

ZAŠTO I KAKO VREDNOVATI VOLONTIRANJE?

Analiza modela institucionalnog priznavanja volontiranja kao preduvjeta za dugoročni razvoj kulture volontiranja i ostvarivanja prednosti u korištenju usluga ili kod zapošljavanja

Pripremljeno za Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti temeljem mjere 10. Nacionalne strategije stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2006. do 2011. godine i pripadajućeg Operativnog plana provedbe.

**Analizu izradila:
Bojana Ćulum, prof.
Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci**

**Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti
2008.**

ZAŠTO I KAKO VREDNOVATI VOLONTIRANJE?

Izdavač:

Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti
Zagreb, Trg hrvatskih velikana 6

Odgovorna urednica:

Jadranka Kosor, dipl. iur., potpredsjednica Vlade Republike Hrvatske i ministrica obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti

Analizu izradila:

Bojana Ćulum, prof., Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci

Stručna suradnica:

Anka Kekez, Map Savjetovanja d.o.o.

Recenzentica:

dr. sc. Jasminka Ledić, redovita profesorica, Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci

Jezična obrada, grafičko oblikovanje i tisak:

Intergrafika – TTŽ d.o.o., Zagreb

Naklada:

1.200

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 682077.

ISBN 978-953-7438-24-1

SADRŽAJ

1. CILJEVI ANALIZE I METODOLOGIJA RADA	7
2. O VOLONTERSTVU	9
3. STANJE RAZVOJA VOLONTERSTVA U HRVATSKOJ	11
4. PREGLED MEĐUNARODNIH INSTITUCIONALNIH MODELA PRIZNAVANJA VOLONTERSTVA.....	19
4.1. Europska platforma	19
4.2. Velika Britanija.....	25
4.3. Francuska	29
4.4. Nizozemska.....	33
4.5. Norveška	36
4.6. Austrija	38
4.7. Njemačka	40
4.8. Belgija	42
4.9. Sjedinjene Američke Države	44
5. ZAKLJUČAK I PREPORUKE	49
5.1. Modeli priznavanja volonterskog rada.....	49
5.2. Akteri i instrumenti priznavanja volonterskog rada u međunarodnom okruženju	51
5.3. Instrumenti priznavanja kompetencija stečenih volonterskim radom	52
5.4. Mogućnosti i prednosti prepoznavanja kompetencija stečenih volontiranjem.....	55
5.5. Prijetnje	55
5.6. Uvjeti doprinosa volontiranja zapošljivosti pojedinca	55
5.7. Preporuke za uvođenje modela priznavanja volonterskog rada	55
7. BIBLIOGRAFIJA.....	59

PREDGOVOR

U procesu planiranja analize, kao i tijekom njezine izrade, imala sam priliku surađivati s osobama koje su značajno pridonijele sadržaju publikacije koja je pred vama i kojima bih se ovom prilikom htjela i javno zahvaliti.

Posebnu zahvalnost dugujem aktualnoj predsjednici Nacionalnog odbora za razvoj volonterstva, dugogodišnjoj kolegici iz Udruge za razvoj civilnog društva SMART i prijateljici, mr. spec. Gordani Forčić, na nesebičnoj pomoći, usmjeravanju i savjetovanju. Njezino dubinsko teorijsko i praktično poznavanje stanja razvoja volonterstva u Hrvatskoj i međunarodnim okvirima usmjerilo je proces analize, a njezin je magistarski rad, u kombinaciji s našim zajedničkim stručnim radovima, bio snažna podloga u pružanju pregleda stanja razvoja volonterstva u Hrvatskoj.

Zahvaljujem se također i suradnicama iz MAP Savjetovanja d.o.o., prije svega Anki Kekez čiji je stručni uvid u međunarodnu dokumentaciju olakšao proces odabira relevantnih dokumenata, a dubinska analiza ovih dokumenata omogućila je jednostavniji i sustavni pregled obilježja priznavanja volonterskog doprinosa u europskim zemljama. Zahvalu na korisnim komentarima dugujem i Marini Škrabalo.

Osobito se zahvaljujem i recenzentici, prof. dr. sc. Jasminki Ledić s Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, koja je svojim dragocjenim komentarima još jednom dala doprinos domaćoj literaturi posvećenoj fenomenu volontiranja.

U Rijeci, rujan 2008. godine

Bojana Čulum

1. CILJEVI ANALIZE I METODOLOGIJA RADA

Ovaj dokument predstavlja analizu međunarodne i domaće prakse u području institucionalnog i usustavljenog priznavanja volonterskog angažmana pojedinaca te kompetencija stečenih kroz ovaj neformalni način učenja i djelovanja u zajednici. Kako bi provedena analiza bila dosljedna pravnom okviru za volontiranje u Hrvatskoj, temeljni dokument za definiranje volontiranja (i selekcije analiziranih programa i modela) svakako je bio Zakon o volonterstvu (NN 58/07) u kojem je istaknuto sljedeće: *(1) Volontiranjem se, u smislu ovoga Zakona, smatra dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.* Upravo su tako definirane i opisane aktivnosti bile predmetom istraživanja u procesu izrade analize.

Dokument predstavlja nastavak napora u provođenju mjera Nacionalne strategije stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2006. do 2011. godine i pripadajućeg Operativnog plana provedbe. U poglavlju broj 10, koje nosi naziv Razvoj volonterstva, filantropije i zakladništva, kao prva mjera stoji: *Izraditi model institucionalnog priznavanja volonterskog rada kao preduvjeta za dugoročni razvoj kulture volontiranja i ostvarivanja prednosti u korištenju usluga ili kod zapošljavanja.* Cilj je analize stoga utvrditi međunarodno prihvatljive i lako prenosive modele usustavljenog institucionalnog priznavanja volonterskog angažmana u procesu obrazovanja (vertikalna i horizontalna pokretljivost) te zapošljavanja i na osnovu njih usuglasiti preporuke za relevantne dionike sva tri sektora u Republici Hrvatskoj kroz čije kanale se očekuje formalno vrednovanje i institucionalno priznavanje volonterskog doprinosa u zajednici. Tijekom izrade analize izvršene su sljedeće aktivnosti:

- I. odabir domaćih i međunarodnih dokumenata vezanih uz institucionalno priznavanje volonterstva,
- II. prijevod i analiza međunarodnih relevantnih dokumenata,
- III. odabir i pregled domaćih relevantnih dokumenata,
- IV. analiza svih prikupljenih podataka te
- V. utvrđeni prijedlozi i preporuke vezane uz priznavanje volonterstva u Republici Hrvatskoj.

Ova se analiza sastoji od 5 temeljnih dijelova:

- I. Ciljevi analize i metodologija rada,
- II. Uvod,
- III. Opis stanja razvoja volonterstva u Hrvatskoj,
- IV. Pregled međunarodnih institucionalnih modela priznavanja volonterstva te
- V. Zaključci i preporuke.

Analiza pruža detljan uvid u istražene nacionalne politike, modele institucionalnog i usustavljenog formalnog vrednovanja volonterskoga angažmana u 7 europskih zemalja¹: Engleska, Francuska,

¹ Odabir navedenih zemalja prvenstveno je utemeljen na spoznajama o stupnju razvijenosti volonterstva u svakoj od njih, a te su spoznaje rezultat višegodišnjeg aktivnog angažmana u provođenju brojnih projekata, istraživanja i analiza te sudjelovanja na stručnim edukacijama i konferencijama o volonterstvu na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Valja ovdje napomenuti kako se u istočnim europskim zemljama ne pronalaze elementi sustavnog pristupa institucionaliziranom vrednovanju volonterstva ni u obrazovanju niti u procesu zapošljavanja.

Nizozemska, Norveška, Austrija, Njemačka i Belgija. Prvotno je planirana analiza za 12 europskih zemalja (još Švicarska, Italija, Poljska, Mađarska i Švedska), no nakon detaljnog uvida u prikupljene dokumente odlučeno je kako će se izraditi detaljna analiza samo za gore navedene zemlje. Naime, zbog istovjetnosti nekih modela priznavanja kompetencija stečenih iskustvenim učenjem, koji se provode na europskoj razini u okviru Programa Leonardo da Vinci, pregled programa u dodatnih pet zemalja nudio bi vrlo slične, gotovo iste informacije, što bi moglo rezultirati nepotrebnim ponavljanjem i biti uzrokom težeg razumijevanja. Nadalje, cilj je ove analize predstaviti adekvatne međunarodne modele priznavanja kompetencija stečenih volonitranjem, ali detaljan uvid u razvoj procesa na nacionalnoj razini pokazuje kako modeli Švicarske, Italije, Poljske, Mađarske i Švedske nemaju dodatnih vrijednosti u odnosu na već prikazane modele. Poseban je osvrt u jednom dijelu analize posvećen i iskustvima Sjedinjenih Američkih Država iako je, zbog posebnosti obveze takvih programa koji se provode u američkom obrazovnom sustavu, odlučeno kako američka iskustva ne mogu biti model s prioritetom analize.

Na kraju analize nalazi se potpuna bibliografija svih analiziranih dokumenata, kao i ostale korištene referentne literature.

Analizirani su sljedeći dokumenti i relevantni izvori (poredani abecednim redom):

1. *Active Passport: The UK Skills Passport for the active leisure and learning sector*
2. *Assessing Voluntary Experience (AVE)*, Program Leonardo da Vinci, Europska komisija
3. *Assessing Voluntary Experiences (AVE): A portfolio of Skills Learned Through Volunteering*, Leonardno da Vinci Program, Europska komisija
4. *CEV General Assembly Final Report, Paris (2007) Volunteering as a route (back) to employment*
5. *CEV Conference Final Report, Rome (2006) Volunteering in a Lifelong Learning Policy*
6. *Country report on the legal status of volunteers in France, AVSO i CEV*
7. Cook, P., Jackson, N. (2006) *Valuing Volunteering: A route to professional development*
8. *European Commission (2006) European Union Framework of Key Competencies for Life Long Learning*
9. *European Guideline for the Validation of Non-formal and Informal Learning, first draft version 1.0*
10. *European Qualifications Framework* (Europska komisija)
11. *Informal Competencies and their Validation (ICOVET) – Train the Trainer Curriculum* (Program Leonardno da Vinci, Europska komisija)
12. *MOVE 2007 Report – Mutual Recognition of Skills and Competences Gained through Volunteering*
13. *National Report on Valuation Prior Learning – Norway, Vox- Norwegian Institute for Adult Learning*
14. *Social Inclusion Through APEL: the Learners' Perspective (2002) Comparative Report and National Reports* (Engleska, Finska, Francuska, Škotska i Španjolska)
15. *YOU:VOL 2007 Seminar Report: Youth Volunteering Policies in Europe*
16. *VPL – country report for the Netherlands*. Europska komisija, Program Leonardo da Vinci.

Detaljan popis dokumenata i druge korištene bibliografije nalazi se u zaglavlju analize.

2. O VOLONTERSTVU

Volonterstvo je jedan od najsnažnijih elemenata koji pridonose razvoju i formiranju demokratskih promjena u svakom društvu. Ujedno je osnova koja omogućuje građanima da se uključe u poticanje razvoja zajednice i društva u cjelini kroz različite građanske inicijative davanjem svojega slobodnog vremena, znanja i iskustava te entuzijazma i energije. Postoje različita tumačenja i razumijevanja volontiranja koja su usko vezana uz tradiciju, kulturološke prilike te društveni kontekst u kojem se određena država nalazi. Prema tradicionalnom razumijevanju volontiranja (nesebična pomoć drugima), Govaart i suradnici daju određenje suvremenog razumijevanja volontiranja kroz tri forme – uzajamna podrška, davanje usluga i aktivno uključivanje u društvo (Govaart, 2001 prema Žižak, 2004). U tradicijskim se društvima uzajamna podrška temelji na prirodnoj težnji ljudi da prežive ili da žive bolje, a odvija se unutar kruga bliskih osoba. Volontiranje u obliku davanja usluga uglavnom je vezano uz organizirane, često institucijske kontekste. Ovakvim oblikom volontiranja pruža se pomoć (primjerice, u bolnicama, domovima za djecu, stare i nemoćne, i sl). Europska povelja o volonterstvu, donesena 1998. godine, definira volenterski rad kao: djelatnost u interesu ljudi, djelatnost koja nije motivirana financijskim interesom, djelatnost koja se odvija na lokalnoj i/ili nacionalnoj razini, djelatnost koja je dragovoljna, djelatnost koja je miroljubiva, djelatnost koja je utemeljena na osobnoj motivaciji i slobodi izbora, djelatnost koja potiče aktivnu građansku ulogu na dobrobit zajednice, djelatnost koja potiče razvoj ljudskih potencijala, djelatnost koja poboljšava kvalitetu življenja na načelima solidarnosti, traganje za predodžbama društva nesigurne budućnosti, poticaj iskorištavanja poduzetničkih prigoda, osnova razvoja partnerskih odnosa između aktera sustava blagostanja, poticaj samoorganiziranja ljudi pri rješavanju problema. Nadalje, prema izvješću Gospodarskog i socijalnog vijeća Ujedinjenih naroda, volonterstvo je i navika srca i građanska vrлина. Riječ je o aktivnosti duboko ukorijenjenoj u ljudskom duhu s dalekosežnim društvenim i kulturološkim učinkom. Slušanje drugih, briga o potrebama drugih i zadovoljavanje tih potreba, dokazuju najveću ljudsku motivaciju. Ljudska bića pomažu jedna drugima iz ljubavi i sućuti. Pa ipak, u svojoj najdubljoj duhovnoj dimenziji i u simboličkom značenju, volonterstvo nije samo nešto što činimo za druge. Na kocki su naše vlastite vrijednosti i naša humanost: mi jesmo ono što dajemo drugima.²

Različite interpretacije koncepta volonterstva dovele su do razvoja različitih oblika volontiranja u cijeloj Europi. Na nivou zemalja članica Europske unije postoji konsenzus o tome da je volontiranje važno za društvo na različitim razinama (Meijs, Steenberg, 2004):

- na individualnoj ili osobnoj: volontiranje je način poboljšanja kvalitete života i (poslovnih) mogućnosti za volontere pojedince;
- na organizacijskoj/uslužnoj razini: volontiranje koje omogućuje dostupnost usluga ili poboljšanje njihove kvalitete;
- na društvenoj razini: volonterstvo kao način razvoja društvenog kapitala.

Tijekom godina postaje sve očitije kako potencijal volonterstva ima sve važniju ulogu u pronalaženju rješenja za različita društvena pitanja. Mnoge države počinju cijeniti doprinose volontera u društvenom i ekonomskom razvoju. Volontiranje utječe na sva područja djelovanja, od obrazovanja do zaštite oko-

² United Nations Economic and Social Council, Commission for Social Development, Thirty-ninth Session: The Role of Volunteerism in the Promotion of Social Development (E/CN.5/2001/6). <http://www.un.org/esa/socdev/csd/2001.htm>, pristupljeno 9. lipnja 2008. godine.

liša, socijalne politike i pravosuđa. Uloga volontiranja povezuje privatnu domenu volontera i širu sferu državnog i poslovnog sektora. Volontiranje osnažuje pojedince, izgrađuje osjećaj solidarnosti, potiče na sudjelovanje, štiti ranjive skupine od ekonomske, društvene i političke marginalizacije. K tomu, ono ima potencijal kohezivnog elementa u društvu. Postoje mnogi primjeri koji ukazuju da volonteri i volonterstvo pridonose jačanju osobnog ljudskog, ali i društvenog kapitala, te povećavaju uključivanje građana u socijalni razvoj. Ujedno, volonteri u svakoj državi predstavljaju ogroman ljudski potencijal koji posjeduje relevantna znanja i vještine korisne za širu zajednicu. Rezultati različitih istraživanja, provedenih u razvijenim i tranzicijskim zemljama, ukazuju na činjenicu da je volonterstvo jedan od važnih segmenata društvenog života i ekonomskog razvoja (Forčić, 2007). Da je zaista riječ o važnom segmentu razvoja (suvremenog) društva, ukazuje i činjenica kako su zemlje članice EU prepoznale važnost uspostavljanja pravnog okvira za volonterstvo. Tako je, primjerice, Njemačka još 1964. godine donijela zakon kojim se promiče dobrovoljni društveni rad. Tijekom posljednjih godina znatni broj država (Španjolska 1996., Portugal 1998., Brazil 1998., Francuska 2001., Italija 1991., SAD 1997. i 2001., a nakon toga Poljska, Češka, Mađarska, Slovenija) odlučio je regulirati pitanje volontiranja i kroz nacionalna zakonodavstva i kroz međunarodne sporazume i akte.³ Nadalje, brojnost dokumenata koji se referiraju na razvoj volonterstva i društvene odgovornosti građana ide u prilog prepoznate potrebe razvoja volonterstva. Europske institucije donijele su niz dokumenata i preporuka koje se odnose na razvijanje volonterstva (2000. godine Vijeće Europe donosi Europsku Konvenciju o promociji međunarodnoga dugoročnog volonterskog rada mladih, 2001. donosi Preporuku 1496: Unapređenje statusa i uloge volontera u društvu, kojom Skupština Vijeća Europe poziva članice da promiču volonterske aktivnosti i podižu svijest o njihovom društvenom doprinosu, te da rade na uklanjanju pravnih ili praktičnih prepreka koje otežavaju volonterske aktivnosti).

Tako se, primjerice, i u izvješću *Key Competences For Lifelong Learning in Europe*⁴ navodi da su ključne kompetencije za cjeloživotno obrazovanje one koje služe osobnom razvoju, socijalnoj inkluziji, aktivnom građanstvu i zapošljavanju i koje su ujedno i preduvjet učinkovitom i konstruktivnom sudjelovanju građana u socijalnom i poslovnom okruženju u suvremenom društvu znanja. Takve se očekivane kompetencije stječu sudjelovanjem u aktivnostima koje se provode u zajednici; volonterstvo je svakako mehanizam koji to omogućuje i stoga se sve više vrednuje kao element koji pridonosi društvenom kapitalu, a ima i ekonomsku vrijednost. Upravo se stoga teži osmišljavanju različitih načina vrednovanja volonterskog angažmana s obzirom da je dokazano stjecanje specifičnih znanja i vještina koje se proklamiraju u gore navedenim dokumentima.

Da se volonterstvo sve više prepoznaje kao element doprinosa razvoju zajednice i jačanju društvenog kapitala, svjedoči i informacija da je Europski parlament 15. srpnja ove godine usvojio deklaraciju kojom se Europska komisija poziva da 2011. godinu proglasi godinom volontiranja. Iako institucije Europske unije, kao i većina vlada zemalja članica EU-a, još uvijek nemaju stratešku i sveobuhvatnu politiku koja bi podržala i promovirala volonterske aktivnosti, ovim je činom poslana jasna poruka kako Parlament podupire volonterske aktivnosti i priznaje da europski volonteri pridonose gospodarskoj i socijalnoj koheziji u Europi. Tako će se 2011. godine obilježiti deseta obljetnica Međunarodne godine volontera (2001) pa se očekuje i od Ujedinjenih naroda i brojnih organizacija, koje djeluju u području promocije i razvoja volonterstva, da tim povodom organiziraju brojne svečanosti obilježavanja ove obljetnice.

³ Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva, usvojena 12. srpnja 2006. godine na sjednici Vlade Republike Hrvatske.

⁴ Vidjeti: *European Commission (2006). European Union Framework of Key Competencies for Life Long Learning. Recommendation of the European Parliament and of the Council, of 18 December 2006, on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30 December 2006].*

3. STANJE RAZVOJA VOLONTERSTVA U HRVATSKOJ

U studenom 1997. godine Glavna skupština Ujedinjenih naroda proglašava 2001. godinu Međunarodnom godinom volontera, a 5. prosinac Međunarodnim danom volontera. Spomenuto UN-ovo proglašavanje 2001. godine Međunarodnom godinom volontera (MGV) pružilo je priliku da se diljem svijeta naglase postignuća volonterskog rada i volontera. Otvorio se prostor za brojne prijedloge s ciljem pružanja sustavnije potpore razvoju volonterskog potencijala (osnivanje nacionalnih odbora, uvođenje nacionalnih Internetskih stranica i baza podataka, medijske kampanje, osnivanje nacionalnih volonterskih centara, rad na zakonodavstvu vezanom uz volontiranje) pa danas u mnogim zemljama vlade pokušavaju stimulirati volonterstvo istražujući i dalje mogućnosti za pružanje potpore i razvoj tog sektora.⁵

Proglašavanje 2001. godine Međunarodnom godinom volontera od strane UN-a bilo je i u Hrvatskoj značajan poticaj različitim organizacijama i institucijama na nacionalnom i regionalnom nivou za pokretanje inicijativa i aktivnosti usmjerenih na razvoj volonterstva u Hrvatskoj.⁶

Napori Vlade Republike Hrvatske u promociji volonterstva mogu se, prije svega, prepoznati u osnivanju prvog Nacionalnog odbora za razvoj volonterstva (koje je u ono vrijeme bilo radno tijelo Savjeta za razvoj civilnog društva pri Uredu Vlade Republike Hrvatske za udruge čije su temeljne aktivnosti definirane Zakonom o volonterstvu). Taj je Odbor u prvom sastavu još 2001. godine započeo s izradom Nacrta prijedloga Zakona o volonterstvu, a zatim intenzivno, u nešto manjem sastavu nastavio s istim radom tijekom 2003. godine. Pritom valja napomenuti da je u Nacionalnoj strategiji stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnoga društva od 2006. do 2011. godine, usvojenoj u srpnju 2006. godine, usvajanje Zakona o volonterstvu, kojim će se jasnije odrediti mogućnosti i odnosi prigodom volontiranja, navedeno kao jedan od prioritetnih ciljeva. Zakon o volonterstvu usvojen je 18. svibnja 2007. godine.

Nacionalni odbor za razvoj volonterstva danas djeluje pri Ministarstvu obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti kao savjetodavno tijelo Vlade Republike Hrvatske⁷.

Republika Hrvatska nema službenih, sustavno prikupljenih podataka o razvoju volonterstva (uključujući broj volontera, pokazatelje o ekonomskoj vrijednosti volonterstva, i dr). Unatoč tome, hrvatske organizacije civilnog društva, s jedne strane, te pojedine međunarodne donatorske organizacije s druge, uložile su individualne napore usmjerene k razvoju i provedbi istraživačkih projekata na području volonterstva (učestalost volontiranja, vrste volonterskih aktivnosti i stav javnosti prema volonterstvu). Provedena istraživanja ukazuju na činjenicu da volonterstvo primarno ostaje u interesnoj sferi organizacija civilnog društva.

⁵ U *Globalnom planu*, donešenom 2001. godine na 16. svjetskoj konferenciji IAVE (*International Association for Volunteer Effort*) ističe se kako Međunarodna godina volontera treba poslužiti organizacijama, zajednicama i državama kao okvir za razgovore o tradiciji volontiranja, ali i kao povod za prikupljanje novih informacija i poticanje svih društvenih sektora na pružanje podrške volonterskom radu. Globalni plan ističe interes svakog sektora društva (vladin sektor, poslovni sektor, obrazovne institucije, mediji) za osiguranjem što učinkovitijeg sustava volontiranja.

⁶ Republika Hrvatska potpisnica je Rezolucije o proglašenju Međunarodne godine volontera, pa se tijekom 2001. godine organizirao niz akcija koje su pridonijele poboljšanju statusa volontera i njihova rada.

⁷ Više informacija o radu Nacionalnog odbora za razvoj volonterstva potražiti na Internet stranici <http://www.mobms.hr>

Kao uvod u prikaz dijela rezultata pojedinih istraživanja o volonterstvu u Hrvatskoj valja istaknuti nalaze dva istraživanja **CIVICUS Indeks civilnog društva u Hrvatskoj**⁸ koja su imala za cilj analizu ključnih prepreka razvoja civilnoga društva u Hrvatskoj. Daleko šireg opsega od istraživačkih projekata, koji će se kasnije predstaviti, rezultati ovih istraživanja ukazuju na to kako civilno društvo u Hrvatskoj pati od slabe zauzetosti građana za probleme u društvu i u zajednicama u kojima žive. Građani su uglavnom nezainteresirani za ono što se u zemlji događa, ne osjećaju se pozvanima ni odgovornima za rješavanje problema s kojima su suočeni. Analiza rezultata pokazuje da civilna zauzetost za probleme u društvu i zajednici nije priznata građanska vrlina u Hrvatskoj (Bežovan, Zrinščak, Vugec 2005) pa se autori izvješća pitaju kako motivirati građane i kako tu istu zauzetost građana povećati i promovirati u građansku vrlinu. Još jedno relevantno istraživanje, koje vrijedi spomenuti u kontekstu analize okruženja za promociju i razvoj volonterstva, jest i komparativna studija vrednota⁹, u kojoj se, među ostalim, ističe da se u Hrvatskoj mora učiniti veliki napor kako bi se premostila postojeća osobna razina solidarnosti i uspostavila učinkovita mreža solidarnosti u društvu (Baloban /ur/., 2005, str. 204).

“Istraživanje uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad”, provedeno od strane **Udruga za razvoj civilnog društva SMART, 2001. godine** povodom Međunarodne godine volontera (MGV) na području Primorsko-goranske županije bilo je prvo istraživanje takve vrste provedeno na području Republike Hrvatske¹⁰. Istraživanje je pokazalo da postoji načelno pozitivan osobni stav stanovništva prema volontiranju, no ispitanici istovremeno smatraju da njihovo okruženje ima negativan stav. Nadalje, pozitivan stav prema volontiranju ima ozbiljnih problema u aktualizaciji samog čina volontiranja jer se pokazalo da građani ne volontiraju zbog teške materijalne situacije, krize vrijednosti i nedovoljne informiranosti (Ledić, 2001). Prema dobivenim rezultatima pokazalo se da je ukupno 43,7% ispitanika tijekom 2000. godine sudjelovalo u nekom vidu volonterskih aktivnosti, što je vrlo slično situaciji u zemljama gdje je volontiranje izuzetno razvijeno (npr. Velika Britanija). No ukoliko se pozornost usmjerila na učestalost volontiranja, situacija je bila drugačija. Prema rezultatima istraživanja, najveći broj ispitanika s volonterskim iskustvom sudjelovao je u nekoj od aktivnosti 1 do 2 puta u godini, dok u Velikoj Britaniji volonter prosječno sudjeluje 5 do 7 sati svakog tjedna u volonterskim aktivnostima. To je ujedno bio jedan od ključnih nalaza istraživanja koje je pokazalo važnost sustavnog pristupa razvoju i promociji volonterstva. Prema usporednim rezultatima **istraživanja Udruge za razvoj civilnog društva SMART** provedenih **tijekom 2006. godine**¹¹, većina ispitanika je volontirala u okviru aktivnosti koje su provodile organizacije civilnog društva (45,4% u 2006. i 43% u 2001.). Aktivnosti u okviru kojih su ispitanici uglavnom sudjelovali (od 32,3% - 17%) su pripreme događanja te volontiranje u lokalnoj zajednici, školi/vrtiću te crkvi. Većina ljudi koji volontiraju nalaze se u dobnoj skupini od 30 do 60 godina. Značajan je podatak da osobe starije dobi više sudjeluju u

⁸ Pilot istraživanje provedeno je 2001. godine u 25 zemalja na temelju međunarodnog natječaja kojeg je proveo *CIVICUS – World Alliance for Civic Participation, Washington, D.C.* Nastavak istraživanja u Hrvatskoj je proveden u razdoblju od rujna 2003. do svibnja 2005. godine u organizaciji Centra za razvoj neprofitnih organizacija CERANEO. Cjelokupno izvješće drugog istraživačkog projekta dostupno je na Internet stranici Centra <http://www.ceraneo.hr>.

⁹ Hrvatska se 1999. godine uključila u znanstveno-istraživački projekt *European Values Study*. Radi se o trećem komparativnom istraživanju u kojemu su sudjelovale 32 europske države. Više informacija može se dobiti na Internet stranici <http://www.europeanvalues.nl/>.

¹⁰ Istraživanje je provedeno samo na području Primorsko-goranske županije i uz stručno vodstvo prof. dr. sc. Jasminke Ledić s Filozofskog fakulteta u Rijeci. Rezultati istraživanja tiskani su u publikaciji: Ledić, J. (2001) *Biti volonter/volonterka? - Istraživanje uljučenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad*. Rijeka: Udruga za razvoj civilnog društva SMART.

¹¹ Istraživanje komparativnog karaktera opet je provedeno samo na području Primorsko-goranske županije. Rezultati istraživanja sastavni su dio magistarskog rada mr. spec. Gordane Forčić i objavljeni u publikaciji Forčić, G. (2007) *Volonterstvo i razvoj zajednice - sudjelovanje građana u inicijativama u zajednici*. Rijeka: Udruga za razvoj civilnog društva SMART.

volonterskim aktivnostima u odnosu na mlade generacije, a posebno se i dalje ističu dva temeljna problema – učestalnost volontiranja i slaba motivacija mladih naraštaja.

Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva provela je povodom Međunarodnog dana volontera 2005. godine istraživanje na temu volontiranja. Istraživanje je provedeno telefonskom anketom na uzorku od 1000 slučajno odabranih ispitanika starijih od 15 godina s područja Hrvatske. Rezultati istraživanja pokazuju da više od polovice anketiranih uopće ne razmišlja o volontiranju, a manje od četvrtine razmišlja o volontiranju, ali ne čini ništa u vezi s tim, dok ih samo 5% stvarno volontira.

Istraživanje “Udruge u očima javnosti”¹² iz 2005. daje slične nalaze – od 11% građana Republike Hrvatske koji su volontirali, najveći udio (40%) je volontirao jednokratno, 30% je volontiralo više puta mjesečno, a 26% redovito. Najčešće su organizirali ili provodili neku akciju ili događaj, davali praktičnu pomoć, savjetovali ili davali informacije, vodili neku skupinu ili sudjelovali u odlučivanju, besplatno pružali profesionalne usluge te prikupljali novac.

Kroz **Volonterski centar Zagreb** Hrvatska je sudjelovala i u međunarodnom regionalnom istraživačkom projektu **“Volonterizam i javne institucije”** kao dio *South East European Youth Network-a* (u daljnjem tekstu SEEYN-a)¹³ u kojem su sudjelovale i organizacije iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore i Makedonije. I ovo je istraživanje pokazalo da postoji općenito pozitivna percepcija volonterstva te da su institucije otvorene za volontere. Međutim, rezultati su pokazali da su institucije nedovoljno informirane o pojmu volonterstva i volonterskim aktivnostima, percipiraju volonterstvo kao besplatan rad, pripravnički staž ili civilno služenje vojnog roka, te nisu upoznate s mogućnošću prikupljanja i pronalaženja volontera kroz postojeću strukturu u okviru neprofitnog sektora. Ovo je jedno od rijetkih istraživanja koje je u svom žarištu imalo i ispitivanje modela vrednovanja volonterskog doprinosa i nagrađivanja volontera, a rezultati istraživanja su pokazali da sustav nagrađivanja volontera unutar institucija nije razvijen kao dio menadžmenta, te se ukazala potreba za sustavnim reguliranjem volonterskog rada (Milošević, 2004).

Istraživanje “Volontiranje studenata zagrebačkog sveučilišta”, kojeg su tijekom svibnja i lipnja 2006. godine proveli Prof. dr. sc. Siniša Zrinščak i Ivan Lakoš sa Studijskog centra za socijalni rad Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, uključilo je 600 studenata¹⁴. Rezultati su pokazali kako je 44% studenata volontiralo, od čega 7% tjedno, 3% mjesečno, a 34% povremeno. Volonterstvo je najraširenije među studentima društvenih i humanističkih znanosti (preko 50%), slijede ih prirodne znanosti (45%) te tehničke znanosti sa zastupljenošću volontera od 32%.¹⁵

¹² Škrabalo, M. (ur.) (2006) Udruge u očima javnosti: istraživanje javnog mnijenja s osvrtima. Zagreb: *Academy for Educational Development*.

¹³ *The South Eastern European Youth Network (SEEYN)* je mreža organizacija koja ima za cilj pokušaj prevladavanja različitosti u društvima koja su u nedavnoj povijesti prošla iskustvo sukoba kroz okupljanje mladih s područja srednje i istočne Europe kako bi zajednički razvijali projekte od interesa za zajednice u kojima žive. Misija SEEYN-a je osnaživanje i aktiviranje mladih za doprinos mirnoj i stabilnoj regiji srednje i istočne Europe kroz volonterstvo, zagovaranje i edukaciju.

¹⁴ Istraživanje provedeno na Sveučilištu u Zagrebu dio je međunarodnog istraživačkog projekta, koje se bavilo ispitivanjem i analizom volontiranja među studentskom populacijom, a u kojem je ukupno sudjelovalo 12 zemalja (Belgija, Kanada, Engleska, Finska, Nizozemska, Indija, Izrael, Japan, Južna Koreja, Sjedinjene Američke Države, Ujedinjeni Arapski Emirati i Hrvatska). Rezultati istraživanja predstavljeni su na Osmoj međunarodnoj ISTR konferenciji (*ISTR Eighth International Conference – “The Third Sector and Sustainable Social Change: New Frontiers for Research”*), Barcelona, 9-12 srpanj, 2008. godine

¹⁵ Haski-Leventhal et.al. (2008). *Students' Vocational Choices and Voluntary Action: A 12-Nation Study*. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 19 (1): 1-21.

S ciljem usporedbe razvoja volonterstva u različitim regijama Republike Hrvatske, *Academy for Educational Development (AED)* je tijekom 2006. godine potaknuo provođenje istraživanja o volonterstvu na nacionalnoj razini – “**Istraživanje uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad**”, koristeći se postojećim iskustvima i metodologijom Udruge za razvoj civilnog društva SMART. Istraživanje se provelo u tri županije (Primorsko-goranskoj, Osječko-baranjskoj i Splitsko-dalmatinskoj) te Gradu Zagrebu na uzorku od 2000 ispitanika.¹⁶ Analiza rezultata pokazala je kako je između 45 i 50% ispitanika sudjelovalo u nekoj vrsti volonterskih aktivnosti.

Valja ovdje ipak istaknuti kako značajni **odmaci u utvrđenim pokazateljima** glede broja ljudi koji su volontirali (od 5% pa sve do 50%) preventivno proizlaze iz korištenja različitih definicija volonterstva i korištenja neusporedivih istraživačkih metoda, zbog čega valja uvjetno uzeti u obzir mogućnost usporedbe gore navedenih rezultata.

Važno je stoga još jednom naglasiti kako se za analizu međunarodne i domaće prakse dobrih primjera i modela sustavnog institucionalnog vrednovanja volonterstva koristila definicija operacionalizirana u Zakonu u volonterstvu Republike Hrvatske.

Unatoč još uvijek slabom istraživačkom okviru i manjku usporednih istraživanja u vremenskoj perspektivi vezanih uz područje volonterstva, iz istraživanja provedenih u proteklih desetak godina, vidljiv je značajan pomak i prisutnost problematike volonterstva u različitim društvenim istraživanjima koja se provode na području Hrvatske. To može ukazivati na povećan interes stručne i akademske javnosti za problematiku volonterstva, čime ona izlazi izvan okvira interesa i djelatnosti organizacija civilnog društva koje su do sada imale primat u istraživačkim projektima i produkciji literature. Time se ujedno uspostavljaju preduvjeti za razvoj kvalitetnih i primjerenih mehanizama i programa usmjerenih k razvoju volonterstva.

Poticaji za promociju i unaprjeđivanje volonterstva dolaze i od Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva¹⁷ kroz širok spektar aktivnosti, ali ovdje svakako treba istaknuti organizaciju i (financijsku) podršku nacionalnim konferencijama za razvoj volonterstva¹⁸ te 13. međunarodnoj konferenciji *VolontEurope*. Međutim, u promicanju i razvoju volonterstva posebno je važno spomenuti djelovanje volonterskih centara u Zagrebu, Splitu, Rijeci i Osijeku. Dugogodišnji naponi ovih organizacija u području istraživanja volonterstva, edukacije, publiciranja, lobiranja i javnog zagovaranja stavili su volontiranje među programske zadaće Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti koje je postalo nositelj Zakona o volonterstvu te Etičkog kodeksa za volontere. Volonterski centri danas još i jače djeluju kroz *Mrežu volonterskih centara* koju trenutno čine četiri regionalna volonterska centra. Mreža je osnovana s ciljem promocije volonterstva, povećanja vidljivosti volonterskih aktivnosti, stvaranja poticajnog okruženja za razvoj volonterstva utjecanjem na javne politike i pravno okruženje, te povezivanja postojeće lokalne infrastrukture i kapaciteta za razvoj volonterstva na nacionalnoj razini. Rad mreže prepoznali su svi ključni dionici u Hrvatskoj.

¹⁶ Istraživanje se provelo koristeći jednaki instrumentarij, ali su se rezultati za svaku županiju nezavisno obrađivali. Više informacija o istraživačkom projektu, kao i detaljnu analizu i interpretaciju rezultata potražiti u: Ledić, J. (2007) Zašto (ne)volontramo? – stavovi javnosti o volonterstvu. Zagreb: *Academy for Educational Development*.

¹⁷ Više informacija o djelovanju Zaklade za razvoj civilnoga društva u području promocije i razvoja volonterstva dostupno je na Internet stranici <http://zaklada.civilnodrustvo.hr>.

¹⁸ Do sada su održane četiri nacionalne konferencije u čijoj (su)organizaciji je Zaklada surađivala s Ministarstvom obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Uredom Vlade RH za udruge i Mrežom volonterskih centara.

Pored navedenog, upravo volonterski centri prvi započinju sa sustavnim vrednovanjem, priznavanjem i nagrađivanjem volonterskog doprinosa pojedinaca u zajednici. Njihova su iskustva vezana uz dodjeljivanje nagrada jednom godišnje, tijekom obilježavanja Međunarodnog dana volontera (5.12.) pa se tako **nagrada “Volonteri godine” u Splitu** sustavno dodjeljuje još od 2000. godine, u organizaciji Udruge MI iz Splita. Međunarodna godina volontera – 2001. i u Hrvatskoj se obilježila brojnim projektima koji su imali za cilj promociju i razvoj volontersva, a u kontekstu ove analize posebno valja istaknuti po **prvi puta dodijeljenju nagradu Vlade Republike Hrvatske**. Nagradu je tom prigodom, za značajan doprinos promociji i razvoju volonterstva u Hrvatskoj, primilo 10 pojedinaca i jednako toliko organizacija s područja cijele Hrvatske. Državna se nagrada, nakon šestogodišnje pauze, opet dijelila 2007. godine i to u organizaciji Ministarstva obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti te Nacionalnog odbora za razvoj volonterstva.¹⁹ Nadalje, **nagrada “Volonteri godine”** na regionalnoj se razini u **Osječko-baranjskoj županiji** dodjeljuje od 2006. godine, a u **Primorsko-goranskoj županiji** od 2007. godine. Valja svakako napomenuti da su ovo modeli kojima se daje uvid u određene segmente lokalnog, regionalnog i nacionalnog priznavanja volonterstva kako bi se doživjela i domaća praksa. Riječ je o nagradama koje nisu bile predmetom analize u izradi ove dokumentacije. Posebnu pozornost u ovom dijelu, kada se govori o nagradama, valja skrenuti na **Nacionalnu zakladu za razvoj civilnoga društva** koja od 2006. godine raspisuje **natječaj “Škola – prijatelj zajednice”** prvo za **osnovne**, a potom i **srednje škole**, te poslovne subjekte. Cilj je ovog segmenta nagraditi volonterske inicijative, inovativne modele promicanja volonterstva među mladima te dobar primjere iz prakse korporativnog volontiranja.

Još jedan od uspostavljenih mehanizama prepoznavanja vrijednosti volonterskog angažmana svakako je i **volonterska knjižica** koja ima funkciju identifikacijskog dokumenta svakog volontera. Organizatori volontiranja dužni su, sukladno Zakonu, izdavati pisane potvrde o volontiranju²⁰ i volonterska knjižica predstavlja jednu već usustavljenu formu izdavanja potvrda. Izrađena je još tijekom 2002. godine na prijedlog udruge MI iz Splita, a danas ju, u nešto izmjenjenoj varijanti, koriste svi volonterski centri i dijele organizacijama i ustanovama u zajednici koje uključuju volontere u rad svojih organizacija. Pored upisanih sati i vrste aktivnosti u koju su bili uključeni, volonteri imaju i mogućnost redovitog upisivanja svih edukacija koje su prošli tijekom volonterskog angažmana, čime također upućuju na stečena znanja i vještine te kasnije ove kompetencije mogu profesionalnije prezentirati prema poslodavcima.

Potreba promocije vrijednosti civilnoga društva te obrazovanja za njih snažno je istaknuta u programima Obrazovanja za demokratsko građanstvo Vijeća Europe. Cilj ovog vida obrazovanja je, u širem smislu, promicanje vrijednosti i demokratske političke kulture. U užem smislu ono se odnosi na znanja, vještine i vrijednosti potrebne za sudjelovanje građana u društvenom životu i djelovanje u drugim aktivnostima za javnu dobrobit. Kada se raspravlja o usvojenim programima obrazovanja za demokratsko građanstvo i ljudska prava u Hrvatskoj, treba reći da je Nacionalni odbor za obrazovanje za ljudska prava i demokratsko građanstvo izradio Nacionalni program obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo, a još 1999. godine objavljeni su posebni dijelovi Nacionalnog programa za predškolsku, osnovnoškolsku i srednjoškolsku razinu, dok za sveučilišnu razinu još nisu

¹⁹ Na temelju članka 24. stavak 5. Zakona o volonterstvu (NN 58/07) potpredsjednica Vlade Republike Hrvatske i ministrica obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, donosi Pravilnik o državnoj nagradi za volontiranje (NN 106/07).

²⁰ Čl. 26. st. 3. Pri zaključivanju ugovora o volontiranju u usmenom obliku organizator volontiranja je obavezan izdati pisanu potvrdu. U kasnijem dijelu teksta Zakona, ista se obveza ističe i kod dijela 7. Prava i obveze volontera i organizatora volontiranja.

dovršeni. Primjena obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo u odgojno-obrazovnim se ustanovama nažalost suočava s velikim poteškoćama zbog obima obveznih nastavnih programa, ali i nedovoljnog vremena koje se posvećuje izobrazbi učitelja u ovom području. Ovdje svakako valja istaknuti i mogućnosti neformalnog obrazovanja i brojne inicijative organizacija civilnoga društva koje su provodile (ili još uvijek provode) programe obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo, ali o njihovom je utjecaju teško išta reći zbog nedostatka istraživanja.²¹

Pored obrazovnog sustava, za potrebe ove analize, valjalo se osvrnuti i na segment poslovnog sektora. Prateći europske i svjetske trendove i u Hrvatskoj raste broj poduzeća koja promoviraju strategiju društveno odgovornog poslovanja²². Važno je napomenuti kako je ovdje riječ o složenom konceptu u kojem se poslovni subjekti na potpuno dobrovoljnoj osnovi odlučuju na integraciju brige o društvu i okolišu u svoje poslovanje kroz interakciju s ostalim dionicima u zajednici u kojoj djeluju (vlasnici, dioničari, zaposlenici, potrošači, dobavljači, vlada, mediji i šira javnost).²³ Biti društveno odgovoran podrazumijeva ispunjavanje zakonskih obaveza te dodatno investiranje u ljudske resurse, okoliš i suradnju s dionicima. Imajući u vidu kompleksnost koncepta, naglašavamo kako analiza društvene odgovornosti hrvatskih poduzeća nije bila predmetom ove analize. Cilj je ovog dijela samo ukazati na upravljanje ljudskim resursima, kao važno područje interne dimenzije društveno odgovornog poslovanja, zbog poveznice s formalnim vrednovanjem znanja i vještina stečenih volontiranjem.²⁴

Jedan od zajedničkih izazova poslovnih subjekata svakako jest privlačenje, regrutiranje, a zatim i zadržavanje zaposlenika koji posjeduju odgovarajuća znanja i vještine. Jedna od odgovarajućih mjera u tom kontekstu svakako uključuje promicanje i ohrabrivanje cjeloživotnog učenja, ulaganje u razvoj znanja i vještina zaposlenika te vrednovanje stečenih kompetencija kroz različite modele edukacije. Prepoznavanje znanja i vještina stečenih volontiranjem pri zapošljavanju kao i prijelazu na nova radna mjesta potencijalna je mjera odgovornog ponašanja poslovnih subjekata koja bi mogla dodatno stimulirati nediskriminirajuću praksu pri zapošljavanju. Ovom bi se mjerom, primjerice, moglo pridonijeti zapošljavanju pripadnika manjina, starijih osoba, žena, nezaposlenih kroz duže vremensko razdoblje te osoba s posebnim potrebama i tako pridonijeti postizanju ciljeva Europske strategije zapošljavanja te smanjenju nezaposlenosti i borbi protiv socijalne isključenosti (Pavić-Rogošić, 2005).

O percepciji volonterstva, posebice segmenta korporativnog volontiranja među poduzećima u Hrvatskoj teško je išta reći zbog nedostatka istraživanja. Volonterski centar Zagreb i MAP Savjetova-

²¹ Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva izdala je u 2006. godini Katalog programa neformalnog obrazovanja koje provode organizacije civilnoga društva. Katalog sadrži podatke o gotovo 200 programa obrazovanja za ljudska prava i demokratsko građanstvo koje provode organizacije civilnoga društva, a koje su prikupili Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva i Hrvatsko politološko društvo iz Zagreba.

²² Inicijativa je u Hrvatskoj prvi put javno iskazana na konferenciji Promocija društveno odgovornog poslovanja u Hrvatskoj: Agenda 2005. koja je održana u prosincu 2004. godine. Slijedom te inicijative te odlukom Upravnog odbora Hrvatske gospodarske komore, na sjednici održanoj u svibnju 2005. godine, utemeljena je Zajednica za društveno odgovorno poslovanje koja djeluje u okviru Hrvatske gospodarske komore. Više informacija pogledati na <http://www.hgk.hr>.

²³ Prema Smjernicama Europske Komisije za politiku društvene odgovornosti poduzeća, 2003. (*EC White Paper on Corporate Social Responsibility*).

²⁴ Za više informacija o društvenoj odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj korisno je, primjerice, pročitati:

- Bagić, A., Škrabalo, M., Narančić, L. (2006) Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj, 2. izdanje, MAP Savjetovanja d.o.o, AED, IBLF: Zagreb;
- Bagić, A., Škrabalo, M., Narančić, L. (2004) Pregled društvene odgovornosti poduzeća u Hrvatskoj; MAP Savjetovanja d.o.o, AED, IBLF: Zagreb;
- Bežovan, G. (2002) Socijalna odgovornost gospodarstva i iskustva u Hrvatskoj; Revija za sociologiju, Vol. XXXIII, br. 1-2;
- Specijalizirana glasila, tematske priloge i članke (Lider, business.hr, Privredni vjesnik, Gospodarstvo i održivost i dr.).

nja d.o.o. proveli su tijekom 2007. godine istraživanje **“Volonterstvo u gradu Zagrebu”**²⁵ koje je imalo za cilj utvrditi dosadašnje prakse i iskustva, planove i potrebe vezane uz razvoj volonterstva u javnim ustanovama, organizacijama civilnoga društva i poduzećima te ulogu koju bi u poticanju volonterstva trebao imati Grad Zagreb. Zahtjev za sudjelovanjem u istraživanju²⁶ poslan je na adrese 88 poduzeća, a odazvalo se njih 19. Za poslovne je subjekte sastavljen poseban upitnik usredotočen na aktivnosti poticanja i vrednovanja volonterstva među zaposlenicima i klijentima, dosadašnju praksu i iskustvo s volontiranjem, te planove i potrebe vezane uz razvoj volonterstva. U zadanom roku odgovorilo je 14 poduzeća (16%), dok je za dobivanje preostalih 5 ispunjenih upitnika uloženo oko 30-ak radnih sati telefonskih razgovora s preostale 74 tvrtke. Čini se da se, unatoč deklariranoj usmjerenosti k društveno-odgovornom poslovanju, volonteri angažman (budućih) zaposlenika/ca te promicanje vrijednosti volonterstva među zaposlenicima i klijentima u velikoj većini slučajeva još uvijek ne promatra kroz prizmu društveno odgovornog poslovanja tvrtki. Ipak, valja istaknuti podatak prema kojemu 21% zagrebačkih tvrtki koristi sustav dodatnog vrednovanja volontiranja pri selekciji novih zaposlenika kao aktivnost promicanja volonterstva. Slično je istraživanje (s gotovo identičnim poteškoćama u prikupljanju relevantnog uzorka!) tijekom 2008. godine provela Udruga za razvoj civilnog društva SMART na području Primorsko-goranske županije i u istraživanje uključila 20 poslovnih subjekata. Rezultati istraživanja **“Percepcija poduzeća o mogućnostima volontiranja zaposlenika”**²⁷ ukazuju na to kako polovica uzorka (50%) uopće nije upoznata s konceptom korporativnog volontiranja. Nadalje, najveći dio poduzeća, njih 35%, smatra kako promicanje volonterstva među zaposlenicima i nije njihov posao. Među onima koji ipak promiču volonterstvo, zanimljivi su podaci koji ukazuju na to da se u slučaju 20% poduzeća zaposlenici koji volontiraju nagrađuju pohvalama i ističu kao pozitivni primjeri; kod 15% poduzeća volontiranje se vrednuje kroz kompenzaciju slobodnim danima, a 15% poduzeća volontiranje zaposlenika uzima u obzir pri evaluaciji njihova rada.

Zaključak je kako, pored rijetkih iznimaka dobrih primjera iz prakse, koji su još uvijek samo iskazi dobre volje pojedinaca, organizacija, ustanova i poslovnih subjekata, **u hrvatskom obrazovnom sustavu i poslovnom sektoru nema primjerenih ni usustavljenih institucionalnih modela promicanja volonterstva niti formalnog vrednovanja volonterskog doprinosa** pojedinih predstavnika.

²⁵ Ovdje navedene informacije preuzete su iz izvješća Istraživanje o volonterstvu u gradu Zagrebu 2007. kojeg su sastavili Volonteri centar Zagreb i MAP Savjetovanja d.o.o.

²⁶ Zahtjev je poslan na ukupno 207 adresa (83 ustanove, 88 tvrtki i 36 organizacija civilnog društva), dok se istraživanju odazvalo njih 95 (50 ustanova, 19 tvrtki i 26 organizacija civilnog društva).

²⁷ Interpretacija rezultata istraživanja još je uvijek u tijeku i detaljno će izvješće biti dostupno u mjesecu studenom na Internet stranici Udruge SMART: www.smart.hr

4. PREGLED MEĐUNARODNIH INSTITUCIONALNIH MODELA PRIZNAVANJA VOLONTERSTVA

4.1. Europska platforma

Važan poticaj za razvijanje modela priznavanja volonterskog rada u mnogim europskim zemljama bili su zaključci sa 6. Konferencije ministara zaduženih za mlade u zemljama članicama **Vijeća Europe** (Solun, studeni 2002.) kojima se službeno prepoznala važnost promicanja neformalnog učenja mladih i razvijanja prikladnih oblika priznavanja iskustava, zanja, vještina i kompetencija stečenih kroz volonterski angažman na lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini. U smjeru zaključaka spomenute Konferencije Odbor ministara Vijeća Europe (*Committee of Ministers*) usvojio je 2003. godine *Preporuku Odbora ministara zemljama članicama o promicanju i prepoznavanju neformalnog obrazovanja/učenja mladih osoba* u kojoj se ističe vrijednost neformalnog i informalnog učenja²⁸ kao temeljne dimenzije koncepta cjeloživotnog obrazovanja, te se potiču napori razvijanja modela i instrumenta za prepoznavanje vještina i znanja stečenih kroz neformalne obrazovne i druge sadržaje.²⁹

Sljedeći Preporuku Odbora ministara, Vijeće Europe je 2004. godine, uz konzultacije s relevantnim dionicima u zemljama članicama, izradilo **European Portfolio for Youth Leader and Youth Workers** (*Portfelj voditelja mladih i voditelja za rad s mladima*)³⁰ i tako mladim osobama osiguralo instrument i vodič za samo-procjenu kompetencija stečenih volonterskim angažmanom i na taj način pridonijelo njihovom osobnom razvoju. Ovaj instrument također sadrži i upute za vanjsku povratnu informaciju o dokumentiranim iskustvima i kompetencijama, te ima za cilj poslužiti i kao model drugim organizacijama u kreiranju vlastitih portfelja kompetencija. Instrument se bazira na uvjerenju da neformalno učenje pridonosi stvaranju aktivnog građanstva, jačanju zapošljivosti i poticanju osobnog razvoja. U okviru koji osigurava portfelj ističu se sljedeće osnovne funkcije mladog volontera:

- osnaživanje mladih osoba,
- razvoj relevantnih prilika za učenje,
- podržavanje mladih u interkulturalnom učenju,
- organizacijski razvoj i razvoj politike za mlade i
- korištenje evaluacijskih praksi.

Tako, primjerice, funkcija “osnaživanje mladih osoba” znači da voditelj mladih omogućava mladima

²⁸ S ciljem lakšeg razumijevanja ovdje istaknutih konceptata cjeloživotnog obrazovanja, smatram potrebnim ponuditi objašnjenje osnovnih pojmova. Sukladno Zakonu o obrazovanju odraslih (NN 17/07) u čl. 3 se ističe kako se obrazovanje odraslih odvija kao formalno, neformalno, informavno i/ili samousmjereno učenje. Formalno obrazovanje odraslih označava djelatnost koja se izvodi u institucionalnim i javno verificiranim oblicima obrazovanja radi stjecanja stručnog znanja, vještina i sposobnosti. Ono obuhvaća: osnovno školovanje odraslih, srednjoškolsko obrazovanje odraslih; stjecanje srednje školske ili stručne spreme, niže stručne spreme, prekvalifikacije, osposobljavanje i usavršavanje te visoko obrazovanje. Neformalno obrazovanje odraslih označava organizirane procese učenja usmjerene na osposobljavanje odraslih osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj. Informalno učenje odraslih označava aktivnosti u kojima odrasla osoba prihvaća stajališta i pozitivne vrednote te vještine i znanja iz svakodnevnog iskustva i raznih drugih utjecaja i izvora iz svoje okoline. Samousmjereno učenje odraslih označava aktivnosti u kojima odrasla osoba samostalno uspostavlja kontrolu nad procesom učenja kao i odgovornost za rezultate učenja.

²⁹ Vidjeti: *Council of Europe (2003) Recommendation Rec(2003)8 of the Committee of Ministers to member states on the promotion and recognition of non-formal education/learning of young people, Adopted by the Committee of Ministers on 30 April 2003 at the 838th meeting of the Ministers' Deputies of Council of Europe.*

³⁰ Portfelj je dostupan na internet stranici Vijeća Europe http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Portfolio/Portfolio_en.pdf

sudjelovanje u zajednici kroz razvijanje kolektivne akcije i učenje; uključuje mlade osobe u planiranje, primjenu i evaluaciju aktivnosti, omogućuje mladim ljudima djelovanje na ostvarenju vlastitih ciljeva, razvija povjerenje, znanja, vještine i razumijevanje mladih osoba, stupa u kontakt s drugim mladim osobama i na emocionalnoj razini i produbljuje njihovo razumijevanje koncepata društvene moći i promjene.

Portfelj izrađuje listu kompetencija potrebnih za izvođenje svake od ovih pet funkcija. Uz listu kompetencija pripadajućih funkcijama, u Portfelju se daje mogućnost samo-procjene razine usvojenosti pojedine kompetencije te se postavljaju pitanja i ostavlja prostor za dodatna pojašnjenja i opise aktivnosti kroz koje se kompetencija stjecala. Također se pojedinca, koji ispunjava Portfelj, podsjeća na pribavljanje dokaza o procesu stjecanja ili o posjedovanju kompetencije (npr. certifikati, novinski članci), čime se potiče na stvaranje dodatne vrijednosti prilikom pisanja životopisa na temelju ovog Portfelja.³¹

Priznavanje volonterskog angažmana pojedinaca u **Europskoj uniji** vezuje se uz koncept cjeloživotnog učenja te priznavanje i vrednovanje neformalnog i informalnog učenja. Nakon što su 2002. godine ministri zemalja Europske unije, zaduženi za obrazovanje, te ministri zaduženi za sektor zapošljavanja, svojim rezolucijama o cjeloživotnom učenju te vještinama i mobilnosti istakli potrebu reafirmacije važnosti vrednovanja i priznavanja različitih forma učenja, 2004. godine usvojena su *Europska načela za priznavanje i formalno vrednovanje neformalnog učenja*³² s ciljem osiguravanja veće usklađenosti između različitih pristupa zemalja (Francuska, Portugal, Finska, Velika Britanija, Irska) koje već 10 do 15 godina rade na razvijanju instrumenta vrednovanja ciljeva neformalnog i informalnog učenja.

U čitavom procesu formalnog vrednovanja neformalnog i informalnog učenja na razini EU, volontiranje i priznavanje ishoda učenja tijekom volonterskog angažmana predstavlja važan aspekt cjeloživotnog učenja. Tako se u *Europskom vodiču za formalno vrednovanje neformalnog i informalnog učenja*³³, u kojem se operativno razrađuju spomenuta Europska načela, ističe da volonterska iskustva za pojedince, među ostalim, predstavljaju i priliku za stjecanje znanja, vještina i kompetencija čije priznanje može generirati koristi po pitanju zapošljavanja i obrazovanja. Također se ističe da je u razmatranju vrednovanja posebno važno polje volonterskog angažmana mladih u kojemu se mladima osigurava olakšavanje osobnog rasta te razvoja kompetencija. Naglašavajući da su sve do nedavno kompetencije stečene volonterskim angažmanom bile nevidljive, autori *Europskog vodiča za formalno vrednovanje neformalnog i informalnog učenja* ističu da se posljednjih godina artikulirala potreba za priznavanjem konkretnih ishoda volontiranja na koju se odgovara kroz razvijanje instrumenata i modela priznavanja na Europskoj i nacionalnoj razini.

³¹ Više informacija i primjerak portfelja *European Portfolio for youth leaders and youth workers* Vijeća Europe dostupno na Internet stranici http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Portfolio/Portfolio_en.asp.

³² Vidjeti: *Commission of the European Communities (2004) Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, 9600/04 EDUC 118 SOC 253, 18 May.*

³³ Vidjeti: *European Commission (2007) European Guidelines for the Validation of Non Formal and Informal Learning First draft, version 1.0 (2007)*, dokument pripremljen za konferenciju *Valuing Learning: European experiences in validating non-formal and informal learning, Lisboa, 26 and 27 November 2007.*

U tom je smjeru Vijeće Europske unije u srpnju 2006. godine usvojilo *Rezoluciju o priznavanju vrijednosti neformalnog i informalnog učenja u sektoru mladih* kojom se ističe nužnost prepoznavanja vrijednosti volonterskog angažmana mladih na društvenoj i individualnoj razini. Tako se u tekstu Rezolucije ističe da «rad i postignuća mladih i osoba aktivnih u radu s mladima i organizacijama mladih zaslužuju veće priznanje kako bi se povećala njihova vidljivost i priznatost te bi im se stoga trebala osigurati pripadajuća pozornost od strane poslodavaca, formalnog obrazovanja i civilnog društva.» pa se javna tijela i volonterske organizacije potiče da koriste, tamo gdje je moguće, usporedive i transparentne instrumente kojima se priznaju kompetencije stečene volonterskim radom mladih.³⁴

Primjeri instrumenta na razini EU su **Youthpass i Europass CV**. Youthpass je novija inicijativa Europske unije kojom se mladim osobama, korisnicima EU programa Mladi na djelu (*Youth in Action*), osigurava *Youthpass* certifikat. Ovaj certifikat služi poticanju društvenog priznanja volonterskog angažmana i povećanju zapošljivosti mladih koji su sudjelovali u različitim aktivnostima spomenutog programa. Certifikat služi i poticanju kritičkog razmišljanja mladih o procesima neformalnog učenja u kojima su sudjelovali, kao i jačanju priznavanja neformalnog učenja. Za razvoj i implementaciju validacijskih instrumenata zadužen je *SALTO Training and Co-operation Resource Centre* iz Njemačke koji je u tu svrhu izradio Internet stranicu www.youthpass.eu na kojoj su dostupni materijali i upute za prijavu.

Europass inicijativa predstavlja instrumente kojima se pojedincima omogućava jasan prikaz vještina i kvalifikacija na način razumljiv u svim europskim zemljama i među različitim sektorima. Europass portfelj se sastoji od 5 dokumenata: dva dokumenta (*Europass curriculum vitae /CV/ i Europass Language Passport*) koje pojedinci ispunjavaju samostalno i tri dokumenta (*Europass Certificate Supplement, Europass Diploma Supplement i Europass Mobility*) koja popunjavaju i izdaju nadležne organizacije. Nastao kao instrument povećanja transparentnosti i geografske, obrazovne i poslovne mobilnosti, Europass ne služi kao instrument službenog priznavanja kompetencija, već mu je namjena unaprijediti zajedničko razumijevanje širokog spektra kompetencija i olakšati aktivnosti vrednovanja znanja i vještina na nacionalnim razinama.

Za ovu analizu posebno je zanimljiv dokument **Europass CV** koji je ujedno i potka čitavog portfelja EU. Sa strukturom prilagodljivom svim kontekstima i prijevodima na sve jezike zemalja članica EU, pomaže pojedincima u dokumentiranju vlastitih kompetencija. Ispunjava se samostalno kroz pristup na *Europass* Internet portal³⁵ na kojem se uz predložak mogu koristiti i upute za ispunjavanje te primjeri ispunjenih CV-a. *Europass CV* dobiva sve veći značaj kao forma CV-a i sve je veći broj korisnika diljem Europe koji ga koriste za dokumentaciju vlastite biografije i kompetencija. Ono što *Europass CV* čini posebno značajnim za prepoznavanje ishoda volonterskog angažmana je uključivanje socijalnih kompetencija u životopis. Tako u *Europass CV-u* postoji sekcija posvećena vještinama i kompetencijama stečenim tijekom života, a koje nisu povezane s formalnom diplomom. Uz standardni prikaz obrazovanja, radnog iskustva i akreditiranih treninga ovaj CV format pojedincu otvara prostor za sveobuhvatni pri-

³⁴ Vidjeti: *The Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States (2006), Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field (2006/C 168/01 – 20 July 2006).*

³⁵ Vidjeti <http://europass.cedefop.europa.eu>

kaz vještina i kompetencija s posebnim naglaskom na socijalne, organizacijske, tehničke i umjetničke vještine.³⁶

Dizajn *Europass CV-a* usklađen je s konceptom ključnih kompetencija cjeloživotnog obrazovanja Europe. S ciljem lakšeg prepoznavanja kompetencija i stečenih kvalifikacija između zemalja članica EU razvijen je i **EQF – European Qualifications Framework**³⁷ (Europski kvalifikacijski okvir). Ovdje je riječ o instrumentu koji služi uspostavi razina kvalifikacija ustrojenom tako da djeluje kao sredstvo prepoznavanja i razumijevanja kvalifikacija između nacionalnih (ili sektorskih) kvalifikacijskih okvira. Europski klasifikacijski okvir ima dva temeljna cilja: (I.) na temelju stečenih kompetencija i kvalifikacija, građanima osigurati mobilnost u području obrazovanja, a ponajviše zapošljavanja te (II.) olakšati proces njihova cjeloživotnog obrazovanja. Sukus EQF-a je njegovih osam razina kroz koje se opisuje koja znanja i razine razumijevanja treba osoba koja uči znati i demonstrirati (ishodi učenja!) bez obzira u kojoj formi učenja su one i stečene. Takvim načinom vrednovanja stečenih kompetencija čini se odmak od klasičnog pristupa koji daje daleko veći naglasak na uvjete stjecanja znanja i vještina (vrednovanje institucije u kojoj se građanin obrazovao, vrijeme provedeno u obrazovnom ciklusu).

Ovim se dokumentom i pristupom u žarište stavljaju ishodi učenja i potiče sljedeće:

- potiče se tješnja i kvalitetnija suradnja poslodavaca i obrazovnih institucija (i formalnog i neformalnog obrazovanja) u procesu definiranja potreba tržišta rada (koja znanja, vještine i kompetencije tržište rada zaista treba) i kapaciteta obrazovanja u svim oblicima;
- olakšava se proces formalnog vrednovanja neformalnog i informalnog učenja; i
- olakšava se prijenos i upotreba kvalifikacije između različitih zemalja i obrazovnih sustava.

Očekuje se da sve zemlje članice EU usklade svoje nacionalne kvalifikacijske okvire³⁸ s Europskim kvalifikacijskim okvirom do 2010. godine i da do 2012. godine razviju potrebnu infrastrukturu za vrednovanje ishoda učenja iz različitih zemalja te postave na Nacionalni kvalifikacijski okvir referencu za Europski kvalifikacijski okvir. Tako će građani i poslodavci moći koristiti EFQ kao referentni alat prilikom uspoređivanja razina kvalifikacija drugih zemalja i različitih obrazovnih sustava, posebice stručnih i sveučilišnih studija.

U izvješću *Key Competences For Lifelong Learning in Europe*³⁹ među 8 ključnih kompetencija svrstana je i građanska kompetencija, kao i kompetencija vezana uz kulturološko izražavanje (glazba, mediji, tjelesna kultura i očuvanje zdravlja, književnost, umjetnosti).⁴⁰ Tako dizajnirana forma životopisa potiče pojedinca na dokumentiranje kompetencija stečenih i tijekom volonterskog angažmana,

³⁶ Više informacija o životopisu i ogleđne primjerke *Europass Curriculum Vitae* pogledati na Internet stranici: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/europass+documents/europass+cv/navigate.action>

³⁷ Europski kvalifikacijski okvir je službeno izglasan od strane Europskog parlamenta i Vijeća 23. travnja 2008. godine.

³⁸ Nacionalni kvalifikacijski okvir je instrument uspostave kvalifikacija stečenih u određenoj zemlji, kojim se daju osnove za jasnoću, pristupanje, prohodnost, stjecanje i kvalitetu kvalifikacija. Valja ovdje spomenuti kako je proces izrade Hrvatskog nacionalnog kvalifikacijskog okvira u tijeku i konačna se verzija očekuje do kraja 2009. godine.

³⁹ Vidjeti: *European Commission (2006) European Union Framework of Key Competencies for Life Long Learning. Recommendation of the European Parliament and of the Council, of 18 December 2006, on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30 December 2006].*

⁴⁰ Osam osnovnih kompetencija cjeloživotnog učenja koje naglašava EU su: komuniciranje na materinjem jeziku, komuniciranje na stranom jeziku, matematička i prirodoslovna pismenost, digitalna kompetencija, umijeće organiziranja i uređivanja vlastitog učenja, građanska kompetencija, poduzetništvo, kulturološko izražavanje (glazba, mediji, tjelesna kultura i očuvanje zdravlja, književnost, umjetnosti).

a akterima nacionalnih politika volontiranja osigurava se polazišna struktura u razvijanju portfelja kompetencija stečenih volonterskim angažmanom.

Drugi važan poticaj priznavanju volonterskog rada, koji je iniciran s razine Europske unije, bio je u obliku istraživačkih projekata **APEL – Accreditation of Prior Experiential Learning** (Akreditacija prethodnog iskustvenog učenja⁴¹) i **VPL2 – Validation of a Prior Learning** (Formalno vrednovanje prethodnog učenja). APEL je započeo 2002. godine u okviru potpore *Gruntvig – Socrates* programa i imao je za cilj istražiti prakse priznavanja i akreditacije prethodnog iskustvenog učenja u 5 zemalja: Engleskoj, Francuskoj, Finskoj, Škotskoj i Španjolskoj. Projekt VLP 2 (*Making European diversity in lifelong learning*) odvijao se od 2005. do 2007. godine unutar Programa *Leonardo da Vinci* u 11 zemalja (Nizozemska, Cipar, Norveška, Češka, Njemačka, Francuska, Irska, Italija, Švicarska, Litva) u kojima je analizirano više od 200 studija slučajeva različitih praksi vrednovanja i priznavanja neformalnog i informalnog prethodnog učenja. Ovaj projekt imao je za cilj poticanje praksi vrednovanja i priznavanja neformalnog i informalnog učenja od strane pojedinaca i organizacija.

Projekti vrednovanja prethodnog učenja razmatrali su sva polja aktivnosti pojedinaca (privatno, profesionalno, društveno) u svim sektorima (javni, privatni, neprofitni) te su među inim uključili i volonterski angažman kao oblik aktivnosti u kojoj se stječu važne kompetencije koje pridonose zapošljivosti. Oba projekta rezultirala su izvješćima o praksama vrednovanja kompetencija, priručnicima za donositelje odluka i profesionalce, kao i razvijanjem programa nagrada za dobre prakse (*European VLP award*). Svi materijali proizašli iz APEL-a i VPL-a dostupni su na Internet stranicama⁴² posvećenim projektima i korišteni su kao izvor informacija u prikazima modela usustavljenog priznavanja volonterskog rada u europskim zemljama.

Treći, za ovu analizu iznimno značajan projekt EU, je bio je **AVE – Assessing Voluntary Experience in a professional perspective** (Procjena volonterskih iskustava u profesionalnoj perspektivi). Projekt se provodio od 2003. do 2006. godine unutar donacijskog Programa *Leonardo da Vinci* i u njemu je sudjelovalo 7 zemalja (Austrija, Francuska, Njemačka, Mađarska, Poljska i Velika Britanija). Cilj projekta bio je identificirati, evaluirati i procijeniti vještine i kompetencije stečene kroz volonterske angažmane kao oblik neformalnog učenja s naglaskom na povećanje zapošljivosti ili izravno zapošljavanje pojedinaca koji volontiraju. Projekt se sastojao od sljedećih skupina aktivnosti:

1. Svaka zemlja je pripremila dva nacionalna izvješća, od kojih je prvo prikazivalo analizu stanja po pitanju volontiranja u zemljama sudionicima projekta, a drugo analizu rezultata konzultacija s relevantnim dionicima provedenih tijekom 2004. godine po pitanju potreba za procjenom volonterskih iskustava. Izvješća za svaku zemlju su dostupna na engleskom jeziku na Internet

⁴¹ Najjednostavnije rečeno, iskustveno učenje podrazumijeva proces u kojem se znanje stvara putem konkretnog iskustva te refleksivnog i kritičkog promišljanja vlastitih iskustava. Iskustvenim se učenjem i teorijskim polazištima, na kojima ono počiva, akademski stručnjaci bave još od vremena Aristotela. Onima koje zanima više preporučam čitanje sljedećih autora: John Dewey, Kurt Lewin, Jean Piaget, William James, Carl Jung, Paulo Freire, Carl Rogers, David Kolb.

⁴² Vidjeti: <http://www.vpl4.eu> (za VLP2 projekt) i <http://crl.gcal.ac.uk/SOCRATESSite/documents.html> (za APEL projekt).

stranici posvećenoj projektu⁴³ i korištena su u prikazima usustavljenih modela priznavanja volonterskog rada u pojedinim zemljama.

2. Osnova konzultacija provedenih tijekom 2004. godine bio je upitnik koji su ispunjavale različite organizacije civilnog društva u svakoj zemlji. Minimalni broj organizacija, uključenih u anketu u svakoj zemlji, bio je 50. Upitnik se koristio kao instrument za analizu koji organizacije koriste u radu s volonterima s naglaskom na sljedeće točke:
 - upravljanje volonterima – selekcija volontera, vještine koje su poželjne kod volontera i oblici procjene kompetencija u evaluaciji kandidata za volonterske pozicije;
 - edukacija volontera: sadržaji koji se pokrivaju, akreditacija i kvalifikacije koje se osiguravaju za volontere;
 - evaluacija volonterskog angažmana: procjena kompetencija razvijenih kroz volontiranje; i
 - procjena i priznanja vještina koje zahtjeva određena volonterska pozicija: strategije koje organizacije koriste, nagrade, akreditacije i dodjeljivanje kvalifikacija.
3. Stvaranje mreže stručnjaka na nacionalnim i europskoj razini, čiji su kontakti dostupni na Internet stranici posvećenoj projektu.

Na osnovu provedenih analiza i konzultacija u svih 7 zemalja izrađeni su **nacionalni portfelji za volontere i vodiči za trenere** koji volontere vode kroz procese procjene kompetencija. Portfelj predstavlja instrument koji pojedincima omogućava procjenu i valorizaciju kompetencija stečenih kroz volonterski angažman. Portfelj ima tri važne svrhe.

1. poslužiti kao metoda analize i samoevaluacije za volontere;
2. poslužiti kao model analize i instrument za osobe koje se bave upravljanjem ljudskim resursima u udrugama; i
3. Poslužiti kao referenca javnim institucijama i profesionalcima u čijoj su nadležnosti volonteri ili ih žele zaposliti.

Prije izrada završnih verzija portfelja, u svim je zemljama proveden proces testiranja i skupljanja povratnih informacija kako bi svaki od 7 portfelja odgovarao kontekstu i potrebama. Iako je za svaku zemlju napravljen specifičan portfelj, usklađen s nacionalnim potrebama i prilikama, može se govoriti o zajedničkoj strukturi koja se sastoji od 8 dijelova:

1. biografija/životopis volontera,
2. popis pohađanih edukacija,
3. zadatci i aktivnosti koje je volonter ispunjavao,
4. metoda za identifikaciju kompetencija (*mind map*),
5. popis kompetencija (u formi tablice),
6. akcijski plan za volontera,
7. sažetak portfelja i
8. Prilozi: *Europass CV*, dokumenti organizacije u kojoj se volontiralo.

Za svaki je portfelj, kao svojevrsni dodatak za trenere-profesionalce koji će volontere voditi u procesu ispunjavanja portfelja, napravljen vodič koji donosi razradu sljedećih 7 točaka:

1. Europski kontekst;
2. Koraci AVE projekta;

⁴³ Vidjeti: <http://mapage.noos.fr/leonardo.vaeb/eeuropeassociations.gb.htm>.

3. Instrument: portfelj;
4. Osnovni ciljevi instrumenta;
5. Metode: samo-evaluacija ili vođenje uz upute;
6. Radionice za ispunjavanje portfelja; i
7. Različiti koraci za proces vođenja volontera u izradi portfelja.

Važnost izrađenih portfelja je u pripremanju volontera za tržište rada i povećanju zapošljivosti. Kroz strukturirani proces dokumentiranja kompetencija i uz njih vezanih volonterskih iskustava, pojedinci uz mentorsku podršku na razumljiv način formuliraju posjedovanje specifičnih vještina i kompetencija koje se mogu certificirati i koristiti u ispunjavanju životopisa. S druge strane, ovaj proces volonterima omogućava prilike za samo-refleksiju i razradu plana osobnog razvoja s identifikacijom kompetencija koje se želi unaprjeđivati.

S obzirom na značaj AVE projekta za ovu analizu, kao i na različitost rezultata u nacionalnim kontekstima, u prikazu modela po zemljama bit će prikazani rezultati analiza stanja kao portfelji 7 zemalja sudionica projekta.

Još jedan, za ovu analizu zanimljiv primjer vrednovanja volonterskog angažmana u obrazovanju, predstavlja inicijativa Akademije visokoga školstva (*The Higher Education Academy*) iz Velike Britanije. Ova je organizacija prepoznala važnost uloge aktivnog učenja i pokrenula fond po nazivom *TQEF – Teaching Quality Enhancement Fund*. Svrha je ovog programa potpore dodjela financijskih sredstava sveučilišnim nastavnicima koji kroz svoje nastavne programe rade na unapređenju procesa poučavanja i promicanja aktivnog učenja kroz djelovanje studenata u zajednici. Najboljima koji su sudjelovali u programu ova organizacija svake godine dodjeljuje prestižnu nagradu **Higher Education Volunteering Award** koja se dijeli u kategorijama: studenti pojedinci, studentski volonterski tim, administrativno i nastavno osoblje sveučilišta.

4.2. Velika Britanija

Volonterske aktivnosti u Velikoj Britaniji imaju dugu tradiciju, a svijest o važnosti i vrijednosti volontiranja za pojedinca, zajednicu i društvo visoko je razvijena. Visoko rangiranje volontiranja na ljestvici društvenih i individualnih vrijednosti odražava se u razvijenim praksama poticanja volonterskog angažmana kao što je osiguranje pokrića troškova volonterima te odgovarajuća zdravstvena zaštita tijekom volontiranja. U posljednje vrijeme značajan je trend potpisivanja niza povelja između vlade i volonterskog sektora⁴⁴ kojima se razrađuje okvir zajedničkog rada utemeljenog na podršci, poštivanju i odgovornosti, uključujući smjernice dobre prakse u volontiranju. U kontekstu poticanja volonterstva u Velikoj Britaniji razvio se čitav niz modela i instrumenata prepoznavanja, priznavanja i vrednovanja volonterskog angažmana, kako na državnoj, tako i na razini organizacija i pojedinaca.

Jedan od poznatih programa priznavanja volonterskog rada nagrađivanjem na razini vlade je **The Millennium Volunteers Programme** kojim se potiče volontiranje mladih između 16 i 24 godine. Program

⁴⁴ *Compacts on Relations between Government and the Voluntary and Community Sector in England.*

je započeo 1997. godine i, među ostalim, ima za cilj povećati prepoznavanje vrijednosti volonterskog angažmana mladih u zajednici. U okviru Programa mlade osobe, koje tijekom godinu dana provedu najmanje 200 sati volontiranja, primaju **certifikat Millennium Volunteer** koji izdaje odjel Vlade zadužen za obrazovanje i razvoj vještina (*Secretary of State for Education and Skills*).⁴⁵ U razdoblju od 1999. do 2004. godine 4.000 mladih osoba je sudjelovalo u *Millenium Volunteers* programu, a čak njih 1.000 je primilo **Award of Excellence** (Nagradu za izvrsnost) u okviru Programa.⁴⁶

Drugi poznati program nagrađivanja za volonterski angažman je **Duke of Edinburgh Award**⁴⁷. U ovom kontekstu nagrada predstavlja edukacijsko-rekreativno-zabavni akreditirani program za sve mlade između 14 i 25 godina starosti koji se tako potiču na sudjelovanje u uzbudljivim i konstruktivnim aktivnostima koje traju od 6 do 12 mjeseci. Riječ je o programu koji pokriva četiri područja – vještine, djelovanje u zajednici, športska rekreacija i istraživanje u prirodi na tri razine razvoja: brončana, srebrna i zlatna razina. Iskustva stečena volontiranjem vrednuju se kroz program djelovanja u zajednici.

Mnoge volonterske organizacije često imaju razvijene vlastite modele nagrađivanja. Tako postoje nagrade za dugotrajan angažman i nagrade za volontere godine. Organizacije u pravilu dodjeljuju certifikate volonterima za pohađanje raznih događanja, treninga, a volonterski centri diljem zemlje izdaju certifikate kojima se potvrđuje broj sati koje je pojedinac volontirao u raznim organizacijama.

Osim različitih sustava i oblika nagrađivanja volonterskog angažmana i doprinosa, u Velikoj Britaniji postoji čitav niz usustavljenih modela priznavanja kompetencija stečenih kroz volontiranje. Najrašireniji oblik priznanja je akreditacija koja predstavlja formalno priznanje postignuća i kompetencija pojedinca. U Velikoj Britaniji postoje prakse unutarnje akreditacije kojima organizacije volonterima osiguravaju nagrade u smislu prepoznavanja vještina, sposobnosti i iskustava te vanjske akreditacije koje uključuju vanjsko vrednovanje i priznavanje kompetencija. Potonji je oblik akreditiranja, iako skuplji, više zastupljen u praksi s obzirom na niz prednosti za volontera kao što je, primjerice, veći utjecaj na potencijalnog poslodavca.

Veliku ulogu u procesu vanjskog priznavanja kompetencija ima sustav **National Vocational Qualifications – NVQ** (Nacionalne strukovne kvalifikacije) koji je oblikovan za akreditaciju znanja i vještina koje pojedinci mogu iskazati na tržištu rada. Sustav prepoznaje setove kompetencija kojima se ukazuje da pojedinac može obavljati određeni posao prema nacionalnim standardima. Iako ne postoji specifični skup kompetencija koji se odnosi isključivo na volontere, mnoge aktivnosti koje volonteri obavljaju mogu ih kvalificirati za stjecanje nekih od kvalifikacija kao što je, primjerice, kompetencija savjetovanja ili kompetencija upravljanja. Nacionalne strukovne kvalifikacije priznaju se u okviru vrlo fleksibilnog sustava te se njihovo stjecanje može postići kroz volonterski angažman, a volonterske organizacije mogu se registrirati kao centri za procjenu. Nezaposleni volonter, koji radi na priznavanju kvalifikacija kroz sustav NVQ, također ima pravo na korištenje naknade za nezaposlene osobe koje su u procesu traženja zaposlenja, što ukazuje na visoko rangiranje volonterskog rada unutar ovog sustava.⁴⁸

⁴⁵ Za više informacija vidjeti Internet stranicu: <http://www.millenniumvolunteers.gov.uk/>

⁴⁶ Za više informacija pogledati: *European Volunteer Center (2004) Voluntary Activities in the United Kingdom: Facts and Figures (Reporting on England, Northern Ireland, Scotland and Wales)*, preuzeto 11. lipnja 2008. godine s http://www.cev.be/data/File/UNITED_KINGDOM_updated.pdf

⁴⁷ Za više informacija pogledati Internet stranicu: <http://www.theaward.org>

⁴⁸ Za više informacija pogledati Internet stranicu: www.dfes.gov.uk/nvq

Izvan sustava Nacionalnih strukovnih kvalifikacija postoji nekoliko modela vanjske akreditacije kao što su **National Open College Network** i **City and Guilds**⁴⁹ certifikat koji također integriraju kompetencije stečene volonterskim radom. Ovi certifikati usmjereni su više na identifikaciju postignuća u procesima učenja, dok je NVQ sustav primarno usmjeren na procjenu kompetencija povezanih sa zapošljavanjem. Uz ove, općenitije modele akreditacije, postoje i modeli priznavanja kompetencija usko povezanih s volonterskim iskustvom pojedinca među kojima su najpoznatiji **ASDAN Certificate in Community Volunteering**, **University of Wales Lampeter Certificate in Interpersonal Skills for Volunteers**, **Business in the Community – Volunteering Plus**.

Slijede opisi četiri spomenuta modela.

1. **NOCN Volunteer Training Intermediate Award (National Open College Network)**⁵⁰

Ovaj model je osigurao *National Open College Network* i dostupan je mladim volonterima kroz programe lokalnih organizacija. Model je osmišljen za one volontere koji imaju iskustva u raznovrsnim područjima rada. Kvalifikacija prepoznaje lako prenosive opće vještine koje će volonterima otvoriti daljnje prilike za razvoj profesionalnih i socijalnih vještina u brojnim područjima volontiranja. Volonteri biraju predavanja/lekcije koje žele slušati, a koje su u skladu s njihovim stupnjem kvalifikacija i koje žele dalje razvijati i unapređivati. Predavanja uključuju sljedeće sadržaje: Uloga mladih volontera, Jednake mogućnosti u organizacijama civilnoga društva i Komunikacijske vještine.

2. **ASDAN Certificate in Community Volunteering**⁵¹ (*Award Scheme Development and Accreditation Network*)

ASDAN je organizacija, točnije rečeno, akreditirano tijelo koje izdaje certifikate za stečene vještine i kompetencije mladih ljudi kroz program volontiranja u zajednici (*CCV – Certificate in Community Volunteering*). Cilj je prije svega prepoznati i vrednovati vještine i kompetencije koje su ti mladi ljudi stekli u brojnim volonterskim angažmanima u lokalnoj zajednici i to u raznovrsnim područjima, primjerice: šport, zdrav život, razvoj zajednice, radno iskustvo, umjetnost, međuljudski odnosi i veze, aktivno građanstvo, osobne financije i poduzetništvo. Certifikat može biti važan za one mlade volontere koji: (I.) žele razviti određene vještine i izgraditi svoje samopouzdanje prije nego odluče nastaviti sa stručnim obrazovanjem, (II.) traže priznanje općih kompetencija kako bi mogli nastaviti s angažmanom u nekim drugim područjima i aktivnostima, (III.) žele razvijati svoje aktivnosti u organizaciji u kojoj volontiraju, (IV.) koji potražuju potvrdu razine 1 ili 2 preddiplomskog *part-time* obrazovanja. Certifikat se temelji na pet položenih lekcija koje se mogu položiti kroz model sustava za udaljeno učenje: Pripreme za volontiranje, Vještine za samoupravljanje, Uspješni sastanci, Rad i standardi kvalitete te Razumijevanje potreba zajednice. Certifikat koji ASDAN izdaje akreditiran je u nacionalnoj bazi akreditiranih kvalifikacija (*National Database of Accredited Qualifications*). Jedan primjer akreditacije prethodnog iskustvenog učenja kroz volonterski rad u okviru programa ASDAN je **Youth Achievement Awards** (Nagrada za postignuća mladih) koja se dodjeljuje mladim osobama kroz program *UK Youth*. Ovaj program oblikovan je za osnaživanje i akreditiranu edukaciju mladih osoba u svrhu prevencije rizičnih ponašanja. Nagrade za

⁴⁹ *The City and Guilds of London Institute* i *The Assessment and Qualifications Alliance (AQA)* partneri su u programu dodatnog stručnog obrazovanja mladih ljudi od 14 do 19 godina koji ima za cilj porast stope zapošljivosti mladih ljudi. U suradnji sa stručnjacima iz poslovnog sektora razvijaju kurikulum za obrazovna područja koje nude, a ishode učenja snažno usmjeravaju prema znanjima, vještinama i kompetencijama koje su zaista sukladne evidentiranim potrebama tržišta rada. Dobivena je diploma akreditirana i, osim među poslodavcima, već prepoznata na velikom broju britanskih sveučilišta s obzirom da omogućuje ulazak u sustav visokoga obrazovanja. Program danas djeluje u više od 100 zemalja diljem svijeta.

⁵⁰ Za više informacija pogledati Internet stranicu: www.nocn.org.uk.

⁵¹ Za više informacija pogledati Internet stranicu: www.asdan.co.uk.

postignuća mladih Velike Britanije, vrednovane i potvrđene kroz model ASDAN, koriste se za osnaživanje mladih u području komunikacije, rada s drugim osobama i unapređivanja osobnih procesa učenja.

3. University of Wales, Lampeter Certificate in Interpersonal Skills for Volunteers⁵²

Sveučilište u Walesu nudi program obrazovanja na daljinu za široku populaciju. Ovaj edukacijski program nudi mogućnost formalnog priznavanja znanja, vještina i kompetencija volontera koje oni svakodnevno iskazuju u organizacijama u kojima volontiraju. Edukacija je osmišljena kroz niz zadataka pisanoga tipa (najčešće eseja) koji potiču mlade volontere, sada i studente, na promišljanje vlastite uloge volontera u razvoju lokalne zajednice. Jedan od važnih ciljeva je osvijestiti mlade volontere o odgovornosti koju preuzimaju svakim svojim angažmanom, uputiti ih u brojne neočekivane situacije i izazove te zajedno s njima učiti kako se treba profesionalno i odgovorno ponijeti u spomenutim situacijama. Program je namjenjen osobama koje su starije od 18 godina, imaju najmanje šest mjeseci volonterskog ili poslovnog iskustva, mogu tjedno odvojiti do 5 sati za rad na zadatcima i žele prikupiti 40 bodova na prvoj razini preddiplomskog studija.

4. BITC Bussiness In The Community – Volunteer plus award⁵³

Volunteer plus award predstavlja program volontiranja zaposlenika koji osigurava okvir za procjenu i akreditaciju učenja i razvoja zaposlenika potaknutog volontiranjem. Ovaj model predstavlja platformu za priznavanje i vrednovanje ishoda učenja i profesionalnog razvoja zaposlenika koji se temelje na volonterskim iskustvima.

Akreditacija kompetencija se odvija kroz **City and Guilds**. Zaposleniku se pomaže u procjeni vještina, a kompaniji se osigurava mogućnost identifikacije povećanja baze vještina. Program se odvija u sljedećim fazama:

- Uvod: upoznavanje i trening mentora koji će voditi zaposlenike kroz proces;
- Planiranje: rad u skupinama sa zaposlenicima koji će volontirati – postavljanje osobnih i profesionalnih ciljeva za volonterski angažman zaposlenika;
- Primjena: Mentorska podrška zaposlenicima tijekom volontiranja (uglavnom preko telefona tijekom 3-6 mjeseci);
- Procjena: Radionica procjene stečenih kompetencija uz mentorsku podršku.

(*City & Guilds* izdaje certifikate uz potporu *BITC-a*)

Zbog praktičnosti, ovaj su model preuzela i tijela koja djeluju izvan poslovnog sektora.

U Velikoj Britaniji postoji čitav niz instrumenata koji su osmišljeni za podršku pojedincima u dokumentiranju i demonstriranju kompetencija stečenih volonterskim angažmanom. Tako postoje razni oblici volonterskih putovnica u kojima se dokumentiraju volonterska iskustva i s njima povezane kompetencije. Značajan instrument podrške volonterima osmišljen je u okviru europskog projekta *AVE – Assessing Voluntary Experience in a professional perspective* (Procjena volonterskih iskustava u profesionalnoj perspektivi), a odnosi se na portfelj za volontere i upute za mentore koji vode volontera u procesu izrađivanja vlastitih volonterskih portfelja.

Humanitarna organizacija BTCV, koja godišnje osmišljava volonterski angažman velikog broja volontera u Velikoj Britaniji, kreirala je **volontersku putovnicu** s ciljem mapiranja volonterskih kom-

⁵² Za više informacija o implementaciji ovog modela u okviru preddiplomskog studija pogledati Internet stranicu: www.volstudy.ac.uk/programme/modules.

⁵³ Za više informacija pogledati Internet stranicu: www.bitc.org.uk/volunteeringplus

petencija koje su povezane s Nacionalnim kvalifikacijskim okvirom. U toj putovnici volonteri dokumentiraju svoj volonterski angažman kroz BTCV – uključujući dokumentaciju akreditiranih (kroz certifikate i kvalifikacije – vozačka dozvola) i neakreditiranih iskustava (sudjelovanje u projektima, događajima BTCV-a). Volonterska putovnica fizički je smještena na odgovarajućem mediju vanjske memorije (primjerice, *USB stick*) te kroz sustav interaktivnih sličica na zaslonu (*ikone*) pruža okvir u kojeg volonteri upisuju podatke. Uz upisivanje podataka, volonteri mogu tako samostalno dodavati čitav spektar dokumenata.⁵⁴

Drugi oblik instrumenta, osmišljenog za vođenje procesa identifikacije i dokumentiranja kompetencija kao predfaze, je **portfelj za volontere**⁵⁵. Portfelj koji je nastao za Veliku Britaniju u okviru Programa AVE Europske unije, a volonterima je osiguran kroz besplatno preuzimanje s Internet stranice britanskog Instituta za istraživanja o volonterstvu⁵⁶, sastoji se od uvoda i tri vježbe. Svaka vježba sastoji se od dva dijela: reflektivni upitnik i identifikacija vještina. Uvodni dio prikazuje korist portfelja za volontera u potrazi za poslom. Tako portfelj potiče prisjećanje i promišljanje o vlastitim volonterskim iskustvima i pomaže u identifikaciji stečenih vještina te predstavlja koristan instrument za pisanje životopisa, ispunjavanje prijave za posao i pripremanje za intervju.

Prvi dio portfelja sastoji se od vježbe s upitnikom koja vodi volontera u razmišljanjima o volonterskim iskustvima i s njima povezanim procesom učenja. Ukupno 11 pitanja usmjereno je na opis volonterskih aktivnosti i vještina koje su bile potrebne za njihovo obavljanje. Ovaj je dio oblikovan kao pomoć u identifikaciji vještina te je u tu svrhu razvijena i mapa kao vodič za identifikaciju vještina (*mind map*) te tablica za upis vještina u kojoj se volonteru pruža lista kompetencija na izbor.

Druga vježba u portfelju usmjerena je razradi osobnog portfelja volontera te je u tu svrhu osiguran predložak za dokumentiranje volonterskih iskustava i kompetencija. Također je izrađen vodič za izradu sažetka portfelja koji će volonteru koristiti u prijavama za posao, a završni dio drugog dijela sačinjava popis različitih programa nagrada i akreditacijskih modela u Velikoj Britaniji na koje se volonteri mogu prijaviti.

Završni dio portfelja posvećen je izradi akcijskog plana u kojem se volontera vodi kroz proces identifikacije ciljeva i vještina koje želi unaprijediti. Potiče se također na planiranje konkretnih aktivnosti i vremenskog rasporeda njihova provođenja, a na kraju su ponuđeni primjeri kako bi se olakšala izrada akcijskog plana.

4.3. Francuska

U Francuskoj postoji velika potpora koju volonterstvu pruža država i velik dio programa priznavanja volonterskog rada inicira, regulira i financira država. Glavni uzrok visokoj razini priznavanja vrijed-

⁵⁴ Više informacija na: www2.btcv.org.uk.

⁵⁵ Primjerak AVE portfelja za volontere za Veliku Britaniju (*Assessing Voluntary Experiences – Volunteer's Pack*) dostupan je na Internet stranici britanskog instituta za istraživanja o volonterstvu: www.ivr.org.uk.

⁵⁶ *Institute for Volunteering Research* razvio se kroz zajedničku suradnju organizacije za razvoj volonterstva u Engleskoj *Volunteering England* i istraživačkog centra *Center for Institutional Studies* koji djeluje pri *University of East London*; jedan je od najvećih istraživačkih centara u Europi koji se bavi istraživanjem volontiranja u Engleskoj, ali i u širim međunarodnim okvirima.

nosti volonterskog rada je u sagledavanju volonterstva kao važnog dodatka aktivnostima javne vlasti, posebice u situaciji krize države blagostanja i smanjenja proračunskih izdavanja za socijalne usluge. Koliko je razvijena svijest o važnosti volonterskog angažmana građana govori i primjer "Slobodnog dana za volontere", odnosno zakonske obveze poslodavca da zaposleniku osigura mogućnost izostanka s posla (najviše 9 dana u godini) kako bi sudjelovao u volonterskim aktivnostima i treninzima povezanim s volontiranjem.

Kako se u Francuskoj naglašava dimenzija u kojoj volontiranje dolazi kao dodatak ili zamjena aktivnostima države, samo su neki oblici volontiranja službeno prepoznati i regulirani. To su⁵⁷:

1. Volonterska civilna služba;
2. Dobrovoljni vatrogasci ili vojska; i
3. Volontiranje u svrhu međunarodne solidarnosti.

Za ovu analizu zanimljiv je **Zakon o volonterskoj civilnoj službi** koji daje mogućnost građanima i građankama (Francuske i EU) da provedu 6 do 18 mjeseci volontirajući u različitim volonterskim organizacijama, tvrtkama ili javnim institucijama. Za vrijeme tog razdoblja volonteri su oslobođeni od plaćanja dijela poreza i socijalnih davanja, kao i plaćanja doprinosa za zdravstveno osiguranje. Osigurano im je 2,5 dana praznika po mjesecu, a vrijeme iskorišteno za volontiranje uzima se u obzir prilikom stjecanja prava na mirovinu. Čitav sustav volontiranja u organizacijama i tvrtkama nadziru odgovarajuće javne službe, a organizacijama u kojima se provode i nadziru volonterske aktivnosti nadoknađuju se sredstva utrošena na socijalna i druga osiguranja volontera. Važno je napomenuti da vrijeme provedeno u volontiranju pojedinac može iskoristiti u procesu stjecanja obrazovnih certifikata ili profesionalnih zvanja.

U okviru programa civilnog volontiranja, koji je oblikovan nakon napuštanja obvezne vojne službe u Francuskoj, 2003. godine razvio se podprogram za socijalnu koheziju i solidarnost. Ovo je jedini civilni volonterski program koji se isključivo odnosi na neprofitne organizacije u Francuskoj i jedini program u kojem mogu sudjelovati mlade osobe bez obzira na formalne kvalifikacije i kompetencije. Iako se termin "civilni volonter" u Francuskoj doživljava kao dugotrajan angažman na puno rado vrijeme, **Program za socijalnu koheziju i solidarnost** osigurava fleksibilni angažman mladih osoba. Kako se radi o vrlo složenoj organizaciji i koordinaciji volonterskog rada mladih, pri izvođenju se javljaju problemi financijske naravi i stoga je provođenje programa dodatno praćeno financijskim mjerama potpore koje osigurava država.

Važnu ulogu u poticanju i priznavanju volonterskog rada ima **Nacionalni savjet za udruge** (*Conseil National de la Vie Associative – CNVA*) koji je 1983. godine osnovan kao savjetodavno tijelo vlade. Članovi Savjeta su predstavnici raznih neprofitnih organizacija imenovani od strane ministarstva ovisno o sektoru iz kojeg dolaze. CNVA je tijekom godina inicirao niz mjera poticanja volonterskog angažmana, kao što su organiziranje i olakšavanje provođenja treninga za volontere, osiguravanje slobodnih dana za volontiranje, razvijanje stručnih suradničkih mreža, osiguravanje poreznih i soci-

⁵⁷ Vidjeti: Association of Voluntary service Organisations –AVSO i European Volunteer Centre –CEV (2005). Country report on the legal status of volunteers in France. www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

jalnih olakšica za volontere, uključivanje volontiranja u razmatranje prava za odobravanje mirovine, osiguravanje kredita za volonterski rad u srednjem i visokom obrazovanju, te prepoznavanje volonterskog rada i njime stečenih kompetencija prilikom stjecanja profesionalnih certifikata i zvanja.

Po pitanju priznavanja kompetencija stečenih volonterskim radom važno je spomenuti tri dekreta (1985., 1993. i 2001.) te dva razmjerno mlada zakona zahvaljujući kojima je volontersko iskustvo i službeno prepoznato kao profesionalno iskustvo.

Po uzoru na portfelj Sjedinjenih Američkih Država i Kanade, Francuska je krenula s razvojem svojega **nacionalnog portfelja** još **1985. godine**. Istu je godinu važno istaknuti i zbog donošenja dekreta kojim se **sveučilištima daju ovlasti za izdavanjem akreditacija građanima** za vještine i kompetencije stečene kroz osobna, volonterska i profesionalna iskustva u neformalnom i informalnom obrazovanju. Pored navedenog, sveučilišta imaju autonomiju **odobriti slobodan upis na pojedine studije**, ukoliko se portfeljom dokaže da su stečena znanja, vještine i kompetecije na tragu onih stečenih u formalnom obliku. Naime, za ostvarivanje prava na upis na fakultet potrebno je utvrditi potencijal kandidata i uvidjeti ima li kapaciteta za uspješan završetak odabranog studija. Kako bi se takva odluka uopće i mogla donijeti, sveučilišta su odgovorna provjeriti za svakog kandidata korespondira li iskazana razina stečenih znanja, vještina, odgovornosti i pristup promišljanju o rješavanju specifičnih problemskih situacija, onome što se traži kod redovitog upisa. Sveučilišni su nastavnici također slobodni **studentima priznati i vrednovati angažman u zajednici** u rangu vrijednosti bodova nekog redovitog zadatka u nastavi. Ove su dvije inicijative imale snažan utjecaj na izglasavanje zakona 1992. godine koji u proces izravno uvode Ministarstvo obrazovanja (srednješkolsko i visokoškolsko) i Ministarstvo poljoprivrede, koji godinu dana kasnije donose još tri nova dekreta, te Ministarstvo mladeži i športa s dekretom iz 1999. godine.

Dekret iz 1993. godine sveučilištima daje ovlasti vrednovati prethodno iskustveno učenje i dodjeljivati bodove za kolegije, dijelove modula ili pak cijele module na studiju što se počinje provoditi u okviru vrlo centralizirano postavljenog programa APEL. Vrednovanje na ovakav način osigurava studentima iz programa APEL jednaka prava kao da su i pristupili formalnoj proceduri izrade svih zadataka i jednako tako ispite uspješno položili. Najveći broj nastavnih kolegija, koji se mogu dodijeliti na ovakav način, jest ukupni broj kolegija na cijelom studiju umanjen za jedan. Kako bi dobili završnu diplomu, studenti imaju obvezu polaganja najmanje jednog ispita. Ovaj pristup dodjeljivanja oznake položenih kolegija temelji se na dubinskoj analizi iskustvenog učenja kandidata i njegova prethodnog volonterskog i/ili profesionalnog iskustva. Temeljita analiza provodi se prema sljedećim područjima:

- I. opis i doseg projekata na kojima je kandidat bio angažiran,
- II. opis posla s detaljnim naznakama razine odgovornosti za pojedine aktivnosti,
- III. snalaženje u radnom okruženju te odnos s nadređenima i drugim zaposlenicima i volonterima,
- IV. odnos prema klijentima/korisnicima,
- V. vrste problema s kojima se kandidat susretao i pristup rješavanju tih problema,
- VI. poznavanje tehnologije u radu i korištenje opreme i
- VII. stečena znanja.

Zadaća sveučilišta nije samo utvrditi posjeduje li kandidat odgovarajuća znanja i vještine (koje su svakako jedan od uvjeta uspješnog polaganja ispita), nego i je li kandidat kroz poslovni i/ili volonterski angažman imao priliku razviti potrebne intelektualne vještine te vještine učenja rješavanjem problema, čiji se razvoj potiče u klasičnom nastavnom procesu.

Prvi od gore spomenutih zakona dolazi iz sektora mladih i športa, a usvojen je 2000. godine. Prema njemu se kvalifikacije za profesionalno predavanje i vođenje treninga mogu vrednovati s obzirom na profesionalno ili volontersko iskustvo, što znači da kandidat u ispunjavanju prijave za izdavanje certifikata, uz profesionalna iskustva, dokumentira i svoj volonterski angažman.

Aktualna zbivanja u Francuskoj u prvi plan i dalje stavljaju razvoj programa APEL. Zakon o društvenom unapređenju (*Loi de modernisation sociale*⁵⁸) iz 2002. godine otvorio je nove perspektive u procesima akreditacije iskustvenoga učenja, te omogućio vrednovanje i priznavanje volonterskih iskustava na formalnoj, visokoškolskoj razini. Tako se prilikom izdavanja diplome ili profesionalnog certifikata u obzir uzimaju profesionalne vještine stečene kroz plaćenu ili volontersku aktivnost koja je povezana s diplomom za koju se pojedinac prijavljuje. Kompetencije stečene volonterskim radom priznaju se ukoliko kandidat pokaže postojanje 3 godine efektivnog volonterskog rada, te dokaže da su razvijene vještine na razini diplome ili certifikata za koje se prijavljuje. Zakon omogućuje zainteresiranima stjecanje cijele **diplome u okviru programa APEL**, a sam APEL se širi na sve kvalifikacije u državnom obrazovnom sustavu.

Ova dva zakona omogućuju **izdavanje diploma i certifikata na osnovu registriranih volonterskih angažmana** pa tako, primjerice, volonter koji je 3 godine bio blagajnik u udruzi, može to iskustvo iskoristiti za diplomu iz računovodstva, a volonter koji je najmanje 3 godine bio trener športskog tima, može na osnovu ovog iskustva zatražiti izdavanje diplome za profesionalnog trenera od Ministarstva nadležnog za mlade i šport.

Zanimljivo je kako je u Francuskoj postojala snažna politička volja da se APEL program udomaći u strukturi visokoga obrazovanja, više nego u bilo kojoj drugoj zemlji obuhvaćenoj ovom analizom. Centralizirano upravljanje učinilo ga je vrlo prepoznatljivim na državnoj razini i operativnim na razini sveučilišnih odjela i odsjeka pa je vrlo jednostavno pratiti napredak provedbe ovoga programa, kao i broj korisnika.

Iako se volontiranje prepoznaje kao profesionalno iskustvo, u Francuskoj ne postoji model kojim se akademski krediti izravno povezuju s volontiranjem na svim razinama visokoga obrazovanja, već se povezuju sa specijalističkim studijima. Volontersko iskustvo može se razmatrati kao izvor obuke u specijalističkim akademskim predmetima (kao što su, primjerice, strukovni seminari za socijalne radnike), te može voditi do stjecanja kredita u nekim predmetima pa tako i same diplome.

Najjača poveznica postoji na razini poslijediplomskog studija i to u području socijalne skrbi i rada, zdravstvene skrbi, menadžmenta i inženjerstva, što i nije toliko iznenađujuće jer se kreće od pretpostavke kako je iskustveno učenje puno lakše povezati sa visokospecijaliziranim znanjima i vještinama koje se očekuju na poslijediplomskom studiju i koje treba vješto demonstrirati, nego s općim i teorijskim znanjima karakterističnima za niže razine visokoga obrazovanja.

⁵⁸ Riječ je o stručnom, ali slobodnom prijevodu; nije pronađena referenca na hrvatskom jeziku za navedeni zakon.

Prepoznavanje volonterskog rada od strane države odvija se i kroz **Nacionalni fond za razvoj neprofitnog sektora** (*National Funds for the Development of the Non-Profit Sector*) u okviru kojega se podupiru istraživanja i edukacija volontera i profesionalaca iz neprofitnog sektora. Fond osigurava sredstva za aktivnosti organizacija kroz administraciju lokalnih vlasti, a posljednjih godina došlo je do znatnih povećanja financijske podrške kako bi se izrazila usmjerenost države na podupiranje volontiranja. U posljednje vrijeme u Francuskoj je zamjetan trend prepoznavanja volontiranja od strane poslovnog sektora koji sve više i više financira programe udruga.

Formalno izražavanje zahvalnosti i nagrađivanje volontera u Francuskoj nema razvijenu tradiciju u mjeri u kojoj je to zastupljeno u Velikoj Britaniji. Tako ne postoji službeni program nagrađivanja niti je razvijena službena knjižica za volontere. U Francuskoj su dominantne neformalne oblike zahvale i nagrađivanja osmislile organizacije u kojima se volontiranje odvija. Važan doprinos razvijanju **modela i instrumenta podrške pojedincima u procjeni kompetencija stečenih volonterskim angažmanom** dao je europski **AVE – Assessing Voluntary Experiences** u kojem je sudjelovala i Francuska.

Portfelj za volontere⁵⁹, koji je nastao u francuskom kontekstu projekta AVE, sastoji se od 7 dijelova koji su uglavnom posvećeni kompetencijama i vještinama volontera, dok je posljednji dio posvećen opisu udruge u kojoj se volontiralo. U svim dijelovima volonterima se nude različite opcije na izbor kako bi se olakšao proces ispunjavanja ovog instrumenta.

Prvi dio prikazuje popis od 14 općenitih zadataka koje je volonter mogao ispunjavati tijekom volontiranja (npr. razvijanje ciljeva udruge, upravljanje timom). Volonter izabire 3 do 5 zadataka te ih opisuje. Nakon toga slijedi dio posvećen kompetencijama stečenim kroz volontiranje, te su razrađene tri vrste kompetencija: operativne (pisanje dokumenta, računovodstvo), općenite (altruizam, pragmatičnost, dostupnost) i specifične (namicanje sredstava, pravno znanje).

Slijedom prvog dijela u 2., 3. i 4. dijelu se detaljnije razrađuju spomenute vrste kompetencija te se volonteru na izbor nudi popis od 10 do 15 kompetencija. Peti dio portfelja usmjeren je na samo-evaluaciju volontera koji na osnovu opisanih kompetencija u prethodnim sekcijama procjenjuje razinu usvojenosti kompetencija pomoću ponuđene skale. U šestom dijelu volonter dokumentira edukacije koje je prošao tijekom svog angažmana i eventualno prilaže dokaze u obliku certifikata. Portfelj završava opisom organizacije u kojoj je volonter boravio.

4.4. Nizozemska

Nizozemska je, zajedno s Norveškom, zemlja s najvećim postotkom volontera u Europi te je poznata po kulturi visoke solidarnosti i angažiranosti građana u zajednici. Međutim, prema Nacionalnom

⁵⁹ Prvi se portfelj za volontere u Francuskoj razvio još davne 1985. godine i tijekom godina novih EU programa i poticajnih mjera se razvijao dok nije poprimio konačnu formu u okviru opisanog AVE projekta – *Portfolio for the volunteer – Assessing voluntary experience in a professional perspective*.

izvješću Nizozemske o validaciji prethodnog iskustva iz 2007. godine,⁶⁰ posljednjih godina vidljiv je određen, no ne i značajan, pad volonterskog angažmana pojedinaca, kao i promjena stavova vezanih uz volontiranje. Građani ne percipiraju volonterski sektor kao mjesto zaposlenja i razvoja karijere, ali izražavaju spremnost na volonterski angažman sa značajkama fleksibilnosti i slobodne volje.

Kao i u drugim politikama, u Nizozemskoj postoji visoka decentralizacija raspodjele nadležnosti i aktivnosti u razvojnim politikama koje utječu na volonterski rad. Razna ministarstva imaju svoje politike o volontiranju, a lokalne i regionalne vlasti imaju visoku autonomiju u primjeni nacionalnih smjernica Ministarstva zdravstva, dobrobiti i športa (*Ministry of Health, Welfare and Sports*). U posljednje vrijeme važnu ulogu u poticanju volonterskog rada ima Nacionalna vladina agencija MOVISIE koja provodi vladine politike vezane uz volonterstvo te služi kao organizacija koja osigurava sredstva za volontere i volonterske organizacije.⁶¹

U razdoblju između 2000. i 2002. godine Vlada Nizozemske donijela je čitav niz politika kojim se potiče volonterski rad i podiže status volontiranja. Među ostalim, ove politike su uključile i stimulaciju kvalitete volontiranja. Tako je bila izrazito naglašavana dimenzija edukacije i obučavanja volontera koja treba biti praćena razvojem sustava certifikacije kojim se priznaju vještine stečene volonterskim radom. Dimenziju nagrađivanja i prepoznavanja volonterskog rada, posebno u svjetlu malenog pada volonterskog angažmana građana, adresirala je agencija MOVISIE koja dodjeljuje nacionalnu nagradu ***The National Oat on the Back*** (*Het Nationale Compliment*)⁶².

Jedan od vladinih programa, kojima se priznaje i ističe vrijednost volonterskog rada, je **Program socijalne aktivacije** započet 1996. Kroz ovaj projekt lokalne vlasti podupiru volonterske programe u zajednici potičući socijalnu inkluziju i reintegraciju marginaliziranih skupina na tržište rada. Tako se nezaposlene osobe potiču na volontiranje, a njihovo volontiranje se povezuje s razvijanjem kompetencija za moguće zaposlenje.

Drugi, za ovu analizu zanimljiv, je **Program orijentacije mladih** (*The "Youth Orientation" Programme*) koji se od 1997. godine odvijao i nadograđivao u raznim pilot fazama. Pod koordinacijom Ministarstva zdravstva, dobrobiti i športa projekt se razvijao na lokalnoj razini sa sljedećim obilježjima:

- Osmišljen za mlade osobe od 12 do 16 godina koje bi kombinirale školske projekte s volonterskim aktivnostima.
- Cilj projekta je bio razvoj socijalnih vještina mladih te poticanje neovisnog i demokratskog sudjelovanja u civilnom društvu.
- Projekt je povezan s konceptom cjeloživotnog obrazovanja te razmatra stjecanje kompetencija kojima se olakšava integracija mlade osobe na tržište rada.
- Važan specifičan cilj projekta je postizanje formalnog priznanja neformalne edukacije kroz oblike službenog certificiranja kompetencija kako bi se stimuliralo djelovanje mladih u zajednici.

U ovom trenutku Program socijalne aktivacije je službeno završio na razini Ministarstva, no mnoge škole i volonterske organizacije su nastavile s njegovim provođenjem.

Zanimljivi primjer proizašao iz ove inicijative vrednovanja iskustvenog učenja u okviru formalnog obrazovanja predstavlja program *Rad u zajednici* (*Social Internship*) koji je osmišljen za srednjoškolsku popu-

⁶⁰ Ruud Duvekot, Kees Schuur, Erik van Beek, Laura van Veen (2007) *VPL – country report for the Netherlands. EU/Leonardo da Vinci project*. www.vpl4.eu. Pristupljeno: lipanj 2008.

⁶¹ Vidjeti: *Volunteering in the Netherlands: Facts and Figures report (2007)* www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

⁶² Vidjeti: <http://www.rabobank.nl/particulieren/sponsoring/vrijwilligerswerk/hetnationalecompliment2006/>.

laciju, a snažno podsjeća na američke modele učenja kroz djelovanje u zajednici (program *service-learning*) kojima se promovira volonterstvo. Od 2003. godine nizozemska vlada pruža financijsku potporu srednjim školama s ciljem razvoja raznovrsnih suradničkih projekata u okviru učenja kroz djelovanje u zajednici. Dvije organizacije koje na nacionalnoj razini imaju odgovornost za implementaciju programa jesu CPS i MOVISIE⁶³. Cilj je ovog programa omogućiti učenicima upoznavanje sa zajednicom u kojoj žive i približiti im razne mogućnosti sudjelovanja u njezinu razvoju. Očekuje se kako će se učenicima na taj način demistificirati koncepti aktivnog građanstva i društvene odgovornosti, te će tijekom vremena naučiti preuzimati odgovornost za brojna aktualna socijalna pitanja i probleme. Škole surađuju s lokalnim organizacijama civilnoga društva i volonterskim centrima na osmišljavanju aktivnosti koje će odgovarati stvarnim potrebama tih organizacija i zajednice, ali naravno i uzrastu i mogućnostima srednjoškolaca. Tako osmišljene aktivnosti postaju sastavni dio kurikulumu i izvedbenih programa određenih nastavnih predmeta i učenici imaju obvezu sudjelovanja u tim aktivnostima. Zakonom iz 2007. godine nizozemska vlada proglašava Rad u zajednici obveznim dijelom kurikulumu i uvjetom za stjecanje srednjoškolske diplome. Na taj se način formalnom procedurom osigurava vrednovanje znanja, vještina i kompetencija stečenih iskustvenim učenjem u jednom neformalnom okruženju čime one postaju priznate, prepoznatljive i lako prenosive. Valja ovdje istaknuti kako su Nizozemci, od samog početka svjesni terminološkog izazova, odlučili ovaj program nazvati Rad u zajednici, a ne volontiranje.

Poput nešto kasnije opisanih američkih modela, ovaj program nije bio u žarištu analize s obzirom da se ne radi o uobičajenom volonterskom angažmanu učenika već nastavnoj obvezi. Ipak, ovako usustavljen primjer na razini srednje škole među rijetkima je i stoga može predstavljati zanimljivu i bogatu platformu za promišljanje razvoja sličnih modela u nacionalnom kontekstu.

U Nizozemskoj ne postoji nacionalni sustav koji je usmjeren isključivo na službeno priznavanje kompetencija stečenih volonterskim radom, no postoje mogućnosti certifikacije. Jedna od njih je korištenje **Nacionalnog sustava vrednovanja prethodnog učenja (VLP – Validation of prior Learning)** koje se u Nizozemskoj provodi uz visoku razinu decentralizacije i uključenosti socijalnih partnera. Podatci pokazuju da se procedure vrednovanja prethodnog znanja razmjerno slabo koriste unutar volonterskog sektora, tek 10 do 50 pojedinaca godišnje prođe VLP procedure.⁶⁴

Niska razina korištenja VLP-a međutim ne znači da se ne koriste neki drugi kanali za stjecanje certifikata na osnovu volonterskog rada, no činjenica je da po pitanju stjecanja akreditacije za kompetencije dominira kultura visoke razine odgovornosti za inicijativu na pojedincu. U Nizozemskoj je moguće vrednovanje volonterskog rada u **okviru sustava formalne edukacije**. Postoje također i **različiti modeli priznavanja kompetencija** od strane organizacija kao što je, primjerice, model organizacije *Scouting Gelderland* koja je razvila profile kompetencije za volontere lidere.

Značajan je primjer kataloga kompetencija kojeg su u okviru projekta **Priznavanje volonterskih kompetencija**⁶⁵ proveli NIZW I CIVIQ⁶⁶ (nacionalni volonterski centri) u partnerstvu s IVIOM koji

⁶³ Za više informacija pogledati Internet stranicu: www.movisie.nl.

⁶⁴ Ruud Duvekot, Kees Schuur, Erik van Beek, Laura van Veen (2007) *VPL - country report for the Netherlands. EU/Leonardo da Vinci project*. www.vpl4.eu. Pristupljeno: lipanj 2008, str: 31.

⁶⁵ Vidjeti: *Leonardo-project VPL-2: Case Study: NL, voluntary sector (2007)*. <http://www.vpl4.eu/cms/content/downloads/NL13,%20nizw.civiq.ivio%20casestudy.doc>. Pristupljeno: lipanj 2008.

⁶⁶ CIVIQ je organizacija koja 2005. godine prerasta u MOVISIE i danas djeluje pod tim nazivom.

djeluje kao vanjski centar za vrednovanje u procesu akreditacije kompetencija. Proizvedeni katalog volonterskih kompetencija opisuje osnovne funkcije koje se provode tijekom volonterskog angažmana. Na osnovu analize različitih tipova organizacija IVIO je proveo istraživanje o zajedničkim indikatorima i općim kompetencijama koje se percipiraju kao ishod volonterske aktivnosti. Na temelju analize nastao je model priznavanja kompetencija koji će se provoditi na nacionalnoj razini.

Ovaj model kao glavne elemente u identifikaciji kompetencija razmatra: sustavni rad, odgovornost, upravljanje vremenom, rješavanje problema, komunikaciju, samoprezentaciju, rad u timu i kapacitete za suradnju, sposobnost primanja povratne informacije, te cjeloživotno učenje. Paket materijala koji su se razvili u projektu obuhvaća portfelj, profile kompetencija za 6 volonterskih funkcija te dokument o priznavanju kompetencija (VLP za volontere). Procedura za stjecanje kompetencija integrirana je s VLP procedurom i zamišljena je na slijedeći način (projekt trenutno ulazi u fazu implementacije):

Koraci procedure:

<p>1. Upoznavanje volontera s procesom</p> <ul style="list-style-type: none"> - predstavljanje VLP-a i portfelja - pisanje osobnih informacija 	<p>2. Prepoznavanje kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - samoprocjena kompetencija - pregled dokaza
<p>3. Vrednovanje kompetencija</p> <ul style="list-style-type: none"> - promatranje kompetencija u praksi - usporedba između samoprocjene i promatranja - intervju - procjena dokaza 	<p>4. Savjetovanje</p> <ul style="list-style-type: none"> - završavanje konzultacija - savjetovanje o trenutnom stanju - izdavanje certifikata

Valja napomenuti da se u Nizozemskoj ističe kako je manjkavost modela priznavanja u okviru volonterskih organizacija kontrola kvalitete. Trenutno se certifikati o posjedovanju kompetencija mogu preuzeti s Interneta, ispuniti i ispisati na pisaču bez ikakvog vanjskog vrednovanja ili kontrole. Takvi instrumenti potiču samoevaluaciju, ali ne služe kao odgovarajući dokaz kompetencija potencijalnim poslodavcima. Budući poslodavci žele biti sigurni u točnost iznesenih podataka, što zahtijeva određenu vrstu kontrole kvalitete koja u Nizozemskoj postaje sve važnije pitanje u razmatranju akreditacije kompetencija. U tom smislu je u VLP sustavu razvijen i **Kodeks kvalitete za vrednovanje prethodnog učenja** (*Quality code for VPL*) čija će primjena i volonterskom sektoru omogućiti određenu razinu kontrole i osiguranja kredibiliteta certifikata.

4.5. Norveška

Norvežani će sebe opisati kao jaku zajednicu pojedinaca s izraženim osjećajem za solidarnost i snažnom vjerom u volonterske inicijative u urbanim i ruralnim dijelovima jer zajedničke inicijative za una-

pređenje zajednice smatraju dijelom svojeg nacionalnog identiteta. Ne čudi stoga da se zakonski okvir i prilagođavao raznim inicijativama za prepoznavanje i vrednovanje znanja i iskustava stečenih upravo volonterskim radom u zajednici. Zakonodavni okvir Norveške potiče prepoznavanje neformalnog i informalnog učenja u situacijama upisivanja pojedinih kolegija na sveučilištu kao i izuzeća od polaganja (dijela) ispita, što se provodi kroz već opisivani program APEL pod nazivom Nor-WAY.⁶⁷ Standardizirane potvrde o stečenim vještinama izdaju se sudionicima kroz sveučilišni sustav učenja na daljinu, a potvrda uključuje sljedeće: (I.) dokument kojim se potvrđuje točan sadržaj, ciljevi, razina znanja i dobivena ocjena, (II.) Potvrdu 1 kojom se ukazuje na dodatne vještine stečene korištenjem Internet sustava za udaljeno učenje i (III.) Potvrdu 2 u kojoj se opisuju stečene informatičke vještine.

Za razmatranje norveškog konteksta važno je spomenuti **Competence Reform Norway** iz 1999. godine. Riječ je o nacionalnom projektu formalnog vrednovanja kojim se smjeralo odraslim osobama osigurati sustav dokumentiranja znanja i vještina bez obveza prolaženja kroz formalne procedure testiranja. Ovaj sustav je uključivao i dokumentaciju neformalnog i informalnog učenja u volonterskom sektoru kao jedno od prioritarnih područja. Razvijen je i odgovarajući instrument **PCD – Personal Competence Document** u formi mape-porfelja koji se zasniva na samoprocjeni i ima dvije paralelene funkcije: mapiranje kompetencija te jačanje svijesti pojedinca o vlastitim kompetencijama. I metode i instrumenti dokumentiranja neformalnog i informalnog učenja napravljeni su tako da prate individualne potrebe i interese pa su stoga i razvijeni elektronički alati⁶⁸ koji pojedinci mogu jednostavno koristiti s ciljem dokumentacije vlastitog iskustvenog učenja. Pomoć u tom procesu pružaju im lokalne organizacije koje surađuju sa sveučilištima, poslovnim subjektima i drugim organizacijama. Organizacije koje sudjeluju u programu imaju odgovornost savjetovati ljude koji žele iskoristiti ovu mogućnost dokumentacije, međutim potpuna je odgovornost na pojedincu koji samostalno radi na izradi svojega životopisa i na taj način, metodom samoprocjene, identificira i opisuje svoja znanja, vještine i kompetencije.

Još jedan zanimljiv alat za samoprocjenu jest **životpis** zvan **3 CV** koji se pojavljuje kao univerzalna i valjana samostalno izrađena deklaracija o volonterskom iskustvu. Ovaj alat sastoji se od četiri elementa: uvoda u kojem se korisnicima detaljno opisuje način na koji se treba CV ispuniti, primjerak ispunjene forme, prazna forma pripremljena za unos podataka te opcije stvaranja vlastite reference. Forma je dostupna putem Interneta u Word formatu kako bi se lako mogla prilagoditi svakom pojedincu koji ju počne ispunjavati. Na Internetu je dostupan i rječnik u kojem su brojne organizacije dale opis temeljnih aktivnosti kojima se bave, te znanja, vještine i kompetencije koje se stječu angažmanom u navedenim aktivnostima. Na taj način pomažu osobama koje ispunjavaju svoj 3 CV, ali i onima koji će taj životopis čitati i vrednovati.

Praksa međutim pokazuje kako se ovi instrumenti još uvijek nedovoljno koriste u civilnom sektoru, a u obrazovnom još nisu razvijene procedure za prepoznavanje i prijenos kompetencija stečenih kroz neformalno i informalno obrazovanje.

Bez obzira na povoljno pravno okruženje u **Norveškoj** još uvijek **ne postoji nacionalno priznati sustav vrednovanja znanja i iskustava stečenih volonterskim radom u zajednici**.

⁶⁷ U analiziranom komparativnom izvješću *Social Inclusion Through APEL: the Learners' Perspective* ne nalaze se informacije o provedbi APEL programa u Norveškoj tako se da ovdje navode samo osnovne informacije prikupljene iz drugih izvora.

⁶⁸ Za više informacija pogledati primjer koji su razvile organizacije Vofo, LNU i AABUR; dostupno na Internet stranici: <http://www.aladin.no/>.

Postoje inicijative u nekim organizacijama, koje razvijaju različite alate i planove razvoja, međutim naglasak je i dalje na samoprocjeni i samostalnom dokumentiranju stečenih znanja i vještina. Cilj je ovakvog načina dokumentiranja potaknuti građane na analizu vlastitih znanja, vještina i kompetencija, utjecati na rast njihova samopuzdanja i olakšati im pristup formalnom obrazovanju kad god je to moguće. Vjeruje se kako proces dokumentiranja može ojačati svijest građana o vlastitim mogućnostima i interesima, što može biti vrlo poticajno u procesu promišljanja razvoja vlastite karijere, ali i daljnjeg uključivanja u raznovrsne volonterske aktivnosti koje kontinuirano pružaju mogućnost stjecanja novih znanja, vještina i kompetencija. Vjeruje se kako ovakav način dugoročno može pridonijeti revitalizaciji volonterstva u Norveškoj. Unatoč progresivnim inicijativama, istraživanja koja se provode ukazuju na jako mali prostor koji formalni sustav obrazovanja ostavlja za vrednovanje kompetencija stečenih iskustvenim učenjem.

4.6. Austrija

U prikazu modela priznavanja volonterskog rada u Austriji prvenstveno ćemo se osvrnuti na dva tijela: *Austrijsko nacionalno vijeće međunarodne godine volontera* i *Austrijski savjet za volonterski rad*, koja su imala, a u potpunosti slučaju još uvijek imaju, važnu ulogu inicijatora razvijanja različitih instrumenata za poticanje i promicanje volonterstva. Krajem 2000. godine austrijska vlada je kao iskaz interesa za poticanjem i priznavanjem volonterskog rada osnovala *Austrijsko nacionalno vijeće međunarodne godine volontera 2001* koje je bilo sastavljeno od preko sto članova, predstavnika svih društvenih sektora. Ovo je Vijeće imalo zadatak djelovati na priznavanju i prepoznavanju volonterskog rada te stvaranju poticajnog okruženja za volontiranje. Među osam radnih skupina Vijeća, čak ih je nekoliko bilo usmjereno na različite aspekte priznavanja volonterskog angažmana:

- Radna skupina za valorizaciju i prepoznavanje volonterskog angažmana (promocija volonterstva i stvaranje certifikata za volonterske aktivnosti);
- Radna skupina za osiguranje kvalitete edukacije i obučavanja volontera;
- Radna skupina za razmatranje mogućnosti uključivanja volonterskih aktivnosti u obrazovni sustav;
- Radna skupina za priznavanje volonterskog angažmana prilikom zapošljavanja u javnom sektoru; i
- Radna skupina za osmišljavanje načina poticanja poslovnog sektora na podupiranje volonterskog rada zaposlenika i kandidata za posao.

Iz *Austrijskog nacionalnog vijeća* je 2002. godine proizašao *Austrijski savjet za volonterski rad* koji djeluje kao savjetodavno tijelo austrijskoj vladi i reprezentativno tijelo volonterskog sektora prilikom kreiranja i provođenja politika vezanih uz volontiranje. U Savjetu su zastupljeni predstavnici civilnog društva, ministarstava, poslovnih udruženja i udruženja rada te predstavnici glavnih političkih stranaka. Savjet djeluje kroz četiri radne skupine od kojih je jedna zadužena za razmatranje modela priznavanja, prepoznavanja volonterskog angažmana i promociju volonterskog rada. Ovo tijelo ima utjecaj na vladine politike i bilo je inicijator kreiranja važnih mjera priznavanja vrijednosti volonterskog rada i volonterskog angažmana pojedinca kao što su službena nacionalna Internet stranica o volontiranju, nagrada za tvrtke s praksom društveno odgovornog poslovanja i austrijska putovnica.

Kako bi djelovalo u smjeru promocije volonterstva, austrijsko ministarstvo zaduženo za socijalnu sigurnost, generacije i zaštitu potrošača kreiralo je posebnu **Internet stranicu posvećenu volontiranju u Austriji**⁶⁹. Ova Internet stranica služi kao informacijski instrument koji pokriva sve aspekte volontiranja. Tako se na njoj mogu naći informacije o politici poticanja volonterskog rada, o radu volonterskih centara, projektima, nagradama za volontere te druge relevantne informacije. Stranica također omogućava pojedincima pristup informacijama o ponuđenim volonterskim pozicijama u čitavoj Austriji.

2004. godine sedam austrijskih neprofitnih organizacija razvile su **TRIGOS nagradu za austrijske kompanije koje djeluju u smjeru društveno odgovornog poslovanja**. Među organizacijama koje su inicirale nagradu bile su nacionalne organizacije civilnog društva, humanitarne organizacije i poslovna udruženja. Nagrada se dodjeljuje u kategorijama: društvo, radno okružje i tržište, te se u svakoj od navedenih kategorija izabire malo, srednje i veliko poduzeće s dobrom praksom. Od ovih kategorija izravnu vezu s volontiranjem ima nagrada za doprinos društvu koja nagrađuje i poticanje volonterskih aktivnosti u zajednici te nagrada za radno okružje kojom se prepoznaje i praksa poticanja volonterskog rada zaposlenika i integracija volontiranja zaposlenika u planove razvoja ljudskih potencijala.

Važan instrument za priznavanje volonterskog rada pojedinaca je **Austrijska volonterska putovnica** koja služi kao certifikat za volonterski rad, a uvedena je 2005. godine kao nacionalni certifikat. Pomoću ovog instrumenta volonteri dokumentiraju kompetencije i s njima povezana volonterska te iskustva honorarnog rada. Volonterska putovnica, kao dodatni kvalifikacijski instrument u traženju zaposlenja, nastala je kao plod istraživanja potreba i konzultacija s predstavnicima neprofitnih organizacija, poslovnog sektora i tijela javne vlasti. Procjena potreba uključila je i analizu međunarodnih iskustava priznavanja volonterskog angažmana.

Proces dodjeljivanja ovog certifikata pojedincu naslanja se na organizacije koje rade s volonterima i koje se mogu registrirati za izdavanje Austrijske volonterske putovnice pri Austrijskom savjetu za volonterski rad. Putovnicu ne ispunjava volonter već volonterske organizacije koje u njih nose informacije o trajanju volonterske aktivnosti, funkcijama i zadacima koje je volonter obavljao te edukacijama koje je pohađao. Također se navode informacije o stečenim znanjima i vještinama u cjelokupnome volonterskom angažmanu.

Ovaj instrument omogućuje volonterima dokumentiranje cjelokupnoga volonterskog angažmana u više volonterskih organizacija. U isto vrijeme putovnica se koristi kao sredstvo za povećanje uvida poslodavaca u prethodne aktivnosti potencijalnog zaposlenika. Istraživanja u Austriji su pokazala da poslodavci uvelike cijene volontiranje i veliki dio njih smatra da se kandidatima povećavaju izgledi za zapošljavanje ukoliko mogu prezentirati dokaz o volonterskim aktivnostima povezanim sa stjecanjem specifičnih znanja i vještina.⁷⁰

Proces izrade i korištenja volonterske putovnice u Austriji je praćen velikom podrškom, ne samo volonterskog sektora već i Austrijske gospodarske komore te Austrijskih servisa za zapošljavanje. Također se pokazalo da je njeno donošenje utjecalo na povećanje zanimanja za volontiranje među tražiteljima

⁶⁹ Za više informacija pogledati Internet stranicu: www.freiwilligenweb.at.

⁷⁰ Association of Voluntary service Organisations – AVSO i European Vounteer Centre – CEV (2006). Country report on the legal status of volunteers in Austria. www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

zaposlenja (svih dobnih skupina) koji, zahvaljujući ovom dokumentu, sada u volontiranju vide i mogućnost za dodatno stećanje znanja, vještina i kompetencija te povećanje prilika za zapošljavanje.

Važan projekt za priznavanje volonterskog rada bio je Program GRUNDTVIG EU – **Od kompetencija do kvalifikacija** koji se u razdoblju 2001. do 2003. godine provodio u Austriji te Njemačkoj, Velikoj Britaniji, Finskoj, Mađarskoj, Italiji i Švicarskoj. Partneri u projektu su razvili instrument za dokumentiranje, prepoznavanje i vrednovanje neformalno stećenih vještina – zasnovan na semoevaluaciji (bez službenog vrednovanja) i vanjskoj evaluaciji.⁷¹ Program identifikacije i priznavanja vještina odvija se kroz dva modula.

Modul 1 uključuje samoevaluaciju koja se bazira na Švicarskom kvalifikacijskom programu (metodi CH-Q⁷²) kojom se u okviru serije radionica usmjerava i potiče samo-evaluacija i samoupravljanje kompetencijama. Proces samoupravljanja kompetencijama se usredotočuje na holistički pristup kako bi se obuhvatili različiti izvori kompetencija kao što su osobni interesi, talenti, obrazovanje i trening, iznimne životne situacije, volontiranje, obiteljske aktivnosti te profesionalna iskustva.

U prvom modulu kandidata se u radionicama vodi kroz proces stvaranja portfelja kompetencija, a obrasci i instrukcije dostupne su i na Internetu, što pomaže u radu kod kuće između radionica. Na kraju procesa voditelj sumira rezultate procesa stvaranja mape, razgovara o rezultatima sa sudionicima i dijeli certifikat za mapu kompetencija. Cijeli postupak traje najmanje 20 sati, 4 radionice za razvoj mape i završna povratna informacija voditelja. Cijena je 320 Eura s tim da postoje razne olakšice za učenike i studente. Drugi modul obuhvaća vanjsku evaluaciju koja se odvija u centru za procjenu. Vanjsko vrednovanje je dodatak samoevaluaciji koja se napravi kroz prvi modul i nije obvezna za pojedinca, ali osigurava službeno prepoznavanje, čime postaje važan čimbenik u daljnjem napredovanju.

4.7. Njemačka

Njemačka je poznata po visokoj razini integracije načela supsidijarnosti u upravljanje pa je stoga raširena praksa prebacivanja nadležnosti i aktivnosti središnje vlasti, kako na savezne vlasti, tako i na neprofitne organizacije. Tako su po pitanju priznavanja volonterskog rada važni akteri u razvijanju modela i instrumenata upravo krovne volonterske organizacije, te akteri na lokalnoj razini kao što su savezne vlasti i volonterske organizacije u lokalnoj zajednici.⁷³

U takvoj konstelaciji snaga u Njemačkoj je osmišljen vrlo zanimljiv model integracije Europskog formata CV-a (*Europass*) u nacionalni kontekst. Naime format *Europass* daje mogućnost uključivanja neformalnih kompetencija u životopis, no referenca na neki nacionalni dokument, kao što je to u Njemačkoj Berlinska volonterska putovnica (*Berliner Freiwilligen Pass*) i Volonterska putovnica pokrajine North Rhine Westphalia (*NRW Landernachweis*), može poslužiti kao zamjena stvarnom dokazu i pojašnjenju tih kompetencija.⁷⁴

⁷¹ Instrument-portfelj je dostupan na Internet stranici www.kompetenzprofil.at.

⁷² Pogledati Internet stranicu: www.ch-q.ch.

⁷³ Vidjeti: *Voluntary Action In Germany: Facts And Figures report* (2007) www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

⁷⁴ Vidjeti: *European Volunteer Centre (2007). Final report from the MOVE Conference on «Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate»*. www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

Kao zajednička aktivnost vlasti (savezne), glavnih volonterskih organizacija, poslodavaca i sindikalnih organizacija u pokrajini North Rhine Westphalia nastala je **Volonterska putovnica NRW** (*NRW Landernachweis*). Ovaj dokument nastao je kako bi se pojedincima koji volontiraju osiguralo i formalno:

- priznavanje doprinosa zajednici,
- izražavanje zahvalnosti i
- dokumentiranje stečenih kompetencija i vještina.

U partnerskom djelovanju i prihvaćanju dionika, koji djeluju na području društvenog i gospodarskog razvoja, stvoren je instrument koji predstavlja standardizirani dokument za cijelu saveznu državu NRW i za sve društvene organizacije. Važnu ulogu u razvijanju instrumenta imala je savezna vlast koja je djelovala kao ključni partner, ali nije dominirala procesom. Nakon osmišljavanja dokumenta savezna vlast je napravila intenzivnu promociju na lokalnoj razini.

Volonterskom putovnicom NRW zamijenjeni su svi prijašnji certifikati korišteni u ovoj pokrajini. Izdavači dokumenta su licencirani od strane jedinice ministarstva NRW zaduženog za međugeneracijske poslove, obitelj, žene i integraciju te su najmanje dvije osobe zadužene za izdavanje dokumenta. Kako u procesu konzultacija poslodavci i sindikati nisu podržali dokument sa značajkom izvješća ili certifikata, žarište instrumenta je na opisu volonterskog rada.

Volonterska putovnica NRW je prikladna za volontere pošto sadrži jako malo formalnih komponenti te služi kao opis volonterskog iskustva. U njoj pojedinac dokumentira svoje opće i specifične kompetencije kao što su: timski rad, kompetencije vezane uz projektno upravljanje, kreativnost, pouzdanost, posvećenost, sposobnost nošenja s konfliktom, organizacijske vještine, pravne kompetencije, socijalna osviještenost, ručne i izraditeljske vještine, kvalificirani pružatelj skrbi, poslovno upravljanje te vještine upravljanja i vodstva.

Drugi primjer korisnog instrumenta komplementarnog Europass-u je **Berlinska volonterska putovnica** (*Berliner Freiwilligen Pass*) kojom se omogućava dokumentiranje volonterskih aktivnosti i sudjelovanja u edukaciji te se izražava zahvalnosti volonterima. Proces izrade ovog instrumenta započeo je 2003. godine i uključio 50-ak volonterskih organizacija, nekoliko ministarstava te ured gradonačelnika Berlina. Proces priznavanja volonterskog angažmana u Berlinu nije završio samo izradom Volonterske putovnice, već prerasta u viziju za donošenjem novih zakonskih rješenja kako bi se olakšao ulaz u škole i sveučilišta za građane koji su bili uključeni u volonterski rad.

I u ovom slučaju model priznavanja je nastao kao zajednička inicijativa vlasti i neprofitnih organizacija, a vjerodostojnost Berlinske volonterske putovnice pojačana je stavljanjem službenog logotipa grada Berlina na dokument. Kako bi se pojačala komplementarnost s modelom Europass-a, format dokumenta je vizualno i sadržajno usklađen s europskom platformom. Dodatni element za osiguranje vjerodostojnosti instrumenta su mehanizmi osiguranja kvalitete koji su integrirani u proceduru izdavanja.

Za dobivanje Berlinske volonterske putovnice ne postoji gornja dobna granica, a donja je 12 godina. Najkraće vrijeme koje volonter treba posvetiti volontiranju je 80 sati u godini dana. U razradi elemenata instrumenta velika sa pozornost posvetila njegovoj dostupnosti za volontere, tako da

postoji mogućnost preuzimanja dokumentacije i popratnih publikacija s Interneta, a volonteri ne plaćaju troškove komunikacije. Važan element procesa je i usmjerenost na izražavanje zahvalnosti volonterima za doprinos, tako da je obvezna organizacija proslava prilikom preuzimanja ovog certifikata.

Još jedan primjer kvalitetne međusektorske suradnje je **Portfelj kompetencija za volontere** koji je napravio Njemački institut za mlade (DJI) . U razvijanju ovog instrumenta DJI je surađivao s 15 do 20 organizacija iz poslovnog sektora i suradnja je pokazala sljedeće rezultate:

- izrađen portfelj kompetencija,
- identificirane generičke kompetencije stečene kroz volontiranje i stvoreni zajednički termini za njihovo označavanje, te
- osigurano prihvaćanje identificiranih kompetencija od strane poslovnog sektora.

Projekt se odvijao u tri faze. Prije svega se krenulo na razvijanje popisa zahtjeva različitih dionika po pitanju instrumenta te su vođeni intervjui s dionicima i komparativna istraživanja. Zatim se, na osnovu dobivenih informacija, razvila prva verzija instrumenta koja nije bila najbolje prihvaćena, te se odmah pristupilo modifikaciji na temelju povratnih informacija. Nakon testiranja modificirane verzije instrumenta, pristupilo se izradi konačne digitalne verzije.

Instrument koji je nastao kao plod partnerskog rada usredotočuje se na volonterske zadatke i ishode učenja te na dokumentiranje stečenih kompetencija kao krajnji rezultat. Proces ispunjavanja zasniva se na samo-procjeni i javnoj procjeni niza identificiranih kompetencija. Volonteru je ponuđena lista potencijalnih kompetencija (sposobnost odlučivanja, sposobnost upravljanja sukobom), a kompetencije, koje volonter izabire da budu dostupne javnosti, koriste u predstavljanju mogućem poslodavcu.

Iako je kao problem u primjeni identificiran nedostatak povjerenja u pojedinca kao samostalnog autora portfelja (s obzirom da u procesu nema službenog tijela zaduženog za akreditaciju ili svjedočanstvo), pozitivan je korak napravljen uključivanjem poslovnog sektora u identifikaciju kompetencija (službenici s područja razvoja ljudskih resursa). Na taj je način stvorena osnova za služenje instrumentom u procesu regrutacije, ali ona još nije iskorištena u svojoj punini.⁷⁵

4.8. Belgija

U Belgiji je akreditacija prethodnog iskustvenog učenja (*Accreditation of Prior Experiential Learning – APEL*) uvedena zakonom 2005. godine na razini visokog obrazovanja, što je omogućilo formalno vrednovanje neformalno stečenih vještina. U 2006. godini APEL je proširen na strukovnu obuku, a u drugim sektorima je još u fazi pilot programa. Za ovu analizu vrlo je zanimljiv primjer **akreditacije prethodnog iskustvenog učenja Sveučilišta u Ghentu** koja se sastoji od četiri faze:

1. Vođenje kandidata koje se razvija se kroz interakciju kandidata i koordinatora. Tako su kandidatu besplatno dostupne informacije, primjeri portfelja kompetencija te mentorska podrška.

⁷⁵ Za više informacija vidjeti: Njemački institut za mlade, dostupno na: www.dji.de.

2. Identifikacija kompetencija uz pomoć komercijalnog portfelja u kojem se naglašava veza između osobnih kompetencija (primjerice, volonterskog iskustva) i ciljeva podučavanja u okviru nastave. U procesu identifikacije kandidat prikuplja dokaze stjecanja i posjedovanja kompetencija kao što su: dokumentacija, certifikati, Internet stranice, članci iz medija, fotografije.
3. Procjena kompetencija u okviru koje koordinator razmatra portfelj kandidata usmjeravajući se na kriterije autentičnosti, relevantnosti, aktualnosti, raznolikosti i kvantitete. Također se provodi test (koji nije ispit znanja) i intervjui u slučaju sumnje u dostatnost dostavljenih dokaza.
4. Akreditacija se svodi na izdavanje dokaza o posjedovanju kompetencija od strane validacijskog tijela Sveučilišta u Ghentu. Na osnovu tih dokaza fakultetska vijeća mogu dodijeliti oslobođenja od polaganja određenih elemenata predmeta studijskog programa.

Portfelj, koji je osnova procesa akreditacije prethodnog učenja na Sveučilištu u Ghentu, ima oblik CV-a te uključuje informacije o neformalnim iskustvima koja su rezultirala kompetencijama. Volontiranje je jedan aspekt ovih iskustava učenja, a vrijednost volontiranja je prepoznata u portfelju i čitavom akreditacijskom procesu. Međutim, u procesu akreditacije kompetencija stečenih volontiranjem postoji problem u dokazivanju ostvarenosti ciljeva učenja kroz volontiranje pošto ne postoji formalna procedura identificiranja i procjene kompetencija stečenih volonterskim angažmanom. Instrument koji bi pridonio lakšem povezivanju ciljeva učenja s volontiranjem bio bi pregled jasnih kompetencija koje se stječu kroz volontiranje.

U smjeru razvoja instrumenta i postupka kojim se olakšava proces identifikacije, procjene i razvoja osnovnih kompetencija za mlade osobe, krenuo je Nacionalni volonterski centar u Flandriji (*Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk*)⁷⁶ s projektom **Identifikacije, prepoznavanja i vrednovanja kompetencija mladih stečenih kroz rad** koji se odvijao od kolovoza 2006. do listopada 2007. godine. Ovaj projekt imao je za cilj pomoći mladim osobama u razvijanju svijesti o vlastitim kompetencijama koje su stekli kroz volonterski rad te razviti metodologiju i instrumente kako bi se kompetencije efektivno dokumentirale i mladima pružila potpora u osobnom razvoju. Za ovu analizu je posebno zanimljiv proces konzultacija u razvijanju instrumenta te popis od 23 generičke kompetencije kojima je rezultirao taj proces.

Projekt je započeo istraživanjem među klubovima mladih u okviru kojeg se nastojala razviti lista kompetencija (i pridružujućih indikatora) koje se razvijaju tijekom volontiranja u klubovima mladih, te metodologija kojom se omogućuje prepoznavanje kompetencija mladih osoba. Zatim se kroz organizaciju konferencije krenulo u predstavljanje projekta organizacijama koje se bave širim formama volonterskog rada mladih, te su se volonteri i volonterske organizacije uključile u razradu metodologije kako bi se stvorio instrument prilagođen kontekstu. Na kraju se instrument procjene kompetencija, stečenih kroz volonterski rad, predstavio i poslovnom sektoru te su provedeni intervjui s dionicima sektora kako bi se osigurala povratna informacija o korisnosti instrumenta.

⁷⁶ Više informacija na Internet stranici: <http://www.vrijwilligerswerk.be/>.

Na osnovu provedenih konzultacija nastao je popis od 23 kompetencije.

Tablica 1. Lista kompetencija stečenih volontiranjem

<p>SOCIJALNE KOMPETENCIJE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sposobnost motiviranja ▪ sposobnost timskog rada ▪ sposobnost stvaranja mreže kontakata ▪ liderske vještine ▪ komunikacijske vještine (slušanje) ▪ komunikacijske vještine (govorništvo) ▪ sposobnost primanja povratne informacije ▪ empatija 	<p>OSOBNJE KOMPETENCIJE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kreativnost ▪ samosvijest – uvid u vlastite kompetencije ▪ točnost ▪ autonomnost u radu ▪ kritičko razmišljanje ▪ mogućnost učenja ▪ odgovornost ▪ fleksibilnost ▪ sposobnost preuzimanja inicijative <hr/> <p>KOMPETENCIJE USMJERENE NA OBAVLJANJE ZADATAKA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sposobnosti rješavanja problema ▪ sposobnost planiranja i organiziranja ▪ urednost ▪ točnost ▪ mogućnost vođenja i sudjelovanja na sastancima
--	---

Kroz interaktivne timske vježbe olakšava se proces samoevaluacije i vršnjačke procjene kompetencija uz pomoć razvijene liste kompetencija. Metodom samoevaluacije mladi samostalno proizvode sažetak vlastitih kompetencija i na osnovu ovog dokumenta ispunjavaju svoj Europass CV. Ovim projektom i instrumentom mladima se predstavio pojam kompetencija i pokazalo im se da angažman u klubu za mlade donosi i razvoj nekih znanja i vještina.⁷⁷

4.9. Sjedinjene Američke Države

Učenje kroz djelovanje u zajednici kao nastavni model aktivnog učenja, koji ima za cilj razvoj društvene odgovornosti kod učenika i studenata, u SAD-u je u punom zamahu posljednjih trideset godina i razvijen je u nekoliko različitih modela, oko kojih ni danas ne postoji konsenzus te sasvim jasno opisane razlike. Neki od najpoznatijih koncepata učenja kroz djelovanje u zajednici u SAD-u jesu: *service-learning*, *community based learning*, *community service*, *community engaged learning* i

⁷⁷ Vidjeti: *European Volunteer Centre (2007). Final report from the MOVE Conference on «Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate»*. www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

volontiranje.⁷⁸ Valja odmah napomenuti kako su prva četiri navedena modela uglavnom sastavni dio nastavnog plana i programa sredjoškolske i visokoškolske nastave, što ih čini obveznima za sve učenike i studente i slijedom toga u kontradikciji s aktivnošću voloniranja, te stoga sve povezano s njima nije bilo predmetom ove analize.

Zanimljiv i pomalo kontroverzan aspekt promicanja volontiranja u srednjim školama Sjedinjenih Američkih Država je **koncept obveznog volontiranja odnosno rada u zajednici**, tzv. *community service*, kojeg uvodi bivši predsjednik Sjedinjenih Američkih Država, Bill Clinton. U nastavku slijede osnovne informacije kako bi se predstavila argumentacija za isključivanje ovakvih programa iz provedene analize. U travnju 1997. godine, uz predsjednika Clintona, takozvanom *President Clinton's Summit for America's Future*, održanom u Philadelphiji, prisustvovali su i general Colin Powell, Nancy Reagan, George Bush i Jimmy Carter. *The Summit on America's Future* predstavljao je pokušaj ohrabriranja obrazovnih ustanova, odnosno učenika, za sudjelovanjem u programima organiziranim i financiranim pod okriljem senatora Edwarda Kennedyja 1993. godine, konkretnije donešenog *National and Community Service Trust Act-a*, prema kojem školarci mogu očekivati novčane naknade i velike stipendije u zamjenu za svoje volontiranje na projektima koje odobri vlada. Ti projekti moraju zadovoljiti potrebe zajednice s naglaskom na obrazovanje mladih, zaštitu okoliša i sigurnost. Rezultat spomenutog *Summita* bio je susret velikih poslovnih korporacija i nevladinih organizacija koje se bave promicanjem volonterstva, a s kontroverznom ponudom obratili su se, u prvom redu, studentima: u zamjenu za jednogodišnju pauzu na fakultetima, tijekom koje bi se posvetili volonterskim aktivnostima u svojim rodnim gradovima, mogu očekivati stipendiju u iznosu od 7,500 USD i dodatnih 4,700 USD za obrazovne svrhe. Ubrzo je uslijedio i pojačani pritisak za uvođenje obveznog volontiranja kroz sve stupnjeve obrazovnog sustava. Unatoč brojnim protivnicima, kampanjama, TV emisijama, čak i suđenjima, Clintonov je pokret krenuo velikom brzinom i ubrzo su sve države, na nekoj razini obrazovnog sustava, imale svoje predstavnike u aktivnostima obveznog volontiranja. Učenici mogu volontirati u organizacijama i institucijama u svojoj lokalnoj zajednici koje im škole ponude, ali imaju mogućnost samostalnog odabira neke institucije, odnosno organizacije, što škola, prije samog angažmana, mora odobriti. U oba slučaja, **za volonterske aktivnosti dobivaju bodove** (*academic credits*). Broj sati, koje moraju pokloniti svojoj zajednici tijekom srednjoškolskog obrazovanja, kreće se od 40 do 100, a to je uvjet za diplomu odnosno maturu. Organizacija ili institucija, u kojoj volontiraju, vodi računa o njihovoj satnici i prijavljuje eventualne probleme školi.

Najčešći model promicanja aktivnog djelovanja u zajednici i volonterstva, koji se provodi na visokoškolskoj obrazovnoj razini, jest *service-learning*. *Service-learning* se definira kao neplaćena aktivnost koja je dio nastavnog plana i programa, škole i zajednice, kroz koju se pruža pomoć pojedincima ili skupinama kako bi se odgovorilo na potrebe škole i zajednice, ali koja, zbog svoje obveze, nema element volonterstva. Usmjerujući analizu na programe kojima se promiče, razvija

⁷⁸ Brojnost modela učenja kroz djelovanje u zajednici u SAD-u uzrok je i terminološkoj raznolikosti pa tako navedeni termini nisu uvijek jednoznačno određeni. Važno je dalje istaknuti kako ni među članovima akademske zajednice u Hrvatskoj ne postoji konsenzus oko prijevoda ni jednog od spomenutih modela aktivnog učenja. Najčešće se u (oskudnoj) literaturi, koja se bavi ovom tematikom u i izvan akademske zajednice, još uvijek pronalaze anglizmi (primjerice *Akademski service-learning – priručnik za nastavnike* u izdanju Udruge za građansko obrazovanje i društveni razvoj – DIM), što ukazuje na potrebu za dodatnom analizom ovih metoda poučavanja i učenja te prilagodbe hrvatskom jeziku. Ipak, u ovoj se analizi koristi termin *učenje kroz djelovanje u zajednici* koji, nakon analize relevantne međunarodne i domaće literature, predlažu prof. dr. sc. Jasminka Ledić i Bojana Čulum, prof. s Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (Ledić, J. /ur./ (2007). Volontiranje je cool: Društveno odgovorno sveučilište – poticatelj kulture volontiranja. Rijeka: Zaklada Sveučilišta u Rijeci.

i vrednuje istinsko volontersko iskustvo, ne nailazi se na modele kojima se volontiranje institucionalno i sustavno vrednuje kroz dokazanu vertikalnu mobilnost u kontekstu obrazovanja ni na jednoj obrazovnoj razini. Naime, važno je odmah istaknuti kako postoje brojni modeli i mehanizmi nagrađivanja volontera i vrednovanja njihova doprinosa (razvijeni prije svega u okviru neprofitnih organizacija te ustanova formalnog i neformalnog obrazovanja), no, polazeći od cilja ove analize, **ne mogu se istaknuti usustavljeni institucionalni modeli osmišljeni sa svrhom poticanja vertikalne prohodnosti u obrazovnom sustavu.**

Raznovrsnost modela nagrađivanja u različitim državama čini njihovu analizu izuzetno složenom. U Sjedinjenim Američkim Državama kultura volontiranja i, kako ga često opisuju, vraćanja duga zajednici, ima dugu i bogatu tradiciju. Doprinosa koji učenici i studenti, ali i svo nastavno osoblje, volonterskim angažmanom daruje svojoj zajednici vrednuje se prije svega kroz njihovo **javno priznavanje** te iznimno jaku **instituciju poreporuka** i to najčešće u kategorijama nagrada za pojedince, timove/organizacije te inovativne projekte koji su bili vidljivi u zajednici i pridonijeli rješenju nekog problema. Tako se, primjerice, na Sveučilištu u Floridi dodjeljuje **godišnja nagrada** pod nazivom *Excellence in Service Award*. To je **godišnja novčana nagrada** koje se dodjeljuje studentima za iznimni volonterski doprinos zajednici. Riječ je novčanoj nagradi u iznosu od 500 USD koju dodjeljuje *Florida's Campus Compact* u okviru programa punog naziva *Strengthening Academics and Civic Engagement Through Campus-Community Partnerships*.

Još jedan zanimljiv primjer vrednovanja (i poslovnog i volonterskog) angažmana studenata u zajednici predstavlja inicijativa pod nazivom **Global Experiences**⁷⁹ koja usko surađuje s *Eastern Washington University* (EWU), visokoškolskom ustanovom odgovornom za provedbu akreditacije, odnosno vrednovanje vještina i kompetencija stečenih kroz razne praktične forme. U uskoj suradnji sa sveučilištem, kojeg studenti planiraju polaziti ili već polaze, određuje se razina bodova (*credits*) koju studenti mogu ostvariti na pojedinim izbornim kolegijima putem kojih se vrednuje praktično iskustvo rada u zajednici. Valja napomenuti da je ovdje riječ o specijalno osmišljenim kolegijima, koji pretpostavljaju jednosemestralne ili višesemestralne praktične angažmane studenata, tijekom kojih su dužni odraditi pisane zadatke u formi eseja i, još češće, akademskog dnevnika.

Najpoznatija i trenutno najveća neprofitna organizacija, koja radi na promicanju učenja kroz djelovanje u zajednici na američkim sveučilištima, jest *Campus Compact*. U mreži danas djeluje više od 1.100 fakulteta s preko 6 milijuna studenata aktivnih u raznovrsnim programima kojima se promiče angažman u zajednici i socijalna osviještenost predstavnika akademske zajednice. Još od 1987. godine *Campus Compact* svake godine dodjeljuje 5 nagrada za 5 studenata čiji je angažman primjer društveno odgovornog građanina u svojoj zajednici. Nagrada je financijske naravi i radi se o sljedećem: 1.500 USD dobiva svaki student; donaciju u iznosu od 250 USD dobiva projekt odnosno organizacija u kojoj je nagrađeni student bio angažiran i iznos od 1.250 USD koji studenti koriste za profesionalni razvoj, a namijenjen je troškovima puta i smještaja na stručnom simpoziju ili konferenciji.

Valja opet jasno istaknuti kako se ovdje ne radi o klasičnom volonterskom angažmanu i stoga ove inicijative nisu u žarištu analize. Riječ je dakle o nastavnoj metodi poučavanja i učenja koja je dio

⁷⁹ Za više informacija o programu pogledati: <http://www.globalexperiences.com/universitycredit/>.

nastavnog plana i programa na sveučilištima, a koja, kroz dobro strukturiran spoj nastave i istraživačkoga rada u zajednici, širi proces učenja izvan učionice tako što povezuje osmišljen i svrhovit volonterski angažman studenata s akademskim učenjem, osobnim razvojem, razvojem osjećaja građanske odgovornosti, tolerancije i brige prema drugima. Ovakav model, u kojemu studenti uče i razvijaju se kroz aktivno sudjelovanje u strukturiranim volonterskim aktivnostima osmišljenim nakon analize potreba zajednice, te organiziranim u suradnji sa zajednicom i fakultetima, nije još prepoznat na hrvatskim sveučilištima. Američka iskustva nesumnjivo nude primjere vrijednih inicijativa čija pozitivna iskustva mogu biti polazišna osnova za promišljanje preporuka o uvođenju ovakvog modela poučavanja i učenja, a paralelno i vrednovanja opisanog načina stjecanja znanja i vještina te nagrađivanja na hrvatskim sveučilištima.

5. ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Vrednovanje volonterskog rada usko je vezano uz politiku cjeloživotnog učenja na nacionalnoj i europskoj razini i valja ga stoga i promatrati u kontekstu vrednovanja cjeloživotnog učenja u širem smislu. Tijekom posljednja dva desetljeća znatan broj europskih zemalja odlučuje se regulirati pitanje voloniranja kroz zakonodavstvo te različite dekrete, deklaracije, akte i međunarodne sporazume, čime se vrijednosti voloniranja daje snažan pečat na svim razinama (EU, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj), prepoznaje se i vrednuje doprinos koji proizlazi iz volonterskih angažmana na socijalnoj i ekonomskoj bazi i sustavno ulaže u razvoj infrastrukture kako bi se poticalo građane na aktivan doprinos zajednici kroz voloniranje. Očekivano je stoga i uslijedio niz inicijativa (u različitim sektorima i na različitim razinama) koje su imale za cilj analizirati procese iskustvenog učenja u neformalnom volonterskom okruženju te potencijalne vještine i kompetencije koje se u takvom obliku učenja mogu steći. Sljedeći je korak predstavljalo osmišljavanje različitih modela i instrumenata vrednovanja volonterskih angažmana kako bi se, prije svega, omogućila lakša prohodnost i veća konkurentnost na tržištu rada te ostvarile prednosti pri korištenju raznovrsnih usluga. Nacionalni modeli su raznovrsni i dalje svi podliježu kontinuiranim analizama i preinakama kako bi pratili aktualne obrazovne potrebe građana, ali i potencijalnih poslodavaca.

5.1. Modeli priznavanja volonterskog rada

Sustavna analiza međunarodne prakse priznavanja volonterskog rada u sedam europskih zemalja (i još pet zemalja za koje je rađena analiza dokumentacije, ali nisu zasebno prikazane u ovoj analizi) pružila je detaljan uvid u različite modele priznavanja volonterskog rada koji se zasnivaju na različitim instrumentima i različitim akterima njihove provedbe. Okvirno se može reći kako se modeli priznavanja u zemljama razlikuju obzirom na razinu naglašavanja dimenzija priznavanja volonterskog rada u odnosu na ciljeve koji se priznavanjem žele postići.

Modeli koji su u analizi identificirani kao dominantni prikazani su u sljedećem dijagramu.



Ove dimenzije zahvaćaju društvenu, pojedinačnu kao i političku razinu priznavanja volonterskog rada djelovanja u okviru koje se kreiraju i provode politike, razvijaju sustavi priznavanja te osigurava platforma za pružanje podrške volonterskim organizacijama. Modeli u razmatranim zemljama se razlikuju s obzirom na veće ili manje naglašavanje pojedine dimenzije (društvena vrijednost volontiranja, zapošljivosti ili mobilnost u obrazovanju) u razvijanju instrumenta priznavanja volonterskog rada. U analizi se identificiralo dvadesetak različitih temeljnih instrumenata koji variraju u svojoj primjeni ovisno o tome jesu li vezani uz formalni ili neformalni proces učenja pa time i formalno ili neformalno obrazovno i/ili radno okruženje te unutarnje i vanjsko vrednovanje.

Zbog jednostavnosti praćenja i preglednosti, dat je prikaz analiziranih modela u tablici koja slijedi⁸⁰.

Tablica 2. Modeli i instrumenti priznavanja volonterskog rada

Formalno	Akreditirane kvalifikacije – Formalno vrednovanje kompetencija	Vanjsko
	Provođenje edukacija za volontere (izdavanje potvrda za prisustvovanje i opis ishoda učenja)	
	Nagrade i prepoznavanje volonterskog rada	
	Portfelj kompetencija (na formalnoj razini razvijen postupak, vodiči i mentorska podrška za procjenu kompetencija stečenih volonterskim radom)	
	Priznavanje volonterskog angažmana u formalnom obrazovanju (visoko obrazovanje)	
	Organiziranje volonterskih aktivnosti i priznavanje volonterskog angažmana u okviru profesionalnog razvoja na radnom mjestu (društveno odgovorno poslovanje)	
	Interni portfelj za volontere (interni vodiči i postupak procjene kompetencija u volonterskim organizacijama)	
	Plan osobnog razvoja	
	Dokumentacija o pohađanim edukacijama i stečenim kompetencijama	
	Volonterska knjižica	
Neformalno	Interna potvrda (razvijena u određenoj organizaciji isključivo za potrebe te organizacije)	Unutarnje
	Različite forme životopisa	
	Reference za zapošljavanje	
	Organizacija svečanog događaja (javno priznanje)	
	Zahvalnica	

⁸⁰ Kao podloga korišten dokument: *European Volunteer Centre (2007). Final report from the MOVE Conference on «Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate»*. www.cev.be; pristupljeno: lipanj 2008.

5.2. Akteri i instrumenti priznavanja volonterskog rada u međunarodnom okruženju⁸¹

Spomenuto je već u uvodnom dijelu zaključka kako su u procesu priznavanja i vrednovanja volontiranja te osmišljavanja brojnih modela i instrumenata, ulogu imali različiti (politički i stručni) akteri i to na različitim razinama. Danas je, zbog velike količine izrađenih dokumenata, raznih izvješća i preporuka teško zaključiti jesu li te inicijative slijedile pristup odozdo prema gore ili obrnuto. Ovo pitanje postaje iznimno važno kada se u žarište postavi svrhovitost opisanih modela i instrumenata te njihova dostupnost građanima. Naime, prvobitni razlozi za vrednovanje znanja, vještina i kompetencija stečenih u neformalnom okruženju pa tako i kroz iskustveno učenje tijekom volontiranja, pronalaze se u težnji (javnih politika analiziranih zemalja) za jačom socijalnom uključenosti marginaliziranih skupina u društvu kojima bi se tako omogućila bolja zapošljivost. Istraživanja u pojedinim zemljama pokazuju kako se, zbog raznih društvenih zbivanja, javlja potreba dodatnog vrednovanja kompetencija među već zaposlenima i onima koji su uključeni u formalni proces obrazovanja (najčešće visoko obrazovanje i poslijediplomski studij), što je marginalizirane skupine ostavilo izvan procesa iz razloga jer im je (visoko) obrazovanje rijetko kada i dostupno. Ovaj je problem otvorio suradnju između različitih sektora u redefiniranju daljnjih koraka i promišljanja o mogućim modelima priznavanja volonterskog rada.

U nastavku slijedi prikaz važnih aktera te prepoznatih instrumenata na različitim razinama.

Europska razina (EU Komisija i Vijeće, Vijeće Europe, organizacije socijalnih partnera, ministri zaduženi za obrazovanje i obučavanje, ministri zaduženi za zapošljavanje)

- *European Qualifications Framework – EQF*,
- *Europass*,
- *Youthpass*,
- Portfelj Vijeća Europe,
- Europska načela za formalno vrednovanje i
- Nacrt Europskih smjernica za formalno vrednovanje.

Nacionalna razina (ministarstva, tijela nadležna za vanjsko vrednovanje i izdavanje kvalifikacija, socijalni partneri, neprofitne organizacije)

- dodjeljivanje nacionalnih nagrada za volonterski nagažman;
- vrednovanje i priznavanje kvalifikacija – osiguravanje zakonodavnog okvira; i
- osiguravanje sredstava volonterskim organizacijama za volonterske programe i razvijanje instrumenata za priznavanje volonterskog rada.

Obrazovni sektor (lokalne vlasti, centri za vanjsko vrednovanje, strukovne škole, sveučilišta, pučka učilišta i dr.)

- razvijanje nacionalnog plana i programa obrazovanja koji prepoznaje i priznaje volonterski rad;
- razvijanje nacionalnih standarda;

⁸¹ Kao podloga korišten dokument: *European Commission (2007). European Guidelines for the Validation of Non Formal and Informal Learning First draft, version 1.0*, dokument pripremljen za konferenciju "Valuing Learning: European experiences in validating non-formal and informal learning" Lisabon, 26-27 studeni 2007.

- priznavanje volonterskog rada kao dijela obveza obrazovnog sadržaja; i
- izdavanje certifikata ili diploma u kojima se prepoznaje volonterski angažman za stjecanje profesionalnih zvanja.

Poslovni sektor (menadžeri, menadžeri za ljudske potencijale /HRM/, predstavnici sindikata)

- razvijanje standarda za profil kompetencija u koje se uvrštavaju i one stetečne volonterskim radom;
- otvorenost i konzultiranje s volonterskim sektorom u procesima izrade instrumenata kojima se identificiraju, vrednuju i priznaju vještine stečene kroz volonterski angažman; i
- stvaranje poticajnog okružja za volontiranje zaposlenika i integriranje volonterskog angažmana u njihov profesionalni razvoj.

Civilni sektor (organizacije civilnoga društva, volonterski centri, zajednica)

- priznavanje volonterskog rada kroz nagrađivanje;
- osiguranje edukacija za volontere i izdavanje potvrda o prisustvovanju i ishodima učenja;
- evidencija volonterskih zadataka i utrošenog vremena u instrument koji je osmišljen u tu svrhu i koji će služiti kao potencijalni dokaz;
- razvijanje portfelja kojim se pomaže volonteru u procesu identifikacije i vrednovanja kompetencija razvijenih kroz volonterski angažman; i
- suradnja s vanjskim tijelima vrednovanja po pitanju formalnog vrednovanja portfelja i izdavanja certifikata.

Pojedinci – volonteri

- motivacija za učenjem;
- prikupljanje dokaza o stečenom znanju i vještinama; i
- planiranje osobnog i profesionalnog razvoja.

Neki od predstavljenih modela provode se u okviru programa Europske komisije i počivaju na međunarodnoj suradnji, mobilnosti volontera, razmjeni dobrih primjera iz prakse, uzajamnim analizama, evaluacijama i konačno novim zamislima i promjenama. Ipak, važno je naglasiti kako se svaki od tih modela implementirao poštujući nacionalne i lokalne kontekste u području obrazovanja i zapošljavanja. Time se zasigurno olakšala provedba nekih mjera, ali i osigurala održivost cijelog procesa priznavanja kompetencija stečenih iskustvenim učenjem kroz volonterski angažman.

5.3. Instrumenti priznavanja kompetencija stečenih volonterskim radom

Analiza međunarodnog konteksta vrednovanja volontiranja jasno ukazuje na pojačani trend razvijanja sustava formalnog vrednovanja volontiranja. Najučestaliji model u ovom procesu odnosi se na formalno vrednovanje jasno definiranih kompetencija stečenih kroz iskustveno učenje odnosno volonterski angažman u zajednici. Razvoj modela slijedi i razvoj različitih instrumenta za identifikaciju,

(samo)evaluaciju i vrednovanje kompetencija kao što je, primjerice, portfelj kompetencija, najviše korišteni instrument u europskim zemljama.

Priznavanjem znanja, vještina i kompetencija stečenih kroz volonterski angažman nastoji se dati dodatna vrijednost angažmanu u zajednici i, prije pokretanja bilo kakvih procesa, valja jasno utvrditi koja je ključna točka nacionalnog konteksta priznavanja kompetencija – osnaživanje pojedinca, građana i jačanje njihova samopouzdanja ili formalno vrednovanje kroz službene strukture? Ili oboje? Cilj je svakako omogućiti volonterima svih dobnih skupina lakšu prohodnost u sustavu tržišta rada i obrazovanja, ali je proces u međunarodnom kontekstu posebice okrenut k mladim ljudima kojima se volontiranje želi prikazati kao pozitivno okruženje za učenje. Za mlade je najvažniji proces identifikacije kompetencija kako bi postali svjesni vrijednosti iskustva koje imaju, svojih kompetencija i kvaliteta, što im može kasnije pomoći u osobnom razvoju i promišljanju o obrazovnim i karijernim potezima.

U nastavku slijedi prikaz nekih referentnih točaka o kojima bi trebalo voditi računa prilikom analize prikazanih modela te izbora odgovarajućeg modela za hrvatski kontekst.

Procjena potreba

Problem formalnog vrednovanja kompetencija stečenih volontiranjem svakako treba staviti u kontekst vrednovanja cjeloživotnog učenja u širem smislu, a kako bi se izbjegli rizici i razvili instrumenti priznavanja volonterskog rada prikladni kontekstu, trebalo bi procijeniti realnu potrebu za njima i u proces izrade uključiti predstavnike poslovnog sektora, obrazovnih ustanova, same volontere i druge važne dionike te ispitati njihove stavove i očekivanja. Naime, nameće se pitanje je li rješenje stvarati još jedan dokument, odnosno diplomu za prepoznavanje kompetencija stečenih volontiranjem, u državama u kojima se diploma tradicionalno sagledava kao važan dokument. Je li dobar smjer nastavak tradicije klasičnih dokumenata kroz modele diploma ili je bolje rješenje prekinuti ove tradicije i pronaći rješenja prepoznavanja ishoda učenja koji će pratiti aktualne potrebe svih sektora i, naravno, volontera (za koje se ipak očekuje kako će morati biti u pisanoj formi). Svakako bi trebalo izbjeći kreiranje instrumenata bez stvarne želje i potrebe za njihovom primjenom. Postoji potreba daljnjeg istraživanja i očekivanja volontera od ovakvih instrumenata i procjena potreba koriste li volonteri razne instrumente i koliko često. Valja, naravno, poštivati zakon tržišta prema kojemu ponekad i sama ponuda stvara potražnju, ali ipak valja ispitati stvarnu potražnju za ovakvim modelima i instrumentima u domaćem kontekstu kako bi se osigurala njihova svrhovitost.

Svrhovitost

Kod odabira odgovarajućeg modela, a još važnije konkretnih alata i instrumenata, valja posebnu pozornost obratiti na njihovu svrhovitosti i izbor temeljiti na procjeni stvarne potrebe za instrumentima priznavanja. Kako bi sami volonteri prepoznali vrijednost mogućnosti priznavanja kompetencija stečenih kroz neformalno učenje, valja osigurati infrastrukturu odnosno upoznati radno i obrazovno okruženje s inicijativama i na taj način pripremiti zajednicu za provedbu novih mjera. Kako bi se osigurala što kvalitetnija provedba, treba na vrijeme uvidjeti različite potrebe sektora te otvoreno pristupiti dijalogu i međusektorskoj suradnji. U razvijanju procesa priznavanja potrebna je bogata baza dionika čime se osigurava prepoznavanje razvijenih instrumenata. Kako bi kompetencije mogle biti prepoznate u obrazovnoj vertikali i kod poslodavaca, u širem

smislu te riječi, korisno je promišljati o stvaranju zajedničkog okvira zasnovanog na zajedničkom jeziku (definicije i pojmovi razumljivi među sektorima i na nacionalnoj i europskoj razini). Naime, jedinstven instrument za identifikaciju, procjenu znanja, vještina i kompetencija nikako ne može odgovarati svim volonterima, njihovim iskustvima i aspiracijama. Valja uvijek imati na umu različitost motiva i stavova vezanih uz volontiranje i voditi računa da se instrumenti koriste na inicijativu samih volontera, nikako kao obveza.

Dostupnost instrumenata

Prilikom odabira modela priznavanja nužno je znati kome su ti modeli i instrumenti uopće i namijenjeni kako bi se oni mogli učiniti dostupnima različitom profilu građana, volontera. Iskustva međunarodne prakse ukazuju na velika očekivanja od *ICT*-a, informatičke komunikacijske tehnologije. Većina je instrumenata dostupna za besplatno preuzimanje putem Interneta, što ih čini lako dostupnima onima koji posjeduju potrebna informatička znanja i vještine snalaženja u radu na računalu. Treba jasno definirati ciljanu skupinu i u skladu s tim promisliti o mogućim načinima dopiranja odabranih instrumenata do krajnjih korisnika jer oni moraju biti dostupni svakom zainteresiranom građaninu. Osim putem Interneta, instrumenti se do građana mogu i često se i čine dostupnima kroz kanale lokalnih volonterskih centara ili drugih (akreditiranih) ustanova i agencija.

Fleksibilnost

Kod priznavanja volonterskog rada treba svakako uzeti u obzir različiti spektar motivacijskih razloga koji je građane i uveo u svijet volontiranja. Volonterski sektor treba ostati fleksibilan kako bi iskazivao poštivanje različitih motivacija za volontiranje: neki doista žele dobiti materijaliziranu korist iz volontiranja i steći službeno priznanje kompetencija stečenih volontiranjem, što bi ih dalje odvelo u svijet rada ili novi obrazovni ciklus; neki cijene identifikaciju znanja, vještina i kompetencija kao doprinos osobnom razvoju i jačanju samosvijesti, a neki ne žele ništa od navedenoga. Volontiranje treba biti prilagođeno različitim skupinama građana pa tako i instrumenti procjene i priznanja vještina trebaju biti osmišljeni na način koji ukazuje na poštivanje različitih oblika motivacije.

Identifikacija i procjena

Različite metode identifikacije i procjene vještina imaju i različite prednosti, ali svakako treba imati na umu i izazove koji su postavljeni pred njih. U ovom kontekstu usmjerit ćemo se na samoprocjenu i vanjsku procjenu.

Samoprocjena je kao metoda identifikacije uvijek lako dostupna, jeftina, potiče volontera na samorefleksiju, omogućuje osvješćivanje o vlastitim kompetencijama, pridonosi samoevaluaciji volontera, nerijetko i jača njihovo samopuzdanje i usmjerava interese i ambicije, ali zbog elementa subjektivnosti predstavlja, naravno, veliki izazov na tržištu rada jer poslodavcima ne daje nikakvu sigurnost u ispravnost navedenih informacija.

Vanjska procjena, ili čak vrednovanje, s druge je strane metoda koja teži objektivnosti u procjeni, volonterima omogućuje mentorstvo i vođenje prilikom procjene vlastitih znanja, vještina i kompetencija, predstavlja svakako dobar put za formalno priznanje kompetencija stečenih volonterskim radom, ali može biti prezahtjevna (logistički i financijski) i intenzivna, kako za volontera, tako i za organizaciju koja olakšava proces.

5.4. Mogućnosti i prednosti prepoznavanja kompetencija stečenih volontiranjem:

- privlačenje novih volontera;
- jača pozicija volontiranja i iskustvenog učenja prema formalnim obrazovnim institucijama;
- vrednovanje neformalnog učenja kroz volonterski rad;
- prohodnost na tržištu rada;
- razvoj infrastrukture neformalnog učenja u okviru volonterskog rada i učinkovitije praćenje; i
- povezivanje lokalne, nacionalne i europske razine.

5.5. Prijetnje:

- pretjerana regulacija, upravljanje i administracija volonterskog rada;
- pretjeran utjecaj dugih dionika na narav volonterskog rada; i
- ključ priznavanja jest samoprocjena, a ne vanjsko vrednovanje.

5.6. Uvjeti doprinosa volontiranja zapošljivosti pojedinca:

- započeti dijalog s vlasti, poslodavcima i obrazovnim institucijama;
- pokazati želju za pronalaskom kompromisa s gore spomenutima akterima;
- stimulirati protok vizije o priznavanju do tijela i aktera na lokalnim razinama;
- razviti certifikate koji podržavaju vrijednost građanske odgovornosti;
- jasno odrediti/dogovoriti značaj i prihvatljivost certifikata na nacionalnoj i europskoj razini,
- prilagoditi jezik kontekstu poslodavaca i formalnog obrazovanja; i
- koristiti certifikat s dobrom procjenom kvalitete.

5.7. Preporuke za uvođenje modela priznavanja volonterskog rada (u okviru razvijanja i priznavanja kompetencija koje vode povećanju zapošljivosti i mobilnosti u obrazovnom sustavu)

Analiza stanja u Hrvatskoj ukazuje kako postoje mehanizmi vrednovanja volonterskog doprinosa građana, ali ostaju na razini nagrađivanja i javnog prepoznavanja s ciljem povećanja društvene priznatosti volontiranja. Ovaj je model svakako vrijedan i analize i daljnje prakse, ali ostaje u domeni neformalnog priznavanja volonterskog angažmana i sam po sebi nema u žarištu ishode učenja odnosno kompetencije koje se mogu steći. Međunarodna iskustva pokazuju kako je važno učiniti zaokret ka kompetencijama i njihovom vrednovanju. Identifikacijom kompetencija stečenih volonterskim angažmanom, a kasnije i njihovim formalnim priznavanjem, građanima bi se trebala pružiti mogućnost prohodnosti u obrazovnom sustavu, kao i na tržištu rada. Proces vrednovanja u međunarodnom je kontekstu posebice okrenut k mladim ljudima kojima se volontiranje želi prikazati kao pozitivno okruženje za učenje. Ističe se kako je za mlade najvažnije ozračje u kojem postaju svjesni vrijednosti vlastitoga (radnog i/ili volonterskog) iskustva kako bi, naravno, postali i svjesni svojih

kompetencija i kvaliteta, što im može kasnije pomoći u osobnom razvoju i promišljanju o potezima u obrazovanju i karijeri.

Kako proces identifikacije i vrednovanja kompetencija ne bi prouzročio nepotrebnu administraciju, razvijaju se modeli i instrumenti koji bi bili jednako prihvatljivi i u sustavu obrazovanja i na tržištu rada. U Hrvatskoj postoji potreba razvijanja sustava i instrumenata kojima bi bila svrha učiniti kompetencije stečene volonterskim radom vidljivima, posebice u svjetlu politike obrazovanja odraslih u Hrvatskoj. Ovo se posebno odnosi na aspekt povećavanja zapošljivosti volontera te njihove mobilnosti u obrazovnom sustavu.

Slijede preporuke i kriteriji dobrih primjera iz prakse kojima se treba voditi prilikom razvijanja instrumenta priznavanja kompetencija stečenih volonterskim radom. Preporuke su izrađene na temelju analize velikog broja dokumenata, izvješća radnih skupina, konferencijskih izvješća, rezultata istraživanja i ostalih materijala posvećenih ovoj temi.

- Važno je provesti detaljnu procjenu potreba prije odabira modela i izrade instrumenata kako bi se u procesu osigurala orijentacija na primatelje instrumenta i njihovo aktivno sudjelovanje – u proces valja uključiti predstavnike svih sektora i same volontere, te istražiti njihova očekivanja, stavove i specifične potrebe; potrebno je uzeti u obzir potencijalne primatelje takvog dokumenta.
- Osjećaj vlasništva nad instrumentima osigurava održivost procesa – važno je procjenu potreba zasnivati na razumijevanju različitosti motiva i stavova vezanih uz volontiranje i uvažavati ih prilikom izrade instrumenta.
- U procesu treba osigurati prihvaćanje instrumenta od strane relevantnih dionika – volonteri, organizacije, poslovni sektor, akademska zajednica; vjerodostojnost i korištenje instrumenta ovisi i o uključenosti ovih dionika u proces razvijanja te njihovom razumijevanju važnosti priznavanja kompetencija stečenih volonterskim radom.
- Svaka aktivnost kojom se želi postići povećanje zapošljivosti treba uključiti i predstavnike poslovnog sektora. Metode koje poslovni sektor koristi u procjeni vještina i kompetencija mogle bi biti inspirirajuće. Još važnije, treba razmotriti potrebe i jezik koji poslovni sektor koristi u regrutiranju zaposlenika, kako bi instrument bio koristan osoblju koje bi zapimalo portfelje kompetencija.
- Važno je osigurati jednostavni prijenos kompetencija među različim sektorima i stoga se sugerira korištenje generičkih osnovnih kompetencija kako bi bile lako razumljive i prenosive. Jednako tako, jasna je i potreba za zajedničkim jezikom koji će biti primjenjiv na nacionalnoj i europskoj razini, pri čemu se nikako ne smije izostaviti stanje lokalnog konteksta. Iznimo je važno i korištenje istog rječnika u okviru koncepta cjeloživotnog učenja (*Life Long Learning – LLL*).
- U procesu odabira odgovarajućeg modela i pripadajućih instrumenata valja uzeti u obzir postojeće postupke i instrumente na međunarodnoj razini i proces razvoja hrvatskog modela i instrumenata usmjeriti k usklađivanju s već postojećima i priznatima na europskoj razini kako se ne bi razvili instrumenti koji neće biti prepoznatljivi izvan nacionalnih okvira.
- Prilikom procesa razvoja liste kompetencija pratiti osnovna načela zajedničkog priznanja:
 - valjanost – priloženi dokazi odgovaraju učenju koje se navodi;
 - pouzdanost – konzistencija i dogovor između procjenitelja;
 - zadovoljavajuća količina i mjera dokaza koji ukazuju na kompetencije;
 - autentičnost – dokaz koji je provjerljiv; i
 - aktualnost – revizija liste kompetencija po potrebi.

- Veliki izazov predstavlja pitanje vrednovanja socijalnih vještina (*soft skills*), što je iznimno težak postupak. Postavlja se pitanje kriterija koji bi se trebali koristiti s obzirom da socijalne vještine uvelike ovise o kontekstu u kojem se razvijaju. Procjena kompetencija treba biti prenosiva na stvarne uvjete tržišta rada, predstavljajući apsolutni dokaz o točnosti navedenih informacija.
- Postoji potreba (posebice u poslovnom sektoru) za razvojem pouzdanog dokumenta koji bi osiguravao istinitost navedenih informacija. Međunarodni primjeri vanjske akreditacije pokazali su uspjeh, ali treba oprezno razmotriti modele akreditacija – pitanje je odluke o akreditiranim tijelima koja bi mogla provoditi vanjsku procjenu kako se procedure ne bi previše zakomplicirale i volonteri demotivirali.
- Ukoliko se donese odluka o dodatnom vanjskom vrednovanju, potrebno je u procesu jasno definirati uloge: volonter – mentor u organizaciji – potencijalni vanjski procjenitelj portfelja.
- Sveučilišta su se najbrže uključila u procese potencijalnog priznavanja kompetencija stečenih volontiranjem osiguravajući procedure vrednovanja iskustvenog učenja kroz nastavne obveze, što je snažno poticano kroz program APEL (*Accreditation of Prior Experiential Learning*) Europske komisije kojim se sveučilišta tako potaknulo na jaču povezanost sa zajednicom; preporuka je izraditi dodatnu, detaljniju analizu formalnog vrednovanja volontiranja na međunarodnim sveučilištima kako bi se sveučilištima u Hrvatskoj pružio uvid u odgovarajuće modele, dobre primjere iz prakse i izazove u primjeni.
- Jednostavnost, dostupnost i privlačnost procedure – kreativne metode prilagođene mladima (primjer dostupnosti alata putem Interneta), ali valja osmisliti i druge modele koji će odgovarati mogućnostima ostalih dobnih skupina (preko akreditiranih organizacija).
- Civilni sektor treba biti otvoren za nove razvoje i osiguravanja instrumenata za osobno učenje volontera, no ne smije izgubiti iz vida osnovne vrijednosti i načela koja stvaraju jedinstvenu vrijednost volontiranja.
- Priznavanje vještina stečenih kroz volontiranje može biti način osnaživanja i podizanja samopouzdanja volontera, ali sadrži i sakriveni rizik demotiviranja volontera i volonterskih organizacija ukoliko se formalizacija i profesionalizacija sagledavaju kao kontraproduktivne za samu narav volonterskog rada.
- Volontiranje je oblik socijalne inkluzije i može služiti kao kanal osnaživanja onih koji su doživjeli diskriminaciju i isključenje u obrazovnom sustavu ili na tržištu rada. Instrumenti priznavanja stoga ne smiju uvoditi isključivost i diskriminaciju između “kompetentnih” i “manje kompetentnih” volontera.
- Preporuka je razviti jedinstveni portfelj za sve kompetencije bez obzira na način njihova stjecanja, a ostaviti mogućnost zapisa modela neformalnog iskustvenog učenja. Međunarodne analize pokazuju kako nema potrebe za stvaranjem specifičnog, isključivo volonterskog portfelja kompetencija pošto poslodavci nisu primarno zainteresirani za vrstu (volonterskog) angažmana u kojem su se kompetencije stjecale. Trebalo bi uložiti vrijeme i sredstva u razvijanje zajedničkog instrumenta. To, naravno, ne znači da se ne može započeti s procesom razvoja instrumenta utemeljenog na volonterskom iskustvu i time onda potaknuti razvoj zajedničkog instrumenta.
- I dalje postoji velika potreba jačanja svijesti o volontiranju kao pozitivnom okružju za učenje – posebno u razinama vlasti.
- Potrebno je podizanje razine svijesti javnosti o priznavanju volonterskog rada.

7. BIBLIOGRAFIJA

1. Association of Voluntary service Organisations – AVSO i European Volunteer Centre – CEV (2006) Country report on the legal status of volunteers in Austria, dostupno na www.cev.be
2. Association of Voluntary service Organisations – AVSO i European Volunteer Centre – CEV (2005) Country report on the legal status of volunteers in France, dostupno na www.cev.be
3. Baloban, J. (priir.) (2005) U potrazi za identitetom. Komparativna studija vrednota: Hrvatska i Europa. Zagreb: Golden marketing-Tehnička knjiga
4. Bežovan, G., Zrinščak, S., Vugec, M. (2005) Civilno društvo u procesu stjecanja povjerenja u Hrvatskoj i izgradnje partnerstva s državom i drugim dionicima. Zagreb: CERANEO – Centar za razvoj neprofitnih organizacija, CIVICUS – Svjetski savez za građansku participaciju
5. European Commission. Assessing Voluntary Experiences: A portfolio of Skills Learned Through Volunteering, program Leonardo da Vinci
6. European Volunteer Centre (2007) Final report from the MOVE Conference on “Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate”. dostupno na: www.cev.be
7. CEV General Assembly Final Report (Paris, 2007) Volunteering as a route (back) to employment
8. CEV Conference Final Report, Rome (2006) Volunteering in a Lifelong Learning Policy
9. Cook, P., Jackson, N. (2006) Valuing Volunteering: A route to professional development
10. Commission of the European Communities (2004) Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, 9600/04 EDUC 118 SOC 253, 18 May
11. Council of Europe (2003) Recommendation Rec (2003) 8 of the Committee of Ministers to member states on the promotion and recognition of non-formal education/learning of young people, Adopted by the Committee of Ministers on 30 April 2003 at the 838th meeting of the Ministers’ Deputies of Council of Europe
12. European Commission (2008) European Qualifications Framework
13. European Commission (2007) European Guidelines for the Validation of Non Formal and Informal Learning, First draft, version 1.0 (2007), dokument pripremljen za konferenciju “Valuing Learning: European experiences in validating non-formal and informal learning” Lisboa, 26 and 27 November 2007
14. European Commission (2006) European Union Framework of Key Competencies for Life Long Learning. Recommendation of the European Parliament and of the Council, of 18 December 2006, on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30 December 2006]
15. European Commission (2005) Assessing voluntary experience (AVE), A portfolio of Skills Learned Through Volunteering Leonardo da Vinci program
16. European Commission. Informal Competencies and their Validation (ICOVET) – Train the Trainer Curriculum, Leonardo da Vinci program

17. European Commission. YOU:VOL 2007 Seminar Report: Youth Volunteering Policies in Europe
18. European Volunteer Centre (2004) Voluntary Activities in the United Kingdom: Facts and Figures (Reporting on England, Northern Ireland, Scotland and Wales), dostupno na: www.cev.be
19. Forčić, G. (2007) Volonterstvo i razvoj zajednice – sudjelovanje građana u inicijativama u zajednici, Rijeka: Udruga za razvoj civilnog društva SMART
20. Hal, T., Meijs, L., Steenbergen, M. (2004) Volunteering and participation on the agenda: Survey on volunteering policies and partnerships in the European Union. Utrecht: CIVIQ
21. Ivelja, N., Škopelja, S. (2001) Priručnik za volontere, Split: Udruga MI Split - Volonterski centar
22. Ledić, J. (2007) Zašto (ne) volontiramo? – stavovi javnosti o volonterstvu. Zagreb: Academy for Educational Development
23. Ledić, J. (2001) Biti volonter/volonterka? – Istraživanje uljučenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad. Rijeka: Udruga za razvoj civilnog društva SMART
24. Leonardo-project VPL-2: Case Study: NL, voluntary sector (2007), dostupno na: <http://www.vpl4.eu/cms/content/downloads/NL13,%20nizw.civiq.ivio%20casestudy.doc>
25. Milošević, I. (2004) Volonterizam i javne institucije. Podgorica: Agencija za demokratski prosperitet – Zid
26. Mohn, T. Nilsen. National Report on Valuation Prior Learning – Norway. Vox- Norwegian Institute for Adult Learning
27. Duvekot, R., Schuur, K., Van Beek, E, Van Veen, L. (2007) VPL – country report for the Netherlands. EU/Leonardo da Vinci project, dostupno na: www.vpl4.eu
28. SkillsActive – the Sector Skills Council for Active Leisure and Learning. Active Passport: The UK Skills Passport for the active leisure and learning sector
29. Social Inclusion Through APEL: The Learners' Perspective (2002) Comparative Report and National Reports (Engleska, Finska, Francuska, Škotska i Španjolska)
30. Škrabalo, M. (ur.) (2006) Udruge u očima javnosti: istraživanje javnog mnijenja s osvrtima, Zagreb: Academy for Educational Development
31. The Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States (2006) Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field (2006/C 168/01 – 20 July 2006)
32. United Nations Economic and Social Council, Commission for Social Development, Thirty-ninth Session: The Role of Volunteerism in the Promotion of Social Development (E/CN.5/2001/6), dostupno na: <http://www.un.org/esa/socdev/csd/2001.htm>
33. Volunteering in the Netherlands: Facts and Figures report (2007), dostupno na: www.cev.be
34. Voluntary Action In Germany: Facts And Figures report (2007), dostupno na: www.cev.be

Internet stranice:

- Youthpass: www.youthpass.eu
- Europass: www.europass.cedefop.europa.eu
- Assessing Voluntary Experiences (AVE) in a professional perspective: <http://mapage.noos.fr/leonardo.vaeb/eeuropeassociations.gb.htm>

- Validation of Prior Learning: <http://www.vpl4.eu>
- APEL – Accreditation of Prior Experiential Learning: <http://crl.gcal.ac.uk/SOCRATESSite/documents.html>
- The Millennium Volunteers Programme UK: <http://www.millenniumvolunteers.gov.uk/>
- National Vocational Qualifications – NVQ (Nacionalne strukovne kvalifikacije): www.dfes.gov.uk/nvq
- National Open College Network: www.nocn.org.uk
- City and Guilds: www.city-and-guilds.co.uk
- ASDAN Certificate in Community Volunteering: www.asdan.co.uk
- University of Wales, Lampeter Certificate in Interpersonal Skills for Volunteers: www.vol-study.ac.uk
- Bussiness in the Community – Volunteering Plus: www.bitc.org.uk/volunteeringplus
- Nacionalna nagrada *The National Oat on the Back*
<http://www.rabobank.nl/particulieren/sponsoring/vrijwilligerswerk/hetnationalecompliment2006/>
- Njemački institut za mlade: www.dji.de
- Nacionalni volonterski centar Belgija, Flandrija: <http://www.vrijwilligerswerk.be/>

