








ТРАНС - НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД ЗА СЕРТИФИЦИРАНЕ НА УМЕНИЯТА ОТ ФОРМАЛНОТО И НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА ДОБРОВОЛЦИТЕ

(CISESK Research Report)

<i>Partnership</i>		
	Project leader 	
		
		
<p>This project has been funded with support from the European Commission. This publication/communication reflects the views only of the author, the European Commission, Education and Culture DG cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Non-commercial reproduction authorised, subject to acknowledgement of source.</p>		

Съдържание

1.	Въведение.....	3
2.	Национални доклади.....	
2.1.	Австрия.....	4
2.1.1.	Резултати от въпросника	4
2.1.2.	Основни положения на доброволческата дейност.....	12
2.1.2.1.	Европейска доброволческа служба - ЕДС	
2.1.3.	Заключения	
2.1.3.1.	Обща ситуация на доброволческата работа и ЕДС.....	
2.1.3.2.	Заклучения извлечени от въпросника	
2.2.	България	18
2.2.1.	Резултати от въпросника	
2.2.2.	Основни положения на доброволческата дейност (резюме).....	
2.2.3.	Заклучения	
2.2.3.1.	Обща ситуация на доброволческата работа и ЕДС.....	
2.2.3.2.	Заклучения извлечени от въпросника	
2.3.	Италия	31
2.3.1.	Резултати от въпросника	31
2.3.2.	Основни положения на доброволческата дейност.....	38
2.3.3.	Заклучения	
2.3.3.1.	Обща ситуация на доброволческата работа и ЕДС.....	
2.3.3.2.	Заклучения извлечени от въпросника	
2.4.	Испания	43
2.4.1.	Резултати от въпросника	43
2.4.2.	Основни положения на доброволческата дейност.....	54
2.4.2.1.	Концепция.....	
2.4.2.2.	Доброволците и законът	
2.4.2.3.	Основни аспекти на доброволчеството	
2.4.2.4.	Финансови ресурси	59
2.4.2.5.	Разходи на НПО.....	60
2.4.2.6.	Класифициране по пол на работещите в НПО. Разпределение по пол на работещите в НПО.	61
2.4.3.	Заклучения	
2.4.3.1.	Основни заключения отнасящи се до ЕДС и доброволческата работа.....	
2.4.3.2.	Заклучения извлечени от въпросниците	
3.	Транс - национален доклад.....	
3.1.	Сравнение за състоянието на доброволчеството и заключения	
3.2.	Сравнение на въпросниците и заключения	
3.3.	Заклучения за инструментариума за оценяване.....	

1. Въведение

CISESK е проект за трансфер на иновации на „Леонардо да Винчи” от програмата „Учене през целия живот”.

Целта на CISESK е да направи резултатите и инструментите на проекта ОЦС (обучение за гражданска служба) достъпни за използване от организации от третия сектор на европейско ниво. Целта на тези инструменти и резултати е да се оценят и декларират уменията придобити чрез неформално обучение, по време на доброволческата служба, които в CISESK ще бъдат адаптирани към рамките на Европейската доброволческа служба, за да могат да бъдат признавани и използвани в международен план.

Това е докладът за изследванията по проекта CISESK, който е една от главните части на работния пакет „Изследвания” на този проект.

На този етап целта е да се открие информация за различните европейски нужди, за да се прехвърли продуктът на ОЦС на европейско ниво.

Този етап дава възможност да се създаде основа за изграждането на продукт, който да посреща всички специфични нужди свързани с доброволческата служба на европейско ниво.

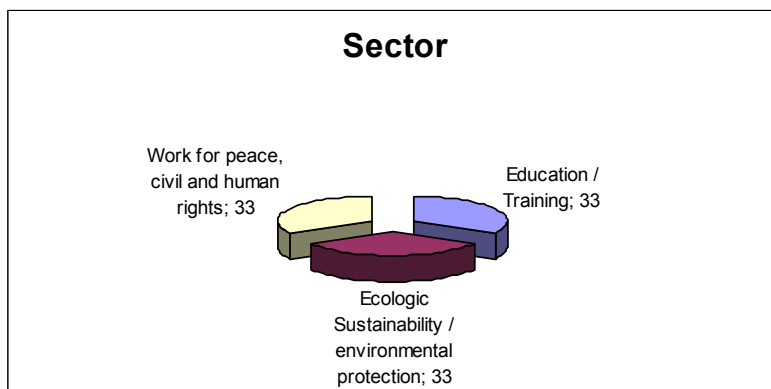
Този доклад е структуриран по следния начин:

- Национален доклад за всяка държава (AT, BG, ES, IT), съдържащ:
 - Резултатите от въпросника, изпратен на асоциациите и институциите от доброволческия сектор / 3ти сектор, и по-специално за 3 целеви работни сфери. Целта на този въпросник е събирането на информация, отнасяща се до очакванията към декларирането на доброволческата работа и по-специално към ЕДС.
 - Преглед на националното положение свързано с доброволческата работа, като се отдели специално внимание на ЕДС. Този преглед трябва да създаде впечатления за това, какви са шансовете, като цяло, възможностите и пречките за доброволческа работа в страната.
 - Заключение относно националното положение, като се взимат предвид както резултатите от въпросника, така и основния преглед.
- Международен доклад
 - Сравнения / заключения, отнасящи се към въпросника
 - Сравнения / заключения, отнасящи се към националното положение
 - Заключение за инструментариума за оценяване

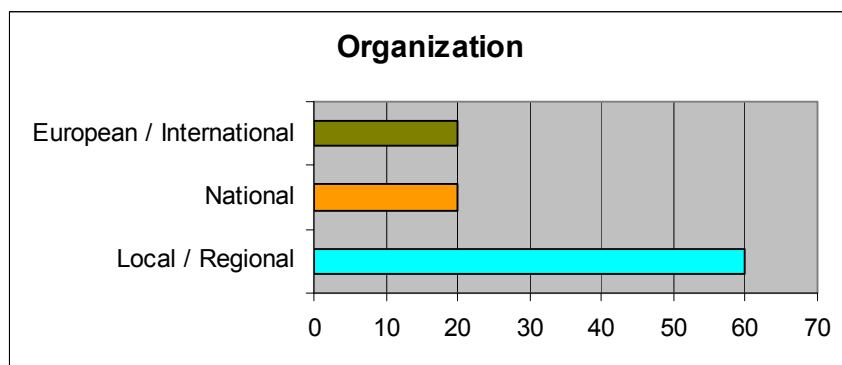
2. Национален доклад

2.1. Австрия

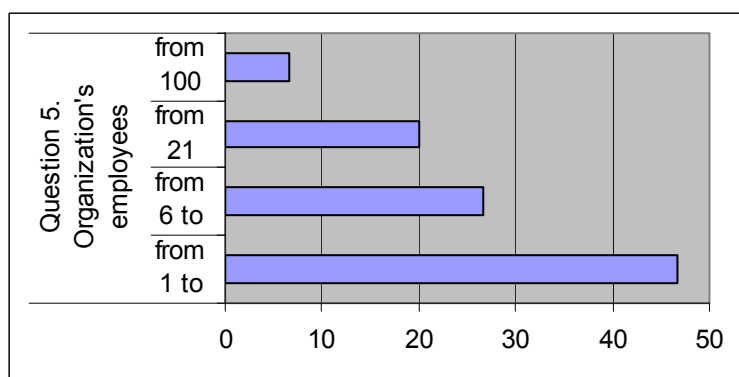
2.1.1. Резултат от въпросника



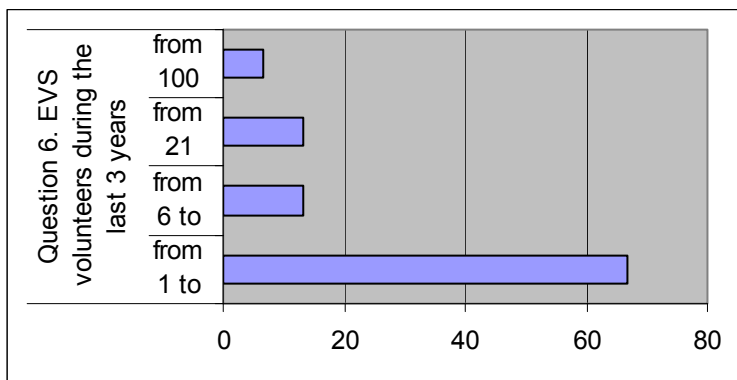
Нашата извадка е съставена от 5 организации за всяка от показаните сфери.



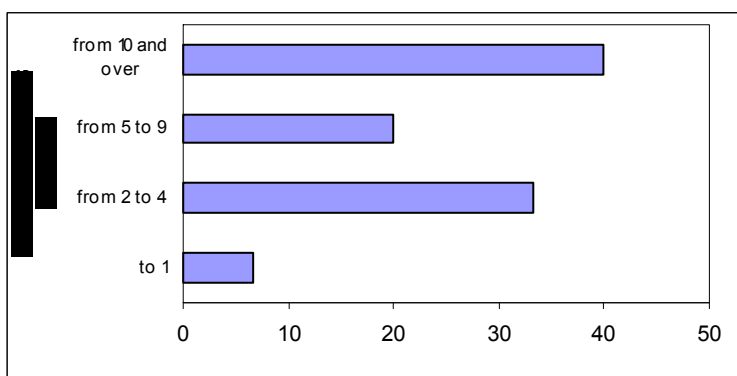
Повечето организации работят на локално ниво, някои на национално, други на международно.



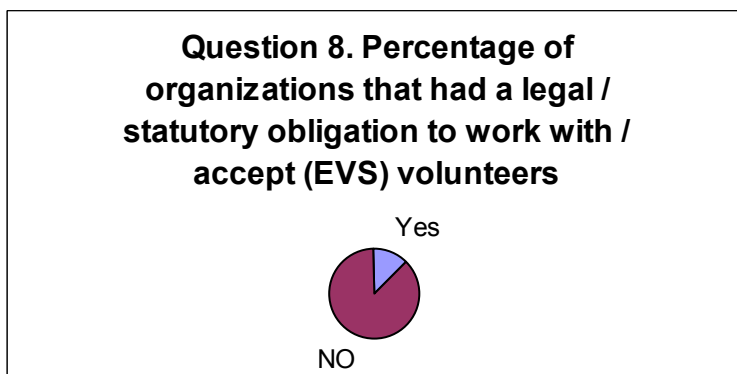
Почти 50% от извадката са съставени от малки организации с по-малко от 6 служители. Средните (6-20 и 21-100) заедно са почти същия процент, най-малко са големите.



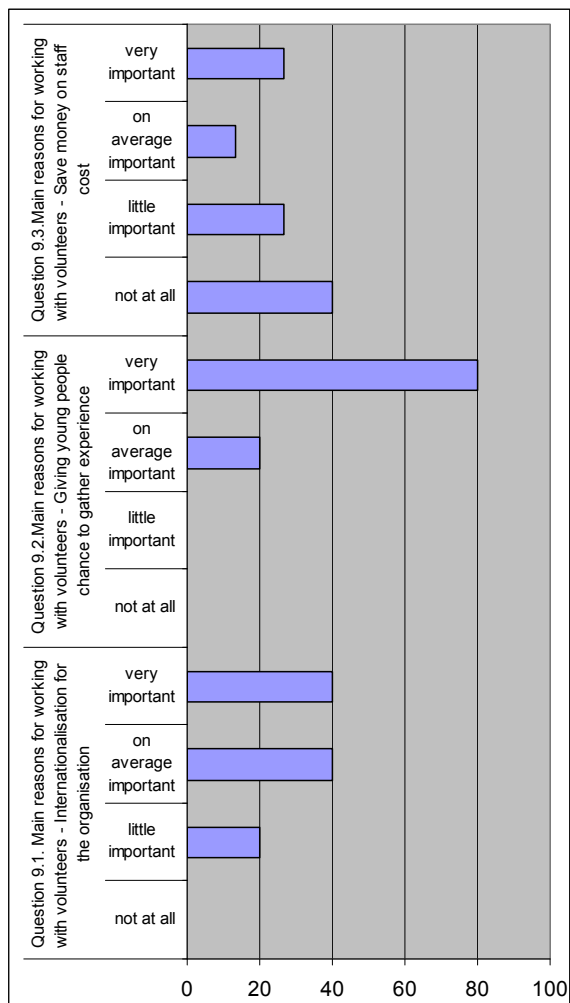
Броят на доброволците отговаря повече, или по-малко на размера на организациите.



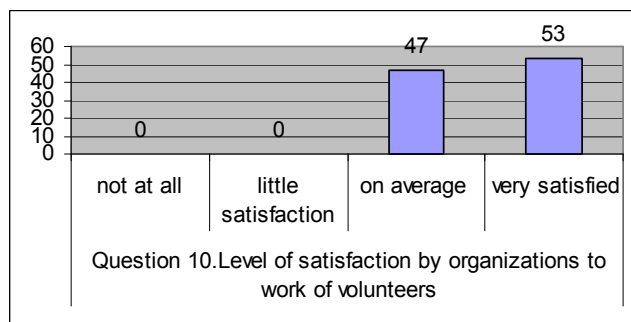
Повече от две трети от примера са съставени от организации, работещи в доброволческия сектор от преди повече от пет години.



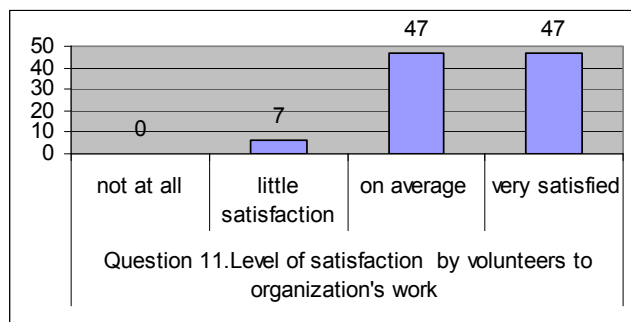
Само 12% от организациите имат правно / законно задължение да работят с / да приемат (ЕДС) доброволци.



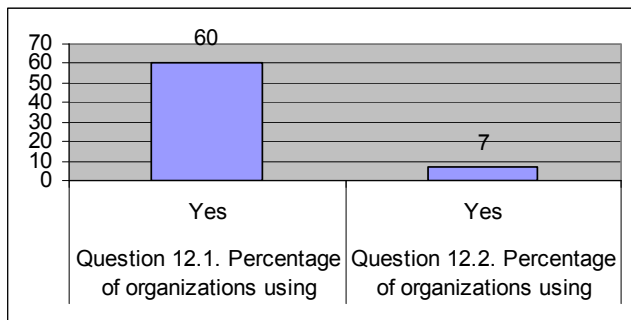
- Основни причини за работа с доброволци:
- Най-важното: „Даване на възможност на младите хора за получаване на по-голям опит.”
- След това: „Интернационализация на организацията.”
- И накрая: ”спестяване на пари за заплати на персонала.”



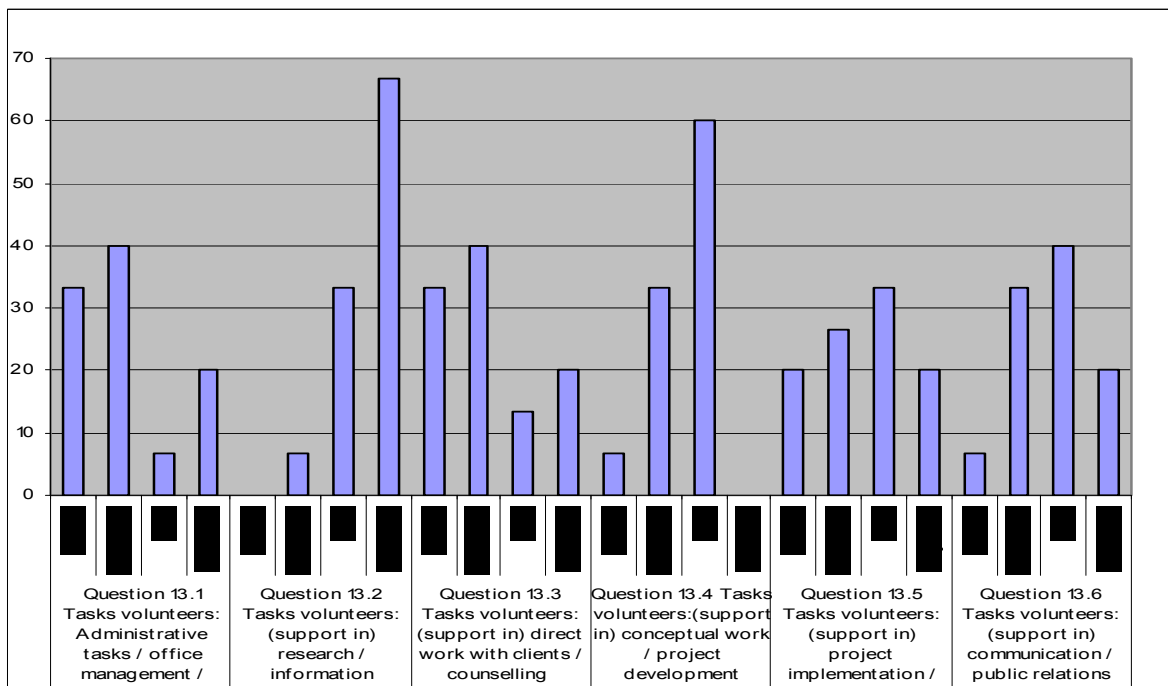
53% от организациите са много доволни от работата с доброволци, 47% - все още средно доволни.



Разпределението на задоволството от страна на доброволците е много подобно, но все още има някакви 7%, които са съвсем малко удовлетворени.

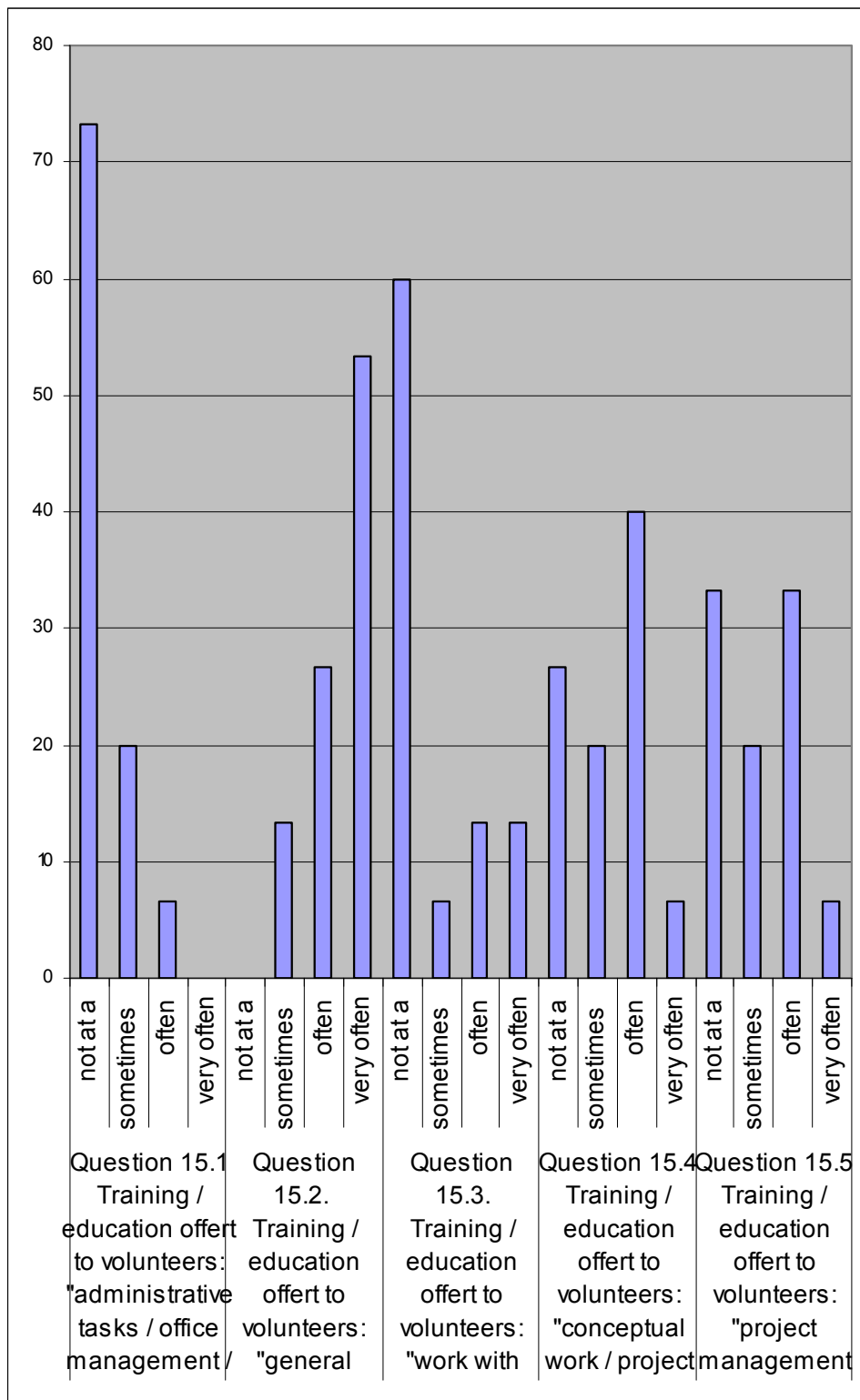


Повечето от организациите (60%) използват „вътрешни инструменти за осигуряване на качество”, докато само 7% използват „външна проверка / сертификация”.



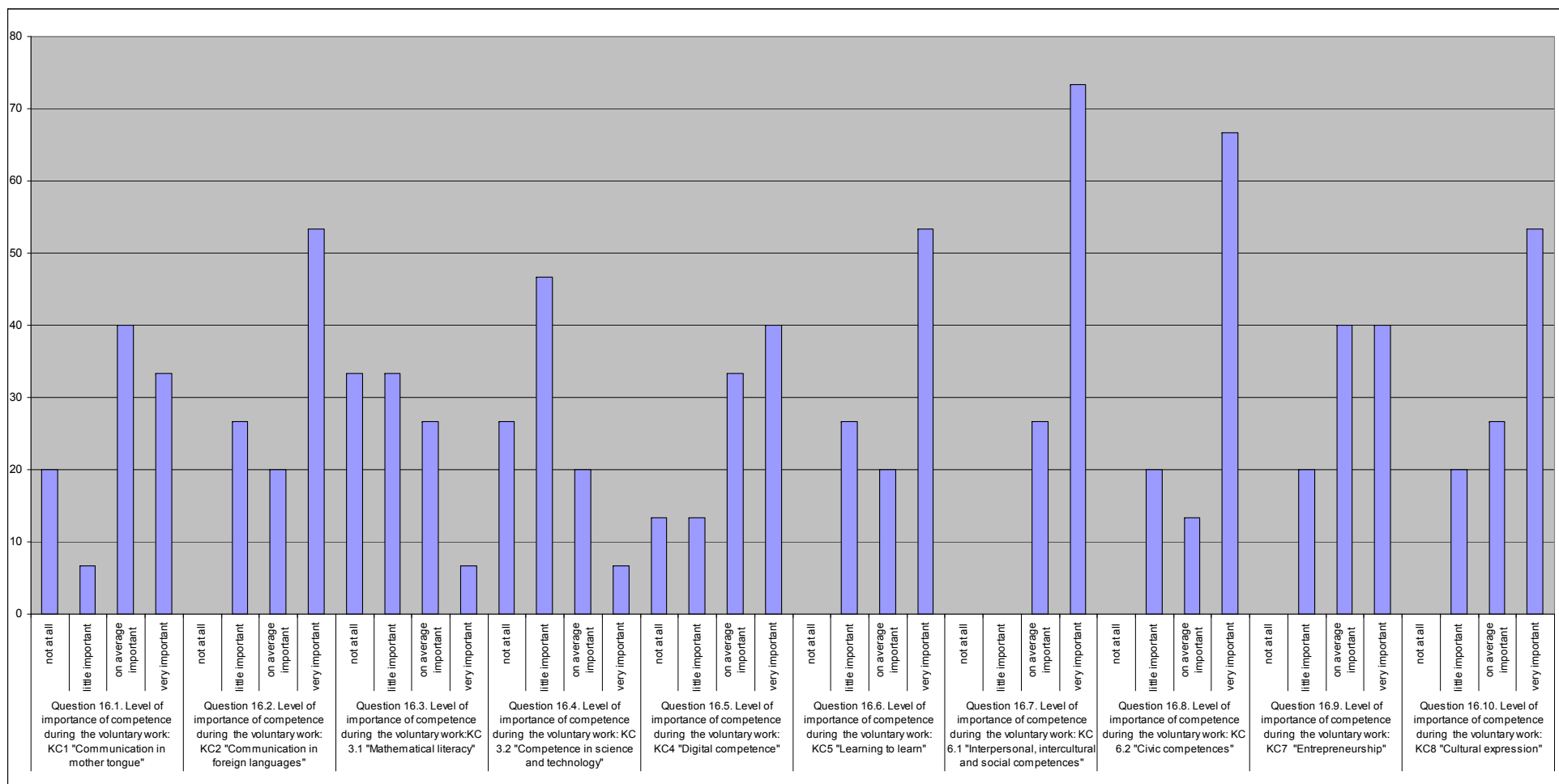
Какви са основните **задачи**, които доброволците трябва да изпълняват / с които се занимават?

Най-често проучване / събиране на информация, често срещани са и (помощ при) концептуална работа / разработване на проекти и изпълнение на проекти. Прямата работа с клиенти не е толкова често срещана. Административните задачи са най-маловажни.



Предлагано обучение:

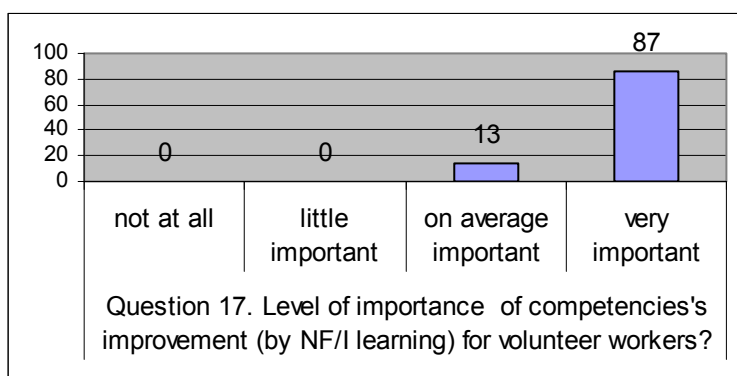
- Най-важното обучение, което се предлага са „основни познания в сферата”.
- Чести са също „концептуална работа” и „ръководене на проект”.
- Обучението за работа с клиенти е рядкост.
- Обучението за „ръководене на офис” не е важно.



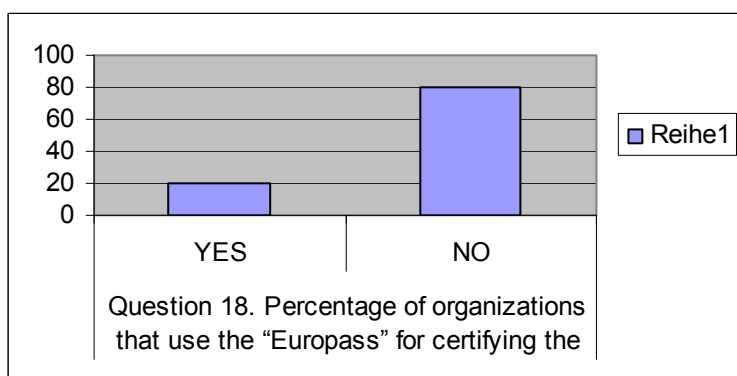
Най-важните умения за доброволците са:

КС6.1 „Междуперсонални, межкултурни и социални умения”, следвано от „Граждански умения”.

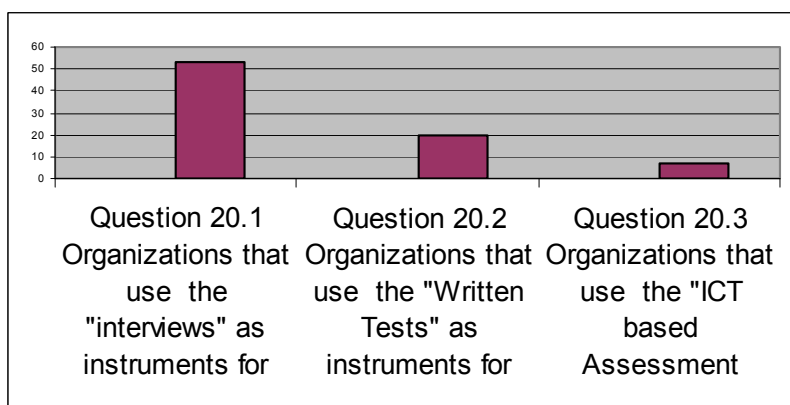
КС8 „Културно изразяване”, КС5 „Да се научим да учим” и КС5 „Умения за работа с дигитални устройства”, КС1 „Комуникация на майчин език” също е важно.



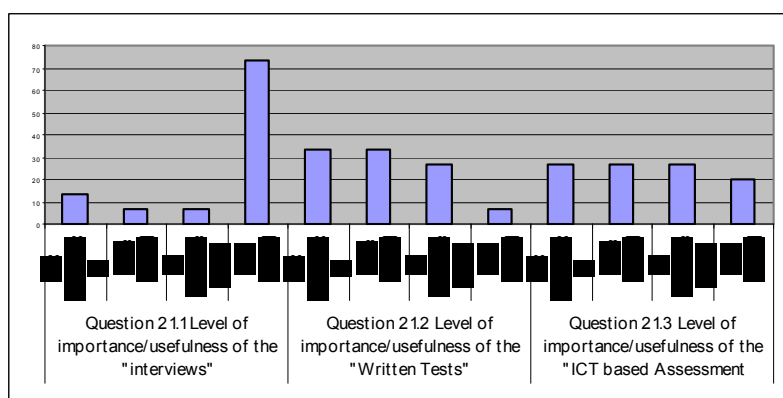
Според обратната информация важноста на развиването на уменията, по време на доброволческа работа, е много важен фактор.



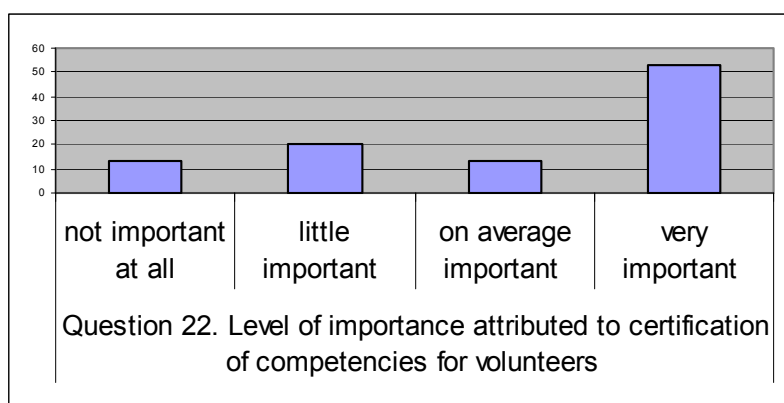
Инструменти, като сертификатите EUROPASS и Youth-pass, (засега) не се използват много често.



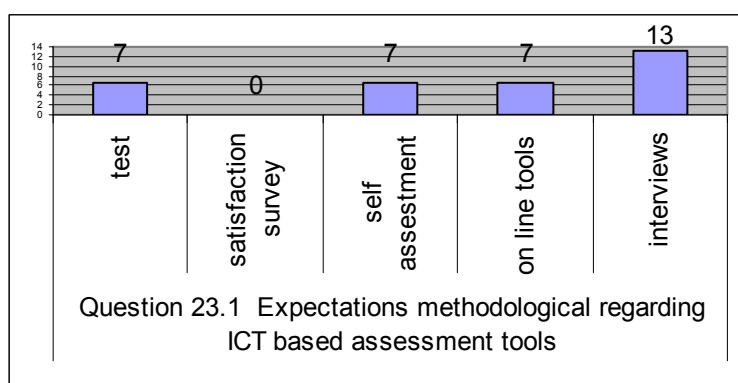
Организациите използват предимно „интервюта” като инструменти за измерване на уменията, притежавани от доброволците, „писменият тест” и базираните на ИКТ оценки не са толкова често използвани.



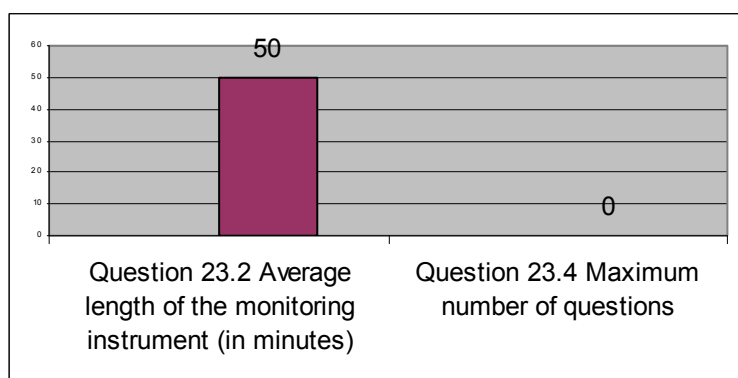
Организациите считат, че интервюта са най-добрият метод за измерване на растежа на уменията на доброволците, ИКТ инструментите се считат за по-полезни от писмените тестове.



Удостоверението за умения предимно се счита за (много) важни.



Очакванията засягат on-line инструментите със самооценителен характер, но тук също присъства желанието за съпровождащи интервюта и писмени тестове.



Продължителността на оценяването не бива да е прекалено голяма (най-добре около 30 минути).

2.1.2. Основни положения на доброволческата дейност

Има два вида доброволческа работа: регламентирана и нерегламентирана.

„Регламентирана доброволческа работа” са дейности в полза на хората и обществото, които се извършват организирано, не са задължителни и не са платени. Извършват се предимно от организации с нестопанска цел и неправителствени организации. Това „доброволно отделяне на свободно време” изисква специални закони.

„Нерегламентирана доброволческа работа” се нарича добросъседското съдействие, извършва се по лична инициатива, без да е част от организирана дейност. Като цяло, този вид доброволческа работа не се контролира.

Сфери на регламентирана доброволческа работа

- аварийни и спасителни служби; организации „синя лампа” (доброволна пожарна служба, планинска спасителна служба, водно-спасителна служба, Червен кръст), накратко: „спешна помощ”;
- изкуство култура, забавление и свободно време (музикални групи и аматьорски театри), накратко: „култура”;
- околна среда, опазване на природата и животните (WWF, Greenpeace), накратко: „околна среда”;
- църковна и религиозна сфера (църковни хорове, енорийски съвет), накратко: „религия”;
- социална и здравна сфера (помощни организации за подпомагане на други хора, асоциация на пенсионерите, ръководство на групи за взаимопомощ), накратко: „общество”;
- политическа работа и представяне на интереси (политически партии, професионални организации), накратко: „политика”;
- граждански дейности и общности (асоциации за местно развитие, гражданска инициатива), накратко: „общини”;
- образование (родителски асоциации, центрове за учебна помощ), накратко: „образование”;
- спорт и физическа активност (спортни асоциации и групи за физически упражнения), накратко: „спорт”.

Сфери на нерегламентирана доброволческа работа

Съседска помощ – домашна работа, грижа за децата, поддръжка на градината и т.н.

Доброволни работници: участници в регламентирана и/или нерегламентирана доброволческа дейност

В Австрия доброволческият, или третият сектор, има около 3 милиона работници и е особено популярен в страната.

43.8% от населението на Австрия, като се започне от 15 годишните, се занимава с доброволческа дейност от всякакъв вид. Процентът за мъжете е 47.1%, а за жените - 40.7%.

От 6,9 милиона население над 15-годишна възраст, 27,9% се занимават с регламентирана (в организации) и 27,1% с нерегламентирана (съседска взаимопомощ) доброволческа работа.

Нерегламентираната доброволческа работа е малко по-разпространена сред жените (27.3%), отколкото сред мъжете (26,9%). Мъжете се включват по-често в организации, докато жените се занимават повече със съседска взаимопомощ.

Доста по-активни са хората между 40 и 59-годишна възраст, близо 50% от които се ангажират да помагат на други хора. Населението на възраст между 20 и 24 години и това между 30 и 39 също има висок процент на участие (47%). Процентът на участие на хората над 70-годишна възраст (не е изненадващо) е значително под средния. Младешите, от 15 до 19 години и възрастните от 60 до 69 имат 43% доброволческа активност. Почти 20% от 80-годишните хора все още се занимават с доброволческа дейност.

Регламентирана доброволческа работа

Повече мъже, отколкото жени (33% към 23,2%) се занимават с доброволчество. 30% от населението между 40 и 59 години и това от 15 до 24 години се занимават с регламентирана доброволческа дейност. Същият процент важи и за хората на военна или гражданска (алтернатива на военната) служба, за работещите и за хората с *друг приход*. 27% от жените, които се грижат за семейство и дом участват в доброволчески дейности.

(„друг приход” означава да не попадат в никоя от следните групи: работещ, пенсионер, безработен, ученик, студент, военнослужещ, цивилнослужещ, в отпуск по майчинство/бащинство, неработещ)

Значително под средното ниво е участието на хора в отпуск по майчинство/бащинство (14%) и пенсионери (19%). По-голяма е частта от хората с висше образование, които работят доброволно (37 – 45%). Хората със средно образование са по-малък процент (19%).

В по-рядко населените райони има повече доброволци, отколкото в градските райони (34% до 18%).

Нерегламентирана доброволческа работа

Жените се занимават съвсем малко повече (27,3%) с доброволческа работа от мъжете (26,9%). Другите характеристики също показват малко различия в сравнение с регламентираната доброволческа работа. Само по-възрастните са по-активни в съседската взаимопомощ, отколкото в регламентираната доброволческа работа. Нерегламентираната помощ се извършва по равно от женени, разведени и несемейни хора. Жените завършили средно образование са с много ниско ниво на участие (21%). Във Виена нерегламентираният доброволчески труд е с много по-висок процент от регламентирания. Но, като цяло, ако се отчете гъстотата на населението, не се забелязва почти никаква разлика в нивото на участие.

Мотивация за регламентирана и нерегламентирана доброволческа работа

Мотивиращи фактори за доброволческа работа са:

„Доставя ми удоволствие.” – 64% напълно съгласни, 29% по-скоро съгласни.

„Обичам да помагам на другите.” - 58% напълно съгласни, 35% по-скоро съгласни.

„Срещам хора и намирам приятели.” - 49% напълно съгласни, 34% по-скоро съгласни.

„Мога да използвам знанията и уменията си.” - 41% напълно съгласни, 40% по-скоро съгласни.

„Помага ми да остана активен.” - 43% напълно съгласни, 33% по-скоро съгласни.

Близо 80% от доброволците не са с нагласата, че тази дейност ще им помогне да си намерят платена работа, а 15% са повече или по-малко съгласни.

Като цяло, процентът е един и същ при мъжете и при жените.

Около 70% от хората, които не се занимават с доброволческа дейност отбелязват, че имат семейни задължения, които трябва да изпълняват. Други причини са (не-) съвместимост с професията, или твърдения като „никога не са ме молили” или „никога не съм мислил за това” (58% до 46%).

Специално жените (73%) трудно намират време за доброволческа дейност поради семейни причини, а мъжете – защото времето извън професионалния им живот е малко.

Времето – измерение на доброволческата дейност

Приблизително 3 милиона души (44% от които са австрийци на около 15-годишна възраст) работят 14,7 милиона часа всяка седмица – доброволно.

1,9 милиона са хората, занимаващи се с нерегламентирана доброволческа работа като съседска помощ и взаимопомощ (домакинска работа, гледане на деца, приятели, роднини, поддръжка на градини и т.н.) Като цяло, собствената домакинска работа и грижи за семейството не се включват в доброволческата дейност. Също така 1,9 милиона души допринасят за доброволчеството чрез организации с нестопанска цел, под формата на регламентирана доброволческа дейност. 800,000 доброволци работят както в регламентирания, така и в нерегламентирания сектор.

Доброволческата работа представлява 11% от частта на самонаетите работници и 13% от наемните работници.

Хората, занимаващи се с доброволческа дейност, отделят средно 4,5 часа седмично (разпределени в няколко сфери).

В нерегламентирания сектор времето, използвано за доброволческа работа е около 3,6 часа седмично. При регламентираната доброволческа работа, за „култура” се отделят 3,4 часа седмично, за „спорт” 3,0 часа, за „религия” около 2,4 часа на седмица, за „спешна помощ” 3,8 часа.

2.1.2.1. Европейска доброволческа служба – ЕДС

Австрия:

През 2008 г. около 90 доброволци са завършили своята ЕДС в Австрия. В момента 89 организации са упълномощени като приемни организации (броят им варира, защото постоянно се приемат нови организации, а други организации прекратяват участието си в ЕДС) – една организация може да поеме няколко доброволци.

Като цяло, около 4500 младежи са ползвали програмите на Младежта в действие/ЕДС.

Около 140 участници са от Австрия.

Информацията, относно ЕДС в Австрия е следната: **постъпили са 96 молби, от тях 89 проекта са реализирани.**

Сфера на молбата		Примери
Работа с младежи	37	младежки центрове, лични асистенти, професионално обучение
Работа с деца	21	детски групи и градини
Канцеларска работа	12	разнообразна, основно в сферата на младежите и децата, но без контакт с групите
Работа с хора с увреждания	9	лични асистенти и помощ за надомна работа
Изкуство/култура/медии	4	радио, литературни клубове
Работа с бежанци	2	приюти за бежанци
Работа с възрастни	1	домове за възрастни хора
Краткосрочни дейности	6	различни, предимно технически

Околна среда	4	органични ферми, Greenpeace
--------------	---	--------------------------------

Националната агенция отговаря за качествения контрол и следи дали упълномощените организации изпълняват устава на ЕДС:

Националната агенция се поддържа от 9 координиращи организации (по една във всяка област), които координират програмата и следят критериите за качество на упълномощените организации. Те, също така, подпомагат приемните организации със съвети, обучение на наставници, Youth-pass training, обучение на начинаещи в ЕДС.

Част от тези обучения е организирана от Австрийската агенция, а друга – от други национални агенции в чужбина. Всички разходи се поемат от програмата Младежта в действие, освен 10 евро такса за участие.

След това доброволците отиват на два, задължителни семинара, където те също могат да споделят информация за опита си в ЕДС и да получат помощ, ако желаят.

Оценяване: Университетът в Инсбурк е част от Националната агенция ARGE Младежта в действие и организира така наречените научни спомагателни изследвания. Обратната информация от всички интервюта (по всички направления, с участници и отговорни органи) е основата за подобряване на качеството на програмата.

2.1.3. Заключение

2.1.3.1. Общо състояние на доброволческата дейност и ЕДС

Приблизително 3 милиона души (44% от които са австрийци на около 15-годишна възраст) работят 14,7 милиона часа всяка седмица, доброволно.

1,9 милиона са хората, занимаващи се с нерегламентирана доброволческа работа като съседска помощ и взаимопомощ (домакинска работа, гледане на деца, приятели, роднини, поддръжка на градини и т.н.) Като цяло, собствената домакинска работа и грижи за семейството не се включват в доброволческата дейност.

Също така 1,9 милиона души допринасят за доброволството чрез организации с нестопанска цел, под формата на регламентирана доброволческа дейност. 800,000 доброволци работят както в регламентирания, така и в нерегламентирания сектор.

Мотивиращи фактори за доброволческа работа са:

„Доставя ми удоволствие.” – 64% напълно съгласни, 29% по-скоро съгласни.

„Обичам да помагам на другите.” - 58% напълно съгласни, 35% по-скоро съгласни.

„Срещам хора и намирам приятели.” - 49% напълно съгласни, 34% по-скоро съгласни.

„Мога да използвам знанията и уменията си.” - 41% напълно съгласни, 40% по-скоро съгласни.

„Помага ми да остана активен.” - 43%% напълно съгласни, 33% по-скоро съгласни.

Като цяло, има изключително висока ангажираност към доброволческата работа в различните й форми; почти половината от населението членуват поне в една организация с нестопанска цел (включително и спортни асоциации).

ЕДС става все по-популярна, въпреки че няма много доброволци изпратени в и от Австрия, но през последните години броят им се покачва.

През 2008 г. в ЕДС са постъпили 96 молби от приемни организации, 89 проекта са реализирани.

Координаторите/качественият контрол на Австрийската агенция подпомагат приемните организации със съвети, обучение за наставници, Youth-pass training, обучение на начинаещи в ЕДС.

Съдейки по резултатите от оценяването на приемните организации и тези на доброволците от ЕДС, координацията и качественият контрол (поддържани от 9 координиращи организации, по една във всеки район) очевидно функционират много добре.

Като цяло, ЕДС е разрастващ се сектор на доброволческата дейност в сферата на младежкото доброволчество. В сравнение с останалата част от доброволческия / 3ти сектор, ЕДС не е голям фактор. И все пак европейската му перспектива за развитие го прави важен.

2.1.3.2. Заключение, извлечени от въпросника

Най-важните изводи от въпросника са следните:

- Според анкетираните, развитието на уменията в хода на работата е много важно.
- 53% от организациите са много доволни от работата на доброволците, а 47% все още са средно доволни.
- Удовлетворението на доброволците е разпределено по подобен начин, но има 7% които са съвсем малко удовлетворени.
- Повечето организации (60%) използват „вътрешни средства за гаранция на качеството” и само 7% използват „външна проверка / сертификация”.
- Най-важните умения за доброволците са:
 - KC6.1 "Interpersonal, intercultural and social competence", followed by
 - KC6.2 "Civic competencies".
 - KC8 "Cultural Expression", KC6 "Learning to Learn" and KC5 "Digital Competence" as well as KC1 "Communication in mother tongue" са също доста важни.
- Средства като сертификатите EUROPASS и Youth pass (за момента) не се използват често.
- Организациите считат, че интервютата са най-добрият метод за оценяване на уменията на доброволците, а средства, използващи информационни и комуникационни технологии се считат за по-полезни от писмените тестове.
- Сертификацията на уменията, обикновено, се счита за (много) важна.
- Възлагат се надежди на on-line средства със самооценяващ характер, но има и изискване те да бъдат съпроводжани от интервюта и тестови елементи.
- Продължителността на оценяването не трябва да е прекалено голяма (да кажем, 30 минути)

Като последно заключение може да се каже, че:

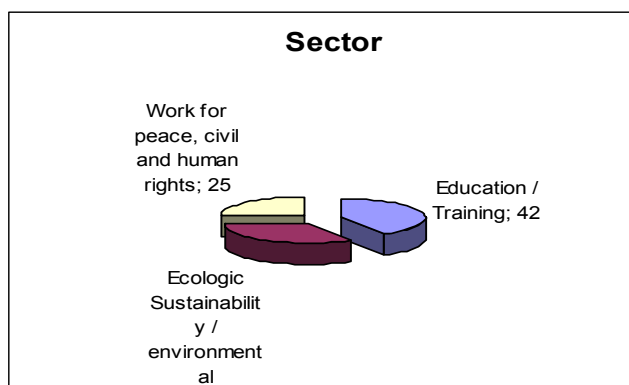
- Сертификацията на неформалното обучение чрез доброволческа работа/ЕДС, като цяло, се счита за важна и полезна.
- Като допълнение към интервютата трябва да се разглеждат и разработват различни средства за оценяване, които да заменят писмените тестове.

- Самооценяването on-line може да се разглежда като подходящо средство, но времето необходимо за завършване не бива да е твърде много (30-60 минути).
- Като се вземе предвид делът на ЕДС в цялостната доброволческа работа, изглежда полезно съществуването на отворен или допълнителен профил, който да обслужва доброволческата работа като цяло, а не само ЕДС.

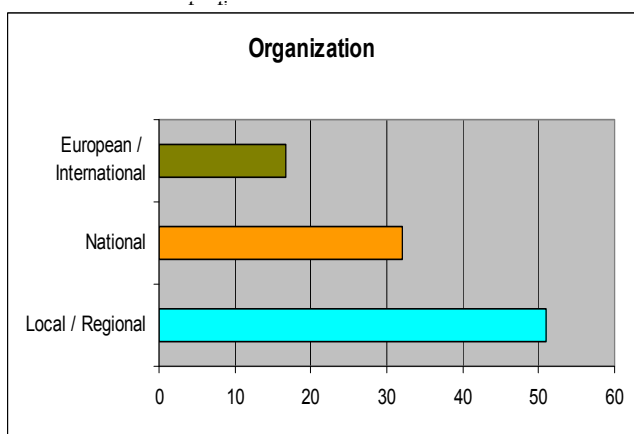
2.2. България

2.2.1. Резултати от въпросника

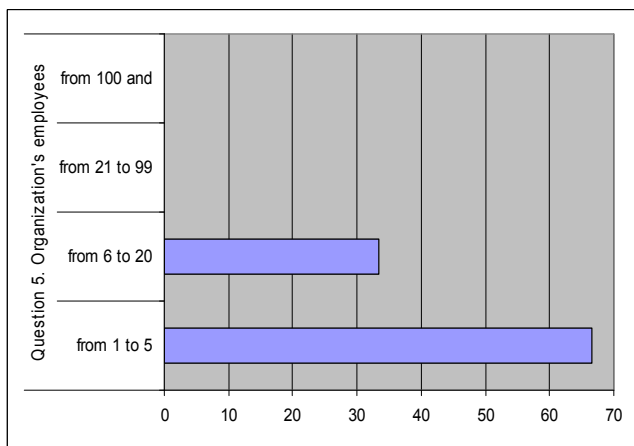
Изследванията проведени чрез интервюта на базата на въпросник показват следните резултати:



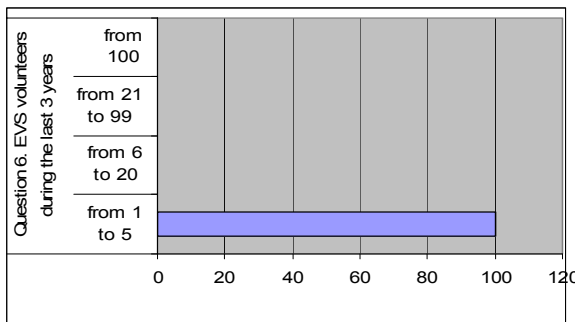
Примерът ни е съставен от 13 организации за всеки от показаните сектори: 42% образование, 33% екология и рационално използване на природните ресурси и 25% работа в полза на човешките и гражданските права и мира.



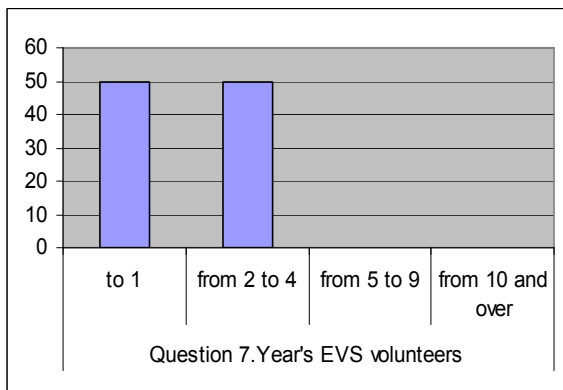
Повечето от организациите работят на локално ниво – 51%, някои на национално – 32%, 17% - на международно (включително и европейско).



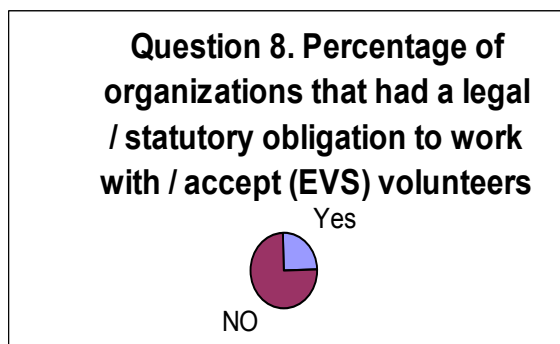
Почти 67% от примера са съставени от малки организации с по-малко от 6 човека персонал. Средните (6-20) са около 33%, големите организации (повече от 21 работници) са по-малко от процент.



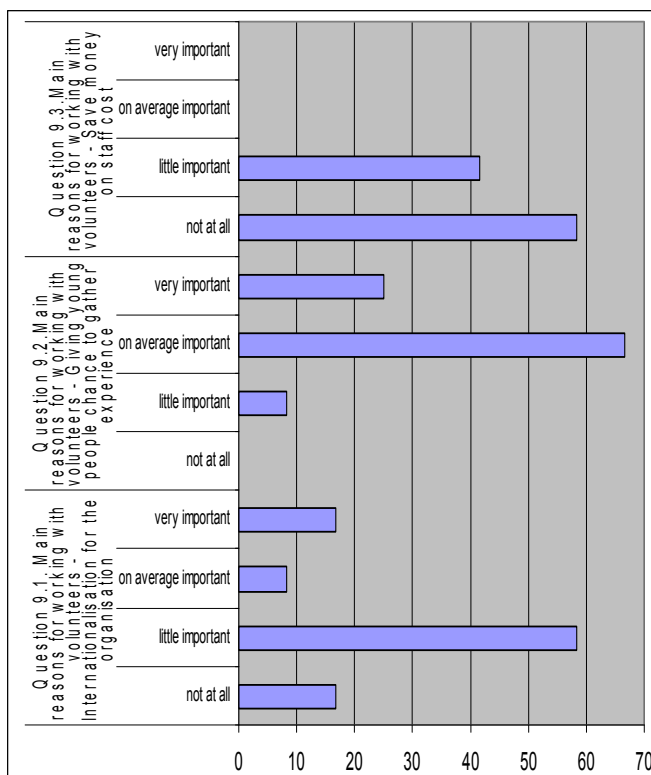
Броят на ЕДС доброволците през последните 3 години е основно между 1 и 5 доброволци.



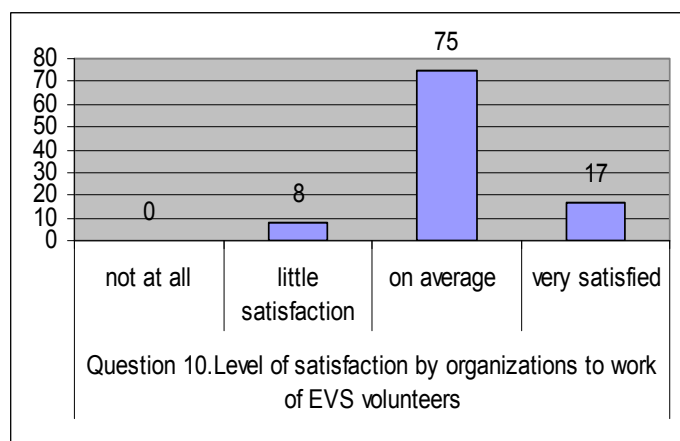
Примерът се състои от организации, работещи в доброволческия сектор, с доброволци на ЕДС, по-малко от 5 години.



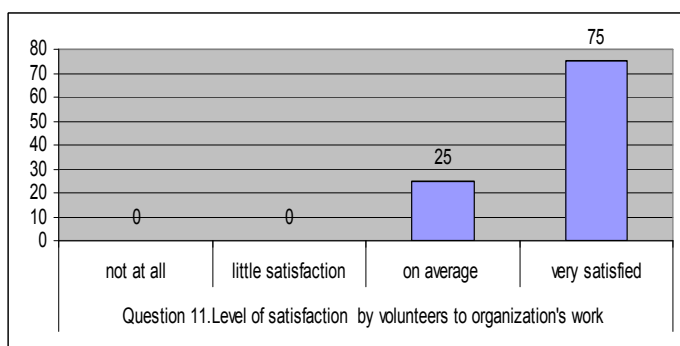
Само 25% от организациите имат правно / законно задължение да работят със / да приемат (ЕДС) доброволци, 75% нямат.



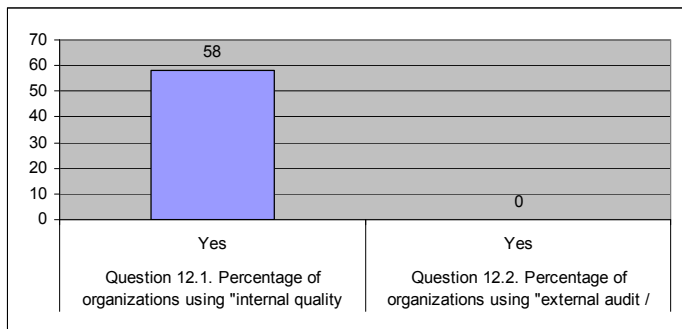
Основни причини за работа с доброволци: Най-важната (67%) е „За да се даде, на младите хора възможност за по-богат опит.“, следвана от „Интернационализация на организацията.“ (58%), и „Спестяване на пари от разходи за персонал.“ (42%) е с най-малка важност.



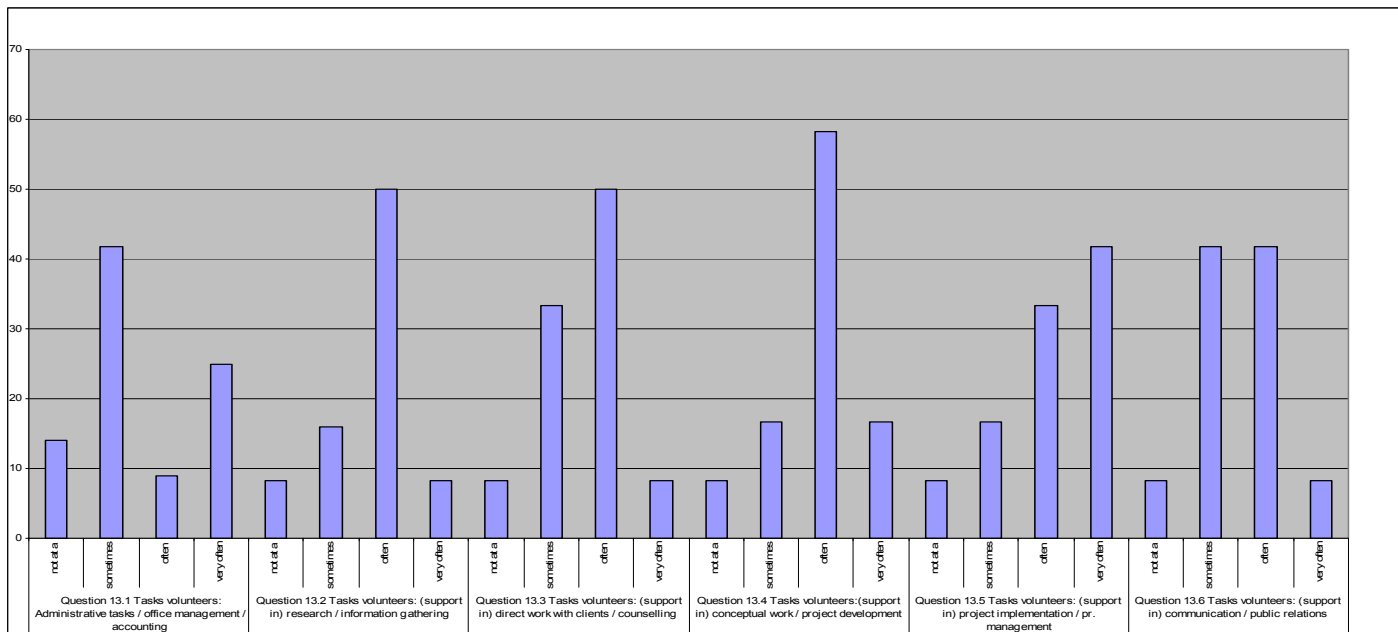
75% от организациите са средно доволни от работата на доброволците, 17% са много доволни, има и 8%, които са малко доволни.

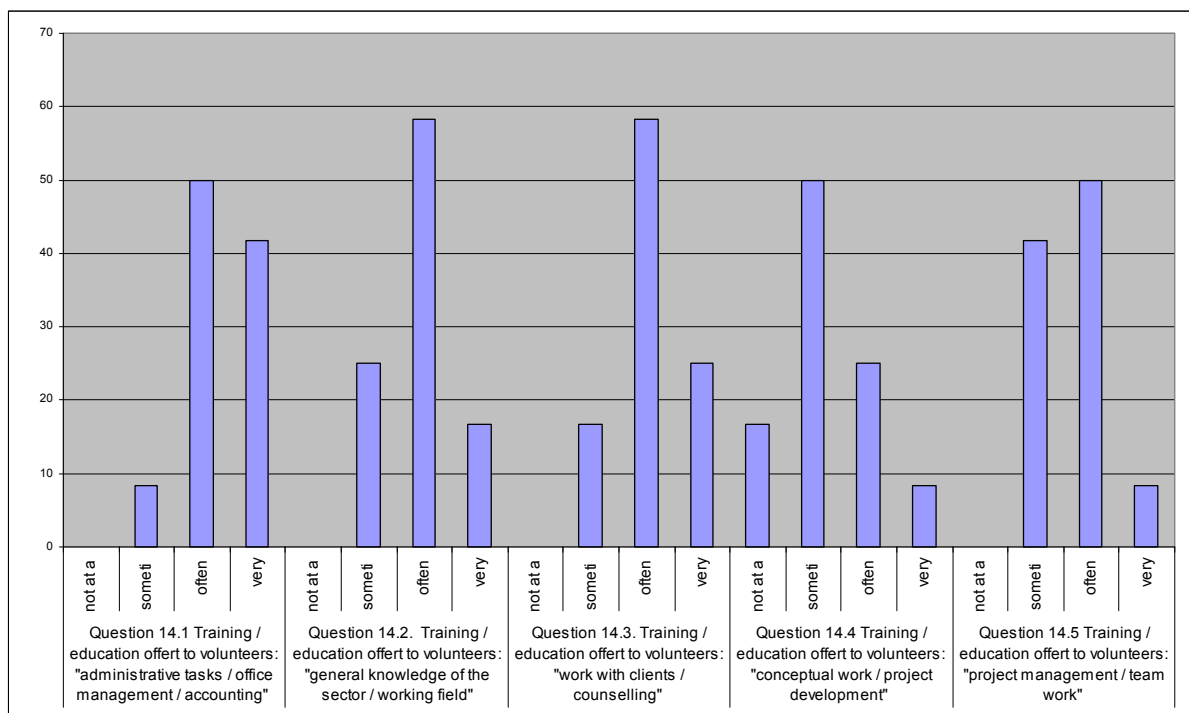


Разпределението на задоволството от страна на доброволците е много подобно – 75% много доволни и 25% средно доволни.



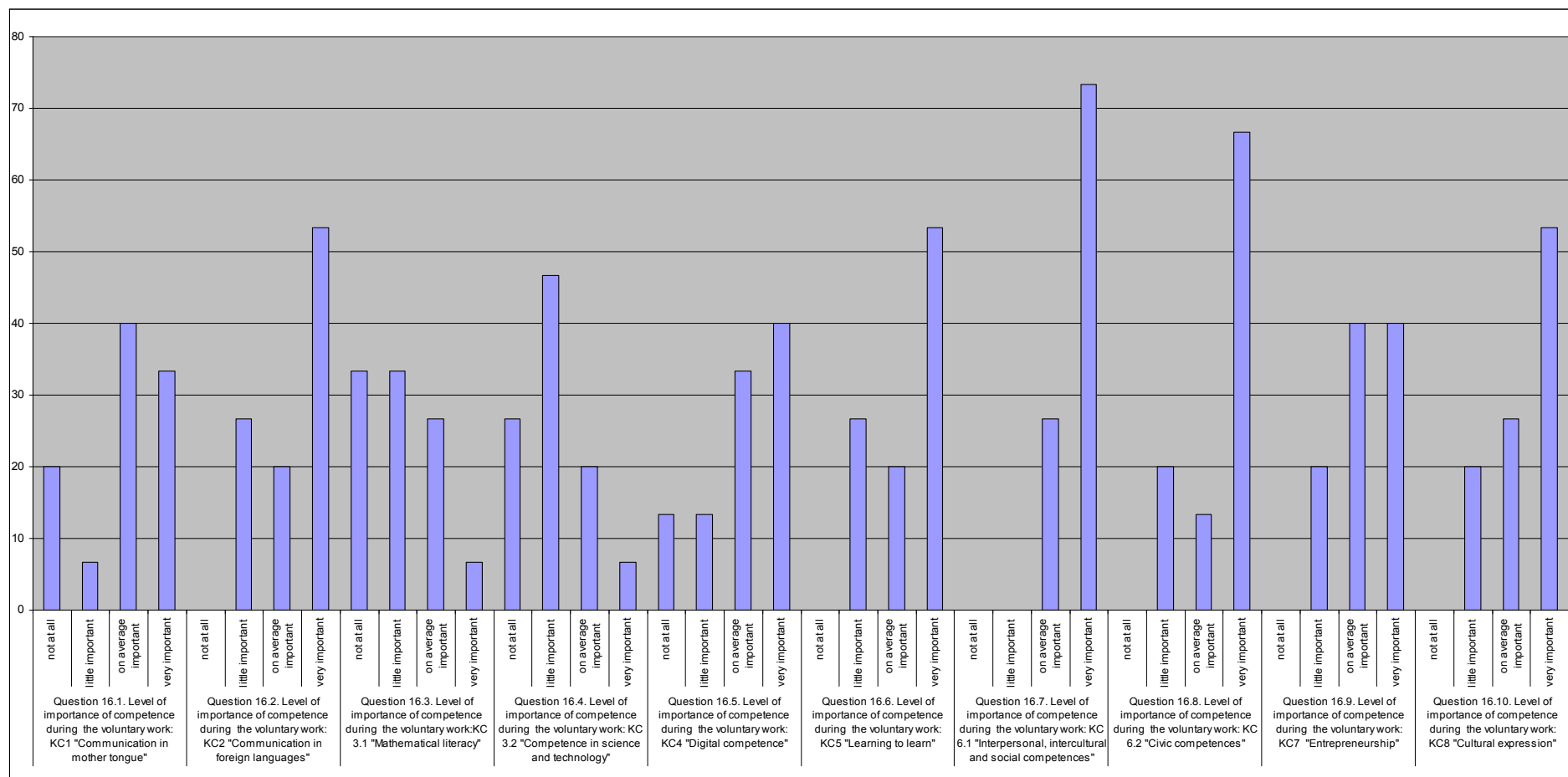
Повечето от примерите (58%) използват „вътрешни инструменти за осигуряване на качеството”, никой не използва „външна проверка / сертификация”.



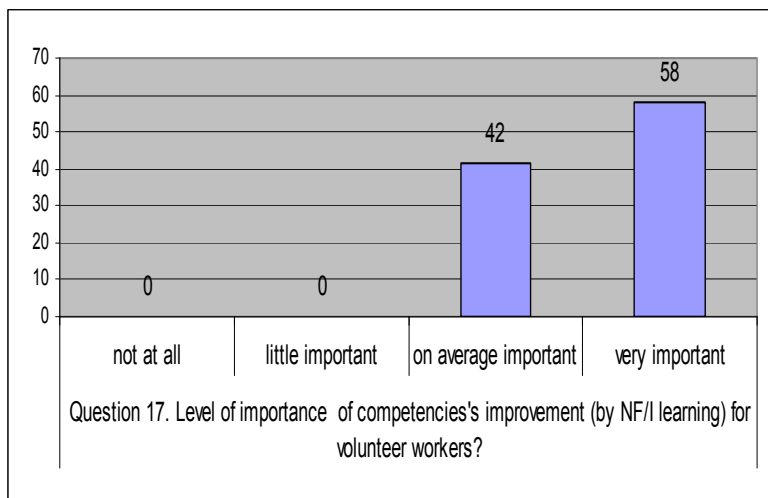


Обучение, което се предлага на доброволците:

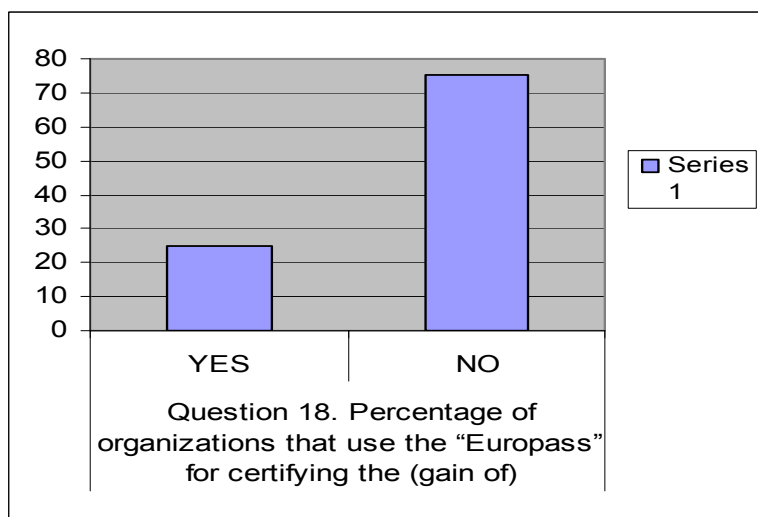
- Най-често предлаганите обучения са „административни задачи / офис управление / счетоводство” (42%), също така „основни познания в сферата” (58%), „ръководене на проект / работа в екип” (50%) и обучение за „работа с клиенти / консултиране” (58%).
- Обучение за „Концептуална работа / разработване на проект” се провежда рядко.



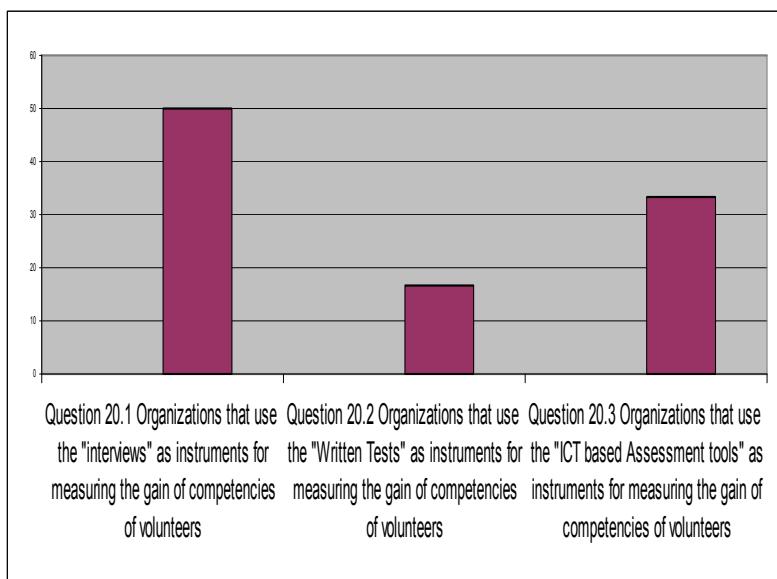
Най-важните умения за доброволците са: KC1 „Комуникация на майчин език” (58%), KC5 „Да се научим да учим” (50%), KC 6.1 „Междучелности, междучелтурни и социални умения” (50%), от средна важност – KC2 „Комуникация на чужди езици” (50%), KC3.2 „Умения в науката и технологиите” (50%), KC4 „Умения за работа с дигитални устройства” (58%), KC6.2 „Граждански умения” (67%) и KC8 „Културно изразяване” (75%), следвани от маловажните KC3.1 „Математическа грамотност” (67%), KC7 „Предприемчивост” (42%), KC3.2 „Умения в науката и технологиите” (25%).



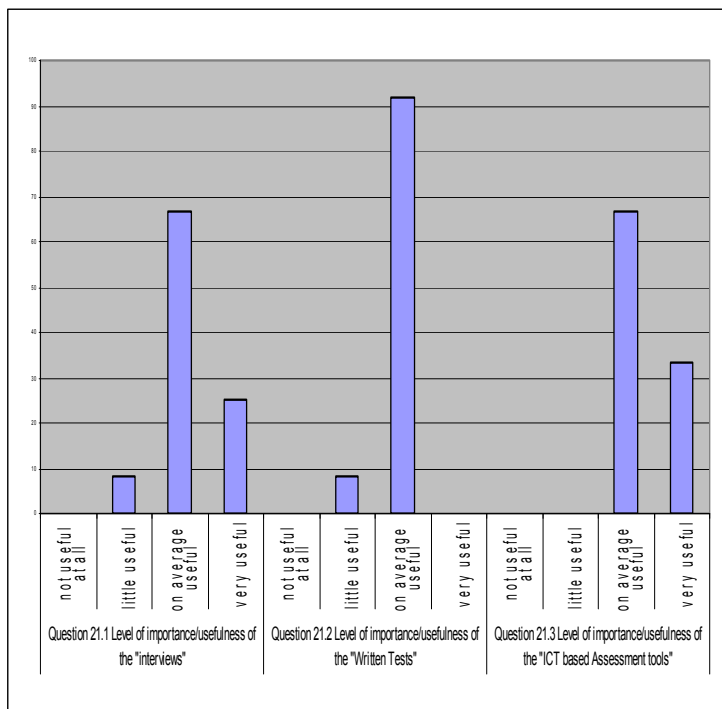
Според обратната информация важноста на развиването на уменията, по време на доброволческа работа, е много значим фактор (58%).



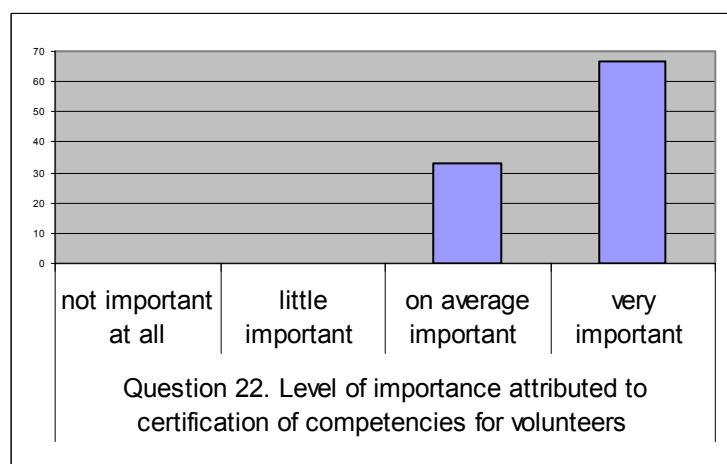
Инструменти, като сертификатите EUROPASS и Youth-pass, (за сега) не се използват много често (25%).



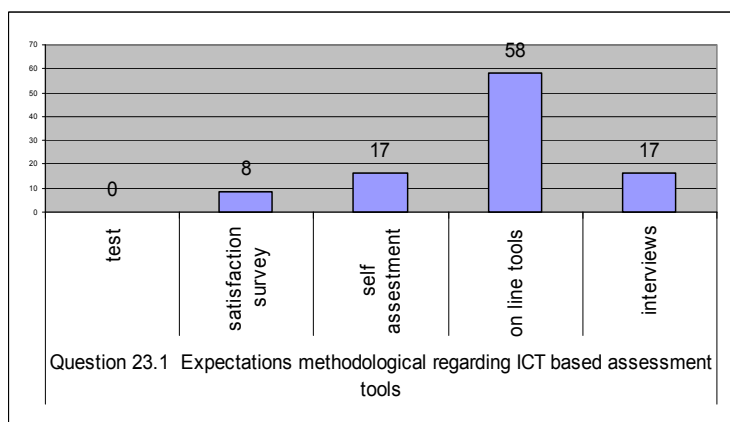
Организациите използват главно „интервюта“ (50%), като инструмент за измерване на уменията, на доброволците, „базираните на ICT оценки“ също са важни и често срещани, най-маловажни са писмените тестове (17%).



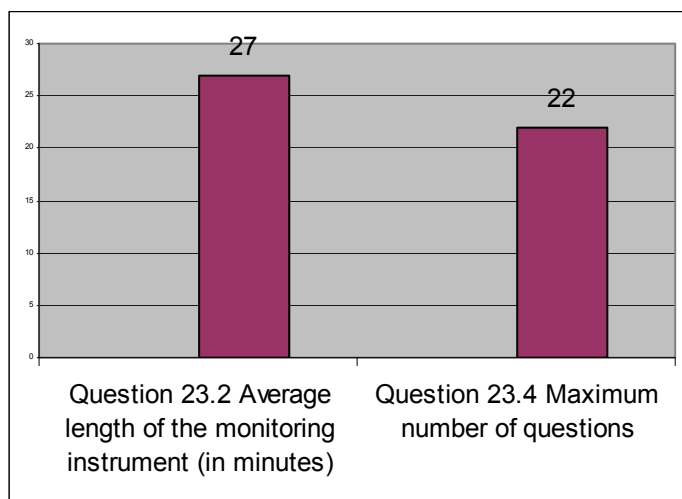
Организациите определят „интервюта” (84%) като най-добрия метод за измерване на растежа на уменията на доброволците, „писмените тестове” и „ICT базираните инструменти” също са считани за полезни (67%).



Примерните организации считат за много важно удостоверението за умения (67%).



Очакванията са свързани с on-line инструментите със самооценяващ характер, но присъства и желанието те да бъдат придружени от интервюта (17%) и общи прегледи (8%).



Продължителността на оценяването не бива да е твърде висока (около 27 минути) и максималният брой въпроси да е 22.

2.2.2. Обща ситуация на доброволческата дейност (обобщение)

В България доброволческата дейност е основна част от всяко съвременно общество. Чрез доброволното участие гражданите значително допринасят към икономическото и общественото развитие на техните общности. Освен това по този начин те увеличават влиянието и възможностите на местните организации с обществена дейност и същевременно развиват собствените си умения. Тези предимства бяха признати многократно от различни инициативи в България, целящи да разпространяват доброволческа дейност на национално, международно и на европейско ниво.

Докладът за България фокусира като най-просперираща форма на труд без заплащане – доброволческата дейност. В България е направен опит тя да се дефинира и структурира; нейните правни принципи и аспекти спрямо включването на доброволческата работа в развитието на гражданското общество, примери за проекти, в които участват доброволци. В центъра на вниманието е измерването и оценяването на доброволческата дейност, как тя допринася на икономиката и обществото с цел да се постигне приемственост от страна на обществото и равнопоставеност между хора с платен труд и други с не заплатен, в този случай с доброволците.

По традиция в България термините „доброволческа дейност“ и „доброволци“ се свързват с добра воля и неплатен труд в сферата на услугите и на труда. Съществуващото законодателство в тази област подлежи на развитие и има редица проблеми свързани с дефинициите на „доброволческата дейност“ и „доброволец“.

Извършването на услуга е доброволно решение и е част от общите условия на гражданското законодателство.

Един от основните елементи, характеризиращи извършването на „доброволна дейност“ като незабавна нужда от работна ръка, е че то се извършва безплатно. В момента няма приети законови мерки, които да определят доброволческата дейност и неплатения труд. Българското законодателство няма адекватна дефиниция за „неплатен труд“ и също така няма данъчни разпоредби, както и такива за здравна застраховка и социално осигуряване при доброволческата дейност.

Според разпоредбите на Министерския Съвет и съответните административни органи, избрани с Правителствен Декрет 209, 22.Ноември 1999 (чл.1), публикуван в Държавен Вестник брой 103 от 30 Ноември 1999, Председателят на Правителството има правото да назначава помощници в политическия си кабинет на дейности, посочени от Министъра, на доброволни начала, без заплащане или обезщетение.

„Доброволческа дейност“ може също така да бъде извършвана от граждани в рамките на различни кампании за облагородяване или почистване на жилищни сгради (разпоредби 282 от 1976). Според Модела за вътрешни разпоредби в жилищни сгради от 1979г. ако „доброволческият труд“ не бъде извършен от живущите в сградата (членовете на съвета на сградата) или от техни близки, онези които не са го извършили трябва да платят, за да покрият разходите по дейностите. От друга страна Законът за Жилищна Собственост и неговите допълнения определят „гражданска собственост“ като собственост, свързана с „доброволчески труд и дарения на гражданите“

В тази връзка законът употребява термина „външна помощ“ и Решение 211-69 определя, че външни работници, независимо дали работят срещу определено заплащане или не, не би трябва да работят на договор. Законът за Опазване на Селскостопанска Собственост (публикуван в Държавен Вестник брой 36 от 1979 и бр. 45 от 1984) гласи че доброволческата взаимопомощ трябва да е част от опазването на земеделските площи. Проблемът за привилегиите и компенсациите за усилията на доброволците по време на дейността са слабо и частично изяснени.

Проблемите на доброволческата дейност и доброволците са били обсъждани в няколко междуправителствени съгласия. Като пример можем да предоставим съгласието между Правителството на Република България и това на Япония, според който по желание на Правителството на Република България, японското правителство ще предприеме необходимите мерки със съдействието на японското законодателство, за да осигури изпращането на доброволци в Република България за подпомагане на социалното и икономическото развитие на страната, по споразумение, което трябва да бъде одобрено от заинтересованите от двете правителства. Според бюджета си Правителството на Япония ще покрие разходите на японските доброволци по пътуванията им между Япония и България, както и техните дневни разходи в Република България; ще им предостави нужната екипировка, оборудване, материали и лекарствени средства за изпълнение на тяхната дейност. Правителството на България ще предостави на доброволците следните привилегии.

1. Освобождаване от мита, данъци и други такси за вноса на оборудване, екипировка, материали и медицински средства.
2. Освобождаване от мита, данъци и други такси за съхранение, транспорт и подобни разходи за вноса на лични и домакински предмети на доброволците.
3. Освобождаване от вносно мито и други данъци по превежданите им от чужбина суми, като например за покриване на дневните им разходи.
4. Безплатна медицинска помощ по време на целия им престой в Република България.
5. Безплатно настаняване включително и мебелировка на местата, където доброволците ще могат да изпълняват функциите, които са им възложени от Правителството на Република България.
6. Позволение да използват радио апаратура за комуникация, нужна за изпълняване на техните дейности съгласно българските закони и законодателство.
7. Издаване на български лични карти за облекчаване на дейността им (приложение Номер 1)

Има подобна спогодба между Правителството на САЩ и Правителството на Република България, който третира привилегиите, дадени на доброволците, членове на Американските Омилотворителни Сили. (приложение Номер 2)

Политиката в сферата на човешките ресурси цели подпомагането на икономическия и обществения растеж на държавата и намаляването на безработицата, предоставяйки на човешките ресурси стабилно и последователно развитие.

Съблюдавайки членството в Европейския Съюз, в България са необходими раздвижване и допълнително развитие на дейностите в сферата на квалификацията на работна сила. Това касае предимно участието на обществени партньори и особено работодателите, които трябва да поемат отговорност и да използват възможностите за развитие и подобрене на обучението. Трябва да се фокусира върху развитието на обучения насочени към МСП и на предприемаческите способности и културата.

През 2008 Българският Център за неправителствено право изработи предложение за Закона за доброволческа дейност в България и организира кампании за него (приложение Номер 4).

Все още законът не присъства в дневния ред на Българския Парламент и много НПО вярват, че този ще бъде обсъден и одобрен скоро.

2.2.3. Заключение

Докладът за доброволна дейност предлага, че България трябва да приеме закони чрез изучаване и преглеждане или да включи в сила отделно законодателство, с цел да разпространява доброволческата дейност, да защитава доброволците и да ограничава правни пречки. Българското законодателство спрямо доброволците трябва да включва:

- Да разпознава доброволческата дейност от други видове правно приети или регулирани отношения;
- Да се изясни, че доброволната дейност трябва да бъде изпълнявана без заплащане, тъй като тя означава дарение на време и усилия;
- Доброволците да бъдат освободени от такси включително и от данъци;
- Да се определят правата и задълженията на доброволците;
- Да се защитават доброволците по време на изпълнение на техните доброволни дейности;
- Да се гарантира, че доброволната дейност няма да отнеме правото на едно лице да се възползва от предимствата на безработен;
- Да се признаят правила за предпазване на трета страна от всякакъв вид щети поради доброволческа дейност;
- Да се предоставят евентуални предимства за доброволците; и
- Да се даде възможност на международната доброволческа дейност

В процеса на регулация на доброволческата дейност правителството на България трябва да определи ясни правила и цели, които ще помогнат за уточняването на типа доброволност, които те искат да определят. Местните традиции в областта на доброволчеството също трябва да бъдат съблюдавани. В противен случай законите не трябва да насърчават спонтанни инициативи, бремене за малките организации със спиращ ефект спрямо природата на доброволческата дейност, давайки предимства на дадена форма на доброволност спрямо друга. Преди да се осъществи правна реформа държавата трябва също така да анализира адекватно нейната правна структура. За да осигури, че правните мерки са насочени към реалните нужди на обществото на доброволците. Българското Правителство трябва да е

убедено, че всички актьори са били правилно изслушани и техните мнения са били отразени в проектната клауза.

Накрая Българското Правителство трябва да признае доброволческата дейност като гражданска инициатива, базираща се върху тяхната свободна воля да са обществено активни с цел да решат проблеми и да допринесат за изпълнението на обществени и хуманитарни цели. Тази активност трябва да бъде оценена, развита и подпомагана, посредством държавни полици, така че формални и неформални доброволчески инициативи да напътстват и подпомагат създаването на по-добро общество за всички.

2.2.3.1. Обща Ситуация на Доброволческата Дейност и на ЕДС

В България Европейската Доброволческа Служба (ЕДС) е част от Програмата на Европейската Общност позната под името „Младеж” до края на 2007г.и сега, след нейната промяна, като Програма „Младежта в Действие”. Хартата на Европейската Доброволческа Служба (ЕДС) регулира ролите на организациите членки на ЕДС, които изпращат, приемат и координират доброволци, както и на основните принципи и качествени стандарти на ЕДС. Организациите, които разпространяват проекти за доброволци на ЕДС, съблюдават условията и правилата на Хартата.

Националната Агенция в България координира програмата и определя критериите за качество за нейното осъществяване. Тя подпомага организациите, които изпращат и посрещат лица с обучения на различни нива, като писане на молба за проектно участие и доклади от проекти, издаване на Младежки Паспорт и начални напътствия на ЕДС. Много често Европейската Агенция организира срещи и семинари за доброволци на ЕДС, където младежите могат да обменят опит и да разкажат за положителни практики и успешни проекти.

По правило българските НПО изпращат или посрещат доброволци чрез ЕДС след като са изпълнили следната подготовка: изготвяне на визия и на мисия за организацията и определяне на нейната бъдеща посока, провеждане на вътрешна организационна оценка и по този начин определяне на собствените силни и слаби страни; изграждане на адекватна структура, провеждане на обучения, организационни полици, както и оценка на работата на доброволците.

В държавата предимствата да станеш доброволец са за да се подпомагат обществото и общността, за социализация и участие в гражданския обществен живот, да се придобият нови умения и да се разбере важността на извършената от доброволеца работа.

По принцип идеите целят постигането и спомагането за придобиване на някои умения и качества за доброволците, като работа в екип, ръководене на проекти, решаване на конфликти на различни нива, обслужване на клиенти и обучаване.

Като член на Европейския Съюз от 1. Януари 2007, ролята на ЕДС ще придобива по-голямо значение и също така ще се увеличи броя на доброволците, обръщащи се към ЕДС.

2.2.3.2. Заключение от въпросника

Резултатите от интервютата по Въпросника, водени с представители на 13 български НПО отразяват следното:

Нашето запитване беше проведено сред 13 организации във всеки от трите предложени сектора: 42% образование, 33% екология и устойчивост и 25% работа за човешките и граждански права и мир.

Повечето от организациите са активни на местно ниво – 51%, някои на национално – 32%, 17% - на международно (включително и европейско).

Почти 67% представляват малки организации с по-малко от 6 работници. Средно големите (6-20) са около 33%; големи организации (с над 21 назначени) не са участвали.

Броят на ЕДС доброволци през последните 3 години е предимно между 1 и 5.

Запитването включва организации, работещи в доброволческия сектор с ЕДС доброволци от по-малко от 5 год.

Само 25% от организациите имат изисквани от закона задължения да работят с и да приемат (ЕДС) доброволци, 75% нямат такива.

Основните причини да се работи с доброволци са:

67% „дава на младите хора шанса да събират опит“; следвана от „интернационализация на организацията“ (58%) и „спестяване на разходи за работна ръка“ (42%) от по-малко значение.

75% от организациите са „средно“ доволни от работата на доброволците, 17% са много удовлетворени. Една част от 8% са „малко удовлетворени“.

От страна на доброволците задоволството е много подобно – 75% са много доволни и 25% средно.

Повечето от запитванията (58%) използват „вътрешни начини за измерване на качеството“, не се прилага външен одит / сертификация“.

Основните задачи, които доброволците трябва да свършат/ да се сблъскат със, са следните:

Много често е доброволците да подпомагат идейни задачи/ развитие на проекти и тяхната разработка (42%), често задачите им са идейни и свързани с развитие на даден проект (58%) и набиране на информация (50%), директна работа с клиенти/ обслужване (50%) и комуникации/ връзки с обществеността (42%), административни задължения/ работа в офис/ счетоводство (42%) се извършват „понякога“.

Обученията за доброволци са следните:

- Най-разпространените обучения са „административни задължения/ работа в офис/ счетоводство“ (42%) и често „общи познания в областта“ (58%), „работа по проекти и в екип“ (50%) и обучение по „работа с клиенти/ обслужване“ (58%).
- Обучения по „идейни дейности/ развитие на проекти“ се провеждат рядко.

Най-важните умения за доброволците са: КС1 „Комуникация на майчин език“ (58%), КС5 „Да се учим да научаваме“ (50%), КС6.1 „Междоличностни, межкултурни и социални умения“ (50%), и от средна важност – КС2 „Комуникация на чужди езици“ (50%), КС 3.2 „Познания в сферата на науките и технологиите“ (50%), КС4 „Дигитални умения“ (58%), КС 6.2 „Граждански умения“ (67%) и КС8 „Културно изразяване“ (75%), следвани от КС 3.1 „Математическа грамотност“ (67%), КС7 „Предприемачество“ (42%), КС3.2 „Познания в сферата на науките и технологиите“ (25%) са от по-малко значение.

Според запитваните значимостта на развитието на умения по време на доброволческата дейност е един много значим фактор (58%).

Инструменти като Euro-pass (ЕвроПас) и Youth-pass (Младежки Пас) не са много често използвани (до сега) (25%).

Организациите преди всичко използват „интервюта“ (50%) като начин за измерване на уменията на доброволците, „Оценка базирана на ИКТ (33%) е също така използвана и обичайна, „писменият тест“ е най-малко значим.

Организациите определят средно „интервютата“ (84%) като най-добър метод за измерване на резултатите от уменията при доброволците, „писменият тест“ и „на базата на ИКТ инструменти се считат също така за полезни (67%)“.

Сертификацията на уменията е приета като много важна (67%) от по-голяма част от запитаните организации.

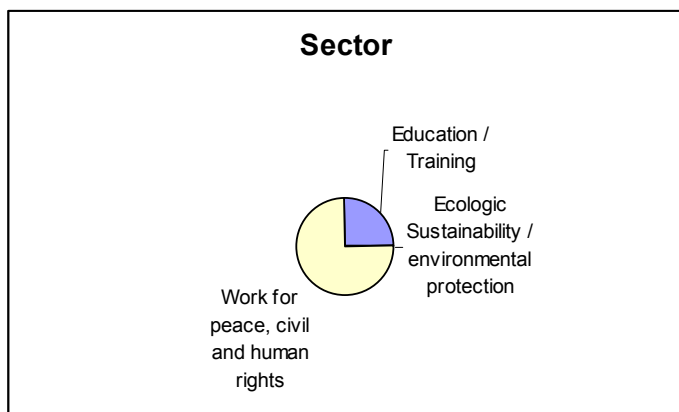
Начините за методично измерване на резултатите са електронни (58%) с характер на лично измерване (17%), но също така съществува необходимост за придружителни интервюта (17%) и проучвания (8%).

Измерванията не трябва да продължават прекалено дълго (около 27 минути) и да съдържат най-много 22 въпроса.

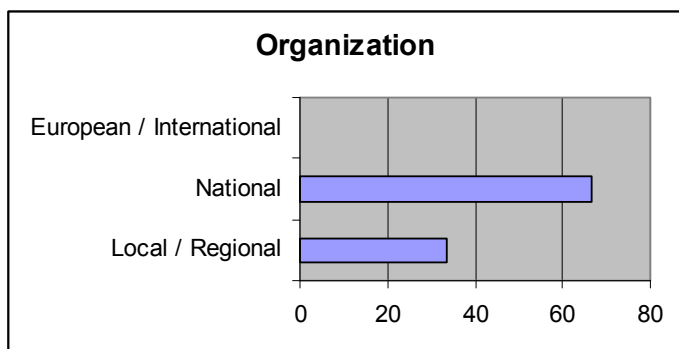
Всички тези характеристики произлизат от развитието на гражданското общество в дадена държава, особеностите на доброволната работа и от еволюцията на запитаните организации.

2.3. Италия

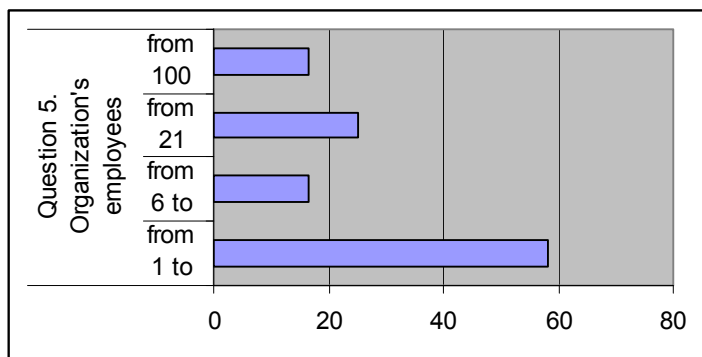
2.3.1. Резултати от въпросника



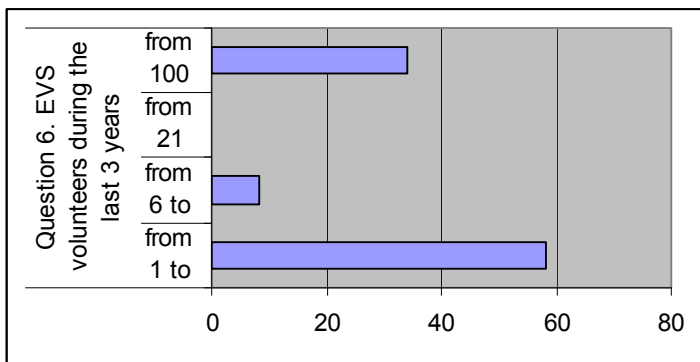
Нашата извадка е съставена от 3 организации, които работят в секторите образование / обучение и мир и мироопазване.



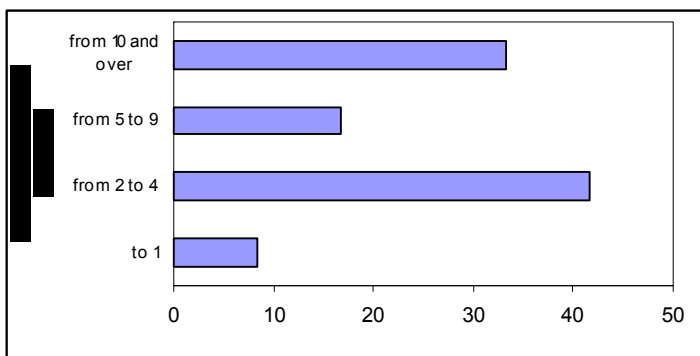
Повечето организации работят на национално ниво



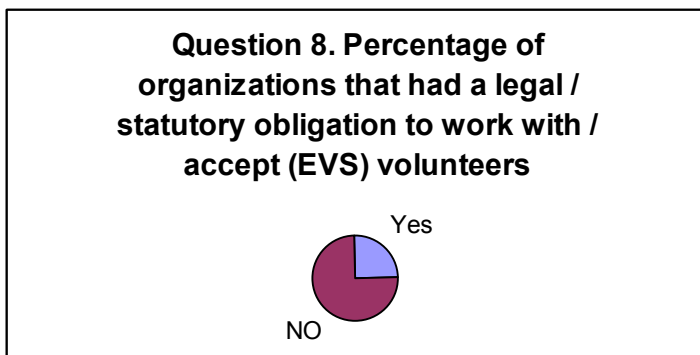
60% от извадката е съставена от малки организации с по-малко от 6 служители.



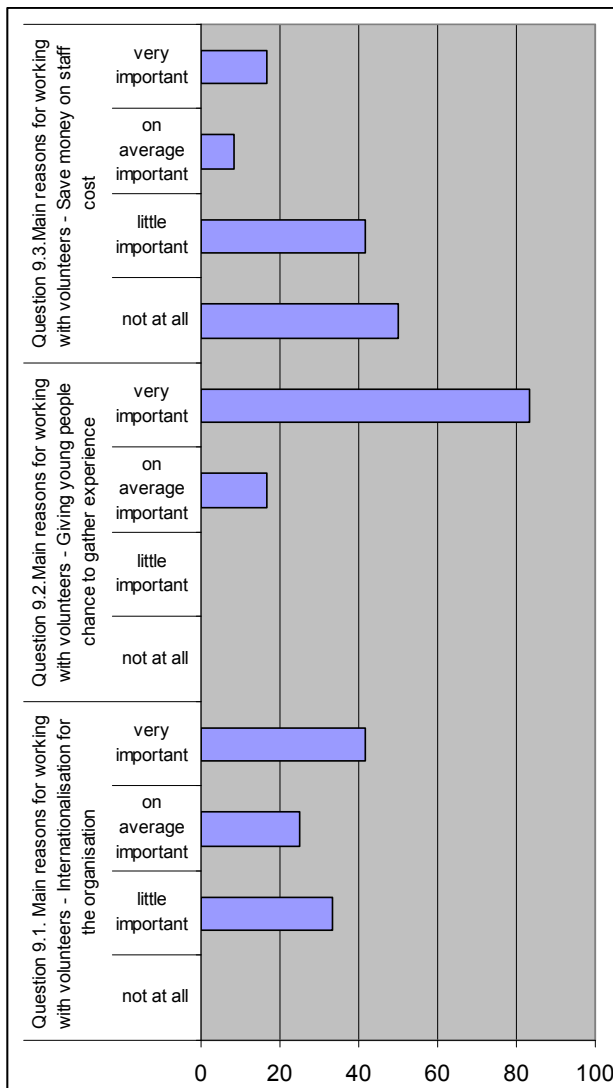
По-големите организации приемат стоцици доброволци.



Една трета от извадката съставлява стари организации, работещи в сектора с доброволци повече от 5 години.

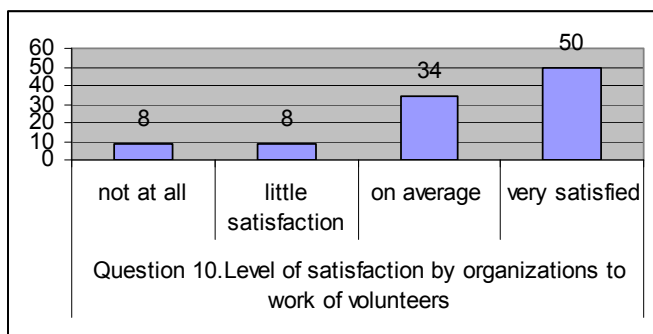


Само 25% от организациите имат правен / задължителен статут да работят с приемат доброволци на ЕДС

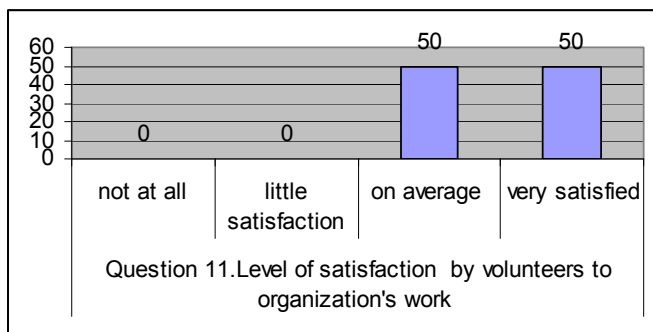


Основните причини за работа с ЕДС:

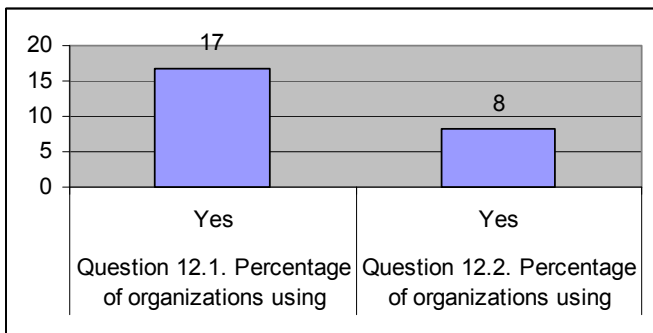
- На първо място Даване на шанс на младите хора да получат опит;
- След това следва ”Интернационализация на организацията”
- накрая “да се икономисат средства от заплати”



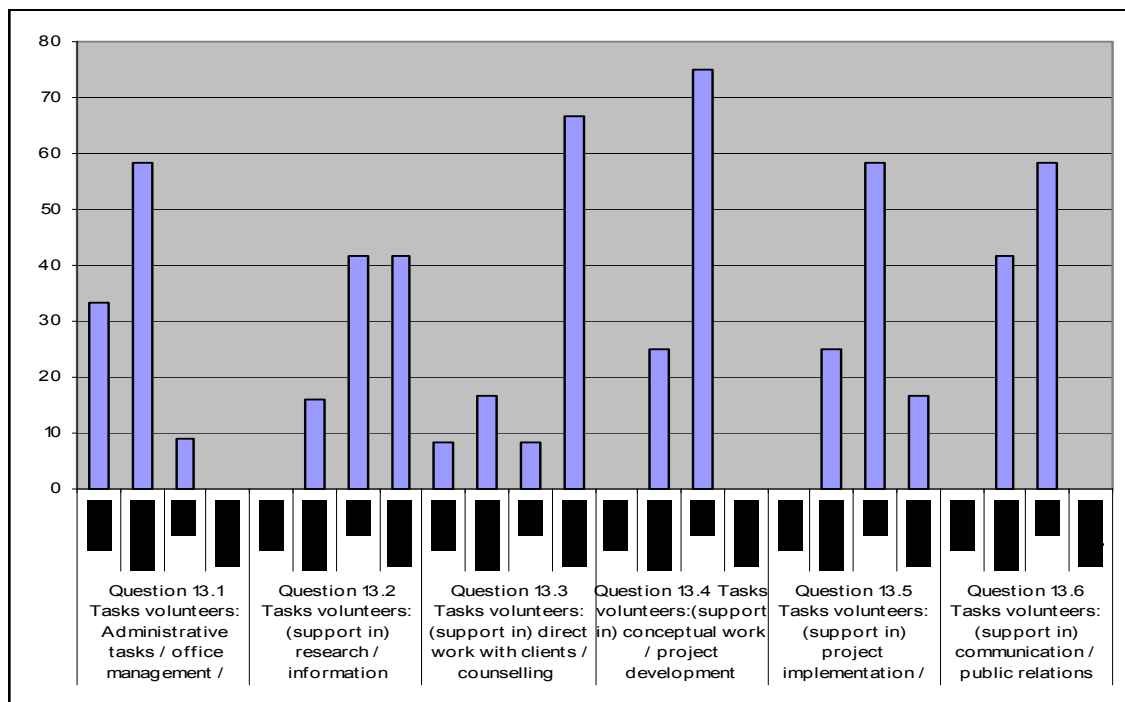
Само 50% от организациите са доволни от работата на доброволците.



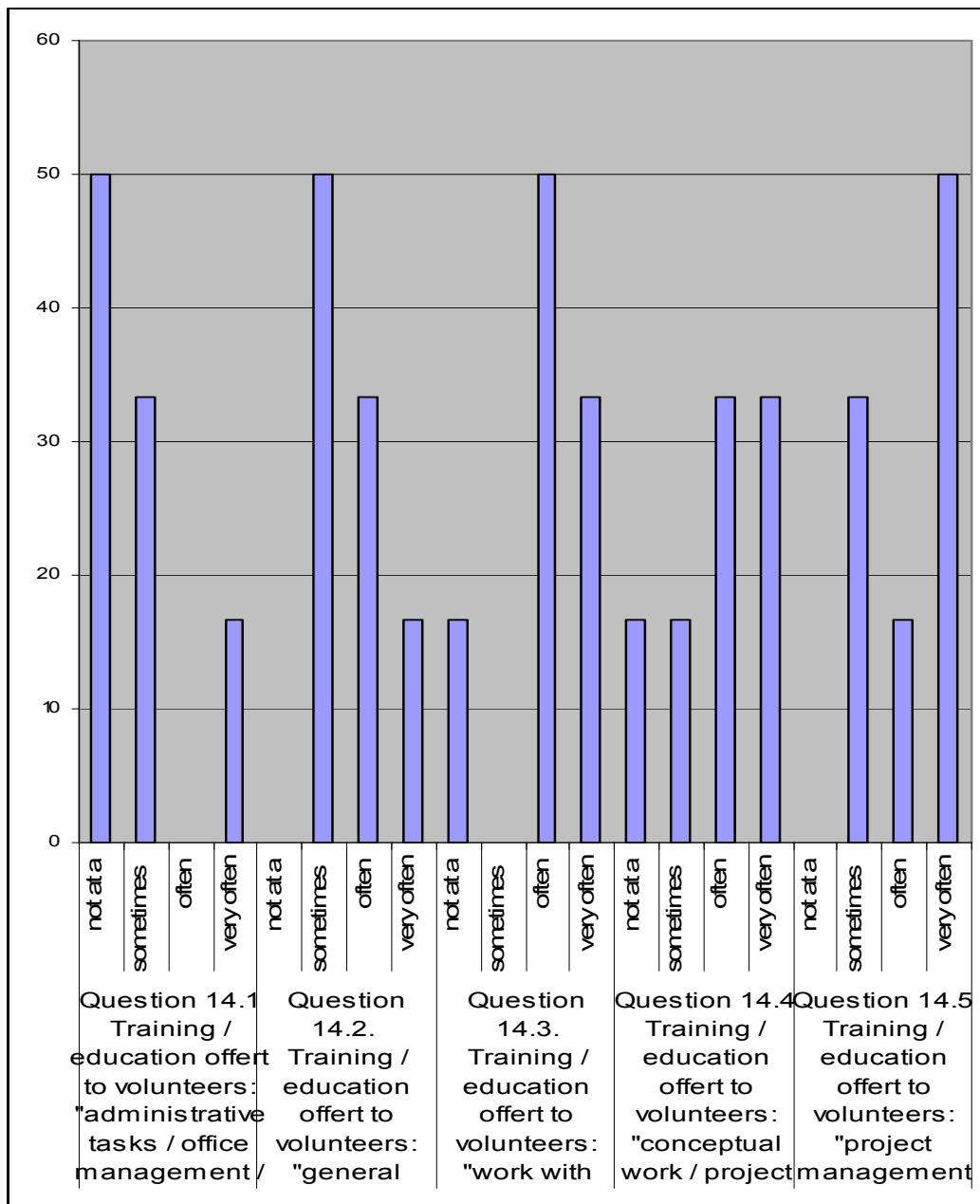
По отношение на организациите доброволците са по-удовлетворени от мениджърите.



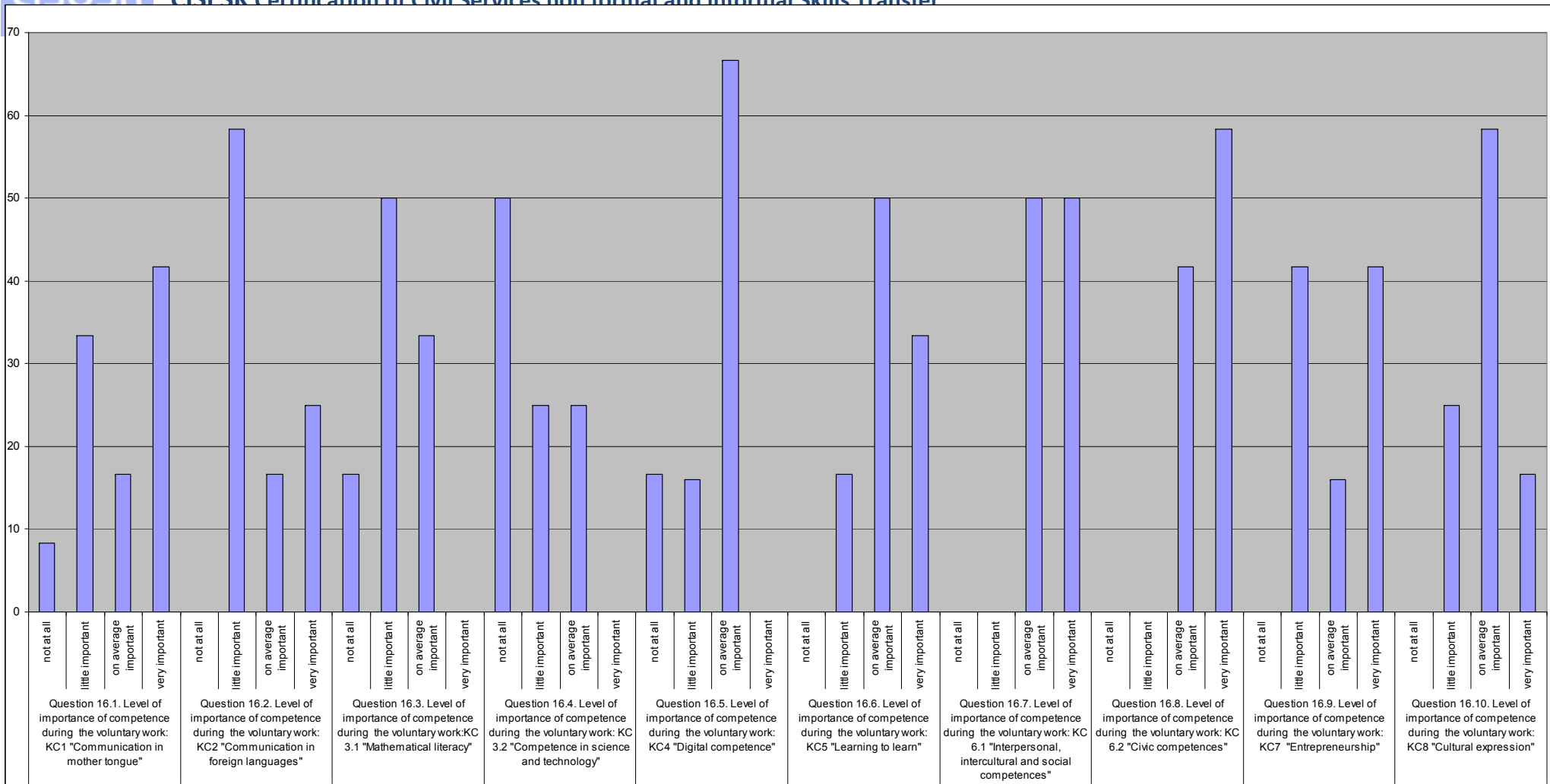
Само 17% от организациите използват „система на вътрешна оценка”, докато 8% използват „външна оценка/ одит и сертификация”



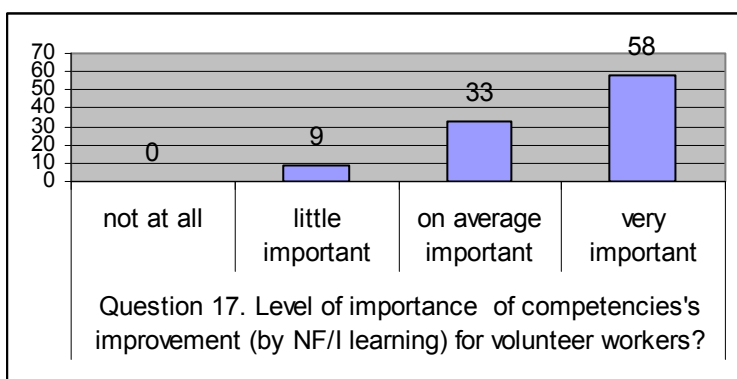
Кои са обикновено основните задачи, изпълнявани от доброволците? (помагат за) пряка работа с клиенти / съветване и (подкрепа в) концептуална работа / разработване на проекти. Административната работа не е често възлагана.



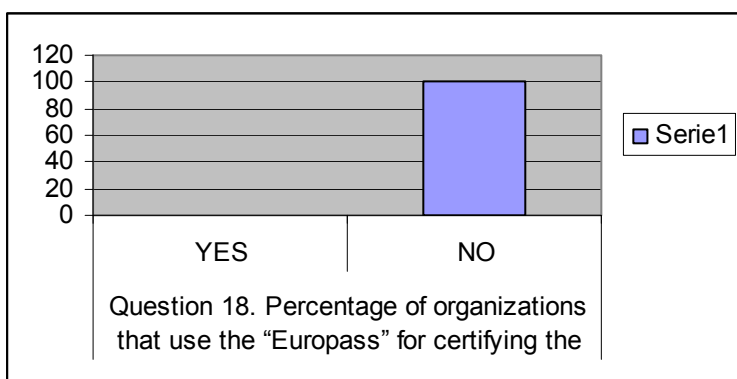
Обучението, по-често предлагано на доброволците, е за „Работа с клиенти и съветване”, „концептуална работа и разработване на проекти”.



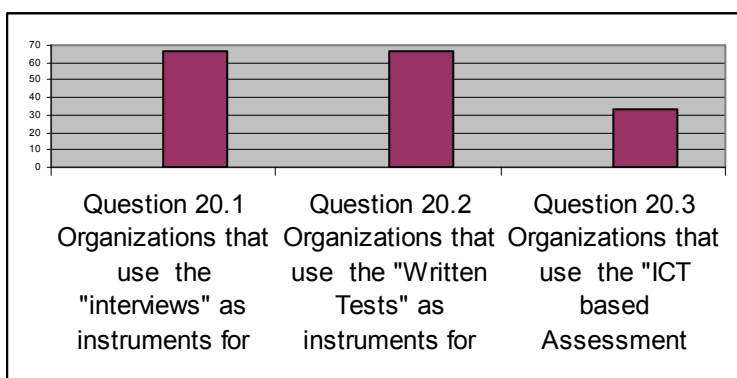
Компетенциите на доброволците са: KC4 "Компютърна"- KC5 "Обучение на обучители" - КС 6.1 "Междоличностна, межкултурна и социална компетентности" - КС 6.2 "Граждански компетентности" - КС8 "Културно изразяване"



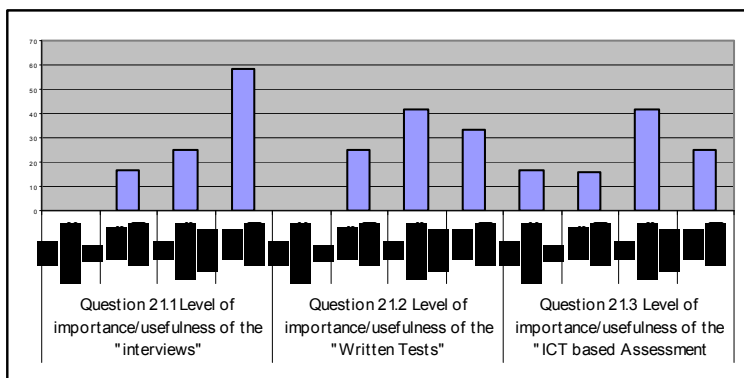
По мнението на доброволците доброволчеството повишава техните умения



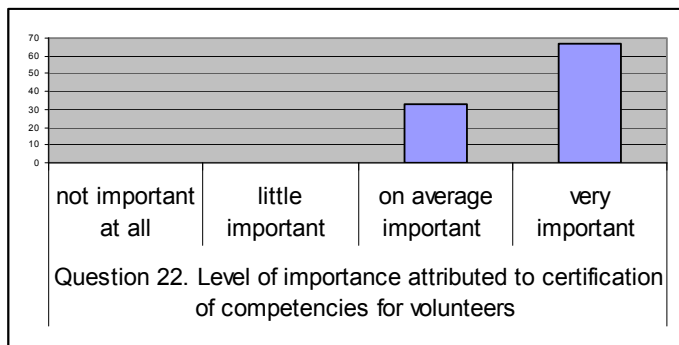
Инструментите като EUROPASS сертифицирането не се използват.



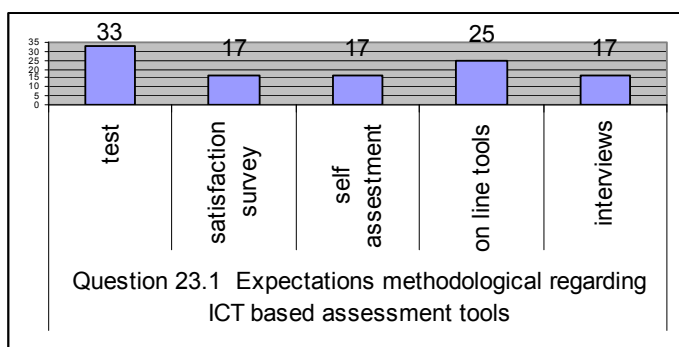
Организациите използват „интервюта” и „писмени тестове” като инструменти за измерване на компетентността, притежавана от доброволците.



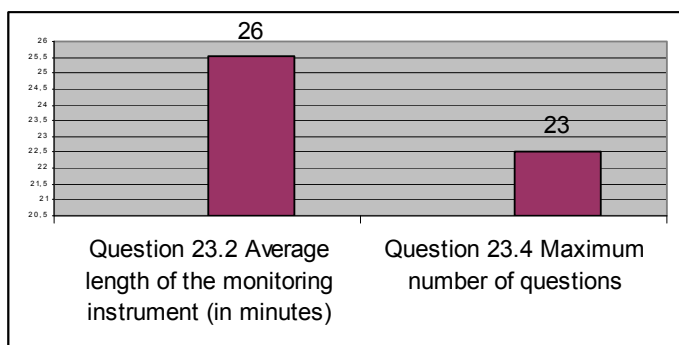
Организациите не използват инструменти на базата на ИКТ като средство за измерване на компетентностите на доброволците, но те ги считат като много важни.



Сертифицирането на компетентностите се счита за много важно.



Очакванията основно се отнасят за он.лайн инструментите.



Инструментите – бързи, прости и ефективни.

2.3.2. Основни положения на доброволческата дейност

В Италия има „рамков закон” за доброволческата дейност, който е одобрен единодушно от Италианския парламент през август 1991 г., с цел да регулира отношенията между доброволческите организации и държавата. Счита се, че в някои аспекти това е едно от най-напредналите законодателства в Европа.

Този закон работи добре дотолкова, че да поощри и растежа, и по-добрата структурна организация на доброволчеството в страната ни.

В момента протича дебат за възможностите да се модифицира този закон така, че да се ускори бюрократичните процедури за признаване на доброволческите организации и тяхното облагане.

Рамковият закон описва подробно доброволческата дейност: тя трябва да бъде предоставяна персонално, спонтанно и свободно чрез нестопанската организация, в която членува доброволецът, и да бъде с общественополезна цел.

Сред всички изисквания за доброволческата дейност, в този закон се казва, че „доброволческата дейност не може да бъде заплащана по никакъв начин. Доброволците могат единствено да бъдат компенсирани от организацията в която членуват за разходите, направени по време на работа.”

Така доброволческите организации са структури, създадени да ръководят осигуряването на общественнополезни дейности, използвайки личната, спонтанна и свободна, неплатена и отговорна помощ на всеки един доброволец.

В момента доброволческите организации могат свободно да избират най-добрата юридическа форма за осигуряване на общественнополезна дейност, но трябва да включат в учредителния си акт нестопанската си цел, демократично управление, свободна избираемост на работата, признание за добрите постижения на членовете, критерии за приемане и изключване на членове, и техните права.

Въпреки, че законът определено е остарял и се нуждае от обновяване, резултатите постигнати благодарение на импровизираната регулационна рамка са, несъмнено, впечатляващи. Според последното преброяване, предприето от Националния център за доброволци, съществуват повече от 21,000 доброволчески организации (53% са одобрени, 47 не са). Дейностите на асоциациите са главно в сферата на общественото благо (31%), следвани от здравеопазването (28,5%), културата (13,5%), гражданската защита (10,2%) и, накрая, опазването на околната среда (4,3%).

Активните доброволци в италианските организации са общо малко под 1 милион, 54% от които са мъже и 45,6% - жени. По-точно, човешките ресурси на третия сектор (НПО) се равняват на 868,000 човека, разпределени както следва: 826,000 доброволци, 12,000 служители, 13,000 сътрудници, 7,000 духовници, 9,000 доброволци на гражданска служба. Между доброволците има от всички възрастови групи, разпределени са както следва: между 30 и 45 години (41.1%), под 29 години (22.1%), между 55 и 64 години (23.3%). Повече от 13.5% са над 64 години.

Италианската система за доброволци предвижда още една институция, която е независима от доброволчеството, но целите ѝ са близки. Това е Националната гражданска служба за доброволци (National Civil Service). Специален закон регулира тази система, както и групите работещи по проекти на Националната гражданска служба. Някои от тези проекти могат да бъдат изпълнявани и в чужбина. Повечето от организациите, които изпълняват проекти за младежката Европейска доброволческа служба (ЕДС), принадлежат към тази група. Националната гражданска служба и ЕДС споделят идеята за личностно и професионално развитие на доброволците под формата на практически стаж.

Но нека видим за какво става въпрос.

В Италия, историята на Националната гражданска служба е свързана с тази на борбата срещу насилието. През 1972 г., под натиска на протестните действия, предприети от заклетите пацифисти (лица, които по морални или религиозни съображения отказват да носят оръжие и да сътрудничат на военни дейности), поради нарастващия интерес на гражданите към принципите на ненасилие и големия брой млади хора, предпочитащи да отидат в затвора пред това да служат във въоръжените сили, правителството

одобрява закон номер 772 – *Ред за отказване на военна служба*. С този закон се признава правото на дадено лице да откаже военна служба поради морални, философски или религиозни причини и се създава срочната гражданска служба като алтернатива на военната.

Първите опити на няколко смелчаци стават през 80-те години опити на хиляди млади хора, благодарение на решението на Конституционния съд (1989 г.), с което се изравняват сроковете на военната и гражданската служба. През 1999 г. молбите за гражданска служба нарастват до 110,000.

На 8 юли 1998 г., със закон 230 – *Нов ред за отказване на военна служба*, окончателно се признава правото на всеки гражданин да откаже военна повинност.

Впоследствие, на 14ти ноември 2000 г., е одобрена реформата на военната служба; закон 331 - *Ред за създаване на професионална армия* определя 1 януари 2007 г. като дата за отменяне на задължителната военната служба. По-късно датата е изтеглена на 1 януари 2005 г. (закон от 23 август 2004 г., 226).

През март 2001 г., в Италия е окончателно одобрена институцията Национална гражданска служба.

Пълномощията, свързани с Гражданската служба, както и администрацията ѝ, са прехвърлени от Министерството на отбраната към администрацията на президентския съвет на Националната гражданска служба за доброволци (National Office for the Civil Service - UNSC).

Целите на този нов закон са описани в член 1, който предвижда Националната гражданска служба за доброволци да помага за защитата на страната чрез не-военни средства и действия; да допринася за постигането на конституционните принципи на обществена солидарност; да насърчава солидарността и сътрудничеството на национално и международно ниво, като обръща специално внимание на разясняването на социалните права, на подкрепата на отделната личност и възпитанието в духа на мир между хората; да участва в опазването на националното наследство.....; да съдейства за гражданското, социалното, културното и професионалното образование на младите хора чрез дейности извършвани за организации в страната и извън нея.

Хората, приемани за членове на Доброволческата гражданска служба в началото на преходния период са донаторници обявени за негодни за военна служба и жени между 18 и 26-годишна възраст. Това обяснява защо, в началото, младите кандидати за новата ДГС са почти изцяло жени. Преди отмяната на задължителната военна повинност, единствената възможност за мъже, годни за военна служба да участват в Гражданската служба, е била да откажат военна служба по религиозни, морални или философски съображения.

2005 г. е също така и годината, в която гражданите получават право да участват доброволно в SCN; през 2004 г. мъжете-кандидати са 6%, а през 2005 г. достигат 25%.

През 2005 г. Националната администрация на гражданската служба (National Office for the Civil Service - UNSC) активизира 45,175 доброволци за участие в 3,451 проекта, включващи 1601 институции както в Италия, така и извън нея. Проектите в чужбина,

около 2%, спомагат за изнасянето извън граница на идеите за мир, братство и демокрация.

През 2006 г. Националната гражданска служба празнува петата си годишнина. От тогава единомислието между младите хора расте всяка година: от 181 души през 2001 г., броят ни нарасна на 45,175 през 2005 г., достигна близо 50,000 през 2006 г. и 52,000 през 2007 г. (по последните налични данни).

На 31 декември 2008 г. институциите, акредитирани към Националната гражданска служба в Италия, са 3,780.

По отношение на зачетите пацифисти, можем да обобщим новостите, въведени от Националната гражданска служба, в следните точки:

- приемане на нови членове: жени и негодни за военна служба мъже;
- задължително обучение: 30 часа общо обучение и 50 часа специално обучение (от 1 януари 2006 г.);
- различна продължителност (12 месеца, вместо 10);
- увеличаване на възможностите за гражданска служба извън страната;
- създаване на икономически фонд за гражданската служба, който да допълва официално отпуснатите от бюджета ресурси чрез участие на други обществени и частни източници.

Но най-важното е, че опитът на италианската гражданска служба може да се приложи и в чужбина. Това прави Италия водеща държава в пропагандирането на европейското гражданство, тъй като тя изпреварва създаването и задействането на Европейската доброволческа служба, предвидено в Мярка 2 на *Младежта в действие* (Youth in Action).

И така, в Италия участието на младите хора в различни форми на доброволческа дейност, както в рамките на, така и извън ЕС, е подкрепено от Националната гражданска служба за доброволци и от програмата *Младежта в действие*.

Но участието на млади хора в чуждестранни проекти на гражданската служба е съвсем малко. Според информация на Националната администрация на гражданската служба (National Office for the Civil Service - UNSC), младежите започващи работа в чужбина са около 1,0%. Дори и националното участие в ЕДС замира. През 2009 г. са представени 139 проекта, от които 72 са одобрени (51%), но те са разработки само на 34 организации – 12% от институциите, регистрирани в базата данни на ЕДС (общият брой на регистрираните организации е 278 към 31 декември 2008 г.).

2.3.3. Заключение

2.3.3.1. Основни положения на доброволческия труд и ЕДС

От предоставената по-горе информация и резултатите от проведените проучвания по проекта CISESK можем да заключим, че:

- опитът на доброволческите служби се прилага в рамките на организации с нестопанска цел, работещи за целите на солидарността и подпомагачи

общественото развитие, осигуряващи плодотворни отношения и гражданска подкрепа на обществото. Тъй като са дълбоко вкоренени в италианското общество, гражданската служба и другите форми на доброволчество са повишили социалната си функция чрез привличане на благотворителни, а понякога и на търговски организации;

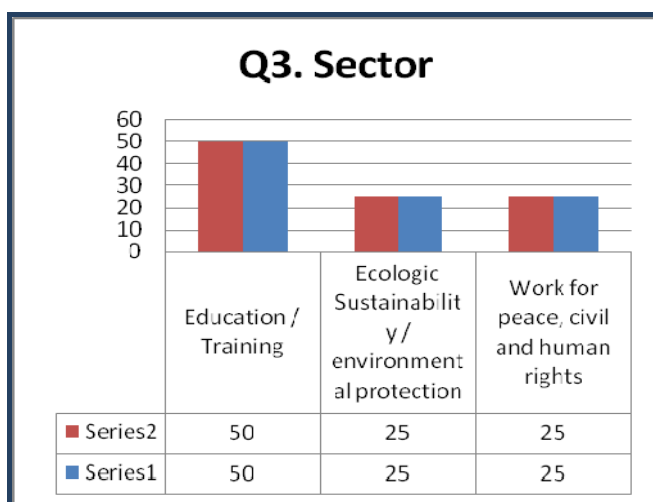
- съществува съществено сходство в дефинициите за личността и призиването на доброволците. Техните социални действия са ориентирани към взаимопомощ, обмен и солидарност в отношенията;
- доброволците имат много гаранции от професионалните съюзи, като правото да им бъдат възстановявани разходите и да имат застраховки срещу рисковете, свързани с дейността им, както и правото да работят в здравословна и безопасна среда;
- Италия е една от малкото европейски страни, където доброволците (от Националната гражданска служба) получават по право сертификат за опита си и придобитите по време на доброволческата дейност умения;
- при подбора на доброволци изборът не зависи от специфични умения, а от мотивацията им и съответствието между ценностите им и мисията на организацията;
- обучението в доброволческите служби се изразява предимно в единството между двете най-значими форми на подготовка: обучение в клас и практическа работа;
- учебният процес в доброволческата гражданска служба интегрира общи познания (свързани с места, факти, имена, значения) и процедурни познания (свързани с начините на изпълнение на задачи и дейности);
- като цяло, работата на доброволците се характеризира с голям процент автономност при изпълнението, значителна гъвкавост на задачите и тясно сътрудничество с организацията и нейните членове;
- ЕДС не е широко разпространена в Италия. Само 10% от организациите работещи с Националната гражданска служба извършват и дейности към ЕДС.

2.3.3.2. Заключение, извлечени от въпросниците

- Утвърждаването на опита на доброволците е от особено голямо значение, но до момента няма нито общи модели, нито определен инструментариум, в резултат на което подходите и методите са доста фрагментарни.
- Обучаването на доброволци е основна страна от проектите на доброволческите организации.
- Най-важните умения за доброволческата работа са: KC4 - "Digital competence", KC5 - "Learning to learn", KC 6.1 - "Interpersonal, intercultural and social competences", KC 6.2 - "Civic competences", KC8 - "Cultural expression".
- Организациите използват „интервюта” и „писмени тестове” като средства за оценяване на уменията на доброволците.
- Италианските организации не използват средства, базирани на информационни и комуникационни технологии, за оценяване на придобиваните от доброволците умения, но считат тези средства за особено важни.
- Сертифицирането на уменията се счита за много важно, но в Италия средства, като сертификата EUROPASS, не се използват често.
- По отношение на сертификатите, очакванията са фокусирани главно върху on-line средства и такива, които са бързи, прости, и ефективни.

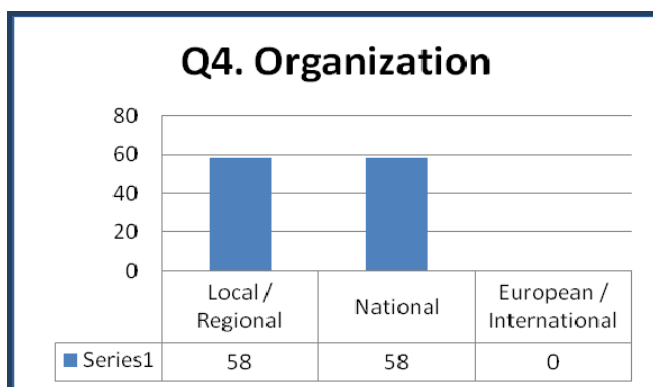
2.4. Испания

2.4.1. Резултати от въпросника

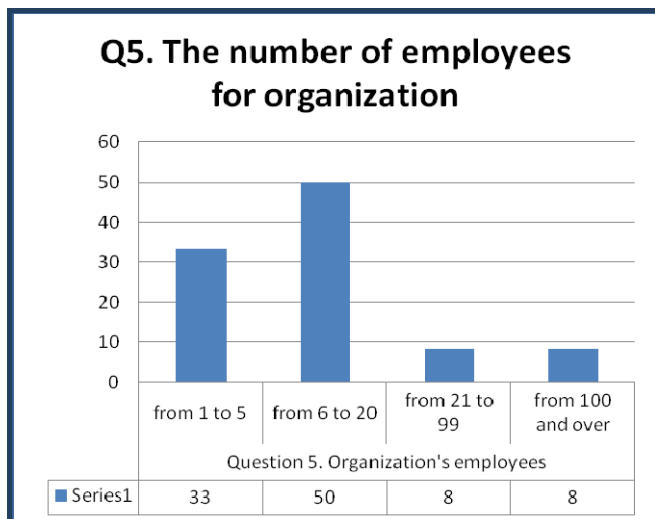


Нашата извадка се състои от 13 организации:

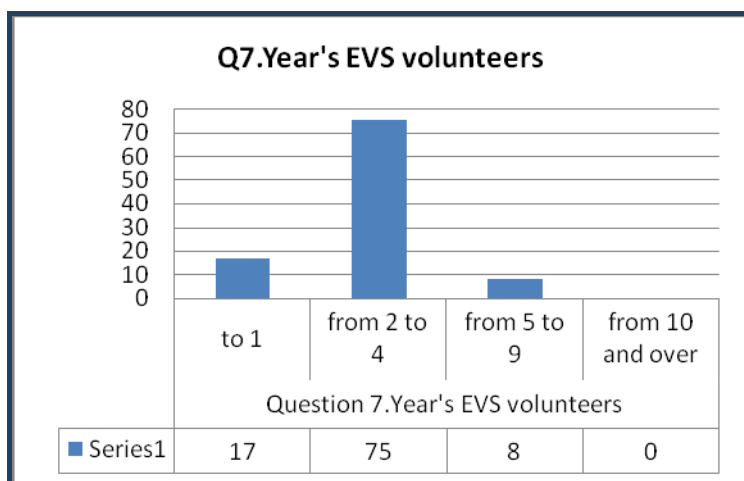
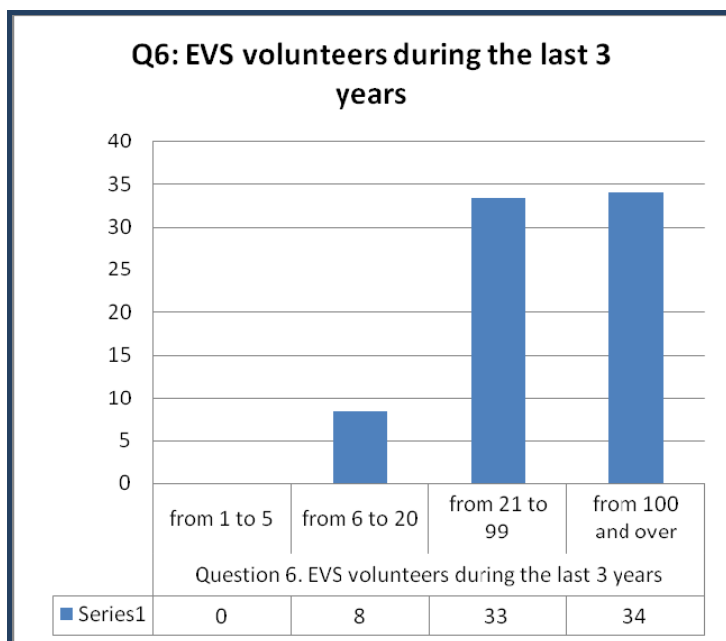
- 7 работещи в образованието
- 3 екологични
- 3 за човешките права и мира.



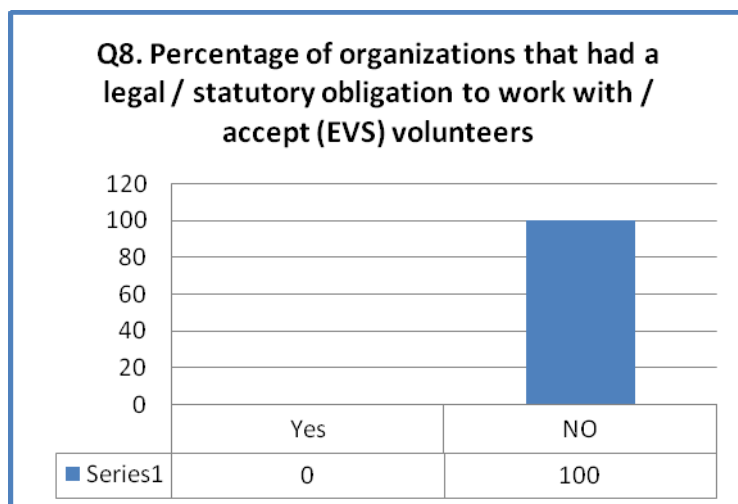
Повечето от организациите работят на национално ниво, въпреки че някои от тях са представени във всеки от автономните региони



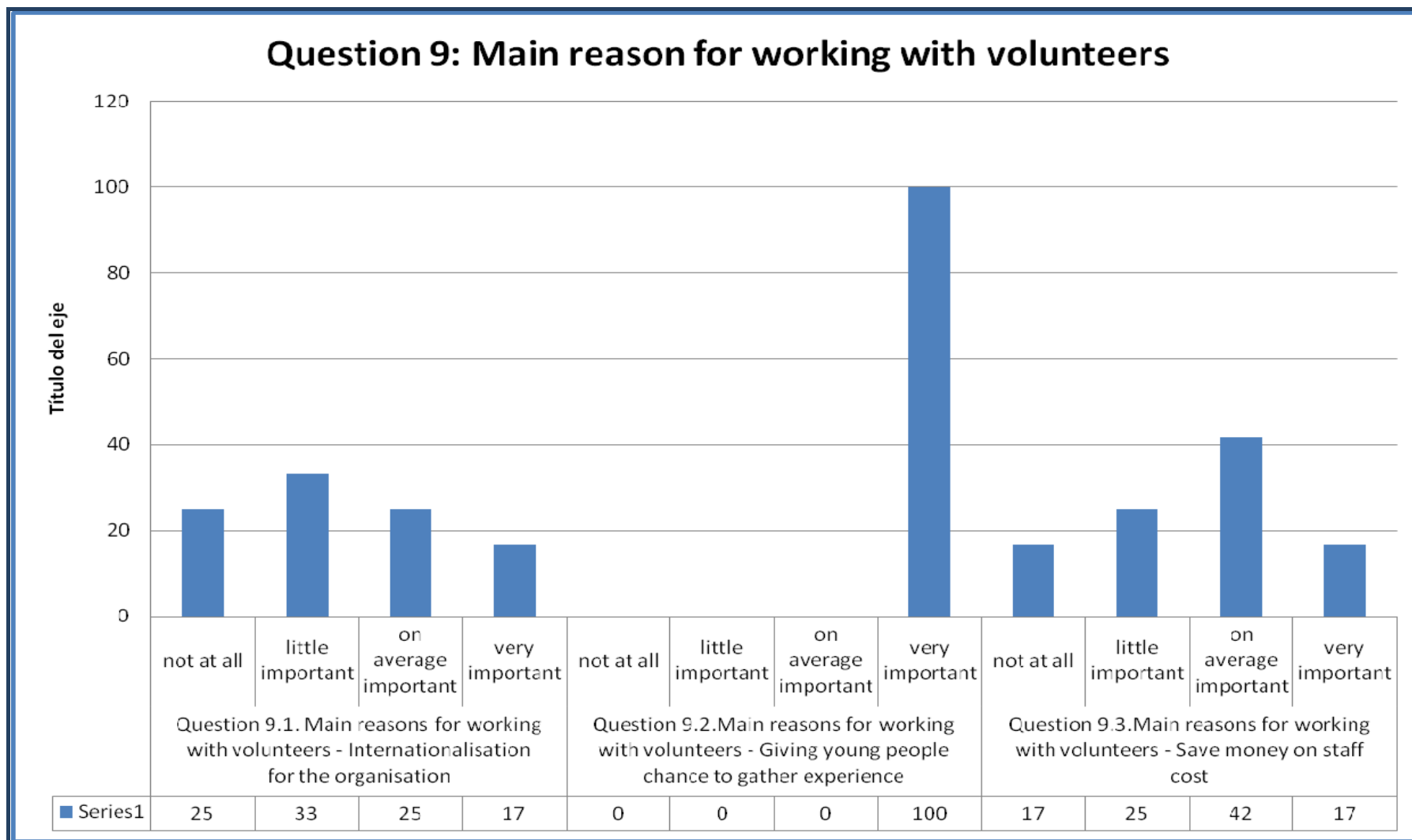
50% от организациите имат 6-10 служителя, някои от тях на почасово време.



75% работят от доброволци от 2 до 4 години. Много от тях са пенсионери или млади хора.



Никоя от организациите има правен или задължителен статут за работа/ приемане на доброволци от ЕДС.

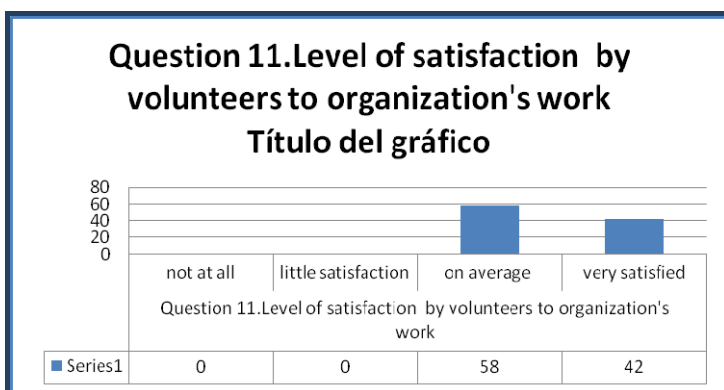


Основните причини, ясно, е да даде на младите хора шанс да натрупат опит. 42% е да спестят пари за служители, и да използват икономисаните средства за други цели.

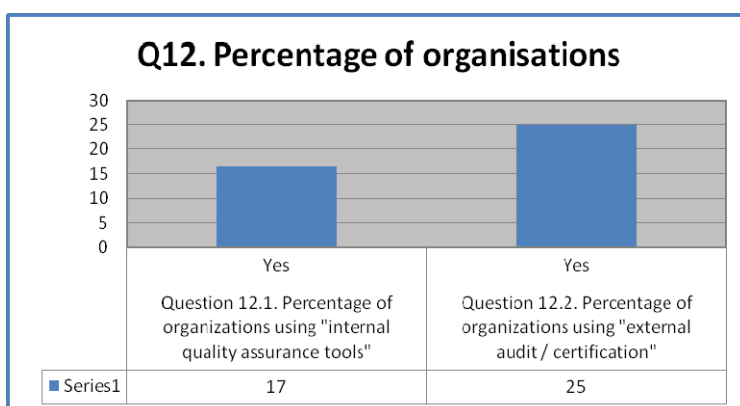




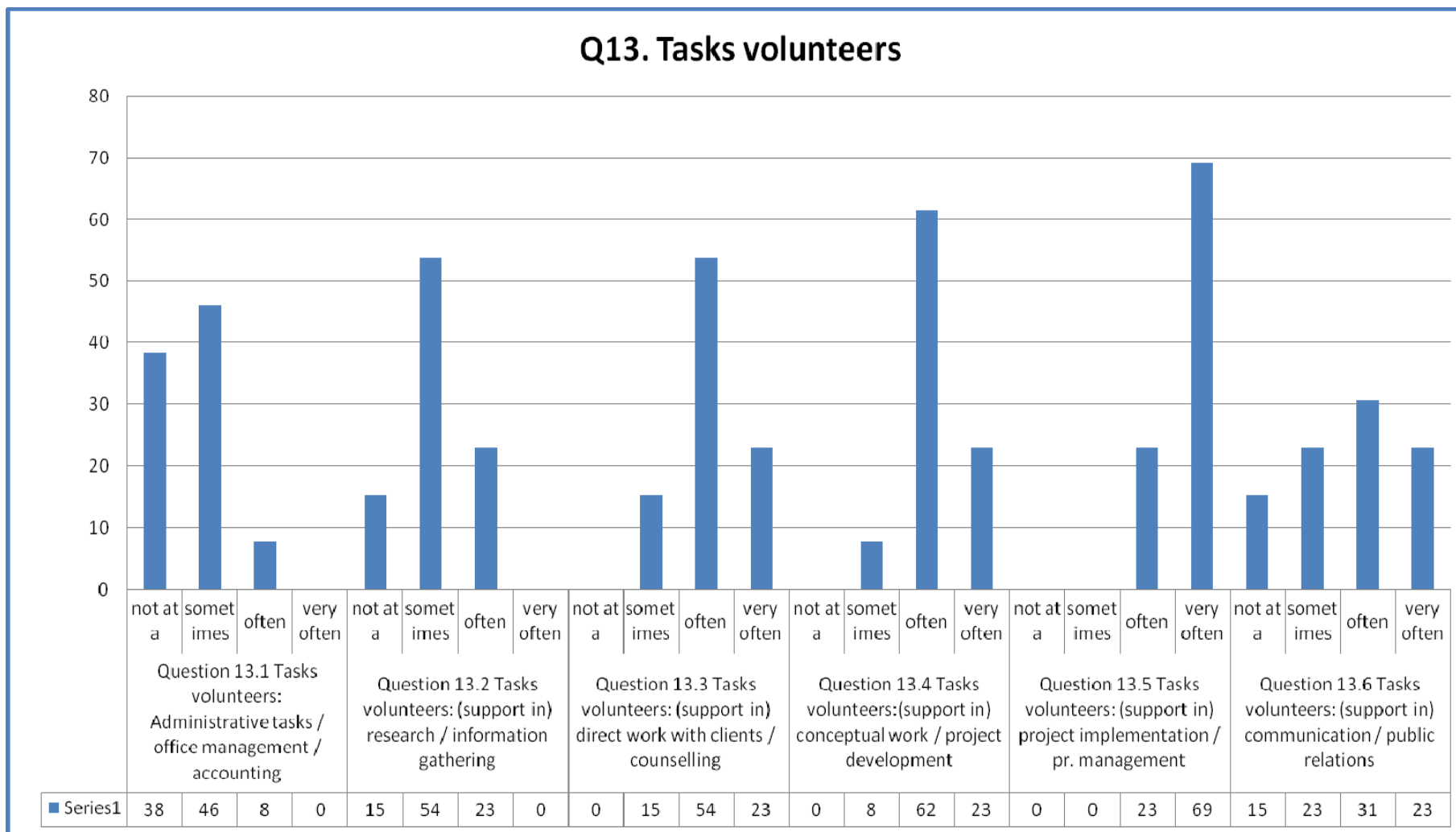
Повечето организации са доволни от работата на доброволците. Освен това те са устроени с идеята да работят с тях.



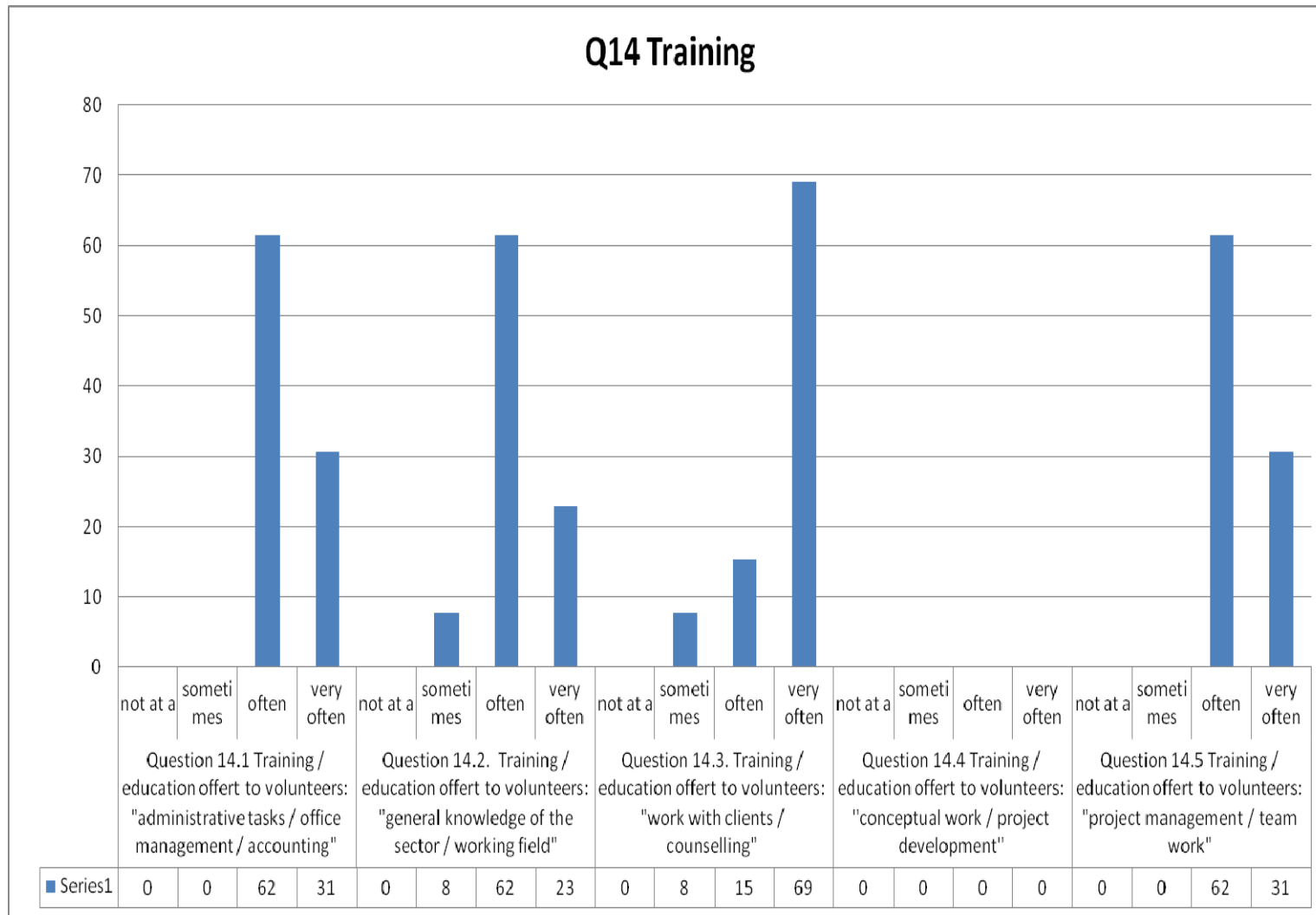
58% от доброволците са удовлетворени от организациите.



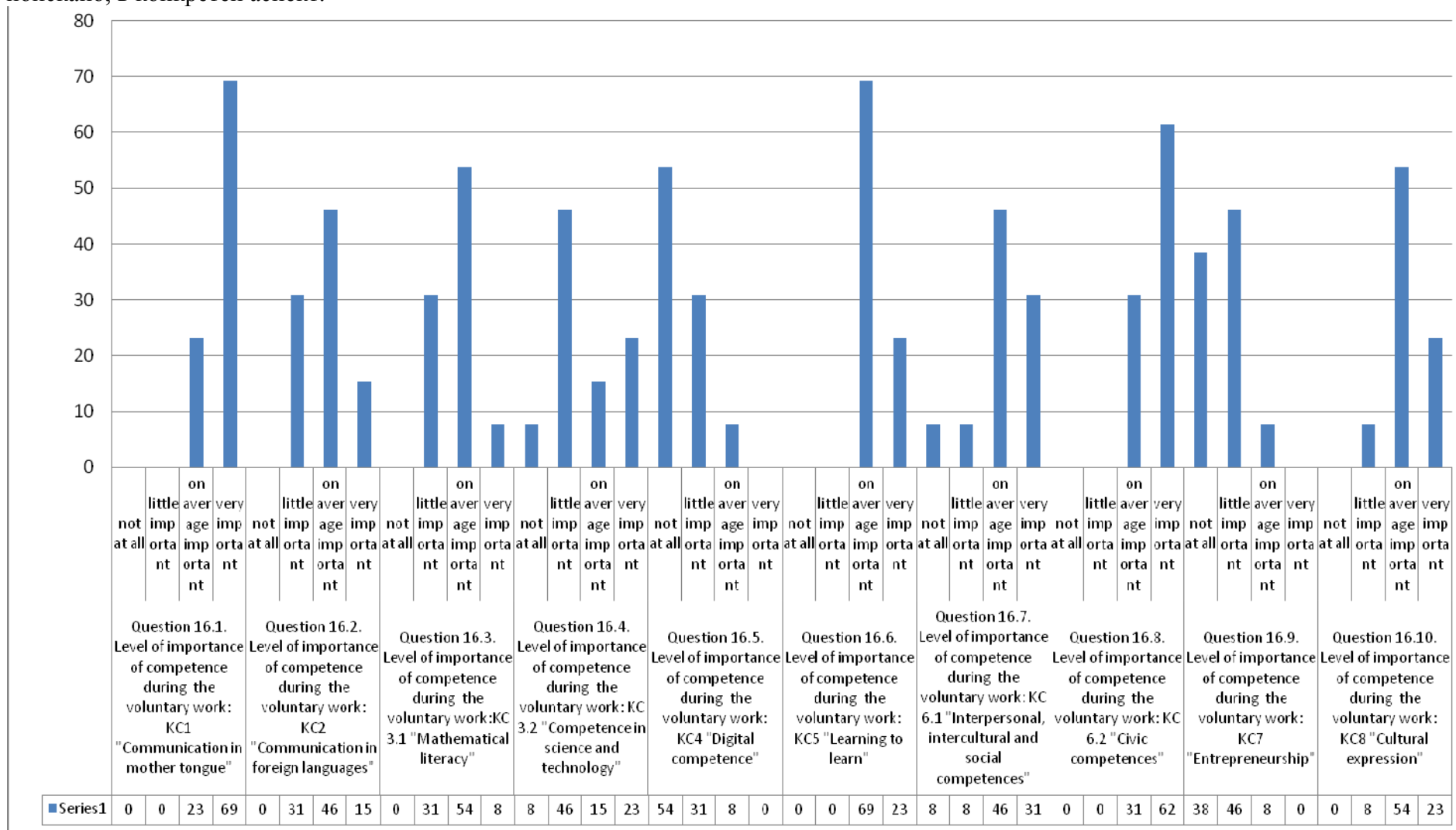
Само 17% от организациите използват „вътрешен качествен контрол”, докато 25% използват "външен одит / сертификация”



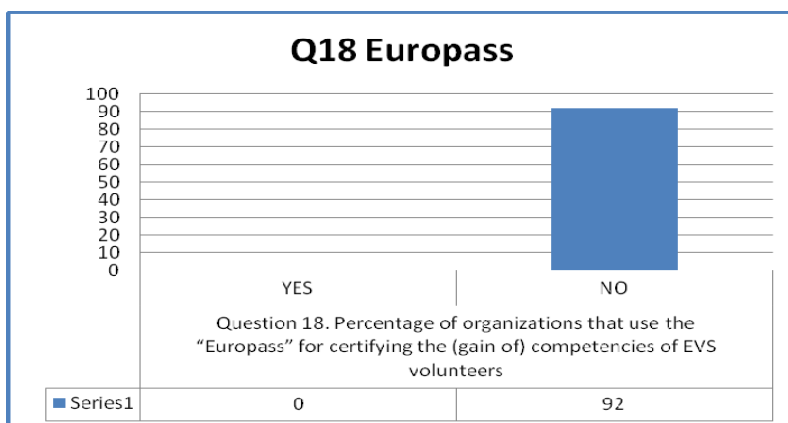
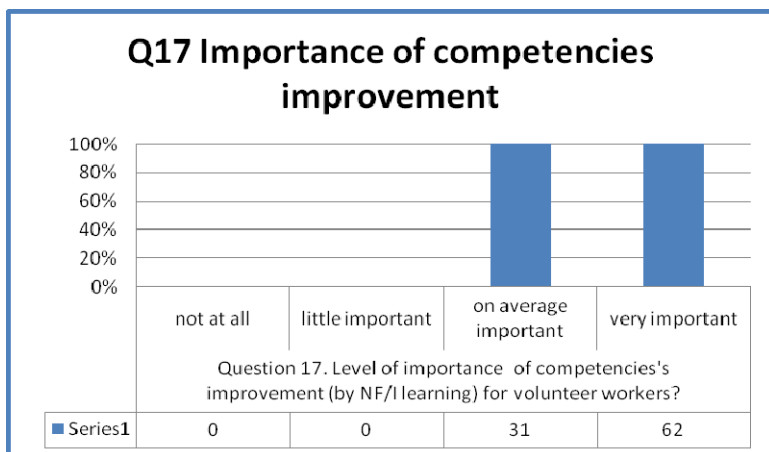
Основната задача е изпълнението на проекти, което означава, повечето от тях имат директен контакт с целевата група на проекта.



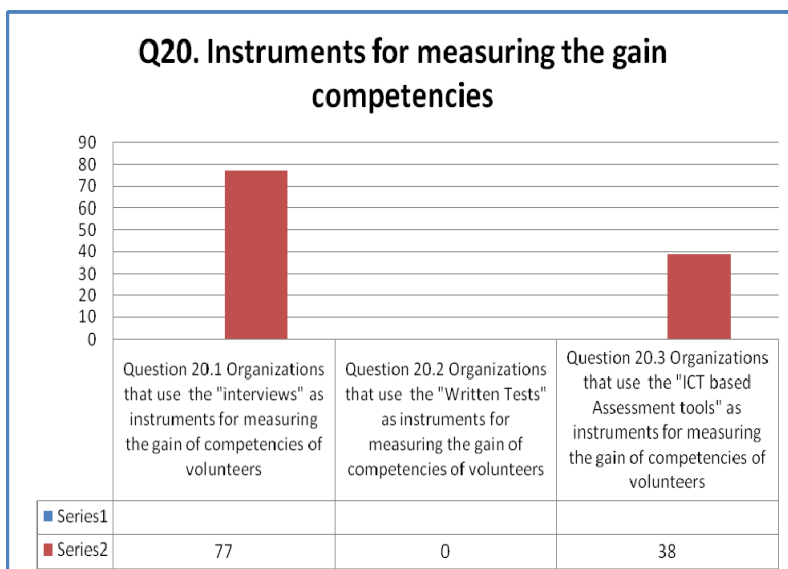
Повечето от организациите предоставят обучителна програма в началото на сътрудничеството, и по-късно, ако е необходимо или поискано, в конкретен аспект.



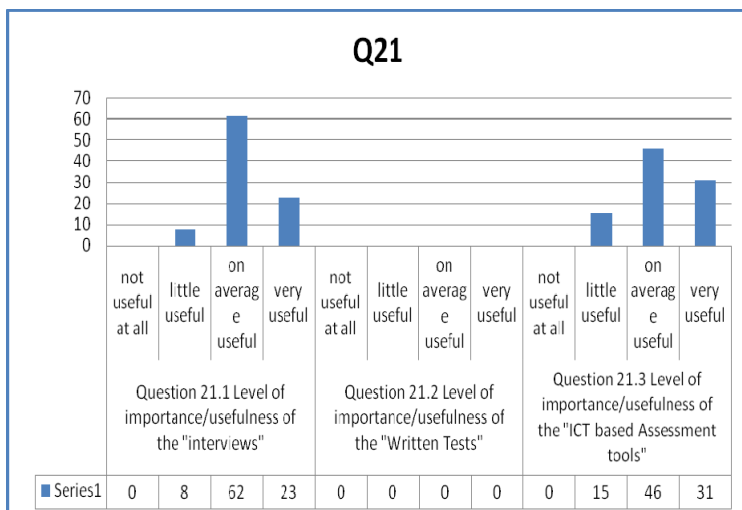
По-важните компетентности за доброволците са: КС1 “Комуникацията на майчиния език”, също важно са КС6.2 “Гражданска компетентност”, КС6.1 “Социална компетентност” и КС5 “Обучение на обучители” и КС8 “Културно изразяване”. КС4 “Компютърна компетентност” изглежда не е сред толкова важната.



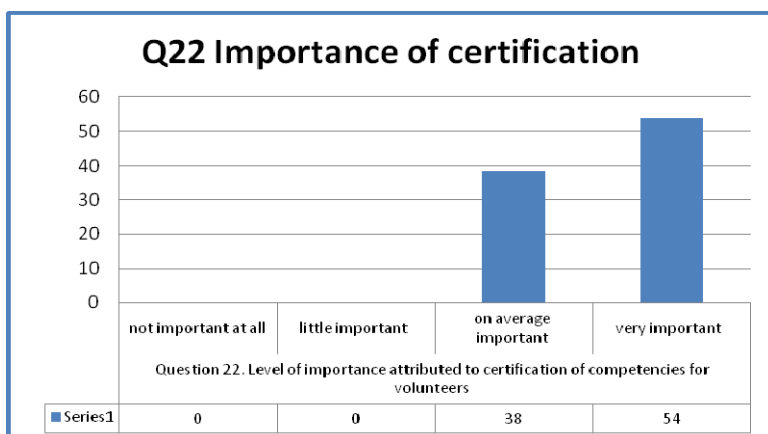
92% от организациите не използват Euro-pass и те не знаят какво е това.



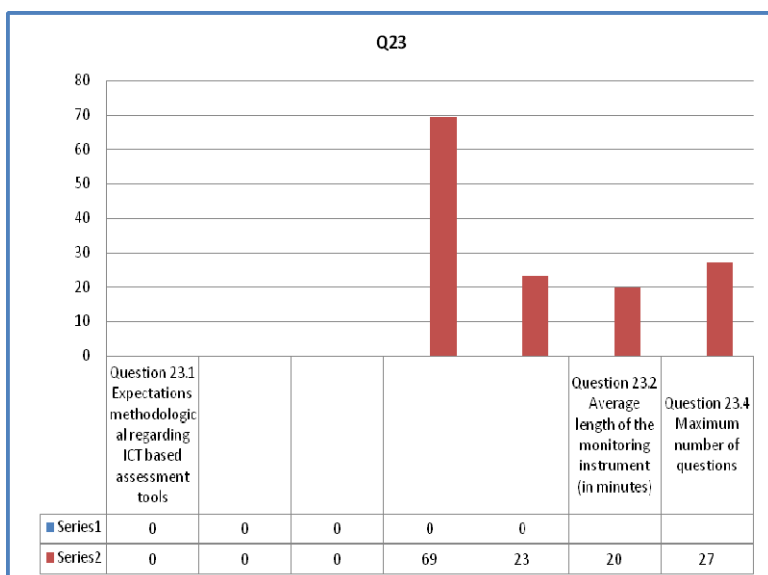
Те нямат официален начин за измерване, но организациите знаят как работят доброволците.



Организациите считат интервютата като по-важен начин. Ако ИКТ инструментите са „по-лесни”, те ще ги използват.



За младите доброволци е важно, но не и за възрастните хора.



2.4.2. Основни положения на доброволческата дейност

2.4.2.1. Концепция

Според сегашното законодателство, като доброволец се определя човек, който по своя воля се посвещава на доброволческа дейност.

В Испания като доброволчество се определя група от обществено полезни дейности, извършвани от отделни лица на база, различна от труда срещу заплащане, обществените услуги, търговията или друг вид финансови взаимоотношения.

Доброволството трябва да отговаря на следните изисквания:

1. работата трябва да е с благотворителен и обществено полезен характер;
2. трябва да е свободно избираема и да не е свързана с лично задължение или законови ограничения (например, задължителната цивилна служба, извършвана от заклети пацифисти, т.е. хора, които по морални или религиозни съображения отказват да носят оръжие и да сътрудничат на военни дейности);
3. работата трябва да се извършва без икономическа изгода и без да се отрича правото на доброволеца да бъде компенсиран за разходите направени при изпълнение на задачите му;
4. доброволческата дейност трябва да бъде извършвана от обществена или частна организация с нестопанска цел в рамките на определена програма или проект;
5. доброволчески дейности, извършвани по изолиран, единичен или индивидуален начин, извън рамките на обществените или частни организации с нестопанска цел или мотивирани от семейни или приятелски отношения, изрично се изключват от понятието за доброволческа работа в Испания.

2.4.2.2. Доброволците и закона

Съществуват различни закони, отнасящи се до доброволството в Испания:

1. На държавно ниво: Закон 6/1996 г. за доброволческата дейност от 15 януари 1996 г.
2. На регионално ниво законът е адаптиран. Повечето от автономните общини имат свое законодателство. За да бъде разбрано приложението на тези държавни и регионални закони е важно да се отбележи, че според конституционното разпределение на властта, испанските автономни общини са упълномощени да се занимават с този въпрос. Затова подкрепата и поощрението на доброволческите дейности не са оставени изцяло в ръцете на централната власт.

Всъщност Националният закон за доброволческата дейност е създаден, за да обедини различните закони за доброволството, съществуващи в различните автономни общини. Целта е не да се ограничат дейностите на автономните общини, а да бъдат координирани по-ефективно.

По този начин Националният закон за доброволческата дейност фокусира приложението си върху тези доброволци и организации, които развиват програми на национално или на над-автономно ниво, или работят в райони и сфери, попадащи изцяло под юрисдикцията на държавата (както е записано в член 149 от Испанската конституция от 1978г.)

Испанският закон 6/1996 за доброволческата дейност от 15ти януари 1996 г. има три ясно формулирани части:

1. основни положения, свързани с доброволческата дейност;
2. отношения между доброволците и организацията, за която те работят;
3. мерки за поощряване на доброволческата дейност.

Законът за доброволческата дейност важи за доброволческите програми с национален и между-общински характер (например между Андалусия и Валенсия), както и за доброволците работещи в райони или сфери, попадащи изключително и само под юрисдикцията на държавата (но трябва да се подчертае, че според конституционното разпределение на властта, испанските автономни общини могат да бъдат упълномощени да се занимават с този въпрос).

2.4.2.3. Основни положения, свързани с доброволческата дейност

Испанският закон акцентира върху важноста на разграничението между понятията „доброволец“ и „служител“. В този смисъл, доброволците са хора, които извършват дадена работа без финансова изгода, независимо от правото им да бъдат компенсирани за всички разходи, направени при изпълнение на задачите им. Освен това доброволческата работа трябва да бъде с благотворителен и обществено полезен характер.

Отношения между доброволците и организацията за която те работят

Законът поставя ясни рамки на правата и задълженията на доброволците, включващи:

- право на информация, обучение, наблюдение, лична и техническа поддръжка;
- застраховка срещу инциденти и заболявания;
- подходящи условия на безопасен труд и хигиена;
- възстановяване на разходите;
- документ доказващ естеството и продължителността на извършваната доброволческа дейност;
- задължение да уважават целите и законите на организацията, на която предоставят времето и уменията си;
- отказ от всякакво заплащане;
- уважение към правата на бенефициентите;
- участие във всички, необходими курсове на обучение, осигурени от организацията.

Правата и задълженията на частните и обществени организации с нестопанска цел, използващи доброволци включват:

- да подписват подходящи застрахователни полици, които да покриват разходите на доброволците в случаи на инциденти и заболявания свързани с изпълнението на задачите им;
- да възстановяват разходите, които доброволците правят при изпълнение на задачите си и да осигуряват на доброволците нужните инструменти за изпълнение на задачите им;
- да създават вътрешни системи за информиране и направление, необходими за ефективно изпълнение на задачите на доброволците;
- да осигуряват на доброволците необходимото обучение;
- да гарантират на доброволците подходящи условия на безопасен труд и хигиена, според особеностите на изпълняваната от тях работа;
- да осигуряват на доброволците нужните идентификационни карти и да издават нужните сертификати описващи същността и продължителността на извършваната доброволческа дейност;

- да съхраняват документацията за всеки уволнен или напуснал доброволец.

Законът, също така, изисква да се подпише договор между доброволеца и организацията, за която той работи. Договорът трябва да включва най-малко: правата и задълженията на двете страни, същността на задачите, които доброволецът ще изпълнява, брой часове с които доброволецът се обвързва, необходимото за доброволеца обучение, причини и начини за прекратяване на договора. На практика, обаче, по-зле финансираните организации, използващи доброволци в Испания, намират за трудно справянето с тези минимални изисквания, защото държавата не им осигурява необходимите средства за покриване на цените на подходящите осигуровки, обучение, възстановяване на разходите на доброволците и т.н. И по този начин много организации използват „нелегални” недоброволци.

В Испания са разработвани три държавни плана:

- **Първият е одобрен през 1997 г.** Бил е валиден до 2000 г.. Главните цели са били поощрение, поддръжка и координация. Не е имало критерии за оценяване.
- **Вторият е за 2001 – 2004 г.** Трите направления са били: програма за информираност, поддръжка и координация. Представени са критерии за оценяване.
- **Третият е за 2005 – 2009 г.** Придържа се към втория план, но има добавени нови критерии за оценяване.

2.4.3. Заключение

2.4.3.1. Основни заключения, отнасящи се до ЕДС и доброволческата работа

Неправителствените организации трябва да:

- проведат цялостно вътрешно оценяване, което да покаже силните и слабите страни;
- разработят програма, с която организацията да изясни своите бъдещи мисии насоки;
- разработят ръководна структура, програми за обучение, организационна политика и т.н.;
- обучават доброволци;
- работят професионално в доброволческия сектор;
- осигуряват „признание” на доброволците, което да бъде добавено към документацията им;
- наставяват доброволците, включени в проекта;
- правят оценка на работата, извършена от доброволците.

Доброволците трябва да развият някои от следните умения:

- ръководни умения;
- опит в работата с общински организации;
- работа в екип;
- стратегическо планиране;
- работа с хора от разнородни среди;
- грижа за клиентите;
- обучение;

- говорене пред публика;
- работа с разнородно население;
- организиране на времето;
- споделяне на информация и опит;
- справяне с конфликти;
- уважение към разликите между хората;
- ефективност като екипни членове;
- способност за определяне, описване и оценяване на нужди, ценности, интереси, силни и слаби страни на отделните личности;
- приятелство и отвореност към новостите.

Основни причини да станеш доброволец:

- да овладееш нови умения;
- да се запознаеш с нови хора;
- да бъдеш полезен на общността;
- да почувстваш, че правиш нещо, което си струва и е „добро“ за другите;
- да получиш опит, който може да ти помогне в настоящата ти кариера;
- да се занимаваш с нещо полезно и интересно.

2.4.3.2. Заключение, извлечени от въпросниците

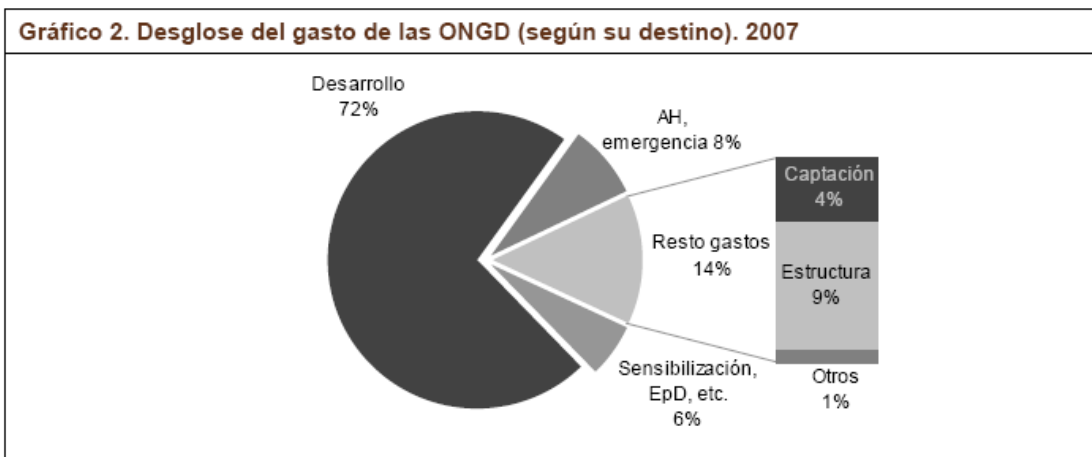
- Необходимо е да се осигури признание за работата на младите доброволци, като се използва EUROPASS.
- Доброволците обикновено се посвещават на тази работа по лични съображения или са мотивирани от колега, а не се ръководят от политически причини.
- Ангажираността на организациите увеличава броя на доброволческите услуги.
- Доброволците са основно млади хора, между 18 и 25 години, или пенсионери.
- Неправителствените организации трябва да определят по-добра стратегия свързана с доброволците.
- Повечето организации нямат дългосрочна стратегия заради липсата на време и хора.
- Доброволците трябва да бъдат мотивирани и добре информирани за развитието на проектите, както и за НПО.
- Трябва да се използва целият потенциал на хората занимаващи се с даден проект.
- Трябва да се дава възможност на доброволците да развиват най-добрите си качества.
- Нужна е ясна и ефективна комуникация с доброволците.
- Управлението на НПО трябва да бъде по-професионално.
- Основната мотивация на доброволците трябва да бъде самоусъвършенстване и гражданска отговорност.
- Необходимо е да се работи в екип.
- Ангажираността от страна на доброволците трябва да е пълна.
- Организациите провеждат интервюта, като инструмент за измерване на развитието на уменията на доброволците.
- Трябва да се създадат административни системи и контролни органи за следене на прогреса, оценяване на резултатите и контрол на разходите.

- Сертификатите не са от значение за възрастните хора (от 45 нагоре), но са важни за младите.
- Основните умения, изисквани от един добър доброволец са: комуникативни умения (да може да се адаптира към различни общности, например емигранти, затворници, неграмотни, социално изолирани); решаване на проблеми; умения за работа в екип (повечето от работата се върши от групи и за групи); умения за оказване на подкрепа; отговорност (постоянство във вземането на решения в доброволческата работа и носене на последствията до края на сътрудничеството); оптимизъм; отвореност; инициативност; единство с целите на организацията и висока чувствителност.
- Малките организации не осигуряват програми за обучение при постъпване на работа. Само обяснение за целите на проекта и за отговорностите и компромисите.
- В наши дни е задължително да има сертификати, като „Monitor de Tiempo Libre“ (оценка на свободното време), от автономните общини, ако доброволческите организации искат да работят с млади хора.

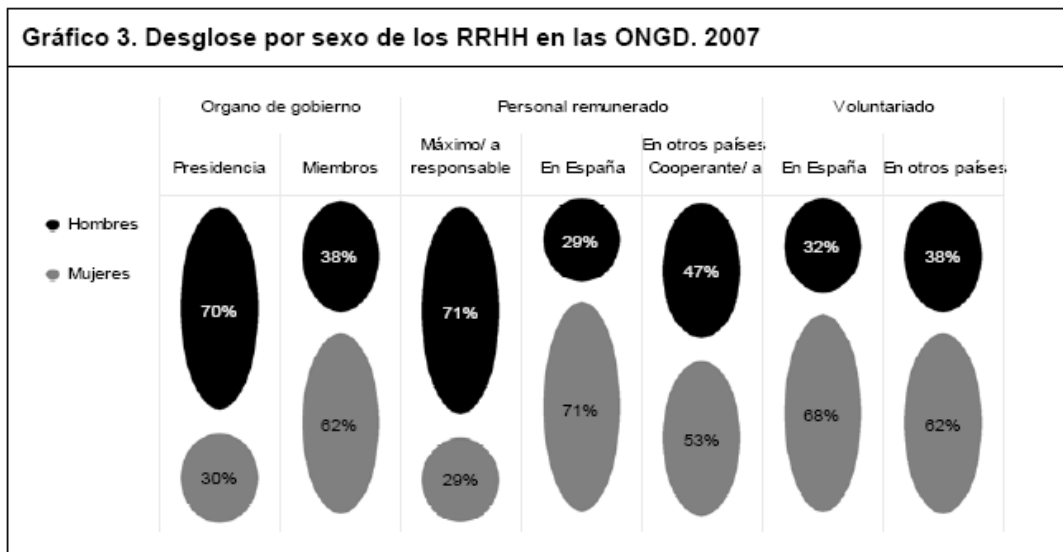
2.4.3.3. Финансови ресурси



2.4.3.4. Разходи за НПО



2.4.3.5. Разбивка по пол, работещи в НПО



3. Транс - национален Доклад

3.1. Сравнение на Доброволческата Ситуация и Заклучения

Спрямо общата ситуация на доброволчеството във всяка една от държавите, се наблюдават съществени разлики помежду им. Това се дължи на ред фактори, едни от които са разликите в законодателството относно задължителната военна (или гражданска) служба, което има голямо значение за съществуването на един вид гражданска служба. В Австрия например има задължителна военна или гражданска служба, което резултира върху факта, че много млади мъже в държавата полагат едногодишна задължителна гражданска служба. В Италия и в Испания, където няма задължителна служба, положението е доста различно. Италия разполага със собствена доброволна гражданска служба и заедно с Испания се различават от България и Австрия по по-активно участие в ЕДС, което може да се обясни предимно с по-продължителното членство в ЕС. България е в затруднено „психологическо” положение, тъй като в зоната на комунистически режим „доброволният труд” е бил нещо, което всъщност се е извършвало по задължение, и доброволчеството има по-скоро лоша репутация поради тази причина.

Приликите, които в крайна сметка се откриват чрез анализиране на ситуацията, биха могли да се формулират по следния начин:

- Всеобщо разбиране и минимални съмнения относно ползата от доброволческия труд за обществото. Все още много сектори имат проблеми в намирането на доброволци. За да се поддържа добра доброволческа система, доброволците трябва да имат подобрени условия на доброволчески услуги.

- За всеки вид доброволческа работа (ЕДС, гражданска служба и пр.) е необходимо / е от полза съществуването на ясен правов и обществен регламент за доброволеца особено що се отнася за социално осигуряване (покриващо рисковете от злополуки и болест и ако е възможно включващо пенсионно осигуряване), което би могло да направи доброволчеството по-привлекателен избор за младите хора.
- Доброволците имат нужда от добре познати / добре документирани вътрешни системи за информация и обучение, необходими за ефективното изпълнение на доброволческите програми.
- Освен финансови и подобни проблеми (гражданска застраховка) един от най-важните фактори е „ползата“ от доброволческата дейност за самия доброволец; по отношение както на лично удовлетворение, но така и спрямо дългосрочни „ползи“ за доброволеца, които се състоят в сертификати за добити умения и квалификации.
- Поради тази причина освен обучението на доброволците и възможностите, които им се дават да „учат чрез практика“, много важен фактор е документирането/оценяването/сертифицирането на уменията и на квалификацията, и особено добиването им по време на доброволческата работа.

3.2. Сравнение на Въпросниците и Заключениея

Някои от най-важните резултати от тези на проучването/ на въпросника са обобщени по-долу:

Причини организациите да работят с доброволци:

В Австрия, България, Италия и Испания основните причини да се работи с доброволци са „Даване шанс на младите хора да натрупат опит“, следвана от „Интернационализация на организациите“ (във всички държави освен Испания). „Намаляване на разходите по персонал“ има последен приоритет сред трите отговора (освен Испания, там е на второ място по важност). Това означава, че работата с доброволци може да се наблюдава като ситуация с полза и за двете страни, при което доброволците събират опит, а организациите придобиват интернационализация, в случай, че доброволческата програма е международна (като ЕДС например).

Удовлетворение за организациите и доброволците

Повечето от организациите са много удовлетворени от работата на техните доброволци (най-голям процент в Италия с 50%, Австрия 47%, Испания 32%), изключение прави само България (17%). Процентът на средно доволните или много доволните е сравнително висок (100% в Австрия, 99% в България, 84% в Италия, 93% в Испания), което означава, че само една малка част не са доволни от работата, която вършат доброволците.

Наблюдавайки (допустимото) задоволство за доброволците, цифрите са много сходни, което означава, че отношението между организация и доброволец е положителна и за двете страни.

Единственото изключение тук е България, където само 17% от организациите са много доволни от доброволците, но 75% мислят, че доброволците от друга страна са много

удовлетворени от тяхната работа. Това звучи като разминаване, което би изисквало допълнително проучване на причините в България.

Най-широко разпространени задачи за доброволците:

Най-разпространено сред всички държави е, че на доброволците не се възлагат често административни задачи, като работа в офис например. Тук може да се наблюдава връзка с резултатите от мотивацията на доброволците. (Най-лесният начин да се постигне спестяване от разходите по персонал е да се допуснат доброволци до неизбежните административни задачи, за които обикновено не са нужни специални умения и квалификации.)

Освен това много доброволци във всички държави се включват в разработка на проекти (концепции и пр.) и тяхното приложение (=действителното прилагане на дейности в областта на специализация на организацията).

Броят на доброволците, които се занимават с проучване (и набиране на информация), обслужване на клиенти и директна работа с тях, проучвателни задачи и връзки с обществеността варира значително, очевидно поради различните структури и фокусиране от страна на различните организации.

Предложени обучения:

Ситуацията на обучения, предлагани на доброволците е трудно обсегаема, не могат да се открият хетерогенни тенденции в нея. Докато в Италия и в Испания: обучения свързани с „Обслужване/ директна работа с клиенти” са най-често срещаните, в Австрия тези са „Общи познания в областта” и в България „Администрация/офис - мениджмънт”.

Необходими умения:

Уменията, които доброволците е необходимо да притежават по време на тяхната доброволческа работа се различават между отделните страни участници; очевидно те не си приличат дори в самата страна. Все пак могат да се наблюдават дадени тенденции и да се направят следните заключения:

- Уменията, които изглеждат приложими навсякъде са:
 - КС6.1 „Междоличностни, между-културни и социални умения”
 - КС6.2 „Граждански умения” и
 - КС8 „Културно изразяване”.
- Уменията, които са над средното по значение са:
 - КС1: „Комуникация на майчиния език”
 - КС5 „Да се учим да научаваме” и
 - КС4: „Дигитални Умения” (с изключение на Испания)
- Уменията, които не се считат за толкова важни за доброволците са:
 - КС2: „Комуникация на чужд език”
 - КС3.1 „Математическа грамотност”
 - КС3.2 „Научни и Технически познания” както и
 - КС7: „Предприемчивост”

Този резултат е доста интересен и показва, че „гъвкавите умения” (КС6.1 „Междоличностни, между-културни и социални умения”, КС6.2 „Граждански умения” и КС8 „Културно изразяване” са почти най-важните умения, които се очакват от организациите работещи с доброволци. Запитвания и проучвания сред работодатели от частния сектор дават сходни резултати, което води до извода, че развиването и

насърчаването на тези гъвкави умения са сред най-важните задачи на обучението както за личното развитие, така и за работния пазар.

„Комуникация на чужд език” не се наблюдава като особено важно умение, за разлика от „Комуникация на майчин език”, което е от голямо значение сред всички отговори. Във връзка с ЕДС обаче, комуникацията на майчин език за приемащата организация най-често означава комуникация на чужди езици, което придава значение и на това умение.

Дигитални познания са от над средно значение за всички държави (Австрия, България и Италия) освен Испания, което подлежи на допълнително проучване.

Математически и научни/технически познания не се считат за особени значими, което не е изненадващо, тъй като запитаните организации са активни в (Образование, Омиротворяване, Екология) и се заемат предимно със социални каузи, кампании и пр., а не с изследване или производство на стоки.

Оптимизиране на уменията и проверка

За по-голяма част от организациите във всяка една държава оптимизацията на уменията у доброволците по време на доброволческата работа е от много голямо значение или поне от голямо такова. Този резултат е очевидно породен от ситуацията, която носи ползи и за двете страни спрямо придобиването на умения както за организациите, така и за самия доброволец; наблюдават се предимно положителни ефекти от придобитите умения.

За много от организациите е също така от значение или от голямо значение уменията да бъдат оценката/проверени/придобиването на умения от страна на доброволците. До този момент повечето от организациите не провеждат такова оценяване.

Оценяване/сертифициране

Повечето от организациите са на мнение, че би било от значение уменията на доброволците да бъдат оценявани и/или сертифицирани. Но повечето от тях не полагат усилия за това. (Освен Италия, където доброволците на национална служба имат право на сертификат.) Най-важните заключения от тази част на въпросника са следните:

- Електронни начини за оценяване/сертифициране на умения се приемат като добър метод, но не са приложени в действителност до този момент. Това означава, че ако се предоставят нужните методи за електронно проучване, това ще запълни пазарната нужда/ниша
- Оценяващите методи се възприемат като допълнение към интервютата, с цел да се получи директен отговор. Оценяването е по-скоро част от ползите за доброволеца, които са по-дългосрочни.
- Евро- и младежкия паспорт са различно познати и прилагани, общо приемливостта и прилагането на тези методи са доста минимални. (В България и Испания те са повече или по-малко непознати, в Австрия има действаща кампания за Младежкия Паспорт на ЕДС).
- Повечето от организациите твърдят, че биха имали интерес към електронни оценяващи методи, в случай, че са лесни за употреба и не изискват прекалено големи ресурси по отношение на време и усилия за изпълнение.

3.3. Заключение за инструментариума за оценяването

Заключенията, които биха могли да се извлекат от въпросника и от проучването, относно методи за оценка могат да се резюмират както следва:

- Методите за оценка трябва най-общо да се приемат и развиват като допълнение към интервютата и биха могли да заместят писмените тестове/ оценителни методи.
- Електронен начин за само-оценка може да се определи като подходящ начин, времето за изпълняването му не трябва да бъде прекалено продължително (не повече от 60 мин.)
- Основната цел на оценката трябва да бъде придобиването на умения по време на доброволческата работа, както и документирането на успехите от тренировките, придобити при доброволческата служба.
- Доколкото се отнася до обема на ЕДС сравнен с общата доброволческа дейност, изглежда ползотворно, да има един отворен профил, който да отговаря на общи условия за доброволческа работа/ обслужване, не само на ЕДС.

Методът за оценка, който е част от продукта ще отговаря за тази цел на следните характеристики:

- Ще бъде достъпен и възможен за предаване по електронен път
- Само-оценката на доброволците ще се извършва на две степени:
 - Едно ниво на оценка веднага след стартирането на доброволческата дейност
 - Второ ниво към края на дейността
- Ще се фокусира върху основните умения, придобити/ развити по време на доброволческата служба
- Ще бъде достъпен на всички проектни езици (Английски, Български, Немски, Италиански, Испански)
- Резултатът ще бъде един вид сертификат за оптимизирането на ключовите умения.

Disclaimer

The information in the Report is provided by the beneficiaries' organisations and is the sole responsibility of those organisations. The Commission declines all responsibility regarding this information, particularly regarding its accuracy and its respect to copyright.

The Commission reserves the right to remove from the Report any part which do not respect such copyright.

The Report contains links to external sites which the Commission has no control over and for which it cannot be held responsible. The fact that these links are provided does not constitute either approval or a guarantee by the Commission regarding the organisation (or individual) responsible for managing or providing the content on any of the sites, the services advertised there, the content on the sites or any opinions expressed there.