

Inkluzív hidak építése a befogadó önkéntességen keresztül

Útmutató a befogadó önkéntesség facilitálásához

Képzési kézikönyv a befogadó és sokszínű önkéntességről

Index:

Bevezető	2
A Kézikönyv és a Képzési Modul célja	3
Tanulási célkitűzések	3
Tanulási eredmények	4
Képzési program menete és tanulási erőforrások	4
1. Melléklet: Értékelés	5
Annex 2 Validation	6



Bevezető

Az önkéntesség a közösségi élet fontos része. Az önkéntesek Európa-szerte időt és energiát fordítanak arra, hogy változást hozzanak a közösségükbe. Az Európai Önkéntes Központ (CEV) és a Talentum Alapítvány úgy gondolja, hogy bárki lehet önkéntes, és mindenkinek van feladat, aki szeretne csatlakozni, hogy támogassa a helyi közösséget vagy szervezeteket. A befogadó önkéntesség célja, hogy mindenki hozzá tudjon járulni az önkéntességhez egy esélyegyenlőségen alapuló, támogató és demokratikus környezetben.

A valóban befogadó önkéntesség megvalósításához nem elég az önkéntes csapatok diverzifikálása: biztosítanunk kell, hogy képviselhessék saját közösségeiket. Nem elég azt állítanunk, hogy befogadóak vagyunk, de az sem, ha minden alkalomra külön inklúziós gyakorlatot alakítunk ki az igényekhez igazítva. Ehelyett szervezetünk programjainak, stratégiájának és struktúrájának teljes felülvizsgálatára és átstrukturálására van szükség sok esetben. Ez lehetővé teszi, hogy teljes mértékben biztosítsuk a valódi diverzitást és inkluzivitást a szervezetünkben.

Az önkéntesség nagyszerű lehetőséget kínál a különböző háttérű és élethelyzetű emberek bevonására – ide értve a társadalom kiszolgáltatott és perifériára szorult csoportjait is. Előfordul, hogy a szervezetek vonakodnak, és kevésbé vonnak be perifériára szorult csoportokból (pl.: bevándorlók, fogyatékkal élő) önkénteseket. Ennek leggyakoribb oka, hogy bizonytalanok abban, megfelelően hozzá tudnak-e járulni lehetőségeik kiaknázásához a pozitív társadalmi hatás érdekében. Egyes esetekben az ilyen marginalizált csoportokhoz tartozó emberek nem is tudják, hogy lehetnek önkéntesek.

Európa-szerte talán a legnagyobb különbség abban rejlik, hogy a szervezetek inkluzívabbnak gondolják magukat, mint amennyire ténylegesen azok. A mindennapos önkéntesmenedzsment gyakorlata azt mutatja, hogy viszonylag kevés szervezet képes aktívan bevonni különböző háttérű és / vagy marginalizált csoportokból önkénteseket.

Ez a képzési modul önkéntesmenedzsereknek és önkénteskoordinátoroknak készült kapacitásfejlesztési eszközként. A célja a készségek és ismeretek fejlesztésének elősegítése a befogadó önkéntesség megértéséhez (tudatosítás), az érintett kérdések iránti elkötelezettséghez (motiváció), és az inkluzivitás megvalósításához a szervezetekben, ahol önkéntesekkel is foglalkoznak (készségfejlesztés).



A Kézikönyv és a Képzési Modul célja

Az Európai Unió által társfinanszírozott CERVIS projekt részeként létrejött kézikönyv segít az önkénteseket bevonó szervezeteknek és kezdeményezéseknek megismerni és megérteni a befogadó önkéntesség lényegét. Elősegíti egy változatosabb, igazságosabb és befogadóbb környezet kialakítását, ahol virágzik az önkéntesség. A célja, hogy önkénteseket menedzselő és koordináló szervezeteknek bemutassa a különböző háttérű önkéntesek bevonásának lehetőségeit, melyet úgy érhetnek el, hogy barátságos és befogadó környezetet biztosítanak. A kézikönyv elgondolkodtat és egyben támogató eszközként is szolgál a szervezeteknek – elősegítve a befogadó önkéntességről szóló tanuláshoz és beszéléshez alkalmas tér és atmoszféra kialakítását. A bemutatott tevékenységek, javaslatok rugalmasan alakíthatóak a szervezet / kezdeményezés igényeihez alakítva.

A befogadó önkéntesség megvalósítása minden szinten elköteleződést jelent a szervezet részéről. Bízunk benne ezért, hogy a vezetőség tagjai, az ügyvezető, az önkéntesek koordinátorai, a szervezet munkatársai és önkéntesei is olvassák ezt a kézikönyvet, hogy aktív részesei legyenek a megfelelő körülmények megteremtésének a befogadó önkéntesség megvalósításához. A bevezető folyamaton keresztül képesek lesznek felfedezni a szerepüket a meglévő önkéntes modell megváltoztatásában, a kínált önkéntes lehetőségek körének bővítésében, valamint a személyes, szakmai és intézményi befogadó környezet kialakításában. A folyamat lefedi a befogadó önkéntesség általános szempontjait, és hasznos kihívásokat kínál a szervezet jelenlegi helyzetének átgondolásához. Ezeket olyan tanácsok is segítik, amelyek gondolkodásra ösztönzik a szervezetet a küldetésével, a képviselt értékekkel és a kínált önkéntes tevékenységeivel kapcsolatban.

Ez a kézikönyv 7 tematikus modult tartalmaz (nemek közötti egyenlőség, bevándorlók / migránsok, LMBTQ+, kisebbségek, fogyatékossgal élők, életkor, elszigeteltség). Nem kötelező mind az 7 tematikus területtel foglalkozni: a szervezet tevékenységi körétől és társadalmi kontextusától függően érdemes választani közülük.

1. Tanulási célkitűzések

1. **Bevezetés az inkluzív gondolkodásba** és annak értelmezésébe az Európai Unió, a tagállamok, az egyes önkéntes területek és szektorok kontextusában.
2. A **befogadó önkéntesség megismerése**, valamint annak felfedezése, hogyan tudják az önkéntesmenedzserek és koordinátorok ezt a perspektívát beépíteni a tevékenységükbe a demokráciára, egyenlőségre és befogadásra fókuszálva.
3. A befogadó önkéntesség fogalmaival, technikáival és módszertanával kapcsolatos **tudatosság növelése**.



2. Tanulási eredmények

1. A résztvevők képesek lesznek felismerni és azonosítani a befogadó önkéntességhez szükséges elemeket és folyamatokat.
2. A résztvevők képesek lesznek megérteni és másoknak bemutatni a befogadó önkéntességet, valamint annak kapcsolatát az EU értékeivel.
3. A résztvevők olyan készségeket sajátítanak el, amelyekkel azonosítani tudják a befogadás akadályait, és jártasak lesznek a befogadó önkéntesség lehetőségeinek megteremtésében speciális kiszolgáltatott és marginalizált csoportok számára.
4. A résztvevők megértik, miért hasznosak számukra ezek az információk, és elköteleződnek a befogadó önkéntesség követésére és terjesztésére azokban a szervezetekben és kezdeményezésekben, amelyekbe bekapcsolódnak.

3. Képzési program menete és tanulási erőforrások

14:00– 14:05	Üdvözlés, bevezető és kontextus <i>A trénerok bemutatkoznak, és elmondják, miért tartják a képzést, valamint bemutatják a képzés hátterét (pl.: CERV Program által társfinanszírozott CEV CERVIS projekt). A képzők ismertetik a személyes / online képzési kereteket, és elmagyarázzák a főbb jellemzőket, elemeket.</i>
14:05– 14:35	Ismerkedés – csapatépítés / jégtörő játékok Ismerkedés nemformális tanulási módszerekkel (pl. portré festő feladat)
14:35 - 15:00	Motiváció és elvárások Olyan gyakorlatokat alkalmazunk, amelyek során megismerjük a képzésen résztvevők motivációját és elvárásait. (pl. szarítókötél feladat)
15:00-15:15	Kávészünet
15:15– 15:20	A képzés menetének és célkitűzéseinek bemutatása Fontos tisztázni, hogy mely elvárásokkal nem tudunk ezen alkalommal foglalkozni; vagy esetleg próbáljunk meg néhányat beépíteni – amennyiben lehetséges.
15:20 - 15:30	Közösen alakítsuk ki a csoportszabályokat – Teremtsünk biztonságos légkört a beszélgetéshez!
15:30 - 16:15	A befogadó önkéntesség bemutatása Elméleti tartalom, hogy mindenki egy szintre kerüljön a témával kapcsolatban. Tartalmazzon alapvető definíciókat és fogalmakat a nemzeti kontextushoz igazítva, figyelembe véve az önkéntesség kulturális és jogi alapjait. A diasor itt érhető el .

16:15 - 17:15	Befogadó önkéntesség – elmélyülés Önreflexió, tapasztalati tanulás, szerepjáték és egyéb nemformális pedagógiai módszer alkalmazásával fókuszáljunk egy vagy több tematikus modulra a csoport igényeihez igazodva. A diasorok itt érhetőek el. • 1. modul: Inkluzivitás és a nemi egyenlőség • 2. modul: Inkluzivitás és a bevándorlás / migráció • 3. modul: Inkluzivitás és az LMBTQIA+ közösségek • 4. modul: Inkluzivitás és a kisebbségek • 5. modul: Inkluzivitás és a fogyatékkal élők • 6. modul: Inkluzivitás és életkor • 7. modul: Inkluzivitás és elszigeteltség
17:15 - 17:30	Egyéni akciótervek – lehetséges tartalmi elemek: • szervezeti felkészültség (attitűdök, szándék, elkötelezettség) • tudás összegyűjtése és megfelelő szintre hozása • irányelvek, szabályzatok, útmutatók • önkéntesek regisztrációs űrlapja • önkéntesmenedzsment folyamatok • szerepek és felelősségek felvázolása • stáb képzése és a támogatási igények • szükséges erőforrások Minden júniusban és decemberben tekintsd át az önkéntesek adatlapjait, hogy megbizonyosodj arról, tükrözik-e a helyi közösség demográfiai adatait.
17:30– 18.00	Képzés értékelése (EU rendszer) / Tanulási eredmények tudatosítása Összefoglalás és konklúzió

1. Melléklet: Értékelés

Miért fontos az értékelés?

Fontos, hogy értékeljük a közösen elvégzett munkát az alábbi szempontok mentén:

- csapatmunka
- megfelelő környezet kialakítása a gondolatok szabad megosztásához
- megszerzett tudás
- a szervezet lehetséges új útjai

Értékelési módok



Az értékelést különböző módokon lehet megvalósítani a mozgásos tevékenységtől a beszélgetésig. Alább bemutatunk néhány lehetséges eszközt az önértékeléshez. A résztvevők igényeihez illeszkedő módszert válasszunk, hogy biztosítsuk a megfelelő bevonást.

- egyéni fejlődést dokumentáló kérdőív (Google Forms) vagy egyéb online eszköz alkalmazásával
- [Dixit Kártyák](#) használata: minden résztvevő húz egy lapot, amely a legjobban visszaadja a tapasztaltakat. Ezután egyenként beszélnek egymásnak arról, miért azt a kártyát választották, majd megszólítják a következő résztvevőt.
- Értékelő háló: a résztvevők körben ülnek egy tekercs fonállal / madzaggal. Az egyik résztvevő felveszi a gombolyagot, és a csuklója köré tekeri miközben az élményeiről mesél. Ezután átgurítja / átdobja a gombolyagot egy másik résztvevőnek, aki ugyanezt teszi. A folyamat addig tart, amíg mindenki elmondja a tapasztalatokat. Az eredmény egy értékelő háló, amely jól szemlélteti, hogy a tanulás nem jöhetett volna létre együttműködés nélkül. Ez egyúttal jelképezi a társadalom ideális működését is, megmutatva, hogyan lehet biztonságos környezetet teremteni a gondolatok megosztásához és cseréjéhez.
- A négydimenziós grafika: a résztvevők egy vonalban állnak. Baloldalon a „-” válasz, jobboldalon a „+”. A képző sorra teszi fel az értékelő kérdéseket / állításokat, amelyet követően a résztvevők a válaszuknak megfelelően állnak balra vagy jobbra. Minél jobban megközelítik a „+” és „-” végpontokat, annál intenzívebb a véleményük. A résztvevőknek lehetőségük van megosztani a véleményüket az egyes kérdések / szempontok kapcsán.

A kérdések

Az értékelési kérdéseknek nem szükséges csak a képzési tapasztalatokhoz kapcsolódniuk, lehetővé tehetik a szervezeten és a közösségen belüli helyzetek értékelését is. Néhány példa:

- Hasznosnak érezted az elvégzett elemzést annak megértésében, hogy miként javíthatod jobban a befogadással kapcsolatos munkádat?
- Tudtunk-e nyitott és befogadó megközelítésekkel reflektálni?
- A hiányzó elemekre vagy problémákra tudtál-e rövid/közép/hosszú távú megoldási tervet készíteni?
- Úgy érzed, hogy meghallgattak és bevontak a vitába?
- Milyen fejlesztéseket tehetek a szervezetünkön belül az inkluzivitás terén (a képzés során feldolgozott modulok témaköreiben)?