



#### 4. Több helyről gyűjtünk információt!

Ha úgy gondoljuk, hogy az önkéntes jövőbeni feladatai egy hiteles, megbízható háttérrel rendelkező embert igényelnek, vegyük fontolóra, hogy személyes referenciákat kérjünk, melyek első kézből szerzett információt nyújtanak az önkéntesnek a kérdéses célcsoporttal folytatott munkájáról. Speciális kérdéseket tegyünk fel, például:

- Van-e valamilyen fenntartása a kérdéses célcsoporttal foglalkozó személlyel kapcsolatban?
- Ajánlaná-e ezt a személyt erre a pozícióra, és miért?
- Amennyiben ezt a személyt választanánk, milyen képzést javasol?/Ön szerint sok segítséget igényel ez a személy?

#### 5. Próbaidő

Lehet, hogy próbaidőt kívánunk alkalmazni azokban az esetekben, amikor veszélyeztetett célcsoporttal van dolga önkéntesünknek. Ez ki fogja egészíteni a kezdeti válogatási eljárást és lehetőséget ad arra, hogy az új önkéntes alkalmasságát értékeljük, mielőtt a végleges döntést meghoznánk.

#### 6. Rendőrségi vizsgálatok

Egyes országokban (pl. az Egyesült Királyságban) lehetnek rutin- vagy kötelező rendőrségi vizsgálatok azoknál az önkénteseknél, akik speciális célcsoporttal foglalkoznak, pl. gyerekekkel. Más országokban erkölcsi bizonyítványt kell felmutatni arról, hogy az önkéntes büntetlen előéletű. Meg kell győződnünk arról, hogy szervezetünk eleget tesz-e azoknak a hazánkban érvényben lévő jogi előírásoknak, amelyek bizonyos pozíciókra csak bizonyos emberek kiválasztását teszik lehetővé – természetesen anélkül, hogy ezzel elijesztenénk az önkénteseket.

**Figyelem! Tartsuk tiszteletben a személyiségi jogokat!** A speciális válogatás célja nem az, hogy a jelöltek magánéletében vágjunk, hanem, hogy megismerjük őket annyira, hogy fel tudjuk mérni alkalmasságukat és korlátaikat. A jelentkezőről szerzett személyes információkat bizalmasan kell kezelni: csak azokkal a személyekkel szabad megosztanunk, akiknek ezekről tudniuk kell (pl. a fogadó szervezet mentorával).

### 3.3 A résztvevők felkészítése

A nemzetközi önkéntes szolgálat valójában arról szól, hogy új távlatokat nyissunk meg azáltal, hogy a különböző realitásokat – a szervezet és tagjainak realitását – ütköztetjük. Egy nemzetközi önkéntes szolgálati projekt sikere nagymértékben függ attól, hogy az egyes résztvevők mennyire felkészültek. Sok krízis és konfliktushelyzet megelőzhető lenne az alapos felkészítés révén.

#### 3.3.1 Az önkéntesek felkészítése

Ahogy azt a 2.1 A nemzetközi önkéntes szolgálat szereplői című fejezetben taglaltuk, a felkészítés nagyrészt a küldő szervezet felelőssége még akkor is, ha ideális esetben a küldő és a fogadó szervezet egyaránt részt vesz a folyamatban. A fogadó szervezet csak befejezi a felkészítést és pótolja a hiányosságokat (lásd 4.1 Az önkéntes fogadása és a megérkezés utáni eligazítás). Néhány, az alábbiakban leírt részlet sokkal inkább a hosszú távú, mint a rövid távú projektekre jellemző. Általánosságban elmondható, hogy minél hosszabb idejű a külföldi tartózkodás, és minél inkább eltérő kultúrájú a fogadó ország, annál intenzívebb felkészítésre van szükség.

Az önkéntesek felkészítését három tengely: a motivációk és elvárások, a munka és életkörülmények az elhelyezésnél, valamint az interkulturális felkészítés mentén lehet felépíteni.

#### Miért akar az önkéntes részt venni a projektben? Motivációk és elvárások

Az önkéntesek azon indokainak ismerete, hogy miért kívánnak részt venni a nemzetközi önkéntes szolgálatban, nélkülözhetetlen ahhoz, hogy már a kezdetektől elkerüljük a félreértéseket. Ugyanennyire fontos az is, hogy tudatosítsuk az önkéntesekben a fogadó szervezet motivációit: hogy ők miért fogadnak külföldi önkénteseket. Mindkét oldal elvárásait igazítani kell egymáshoz (lásd 1.4 A nemzetközi önkéntes szolgálatban való részvétel okai).

Ezekon a speciális motivációkon kívül hozzáadott érték lehet az is, hogy az önkénteseknek bemutatjuk az önkéntes szolgálati mozgalom történetét annak érdekében, hogy saját részvételüket egy sokkal tágabb társadalomtörténeti perspektívában helyezhessék el (lásd 1.3 A nemzetközi önkéntes szolgálat háttere).





A következő feladatokat arra használhatjuk fel, hogy felfedjük és dokumentáljuk az önkéntesek és más emberek érveit a nemzetközi önkéntes szolgálatban való részvétel mellett. Amikor az önkéntesek ráébrednek arra, hogy a fogadó szervezet motivációi nem 100%-ban egybecsengők a saját-

jaikkal, sokkal inkább hajlamosak lesznek arra, hogy eredeti ideáik egy részével felhagyjanak és hogy fogadják szükségleteikhez igazodjanak annak érdekében, hogy mindkét oldal szükségleteit ki-elégítsék, amennyire csak lehet. Ugyanez történik meg a másik oldalról is.

#### • Motivációs ötletroham (brainstorming)

Kérjük meg az önkénteseket, hogy fordítsanak időt arra, hogy elgondolkodjanak saját motivációjukon, hogy miért is akarnak külföldre menni! Összegezzék elvárásaikat és fenntartásaikat leendő tartózkodásukkal kapcsolatban! Következő lépésként kérjük meg őket, hogy gondolkodjanak el azokon az elvárásokon és aggályokon, amelyek a fogadó szervezet részéről merülhetnek fel az ő ott tartózkodásukkal kapcsolatban! Mikor ezt befejezték, kérjük meg őket, hogy kis csoportokban beszéljék meg az eredményeket! Majd kérjük meg őket, hogy összegezve adjanak visszajelzést azokról a gondolatokról, amelyeket a többiekkel meg akarnak osztani!

#### • Levél magának

Kérjük meg az önkénteseket, hogy írjanak levelet saját maguknak arról, hogy miért éppen az adott projektet választották, mik az elvárásaik, mik a fenntartásaik ezzel kapcsolatban. Teremtsünk barátságos atmoszférát (pl. zene vagy kényelmes szoba segítségével), mely lehetővé teszi a résztvevőknek, hogy gondolataik szabadon szárnyaljanak. A levélnek szigorúan bizalmasnak kell maradnia, legyen lezárva és egészen addig megőrizve a küldő szervezetnél, amíg a projekt értékelő találkozója nem kerül sor. Ez a módszer lehetővé teszi a résztvevőknek, hogy teljesen őszinték legyenek magukhoz anélkül, hogy meg kelljen mutatni a levelet bárkinek is.

A feladat összegzésére az értékelő találkozón kerül sor, hónapokkal később. Ez alkalmat ad a résztvevőknek arra, hogy visszaemlékezzenek az indulás előtti állapotukra, hozzáállásukra és elképzeléseikre, s így észrevehessék azt a változást, amin idő közben keresztülmentek.

#### • Félélmek és elvárások kreatív kifejezése

Adjunk néhány méter fehér tapétát, fektessük le a földre, majd kérjük meg a résztvevőket, hogy állják körül és rajzolják le azt, ami éppen az eszükbe jut, amikor a külföldi tartózkodásra gondolnak. Nyugtató instrumentális zene megfelelő atmoszférát nyújthat ehhez a feladathoz. Időnként cseréljük vagy állítsuk le a zenét és kérjük meg őket, kezdjenek el egy újabb rajzot/részt. A többi önkéntes rajzához is hozzátehetnek valamit.

#### • Ki is az önkéntes?

Ha a felkészítőnkön részt vevő önkéntesek csoportja nemzetközi, érdemes felvetni, mit jelent az önkéntes szó a különböző országokban, különböző nyelveken, hogy rálátást nyerjünk a különböző elgondolásokra (és a kimondatlan motivációkra), melyek a fogalomhoz kapcsolódnak a különböző kulturális környezetben.

## Tájékoztató a munka- és az életkörülményekről

A fogadó szervezetnek meg kell bizonyosodnia arról, hogy minden szükséges információval ellátta az önkénteseket (a küldő szervezeten keresztül), annak érdekében, hogy legyen valami fogalmuk a nemzetközi önkéntes szolgálat munka- és életkörülményeiről. Minthogy egy új országban és egy újabb projekt közepén találja magát az önkéntes, komfortérzetét a bizonytalanságok csökkentésével növelhetjük. A

megfelelő információk, a kérdésekre megadott válaszok, a törődés, illetve az, hogy van egy kellemes hely az alvásra, az evésre, egy nagyjából tiszta elképzelés arról, hogy mit várhatunk és mit várnak el tőlünk, mind csökkentik az önkéntesek aggodalmát; mindemellett növelik azt az érzetet, hogy örömmel várják őket a projektben.

Lássuk a legfontosabb tudnivalókat azokról a dolgokról, amelyeket az önkéntesek (és a küldő szervezet) szeretnének megismerni, sőt szükséges is megismerniük!



## Tudnivalók az információs találkozóhoz

### A projektre vonatkozóan

- Részletes projekt- és munkaleírás (célok, feladatok, előnyök, időkeret stb.);
- Az önkéntestől elvárt szakmai és személyes jellemzők (korhatár, készségek, nyelvismeret stb.);
- A projekt során várható támogatás (képzés, mentor, nyelvtanfolyam stb.);
- A fogadó szervezet és munkatársainak jellemzése;
- Biztonsági előírások és az önkéntessel szemben támasztott magaviseleti elvárások (ha ezt a kulturális háttér szükségesnek tartja vagy ha valamilyen különleges követelményei vannak a fogadó projektnek);
- Bármilyen más.

### Az életkörülményekre vonatkozóan

- Gyakorlati előkészületek (egészség- és társadalombiztosítás, pénzügyek, válsághelyzetek kezelése);
- Étkezésre és az elhelyezésre vonatkozó előkészületek, munka- és lakóhely;
- Utazási előkészületek (vízum, utazással kapcsolatos információk, helyi közlekedés);
- Pénzügyi előkészületek (hozzájárulások, zsebpénz stb.);
- Általános információk a fogadó országról (kulturális, gazdasági, társadalmi és politikai);
- Bármilyen más

**Figyelem!** Csak abban az esetben tudja a küldő szervezet biztosítani a megfelelő felkészítést, ha a projektet megelőzően hatékony a két szervezet közötti kommunikáció. Különösen a hosszú távú projektek esetén hasznos az önkéntes és a fogadó szervezet között közvetlen kapcsolatot kialakítani már a korai szakaszban is, így lehetővé válik, hogy közvetlenül találjanak megoldást a később felmerülő kérdésekre és hogy a nagy távolság ellenére is jól ismerjék egymást.

Az információ közvetítése számtalan módon történhet:

- A találkozót tegyük interaktívvá még akkor is, ha sok információ csak passzívan vehető át: mindig legyen lehetőség kérdezni, javaslatokat tenni, véleményt cserélni;
- Hívjunk meg volt önkénteseket példaképpen;
- Hívjunk meg embereket a fogadó országból, hogy meséljenek országukról;
- Alkalmazzunk olyan játékokat és audiovizuális eszközöket, melyek segítségével bemutatathatjuk az országot;
- Hagyjuk, hogy maguk a résztvevők is gyűjtsenek információkat az általunk ajánlott könyvekből és honlapokról, majd kérjük meg őket, hogy kreatív módon mutassák be azokat a többieknek;
- Adjunk egy olyan tájékoztatócsomagot, amely tartalmazza az alapvető információkat a fogadó szervezet kapcsolattartó személyeinek elérhetőségével.

### Interkulturális felkészítés

A felkészítő képzés harmadik eleme az önkéntes szolgálat határokát átívelő, interkulturális aspektusával foglalkozik. Egy indulás előtti interkulturális képzésnek fel kell hívnia a figyelmet olyan létező kulturális fogalmakra, melyek az önkéntesek saját kulturális háttérével és a fogadó közösség kultúrájával is kapcsolatosak. Ösztönözzük az önkénteseket a szemlélődésre és készítsük fel őket azokra a nehézségekre, amelyekkel szembekerülhetnek, persze anélkül, hogy viselkedési recepteket adnánk nekik! Mivel létezik egy *Interkulturális tanulás* című T-kit (elérhető és letölthető a [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net) oldalról) és egy Képzők Könyve a nemformális interkulturális tanulásról (elérhető a [www.ecri.coe.int](http://www.ecri.coe.int) oldalon), részletesebben itt nem térünk ki az interkulturális felkészítés kérdéseire.

Ha külföldre megyünk élni és dolgozni, nagyon fontos, hogy észrevegyük a kultúra hatását az emberekre, illetve azt a sokszínűséget, amely egy országon és kultúrán belül létezik olyan tényezők függvényében, mint pl. életkor, vallások és hiedelmek, a nemek közötti viszonyok stb. A kultúra a valahová tartozás érzetét adja az embernek, még akkor is, ha személyesen az adott csoport minden egyes tagját nem ismeri. Ez valószínűleg az önkéntesre is hatással van, akinek az eredeti kulturális közösségén kívül kell élnie és ugyanakkor a fogadó ország egyéb közösségeihez (életkor, zene, sport) is viszonyulnia kell.

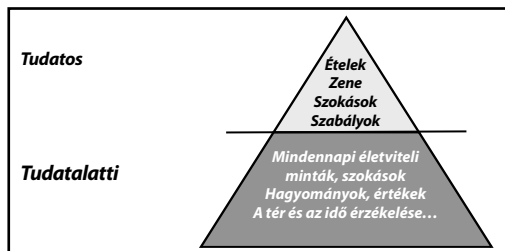
Több feladat is rávilágít a személyes és kulturális identitásra, és az önkéntest arra készíti fel, hogy komplexitással közelítsen ahelyett, hogy sztereotípiákat alkalmazna. Az ilyenfajta feladatok közül egy a hagymamodell, mely azon az elgondoláson



alapul, hogy mindenki különböző „rétegekből” (kultúra, család, barátok, képzettség stb.) épül fel (lásd *Interkulturális tanulás* című T-kit, 43. oldal: „A különbözőségek hagymája”).

Hasznos lehet az is, ha bemutatunk néhány kultúrával kapcsolatos fogalmat, hogy megértsük az emberekkel, hogyan is működnek ezek a folyamatok és milyen befolyással vannak ránk. Az egyik módja annak, hogy vizuálissá tegyük a kultúra összetettségét, a jéghegymodell, mely a kultúrát szűkebb értelemben, látványos elemeken keresztül (pl. szépművészet, zene, ételek és ruházatkodás), és tágabb értelemben a láthatatlan és tudatalatti kulturális elemeken keresztül (pl. különböző attitűdök és szerepek, az idő és a tér fogalmai) ragadja meg. Más modellek az országok osztályozását teszik lehetővé bizonyos értékek mentén, melyek nemcsak, hogy érdekesek lehetnek az önkéntesnek, de abban is segítséget nyújthatnak, hogy lássa, nagy általánosságban mennyire különböznek azok saját kultúrájától. Az *Interkulturális tanulás* című T-kit sokkal részletesebb leírást ad az „Interkulturális tanulás nézetei” címszó alatt (17–35. old.).

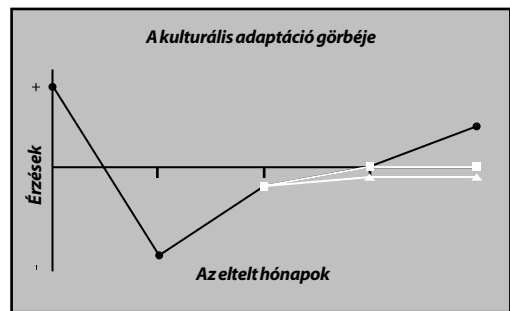
### A kultúra háromszöge



Forrás: *A projektmenedzsmentről és a nemzeteken átívelő önkéntes szolgálatról szóló képzés: teljes beszámoló* (1999. március 7–14.). Európa Tanács, Ifjúsági Igazgatóság DJ/TC, Vol (99) 2, 29. o.

Végül az is hasznos lehet, különösen hosszú távú tartózkodás esetén, ha megbeszéljük a külföldi tartózkodás jellegzetes fejlődési szakaszait a ún. beilleszkedési ciklus segítségével. Ez szemléletesen teszi a különböző fázisokat, amelyeken egy külföldi tartózkodás során valószínűleg keresztül megy valaki, hangsúlyozva annak lehetőségét, hogy megéli a kulturális sokk fázisát, mely az alkalmazkodás fázisába megy át és különböző mértékben a stabilitás fázisába attól függően, hogy a személy hogyan éli meg negatív benyomásait és hogyan dolgozza fel azokat. Hasznos bemutatni e fejlődés menetét a felkészítő találkozón és visszatérni rá az értékelő találkozón, amikor is arra kérjük meg a résztvevőket, hogy a tapasztaltak valós görbéjét rajzolják fel.

### A beilleszkedési ciklus



Forrás: Grove – Torbiörn: *Az interkulturális alkalmazkodás egy új értelmezése és a képzés céljai*. In: Paige, Michael: *Education for the intercultural experience*. Intercultural Press, Yarmouth, 1993.

Be lehet mutatni a résztvevőknek a következő listát, mely tanácsokat tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan legyenek úrrá a kulturális sokk felett, illetve szükség esetén mit tegyenek.

#### Kulturális sokk?

Ha rosszul érezzük magunkat a külföldi tartózkodás alatt, szakítsunk időt arra, hogy végiggondoljuk, mi rejlik ezen érzések mögött, mielőtt dühünk miatt bárkivel konfrontálnánk!

- Nyilván sok száz apró konkrét dolgot tudnánk felsorolni saját érzéseink igazolására, de próbáljuk meg figyelmen kívül hagyni ezeket, hogy teljesebb képet kapjunk arról, mi is történhet velünk.
- Mondjuk el a körülöttünk lévő embereknek, hogy hogyan érzünk! Először próbáljuk meg a helyszínen megoldani a problémát az érintett emberekkel! Kerüljük a segélykérő hívásokat és az otthoni, hozzánk közel álló embereknek írt leveleket! Szükségtelen aggodalmat okozhatunk nekik, és mire válaszolnak, a helyzet lehet, hogy teljesen megváltozik. Egy napló írása segítségünkre lehet gondolataink tisztázásában. Amennyiben a problémák fennmaradnak, természetesen tájékoztatnunk kell a fogadó és a küldő szervezetet, hogy megoldást keressünk ezekre.
- Próbáljuk meg a saját kultúránk egy részét megosztani a körülöttünk lévőkkel: főzzünk nekik, szervezzünk olyan programot, melyben az általunk érdekesnek tartott dolgokat mutatjuk be hazánkról (kulturális hagyományokat, a fiatalok helyzetét, az oktatási, politikai vagy a gazdasági rendszert stb.)!
- Tartózkodjunk az ítéletektől! Még ha jelentéktelennek tűnik is, mondogassuk azt magunknak, hogy nem jobb vagy rosszabb, csak más!
- Egy néhánynapos levegőváltás hozzájárulhat ahhoz, hogy a dolgokat nagyobb távolságból, higgadtan szemléljük. De ne meneküljünk el a problémáink elől! Ha azt szeretnénk, hogy a fogadó ország második otthonunkká váljon, fordítsunk több időt az emberi kapcsolatok kialakítására ott!



### 3.3.2 A küldő és a fogadó szervezetek felkészítése

Nemcsak az önkénteseket kell felkészíteni, hanem a küldő és a fogadó szervezeteknek is készen kell állniuk feladataik ellátására. A következő felkészítési javaslatok valószínűleg sokkal inkább egy fogadó szervezetre vonatkoznak, mint egy küldőre, de mindkettőjük felelőssége, hogy az előkészületi intézkedések megtörténjenek, függetlenül a helyszíntől. Lássunk néhány megfontolandó kérdést!

#### Miért is vágunk bele egy nemzetközi önkéntes szolgálati programba?

Ahogy a 2.2 A projektciklus című fejezetben említettük, az első lépés céljaink megfogalmazása és annak eldöntése, van-e igény a nemzetközi önkéntes szolgálatra. Nemcsak a projektkoordinátornak, hanem az egész szervezetnek (elnökség, munkatársak, önkéntesek stb.) ismernie kell vállalkozásunk céljait és előnyeit, és kívánatos lenne, ha ezeket mindenki el is ismerné.

Az első önkéntes fogadása jelentős hatással lehet szervezetünk életére és gyakran aggodalom forrása is lehet. Ezért kulcsfontosságú azoknak a munkatársaknak a bevonása az egész projekt megszervezésébe, akik majd az önkéntesekkel dolgoznak, hogy támogatásukat előre is biztosítsuk (lásd a 4.2.2 fejezetben A munkatársak motiválása – az elfelejtett dimenzió részt).

A szervezet bekapcsolódásának lehetséges indokai:

- Nemzetközi kapcsolatok erősítése;
- A munka tartalmi gazdagítása;
- Pozitív hatás a szervezet célcsoportjára;
- Lehetőségek teremtése a fiataloknak (vagy a különös szükségletekkel rendelkező embereknek);
- Az önkéntesség eszméjének népszerűsítése a helyi közösségben;
- A szervezet presztízsének növelése a támogatók, a célcsoport, a partnerszervezetek stb. szemében;
- A szervezet munkahelyi légkörének javítása;
- A partnerszervezetekkel való együttműködés fejlesztése;
- Egy olyan eszme megvalósítása, amelyet más forrásból nem lehetne megvalósítani.

Az ELKA történetének valós példáját lásd a 2.2 A projektciklus című fejezetben.

**Figyelem!** Mondanunk sem kell, hogy már előre tudnunk kell, mi az, amit el akarunk érni ahhoz, hogy le tudjuk mérni, sikeres volt-e nemzetközi önkéntes szolgálatunk. Bármilyen projekt szerves része kell, hogy legyen az értékelés, már a kezdetektől. Gondoljuk végig, mely eszközök azok,

amelyeket az értékelésre kívánunk használni (például egy naplót vagy riportokat, ill. kérdőíveket), hogy ennek megfelelően tudjunk tervezni (lásd 5.1 Értékelés)!

#### Mivel lássuk el az önkénteseket?

Tanulmányok kimutatták, hogy a hosszú távú önkéntesek korai hazatérésének egyik legfőbb oka a megalapozatlan önkéntes szolgálat, vagyis, amikor valójában nem is volt valódi szükség az önkéntesre, mert nem volt megfelelő munka a számára. A szervezeteknek ezért – természetesen még az önkéntes megérkezése előtt – tisztán kell látniuk az önkéntes feladatait, továbbá biztosítaniuk kell azokat a technikai szükségleteket és eszközöket, amelyek a feladat elvégzéséhez nélkülözhetetlenek.

Ha az önkéntes úgy érzi, hogy a szervezet munkájához nem tud hozzájárulni (mert nincs megfelelő feladat vagy ehhez szükséges eszköz), komoly nehézségei támadhatnak a beilleszkedésben.

Az önkéntes tevékenységével kapcsolatos következő kérdések elengedhetetlenek az önkéntesről való megfelelő gondoskodáshoz.

#### Gondoskodás az önkéntesről:

- Milyen szükségleteink vannak? Hol van igazán szükség segítségre a szervezetben?
- A szükségletek felmérése alapján melyik az a projekt, munkakör, feladat, amelybe bevonhatnánk az önkénteseket?
- Mi a feladat? Mit fog csinálni az önkéntes?
- Van-e értelme a munkának az önkéntes, illetve a szervezet szemszögéből?
- Az önkénteseknek van-e lehetőségük arra, hogy fejlődjenek és tanuljanak ebben a feladatkörben?
- A munkát sajátjának tekinti-e majd az önkéntes és felelősséget érez-e majd iránta?
- A munkához milyen adottságokkal kell rendelkeznie az önkéntesnek?

#### Ötletek képzésekhez

##### Az ördög ügyvédje

A csoportot osszuk fel két táborra! Az egyik tábor sorakoztasson fel annyi érvet, amennyit csak tud az önkéntesség és a nemzetközi önkéntes szolgálat mellett! A másik tábor pedig sorakoztasson fel annyi érvet, amennyit csak tud amellett, hogy az önkéntes számára miért nem megfelelő az elhelyezés! 15-20 perc ötletbörze után mindkét tábor szóvivőjének adjunk öt percet, hogy végleges nézeteiket megvédje! Ezután beszéljük meg a különböző érvek helytállóságát, hogy mi szól mellettük és mi ellenük!



Még a munka lényegénél is fontosabb a projekt egész kerete, az, ami háttérrel nyújt az önkéntes emberi szükségleteinek kielégítésére. Ha a biztosított szállás és ellátás például nem felel meg az önkéntes igényeinek, csekély reményünk van a sikerre. Rendkívül fontos, hogy megfelelő életkörülményeket biztosítsunk az önkéntesnek, szükségletei függvényében. Mielőtt hatékony munkát váránk el az önkéntestől, társasági és szabadidős igényeit is ki kell elégítenünk. Ezért az önkéntesnek nyújtott, szolgálati helyről szóló információknak tartalmaznia kell az ellátás és a szállás részleteit, valamint a környéken választható szabadidős programokat (sportolási lehetőségek, sörözők, zene, diszkó).

#### Ötletek az ellátásra és az elszállásolásra

- egy diákszállón;
- egy fogadó családnál;
- több önkéntessel együtt, egy lakásban;
- egy kollégiumban;

Az önkéntes életkörülményei nagyban hozzájárulnak a projekt sikeréhez. Ezért érdemes megtudni (a hosszú távú önkéntes szolgálatnál mindenképp) az önkéntes szükségleteit és preferenciáit, mielőtt a végleges szervezést lebonyolítanánk. Akik önálló életvezetésre képesek, könnyen teremtenek kapcsolatokat másokkal, azokat érdemes egy diákszálló különszobájában elszállásolni, akik pedig bizonytalanok és kevésbé képesek magukról önállóan gondoskodni, azoknak egy fogadó családnál való elhelyezés a megfelelőbb. Általánosságban elmondható, hogy minél hosszabb távú a projekt, annál nagyobb szükség van privát szférára, ezért igenis muszáj a hosszú távú önkénteseknek egy önálló, kizárólagos használatú szobát biztosítani. Rövid távra, mint pl. az építőtáborok, a kollégiumi elhelyezés általában megfelelő.

#### Étkezés:

- napidíj ebédre;
- helyi éttermekkel vagy kávézókkal való megégyezés az étkeztetésről;
- heti vagy havi pénzellátmány élelmiszerre;
- étkezés a fogadó családnál;

Nemzetközi önkéntesek csoportos projektjében az is jó, ha felváltva főznek a csoport többi tagjának.

Általában elmondható, hogy minden projektet az önkéntes jó közérzetének megalapozásával kell kezdeni, úgy, hogy éreztetjük vele, örömmel fogadjuk. Az önkéntes első napja egy új környezetben ottani tartózkodásának egészét meghatározza. A projekt egészének árthat, ha az önkéntesnek érkezésekor nincs még minden elrendezve. Az első napon nagy jelentősége van az apró gesztusoknak: pl. kimegyünk az önkéntesért a repülőtérre, az állomásra, vagy a szervezet valamennyi munkatársával megismertetjük egy túra alkalmával, beszélünk az ellátás- és a szálláslehetőségekről, de ne becsüljük alá az üdvözlőital jelentőségét se (lásd 4.1 Az önkéntes fogadása és a megérkezés utáni eligazítás!).

#### Ki vesz részt a projekt megvalósításában?

A projekt sikere nagymértékben függ attól, hogy az egy csapat közös erőfeszítése-e vagy sem. Annak érdekében, hogy a többi munkatárs együttműködését szavatoljuk, a projektmenedzsernek kell tájékoztatnia és felkészítenie őket. Minden résztvevőnek tisztában kell lennie azzal, hogy az önkénteseknek mi a feladatuk a szervezetben, valamint azzal is, hogy a feladatok hogyan oszlanak meg az önkéntesek között. Végül, de nem utolsósorban az önkéntes sajátos kulturális helyzetével is tisztában kell lenni – mint újonc nemcsak a szervezetben, hanem egész környezetét tekintve.

A felkészítő folyamat részeként az önkéntesnek nyújtott támogatás szerepét is tisztázni kell. A támogatásra számtalan igény van, de nem kell minden feladatot egyetlen személlyel elvégezteni. Általában 3 fő támogató funkciót különíthetünk el:

- Szélesebb perspektívában foglalkozzunk egy másik országban és egy más kultúrában való éléssel. Fontos, hogy segítsük az önkéntesek akklimatizálódását, továbbá érzelmi problémáik feldolgozását; jussunk közös nevezőre helyzetüket illetően, hogy hatékonyabb legyen a hozzájárulásuk, tanuljanak és fejlődjenek tapasztalataikból!
- Nyújtsunk segítséget az önkéntesek napi feladatainak elvégzéséhez: egyezünk meg egy munkatervben, biztosítva az ehhez szükséges szakértelmet, a munkával kapcsolatos problémáikat pedig igyekezzünk megoldani!
- A mentor segít az önkéntesnek beilleszkedni (ez természetesen hosszú távú projektek esetén még inkább szükséges) a helyi közösség társadalmi életébe, ahol a projekt folyik.

(Lásd 4.3 Az önkéntesek folyamatos támogatása.)



## A mentorok képzése

Tanácsos képzésen részt venniük azoknak, akik az önkéntessel közvetlen kapcsolatban állnak és az előbbi feladatok egyikét először látják el. Nemzetközi önkéntesek támogatásában a szakértelem meglehetősen sok ismeretet (az önkéntességet befolyásoló trendeknek, az önkéntesek jogainak és kötelességeinek, a támogató munkatársak szerepének és felelősségének, jogi kérdéseknek ismeretét), készségeket (feladatok szétosztása, interjúzás, konfliktusfeloldás, kommunikációs készség, motiváció, a teljesítmények értékelése stb.), valamint bizonyos attitűdöket (az önkéntesek értékelése, interkulturális tudatosság, hajlandóság a feladatok

kiosztására) feltételez. A mentortól és az adott helyzettől függ, hogy milyen képzés mellett döntünk. Mentorok képzésére számtalan lehetőség kínálkozik. Azokban az országokban, ahol az önkéntességnek nagy hagyománya van, önkéntes központok vagy cégek gyakran kínálnak képzéseket. Ilyen nemzetközi képzést nyújt pl. az Európa Tanács ([www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth)) és az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) program (érdeklődj hazánkban az Ifjúság 2000–2006 Programért felelős nemzeti irodánál, amelynek címét megtalálhatod a:

<http://www.europa.eu.int/comm/education/youth.html> címen). A mentorok számára nyújtott képzés a következőképpen nézhet ki:

### **Egynapos képzés a fogadó szervezetek mentorainak**

#### **Háttér:**

Egy fogadó szervezet, amely több helyi szervezettel működik együtt és hosszú távú nemzetközi önkénteseknek nyújt szolgálati helyet, egynapos képzést kínál a fogadó szervezet mentorainak.

#### **Célok:**

- A résztvevőknek tudniuk kell feladatleírást készíteni az önkéntesek számára;
- A résztvevők figyelmét felhívja az önkéntesek szerepére;
- Tisztázni az önkéntesekkel szembeni elvárásokat;
- Közös értelmezést kidolgozni az önkéntesek jogaira és kötelességeire vonatkozóan;
- A résztvevők közötti támogatóhálózat kezdeményezése;
- Az együttműködés tisztázása a fogadó szervezet és a helyi fogadó projektek között.

#### **Alkalmazott módszerek:**

Felkészülésként a résztvevőket arra kérték, hogy a következő kérdéseket tegyék fel a saját szervezetükben: Mit csinálna egy önkéntes a szervezetükben? Milyen feladatokkal ruházná fel azokat a személyeket, akik támogatást nyújtanak az önkénteseknek? Milyen elvárásaik vannak egy önkéntessel szemben?

.../



.../

### Program

Programelemek	Szükséges idő (kb.)	Cél	A módszer rövid leírása
A program és a nap céljainak bemutatása	15 perc	A résztvevőknek tisztában kell lenniük azzal, hogy mi történik a nap folyamán.	Szemléltető bemutatás (a flip-chart egész nap látható a falon).
Ismerkedés a feladattal; jégtörők	15 perc	A résztvevők kellemes közérzetének megteremtése a csoportban, bemutatkozás.	Bármilyen interaktív élelénkítő feladat (a hangsúly az emberekben van és nem a szervezeteken).
Az önkéntes szolgálati helyek bemutatása	45 perc	A résztvevők megismerkednek a jelenlévő szervezetekkel; azon információk ismerete fontos, melyek szükségesek lesznek az önkéntesek számára döntésük meghozatalához.	A résztvevőket (minél kreatívabb) hirdető plakát elkészítésére kérjük, egy elképzelt közlő önkéntes börténre, amelyen az önkéntesek a fogadó projektek közül választanak. Amint a plakátok felkerültek a falra, a résztvevőknek döntés előtt álló önkéntesnek kell képzelniük magukat, s körbejárva a plakátok megtekintése után egy projekt mellett kell dönteniük.
Beszélgetés az önkéntesek igényeiről, valamint a fogadó projektek elvárásairól	1 óra	A résztvevőknek meg kell ismerniük az önkéntesek szükségleteit, a szervezetek elvárásainak tükrében.	A kiscsoportok (4-6 fő) résztvevői mondják el, milyen döntést hoztak, és magyarázzák el, hogy miért! Meg kell beszélniük, hogy önkéntesként mennyi információra lenne szükségük, mielőtt egy projekt mellett döntenének, és ezek birtoklása milyen módon befolyásolná a szükséges előkészületeket a szervezetben.
Az elhangzottak összefoglalása	30 perc	A résztvevőknek egy tisztább képet kell nyerniük arról, hogyan készüljenek fel egy önkéntes fogadására.	A közös megbeszélésen a résztvevők elmondhatják, mit változtatnának most a leíráson és miért. Az elhangzottak összegzése kell, hogy segítsen nyújtson a fogadó szervezetek felkészüléséhez hosszú távú önkéntesek fogadására.
Ebédszünet			
A mentorok szerepe	1,5 óra	A résztvevőknek tisztább képet kell kapniuk az önkéntes szerepéről.	A résztvevőknek először egyénileg kell átgondolniuk, hogy szerintük mi a mentor öt legfontosabb feladata, és ehhez milyen képességek szükségesek. Majd tanácskoznak kiscsoportokban és írják le egy papírra az általuk legfontosabbnak tartott öt feladatot! A közös megbeszélésen minden csoport beszámol az eredményekről, majd a szekció a mentor feladatának összefoglalásával zárul.
Jogok és kötelességek megvitatása	30 perc	Az önkéntesek kötelességeire és jogaira vonatkozóan jussanak közös nevezőre!	A jogi eljárások követelményeinek, ill. a törvényes kereteknek a bemutatása, a jogok és kötelességek csoportos megbeszélése (munkaidő, szabadidő, ellátás és szállás, képzés stb.). Próbáljunk egyetértésre jutni!
Jövőbeni együttműködések megvitatása	45 perc	A résztvevők figyelmét felhívni arra, hogy a csoport többi tagjával kialakult kapcsolatokat egymás segítésére is felhasználhatják.	Beszélgünk meg, hogyan látjuk a jövőbeni együttműködést az önkéntes tartózkodására vonatkozó munkamegosztásban, majd egy ötletroham során gyűjtjük össze az együttműködés más módjait!