

Доброволчеството като механизъм за професионална реализация

Кръстина Тодорова

Резюме: Статията разглежда проблемите на професионалната реализация в началото на кариерата и възможностите на доброволчеството за подпомагане на този процес. Коментирани са различни дефиниции на доброволчеството в световен мащаб, като са изведени и ключови характеристики на доброволческата дейност. Представени са и разликите между доброволческите и стажантските програми във фокуса на формиране и придобиване на умения за професионална реализация. Изведени са предимствата на доброволчеството при промяна на кариерния път и при завръщане на пазара на труда.

Ключови думи: доброволчество, професионална реализация, професионално развитие, кандидатстване за работа, стаж, недостиг на умения, пазар на труда, училище.

Volunteering as a mechanism for professional realization

Krastina Todorova

Abstract: The paper discusses the issues of professional realization at the career beginning and the volunteering's opportunities to support this process. Different definitions of volunteering worldwide are presented and key volunteering characteristics are drawn. Presented are also the difference between volunteering and internships programs within the focus of formation of skills for professional development. The volunteering advantages in case of career change or return to the labour market are outlined.

Key words: volunteering, professional realization, professional development, job application, skills shortage, labour market, school transition.

В последно време като че ли фразата „най-важните неща не се научават в училище“ придобива особено значение. Бързо променящото се лице на икономиката налага търсене на знания и умения, на което формалните образователни системи все по-малко могат да отговорят. Класическата критика на образованието, фокусирана върху неговата невъзможност да се адаптира към потребностите на пазара на труда, се преоткрива, но този път по мултидименсионален начин, а темпото на новите технологии изисква ежедневно адаптиране към новите условия. Образованието вече не може да се разглежда като еднократно събитие, а като процес, протичащ през целия живот, който изисква все по-голяма гъвкавост и иновативност. Новата икономика на знанието се представя като ерата на огромните възможности, но в същото време на по-

големи рискове, по-малко сигурност, нарастване на социалните неравенства и появата на повече предпоставки за изключване на човека.

В този контекст младежите изглеждат са особено уязвима група, особено младите хора, идващи от т.нар. развиващи се страни. В световен мащаб, младежката безработица заплашва да се позиционира като неотложен приоритет в програмите за развитие още повече, че през следващото десетилетие се очаква около 1,2 милиарда млади хора да влязат на пазара на труда. Следователно неизбежни са въпросите по отношение на осигуряване на възможност и шанс за младите хора за смислен и продуктивен живот, на мерките, които трябва да се вземат, и споделената отговорност, на хармонизирането на действията на социалните партньори и всички ангажирани лица.

В днешно време аргументите относно адекватността на уменията се ситуират в областта на подготовката на младите хора за конкурентоспособност на пазара на труда, а процесът на преход от образование към работа се разглежда като предопределящ перспективите за по-нататъшна заетост. Акцентирането върху компетенциите разкрива проблема за несъответствието или недостига на съответни знания и умения¹. Въпросът за уменията или по-скоро за тяхната липса, за остаряването на уменията може да се наблюдава на три равнища – макро-, мезо- и микрониво, в зависимост от особеностите на страната. На макроравнище формирането и развиването на умения, както и предотвратяване на тяхната загуба, се определя от общите правила и условия, които разкриват контекста. На това равнище най-важна роля има правителството като актьор и законодател в областта на установяване и развитие на системите за образование и професионално обучение, трудовото законодателство и някои от правилата на пазара. На средно равнище уменията попадат във фокуса на действие на различни институционални представители, които по един или друг начин са засегнати от промените, касаещи придобиването, развиването и загубата на

¹ Недостигът на умения може да съществува в различни контексти – недостиг на висши специалисти или недостиг на висши позиции, на технически или управленски умения, на липса на опит или липса на сертификация, недостиг на работа – специфични умения или преносими умения, които са в центъра на различни работни позиции и професии.

умения – това са работодатели, професионални центрове, центрове за обучение, посредници на пазара на труда. На микро ниво се подчертава отговорността и действията на един човек по отношение на неговото развитие и увеличаване шансовете за професионална реализация.

Новата икономика изисква служители, които са способни да се справят с голям набор от проблеми. В миналото уменията, които са били необходими на един мениджър, за да се справя с работата си, днес са задължително изискване и за служителите на по-ниски позиции. Работодателите очакват от своите служители да са в състояние да разрешават проблеми, да предлагат решения, да мислят креативно и в резултат на това се разширяват и длъжностните характеристики. В същото време наборът от умения за определен работен процес не е достатъчен. Повишената гъвкавост на работното място е ключов фактор, задвижван от натиска на бързо променящата се икономика и от служителите се очаква да умеят да се адаптират също толкова бързо. Притежаването на умения вече не е достатъчно – от значение е способността да се развиват и усъвършенстват, да се прилагат непрекъснато, защото идеята, че човек упражнява една професия през целия си живот, вече е остаряла. Трудът става все по-ценен, а служителите все по-уязвими, тъй като може да не притежават уменията, необходими за справяне в новите условия на пазара на труда.

В тази комплексна ситуация на сцената на обществения и политическия живот излиза доброволчеството, чиято роля често е с второстепенен характер, но има ключово значение за поддържане нормалното функциониране на обществото и гражданските договорености. **Доброволчеството е актуален изследователски проблем** с вариативни прочети в съвременните социални и хуманитарни науки. Независимо от контекста, доброволчеството е адаптивно явление и е в състояние да облагодетелства – обществени сектори, общности, групи, индивиди. Доброволчеството е **ценностно релевантно** и заедно с това има измерима икономическа стойност. Доброволческата дейност е едновременно фактор за социалната кохезия и заедно с това играе роля за личностното и професионалното развитие на индивидите. Разглеждано по този

начин, значението на доброволчеството е актуална тема за широк кръг области на социалната действителност. Неговата **значимост** все повече нараства, тъй като се превръща във важно средство за преодоляване и намаляване на безработицата, особено сред младите хора. Възможностите, които то предоставя, са многобройни – може да се моделира и персонализира така, че да бъде съобразено с индивидуалните нужди; може да се осъществява на пълно работно време, на непълно, през уикенда, в собствената страна или в чужбина; неговата интензивност и продължителност може да варира. Доброволчеството може да бъде повече или по-малко структурирано и формализирано; може да служи като средство за изследване на предпочитания, да добавя опит и да укрепва самочувствието; може да отваря граници, да ги преодолява дори в буквалния смисъл на думата. Доброволчеството е мощен механизъм за засилване на индивидуалния контрол над собствения живот. И все повече млади хора решават да се възползват от неговите възможности.

Същност на доброволческата дейност

Обичайно доброволчеството се дефинира като свободен избор за извършване на определен вид труд без заплащане в общността, благотворителни или религиозни организации. През последните няколко десетилетия, обаче, контекстът, в който се разглежда неплатеният труд, търпи промени – доброволчеството невинаги е неплатено; неговата мотивация, измерения и проявления са много по-комплексни от алтруизма, който често се свързва с доброволчеството; и неплатеният труд невинаги е доброволен (Chambré, S., Einolf, Ch., 2011). Налице е и тенденцията доброволци да получават стипендии или заплащане под друга форма, като покриване на разходи за обучение² например. Съществуват изследвания, които документират факта, че доброволчеството често не се позовава на свободния избор (Gregorova, A., 2008). Вместо това доброволният труд е отговор на очакванията и дори на изискванията на работодатели, семейство, приятели.

² Популярна практика в организацията Americorps. За повече информация вж. <http://www.americorps.gov/>

Въпреки че няма точно определение за това що е доброволческа дейност, редица изследователи се стремят да разберат дали има общи принципи в начина, по който широката общественост интерпретира доброволческата дейност (пак там). Според експертите от Института за изследване на доброволчеството доброволческата дейност най-често се разбира като форма на труд, който не се заплаща. Втората най-често разпространена идея е, че доброволческата дейност се състои в предоставяне и посвещаване на време за помощ на други хора. От тази гледна точка може да се разгледа и схващането, че концептуализирането на доброволческата дейност изисква фокус върху „разходите“ на доброволеца, които са с по-голяма стойност от това, което той може да получи по време на дейността си. В този смисъл на преден план излиза и твърдението, че доброволческата дейност в същността си е алтруистична. Редица изследователи, обаче, посочват, че взаимоотношението между алтруизъм и доброволчество не е универсално и общовалидно. Други приемат доброволческата дейност като специфичен обмен на взаимноизгодни отношения и „нещо, което осигурява придобивки за отделния човек, било то удовлетворение, умения или чувство на отплата“ (пак там).

Значението на доброволческата дейност се различава значително в отделните страни. Думата „доброволен“ в различните общества се използва, за да: **(1)** се дефинира естеството на труда като формален или неформален; **(2)** да се определи стойността на труда, включително нископлатения или неплатения труд и/или **(3)** да се определи обхватът на дейността като например дейности, които са извън границите на заетостта или нормалните задължения, или дейности, които се извършват в полза на другите (Houle, B., Sagarin, B., Kaplan, M., 2005, 337–344). В някои култури доброволческата дейност включва неструктурирани, неформални дейности (междусъседска помощ), докато в други това е формализирана система за взаимност и колективна работа. В някои страни доброволческата работа се възприема като помощ за другите, без значение дали това носи парична печалба, докато в други общества тя е форма на нископлатена заетост или средство, механизъм за по-съществуваща заетост.

Според Евростат формалното доброволчество е незаплатена дейност, извършвана от името на организацията, като в тази дефиниция се включват и други организации – освен благотворителните и неправителствените (Baillie, L., 2007). В **Австралия** например е характерно доброволно извършваната, незаплатена дейност да се осъществява от името на всякакъв вид организация. Така значителна част от доброволческите дейности се реализират в училищата и други обществени институции (болници и други) и това е отразено в идеята за формалния доброволен труд, извършван чрез организацията. Тези дейности се различават от неформалното доброволчество, при което помощта или услугата се предоставят пряко на конкретен човек³. Повечето определения на доброволчеството изключват помощта, осъществена в рамките на едно домакинство. Основното предизвикателство, стоящо пред изследователите на доброволческата дейност, препраща към изобретяването на дефиниция с по-широк обхват, която обръща внимание на специфичните културни, политически и социално-икономически параметри на конкретното общество.

В **Англия**, дефиницията за доброволческа дейност е изразена чрез становище на представители на правителствените институции, което е отразено в Договор за отношенията между правителството и третия сектор (Pain, A., Hill, M., Rochester, C., 2010):

...дейност, свързана с безвъзмездно предоставяне на време, с цел облагодетелстване на средата, отделни хора или групи (различни от или освен семейството).

В уводните части към Договора е посочено, че за доброволчеството са характерни четири фундаментални принципа (пак там):

- избор – извършването на доброволческа дейност трябва да е резултат от свободно направен индивидуален избор;
- разнообразие – доброволчеството трябва да е отворено за всички;

³ Пример за това е оказването на помощ на възрастен съсед (неформално) за разлика от организирани дейности в общността, целящи да предоставят грижи и да подпомогнат възрастните членове на общността (формално).

- взаимна полза – и доброволецът, и организацията, в която работи доброволецът, следва да се облагодетелстват от тази връзка;

- признание – приносът на доброволците трябва да бъде признан.

Друга официална дефиниция за доброволческата дейност е разработена в резултат на прокламираната от **ООН** през 2001 година Международна година на доброволеца и съдържа три ключови характеристики (Russell, I., 2005):

„Първо, дейността не следва да се извършва главно заради получаване на някакво възнаграждение, макар че биха могли да са налице възстановяване на разходите или символично заплащане. На второ място, дейността следва да се извършва доброволно, в съответствие с индивидуалната свободна воля, въпреки че съществуват такива форми на доброволческа дейност, които насърчават, а понякога изискват доброволното участие на хората (училищните програми за служба в общността). На трето място, от дейността трябва да се облагодетелства някой друг, а не доброволците, или обществото като цяло, въпреки че се отчита фактът, че доброволческата дейност носи значителни ползи и на доброволеца.“

В Дания, подходът към доброволчеството се основава повече на организационните характеристики: доброволческият сектор се състои от организации, част от институционалната реалност, а не от групи, формирани ad hoc; организацията е частна неправителствена; доброволческата дейност се осъществява безвъзмездно; управлението на организацията е самостоятелно, а участието в нея не е задължително (Baillie, L., 2007).

В Германия, традиционното наименование на доброволчеството – *Ehrenamt*⁴ – описва доброволния труд като ангажимент във формални организации (асоциации, общества, клубове), който не предполага заплащане или реализиране на разход от упражняващия дейността. Модерните дефиниции поставят акцент върху възможността доброволческата дейност да се извършва в рамките на формални или неформални организации и така определят широкия обхват на доброволчеството. За да се избегне това, се въвеждат понятията

⁴ Почетна работа, почетна длъжност.

„доброволно включване“ (*freiwilliges Engagement*), „доброволческа работа“ или „доброволческа дейност“ (*Freiwilligenarbeit*). В окончателния доклад на Комисията по изследванията към Федералния парламент относно бъдещето на гражданските дейности терминът „доброволни граждански дейности“ (*bürgerschaftliches Engagement*) обобщава специфичния характер на всички дейности, осъществявани доброволно⁵.

Във Франция, доброволната дейност има две основни форми: непълно работно време (за няколко часа през седмицата и не води до промяна в правния статут); и на пълно работно време, като доброволната работа в развиващите се страни или доброволната противопожарна дейност (тази дейност води до изменения в правния статут). Във Франция „доброволните дейности“ не могат да бъдат приемани като професионални (или платени) дори и в случаите, когато професионалисти практикуват като доброволци, например – доктор, който лекува бедни хора. Така например във Франция „доброволец“ е всеки, който помага в дейността на неправителствени организации или асоциации, без да получава под каквато и да е фирма финансова подкрепа⁶.

В Чехия, доброволецът е „всеки, който в свободното си време извършва дейност в полза на другите, без да има претенции за финансово възнаграждение, и който доброволства в резултат на свободната си воля“. Доброволството е дейност, при която „доброволецът предлага безвъзмездна помощ на точно определена група от хора в рамките на конкретен период от време“. В Закона за доброволството, приет през 2002 година, се посочва още, че доброволецът е физическо лице, което има навършени 15 години при условие, че доброволства в рамките на страната, или 18 години при условие, че полага доброволен труд в друга страна⁷.

⁵ European volunteer centre. Voluntary action in Germany. Facts and figures, 2007 - <http://www.cev.be/data/File/FactsFigures%20Germany%20final.pdf>

⁶ Български център за нестопанско право. Правна рамка на доброволната дейност и доброволците, 2002.

⁷ European volunteer centre. Volunteering in the Czech Republic. Facts and Figures, 2007 - <http://www.cev.be/data/File/FactsandFiguresCzechRepublic.pdf>

Определението за доброволческата дейност, прието в **Естония**, е свързано с „посвещаване на време, енергия или умения, продиктувано от свободната воля, без да се заплаща. Доброволците помагат на другите или предприемат дейности основно в контекста на обществената полза“.

В Канада, доброволецът е човек, който предоставя услуги без заплащане от името на благотворителна или друга организация с нестопанска цел. Това включва всякакъв вид безвъзмездна помощ, оказвана в училища, религиозни организации, спортни или обществени сдружения (Bailie, L., 2007).

В Австралия, „доброволната дейност“ се приема винаги като въпрос на избор – тя е законен начин гражданите да участват в дейностите на своите общини, като следва да носи полза за общината и за доброволеца (Paine, A., M. Hill, C. Rochester, 2010).

От направения кратък преглед на литературата за доброволческата дейност могат да се изведат следните основни характеристики:

- тя не се заплаща;
- резултат е от акт на свободна воля;
- има функцията да облагодетелства други хора;
- извършва се посредством организация (формално доброволчество);
- извършва се въз основа на лична инициатива (неформално или индивидуално доброволчество).

В този ред на мисли доброволчеството рядко се концептуализира само по себе си – то не е изолирана област, а по-скоро се разглежда в контекста на други явления и от гледната точка на по-обширни социални феномени като труд, свободно време и социално включване. Подобен фокус има склонността да локализира доброволчеството в различни спектри на социалната действителност. Мислено и изследвано по този начин, доброволчеството става част от по-широки социални (а и професионални⁸) дейности и действия.

⁸ В тази статия не се разглеждат формите на корпоративното доброволчество, което се наблюдава като тенденция от няколко години и в България.

Формиране на умения за заетост чрез доброволчество

Едно от предимствата на доброволчеството е възможността за придобиване на ценен опит, който то предлага на потенциалните доброволци. То би могло да подпомогне динамиката на професионалния избор и да допринесе за професионалната реализация, разбрани като „част от комплекса жизнено осъществяване на личността“ (Мерджанова, Я., Д. Василев, 2003, с. 78). Доброволчеството, изследвано в перспективата на ученето, обучението и развитието, има принос към процеса на индивидуалното учене в допълнение към по-формализираните форми на обучение, организирани и осъществявани от образователните институции и бизнеса. В този контекст доброволческата дейност е уникална среда, която дава възможност да се реализира обучително взаимодействие.

Уменията, които доброволческата дейност може да развие, са толкова многообразни, колкото и самият доброволчески опит. Възможностите за безкрайни, но правейки опит да ги систематизират, изследователите извеждат на преден план следните области (Kitchen, S., J. Michaelson, N. Wood, P. John, 2006):

- умения, които са специфични за определен вид трудова дейност (основни умения);
- преносими умения, които са съществени за всяка трудова дейност или за различни видове трудова дейност, тъй като те са с по-общ характер (преносими и меки умения).

Уменията, които често се посочват от работодателите като важни, включват комуникация, лидерство и работа в екип, критично и аналитично мислене, решаване на проблеми, организационни умения и умения за самоорганизиране. Често младият кандидат за работа има адекватно портфолио от технически и специфични за работата умения, но му липсват основни умения и поради това бива заменен от човек с повече опит. Голяма част от основните умения не се научават в класната стая. Придобиването на някои от тях зависи от личностови особености, от заложите и талантите, както и от потребността да се упражняват в реална работна среда, с цел израстване в професионалното развитие. Други

могат да се формират единствено в практиката (учене чрез преживяване), а някои зависят от опита и многообразието на дейностите. В съвременната бизнес среда от служител се очаква да бъде добър в разнородни дейности – от писане на текст, до работа с числа, работа с документи, графики и таблици; той трябва да може да работи отлично с компютър, да мисли бързо в процеса на взимане на решения, да умее да работи в екип и да бъде в състояние да използва умно ресурсите (пак там). Служителят трябва да бъде сам за себе си ресурс – човек, придобил опит в рамките на доброволчество, е по-добре подготвен за работа с времеви ресурси, ориентация в работната среда, организационна култура, възможност за адаптиране към различни правила и процедури и т.н. В съвременния свят е необходимо и постоянно учене – доброволчеството е способно да отговори на тези особености и добавя стойност към конкурентоспособността на съвременния служител⁹.

Друг важен аспект на доброволческата дейност се отнася до ефекта ѝ върху нагласите, поведението, ценностите, както и до психосоциалните аспекти на здравето. Търсенето на работа може да се превърне в неприятно, дори в пораздащо стрес преживяване, ако човек не е устойчив и е неуверен в собствените си качества и умения. Доброволчеството създава чувство за увереност и вдъхва самочувствие; то създава много важно усещане за необходимост и полезност – младежи, които за значителен период от време остават без работа, започват да развиват чувството, че са необходими и това е начин за преодоляване на самоизолацията, характерна за профила на обезкуражените безработни. От друга страна, ефектът, който доброволчеството има върху нагласите и поведението, е толкова важен, колкото и влиянието му

⁹ Пригодността за заетост, конкурентоспособността на пазара на труда се укрепва от развиването на ключови умения. Работодателите често са склонни да не инвестират в придобиването на основни умения, тъй като те лесно се пренасят в друга работна среда. Те са по-склонни да инвестират в изграждането на умения, които гарантират печалба в краткосрочен план, за разлика от тези, които увеличават продуктивността на служител в дългосрочен план. Готовността за инвестиране в обучения зависи от капацитета и размера на организацията. Правителствата в същото време са с ограничени ресурси и с оглед на последствията от икономическата криза тези ресурси намаляват или се пренасочват към други области. В тази връзка на преден план се появява въпросът за поемане на индивидуална отговорност за собственото развитие, а доброволчеството представлява само един от възможните инструменти за осъществяване на професионалните стремежи.

върху развиването на умения. Тези процеси на себеразвитие се подсилват взаимно – придобиването на умения дава увереност, което от своя страна стимулира желанието за развитие и учене и придобиване на повече умения. Уменията обаче не е задължително да бъдат професионални, а такива, които способстват за последващо установяване на нагласи и поведение. Нагласите и поведенията обхващат широка гама от качества – от точност и готовност за оставане след работа до възможността да бъдеш ширококроен, с отворен ум и готовност за учене. Доброволчеството не е панацея, а е процес на етично учене и разполага с механизми за професионално и личностно развитие.

В допълнение, доброволчеството може да играе ролята на пробен период и да предостави възможност за изследване на предпочитанията в практиката. По този начин то се позиционира отвъд професионалното ориентиране, провеждано в училищата и кариерните центрове. Много млади хора изпитват несигурност по отношение на професионалната си реализация, а съвременният свят предлага множество възможности и кариерни траектории – това прави изборът още по-труден. В това отношение, доброволчеството може да се приеме като важен посредник между младите хора в началото на тяхната кариера и пазара на труда. И не само за тях – преквалификацията успешно може да протече, чрез ангажиране в доброволческа дейност, дори едновременно с работа на пълно работно време – такава възможност дава например епизодичното доброволчество. В този смисъл доброволчеството е инструмент за себеразвитие или откриване на допълнителни таланти и умения.

Много често се случва така, че доброволецът започва да работи за организацията, в която преди това е бил доброволец. В други случаи той се превръща в неразделна част от екипа и във важен елемент от динамиката му. От друга страна, доброволчеството може да се разглежда и като инструмент за създаване на нови работни места. Понякога определен вид услуга първоначално се разработва от доброволец и в следствие правителството или други доставчици на услуги започват да я предоставят с нарастването на разбирането, че услугата е жизнено важна за общността.

Младежи, които имат интерес в областта на предприемачеството, могат да придобият много ценен опит, чрез включване в краткосрочни доброволчески дейности в малки и средни предприятия. Именно в малките и средните предприятия може да се усети духа на предприемачеството. Големите компании се развиват най-вече въз основа на решенията на своите мениджъри, а иновациите и степента на поемане на риск зависят от готовността на мениджърите да експериментират, от техния състезателен дух и хъс. В малките и средните предприятия младите хора с интерес в бизнеса могат да преминат и практическо обучение „от първа ръка“ за всички аспекти, които имат отношение към бизнеса¹⁰.

Когато става дума за младежката пригодност за заетост¹¹, въпросът с недостига на умения реферира към професионалния опит, което допълнително допринася за уязвимостта на младите хора на пазара на труда. Много младежи, които завършват своето образование, не са в състояние да отговорят на изискванията на работодателите, особено когато се отнася до наличието на трудов стаж. В тази връзка метафората за кокошката и яйцето изглежда намира приложение. Какви са практиките за преодоляване на това състояние и как студентите могат да се превърнат в уверени в своите компетенции и практически умения кандидати за работна позиция? Отговорът на тези въпроси се крие в съществуващите модели за справяне с този конкретен аспект на младежката безработица – безработен за първи път. Схеми за обучения и преквалификация, професионално ориентиране, чиракуване и стажантски програми, обучения в учебна среда или на работното място, партньорства между бизнеса и образованието – всички тези практики са програми, насочени към предлагането на труд, към подобряване характеристиките на трудовата дейност, за да ги

¹⁰ Интересът към предприемачеството в Европейския съюз намалява, особено сред младите хора. Ето защо Европейската комисия препоръчва мерки за укрепване на предприемаческия дух чрез насърчаване на дейности в класната стая. Някои експерти в областта отбелязват, че предприемачеството не може да се преподава, че то е вродена нагласа, поведение и може само да бъде приведено в действие. В този случай е нужно да се открие правилната среда, в която то може да се прояви, а доброволчеството предоставя възможност за експериментиране в различни среди и организации.

¹¹ В научната литература съществуват редица определения за младежка пригодност за заетост. Най-общо тя се дефинира като притежаване на умения, които увеличават шансовете за заетост.

направи по-подходящи и съответстващи на потребностите на работодателите. При дискутирането и извеждането на предимствата и резултатите от тези програми най-често като пример се привежда немската дуална система за чиракуване, в която младите хора едновременно посещават учебни занятия и работят като чираци, стажанти в компания. Този модел осигурява лесен преход към пазара на труда, въпреки че понякога е критикуван от гледна точка на неговата неизменяемост и липса на гъвкавост. Съществуват и модели, които работят по посока на създаване на нови работни места, предлагащи различни видове стимули и субсидии за работодатели, които наемат младежи или младежи в неравностойно положение. Освен улесняване на прехода от училище/университета към пазара на труда, тези модели се фокусират и върху отстраняване на липсата на професионални умения и опит. Релевантен на подобни модели и мощен механизъм за намаляване на младежката безработица е доброволчеството.

Възможностите на доброволчеството за осигуряване на плавен преход между образованието и пазара на труда, за завръщане в света на труда или за промяна на кариерната траектория са насочени към уменията и опита, който доброволецът формира или доразвива. Най-общо, доброволчеството подпомага развиването на основни трудови умения; трудов опит в специфична област; възможност да се получи референция, препоръка при кандидатстване за работа; придобива се самоувереност и се формира отговорност; включване в специфични обучения и други.

Доброволчеството в контекста на професионалното развитие

В последните години се провеждат изследвания, които откриват връзката между доброволчеството и ученето през целия живот (Dyer, F., 2009). Налице е и значителен интерес към уменията, които могат да се развият, чрез участието както от гледна точка на доброволческата дейност, като форма на учене през целия живот, така и по-специално чрез доброволческите организации, предоставящи тренинг и преквалификация на работното място. В САЩ това

проявление на доброволчеството е по-разпространено и е познато като „service learning“. Eylar и Giles дефинират *service learning* като форма на обучение чрез преживяване, където обучението се осъществява посредством цикъл на действие и рефлексия, като обучаващите се работят с други хора и прилагат на практика това, което са научили, а в същото време извършват рефлексия на придобития опит и по този начин постигат реални резултати и по-добро разбиране за себе си и своя потенциал (пак там).

Независимо от основанията на дискусията в научните среди за мотивационните фактори, определящи желанието да се доброволства (истински алтруизъм или лично удовлетворение, личностно развитие; свободен избор или поради социално задължение, принуда, натиск от родители и приятелско обкръжение), съществуват множество прилики между *традиционното чиракуване и извършването на доброволческа дейност за професионално развитие* (т.нар. доброволчество за работа) (Street, L., 1994). Чиракът е човек, който работи, без да получава заплащане в работилницата на занаятчията в замяна на придобиване и признаване на определени умения. Този труд е доброволен, макар че може да бъде резултат от семейно влияние. Съществената разлика с доброволчеството за работа се състои в легитимността на бенефициента, като в днешни дни потребностите на бенефициента могат да бъдат по-оправдани. Този модел на чиракуване е традиционен механизъм за навлизане на пазара на труда и е предвестник както на професионалното образование, така и на модерните програми за чиракуване (програми за професионално обучение и стажантски програми). Освен инструмент за формиране на професионални умения, чиракуването може да предложи възможност за директно назначаване на работа или ангажиране в предприемаческа дейност, самостоятелна заетост. В този ред на мисли доброволчеството може да се разглежда като механизъм за формиране и развитие на пригодност за заетост – умения и качества, необходими за професионалната реализация; като осъществяващо пряка връзка с процеса на

търсене и намиране на работа; като трамплин за започване на самостоятелен бизнес, предприемачество.

Следва да очертаем *разликите между стажантските и доброволческите* позиции, тъй като и двете могат да бъдат насочени към и да подпомагат личностното и професионалното развитие и по този начин да приемат ролята на механизъм за навлизане на пазара на труда.

Стажът е дейност, която развива уменията в определена професионална област. Доброволчеството също може да служи за тази цел, но в общия случай движещата сила е желанието да се помогне. Доброволците обикновено не получават заплащане (въпреки че има изключения) и целта на извършваната дейност няма за краен резултат финансово облагодетелстване¹².

Участието в доброволческа дейност в рамките на определена професионална област не означава, че доброволецът ще придобие строго специфични професионални умения или специфични знания (мисия на професионалните и образователните институции), които ще му осигурят необходимата квалификация и степен на владене на специфичните за професията компетенции и като резултат ще е в състояние да упражнява дадената професия (което би му донесло финансово облагодетелстване). Доброволчеството може да бъде съпътстващ елемент, механизъм и част от процеса на професионалното развитие, но не измества основните функции на образованието в неговите вариации.

От друга страна, стажът (чиракуването или неакадемичният стаж) е дейност, която има за цел придобиване на знания и умения за упражняването на дадена професия. Стажантът обикновено работи под супервизията на професионалист, който е квалифициран в дадената професионална област и може да дава насоки за развитие. Академичният стаж или учебният практикум набляга върху ценните аспекти, които дейността изпълнява в допълнение към образованието. Много университети и колежи на запад имат специални офиси, които управляват стажантските програми. Самите академични стажантски програми се финансират

¹² International Volunteer Directory. Volunteer vs. Intern: The Difference. – <http://internationalvolunteerdirectory.org/about/34-about-volunteering/46-volunteering-defined>

от съответните академични органи, чиито представители изискват от студентите-стажанти в края на стажа да представят писмен доклад за извършваните дейности, резултатите и други (Gay, P., 1998).

Хората, които търсят работа, особено младите хора, често срещат трудности и остават разочаровани, тъй като едно от изискванията на работодателите е наличието на трудов опит. Някога доброволческият опит, вписан в автобиографията, се е възприемал като показател за добро гражданство, а не като доказателство за професионален опит, отразявайки стереотипното мислене за доброволчеството – то е периферно, несъществено и нерелевантно за професионалното развитие. С промяната на разбирането за доброволния труд, с включването на повече хора в разнообразни доброволчески дейности се променя и гледната точка. В днешно време в публичния и частния сектор съществува практиката за признаване на доброволческия опит като фактор, който трябва да се взема предвид при оценка на уменията, опита и квалификацията на кандидатите за работа. Доброволческото портфолио може да бъде определящо за резултата при кандидатстване в университет или за определена позиция, особено ако квалификациите на потенциалните кандидати са сходни по между си. Доброволният труд може да предостави реален трудов опит, добро обучение и възможности за експериментиране и иновативност, което на пазара на труда често не е допустимо.

Така както светът се променя постоянно, а пазарът на труда е динамичен, така и уменията, професиите и кандидатите за работа също променят своите характеристики и профили. Много хора, които са изгубили своята работа, са изправени пред още една трудност – решението да променят изцяло кариерния си път. Това важи в пълна степен и за много от хората, които са заети, но имат желание да променят работната среда, както и за тези, които се завръщат на пазара на труда след дълго отсъствие. От една страна, служителите могат да инвестират придобити умения и опит в релевантни на тях доброволчески дейности, а от друга, чрез възможностите на доброволчеството да формират нов поглед и позициониране в нова професионална обстановка. Доброволчеството

винаги е средство, чрез което хората получават шанс да правят нещо различно от всекидневните им задължения в офиса.

Професионалната преквалификация и кариерното развитие чрез доброволчеството дава възможност на хората да тестват своите интереси, да изпробват, да открият дали наистина са подходящи за определена професионална област, преди да се ангажират с дълъг период на придобиване на професионална квалификация и инвестиране на значителни разходи за този вид промяна. Кариерното развитие чрез доброволчеството е шанс да се тренират уменията и да се поддържа професионалното ниво от хора, неудовлетворени от своята кариера. Като предоставят своите квалификации и професионални компетенции при реализирането на доброволческа дейност, хората, решили да променят кариерата си, разширяват своите професионални перспективи и проучват нови посоки на кариерно развитие.

Доброволчеството може да подкрепи и хората, които се пенсионираат по-рано – някои може да не се нуждаят от заплата, но все още да имат желание да продължат да работят за известно време. Тези хора могат да предоставят богат опит и умения на доброволческите организации и могат да изпълняват ролята на ментори на доброволци.

Доброволческата дейност, упражнявана от безработни хора, става обект на научни изследвания и дискусии през последните десетилетия поради реализираното през 90-те години в САЩ първо мащабно проучване за доброволческата работа и безработицата – *Voluntary Work and Unemployment*, публикувано от Института за политически изследвания (PSI) (пак там). Основанията за реализиране на проучването са били по посока политически интерес (или може би опасения) – нивото на безработица в страната е било голямо и правителството е поискало да разбере каква роля би могла да има доброволческата работа в живота на безработните хора. Основните изводи се съсредоточават около твърденията, че доброволният труд заема много малка роля в живота на безработните, но тези, които го упражняват, смятат, че

доброволческата дейност повишава себеувереността, запълва времето и дава възможност за придобиване и упражняване на различни умения.

Друго заключение, до което стига изследването, е, че доброволческите организации не са заинтересовани от безработни лица като доброволци поради невъзможността да им осигурят подходяща дейност или ресурси за допълнителна подкрепа (пак там). Развитието на пазара на труда, акцентът върху процесите на обучение и преквалификация, гъвкавостта и готовността за преминаване от един вид труд към друг променят гледната точка.

Установено е, че доброволческата дейност може да има значителен принос в подобряването на перспективите за заетост – все по-голям брой хора доброволстват целенасочено, за да затвърдят или повишат своите професионални компетенции и по този начин успяват да придобият уменията и самоувереността, необходими им за намиране на платена работа. Доброволчеството като път обратно към платена работа осигурява опит и формира и затвърждава умения, които могат да се пренесат и използват на пазара на труда.

Сред хората, които се намират на кръстопът в своето кариерно развитие, попадат и самотни родители, които получават обезщетения и са безработни от няколко години поради отглеждането на дете. Съществуват редица примери за родители, чиито предишен трудов опит е бил формиран на нискоквалифицирани работни места или като резултат от хаотична смяна на ниски по статус работни позиции. В един момент тези хора преразглеждат възможностите за бъдеща работа и се фокусират върху нещо, което би им осигурило достъп до стабилна работа с по-висок статус и по-добро заплащане. В този смисъл доброволчеството е добра възможност за запълване на автобиографията с придобитите умения и трудовия опит, което би им помогнало да си намерят работа (пак там).

Необходимостта от развитие на професионалните знания и умения, формиране и усъвършенстване на трудови навици, спазване на професионална етика и организационна култура поставя акцент върху интегрирането на работещи политики, програми и практики не само в контекста на връзката между бизнеса и

образованието, но и в самата образователна система – нейната ефективност все повече зависи от външни на училищните програми модели за учене през целия живот.

Професионалната реализация и професионалното развитие на младите хора е и предизвикателство за правителствата в ЕС, образователните институции, бизнеса, индустрията и институтите за изследвания в контекста на укрепване на връзката между образованието с актуалните и дългосрочни изисквания на пазара на труда. Всяка една от тези заинтересовани страни носи отговорност за създаването на климат на иновации, конкурентоспособност на пазара на труда, креативен подход и предприемаческо отношение на младите. От своя страна младите хора също трябва да поемат отговорност за своето развитие, да инвестират в собствените си умения и да използват съществуващите национални и европейски инструменти, които бих улеснили процеса на намиране на работа.

Потвърждението на идеята, че доброволческата дейност има потенциала да подпомогне развиването и усъвършенстването на професионални умения, води до задълбочено обмисляне на въпроса как организациите могат максимално да увеличат този потенциал, без това да застрашава основната им цел. Това, което би могло да балансира липсата на финансови ресурси и желанието на организациите да инвестират в подобен процес, е изграждане на партньорски модел между службите по заетостта, доброволческите организации и образователните институции.

Използвана литература

- Български център за нестопанско право. (2003) Правна рамка на доброволната дейност и доброволците.
- Мерджанова, Я., Д. Василев. (2003) Теория и методика на професионалното ориентиране. С., с. 78.
- Bailie, L. (2007) Volunteer Standardization Task Force. Status Report and Recommendation. In: UNECE Experiment Group – International Volunteering Standardization Task Force. Canada – <http://www.unece.org/stats/documents/ece/ces/ge.12/2007/mtg1/2.e.pdf>
- Chambré, S., Einolf, Ch. (2011) Is volunteering work, prosocial behavior, or leisure? An empirical study.
- Dyer, F. (2009) From volunteer to new career.
- European volunteer centre. Voluntary action in Germany. Facts and figures, 2007 – <http://www.cev.be/data/File/FactsFigures%20Germany%20final.pdf>
- European volunteer centre. Volunteering in the Czech Republic. Facts and Figures, 2007 – <http://www.cev.be/data/File/FactsandFiguresCzechRepublic.pdf>

- Gay, P. Getting into work: Volunteering for employability, In: *Voluntary Action: The Journal of the Institute for Volunteering Research*, Vol. 9, 1998.
- Gregorova, A. (2008) Volunteering as part of formal education.
- Houle, B., Sagarin, B., Kaplan, M. (2005) A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? In: *Basic and applied social psychology*, 27(4), 337–344.
- International Volunteer Directory. Volunteer vs. Intern: The Difference – <http://internationalvolunteerdirectory.org/about/34-about-volunteering/46-volunteering-defined>
- Kitchen, S., Michaelson, J., Wood, N., John, P. (2006) Citizenship Survey. Active communities topic report. – <http://www.communities.gov.uk/documents/communities/pdf/452564.pdf>
- Paine, A., Hill, M., Rochester, C. (2010) A rose by any other name. Revisiting the question: what exactly is volunteering? Working paper series: Paper one, London.
- Russell, I. (2005) A national framework for youth action and engagement. Executive summary to the russell commission. – http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100807034701/http://archive.cabinetoffice.gov.uk/russellcommission/docs/Executive_summary.pdf
- Street, L. (1994) *Volunteering for Work Experience*, Volunteer Ontario, Ottawa.

За автора

Кръстина Тодорова е редовен докторант в катедра „Социална работа“, Факултет по педагогика, Софийски университет „Св. Климент Охридски“
Контакти: cho.todorova@gmail.com