SAVANORIŠKOS VEIKLOS METU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ SVARBA DARBO RINKOJE: DARBDAVIŲ NUOMONĖ

DOVILĖ JEZUKEVIČIŪTĖ

LIETUVOS EDUKOLOGIJOS UNIVERSITETAS

JOLANTA SKIRMANTIENĖ

VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETAS

Straipsnyje, remiantis Lietuvos ir užsienio autorių teorinėmis išvalgomis, analizuojama savanorystės samprata skirtinguose kontekstuose, pateikiamos savanorystės fenomeno ir skirtingų požiūrių sąsajos. Atliktu žvalgomoju tyrimu: pusiau struktūruotu interviu buvo siekiama nustatyti, kokios, darbdavių nuomone, yra reikalingiausios kompetencijos darbo rinkoje. Akcentuojama, kad darbdaviai vis daugiau dėmesio kreipia ne į formalias kompetencijas, būtent įrodantį išsilavinimo dokumentą, o į patirtį ir asmens charakteristiką.

Pagrindiniai žodžiai: savanoriška veikla, neformaliuoju būdu įgytos kompetencijos, darbo rinka.

IVADAS

Savanoriška veikla Lietuvoje pradeda užimti vis didesnę jaunimo laisvalaikio užimtumo dalį. Šis reiškinys populiarėja, o jo teikiama nauda jaunimui jau yra neabejotina. Šią tendenciją atskleidžia užsienio ir Lietuvos mokslininkų teorinės išvalgos, atliktų tyrimų rezultatai.

Savanoriško darbo svarbą ir problemas, trukdančias plėstis savanoriškai veiklai, analizuoja, į tai gilinasi užsienio šalių ir Lietuvos mokslininkai. Wilsonas ir Musickas (2000) išryškina savanorystės įtaką savanoriui, Jonutytė (2000, 2006, 2007), Štuopytė (2002) savo darbuose išsamiai

pristato savanorystę kaip veiklą ir kaip fenomeną. Gailius ir Kučikas (1997) savanoriavimą aptaria kaip edukacinio reiškinių pagrindą. Karajkovas (2005) išryškina savanorystę kaip funkcionalią ir kryptingą veiklą gerinant jaunimo įsidarbinimo galimybes. Butkuvienė (2005) dalyvavią savanoriškoje veikloje pristato kaip terpę naujų žinių ir įgūdžių (komandinio darbo, vadovavimo) įgijimui ir jų įtaką sėkmingam įsitvirtinimui darbo rinkoje. Šedienė, Rossbachas, Valauskaitė (2011) pažymi, kad savanorystė ne tik ugdo asmenybę, bet ir lavina profesinius įgūdžius, padeda įgyti kompetencijas, naudingas siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje. Versnelis, Hutchinsonas, Hillas, Chinas (2011) atskleidžia savanorystės svarbą jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Socialinės paramos centro (SBI) užsakymu VŠĮ Savanorių centro kartu su Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centru (LPF) atliktas tyrimas (2006) parodo Vilniaus miesto socialinių įstaigų vadovų ar socialinio darbo specialistų savanoriško darbo plėtros galimybes. Tyrimo metu buvo siekiama geriau išsiaiškinti savanoriško darbo organizavimo paskatas ir patirtį, darbo su savanoriais metodus ir atskleisti savanoriavimo gerąją patirtį. Okuno, Schultzo (2003) atliktas tyrimas atskleidžia ryšį tarp motyvacijos įsitraukti į savanorišką veiklą ir savanorio amžiaus. Tyrimo rezultatai parodė, kad jauni žmonės labiau linkę savanoriauti dėl karjeros galimybių, kurios suvokiamos kaip žinių ir naujų įgūdžių įgijimas bei draugų susiradimas. 2012–2014 m. Veiklaus jaunimo programos rėmuose buvo atliktas tyrimas apie tarptautinę savanorystę ir jos naudą darbo rinkoje, tyrimo metu buvo apklaustos 8 Europos valstybės. Tyrimas parodė, kad per daug sudėtinga įrodyti, jog tarptautinė savanorystė prisideda prie kompetencijų, reikalingų įsidarbinant, gerinimo. Neformalusis ugdymas nėra stebuklingas sprendimas įtraukiant jaunus žmones į darbo rinką, daug kas priklauso nuo paties asmens. Taigi mūsų straipsnio mokslinės problemos pagrindą sudaro klausimas: ar neformalioju būdu (savanoriškoje veikloje) įgytos kompetencijos yra vertinamos Lietuvos darbo rinkoje, išskiriant nevyriausybinių, verslo ir viešąjį sektorius.

Straipsnio tikslas: išanalizuoti neformalioju būdu įgytų kompetencijų svarbą Lietuvos darbo rinkoje. Uždaviniai: teoriškai pagrįsti savanorystės reiškinį; išryškinti Lietuvos darbo rinkos aspektus viešajame, verslo ir nevyriausybiniame sektoriuose; įvertinti savanoriškos veiklos metu įgytų kompetencijų svarbą Lietuvos darbo rinkoje.

SAVANORYSTĖS REIŠKINIO TEORINĖS ĮŽVALGOS

Mokslinėje literatūroje išryškėja trys pagrindiniai savanorystės reiškinio analizės aspektai: savanorystė kaip fenomenas, kaip veikla, kaip edukacinis procesas. Šiame kontekste tikslinga išryškinti savanorio sampratą, kuria bus vadovaujamosi šiame straipsnyje.

Pasak Jezukevičiūtės (2010), savanorystė – tai reiškinys, į kurį galima žiūrėti skirtingai, aptarti globalizacijos, religijos, politikos, ekonomikos, filosofijos kontekste. Kiekvienas požiūris atskleidžia skirtingą *savanorystės fenomeno supratimą*. Savanorystės fenomenas gali įveikti socialinius, kultūrinius, religinius barjerus, jei tik yra tinkamai visuomenės suvokiamas, vertinamas ir naudojamas. Ji gali būti didelė jėga, keičiant žmonių vertybes bei požiūrį, puoselėjant gyventojų bendruomeniškumo jausmą, stiprinant valstybę finansine ir dvasine prasme. Savanorystė padeda kurti gerus santykius su kaimynais, didinti gyventojų aktyvumą, o tai skatina valdžios atstovus nuolat tobulėti ir siekti geriausių sprendimų. Apibendrinant savanorystės fenomeno suvokimą, tikslinga sudaryti požiūrių į šį reiškinį sąsajų schemą (žr. 1 pav.), kuri parodo, kaip skirtingai gali būti suvokiamas ir vertinamas savanorystės fenomenas.

1 PAV. SAVANORYSTĖS FENOMENO IR SKIRTINGŲ POŽIŪRIŲ SĄSAJOS
(JEZUKEVIČIŪTĖ, 2010).

Savanorystę kaip veiklos rūšį nagrinėjo Jonutytė (2007), Štuopytė (2002), jos analizuoja savanorišką veiklą bendruomenėje. Kučikas (2007) lygina savanoriškos veiklos sampratą Lietuvoje ir Vakarų Europoje teigdamas, kad savanoriška veikla turi būti plėtojama ir tai bus įmanoma tik bendradarbiaujant nevyriausybinių organizacijų ir valdžios sektoriams. Motyvacija yra savanoriškos veiklos variklis. Motyvacija labiau nukreipta į patį savanorį, ne į visuomenę. Pagrindiniai savanoriškos veiklos motyvai yra: karjeros galimybės, savo vertės pakėlimas, draugų susiradimas. Motyvuoti savanoriai turi galimybę padaryti savanoriškos veiklos karjerą, jie padeda organizacijos vadovams ir nariams suvokti, kad savanoriška veikla turi turėti struktūrą, planą, atsakingus asmenis, koordinatorius, padedančius jiems dirbti.

Savanoriškos veiklos edukaciniai bruožai: savarankiškumo ir valios ugdymas, žinių gavimas, naujų įgūdžių įsisavinimas. Asmuo turi pats pasirinkti ir norėti įsitraukti į pozityvią veiklą, o ne būti verčiamas kažką daryti. Ugdytis laisvai reiškia pasiimti iš aplinkos tiek žinių, kiek nori pats asmuo.

Įvairių sričių mokslininkai pabrėžia savanoriškos veiklos naudą: edukologai sako, kad savanoris ugdosi, psichologai – realizuodami savo tikslus savanoriai tobulėja, išsikeldami sau kitus tikslus. Vienas iš pirmųjų jaunimo veiklos pedagoginių principų pagal Gailių ir Kučiką (1997, p. 24) yra savanoriškumas, savanoriškas dalyvavimas reiškia, kad žmogus yra šiek tiek atviresnis situacijai, sau ir kitiems, tai yra pedagoginio proceso pamatas. Savanoriška veikla didina žmogaus pasitikėjimą savimi ir ugdo savarankiškumą. Darydamas tai, ką nori, asmuo tampa laisvas naujovėms ir atviras žinioms, saviraiškiai.

Ugdymas bendruomenėje yra svarbus veiksnys, nes padeda formuoti žmogaus asmenybę ir gali būti tikėtinas jauno žmogaus motyvas pradėti savanorišką veiklą, todėl būtina aptarti šią sąvoką, galimus ugdymo metodus ir bruožus. Ugdymą analizuojantys mokslininkai: Vaitkevičius, 1995, Šalkauskas, 1991, Laužikas, 1993, Lamanauskas, 2004, Gedvilienė ir Zuzevičiūtė, 2007 ir kt. išryškina skirtingus ugdymo aspektus, tokius kaip ugdymo funkcijos, prigimtiniai, atsitiktiniai ir paskirtiniai ugdymo veiksniai, išoriniai ugdymosi veiksniai, ugdymasis individualioje ir grupinėje veikloje, tačiau Šutinytė (2006) teigia, kad paprastai žmonės,

kalbėdami apie mokymąsi, akcentuoja tik formalų ir neformalų mokymąsi, o ji išryškina savaiminio mokymosi svarbą asmens mokymosi procese, kuris dabartinėje visuomenėje yra tarsi nustumtas į trečią vietą. Savaiminis mokymasis siejasi su individualia veikla tuo, kad gali, pavyzdžiui, išugdyti toleranciją žmonėms, priklausantiems socialinės rizikos grupei. Savanoris turi savo veiklą refleksuoti, tik taip jis galės vis sėkmingiau veikti ir kartu mokysis iš savo ir kitų patirties. O juk veiklos refleksavimas yra vienas iš savaiminio mokymosi aspektų, kuris dominuoja savanoriškoje veikloje. Atlikus minėtų autorių darbų analizę, išryškinami jaunimo socialinio ugdymo bruožai (žr. 1 lentelę).

1 LENTELĖ. JAUNIMO SOCIALINIO UGDYMO BRUOŽAI (JEZUKEVIČIŪTĖ, 2010).

Jaunimo socialinio ugdymo bruožai individualioje veikloje	Jaunimo socialinio ugdymo bruožai grupinėje veikloje
<ul style="list-style-type: none">• pasitikėjimas savimi kaip asmens dvasinis tobulėjimas;• saviugda;• saviaukla;• savirealizacija;• kūrybinių gebėjimų atskleidimas;• atsakingumo ugdymas;• įsitraukimas į socialinę veiklą;• mokymasis;• išugdoma tolerancija žmonėms, priklausantiems socialinės rizikos grupei.	<ul style="list-style-type: none">• tobulinami bendravimo įgūdžiai;• bendradarbiavimas,• komandinis darbas;• tarpusavio pagalba;• pozityvaus elgesio formavimas;• įsitraukimas į socialinę veiklą;• atsakingumo ugdymas;• mokymas ir mokymasis;• savikritika.

Pagal pateiktus jaunimo socialinio ugdymo bruožus plėtojant individualias ir grupės veiklos formas matyti, kad, užsiimdamas individualia veikla, asmuo labiau save atskleidžia, o tai, pasak Laužiko (1993), leidžia „išsiskleisti asmens prigimtyje glūdinčioms jėgoms“, tad asmuo gali ir daugiau pasiimti iš aplinkos. Pasitikėjimo savimi ugdymas suteikia

asmeniui daug platesnę veiklos kūrybinę perspektyvą. Užsiimdamas individualia veikla, asmuo išmoka prisiimti atsakomybę, o tai padeda lengviau integruotis visuomenėje, geriau suvokti teritorinės bendruomenės narius. Grupinėje veikloje socialinis ugdymas atsiskleidžia per kitų žmonių pavyzdį ir patirtį. Savikritika padeda asmeniui pamatyti savo klaidas ir geriau susivokti savo veikloje siekiant tobulumo. Tiek grupinės, tiek individualios veiklos reflektavimas padeda savanoriui įgauti praktinių žinių, kurios naudingos tolimesnei sėkmingai veiklai, asmens mokymuisi.

Taigi savanorystė yra plačiai suvokiamas fenomenas, ją galima vertinti pagal ekonominę naudą, suvokti kaip politinį iššūkį ar religinį altruizmą. Atskleidžiant savanorišką veiklą, jos motyvus, išaiškėjo pagrindiniai veiklos akcentai: laisvas apsisprendimas, neapmokamas naudingas darbas tiek visuomenei, tiek savanoriui. Nauda, kurią gauna savanoris, atsiskleidžia analizuojant savanorystę kaip edukacinį procesą, kuomet savanorystė yra ugdomojo proceso dalis. Tikėtina, kad socialinis ugdymas savanoriaujant vienaip pasireiškia užsiimant individualia veikla, kitaip – grupine veikla.

DARBO RINKA VIEŠAJAME, VERSLO IR NEVYRIAUSYBINIAME SEKTORIUOSE

Visuomenės institucijos skirstomos į tris atskirus, bet glaudžiai tarpusavyje susijusius sektorius: viešąjį, verslo ir nevyriausybinių. Kiekvienas iš šių sektorių pasižymi skirtingu valdymu, finansavimo sistema, darbo struktūra, įvairiais personalo tarpusavio santykiais. Tačiau šių trijų sektorių veiklai didelę įtaką daro globalizacija – besikeičiančios aplinkos sąlygos, novacija, technologijos. Ji skatina visus sektorius vienytis ir dirbti drauge, jungiamuoju elementu galėtų tapti savanoriška veikla. Anot Karasevičiūtės (2013), savanorišką veiklą galėtų plėtoti institucijos, turinčios įtaką sprendimams, nevyriausybinių organizacijos, valstybės ir verslo įmonės.

Viešasis sektorius apima visą valstybės valdymą, į jį įeina valstybės valdymo ir administravimo institucijos. Tai sektorius, kuriam būdingas nuolatinis visuomenės gerovės ir ekonominio stabilumo siekis.

Išskirtinės sektoriaus savybės: veiklos viešumas, abipusis reguliavimas, viešoji gamyba ir paslaugos, savita struktūra, ilgalaikiai tikslai.

Verslo sektoriaus reikšmę ekonomikai nusako jo unikalumas, gebėjimas prisitaikyti, reaguoti į aplinkos pokyčius, patenkinti individualius vartotojų poreikius, užtikrinti kūrybišką ir novatorišką darbo pobūdį. Verslo sektoriui yra keliami dideli uždaviniai. Pasak Ivanovienės ir Karalevičiūtės (2011), smulkaus ir vidutinio verslo (SVV) plėtros skatinimas – vienas iš svarbiausių ekonominės plėtros uždavinių, nes pagrindiniai šalies raidos tikslai yra kurti naujas darbo vietas, stiprinti vidurinęją klasę, spartinti BVP augimą, mažinti regionų socialinius-ekonominius skirtumus, aktuali tiek paslaugų kokybė, tiek jų kiekybė.

Nevyriausybiniis sektorius pasižymi savanoriškumu, savivalda, pelno neskirstymu. Reikia akcentuoti, kad NVO turėtų būti siejamos ne tiek su pelno nesiekimu, kiek su jo neskirstymu. NVO trūkumai susiję su ekonomine veikla, finansais, vadyba. Pozityvioji NVO pusė rodo, kad yra stiprūs ryšiai su žmonėmis, mokėjimas prisitaikyti, veiklos lankstumas. Pabrėžtina, kad nevyriausybiniis sektorius nepriklauso nuo tiesioginės politinės valdžios įtakos, turi stiprius ryšius su šalies gyventojais, nuolat siekia inovacijos, lanksčiai reaguoja į naujoves ir besikeičiančias aplinkos sąlygas.

Šiuolaikinė darbo rinka yra itin dinamiška, verslo poreikiai kinta kasmet, todėl Lietuvos aukštojo mokslo institucijos privalo nuolat sekti ir tirti šalies verslo bei darbo rinką bei reaguoti ir adaptuoti studijų pasiūlą. Remiantis oficialia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija (2014), *nevyriausybinių organizacijų* kyla iš pilietinės iniciatyvos ir siekio spręsti iškilusias problemas bei patenkinti tuos poreikius, kurių nepajėgia aprępti valdžios ir verslo sektoriai. Aktyvi ir pilietišškai organizuota visuomenė yra atsakingas, konstruktyvus ir pozityvus, pokyčius bei naujoves skatinantis visuomenės ir valstybės pažangos variklis. Tad asmuo, norintis dirbti NVO, turi būti pilietiškas, socialiai atsakingas už save ir kitus visuomenės narius. Pasak ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto rektoriaus dr. Pačėsos (2014), *verslas*, įdarbinimo įmonės vis garsiau kalba apie specialistus, kurie taps paklausiausiais darbo rinkoje ateityje – tai dviejų ir daugiau specialybių kompetencijų turintys darbuotojai. Iš verslo partnerių lūpų girdima, jog reikalingi asmenys, turintys

skirtingų profesinių žinių ir kompetencijų, gebantys derinti lyderystės, vadovavimo, vadybos kompetencijas su analitiniu technologiniu mąstymu. Viešasis sektorius yra atsakingas už viešųjų gėrybių kūrimą, todėl reikalingi žmonės, kurie, remiantis Jasinavičiumi (2012), dirbtų dorai, sąžiningai, laikytųsi darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdytų darbus, tausotų darbdavio turtą.

Karasevičiūtė (2013) teigia, kad profesiniai įgūdžiai savanoriškoje veikloje pasireiškia savanoriškos veiklos pobūdžiu ir praktika. Savanoriška veikla galėtų būti diferencijuojama pagal profesiją arba tai galėtų būti vienas iš kriterijų renkantis savanorį tam tikros veiklos atlikimui. Tad galima teigti, kad asmuo, turėdamas galimybę savanoriauti skirtinguose sektoriuose, galėtų plėtoti to sektoriaus profesines kompetencijas ir būti konkurencingesnis darbo rinkoje.

Taigi institucijos, priklausančios skirtingam sektoriui, ieško darbuotojo, kuris būtų savo srities profesionalas, gebėtų derinti turimas žinias su praktika, būtų atsakingas, kūrybingas ir inovatyvus.

NEFORMALIUOJU BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ SVARBA DARBO RINKOJE. TYRIMO METODOLOGIJA

Tai kokybinis tyrimas, kuriuo siekiama ne išanalizuoti tam tikrus duomenis, o išsiaiškinti nuomonę, tam tikros srities ekspertų įžvalgas bei pastabas.

Duomenys rinkti pusiau struktūruotu interviu.

Duomenų analizė; kokybinė turinio (content) analizė.

Duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūruotas interviu – suteikia platesnes galimybes nuodugniau pažinti tiriamąjį, sužinoti jo požiūrį, užtikrina galimybę aptarti kiekvieną klausimą, jei reikia, klausimą patikslinti. Nesilaikoma griežtos suformuluotų klausimų struktūros, taip laisviau atliekamas interviu, pateikti papildomi klausimai padėjo gauti tikslesnę informaciją. Atliekant pusiau struktūruotą interviu buvo laikomasi interviu atlikimo principų, klausama kiekvieno klausimo iš eilės, jeigu reikėjo, klausimas buvo tikslinamas, ir tai padėjo gauti objektyvią ir konkrečią informaciją, kurią lengviau analizuoti ir išvengiama dviprasmiškumo.

Tyrimo instrumentas. Tyrimo klausimai buvo sudaryti atlikus mokslinę literatūros analizę (žr. 1 priedą). Klausimai buvo suskirstyti į tris dalis:

- Demografiniai klausimai (trys pirmi klausimai be numeracijos), kuriais buvo siekiama išsiaiškinti informantų turimą patirtį priimančioms jaunas žmones į darbą bei savanoriškos veiklos patirtį.
- Klausimai, susiję su savanoryste (Nr. 1–4). Jais buvo siekiama išsiaiškinti savanoriškos veiklos svarbą darbo rinkoje, jos reikšmingumą darbo pokalbio metu, įgyjamų kompetencijų spektrą.
- Klausimai apie kompetencijas (Nr. 5–8). Jais buvo siekiama išsiaiškinti, kokios, informantų nuomone, šiuo metu yra reikalingiausios kompetencijos darbo rinkoje, atsižvelgiant į nevyriausybinių, verslo ir viešąjį sektorius, formalių kompetencijų svarbą.

Tyrimo populiacija ir imtis. Populiacija – darbdaviai. Imties atrankos metodas – netikimybinės patogiosios atrankos metodas. Kaip teigia Žydzūnaitė (2006), patogiąją atranką sudaro kintamieji, kuriuos nesunku rasti atsižvelgus į tyrėją dominančias informantų charakteristikas. Taigi vykdant šį tyrimą netikimybinės patogiosios atrankos būdu buvo pasirinkta Vilniaus miesto organizacijų darbdavių atstovai. Tyrimo imtis – apklausta 9 darbdaviai, trys nevyriausybinio sektoriaus atstovai, trys – verslo ir trys – viešojo sektoriaus atstovai. Visi informantai turėjo patirties priimančioms jaunas žmones į darbą, tik vieni turėjo ilgalaikę patirtį, kiti – trumpalaikę (žr. 2 lentelę). Du iš apklaustų asmenų neturėjo savanoriškos veiklos patirties, kiti turėjo (žr. 3 lentelę).

2 LENTELĖ. INFORMANTŲ PATIRTIS PRIIMANT ŽMONES Į DARBĄ.

	Ilgalaikė patirtis	Trumpalaikė patirtis
Nevyriausybiniis sektorius	1	2
Verslo sektorius	1	2
Viešasis sektorius	2	1

3 LENTELĖ. INFORMANTŲ SAVANORIŠKOS VEIKLOS PATIRTIS.

	Ilgalaikė savanoriškos veiklos patirtis	Trumpalaikė savanoriškos veiklos patirtis	Neturi savanoriškos veiklos patirties
Nevyriausybiniis sektorius	2		1
Verslo sektorius	1	1	1
Viešasis sektorius		3	

Duomenų analizės metodas. Interviu metu gauti tyrimo duomenys analizuoti taikant kokybinės turinio (*content*) analizės metodą. Metodas taikytas remiantis Žydzžiūnaitės, Merkio, Jonušaitės (2005) pateiktais kokybinės *content* analizės žingsniais, kurie apima: *daugkartinį teksto skaitymą, kategorijų išskyrimą remiantis „raktiniais“ žodžiais, kategorijų turinio skaidymą į subkategorijas, kategorijų ir subkategorijų interpretavimą bei pagrindimą iš teksto ekstrahuotais įrodymais*. Pusiaus struktūruoto interviu atsakymų interpretavimas atskleidė, kokios kompetencijos yra įgyjamos savanoriškos veiklos metu ir kokios yra svarbios darbo rinkai.

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo laikomasi etikos principų: geranoriškumo, pagarbos asmens orumui, teisingumo, teise gauti tikslią informaciją. Interviu buvo įrašinėjamas diktofonu, prieš tai gavus informantų leidimą. Informantai tyrime dalyvavo savo noru, buvo išsaugotas konfidencialumas ir anonimiškumas.

TYRIMO REZULTATAI

Analizuojant informantų atsakymus apie savanorišką veiklą, buvo siekiama išsiaiškinti, ar savanoriškos veiklos patirtis yra svarbi darbdaviui, kokios kompetencijos yra įgyjamos savanoriškos veiklos metu.

Tad pirmasis klausimas „Jūsų nuomone, ar savanoriškos veiklos metu įgytos kompetencijos yra svarbios darbo rinkai? Kodėl?“ išryškino, kad visų trijų sektorių atstovai yra vieningi – savanoriškos veiklos metu įgytos kompetencijos yra svarbios darbo rinkai, nė vienas atstovas nepateikė neigiamos nuomonės. Savanoriškos veiklos svarba pagal

informantų atsakymus buvo suskirstyta į dvi kategorijas: svarbu dėl to, kad reikalauja visuomenė, ir todėl, kad yra lavinama žmogaus prigimtis. Kategorijos buvo suskirstytos į atitinkamas subkategorijas (žr. 4 lentelę). Būtina pažymėti, kad visi atstovai išskyrė savanoriškos veiklos svarbą todėl, kad yra ugdomos asmeninės savybės ir tik vienas NVO atstovas išskyrė savanoriškos veiklos svarbą dėl įgyjamų teorinių žinių.

Kitas klausimas „Kaip galvojate, ar gyvenimo aprašyme įrašas apie savanoriavimą yra reikšmingas? Ar reikėtų apie savanoriškos veiklos patirtį minėti darbo pokalbio metu?“ parodė, kad įrašas apie savanorišką veiklą yra reikšmingas ir būtina apie ją kalbėti pokalbio metu. Tačiau vieni tai labai rekomendavo, o kiti, būtent NVO ir viešojo sektorių atstovai, teigė, kad tai geriau negu visai apie tai nekalbėti: „...*Manau, įrašas yra reikalingas, bet jis nėra reikšmingas darbdaviui, priimančiam į darbą...*“; „...*Iš dalies, priklauso nuo srities ir nuo patirties. Jeigu tai pirma patirtis, ir iki to kitų patirčių nebuvo, tada taip, jeigu savanorystė vyko paraleliai su darbu – taip. Bet jeigu žmogus savanoriavo, bet niekur nederbo, man kiltų įtarimų...*“. Pažymėtina, kad būtent taip atsakė asmuo, kuris neturėjo savanoriškos darbo patirties.

NVO atstovai siūlė kalbėti apie savanorišką veiklą, nes, jų manymu, yra puoselėjamos altruistiškos vertybės, kurias vertina visuomenė: „...*parodydamas, kad savo laisvą laiką žmogus padovanojo kitiems, ištiesdamas pagalbos ranką...*“. Taip pat jie teigė, jog būtina kalbėti ir apie konkrečias veiklas bei atsakomybes. Vienas informantas atskleidė tokios informacijos naudą darbdaviui: turėdamas tokią informaciją, darbdavys greičiau atras tinkamą sritį naujam darbuotojui, nuspręs bandomojo laikotarpio trukmę, greičiau pažins būsimą darbuotoją. Dviejų NVO informantų nuomonės sutapo, jie netgi teigė, kad darbdaviui ši informacija yra daug svarbesnė, negu įsivaizduoja jaunuoliai. Verslo atstovai savanoriškos veiklos patirties reikšmingumą pokalbio metu grindė tuo, kad taip jaunuolis parodo savo aktyvumą ir patirtį. Rekomendavo įvardyti konkrečias veiklas ir įgytus įgūdžius bei kompetencijas. Būtina pažymėti, kad verslo sektoriuje savanoriškos veiklos svarba kuo toliau, tuo labiau yra vertinama: „...*visada šį klausimą užduodu kandidatams...*“. Viešojo sektoriaus informantai akcentavo savanoriškos veiklos tikslingumą, jie teigė, kad būtina kalbėti apie savanorystę, tačiau reikia konkrečiai įvardyti veiklas ir atsakomybes. Taip pat buvo išskirta asmens aktyvumo svarba, kurią ir parodo savanoriška veikla.

4 LENTELĖ. SAVANORIŠKOS VEIKLOS METU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ SVARBA DARBO RINKAI.

Taip		
Kategorija	Subkategorija	Teiginys
Visuomenės poreikiai	Teorinės žinios	NVO: „...Jeigu kompetencijos įgytos ne tik „popie-riuje“, bet ir praktinio darbo metu...“.
	Įgūdžiai (patirtis)	NVO: „...žmogus savanoriškos veiklos metu įgyja naujų žinių, tobulina įgūdžius, pasisemia patirties...“. Verslas: „...kurie dar neturi darbinės patirties, tai vienintelė vieta, kur jaunas žmogus įgauna praktinį ir realų suvokimą apie darbą...“. Verslas: „...Dažnai iš jauno žmogaus, atėjusio į naują darbą, vadovas nesitiki, kad jis mokės atlikti specifines užduotis...“. Viešasis: „...sprendžia konfliktines situacijas, dirba komandoje, ugdomi jauno žmogaus socialiniai įgūdžiai...“.
Žmogaus prigimties lavinimas	Požiūris/Vertybės	NVO: „...jeigu žmogus moka tuo pasinaudoti, tai tikrai tas turėtų labai padėti ir įeiti į darbo rinką, ir išsilaikyti, ir būti konkurencingu...“. Verslas: „...gaunama įgūdžiai, kurie formuoja asmens kaip darbuotojo požiūrį ir bendrąsias kompetencijas...“. Viešasis: „...Savanoriškoje veikloje jaunas žmogus priima atsakomybę už jam pavestas užduotis...“.
	Asmeninės savybės	NVO: „... įgytos kompetencijos leidžia žmogui operatyviau įsijungti į komandos darbą, užtikrina darbuotojo savarankiškumą ir gebėjimą kūrybiškai spręsti darbinės situacijas...“. Verslas: „...socialinio adaptavimosi įmonėje laikotarpis yra gerokai trumpesnis, jeigu jaunas žmogus geba išklausti, išgirsti, atlikti užduotį, drįsta klausiti...“. Verslas: „...supranta dalykinio bendravimo skirtumus nuo draugiško kaimyniško bendravimo, yra organizuotas ir sugeba planuoti savo darbus...“. Viešasis: „...tobulinamos asmeninės kompetencijos...“. Viešasis: „...nes darbdaviai ieško specialistų, kurie mokėtų dirbti komandoje, planuoti, organizuoti, gebėti priimti sprendimus, mokėtų spręsti problemas, lanksčiai prisitaikyti prie naujų situacijų, turinčių socialinius įgūdžius...“.

Taigi apibendrinamos galime teigti, kad gyvenimo aprašyme rekomenduojama įrašyti savanoriškos veiklos patirtį ir kalbėti apie tai pokalbio metu, nes tai jaunam žmogui dar viena galimybė atskleisti savo teigiamas savybes, o darbdaviui – greičiau pažinti kandidatą ir priimti teisingą sprendimą dėl jo darbo srities. Kitaip tariant, greičiau suvokti jo patirtį ir atrasti vietą kolektyve.

Klausimu „Kaip manote, ar galima teigti, kad savanoriškos veiklos metu įgytų kompetencijų svarba kiekviename sektoriuje skiriasi? Kodėl?“ buvo norima išsiaiškinti, ar skirtingai yra vertinama savanoriškos veiklos patirtis kiekviename sektoriuje, žinant, kad sektoriuose galioja skirtingi veiklos principai. Buvo daroma prielaida, kad galbūt savanoriška veikla apjungia visuos šiuos sektorius. Atsakymų analizė parodė, kad įgyjamų kompetencijų svarba kiekviename sektoriuje skiriasi, tik vienas viešojo sektoriaus atstovas teigė, jog savanoriškos veiklos svarba nesiskiria, nes savanoriškos veiklos metu yra ugdomos tik bendrosios kompetencijos, kurios yra reikalingos visuose sektoriuose. Atsakymų teiginiai buvo suskirstyti į tris kategorijas: institucija, veikla ir kompetencijos, kurios turėjo po dvi subkategorijas (žr. 5 lentelę). Savanoriška veikla yra skirtingai vertinama dėl įgyjamų profesinių kompetencijų. Mažiausiai buvo minima specifinė institucijos struktūra ir diktuojamos jos veiklos taisyklės. Būtina paminėti, kad NVO atstovai pateikė daugiausia argumentų, iš to galima spręsti, kad jie labiausiai atsižvelgia į savanorišką veiklą ir ją vertina. Mažiausiai savanoriškos veiklos teikiamą naudą išskyrė viešasis sektorius.

Taigi prielaida pasitvirtino: savanoriškos veiklos svarba kiekviename sektoriuje yra vertinama, ji tarsi „apjungia“ visus sektorius, tačiau išskiriami skirtingi šios veiklos aspektai. Atsakymų analizė parodė, kad labiausiai savanorišką veiklą vertina nevyriausybinis sektorius, mažiausiai – viešasis sektorius. Verslo sektorius į savanorišką veiklą žiūri kaip į veiklą, kuri tampa vis svarbesnė.

5 LENTELĖ. SAVANORIŠKOS VEIKLOS METU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ SVARBA NEVYRIAUSYBINIAME, VERSLO IR VIEŠAJAME SEKTORIUOSE.

SKIRIASI			NESISKIRIA
KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINYS	<p>Viešasis: „...Nes profesinių žinių jaunas žmogus įgauna formalioje mokymosi sistemoje, o savanoriškoje veikloje įgyja bendrųjų kompetencijų, kai kuriais atvejais ir profesinių. Iš tiesų darbdaviai dabar sutinka ir apmokyti darbo vietoje jaunimą, jeigu tik jie yra motyvuoti dirbti ir turi išvystytas bendrąsias, socialines kompetencijas.“</p>
Institucija	Dėl veiklos struktūros	NVO: „...Taip, skiriasi, nes kiekvienas sektorius turi savo veikos tikslą, principus, skirtingai atlieka funkcijas ir patikėtas užduotis...“.	
	Darbinė atmosfera	NVO: „...kiekvienas sektorius skiriasi savo lankstumu, situacijomis, darbo principais...“.	
Veiklos	Darbų paskirstymas	<p>NVO: „...Atitinkamai kiekviename sektoriuje skiriasi ir žmogaus palydėjimas...“.</p> <p>Verslas: „...Taip, atliekami darbai koncertų organizavimo įmonėje ir ligoninėje skiriasi...“.</p> <p>Viešasis: „...Tai priklauso nuo srities, kurioje žmogus savanoriavo...“.</p>	
	Atsakomybės lygmuo	NVO: „...atsakomybės suteikimas vykdam užduotis...“.	
Kompetencijos	Dėl bendrųjų kompetencijų	<p>NVO: „...Šiaip Europos Sąjunga sako, kad yra 8 bendrosios kompetencijos, kurių reikia mokytis savanorystės metu. Tai aš netikiu, kad yra organizacija, kuri visas 8 kompetencijas ir ugdytų. Tai tikrai yra pasiskirstymas tam tikras...“.</p> <p>Verslas: „...Savanoriškos veiklos metu dažniausiai įgyjami bendrieji socialiniai ir darbiniai įgūdžiai...“.</p>	
	Dėl skirtingų profesinių kompetencijų	<p>NVO: „...Viename sektoriuje daugiau dėmesio yra skiriama vadybinių kompetencijų tobulinimui, kitame prioritetas skiriamas socialinei kompetencijai...“.</p> <p>Verslas: „...formuojami skirtingi įgūdžiai: vienur vadybiniai ir organizaciniai, kitur siauresni profesiniai ir pan.“</p> <p>Viešasis: „...o gal kai kuriais atvejais ir profesinių kompetencijų...“.</p> <p>Viešasis: „...savanorystė dažniausiai lavina bendrąsias kompetencijas, o kai kuriose srityse labai reikalingos profesinės, ir bendrosios yra svarbios, bet ne taip...“.</p>	

Klausimu „Įvardykite, Jūsų manymu, svarbiausias kompetencijas ar įgūdžius, kuriuos asmuo įgyja savanoriškoje veikloje?“ siekėme sužinoti, kokios įgyjamos kompetencijos yra svarbiausios savanoriškos veiklos metu. Visi informantai įvardijo daug kompetencijų, kurios yra įgyjamos savanoriškos veiklos metu, tačiau būtina pabrėžti, kad yra akcentuojamos bendrosios kompetencijos, tokios kaip socialinė kompetencija, komandinis darbas ir organizaciniai gebėjimai. Toliau seka mokėjimo mokytis ir komunikavimo kompetencija. Kiekvienas atstovas akcentavo skirtingas profesines kompetencijas, o iš asmeninių kompetencijų buvo išskirta savęs pasitikėjimo subkategorija ir atsakomybės suvokimas. Taigi, kaip matyti iš 6 lentelės, visų sektorių atstovai kaip svarbiausias kompetencijas įvardija bendrąsias. Galima daryti prielaidą, kad būtina įvairinti savanorišką veiklą, jog asmuo galėtų įgyti daugiau profesinių kompetencijų ir galėtų būti konkurencingesnis.

Sekantis klausimų blokas buvo apie kompetencijas. Juo buvo norima sužinoti, kokios šiuolaikinėje darbo rinkoje kompetencijos yra reikalingiausios, kaip vertinamos formaliuoju būdu įgytos kompetencijos, išsilavinimo dokumentas.

Klausimu „Jūsų nuomone, kokios kompetencijos šiuo metu yra reikalingiausios darbo rinkoje?“ buvo norima išsiaiškinti svarbiausių kompetencijų poreikį. Remiantis NVO informantų atsakymais, šiuo metu svarbiausios kompetencijos yra asmeninės kompetencijos, t. y. pasitikėjimas savimi ir mokėjimas pozicionuoti save ir savo įmonę, iniciatyvumas ir kūrybiškumas. Iš bendrųjų kompetencijų išskiria bendradarbiavimą ir mokymąsi mokytis. Verslo sektorius savo darbinėje aplinkoje išskiria žinias, taip pat socialinę bendrąją kompetenciją, asmenines savybes, tokias kaip lankstumas, kūrybiškumas, efektyvumas: „...suvokimas, kad norint gauti, reikia duoti, t. y. jam naudinga būti naudingam...“. Viešojo sektoriaus atstovai kalba apie bendrąsias kompetencijas, tokias kaip socialinė, komunikavimo, mokymosi mokytis kompetencijos. Pabrėžia asmenines kompetencijas: savarankiškumą, kūrybiškumą, iniciatyvumą. Akcentuoja profesines kompetencijas: „...raštvėdybos išmanymas – gebėjimas parengti dokumentus, mokėti naudotis informacinėmis technologijomis; vienos arba kelių užsienio kalbų mokėjimas...“.

6 LENTELĖ. SVARBIAUSIOS KOMPETENCIJOS, ĮGYJAMOS UŽSIIMANT SAVANORIŠKĄ VEIKLĄ.

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	TEIGINYS
Bendrosios kompetencijos	Komunikavimo kompetencija	NVO: „...nes svarbus yra mokėjimas bendrauti ir dirbti su žmonėmis...“. Verslas: „...gebėjimas bendrauti...“. Viešasis: „...komunikavimo...“.
	Mokėjimo mokytis kompetencija	NVO: „...Dar viena kompetencija – mokėjimo mokytis kompetencija. Savanoriavimo metu žmogus jaučia poreikį tobulėti ir mokytis, dalintis įgyta patirtimi su kitais žmonėmis...“. NVO: „...gebėjimas mokytis ir įgyti reikalingų žinių...“. Verslas: „...įdėti savo indėlį į veiklą, tobulėjimas...“. Viešasis: „...Mokėjimo mokytis...“.
	Socialinė	NVO: „...Pagrindinė kompetencija yra socialinė...“. NVO: „...Gebėjimas dirbti komandoje...“. NVO: „...gebėjimas savarankiškai ir kūrybiškai spręsti iškilusias situacijas...“. NVO: „...yra svarbios tai bendradarbiavimas...“. NVO: „...komandinis darbas, kuris yra...“. Verslas: „...Gebėjimas organizuoti savo darbą...“. Viešasis: „...Darbas komandoje...“. Viešasis: „...Organizavimo gebėjimai...“. Viešasis: „...įgyjamos darbo komandoje, atsakomybės, darbo planavimo ir organizavimo...“. Viešasis: „...prisitaikymo prie naujų situacijų, socialiniai įgūdžiai...“. Viešasis: „...socialines kompetencijas...“.
Profesinės kompetencijos	Specifinės žinios	NVO: „...profesinė kompetencija pasisemiant žinių, įgūdžių bei patirties...“. Verslas: „...biudžetavimo ir finansų kontrolės...“. Viešasis: „...pritaikyti ir patobulinti turimas profesines žinias, kompetencijas, pvz., dailės ar informatikos studijas baigę absolventai gali mokyti socialinės atskirties asmenis tapyti arba kompiuterinio raštingumo...“.
	Darbinė disciplina	Verslas: „... (disciplina, tvarkingumas, punktualumas, susipažinimas su biuro ranga ir kasdieniniu darbo planavimu ir kontrole) įgūdžiai...“. Viešasis: „...Konkrečios srities bendras suvokimas...“. Viešasis: „...Strateginis mąstymas...“.
Asmeninės kompetencijos	Savęs realizacija	NVO: „...turi tokią erdvę pajusti, ką tai reiškia ir ko tu pats norėtum ir kaip tu įsivaizduotum, ko tu norėtum savo darbovietėje“. Verslas: „... atsakomybės suvokimas už atvykimą į savanoriškos veiklos objektą...“. Verslas: „...Savanoriškoje veikloje yra gaunama daug didesnė atsakomybė už veiklą...“. Viešasis: „...atsakomybės už komandos rezultatus...“.
	Kūrybiškumas	NVO: „...gebėjimas savarankiškai ir kūrybiškai spręsti iškilusias situacijas...“.
	Pasitikėjimas savimi	NVO: „...Savanoriavimo metu žmogus jaučia poreikį tobulėti ir mokytis, dalintis įgyta patirtimi su kitais žmonėmis...“.

Taigi atsakymų analizė atskleidė, kad visų sektorių informantai mano, jog šiuo metu darbo rinkai reikia komunikabilaus, mokančio mokytis, kūrybiško, inovatyvaus ir išmanančio savo sritį žmogaus.

Klausimu „Kaip manote, ar formaliuoju būdu įgytos kompetencijos yra pagrindinis rodiklis priimant žmogų į darbą? Kodėl?“ buvo norima išsiaiškinti, ar išsilavinimas vis dar yra svarbiausias kriterijus priimant žmogų į darbą. Paaikškėjo, kad trys informantai verslo, NVO ir viešojo sektorių atstovai pritaria šiai minčiai tik iš dalies. Jie teigė, jog tai yra svarbu, tačiau nėra pagrindinis kriterijus priimant jauną žmogų į darbą: „...Manau, kad formaliuoju būdu įgytos profesinės kompetencijos yra labai svarbios. Formaliuoju būdu įgytas išsilavinimas parodo, kad jaunas žmogus turi profesinių žinių, sugeba siekti savo tikslų, tačiau to nepakanka nuolat besikeičiančioje šiuolaikinėje darbo rinkoje. Turi būti aktyvus, nuolat tobulėjantis, lankstus, kad sugebėtų prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos...“. „...Tai yra labai svarbu, nes parodo žmogaus polinkius, nurodo jo bazines žinias ir demonstruoja gebėjimą pabaigti pradėtus darbus, koncentruotis, analizuoti informaciją, tačiau tai nėra vienintelis rodiklis, nes neformaliu būdu įgytos kompetencijos...“.

Kiti informantai buvo kategoriški: formaliuoju būdu įgytos kompetencijos jau nėra svarbios. NVO grindė tuo, kad kuo toliau, tuo svarbiau darbdaviui, jog asmuo susitvarkytų su darbine situacija ir gebėtų savo kompetencijomis naudotis. Akcentavo darbinę patirtį. Verslo sektorius argumentavo išskirdamas žmogaus gebėjimus ir darbinių veiklų atlikimą. Taigi atsakymų analizė parodė, kad kuo toliau, tuo mažiau bus akcentuojamas aukštasis išsilavinimas, daugiau vertinami įgūdžiai ir pati asmenybė. Būtina pažymėti, kad savanoriška veikla yra terpė, kurioje asmuo gali įgyti jam reikiamų praktinių įgūdžių ir tobulinti asmenines kompetencijas.

Klausimu „Trumpai apibūdinkite, kokį asmenį priimtumėte į darbą“ norėjosi sužinoti žmogaus standartą, kokį priimtų NVO, viešasis sektorius ir verslas. Kaip matyti iš 7 lentelės, visų sektorių atstovai priimtų savo srities profesionalą. Iš apibendrinančių informantų apibrėžimų išryškėjo, kad, priimdami jauną asmenį į darbą, darbdaviai labiausiai atsižvelgtų į profesines, po to į asmenines ir galiausiai į bendrąsias kompetencijas. Bet aukščiau informantai pabrėžė, kad savanoriškos veiklos metu labiausiai yra plėtojamos bendrosios kompetencijos. Viešasis sektorius nors ir teigė, kad savanoriškos veiklos patirtis yra svarbi, tačiau tam daug

dėmesio neskirtų. Nevyriausybinis sektorius tam skirtų daug dėmesio, o verslas atsižvelgtų, bet tai nebūtų pagrindinis kriterijus.

7 LENTELĖ. SKIRTINGŲ SEKTORIŲ DARBO RINKAI PATRAUKLAUS ASMENS CHARAKTERISTIKOS.

NVO	Verslas	Viešasis
Savaniaujantis asmuo, kuris būtų komunikabilus, norėtų mokytis, žinotų srities specifiką, suvoktų, kad gali kurti vertę būdamas įstaigoje, pasižymėtų atsakingumu, drąsa, iniciatyvumu ir kūrybiškumu.	Komunikabilus, gebantis spręsti problemas, turėjęs savanoriškos patirties, žinantis veiklos specifiką, pasižymintis organizuotumu, įtaigumu.	Savo srities profesionalas, motyvuotas, gebantis greitai orientuotis, kritiškai mąstantis, orientuotas į rezultatus, pasižymėtų kūrybiškumu, iniciatyvumu ir būtų savim pasitikintis.

Apibendrinant žvalgomąjį tyrimą, galima teigti, kad svarbiausios kompetencijos ar įgūdžiai, kuriuos asmuo įgyja atlikdamas savanorišką veiklą, yra bendrųjų kompetencijų lauke, tai socialinė kompetencija, būtent komandinis darbas ir organizaciniai gebėjimai, komunikavimo ir mokėjimo mokytis kompetencijos. Iš asmeninių kompetencijų buvo išskirtas savęs pasitikėjimo ugdymas ir atsakomybės suvokimas. Būtina pažymėti, kad ugdomos ir profesinės kompetencijos, tačiau kiek mažiau informantų akcentuojamos.

Teigtina, jog labiausiai savanoriška veikla yra išplėtotą ir vertinama nevyriausybiname sektoriuje. Po truputį suvokiama veiklos svarba ir nauda verslo sektoriuje, tačiau mažiausiai suteikiama savanoriškos veiklos galimybių viešajame sektoriuje, kuris suvokia, jog tai yra naudinga ir svarbu, tačiau realiai neišnaudoja visų savanoriškos veiklos galimybių. Visų sektorių informantų nuomone, šiuo metu darbo rinkai reikia komunikabilaus, mokančio mokytis, kūrybiško, inovatyvaus ir išmanančio savo sritį žmogaus. Galima teigti, kad visos šios kompetencijos daugiau ar mažiau yra tobulinamos savanoriškos veiklos metu.

IŠVADOS

Remiantis mokslinė analize akcentuotina, kad savanorystę galima analizuoti trimis aspektais: kaip reiškinį, veiklą ir edukacinį procesą. Savanoriška veikla siejasi su jaunimo socialiniu ugdymu(-si) bendruomenėje, kurio bruožai išryškėja individualioje ir grupinėje veikloje. Individualiai dirbdamas savanoris pradeda labiau savimi pasitikėti, išmoksta prisiimti atsakomybę už savo veiksmus, įsitraukia į socialinę veiklą, išugdoma tolerancija asmenims, priklausantiems socialinės rizikos grupei, gali atskleisti savo kūrybinius gebėjimus, vyksta mokymasis savo patirtimi, saviugda, saviuokla, savirealizacija. Grupinė veikla išryškina šiuos jaunuolio socialinio ugdymo(-si) bendruomenėje bruožus: tobulinami bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiai, išmokstama dirbti komandoje, skatinamas pozityvus elgesys, išmokstama prisiimti atsakomybę ne tik už savo, bet ir kitų veiksmus, vyksta mokymas ir mokymasis kitų patirtimi, veiklos refleksavimu.

Nors ir skiriasi veiklos struktūra, tačiau viešajame, verslo ir nevyriausybiniam sektoriuose reikalingas komunikabilus, mokantis mokytis, kūrybiškas, inovatyvus darbuotojas, kuris išmanytų savo veiklos sritį, turėtų patirties ir gebėtų tinkamai atstovauti ne tik savo, bet ir įmonės, institucijos ar organizacijos interesams.

Žvalgomojo tyrimo metu išryškėjo, kad nevyriausybinių sektoriaus atstovai vertina savanorišką veiklą, suvokia jos didėjančią populiarumą ir stengiasi išvengti tokių savanoriškos veiklos grėsmių kaip „fiktyvi“ savanorystė. Verslo sektoriaus atstovai savanorystę vertina per ekonominę prizmę ir efektyvumą, kuomet tikslingas asmens į save investavimas ateityje turi įtakos atitinkamam uždarbiui. Viešojo sektoriaus atstovai savanorišką veiklą vertina kaip asmens pridėtinę vertę, bet ne kaip pagrindinį charakteristikos bruožą. Tyrimas atskleidė, kad svarbiausios kompetencijos ar įgūdžiai, kuriuos asmuo įgyja užsiimdamas savanoriška veikla, yra bendrųjų kompetencijų lauke, tačiau jos svarba kiekviename sektoriuje skiriasi dėl įgyjamų profesinių kompetencijų. Todėl būtina sudaryti sąlygas kuo įvairesnei savanoriškai veiklai, kad asmuo turėtų galimybę pažinti darbo specifiką, tobulinti profesines ir asmenines kompetencijas.

REKOMENDACIJOS

Jaunuoliams. Gyvenimo aprašymuose įrašyti apie savanoriškos veiklos patirtį. Darbo pokalbio metu apie tai kalbėti, įvardijant konkrečias veiklas ir atsakomybes.

Nevyriausybinių sektoriaus darbdaviams. Savanoriškos veiklos metu išmokyti jaunuolį tinkamai pasinaudoti savanoriška patirtimi, kadangi būtent jų sektoriuje yra geriausiai išvystyta savanoriška veikla, tad nuo paties asmens priklauso, kiek jis teigiamų aspektų iš jos pasiims.

Verslo sektoriaus darbdaviams. Gilinti žinias apie savanorišką veiklą ir jos teikiamą naudą, suvokti savanorystę kaip ugdomąjį procesą. Suteikti jauniems žmonėms ne tik galimybę suvokti, kas yra verslas ir kuo jis prasideda, bet ir išmokyti būti konkurencingam darbo rinkoje.

Viešojo sektoriaus darbdaviams. Gilinti žinias apie savanorišką veiklą ir jos teikiamą naudą. Sudaryti sąlygas jauniems žmonėms ne tik atlikti praktiką, bet ir panaudoti viešojo sektoriaus aplinką savanoriškoms veikloms. Suteikti galimybę jaunam žmogui pažinti viešojo sektoriaus specifiką ir tobulinti reikiamas profesines kompetencijas.

LITERATŪRA

1. Butkuvienė, E. (2005) Dalyvavimas savanoriškoje veikloje: situacija ir perspektyvos Lietuvoje po 1990-ųjų. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2: 86–99.
2. Cadsby, B., Croson, R., Marks, M., Maynes, E. (2008) Step return versus net reward in the voluntary provision of a threshold public good: An adversarial collaboration. *Public Choice*, 135: 277–289.
3. Gailius, Ž., Kučikas, A. (1997) Jaunimo veiklos reikšmė ir pedagoginiai principai. *Jaunimo ugdymo(-si) namai*. Vilnius: LIJOT.
4. Ivanovienė, I. ir Karalevičiūtė, J. (2011). Smulkaus ir vidutinio verslo sektoriaus situacijos analizė verslui teikiamos paramos aspektu. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 2011, 8: 158–166.
5. Jasinavičius, R. (2012) Kaip pasiekti, kad viešasis sektorius kurtų daugiau vertės? Prieiga internetu: <http://www.slideshare.net/commonsenseLT/52-1000rimvydasjasinaviciusviešojo-sektoriaus-efektyvinimas>. Žiūrėta 2014-11-02.
6. Jezukevičiūtė, D. (2010) Savanorystė kaip jaunimo socialinio ugdymo bendruomenėje veiksnys. *Tiltas į ateitį*, 1 (4): 122–126.
7. Jonutyte, I. (2007) *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
8. Juozaitienė, L., Staponkienė, J. (2006) *Verslo ir vadybos įvadas*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.

9. Karajkov, R. (2005). Volunteering and Benefits for Youth Employment. Prieiga internetu http://youthpartnership-eu.coe.int/youthpartnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Voluntary/Research/Karajkov.pdf. Žiūrėta 2014-10-18.
10. Karasevičiūtė, S. (2013) *Suaugusių savanoriškos veiklos profesionalizacijos raiška mokymosi visą gyvenimą kontekste*. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
11. Lamanaukas, V. (2004) *Ugdymas: aksiomatinis ir sisteminis aspektai*. Vilnius: UAB „Ciklonas“.
12. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos oficiali informacija. Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/lt/nevvyriausybinio-organizaciju-sektorius.html>. Žiūrėta 2014-11-02.
13. Malinauskienė, V. (2014) Tyrimas, ko galima išmokti tarptautinės savanorystės metu ir kiek tai naudinga darbo rinkai? *Veiklus jaunimas (EST)*. [Pristatymo medžiaga].
14. Mažeikis, G. (2007) *Kompetencijų ugdymo sistema taikant kooperuotų studijų metodą*. Mokslo monografija. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
15. Milligan, C., Fyfe, N. R. (2005) Preserving Space for Volunteers: Exploring the Links between Voluntary Welfare Organisations, Volunteering and Citizenship. *Urban Studies*, 42: 417–433.
16. Okun, M. A., Schultz, A. (2003) Age and Motives for Volunteering: Testing Hypotheses Derived From Socioemotional Selectivity Theory. *Psychology and Aging*, 18: 231–239.
17. Pačėsa, N. (2014) Verslo apetitas auga – reikalauja darbuotojų, išmanančių kelias sritis. Prieiga per internetą: http://www.ism.lt/index.php?item_id=86584. Žiūrėta 2014-11-10.
18. Prakash, A., Potoski, M. (2007) Collective Action through Voluntary Environmental Programs: A Club Theory Perspective. *The Policy Studies Journal*, 35: 773–792.
19. Prouteau, L., Wolff, F. C. (2007). On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, 7: 1–22.
20. Šedienė, P., Rossbach, C., Valauskaitė, D. (2011) Europos tarnybos savanorių motyvacijos tarpkultūriniame kontekste tyrimas. *Tarpdisciplininis diskursas socialiniuose moksluose* – 3. Kaunas: Technologija, p. 174–177.
21. Versnel, J. et al. (2011) International and national factors affecting school-to-work transition for at-risk youth in Canada: an integrative review. *Canadian Journal of Career Development*, 10 (1): 21–31.
22. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2005) Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika. Mokslo darbai*, 76: 23. Prieiga internetu: <http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2005/76/76.pdf>. Žiūrėta 2014-05-01.

SUMMARY

THE IMPORTANCE OF VOLUNTEERING COMPETENCES ON THE LABOR MARKET: THE OPINION OF EMPLOYERS

Volunteering is promoted in Lithuania. Labor market workers, the youth centers workers speak about it, emphasize the importance of voluntary activity for young people's practical skills and personal excellence. However, the aim of our study was to find out whether employers think the same. So, research problem is based on the question if non-formal (volunteer) competences are evaluated in the Lithuanian labor market, with the exception of non-governmental, business and the public sectors. Each of these sectors have different management, financing system, labor structure, the staff relationships. Research aim is to analyze the importance of non-formal competences in the Lithuanian labor market. Research objectives are: to underline the theoretical aspects of volunteering phenomenon; to underline the Lithuanian labor market aspects for non-governmental, business and the public sectors; to assess the importance of non-formal (volunteering) competences for Lithuanian labor market.

Analysis of scientific literature disclosed that volunteering is analyzed in three ways: as a phenomenon, activity form and educational process. The results of the pilot research have shown that the non-governmental sector employers appreciated voluntary activities, realized the growing popularity of it, and try to avoid threats of voluntary activities such as „fictitious“ volunteering. Business sector employers understand volunteering during the economic aspect and its efficiency when a person invest in himself and in the future it has influence to his earnings. Public sector employers understand volunteering as a personal added value, but not as the main characteristics of the trait.

The informants of all sectors consider that they need a person, who is communicative, creative, innovative, is able to learn and have professional knowledge. It should be emphasized that all these competencies are more or less developed in voluntary activity. The recommendations

of the article for young people are: to write about volunteering experience in their CV and to talk about it during a job interview; specific activities and responsibilities should be described. The recommendations of the article for employers are: to realize volunteering as an educational process, use working environment for voluntary activities and to provide opportunities for young person to get knowledge about particularity in the work.

Keywords: volunteering, non-formal competences, labor market.