

A „KONNEKT ÉLETÚT” – EGY MENTORPROGRAM ÉS HATÁSAI

HARSÁNYI KATALIN¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2021.3.72-84>

Absztrakt

A Konnekt Egyesület 2015-ben jött létre, azzal a céllal, hogy valódi és megbízható információhoz juttassa a pályorientáció kihívásaival küzdő középiskolás diákokat. Fiatal (egyetemista, pályakezdő) önkéntesek bevonásával indult el ebben az évben a Mentorprogram, mely azóta is nagy sikerrel működik Budapesten, illetve a 2020/2021-es évben országosan, online.

Az egyesület az elmúlt hat évben jelentős növekedésen ment keresztül, mely a szervezeti struktúra alakulásával újabb lehetőségeket nyitott az önkéntesek előtt, kialakult ezzel a „Konnekt életút”. A tanulmány ezt az utat mutatja be, a jelentkezéstől egészen a szervezői pozícióig. Emellett kitérek a Mentorprogram módszertanára és az egyesületi szervezők legfőbb motivációs tényezőinek bemutatására.

Kulcsszavak: pályorientáció, önkéntesképzés, mentorálás, motiváció

The „Konnekt career path” – methodology and impact of a mentor program

Katalin Harsanyi

Abstract

The Konnekt Association was established in 2015 with the aim of providing reliable information to high school students struggling with career-orientation challenges. The Mentor Program was launched this year with the involvement of young volunteers (university students, graduates), which has been operating successfully in Budapest ever since, and online in 2020/2021.

The association has grown significantly over the last six years, which opened new opportunities for volunteers as the organizational structure has evolved, creating the „Konnekt Career Path”. The study demonstrates this path from application to organizer position. In addition, I will cover the methodology of the Mentoring Program and present the main motivational factors of the association.

Keywords: career-orientation, volunteer, mentoring, motivation

¹ Harsányi Kata pszichológus, Mentorprogram, képzés és fejlesztés vezető Konnekt Egyesület

BEVEZETÉS – A EGYESÜLET BEMUTATÁSA

A Konnekt Egyesület 2015-ben jött létre, azzal a céllal, hogy valódi és megbízható információhoz juttassa a pályaeorientáció kihívásaival küzdő diákokat. Ennek érdekében olyan platformot teremtünk, ahol a középiskolás diák személyesen felteheti a kérdéseit egyetemista hallgatóknak, oktatóknak, vagy akár szakmabelieknek.

Jó példa erre az egyesület legelső programja, a középiskolások pályaeorientációját segítő Mentorprogram, ahol minden egyes (11. vagy 12.-es) diák kap maga mellé egy huszonéves mentort, aki személyes tapasztalatai és kapcsolati tőkéje segítségével ad lehetőséget arra, hogy a diák megfogalmazza az őt foglalkoztató pályaeorientációs kérdéseket, és ne féljen a marketing-szagú válaszoknál mélyebbre ásni, tudatosan keresni. Az összekötő funkció mellett a mentornak az is a szerepe, hogy példát mutasson a mentorálnak (a diáknak) arról, hogyan érdemes információt gyűjteni és integrálni. Tehát, nem csak arra biztatjuk a középiskolásokat, hogy hús-vér emberektől kérdezzenek – általános tájékoztató honlapok és nyílt napok helyett –, hanem támogatjuk őket a saját preferenciáik megismerésében, ezáltal a saját belső irányítójuk megalkotásában, hogy később is képesek legyenek tudatos döntést hozni az élet bármely területén.

A Mentorprogram mentor-diák párosai mindemellett csapatépítő eseményeken és soft skill (például: önismeret, érdekérvényesítő kommunikáció stb.) fejlesztő workshopokon is részt vesznek, így a program a pályaeorientáción túlmutató segítséget ad a diákoknak. A Mentorprogram évről évre folyamatosan növekszik, vidéki városokba is eljutott, és már online formában is megvalósítottuk.

Az évek során láthattuk, hogy a körülbelül hét hónapig (októbertől áprilisig) tartó Mentorprogram nagy elköteleződést igényel a résztvevők és a szervezők részéről egyaránt, így kapacitás hiányában nem tudunk bevonni minden jelentkezőt. Annak érdekében, hogy minél szélesebb körhöz eljusson a pályaeorientációs módszertanunk és tapasztalatunk, az elmúlt években új programokat indítottunk, melyek további lehetőséget teremtenek arra, hogy a fiatalok még tudatosabbá váljanak a pályaeorientáció terén. Ennek érdekében kifejlesztettük a *HovaTovább?* pályaeorientációs tréninget középiskolai osztályok számára, minden évben megrendezzük a szakmákat személyes életutakon keresztül megismertető *KonnektLIVE* rendezvényünket, és legújabb, Nagykövet programunkkal a fiatalokkal foglalkozó felnőttek (tanárok, szülők, iskolapolgárok) számára nyújtunk segítséget.

Ennek köszönhetően az elmúlt hat évben több mint 200 iskola 3500 diákja vett részt programjainkban. Ahhoz, hogy ez a növekedés megvalósulhasson, elkötelezett önkéntesekre és szervezőkre volt szükség. Míg a 2015-ös évben – a Konnekt indulásakor – mindössze 5 szervező dolgozott a háttérben, a 2020-2021-es tanévet 35 szervező és további 112 önkéntes munkája gazdagította.

1. táblázat A szervezők és az önkéntesek számának alakulása a Konnekt Egyesületben

	2015 - 2016 tanév	2016 - 2017 tanév	2017 - 2018 tanév	2018 - 2019 tanév	2019 - 2020 tanév	2020 - 2021 tanév
Szervezők száma összesen a Konnektben	5	8	23	40	39	35
Kilépő szervezők száma	0	0	0	6	17	11
Új szervezők az évben összesen	5	3	15	23	16	12
Eddigi szervezők összesen	5	8	23	46	62	74
Egyéb önkéntesek	0	0	60	70	117	112
Összes önkéntes az adott évben	28	81	202	359	535	679

Forrás: Konnekt Egyesület belső kimutatása

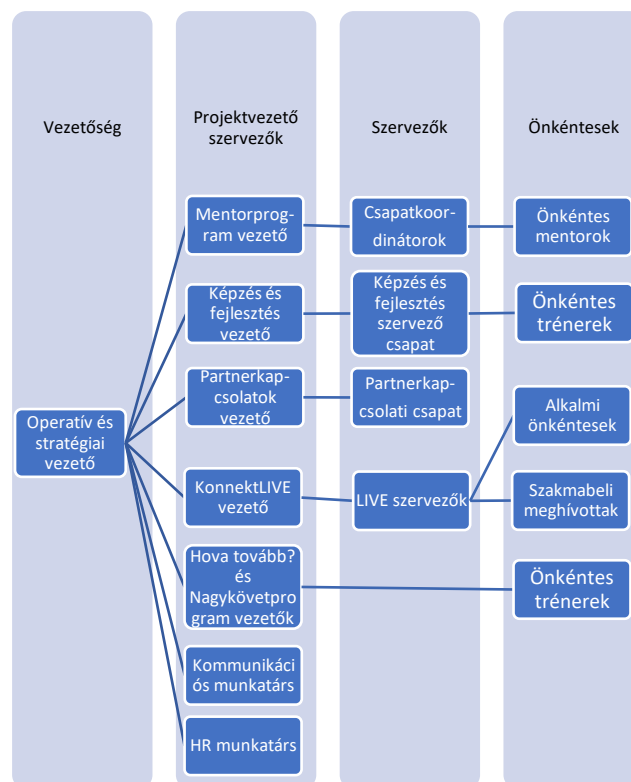
Ahogy az 1. táblázatból is kiderül, az elmúlt hat évben megsokszorozódott az önkéntesek száma és a bővülő feladatkörökkel párhuzamosan a szervezői létszám is növekedésnek indult. Míg az első évben 5 fő is képes volt ellátni az akkor induló egyetlen program működését, 2018-ban már négy programot kellett menedzselni, és egyértelművé vált az is, hogy a programok mellett úgynevezett „támogató funkciókra” is szükség van, akik az egyesület fejlődését hivatottak biztosítani (például: kommunikációs terület, képzés és fejlesztés, partnerkapcsolati terület).

Tanulószervezetként nem egy előre kreált modellre húztuk fel a működésünket, hanem az organikus fejlődés lekövetését céloztuk meg az első években, majd, amikor megszilárdultak a belső folyamataink és módszertanaink, stratégiaileg is elkezdtünk tervezni a humán erőforrással. Ekkor alakult ki az 1. ábrán látható szervezeti struktúra.

Ahogy látható, az évek során egy hierarchikusabb tagozódás alakult ki, melyben az egyes szintek között leginkább a felelősségvállalás és a feladatok mértéke különbözik. Míg az önkéntes mentorok vagy trénerok egy konkrét, jól körülírható feladatra jelentkeznek, addig a szervező csapat, bármely programhoz vagy funkcióhoz is tartozzon, részt vesz az előkészítési

munkákban és a fejlesztésben, tervezésben is. A szervező csapatok élén egy-egy vezető áll, aki a vezetői megbeszéléseken megosztja a legfontosabb eredményeket és részt vesz az egyesület működésére vonatkozó döntések meghozásában. A legfelső szinten pedig a vezetőség áll, akik a szervezet operatív és stratégiai működéséért is felelnek, valamint a szervezet fenntarthatóságán dolgoznak (például pályázatírással, motivációs programokkal foglalkoznak).

1. ábra A Konnekt Egyesület szervezeti struktúrája



Forrás: Konnekt Egyesület belső dokumentációja

A Konnekthez csatlakozó önkéntesek több éven keresztül, akár különböző pozíciókban is kipróbálják magukat a szervezeten belül. Ez az elköteleződés legtöbbször egy személyes élményből fakad, melyet az egyesület legelső programja, a Mentorprogram tökéletesen megad a diákok és a mentorok számára egyaránt.

Személyesen is megtapasztaltam, hogy a Mentorprogram vibráló közösségi élete, elfogadó légköre és számtalan lehetőséget nyújtó társas hálója, maradásra ösztönzi az önkénteseket. A következőkben szeretném bemutatni, hogyan is működik ez a program, mi adja meg a kezdeti lendületet, majd az éveken át kitartó elköteleződést a résztvevőinek.

A MENTORPROGRAM MÓDSZERTANA

A mentorálás

A Konnekt Egyesület szerint a mentor az a személy, aki a mentorált fejlődésének elősegítését szem előtt tartva nyújt segítséget és ad iránymutatást, egy erős kötődéssel jellemezhető bizalmi kapcsolat keretében. Programjainkban elsősorban az ifjúsági mentorálás valósul meg, hiszen a mentorok mindössze egy-két életszakasszal járnak a diákjaik előtt (a legtöbben egyetemisták vagy pályakezdők).

Bár a Mentorprogram első éveiben leginkább a tapasztalati tanulásra és a visszajelzésekre hagyatkoztunk, a későbbiekben szakirodalmi bázissal is igyekeztünk kiegészíteni a program módszertanát. Ezek közül kiemelném a Rhodes et al. (2006) megközelítését, akik a kapcsolat hatását vizsgáló kutatások számára létrehozott modelljükben a mentorálás jótékony hatását három terület szerint csoportosítják:

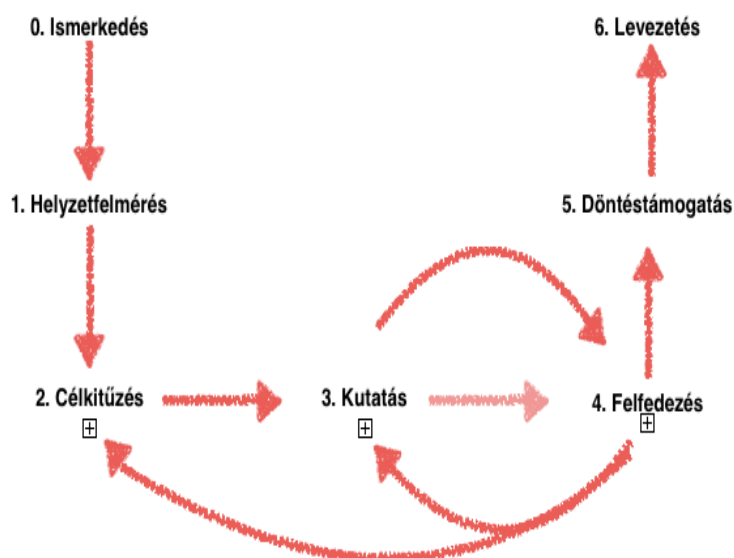
- a mentorral átélt társas helyzetek és rekreációs tevékenységek a mentorált érzelmi jóllétében és szociális kapcsolataiban éreztethetik kedvező hatásukat;
- a közös tanulás, illetve az intellektuálisan inspiráló helyzetek, párbeszéd a kognitív fejlődést segíthetik;
- míg a mentor által kínált szerepmodell az identitás fejlődését befolyásolhatja pozitívan (Rhodes et al. 2006:6).

Mindhárom pont megvalósul a Mentorprogram során, de leginkább az utóbbi pontot emelném ki. Mivel a Konnekt Mentorprogramban minden egyes diák kap egy személyes mentort, így kifejezetten sok lehetőség nyílik egymás megismerésére és a kapcsolódás kialakítására. Több páros a mentorálás után is tartja a kapcsolatot, de arra is adódott példa, hogy mindketten önkéntes szervezőként folytatták az egyesületben a munkát.

A 6(+1) lépéses modell

A Mentorprogram központi mozgató rugója a 6(+1) lépéses modell, melyet az egyesület alapítói alkottak meg. Ez látható 2. ábrán. A modell a pályaaorientációban jól ismert kognitív kiértékelés modell alapelveit (Török 2017) és Super szivárvány-modelljét integrálja (Super 2017). A megközelítés a személyességre és az aktivitásra épít, emellett a fejlődés folytonosságát (cirkularitását) hangsúlyozza.

2. ábra A 6(+1) lépéses modell



Forrás: Konnekt Egyesület belső Módszertani kézikönyve

0. fázis – Ismerkedés

Az ismerkedési fázis célja, hogy a mentor és mentorált jobban megismerje egymást, megtalálja a közös pontokat, megalapozza a közös munkát. Ez a kölcsönös bizalomépítés időszaka, ahol kialakítják az együttműködés alapjait.

1. Helyzetfelmérés

Ebben a fázisban a mentor és mentorált átbeszél minden olyan információt, körülményt, kompetenciát, érdeklődési kört, erősséget és gyengeséget, preferenciákat stb., ami befolyásolja a mentorálást. Emellett kifejezetten érdemes odafigyelni a motivációra. Mi az, ami miatt bizonyos tantárgyak, sportok, kurzusok felkeltik az érdeklődését? Miért pont ezzel tölti a szabadidejét? Ezek az információk hasznosak lehetnek ahhoz, hogy a mentoráltak olyan irányt találjanak, amiben nem csak *képesek* helyt állni, hanem *szeretnének* is.

2. Célkitűzés

Az előzetesen feltárt információk alapján ebben a szakaszban a mentor és a mentorált véglegesíti a program közös célját (mit szeretnének elérni a fél év alatt). Amennyiben a diák nagyon bizonytalan, érdemes kisebb célokat megfogalmazni, majd újra és újra visszatérni ehhez a szakaszhoz.

3. Kutatás

A kutatás fázisában a mentor-mentorált páros feltérképezi, hogy milyen lehetőségei vannak a diáknak a célja eléréséhez. Ez a legtöbb esetben a felvételi lehetőségek feltérképezését jelenti, de előfordulhat más irány is: például, ha valaki szeretne magabiztosabb lenni, ebben a szakaszban érdemes felmérni, hogy milyen önkéntes lehetőségek állnak a rendelkezésére, ahol tapasztalatokat és önbizalmat gyűjthet.

4. Felfedezés

Az előző fázisban talált lehetőségek megismeréséről szól ez a fázis. Személyes találkozók, egyetemek bebarangolása, szakmabeliekkel folyó egyeztetés, munkahelylátogatás zajlik ebben az időszakban.

5. Döntéstámogatás és alkalmazás

A mentorálás témája valamilyen módon mindig magába foglal egy döntéshelyzetet, ám ez nem mindig egyértelmű. Tiszta helyzet az, amikor útkeresésben lévő mentoráltkak kell eldönteni, hogy merre menjen tovább. Más esetben, amikor a mentorálás témája inkább önismerethez vagy életvitelhez kapcsolódik, már nehezebb a döntési pontot megtalálni.

Ebben a szakaszban kifejezetten fontos tudatosítani, hogy a mentor a döntési szempontok felfedezésében és integrálásában fontos társa lehet a mentoráltkak, de a döntést ő maga NEM hozhatja meg. A döntéshozás felelőssége minden esetben a mentorálté. Ennek nagyon egyszerű az oka: ha a mentor döntene, és véletlenül rosszul sül el, a mentorált dühös lesz rá és ez rontja a kapcsolat minőségét. Abban az esetben, ha a választás jól sül el, a mentorált azt fogja érezni, hogy ez a másik félnek köszönhető, vagyis nem övé az érdem. Így sajnos a kompetencia és az énhatékonyság érzése nem növekszik, márpedig a mentorálás egyik fő hozadéka ez lehet.

Természetesen előfordulhat, hogy a mentorálás időszakában nem merül fel konkrét döntési helyzet. Ettől függetlenül a tapasztalatok azt mutatják, hogy a közös munka segíti a mentoráltak identitásfejlődését és az értékrend tisztázását, így közvetve hozzájárul a későbbi döntési folyamataikhoz.

6. Levezetés / Program után

Az utolsó fázisnak a célja, hogy a párosok levonják az elmúlt hónapok tanulságait, kontextusba helyezték az elmúlt időszakot.

A MENTOROK KIVÁLASZTÁSA ÉS KÉPZÉSE

Minden évben augusztus végén- szeptember elején nyitjuk meg a közösségi oldalainkon az aktuális jelentkezési platformot. Míg a diákok toborzása személyesen, iskolai bemutatkozó órákkal kiegészülve zajlik, addig a mentor korosztályt (20-35 éves) kizárólag online, illetve saját társas hálónkon keresztül szólítjuk meg. A jelentkezés időszaka körülbelül 3-4 hétig áll nyitva. Ez idő alatt az érdeklődők egy Google Form űrlapot tölthetnek ki, ahol nem csak a tapasztalataikat és motivációjukat felmérő kérdésekkel, hanem az egyesület életét, a Mentorprogram ütemtervét bemutató információkat is találnak. Ezek a viszonylag hosszú űrlapok a Mentorprogram vezetőjéhez és a csapat- koordinátorokhoz jutnak el (év közben ők felelnek a mentor-diák párosok közösséggé kovácsolásáért).

Mentorprogramunk alapvetően nem szakmai mentorálás, így nem jelent problémát, ha a mentor nem jártas a diák érdeklődési területén. Megközelítésünk sokkal inkább a személyes kapcsolódásról és a példamutatásról szól: a mentor megosztja a saját pályaválasztási folyamatát a diákkal, megmutatja neki, hogyan gondolkodik és dönt egyes kérdésekről, és segít feltérképezni a diák által kiszemelt területet, például az Konnekt alumni hálózat megmozgatásával. Mivel a mentoráláshoz nem követelünk meg semmilyen előképzettséget, így a jelentkezési űrlap célja sokkal inkább a jelentkezők megismerése és a későbbiekben a diák-mentor párosok kialakítása. Miután a jelentkezés lezárul, az önkénteseket és a diákokat csoportos interjúkra invitáljuk. Ezeken az alkalmakon 6-8 fő ismerheti meg a szervezetet és természetesen egymást egy könnyed interjú során, ahol nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy a jelentkezők olyan helyzetekbe kapjanak betekintést, melyek a majdani feladatkörükben előfordulhatnak.

A diákokkal és a mentorokkal zajló találkozók után a Mentorprogram szervezői összegyűlnek, megosztják egymással objektív, kompetencia-alapú megfigyeléseiket és személyes véleményüket is. A kompetencia alapú értékelő lapok (melyen a megfigyelők értékelik a mentor-jelölteket) egyfajta segédletként szolgálnak a kiválasztási folyamat során: arról informálják a szervezőket, hogy a mentorálás ideje alatt mire érdemes majd odafigyelniük, kinek mik az erősségei és a fejlesztendő területei. Emellett a személyességre is nagy hangsúlyt fektetünk, hiszen nem munkahelyi közeget, hanem sokkal inkább baráti közösséget szeretnénk kialakítani.

A kiválasztási folyamat után rendszerint október közepén kerül sor a két napos nyitókonferenciára. Az első nap során a mentorok felkészítéséé a főszerep: körülbelül 8 órán keresztül ismerkedhetnek meg a Mentorprogram módszertanával, a mentorálás során hasznos kérdező és kommunikációs technikákkal, pályaorientációs oldalakkal, és természetesen egymással is. Ezen a napon – párhuzamosan – a diákoknak lehetősége nyílik egy opcionális csapatépítő programban részt venni.

A második napon a diákok és mentorok egyaránt részt vesznek a konferencián. A délelőtt főleg a csapatépítésről, illetve az elvárások, elképzelések feltérképezéséről szól. Ezt követően jön el a legizgalmasabb pillanat: a diákok és a mentorok megtudják, hogy ki lesz a párjuk, és a közös ebéd ideje alatt elkezdik az ismerkedést. Ezt természetesen a délután folyamán még folytathatják, sőt, ekkor alakulnak ki a csapatok is (általában három csapat, 10-15 párossal egyenként), akik év közben öt mini-tréningen, „csapatlalkozón” fognak részt venni.

Természetesen a nyitó hétvége után sem engedjük el a mentorok kezét. Év közben rendszeresen sor kerül „esetmegbeszélő” alkalmakra, valamint a program felénél a csapatkoordinátor személyes visszajelzést ad a mentor munkájára, a mentor pedig beszámol az addigi eredményekről, esetleges kihívásokról.

FELMÉRÉSEK A MENTORPROGRAMBAN

A Konnekt fontosnak tartja mind a minőségbiztosítást, mind az önkéntesek motivációjának fenntartását, ezért több felmérést is lefolytattunk az elmúlt években.

A mentorprogram hatásmérése

Többéves hagyomány, hogy a mentorprogram kezdetén és a végén a diákok kitöltenek egy kérdőívet, mely a pályaorientációval kapcsolatos tudatosságukat és az éhatékonyságukat méri fel. Bár a rendelkezésünkre álló minta nem olyan nagy, hogy statisztikai elemzések készülhessenek az eredményekből, mégis pozitív visszajelzés számunkra, hogy egyéni szinten a diákok a mentorprogram végén nagyobb magabiztosságról, éhatékonyság érzésről számolnak be, mint a program legelején.

Emellett év közben, minden csapatlalkozó után is arra kérjük őket, hogy válaszoljanak meg néhány kérdést a programmal kapcsolatban. Ezzel nem csak a témák és a trénerék értékelése a célunk, hanem önreflexióra és a tanulságok levonására is biztatjuk a diákjainkat.

A szervezeti tagok motivációs felmérése

Ahogy korábban említettem, már a programba való jelentkezéskor igyekszünk felmérni leendő önkénteseink motivációját, hogy minél testreszabottabb lehetőséget biztosíthassunk nekik. Már a szervezetbe való belépéskor szeretnénk látni, hogy ki, milyen ambíciókkal érkezik, hogy a számára legoptimálisabb pozíciót és lehetőségeket ajánlhassuk neki. Az utóbbi években például gyakorivá vált, hogy más szervezetek kértek fel minket képzések lebonyolítására. Egy ilyen projekt esetén azokat az önkénteseket szólítjuk meg, akik alapvetően nyitottak a tréningek tartására és szívesen fejlesztik magukat ezirányba.

A 2020/2021-es évben ez az általunk összeállított kérdőív kiegészült egy átfogóbb motivációs felméréssel és félig strukturált interjúkkal, melyeknek köszönhetően képet kaptunk az Egyesületben dolgozó önkéntesek (alkalmi önkéntesek, önkéntes mentorok, szervezők) motivációs profiljáról.

A felmérés eredménye alapján elmondhatjuk, hogy a Konnekt önkéntes csapatának legfőbb motivátora a közösség. A beszélgetések alapján kirajzolódott, hogy azok az önkéntes mentorok vagy éppen résztvevő diákok, akik később szervezőként folytatják a szervezetben, a közösséghez tartozás érzése miatt maradnak. Jellemző, hogy az ő elköteleződésük éveig kitart. Több csapatban, különféle pozíciókban is kipróbálják magukat (például tréneri, kommunikációs, csapatkoordinátori stb. pozíciókban).

Dobogós helyen végzett az önfejlesztés és a „megértés” motivátor is. Az önfejlesztés lehetőségét akár a személyes tapasztalaton, akár a kapcsolati hálón keresztül képes megadni a szervezet, hiszen számos olyan skillt fejlesztünk direkt és indirekt módon, melyek a munkaerőpiacon is előnyösek. A társadalmi megértés és felelősségvállalás elvét pedig aktívan képviseljük a programjaink során. Minden évben sor kerül egy érzékenyítő előadásra, továbbá hiszünk a személyesség erejében és erre biztatjuk a diákjainkat is.

A MENTORPROGRAMBÓL A „SZERVEZŐI SZÉKBE”

A leginkább kitaposott Konnekt „életút” a Mentorprogramból vezet a szervezet gyakorlatilag bármely más pontjába. Az évek során szinte hagyománnyá vált, hogy a Mentorprogram résztvevői (diákok és mentorok) a következő évben szervezői pozícióban, legtöbbször csapatkoordinátori feladatkörben folytatják az egyesület életében a munkát. Ez azért is kézenfekvő, hiszen a csapatkoordinátorok fogják össze az újdonsült mentor-diák párosok munkáját, így

személyes tapasztalat is segíti az új szervezők munkáját. Kifejezetten örülünk, ha a diákjaink a mentorált szerep után is szeretnének velünk maradni, ezért amikor szervezői pozícióba jelentkeznek, figyelünk arra, hogy egy tapasztaltabb szervezővel együtt dolgozhassanak, vagyis a mély vízbe dobás helyett gyakorlatilag folytatódik a mentorálás, ám ezúttal nem a pályaorientáció van a fókuszban, hanem a szervezői készségek fejlesztése. Természetesen az is előfordulhat, hogy a diákokat nem a „kulisszák mögötti rész” (a szervezés) érdekli, hanem inkább a másik oldalról, vagyis mentorként szeretnék átélni a programot. Ez esetben azt kérjük, hogy ne azonnal vágjanak bele a kihívásba, hanem szerezzenek néhány év tapasztalatot, hogy legyen mit megosztaniuk a majdani mentoráltakkal.

A következő, 4. ábra egy érdekes változásra is felhívja a figyelmet: ahogy a Mentorprogram mellett újabb programok eresztettek gyökeret a szervezet életében, úgy egyre több külsős önkéntes csatlakozott a szervezői csapathoz, különösen azok közül, akik a Konnekt LIVE nyüzsgő forgatagában megtapasztalták a közösségi élményt.

2. táblázat A Konnekt szervezők számának alakulása

Tanév	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Program	Mentor-program	Mentor-program	Mentor-program	Mentor-program TPW LIVE	Mentor-program HT LIVE NK
Összes szervező	5	10	23	41	39
Ebből új	0	5	13	24	16
Az újak közül korábbi MP résztvevő	0	3 (50%)	5 (57%)	17 (59%)	11 (41%)

Forrás: Konnekt Egyesület belső kimutatása

Alapvetően a tapasztalataink azt tükrözik, hogy a mentor/diák szerep után elsőként vállalt feladatkör inkább a közösséghez való kapcsolódásról szól, míg a későbbi váltást leginkább a személyes fejlődés vagy érdeklődés motiválja (pl. csapatkoordinátorból partnerkapcsolati önkéntes). Úgy tűnik, ugyanez elmondható az egyesület „külsős” önkénteseiről is: a Konnekt „életérés” fogja meg őket, majd ez adja a következő évek motivációját is.

AZ ONLINE TÉR KIHÍVÁSAI

2020 őszen bizonytalanul vágtunk bele a 6. mentorprogram szervezésébe, mivel nem tudtuk, milyen lefutása lesz a koronavírusjárványnak. A növekvő esetszámok és korlátozások hatására szeptember elején mi is úgy döntöttünk, hogy a teljes programot online fogjuk megvalósítani, így nem csak budapesti, hanem vidéki diákokat és mentorokat is tudunk fogadni a programban. Sajnos a kibővített kör ellenére kihívásokba ütköztünk a toborzás során, főleg a diákok esetén. Ahogy korábban írtam, őket rendszerint az iskolai előadások kapcsán tudtuk megszólítani, most viszont az online zajban eltűnt a Mentorprogram híre. A tervezettnél kisebb létszámmal indultunk el október közepén, de így is melengette a szívünket, hogy még egy külföldön élő diák is tudott csatlakozni hozzánk.

Elkezdtek felfedezni az online tér előnyeit és addig kiaknázatlan lehetőségeit, azonban a mentorok és a szervezők motivációját negatívan befolyásolta a személyes kapcsolat hiánya. Mivel gyakorlatilag mindannyian home office-ban dolgoztak vagy tanultak az önkéntesség mellett, túlterheltté váltak és megéreztek a karanténfáradtság hatását is. Ennek ellenére jelentősebb lemorzsolódás nélkül vittük végig az évadot, megvalósítva nem csak az első online országos Mentorprogramunkat, hanem az első „rapid mentorálási” folyamatot is, mely a módszertanunk rövidített, 2 hónapos (6-8 alkalmas) verziója volt.

Bár az online tér számos lehetőséget tartogatott magában, az önkéntesek motivációjára mégis negatívan hatott. Kifejezetten azok a személyek szenvedtek, akik a személyes kapcsolódásért vagy a közösségi élményért csatlakoztak a programhoz. Mivel a vártnál jóval kevesebb diák jelentkezett az online mentorálásra (40 fő helyett 20-an), így további kihívást jelentett számunkra azon mentorok motiválása, akik az alacsonyabb jelentkezési szám miatt nem kaptak diákot maguk mellé. Őket alkalmi önkéntes feladatokba, például a rapid mentorálásba vagy a Konnekt LIVE szervezésébe vontuk be.

ÖSSZEGZÉS

A Konnekt Egyesület az elmúlt hat évben folyamatos növekedésben volt. Az organikus fejlődés nem csak az általunk kidolgozott módszertan megszilárdulását hozta magával, hanem a szervezet tagozódását is. Ez lehetővé tette, hogy a humán erőforrás terén is stratégiaileg gondolkodjunk: egyre több figyelmet fordítottunk a motiváció feltérképezésére és

fenntartására, valamint törekszünk arra, hogy hosszú távon is stabil önkéntes- és partneribázist építsünk ki.

Megfigyelhettük, hogy a szervezők egy pozitív személyes élmény hatására váltak a csapat részévé, és ez az első benyomás akár éveken át tartó elköteleződést is hozott számukra. Kezdetben ezt az inspiráló találkozást a Mentorprogram jelentette, mára azonban egyre többen érkeznek hozzánk a Konnekt LIVE pályaaorientációs fesztivál színes forgatagából.

Sajnos az elmúlt év karantén-sújtotta online időszaka határozottan rávilágított, hogy a „varázslat” a személyes kapcsolódásban rejlik. Szervezőink és önkénteseink motivációja jelentősen csökkent az online működés ideje alatt, ezért most még nagyobb hangsúlyt fektettünk a nyári találkozók szervezésére, a rövidebb együttműködési lehetőségek feltárására és természetesen a kötetlen csapatépítő alkalmakra.

IRODALOM

Rhodes, Jean. E. – Spencer, Reneé – Keller, Thomas E. – Liang, Belle – Noam, Gil (2006): A model for the influence of mentoring relationships on youth development. *Journal of Community Psychology*, 34(6) pp. 691–707.

Super, Donald E. (1957): *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Oxford: Harper & Bros

Török Réka (2017): *A pályadöntések mesterei*. Budapest: Print & Pixel House Kiadó