméleti és empirikus eredményeire épül, és annak szintetizált, továbbgondolt bemutatását nyújtja. Bár a disszertáció lezárását követően nem születtek olyan új, átfogó kutatások, amelyek érdemben újragondolták volna az önkéntesség tanulási dimenzióit, a 2020-ban megjelent Mohácsi és Fényes (MOHÁCSI – FÉNYES 2020) tanulmány nagy mintás empirikus eredményei megerősítették a jelen kötetben bemutatott megállapításokat, különösen az önkéntesség tanulási és karriermenedzsment-funkcióival összefüggésben. Mindazonáltal e kötet célja nem a 2018 után keletkezett kutatási eredmények szisztematikus feldolgozása vagy integrálása volt, hanem a doktori kutatás alapján kialakított elméleti keret és empirikus következtetések koherens bemutatása. Ennek megfelelően a kötet tudatosan vállalja időbeli lehatároltságát, miközben érvényességét az azóta született megerősítő eredmények is alátámasztják.

A kötet az empirikus eredmények összességében arra hívja fel a figyelmet, hogy az önkéntesség során felhalmozódó tudás, tapasztalat és kompetencia nem maradhat láthatatlan. Az önkéntes tevékenységek során megvalósuló tanulás validálása nemcsak az egyének, hanem a társadalom és a munkaerőpiac szempontjából is kiemelt jelentőségű kérdés. Ezért indokolt az önkéntes kompetenciafejlődés külső, objektív szempontokra épülő mérésére alkalmas eszközök kidolgozása, amelyek lehetővé teszik az informális és nem-formális tanulási eredmények hiteles elismerését.

Ezzel összefüggésben célszerű továbbfejleszteni az Önkéntes Portfólió olyan online, rugalmasan alakítható és folyamatosan bővíthető formáját, amely az önkéntesek számára gyorsan és saját igényeikhez igazodva használható. Egy ilyen eszköz különösen a fiatal önkéntesek körében növelhetné a reflexióra és dokumentálásra való hajlandóságot, és hozzájárulhatna ahhoz, hogy az önkéntesség során megszerzett kompetenciák a későbbi tanulási és pályaorientációs döntésekben is tudatosan hasznosuljanak. Az önkéntesség így nem csupán erkölcsi és közösségi értéként, *hanem elismerhető és mérhető tanulási teljesítményként is megjelenhetne a társadalmi és szakpolitikai gondolkodásban.*

A kötet fő megállapítása abban ragadható meg, hogy az önkéntes szektor a felnőttek informális és nem-formális tanulásának releváns és hatékony színtere. Az empirikus kutatás eredményei egyértelműen alátámasztják a szakirodalmi és statisztikai megállapításokat, amelyek szerint az önkéntesség funkciói és értelmezési keretei átalakulóban vannak. Az önkéntes szektor olyan paradigmaváltás küszöbén áll, amelyben az önkéntesség egyre inkább professzionalizálódik, és a tudás, a tapasztalatszerzés, valamint a személyes fejlődés egymást erősítő összefüggésében értelmezhetővé válik.

VIII. BETŰSZAVAK LISTÁJA

- ALE*: Adult Learning and Education – Felnőttek tanulása és oktatása
CEV: Centre for European Volunteering – Európai Önkéntes Központ
CSR: Corporate Social Responsibility – Vállalatok társadalmi felelősségvállalása
EGSZB: Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
EKKR: Európai Képesítési Keretrendszer
ELTE: Eötvös Loránd Tudományegyetem
ENSZ: Egyesült Nemzetek Szövetsége
EVS: European Voluntary Service – Európai Önkéntes Szolgálat
EYV: European Year of Volunteering – Az Önkéntesség Európai Éve
HR: Human Resources – Humán Erőforrás
IKSZ: Iskolai Közösségi Szolgálat
ILO: International Labour Organization – Nemzetközi Munkaügyi Hivatal
KSH: Központi Statisztikai Hivatal
LLL: Lifelong learning – Élethosszig tartó tanulás
ÖKA: Önkéntes Központ Alapítvány
P.A.V.E: Policy Agenda for Volunteering in Europe – Az európai önkéntesség szakpolitikai útmutatója
TÁMOP: Társadalmi Megújulás Operatív Program
UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezete.
OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development – Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet
UNV: United Nations Volunteers – Egyesült Nemzetek Önkéntesei program

IX. HIVATKOZOTT FORRÁSOK

- ANDRONIC, R. (2014): *Definition of volunteering in social sciences. International Conference of Scientific Paper, Brasov*. Faculty of Psychology and Pedagogy, University Spiru Haret, Braşov.
- ARAPOVICS Mária (2009): *A civil társadalom és a nonprofit szervezetek szerepe az egész életre kiterjedő tanulásban*. Doktori disszertáció. ELTE PPK, Budapest.
- ARAPOVICS Mária – BABOS Zsuzsánna és mtsai (2011): *Egyetemes értékek az egyetemen*. ELTE Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány, Budapest. <http://www.muvelodesert.hu/sites/default/files/attach/kutatokonyv.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- ARAPOVICS Mária (2011): *A civil nonprofit szektor és a szervezetek forrásteremtése*. 114. TÁMOP 4.1.2/A/2-10/12010-0003 „Képzés- és tartalomfejlesztés a Budapesti Corvinus Egyetemen”.
- ARAPOVICS Mária (2012): Delfi kutatás a civil szervezetekben megvalósuló informális tanulásról. In: NÉMETH András (szerk.): *A Neveléstudományi Doktori Iskola programjai: Tudományos arculat, kutatási eredmények*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 163–167.
- ARAPOVICS Mária (2015): Közösségi művelődés és önkéntesmenedzsment országos múzeumokban. *Civil Szemle*, 12(4). 11–23. <https://www.civilszemle.hu/45-civil-szemle-2015-4/> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- ARAPOVICS Mária (2016): A közösségfejlesztés alapfogalmai és a kulturális közösségfejlesztés paradigmái. *Kulturális Szemle*, 3(2), 35–54. <http://www.kulturalisszemle.hu/6-szam/hazai-tudomanyos-muhely/arapovics-maria-a-kozossegfejlesztes-alapfogalmai-es-a-kulturalis-kozossegfejlesztes-paradigmái> <https://www.civilszemle.hu/45-civil-szemle-2015-4/> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- ARAPOVICS Mária – BRÜLL Edit (2009): A közösségi tanulás és szervezése, In: ARAPOVICS Mária – BRÜLL Edit (szerk.): *Közösségi-civil szervező tankönyvek kötet*. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
- ARAPOVICS Mária – VERCSEG Ilona (szerk.) (2017): *Közösségfejlesztés módszertani útmutató*. Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Múzeumi Oktatási és Módszertani Központ – NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft. – Országos Széchényi Könyvtár, Budapest. http://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/csk_utmutato_kozossegfejlesztes_online_20170331.pdf (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)

- ASTIN, A. – SAX, L. (1998): How Undergraduates Are Affected by Service participation. *Journal of College Student Development*, 39(3). 251–263.
- BABOS Zsuzsánna (2011): Fiatalok aktivitása közösségformáló tevékenységekben. In: KÁLMÁN Teréz (szerk.): *Egyetemesek értékei az egyetemen*. ELTE Az Élethosszig Tartó Művelődésért Alapítvány, Budapest. 45–55. <http://www.muvelodesert.hu/sites/default/files/attach/kutatokonyv.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- BABOS Zsuzsánna (2014): Partnerségi viszony kialakítása a három szektor között. In: SZABOLCS Éva és GARAI Imre (szerk.): *Neveléstudományi kutatások közben: Válogatás doktori hallgatók munkáiból*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 31–41.
- BAJUSZ Klára (2008): A felnőttkorban szükséges kulcskompetenciák. In: *Andragógiai ismeretek*, HEFOP 3.5.1, Budapest. 117–177.
- BARTAL Anna Mária – KÁKAI László – SZABÓ István (2005): A nonprofit szervezetek érdekképviselője és kapcsolatrendszere. In: *Századvég Civil Akadémia. Tanulmányok. Századvég Politikai Iskola Alapítvány*, Budapest. 124.
- BARTAL Anna Mária (2010a): *Önkéntesek és nem-önkéntesek a 2008. évi Európai Érték Vizsgálat tükrében – avagy, aki önkéntes nagyobb valószínűséggel boldogabb és elégedettebb?* <http://docplayer.hu/277735-Onkentesek-es-nem-onkentesek-jellemzoi-a-2008-evi-europai-ertek-vizsgalat-tukreben.html> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- BARTAL Anna Mária (2010b): Élnek köztünk boldogabb emberek is... A magyar önkéntesek és nem önkéntesek jellemzői. In: ROSTA Gergely – TOMKA Miklós (szerk.): *Mit értékelnek a magyarok?: Az Európai Értékrend Vizsgálat 2008. évi magyar eredményei*. Faludi Ferenc Jezsuita Akadémia, Budapest. 143–186.
- BARTAL Anna Mária – KMETTY Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle*, 8(4). 7–30. (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- BARTAL Anna Mária – SARÓDY Zita (2010): Körkép – az önkéntesség helyzete és szerepe az Európai Unió egyes tagállamaiban az önkéntes motivációs kutatások tükrében. *Civil Szemle*, 7(2). 22–42. <https://www.civilszemle.hu/en/23-civil-szemle-2010-2/> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- BEUGEN, J. P. (1985): *Supporting the volunteer life cycle*. Voluntary Action Leadership, Fall.

- BOCSI Veronika – FÉNYES Hajnalka (2012): Values and the Motivations of Higher Education Students' Volunteering in a Borderland Central Eastern European Region. In: PUSZTAI Gabriella – HATOS Adrián – CEGLÉDI Tímea (eds): *Third mission of Higher Education in a Cross-Border Region*. CHERD-Hungary – University of Debrecen, Debrecen. 160–179.
- BODÓ Márton (2015): *Segédlet az iskolai közösségi szolgálat megszervezéséhez*. EMMI–OFI, Budapest.
- BOEREN, E. – NICAISE, I. – BAERT, H. (2010): Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*, 29(1). 45–61.
- BROWN, H. – GREEN, M. (2015): At the Service of Community Development: The Professionalization of Volunteer Work in Kenya and Tanzania. *African Studies Review*. 58(2). 63–84.
- BUTCHER, J. (2003): A Humanistic Perspective on the Volunteer-Recipient Relationship: A Mexican Study. In: DEKKER, P. – HALMEN, L. (eds): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. Kluwer Academic – Plenum Publishers, New York – Boston – Dordrecht – London – Moscow. 111–126.
- CLARY, E. G. – SNYDER, M. – RIDGE, R. D. (1992): Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4). 333–350.
- CNAAN, R. – GOLDBERG-GLEN, R. S. (1991): Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3). 269–284.
- COLLEY, H. – HODKINSON, P. – MALCOLM, J. (2002): *Nonformal learning: mapping the conceptual terrain*. A consultation report. University of Leeds Lifelong Learning Institute, Leeds.
- COOMBS, P. H. (1969): *Die Weltbildungskrise*. Ernst Verlag, Stuttgart.
- COOMBS, P. H. – AHMED, M. (1974): *Attacking Rural Poverty: How nonformal education can help*. John Hopkins University Press, Baltimore.
- CRICK, B. (2004): Citizenship and Volunteering. In: COLLINS, P. – HADDAD, M. (eds): *Giving Something Back: Business, volunteering and healthy communities*. Social Market Foundation, London. 40–43.
- CSAPÓ Benő (2002): A tudáskonceptió változása: nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet. *Új Pedagógia Szemle*, 52(2). 38–45.
- CSAPÓ Benő (2009): A pedagógiai értékelés fejlesztésének új útjai – a formatív és az online tesztelés. In: KÓNYÁNÉ Tóth Mária – MOLNÁR Csaba (szerk.): *Tanítva tanulunk – az oktatás fejlesztéséért. XI. Országos Szakértői Konferencia*. Suliszerviz Oktatási és Szakértői Iroda, Debrecen. 78–93.

- CSEHNÉ Papp, I. (2018): *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai*. Perfekt Kiadó.
- CSEHNÉ Papp, I. (2019): A humán erőforrás fejlesztésének kihívásai a digitalizáció korában. *Budapesti Gazdasági Egyetem Közleményei*, 52(3). 25–39.
- CSOMA Gyula (2004): Az egész életen át tartó permanens tanulás filozófiái. *Tanuló Társadalom*, 2(1). 3.
- CSOMA Gyula (2009): *Tanuláselméletek és tanítási stratégiák. Elméletek és stratégiák*. <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/esely-2000-konferencia/tanulaselemeletek> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- CSORDÁS Izabella (szerk.) (2017): *Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létesítéséhez és működtetéséhez*. Szabadtéri Néprajzi Múzeum, Szentendre. <https://cselekvokozossegek.hu/tudastar/intezmenyi-onkentesség/> (Utolsó letöltés: 2026. január 15.)
- CZAKÓ Ágnes – HARSÁNYI László – KUTI Éva – VAJDA Ágnes (1995): *Lakossági adományok és önkéntes munka*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- CZIKE Klára – BARTAL Anna Mária (2004): *Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi. Zárótanulmány*. Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba.
- CZIKE Klára – BARTAL Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek: az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntes foglalkoztatásában*. Civitalis Egyesület, Budapest.
- CZIKE Klára – KUTI Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció*. Nonprofit Kutatócsoport – Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest.
- DEWEY, J. (1900): *School and society (2nd ed.)*. The University of Chicago Press, Chicago.
- DEMETER Kinga (2006): Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák. In: DEMETER Kinga (szerk.): *A kompetencia: Kihívások és értelmezések*. OKI, Budapest.
- DEÁK Kinga – GYŐRI Gábor – BÁRON Péter – ÁGOSTON László (2005): *Több, mint üzlet: Vállalati társadalmi felelősségvállalás*. Demos Magyarország Alapítvány, Budapest.
- DEKKER, P. – HALMAN, L. (eds) (2003): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. Kluwer Academic – Plenum Publishers, New York – Boston – Dordrecht – London – Moscow.
- DERÉNYI András – KOCSIS Mihály – TÓT Éva (2011): *Validáció. A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban*. OFI, Budapest.
- DERÉNYI András – TÓT Éva (2007): *A nem formális és informális tanulás elismerése Magyarországon. Egy OECD projekt tanulságai*. OKM, Budapest.

- DUGUID, F. – MÜNDEL, K. – SCHUGURENSKY, D. (2013): *The Knowles Economy and Education*. Springer Science & Business Media, U.S.A.
- DURKÓ Mátyás – MARÓTI Andor (1966): *Népműveléstudomány*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- ELIASOPH, N. (2003): Cultivating apathy in voluntary associations. In: DEKKER P. – HALMAN L. (eds): *The Values of Volunteering*. Springer, Boston. 199–212.
- ERAUT, M. (2004): Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2). 247–273.
- ETZIONI, A. (2000): *The Third Way to a Good Society*. Demos Kiadó, London.
- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény (2006). – Tárgy: *Az önkéntes tevékenység szerepe az európai társadalomban és kihatásai* (2006/C 325/13). <http://epa.oszk.hu/00800/00877/01043/pdf/00460052.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. április. 1.)
- Európai Tanács határozata az egész életen át tartó tanulásról 2002. június 27. (2002/C 163/01).
- European Parliament and Council of the European Union (2008). *Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning* (2008/C 111/01). Official Journal of the European Union, C 111, 1–7.
- EURYDICE (2000): *Lifelong Learning: the Contribution of Education Systems in the Member States of the European Union*. Eurydice European Unit, Brussels.
- EVS (2008): European Values Study, report 2008.
- EYLER, J.– GILES D. – BRAXTON, J. (1997): The impact of service-learning on college students. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 4(1). 5–15.
- FAURE, E. (1972): *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. UNESCO, Paris.
- FEKETÉNÉ Szakos Éva (2002a): *A felnőttek tanulása és oktatása – új felfogásban*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- FEKETÉNÉ Szakos Éva (2002b): Új paradigma a felnőttoktatás elméletében? *Iskolakultúra*, 2002(9). 29–42.
- FÉNYES Hajnalka – LIPCSEI László – SZEDER Dóra Valéria (2012): Önkéntesség a Debreceni Egyetem hallgatói táborában. In: DUSA Ágnes – KOVÁCS Klára – MÁRKUS Zsuzsanna – NYÜSTI SZILVIA – SÓRÉS Anett (szerk.): *Egyetemi élethelyzetek. Ifjúságszociológiai tanulmányok II*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. 99–120.

- FÉNYES Hajnalka (2014): Gender Role Attitudes among Higher Education Students in a Borderland Central-Eastern-European Region called 'Partium' *Center for Educational Policy Studies Journal*, 4(2). 49–70.
- FÉNYES Hajnalka (2015a): Effect of Religiosity on Volunteering and on the types of Volunteering among Higher Education Students in a crossborder Central-Eastern-European Region. *Acta Universitatis Sapientiae*, 5(2). 181–203
- FÉNYES Hajnalka (2015b): Nemi különbségek a felsőoktatási hallgatók önkéntes munkájában. *Metszetek*, 4(2). 68–78.
- FÉNYES Hajnalka (2015c): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.
- FÉNYES Hajnalka (2015d): Pedagógusjelöltek önkéntes munkájának jellemzői. In: PUSZTAI Gabriella – Ceglédi Tímea (szerk.): *Szakmai szocializáció a felsőoktatásban. A pedagógusképzés kihívásai a Kárpát-medencében*. Partium PPS – Új Mandátum Kiadó, Nagyvárad–Budapest. 199–210.
- FÉNYES Hajnalka – Kiss Gabriella (2014): Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és Közösség*, 2(1). 35–48.
- FÉNYES Hajnalka – PUSZTAI Gabriella (2012): Volunteering among Higher Education Students, Focusing on the Micro-level Factors. *Journal of Social Research and Policy*, 2012(1). 73–96.
- GÁCS János (2005): *A Lisszaboni Folyamat: Rejtélyek, elméleti és gyakorlati nehézségek*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet Műhelytanulmányok, 2005(1).
- GALLAGHER, S. (1994): Doing Their Share: Comparing Patterns of Help Given by Older and Younger Adults. *Journal of Marriage and the Family*. 56(3). 567–578.
- HADRÉVY Borbála (2018): *Az előzetesen megszerzett tudás mérésének és elismerésének lehetőségei az önkéntes szektorban*. Kézirat. Eszterházy Károly Egyetem.
- HAGER, P. – HALLIDAY, J. (2006): *Recovering informal learning: wisdom, judgement and community*. Springer, Dordrecht.
- HALÁSZ Gábor (2002): Egész életen át tartó tanulás: az új oktatáspolitikai paradigma. In: MAYER József – SINGER Péter – VEDOVATTI Anildo (szerk.): *Kihívások és válaszok: Új pályán az iskolarendszerű felnőttoktatás*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest. 9–26.
- HANDY, F. (2010): Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 39(3). 498–523.
- HARANGI László – HINZEN, H. – Sz. TóTH János (szerk.) (1998): *Nemzetközi nyilatkozatok és dokumentumok a felnőttoktatásról és az egész életen át tartó tanulásról*. Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, Budapest. 17–42.

- HARANGI László (1998): Beszámoló az UNESCO V. Felnőttoktatási Világkonferenciájáról (Hamburg, 1997. július 14–18.). *Új Pedagógiai Szemle*, 48(1). 132–140.
- HARANGI László (2003): Népfőiskolák Magyarországon a XXI. század küszöbén. In: SINGER Péter (szerk.): *Felnőttoktatás és -képzés iskolarendszerben és azon kívül*. OKI, Budapest. 32–41.
- HARANGI László (2004): Az élethosszig tartó tanulás minőségi követelményei az európai oktatásban. *Új Pedagógiai Szemle*, 54(6). 77–82.
- HARKIN, M. (2008): *Report on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion. Committee on Regional Development, rapporteur*. Brussels, 10 March 2008. (2007/2149 [INI]) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//EN> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- HERZBERG, F. (1987): One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5). 109–120.
- HESSER, G. (1995): Faculty assessment of student learning: Outcomes attributed to service-learning and evidence of changes in faculty attitudes about experiential education. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 2(1). 33–42.
- HORVÁTH H. Attila (2011): *Informális tanulás*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- HUSTINX, L. (2001): Individualism and new styles of youth volunteering. *Voluntary Action*, 3(2). 57–76.
- HUSTINX, L. – LAMMERTYN, F. (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2). 167–187.
- INGLEHART, R. (2003): Modernization and Volunteering. In: DEKKER, P. – HALMAN, L. (eds): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*, Kluwer Academic – Plenum Publishers, New York – Boston – Dordrecht – London – Moscow. 55–70.
- International Labour Organization (ILO) (2010): *Manual of the Measurement of Volunteer Work*. International Labour Office, Geneva.
- JEFFS, T. – SMITH, M. K. (1999): *The Problem of „Youth” for Youth Work*. Youth and Policy.
- KÁLMÁN Anikó (2005): *Andragógiai Interdiszciplináris Kutatásmódszertan*. Egyetemi Lifelong Learning Központ, Lifelong Learning Füzetek – OKKER, Budapest.
- KÁRMÁN Erika – KÓNYA Gizella (2008): *Önkéntes menedzsment alapok*. Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest.

- KERESZTY Orsolya (2015): Gender-szempon্তু neveléstörténet-írás és aktív demokratikus állampolgársági nevelés: irányok és problémakörök. In: KOZMA Tamás – KISS Virág Ágnes – JANCSÁK Csaba – KÉRI Katalin (szerk.): *Tanárképzés és oktatáskutatás*. Magyar Nevelés- és Oktatáskutatók Egyesülete (HERA).
- KISS Paszkál (szerk.) (2010): *Kompetenciamérés a felsőoktatásban*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest.
- KLEISZ Teréz – REISZ Teréz – KOCSIS Mihály (2008): Szöveggyűjtemény a kulcskompetenciák, a tanulás és motiváció kérdésköréhez. In: BENEDEK András – KOLTAI Dénes – SZEKERES Tamás – VASS László (szerk.): *Andragógiai ismeretek*. HEFOP 3.5.1, Budapest. 435–456.
- KNAUSZ Imre (2009): A kompetencia szerkezete és a kompetencia-alapú oktatás. *Iskolakultúra*, 19(7–8). 71–83.
- KNOWLES, M. (1950): *Informal Adult Education*. Association Press, New York.
- KNOWLES, M. (1975): *Self-Directed Learning. A guide for learners and teachers*. Englewood Cliffs, Cambridge.
- KNOWLES, M. (1980): *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Englewood Cliffs, Cambridge.
- KOLB, D. A. (1984): *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- KOLTAI Dénes (1992): Helyzet és esély a felnőttképzés emancipációjában. In: KOLTAI Dénes (szerk.): *Felnőttképzés az ezredforduló változó világában*. Janus Pannonius Tudományegyetem BTK Felnőttképzési és Közművelődési Tanszék, Pécs. 5–10.
- KOVALCSIK József (1987a): *A kultúra csarnokai I*. Művelődéskutató Intézet, Budapest.
- KOVALCSIK József (1987b): *A kultúra csarnokai II*. Művelődéskutató Intézet, Budapest.
- KOVALCSIK József (1987c): *A kultúra csarnokai III*. Művelődéskutató Intézet, Budapest.
- Központi Statisztikai Hivatal (2012): *Önkéntes munka Magyarországon* (A Munkaerő-felmérés, 2011. III. negyedévi kiegészítő felvétele). <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesmunka.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- Központi Statisztikai Hivatal (2016): *Az önkéntes munka jellemzői*. Budapest. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- RAICINÉ Szokoly Mária (2006): *Pedagógus – andragógus szerepek és kompetenciák az ezredfordulón*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

- KRAICINÉ Szokoly Mária (2009): Az élethosszig tartó tanulás kihívásai: közép-pontban a tanuló szervezet. *Iskolakultúra*, 19(12). 131–143.
- KUTI Éva (1996): *The nonprofit sector in Hungary*. Manchester University Press, Manchester.
- KUTI Éva (1998): Jótékonyág és önkéntes szerveződések az önkényuralom kezdetétől a II. világháború végéig. In: HARSÁNYI László (szerk.): *Hívjuk talán nonprofitnak...* Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Budapest. 30–41.
- KUTI Éva (2004): *Vállalati adományozók, nonprofit szervezeteknek nyújtott vállalati támogatások*. Kutatási zárójelentés. Esélyegyenlőségi Kormányhivatal Civil Kapcsolatok Igazgatósága, Budapest.
- KUTI Éva (2010): *Az önzés iskolája? Vállalati mecenatúra CSR környezetben*. Nonprofit kutatócsoport – Summa Artium, Budapest.
- LÉNÁRD Sándor – GELNICZKY Luca Orsolya (szerk.) (2012): *Társadalmi felelősség-vállalás*. Hármashatár 3. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- LENGRAND, P. (1970): *Introdução à Educação Permanente*. Livros Horizonte, Lisboa.
- LI, Chunxiao – WU, Yandan – KEE, Ying Hwa (2016): *Validation of the Volunteer Motivation Scale and its relations with work climate and intention among Chinese volunteers*. http://academic.naver.com/article.naver?doc_id=174400802 (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- LILING Tamás – PÉTERFI Ferenc (2001): Az önkéntes munka a társadalmi környezet gyümölcse. *Parola*, (1). 13–14.
- LIVINGSTONE, D. W. (2001): Adults' informal learning: definitions, findings, gaps and future research. *WALL Working Paper*, (21). 1–49.
- LIVINGSTONE, D. W. (szerk.) (2010): *Lifelong Learning in Paid and Unpaid Work – survey and case study findings*. Routledge, New York.
- MABRY, J. B. (1998): Pedagogical variations in service learning and student outcomes: How time, contact and reflection matter. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 5(1). 32–47.
- MARÓTI Andor (2005): Résztvevő-központúság a felnőttek tanításában. In: MARÓTI Andor: *Tanulmányok és előadások a felnőttek képzéséről*. Nyitott Könyv Kiadó, Budapest. 31–77.
- MARÓTI Andor (2002): Lehet-e tanulni egy életen át? *Új Pedagógia Szemle*, 52(7–8). 3–17.
- MARSICK, V. J. – VOLPE, M. (1999): The Nature of and Need for Informal Learning. In: MARSICK, V. J. – VOLPE, M. (szerk.): *Informal Learning on the Job, Advances in Developing Human Resources*. Berrett Koehler, San Francisco.
- MARSICK, V. J. – WATKINS, K. (1990): *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. Routledge, London.

- MARSICK, V. J. – WATKINS, K. E. (2001): Informal and Incidental Learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, (89). 25–34.
- MASLOW, A. H. (1943): A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4). 370–396.
- MCGIVNEY, V. (1999): *Informal learning in the community: trigger for change and development*. National Institute for Adult Continuing Education, Leicester.
- MEZIROW, J. D. (1977): Perspective Transformation. *Studies in Adult Education*, 9(2).
- MEZIROW, J. D. (1991): *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass, San Francisco.
- MIHALOVICS Zsigmond (1942): *A világi apostolkodás kézikönyve*. Szent István Társulat, Budapest.
- MIHÁLY Ildikó (2002): OECD-szakértők a kulcskompetenciákról. *Új Pedagógiai Szemle*, 2002(6). <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00061/2002-06-vt-Mihaly-OECD.html> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- MIHÁLY Ildikó (2003): Még egyszer a kulcskompetenciákról. *Új Pedagógiai Szemle*, 2003(6). <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00072/2003-06-vt-Mihaly-Meg.html> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- MÓRÉ Mariann (2012): Munkahelyi tanulás és validáció. In: LÁ CZAY Magdolna – BOCSI Veronika (szerk.): *Tanulmányok 2.: Az Esélyteremtő és Tehetség gondozó Multikulturális Műhely második konferenciakötete*. Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar, Hajdúböszörmény. 18–32.
- NAGY József (2007): *Kompetenciaalapú kritériumorientált pedagógia*. Mozaik Kiadó, Szeged.
- NAHALKA István (2001a): Az előzetes tudás pedagógiai jelentősége. *Budapesti Nevelő*, 2001(1). 60–66.
- NAHALKA István (szerk.) (2001b): *Tapasztalatok és lehetőségek a kulcskompetenciáknak a környezeti nevelés területén megvalósítható fejlesztésével kapcsolatban; különös tekintettel középiskolákra és a szakképzésre és az intézményközi együttműködés lehetőségeire*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- NÉMETH Balázs (2001): A lifelong learning koncepció történeti gyökerei. *Tudásmenedzsment*, 2(1). 39–44.
- NÉMETH Balázs (2003): Az egész életen át tartó tanulás gondolatának feltámadása, avagy miért lett a koncepcióból politikum. *Tudásmenedzsment*, 4(1). 30–40.
- NÉMETH Balázs (2006): A felnőttképzés szerepének változása az Európai Unió egész életen át tartó tanulási stratégiájában 2000 és 2004 között. In: KOLTAI Dénes – LADA László (szerk.): *Az andragógia időszerű kérdéseiről és módszereiről*. NFI, Budapest. 25–39.

- NÉMETH Balázs (2007): *A lifelong learning paradigma értelmezése*. OFA – Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara, Pécs.
- OCHMAN, M. – JORDAN, P. (1997): *Volunteers: a valuable resource*. The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, Baltimore, Maryland.
- OFFE, C. – HEINZE, H. (1990): *Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring*. Campus, Frankfurt.
- ÓHIDY Andrea (2006a): Lifelong Learning. Egy oktatáspolitikai koncepció értelmezési lehetőségei Európában. *Új Pedagógiai Szemle*, 56(6). 65–71.
- ÓHIDY Andrea (2006b): Lifelong Learning – Az oktatáspolitikai koncepciótól a pedagógiai paradigmáig. *Új Pedagógiai Szemle*, 57(11). 89–98.
- Önkéntes Központ Alapítvány (2016): „Wake-Up Call: Volunteer Manager Role!” *PROJEKT ismertetése*. (Pro Vobis National Resource Center Romania – Association for Civil Society Development SMART Croatia – Platform of Volunteer Centers – Önkéntes Központ Alapítvány – Brivpratigais. LV, OrganizationsSlovakia) <http://www.oka.hu/cikkek/oenkentes-koordinator-szakmai-profilja-wake-call-volunteer-manager-role> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- PANKUCSI Márta (2006): *Bevezetés a szociológiába*. Bíbor Kiadó, Miskolc.
- PERPÉK Éva (2011): *Önkéntesség és közösségfejlesztés*. Doktori disszertáció. Corvinus Egyetem, Budapest.
- PERPÉK Éva (2012): Formal and informal Volunteering in Hungary, Similarities and Differences. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 3(1). 59–80.
- PERRET, B. – ROUSTANG, G. (1993): *L'économie contre la société*. Seuil, Paris.
- PUSKÁS-VAJDA Zsuzsa – SUSÁNSZKY Éva – KOPP Mária (2009): Hazai önkéntes társulások tagságának szociodemográfiai és pszichés jellemzői, valamint a társulások dinamikájának elemzése egy országos reprezentatív felmérés alapján. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 10(2). 119–137.
- PUTNAM, R. (2000): *Bowling alone*. Simon and Schuster, New York.
- REGO, R. – ZÓZIMO, J. – CORREIA, M. J. – ROSS, A. (2016): Bridging volunteering and the labour market: A proposal of a soft skills matrix. *Voluntary Sector Review*, 7(1), 45–63. <https://doi.org/10.1332/204080516X14537236936186> https://www.researchgate.net/publication/301679986_Bridging_volunteering_and_the_labour_market_A_proposal_of_a_soft_skills_matri <https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/vsr/7/1/article-p89.xml>
- ROGERS, C. (1983): *Freedom to Learn for the 80s*. Charles E. Merrill Publishing Company, Columbus, Ohio.
- ROGERS, C. – FREIBERG, H. J. (2013): *A tanulás szabadsága*. Edge 2000 Kft., Budapest.

- RYAN, R. M. – DECI, E. L. (2000): *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. https://self-determinationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- SANDU, D. (2005): *Dezvoltare comunitară. Cercetare, practică, ideologie*. Editura Polirom, Iași.
- SCHUGURENSKY, D. (2000): The forms of informal learning: towards a conceptualization of the field. *WALL Working Paper*, (19). 1–8.
- SEBESTÉNY István (2013): „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái. *Civil Fórum*, 14(2). <http://civilforum.ro/t/?p=987> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- SEBESTÉNY István (2017): „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái és mérési lehetőségei a nonprofit statisztikában. In: HORVÁTH András – PERPÉK Éva – SEBESTYÉNY István – SEBŐK Csilla – SIK Endre – VÁRADI Rita: *Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, I. Háztartási és önkéntes munka mérése, elemzése. Konferenciakötet*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. 90–104.
- SETÉNYI János (2003): *Élethossziglani tanulás: az új paradigma*. OKI, Budapest.
- SMITH, D. H. – STEBBINS, R. A. – GROTZ, J. (eds) (2017): *The Palgrave Handbook of Volunteering. Civic Participation and Nonprofit Associations*. Springer, UK.
- SMITH, D. H. (1994): Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3). 243–264.
- SMITH, M. K. (2007): 'Basil Yeaxlee, lifelong learning and informal education', the *encyclopaedia of informal education*. <http://infed.org/mobi/basil-yeaxlee-lifelong-learning-and-informal-education/> (Utolsó letöltés: 2018. április 1.)
- STEBBINS, R. A. (1996): Volunteering: A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(2). 211–224.
- STEBBINS, R. A. (2017): *Between work and leisure: The common ground of two separate worlds*. Routledge, New York.
- STÉBER Andrea – KERESZTY Orsolya (2015): Az informális tanulás értelmezései a XXI. században. *Új Pedagógiai Szemle*, 2015(9–10). 30–44.
- STEFANESCU, F. – OSVAT, C. (2011): Volunteer Landmarks among College Students. *The Yearbook of the „Gh. Zane” Institute of Economic Researches*, 20(2). 139–149.
- SZ. TÓTH János (2006): *Európai kihívások – magyar lehetőségek. A felnőttkori tanulás jövőképeinek körvonalai*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest.

- SZ. TÓTH János (szerk.) (2001): *Európa Kézikönyv az élethosszig tartó tanulásról*. Magyar Népfőiskolai Társaság – Szent István Egyetem, Budapest.
- SZABÓ Ildikó – MARIÁN Béla (2010): *Észak-alföldi ifjúsági stratégia*. Nullpont Kulturális Egyesület, Debrecen.
- SZABOLCS Éva (2001): *Kvalitatív kutatási metodológia a pedagógiában*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest.
- TÓT Éva (2006): *A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.
- TÓTHNÉ TÉGLÁS Tünde (2016): *Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatási szemmel*.
- TOUGH, A. (1971): *The adult's learning projects: a fresh approach to theory and practice in adult learning*. Ontario Institute for Studies in Education, Toronto.
- TOUGH, A. (1979): *The Adult's Learning Projects*. Ontario Institute of Studies in Education, Toronto.
- TOUGH, A. (2002): The Iceberg of Informal Adult Learning. *WALL Working Paper*, (49). 1–8.
- UNITED NATIONS (2003): *Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts*, 4. 45.
- VASS Vilmos (2017): *Kompetenciafejlesztés a 21. században (értékkeremtés és megújulás)*. Selye János Egyetem Tanárképző Kara, Komárom.
- VOICU, B. (2005): Voluntariatul. In: VOICU, B.: *Penuria pseudo-modernă a postcomunismului românesc. Volumul I. Schimbarea socială și acțiunile indivizilor*. Editura Expert Projects. 121–136.
- VOICU, B. – VOICU, M. (2003): Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe. The Research Institute for Quality of Life, Romanian Academy of Science, Romania. *Sociologia*, 41(6). 539–563.
- WERQUIN, P. (2007): *Terms, Concepts and Models for Analysing the Value of Recognition Programs, RNFIL – Third Meeting of National Representatives and International Organisations*. 2-3 October 2007. Vienna, Austria. OECD. Manuscript.
- WILSON, J. (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1). 215–240.
- WILSON, J. – MUSICK, M. A. (1997): Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, 62(5). 694–713.
- WILSON, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1). 215–240.

- WOLLEBAEK, D. – SELLE, P. (2003): Generations and Organizational Change. In: DEKKER, P. – HALMAN, L. (eds): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. Kluwer Academic – Plenum Publishers, New York – Boston – Dordrecht – London – Moscow. 161–179.
- ZACHÁR László (2008): A kulcskompetenciák hatása az alkalmazkodóképesség kialakulására és fejlesztési lehetőségeire. In: BÁBOSIK István (szerk.): *Az iskola korszerű funkciói*. Okker Kft., Budapest. 15–42.
- ZRINSZKY László (2005): *A felnőttképzés tudománya*. Okker Kft., Budapest.

X. TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

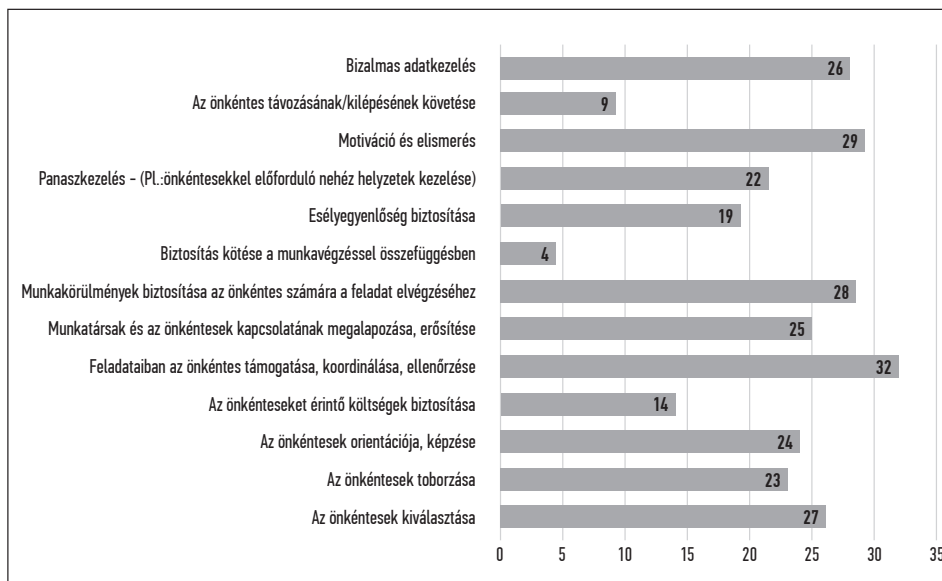
1. *táblázat:* Az új típusú önkéntesség elméleti összefoglalója
2. *táblázat:* A vizsgálatban szereplő szervezeteknél, intézményeknél (32 db) végzett önkéntes tevékenységek
3. *táblázat:* Az önkéntesek számára a szervezetekben/intézményekben megvalósult felkészítések, képzések – tartalmi csoportosítása
4. *táblázat:* A felvett Önkéntes Portfóliók tartalomelemzése
5. *táblázat:* Az interjúalanyok képzési, foglalkozási és önkéntes tevékenysége

XI. ÁBRAJEGYZÉK

1. *ábra:* A motivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében
2. *ábra:* Az önkéntesség formái
3. *ábra:* Az önkéntesmenedzsment elemeinek alkalmazási gyakorisága a vizsgált szervezetek gyakorlatában (n = 32)
4. *ábra:* Az önkéntes koordinátor feladatcsoportjai az önkéntesmenedzsment folyamatban (n = 32)
5. *ábra:* Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése: kiemelt koordinátori feladatok (n = 30)
6. *ábra:* Az önkéntesek motivációinak megoszlása (n = 102)
7. *ábra:* Az önkéntesek képzése során alkalmazott jellemző formák a vizsgált szervezetekben (n = 32)
8. *ábra:* A minőségi önkéntes program megvalósulási modellje

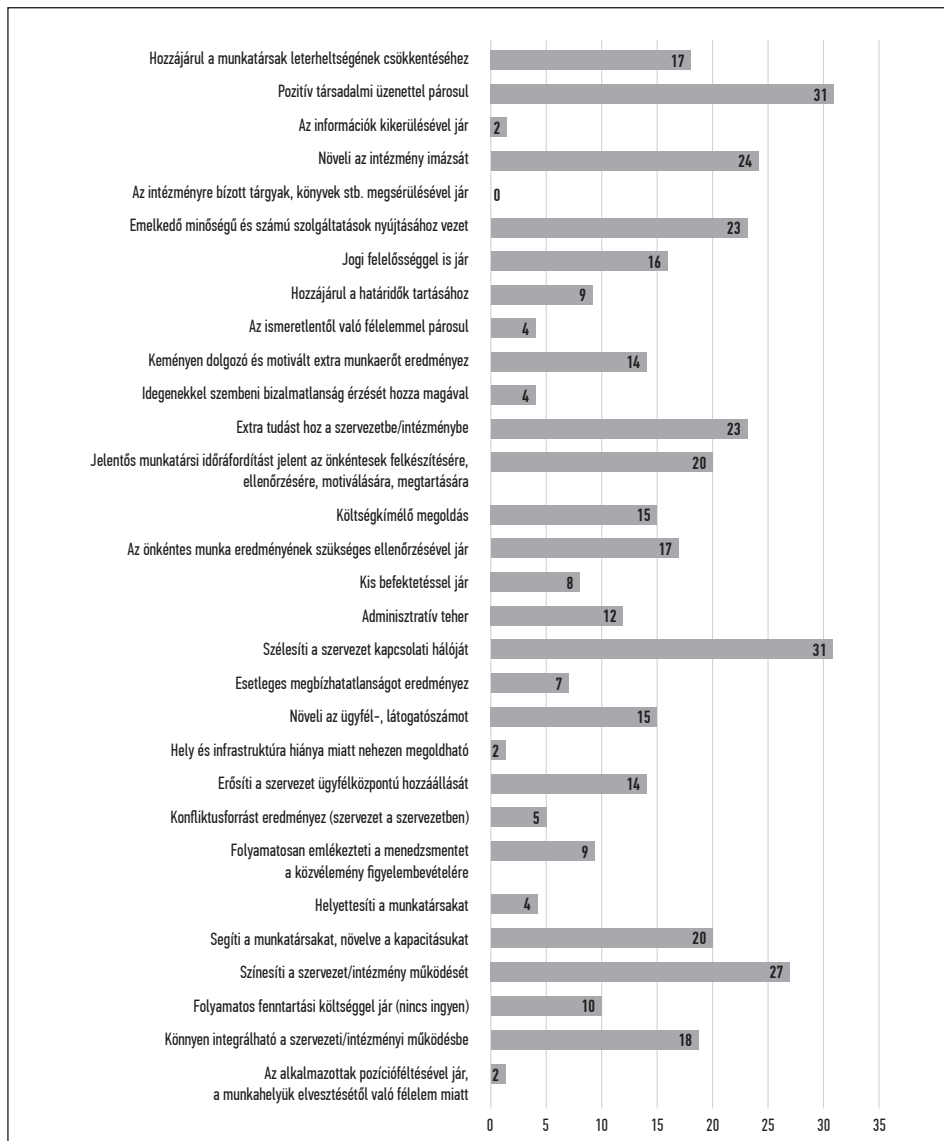
XII. MELLÉKLETEK

1. melléklet: Az önkéntesmenedzsment elemeinek alkalmazása szervezetek, illetve intézmények gyakorlatában (n = 32)



Forrás: saját szerkesztés, 2018

2. melléklet: Az intézmények, illetve szervezetek önkéntesek bevonásával kapcsolatos állításai¹⁹ (n = 32)



Forrás: saját szerkesztés, 2018

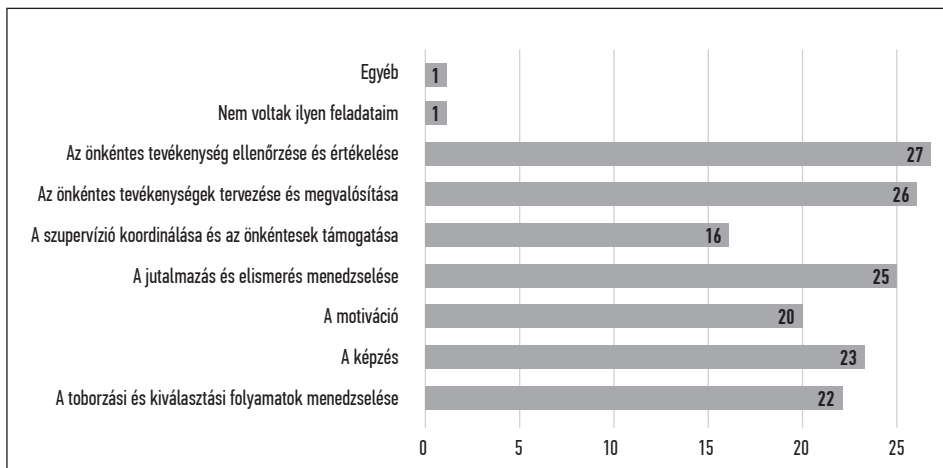
19 A kérdőív állításait a „Cselekvő közösségek – aktív közösségi szerepvállalás EFOP-1.3.1-15-2016-00001” számú projekt, intézményi önkéntesség munkacsoport kutatási – megbeszélési alkalmai során összeállított útmutató alapján rendeztem össze.

3. melléklet: A koordinátorok feladatai: Stratégia- és szabályalkotás az önkéntesek bevonására (n = 31)



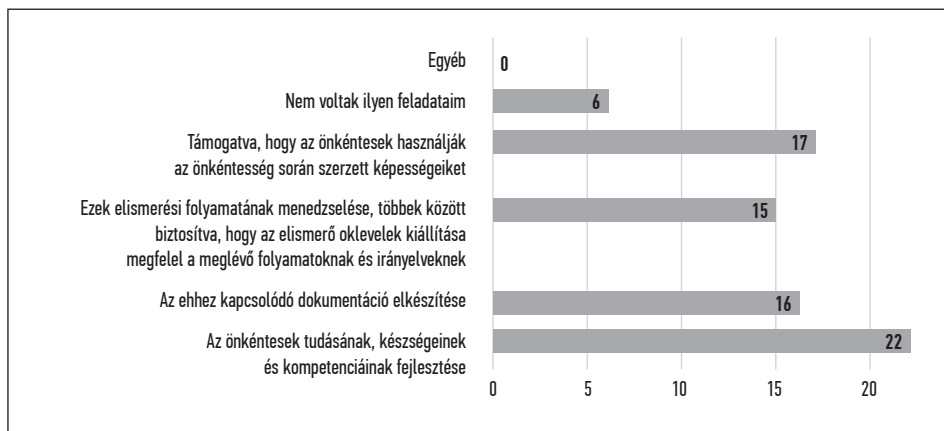
Forrás: saját szerkesztés, 2018

4. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesek menedzselése (n = 32)



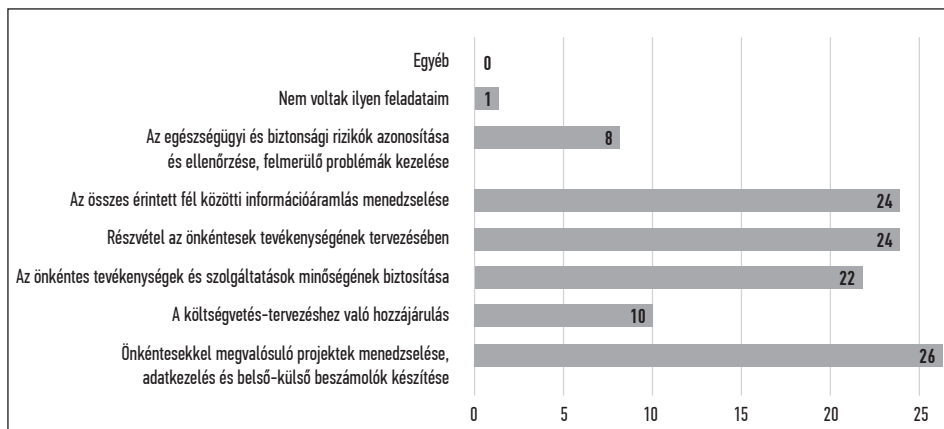
Forrás: saját szerkesztés, 2018

5. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesség által szerzett készségek fejlesztése és elismerése (n = 32)



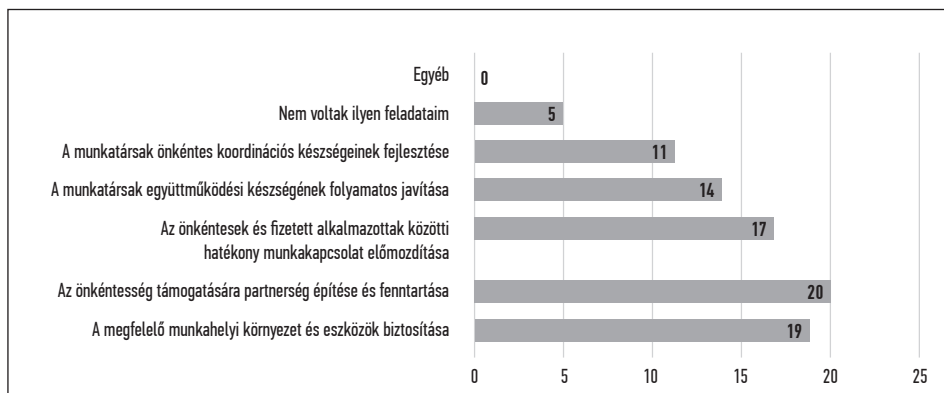
Forrás: saját szerkesztés, 2018

6. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntes tevékenységek menedzsmenttámogatása (n = 32)



Forrás: saját szerkesztés, 2018

7. melléklet: A koordinátorok feladatai: Az önkéntesek munkaviszonyainak menedzselése (n = 30)



Forrás: saját szerkesztés, 2018

8. melléklet: A szervezetekben, intézményekben megvalósuló felkészítések, képzések tématerületei

- Egészségügy,
- szociális kompetenciák,
- kommunikáció,
- hospice, halál, haldoklás, gyász, életvégi tervezés,
- mentálhigiéné,
- krízisintervenció,
- kulturális különbségek,
- biztonság,
- csapatépítés,
- playback színházi készségfejlesztés,
- önismeret,
- személyiségfejlesztés,
- ifjúságügy,
- gyermekvédelem,
- szociális- és állampolgári kompetencia,
- elkötelezettség,
- stressz- és problémakezelés,
- problémafelismerés,
- pedagógia,
- környezetvédelem,
- muzeológia és csapatépítés,
- muzeológia és kommunikáció,
- sportszervezés,
- rendezvény-lebonyolítás.

Forrás: saját szerkesztés, 2018

9. melléklet: Az önkéntesek kompetenciafejlődési területei a koordinátorok tapasztalatai alapján

Általános kompetenciák	Szakmai kompetenciák
<ul style="list-style-type: none"> – önismeret, határok-, szabályok tartása, önbizalom és önértékelés; – kreatív és határozott problémamegoldás kritikus szituációkban; – önérvényesítés, alárendelődés, együttműködés, önbizalom fejlődés, konfliktuskezelés, hatékony kommunikáció fejlődése, érzelmi intelligencia fejlődése; – jobban tudtak kezelni váratlan helyzeteket; – munkakedv motiváció nő; – az időséssel történő kommunikációban, generációs különbségek csökkenésében; – szervezési és kommunikációs területen; – tolerancia, tenni akarás, kompromisszum készség; – a helyzetek megítélésében; – empátia; – a látogatókísérő önkénteseink bátrabban vezetik a látogatókat, osztják meg tudásukat, amiért név szerinti említéseket is kapnak a vendégkönyvben; – számíthatunk rájuk a közönségszervezés területén, nagy rendezvények esetén lelkes feladatvállalás és teljesítés, az intézmény társadalmi megbecsülésének szószólói; – szociális kompetencia területén 	<ul style="list-style-type: none"> – építészeti, történeti, múzeumi ismeretek fejlődése, meglévő előadói, illetve tanári, kutatói ambíciók becsatornázása a múzeumi és közművelődési munkánkba; – szakmailag fejlődtek, egyszerre több dologra is oda tudtak figyelni – az egyik önkéntesem azt mesélte, hogy amikor az elsőszülött unokáját meglátogatva, meg tudta várni, hogy a menyé kérje a segítségét, ahelyett, ahogy régen rohant volna kérdés nélkül, megtapasztalta a mindkettejük számára örömet okozó valódi segítséget. Óriási sikernek érzem, amikor egy önkéntes rádöbben erre. Hiszen nem csak az önkéntes munkájában, hanem a saját életében is tudja kamatoztatni a tudását. – abban segítsek csak, amiben a szülő kéri. Kérdezéstechnika. Segítés, nem tanácsadás. Egy példa: az 50 órás önkéntes felkészítésen beszélünk arról, hogy nem adunk tanácsot, a szülői kompetenciát erősítjük, abban segítünk, amiben a szülő kéri. Az egyik 4 gyermekes anyuka kijelentette, hogy ő sosem ad tanácsot. Egy szituációs helyzetben azonban már a 3. mondatában tanácsot adott nekem. Nagy felismerés volt ez számára. – számítógépes oktatás – konkrét gyakorlati inkompetenciák kiküszöbölése...; – ismeretbővülés; – családi, ismerősi körben figyeltek fel a fiatalok szociális problémákra.

Forrás: saját szerkesztés, 2018

10. melléklet: Az önkéntesek kompetencia fejlődési területei

Ismeret	Készség, illetve képesség	Attitűd
ideológiai tudás	kommunikáció; véleménynyilvánítás formái mások megsértése nélkül	nyitottabb lettem
tárgyi ismeretekben	önismeret; jobban megismertem magam, a saját igényeimet; mások megértésében, magam háttérbe helyezésében; jobban megértettem, hogy hogyan működöm (és mások hogyan működnek) csapatban, és hogyan hatok másokra.	elfogadás
megérteni a munka lényegét	empátia	összeszedettebb munkára törekvésben
szakmai tényanyag megismerésében	céltudatosságban;	határozottságban
tudatosabb lettem a betegség folyamatában és fajtáiban	magabiztosság	bátorságban
művészettörténetben	előadói stílusom átalakításának képességében	gondolkodásban.
megértettem mi a dolgom és az miért fontos	rendezvények szervezésében	tudatosabb lettem
új ismeretek és ötletek	csapatmunka, együttműködési készségben; közösséggel történő együttműködési készségem erősödött; kapcsolatkezelés.	
többet tudok a múzeum történetéről, a belső életéről, jobban ismerem a műtárgyakat jobban felkészültem a látogatókkal való kommunikációra	problémamegoldás; rendszerben való gondolkodás; gyors helyzetfelismerés.	
	toleráns lettem a hisztis gyerekekkel	
	emberek, személyiségtípusok megismerése, viselkedésmódok megértése	

Forrás: saját szerkesztés, 2018



D. Babos Zsuzsanna, PhD, az Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Karán a Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet adjunktusa. Tizenöt éve oktat a felsőoktatásban közösségfejlesztéssel, valamint a felnőttek tanításával-tanulásával kapcsolatos kurzusokat. Szakmai munkája során aktívan részt vesz kisebb és nagyobb települések kulturális, közigazgatási és településfejlesztési folyamataiban. Kutatási területe az informális tanulás színtereinek vizsgálata, különös tekintettel a felnőttek társadalmi részvételére. Szakértőként az önkénteseket befogadó intézmények és szervezetek körében az önkéntesmenedzsment tudatos alkalmazását

hangsúlyozza, és fontosnak tartja felhívni a figyelmet az önkéntesség során szerzett kompetenciák munkaerőpiaci relevanciájára.

Az önkéntesség a 21. században már nem csupán a társadalmi részvétel egyik formája, hanem a tanulás és a személyes fejlődés kiemelt színtere is. A kötet andragógiai nézőpontból vizsgálja az önkéntes tevékenységet, bemutatva annak történeti és társadalmi hátterét, tanulásméleti összefüggéseit, valamint a kompetenciafejlődésben és a munkaerőpiaci érvényesülésben betöltött szerepét.

A szerző arra keresi a választ, miként válnak az önkéntesség során szerzett tapasztalatok tudássá, készséggé és szakmailag is hasznosítható kompetenciává. A könyv elsősorban humán szakembereknek, közösség szervezőknek, felsőoktatásban tanulóknak és mindazoknak szól, akik önkéntesekkel dolgoznak, vagy önkéntes programokat szerveznek. Tudományos igényességgel, mégis a gyakorlat felől közelítve mutatja meg, hogy az önkéntességben az egyéni fejlődés és a közösségi hozzájárulás egymást erősítő folyamatok.



ELTE | EÖTVÖS
KIADÓ

Az ELTE hivatalos könyvkiadója



ELTE | PPK

PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR

