

LBRIS

We know
books
FLORICA ORȚAN
(coord.)

EDUCAȚIA PENTRU VOLUNTARIAT

INSTITUTUL EUROPEAN
2022

Cuprins

Cuvânt înainte	7
Florica Orțan	
Capitolul I. Voluntariatul în mediul universitar	11
Constantin Bungău	
Capitolul II. Voluntariatul corporatist ca dimensiune etică a responsabilității și implicării sociale	25
Corneliu Simuț	
Capitolul III. Istoria voluntariatului	41
Ciprian Simuț	
Capitolul IV. Aspecte privind structura psihomorală și dinamica cultural-educativă a voluntariatului	59
Florica Orțan	
Capitolul V. Voluntariatul în contexte educaționale nonformale	77
Adela Bradea	
Capitolul VI. Promovarea voluntariatului prin activități non-formale în învățământul special	89
Valentin Cosmin Blândul	
Capitolul VII. Influența voluntariatului asupra personalității elevilor	105
Claudia Hanga	
Capitolul VIII. Mentorat și <i>coaching</i> în proiectele de voluntariat	117
Claudia Pop	
Capitolul IX. Voluntariatul în mediile virtuale	131
Ovidiu Roman	
Capitolul X. Voluntariatul ca efect filantropic. Referințe biblico-teologice	147
Viorel Popa, Doru Fer	
Capitolul XI. Voluntariatul în mediul penitenciar	163
Laurențiu-Dragoș Mândrea	
Capitolul XII. Voluntariatul în mediile vulnerabile	171
Julien-Ferencz Kiss	

Capitolul XIII. Rolul activităților de voluntariat în facilitarea incluziunii sociale a copiilor cu CES	179
Renata Pop	
Capitolul XIV. Voluntariatul în organizarea evenimentelor cultural-artistice	191
Ariadna Zenaida Mircescu	
Capitolul XV. Educația pentru voluntariat din perspectivă medicală	205
Patricia Andrada Reștea	
Capitolul XVI. Civic Engagement în învățământul superior. Universitățile ca factor de schimbare socială și implicare civică	215
Alexandru Cartiș	
Note despre autori	227

*Capitolul I***Voluntariatul în mediul universitar**

Constantin Bungău

Introducere

Definiția voluntariatului nu beneficiază de vreun consens universal acceptat de toate mediile în care este practicat. Ar putea fi, în cel mai bun caz, redus la conceptul de servicii prestate, dar neplătite. Definiția este simplistă și nu face dreptate conceptului de voluntariat care presupune o varietate de activități, întrecând limitele conceptuale uzuale. Voluntariatul poate fi perceput ca o activitate de periferie, având ca scop îmbogățirea CV-ului sau fiind perceput ca o modalitate de pre-integrare într-o anumită slujbă sau profesie. Voluntariatul este evaluat prin intermediul cauzelor care duc la implicarea în voluntariat și a impactului pe care îl are într-un domeniu de activitate, iar prin acesta – în societate. Un concept de bază al voluntariatului este lipsa oricărei forme de remunerație.

Deși gradele de dificultate ale voluntariatului diferă de la caz la caz, la fel ca perioada de desfășurare, există două categorii distincte de motive pentru care studenții (în acest caz) se angajează în astfel de stagii. Prima categorie de motive se bazează fie pe altruism, fie pe valori, iar a doua categorie se bazează pe utilitarism. Astfel, prima categorie conține elemente de natură religioasă, cauzele importante, ajutorarea celor aflați în situații limită, iar a doua categorie se bazează pe întărirea și amplificarea capitalului uman, experiența și/sau training la locul de muncă, dezvoltarea de noi abilități, explorarea unor noi posibilități de orientare în carieră sau obținerea unor legături personale care să fie utile pe viitor în avansarea în carieră. A treia categorie poate fi luată în seamă, dar nu este la fel de puternic ancorată în realitățile de valoare, ci se caracterizează mai degrabă prin presiunea exercitată de colegii care deja sunt voluntari (Handy *et al.*, 2010, p. 499).

Pentru a face dreptate conceptului este necesară o descriere mai amplă a extinderii sale. Voluntariatul poate fi considerat ca o dăruire benevolă a timpului sau talentelor și abilităților unui individ sau ale unui grup pentru a realiza servicii și sarcini, fără expectativa unei remunerații. Voluntariatul poate fi definit și ca dăruirea timpului și a talentelor pentru a aduce beneficii unei alte persoane, unei organizații sau unei cauze, iar motivul implicării este de a

împlini o nevoie (Wilson, 2000, pp. 215–216). Implicarea este însă responsabilă și matură din punct de vedere social, fără vreo pretenție financiară. O astfel de implicare are în vedere o trecere dincolo de obligațiile obișnuite. De asemenea, voluntariatul poate fi definit și ca o acțiune de ajutorare (Clare Holdsworth, 2010, p. 430) sau o intervenție de valoare, utilă, dar fără vreun scop financiar și fără a fi făcută din vreo obligație personală sau de grup. Este de înțeles de ce o definiție deficitară sau simplistă poate genera probleme și atitudini de respingere față de voluntariat, în ciuda faptului că este o acțiune/implicare utilă din punct de vedere social. O nedreptate a definiției constă și în percepția valorii nete a voluntariatului, motiv pentru care a fost considerat, impropriu, ca muncă neplătită. Contextul este cu atât mai important cu cât voluntariatul și-a dovedit eficiența în chestiuni ce țin de sănătatea mintală, sănătate în general și networking social (Liu *et al.*, 2017). Voluntariatul se construiește pe patru piloni fundamentali: voința liberă, natura răsplătirii, organizarea și identitatea beneficiarilor. Aceștia li se adaugă două aspecte suplimentare: planificarea intențională și desfășurarea activității pe termen lung. Se reiterează ajutorul voluntar într-un context organizat, care pornește din altruism și devotament pentru cauza în care se face voluntariatul. În această definiție nu se încadrează persoanele care oferă ajutor într-o situație de criză sau care se află în contextul unei probleme în care se implică spontan (Liu *et al.*, 2017).

Voluntariatul se constituie deci ca o modalitate de dezvoltare a unor abilități și competențe profesionale, în sistemul de învățământ superior, pe lângă cele dobândite în mod uzual în timpul orelor de predare, așa numitele activități extra-curriculare. Desigur că o recunoaștere a acestor activități nu numai în CV-ul personal al studentului ci și în suplimentul la diploma este o procedură mai complexă.

Scopul voluntariatului este de a suplimenta pregătirea studentului ca viitor specialist, capabil de a înțelege nevoile angajatorilor și instabilitatea pieței muncii. Experiența suplimentară este instrumentul înțelegerii rostului voluntariatului în învățământul superior. Voluntariatul nu pregătește doar specialistul, ci și personalitatea studentului. Mai mult, voluntariatul nu poate fi redus exclusiv la aspecte ce țin de experiența dobândită de student sau la cele ce țin de personalitate. Realitatea din spatele voluntariatului este mult mai diversă și mai profundă. Aspectele intrinseci ce leagă voluntariatul de complexitatea vieții studentului, au a face atât cu imaginea de sine, cât și cu o personalitate aplecată către aspectele sociale, dar și cu valoarea timpului acordat acestor activități și a tăriei motivației de a fi implicat în acestea. Aceștia li se adaugă aspectele extrinseci, care țin de alegerea carierei – un proces relativ lung, dar care se materializează în afara sferei voluntariatului, astfel încât să-i ofere studentului senzația că eforturile sale academice au avut un rost. Importanța voluntariatului și valoarea acestuia sunt evaluate mult mai precis în timpul studiilor superioare,

deoarece, din cauza presiunii exercitate de studiu și pregătirea sarcinilor aferente seminarelor, majoritatea studenților renunță la activitățile de voluntariat în favoarea concentrării asupra învățării. Pentru student însă, importanța și numărul abilităților pe care le dobândește în perioada de voluntariat contribuie pozitiv la reușita academică a acestuia (Barton *et al.*, 2019, p. 455).

Metode de învățare și voluntariat

Mediul universitar creează mediul educațional în care informațiile și teoriile predate generează o schimbare de perspectivă, atât la nivel personal, cât și la nivelul social al interacțiunii cu alți indivizi. Acest cadru educațional devine eficient prin combinare cu gândirea critică. Învățarea transformatoare se bazează pe aplicarea unei auto-evaluări critice, dar și pe dezvoltarea abilității de a lua în considerare alte opțiuni și argumente. Semnificația și rostul identității și al acțiunilor se dezvoltă prin interacțiuni sociale. Totuși, semnificațiile pe care le extragem din experiențele de învățare denotă un aspect individualist al acestor experiențe. Învățarea transformatoare se aplică voluntariatului în urma dezvoltării unui aparat critic în experiența educațională a studentului. Experiența sa îi facilitează rezolvarea unor probleme la nivelul celor reale de viață, dar dintr-o perspectivă critică. Conceptul voluntariatului se dezvoltă și își adâncește semnificația și aplicabilitatea nu când este gândit ca o simplă necesitate utilitaristă, ci atunci când este rezultatul unei evaluări corecte a semnificației și importanței domeniului care oferă programul de voluntariat, ceea ce va conduce la o implicare conștientă, evaluată critic, a studentului, cu scopul de câștiga experiență (Barton *et al.*, 2019, p. 455).

Procesul de învățare se poate fundamenta atât pe reflecție, cât și pe experiență. Învățarea devine astfel activă și implicată. Eficiența predării și învățării crește dacă studenții sunt implicați în activități practice, iar interesul lor pentru un anumit subiect crește în aceste condiții. Pe de altă parte, învățarea pas cu pas este mai puțin eficientă, iar implicarea studenților este mai redusă, la fel ca interesul pentru subiectul abordat. Acest tip de învățare nu este potrivit pentru toate domeniile de specializare, dar contribuie la dobândirea unor abilități practice în cazul studenților care efectuează stagii de practică în diverse companii, mai ales dacă aceste stagii sunt în domeniul de specializare al studenților, adică dacă au de a face cu cariera lor. Un astfel de stagiu, ținut pe cariera viitoare a studenților, le crește șansele de a fi angajați. Curriculumul universitar, potrivit nevoilor angajatorilor din anumite domenii de activitate, creează spațiul de învățare propice pentru dezvoltarea abilităților în contextul voluntariatului studenților. Pentru ca un student să fie pregătit pentru carieră, trebuie să aibă trei tipuri de abilități. Primul tip de abilități se constituie sub forma cunoștințelor academice, urmat de potențialul de a fi angajat (soft skills),

iar al treilea tip se constituie sub forma abilităților tehnice, specifice și adaptate domeniului de specialitate. În acest context, „soft skills” se referă la mediul universitar și la profesorii care pregătesc practic studenții pentru viitoarele lor cariere. Acestea nu sunt abilitățile tehnice, ci acelea care se axează pe munca în echipă și pe capacitatea de a fi perseverenți în ciuda adversităților, dar și abili în a rezista presiunilor (Barton *et al.*, 2019, p. 456).

Începutul voluntariatului

Studenții prezintă diverse motive pentru începerea stagiilor de voluntariat. Principalele motive, însă, au rămas dobândirea experienței și creșterea șanselor de angajare. Problema majoră a fost dihotomia dintre nivelul și cantitatea de studii, pe de-o parte, și experiența, pe de altă parte. Tensiunea apare când un student consideră că este suficient să cunoască informațiile specifice specializării în care dorește să se angajeze și experiența reală din teren pe care o abordează abia după ce se angajează (Cívico-Ariza *et al.*, 2020). Totuși, stagiile de voluntariat presupun dobândirea unor abilități și competențe pe care studiul teoretic nu le poate furniza. Astfel, deși există stagii de practică în cadrul programelor universitare, posibilitatea de a fi implicați în voluntariat, crește atât nivelul cunoștințelor, cât și cantitatea de experiență. Într-un astfel de context, teoria și practica se îmbină, beneficiul fiind direct pentru student și indirect pentru compania sau firma care îl angajează. Un nivel, chiar minim, de experiență, oferă un avantaj superior, deoarece odată implicat în activitățile din cadrul companiei, studentul devine mai ușor de învățat, dar și mai ușor adaptabil la condițiile uneori dificile de la locul de muncă. În plus, studentul observă devreme dacă slujba în care este angrenat i se potrivește. În acest context, stagiile de voluntariat sunt cu atât mai utile, cu cât pot exista resurse insuficiente pentru a oferi niveluri de practică satisfăcătoare (Barton *et al.*, 2019, p. 457).

Voluntariatul se constituie și ca o metodă de exercitare al controlului studentului asupra carierei pe care și-o dorește. Implicarea în voluntariat presupune renunțarea la alte activități, pentru a integra mai multă muncă și implicare. Astfel, studenții reușesc să exercite o influență mult mai mare asupra posibilităților de angajare printr-o implicare activă și eficientă, ca rezultat al eforturilor proprii. În acest context, voluntariatul apare și ca un mediu optim de contact cu ceea ce ar fi o posibilă viitoare carieră. Implicarea activă prin voluntariat tranșează eficient problema alegerii carierei prin faptul că voluntarii pot înțelege dacă slujba li se potrivește. Procesul de funcționare al voluntariatului permite o explorare minuțioasă a obiectivelor și principiilor ce stau la baza viitoarei cariere, prin care studentul voluntar decide dacă continuă sau își ajustează prioritățile, încercând noi oportunități de lucru. Activitățile de voluntariat pot fi prezentate ca oportunități pentru carieră dar, pentru a implica

un număr mai mare de studenți voluntari, acestea ar putea fi prezentate și ca activități cu impact social, cu un nivel ridicat de altruism și auto-perfecționare. Aceste aspecte pot fi integrate în câmpul muncii, cariera studentului fiind îmbogățită de implicarea acestor niveluri de activitate (Barton *et al.*, 2019, p. 458).

Motivații și provocări în voluntariat

Odată inițiate stagiile de voluntariat, perspectivele asupra muncii și voluntariatului se schimbă. Studenții voluntari observă rezultatele implicării proprii, manifestate prin senzația de bine, de muncă efectuată cu rost, de schimbări cu efect atât în plan personal, cât și pentru persoanele care beneficiază de pe urma implicării lor. Astfel, aspectul legat de șansele angajării sunt surclasate de aspectele morale ale voluntariatului. Experiența voluntariatului se manifestă și prin valorile sociale pe care le implică (Francis, 2011, pp. 2-3). Studenții voluntari au simțit că au contribuit la bunăstarea socială, și-au extins cercul social și au dezvoltat abilități și competențe transferabile. Voluntariatul oferă posibilitatea ca o parte dintre studenții cu abilități sociale reduse să își dezvolte aceste abilități pentru a fi mai eficienți și relaxați în discuțiile cu alte persoane, în diverse medii de lucru, fapt ce contribuie pozitiv la angajabilitate, dar și la comunicare, atât la nivelul colegial, cât și la nivel de companie. De asemenea, voluntariatul îmbogățește curriculumul universitar, prin adăugarea acestor abilități personale și de grup studenților care vor duce abilitățile și în câmpul muncii. Odată oferite posibilitățile pentru dezvoltare personală și socială, studenții și universitatea care le-au oferit aceste posibilități (Edwards *et al.*, 2001, p. 447) vor beneficia într-o mai mare măsură de conexiuni importante pe o perioadă lungă de timp. Atât universitatea, cât și foștii studenți, vor recomanda tineri pentru a deveni studenți, iar companiile vor avea un rezervor de viitori angajați. Programele de voluntariat se pot constitui ca elemente definitorii pentru relații de lungă durată, de pe urma cărora va beneficia atât mediul universitar, cât și cel de afaceri, dar mai ales sfera socială (Smith *et al.*, 2010, pp. 68-69). Studenții care își dezvoltă abilitățile personale și de carieră, vor crea mereu legături semnificative, tocmai pentru că vor înțelege dinamica relațiile dintre mediul universitar, cel de afaceri, cel social, dar mai ales relațiile dintre studenți și aceste medii. Pentru a dezvolta abilitățile studenților, dar mai ales abilitatea lor de a rezista, de a trece peste și/sau de a rezolva tensiunile inevitabile, stagiile de voluntariat se construiesc ca spații de manevră, cu repercusiuni minime, axate tocmai pe formarea studentului pentru viitoare sa slujbă (Barton *et al.*, 2019, p. 459).

Contextul vieții studentești nu este întotdeauna axat doar pe studiu și cercetare, ci este un complex șir de sarcini și obligații pe lângă care studentul trebuie să se ocupe și de evoluția sa academică (Clare Holdsworth & Brewis,

2014). Uneori studenții trebuie să lucreze pentru a-și plăti taxele școlare sau au obligații familiale pe care, în mod evident, nu le pot abandona. Astfel, stagiile de voluntariat pot pune o presiune și mai mare pe capacitatea lor de a-și organiza timpul. Se pare că o parte din experiențele neplăcute provin din contextul în care voluntariatul este sugerat sau este presat să fie făcut de către factori externi, nu din vreo convingere lăuntrică. Provocarea cea mai mare pare să fie organizarea timpului, deoarece aspectele practice ale vieții studentești îl obligă pe student să respecte clauzele contractuale semnate. Din aceste considerente se poate concluziona că a fi voluntar, pe lângă sarcinile și obligațiile studentești, nu conduce obligatoriu la experiențe pozitive. Pe de altă parte, inflexibilitatea mediului universitar și/sau companiei/organizației pentru care studentul face practică, adaugă presiune suplimentară și nenecesară (Barton *et al.*, 2019, p. 459).

În același context, voluntariatul nu a fost întotdeauna un demers liniștit, profesionist, axat pe respectul față de voluntar, prin care să i se ofere un spațiu sigur și lipsit de tensiuni. Situațiile tensionate de la locul de muncă se pot traduce și în stagiile de practică sau de voluntariat. Finanțarea, evaluarea și angajamentul de a finaliza stagiul se prezintă ca provocări (Darwen & Grace Rannard, 2011). Disconfortul creat pentru voluntar, în anumite medii, chiar dacă a fost negativ, odată ce s-a finalizat stagiul, s-a transformat în experiență. Studenții pot învăța din astfel de situații noi abilități de a face față diverselor probleme care vor apărea în viitoarele lor cariere și pe care le pot rezolva mult mai rapid și mai eficient, în baza aspectelor negative din stagiile de voluntariat. Nu numai că nu trebuie susținută propagarea unor astfel de metode, ci trebuie să ne opunem practicilor abuzive care pot determina modificări semnificative în comportamentul studenților. Totuși, controlul exercitat de universități asupra mediilor de lucru în care ajung studenții este limitat, spre inexistent (C. Holdsworth & Quinn, 2012). Studenții pot fi echipați încă din timpul cursurilor cum modalități prin care să se adapteze și să se opună diverselor practici neplăcute sau chiar abuzive cu care se vor întâlni. Informarea studenților contribuie la procesul de luare a deciziilor informate din partea acestora. Totuși, chiar dacă sunt informați corespunzător, practicile necolegiale pe care le întâlnesc în timpul voluntariatului, îi fac pe aceștia să renunțe la stagii și să se rezume exclusiv la studiul academic (Barton *et al.*, 2019, p. 459).

O provocare semnificativă este nivelul de organizare al stagiilor de voluntariat de către organizațiile și companiile în care ajung studenții. Astfel, organizarea training-ului și a supravegherii activităților se transformă în experiențe negative, dacă abilitățile și competențele promise în materialele de promovare nu sunt învățate până la finalul stagiului sau dacă studenții sunt implicați și în alte activități cu contract (Cormack & Konidari, 2007). Interacțiunea dintre voluntari și membrii organizației sau angajații companiei nu

este mereu una pozitivă, iar supravegherea are în vedere și aspectul formării deprinderilor specifice, pentru a face față ulterior unor provocări similare sau mai mari. Totuși, nu doar stagiile de voluntariat sunt lipsite de organizare, ci chiar companiile în care ajung voluntarii. Experiența de acest tip rămâne întipărită în mintea voluntarului, ducând fie spre transformarea ei într-o experiență pozitivă, fie într-una negativă (Samuel *et al.*, 2013). Entuziasmul și idealismul cu care unii studenți voluntari ajung în stagiile de voluntariat dispar nu pentru că nu depun efort suficient sau pentru că fac greșeli, ci pentru că indiferent cât de mult efort ar depune, nu le sunt recunoscute meritele și nici nu sunt apreciați ca membri valoroși ai echipei sau companiei. Lipsa de apreciere este un factor important în deciziile pe care studenții la iau cu privire la carierele lor. Din cauza unor evenimente nefaste, studenții își pot forma deprinderi negative pe care le vor promova și le vor propaga în timpul carierei lor. Locul universităților în contextul satisfacției la locul de muncă, prin intermediul stagiilor de voluntariat, este acela de a le oferi studenților atât informațiile utile pentru abordarea și soluționarea situațiilor limită sau a experiențelor negative, cât și de a administra și soluționa experiențele negative cu care studenții voluntari se întorc din stagii (Haski-Leventhal *et al.*, 2020). În esență, nu experiențele negative creează probleme pentru studenți, ci administrarea lor deficitară. Stagiile de voluntariat nu presupun doar dezvoltarea abilităților de a lucra într-o companie, ci oferă o pregătire suplimentară, excedentară, obiectivelor și abilităților dobândite în cadrul universitar. Stagiile de voluntariat, împreună cu perioada de studiu în universitate contribuie la echiparea studentului pentru carieră (Barton *et al.*, 2019, p. 460).

Voluntariatul s-a dovedit a fi un mijloc optim pentru studenți de a aplica principiile curriculare la situații de muncă concrete. Unele cursuri nu au stagii de practică, dar studenții au acces la stagii de voluntariat. Experiența dobândită prin aceste stagii le folosește ca prim element în organizarea începutului de carieră. Aspectele teoretice care pot fi aplicate în diverse situații își arată eficacitatea când, în cadrul stagiilor de voluntariat, studenții întâlnesc situații concrete, observând atât aspectele negative, cât și pe cele pozitive. Odată întorși din stagiile de voluntariat, studenții vor putea discuta în cadrul cursurilor diversele aspecte practice, facilitând o mai bună înțelegere a cursurilor. Contextul este favorabil pentru pregătirea optimă a viitorul experți, dar și a pregătirii pentru aspectele practice ale managementului carierei. Din punct de vedere istoric, a fost nevoie ca mișcările studențești să se adapteze și să lupte pentru crearea cadrelor potrivite pentru implementarea voluntariatului (Brewis, 2010, p. 445). Înțelegerea suplimentară a diverselor aspecte teoretice și practice poate face diferența dintre un început optim al carierei și un început anevoios, care la rândul său poate duce spre abandon sau reorientare în carieră dacă nu este administrat corect. Factorul motivator pentru finalizarea specializării și a

diverselor proiecte de cercetare poate fi puternic ancorat în perioadele de voluntariat. Experiența adunată în această perioadă acționează ca factor motivator, dar și ca factor organizator, atât la nivel de studii, cât și la nivel de carieră. Învățarea prin implicare și procesul de reflectare asupra experiențelor dobândite (MacNeela & Gannon, 2014, p. 409) au contribuit semnificativ la pregătirea academică a studenților, iar stagiile au oferit un început de carieră mult mai eficient. Dacă acestor aspecte li se adaugă fundamente psihologice, axate pe nevoile și realitățile din teren, studenții dobândesc abilități conturate mult mai bine, care se pliază mai eficient pe situațiile concrete de la locul de muncă (Barton *et al.*, 2019, p. 461).

Provocarea maximă pentru studenți este legată de importanța pe care companiile o acordă stagiului de voluntariat. Practica își are valoarea ei incontestabilă, dar voluntariatul este cel care oferă prestigiu specializării studentului, pentru că firmele consideră voluntariatul ca fiind un sacrificiu de timp și resurse pentru atingerea unui scop (Clare Holdsworth & Quinn, 2010, p. 114). De asemenea, voluntariatul demonstrează o dedicare a studentului față de specializarea sa, arătând disponibilitate și devotament, aspecte importante pentru angajatori. Problemele însă apar când studenții susțin că au primit slujbe exclusiv în baza stagiului de voluntariat. Acest aspect este problematic pentru mediul universitar, deoarece dovedește neîncrederea angajatorilor față de pregătirea studenților. Pe de altă parte, stagiile de voluntariat pot fi ignorate de către angajatori, dacă nu sunt specializate pe nevoile companiei la care dorește studentul să se angajeze. Deși o parte a responsabilității cade exclusiv în dreptul studentului, care trebuie să depună un efort suplimentar pentru a învăța și pentru a deprinde abilitățile de care are nevoie pentru finaliza atât studiile universitare, cât și practica și stagiile de voluntariat, companiile poartă o responsabilitate suplimentară pentru eforturile pe care le depun în a continua pregătirea studenților în carieră (Cheung & Liu, 2017, p. 3). Eforturile companiilor sunt axate pe pregătirea angajaților cu scopul de a produce valoare și profit, prin abilitățile și competențele pe care angajații le perfecționează. Perioada de pregătire, însă, poate fi scurtată semnificativ, dacă studentul își începe cariera cu experiența teoretică și practică dobândite încă din anii studenției. Astfel, angajații pot avansa în carieră într-o perioadă mult mai scurtă de timp, tocmai datorită cumulului de experiență din universitate și stagiile de voluntariat (Barton *et al.*, 2019, p. 462).

Stagiile de voluntariat cresc încrederea studenților cu privire la experiența pe care o acumulează, dar și cu privire la șansele de a fi angajați mai repede și chiar pe poziții superioare. Piața muncii rămâne atât volatilă, cât și flexibilă, iar una dintre consecințele de dorit pentru studenți, mai ales în urma finalizării stagiilor de voluntariat, este să investească progresiv în propria persoană. Un astfel de demers ar contribui semnificativ la auto-cunoaștere, cu rezultate

directe în evaluarea corectă a abilităților și limitelor pe care le poate atinge, atât în plan personal, cât și în cadrul organizat la locul de muncă sau în mediul universitar (Paull *et al.*, 2017, p. 127). Având în vedere seria de motive pentru care stagiile de voluntariat nu sunt întreprinse de către studenți, o evaluare a contextului în care acesta poate sluji binelui social, este necesar (Hall *et al.*, 2004, pp. 37-39). Succesul în carieră se formează pe mai mulți piloni, unul fiind experiența acumulată înainte de angajare, iar un altul fiind abilitatea de auto-evaluare, în baza căreia se pot angaja proiecte cu un anumit nivel de dificultate. Companiile dezvoltă și încurajează utilizarea planificării dezvoltării profesionale, care este un proces de durată, structurat și susținut, prin care se evaluează propria abilitate de a învăța, performanța și realizările, în baza cărora se realizează dezvoltarea personală, educațională și de carieră. Un avantaj al acestui tip de planificare îl constituie elemente precum planificarea, execuția, revizuirea și evaluarea diverselor etape și repere. Monitorizarea procesului de dezvoltare educativă și profesională aduce beneficii pentru stabilirea unor obiective și finalități (Foster & Meinhard, n.d., p. 8). Abilitatea și disponibilitatea studenților de a-și evalua și confrunta atât abilitățile, cât și slăbiciunile, mai ales prin intermediul unui tutore sau mentor, pot dezvolta o practică benefică, implementată pe tot parcursul carierei, care ar avea beneficii incontestabile în plan personal, dar și la locul de muncă. Din acest punct de vedere, stagiile de voluntariat, cu precădere cele inițiate și finalizate în perioada studiilor universitare, contribuie la dezvoltarea abilităților necesare pentru confruntarea situațiilor limită din viitoarea carieră. Stagiile oferă un cadru sigur de dezvoltare, iar dacă acestea nu sunt sigure sau utile, lipsurile pot crea decalaje în dezvoltarea carierei. Calități precum independența, abilitatea de a reflecta și de a-și evalua propria activitate, alături de încrederea în resursele și abilitățile proprii, creează mediul de dezvoltare de care societatea are nevoie (Barton *et al.*, 2019, p. 462).

În esență, studenții consideră stagiile de voluntariat utile pentru a se angaja mai repede și mai ușor, iar în unele cazuri, pentru a-și continua cariera academică, se înscriu la programe post-universitare. În cazul domeniilor unde numărul absolvenților este mai mare decât locurile de muncă disponibile, experiența este un factor de diferențiere între candidații pe un post. În aceeași măsură, experiența obținută atât prin stagiile de voluntariat, cât și prin finalizarea studiilor post-universitare, contribuie pozitiv în procesul de avansare în carieră. Deducerile la nivel central pot aduce beneficii cu precădere studenților (Haski-Leventhal *et al.*, 2010, p. 146). În plus, există un alt element important pe care studenții îl iau în considerare și de care ar trebui să țină cont și mediul universitar, și anume taxele de școlarizare. Viitorii studenți consideră că dacă plătesc studiile universitare, acestea ar trebui să livreze un beneficiu în obținerea unui loc de muncă, în caz contrar, demersul fiind considerat un

faliment (Grönlund *et al.*, 2011, pp. 93-95). Piața forței de muncă are domenii în care studiile universitare nu sunt obligatorii, dar rămân incontestabile domeniile care se bazează pe informațiile pe care studenții le acumulează în perioada studenției, atât la nivel teoretic, cât și la nivel de stagii de practică și voluntariat. Acesta din urmă, dacă face parte din programul de auto-evaluare a abilităților și competențelor, oferă o perspectivă informată cu privire la șansele de angajare și orientare în carieră (Barton *et al.*, 2019, p. 462).

O altă opțiune disponibilă mediului universitar este proiectarea cursurilor cu o componentă experiențială mult mai pronunțată. Stagiile de practică și de voluntariat au dezavantaje, mai ales dacă au loc în instituții organizate și implicate deficient. Situațiile limită (precum pandemia din ultimele luni) au obligat instituțiile să își redefinească modul în care desfășoară voluntariatul (Chawłowska *et al.*, 2021). Totuși, o parte din studenți pot dobândi o bună cunoaștere practică prin intermediul părților aplicative ale cursurilor. În ultima deceniu, resursele informaționale din mediul online au făcut ca oricine, chiar și cu o minimă pregătire în domeniu, să poată accesa resurse ale cunoașterii, care nu ar fi fost disponibile cu 15-20 de ani în urmă. Acest nivel de accesibilitate al resurselor cunoașterii transformă conceptul de educație/învățământ dintr-unul axat pe transmitere de informații, într-unul de administrare eficientă a resurselor cunoașterii. Studenții se vor afla atât în faza de receptori, cât și în cea de organizatori ai cunoașterii. Vor exista mereu subiecte și domenii în care partea de transmitere a informației nu va putea fi înlocuită, dar flexibilitatea învățământului universitar, mai ales pentru că este într-o constantă auto-evaluare și căutare a inovației, va oferi posibilitatea adaptării metodelor de predare/învățare, nu doar pentru a avea studenți bine pregătiți, ci și absolvenți pregătiți pentru a fi angajați în specializările în care și-au finalizat studiile (Barton *et al.*, 2019, p. 463).

Voluntariat, expectative și rezultatele implicării

Practica voluntariatului la nivel global evidențiază importanța acestuia pentru buna funcționare a diverselor aspecte ale vieții sociale. Voluntariatul poate fi practicat atât în medii defavorizate, cât și în companiile cele mai mari și mai profitabile. Indiferent de mediul și locația unde se desfășoară activități de voluntariat, aspectele importante ale desfășurării sale sunt conexiunile/networkingul și coeziunea socială (Chadderton, 2016, p. 236). În acest context, voluntariatul pare să fie la fel de important atât pentru persoanele defavorizate, cât și pentru națiuni. La nivel de mediul universitar, studenții se angajează în diverse forme de voluntariat, unele fiind utile structurilor universitare, altele fiind organizate de către universități în colaborare cu diverse companii, pentru a

suplini chiar și perioada de practică. Așteptările studenților sunt axate pe diverse paliere practice sau teoretice (McCabe *et al.*, 2007).

Mediile universitare tind să aibă un număr tot mai mare de studenți implicați în activități de voluntariat, crescând totodată numărul voluntarilor la nivel național. În anumite regiuni, voluntariatul în rândul tinerilor în jurul vârstei de 20 de ani a crescut cu câteva zeci de procente. Motivele pentru care studenții se angajează în activități de voluntariat sunt legate cu precădere de abilitățile de leadership, urmate de cele care implică activități fizice, implicarea în societate, iar pe ultimul loc este îmbogățirea CV-ului. Acestea sunt principiile după care se orientează tinerii studenți la intrarea în stagiile de voluntariat. După finalizarea stagiilor, prioritățile se schimbă. Astfel, activitățile corelate cu elemente fizice trec pe primul loc în priorități, urmate de cele ce țin de leadership, iar CV-ul rămâne pe ultimul loc. Acest tip de rezultate confirmă că în stagiile de început ale studiului academic, implicarea în activitățile sociale (Anglia), care aduc beneficiu direct persoanelor aflate în dificultate sau care presupun deplasări și activități fizice. Preferințele se schimbă însă în timp, devenind axate cu precădere pe munca de birou, iar de curând pe principii de tele-muncă. De asemenea, există situații (SUA) în care studenții se implică în activități de voluntariat din motive ce țin de principii altruiste, integrare socială și networking social. Orientarea în carieră rămâne un factor major în alegerea stagiilor, dar este cuplat cu implicarea activă în nevoile sociale imediate, aspect ce ține de principii altruiste (Unger, 1991, p. 72). Un aspect important pentru un astfel de context este acela al orientării în carieră, legată de înțelegerea nevoilor populațiilor dezavantajate, inclusiv din perspectivă istorică. Cercetările în domeniu subliniază faptul că perspectivele cu care studenții se angajează în activitatea de voluntariat se schimbă pe parcursul diverselor stagii, iar la final pot fi înlocuite complet cu alte perspective. În ciuda diverselor schimbări, studenții voluntari consideră că implicarea în societate și în rezolvarea sau ameliorarea unor aspecte sociale, alături de importanța orientării eficiente în carieră, sunt aspecte fundamentale pentru voluntariat (McCabe *et al.*, 2007).

Voluntariatul în mediul universitar are a face cu conținutul stagiului, grupurile țintă și intensitatea implicării studenților voluntari. De asemenea, contextul universitar permite ca studenții să fie implicați în activități studențești în cadrul structurilor universitare, în cadrul consiliilor studențești și în cadrul altor activități afiliate intereselor și nevoilor studenților (Finkelstien, 2009). Astfel, studenții voluntari se pot implica în funcții de conducere sau ca membri ai unor structuri studențești, pot să își ajute colegii mai tineri să înțeleagă structurile și procedurile universității, se pot implica în activități culturale, sociale, sportive sau care îi implică pe studenții străini, dar și în activități editoriale, în grupuri de susținere a studenților cu dizabilități (Bungau, 2019) sau a celor aflați în schimb de experiență. Multitudinea de opțiuni creează un