

Kortárs segítők az egyetemeken

Körkép 29 felsőoktatási intézmény bevonásával az
egyetemi kortárssegítő csoportokról

Készítette:

Az FSA támogatásával a Dunaújvárosi Egyetem vezetésével a Hallgatói Sikeresség
Támogatása projekt keretében a Hallgatói Önkormányzatok Országos
Konferenciája és a Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület.

Budapest, 2016. május

1. BEVEZETÉS

A Felsőoktatási Tanácsadási Egyesület (a továbbiakban FETA) 2012-ben tanulmánycsokorba gyűjtötte „Kortárs segítség kultúrája” címmel a felsőoktatási intézményekben működő kortárs hálózatok jellemzőit feldolgozó írásokat. A kötet arra volt hivatott, hogy felkeltse a szakmai közösség figyelmét, és felkiáltó jelet tegyen az önkéntesen működő kortárs segítő csoportok relevanciája mellé. Körüljárva a működő kortárs közösségeket tevékenységük, szerkezeti felépítésük, szupervíziós és egyéb lehetőségeik szemszögéből, kirajzolódott egy általános definíció a közös vonások mentén: a felsőoktatásban működő kortárs segítő csoportok fiatalok által, önkéntesen működtetett csoportok, amelyek, szakmai támogatás mellett végeznek segítő tevékenységet a kortársaik számára, mely szolgáltatások alacsony küszöbűek és ingyenesek (Lisznyai, Melles és Pukás-Vajda, 2012).

A tanulmánykötet kiemelten foglalkozik a több mint 20 éves múltra visszatekintő ELTE (Eötvös Lóránd Tudományegyetem) kortárs hálózat gyakorlatával, és olyan intézményi megoldásokkal, ahol működő szervezetekről van tudomásunk létrehozva így „jógyakorlatok” és kreatív megoldások gyűjteményét nemzetközi példákat sem nélkülözve. A kortárs hálózatok kiaknázása világosan megfogalmazott cél az összegyűjtött előadások nyomán, és az intézményi közösségekre gyakorolt pozitív hatásuk sem vitatott, arról azonban, hogy a magyar felsőoktatásban mennyire jellemzőek a paraprofessionálisan működő közösségek, milyen fejlesztési lehetőségek és kapcsolódási pontok állapíthatók meg kevés tudásunk van. Továbbá kérdés, hogy működő kortárs segítő hálózatok hiányában milyen intézményi példákat találunk a funkció betöltésére.

A Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája (a továbbiakban HÖÖK) a felsőoktatásban résztvevő hallgatók érdekképviselőjét országos szinten ellátó szervezet, amely alaptevékenységei között jegyzi a felsőoktatás átfogó fejlesztését. Az elmúlt években a HÖÖK a hallgatói közösségek elősegítésére, fejlesztésére több ponton is kezdeményezett lépéseket. Egyre szélesebb körben országosan működteti az elsőéves hátrányos helyzetű hallgatók beilleszkedését segítő HÖÖK Mentorhálózatát. Emellett 2016-ban újtára indította Tehetségmentor Programját, amely

már középiskolában hivatott a majdani hallgatókat a tudományos pálya irányába terelni, és szakmai kiteljesedésükben a felsőoktatási évek alatt is támogatni.

Jelen kutatás célja a fenti kezdeményezések összefonódásában helyzetjelentést adni a felsőoktatási intézményekben hallgatók számára elérhető kortárs segítő hálózatokról, azok kialakulásának, kiépítésének illetve fejlesztésének lehetőségeiről.

2. A KUTATÁS

A FETA és a HÖÖK együttműködésében megvalósuló projekt a szakmai és a hallgatói érdekeket együttesen kezelve alakította ki a kutatás fókuszát. Ezért a kutatás módszerének megválasztásánál szempont volt, hogy kvalitatív módon szerezzünk adatokat lehetőséget nyújtva a résztvevők által jelölt irányok követésére. Így a fókuszcsoporthozos interjú módszere mellett döntöttünk.¹ Az olyan szakmai szereplőkön túl, mint a diáktanácsadó irodák munkatársai, vagy a kortárs segítő csoportok szereplői, kiemelten fontosnak tartottuk a hallgatói önkormányzatok bevonását a kutatásba. A hallgatói közösségek szervezésében főszerepet vállaló hallgatói önkormányzatok elérési potenciálja, és az elmúlt 60 évben kialakított strukturált érdekképviseleti rendszer lehetőséget ad a hallgatói igények és motivációk hatékony kommunikálására. A felkereső tevékenység elsődleges kapcsolatfelvételi pontja így jellemzően az adott intézmény EHÖK vagy FHÖK elnöke volt.

Összesen 34 felsőoktatási intézmény került a felkeresni kívánt intézmények közé, melyek közül a három hónapos adatszerzési időszak alatt (2016. február-április) 29 intézménnyel sikerült a kapcsolatfelvétel. 26 esetben személyes- vagy fókuszcsoporthozos interjú keretében, 3 esetben online kérdőívvel zajlott az adatfelvétel. Az intézmények kiválasztásánál szempont volt, hogy a HÖÖK tagintézményeit vonjuk be a kutatásba, amelyet a szervezettel fennálló együttműködési gyakorlat és a nagyszámú elérési kíváncsiság tett indokolttá. A HÖÖK régiói szerint 15 pesti régióba tartozó egyetemet és főiskolát, 3-3 észak-alföldi, észak-magyarországi és szegedi, 2 pécsi, továbbá 4 észak-nyugat magyarországi és 4 NÁFIOR² intézményt választottunk ki a felkereső tevékenység állomásának. Elmondhatjuk, hogy nagy lefedettséggel dolgoztunk, ugyanakkor nem engedték el a téma által igényelt exploratív technikát, hiszen célunk volt a kortárs segítő csoportokat azok valódi környezetében látni, maguk világában értelmezni.

A jelen tanulmány alapjául szolgáló adatszerzés módszerében is kiemelt hangsúlyt kapott a „két oldal”, azaz a szakmai- és a kutatás célcsoportját képező hallgatói oldal. Így minden felkeresett intézményből az egyetemi vagy főiskolai hallgatói önkormányzat (továbbiakban EHÖK/FHÖK)

¹ Kivételt képeznek azok az intézmények, ahol több szereplő is elérhetetlennek bizonyult, ezekben az esetekben egyéni félig strukturált interjúval dolgoztunk.

² Nem Állami Felsőoktatási Intézmények Országos Régiója

elnökét vagy általa delegált releváns személyt, legalább egy kari hallgatói önkormányzati (továbbiakban HÖK) elnököt, vagy egy általa delegált személyt, a diáktanácsadó iroda vezetőjét vagy munkatársát illetve egy a kortárs hálózatok tekintetében releváns személyt hívtunk meg a fókuszcsoporthoz interjúra. A kutatásban végül közel 100 embert sikerült elérnünk a témában.

Minden esetben elképzelt helyzetekből indult ki a fókuszcsoporthoz interjú tematika, amely a személyesen megélt intézményi hangulatot, közösségi lét érzését volt hivatott előhívni a beszélgető partnerekben. Másodlagos cél volt, az adatszerzésen túl, a beszélgetésben résztvevők együttműködésének facilitálása. Továbbá fontosnak tartottuk, hogy exploratív témafelvetéssel indítsuk a beszélgetést feltérképezve az intézményre jellemző utakat a segítségkérés vonatkozásában.

A kortárs segítő csoportok vizsgálatánál fókuszban volt a csoport:

- szervezeti kerete
- személyi feltételei
- finanszírozása és infrastruktúrája
- működése
- hatékonysága
- képzése
- fejlesztési lehetőségei.

Ugyanakkor jelentős számban fordult elő, hogy konkrétan megnevezhető kortárs segítő csoport létéről nem volt tudomása az interjúalanyoknak, ilyenkor a kortárs segítség tevékenységét és a közösségépítés funkcióját ellátó formális vagy informális csoportok irányába fordult az interjú.

3. A KORTÁRS SEGÍTÉS DEFINÍCIÓJA ÉS NEMZETKÖZI KITEKINTÉSEK

3.1 A kortárssegítés definíciója

Tanulmányunkban kortárssegítés gyűjtőfogalma alatt azokat a csoportokat értjük, amelyek valamely cél mentén egységesen szerveződnek, széleskörű szolgáltatást nyújtanak, hogy hasonló helyzetben élő más embereket segítsenek. Kortárs segítő csoport alakulhat középiskolákban és felsőoktatási intézményekben egyaránt, nem feltétele a segítő szakmai tudásháttér, mert más szakmákban is megjelenhetnek ezek a csoportok. A kortárssegítés sokszínűsége az jelenti, hogy maga a kortárssegítő és a segíteni kívánt fél legalább egy közös vonással, tulajdonsággal rendelkezik. Lehet ez a “hasonló cipőben” járunk helyzet, akár életkorbeli közelségen alapuló, akár a két részt vevő hasonló élményvilággal rendelkező vagy akár tapasztalati azonosság. Minden esetben ez a közös életmetszet, - például egy intézmény egy szakjára való tartozás - megadja a segítés és egymásra hangolódás bázisát, amely egyből megteremti összekapcsolódásuk alapját (Gerencsér, 2012).

A közös élményező alapján alapvetően két típust különböztethetünk meg a kortárssegítésben. Az egyik, ha a kortárs segítő, aki életkorában áll közel a segítetthez, amely a másik típusra, a sorstárs segítőre is jellemző, azonban az utóbbinál erősebben jelenik meg, hogy a két fél összekapcsolódási pontja a közös élményanyag, értékrend és életút (Rácz és Lackó, 2008).

A kortárssegítők széleskörű szolgáltatási palettával rendelkeznek attól függően, hogy mi a csoport célja, küldetése a felsőfokú intézményben. Figyelembe véve az egyetem, főiskola sajátosságait, valamint a hallgatótársak érdeklődését, olyan programokat szervezhetnek, amely sokakat vonzhat, ezáltal közösség-szervező funkciót töltenek be. A programok lehetnek ismétlődőek, például közösségi estek szervezése, amely elősegíti az ismerkedést, a lemorzsolódók, a közösségileg kirekesztettek integrációját a közösségbe. Informális program lehet még előadás tartása, filmklub szervezése, amely a kikapcsolódás és érdekes témák

segítségével szolgálhatja a pszichoedukációt. A szolgáltatások köre a felsoroltakkal nem merül ki, hanem számos új formát ölthet.

3.2 Nemzetközi kitekintés

A kortárs segítség nemzetközi szinten is jelentős hálózatot alkot. A csoportok számos egyetemen megjelennek, figyelembe véve az adott ország és egyetem sajátosságait, de azonos célokkal a hallgatótársak segítésére jönnek létre kiegészítve legtöbb helyen az Életvezetési Tanácsadó munkáját.

3.2.1 Görögország - University of Athens

Nagy múltra tekint vissza az athen-i egyetemen működő kortárs segítő csoport, mely 1995 óta működik és a Diáktanácsadó Központ irányítása alatt végzi munkáját. A főként pszichológus-hallgatókból álló csoport önkéntes módon tevékenykedik. Jellemzőjük, hogy internetes segítségnyújtással is foglalkoznak és saját rendszerük van arra, hogy a kommenteket megválaszolják (Malikiosi-Loizos, 2011). A fő célkitűzésük, hogy megkönnyítsék hallgatótársaiknak kötelezettségeiket és támogassák őket tudásuk elmélyítésében, ennek érdekében segítik hallgatótársaikat különböző programjaikkal. Információs tanácsadással is megkönnyítik a hallgató társak életét, ugyanis tájékoztatást nyújtanak külföldi ösztöndíjprogramokról és kurzusaikról.

A kortárs segítség történhet egyéni és csoportos formában egyaránt. Az athéni kortárssegítő csoport egyik sajátossága az internetes, teljesen anonim felület, amelyen keresztül a hallgatók kérdéseket tehetnek fel, azonnal egy segítővel kommunikálhatnak. Az állandó segítői ügyeletnek köszönhetően szinte azonnal választ kaphatnak kérdéseikre, ami gördülékennyé teszi a kapcsolatfelvételt.

Az egyik fő célcsoport az elsőévesek, segítik az ő beilleszkedésüket az egyetemi rendszerbe, valamint kis csoportos tréningek tartásával (pl. Önbizalom növelése, asszertív kommunikáció, szakmai hivatás, kommunikációs készségek fejlesztése), igyekeznek felhívni a figyelmet a témák fontosságára.

3.2.2 Egyesült Királyság - Oxford University

Nagy-Britanniában, Oxfordban 1991 óta létezik a Kortárs Segítő Központ, amely együttműködik az életvezetési tanácsadóval. Az egyetem egyik legfőbb jellegzetessége, hogy az egész év folyamán tartanak újaknak képzéseket, így egyidejűleg legalább 350 aktív kortárssegítőjük önkénteskedik (Ford, 2011). Előtérbe helyezik azokat a programokat, amelyek során elsődleges ismeretség után kialakulhat egy személyes támogatás a hallgatók irányába. Hatékony reklámstratégiát alkalmaznak a célcsoport elérésére. Külön ismerkedési lehetőségeket nyújtanak az elsőéves hallgatóknak, ezen kívül szerveznek tea-délutánokat, stressz kezelő tréningeket, relaxációs alkalmakat, valamint vizsgázó társaiknak hatékony szakmai segítséget is nyújtanak. A hallgatókat a kortárs segítő oklevéllel jutalmazzák (Gerencsér, Takács, 2012).

3.2.3 Svédország - University of Gothenburg (Gillo, 2009)

A Gothenburg-i Egyetemen egy "Student meets Student" nevű programban valósul meg a kortárssegítés az Életvezetési Tanácsadó felügyeletével. A cél az, hogy diák diáknak nyújtson támogatást egyetemi éveikhez. Az elsősöket segítik a beilleszkedésben és felsőbb éveseket segítik az általános jóllétük fejlesztésében. A felsőbb éves kortárs segítők részt vesznek az új kortárssegítők képzésében, valamint kiválasztásában. A csoport sajátossága az állandó folyamatértékelés, amely során ellenőrzik, hogy sikerült-e teljesíteniük a félév során az előre meghatározott célokat. A hatékonyságról pedig a szolgáltatásokat igénybe vett hallgatókat kérdezik meg. (A kortárssegítők diplomázás utáni életét is mérik, azt találták, hogy nagyobb arányban tudnak rögtön elhelyezkedni és szociális, vezetői készségeik is nagyban fejlődtek kontroll csoportbeli társaikhoz képest.)

4. A KORTÁRS CSOPORTOK MŰKÖDÉSI JELLEGZETESSÉGEI

A magyar felsőoktatásban többféle szervezeti és működési keretben találunk kortárs segítő tevékenységet. A legtöbb esetben a kortárs segítői hálózat a Diáktanácsadók/Életvezetési tanácsadók/Hallgatói Szolgáltató Központok (a továbbiakban: Diáktanácsadók-DT) szervezeti keretében, és szakmai vezetése/felügyelete mellett valamint az ő forrásaikra támaszkodva működnek.

Találunk kortárs segítői feladatokat végző egyéb szerveződések a HÖK-höz kapcsolódva, vagy speciálisan önálló identitással mint pl. a Selmeci hagyományok esetében.

A Diáktanácsadókhoz kapcsolódó kortárs segítői csoportok megkülönböztethetők az alapján is, hogy a hallgatók által nyújtott segítség/szolgáltatás mennyire kötődik a leendő szakmájukhoz (szakmaspecifikus), vagy attól mennyire független. A szakmaspecifikus csoportok jórészt homogén szerveződések, így pl. pszichológus vagy mentálhigiénikus, ill. szociális munkás, szociálpedagógus esetleg lelkész hallgatók alkotják, és a szolgáltatásaik döntő része is ehhez kapcsolódik (pl. egyéni tanácsadás) A nem szakmaspecifikus csoportok esetében a kortárs csoport összetétele és szolgáltatásai is heterogénebbek.

Az alábbi felsőoktatási intézményekben működnek a Diáktanácsadókhoz kötődő, kortárs segítő csoportok:

- Budapesti Corvinus Egyetem - 2003 óta, általában 10-16 fő kortárs segítő, 2015-től: 20-25 fő
- BME - 2009 óta, jelenleg - 2016 elején - kb. 10 fő kortárssal. A kortárs segítők többsége ELTE-s pszichológus vagy mentálhigiénikus hallgató
- ELTE - 90-es évek eleje óta, jelenleg 42 fő kortárs segítő. Informatikai Karon 2014-ben indult, jelenleg 2 tanácsadó pszichológushoz kötődve 16 fő kortárs segítő
- Eszterházy Károly Főiskola Eger - 2010-től 15 fő kortárs segítővel
- Debreceni Egyetem - 2001-től 8-12 fő kortárs segítővel
- Károli Gáspár Református Egyetem - 2013-tól jelenleg 10 fő kortárs segítővel
- Pázmány Péter Katolikus Egyetem - 2002-től 2-3 fővel, jelenleg 16 fő kortárs segítővel

- Pető Intézet -2016-ban szerveződött újjá 4-5 év szünet után jelenleg 6-8 fő kortárral
- Szegedi Tudományegyetem - 90-es évek közepétől, jelenleg 8 fő kortárs segítő

4.1 A szervezeti struktúrából adódó jellegzetességek

4.1.1 Egyetemenként sajátos arculat és működési mód

A legtöbb Diáktanácsadó Központhoz kapcsolódnak kortárs segítő csoportok. Ahol nem, ott ennek az oka a kapacitáshiány, pl. egyetlen személy végzi a tanácsadói feladatokat és a kortársak szakmai vezetését, segítségét már nem tudja vállalni, esetleg csak egy félállással működik a DT. A Diáktanácsadók szervezeti keretein belül működő kortárs segítői csoportok erőteljesen magukon viselik a szervezet jellegzetességeit. A Diáktanácsadók (ahol vannak egyáltalán), nagyon sokféle szervezeti felállásban működnek, szinte azt lehet mondani, hogy annyiféle módon, ahány diáktanácsadó szervezet van (önálló szervezeti egységként, egy nagyobb szolgáltató központ részeként, csak egyetemi keretben vagy alapítvánnyal kiegészítve, illetve egyesülettel szorosan együttműködve).

Gyakori az is, amikor a DT-ók szervezetileg a Hallgatói Központhoz/ dékánhoz tartoznak, szakmailag pedig egy tanszékhez/intézethez kötődnek.

„A DT a Hallgatói Szolgáltató Központnak a része, ide van csatolva. Ez egy picit ilyen furcsa megoldás, mert ugye említettem.... szakmailag a szocped tanszékhez tartozunk, tehát azt a részét velük beszélem meg, oda megyek szupervízióra.” (DT vezető)

Megkülönböztethetők a szerint is, hogy mekkora humán kapacitással dolgoznak: nagyobb létszámú: 5 fő feletti főállású munkatárssal, vagy 1-2 munkatárssal, esetleg nem is főállásban, csak félállásban ill. megbízással. Diáktanácsadó szervezeti keretben, vagy tanácsadóként, egy-egy karhoz kapcsolódva, vagy egész egyetemi szinten. Ugyanilyen sokféleséggel működnek a kortárs segítői csoportok, amelyek jellegzetes arculatát nagyban befolyásolja a Diáktanácsadó működési koncepciója, illetve azok a személyek, akiknek a szakmai vezetése mellett a kortárs

segítők dolgoznak. Így többször is előfordul, hogy a kortárs segítők működése csak ahhoz az egy karhoz kötődik, ahová a diáktanácsadó, vagy a szakmai vezető. A Diáktanácsadó szervezet változásával, általában a kortárs segítők működésében is változások állnak be: akár meg is szűnhet a tevékenységük, vagy éppen virágzásnak indul, esetleg egy elkötelezett vezető kilépésével változik a helyzetük az egyetemen belül: pl. elvész a képviselőjük az egyetemi vezetés irányában. Ahol egy pályázat befejeződése, vagy a finanszírozás bizonytalansága miatt a DT-k léte veszélybe kerül, ott a kortárs csoportok működése is ellehetetlenül.

„Amíg Magda teljes háttal képviselte ezt, hiszen ez az ő gyermeke volt, ő kezdte el ösztönözni, felismerték, hogy a kortárs segítség milyen fontos, mennyire más, és milyen sok kraft van benne.....Miután ő nyugdíjba ment, ebből kilépett, úgymond nincs meg ez a hátszél, tehát az intézményi ember, hanem teljesen hallgatói lett (a kortárs segítség).”

„.....évben a BTK elnyert egy pályázatot, akkor létrehozták az Egyetemi Életvezetési Tanácsadót, ezzel egy időben indult a kortárs tanácsadás is, ami szintén csak a BTK-ra vonatkozott...mindez 2013-ban különösebb indoklás nélkül megszűnt, a tanszék mentett át félállásban egy pszichológust...”

„4-5 évig nem működött (a kortárs segítség) Az előző vezetője a csoportnak elment.. . akkor parkoló pályára került (a kortárs segítség). Utána más kézbe kerülve, fontosnak tartottuk, hogy legyen...”

„... már többször kerestem a Diáktanácsadót,... de akárhányszor írtam, azt írta, hogy nem működik, mert ebben a félévben nem finanszírozták”

A kortárs segítők működése vagy egy karhoz vagy több karhoz illetve az egész egyetemhez egyszerre kötődik. Főleg a nagyobb, heterogén struktúrával rendelkező egyetemeken okoz nehézséget, ha a kortársak összetétele homogén pl. csak pszichológus hallgatókból áll, mert nem ismerik a többi kart, és annak sajátos működési jellegzetességeit. Ez a probléma a csak pszichológiai tanácsadó jellegű kortárs tevékenység esetében nem olyan releváns, viszont más tevékenységek esetében (pl. tanulmányi tanácsadás, közösségi programok szervezése, vagy pusztán a hallgatók elérése stb.) komoly nehézségeket jelent.

„De hivatalosan csak a BTK-hoz tartozunk, csak itt hirdetjük, mert szervezeti egységként abszolút a BTK-hoz tartozik, ami nem szerencsés, de örülünk, hogy létező kategória van jelenleg..”

4.2 A kortárs segítség helye és megítélése az egyetemi szervezetben

Az egyetemek jó részének nincs érdemi, és hosszú távú koncepciója a Diáktanácsadók működtetéséről, és fejlesztéséről. Az egyetemi értékrendben nincsen világosan definiált helyük, kicsi a megbecsültségük, többnyire alulfinanszírozottak, és krónikus kapacitáshiánnyal küszködnek. Mindez – mivel szoros az együttműködés - hasonlóan vonatkozik a kortárs segítőkre is. Ezzel szemben nagy szükség lenne arra, hogy a DT-k és kortársak létjogosultságát és munkájuk fontosságát formálisan is elismerjék az intézmények, meghatározzák a helyüket az egyetemi szervezetben, biztosítsák képviseletüket a különféle egyetemi fórumokon, és biztosítsanak önálló anyagi- infasrukturális, és elegendő humán kapacitást a működésükhöz.

„A működtetéshez szükséges egy tartós és létező koncepció arról, hogy milyen szerepet szán az egyetem a diáktanácsadóknak. legyen egyáltalán ilyen koncepció, ne változzon minden vezetőségváltásnál.”

„Sajnos az egyetemnek előírt törvénye, hogy legyen tanácsadó szolgáltatása, ...akkor tessék-lássék csinálunk egy tanácsadó Központot, kirakatnak. Ezért szerintem mi ilyen eltűrtük vagyunk, aranyosak vagyunk, néha jön a DTK vezető a táblázatokkal és pénzt próbál kérni, jó, végighallgatjuk, néha adunk is pénzt, de ennél többet nem jelent a vezetésnek.”

„Az nagyon jó, ha van egy konzekvens álláspont, mint pl. a fogyatékkal élő hallgatóknál is elő tudjuk venni, hogy a kormányrendeletben le van írva, hogy önnek, mint oktatónak, egyetemnek, meg kell adni pl. a lehetőséget, hogy egy látássérült hallgató megkaphassa az anyagot, hogy hozzájuthasson elektronikusan. Jó, ha van valami központi dolog, amire lehet hivatkozni.”

Miközben a kortárs segítők feladatai leginkább preventív célokat szolgálnak, az egyetemek érzékenysége ebben az irányban nagyon csekély. A forráshiányos egyetemek működésére a bekövetkezett baj kezelése és nem a megelőzése a jellemző. Általános tapasztalat, hogy az egyetemek érzékenységi küszöbe igen magas, egy öngyilkosság, egy nemi erőszak, vagy

valamilyen durva antiszociális cselekmény szükséges ahhoz, hogy a diáktanácsadók és a kortárs segítők munkájának fontossága és ezzel együtt támogatásuk fontossága előtérbe kerüljön.

„Az egyetem gondolkodásában sehol nem a megelőzésre megy, hanem mindig utólag próbálják meg helyrehozni a dolgokat: leszakadt az egyik emelet, akkor próbálnak valamit csinálni. Előtte hiába könyörögtek pénzért, hogy felújíthassák az épületet.”

„A szenátus elfogadott egy erőszak megelőzési koncepciót, (a gólyatábori sajnálatos esemény után) aminek keretében benne van a gólyatábori koncepció, mindkettőben benne van, hogyan lehet ezeket a helyzeteket kezelni, a szervezőknek milyen feltételeknek kell megfelelni. Így lett tavaly már minden gólyatáborban 1 pszichológus és 2 kortárs segítők.”

4.3 A kortárs segítők (látszat) önállósága

A kortárs segítők legkisebb csoportjai 4-6 főből állnak, többnyire azonban 12-16 fő, egyetlen intézményben 40-fő körüli a kortárs segítők létszáma. A kortárs segítők szakmai vezetését általában a Diáktanácsadó egy munkatársa látja el. E mellett a kortárs segítők csoportjából is kiválasztódnak vezetők, főleg ott, ahol nagyobb létszámú kortárs segítő csoport működik (kb. 12 fő fölött), és a különféle projektek megvalósításának is vannak megbízott felelősei. Mivel azonban sem szervezetileg, sem anyagilag nem függetlenek a Diáktanácsadóktól, ezért ebben a működési formában nem tekinthetők teljesen önálló szervezetnek, hiszen működésük erőteljesen kötődik a Diáktanácsadókhöz. Pl. önállóan pályázni (egyetemen kívüli forrásokra) csak nagyon ritka esetekben tudnak. Jellemzően csak a kari vagy egyetemi hallgatói önkormányzat által meghirdetett pályázatok érhetők el számukra.

4.4 A kortárs segítő csoportok működésének jellegzetességei

4.4.1 Önkéntesség vagy ingyenesség

A kortárs segítők olyan hallgatók, akik önkéntesek, és egyik intézményben sem kapnak bérjellegű juttatást a munkájukért. Ez alól a fogyatékos hallgatók személyi segítői a kivételek, akik munkájának jellege tekinthető ugyan kortárs segítésnek, van ahol szervezetileg is szorosan kapcsolódnak a kortárs segítőkhöz, viszont - éppen a rendszeres fizetés miatt - mégsem tekintjük őket klasszikus értelemben azoknak. Miközben a kortárs segítők önkéntesek, a munkájuk koordinálása, szakmai támogatása, a képzésük, munkájukhoz a feltételek előteremtése mind komoly erőforrásokat igényel. Így az önkéntesség –főleg az egyetemek részéről adódhat ez a hozzáállás - semmiképpen nem keverhető össze az ingyenességgel. Ezzel szemben a kortárs csoportok nem rendelkeznek önálló anyagi forrásokkal, többnyire költségvetéssel sem, támogatásuk a Diáktanácsadókon keresztül, vagy kari támogatás útján, alkalmasszerűen valósul meg. Ez a működésük önállóságát, tervezhetőségét és folyamatosságát megnehezíti, bizonyos esetekben lehetetlenné teszi. A kortárs segítői csoport szakmai vezetése, támogatása, és koordinálása (hasonló szervezeti felállás mellett) legalább egy fél, nagyobb csoport esetében egy egész státuszt is igényelne.

Sok intézményben a kortárs segítők pályázhatnak a HÖK-nél közéleti ösztöndíjra, de olyan is akad, ahol részben ezekből az ösztöndíjkból fedezik a kortárs segítő csoport tevékenységét, tehát visszaforgatják az ösztöndíjat a működésbe. Másol viszont, a közéleti ösztöndíjra pályázás nem rendszeres gyakorlat. Bár vitathatatlanul önkéntes munkát végeznek a szakmaspecifikus kortárs segítők, mégis számukra, a szakmai fejlődésükben „kifizetődőbb” ez a tevékenység, ha az itt kapott extra szakmai tudást, és a másol meg nem szereshető gyakorlati ismereteket tekintjük. Az ő motivációjukban ez kétségtelenül egy nagyon fontos tényező.

4.4.2 Az állandó megújulás versus az állandóság hiánya

Mivel a kortárs segítők esetén hallgatói csoportokról van szó, ezért működésüknek egyik legfontosabb jellegzetessége, hogy a tagjai folyamatosan cserélődnek. Ennek előnye és hátránya egyaránt megmutatkozik a működésben:

- az ebből fakadó hátrányok: Mire egy kortárs segítő – általában több lépcsőn keresztül - kiválasztódik, elvégzi a képzést, eltelik egy év. Van, ahol csak másodéveseket vesznek fel kortárs segítőknek, ilyen esetekben BA-n 1 év tiszta kortárs segítségben eltöltött idővel lehet számolni, a 3. év végén már a szakdolgozat és államvizsga miatt kisebb az aktivitás. Az egyik egyetemen volt olyan gyakorlat, ahol csak MA-s hallgatókat vettek fel (szakmaspecifikus) kortárs segítőknek, e miatt évente kicserélődött a kortárs segítők fele. Ezt a gyakorlatot meg akarják szüntetni mert a működést ellehetetlenítette. Az aktív időket tovább szabdalják a külföldi részképzésen eltöltött félévek, így a kortárs segítség folyamatosága nehezen biztosítható, pedig a működés fenntartása mellett nagyon fontos az idősebb kortársak tapasztalatainak átadása, és a hagyományok tovább vitele is. A folyamatosság hiányát néhány helyen alapszabály lefektetésével, és a félévre vállalt feladatok szerződésben rögzítésével próbálják pótolni, ami valamilyen stabilitást és tervezhetőséget biztosít a kortárs segítők munkája során.
- az ebből fakadó előnyök: Az állandóan cserélődő kortárs segítők megújulást jelentenek a kortárs segítői gyakorlatban, általában új ötleteket, új megközelítési irányokat, friss szemléletet hozhatnak a megszokott működésbe. Fontos, hogy a stabilitás és állandóság valamint a változásra való nyitottság és változáshoz való alkalmazkodás egyensúlyát megtalálják a Diáktanácsadók és a kortárs segítők hálózatok. Ehhez az is szükséges, hogy ne rutinból, megszokásból végezzék a feladataikat, legyen erő, idő, kapacitás (személyi, infrastrukturális, anyagi) a megújulásra, a kreatív ötletek megvalósítására, legyen a Diáktanácsadóban is megújulási lehetőség, hogy mindezt támogassa. A mai egyetemista korosztály egészen másfajta problémákkal találkozik (már csak az oktatási rendszer átalakítása miatt is), de ha sokszor hasonló nehézségekkel is küzd, mint húsz évvel ezelőtt, akkor is biztosan más módon szeretne ezekhez közelíteni, „más nyelven beszél”, más módon lehet elérni. A fókuszcsoporthoz tapasztalatai alapján az látszik, hogy ezek az újszerű megközelítések csak kisebb arányban jelennek meg a kortárs segítők hálózatok működésében

(még mindig többnyire 20 évvel ezelőtt kialakult segítségi módokkal találkozunk: ismeretterjesztő előadások szervezése, tanácsadás, filmklub stb.). Az új, eredeti szolgáltatások (pl.: Mozgó-társ szolgálat, Happy-net, pihenő-és közösségi tér működtetése, egy adott szakhoz hosszabb távon kapcsolódó kortárs segítők hálózata többnyire az ún. alacsonyküszöbű szolgáltatások közé tartoznak, és a passzív „várom a segítségre szoruló hallgatókat” attitűdből egy aktív, felkereső megközelítést alkalmaznak. Az új megközelítések a kortárs segítőtől sok tekintetben megváltozott hozzáállást, újszerű viselkedést igényelnek. A segítő, tanácsadó attitűd mellett aktívabb, sőt proaktívabb, a közösség szintjén is hatásosan működő, közösségszervező ismeretekkel rendelkező kortársak tudják ellátni ezeket a megváltozott feladatokat.

4.5 A kortárs tevékenység PR-ja, avagy láthatóvá tenni a kortárs tevékenységet

Az egyik legnehezebb feladat a DT-ók és a kortársak számára is, hogy láthatóvá tegyék magukat elsősorban a felhasználóik, tehát a hallgatók számára, de az is elengedhetetlen, hogy megismertessék magukat és keressék a kapcsolódási lehetőséget az egyetem többi szereplőjével is. Főleg a nagyobb egyetemek óriási program –és rendezvénykínálatában nehéz kitűnni, és megtalálni hogyan, milyen csatornákon lehet célba juttatni üzeneteket. Sok kortárs csoport használja erre a célra a facebook-ot, van elérhetőségük az egyetem vagy a DT honlapján, működnek levelezőlisták, szóró-és reklámanyagokat készítenek, és a rendezvényeiket is felhasználják promotálásra. Mivel mindezt egy állandóan változó és megújuló hallgatói közösségben kell tenniük, ezért ez folyamatosan sok energiát igényel a kortársak részéről, és e miatt szükséges erre a tevékenységre külön erőforrásokat tervezni.

„Nekünk most főleg ezzel volt a gond, hogy hirdessük, de már eléggé rosszul éreztem magam, hogy a negyedik eseményt rakom ki ugyanazon a napon, a héten háromszor. Most például Neptun üzenet ment ki a dixit hétről, már ilyesmi próbák voltak, de ezzel se tudunk mindenkit elérni”

„Ez egy ilyen állandó probléma a felsőoktatási tanácsadásban, hogy egyrészt évente a hallgatók ugye cserélődnek, másrészt, most a jelenlegi rendszerünkben a kortársak fele cserélődik évente, ami egy iszonyatosan nagy veszteség, és hogy hogyan lehet mégis folyamatosan tartani a láthatóságot is, meg a programokat is.a láthatósággal folyamatosan küzdünk.”

„Ezen sokat gondolkodunk, hogy hogyan lehetne igazán megismertetni, a köztudatba juttatni a kortárs segítő csoportot, hogy tudjanak róla, hogy a ti karotoknak van egy kortárs segítő csoportja és mi vagyunk azok, hogy ezt hogyan lehetne eljuttatni a hallgatókhoz.”

„Amit egy kortárs tud, az nem egy speciális szaktudás, hanem, hogy egy cipőben jár a többiekkel. Ennek az egy cipőben járásnak az érzékenységet lehet fejleszteni, hogy tudja ezt jól használni.”

5. A KORTÁRS SEGÍTŐ CSOPORTOK FUNKCIÓI

5.1 Kortárs védőháló

A társas támogatottság, a család, a barátok, egy kielégítő párkapcsolat egyéb társaságokhoz való tartozás mind protektív faktort jelentenek a problémákkal és nehézségekkel való megbirkózásban (Lisznyai, Vida és Németh 2011). A hallgatói létszám erőteljes növekedése, a tömegoktatás és a kreditrendszer (az alapképzésben alig vannak időben stabil, kis létszámú tanulócsoportok, hanem több száz fős előadások, folyton változó csoportokkal) jelentősen hozzájárult a kortárs kapcsolatok elszegényedéséhez. A nagy létszámú egyetemeken ezzel a problémával sokkal élesebben lehet találkozni, míg kisebb létszám esetében a személyes kapcsolatok jobban megtartottak. A kortárs segítők, a hiányzó kortárs kapcsolatok miatt meggyengült társas védőhálót erősíthetik tevékenységükkel, mivel olyan térben vannak jelen, és olyan feladatokat látnak el, amit a jól működő kortárs kapcsolatok tudnak (észreveszik ha probléma van, figyelmet és erőforrásokat mozgósítanak ennek megoldására, szakemberig vagy megoldásig kísérik a hallgatót stb.)

5.2 A kortárs csoport, mint jelzőrendszer

Mind a lemorzsolódás veszélyének, mind az egyéb életviteli nehézségeknek, elakadásoknak, a veszélyeztető krízishelyzeteknek a jelzésére alkalmasak a kortárs segítők, mivel képzésük során részesülnek érzékenyítésben, így nyitottabbak a problémák észlelésére és többnyire tudják, hogyan foglalkozzanak az adott helyzettel. Mivel többnyire a Diáktanácsadókhöz kapcsolódnak, így képzésük alkalmával és munkájuk során is szakmai támogatásban részesülnek, ami egyfajta minőségbiztosítást is jelent. Ismerik az intézmény által nyújtott támogatási lehetőségeket, és képesek –amennyiben ők nem tudnak segíteni- ezekhez irányítani hallgatótársaikat. A kortárs segítés jelzőfunkciója abban az esetben működhet hatékonyan, ha a segítők jelen vannak az adott, elérhető pl. egy kar hallgatói számára (van ahol a kortárs segítői működés csak arra a karra

terjed ki, ahol a Diáktanácsadó is működik) és létszámukban is elegendő ahhoz, hogy esélyük legyen a hallgatók nagy részével kapcsolatba kerülni.

6. A JELZŐRENDSZER MŰKÖDÉSE

6.1 Az Egyetem egyéb szereplői (oktatók és tanulmányi osztály dolgozói)

Sajnos a kortárs segítőkön kívül az egyetem szervezeti működésében - sem az oktatók között, sem a tanulmányi osztályok dolgozóinál, akik leginkább kapcsolatba kerülnek a hallgatókkal - nincs kidolgozott algoritmus annak, hogy egy problémákkal küzdő hallgatót ki, milyen esetben, milyen módon és hová irányíthat. Az oktatók és tanulmányi osztályok dolgozói ebből a szempontból általában nem támaszkodhatnak semmilyen kidolgozott protokollra, nem rendelkeznek szükségszerűen ilyenfajta ismeretekkel, és nem kapnak erre vonatkozó felkészítést, képzést.

Így legtöbbször csak az empátiájukra támaszkodva próbálnak segítséget nyújtani, vagy éppen információk és kompetencia híján észre sem veszik, vagy inkább elkerülik az ilyen jellegű helyzeteket. Az oktatás ezen fontos szereplőinek általában csak esetleges tudása van a Diáktanácsadókról és azok működéséről.

„Nincs igazából kialakult algoritmus egy jelző-és segítőrendszeri működésnek, ezért ez esetleges,... a közelállók érzékenységén és felkészültségén múlik. Ennek következménye a háritás: „nem szólok bele mit csinál, már felnőtt ember, úgy viszi az életét, ahogy akarja, meg sem hallom, hogy segítséget kér, mert az felelősséget jelent nekem, viszont eszközeim nincsenek a segíteshez.” Kinek a felelőssége, kinek a dolga? Mindenki el van foglalva a saját problémájával. HŐK-nek sem dolga, csak ha segítséget kérnek tőle: tanár esetlegesen jelzi a tanulmányi romlást. Diáktárs jó esetben javasolja a tanácsadót.”

„Szerintem ez oktató és szakfűggő is azért, mert valaki bevonódik, valaki viszont nem tesz most azért lépéseket, hogy ezt felmérje, hogy mi történik (egy problémás helyzetben), mert az már kicsit személyesebb dolog is lehet és sokan abba már így nem mennek bele.”

„Kívülről tanár általában nem szokott szólni, nem szokták felajánlani kívülről a hallgatónak a segítséget, hanem ezt vagy a hallgató dönti el, hogy segítséget keres, vagy magában keresi a megoldást, de külső segítség általában nincs.”

„Én arra tudok példát, hogy oktató vett észre egy ilyet (tanulmányi romlás) egyébként.... amikor drasztikus romlást érzékelt, és alapvetően a hallgatót kereste meg ezzel kapcsolatban, hogy beszéljenek róla, de ezt nyilván még lehetne más szintre is elvinni.”

„vannak olyan oktatók, akik még mernek annyira lelkiismeretesek lenni ezen az egyetemen, hogy gondoskodnak arról, hogy egy hallgató eljusson ide (a tanácsadóba)” ...Viszont mások csak információ átadó helynek tekintik az egyetemet....legfeljebb annyit mondanak, hogy akkor menjen ki, és jöjjön vissza, amikor jól lesz.....Hogy egy tanár ezt a saját tanári feladataihoz tartozó dolognak tartja-e, abban biztosan vannak különbségek. Nagyobb részt azt gondolnám, hogy neki a dolga itt információt átadni, és lehet hazamenni, nyilván nincs is ötlete, hogy mit lehet kezdeni egy ilyen helyzettel”(DT vezető)

„Van olyan kezdeményezés- nem tudom mennyire komoly a szándék-, hogy az oktatók kicsit pedagógusabbakká váljanak. Nagyon sok bogárkutató van, nincs pedagógus végzettsége, legyen valami érzékenyítés (ne csak fogyatékkal élők irányában), pl. tanulásmódszertani képzés, hogyan oktassunk diszlexiásokat, mert ez már egy generációs probléma, hogyan előzzük meg a lelki gondokat, hogyan ne nyomorítsuk meg lelkileg a hallgatókat? Pl: próbáljon egy kicsit a hallgató fejével is gondolkodni, ha látják, hogy birka tekintettel ülnek a hallgatók, mert nem tudják felvenni a fonalat, akkor lassítson stb.”(DT vezető)

A kisebb létszámú intézményekben és karokon és ezek tanulmányi osztályain még megmaradt valami a személyességből, ismerik a hallgatókat és ott több helyen előfordul, hogy ha problémát tapasztalnak, beszélnek a hallgatóval, segítséget ajánlanak neki, illetve tovább irányítják tanácsadásba.

„Majdnem a legtöbb oktatónak feltűnik (ha látványosan romlik a tanulmányi teljesítménye), mivel folyamatos kontaktban vagyunk az oktatókkal, de leginkább talán a gyakorló területen. Minden héten gyakorlaton vagyunk 8-10 órát, ott ez elég látványos” (HÖK képviselő)

„egész másképp működik egy kis egyetem, kisebb csoportokban a jelzőrendszer jobban működik Mióta nincs kézbe vehető index, az oktató nem is tud a tanulmányi romlásról, hacsak nem több éven keresztül tanítja (szinte lehetetlen) Legfeljebb a Neptunosnak vannak infói (tan. oszt.) így fontos lehet az ő képzésük, bekapcsolásuk a védőhálóba. Nagyobb egyetemen csak a közeli barátok, hozzátartozók vehetik észre a lemorzsolódás veszélyét.”

„A kisebb TO-k ebből a szempontból sokkal jobban működtek, követni tudták az illető útját az egyetemen.” (DT vezető)

„tudtommal X.Y. csinálta csak,(a tanulmányi osztályon, hogy ha valakivel probléma volt odafigyelt, és tanácsadást javasolt) és ő most nyugdíjba vonult, tehát ez valószínűleg sajnos meg fog szűnni, vagy legalábbis átalakul.”

Miközben úgy tűnik, nagy szükség lenne az oktatók és a tanulmányi osztályok munkatársai számára is valamilyen szervezett segítségre a lemorzsolódás kezelése érdekében, e közben még egy egyetemen belül sincs egységes koncepció és hozzáállás a lemorzsolódás problémaköréhez.

„Egy épületen belüli karok (esetén is), míg pl.a TTK azt gondolja, hogy nincs gond azzal, hogy lemorzsolódnak emberek, mert lehet, hogy akkor velük nem is kell foglalkozni az intézménynek, mert egyébként nem tudják megütni azt a szintet, amit elvárunk tőlük, addig egyébként a másik kar, ami közvetlenül mellette van, teljesen másképp vélekedik erről, és abban gondolkodik, hogy olyan lehetőségeket meg projekteket hozzanak létre, amivel egyrészt a tanulóikat, másrészt a felzárkóztatásukat segíteni tudja. Számomra egyébként döbbenetes, hogy mekkora eltérés van a karok között gondolkodásban.” (HÖK elnök)

6.2 A hallgatótársak szerepe a jelzőrendszerben

Minden fókuszcsoporthoz bemutattunk 3 kitalált, ám realitás közeli problémás hallgatói helyzetet (tanulmányi eredmény nagyfokú romlása, szokatlan viselkedés egy előadáson, öngyilkossági gondolatok hangoztatása), és azt kérdeztük a résztvevőktől, hogy szerintük mi történne ilyen esetben? A célunk az volt, hogy lássuk, léteznek-e, és ha igen, akkor milyen problémakezelési útvonalak, valamint milyen szereplők és milyen szinteken vonódnak be a problémamegoldásba. A résztvevők válaszai alapján a legnagyobb esélye annak van, hogy a hallgató közvetlen barátai vagy közvetlen környezete (lakótársak, kollégiumi szobatársak) érzékelik a problémát, és éppen ezért első körben ők tudnak segíteni, akár azzal is, hogy további professzionális segítséget keresnek számára. Ebből is következik, hogy a leginkább segítség nélkül maradók azok a hallgatók, akiknek nincsenek szorosabb baráti kapcsolatai.

„Nyilván ha közünk lenne egymáshoz, akkor próbálnék segíteni, meg tudnám, hogy a saját baráti körünkben kihez lehet fordulni”

„egyetemi szinten látom, hogy a kollégiumban nagyon sokszor előfordul, hogy egymáson veszik észre a hallgatók, hogy valami nem oké, és vagy ők szólnak az adott tanácsadónak, hogy valami legyen, és most volt is ilyen, hogy volt valami gond..” (HÖK)

„még mindig több esélye van segítségre annak, aki szorosabb közösségben él pl: kollégiumban. Ha valaki albérletben lakik...ott könnyebb eltűnni. ...”

Sajnos a hallgatókhoz legközelebb álló egyetemi szereplők között (DT és kortársak, HÖK, oktatók és tanulmányi osztályok) a hallgatói problémák megoldásában - a legtöbb helyen- alig van együttműködés, sőt az információ megosztás is elég ritka. A Diáktanácsadók és a kortárs segítők nem eléggé ismertek, és nincs kidolgozott, közös algoritmus a problémák jelzésére és kezelésére. Főleg a kisebb egyetemeken és karokon ezeket a nehézségeket áthidalja, hogy a résztvevők sokkal személyesebb kapcsolatban vannak, jobban ismerik egymást.

„Minél kisebb létszámúak a karok, annál inkább van esély arra, hogy a hallgatók látják egymást, annál inkább elképzelhető, hogy gyakorlatról-gyakorlatra olyanokkal találkozom, akik már ismerősök, lesznek kapcsolatok, akikkel egyáltalán beszélgetünk kocsimázás közben arról, hogy hogy vagyunk egymással, mi történt a vizsgán, neked hogy sikerült. És minél inkább tömegképzés... annál inkább van lehetősége egy befelé forduló embernek, hogy az egyetemet úgy végezze el, hogy lényegében senkivel egy emberi szót nem vált.”

„A baráti körömben (pszichológus hallgató) tudják, hogy el kéne küldeni valahová (segítségért), de fogalmuk sincs hova. Az interneten felmegy a pszichológus vagy pszichiáter keresőszóra, és olyan dolgok jönnek ki, hogy én is elveszek benne.”

Már az is jelentősen segíti az együttműködést, ha térben egymáshoz közel helyezkednek el az érintettek irodái.

Ha már a Diáktanácsadók vagy a kortárs segítők látóterébe került a probléma, onnantól a professzionális segítségnyújtás útvonalai már biztosítottak.

„Ha lenne kortárs segítő a teremben (ahol a modellhelyzetben a szokatlan viselkedés történik), akkor biztosan odamenne hozzá, beszélne vele, vagy a DT-ba irányítaná”

Az a cél , hogy bármilyen problémával érkezik valaki, kapjon segítséget, de legalábbis meg tudjuk mondani, hogy ki az, aki biztosan tud segíteni”

6.3 A HÖK

Sok esetben a HÖK-nél is lecsapódnak a hallgatói problémák, akár a képviselők jelzésein keresztül, akár úgy, hogy személyesen keresik fel őket problémáikkal a hallgatók. Nagyon vegyes arra vonatkozóan a kép, hogy ezekkel a megkeresésekkel mit tud kezdeni a HÖK. A saját profilba illeszkedő helyzeteken túl azonban, amikor „nem feladatuk” az adott problémahelyzet megoldása, leginkább esetlegesek és személyfüggők az alkalmazott intervenciók, és jobb híján a képviselők „hozott érzékenységre” épülnek. A HÖK tagjai nem részesülnek szervezett képzésben a kapcsolatkezelés, érzékenyítés terén.

„mint hallgatói önkormányzat, ezt nem igazán észlelnénk igazából. (fókuszcsoporton bemutatott problémahelyzetet) Annyi féle tevékenységünk van, és olyan sok mindent kéne lefedni, hogy erre nekünk igazából kapacitásunk nincsen. Ha személyesen keres meg egy hallgató segítségért, akkor természetesen megpróbálunk közbenjárni az érdekében, a megfelelő kapcsolatokkal ellátni, hogy kihez tud fordulni a problémáival, de nekünk ez nem profilunk igazából.”

A fókuszcsoportos beszélgetéseken a HÖK, - és ahol volt, ott - a DT és – jó esetben - a kortárs segítő képviselői vettek részt. A beszélgetéseken több helyen is kiderült, hogy a résztvevők nem, vagy alig ismerik egymást. Többször is előfordult, hogy a fókuszcsoport résztvevői a beszélgetés előtt mutatkoztak be egymásnak, és a beszélgetés alatt derült ki, hogy közös projektben érdekeltek, vagy egy szervezethez tartoznak, de még nem találkoztak.

„Bennem így a beszélgetés során az fogalmazódott meg, hogy egyrészt ez nehezen megfogható, hogy mit is csinál a kortárs segítő csoport, meg az, hogy sokan nem ismernek minket. A hallgatók sem feltétlenül, meg a HÖK sem tud rólunk sok mindent. A kortárs segítő csoportban volt szó a HÖK-ről, hogy ők hogyan működnek, hogy lehetne együttműködni, de ez még úgy nincs kiforrva szerintem” (Kortárs)

„A többi karon lehet, hogy nem is tudnak ezekről a kortársakról. Nem is reális ennyi kortárssal lefedni az egyetemet. 200-400 kortárs segítő kéne, karonként 1-2 szakértő, egy vezető, aki koordinál-egy külön intézmény lenne. erre még egy nyugati egyetemnek sincs pénze”.(DT vezető)

„Nekem teljesen új volt (ami a kortársakról elhangzott), de üdítően. Én azt hittem, hogy csak a PPK-szerű kortárs segítő csoport van.. Azt tudtam, hogy elvéve vannak ilyen mini csoportok, akik ezzel szeretnének foglalkozni, de nagyon sok esetben nincs meg a kari támogatás, én ezt EHÖK szinten nagyon szeretném, ha picit felráznánk. (HÖK elnök)

„Igen, a kar így kollektíven tud róla, hogy létezik (a kortárs segítség), annyira nem ismerik őket bevallom őszintén, de tudjuk, hogy léteznek.”(kari HÖK elnök)

Nemcsak a különböző szereplők nem tudnak egymásról, de azok sem, akik ugyanazt, vagy hasonló feladatot látnak el, de más karon. Így hiába vannak különböző kezdeményezések, ezek nem érnek össze, nem erősítik egymást.ü

„A másik meg az, hogy úgy érzem, hogy nem működünk hálózatként, ami megint csak azért van, mert az utóbbi pár évben egy ember csinálta, vagyunk a saját elefántcsonttoronyunkban és próbáljuk néha felhúzni a redőnyt, de nagyon nehéz kiépíteni a kapcsolatot még a piliscsabai kollégákkal is, de más karokkal is kéne, tehetséggondozással sem ártana, fogyatékossggal sem ártana, és ezekkel nincsen, vagy minimális kapcsolatunk van. És legalább az, hogy tudjunk egymásról, legyen átküldés, ne adj Isten csináljunk közös programokat, erre szerintem nagyon nagy szükség lenne, és erre is ilyen próbálkozások, kezdeményezések vannak...”DT vezető

A fókuszcsoportokon úgy tűnt, hogy van együttműködési készség a HÖK és a DT-k és kortársak részéről, viszont ennek az együttműködésnek nincsenek meg a szervezett feltételei. A csoportok egyik hozadéka volt, hogy a résztvevők a fókusz csoporton megismerték egymást és már itt elkezdtek megbeszélni az együttműködés lehetőségeit:

„Úgyhogy ha fix programotok van, ... ha jól értem és ott mondjuk vannak költségek, akár, hogy szeretnétek egy brossúrát mellé, vagy akár olyan hirdetést, ami költségekbe kerül, vagy valamilyen fogyasztási igény

van, azt meg lehet pályázni, csak annyi baja van, hogy előre kell vele tervezni, mert sajnos csak ritkán tudjuk kiírni a pályázatot, de akkor hosszabb időre, nagyobb összeggel.”

„egyébként jó is, hogy itt találkoztunk, mert egy csomó dolgot juttatott eszembe, hogy a hallgatói önkormányzat a költségvetésben hogyan tudna segíteni ennek érdekében, hogy főleg ha hallgatói részről van erre igény, meg a hirdetésben is meg lehetne tolni ezt a dolgot Nem arra gondolok, hogy nem csináltátok jól, csak hogy nekünk is vannak olyan fórumaink, mi is el tudunk érni 3000 embert.

Van, arra is példa a HÖK és DT (kortársak) szorosan együttműködnek. Ezt elősegíti, hogy az irodájuk egymás mellett van.

„Én úgy gondolom, hogy erre egyre nagyobb hangsúly van fektetve (az együttműködésre), illetve tudunk egymáshoz fordulni. Például a gólyatábor is egy HÖK-ös szervezés, de nem volt kérdés, hogy kapunk külön sátrat, hogy az állomásokon ott leszünk mi is, és hogy ott olyan feladat lesz, amit mi gondolunk. Volt ez, hogy kellene előtte egy tréning, vagy ami összerázza a csapatot, hogy fordultak hozzánk, vagy hogy most a Kollégiumi Bizottság is az FHÖK-höz tartozik, de nekik, amikor a csapat újraszerveződött és négy napos tréning kellett akkor fordultak hozzám, hogy ez legyen megszervezve, kivitelezve. Akkor ezt én munkatársammal együtt vezettük le ezt a tréninget.” (DTK vezető)

Arra is volt példa, - még a 2000-es évek elején-hogy a HÖK – kortárs együttműködési készség nem volt magától értetődő. Pl. amikor a HÖK - saját működési területét érezte veszélyeztetve a kortárs tevékenység által.

„Mondták a kortárs segítőknek, (a HÖK képviselői) hogy milyen alapon hívjátok magatokhoz a diákokat, mert ők azok, akik a tanulásban segítenek. Akkor visszavonultunk, úgy éreztük, hogy ha nincs jogosultságunk, akkor visszalépünk...akkor tudtam, hogy a FETÁ-sok mindenhol pszichológus hallgatókkal dolgoztak, ezek a kortársak meg más szakosak voltak, így azt gondoltam...húzzák vissza a csápjaikat.”

6.4 Az együttműködés fontossága

A fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések során nyilvánvalóvá vált, hogy a hallgatókkal szorosan kapcsolódó egyetemi résztvevők: oktatók, tanulmányi osztály, HÖK, DT-k és kortárs segítők egymás közötti együttműködése sok helyen nem valósul meg, vagy esetleges. Vannak - több helyen is – leginkább 2 szereplős kezdeményezések, vagy hosszabb távú, közösen megvalósuló projektek is pl: gólyatáborban HÖK, DT és kortárs segítők közös jelenléte, DT vagy kortárs programszervezés HÖK-ös rendezvényen, HÖK tagok érzékenyítő –fejlesztő képzése a DT-k és kortárs segítők bevonásával, közös kortárs segítő projekt a HÖK-vel, de nincs minden szereplőre kiterjedő együttműködés. Szükség lenne egy jól működő jelzőrendszerre, és olyan kidolgozott problémakezelő útvonalakra, amelyben ezeknek a szereplőknek világosan meg lenne határozva a helyük, a feladatuk, és biztosítva lennének a működés és együttműködés feltételei.

7. KÖZÖSSÉGÉPÍTÉS

A nagy létszámú egyetemeken az egyik legfőbb gond, hogy elvesztek az egyetemi közösségek kialakulásának régebbi lehetőségei. Főleg a BA képzésen a szakok legtöbbször összevonva, több száz fős előadókból tanulnak, és nincs lehetőség hosszú távon, azonos összetételben működő kis csoportokhoz tartozni. Bár az egyetemeken működő különféle szakkollégiumok és diákszervezetek több-kevesebb lehetőséget teremtenek hallgatói közösségekhez való csatlakozásra, ezek magas belépési küszöbe miatt nem mindenki számára elérhetőek, leginkább azok számára nem, akik egyébként is nehézségekkel, problémákkal küzdenek. Az olyan közösségek létrejöttének facilitálása, szervezésének, esetleg működésüknek személyes támogatása, amelyek ezt a hiányt próbálják betölteni, illetve az elvesztésükből adódóan kieső funkciókat pótolni, valószínű, hogy a jövőben a kortárs segítői feladatkör egyik fontos részét kell alkossák. Ehhez viszont speciális, közösségszervezői ismeretekkel rendelkező kortárs segítők szükségesek, és olyan működési feltételek, melyek ennek a feladatnak a végzését lehetővé teszik és támogatják. Pl. kortársak ilyen irányú képzése, közösségi terek létrehozása stb.

„Én azt látom, hogy ezzel mindenki küzd, nem csak az ELTE, ez kvázi ilyen országos probléma. Van nekem egy pesszimista feltételezésem, hogy a hallgató megelégszik azzal, hogy bejött az egyetemre és megvan saját baráti köre, de ott van az a kör, aki koliban lakik, aki vidékről jött fel és maximum 3 embert ismer és ezért vágyik arra, hogy hétvégén eljárjaljon színházba, moziba, bulizni stb. Nem tudom, hogy hol lehetne megfogni azt a dolgot, amire van igényük, szerintem számtalan alkalommal csináltunk felmérést, hogy mire lenne igény, és amikor meg lett nekik szervezve, akkor meg már nem érdekelte őket.”(HÖK elnök)

„A Föld napja alakalmából 1 órára lekapcsolták a villanyt a kolikban. 1400 ember ment le a kőli elé, és tök jó volt a hangulat. De csak ilyen módon mozdíthatók ki...óriási az ingerküszöb.”

A közösségépítés jellemzően a gólyatáborokkal kezdődik, és ezt a feladatot a legtöbb helyen a HÖK végzi. Viszont az tapasztalat, hogy a későbbiekben (a 2. félévre) már nincs szervezett közösségépítés, így aki kimarad a gólyatáborokból, vagy aki ott nem tud integrálódni, nem csatlakozott valamilyen diákszervezethez, már kevesebb esélye van a kapcsolódásra. A

megszerveződött közösségek is egy idő után lemorzsolódnak, más szakirányra, más csoportba kerülnek a tagjai. Ez a probléma megint csak súlyosabban érinti a nagy létszámú egyetemeket.

„Velem az történt, hogy amikor én idekerültem én is voltam gólyatáborban, én is voltam sátorban 30 fővel, nekem is volt csapat, csak én emellett matekra jelentkeztem, akkoriban volt emelt meg nem emelt diszkrét matek. Mivel én emelt csoportba jelentkeztem én teljesen más mentor csoportba kerültem, így talán 1 vagy 2 ismerősöm volt ott csak, és akkoriban még csak fél évig volt összetartó egy ilyen csoport és igazából ott alakultak ki kapcsolatok, csak apránként lemorzsolódtak az emberek. Ez volt az egyik ok, a másik ok, meg hogy a szakirányok is szétválasztottak minket, aztán így elfogytunk. Most 1 vagy 2 olyan barátom van, akivel még mindig találkozom, mondjuk hetente egy pár órán és ebből a kezdeti csoportból való. Egyébként meg elcsúsztak, lemorzsolódtak, itt hagyták a sulit vagy másik szakirányon vannak. Van egy ilyen kezdeti lökés a BSc elején, hogy gólyatábor meg mentorcsoport, és ha az a lendület elfogy, mert elfognak körülöttem az emberek, akkor nincs új lendület, nincs ami folyamatosan új kapcsolatokat adjon nekem, hanem az elején volt egy csomó, elfogytak és kész. Ez lehet, hogy azért van, mert mi nem vagyunk annyira bulizósak, nincsenek olyan rendezvények amik új kapcsolatokat adnának”.(Kortárs)

7.1 A közösségek szerveződésének lehetőségei: a hallgatói terek fontossága

Közösségek létrehozásának és működtetésének egyik fontos feltétele, hogy megfelelő tér álljon rendelkezésre. Sajnos nemcsak a hallgatói közösségépítésnek hiányoznak sok helyen a megfelelő terei, hanem a legtöbb esetben a kortárs segítők sem rendelkeznek önálló helyiséggel.

„Az, hogy kicsi a hely, szűkösön vannak, nincs elég terem, nincsenek hallgatói terek, olyan szinten befolyásolja, hogy a hozzáállása egy hallgatónak milyen, hogy döbbenet. a saját könyvtáram, egy pince gyakorlatilag, ablak nélkül, az egyetemi könyvtár bent van a belvárosban a Ferenciek terén, innen olyan fél óra az út, nem fog átmenni oda a hallgató 2 óra között szakdolgozatot írni. A hallgatói tér, az annyiban merül ki, ami itt van, ez a küzdőtér vagy mi ez, van a gömb aula, ami megint alkalmatlan rá, hogy hallgatók csoportosan tudjanak tanulni. Csak a könyvtár van, vagy maximum a büfének a terei, és ezek nagyon hiányoznak szerintem erről a kampusról....,,

7.2 A kortárs segítői tevékenységek

A tanácsadáson alapuló kortárs segítség esetén, jellegzetesen a kortárs segítő várja a hallgatókat, hogy megkeressék őket különféle problémákkal. Így van ez a tanulmányi és életvezetési tanácsadás esetében is, miközben általános tapasztalat, hogy a tanácsadás magas küszöbű szolgáltatás, aminek igénybevételét sok tényező nehezíti.

„Aki akar elér bennünket... és akinek tudomására jut. Ha már ide elkerül, biztos kap segítséget.”
(Kortárs)

A kortárs segítség másik iránya, amikor nem a kortárs segítők várják, hogy őket felkeressék, hanem ők keresik a hallgatókat, kitelepülnek, részt vesznek egyetemi programokon, alsóbb éves szaktársaikkal felveszik a kapcsolatot, és saját, korábbi tapasztalataik mentén, folyamatosan segítik őket a felmerülő nehézségeik megoldásában.

A DT-hoz kapcsolódó kortárs segítői gyakorlatban általában az a jellemző, hogy az életvezetési tanácsadói tevékenységek vannak túlsúlyban ott, ahol pszichológus, mentálhigiénikus, szociálpedagógus stb. (segítő szakmát tanuló) hallgatók a kortárs segítők. Ahol a kortárs segítők nem ebből a homogén csoportból szerveződnek, ott a tanácsadás főleg tanulmányi jellegű, és nagyobb hangsúlyt kap a közösségszervezés és egyéb alacsony küszöbű szolgáltatások. A legtöbb esetben a tanácsadói tevékenységet is kiegészítik közösségszervező programokkal, és minden kortárs csoport esetében fontosak a saját közösséget fenntartó, és erősítő programok, valamint a PR tevékenység. Van példa arra is, amikor egy DT-n belül különülnek el a tanácsadói és alacsony küszöbű szolgáltatások, úgy, hogy a tanácsadást pszichológushallgatók, az alacsony küszöbű szolgáltatásokat más szakokhoz kapcsolódó kortárs segítők végzik.

A DT-hoz kapcsolódó kortárs segítők esetében - a fókuszcsoportokon- az alábbi konkrét tevékenységekről tettek említést:

- életvezetési tanácsadás (idegen nyelven is)
- on-line tanácsadás (teszteket lehet kitölteni, ezeket kortárs segítők értékelik, válaszolnak kérdésekre)

- tanulás-módszertani tanácsadás
- korrepetálás
- fix ügyeleti idő, hogy megtalálhatók legyenek a kortársak
- pihenő-és közösségi tér működtetése egyetemi szinten (BCE)
- gólyatábori részvétel és tanácsadás
- ismeretterjesztő előadások, vitaestek szervezése, tartása (populáris vagy pszicho. témában)
- önismereti társasjátékok
- filmklub
- közösségi estek (különbéféle programokkal pl: szabaduló szoba ELTE IK)
- kitelepülő programok szervezése, vagy azon való tevékeny részvétel (egészségnap, álláskeresési expo)
- „bulisegély” szolgáltatás (ártalomcsökkentő program, szórakozóhelyeken nyújtanak segítséget)
- közös ping-pongozás a főutcán
- önismereti és készségfejlesztő tréningek szervezése

Ehhez kapcsolódnak a kortársak képzéséhez, saját közösségük építéséhez, és a PR-hoz kapcsolódó egyéb feladatok.

8. A KORTÁRS SEGÍTŐ CSOPORTOK LÉTREJÖTTÉNEK ÉS A KORTÁRS SEGÍTŐK TEVÉKENYSÉGÉNEK MOTIVÁCIÓJA

Kortárs segítő csoportok vagy alulról jövő kezdeményezéssel, vagy felülről jövő elhatározás nyomán jönnek létre. A felülről jövő elhatározás általában a Diáktanácsadókhoz kapcsolja a kortárs segítő csoportot, és ezzel biztosítja a szervezeti-működési keretet, a működésük feltételeit és a folyamatosságot.

„Amikor megalakult a Diáktanácsadó, utána meghirdettünk egy pályázatot kortárs segítő felvételére, és így szinte egyszerre indult a kettő.”

„...évben jött létre, pontosabban már előtte tavasszal jött létre az igény, hogy mint általában a nyugati egyetemeken is, legyen diáktanácsadó szolgálat, és ezen belül is legyen kortárs segítség. Tulajdonképpen a dékánian született meg az ötlet, nem is tudom kinél...”

„A pszichológus munkájának segítésére jöttek létre, csoportfoglalkozásban. egyéni tanácsadásban segítettek”. (DT vezető)

„Mi szervezzük...az X.Y. intézetet vezetem, és ennek keretében van egy pszichológiai óra, ami szabadon felvehető, ...és a képzés alapján, pszichológus szakmai felügyelete mellett kortárs segítséget folytathat (a hallgató).”

Általában az alulról jövő kezdeményezéssel megszülető kortárs csoportok is a Diáktanácsadókhoz, vagy a HÖK-höz csatornázódnak be, utóbbi esetben viszont nem kortárs segítőnek hívják őket, miközben jellegzetesen kortárs segítői feladatokat látnak el.

„Egy hallgatóban merült fel az igény, egy baleset vagy öngyilkosság kapcsán (amit nem lehetett pontosan tudni mi volt) - mivel annyira megdöbbentette, hogy szinte semmit nem tudott erről a hallgatóról, miközben a saját csoporttársa volt -, hogy legyen egy olyan segítő szolgálat, aminek a célja, hogy figyeljünk egymásra, segítsünk egymásnak, hogy senki ne kallódjon el. Erre a kezdeményezésre jött létre – a régi mellett- egy új típusú kortárs segítség, amikor is a kortársak keresik fel, és kapcsolódnak többnyire saját alsóbb éves szakjukhoz és figyelnek rájuk, segítik őket, akár információkkal, akár közösségépítésben.”

„...rá fél évre csaptam össze a ...Kortárs Segítői Kört. Mi egy olyan hallgatói csoport vagyunk, akik azért gyűltek össze, hogy közösséget alakítsunk a karon, mert nincs igazán. Ha az ember bemegy egy előadásra, akkor azt látja, hogy ilyen kis különálló emberek vannak egy-egy sorban, meg vannak ilyen kisebb, 4-5 fős csoportok. Nincs igazából közösség, és az lenne a célunk, hogy egy ilyen kialakítsunk különböző programokkal meg projektekkal, meg emellett támogatást is akarunk nyújtani a hallgatóknak tanulmányi téren is és lelkiileg is.” (Kortárs)

„volt tanácsadási igény a hallgatók részéről, sok hallgató elesett, nem tud hova fordulni: itt a kereslet és kínálat találkozott”

„Nálunk (HÖK) egyébként egy hallgatói képviselő kezdte el szervezni, egy kicsit talán a saját projektje ez a „save the queens”. Egy saját élményből, egy rossz tapasztalatból indult....amikor egy lány egy egyetemi klubból hazafelé indult és erőszak áldozata lett....a fő célkitűzése, nyilván nem is kerül pénzbe, hogy mindig legyen olyan fiú, aki a lányokat hazakíséri különböző késő esti egyetemi rendezvények után.”

A Diáktanácsadóktól és a HÖK-től függetlenül létező kortárs segítői gyakorlat pl. a Selmeci hagyományok, ami több város életének és felsőoktatási intézményének is sajátossága (Miskolc, Sopron, Dunaújváros, Székesfehérvár). Jellemző rá a hagyományörzés, és erős identitástudat – és bár a működésük kortárs segítő jellegű-, az elnevezésükben ezt nem használják.

A magyarországi felsőoktatási intézmények közül, elsőként 1993-ban az ELTE-én és ezzel szinte egy időben a Szegedi Tudományegyetemen jött létre kortárs segítői csoport.

Az ELTE-én folyó diáktanácsadás és a hozzá kapcsolódó kortárs segítés, (mivel az országban itt kezdődött el először szervezeten, erős tudományos- szakmai háttérrel, és a FETÁN keresztül is kiterjedt szakmai hálózattal), modell értékűvé vált több más intézmény számára is.

„Az alapító pszichológus az ELTE-ről jött (kortárs segítő volt), hozta magával ezt a szervezeti kultúrát, ott nem volt elég lehetőségük terepen gyakorolni,másrészt olyan sok munkája volt, hogy nem bírta egyedül. Először szervezeten szoros együttműködés volt az ELTE-vel, kb, 4 éve ez lazult, de mégis egy ún, előszűrt csapat érkezik: ott kapnak egy kis előképzettséget, szereznek egy kis rutint.”

Az ELTE-én alulról jövő kezdeményezésként, de szakmai és szervezeti támogatással – egy kortárs segítésről szóló kurzus után - alakult meg a kortárs segítő csoport. Mivel ez a szerveződés is magán viselte az alapítók, és az intézményi adottságok jellegzetességeit, egy olyan kortárs

segítói szolgáltatás jött létre, amelyben csak pszichológus hallgatók vettek/vesznek részt, és szakmájukra készülve főleg egyéni tanácsadással foglalkoznak. Az egyéni tanácsadás mellett megjelenő egyéb irányok: az egyetemi közösségszervezés illetve a kortárs segítő csoport működésének biztosítása, közösségének szervezése. A csak pszichológus hallgatókkal, vagy egyéb –általában valamilyen segítói szakmából- homogén összetételű, egy szakhoz kapcsolódó hallgatókkal (szociálpedagógus, konduktor stb.) működő kortárs segítő csoportok speciális helyet foglalnak el a kortárs segítés palettáján. A homogén összetételnek az előnye lehet, hogy a tagok alaposabban felkészültek (több helyen is másod évtől vehet részt a kortárs segítő a tanácsadói munkában, vagy csak MA-ásként kapcsolódhat be), a segítség iránt elkötelezettek és feltehetően motiváltabbak is. A hátránya, hogy a tagoknak kevésbé van lehetőségük felvenni a kapcsolatot más karok hallgatóival, és nem is ismerik megfelelően más karok jellegzetességeit. (Dóka, 2012). Éppen ezért az ilyen homogén szerveződések általában csak egy karhoz kapcsolódnak tevékenységükkel.

Homogén csoportok az ELTE-én kívül a Szegedi Tudományegyetemen (bár itt nem feltétele a kortárs segítségnek, hogy valaki pszichológus hallgató legyen, mégis –mivel a Diáktanácsadó a BTK-hoz kapcsolódik (innen kerülnek ki a kortárs segítő), a Károli Gáspár Református Egyetemen (itt szeretnék bővíteni a kortársak körét), a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen, a BME-én (ahol ELTE-és kortárs segítőkkal oldják meg a feladatokat), az Egri Eszterházy Károly Főiskolán (szociálpedagógusokkal) és a Pető Intézetben található. A Semmelweis Orvostudományi Egyetemen az interjú során említésre került a Humania nevű szervezet, ahol „kortársoktatók”, egykori és jelenlegi hallgatók önkéntesen működtetnek egy pályaszocializációs műhelyt, ahol azokat a készségeket sajátíthatják el a hallgatók, amelyre a törzsoktatás során nincs lehetőség. A kezdeményezés elsődleges célja a látóköri szélesítés és az orvos-beteg kommunikáció gyakorlása. A tevékenységbe az egyetem jelenlegi hallgatói is részt vesznek és aktívan segítik kortársaikat.³

A Debreceni Egyetemen vegyes a kép, de tanácsadással ott is csak pszichológus hallgatók foglalkoznak.

³ <http://karrier.semmelweis.hu/szolgaltatasaink/humania/> (utolsó elérés: 2016.05.27)

A Diáktanácsadókhoz kapcsolódó kortárs segítő csoportok- szervezeti és szakmai kapcsolódásuk okán – szorosan együttműködnek a Diáktanácsadókkal, és segítik azok munkáját. Mivel a Diáktanácsadók állandó forrás és kapacitáshiány mellett működnek, ezért az önkéntes „ingyen” munkaerő sokszor elengedhetetlenül szükséges a szolgáltatások megfelelő szintű működtetéséhez.

A kortársakon keresztül – helyzetük és életviteli hasonlóságuk miatt – a Diáktanácsadók könnyebben és hatékonyabban tudták elérni a hallgatókat, illetve a szakmaspecifikus kortárs segítőket a tanácsadásból is jócskán kivesszük a részüket.

„A kortárs tanácsadás azt hiszem ezzel a pályázattal egy időben indult, 2002-ben. Akkor még ez alapvetően az akkori pszichológus munkájának a segítségét jelentette, voltak csoportfoglalkozások, amiben segítettek, illetve az egyéni tanácsadásokban is. Akkor nagyon kevesen voltak, általában 2-3 ember, de maga a szak is nagyon kicsi volt, a pszichológia szak.”(DT vezető)

„Gyakorlatilag annyira sok munkám van meg volt, hogy nagyon nagy segítség, hogy a hallgatók segítenek, akár egy Pszichológiai Műhelyen, van egy előadás, utána meg beszélgetés párkapcsolati, önismereti, bármilyen témáról, vagy én vagy Emőke az előadó, és utána a kortárs segítőket ilyen kis beszélgetéseket vezetnek, elég komolyan képezzük őket.” (DT tanácsadó)

A szakmaspecifikus csoportokban fontos motiváló tényező még a hallgatók számára az egyetemen belüli gyakorló terep biztosítása, mintegy az elméleti képzés kiegészítéseként. Ezekben az esetekben a kortárs segítség, a szakmai- gyakorlati képzés terepe is. Több helyen önálló, a képzés részét alkotó kredit értékű kurzusokat lehet felvenni kortárs tanácsadás témakörben.

„Már ha a képzéseken résztveszel és nem csinálsz semmit, már akkor is nagyon erős alapot kapsz, gyakorlati alapot, ami miatt nagyon sokan jönnek hozzánk, mert az egyetemen a képzés nagyon elmélet orientált.”(kortárs)

„Ez egy nagyon jó terep arra, bár nálunk gyakorlatiasabb a képzés.... de mégis ott van a félelem mindenkiben, főleg én most végzős vagyok, ötödéves, hogy hogyan ülök le én ott egy emberrel, hogyan tudok vele foglalkozni és ezt itt meg lehet tapasztalni, már akár a kiképzés menetében, amikor egymással

gyakoroltunk és egymással kerültünk szituációba....már az sokat ad az embernek, bizalomban is, tapasztalatban is...” (Kortárs)

A kortárs segítő hallgatók körében a legfontosabb motiváló erők közé tartozik a segítség nyújtás vágya, a közösséghez való tartozás, illetve szakmaspecifikus kortárs segítőik esetében a szakmai fejlődés, gyakorlati tapasztalatok szerzése.

„Nagyon jó összetartás van közöttünk, én azt érzem, hogy egymás felé meg a hálózat felé közösségi. Többször felmerült már köztünk az, hogyha végzünk, akkor ezt tudjuk-e folytatni vagy nem tudjuk folytatni, vagy meddig lehet ezt folytatni, hogyan tudjuk átadni a stafétabotot.”(Kortárs)

A tapasztalatok szerint a kortárs segítőik motivációja korántsem egyenletes. Sok esetben évekig magas szintű lehet, így előfordul, hogy valaki 4 éven keresztül lelkesen végzi a tevékenységét, de jellemző az is, hogy van lemorzsolódás a kortárs segítő csoporton belül, vagy időszakosan passzívabb hozzáállás jellemző. Szegeden pl. két évente indítanak kortárs segítő képzést, mert az a tapasztalatuk, hogy ennyi időt töltenek átlag a rendszerben. A Károlin ez az idő 3 év. Az ELTE-én és Corvinuson is gyakorlat, hogy a kortárs segítő egy-(vagy akár 2) félévig lehet passzív státuszon, amikor pl. külföldi részképzésen van, vagy más elfoglaltságai miatt nem tud aktívan részt venni a munkában.

„mivel ez egy önkéntes dolog, ha nem is egyik napról a másikra, de a hallgatónak joga van kilépni, ha úgy érzi, hogy nem neki való, vagy nincs rá ideje, vagy egyszerűen ha végez az egyetemmel akkor ugye kilép a csoportból.” (kortárs)

„Jelenleg vészstábok vannak, mert nem működnek úgy, ahogy szeretnénk. Le akarunk építeni mellékszálakat, mert nincs kapacitás, és tisztán a tanácsadást meghagyni.”.(Kortárs)

„A kortárs szervezet felépítésének előnye: nagyon rugalmas, annyit csinálsz, amennyit akarsz. passzíválhatsz. Mindenki a kompetenciájának megfelelő dolgot csinálhatja. Hátrány: a társas lazulás. A tagok 80%-a nem csinál adminisztrációt, nem készít marketing anyagokat, nem csinál ilyesmit.” (Kortárs)

A hullámzó motivációnak többféle oka lehet (az egyetemi karrier időbeli tagoltsága: BA, MA- esetleg nem is ugyanabban az intézményben, külföldi részképzések, egyetem melletti

munkavégzés, nagyobb csoportokban a személyes kapcsolódás vagy a jelentős személyes hozzájárulás érzésének hiánya, a kiválasztás sikertelensége stb.) Ezeknek a tényezőknek az azonosítása azért is fontos, mert a kortárs segítők képzésébe a Diáktanácsadók nagyon sok időt, személyes és anyagi energiát fektetnek, valamint fontos a megfelelő csoportkohézió kialakítása szempontjából is.

A motiváció fenntartása a kortárs csoportokban az egyik központi dolog, és a közösségek különböző módokon próbálják a felelősségérzetet, a csoporthoz való kötődést erősíteni.

„Motiválásuk leginkább kommunikációval történik, és hogy mi vezetők hagyjuk őket kiteljesedni... olyan dolgokat valósíthassanak meg, ami az övéké.”

„Minden félév elején vállalást kell tenni a közgyűlésen, amit egy portfólióban vezetünk.

A kortárs segítők munkájának megbecsülése és ennek kifejeződése az egyetem részéről szintén erősítheti a motivációt.

„(A képzésük) 1 éven keresztül 4 tantárgynak felel meg. Gondolkoztunk, hogy kaphatnának érte valami oklevelet” (DT vezető)

„nehéz időpontot egyeztetni a klienssel, milyen jó lenne, ha a kortársaknak több hiányzást engedélyznének, hiszen szakhoz kapcsolódó munka. Ráadásul másfél órát utaznak, hogy a tanácsadóba érjenek, mert a Pszicho Intézet nagyon messze van...” (Kortárs)

Amilyen nehéz máshol közösséget építeni, olyan nehéz a kortárs segítők közösségét is létrehozni, és működtetni. Egy közösség létrehozása, működésének és folytonosságának biztosítása, ellenőrzése, munkakörülményeinek megteremtése, a tagok motivációjának és elégedettségének fenntartása, a folyamatos megújulás képességének megőrzése nagyon sok energiát igényel a kortárs segítők vezetőktől, és a Diáktanácsadóknál a kortársakért felelős személyektől. Van olyan intézmény, ahol azért nem működnek kortárs segítők, mert a tanácsadással foglalkozó kolléga (aki egyedül viszi a tanácsadást), reálisan felmérte ennek a kapacitás igényét, és nem vállalta a szervezését. Máshol erőn felül próbálják működtetni a segítők hálózatot, megfelelő kapacitás híján

is. A kortárs segítők hálózata olyan közösséget jelent a benne részt vevő hallgatók számára, ami az egyik fontos motiváló tényezője a kortárs segítőtvé válásnak.

„Ennyire változó tagú csoportban nem elég az, hogy egy-két dolgot lefektetünk, hanem több biztos irányelv kell, mert különben, hogyha nincsenek meg ezek a biztos dolgok, akkor szétszélednek az emberek, akkor nem alakul ki biztos kötődés, bár van motiváció. Nagyon nagy szükség van rá, hogy tényleg meglegyenek ezek a stabil dolgok a csoport működésében, ez adjon a csoportnak egy belső stabilitást, ami mindig ugyanúgy működik, akármennyire változóak a tagok, és akkor lehet másra fordítani az erőinket, és lehet a konkrét rendszerünknek megfelelő feladatot vállalni”

9. A KORTÁRS SEGÍTŐK KIVÁLASZTÁSA, KÉPZÉSE ÉS SZUPERVÍZIÓJA

A kortárs segítő csoportok utánpótlására és képzésére többféle modellt találtunk attól függően, hogy a csoport az intézményben milyen funkciókat tölt be.

Az összes kortárs segítő csoport működéséhez elengedhetetlen a tagok folyamatos utánpótlása és képzése. A képzéseknek többféle típusa van, lehet bevonó képzés az újonnan csatlakozott csoporttagoknak, továbbképzés a már kortárs segítőknél. Attól is függ milyen a képzés, hogy ki a tréner, mert lehet az Életvezetési Tanácsadó munkatársa, tapasztaltabb kortárs segítő és akár külsős tréner. A képzések logikai modellje a legtöbb helyen a csapatépítésre támogatási és kommunikációs készségek fejlesztésére, a hallgatótársakkal való segítői attitűd kialakítására, valamint érzékenyítésre épülnek. Az ELTE Kortárs Segítő Csoportban egy legalább 30 órás alapképzésen az újonnan felvetteknek a segítő beszélgetés alapjait sajátítják el. A tréning lehetővé teszi számukra elsajátítani, hogyan segítsék társaikat asszertív kommunikációval, hogyan vállaljanak felelősséget a hozzájuk fordulókért, hol húzódnak a kompetenciahatáraik, mely esetekben van szükség a professzionális szintre való irányításra. Fontos a csoportban a nagy hagyományokkal rendelkező “belső képzés”, amely egy folyamatos továbbképzést biztosít a tagok számára. A tapasztaltabb kortárssegítők bizonyos a segítői készségfejlesztésre irányuló tréninget tartanak a többi kortárs segítőnek félévente. A szakmaspecifikus csoportoknál jellemző, hogy a szakmai motivációra alapozva a képzések kiemelten hangsúlyosak. A Károli Gáspár Református Egyetem kortárs csapata az indulásnál 60 óra elméleti és 80 óra gyakorlati képzésben részesült.

9.1. A kortárs segítő csoportok képzési irányelvei

A vizsgált intézmények kortárs segítő csoportjaiban nagy hangsúlyt fektetnek a képzésekre, akár van egy megbízott személy is, aki a képzésekért felelős. Ez nagyon fontos, mert a képzések teremtik meg a csoporttagok között a közös tudásbázist, elmélyítik a kapcsolódást és egyfajta

“kollegiális” összekapcsolódás jön létre, amely lehetővé teszi a csoport közös célkitűzéseit, közös motivációt kölcsönöz és elindítja a csoportot a közös tevékenységek mentén.

A képzések arányaiban a legnagyobb hangsúlyt az alapképzésre fektetnek és ennek “járulékos” nyertese az önismeret fejlődése és a csapatépítés. Néhány intézmény csoportjánál tetten érhető volt, hogy a csoportnak saját irányelvei vannak. A csapatépítés nagy előnye, hogy a hallgatók megtapasztalják a rogersi alapelvek igazi hasznosságát. A hitelesség, a mások felé való segítő és nyitott attitűd összekapcsolja a csoporttagokat és ez kívülről is látszódhat. A rogersi alapelvek mentén tudatos a csoporttagokban, hogy fontos az egymás iránti elfogadás, hitelesség és empátia, hogy hallgató társaikkal minél hatékonyabban tudják felvenni a kapcsolatot a segítség érdekében.

Az irányelvekhez tartozik a projektalapú szerveződési mód. A projekt egy adott félévben vagy hosszabb időszakon át futó munkatevékenységet jelöl, amelynek van egy kimondott célja pl. Társasjáték-estek szervezése. Ezeknek a projekteknek van egy munkacsoportja, ami azokat az embereket jelöli meg, akik ezzel foglalkoznak, valamint van egy vagy több koordinátora, vezetője. Az ilyen jellegű felosztásnál a “demokratikus” működésű csoportokban találkoztunk.

9.2 A kortárs segítség képzési portfóliója

A kortárs segítőket alkalmazó intézményekben különböző képzési modelleket találtunk. Legtöbbször azon múlik a képzés típusa, hogy ki tartja a tréninget, professzionális vagy nem segítő szakmabeli, ill. a csoport fejlődése hol tart éppen. Egy induló kortárs csoport számára fontos lesz a csapatépítés, egymás megismerése, de egy régebb óta fenálló csoportban, ahol új szolgáltatás nyílik pl. Közösségi szoba működtetése, fontos lesz az erre való felkészülés, az etikus kortárs viselkedés átbeszélése.

A képzések három fő részre csoportosíthatók:

1. A “kortárs alapképzés”: kortárs csoport tevékenységéhez szervesen kapcsolódó készségfejlesztés. Funkciója: kialakítani a tagokban a megfelelő érzékenységet a hallgatótársak

iránt, esetleg csoportos foglalkozások megtartásához alapkészségek elsajátítása vagy szakmaspecifikus csoportokban a segítő beszélgetés elsajátítása.

2. Az önismeret fejlesztése. Funkciója: a segítő jobban megismerje saját és mások mozgatórugóit, empátiafejlesztés

3. A csapatépítés: A közösség megismerése, interperszonális kapcsolatok elmélyítése. Funkciója: a csoporttatók megismerése által jobban kialakulnak szakmai-baráti kapcsolatok, ezáltal megalapozódik a jobb együttműködés.

A legtöbb Diáktanácsadóhoz tartozó kortárs csoport képzési portfóliójában mindhárom témából találtunk tréninget. Prioritást élvez szakmaspecifikus csoportokban a saját élmény megszerzése, olyan szituációs feladatok, ahol behelyezkednek a segítő a „segített” sorsába. Minden csoportban fontos az elméleti segítői tudás készségszintre való fejlesztése, hogy a laikus segítő (akár nem szakmaspecifikus csoportokban is) rendelkezzen segítői attitűddel a hallgatótársak irányába. Ahogyan egy interjúban is elhangzik:

“nagyon fontos, hogy legyen előképzettségük. Tehát a segítő beszélgetés, a segítő kapcsolat, a kapcsolat dinamikája. “

9.3 A kortárs csoport tevékenységéhez szervesen kapcsolódó készségfejlesztés: “kortárs alapképzés”

Az intézményekkel folytatott interjúban “kortárs alapképzésként” emlegetett bevezető tréninget jelent a kortárs segítő paraprofessionális világába. A hatékonyság érdekében a hallgatók megismertetése a kortárs segítés kultúrájával, szokásaival alapvető jelentőségű, mert ebből a tudásból merítkezve tud a csoport az intézményre jellemző saját kortárs csoport arculatot felvenni. A segítés alapjainak elsajátítása, a rogersi személyközpontú meghallgatás és támogatás egy olyan segítő attitűdöt kölcsönöz a szakmaspecifikus és nem szakmaspecifikus kortárs csoportoknak, ami megkülönbözteti őket az átlag hallgatótól. A módszertanilag felkészült kortárs

segítő alapjellemezője, hogy képes elfogadó légkört teremteni és könnyedén vesz fel kapcsolatot más emberekkel.

Az Életvezetési Tanácsadókhöz rendelt kortárs segítő csoportokban a pszichológusok nagy hangsúlyt helyeznek az ítélkezésmentes kommunikáció elsajátítására és olyan társas “soft skillek” elsajátítására, amely az empátiát fejleszti. A képzés során olyan készségeket gyakorolnak a kortársak, amely lehetővé teszi számukra a vezetői kompetenciák tanulását, hogy facilitátoraivá váljanak később nemcsak egyetemi, hanem akár munkahelyi közösségeiknek is. A Corvinus Egyetemen az alapképzést tranzakcióanalízissel és Williams életkészségek programmal is kiegészítik, ami kézzelfogható tudást kölcsönöz a segítőknél.

A képzések szerves részét képezik olyan helyzetgyakorlatok, amelyekben a segítő először megtapasztalja milyen a segített szerepében lenni. A segítő-segített-megfigyelő hármasa köré szerveződnek olyan szituációs gyakorlatok, amelyben a kortárs segítő megélheti mindhárom szerepnek a jelentőségét, ez a tapasztalat segíti őket elsajátítani hogyan tudnak érzékeny figyelemmel jelen lenni egy segítői helyzetben. (A segítői helyzet alatt akár közösségi estet vagy társasjáték-estet is érthetünk, hiszen ezeken a programokon lehetőség van a hallgatótársakkal való kapcsolatfelvételle.)

A segítő-segített-megfigyelő hármában először a kortárs segítő belebújhat a “segített” fél szerepébe, ezáltal megtapasztalja milyen nehéz lehet segítséget kérni vagy megnyílni a másoknak. A segítő szerepében gyakorolhatja az empátiás megértés, tükrözés készségeit, hogy hogyan tudja elmélyíteni a kapcsolódást, a másoknak biztonságot adni. A megfigyelő pedig objektív visszajelzéseivel, előrevívó hozzászólásaival segíti a folyamatot, legfőképpen a segítőt, hiszen ő általa kap olyan visszajelzést, ami segíti a kortárs identitás alakulását, fejlődését. Láttunk arra is példát, hogy először egy fiktív élethelyzet kibontása zajlik a triádban, de később, ahogyan a csoporttagok egyre inkább megismerik egymást, ezek a “szakmai-baráti” szálak megerősödnek és a hallgatók saját élettörténetüket is behozzák a hármasba, engedik, hogy közös erővel “dolgozzanak rajta”. A magabiztos és kompetens segítővé válás útján az egymás felé való megnyílás magyarázat lehet arra is, hogy miért “zárt” csoport a kortárs segítői csoport, mivel egy önismereti, készségfejlesztési munka előfeltétele a biztonságos légkör.

“Akik alkalmasnak tűntek, azok számára szeptember elején, vagyis augusztusban volt a szűrés és szeptember elejétől február végéig, tehát egy viszonylag hosszú időszakban, blokkos rendszerben tartottunk egy képzést, ami egyrészt a segítő beszélgetés elméletét, megfontolásai és technikái volt, másrészt pedig nagyon ragaszkodtunk ahhoz, hogy ez a csapat, gyakorlati, saját élményen is menjen át. Gyakorlatilag ilyen helyzetben mindenki, aki a csapatban felügyelő lett, átvett mégpedig saját problémával azon, hogy szimuláltuk azt a helyzetet, hogy ő hoz problémát.”

Ahogy a beszámolóból is látszik az alapképzés elválaszthatatlan a sajátélmény, az önismeret elmélyítésétől, mert a két rész szervesen összekapcsolódik és ki is egészíti egymást.

9.4 Az önismeret fejlesztése

A kortárs segítés alapképzésénél említettük, hogy fontos megtapasztalni a kortárs segítőnek, hogy milyen a segített szerepében lenni. Ez szervesen kapcsolódik az önismeret fejlődéséhez, hiszen megtapasztalni milyen a másik bőrében lenni hozzáad a segítői identitás gazdagodásához. A segítő attitűd kialakulása tehát saját élményből származó megtapasztaláson is alapszik, a készségfejlesztés mellett ez egy nagyon fontos része a képzéseknek.

A nem szakmaspecifikus csoportok kortárs segítőinél is jól látszik, hogy a segítés motivációja mögött, tulajdonképpen az önmereti fejlődés, a társas, “soft skillek” gyakorlása is áll. A tapasztalati úton való tanulás kiegészíti tanulmányaikat és előtérbe kerülnek olyan készségek fejlesztése, ami segítheti a későbbi munkába állást, a munkahelyen a vezetői szerepek, projektirányítói feladatok gyakorlott ellátását. A tagok önismeretben való jártassága elősegíti a segítői szerep felvételét és ezáltal magabiztosságot ad a segítő tevékenységükhöz. Az önismeret fejlesztésével az önreflexiónak a készsége is fejlődik, hiszen a visszajelző körökben elengedhetetlen, hogy a segítő saját élményéről beszéljen a feladatok után, így megismeri és megtanulja saját kompetenciahatárait és hiteles segítővé tud válni.

Az önismeret fejlesztése a legtöbb csoportban közösségi formában zajlik és a készségek elsajátításának velejárója, mégsem válik a csoport önismereti csoporttá, mert a csoport kortárs segítésre szerződött, ebben fontos a határok tisztázása. A kortárs segítő csoport elsősorban egy

közös cél mentén létrejövő csoport, amiben a résztvevő hallgatók segítik egymás segítői identitásának megtalálását, hogy ezáltal hatékonyan tudjanak segíteni a körülöttük élőknek az intézményben.

9.5 A csapatépítés

A csapatépítés tulajdonképpen a csoporttaggá válás során folyamatosan alakul. Annak érdekében, hogy létrejöjjön a közös gondolkodás, mindenki megtalálja a saját szerepét a közösségen belül. A csapatépítés nagyon fontos a kezdeti időszakokban, illetve amikor a csoport új tagokkal bővül, hogy az újonnan érkezők minél előbb megtapasztalják a csoporttagsággal járó csoportidentitást. A közös gondolkodás és felelősségtudat kialakítása erősíti az összetartozást és később a projekteken a feladatok megosztását.

“Nagyon jó összetartás van közöttünk, én azt érzem, hogy egymás felé meg a közösség felé. Szerintem mindenkiben kialakult egy felelősségérzet egyrészt a munka iránt másrészt maga a csoport iránt. “

A közösség építkezésénél elengedhetetlen a csoportcélok megfogalmazása, hogy mi a célunk az intézményben, hogy lesznek egy szociális védőháló a hallgatótársaknak, mi a belső motivációjuk. Akár SWOT-analízissel, vagy bármilyen más eszközzel érdemes megnézni a csoporttagok elvárásait és félelmeit, ezáltal tisztázva a célokat és közösen megegyezni abban, hogy a lehetőségek mentén merre halad a csoport. A csoportkohézió és együttműködés erősítése különböző csapatépítő játékokon keresztül történhet. Ennek fontos előfeltétele a bizalmi légkör kialakítása. Az identitás erősödését a közös logo és szlogen kialakítása is segítheti.

“Nagyon sajátélményű, titoktartó, belső gyakorlat miatt tényleg azt gondolom, hogy nagyon közeli félig meddig kollegiális kapcsolat is lett ebből. Ez egy összetartó csapat lett...”

10. A KIVÁLASZTÁS GYAKORISÁGA

Közös alapként szolgál az ország kortárs segítő csoportjaiban, hogy működésük fenntartásához elengedhetetlen az időnkénti kiválasztás, mivel az egyetemen végeznek a hallgatók, ezért újabb és újabb felvételizőkre van szükség. Azonban a legtöbb helyen nem automatikus a csoportba való felvételnyerés.

10.1 Pár évenkénti kiválasztás

A Károli Gáspár Református Egyetemen körülbelül 2-3 évig maradnak a hallgatók kortárs segítők és nem évenként, hanem igény szerint indítanak új csoportot. A rendszer nagy előnye, hogy a csoport állandó tagokkal rendelkezik, szinte alig van lemorzsolódás. Nehézséget ez akkor jelenthet, ha végeznek a hallgatók így nem maradnak a régi csoportból emberek, akik az évek tapasztalatát átadhatnák az újonnan belépőknek, akiknek viszont újra kell kezdeni a tapasztalatszerzést.

10.2 Évenkénti kiválasztás

A Budapesti Corvinus Egyetemen, Debreceni Egyetemen, Szegedi Tudományegyetemen és ELTE Informatikai Karán évente új csapatot toboroznak a régiekhez. Az állandó fluktuáció és lemorzsolódás a kortárs segítő csoportok hatékonyságát gyengíti, mivel építkezni mindig a meglévő emberekre lehet, így nehéz az állandó újrakezdés, mert gyakori jelenség mire valaki érett kortárs taggá válik már végez az egyetemen. Az előnye az évenkénti cserélődésnek pedig az állandó megújulás, az új tagok belépése biztosítja a körforgást, így valóban kortárs segíti a kortársat. Az új belépőkkel jobban tud azonosulni a korban közel álló és új ötleteket hozhatnak a régi struktúrába.

10.3 Félévenkénti kiválasztás

Egyes intézményekben olyan a kortárssegítés gyakorlatára kurzust hirdetnek meg, amelynek elvégzéséért kredit jár, ilyen például a Pázmány Péter Katolikus Egyetem féléves kurzusa az Eszterházy Károly Főiskola kortárs csapatának „előszobája”. A kurzuson a hallgatók a kortárssegítés alapjait sajátítják el. Egyértelmű előnye a módszernek, hogy keretet ad a kurzus és a diákok is egyfajta „jutalmat” kapnak. Az Eszterházy Károly Főiskolán pedig maradhatnak a diákok következő évben a „KoMeTi” nevű szervezetben önkéntesként. Ami nehéznek bizonyul a kortárs segítő csoport határainak megtalálása, másrészt a terepen való kipróbálása a tanultaknak és alkalmazása előnyt hoz a tagoknak.

A kiválasztás gyakorisága tulajdonképpen rámutat arra, hogy az intézményi beágyazottság „megköveteli” a hallgatói élethez való alkalmazkodást. A kortárs segítő csoportok leginkább szorgalmi időszakban aktívak és a fluktuáció, illetve a hagyományok határozzák meg milyen gyakoriak a kiválasztások. Mivel alapvetően „zárt” csoportról van szó, mégis elengedhetetlen az időnkénti kiválasztás, egyfajta „vérfrissítés” leginkább a végzett hallgatók miatt. Látunk példát arra is, hogy „fiatalabb” csoportokban gyakrabban van kiválasztás, de ugyanígy vannak „előregedő” csoportok is, ahol most tervez a csoport új kiválasztást. Annak érdekében, hogy ne fogyjanak el a hallgatók és mindig legyenek „frissek”, akiket tanít a csoport és átruházza a hagyományait fontos a kiválasztás gyakorisága, az új hallgatók bevonása. Érdeemes erre időt fordítani, mert a folytonosságot ez biztosítja, így elkerülhető, hogy esetleg elfogyjanak végleg a kortársak és újra kelljen szervezni egy csoportot.

A félévenkénti kiválasztás előnye az állandó megújulás és segít pótolni a tagokat, viszont ez minden félévben nagy erőket igényel a csoporttól ennek megszervezése és az újak tréningjének lebonyolítása. Ebben az esetben kevés az átmeneti szakasz, mert mire egy frissen érkezett „betanul”, megtapasztalja a csoport szabályainak gyakorlati működését és megfigyeli a projektalapú működés alapelveit, megtalálja a csoportban a helyét, már megint újraszerveződik a csoport, így újra meg kell találnia mindenkinek a helyét. Az évenkénti kiválasztásnál nagyobb tere van a csatlakozóknak beilleszkedni és felvenni a ritmust, megszervezni a kezdeti tréningeket és elkezdni az önkéntes munkát. A többévenkénti toborzásnak nagy előnye az

állandó tagság és nagy figyelmet tudnak kapni egymástól is a csoporttagok, azonban egyértelmű hátrány, ha a csoportból valaki elmegy, nincs pótolva az ő funkciója, így zsugorodni kezd a csoport.

10.4 A kiválasztás típusai

A tagok toborzása reklámozáson keresztül történik, amikor a jellemzően zárt csoport bizonyos időszakokban új tagokat keres. Az e-mailes megkeresés mellett személyes ismeretségen keresztül az intézmény pszichológusai, oktatói ajánlhatják hallgatóiknak a csoportot. Emellett fontos a személyes megszólítás az idősebb kortárssegítők megszólítják hallgatótársaikat, ismerőseiket.

10.4.1 Eglépcsős kiválasztás

Jellemző gyakorlat, hogy bármely szakról jelentkezhetnek diákok, akik először egy bevezető tréningen vesznek részt. A tréning szolgál egyfajta kiválasztásként, hiszen a hallgatók megismerkednek a csoport működésével és a célokkal, majd ezek után indul a csoport tényleges működése és kiválasztódnak az erre alkalmas és kellően motivált hallgatók, a gyakorlat bevett a Corvinus Egyetem kortársainak kiválasztásánál.

10.4.2 Kétlépcsős kiválasztás

A kétlépcsős kiválasztásnál gyakori, hogy első lépésként egy érdeklődési kérdőívet kérnek a jelentkezőktől, amiben leírják adataik mellett, hogy mi a motivációja a csoporthoz való csatlakozási szándékának. Ezután következik egy csoportos interjú, amelyen a pszichológus is és a csoport tagjaiból is részt vesznek legalább ketten. Az interjú elég kötetlen, bemutatkoznak a szereplők, majd egy beszélgetés következik és a végén egy csoportos feladat. A felvételtől való döntést egy szempontrendszer határozza meg, mennyi szabadideje van a jelöltnek, mit vár el a csoporttól és mit tud hozzátenni, valamint fontos szempont még, hogy beleillik-e a csoportba az

adott személy vagy sem. Példaként szolgál erre a típusra az ELTE informatikai karának kiválasztási folyamata.

10.4.3 A többlépcsős kiválasztás

A kiválasztás többlépcsőségre szintén jó példa az ELTE Kortárs Segítő Csoporté. A jelentkezők először egy csoportos interjúban vesznek részt, ahol bemutatkozás után korábbi önkéntes tapasztalataikról számolnak be. Fontos a jelölt motiváltsága is, ezért egy motivációs alkotás elkészítésére kérik a hallgatót. A motiváció kifejezi, hogy miért szeretne az egyén csatlakozni a csoporthoz és miben tudna hozzátenni a csoport munkájához. Az interjú után a többi csoporttaggal ismertetik az interjúztatók a motivációs alkotásokat és beszámolnak a jelöltekről, majd demokratikus szavazás keretében a csoport dönt a felvettekről.

Az egylépcsős kiválasztás előnye, hogy egy alkalom után kialakul kik válnak csoporttagokká. A hátránya, hogy nem tudjuk a pontos okát felmérni miért nem marad valaki a csoportban. A többlépcsős kiválasztás lehetővé teszi a jelentkező körültekintőbb megismerését, ő is jobban meg tudja különböztetni a csoporthoz való csatlakozási szándéka valóban elég erős-e. A demokratikus szavazás, a többszintű kiválasztás pedig megerősíti a jelöltben a tagságot. A többlépcsős kiválasztás viszont elnehezíti, körülményessé teszi sok esetben a csatlakozást, elveszik az alacsonyküszöb, az amúgy teljesen nyitott csoport elveszítheti vonzerejét a hosszú procedúra alatt.

10.5 A kortárs szupervízió

A szupervízió fontos eleme a kortárs segítők továbbképzésének, fejlesztésének. Azokban az intézményekben biztosítanak szupervíziót a kortársaknak, ahol a kortársak közvetlenül segítő beszélgetést is folytatnak valamilyen keretek között a félév során. A szupervízió a tapasztalati úton való tanulás és állandó szereptanulás során válik az önkéntesség hajtóerejévé, mert fejleszti a kortárs segítők szakmai önreflexióját ezen keresztül identitásuk erősödését (Gerencsér, 2012).

Azokban az intézményekben találtunk szupervíziót a tanulmány interjúi során, ahol szakmaspecifikus kortárs segítség zajlik (Budapesti Műszaki Egyetem, Szegedi Tudományegyetem, Debreceni Egyetem és ELTE). Példaként szolgálhat a Károli Gáspár Református Egyetem gyakorlata, ahol egyéni és csoportos szupervíziót biztosítanak a csoportnak, nagyon fontosnak tartják a esetet vezető hallgatók segítségét, szakmai támogatását.

Kortárs szupervízióra több szempontból is szükség van. A csoportért a mindenkori szakmai vezető vállal felelősséget, így esetvezetésükért, munkájukért is. Tehát szükség van arra, hogy tudja monitorozni, segíteni a kortársak tevékenységét, ezáltal biztosítva a szakmai háttérrel. A szupervízor feladata segíteni a kortársak működését, gyakorlati tanácsokkal ellátni, szükség esetén emlékeztetni a segítők saját kompetencia határaikra, beavatkozni olyan esetekben, amelyek azt kívánják. A szupervízió egyfajta "kontrollt" jelent a kortárs segítőknek, hogy az ő munkájuk megmaradjon a helyes keretek között. A felelősség súlya így nemcsak az ő vállukat terheli, hanem egy megfelelő szakmai stáb segíti a munkájukat.

11. MŰKÖDÉSI FELTÉTELEK

A kortárs segítés működési feltételei:

A Diáktanácsadókhoz kapcsolódó kortárs segítő hálózatok általában a Diáktanácsadók erőforrásaiból részesülnek, így az anyagi támogatást, a működéshez szükséges infrastruktúrát, és a szakmai támogatást többnyire a Diáktanácsadó biztosítja. A csoportok nem rendelkeznek sem önálló anyagi forrással, sem önálló infrastruktúrával.

„Tevékenységükben önállóak, másban nem.”

A kortárs segítők munkájához szükséges anyagi feltételeket általában a Diáktanácsadók biztosítják, vagy saját költségvetésükből, amennyiben rendelkeznek ilyennel, vagy közvetlenül a kari/egyetemi keretéből. Utóbbi esetben minden tevékenységhez forrásért kell fordulniuk valamelyik kari vagy egyetemi, esetleg a magasabb szervezeti egység vezetőjéhez (Pl. Humán Szolgáltató Központ). Ezt a közvetítő tevékenységet többnyire a diáktanácsadó vezetője végzi. Bár a megkérdezettek arról számoltak be, hogy többnyire megkapják a kért támogatást, ilyen esetekben ez mégis esetleges, mivel egy személy megítélésére van bízva, és - az aktuális pénzügyi helyzeten túl - nagyban függ a Diáktanácsadók érdekérvényesítő erejétől, és a jó személyes kapcsolattól.

„Sose volt gond a bevásárlás, ebben nagyon támogató volt a dékán asszony... Pár hónapja volt egy anyagi stop, kaptunk 2 fotelt, de kisasztalt már nem tudtunk közé tenni... mikor kérdeztem, azt mondták, most ne kérjek semmit, mert...”

„Pont a teákat beszéltük a múltkor, hogy a hallgatók a saját pénzükből (veszik)... nyilván, ha kell egy mikró, akkor tudunk kérni, de nincs ilyen keret, hogy a Diáktanácsadóé és a kortárs segítőké x összeg egy évben, ilyesmi még nincs. Ami aktuálisan kell, azt tudunk kérni. (DT vezető)

„Nem szoktam firtatni, hogy mennyi keretünk van, úgy érzem, ezzel érzékeny pontokat érintek... meg szokták adni, amit kérek.” (DT vezető)

Akad olyan egyetem, ahol a kortárs segítők bizonyos programok megvalósításához támogatásokra pályáznak a HÖK-től, vagy jótékonyági vásárral szereznek némi anyagi forrást, illetve saját közéleti ösztöndíjukat teszik be a közös kasszába.

Adódik példa vegyes finanszírozásra is, ahol a kortárs segítők alacsony küszöbű szolgáltatásait a Diáktanácsadóval együttműködő Egyesület finanszírozza a szociális alapellátás keretében. (DE-bulisegély szolgáltatás), míg a tanácsadói tevékenységüket és képzésüket az egyetem támogatja. A Szegedi Tudományegyetemen alapvetően az Egyetem tartja fenn, viszont egy Alapítvány segíti a kortárs segítők munkáját.

Azokban az esetekben, amikor a Diáktanácsadóknak nincs önálló büdzsájuk, és minden kortárs tevékenységhez külön kell forrást kérniük, az ügyintézés hosszadalmassága jelent komoly akadályt a szervezésben. Vannak esetek, amikor bizonyos programok ilyen nehézkesség miatt hiúsulnak meg.

Ilyen esetekben van arra példa, hogy a Diáktanácsadóval együttműködő egyesület segítségével találnak áthidaló megoldásokat (pl. az egyesület előfinanszíroz).

A Diáktanácsadók sok esetben nemcsak a pénzügyi forrást, hanem az ügyintéзések, szerződéskötések, beszerzések logisztikai háttérét is biztosítják. Ez a Diáktanácsadókra jelentős többlet feladatot ró, de ha ezt a kortárs segítők maguk végzik, akkor nekik is rengeteg kapacitásuk fordítódik az adminisztratív-logisztikai feladatok elvégzésére.

„Nagyon szeretnének egy félállást a logisztikára, ez rengeteg energiát visz el: Ki foglal szobát, ki hozza el a kulcsot, ki beszél az életvezetési tanácsadóval, ki üríti ki a raktárt, vagy ki mondja meg, hogy ki fogja kiüríteni, ki vagdossa ki a reklámanyagokat, ki nézi és egyeztet a naptárakat?” (Kortárs)

„Sokszor azért veszik el egy-két ötlet, mert az jön ki rá, hogy úgyse tudjuk kibérelni, úgyse tudjuk lefoglalni. Amit rendelek, nem jön meg egy fél év alatt....”

A kortárs segítség infrastrukturális háttére szintén a Diáktanácsadóktól függ. Mivel többnyire a Diáktanácsadók sincsenek bővében ezeknek, ezért szinte sehol nincs önálló tere a kortárs

segítőknél, hanem a Diáktanácsadók helyiségeit és eszközeit használják, vagy az egyetemről foglalnak helyiséget bizonyos programjaikhoz. Ez a helyzet attól függően kielégítő, vagy szűkös, hogy a Diáktanácsadók lehetőségei milyenek. A csoport-és közösségszerveződés szempontjából azonban kívánatos lenne, ha legalább egy önálló, saját rendelkezésű helyiséggel bírna minden kortárs segítő csoport. Ilyenre csak elvétve találunk példát:

„Ezt a szobát tavaly nyáron kaptuk, tele volt polcokkal, dobozokkal, aztán elvitték, kaptunk egy üres teret és ezeket a díszeket mi apránként adjuk hozzá a szobához és próbálunk egy olyan teret kialakítani ami hangulatos és barátságos, és ide jöhetnek a hallgatók.” (Kortárs)

A legtöbb intézményben nincs önálló helyisége a kortársaknak. Míg a tanácsadásra szolgáló helyiségekhez könnyebben hozzáférnek, egyéb programok szervezéséhez, vagy saját közösségük építésére már nincsenek meg az önálló infrastrukturális feltételek.

„Jó lenne, ha lehetne külön (helyiségünk), mert mindig meccselni kell egymással (Diáktanácsadóval) a helyért”

„Egy tanácsadói helyiség van, azon felül minden rendezvényszervezéssel, teremigényléssel jár.”

„A karrierirodát nap szerint felosztjuk: 4-ig karrieriroda, utána konzultációs szoba.”

„A terem mindig aktuális igénylésen keresztül (lesz), adminisztrálja egy rendezvényszervező kolléga, benyújtjuk, egyeztet a dékán úrral”

A kortárs segítőknél működését befolyásolja a Karok, a campus térbeli elhelyezkedése is. A téri szétszabdaltság, a nagyobb távolságok (már fél órás távolság is annak számít) megnehezítik a kortársak jelenlétét (főleg önálló helyiség hiányában). Ezek miatt is fontos lehet, hogy a kortársak kari szinten szerveződjenek.

„Ha a Campus szétszabdalt, akkor megduplázódik a munka. Bizonyos távolságok már nem áthidalhatók.”

A szakmai támogatást a Diáktanácsadók –munkatársaikon keresztül, vagy/és külsős megbízottal- minden esetben biztosítják a kortárs segítőknél számára, leginkább képzésekkel (kredit értékű, tanrendben szereplő kurzusok vagy tanrenden kívüli képzések), esetmegbeszélésekkel, szupervízióval, stábmegbeszélésekkel. A fókuszcsoporthoz alapján, a szakmai vezetés és szakmai

kontroll rendszere, a szakmaspecifikus kortárs segítők esetében a legkidolgozottabb. E mellett is azonban a Diáktanácsadók jellemzően támogatásukkal és nem irányítással vesznek részt a kortársak munkájában.

„Nekik (kortársaknak) és nekem (DTK vezető) is mindehhez a ... tanszék adja az alapot, illetve onnan van egy szakmai vezető, aki egyben a tanszéknek a vezetője is. Én rendszeresen tartom vele a kapcsolatot, megbeszéljük az aktuális ügyeket, illetve már az egyéni tanácsadás miatt is szupervíziós lehetőséget biztosítanak nekem esetek kapcsán...(DT vezető)

Sajnos a kortárs segítők munkájának támogatásában jelentős szemléletbeli akadályt jelent, ha a döntéshozók az önkéntes munkáról, mint ingyenes munkáról gondolkoznak, és a munkavégzésükhöz nem, vagy csak esetlegesen rendelik hozzá a szükséges forrásokat.

12. MI TÖRTÉNIK AZOKBAN A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNÉYEBEN, AHOL NINCS KORTÁRS SEGÍTÉS? MI VAN HELYETTE?

A tanulmány intézményi felkereső programjában folytatott csoportos interjúk betekintést nyújtanak az egyetemek és karok struktúráiba. Lehetőség nyílt a meglátogatott intézményekben felmérni, hogy ahol nincs szervezetenként kortárs segítő csoport, mi van helyette, hogyan működnek és milyen igény hozta létre őket. Azt találtuk, hogy számos hallgatói csoport jött már létre szociális bázissal a hallgatói közösségeket szolgálva, viszont egységes koncepció ezek kialakulásában nem vagy nem egyértelműen mutatkozik. Az ilyen csoportok létrejöttét az intézmények hallgatói létszámához képest vizsgáltuk és az látszott, hogy kevés hallgatói létszámmal rendelkező intézményekben nehezen értelmezhető a kortárs segítő csoport.

Olyan intézményekben, ahol a hallgatói létszám nem haladja meg az 1000 főt, nincsenek jelen kortárs segítő csoportok, mert annyira kicsi közösségek alkotják a hallgatói életet, hogy nem értelmezhető a kortárssegítés. A legtöbb helyen a HÖK lát el facilitáló-közösségépítő funkciót. Kivétel ez alól a Pető András Intézet (265 fős hallgatói létszámmal), ahol van kortárs csoport. Az intézetben szakmaspecifikus jellege miatt kezdték el működtetni az elmúlt félévben, hogy legyen a hallgatóknak egy gyakorlóterepük.

Olyan intézményekben, ahol ugyan a nagy hallgatói létszám lehetővé tenné kortárs segítő csoport létrejöttét, még sincs, ott szintén a HÖKhöz kapcsolódik ez a funkció. A Pécsi Tudományegyetem (PTE) és Széchenyi István Egyetem is jóval meghaladja az 1000 fős hallgatói létszámot, még sem jött még létre ehhez hasonló hallgatói csoport. Vélhetően a funkció ellátásában a HÖK által közvetlenül vagy közvetetten működtetett animátorok csoportja, tanulócsoporthoz vállalják fel a tanulmányi és hallgatói segítség szociális aspektusait. Mégis a vizsgált értelemben kortárssegítésnek minősül, mert a hallgatók felé közvetít szolgáltatásokat.

Példaként említhetjük a Pécsi Tudományegyetemen az EHÖK-höz kapcsolódóan elindított DOK mentorprogramot, aminek célja, hogy terelje a hallgatókat a tudományos életpálya felé. Doktorandusz hallgatóknak az a feladata, hogy a hozzájuk rendelt graduens képzésű hallgatókat

támogassák. A feladat széleskörű tehetséggondozás, hogy a TDK-ra készítsék fel a hallgatót, szakdolgozatban segítsenek. A doktoranduszhallgató kap javadalmazást, viszont a programhoz bármely hallgató csatlakozhat, aki érez magában ambíciót ehhez.

12.1 Széleskörű funkciók

A kortárssegítés ezen fajtája is legtöbbször egy alacsony küszöbű szolgáltatást nyújt az intézményi életében. Legtöbbször azok a jelenségek hívják elő, amikor több hasonló helyzetben lévő fiatal egyszerre igényel támogatást, például az intézménybe érkező gólyák felkarolása és szocializációja az egyetemen. Az ő megszólításukban és felkészítésükben segítséget nyújthat egy olyan könnyen hozzáférhető kortárssegítő tevékenységet ellátó szervezet vagy csoport, akik megfelelő tudással rendelkeznek és megfelelő szintű segítséget tudnak nyújtani a hozzájuk fordulóknak. Számos esetben láttuk, hogy a kortárscsoport - paraprofessionális jellege miatt, az életvezetési tanácsadóval jelent egy közvetítő közeget, amely által a mentálhigiénés szolgáltatás informális módon kerül a célpopuláció tudomására, így összeköti a segítséget kérőt a pszichológusokkal. Ez igaz lehet ezen csoportok esetében is, amennyiben aktív kapcsolatot tartanak fent az életvezetési tanácsadókkal.

A vizsgált intézményekben sokféle funkciót találtunk. Gyakori jelenség, hogy nagy múltú kortárs segítő csoporttal rendelkező intézményekben megjelennek más típusú, célú szintén kortárssegítésnek mondható csoportosulások, akik rendelkeznek a klasszikus csoportokhoz hasonló struktúrával és intézményi beágyazottsággal. A Debreceni Egyetemen működik a Hotel Mentál, pszichológus-hallgatókból álló kortárs segítő csoport, akik egyetemi rendezvényeken, klubokon vannak jelen és nyújtanak segítséget, emellett egy online tanácsadási felületet üzemeltetnek, a Happy-Net-et. A kortárs segítőknél emellett van egy másik csoportja is, a Mozgótárs - bulisegély - szolgálat, ez tulajdonképpen egy alacsony küszöbű, ártalomcsökkentő program. A szórakozóhelyeken támogatják azokat a fiatalokat, akik valamilyen módon segítségre szorulnak, pl. nagy mértékű alkoholfogyasztás miatt. Ez a szolgálat általában esténként 22-4 óráig működik. Az ártalomcsökkentő program célja, hogy a “kortársak” mennek a hallgatókhoz, keresik őket. A Hallgatói Szolgáltató Központ számukra is biztosít képzést.

A Debreceni Egyetem másik sajátossága a személyi segítők csoportja. A cél a fogyatékkal élő diákok kísérése, jegyzetelésben segítése. Számukra szintén az Életvezetési Tanácsadó szolgáltatást képzést és szupervíziót. A csoport kevert típusú, mert a tagja lehet szakmaspecifikus és nem szakmaspecifikus hallgató egyaránt.

A KAPOCS nevű csoport a kari Patrónusok öntevékeny csoportját jelenti, amely kari szinten működő szenior kör. Feladata szintén a hallgatók integrációjának segítése. Kari szinten tanköröket vezetnek és céljuk a tanulásban való felzárkóztatás. A tankört pedig a nehezebb tantárgyakban jól teljesítők vezetik, amire pályázni lehet. Ezt a tevékenységet szintén a HÖK támogatja, ami egyben közösségépítő is, mert hetente, kéthetente rendszeresen leülnek és találkoznak, kisebb csoportokban feladatsorokat oldanak meg, együtt készülnek fel zh-kra. Minden tankörhöz tartozik egy hallgatói képviselő is, aki mindenféle ügyekben segít. A tankör létrejöttét az támasztotta alá, hogy rossz eredményeket értek el a hallgatók a zh-kon és ezt akarta orvosolni a HÖK.

„Aki folyamatosan összejár a tankörös társaival, az jól teljesít”.

Vannak, akikkel nem tudják vagy nehéz felvenni a kapcsolatot (pl. nem kollégisták) és sokan elvesznek az első hetek után.

A Nyugat-magyarországi Egyetem soproni székhelyén nincs kortárs segítő csoport az intézményhez kötötten. A “selmecsi” hagyományhoz való tartozás egy tágabb közösséghez való tartozást jelent, elsőévesként dönthet erről a hallgató, hogy belép vagy sem. A bekerülés kritériumához tartozik egy vizsga letétele is, ami az alacsonyküszöbűség szempontjából nehézségeket vet fel. Egyértelmű előny, hogy hamar megtanulható a rendszer, és amennyiben jól működik, akkor egyfajta mentorságot is magába foglal, mert a választott “keresztszülők” arra hivatottak, hogy segítsék a gólya beilleszkedését.

A legtöbb intézményben az találtuk, hogy a gólyatáborok szervezése is a HÖK feladata. Sok esetben komoly, átgondolt és sokéves tapasztalat alakítja ki a gólyatábori struktúrát. Az egyik egyetemen évek óta van a gólyatábor szervezőknek felkészítő tréningje. Az ún. instruktori kör

látja egy gólyatábor szervezést, akiknek a mandátuma csak a gólyatáborra szól, így nekik minden évben újra kell pályázniuk. A jelentkezés önéletrajzzal, motivációs levéllel történik, aztán személyes egyeztetés és utána előtábor, csapatépítés következik. Az előtábor egyben felkészítés is. Az instruktorkiválasztás tehát több lépcsős folyamat és nem biztos, hogy másik évben is bekerül az illető. Az instruktornak felkészültnek kell lenni tanulmányi, oktatási, szervezeti kérdésekben. Bár a mandátum csak a gólyatábor idejére szól, de vannak, akik tartják a kapcsolatot

”bár van olyan is, hogy egyéb bulikba, az év folyamán a gólyák a csapatvezetőjükkel érkeznek, de itt már nem instruktorként, hanem egy felsőbb éves, aki összebarátkozott a csapatával.”

A gólyatáborok szervezése nagy feladat és komoly szervezést igényel a HÖK részéről és nagy felkészültséget is. Van olyan intézmény, ahol a gólyatábort megelőzi egy másik közösségépítő alkalom is annak érdekében ne úgy jöjjen gólyatáborba a hallgató, hogy nem ismer senkit. Törekednek rá, hogy nagyobb, 50 fős csoportokat hozzanak létre 2 vezetővel és 3-4 segítővel, mert az volt a tapasztalat, hogy csak azt a 20 embert fogják ismerni, akikkel a kezdetben megismerkedtek és ezt nem tartották szerencsésnek.

”Ha többen vannak kicsit, akkor is kialakul egy háló, de akkor talán kicsit kívülről is nyitnak...”

A fenti példákon kívül a legtöbb egyetemen találunk, Erasmus-os vagy külföldi hallgatókat segítő megbízott mentorhallgatókat is, akiknek szintén a más országból érkező integrálása a feladata és tanulmányainak segítése pl. Károlyn a buddy-k. Vannak arra is példák, hogy az egyetemi lekövetkező szervező előadást és közösségépítő funkciót is ellátó záródoklatok lebonyolításán keresztül.

A heterogén funkciók összefogása nem könnyű feladat és több esetben hiányzik egy stabil intrastukturális háttér, amely összefogja az egyetemen létrejött hallgatói csoportosulásokat. A rendszerek hiányossága az is, hogy kevés esetben gondolkodnak egy állandó csoportosulásban inkább az ideiglenes célok mentén az újraszervezés a jellemző, amely sok energiát von el. Nehéz körülmények között, de működnek ezek a csoportok és az évről évre való kiválasztások előnye a megújulás.

12.2 Kiválasztási rendszer

Ezeknek a csoportoknak ugyanúgy van kiválasztási rendszere, akár többlépcsős bonyolultabb vagy egylépcsős rendszerekben, de szűrik a csatlakozni kívánó diákokat. Példaként említhetünk egy mentorrendszer szervezését. A pályázat után egy személyes beszélgetés következik,

“ez alapján bekerülnek egy úgynevezett kiválasztó hétvégére, ahol csapatépítő játékok vannak, tréningek, különböző szituációs feladatok. Pl. hogyan lépne fel egy... tag, ez alapján van egy pontozási rendszerünk, egymásra is szavaznak.”

Miután bekerültek a feladatuk a gólyák integrálódásának elősegítése, a gólyatábor és gólyahét megszervezése, ezt követően pedig különféle csapatépítő alkalmakon tartják a kapcsolatot egymással. A mentorok feladata a tanulmányi kérdésekben való segítség is. Ezek az “ideiglenes cél mentén” szerveződő kortárs mozgalmak sok ráfordítást és energiát igényelnek. A későbbi kapcsolattartás inkább már esetleges, mert

„Mentor szinten próbáljuk később is fenntartani a kapcsolatot a gólyákkal... ha párszor összefutunk, mindig megkérdezzük, hogy állnak, hogyan haladnak tovább az egyetemmel...”

12.3 Szervezeti felépítés

Az olyan intézményekben, ahol nem található kortárs segítő csoport, de mégis van, a funkciót betöltő csoportosulás leginkább a HÖK-höz kapcsolatan jelenik meg. Látunk arra is példát, hogy már létező kortárs csoport mellett megjelenik az Életvezetési Tanácsadóhoz kapcsolatan egy másik csoport is. Ezeket a hallgatói csoportokat egy nyilvánvaló hallgatói igény hívja létre, azonban rendkívül eltérő a szervezeti felépítésük. Azokban az intézményekben, ahol az Életvezetési Tanácsadóhoz kapcsolatan működik, kaphatnak szupervíziós, szakmai segítséget is akár a képzések lebonyolításához. A HÖK által szervezett csoportok hasonlítanak az érdekképviseltek felépítéséhez, általában van hozzájuk rendelve egy koordinátor, de nem mindig működnek csoportként, hanem ellát a hallgatók egy csoportosulása egy feladatot. Ebben az esetben ritkán jelenik meg egyfajta kollegiális jellegű összetartás, ami a kortárs segítő csoportok esetében

megvan. Itt is nehézség a gyors fluktuáció, hogy egy-egy vezető csak rövid ideig marad szerepben.

Akár karonként is szerveződhetnek például öntevékeny csoportnak számít a SZÖSZ (Szociológusok Öntevékeny Szervezete), akik hátrányos helyzetű régió belüli fiatalokkal foglalkoznak. Láttunk jó példát arra is, hogy a kollégiumokban is szerveződnek a hallgatói életért és közösségéért felelős mentorszervezetek. Közösségszervezésre is számtalan példát találtunk, pl. Heti programok: kultúrbisztró, kvíz estek.

12.4 Összefoglalás: előnyök, hátrányok

Több egyetemen van a HÖK által működtetett kortársakért tevékenykedő csoport is (pl. ELTE és BME), ilyen az animátorok vagy mentorok köre. Utóbbi feladata az első éves hallgatók beilleszkedésének elősegítése az intézménybe. A kortársszerű feladat egyfajta többlet funkció, olyan esetben ahol később alakult vagy még nem alakult kortárs segítő csoport. Mindenesetre a kortárs segítő csoport működése és egy HÖK által működtetett csoport nem helyettesíthető egymással. Mindkettőre szükség van, mert az intézmény sajátosságai hívják ezeket a csoportosulásokat életre. Ami nehéz, hogy a HÖK által működtetett csoportoknak többnyire egyedüli hallgatói vezetője van, hiányosak a képzések és nincs szakmai vezető, tehát a HÖK egy olyan szociális többletfunkciót lát el, amely többlet erőforrást és szakmai háttérrel kíván.

Ezek az ideiglenes cél mentén szerveződő csoportok széles szociális és tanulmányi, segítői funkciókat látnak el. Egyértelmű előny, hogy hatékonyan segítik a gólyák integrálódását az intézménybe, mind tanulmányi, mind szociális téren elősegítik az újonnan érkezőknek beilleszkedését új környezetükbe. Hatékony és közvetlen segítséget kapnak a gólyatábortól kezdve pl. A Neptun-használatban, hasznos tanulmányi tippet kapnak a szakjukkal kapcsolatban, vagyis a belépő hallgatók segítséget kapnak a kezdeti lépésekhez.

„Tájékoztatót tartunk, megmutatjuk hogyan kell a Neptunt használni, hogyan kell órát felvenni, segítünk mintaórarendet összerakni...mert eléggé bepánikolnak az első héten.”

Sok esetben láttuk, hogy sok erőt fektet a hallgatói önkormányzat ennek a segítői-szociális csoportnak a működtetésébe. A kiválasztás is sok helyen több lépcsős, mert az intézményekben bekerülni és terelni a gólyákat egyfajta kiváltságos szerepet jelent minden nehézség ellenére. A hallgatói segítségnyújtás tehát jól működik. A képzések terén eltérő képet kaptunk, vannak intézmények, ahol az Életvezetési Tanácsadók biztosítanak felkészítést a gólyatábori segítőknél, de vannak esetek, ahol külsős vagy régebbi csoporttagok a képzők.

Ezek a csoportok jól működnek, azonban a folyamatos fluktuáció és a minden évben újraszervezés megnehezíti a folyamatosságot. Kevés az állandóság, hiszen nem rendelkeznek szakmai vezetővel sem, aki a kortárs segítő csoportoknak képez egy átmenetet és segít kezelni a csoportban lévő nehézségeket, konfliktusokat. Az állandó lemorzsolódás és újraszervezés nagy energia-befektetést igényel a HÖK részéről, mely folyamatot jó ha segíteni tudjuk. Az intézményi struktúrába való beágyazódásuk is eltérő, vagy az egész egyetemhez tartoznak, vagy kar specifikusan jönnek létre. Van ahol találunk egy főkoordinátort, de státusz nincs mögötte. Így ezek a struktúrák nagyon esetlegesek és törékenyek is, ami nehezíti a stabil szociális védőháló létrejöttét.

Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy szükség van ezekre a szerveződésekre, amik a gólyatáborban, elsősök beilleszkedését elősegítő programként funkcionálnak, viszont fontos lenne egy intézményi protokoll kialakítása a hallgatókkal való foglalkozás kapcsán. Másik fontos dolog, hogy sok esetben nem szakmaspecifikus csoportosulásokról van szó, ami megnehezíti a felkészülést és képzést. A kiválasztási rendszer többlépcsősége mutatja, hogy a felsőbb évesek körében népszerű a gólyákkal való önkéntes munka, mert nagy a túljelentkezés a patronálók között. Azonban a munka felelősségére és a vállalkozó szelleműek felkészítésére nem mindenhol adott az infrastrukturális háttér, ez megnehezíti a patronusok, mentorok munkáját.

13. ÖSSZEGZÉS, AJÁNLÁS

A magyarországi körkép a különböző intézményi kortárs gyakorlatokról alapját képezi egy lehetséges fejlesztési és fejlődési folyamat megkezdésének. A sokszínűség sajátos igénye a kortárs segítség „műfajának”, hiszen a csoporthoz való tartozás élménye a benne tevékenykedők motivációjának alapja. Éppen ezért fontos, hogy minden csoport egyedi szín legyen az országos palettán. Ugyanakkor az együttműködés a módszerek, a tapasztalatok, a gyakorlatok megosztásával az előrelépést jelenti minden csoport számára különbözőségektől függetlenül. Jelen tanulmány az egyes működési szempontok sorba vételével kapacitálni kívánja a közös tudás építését.

Híd, jelzőrendszer

A kortárs csoportok funkciója a közvetlen és közvetett segítségnyújtás, amely a segítő beszélgetéstől a jelzőrendszeren át a közösségi élmény elősegítéséig terjed, híd a hallgató és a szakértő ellátás között. A kortársak szerepe a jelzőrendszer működésében kiemelt az alacsony küszöbűség és a közös sors okán, ugyanakkor erősítené a hatékonyságot az intézmény többi szereplőjével való együttműködés. A fókuszcsoportos beszélgetések során több helyen volt példa rá, hogy kifejezetten akut, sőt szuicid veszélyeztetett esetek is kerültek a kortárs védőhálón keresztül szakemberhez. Nem csak a mentálhigiénés egészséget elősegítő információ eljuttatásában szükséges a kortárs csoportok léte, hanem a pszichés problémák antistigmatizációs folyamatát is nagyban segítik az adott közösségen belül. Az ideális együttműködésben az oktatók, a tanulmányi osztály munkatársai, azaz a hallgatókkal közvetlenül foglalkozó összes intézményi rész tudomással, és aktuális információkkal bír a rendelkezésre álló támogatási lehetőségekről. Az exploratív célzatú szituációs kérdésekre adott válaszokból, ahol a hallgatók teljesítménybeli, pszichés krízisek esetén elképzelt lehetőségeiről érdeklődtünk, sok esetben múlt a fiktív helyzet megoldása az oktató rugalmasságán, empátiáján. Az oktatók feladata és felelőssége a hallgatók személyes mentorálásában nehezen számon kérhető jelen kutatás keretein belül, (és a megemelkedett hallgatói létszámok miatt egyébként is), ugyanakkor az információnyújtás a segítség irányáról, avagy a jelzés a szakmai vagy kortárs támogatás felé életmentő lehet.

Együttműködési pontok keresése

A kutatásban résztvevő 29 intézmény felkeresésekor a hallgatói önkormányzatok, a diáktanácsadók és a kortársak oldaláról is együttműködést tapasztaltunk a kezdeményezéssel. Ugyanakkor szembetűnő volt, hogy számos esetben, bár a téma mindenkit érintett, mégsem volt személyes az ismeretség a platform szereplői között. A hallgatói önkormányzatok elérése a hallgatók felé látványosan szélesebb spektrumú, mint a kortárs segítő csoportoké, ugyanakkor a speciális jelenlét és attitűd, amivel a kortárs segítő (vagy a mögötte álló szakmai támogatás) rendelkezni tud, minőségi emelkedést jelenthetne a HÖKök által működtetett közösségek funkcionálásában is. Az együttműködés megvalósulásába a teljesség igénye nélkül említve a hallgatói csoportoknak célzott kapcsolatközpontú tréningek, konfliktus – és stressz kezelő valamint tanulmányozási technikák, együttműködést serkentő és társadalmi érzékenyítést célzó foglalkozások egyaránt beletartozhatnak.

Az interjúk során több esetben számoltak be a gólyatáborokban bevett gyakorlatról, ahol a kortársak vagy a diáktanácsadók valamilyen formában jelen vannak. Működő gyakorlat egyes intézményeknél, hogy már a gólyatábori csoportvezetők kiválasztásánál, vagy a tábor során is jelen van pszichológusi segítség, de legalább is az információs csomagban minden első éves kézhez kapja a kortársak vagy diáktanácsadók elérhetőségét. Fontos, hogy a közös tudásban, amelyet a saját közösségünkről alakítunk ki, együtt helyezzük el a segítségkérés motívumát egy elfogadható és természetes kategóriában. Ennek egy eszköze a gólyatáborban tanúsított együttműködés a HÖK (vagy egyéb szervezésért felelős hallgatói szervezet) és a kortársak között.

"Minden hallgató pénztárcájába beletartunk egy névjegykártyát, amin rajta van az elérhetőségünk, hogy mik vagyunk, várjuk őket és foglalkozunk velük" (Kortárs)

Működési feltételek, támogatások

A kutatás másodlagos célja volt, hogy elindulhasson a gondolkodás a kortárs hálózatok kialakításáról és fejlesztési lehetőségéről intézményen belül is. A fókuszcsoporthoz tartozó interjúk közben és folyamán az látszik, hogy igény jelentkezik a még nem kiforrott csapatok facilitálására, másrészt a már működő csoportok együttműködési pontjainak feltérképezésére és

az együttműködés megteremtésére. A kutatás adatfelvételi időszakának lezárultával máris tudunk olyan intézményről, amely azóta megkezdte a kortárs segítő csoport tevékenységének előkészítését az egyetemen.

A működés feltételeinek stabilizálása a jelenlegi sokszor esetleges intézményi támogatások és gyakran kizárólag önkéntes szakmai energiák helyett jelenthetné a tervezés lehetőségét a csoportok számára. A tervezéssel együtt járna a képzések optimalizálása, a szolgáltatási paletta bővítése, a célzott pszichoedukatív és prevenciós programok kifejlesztése és megszervezése. A kortárs hálózatok megerősödését szolgálná a látszat önállóság helyett a tervezhető működési keret annak kiküszöbölésére, hogy a diáktanácsadók keretéből igények és lehetőségek szerint juthassanak forráshoz.

Bár nem szorosan kapcsolódik a kortársak munkájához, ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy gyakori válasz volt a fejlesztési lehetőségek számbavételénél, hogy első sorban kapacitásnövelésre van szükség a hallgatói tanácsadásoknál. Sok esetben fogalmazták meg a diáktanácsadók képviselői, hogy a szolgáltatás népszerűsítése kontraproduktív, mert „így is” jelentős a kapacitáshiány. Egyrészt fontosnak tartjuk leszögezni, hogy bár van rá működő gyakorlat, hogy hallgatók segítő beszélgetéseket tartanak kortársaik számára (szoros szupervízióval), ugyanakkor a kortársak nem helyettesítik a szakképzett pszichológus munkáját, hanem kiegészítik azt. A kortársak jelen vannak a közösségben, alakítják azt, amíg a pszichológus meghatározott keretek között külső szakmai támogatást nyújt. Törekedni kell rá, hogy az igényeknek megfelelő szolgáltatások működjenek, hogy az felhasználók informáltsága ne vállalhatatlan nehézség legyen a Diáktanácsadók számára.

Az együttműködésből, a kortárs segítő csoportok kapacitálásából nem csak a közösség és a hallgatói életvitel minőségi javulása jelenthet előrelépést az intézmények számára, hanem a járulékosan jelentkező teljesítményemelkedés is.

A beszélgetések alkalmával az olyan példák, ahol a tanulmányaikban kevésbé sikeres hallgatók a jobban teljesítő diákok rendszeres korrepetálásaival készülnek a vizsgákra, ahol a hallgatók saját rendezvényeik finanszírozására önkéntes energiákkal gyűjtenek adományt igazolják, hogy bőven

van talaja a kortárs kezdeményezések virágzásának. Jó kiinduló alap lehet egy fizikai tér biztosítása a kortárs tevékenységek számára. Kifejezett kortársak által működtetett közösségi teret csak egy esetben találtunk a 29 intézmény felkutatásakor, ezek létesítése új lehetőségeket nyitna meg a kortárs szolgáltatások számára. A felsőoktatási intézmény mint közösség elképzelése egy holisztikus szemléletmód, amely alapján a hallgatók együtt többre képesek, mint külön-külön egymásmelletteiségben létezve.

IRODALOMJEGYZÉK:

Dóka Ádám (2012) Az ELTE Kortárs Segítő Modell – Egy „kortárs” szakmai útja az egyetemi évek alatt In Puskás-Vajda Zsuzsa, Melles Virág Írisz, Lisznyai Sándor (szerk.) *A kortárs segítség kultúrája. Kreatív és előremutató példák a hazai felsőoktatási intézményekben 2012-ben*. Budapest: FETA Könyvek 7. 9-21.

Ford A., Kasesalk M., Niinep I., (2011) *Reflections on our experiences of the peer support training for trainers in Estonia*. Konferencia előadás, Athén.

Gerencsér D. (2012) *A jövő segítői: A kortárs segítői tapasztalat szerepe a szakmai identitás kialakulásában*. Konferencia előadás, FETA Szakmai nap, Budapest.

http://www.feta.hu/sites/default/files/gerencser_dora_szakmai_identitas.pdf

Gerencsér D., Takács R. (2011) Peer Spirit: Beszámoló a 4th Annual Peer Counselling Symposiumról. In Puskás-Vajda Zs. *Iffúságkutatás és Tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai*. Budapest: FETA könyvek 6.

Gerencsér Dóra, Takács Rita (2012) A kortárs segítség nemzetközi irányzatai In Puskás-Vajda Zsuzsa, Melles Virág Írisz, Lisznyai Sándor (szerk.) *A kortárs segítség kultúrája. Kreatív és előremutató példák a hazai felsőoktatási intézményekben 2012-ben*. Budapest: FETA Könyvek 7. 51-58.

Gillo C. (2009) *Student meets Student, The Peer Help Programme at the University of Gothenburg*. letöltve: 2012.10.14: URL:

http://www.utbildning.gu.se/digitalAssets/1280/1280672_PH.GU_doc.draft_2006-2009.pdf

Malikiosi-Loizos M. (2011) *The Peer Counselling Centre at the University of Athens*. Konferencia előadás, Athén.

Lisznyai S., Melles V., Puskás-Vajda Zs. (2012) *A kortárs segítség kultúrája. Kreatív és előremutató példák a hazai felsőoktatási intézményekben 2012-ben*. FETA könyvek 7.

http://www.feta.hu/sites/default/files/feta_konyv_7_belivek_vegleges.pdf

Lisznyai Sándor, Vida Katalin, Németh Marietta (2011) Mentálhigiénés kutatás a Budapesti Corvinus Egyetemen In Puskás-Vajda Zsuzsa és Lisznyai Sándor (szerk.) *Ifjúságkutatás és tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai*. Budapest: FETA Könyvek 6. 81-106.