

Соответствовать своему назначению: роль современного профессионализма в развитии гуманитарной деятельности

Питер Волкер и Кэтрин Расс

Питер Волкер является директором Международного центра Файнштейна при университете Тафтса, Медфорд, США, а также членом редакционной коллегии «Международного журнала Красного Креста».

Кэтрин Расс является советником по вопросам обучения проекта ELRHA — Enhancing Learning & Research for Humanitarian Assistance (Содействие подготовке персонала и исследованиям в гуманитарной деятельности), Лондон, Великобритания.

Краткое содержание

На глазах у ныне живущего поколения увеличились и размеры, и сложность гуманитарной деятельности. Современные системы проверки и отчетности требуют более высокого уровня ответственности, как перед бенефициариями программ, так и перед донорами. Нам представляется, что это оказывает давление и на систему в целом в плане повышения профессионализма, и на самих гуманитарных работников, которым следует позаботиться об официальном учреждении профессии «гуманитарная деятельность». В данной статье речь идет об исследованиях, которые ведутся для проверки указанной гипотезы, и о подходах к выделению существенных компонентов профессиональной системы, которые в настоящее время практикуются.



За прошедшие три десятилетия границы гуманитарной деятельности постоянно расширялись. В 2010 г. (последний год, за который можно получить надежные цифры) сообщество традиционных доноров, которое состоит в основном из государств — членов Организации экономического сотрудничества и развития — ОЭСР (Organisation for Economic Cooperation and Development — OECD), выделило 12,4 млрд долларов на гуманитарную помощь. Еще 4,3 млрд долларов выделили частные лица, о чем говорят данные о пожертвованиях в адрес наиболее крупных традиционных западных неправительственных организаций (НПО)¹. Указанные средства были использованы на оказание помощи неустановленному числу людей из 215 млн тех, кто пострадал от стихийных бедствий, 27,5 млн лиц, перемещенных внутри страны, 10,5 млн беженцев, а также неустановленному количеству лиц, пострадавших в результате боевых действий.²

А. Стоддарт, А. Хармер и В. Ди Доменико³ работали с данными, полученными от ряда основных гуманитарных организаций, и на этой основе экстраполировали возможные цифры, свидетельствующие о количестве работников, принимавших активное участие в предоставлении гуманитарной помощи⁴. По их оценке в 2008 г. во всем мире активно трудились примерно 595 тыс. гуманитарных работников (как в области развития, так и в гуманитарной сфере) — в организациях ООН, в рамках Движения Красного Креста и Красного Полумесяца и в основных НПО⁵. Указанные цифры не включают миротворцев и правозащитников, они также не включают национальные организации, работающие исключительно в пределах своей собственной страны. Стоддарт, Хармер и Ди Доменико полагают, что в первом приближении соотношение группы гуманитарных работников к рабочей силе в целом сравнимо с соотношением между затратами на гуманитарные нужды и общим бюджетом, выделяемым на оказание помощи. Используя указанный подход, они пришли к выводу, что в 2008 г. в мире примерно 210,8 тыс. работников были заняты предоставлением гуманитарной помощи, и, на основе финансовых данных, исследователи сделали предположение, что размеры этой рабочей силы возрастают примерно на 6% в год.

1 См.: Development Initiatives, *Global Humanitarian Assistance Report 2011*, pp. 4–5, доступно по адресу: <http://www.globalhumanitarianassistance.org/wp-content/uploads/2011/07/gha-report-2011.pdf> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

2 Там же, с. 5.

3 См.: Abby Stoddard, Adele Harmer and Victoria DiDomenico, *Providing Aid in Insecure Environments: 2009 Update. Trends in Violence Against Aid Workers and the Operational Response: Why Violent Attacks on Aid Workers Are on the Increase*, Humanitarian Policy Group (HPG) Policy Brief No 34, Overseas Development Institute (ODI), London, April 2009.

4 Подробное описание используемой ими методики см. в предыдущей работе этих авторов: Abby Stoddard, Adele Harmer, and Katherine Haver, *Providing Aid in Insecure Environments: Trends in Policy and Operations*, HPG Report No 23, ODI, London, September 2006, доступно по адресу: <http://www.odi.org.uk/resources/docs/269.pdf> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

5 См.: Paul Harvey, Abby Stoddard, Adele Harmer and Glyn Taylor, *The State of Humanitarian System: Assessing Performance and Progress*, ALNAP, London, 2010, p. 18, доступно по адресу: <http://www.odi.org.uk/resources/docs/5825.pdf> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

Таким образом, при самых осторожных подсчетах, благодаря усилиям работников, число которых ненамного превышает 200 тыс. человек, в рамках гуманитарной деятельности населению, находящемуся в группе риска, которое составляет более 250 млн человек, предоставляется жизненно важная помощь и защита в размере 16 млрд долларов. В отличие от практически любой другой сферы международного обмена, такой как торговля, валютный обмен, рынок труда или военное сотрудничество, данный обмен, или помощь в чрезвычайных обстоятельствах более богатых государств более бедным, в основном никак не регулируется ни на международном уровне, ни в рамках одной страны, ни даже в рамках отдельно взятой гуманитарной организации.

Получившаяся картина достаточно обманчива. Это картина старого мира, а не того, который лишь зарождается. Новый мир гуманитарной помощи включает доноров, не входящих в ОЭСР, таких как Китай, Индия, Турция и Малайзия⁶. В него входят НПО стран Юга, которые начали работать на международном уровне, такие как BRAC (the Bangladesh Rehabilitation Assistance Committee) и MercyMalaysia⁷, местные НПО и муниципалитеты, а также группы на основе диаспор и ассоциации высоких технологий, работающие на добровольной основе и занимающиеся картированием кризисов или обеспечением коммуникации при помощи смартфонов. Таким образом, прежнее гуманитарное сообщество расширяется и диверсифицируется. Вместе с тем прогнозы, связанные с воздействием изменения климата и глобализацией процессов в менее развитых странах мира, дают основания предполагать, что мы будем сталкиваться с возрастающим количеством стихийных бедствий во все большем количестве стран⁸, а также с растущим числом беспорядков в тех государствах, которые не способны справиться с быстро меняющейся окружающей средой. Все это будет создавать растущий спрос на гуманитарную помощь⁹. По мере того как кризисы учащаются и в государствах с достаточно хорошо развитой и демократической системой управления, мы начинаем сталкиваться с утверждениями, что международная система помощи должна быть основана не на принципе исключительности, воспринимаясь как вмешательство, а скорее на основе модели обычного бизнеса, с присущими ему регулирующими структурами и системой сдерживания и противовесов¹⁰.

6 См.: Andrea Binder, Claudia Meier, and Julia Steets, *Humanitarian Assistance: Truly Universal? A Mapping Study of Non-Western Donors*, Global Public Policy Institute, Research Paper No 12, Berlin, August 2010. См. Также: Adele Harmer and Lin Cotterrell, *Diversity in Donorship: The Changing Landscape of Official Humanitarian Aid*, HPG Research Report No 20, ODI, London, September 2005, доступно по адресу: <http://www.odi.org.uk/resources/docs/275.pdf> (последнее посещение — декабрь 2011 г.)

7 См. веб-сайт BRAC: <http://www.brac.net/content/who-we-are>, а также сайт MercyMalaysia: <http://www.mercy.org.my/> (последнее посещение — декабрь 2011 г.)

8 См., например: Mackinnon Webster, *et al.*, 'The humanitarian response costs of climate change' in *Journal of Environmental Hazards*, Vol. 8, No 2, 2009, pp. 149—163.

9 См.: David D. Zhang *et al.*, 'Global climate change, war and population decline in recent human history', in *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 104, No 49, 2007, pp. 19214—19219.

10 См.: Peter Walker, Colin Rasmussen, and Sebastián Molano, 'Using disaster response law to promote international aid coordination', in *Disasters Journal*, 2012.

Таким образом, мы видим, как гуманитарная деятельность эволюционирует от возникшей на Западе системы, которая обусловлена эмоциями и предназначена для действий в особых обстоятельствах, к системе более глобального характера, которая направлена на предоставление услуг и на которую оказывается все возрастающее давление с целью определить и упорядочить сферу ее компетенции, масштабы и цели деятельности¹¹. Указанное движение к профессиональному подходу и собственно учреждение гуманитарной деятельности как профессии проявляется в виде следующих трех тенденций: это шаги к определению и созданию понятия «профессиональный гуманитарный работник»; шаги к пересмотру роли принимающего государства в области регулирования гуманитарной помощи; а также принятие мер в рамках существующего гуманитарного сообщества по разработке механизмов, с помощью которых можно было бы делать более объективные выводы и обеспечивать качество предоставляемой гуманитарной помощи. В настоящей статье мы рассмотрим первую из перечисленных тенденций. Затем мы проанализируем данные, полученные в результате опроса общественного мнения, проведенного среди работников гуманитарной сферы. Наконец мы обсудим весьма захватывающие и своевременные, как нам представляется, выводы относительно предполагаемых результатов движения к повышению профессионализма в гуманитарной деятельности.

Современное понятие профессии

Что же понимается под словом «профессия»? В своей презентации модели профессионализма Р. Холл проводит различие между структурными и установочными признаками профессии¹². Структурные признаки включают «такие элементы, как формальное образование и вступительные требования». Установочные признаки скорее относятся к «ощущению призвания человека к конкретной сфере деятельности». Аналогичное различие между системами и установками проводят и Р. Круесс, С. Круесс и Ш. Джонстон¹³. С точки зрения этих исследователей, ядро профессии составляют «обладание специализированными знаниями и приверженность работе». Они поясняют, что «поскольку применяемые знания служат другим людям, понятие профессии определяется как альтруистическое занятие, в основе которого лежит ценностный подход». Далее они выделяют четыре основных признака профессии:

1. монопольное владение специализированными знаниями;
2. альтруистическое применение знаний;

11 См.: Peter Walker *et al.*, 'A blueprint for professionalizing humanitarian assistance: good intentions are not enough', in *Health Affairs*, Vol. 29, No 12, December 2010, pp. 2223—2230.

12 См.: Richard H. Hall, 'Professionalization and bureaucratization' in *American Sociological Review*, Vol. 33, No 1, February 1968, pp. 92—104.

13 См.: Richard L. Cruess, Sylvia R. Cruess, and Sharon E. Johnston, 'Professionalism: an ideal to be sustained', in *The Lancet*, Vol. 356, No 9224, 2000, pp. 156—159.

3. автономность в определении и поддержании стандартов практической деятельности и самоконтроль в обеспечении качества;
4. ответственность за целостность системы знаний, овладение новыми знаниями и их надлежащее использование.

Принимая и поддерживая приведенные выше признаки, Д. Шён поясняет, почему профессионализм — это нечто большее, чем простое применение специализированных знаний¹⁴. Истинный профессионал должен и «размышлять как профессионал». Шён говорит о «мыслящем практике» как о человеке, который способен думать самостоятельно, развивая новое понимание проблемы применительно к каждой возникающей ситуации. Это как раз та концепция профессионализма, которая, как представляется, согласуется с особенностями гуманитарной деятельности, когда при возникновении чрезвычайных обстоятельств ясно мыслящий гуманитарный работник должен, не теряя присутствия духа, найти интуитивное решение в ситуации, которая для него может являться абсолютно новой и неожиданной. Таким образом, как опыт, так и профессиональная подготовка являются важными составляющими в общем списке качеств, которыми должен обладать профессионал. И тогда логичен вывод: ведущийся ныне спор о том, является ли гуманитарная деятельность профессией сама по себе или же это коллектив профессионалов, работающих в гуманитарном контексте, можно разрешить, проанализировав гуманитарную деятельность с точки зрения приведенных выше четырех признаков профессионализма и определив, есть ли существенное отличие между их совокупностью и отдельными дисциплинами, взаимодействующими в рамках гуманитарного сектора.

Что такое профессионализм с точки зрения гуманитарного работника

В 2009 г. по поручению ELRHA — Enhancing Learning & Research for Humanitarian Assistance (Содействие подготовке персонала и исследованиям в гуманитарной деятельности) — мы с коллегами проводили опрос свыше тысячи работников гуманитарной сферы, чтобы получить более четкое представление о том, какой им видится их работа, и какие понятия о профессионализме у них с нею ассоциируются¹⁵. Из всех участников опроса 92% отметили, что поддерживают идею профессионализации деятельности и структуры гуманитарного сектора. Далее респонденты уточнили иерархию ценностей, а также навыки и знания, которыми, с их точки зрения, должен обладать гуманитарный работник, какие структуры необходимы для

14 См.: Donald A. Schön, *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, Basic Books, New York, 1983.

15 Исчерпывающую информацию о методике и результатах исследования см. в уже упоминавшейся публикации: P. Walker *et al.*, см. примечание 11 выше.

оказания ему поддержки в работе и какие необходимо внедрить методики для кодификации компетенций. Были выявлены пять важнейших элементов для продвижения по службе:

1. основные компетенции;
2. система сертификации;
3. профессиональное обучение и стажировка;
4. профессиональные ассоциации и
5. аккредитация и ответственность.

Рассмотрим в отдельности каждую из пяти указанных категорий и попробуем предложить пути, по которым нынешнее гуманитарное сообщество может идти вперед к созданию этих структурных элементов профессионализма.

Основные компетенции

Впервые предложенное в литературе по управлению бизнесом¹⁶ понятие основных компетенций ставит своей задачей выявить характеристики, которые наиболее важны для бизнеса, его успеха и получения тех выгод, которых от него ждут клиенты. Компетенции должны быть применимы ко всем аспектам конкретного бизнеса, а не к какой-либо отдельной продукции или рынку и давать этому бизнесу преимущества по сравнению с другими конкурентами. Такой подход в настоящее время широко применяется в медицинской профессии. Например, в 2008 г. Американская ассоциация медицинских сестер экстренной помощи (American Emergency Nurses Association) разработала набор «компетенций для медицинских сестер высшей квалификации, занятых оказанием экстренной помощи»¹⁷.

Компетенции подразумевают ценностные ориентации, знания и навыки. Они могут представлять собой начальный уровень овладения профессией, а затем расширяться и совершенствоваться по мере того как профессионал овладевает опытом и растет в своей профессии. В уже приводившемся исследовании профессионализма гуманитарных работников участники попросили распределить по степени важности те ценности, умения и знания, которые, по их мнению, более всего требуются в их работе. Наиболее высоко они оценили следующие качества:

1. уважение к получателям гуманитарной помощи (основным клиентам), ответственность перед ними, а также
2. независимость и беспристрастность действий.

16 См.: Coimbatore Krishnarao Prahalad and Garry Hamel, 'The core competences of the corporation', in *Harvard Business Review*, Vol. 68, No 3, 1990, pp. 79—91.

17 Emergency Nurses Association, 'Competencies for nurse practitioners in emergency care', доступно по адресу: <http://nursingworld.org/position/emergencyscomp> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

Наиболее важные навыки касались способности гуманитарных работников адаптироваться к ситуации и действовать в сложных условиях гуманитарного кризиса. Как представляется, респонденты были озабочены надлежащим выполнением работы — будь то логистика, бухгалтерия или медицина — в сложных и напряженных условиях операции по предоставлению гуманитарной помощи. Высоко оценивались такие умения, как способность сплачивать коллектив, навык ведения переговоров, умение слушать и способность решать несколько задач одновременно.

Оценка самых необходимых знаний подчинялась той же закономерности, то есть в меньшей степени фокусировалась на конкретной профессии, нежели на способности человека выполнять соответствующую работу в условиях кризиса. Высоко оценивались умения проводить оценку потребностей, осуществлять мониторинг и оценку проектной деятельности, равно как и знания, относящиеся к вопросам безопасности и основам правовых систем, регламентирующих гуманитарную деятельность (международное гуманитарное право, право прав человека и право беженцев). В рамках каждой конкретной области знаний высоко ценилась компетентность в специальных вопросах прикладного характера. Медицинских сестер заботило то, каким образом адаптировать свои основные компетенции к гуманитарному контексту, а логистиков — как навыки обычной работы по материально-техническому снабжению адаптировать к ситуации кризиса.

В результате, как показано на илл. 1, получилась некая иерархия компетенций, в которой индивид обладает навыками своей базовой **профессии или дисциплины** (бухгалтерское дело, управление, хирургия и пр.), которые затем подкрепляются дополнительными техническими компетенциями конкретной **роли или функции**, которые необходимы для адаптации основной профессии к контексту гуманитарной деятельности. Последние затем подкрепляются еще одним набором компетенций, общих для всех профессионалов, которые сводятся к типу поведения, установкам и навыкам, необходимым для успешной профессиональной деятельности в условиях гуманитарного кризиса. Эти последние, по сути, и играют основополагающую роль в успехе любой деятельности в рамках гуманитарного сектора и представляют собой то, что можно определить как **основные или общие компетенции** (core or common competencies) для данной отрасли.

Понятие основных гуманитарных компетенций, впервые разработанное действующим на территории Великобритании консорциумом ELRHA¹⁸, в настоящее время воспринято и распространяется Консорциумом британских гуманитарных агентств (Consortium of British Humanitarian Agencies — CBHA).

18 См.: Peter Walker and Catherine Russ, *Professionalising the Humanitarian Sector: A Scoping Study*, ELRHA, London, April 2010, доступно по адресу: http://www.elrha.org/uploads/Professionalising_the_humanitarian_sector.pdf (последнее посещение — декабрь 2011 г.).



Илл. 1: Пирамида компетенций. Всем работникам необходимы компетенции, лежащие в основе пирамиды. Для должностей управленческого или специализированного звена требуются дополнительные конкретные компетенции.

Они выявили и расширили шесть компетенций, которые, по их мнению, важны для всех профессионалов, занятых в гуманитарном секторе:

1. понимание гуманитарного контекста и применение гуманитарных принципов;
2. эффективное достижение результатов, с учетом необходимости действовать быстро, соблюдая требуемые масштабы и качество действий;
3. развитие и поддержание отношений сотрудничества;
4. способность к безопасным и надежным действиям в сопряженной с риском обстановке;
5. умение управлять собой в напряженной и меняющейся обстановке, а также
6. умение быть лидером при осуществлении действий по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации¹⁹.

19 См.: СВНА, 'СВНА launches core humanitarian competency framework', 20 August 2010, доступно по адресу: <http://www.thecbha.org/news/2010/08/20/cbha-launches-core-humanitarian-competency-framework/> (последнее посещение — декабрь 2011г.).

Эти компетенции были затем расширены, чтобы стало ясно, как их можно достичь, оценить и использовать, чтобы повысить потенциал отдельных лиц и организаций²⁰. В виде примера рассмотрим первую компетенцию — СВНА приводит следующие характеристики, которые необходимо иметь гуманитарному работнику, если он желает продемонстрировать компетенцию «Понимание гуманитарного контекста и применение гуманитарных принципов»:

- продемонстрировать понимание отдельных этапов гуманитарного реагирования, включая готовность к стихийным бедствиям и учет непредвиденных обстоятельств, снижение риска стихийных бедствий (Disaster Risk Reduction — DRR), реагирование и восстановление нормальных условий жизни;
- применять понимание политического и культурного контекста и причин, послуживших возникновению гуманитарного кризиса;
- продемонстрировать понимание гендерной и культурно-этнической составляющей гуманитарного аспекта сложившейся ситуации;
- предусматривать, чтобы помощь уязвимым группам населения находилась в центре внимания гуманитарного реагирования;
- обеспечивать соответствие целей программы и программной деятельности принципам, лежащим в основе национальных и международных гуманитарных платформ, кодексов и обязательств, в соответствии с которыми действуют гуманитарные организации;
- продемонстрировать понимание собственной роли, а также роли своей и других организаций в рамках гуманитарного сектора;
- интегрировать принципы ответственности перед бенефициариями в собственный подход к работе;
- продемонстрировать понимание механизмов координации²¹.

Разработка приведенных определений компетенции находится в самом начале пути. Они еще не имеют действительно глобального характера, поскольку в основном их сформулировали в рамках традиционно существующих более старых организаций, однако в течение прошлого года указанные шесть компетенций были апробированы на практике по крайней мере в шести странах мира на трех языках — в Азии, Африке и Южной Америке — и они уже приняты на вооружение организациями, занимающимися обучением, такими как Bioforce (французский институт, работающими в сфере обучения в гуманитарном секторе) и RedR (обеспечивающий обучение работников в сфере развития и гуманитарной сфере по всему миру). Результаты второго исследова-

20 См.: СВНА, 'Humanitarian Capacity Building Programme', Objective 1 Final Report, 10 August 2010, доступно по адресу: http://www.theccbha.org/media/website/file/CBHA_Objective_1_Final_report_published.pdf (последнее посещение — декабрь 2011 г.)

21 См.: СВНА, 'Core humanitarian competencies framework: keeping disaster and conflict affected people at the centre of what we do', доступно по адресу: http://www.theccbha.org/media/website/file/CBHA_Compentency_Frameworks.pdf (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

ния проблемы профессионализации, проводившегося ELRHA в разных странах мира, показали, что еще тысяча респондентов находит эти компетенции приемлемыми для более широкого применения в гуманитарном секторе для целей профессионального развития²². Таким образом, проделанная на настоящий момент работа свидетельствует о том, что сформулировать такие компетенции и договориться о том, какой именно набор компетенций необходим, вполне возможно.

Системы сертификации

Одна из наиболее частых жалоб, которые нам приходилось слышать во время проведения исследования, такова: хотя обучение и предоставляется как самими агентствами, так и внешними организациями, оно в целом не структурировано и нерегламентировано. Все «сертификаты», которые работники получали в результате прохождения курса обучения, имели значение лишь для того агентства, которое предлагало соответствующий курс, и не признавались за его пределами. Было также очевидно, что многие выдаваемые сертификаты свидетельствовали о прохождении курса, однако необязательно о том, насколько хорошо материал был усвоен.

Гуманитарные работники, особенно если они родом с Юга, стремятся к такой системе, при которой полученное ими обучение признавалось бы повсюду, то есть чтобы оно ценилось и учитывалось и при переходе на работу в другую организацию. По сути дела это означает переход к системе сертификации знаний, навыков и опыта, которыми человек обладает.

Обычно профессиональную сертификацию человека производят одним из следующих трех способов:

- на основе портфолио, что требует сбора большого количества бумаг, которые должны свидетельствовать о том, что соответствующие компетенции являются результатом полученного образования и (или) профессионального опыта,
- на основе компетенции, что требует от человека продемонстрировать владение необходимым объемом знаний, полученных в результате опыта и образования, затем следует зачет или экзамен,
- на основе учебной программы, что требует окончания курса профессионального обучения с определенным набором предметов²³.

Если гуманитарная сфера станет предпочитать сертификацию, будет необходимо использовать все три варианта, что особенно важно для профессии, в которой особое внимание уделяется опыту практической работы на местах.

22 См.: ELRHA, 'Global survey on humanitarian professionalisation', доступно по адресу: <http://www.elrha.org/news/elrha/globalsurvey> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

23 См.: Philip A. Barnhart, *The Guide to National Professional Certification Programs*, 2nd edition, CRC Press, Amherst, MA, 1997, pp. 6–7.

В реальности при любой системе сертификации возникнет необходимость согласовывать интересы уже работающих практических работников с интересами новичков. Уже работающие практические работники могут сопротивляться введению более высоких стандартов, которые превосходят их собственную квалификацию. Г. Виленски описывает «конкуренцию между постоянными работниками, которые потратили много сил на овладение профессиональными навыками, с одной стороны, и новичками, которые прошли предписанный курс обучения, — с другой»²⁴. Р. Мертон характеризует такое явление как тенденцию, характерную для вновь возникающих профессий, и считает, что в этом случае продвижению вперед может помочь так называемая «дедушкина оговорка», согласно которой от уже работающих членов коллектива не потребуют соответствия новым, более жестким профессиональным стандартам²⁵.

Также в рамках гуманитарного сектора широко обсуждалась идея «паспорта образования и повышения квалификации», который бы действовал во всех странах мира. Обсуждение проходило при содействии консультационных пунктов ELRHA в четырех странах, а также при помощи недавнего проводившегося опроса в интернете. Оно продолжает наращивать обороты, поскольку благодаря введению такого паспорта повысится возможность перехода из одной организации в другую, а также способность к взаимодействию в рамках всего сектора. В соответствии с этой идеей опыт и навыки практических работников, приобретенные в результате реагирования на стихийные бедствия, будут признаваться при помощи процедуры оценки. Соответствующие компетенции, занесенные затем в паспорт работника, послужат свидетельством того, что он владеет указанными компетенциями, когда потенциальные агентства будут набирать штаты.

Переход к системе сертификации также предполагает достаточную степень согласия относительно содержания основных компетенций, что позволит создать различные уровни сертификации, о чем уже шла речь выше, а также некий международный орган, который бы обладал полномочиями выдавать сертификаты и проводить аккредитацию организаций, предлагающих сертификацию. Во многих профессиях такими функциями обладают профессиональные ассоциации, о чем пойдет речь ниже. Несомненно, у сертификации могут оказаться и отрицательные последствия. В ряде профессий, где сертификация является дорогостоящим процессом и обучение в целях получения сертификата возможно лишь в эксклюзивных учебных заведениях, она может использоваться в качестве средства ограничения доступа в профессию.

24 Harold Wilensky, "The professionalization of everyone" in *American Journal of Sociology*, Vol. 70, No 2, 1964, p. 144.

25 Robert K. Merton, *Social Research and the Practicing Professions*, University Press of America, Lanham, MD, 1982, p. 205.

Профессиональное обучение и стажировка

Во всех профессиях признается, что опыт, а также знания и навыки являются важнейшим условием профессионализма. Опыт позволяет человеку адаптировать свои книжные знания к той реальной ситуации, в которой он действует. Он позволяет выносить суждения, а не просто прикидывать, чем все это закончится. К сожалению, приобретение опыта напоминает нечто вроде «уловки-22». Человек, стремящийся получить работу в гуманитарной области, чаще всего жалуется на то, что в любом объявлении о вакансии говорится о необходимости опыта работы! Однако если всем агентствам требуется наличие предшествующего опыта, где его взять людям?

Подобная дилемма существует во всех профессиях. Никто не хочет, чтобы их делом занимался неопытный юрист или чтобы им ставил диагноз врач, не имеющий практического опыта. Обычно в прошлом для преодоления этого препятствия в рамках различных профессий применялась система ученичества, которую ныне сменила система стажировки (internship). Ученичество и стажировка в рамках конкретной профессии — это признание того, что данная профессия обязана обеспечить возможность получения начального производственного опыта в безопасной и контролируемой обстановке. Новобранцы из юридических и медицинских вузов в интернатурах и ординатурах получают возможность отшлифовать свои знания и навыки по вынесению решения. Цель подобных программ состоит не в том, чтобы заставить новичков просто ходить тенью за опытным хирургом или адвокатом. Для всех них характерны три ключевых элемента:

- хорошо организованная система наставничества;
- структурированная программа обучения, а также
- жесткая система мониторинга, коррекции и конечной оценки того, насколько новичок воспринял необходимые практические навыки.

Очень немногие гуманитарные организации предлагают что-либо, что напоминало бы формальную систему ученичества, и это, пожалуй, один из самых серьезных пробелов в гуманитарной деятельности. Для решения этого вопроса в рамках СВНА были подготовлены две программы, первая из которых является одногодичной программой повышения квалификации по типу ученичества, предназначенной для тех, кто лишь начинает работать в гуманитарном секторе; она называется «Программа развития навыков лидерства в гуманитарном секторе» (Humanitarian Leadership Skills Development Programme)²⁶. Эта программа предлагается организацией «Save the Children» (Спасем детей) в Великобритании и Кении и включает обучение, самостоятельное изучение материала, обучение при помощи интернета, стажировку и

26 См.: СВНА, 'Humanitarian Leadership Development Programme, Newsletter 2', 15 July 2011, доступно по адресу: http://www.the_cbna.org/news/2011/07/15/humanitarian-leadership-development-programme-horn-africa-newsletter-2/ (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

имитационное моделирование, для того чтобы подготовить человека к тяжелым условиям работы на местах. Вторая программа называется «Программа развития персонала» (Staff Development Programme) и предлагается организацией Oxfam для обучения сотрудников, уже работающих на местах, она содержит все те же элементы, что и первая программа, однако продолжается девять месяцев. При должной реализации эти структурированные программы обучения на рабочем месте позволяют сотрудникам из самых различных стран, в которых действуют указанные организации, совершенствовать имеющиеся у них навыки и приобретать пользующиеся признанием квалификации. Естественно, организации, предлагающие подобное обучение, особенно когда практически никто другой этим не занимается, сталкиваются с риском лишиться своих обученных сотрудников, которые уходят работать в другие учреждения, и, таким образом, не увидят плодов своих усилий.

Профессиональные ассоциации

В основании любой профессии лежит профессиональная ассоциация. Членство в такой ассоциации открыто для любого квалифицированного работника, действующего в данной профессии. Членство в ассоциации свидетельствует об определенном уровне квалификации и (или) профессиональном опыте работника. Все ассоциации также обладают механизмом исключения и лишения даваемых членством привилегий тех лиц, которые фальсифицируют свои квалификации или нарушают основные принципы ассоциации.

Р. Круесс, С. Круесс и Ш. Джонстон полагают, что профессиональные ассоциации имеют жизненно важное значение для поддержания профессионализма. Ассоциации обеспечивают стандарты внутри профессии и «накладывают дисциплинарные санкции на непрофессиональное и некомпетентное поведение»²⁷. Р. Мертон видит первоочередную задачу профессиональной ассоциации в создании «жестких стандартов» и обеспечении их выполнения²⁸. С его точки зрения, профессиональная ассоциация является «клиринг-хаузом профессиональных знаний», голосом профессии, «способным выступать авторитетно и аутентично от лица профессии». Для получения легитимности профессиональная ассоциация «должна представлять интересы как можно большего количества профессионалов»²⁹. Поскольку в настоящее время в гуманитарном секторе отсутствует какая-либо форма гуманитарной ассоциации, обеспечивающей соблюдение согласованных стандартов, профессионализм в данной области возникает на случайной основе, благодаря усилиям отдельных работников и работодателей.

27 См.: R. L. Cruess, S. R. Cruess, and Sh. E. Johnston, примечание 13 выше.

28 Robert Merton, 'The functions of the professional association', in *American Journal of Nursing*, Vol. 58, January 1958, pp. 50—54.

29 Там же, с. 54.

Поэтому первой задачей профессиональной ассоциации является создание независимого механизма по обеспечению качества в рамках данной профессии, который бы действовал на основе принципов самоуправления и был независим от доноров, государства и работодателей. Помимо всего прочего, профессиональная ассоциация обычно содействует обмену информацией между ее членами, издавая профессиональные и академические журналы, спонсируя конференции и обслуживая веб-сайты.

Ю. Эветт рассматривает профессионализм как некий идеал, который выходит за пределы национальных границ:

«Расширение сектора услуг и сферы работ, требующих высоких знаний, в развитых странах, а также рост и возрождение профессий как в развивающихся странах, так и в обществах переходного типа, свидетельствует о привлекательности понятия «профессионализм», а также о силе и живучести «профессий» как рода занятия»³⁰.

Современный опыт

В гуманитарной области уже существует ряд ассоциаций, которые демонстрируют все признаки действительно профессиональной организации. Вот лишь несколько примеров:

Всемирная ассоциация медицины катастроф и чрезвычайных ситуаций (The World Association for Disaster and Emergency Medicine — WADEM).

WADEM возникла сначала как «Клуб города Майнца» 2 октября 1976 г. с целью повышения эффективности догоспитальной и чрезвычайной помощи, предоставляемой во время бытовых происшествий и чрезвычайных ситуаций, связанных с массовыми бедствиями. Основателями Ассоциации являлись известные исследователи, практикующие врачи и преподаватели в области медицины неотложной помощи, которые объединились, чтобы направить совместные усилия на исследовательские, образовательные и клинические аспекты неотложной помощи. Поскольку организация постоянно развивалась и ее деятельность приобрела всемирный масштаб, а также для того чтобы наилучшим образом отразить это в названии, она была переименована во Всемирную ассоциацию медицины катастроф и чрезвычайных ситуаций³¹. В настоящее время WADEM насчитывает приблизительно 750 членов из 50 стран мира.

30 Julia Evetts, 'The sociological analysis of professionalism: occupational change in the modern world', in *International Sociology*, Vol. 18, No 2, June 2003, p. 399.

31 Принципы деятельности WADEM см. : <http://www.wadem.org/mission.html> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

Гуманитарная ассоциация логистики (Humanitarian Logistics Association — HLA). В 2003 г. группа логистиков, сотрудничавших с Институтом Фрица, основала HLA. Они подготовили Декларацию Марко Поло, в которой подписавшие ее участники «обязались создать ассоциацию, которая послужила бы катализатором профессионализации гуманитарной логистики и способствовала признанию ее стратегической роли в эффективной доставке помощи во время гуманитарных кризисов»³². Членство в Ассоциации открыто для логистиков всех стран мира. Своим временным домом они выбрали Королевский институт логистики и транспорта (Chartered Institute of Logistics and Transport — CILT) в Великобритании. По некоторым данным Ассоциация насчитывает около 400 членов. В рамках HLA были разработаны специализированные сертифицированные курсы гуманитарной логистики.

Международная ассоциация гуманитарных исследований (The International Humanitarian Studies Association — IHSA). Основанная в 2009 г. Ассоциация представляет собой «объединение людей, занятых изучением гуманитарных кризисов, которые вызываются стихийными бедствиями, конфликтами и политической нестабильностью»³³. Ассоциация предоставляет своим членам помещение, где ученые и исследователи могут «собраться вместе и обсудить различные точки зрения на гуманитарный кризис и понимание этого явления с политиками и представителями организаций, реализующих программы по ликвидации последствий таких кризисов». Каждые два года Ассоциация проводит крупную международную конференцию, и в настоящее время ее членами являются примерно от 400 до 500 ученых и исследователей из разных стран мира.

Профессионалы, занятые предоставлением гуманитарной помощи и защиты (Professionals in Humanitarian Assistance and Protection — PHAP). В 2009 г. серия дискуссий в фокус-группах, проводившаяся Гарвардской программой по гуманитарной политике и исследованию конфликтов (Harvard Program on Humanitarian Policy and Conflict Research — HPCR)³⁴, в которой через интернет принимали участие более 16 тыс. профессионалов в области обучения международному гуманитарному праву, показали наличие насущной потребности в создании международной профессиональной гуманитарной ассоциации. Гарвардская программа и международная Программа по гуманитарной политике и исследованию конфликтов (HPCR International) начали совместные действия по созданию PHAP, в задачи которой входило

32 Информация о HLA доступна по адресу: <http://www.humanitarianlogistics.org/about-hla/what-is-hla> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

33 См.: "Welcome to IHSA", доступно по адресу: <http://www.ihsa.info/> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

34 См.: Program on Humanitarian Policy and Conflict Research, Harvard University, доступно по адресу: <http://www.hpcrresearch.org> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

бы усиление защиты уязвимых групп населения, а также предоставление профессионалам разных стран возможности обмениваться с коллегами своими целями, стратегиями и методами работы при осуществлении гуманитарной деятельности. Организация предполагает заняться решением вопроса об удовлетворении неуклонно растущего спроса на постоянно действующую независимую платформу для профессионального обмена мнениями в гуманитарной сфере, способствовать усилиям гуманитарного сообщества по поиску ответов на возникающие вопросы и содействовать выражению независимой профессиональной точки зрения в дебатах, посвященных гуманитарной политике.

Международная ассоциация?

Проведенный нами опрос общественного мнения выявил желание значительного числа респондентов иметь международную профессиональную ассоциацию гуманитарных работников — вместо нескольких национальных ассоциаций. Примечательно, что все до настоящего времени созданные ассоциации, действующие в гуманитарной сфере, являются международными по своему характеру, хотя они и занимаются конкретными профессиональными областями и ни одна из них пока не представляет широкого круга заинтересованных лиц, действующих в гуманитарном секторе, а некоторые из ассоциаций объединяют лишь выпускников какого-либо конкретного учебного заведения.

Это говорит о том, что существует по крайней мере два пути решения вопроса. Один — это создание профессиональной ассоциации, которая представляла бы всех профессионалов в гуманитарной области. Отдельные лица могли бы иметь членство во всемирной ассоциации, а также, возможно, и в более конкретной ассоциации, объединяющей ту или иную профессиональную направленность. Другой вариант — существующие ассоциации могли бы объединиться и создать всемирный альянс либо некую свободную структуру, построенную на принципе федерализма, позволив тем самым отдельным лицам, посредством участия в ассоциации конкретной профессиональной направленности, получить профессиональный статус, признаваемый во всем мире. Так или иначе, любая из возникших международных профессиональных гуманитарных ассоциаций будет выполнять ряд функций:

- одобрять список компетенций, необходимых для получения сертификата профессионального работника гуманитарной сферы;
- признавать конкретные направления карьерного роста и способы повышения квалификации для тех, кто начинает работать в этой сфере, и тех, кто хочет повысить свою квалификацию;
- консультировать по общим вопросам профессиональной ориентации, а также давать информацию о вакансиях, возможностях обучения и стажировки;

- отвечать за признание сертификатов, которые человек получает после прохождения обучения;
- она будет отвечать за рассмотрение жалоб в отношении отдельных лиц и создаст механизм прекращения их членства;
- распространять информацию об инициативах и сетях, направленных на обеспечение ответственности и качества работы, а также о разнообразных вновь создаваемых международных стандартах.

Подобные функции позволят профессиональной ассоциации содействовать повышению компетентности гуманитарных работников, оказывать помощь в создании возможностей карьерного роста, поддерживать профессиональную независимость работников и, в крайних случаях, принимать меры по поддержанию профессиональной репутации путем лишения конкретных лиц профессиональной аккредитации.

Аккредитация и ответственность

Две основные трудности в создании профессиональной системы связаны с проблемой ответственности.

Аккредитация

Кто наделяет НПО или учебное заведение правом выдавать сертификат, и кто гарантирует качество такого заведения? Проблема гарантии качества и ответственности стоит в центре проблемы аккредитации. Аккредитация означает «дать официальное разрешение или одобрение; признать или поручиться за то, что что-либо соответствует стандарту»³⁵. Так, чтобы иметь право выдавать дипломы, университеты должны получить официальное разрешение государственного аккредитационного органа: «Аккредитация — это экспертиза качества силами внешней организации, она проводится в системе высшего образования для проверки колледжей, университетов и образовательных программ в целях гарантии качества обучения и его совершенствования»³⁶.

В нашем случае гарантируются два разных вида качества. Первый относится к собственно обучению. Находится ли оно на уровне современных требований, насколько оно релевантно и достаточно ли высок его уровень? Второй компонент — это те, кто доводит содержание учебного процесса до потребителя. Достаточно ли компетентны само заведение и его преподавательский состав? Насколько хорошо заведение зарекомендовало себя в плане качества работы?

Вопрос гарантии качества содержания обучения является продолжением дискуссии об основных компетенциях. Зачастую аккредитацию учебных

35 См. онлайн словарь Merriam Webster, который доступен по адресу: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/accreditation> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

36 См. определение на сайте Совета по высшему образованию: <http://www.uv.es/alfa-acro/documentos/documentosinteres/27.htm> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

программ, общего содержания обучения и подготовки того или иного уровня осуществляет сам профессиональный орган. После этого пакет услуг предлагается практически как франшиза, которая может использоваться в целях обучения работодателями, инструкторами обучения и пр. Затем для обеспечения качества работы в рамках франшизы используется процесс аккредитации силами внешней организации.

За последние несколько лет, в связи с распространением дистанционного обучения и возникновением необходимости предъявления свидетельств об обучении в других странах, появились инновационные проекты, такие как проект, инициированный Агентством по обучению сотрудников НПО (Learning for NGOs — LINGOS), который называется Сертификация руководителей проектов в области «Управление проектами по развитию» (Project Management in Development — PMD PRO — Project Management certification). Проект был разработан организацией Управление проектами для неправительственных организаций (Project Management for Non-governmental Organisations — PM4NGOs)³⁷, консорциумом, в который входят НПО, руководители программ для частного сектора и образовательные компании, для согласования общей концепции проектного управления с особенностями работы в области развития и в гуманитарном секторе. Проект PMD-Pro получил аккредитацию APMG-International — эта организация предоставляет услуги по аккредитации для организаций и частных лиц и завоевала признание во всем мире. Проект PMD-Pro ставит своей задачей:

- присвоение двух уровней профессиональной сертификации руководителям проекта в гуманитарном секторе (в настоящее время планируется и сертификация третьего уровня);
- предоставление профессионалам, занятым в гуманитарном секторе, образовательных ресурсов и услуг по сертификации, которые бы были полными, доступными и надлежащего уровня;
- интеграцию содержания обучения, отвечающего требованиям работы в рамках международного развития и гуманитарной помощи, в другие международно-признанные услуги по сертификации.

Этой работой в различных странах мира были охвачены более тысячи человек при помощи целого ряда агентств, включая благотворительную организацию World Vision — ее практические работники в нескольких странах мира стали участниками этих программ.

Еще одна организация, оказывающая услуги по аккредитации, — Международная ассоциация непрерывного образования (International Association for Continuing Education and Training — IACET)³⁸, которая предоставляет услуги по гарантии качества работы организаций, занимающихся

37 Описание этого процесса сертификации см.: <http://ngolearning.org/pm4ngos/pages/certification.aspx> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

38 Информацию об IACET см.: <http://www.iacet.org/> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

обучением персонала. Если организацию признают соответствующей требованиям IACET, она получает аккредитацию. Эта аккредитация признается многими профессиональными организациями во всем мире, которые с удовольствием принимают свидетельства о непрерывном образовании, выданные после окончания курсов, которые проводятся агентством, обладающим такой сертификацией. Аккредитацию IACET предоставляет не отдельным учебным курсам *per se*, а организациям, которые проводят такие курсы.

Однако вполне вероятно, что после того как гуманитарный сектор признает профессиональную ассоциацию и придет к согласию в этом вопросе, она станет давать добро органам по гарантии качества и осуществлять надзор за их деятельностью, поскольку было бы весьма сложно свести количество таких органов к одному или двум, учитывая активное развитие гуманитарной области и существующие потребности в аккредитации. Краткий анализ взаимоотношений, формирующихся между НПО, органами по аккредитации и вузами, показывает стремительный рост таких связей:

- Манго (Mango) — финансовый курс в Ливерпульской школе тропической медицины (Liverpool School of Tropical Medicine), который позволяет накапливать зачетные баллы;
- Рабочая группа ООН по защите детей — Объединение по защите детей (UN Child Protection Working Group — Child Protection Cluster) — диплом, выдаваемый Квазулу-Натальским университетом в Южной Африке в партнерстве с университетами других стран мира;
- Британские организации по защите детей Plan International и Save the Children — рассматривают получение аккредитации для своих программ обучения на рабочем месте при помощи британской образовательной компании Edexcel;
- Христианская организация Tearfund выдает дипломы в области «Управление действиями по ликвидации последствий бедствий» (Disaster Management Diploma), аккредитованные британским Институтом лидерства и менеджмента (UK Leadership and Management Institute);
- Курсы благотворительной организации RedR позволяют накапливать зачетные баллы, а в скором будущем станут выдавать и сертификат при участии Оксфордского университета Брукс (Oxford Brooks University);
- Всемирная группа ООН по проблемам питания (UN Global Nutrition Cluster) — в партнерстве с Университетским колледжем, Лондон (University College London) и еще тремя университетами в Уганде, Ливане и Таиланде, — задачей которой является организация курса по проблемам питания;
- Международная Федерация обществ Красного Креста и Красного Полумесяца инициировала получение постдипломного свидетельства, диплома, звания магистра наук или доктора философии через интернет при помощи Манчестерского университета (Manchester University).

Все перечисленные программы стремятся соединить строгость академического образования и профессиональные компетенции с потребностями практических работников. В принципе, это как раз то, что требуется. Конечно, хочется надеяться, что в недалеком будущем из отдельных инициатив, направленных на решение конкретных задач, эти первые шаги перерастут в некую более организованную структуру.

Ответственность перед клиентами

Значительно более сложной проблемой, которая не дает покоя всем профессионалам, является создание системы, гарантирующей ответственность профессиональных работников перед своими основными клиентами: ответственность врачей перед пациентами, преподавателей — перед студентами, юристов — перед своими клиентами. Эта проблема является весьма сложной по двум основным причинам.

Во-первых, сложность проблемы обусловлена исторически. Большинство профессий зародились как гильдии, то есть как самоопределяющиеся клубы, создаваемые для защиты привилегий клуба, недопущения в него чужаков и поддержания влияния и мистического ореола клуба в глазах тех, кто приобретает его услуги³⁹. Лишь начиная с 1960-х гг. подобный элитарный подход стал подвергаться сомнению. Именно тогда возникло понятие ответственности перед клиентом. В конце 1980-х гг. Марк Фрэнкел размышлял о распространении «кодекса профессиональной этики» среди профессионалов как способа ликвидации разрыва между профессиональной ответственностью и ответственностью перед клиентом⁴⁰. Профессии до сих пор приспособляются к миру, живущему в соответствии с демократическими принципами, пытаются отбросить наименее полезные рудиментарные аспекты своей истории.

Во-вторых, в действие вступает важная динамика в расстановке сил. По определению, профессионалы владеют экспертными знаниями и навыками, которыми не располагает все остальное общество. Тем не менее идет ли речь о пациентах или лицах, пострадавших в результате кризисной ситуации, общество нуждается в услугах этих самых профессионалов как раз тогда, когда клиент менее всего способен задавать вопрос о степени их надежности и уровне компетентности. Клиент нуждается в юристе, пациент нуждается во враче. Юрист же и врач, собственно, не нуждаются в данном конкретном клиенте или пациенте. Поэтому мы и стремимся создать отношение ответственности между немногочисленной элитарной влиятельной группой людей и многочисленной, однако не столь влиятельной

39 См.: Rosemary Stevens, 'Themes in the history of medical professionalism', in *Mount Sinai Journal of Medicine*, Vol. 69, No 6, November 2002, pp. 357—362.

40 См.: Mark Frankel, 'Professional codes: why, how, and with what impact?', in *Journal of Business Ethics*, Vol. 8, No 2—3, 1989, pp. 109—115.

и нуждающейся в профессиональных услугах группой в обстоятельствах, когда не обладающей влиянием группе часто приходится доверять себя компетентности профессионалов. Все это привело к возникновению трех подходов к проблеме ответственности.

Первый подход заключается в стремлении, в рамках самой профессии, создать кодексы надлежащего поведения и этики — по сути, создать некую систему саморегулирования. Примером тому является «Кодекс поведения НПО» (NGO Code of Conduct)⁴¹. Клиенты и бенефициарии не играют практически никакой роли в создании подобных кодексов. Второй подход — поскольку профессионалы и профессиональные ассоциации занимают видное положение в обществе, их можно привлечь к ответственности, возбуждая судебные иски о недобросовестной профессиональной практике или используя аналогичные правовые механизмы. В то время как подобные действия получают все большее распространение и даже становятся обычным явлением в индустриально-развитых странах, дороговизна и сложность таких судебных исков, их зависимость от функционирования и справедливости судебной системы ставят под вопрос их применение в большинстве ситуаций, где ведется гуманитарная деятельность.

Третий подход получил наибольшее распространение в последнее время. При этом профессиональные ассоциации, организации и компании, где работают профессионалы, а также государственные органы развивают политику жалоб и информирования о нарушениях и злоупотреблениях, а также создают механизмы, позволяющие отдельным работающим там людям сообщать об имеющихся нарушениях и злоупотреблениях⁴². Подобные механизмы исправно работают в том случае, если существует отлаженная система, при которой клиенты и получатели помощи знают о своем праве высказывать мнение и имеют свободный доступ к такому механизму, чтобы без риска для себя подать жалобу, а также если общественность обладает доказательствами того, что подача жалобы действительно изменит ситуацию к лучшему. Комитет рекламных стандартов Великобритании (Advertising Standards Authority) является хорошим примером должным образом организованного и эффективно действующего механизма, при помощи которого представители общественности могут без особых затруднений подать жалобу. Известно также, что обоснованные жалобы ведут к принятию мер⁴³.

41 См.: Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Relief (Кодекс поведения Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца и неправительственных организаций (НПО) при предоставлении гуманитарной помощи в случае стихийных бедствий), доступно по адресу: <http://ifrc.org/en/publications-and-reports/code-of-conduct/> (последнее посещение — декабрь 2011 г.). Комментарии по поводу формирования, применения и будущего Кодекса см.: Peter Walker, 'Cracking the Code: the genesis, use and future of the Code of Conduct', in *Disasters*, Vol. 29, No 4, 2005, pp. 323—326.

42 См.: Bernard Barber, 'Control and responsibility in the powerful situations', in *Political Science Quarterly*, Vol. 93, No 4, 1978—1979, pp. 599—615.

43 См.: Advertising Standards Authority, 'How to complain', доступно по адресу: <http://asa.org.uk/Complaints/How-to-complain.aspx> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

Заключение

Совершенно очевидно, что среда, в которой ведутся гуманитарные операции, эволюционирует. Также очевидно, что эволюционируют сообщество организаций, принимающих участие в предоставлении гуманитарной помощи, культурная среда и нормативно-правовая база, в рамках которых такие организации действуют.

Сегодня гуманитарная помощь занимает значительно более важное место в политике государств, чем это было два десятилетия назад, и сегодня нормативно-правовая база большинства стран требует значительно более высокой ответственности от всех организаций, предоставляющих услуги населению, прежде всего отчетности в том, на что идут деньги налогоплательщиков. Помимо всего прочего, развитие информационных технологий и средств связи, а также растущая глобализация в сфере торговли дают больше возможностей пострадавшим от кризиса сообществам выражать собственное мнение и требовать большей ответственности от тех, кто оказывает им жизненно важные услуги⁴⁴. Также очевидно, что многие элементы профессионализма уже налицо или находятся в процессе становления. Уже существуют всемирные кодексы этики и стандартов компетенций. Создаются небольшие всемирные ассоциации, направляющие значительные усилия на поддержание профессионализма в своей области. Образовательные организации ищут пути получения более широкого признания своих курсов обучения, о чем свидетельствует недавнее создание Основ образовательных компетенций в сфере международного развития и гуманитарной деятельности (International Development and Humanitarian Trainer Competency Framework)⁴⁵. Эти Основы, инициированные RedR UK и Bioforce, получили поддержку целого ряда организаций в гуманитарном секторе⁴⁶; они устанавливают минимальные стандарты как для формального, так и неформального обучения.

Создается ощущение, что гуманитарная сфера находится на начальном, однако весьма конкретном, этапе пути к созданию более профессиональной структуры, и это говорит о том, что настало время и имеется возможность изучить все аспекты подобной эволюции. Приступая к изучению проблемы, мы должны обратить особое внимание на следующие четыре весьма важных вопроса. Первый — это вопрос эмансипации. Часто приходится слышать жалобы от гуманитарных работников Юга на то, что система оказывает предпочтение кандидатам

44 Например, инициатива «Диалог с населением, пострадавшим от бедствий» (Communicating with Disaster Affected Communities — CDAC) и проект Infoaid работают сообща с целью содействия гуманитарным организациям в их попытках интегрировать двустороннюю коммуникацию в свои программы ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. В последние несколько лет они получили широкую известность в связи с их усилиями, направленными на превращение такого подхода в стандартную практику гуманитарной деятельности.

45 Информацию об «Основах образовательных компетенций» см. на веб-сайте RedR UK: http://www.redr.org.uk/en/Resource_Document/Resource_Download.cfm/rid/EA2726FF-85F7-4E90-BECD8BEE2DE3CD28 (последнее посещение — декабрь 2011).

46 В их числе такие организации, как BOND, ELRHA, Intrac, Mango и People in Aid.

из северных стран, которые могут получить имеющиеся ныне профессиональные квалификации, обычно ассоциируемые с возможностью карьерного роста, а именно дорогостоящую степень магистра наук, в университетах северных стран. В рамках любой формирующейся системы доступ к системе аккредитации и квалификации должен быть в максимальной степени равноправным и основанным прежде всего на заслугах, а не на принадлежности к той или иной национальности и не на уровне достатка. Мы можем представить себе ситуацию в будущем, когда местные учебные заведения в самых разных странах мира смогут получить сертифицированную учебную программу от международной профессиональной ассоциации гуманитарных работников, а также аккредитацию своего профессионального соответствия в области образования от международно-признанной организации, чтобы иметь возможность предлагать образовательные услуги того же уровня компетентности, что и университеты во Франции или Канаде, однако соответствующие местным условиям по цене и доступности. Такая подготовка признавалась бы имеющей равную ценность независимо от того, где она была получена. В рамках более глобализованной профессиональной системы доступ к обучению станет более или менее равноправным.

Второй вопрос — это вопрос альтруизма и добровольчества. Выражается некоторое беспокойство по поводу того, что более профессиональная система будет означать и более материально-ориентированную, более протекционистскую систему, и тогда элита станет использовать профессию в целях собственного обогащения. Действительно, в ряде профессий, особенно тех, где практика лицензируется государством, поддерживаются высокие ставки оплаты услуг, как можно видеть на примере медицины и права, однако другие профессии, как это видно на примере образования, не пошли таким путем. Чувство служения людям, чувство альтруизма являются центральными для большинства профессий, и нет оснований полагать, что они не сохранятся в гуманитарной профессии. Также мы должны совершенно четко сказать, что формирование профессии гуманитарного работника не исключит другие профессии. Подобно тому как в преподавательской профессии важную роль играют помощники учителей, администраторы и родители-добровольцы, столь же важны в гуманитарной профессии будут сотрудники служб поддержки и местные добровольцы. В рамках партнерства между британской благотворительной организацией Save the Children, Bioforce и NOHA (Network of Humanitarian Assistance — Сеть организаций, предоставляющих гуманитарную помощь) начался первый пилотный проект «Европейский добровольческий корпус гуманитарной помощи» (European Voluntary Humanitarian Aid Corps)⁴⁷. Цель проекта — набор и подготовка добровольцев для реализации гуманитарных программ, финансируемых Евросоюзом. В ближайшие несколько месяцев начнется

47 Европейский добровольческий корпус гуманитарной помощи финансируется Бюро Европейской комиссии по гуманитарной помощи (European Community Humanitarian Office — ECHO) в рамках Лиссабонского договора ЕС (2007/С 306/01, 13 декабря 2007 г.). См. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/413&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> (последнее посещение — декабрь 2011 г.).

реализация еще нескольких пилотных проектов, инициированных Красным Крестом и организацией Voluntary Service Overseas (Добровольческая деятельность за рубежом). Существуют все предпосылки того, что последующие проекты будут основаны на сотрудничестве с организациями, представляющими другие континенты, и среди прочих использовать добровольцев из стран Африки и Азии.

Третий аспект этой проблемы таков: намерение не только стремиться к профессионализму, но и сформировать профессиональную структуру позволит тем, кто близко к сердцу воспринимает гуманитарные проблемы, в организованном порядке получить возможность высказывать свое мнение, независимое от мнения работодателей. Это не предполагает, что работодателям и нанимающим сотрудников организациям все эти проблемы безразличны, скорее, это является признанием того, что они испытывают давление иных сил и что на них действуют иные стимулы. Сегодня такая тенденция наиболее наглядно проявляется в сфере здравоохранения, где зачастую присутствует здоровая напряженность между мнением профессионального медицинского органа и мнением администрации больницы. В гуманитарном секторе также существует потребность в подобном независимом мнении.

И наконец, динамичное стремление к профессионализму оказывает все возрастающее давление на стремление гуманитарного сектора выработать творческий подход к проблеме ответственности перед своими клиентами и бенефициариями.

Профессионализм и формирование профессиональных структур не решают всех проблем, связанных с деятельностью гуманитарных организаций. Они мало что меняют в структуре финансирования, в той напряженности, которая существует между гуманитарными и негосударственными акторами и которая способствует возникновению и углублению кризиса. Однако профессионализм и формирование профессиональных структур позволяют обеспечить более высокий уровень ответственности и неизменно высокое качество предоставляемой гуманитарной помощи. Они создают дополнительный механизм, который позволяет повысить независимость гуманитарной деятельности от политических и корпоративных интересов. И что самое важное, они позволяют еще более утвердить принципы сочувствия и компетентности в гуманитарной деятельности.