

## Χρειάζεται ο Εθελοντισμός Ολιστική Εκπαίδευση;



**Αντιγόνη Ωραιπούλου**

**Μέντορας της ΑΛΛΗΛΟΝ**

B.Sc., M.Sc., M.A., E.C.P.

Αντιπρόεδρος Ακαδημίας Εθελοντισμού HELPHELLAS

Βιολόγος- Σωματική Ψυχοθεραπεύτρια

[Antigone Oreopoulou | LinkedIn](#)

### Περίληψη

**Ο Εθελοντισμός έχει πολλά ανταποδοτικά οφέλη, όχι μόνον σε ψυχολογικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο ατομικό, κοινωνικό και επαγγελματικό. Παρ' όλα αυτά στην Ελλάδα συνοδεύεται από πολλούς μύθους και λανθασμένες αντιλήψεις. Η ολιστική, συνεπής και συντεταγμένη εκπαίδευση στον Εθελοντισμό διασφαλίζει μία ενιαία σωστή αντιμετώπιση του και πολλαπλασιάζει τα οφέλη που αυτός δημιουργεί σε όλα τα επίπεδα.**

Εθελοντισμός είναι «οποιαδήποτε δραστηριότητα προσφέρεται ελεύθερα, ώστε να ωφεληθεί ένα άλλο πρόσωπο, ομάδα ή σκοπός. ...Θεωρείται περισσότερο ενεργή δράση παρά αντιδραστική πράξη και εμπεριέχει την προσφορά χρόνου, δέσμευσης και γνώσεων». (Wilson, 2000, p.17).

Η συμμετοχή σε εθελοντικές δράσεις φαίνεται να είναι ευθέως ανάλογη με την συμμετοχή σε κοινωνικά δίκτυα και οργανώσεις.

Η οικογενειακή κατάσταση, παίζει σημαντικό ρόλο: Οι παντρεμένοι και οι γονείς (ιδιαίτερα οι μητέρες) φαίνεται να είναι πιο ενεργοί στον Εθελοντισμό, όπως και οι ελεύθεροι χωρίς παιδιά.

Η ηλικία έχει καθοριστικό ρόλο στο ποσοστό συμμετοχής σε εθελοντικές δράσεις, με τους ανθρώπους μέσης και τρίτης ηλικίας να παρουσιάζουν αυξημένη συμμετοχή στον Εθελοντισμό σαν ανάγκη για κοινωνική σύνδεση και δέσιμο. Οι νέοι άνθρωποι συμμετέχουν στον Εθελοντισμό σε περιπτώσεις υψηλού κινδύνου (Wilson, 2000).

Ο πιο αξιόπιστος όμως προγνωστικός

παράγοντας για τη συμμετοχή σε εθελοντικές δράσεις είναι το επίπεδο της Εκπαίδευσης. (McPherson and Rotolo, 1996): τα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα που ενισχύουν τον Εθελοντισμό, ενισχύουν θετικά την προσφορά σε εθελοντικές υπηρεσίες και οργανισμούς, ενώ ταυτόχρονα, μία κοινωνία των Πολιτών αποτελεί τον θεμελιώδη λίθο για τα Δημοκρατικά Πολιτεύματα: οι εθελοντικές οργανώσεις αποτελούν ένα ενδιάμεσο συνδετικό σώμα, ανάμεσα στα άτομα και τις κυβερνήσεις. (Wilson and Musick, 2000). Παράγοντας ταυτόχρονα μία έμμεση ολιστική αξία: ο Εθελοντισμός αυξάνει την ατομική, οικονομική και κοινωνική αξία (Haldane, 2014), προάγει την ψυχική υγεία, ελαττώνοντας τα περιστατικά άγχους, κατάθλιψης, εισαγωγής στα νοσοκομεία και ψυχολογικού distress (Mayer and Costa e Silva, 2017).

Οι νέοι ιδιαίτερα είναι ευαισθητοποιημένοι και έτοιμοι να δράσουν σε περιβαλλοντικά θέματα (Berksein et al. 2020), ελαττώνοντας με αυτόν τον τρόπο το άγχος, θυμό, φόβο και απελπισία που νοιώθουν για την κλιματική αλλαγή (Haradin, 2021). Ατυχώς η Ελλάδα κατατάσσεται στις τελευταίες χώρες στο μέγεθος του Εθελοντισμού (με ποσοστό μικρότερο του 10% των ενηλίκων, που συμμετέχουν στις Εθελοντικές δράσεις). Ενώ σε χώρες, όπως η Αυστρία, η Σουηδία και η Ολλανδία, τα ποσοστά του Εθελοντισμού ξεπερνούν το 40%. Ταυτόχρονα η οικονομική αξία του Εθελοντισμού είναι μικρότερη του 0.1% του ΑΕΠ, την ώρα που σε χώρες που ο Εθελοντισμός έχει μεγάλη αξία, αποτελεί το 3-5% του ΑΕΠ (Καμινιώτη, 2020).

Η Ελλάδα πάσχει επίσης από «ένα έλλειμ-

μα κοινωνικής κουλτούρας που αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην πρόοδο, την ανάπτυξη, τη διεθνή ανταγωνιστικότητα, την κοινωνική συνοχή και ευημερία». (Μπουραντάς, 2020). Σε μία έρευνα που υλοποιήθηκε από το Πανεπιστήμιο της Πενσυλβάνια με συμμετοχή ερευνητών από 62 χώρες, η χώρα μας έρχεται τελευταία σε τέσσερα ιδιαίτερα κρίσιμα στοιχεία ή διαστάσεις της κοινωνικής κουλτούρας. Στην κατάταξη των εξήντα δύο χωρών, η Ελλάδα βρίσκεται τελευταία σε ό,τι αφορά την αξία της «συλλογικότητας» με αποτέλεσμα «την έλλειψη συνεργασίας, συναίνεσης και συνέργειας σε όλους τους τομείς όπως επιχειρήσεις, συνεταιρισμοί, δημόσιοι οργανισμοί και βεβαίως στην πολιτική». Καθώς και στην αξία της επίτευξης αποτελεσμάτων και υψηλών επιδόσεων. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι δεν θέτουμε υψηλά πρότυπα επιδόσεων, δεν εστιάζουμε σε αποτελέσματα, δεν επιβραβεύονται οι υψηλές επιδόσεις και η αριστεία. Η Ελλάδα τερματίζει 50η στην μακροπρόθεσμη στοχοθέτηση, με αποτέλεσμα την έλλειψη αποτελεσματικού στρατηγικού σχεδιασμού, μακροπρόθεσμων στόχων και προγραμμάτων δράσης. Και 60η/62 στον «ανθρωπιστικό» προσανατολισμό δηλαδή τον αλτρουισμό, την αλληλεγγύη με μικρότερη έμφαση στην κατανάλωση υλικών και μεγαλύτερη στις υγιείς και ουσιαστικές ανθρώπινες σχέσεις.

Ταυτόχρονα οι τεράστιες και ταχύτατες αλλαγές και πρόοδος στην γνώση, έχουν δώσει τεράστιο προβάδισμα στην ανάπτυξη των ήπιων (ανθρώπινων) δεξιοτήτων. Παρ' όλο που τα ακαδημαϊκά κριτήρια σαφέστατα συνεχίζουν να προσδίδουν μία βάση επαγγελματισμού και επαγγελματικής ηθικής (Ανδρικοπούλου 2022) το κέντρο βάρους μετατοπίζεται πλέον στην ύπαρξη των δεξιοτήτων, που τελικά ξεχωρίζουν τον άνθρωπο και τον οργανισμό/επιχείρηση, προσδίδοντας μία ανθρώπινη αύρα. Όστε «οι κοινωνίες των επόμενων δεκαετιών να αντέξουν την κοινωνική πίεση χωρίς σύγκρουση, δημιουργώντας πολίτες, που αφ' ενός θα είναι ανταγωνιστικοί ως προς το πνευματικό και παραγωγικό δυναμικό τους, αφ' ετέρου θα διαθέτουν ισχυρή ψυχική ισορροπία και έντονο συναίσθημα ανθρωπισμού και αλληλεγγύης» (Δροσάτος 2022). Σύμφωνα με το νέο Θεματολόγιο Δεξιο-

τήτων στην Ευρώπη, οι δεξιότητες αποτελούν «μία δίοδο για την απασχολησιμότητα και την ευημερία».

Ο Εθελοντισμός συμβάλλει θεαματικά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, με τους νέους που προσφέρουν εθελοντική εργασία να έχουν υψηλότερες ακαδημαϊκές απαιτήσεις και καλύτερη βαθμολογία (Johnson et al. 1998) ενώ αργότερα στην επαγγελματική τους ζωή επιτυγχάνουν μεγαλύτερο επαγγελματικό prestige (Wilson 2000).

Οι εταιρείες προτιμούν κατά 85% να προσλάβουν έναν άνθρωπο με ένα βιογραφικό το οποίο περιλαμβάνει εθελοντική εργασία. (Deloitte 2016, Mayer and Costa e Silva, 2017)

Στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων, όπου μετριοούνται η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων, η Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων και η Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων η Ελλάδα βρίσκεται σταθερά στις τελευταίες θέσεις, με αθροιστική επίδοση 23 στα 100 (Νικολαΐδης 2021).

Πως μεταφράζονται όμως αυτές οι έρευνες στην εθελοντική καθημερινότητα;

Στην HELPHELLAS, έχοντας τέσσερα χρόνια εμπειρίας και πείρας στην ολιστική ανάπτυξη του Οργανωμένου Εθελοντισμού, έχουμε με εταιρικά δεδομένα και μετρήσεις, διαπιστώσει τα εξής:

- Η προσέλκυση Εθελοντών σε δράσεις, ιδιαίτερα όταν αυτές αφορούν προληπτικές ή ενισχυτικές καμπάνιες δεν είναι πάντα δεδομένη
- Στις φυσικές καταστροφές, οι Έλληνες αντιδρούν με θέρμη τις πρώτες ημέρες, με το ενδιαφέρον να ατονεί στη συνέχεια
- Ο ορισμός του Οργανωμένου Εθελοντισμού και ότι αυτός συνεπάγεται στον κοινωνικό ιστό, δεν είναι ενιαίος (ο κάθε άνθρωπος έχει μία διαφορετική άποψη και ορισμό)
- Ο (Οργανωμένος) Εθελοντισμός συγχέεται με την φιλανθρωπία και την κοινωνική αλληλεγγύη (ο οργανωμένος εθελοντισμός εμπεριέχει την κοινωνική αλληλεγγύη και την φιλανθρωπία, με την δράση του να είναι καθημερινή και συντεταγμένη και από τον οργανισμό και τους Εθελοντές)
- Η πλειοψηφία των ανθρώπων θεωρεί ότι ο Εθελοντισμός είναι στιγμιαίος, δεν γνωρίζει τη σημασία του οργανωμένου

Εθελοντισμού στον κοινωνικό ιστό, ενώ ο ορισμός του οργανωμένου Εθελοντισμού και της σημασίας του είναι ασαφής

- Η πλειοψηφία συγχέει τον Οργανωμένο Εθελοντισμό με παροχή δωρεάν εργασίας και εκμετάλλευσης. Επίσης θεωρεί ότι ακόμη και η Πολιτεία εκμεταλλεύεται τους Εθελοντές, οι οποίοι κάνουν την δουλειά που έπρεπε να κάνει η ίδια
- Δεν γνωρίζει τη σύνδεση ανάμεσα στον Εθελοντισμό, την έννοια του Ενεργού Πολίτη και τον Κοινωνικό Αντίκτυπο.
- Έχει χάσει την εμπιστοσύνη του στις εθελοντικές οργανώσεις
- Ο εθελοντισμός για τους περισσότερους ανθρώπους εστιάζεται σε συγκεκριμένους τομείς (πολιτική προστασία, ζώα, ασθένεια, παιδιά), ενώ στην πραγματικότητα διεισδύει σε 20 τομείς της καθημερινότητας.
- Κατά την διάρκεια μίας εθελοντικής δράσης η συχνή έλλειψη συντονισμού, οργάνωσης, μετρήσιμων αποτελεσμάτων,

ανατροφοδότησης, δημιουργεί έλλειψη πολλαπλασιαστικών αποτελεσμάτων.

Η Ελλάδα λοιπόν χρειάζεται να αναπτύξει μία νέα κουλτούρα σε σχέση με τον Εθελοντισμό και τη σύνδεση του με την έννοια του Ενεργού πολίτη, ώστε να μπορέσει να αναβαθμιστεί η κοινωνική αλλά και εργασιακή και ατομική ευημερία, να αναπτυχθεί η ομαδικότητα και η συλλογικότητα.

Με βάση αυτά τα δεδομένα η Ακαδημία Εθελοντισμού HELPHELLAS, έχοντας σαν στόχο την δημιουργία αυτής της νέας κουλτούρας, θεώρησε, από την πρώτη στιγμή της δημιουργίας της, ότι η Ολιστική Εκπαίδευση στον Εθελοντισμό (και όχι πρακτική εκπαίδευση σε έναν τομέα) είναι πλέον αναγκαία συνθήκη για όλες τις ηλικίες, κοινωνικά και εκπαιδευτικά επίπεδα και φορείς.

Μία εκπαίδευση όμως που προσδίδει κύρος, αξία και εκπαιδευτική και επαγγελ-



Παραλαμβάνοντας την Πιστοποίηση ISO 29993



Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με το Πανεπιστήμιο Πατρών

ματική ανέλιξη στους εκπαιδευόμενους. (η HELPHELLAS έχει πιστοποιηθεί σαν οργανισμός που σχεδιάζει, αναπτύσσει και υλοποιεί προγράμματα με άξονα τον Εθελοντισμό, με ISO 29993 από την TÜVhellas/TuvNord, έχει υπογράψει μνημόνιο συνεργασίας με το Πανεπιστήμιο Πατρών και συνεργάζεται με το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο).

Ως εκ τούτου είναι ο μοναδικός φορέας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, που προσφέρει μία πιστοποιημένη, ολιστική και συντεταγμένη εκπαίδευση στον Εθελοντισμό: συνδυάζοντας αρμονικά θεωρία και πρακτική, συστημική με μη συστημική εκπαίδευση, προσφέροντας εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης στον Εθελοντισμό ανάλογα με τις ανάγκες: εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης φοιτητές (HELPSKILLS) όπου συνδέει τις δεξιότητες με τον Εθελοντισμό, σε σχολεία (HELPlan) όπου συνδέει τον Εθελοντισμό με την Ατομική Κοινωνική Υπευθυνότητα και τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, σε ανέργους, σε ΟΤΑ και ιδιωτικό τομέα, (συνδέοντας τον Εθελοντισμό με την Βιωσιμότητα και το ESG). Διδάσκει τέλος ένα πρόγραμμα με διαφορετικά levels προσφέροντας για πρώτη φορά την δυνατότητα σε φυσικά πρόσωπα να πιστοποιηθούν ως Εθελοντές.

Ο Εκπαιδευτικός Πυλώνας της HELPHELLAS ξεκίνησε το 2022. Με τα πρώτα αποτελέσματα να έχουν δείξει ότι πράγματι η Ολιστική και Συνδυαστική Εκπαίδευση στον Εθελοντισμό θέτει τις βάσεις για μία διαφορετική κοινωνική καθημερινότητα, δημιουργεί πιο συνειδητούς και συνειδητοποιημένους Ενεργούς Πολίτες, που είναι πλέον πρόθυμοι να προσφέρουν τον χρόνο, τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους για το καλό όλων. Μετατρέποντας την μονάδα σε ομάδα.

#### Βιβλιογραφία.

Ανδρικοπούλου, Α. (2022). Το μέλλον της παγκόσμιας και ελληνικής αγοράς εργασίας: Νέα επαγγέλματα και νέες δεξιότητες. Retrieved from: [https://allilonnet.com/3d-flip-book/allilon-magazine-issue6/?fbclid=IwAR2ED1vWFkqPooz5\\_46hE-iSFQzM5P23LH55SCpQ4kR6CVMwjgAqs6Shlg-c-p.7-10](https://allilonnet.com/3d-flip-book/allilon-magazine-issue6/?fbclid=IwAR2ED1vWFkqPooz5_46hE-iSFQzM5P23LH55SCpQ4kR6CVMwjgAqs6Shlg-c-p.7-10)  
Benkenstein, A., Chevallier, R., Kosciulek, D., Lebea, D., & Worth, K. (2020). Youth climate action and the role of government. In Youth Climate

Advocacy (pp. 42-63). South African Institute of International Affairs. <http://www.jstor.org/stable/resrep29503.9>  
Deloitte (2016). 2016 Deloitte Impact Survey. Building Leadership Skills through Volunteerism. Deloitte. Retrieved from <http://www.2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-deloitte-impact-survey.pdf>  
Δροσάτος, Κ. (2022). Παιδεία στον 21ο αιώνα των νέων αντιλήψεων περί γνώσης, ηθικής και αισθητικής. Retrieved from [https://allilonnet.com/3d-flip-book/allilonmagazine-issue6/?fbclid=IwAR2ED1vWFkqPooz5\\_46hE-iSFQzM5P23LH55SCpQ4kR6CVMwjgAqs6Shlg-c-p.4-6](https://allilonnet.com/3d-flip-book/allilonmagazine-issue6/?fbclid=IwAR2ED1vWFkqPooz5_46hE-iSFQzM5P23LH55SCpQ4kR6CVMwjgAqs6Shlg-c-p.4-6)  
Haldane, A. (2014). In Giving, How Much We Receive? The Social Value of Volunteering. Bank of England. Retrieved from <https://www.bankofengland.co.uk/publications/Documents/Speeches/2014/speech756.pdf>  
Harrabin, R. (17 Sept. 2021). Climate change: Young people very worried - survey. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/world-58549373>  
Johnson, M. K., Beebe, T., Mortimer, J. T., & Snyder, M. (1998). Volunteerism in adolescence: A process perspective. *Journal of research on adolescence*, 8(3), 309-332.  
Καμινιώτη Ο. (2020). Εθελοντισμός στην Ελλάδα: Υπάρχουσα Κατάσταση και Προτάσεις. Μία μελέτη για τον Εθελοντισμό, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού.  
Mayer, J. M. L. P., & Costa e Silva, S. (2017). Exploring the Whole Value of Corporate Volunteering. *The Journal of Corporate Citizenship*, 67, 95-119.  
McPherson, J. and Rotolo, T. (1996). Diversity and Change in voluntary groups. *Am.Sociol. Rev.* 61 179 -202.  
Μπουραντάς, Δ. (2020): Η κοινωνική κουλτούρα ως εμπόδιο κοινωνικής ευημερίας. <https://www.kathimerini.gr/society/561197398/d-mpourantas-i-koinoniki-koyltoyra-osempodio-koinonikis-eyimerias/>  
Νικολαΐδης, Η. (Σεπτέμβριος 2021). Η Εκπαίδευση Και Κατάρτιση Ενηλίκων - Μια Έρευνα Ποια είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο θεσμός της ΕΚΕ στην Ελλάδα; Η νέα έρευνα της διαΝΕΟσις επιχειρεί να φωτίσει έναν παραμελημένο αλλά πολύ σημαντικό κλάδο του εκπαιδευτικού συστήματος. Retrieved from: [https://www.dianeosis.org/2021/09/ekpaideysi-kai-katartisi-enilikwn-stinellada-miaerevna/?fbclid=IwAR1Uai6xux\\_k8cV-NaAkeYmj3R\\_npNEOifm3dwmnQR9izxVCSVvoOnBDCaU](https://www.dianeosis.org/2021/09/ekpaideysi-kai-katartisi-enilikwn-stinellada-miaerevna/?fbclid=IwAR1Uai6xux_k8cV-NaAkeYmj3R_npNEOifm3dwmnQR9izxVCSVvoOnBDCaU)  
Wilson, J. and Musick, M. (2000). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62 (4), pp 141 -168.  
Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.