



Łukasz Jackiewicz, Melanie Rau

Freie Universität Berlin, Niemcy

ZAAWANSOWANE SZKOLENIA DLA WOŁONTARIUSZY: FORMY, CELE, PROBLEMY. TEORETYCZNE I PRAKTYCZNE IMPLIKACJE DLA NORMATYWNEJ IDEI WOŁONTARIATU

ABSTRACT

Social participation of citizens in the form of volunteering is an important part of the normative idea of civil society. With the development of volunteering and its systematic support from the government, as well from European institutions, we can observe an increasing number of trainings for volunteers. The purpose of most of these trainings, in addition to the promotion of volunteering, is to reduce the cost of participation by increasing the resources of the course participants needed to implement projects. However, from a theoretical point of view, we can assume that there is social selectivity in such trainings which results from inequalities in the social system. In particular, in the educational systems and unequal access to the structures of mobilization. Based on the data gathered during the evaluation (pre- and post-test) of training for young volunteers in Switzerland (treib.stoff Academy), we tested the hypotheses about unequal access to trainings, egoistic motivation to participate, and social selectivity of gains in skills and knowledge. The results showed i.e. that informal recruitment has a positive impact on access of trainees with a migrant background. In addition, we discussed the practical implications of the issues outlined in the normative idea of volunteering.

Key words:

volunteering, advanced training, participatory inequality

1. Wprowadzenie

Partycypacja społeczna obywateli w formie wolontariatu jest istotnym elementem normatywnej idei społeczeństwa obywatelskiego. Od czasów dzieła Alexis Tocqueville *O demokracji w Ameryce*, poprzez tak fundamentalne prace Roberta Putnama jak *Demokracja w działaniu* obserwujemy w ostatnim dziesięcioleciu odnowienie idei wolontariatu w Europie wraz z jego systematycznym wsparciem ze strony, zarówno instytucji rządowych, jak i europejskich¹. Taka sytuacja wynika między innymi ze zmiany znaczenia jednostki jako obywatela w państwie, niejako powrotu do myśli Arystotelesa – obywatel jako równoprawny członek społeczności we wszelkich jej aspektach. W konsekwencji oznacza to rozszerzenie idei równości poza granice prawa, np. prawa wyborczego, na inne aspekty partycypacji czy to socjalnej, czy społecznej². Partycypacja społeczna jest definiowana najczęściej w kontekście zaangażowania jednostek we wszelkich formach stowarzyszeń, od zebrań mieszkańców, poprzez organizacje charytatywne, ekologiczne, aż do profesjonalnie i formalnie zorganizowanych form lobbingu³. Przy tym rola wolontariuszy rozciąga się od niepłatnej, doraźnej pomocy do stanowisk mających charakter pełnoprawnej pracy. Tym samym definicja wolontariatu jest nadal przedmiotem naukowej dyskusji⁴.

Etymologicznie słowo *wolontariat* pochodzi z języka hebrajskiego i oznacza bezinteresowną pomoc. Debata naukowa skupia się wokół etymologicznego znaczenia rozumiejąc pod pojęciem *wolontariatu* działanie o charakterze altruistycznym czy formy zachowań prospołecznych⁵. W angielskojęzycznej literaturze przedmiotu znajdziemy różnorodne definicje wolontariatu – od bardzo szerokich, ujmujących wiele aspektów, na wyspecjalizowanych kończąc, które ograniczają to pojęcie do jednego aspektu⁶. Powołując się na definicję zaproponowaną przez

¹ A. Tocqueville de, *Democracy in America*, Adelaide 2012; R. Putnam, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton 1993; S. Powell, E. Bratović, *The Impact of Long-Term Youth Voluntary Service in Europe: a Review of Published and Unpublished Research Studies*, Brussels 2007.

² T. van der Meer, M. Grotenhuis, P. Scheepers, *Modes of Citizens' Participation: Associations Between and Determinants of Social, Civic, and Political Participation in Cross-National Perspective* [w:] *Komparative Empirische Sozialforschung*, T. Beckers, K. Birkelbach, J. Hagenah, U. Rosar. (red.), Wiesbaden 2010, s. 259–261.

³ J.E. Curtis, D.E. Baer, E.G. Grabb, *Nations of Joiners: Explaining Voluntary Association Membership in Democratic Societies*, „American Sociological Review” 2001, No. 6.

⁴ D.H. Smith, *Altruism, Volunteers and Volunteerism* [w:] *Volunteerism in the Eighties*, J. Harman (red.), Washington 1982; R.A. Cnaan, F. Handy, M. Wadsworth, *Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations*, „Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly” 1996, No. 25.

⁵ R.A. Cnaan, F. Handy, M. Wadsworth, *Defining...*, op.cit.

⁶ Ibidem, s. 366–369.

J. Wilsona, który zdefiniował wolontariat jako „any activity in which time is given freely to benefit another person, group, or organisation”, uwzględniając definicję J.R. Jenner, która ujmuje wolontariusza jako „person who, out of free will and without wages, works for a not-for-profit organisation which is formally organized”, definiujemy wolontariat jako dobrowolną i nieodpłatną formę pracy dla formalnie lub nieformalnie zorganizowanych grup bądź organizacji, których celem jest osiągnięcie ogólnie ujętego dobra wspólnego (non-profit)⁷.

Zaproponowana przez nas definicja odwołuje się do dwóch aspektów idei wolontariatu. Pierwszy odnosi się do pojęcia dobra wspólnego, w postaci pracy dla społeczeństwa jako uniwersalnej wartości⁸. Wolontariat oznacza rodzaj zachowań o charakterze prosojalnym, względnie prospołecznym w celu osiągnięcia dobra wspólnego⁹. W kontekście pracy jako część definicji wolontariatu przyjmujemy, że niskie koszty partycypacji ułatwiają wolontariat¹⁰. Jako koszty rozumiemy wszelkie umiejętności, zasoby oraz psychologiczne postawy potrzebne do wolontariatu. W rezultacie implikuje to koherencję między symbolicznym i niesymbolicznym kapitałem jednostek, normami społecznymi oraz psychologicznymi aspektami mającymi znaczenie dla zaangażowania społecznego¹¹.

2. Warunki wstępne wolontariatu – system wartości, tożsamość i umiejętności

Celem wolontariatu jest pomoc innym poprzez współdziałanie, ofiarowanie datków, zwykłą opiekuńczość czy wsparcie. Takie działania są formą zachowań pro-

⁷ J.R. Jenner, *Participation, Leadership, and the Role of Volunteerism Among Selected Women Volunteers*, „Journal of Voluntary Action Research” 1982, No. 4; definicja ta świadomie odcina się od pojęć prawnych.

⁸ D.C. Barker, *Values and Volunteering*, London 1993, s. 10–41.

⁹ G.V. Caprara, P. Steca, *Prosocial Agency: The Contribution of Values and Self-Efficacy Beliefs to Prosocial Behavior Across Ages*, „Journal of Social and Clinical Psychology” 2007, No. 2; J. Wilson, op.cit.

¹⁰ H.E. Brady, S. Verba, K.L. Schlozman, *Beyond SES: A Resource Model of Political Participation*, „American Political Science” 1995, No. 2; T. van der Meer, M. Grotenhuis, P. Scheepers, *Modes of Citizens’...*, op.cit.

¹¹ D.C. Batson, *Altruism and Prosocial Behavior* [w:] *Handbook of Social Psychology*, D.T. Gilbert, S.T. Fiske, Boston 1998; H.W. Bierhoff, T. Schülken, M. Hoof, *Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH)*, „Zeitschrift für Personalpsychologie” 2007, No. 1; D.C. Barker, *Values...*, op.cit.; H. Anheier, *Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons*, „Civil Society Working Paper Series”, London 2001, No. 10; J. McLellan, J. Youniss, *Two Systems of Youth Service: Determinants of Voluntary and Required Youth Community Service*, „Journal of Youth and Adolescence” 2003, No. 1, s. 47–58.

społecznych, które mają na celu, poprzez formalne bądź nieformalne organizacje, zmianę sytuacji społecznej¹². Wolontariat jako instytucja społeczna podlega takim samym zmianom jak inne instytucje społeczeństwa. Współczesne badania pokazały, że zmieniły się zarówno formy wolontariatu, z bardziej sformalizowanych w stronę nieformalnych, spontanicznych, krótkotrwałych akcji, jak i jego długość – wolontariat znacznie się skrócił¹³. Wpływ na te zmiany miały zdaniem badaczy między innymi słabnący kapitał społeczny, procesy indywidualizacji społeczeństwa oraz zmiany w systemie wartości¹⁴. T. Krettenauer i N. Gudulas zwracają uwagę, że młodzi ludzie preferują indywidualne i nieformalne formy partycypacji społecznej i robią to tym częściej, im bardziej czują się dotknięci sytuacją, którą ma poprawić ich wolontariat¹⁵.

Motywy wolontariatu na poziomie jednostki są rezultatem współdziałania wielu czynników. D. Barker wyznaczył trzy podstawowe motywy wolontariatu: altruizm, instrumentalizm oraz obowiązek¹⁶. H.W. Bierhoff, T. Schülken, M. Hoof zidentyfikowali osiem motywów; mających wymiar altruistyczny – społeczna i polityczna odpowiedzialność – oraz egoistyczny – nakierunkowanie na karierę, zdobycie doświadczenia, przeciwwaga do pracy, poczucie własnej wartości, wpływ społeczny oraz przynależność społeczna¹⁷. S. Silverberg i D. Gondoli wskazują na wpływ umiejętności kognitywnych na partycypację społeczną¹⁸. Przyjmując założenie, że pewne uniwersalne wartości moralne pozytywnie wpływają na gotowość do wolontariatu, G.V. Caprara i P. Steca dowiedli w badaniach empirycznych, że istnieje zależność między wyznawanymi przez jednostkę wartościami a gotowością do partycypacji społecznej. Pozytywnie wpływają na nią liberalizm społeczno-kulturowy, pluralizm oraz tolerancja¹⁹. Postawy i normy prospołeczne, jak: empatia, chęć niesienia pomocy oraz zaufanie, są także ważnymi predyktorami

¹² D.C. Batson, *Altruism...*, op.cit.

¹³ T. Krettenauer, N. Gudulas, *Motive für einen Freiwilligendienst und die Identitätsentwicklung im späten Jugendalter: Eine empirische Untersuchung zur Lebenslaufcharakteristik*, „Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie” 2003, nr 4; T. Gensicke, *Die Jugend: Zeitgeist und Werteorientierungen*, Tutzingen 2007.

¹⁴ R. Putnam, *Making Democracy...*, op.cit.; U. Beck, *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main 1986; R. Inglehart, C. Welzel, *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*, Cambridge 2005.

¹⁵ T. Krettenauer, N. Gudulas, *Motive für einen Freiwilligendienst...*, op.cit.

¹⁶ D.C. Barker, *Values...*, op.cit., s. 10–41.

¹⁷ H.W. Bierhoff, T. Schülken, M. Hoof, *Skalen der Einstellungsstruktur...*, op.cit.

¹⁸ S. Silverberg, D. Gondoli, *Autonomy in Adolescence: A Contextual Perspective* [w:] *Psychosocial Development During Adolescence*, R. Adams, R. Montemayor, T.P. Gullotta (red.), Thousand Oaks 1996.

¹⁹ G.V. Caprara, P. Steca, *Prosocial Agency: The contribution of Values and Self-Efficacy Beliefs to Prosocial Behavior Across Ages*, „Journal of Social and Clinical Psychology” 2007, No. 2.

wolontariatu²⁰. Następnym decydującym czynnikiem jest wpływ rodziny, bliskich oraz rówieśników, który możemy rozumieć jako rezultat procesu socjalizacji jednostek²¹. Zaangażowanie młodzieży rośnie, jeżeli rodzice lub ich rówieśnicy są aktywni. Ponadto także szkoła, jako formalna instytucja społeczna, ma wpływ na partycypację społeczną²². J. Torney-Purta uważa, że „schools achieve the best results in fostering civic engagement when they rigorously teach civic content and skills”²³. Badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych dowiodły, że szkoła może zniwelować różnice poziomu umiejętności między grupami etnicznymi, jeżeli uwzględni te różnice w programie nauczania service-learning²⁴.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, możemy odwołać się do rozwiniętej przez P. Bourdieu teorii kapitałów i przyjąć, że gotowość do podjęcia wolontariatu jest zależna od poziomu zindywidualizowanych kapitałów²⁵. Mogą one mieć zarówno niesymboliczny charakter, jakim są np. pieniądze, jak i symboliczny, jak np. zaufanie, zasób słownictwa, wiedza, sieć społeczna czy umiejętności. Badania empiryczne nad wolontariatem i zaangażowaniem społecznym potwierdzają nasze założenia. Poziom edukacji należy do najsilniejszych predyktorów wolontariatu, jednostki z wyższym wykształceniem partycypują częściej²⁶. Ponadto wpływ ma także prestiż wykonywanego zawodu oraz osiągnięty dochód²⁷. Jednostki wykonujące dobrze płatne oraz prestiżowe zawody są w wolontariacie nadreprezentowane. W naszej ocenie modelem trafnie opisującym te zależności jest znany z badań nad partycypacją polityczną model teoretyczny rozwinięty przez H.E. Brady, S. Verba i K.L. Schlozman, zwany *Civic Voluntarism Model*²⁸. Zbudowali oni swój model

²⁰ D.S. Crystal, M. DeBell, *Sources of Civic Orientation Among American Youth: Trust, Religious Valuation, and Attributions of Responsibility*, „Political Psychology” 2002, No. 1.

²¹ J. Youniss, J.A. McLellan, B. Mazer, *Voluntary Service, Peer Group Orientation and Civic Engagement*, „Journal of Adolescent Research” 2001, No. 16.

²² S. Raskoff, R.A. Sundeen, *Youth Socialization and Civic Participation: The Role of Secondary Schools in Promoting Community Service in Southern California*, „Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly” 1998, No. 27.

²³ J. Torney-Purta, *The School's Role in Developing Civic Engagement: A Study of Adolescents in Twenty-Eight Countries*, „Applied Developmental Science” 2002, No. 4, s. 203.

²⁴ R.G. Niemi, J. Junn, *Civic Education: What Makes Students Learn*, New Haven 2000.

²⁵ P. Bourdieu, *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital* [w:] *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2)*, R. Kreckel (red.), Göttingen 1983.

²⁶ J. McPherson, T. Rotolo, *Diversity and Change in Voluntary Groups*, „American Sociological Review” 1996, No. 61.

²⁷ H.E. Brady, S. Verba, K.L. Schlozman, *Beyond SES: A Resource Model of Political Participation*, „American Political Science Review” 1995, No. 2; S. Sobieraj, D. White, *Could Civic Engagement Reproduce Political Inequality?* [w:] *Acting Civically*, S.A. Ostrander, K. Portney (red.), Medford 2007.

²⁸ H.E. Brady, S. Verba, K.L. Schlozman, *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*, Cambridge 1995.

na pojęciu *civic skills*, czyli pewnej grupie umiejętności, których posiadanie obniża koszty partycypacji politycznej. Należą do nich między innymi umiejętności komunikacji oraz organizacyjne, które pozwalają m.in. efektywnie korzystać z zasobów finansowych czy organizować czas. Autorzy zgadzają się, że umiejętności te nabywamy w procesie socjalizacji, w systemach edukacyjnych oraz w pracy. „People may be inactive because they lack of resources, because they lack of psychological engagement (...) or because they are outside of recruitment networks that bring people into (...)”²⁹.

Reasumując, jednostki wyrażają gotowość do wolontariatu lub są w nim aktywne, jeżeli posiadają odpowiedni kapitał oraz umiejętności, np. wiedzę czy sieć społeczną oraz pewne uniwersalne wartości, jak prospołeczne normy. W konsekwencji wszelkie zaawansowane szkolenia dla wolontariuszy mają na celu obniżenie kosztów partycypacji poprzez rozwój potrzebnych umiejętności i wartości³⁰.

3. Wpływ wolontariatu na jednostki, społeczeństwo i demokratyczne państwo

Wolontariat wpływa na jednostki i społeczeństwo na wielu płaszczyznach. Referując na poziomie jednostki, wolontariat zwiększa satysfakcję z życia oraz poczucie własnej wartości³¹. Badania empiryczne dowiodły, że istnieje związek między zachowaniem prospołecznym a rozwojem umiejętności socjalnych i kognitywnych. Jednostki wyznające prospołeczne postawy rzadziej cierpią na depresję, nie ulegają agresji oraz mają lepsze wyniki w nauce³². Wolontariat wyzwala uczucie wpływu na środowisko społeczne i redukuje przypadki anomii³³. Ponadto wolontariusze częściej wspierają datkami inne organizacje³⁴.

²⁹ Ibidem, s. 269.

³⁰ Por. tabela 1.

³¹ L. Sherrod, C. Flanagan, J. Youniss, *Dimensions of Citizenship and Opportunities for Youth Development: The What, Why, When, Where and Who of Citizenship Development*, „Applied Developmental Science” 2002, No. 4.

³² A. Bandura, C. Barbaranelli, G.V. Caprara, C. Pastorelli, *Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning*, „Child Development” 1996, No. 67; A. Bandura, C. Pastorelli, C. Barbaranelli, G.V. Caprara, *Self-Efficacy Pathways to Childhood Depression*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1999, No. 2.

³³ J. Youniss, M. Yates, *What We Know About Engendering Civic Identity*, „American Behavioral Scientist” 1997, No. 40.

³⁴ R. Nnaan, F. Handy, M. Wadsworth, *Defining...*, op.cit., s. 370.

W kontekście całych społeczeństw M.E. Warren uważa, że wolontariat może mieć pozytywny wpływ na nastawienie do demokracji oraz rozwój umiejętności potrzebnych w pluralistycznych systemach, jako np. umiejętność współpracy. Wolontariat łączy sferę publiczną z cywilną, czyli ułatwia rozwój i transfer nowych idei oraz ma wpływ na jakość instytucji społecznych oraz może być impulsem do ich zreformowania³⁵. Ponadto literatura przedmiotu wylicza wpływ wolontariatu na wyobrażenie o abstrakcyjnej idei dobra wspólnego, pluralizm i tolerancję, zaufanie, przestrzeganie prawa oraz chęć do partycypacji politycznej³⁶.

4. Zaawansowane szkolenia dla wolontariuszy – cele, formy i problemy

Zarówno z teoretycznego punktu widzenia, jak i z wyników badań empirycznych wynika, że wszelkie formy partycypacji społecznej mają wpływ na społeczeństwo oraz system demokratyczny³⁷. Biorąc pod uwagę, że celem zaawansowanych szkoleń dla wolontariuszy jest obniżenie kosztów partycypacji poprzez rozwój potrzebnych umiejętności i wartości, to należy przy tym pamiętać, że normatywna idea wolontariatu zakłada promocję takich wartości, które S. Roßteutscher określa mianem „postaw demokratycznych“, czyli takich, które minimalizują tendencje antydemokratyczne oraz zachowania społecznie niepożądane³⁸. Uwzględniając teoretyczną analizę oraz przebieg szkoleń z punktu widzenia instytucji, które je oferują, celem zaawansowanych szkoleń dla wolontariuszy jest rozszerzenie i rozwój umiejętności tzw. *civic skills*, czyli redukcja indywidualnych kosztów partycypacji, tworzenie sieci społecznych między uczestnikami i ekspertami, wspieranie formalnych i nieformalnych instytucji, promocja zachowań prospołecznych. Normatywną podstawą tych szkoleń jest idea równości, tolerancji, poszanowania oraz instytucjonalnego rozwiązywania konfliktów. Szkolenia przyjmują formę wykładów i ćwiczeń, metodycznie łącząc teorię z praktyką. Inną formą szkolenia jest

³⁵ M.E. Warren, *Democracy and Association*, Princeton 2001, s. 161.

³⁶ R. Putnam, *Making Democracy...*, op.cit.; O. Gabriel, V. Kunz, S. Roßteutscher, J.W. van Deth, *Sozialkapital und Demokratie. Zivilgesellschaftliche Ressourcen im Vergleich*, Wien 2002; A. Klein, K. Kern, B. Geißel, M. Berger, *Zivilgesellschaft und Sozialkapital. Herausforderungen politischer und sozialer Integration*, Wiesbaden 2005; S. Hunter, R.A. Jr. Brisbin, *The Impact of Service Learning on Democratic and Civic Values*, „Political Science and Politics” 2000, No. 3.

³⁷ T. Skocpol, M.P. Fiorina, *Civic Engagement in American Democracy*, New York 1999; J.W. van Deth, *Social Capital and European Democracy*, New York 1999.

³⁸ S. Roßteutscher, *Soziale Partizipation und Soziales Kapital* [w:] *Politische Soziologie. Ein Studienbuch*, V. Kaina, A. Römmele (red.), Wiesbaden 2009, s. 166.

realizacja projektu pod okiem grupy ekspertów, tzw. mentorów. Służą oni radą na każdym etapie realizacji projektu. W praktyce, co należy podkreślić, formy szkoleń nie różnią się od tych znanych z prywatnych firm. Tabela 1 przedstawia opisowo przykładowe szkolenia dla wolontariuszy wraz z ich procesem rekrutacji, celami oraz formą ewaluacji wyników.

Tabela 1. Zaawansowane szkolenia dla wolontariuszy – przykłady szkoleń, rekrutacja, cele, ewaluacja

	Rekrutacja	Cele szkolenia	Ewaluacja szkolenia	Inne
Civil Academy Berlin	<p>Forma aplikacji (online lub listownie)</p> <ul style="list-style-type: none"> – rekomendacja, – list motywacyjny. <p>Treść podania musi odpowiadać na następujące pytania:</p> <p>Jaka jest treść projektu?</p> <p>Jaka jest grupa docelowa, co chcesz osiągnąć z tym projektem?</p> <p>Co zmieni się i dla kogo po wdrożeniu projektu?</p> <p>Dlaczego chcesz zrobić ten projekt?</p> <p>Jakie zasoby (finansowe, personel, sprzęt, czas) są potrzebne?</p> <p>Jakie formy pozyskiwania środków przewidujesz?</p> <p>Jakie działania public relations chcesz podjąć?</p> <p>Jak chcesz ewaluować Twój projekt?</p> <p>Czego oczekujesz od naszego szkolenia?</p>	<p>Zdobycie umiejętności w zarządzaniu projektami, kosztorys planowanie wydatków, zdobywanie funduszy.</p>	<p>Tylko ustny feedback</p>	<p>Zertyfikat</p> <p>Sponsor: British Petrol</p>
Freiwilligenkolleg in der Akademie für Ehrenamtlichkeit	<p>Forma aplikacji: tylko listownie.</p> <p>Treść:</p> <p>list motywacyjny,</p> <p>CV ze zdjęciem oraz dane z poprzedniego wolontariatu, list polecający z miejsca pracy lub od organizacji gdzie jest się wolontariuszem, list polecający od osoby z bliskiego otoczenia.</p>	<p>Networking.</p> <p>Nauczanie umiejętności praktycznych niezbędnych do pracy zawodowej oraz wolontariatu.</p> <p>Nabywanie umiejętności: zarządzanie projektem, pisanie kosztorysów, budżetowania, zbieranie funduszy, public relations, zagadnienia prawne, metody ewaluacji.</p>	<p>brak</p>	<p>Zertyfikat</p> <p>Sponsor: Bosch Foundation</p>

Tabela 1 cd.

	Rekrutacja	Cele szkolenia	Ewaluacja szkolenia	Inne
Akademie für Freiwillige treib.stoff	Forma aplikacji: brak formalnej formy aplikacji. Akademię nagłaśniano m.in. poprzez szkoły, domy kultury, social media. Gwarancja przyjęcia każdego projektu.	Szkolenie polegało na wsparciu podczas realizacji projektu. Nabywanie umiejętności: zarządzanie projektem, pisanie kosztorysów, budżetowania, zbieranie funduszy, public relations, zagadnienia prawne, networking, metody ewaluacji.	Ewaluacja quasi-eksperymentalna z grupą porównawczą	Zertifikat Sponsor: Jacobs Foundation

Źródło: Opracowanie własne.

Niemniej jednak z teoretycznego punktu widzenia możemy wyodrębnić pewną grupę zjawisk stanowiących potencjalne problemy w kontekście zaawansowanych szkoleń dla wolontariuszy. Zgadza się z J. Torney-Purta, że instytucje formalne, jakimi są szkoły, „osiągają najlepsze rezultaty w forsowaniu zaangażowania społecznego”, jednakże nie działają one w próżni społecznej³⁹. Konsekwencją takiej sytuacji są nierówności edukacyjne, które obserwujemy we wszystkich systemach edukacyjnych, zarówno w Europie Zachodniej, w Polsce, jak i w Stanach Zjednoczonych⁴⁰. Nierówności te uwidaczniają się jeszcze bardziej w przypadku edukacji na poziomie wyższym oraz w zaawansowanych szkoleniach⁴¹.

Ponadto badania empiryczne dowodzą, że zinstytucjonalizowane formy partycypacji społecznej są socjalnie selektywne. Niższe klasy społeczne rzadziej angażują się społecznie niż klasy wyższe⁴². Przyczynę tych różnic można widzieć

³⁹ J. Torney-Purta, *The School's Role in Developing Civic Engagement: A Study of Adolescents in Twenty-Eight Countries*, „Applied Developmental Science” 2002, No. 4, s. 203.

⁴⁰ *The Comprehensive School Experiment Revisited: Evidence from Western Europe*, A. Leschinsky, K. Mayer, (red.), Frankfurt am Main 1999; M.J. Szymański, *Studia i szkice z socjologii edukacji*, Warszawa 2000; A. Gamoran, R.D. Mare, *Secondary School Tracking and Educational Inequality: Compensation, Reinforcement or Neutrality?* „American Journal of Sociology” 1998, No. 94.

⁴¹ R. Becker, A.E. Hecken, *Why are Working-class Children Diverted from Universities? An Empirical Assessment of the Diversion Thesis*, „European Sociological Review” 2009, No. 2.

⁴² S. Sobieraj, D. White, *Could Civic Engagement...*, op.cit.

w nierównym dostępie do symbolicznego i niesymbolicznego kapitału jednostek potrzebnych do partycypacji, jak np. czas, umiejętności czy znajomość przepisów prawa, oraz w dostępie do sieci społecznej mającej charakter struktury mobilizującej⁴³. Nierówności te wywodzą się przede wszystkim z nierówności społecznych, które są między innymi reprodukowane w systemach edukacyjnych⁴⁴. Nierówności społeczne możemy zdefiniować, stosując przy tym pewien poziom symplifikacji, jako rezultat wielopoziomowego dostępu do dóbr, ich dystrybucji oraz reprodukcji⁴⁵.

W konsekwencji możemy przyjąć, przenosząc przedstawioną właśnie logikę na wolontariat i szkolenia wolontariuszy, że struktury mające charakter mobilizujący (np. atrakcyjność szkolenia oraz motywacja uczestników) i regulujące dostęp (np. forma i przebieg rekrutacji, koszty) oraz poziom symbolicznego i niesymbolicznego kapitału (status społeczny) stanowią z normatywnego punktu widzenia problem w kontekście zaawansowanych szkoleń dla wolontariuszy. Uczestnicy szkoleń mają za sobą wielopoziomowy proces rekrutacji, przypominający swoją strukturą i profesjonalizacją rekrutację w gospodarce rynkowej. Taki przebieg rekrutacji reprodukuje nierówności społeczne, podobnie jak na rynku pracy, oraz ekonomizuje ideę wolontariatu⁴⁶. W konsekwencji możemy zaobserwować podobieństwa do zjawiska, nazwanego przez R. Collins „the credential society”⁴⁷. Struktura społeczna wolontariuszy nie jest odzwierciedleniem różnorodnej struktury społecznej całego społeczeństwa. W rezultacie jednostki mające wyższy status społeczno-ekonomiczny są nadreprezentowane.

Na problematykę nierówności partycypacyjnych zwracają uwagę m.in. E. van Ingen i T. van der Meer⁴⁸. Idea badań nad nierównościami partycypacyjnymi w kontekście wolontariatu wywodzi się z obserwacji dokonanych podczas badań partycypacji politycznej. Mimo pełnej równości w prawach politycznych i ich

⁴³ Odwołujemy się w tym miejscu do teorii partycypacji politycznej i teorii kapitałów.

⁴⁴ Jesteśmy świadomi faktu, że nierówności społeczne są bardzo kompleksowym zjawiskiem i stosujemy tutaj duże uproszczenie; P. Bourdieu, *Cultural Reproduction and Social Reproduction* [w:] *Knowledge, Education and Cultural Change*, R. Brown (red.), London 1973; J.W. Meyer, *The Effects of Education as an Institution*, „American Journal of Sociology” 1977, No. 83.

⁴⁵ D.B. Grusky, *Introduction: The Past, Present, and Future of Social Inequality* [w:] *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*, D.B. Grusky (red.), Boulder 2001, s. 4; G. Lenski, *Macht und Privileg. Eine Theorie der sozialen Schichtung*, Frankfurt am Main 1977.

⁴⁶ Na wzrost znaczenia szkoleń na rynku pracy oraz reprodukcję nierówności społecznych zwracają uwagę A.C. Kerckhoff, L. Bell, *Hidden Capital: Vocational Credentials and Attainment in the United States*, „Sociology of Education” 1998, No. 71.

⁴⁷ R. Collins, *The Credential Society*, New York 1979.

⁴⁸ E. van Ingen, T. van der Meer, *Welfare State Expenditure and Inequalities in Voluntary Association Participation*, „Journal of European Social Policy” 2011, No. 21.

rozszerzeniu na wszystkie grupy społeczne partycypacja polityczna jest nierówno rozłożona w strukturze społecznej. Tym samym jednostki znajdujące się lepsze pozycji społecznej są nadreprezentowane⁴⁹. „In other words, the democratic ideal of voluntary association assumes that citizens from different social groups – such as men and women, the rich and the poor, and the highly and the less well educated – are equally likely to participate in associational life. The degree to which members of various social groups are not equally likely to participate in associational life is what we label participatory inequality”⁵⁰.

Sformalizowana rekrutacja może ograniczać dostęp do zaawansowanych szkoleń jednostkom z niskim statusem społecznym. Należy przypomnieć w tym miejscu za J. Torney-Purta, że instytucje formalne, jakimi są szkoły, „osiągają najlepsze rezultaty w forsowaniu zaangażowania społecznego”⁵¹. Przyczyny takiej sytuacji należy doszukiwać się w otwartości szkół jako instytucji dla wszystkich, bez znaczenia na status społeczny. W rezultacie w kontekście dostępu do szkolenia formułujemy następującą hipotezę:

H1: Brak formalnego procesu rekrutacji ułatwia dostęp do szkolenia jednostkom posiadającym niski status społeczny oraz ze środowisk migracyjnych. Uczestnicy szkolenia cechują się niższym statusem społecznym oraz pochodzą częściej ze środowisk migracyjnych niż aktywni wolontariusze.

Dane przedstawione w tabeli 1 wskazują wyraźnie, że celem szkoleń jest realizacja projektu, a nie promocja idei dobra wspólnego, pluralizmu, tolerancji, zaufania czy odwagi cywilnej. Idąc dalej tym tokiem myślenia, motywacją do uczestnictwa w szkoleniu będzie zatem nie normatywna idea wolontariatu jako altruistycznego działania, ale motywy o charakterze egoistycznym, jak te nakierunkowane na karierę i zdobycie doświadczenia. W przypadku głównych motywów uczestników, biorąc pod uwagę teoretyczne argumenty, formułujemy dwie hipotezy:

H2: Motywacją do wolontariatu, a tym samym uczestnictwa w szkoleniu jest nie normatywna idea wolontariatu jako altruistycznego działania, ale motywy o charakterze egoistycznym.

W konsekwencji:

H2.1: Udział w szkoleniu nie ma pozytywnego wpływu na gotowość do odwagi obywatelskiej.

⁴⁹ S. Verba, N.H. Nie, J. Kim, *Political Participation and Political Equality. A Seven-Nation Comparison*, Cambridge 1978.

⁵⁰ E. van Ingen, T. van der Meer, *Welfare State Expenditure...*, op.cit., s. 302.

⁵¹ J. Torney-Purta, *The School's Role in Developing Civic Engagement: A Study of Adolescents in Twenty-Eight Countries*, „Applied Developmental Science” 2002, No. 4, s. 203.

W zaawansowanych szkoleniach dla wolontariuszy widzimy system reprodukcji nierówności w poziomie partycypacji społecznej między grupami społecznymi, a samo szkolenie przyjmuje funkcję instytucji wzmacniającej te nierówności w kontekście przyrostu umiejętności potrzebnych do zaangażowania. W rezultacie tych rozważań formułujemy trzecią hipotezę (H3).

H3: Z uwagi na zaawansowany poziom szkolenia efekty szkoleń dla wolontariuszy są socjalnie selektywne. Tym samym przyrost umiejętności uczestników szkolenia różni się między sobą w zależności od tego, czy pochodzą ze środowisk migracyjnych.

5. Baza danych, operacjonalizacja i metodologia analizy

Celem Akademii dla wolontariuszy treib.stoff jest promocja partycypacji społecznej na terenie Szwajcarii wśród jednostek o niskim statusie społeczno-ekonomicznym oraz imigrantów poprzez redukcję indywidualnych kosztów partycypacji. Kursy Akademii składały się z trzynastu modułów, od zarządzania projektem przez networking, budżetowanie aż do ewaluacji i nie odbiegały tym samym od innych tego typu szkoleń dla wolontariuszy⁵². Każdy uczestnik Akademii musiał zrealizować projekt, korzystając z wiedzy zgromadzonej podczas kursu. Zastosowaną metodą ewaluacji Akademii był pretest i posttest, panel z grupą quasi-eksperymentalną (uczestnicy Akademii N=65) oraz grupą quasi-kontrolną (aktywni wolontariusze, niebędący uczestnikami kursu N=39)⁵³. Pretest oraz posttest dla obu grup zostały przeprowadzone w tym samym czasie. Tym samym jedyną różnicą między grupami był udział w szkoleniu. Narzędzie ewaluacji, jakim było badanie ankietowe przeprowadzone z pomocą oprogramowania Unipark, zawierało między innymi następujące zagadnienia:

- subiektywna ocena przewidywanych rezultatów projektu;
- motywacja do podjęcia wolontariatu;
- prospołeczne postawy i zachowanie;
- integracja społeczna, tożsamość etniczna, strategia akulturacji;
- zaangażowanie społeczne i polityczne;
- sieć społeczna.

Operacjonalizacja statusu społecznego oparta została na teoretycznych i metodologicznych założeniach miernika skonstruowanego przez H.B. Ganzeboom,

⁵² Por. tabela 1.

⁵³ Wszelkie tabele oraz grafiki zostaną opisane w następujący sposób: Akademia treib.stoff – akademia; Aktywni wolontariusze – wolontariusze.

P.M. De Graaf i D.J. Treiman, International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI), przy czym uwzględniono najwyższy status rodziców⁵⁴. Pochodzenie ze środowisk migracyjnych zoperacjonalizowano przez zadanie pytania o miejsce urodzenia osoby badanej oraz jej rodziców. Za osoby posiadające status migranta uznaliśmy te, które zostały urodzone lub jedno z ich rodziców zostało urodzone poza granicami kraju, w którym przebywają.

W przypadku operacjonalizacji motywów do wolontariatu skorzystaliśmy ze skali opracowanej przez H.W. Bierhoff, T. Schülken wraz z M. Hoof, która mierzy motyw i nastawienie do wolontariatu⁵⁵. Ponieważ współczynnik rzetelności Alfa α dla podskal: społeczna i polityczna odpowiedzialność, nakierunkowanie na karierę, zdobycie doświadczenia, przeciwwaga do pracy, poczucie własnej wartości, wpływ społeczny oraz przynależność społeczna był niezadowalający konieczne było przeprowadzenie confirmacyjnej analizy czynnikowej (PCA) w celu rozpoznania nowej struktury podskal⁵⁶. Analizą czynnikową zostały objęte 23 zmienne, na podstawie których wyodrębniono cztery niezależne czynniki. Wyznaczona struktura tychże czynników wyjaśnia 65,99% wariancji całkowitej pierwotnego zbioru zmiennych. Podczas interpretacji wyników staraliśmy się z odzwierciedlić oryginalny indeks. W konsekwencji zdecydowaliśmy się na utworzenie następujących skal: *altruizm*, *wspólnota*, *kariera*, *akceptacja*. Współczynnik rzetelności Alfa α dla tych skal wynosi odpowiednio: *altruizm* $\alpha = .894$, *wspólnota* $\alpha = .762$, *kariera* $\alpha = .731$, *akceptacja* $\alpha = .715$. Gotowość do odwagi obywatelskiej została zmierzona monachijskim indeksem odwagi obywatelskiej⁵⁷. Pomiaru dokonano dwukrotnie – przed i po szkoleniu. W badaniu użyliśmy dwóch podskal: *odwaga w miejscu pracy* oraz *odwaga na ulicy (slogany)*. Współczynnik rzetelności Alfa α dla podskali *miejsce pracy* wynosi przy pierwszym pomiarze (P1) $\alpha = .683$, przy drugim pomiarze (P2) $\alpha = .735$. Dla podskali *slogany* odpowiednio $\alpha = .734$ i $\alpha = .784$.

Umiejętności uczestników szkolenia zostały zoperacjonalizowane sześcioma miernikami własnej konstrukcji. Zostały one skonstruowane na podstawie literatury, braliśmy przy tym pod uwagę moduły i cele szkolenia. Dla skali *oczekiwania* współczynnik rzetelności Alfa α wynosi przy pierwszym pomiarze $\alpha = .826$ i przy

⁵⁴ H.B. Ganzeboom, P.M. De Graaf, D.J. Treiman, *A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status*, „Social Science Research” 1992, No. 1.

⁵⁵ H.W. Bierhoff, T. Schülken, M. Hoof, *Skalen der Einstellungsstruktur...*, op.cit.

⁵⁶ Wartość kryterium Keiser-Meyer-Olkin KMO=.768. Test Bartella $p < .05$.

⁵⁷ A. Kastenmüller, T. Greitemeyer, P. Fischer, D. Frey, *Das Münchner Zivilcourage-Instrument (MüZI). Entwicklung und Validierung*, „Diagnostica” 2007, No. 53.

drugim $\alpha = .721^{58}$. Współczynnik rzetelności Alfa α dla skali *pomysł* wynosi przy pierwszym pomiarze $\alpha = .930$, przy drugim pomiarze $\alpha = .748^{59}$. Dla skali *sieć społeczna* odpowiednio (P1) $\alpha = .817$ oraz (P2) $\alpha = .752^{60}$. Współczynnik rzetelności Alfa α dla skali *finanse* jest następujący dla (P1) $\alpha = .921$ oraz (P2) $\alpha = .862^{61}$. Dla skali *zespół* współczynnik rzetelności Alfa α przy pierwszym pomiarze (P1) wynosi $\alpha = .878$ przy drugim pomiarze (P2) $\alpha = .900^{62}$. Ostatnia skala w kontekście umiejętności uczestników nosi nazwę *wiedza*⁶³. Współczynnik rzetelności Alfa α dla tej skali wynosi (P1) $\alpha = .943$ oraz (P2) $\alpha = .846$.

Analiza statystyczna została przeprowadzona z pomocą programu SPSS 21, przy czym na zbiorze danych przeprowadzono pięciokrotną imputację. Prawdziwość pierwszych trzech hipotez została zweryfikowana z pomocą analizy regresji, ostatnia hipoteza została zweryfikowana z pomocą wieloczynnikowej analizy wariancji.

6. Wyniki

Przejdźmy do przedstawienia wyników badania. Odnośnie do statusu społecznego (H1) nie zauważono statystycznie istotnych różnic między obiema badanymi grupami ($B = -.951$; $p = .734$; $r2 = .001$). Uczestnicy szkolenia nie cechują się zatem niższym statusem społecznym niż aktywni wolontariusze. Korzystając z danych

⁵⁸ Skala składała się z następujących pytań: Czy uważasz, że: Uda ci się doprowadzić projekt do końca? Cele projektu są osiągalne? Jesteś w stanie przeciwstawić się problemom? Posiadasz umiejętności, aby zakończyć projekt sukcesem? Jesteś gotowy ciężko pracować, aby projekt osiągnął sukces? Nauczysz się wszystkiego, czego potrzeba, aby z powodzeniem zrealizować projekt? Twój projekt jest po prostu dobry? Skala: 0–10.

⁵⁹ Wiem dokładnie, co chcę osiągnąć moim projektem. Jestem przekonany do idei projektu. Mam bardzo jasny obraz tego, co jest celem realizacji projektu.

⁶⁰ Mam kontakty z innymi osobami realizującymi podobne projekty. Mam kontakty z ludźmi z prywatnych firm lub administracji, którzy mogą mi pomóc w realizacji projektu. Znam ludzi, którzy mogą mi pomóc, jeśli pojawią się jakieś problemy z projektem. Poprzez moje kontakty mam dostęp do informacji, które mogą być istotne dla projektu.

⁶¹ Wiem, jak dużo pieniędzy potrzeba na projekt. Wiem, ile pieniędzy potrzeba, aby zrealizować poszczególne zadania. Mam już finanse na realizację projektu. Wiem, gdzie i w jaki sposób można ubiegać się o pieniądze na realizację projektu.

⁶² Znalazłem dobry zespół dla mojego projektu. Podział zadań jest zadowalający. W naszym zespole jest dobra komunikacja. Przy problemach jesteśmy w stanie znaleźć wspólne rozwiązanie, które wszystkich satysfakcjonuje. Wszyscy członkowie zespołu są świadomi swoich obowiązków i odpowiedzialności.

⁶³ Moja wiedza jest wystarczająca, aby doprowadzić projekt do końca. Umiem zaplanować projekt. Wiem, jak należy zorganizować projekt. Umiem i wiem już dziś, co jest potrzebne do realizacji projektu.

Europejskiego Sondażu Społecznego, zestawiliśmy dane zebrane podczas badania z grupą porównawczą dla całej Szwajcarii. Uczestnicy szkolenia mają średnio wyższy status społeczny niż mieszkańcy Szwajcarii ($d = 0.742$, *duży efekt*)⁶⁴. Wśród uczestników szkoleń znajdowało się więcej osób pochodzących ze środowisk migracyjnych niż wśród badanych aktywnych wolontariuszy (40.0% do 23.1%). Różnica ta ma średni efekt i jest marginalnie istotna statystycznie ($\chi^2 = 3.126$, $p = .077$, Cramers $\phi = .173$, $d = .35$). Tym samym nie możemy zaprzeczyć drugiej części tej hipotezy (H1). Nieformalna rekrutacja uczestników szkolenia ułatwiła dostęp do niego osobom ze środowisk migracyjnych. Jednakże należy zwrócić uwagę na wysoki status społeczny.

Zgodnie z drugą hipotezą (H2) przyjęliśmy, że motywacją do wolontariatu, a tym samym uczestnictwa w szkoleniu nie jest normatywna idea wolontariatu jako altruistycznego działania, ale motyw o charakterze egoistycznym. Tabela 2 przedstawia statystykę opisową dla podskal *altruizm*, *wspólnota*, *kariera* oraz *akceptacja* dla uczestników szkolenia i grupy kontrolnej. Pomiaru dokonano podczas pierwszego badania.

Tabela 2. Statystyka opisowa dla podskal altruizm, wspólnota, kariera, akceptacja dla uczestników szkolenia i grupy kontrolnej

Podskala	M <i>Wolontariusze</i>	SD <i>Wolontariusze</i>	M <i>Akademia</i>	SD <i>Akademia</i>
Altruizm	6.10	2.82	5.21	2.45
Wspólnota	7.09	1.98	6.06	1.71
Kariera	5.83	1.78	6.80	1.78
Akceptacja	4.27	2.01	3.42	2.06

Uczestnicy szkolenia mają mniejszą motywację altruistyczną niż badani aktywni wolontariusze, przy czym wynik ten jest marginalnie istotny statystycznie ($B = -.899$, $p = .090$, $r^2 = .028$, $d = .339$) oraz cechują się większym egoizmem, widząc w szkoleniu korzyści dla kariery zawodowej ($B = .969$, $p = .009$, $r^2 = .066$, $d = .532$).

Zgodnie z hipotezą (H2.1) przyjęliśmy, że udział w szkoleniu nie ma pozytywnego wpływu na gotowość do odwagi obywatelskiej. Aby móc jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, przeprowadzono analizę regresji różnicy między posttestem i pretestem dla uczestników szkolenia. Wyniki badań nie zaprzeczają hipo-

⁶⁴ Wszystkie efekty standardowe i ich wartości podajemy za J.S. Hyde, *The Gender Similarities Hypothesis*, „American Psychologist” 2005, No. 60.

tezie H2.1 w kontekście *odwagi obywatelskiej w miejscu pracy* ($B = -.089, p = .736, r^2 = .001, d = .068$) oraz *odwagi na ulicy (slogany)* ($B = .024, p = .955, r^2 = .006, d = .001$). Udział w szkoleniu nie ma bezpośredniego wpływu na odwagę obywatelską.

Procedura weryfikacji hipotezy dotyczącej socjalnej selektywności szkolenia (H3) została przeprowadzona z pomocą wieloczynnikowej analizy wariancji. Stosując wieloczynnikową analizę wariancji, chcemy sprawdzić wpływ zmiennych niezależnych – udział w szkoleniu, pochodzenie ze środowisk migracyjnych na zmienną zależną – ocenę przyrostu umiejętności.⁶⁵

Oдноśnie do skali *oczekiwania* pokazał się istotny statystycznie efekt główny czasu pomiaru ($F(1, 100) = 7.816, p = .008$) oraz przynależności do grupy ($F(1, 100) = 4.771, p = .032$). W rezultacie grupa aktywnych wolontariuszy ma niezależnie od czasu pomiaru lepsze oczekiwania w kontekście realizowanego projektu, mimo że wzrost obserwujemy w obu grupach. Efekt interakcji między przynależnością do grupy a pochodzeniem ze środowisk migracyjnych ($F(1, 100) = 7.283, p = .009$) wskazuje na to, że osoby ze środowisk migracyjnych zawsze mają niższe oczekiwania w stosunku do realizowanego projektu. Tym samym nie możemy potwierdzić ani zaprzeczyć trzeciej hipotezie.

W kontekście skali *pomysł* pokazał się istotny statystycznie efekt główny czasu pomiaru ($F(1, 100) = 31.728, p < .001$) oraz przynależności do grupy ($F(1, 100) = 24.143, p < .001$). Obie grupy zwiększyły przekonanie do projektu, ale mimo tego uczestnicy Akademii wykazują niezależnie od czasu pomiaru znacznie mniejszą wiarę. Efekt interakcji między czasem pomiaru a przynależnością do grupy wskazuje na to, że uczestnicy szkolenia zanotowali wyższy przyrost oceny jakości i realizacji projektu ($F(1, 100) = 15.761, p < .001$), zbliżając się tym samym do poziomu aktywnych wolontariuszy.

Wyniki wieloczynnikowej analizy wariancji dla skali *sieć społeczna* wskazują na wpływ głównych efektów: czasu pomiaru ($F(1, 100) = 26.732, p < .001$), grupy ($F(1, 100) = 20.237, p < .001$) oraz pochodzenia ze środowisk migracyjnych ($F(1, 100) = 7.135, p < .010$). Tym samym obie grupy zwiększyły swoją sieć społeczną, przy czym aktywni wolontariusze cechują się znacznie większą siecią niż uczestnicy akademii. Różnica ta jest mniejsza podczas drugiego pomiaru, na co wskazuje interakcja między czasem pomiaru a przynależnością do grupy ($F(1, 100) = 13.503, p < .001$). To samo obserwujemy w kontekście autochton–imigrant, co oznacza, że osoby niepochodzące ze środowisk migracyjnych mają znacznie większą sieć społeczną niż imigranci. Istotna statystycznie interakcja między czasem pomiaru a pochodzeniem ze środowisk migracyjnych wskazuje na to, że imigranci zanoto-

⁶⁵ Statystyka opisowa skal w załączniku artykułu.

wali większy przyrost sieci społecznej niż autochtoni ($F(1, 100) = 5.253, p = .024$). Tym samym przyrost umiejętności *sieć społeczna* nie jest socjalnie selektywny.

Odnośnie do podskali *finanse* pokazał się istotny statystycznie efekt główny czasu pomiaru ($F(1, 100) = 18.446, p < .0081$) oraz przynależności do grupy ($F(1, 100) = 22.733, p < .001$). W rezultacie grupa aktywnych wolontariuszy ma niezależnie od czasu pomiaru znacznie lepszy poziom wiedzy o finansowaniu projektu, mimo że wzrost obserwujemy w obu grupach. Efekt interakcji między czasem pomiaru a przynależnością do grupy ($F(1, 100) = 12,185, p < .001$) wskazuje na to, że osoby uczestniczące w szkoleniu zanotowały większy przyrost umiejętności dotyczące finansowania projektu, przy czym zbliżyły się do poziomu aktywnych wolontariuszy.

W kontekście skali *zespół* pokazał się istotny statystycznie efekt główny czasu pomiaru ($F(1, 72) = 10.210, p < .005$). Obie grupy zwiększyły przekonanie zarówno co do jakości podziału zadań, jak i komunikacji w zespole. Efekt interakcji między czasem pomiaru a przynależnością do grupy wskazuje na to, że uczestnicy szkolenia zanotowali wyższy przyrost zarówno oceny jakości podziału zadań, jak i komunikacji w zespole niż aktywni wolontariusze ($F(1, 72) = 4.599, p = .044$), zbliżając się prawie do poziomu aktywnych wolontariuszy. Efekt interakcji między czasem pomiaru, przynależnością do grupy a pochodzeniem ze środowisk migracyjnych ($F(1, 72) = 4.649, p = .055$) wskazuje na to, że największy przyrost zanotowały osoby ze środowisk migracyjnych uczestniczące w szkoleniu. Tym samym przyrost w kontekście skali *zespół* nie jest socjalnie selektywny.

Wyniki wieloczynnikowej analizy wariancji dla skali *wiedza* wskazują na wpływ głównych efektów: czasu pomiaru ($F(1, 100) = 79.411, p < .001$) oraz grupy ($F(1, 100) = 10.364, p < .005$). Obie grupy zwiększyły swoją wiedzę, przy czym aktywni wolontariusze cechują się o wiele większą wiedzą niż uczestnicy Akademii. Różnica ta jest znacznie mniejsza podczas drugiego pomiaru, na co wskazuje interakcja między czasem pomiaru a przynależnością do grupy ($F(1, 100) = 36.481, p < .001$).

Reasumując, stwierdzamy, że sformułowana hipoteza o socjalnej selektywności ma ambiwalentny charakter. Wyniki wieloczynnikowej analizy wariancji nie są jednoznaczne. O ile w przypadku skal *pomysł*, *finanse* i *wiedza* wyniki analizy w kontekście zmiennej pochodzenie ze środowisk migracyjnych nie jest istotne statystycznie, to emigranci zanotowali statystycznie istotny przyrost *sieci społecznej* i jakości podziału ról, jak i komunikacji w zespole (*zespół*)⁶⁶. Tym samym nie możemy jednoznacznie potwierdzić ani zaprzeczyć hipotezie o socjalnej selektywności szkolenia.

⁶⁶ Por. załącznik.

7. Podsumowanie i dyskusja

W przedstawionym artykule pokazaliśmy, że nieformalna rekrutacja uczestników zaawansowanego szkolenia dla wolontariuszy ma pozytywny wpływ na dostęp do niego osób ze środowisk migracyjnych. Jednakże uczestnicy szkolenia nie cechują się niższym statusem społecznym niż aktywni wolontariusze. Mimo otwartości procesu rekrutacji nie udało się zapobiec nierównościom partycypacyjnym. Uczestnicy szkolenia cechują się wysokim statusem społecznym. Ponadto uczestnicy szkolenia mają mniejszą motywację o podłożu altruistycznym niż aktywni wolontariusze, przy czym cechują się większym egoizmem, widząc w szkoleniu korzyści dla kariery zawodowej. Obserwacja ta wynika prawdopodobnie ze struktury wieku (uczestnicy szkolenia byli średnio o półtora roku młodszy niż aktywni wolontariusze), struktury zawodowej (większość uczestników szkolenia nie pracowała zawodowo, a obie badane grupy różnią się znacznie między sobą ($\chi^2 = 12.236$, $p < .001$, Cramers $\phi = .344$, $d = .733$)) oraz z faktu, że nie wszyscy uczestnicy szkolenia działali aktywnie jako wolontariusze⁶⁷. Udział w szkoleniu ma tylko wpływ na te umiejętności, normy i wartości, które zostały zintegrowane z modułami szkolenia. Przykład odwagi obywatelskiej potwierdza po części tę obserwację. W kontekście takich wartości jak dobro wspólne czy tolerancja nie należy oczekiwać bezpośrednich efektów szkolenia, choć nie są one wykluczone w dłuższej perspektywie czasowej. Niejednoznaczne wyniki analiz empirycznych na tle teoretycznie wyprowadzonej hipotezy o socjalnej selektywności szkolenia dowodzą złożoności problemu reprodukcji nierówności edukacyjnych i partycypacyjnych w kontekście wolontariatu i zaawansowanych szkoleń. Pozytywna dyskryminacja osób z niskim statusem społecznym oraz ze środowisk migracyjnych, które jak wynika z badań empirycznych, stanowią mniejszość wśród wolontariuszy oraz forma szkolenia – wsparcie podczas realizacji projektu – przyczyniły się do pozytywnych wyników szkolenia. Praktyczne konsekwencje wyników naszych badań dla instytucji oferujących szkolenia leżą w propozycji zmiany procesu rekrutacji, który musi być otwarty i niesformalizowany. Taki przebieg rekrutacji ułatwi dostęp do zaawansowanych szkoleń grupom społecznym, które były dotychczas marginalizowane, a tym samym rozszerzy ideę wolontariatu na nowe grupy społeczne.

Projekt naukowy był finansowany ze środków fundacji Jacobs.

⁶⁷ Różnica ta nie jest istotna statystycznie.

LITERATURA:

- Anheier H., *Volunteering in Coross-National Perspective: Initial Comparsions*, „Civil Society Working Paper Series” London 2001, No. 10.
- Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C., *Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning*, „Child Development” 1996, No. 67.
- Bandura A., Pastorelli C., Barbaranelli C., Caprara G.V., *Self-Efficacy Pathways to Schildhood Depression*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1999, No. 2.
- Barker D.C., *Values and Volunteering*, London 1993.
- Batson D.C., *Altriusim and Prosocial Behavior* [w:] *Handbook of Social Psychology*, D.T. Gilbert, S.T. Fiske (red.), Boston 1998.
- Beck U., *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main 1986.
- Becker R., Hecken A.E., *Why are Working-Class Children Diverted from Universities? An Empirical Assessment of the Diversion Thesis*, „European Sociological Review” 2009, No. 2.
- Bierhoff H.W., Schülken T., Hoof M., *Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH)*, „Zeitschrift für Personalpsychologie” 2007, nr 1.
- Bourdieu P., *Cultural Reproduction and Social Reproduction* [w:] *Knowledge, Education and Cultural Change*, R. Brown (red.), London 1973.
- Bourdieu P., *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital* [w:] *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2)*, R. Kreckel (red.), Göttingen 1983.
- Brady H.E., Verba S., Schlozman K.L., *Beyond SES: A Resource Model of Political Participation*, „American Political Science Review” 1995, No. 2.
- Brady H.E., Verba S., Schlozman K.L., *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*, Cambridge 1995.
- Caprara G.V., Steca P., *Prosocial Agency: The Contribution of Values and Self-Efficacy Beliefs to Prosocial Behavior Across Ages*, „Journal of Social and Clinical Psychology” 2007, No. 2.
- Cnaan R.A., Handy F., Wadsworth M., *Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations*, „Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly” 1996, No. 25.
- Collins R., *The Credential Society*, New York, 1979.
- Crystal D.S., DeBell M., *Sources of Civic Orientation Among American Youth: Trust, Religious Valuation, and Attributions of Responsibility*, „Political Psychology” 2002, No. 1.
- Curtis J.E., Baer D.E., Grabb E.G., *Nations of Joiners: Explaining Voluntary Association Membership in Democratic Societies*, „American Sociological Review” 2001, No. 6.
- Deth J.W. van, *Social Capital and European Democracy*, New York 1999.
- Gabriel O., Kunz V., Roßteutscher S., van Deth J.W., *Sozialkapital und Demokratie. Zivilgesellschaftliche Ressourcen im Vergleich*, Wien 2002.

- Gamoran A., Mare R.D., *Secondary School Tracking and Educational Inequality: Compensation, Reinforcement or Neutrality?* „American Journal of Sociology” 1998, No. 94.
- Ganzeboom H.B., De Graaf P.M., Treiman D.J., *A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status*, „Social Science Research” 1992, No. 1.
- Gensicke T., *Die Jugend: Zeitgeist und Werteorientierungen*, Tutzingen 2007.
- Grusky D.B., *Introduction: The Past, Present, and Future of Social Inequality* [w:] *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*, D.B. Grusky (red.), Boulder 2001.
- Hunter S., Brisbin R.A. Jr., *The Impact of Service Learning on Democratic and Civic Values*, „Political Science and Politics” 2000, No. 3.
- Hyde J.S., *The Gender Similarities Hypothesis*, „American Psychologist” 2005, No. 60.
- Ingen E. van, Meer T. van der, *Welfare State Expenditure and Inequalities in Voluntary Association Participation*, „Journal of European Social Policy” 2011, No. 21.
- Inglehart R., Welzel C., *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*, Cambridge 2005.
- Janner J.R., *Participation, Leadership, and the Role of Volunteerism Among Selected Women Volunteers*, „Journal of Voluntary Action Research” 1982, No. 4.
- Kastenmüller A., Greitemeyer T., Fischer P., Frey D., *Das Münchner Zivilcourage-Instrument (MüZI). Entwicklung und Validierung*, „Diagnostica” 2007, No. 53.
- Kerckhoff A.C., Bell L., *Hidden Capital: Vocational Credentials and Attainment in the United States*, „Sociology of Education” 1998, No. 71.
- Klein A., Kern K., Geißel B., Berger M., *Zivilgesellschaft und Sozialkapital. Herausforderungen politischer und sozialer Integration*, Wiesbaden 2005.
- Krettenauer T., Gudulas N., *Motive für einen Freiwilligendienst und die Identitätsentwicklung im späten Jugendalter: Eine empirische Untersuchung zur Lebenslaufcharakteristik*, „Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie” 2003, No. 4.
- Lenski G., *Macht und Privileg. Eine Theorie der sozialen Schichtung*, Frankfurt am Main 1977.
- McLellan J.A., Youniss J., *Two Systems of Youth Service: Determinants of Voluntary and Required Youth Community Service*, „Journal of Youth and Adolescence” 2003, No. 1.
- McPherson J., Rotolo T., *Diversity and Change in Voluntary Groups*, „American Sociological Review” 1996, No. 61.
- Meer T. van der, Grotenhuis M., Scheepers P., *Modes of Citizens' Participation: Associations Between and Determinants of Social, Civic, and Political Participation in Cross-National Perspective* [w:] *Komparative Empirische Sozialforschung*, T. Beckers, K. Birkelbach, J. Hagenah, U. Rosar (red.), Wiesbaden 2010.
- Meyer J.W., *The Effects of Education as an Institution*, „American Journal of Sociology” 1977, No. 83.

- Niemi R.G., Junn J., *Civic Education: What Makes Students Learn*, New Haven 2000.
- Powell S., Bratović E., *The Impact of Long-Term Youth Voluntary Service in Europe: a Review of Published and Unpublished Research Studies*, Brussels 2007.
- Putnam R., *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton 1993.
- Raskoff S., Sundeen R.A., *Youth Socialization and Civic Participation: The Role of Secondary Schools in Promoting Community Service in Southern California*, „Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly” 1998, No. 27.
- Roßsteutscher S., *Soziale Partizipation und Soziales Kapital [w:] Politische Soziologie: Ein Studienbuch*, V. Kaina, A. Römmele (red.), Wiesbaden 2009.
- Sherrod L., Flanagan C., Youniss J., *Dimensions of Citizenship and Opportunities for Youth Development: The What, Why, When, Where and Who of Citizenship Development*, „Applied Developmental Science” 2002, No. 4.
- Silverberg S., Gondoli D., *Autonomy in Adolescence: A Contextual Perspective [w:] Psycho-social Development During Adolescence*, R. Adams, R. Montemayor, T.P. Gullotta (red.), Thousand Oaks 1996.
- Skocpol T., Fiorina M.P., *Civic Engagement in American Democracy*, New York 1999.
- Smith D.H., *Altruism, Volunteers and Volunteerism [w:] Volunteerism in the Eighties*, J. Harman (red.), Washington 1982.
- Sobieraj S., White D., *Could Civic Engagement Reproduce Political Inequality? [w:] Acting civically*, S.A. Ostrander, K. Portney (red.), Medford 2007.
- Szymański M.J., *Studia i szkice z socjologii edukacji*, Warszawa 2000.
- The Comprehensive School Experiment Revisited: Evidence from Western Europe*, A. Leschinsky, K. Mayer (red.), Frankfurt am Main 1999.
- Tocqueville de A., *Democracy in America*, Adelaide 2012.
- Torney-Purta J., *The School's Role in Developing Civic Engagement: A Study of Adolescents in Twenty-Eight Countries*, „Applied Developmental Science” 2002, No. 4.
- Verba S., Nie N.H., Kim J., *Political Participation and Political Equality. A Seven-Nation Comparison*, Cambridge 1978.
- Warren M.E., *Democracy and Association*, Princeton 2001.
- Wilson J., *Volunteering*, „Annual Reviews of Sociology” 2000, No. 26.
- Youniss J., McLellan J.A., Mazer B., *Voluntary Service, Peer Group Orientation and Civic Engagement*, „Journal of Adolescent Research” 2001, No. 16.
- Youniss J., Yates M., *What we Know About Engendering Civic Identity*, „American Behavioral Scientist” 1997, No. 40.

Załącznik 1.

Oczekiwanie

Grupa	Migh	P1		P2	
		M	SD	M	SD
Akademia	Nie	8.5	0.9	8.6	1.1
	Tak	7.5	1.5	8.2	1.0
Wolontariusze	Nie	8.3	1.0	8.5	0.9
	Tak	8.6	0.9	9.0	0.7

Idea

Grupa	Migh	P1		P2	
		M	SD	M	SD
Akademia	Nie	5.6	3.9	8.5	1.5
	Tak	4.5	3.7	8.2	1.8
Wolontariusze	Nie	8.5	1.6	9.1	1.0
	Tak	8.7	1.3	9.3	0.9

Sieć społeczna

Grupa	Migh	P1		P2	
		M	SD	M	SD
Akademia	Nie	5.3	2.6	6.6	2.0
	Tak	3.0	2.2	5.8	1.7
Wolontariusze	Nie	7.3	1.6	7.3	1.7
	Tak	6.4	2.0	7.1	2.3

Finanse

Grupa	Migh	P1		P2	
		M	SD	M	SD
Akademia	Nie	3.4	3.3	5.8	2.9
	Tak	2.8	2.9	5.7	2.7
Wolontariusze	Nie	7.0	2.3	7.1	2.5
	Tak	6.7	2.6	7.1	2.1

Zespół

Grupa	Migh	P1		P2	
		M	SD	M	SD
Akademia	Nie	5.2	2.5	8.0	1.2
	Tak	3.9	2.5	7.9	1.6
Wolontariusze	Nie	7.3	1.8	8.1	1.5
	Tak	7.0	2.2	7.5	2.1

Wiedza

Grupa	Migh	P1		P2	
		M	SD	M	SD
Akademia	Nie	7.7	3.3	7.9	2.1
	Tak	7.2	2.3	8.3	2.0
Wolontariusze	Nie	8.0	1.2	8.3	1.5
	Tak	8.1	1.8	8.6	1.4