

# ULOGA ODGOJNO-OBRAZOVNIH USTANOVA U RAZVOJU VOLONTERSTVA U HRVATSKOJ

VILMA KOTLAR

Sveučilište u Zadru, Ured za primjenu ECTS-a i akademsko priznavanje  
inozemnih visokoškolskih kvalifikacija  
*University of Zadar, Academic Recognition Office*

SLAVICA BAŠIĆ

Sveučilište u Zadru, Odjel za pedagogiju  
*University of Zadar, Department of pedagogy*

---

UDK: 364.467:37

Pregledni članak / *Review*

---

*Primljeno / Received: 10. XII. 2010.*

Brojne odgojne vrijednosti volonterstva potvrđuju opravdanost zahtjeva za njegovim uvođenjem na sve razine u odgojno-obrazovni sustav u Hrvatskoj. Pri tome je iznimno važno da volonterski rad bude dobro promišljen, planiran, organiziran i vođen, u skladu sa zakonskim odredbama, etičkim načelima i odgojnim ciljevima. Na temelju analize zakonskih odredbi i prakse, u radu se prikazuje na koje sve načine odgojno-obrazovne ustanove mogu djelovati s ciljem poticanja i razvijanja kulture volonterstva. Pri tome osobito značajnu ulogu imaju sveučilišta, što se u radu potvrđuje analiziranjem najčešće korištenih modela na inozemnim sveučilištima i daju zaključci i preporuke za hrvatska sveučilišta.

U Hrvatskoj je volonterska infrastruktura u domeni civilnog društva nedovoljno razvijena te se zbog nedostataka sredstava ne provodi kontinuirano edukacija volonterskog menadžmenta. Edukaciju volontera i organizatora volonterskih aktivnosti mogu provoditi sveučilišta, primjerice Centri za obrazovanje nastavnika, Službe za cjeloživotno obrazovanje, Uredi za karijeru i Studentska savjetovališta, te mogu biti nositelji stručnog usavršavanja postojećeg kadra od kojeg se očekuje implementacija volonterskih programa u njihove ustanove, udruge i organizacije. Promatrano dugoročno, najbolji rezultati dobit će se uključivanjem ovih sadržaja u studentske programe obrazovanja odgajatelja, učitelja, nastavnika, djelatnika stručnih službi, socijalnih radnika, medicinskih sestara i svih ostalih koji će se u svom budućem radu susresti s volonterima i organiziranjem volonterskih aktivnosti.

**KLJUČNE RIJEČI:** *obrazovanje, odgojne vrijednosti volonterstva, odgojno-obrazovne ustanove, sveučilišta, volontiranje*

## I. UVOD

Brojna istraživanja provedena širom svijeta pokazala su pozitivan utjecaj volontiranja na volontera te pozitivne posljedice za društvenu zajednicu (Moore i Allen, 1996.; Wilson i Musick, 1999.; Lightfoot i Lum, 2005). Gotovo da nema odgojnog područja na koje volontiranje ne djeluje poticajno. Volontiranje je aktivnost kojom se razvijaju pozitivne

kvalitete osobnosti, koje su formulirane i u odgojno-obrazovnim ciljevima suvremene škole (u Hrvatskoj i u svijetu). Volontiranje je prilika za razvijanje svih onih kvaliteta koje nastojimo razviti u različitim odgojnim područjima, te način da se u školskom sustavu ispune materijalni, funkcionalni i odgojni zadatci. Odgajajući za volontiranje, mi usmjeravamo mlade ljude k aktivnostima putem kojih oni stječu znanja, razvijaju vještine i sposobnosti, uče se samostalnosti, odgovornosti i timskom radu. Odgoj za volontiranje usmjeren je zauzimanju pozitivnog stava prema određenoj vrsti aktivnosti kroz koju se postižu ciljevi i ostvaruju zadatci svih odgojnih područja. On usmjerava aktivnostima koje su u funkciji očuvanja zdravlja, čime postaje put za realizaciju brojnih zadataka tjelesnog odgoja. Dovodi u situacije koje omogućuju razvijanje intelektualne snage i sposobnosti (intelektualni odgoj), a putem iskustva omogućuje stjecanje raznih znanja, umijeća i navika (radni odgoj). Prilika je za razvoj humanizma, solidarnosti i tolerancije, pozitivnog odnosa prema materijalnim i duhovnim vrednotama (moralni odgoj), te napokon i prilika za kreativno izražavanje i usvajanje estetskih vrijednosti, odnosno nemjerljiv doprinos kulturnom životu cijele društvene zajednice (estetski odgoj).

Brojna istraživanja također potvrđuju da volontiranje razvija sve što danas traži moderno tržište rada i kvalitetan obrazovni sustav (Russo, 2007.; Ćulum, 2008).

Hrvatska je po prvi put dobila Zakon o volonterstvu u svibnju 2007. godine (NN, 58/2007, čl. 2, st. 2), kojim je odgojno-obrazovnim ustanovama postavila zadaću promicanja vrijednosti volonterstva. Iste godine Forčić (2007) navodi kako istraživanja potvrđuju da ne postoje strukturirani i organizirani volenterski programi pokrenuti u okviru obrazovnog sustava u Hrvatskoj. Prvi poticaj obrazovnim ustanovama na razvijanje volenterskih programa, došao je od Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva koja je 2007. i 2008. godine raspisala natječaj "Škola – prijatelj zajednice", putem kojeg je nagradila 10 hrvatskih škola za inovativne volenterske inicijative kojima se poboljšava život u lokalnoj zajednici. U suradnji s volenterskim centrima postupno su se počeli razvijati volenterski programi u odgojno-obrazovnim ustanovama.

Kada je u pitanju razvoj volonterstva, odgojno-obrazovne ustanove mogu djelovati na dva načina.

Prvi je način da budu ono što im je Zakonom o volonterstvu omogućeno – **organizatori volenterskih aktivnosti**. Pri tome volonteri mogu biti učenici (stariji od 15 godina) i djelatnici odgojno-obrazovnih ustanova ili volonteri mogu biti osobe izvan sustava, koje pomažu u određenim, zakonom dopuštenima, segmentima poslovanja.

Drugi je način da u okviru svojih kurikuluma planiraju i organiziraju aktivnosti usmjerene **odgoju za volontiranje** u suradnji s neprofitnim organizacijama i ustanovama socijalne skrbi i zdravstva te sadržaje o volonterstvu unesu u nastavne programe raznih predmeta (primjerice, tekstovi o volontiranju u nastavi hrvatskog jezika, stranog jezika, diskusije o volonterstvu kao tema sata razredne zajednice itd.).

## 2. VOLONTERSKI CENTRI I SURADNJA S ODGOJNO-OBRAZOVNIM USTANOVAMA

U državama koje sustavno razvijaju volonterstvo, suradnja s odgojno-obrazovnim sustavom je pravilo, a ne iznimka. U susjednoj Italiji, primjerice, nalazimo uspješnu dugogodišnju suradnju odgojno-obrazovnog sustava s ostalim segmentima društva koji

također razvijaju volonterske programe (državna tijela, volonterski centri, ustanove zdravstvene i socijalne skrbi, udruge itd.).

U svim talijanskim pokrajinama postoje volonterski centri koji objedinjuju rad brojnih volonterskih udruga na području svoje regije, što je uređeno talijanskim zakonom o volonterstvu koji je donesen 1991. godine. Aktivnosti centara financira posebni Fond za volonterstvo, koji se puni zakonski određenim kvotama godišnjih prihoda bankarskih fondacija. Volonterski centri bave se edukacijom, savjetovanjem, planiranjem, informiranjem, dokumentiranjem, istraživanjem i promoviranjem volonterstva. U svakom volonterskom centru zaposleni su brojni stručni djelatnici koji na početku svake školske godine organiziraju dva susreta s djecom u školi (od 8 do 18 godina), pri čemu nisu obuhvaćeni samo učenici završnih razreda osnovnih i srednjih škola, kojima se ostavlja vrijeme za pripremanje završnih ispita. Nakon početnih, informativnih susreta na kojima uz prezentacije i videoklipove volonteri pričaju o svojim iskustvima, sva djeca odlaze na 6 sati volontiranja, pri čemu odabiru udruge ili institucije prema svojim interesima. U međuvremenu, teme vezane za volontiranje i civilno društvo učiteljice uključuju u nastavne sadržaje. Nakon završetka "probnog" volontiranja u školi se diskutira o iskustvima te se s djecom osmišljavaju projekti. Učenici, koji to žele, nastavljaju volontirati i izvoditi zamišljene projekte, a sve se odvija uz pomoć, nadzor i organizaciju stručnih djelatnika škole i volonterskih centara. Paralelno, svake godine teče edukacija za učitelje, koju također organiziraju i vode stručnjaci koji su zaposlenici volonterskih centara. Tako najveći teret u organiziranju volonterskog rada učenika preuzimaju volonterski centri, dok škola to podržava, koordinira, te potiče sadržajima edukativnog karaktera. Škole u Italiji partneri su volonterskim centrima u provedbi ovih sadržaja. Dok prema izvješću Nacionalne zaklade za civilno društvo u Hrvatskoj (2005) volontira svega 5% ljudi, a prema drugim istraživanjima i manje, u Italiji početkom 2010. godine volontira od 6%, na jugu, do 11,9% na sjeveru Italije<sup>1</sup>. Na veći broj volontera u Italiji nego u Hrvatskoj zasigurno utječe bolji sustav financiranja volonterskih centara te njihova suradnja s odgojno-obrazovnim sustavom.

Od donošenja Zakona o volonterstvu, u Hrvatskoj se postupno počinju javljati inicijative za razvijanje volonterskih programa unutar odgojno-obrazovnih ustanova. Tako su, primjerice, na poticaj nekoliko udruga i splitskog volonterskog centra, srednje škole u Splitu uspješno započele s razvojem volonterskih programa. Prema Barbarić (2009), od 26 srednjih škola, volonterstvo se aktivno potiče u 16 škola, dok u školama u prosjeku godišnje volontira 31 učenik. Učenici najčešće volontiraju u organiziranju humanitarnih akcija, te pomažući u domovima, bolnicama i slično. Osobito je dobro razvijen program vršnjačke pomoći koji provodi udruga Most u suradnji s Centrom za socijalnu skrb. U školama volonterske aktivnosti koordiniraju djelatnici stručnih službi, te vjeroučitelji i razni predmetni nastavnici. Tijekom 2009. na splitskom je području proveden projekt "Volontiranje je moj đir" čiji je osnovni cilj podržavanje i formiranje volonterskih timova srednjih škola, čime je obuhvaćeno 11 škola. U sklopu projekta organizirana je akcija uređenja dječjih vrtića u kojoj su sudjelovala 182 učenika – volontera, te akcija uređenja gradskih plaža u kojoj je volonterski sudjelovalo 197 učenika. Sedam škola javno je predstavilo svoj program u kojem su izrazili što bi u Splitu željeli promijeniti volonterskim aktivnostima.

<sup>1</sup> Više: <http://www.istitutoaffarisociali.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/2931> ; <http://www.serviziocivile.it>

U Hrvatskoj postoje svega 4 regionalna volonterska centra – Zagreb, Rijeka, Osijek i Split – koja se sustavno bave promicanjem volonterskog rada u svojoj regiji, edukacijom volontera i organizatora volontiranja. Osim njih, promicanjem i organizacijom volonterskog rada bave se udruge lokalnog karaktera kojima je primarna neka druga djelatnost (primjerice zaštita okoliša ili borba protiv neke bolesti), dok se promicanjem volonterstva bave sporedno. Volonterski centri povezani su s ostalim partnerima u razvoju volonterstva putem Hrvatske mreže volonterskih centara ([www.hmvc.net](http://www.hmvc.net)).

Navedeni volonterski centri, s obzirom na to da imaju nedostatnu financijsku podršku od države i jedinica lokalne uprave i samouprave, svojim radom pretežno pokrivaju samo područje svoje regije (županije), osim kada je u pitanju volontiranje u drugim državama, što za cijelu Hrvatsku organizacijski pokriva volonterski centar iz Zagreba. Riječki volonterski centar, osnovan 2001. godine, potpuno je prestao s radom zbog 2004. nedostatka financija, ali se 2006. ponovno pokrenuo u okviru udruge SMART, doduše samo djelomično, kako i danas djeluje. U ostalim gradovima Hrvatske, koji nemaju volonterske centre, slabo je i nedostatno razvijeno volonterstvo na svim razinama (Kotlar i sur., 2009).

Četiri volonterska centra povremeno ostvaruju suradnju sa sveučilištima na svojim područjima, o čemu će biti govora kasnije u radu. S obzirom na nedostatno razvijenu volontersku infrastrukturu u ostalim gradovima, koja bi trebala pružiti podršku u razvijanju volonterskih programa odgojno-obrazovnim ustanovama, kao što to rade volonterski centri u navedenim gradovima, teško je očekivati jači zamah u razvoju volonterstva u ostalim područjima u Hrvatskoj. Inicijative za osnivanje volonterskih centara u drugim gradovima u Hrvatskoj već više godina ne uspijevaju zaživjeti zbog nedostatka financijskih sredstava. Ali, kao nositelji odgojno-obrazovnih aktivnosti usmjerenih volonterstvu nisu predviđeni volonterski centri, već odgojno-obrazovne ustanove, što znači da (ne)postojanje volonterskih centara ne bi smjelo uvjetovati razvoj volonterstva na nekom području. Stoga se predlaže edukacija djelatnika stručnih službi u odgojno-obrazovnim ustanovama za poslove volonterskog menadžmenta, što će se detaljnije obrazložiti dalje u radu.

### 3. ZAKONSKE ODREDNICE RAZVOJA VOLONTERSTVA U ODGOJNO-OBRAZOVNIM USTANOVAMA

#### 3.1. ODGOJNO-OBRAZOVNE USTANOVE KAO ORGANIZATORI VOLONTERSKIH AKTIVNOSTI: STRUČNA SLUŽBA KAO NOSITELJ VOLONTERSKOG MENADŽMENTA

Kako bismo uspješno uveli volonterske aktivnosti u odgojno-obrazovne ustanove, potrebno je volonterima i njihovu radu pristupiti osmišljeno i sistematično. U praksi se često susreće nedovoljno kvalitetan pristup volonterima. To utječe negativno na njihovu motivaciju i rad, stvara nezadovoljstvo i samim time brzo odustajanje od volonterskih pozicija. Kako bi se volonteri zadržali na svojim volonterskim pozicijama, potrebno je da se osjećaju sretno, zadovoljno, ispunjeno, vrijednima i svakako dovoljno osposobljeni za posao koji obavljaju. Da bi se to postiglo, potrebno je isplanirati, razviti i primijeniti kvalitetan proces volonterskog menadžmenta unutar organizacije (Jurić, 2007).

Stoga je potrebno unutar školskoga sustava (ustanove) definirati nositelje volonterskog menadžmenta jer aktivnosti moraju biti planirane i vođene. Potrebno je da najmanje jedna osoba unutar ustanove zna obavljati poslove koordinatora volonterskih aktivnosti, zbog

čega joj je potrebna dodatna edukacija. Koordinator volonterskih aktivnosti treba dobro poznavati Zakon o volonterstvu, te biti stručan za poslove iz područja odgoja. Kao prvi izbor, kada su škole, domovi i vrtići u pitanju, prirodno se nameću djelatnici stručne službe – prije svega pedagog, psiholog i defektolog.

Djelatnici stručnih službi moraju posjedovati vještine planiranja i organiziranja aktivnosti unutar svoje ustanove. U svom odgojnom radu orijentirani su na pomaganje, podupiranje, vođenje, obrazovanje, mentoriranje, superviziju, davanje podrške i evaluaciju. Sva su ta znanja potrebna u radu s volonterima koji se odvija u nekoliko faza:

- planiranje volonterskog programa i stvaranje opisa poslova za volontere
- ciljano pronalaženje volontera
- intervjuiranje, selekcija i pozicioniranje volontera unutar organizacije
- orijentacija i obuka volontera
- mentoriranje, supervizija i evaluacija rada volontera
- prepoznavanje, nagrađivanje i zadržavanje volontera (Forčić i sur., 2007).

Pri planiranju volonterskog programa mora se krenuti od vlastite organizacije jer stavovi djelatnika naše ustanove prema volonterstvu mogu biti presudni u razvijanju nekoga volonterskog programa. Za primjer se navodi slučaj u kojem djelatnici ustanove nisu bili pripremljeni na uvođenje volonterskog programa, a koji se dogodio u Zadru 2008. godine. Školski psiholog, u dogovoru s ravnateljem u jednoj osnovnoj školi<sup>2</sup>, uveo je u nastavu volonterku – studenticu španjolskog jezika, koja je tijekom nastave trebala prevođenjem sa španjolskog na hrvatski jezik pomagati učenicima 7. razreda koja se doselila iz Čilea i osim španjolskog nije govorila niti jedan drugi jezik. Predmetni nastavnici nisu bili obaviješteni o dolasku volonterke, a nisu pomogle ni objašnjenja kako je studentica prisutna na nastavi u dogovoru sa školskim psihologom i ravnateljem. Niti jedan predmetni nastavnik nije dopustio volonterki da prisustvuje nastavi i prevođenjem pomaže učenicima. Nakon što je više puta "izbačena" iz razreda, volonterka se osjećala vrlo neugodno, nepozvano i neželjeno, a učenica nije dobila prijeko potrebnu pomoć.

Navedeni primjer dovoljno ilustrira koliko je važna podrška zaposlenika unutar organizacije koja želi angažirati volontere. Odnosi između volontera i djelatnika mogu uzrokovati probleme, ako se od samog početka ne osvijesti potreba timskog rada djelatnika i volontera.

Koordinator volonterskog programa, osim koordinacije volontera, mora voditi dokumentaciju o volonterima, poslovima koje obavljaju, njihovu angažmanu u organizaciji, njihovim znanjima i vještinama.

Volonterski posao treba planirati kao i svaki drugi posao, stoga je prvi zadatak koordinatora da napravi takozvani "opis volonterske pozicije", u kojem će se jasno definirati:

- naziv radnog mjesta
- ciljevi posla i rezultati koje očekujemo od posla

<sup>2</sup> Podatci o školi dostupni u arhivi projekta Studentskog zbora Sveučilišta u Zadru "Volontiram".

- predložene aktivnosti
- plan treninga i edukacija za volontera
- praćenje i podrška volontera i nadzor volonterskog angažmana,
- potrebne kvalifikacije
- vrijeme koje je potrebno za obavljanje posla i radno vrijeme volontera
- mjesto rada
- dodatne pogodnosti (nagrade) za volontera (Forčić i sur., 2007).

Na redu je pronalaženje volontera, u kojemu se, ovisno o vrsti posla i razini odgovornosti, koordinator može odlučiti za otvoreni pristup (javni poziv putem medija, distribucijom letaka i sl.), pristup određenoj ciljanoj skupini (primjerice studentima) ili usmenom predajom (primjerice putem djelatnika ustanove ili roditelja). Nakon toga slijedi intervju sa zainteresiranima, u kojima se radi procjena potrebnih kvaliteta osobe koju angažiramo za određenu volontersku poziciju, te vrši upoznavanje volontera s našom ustanovom, ostalim djelatnicima, našim očekivanjima od njega i ciljevima posla. Dakle radi se dvosmjerna orijentacija u kojoj organizator volontiranja procjenjuje volontera i obrnuto, nakon čega slijedi dogovor o volontiranju, koji se, prema Zakonu o volonterstvu, u odgojno-obrazovnim ustanovama vrši u pisanoj formi ugovora o volontiranju.

Ako volonterska pozicija zahtijeva, potrebno je dodatno educirati volontera. Kada se radi o volontiranju unutar dječjeg vrtića ili škole, primjerice, rad s djecom s posebnim potrebama koja su integrirana u redovite programe, edukaciju mogu vršiti djelatnici stručne službe koji su primarno zaduženi za rad s tom djecom, odnosno pomažu nastavnicima i odgajateljima u individualiziranju metoda i sadržaja, ukoliko zakonom nije drugačije propisano. Osim stručnog dijela, kroz edukaciju volontera treba podučiti što treba raditi, a što ne smije raditi, što je potrebno raditi u određenim situacijama, te sve praćeno pojašnjenjem uloga i odgovornosti unutar ustanove. Prema potrebi, edukacija može biti na početku rada ili kontinuirana.

Tijekom rada volonteru je potrebno osigurati podršku i superviziju. Podrška podrazumijeva interes, razumijevanje i brigu za volontera, a supervizija način praćenja učinkovitosti rada volontera. Koordinator i supervizor/mentor može (ali i ne mora) biti ista osoba. Unutar škole koja ima kompletiranu stručnu službu, koordinator volontera može biti pedagog, osoba zadužena za edukaciju volontera defektolog, a supervizor psiholog. Međutim, u manjim školama, gdje će biti i manja potreba za volonterima, sve tri funkcije može obavljati bilo koji od navedenih djelatnika stručne službe, naravno, uz dodatnu edukaciju iz područja volonterstva.

Kao posljednja, ali ništa manje važna faza, slijedi evaluacija i nagrađivanje rada volontera. Volontera nagrađujemo na razne načine: pohvalom, lijepom riječi, odlaskom na izlet, ulaznicama za neku predstavu ili športsku utakmicu, pa sve do uključivanja volontera u procese donošenja odluka. Pri odabiru načina na koji nagrađujemo volontera, uputno je dokučiti motive za volontiranje.

Bez obzira na to što djelatnici stručne službe posjeduju vještine i sposobnosti potrebne za vođenje volonterskih aktivnosti unutar ustanove, potrebno im je dodatno stručno usavršavanje kako bi se upoznali s područjem znanja koje je za njih novo (volonterstvo). Primjer uspješnog edukacijskog programa je edukacijski ciklus "Menadžment volontera" koji je rezultat partnerskog rada Hrvatske mreže volonterskih centara i organizacije MOVISIE iz Nizozemske. Edukaciju provode stručnjaci regionalnih

volonterskih centara prema programu koji je podržala Nizozemska vlada programom međunarodne pomoći MATRA. Cilj je edukacije razviti sposobnosti, vještine, znanja i stavove sudionika kako bi razvili i/ili unaprijedili volonterske programe u svojim organizacijama. Edukacija se provodi tijekom tri dvodnevna modula (ukupno 50 školskih sati, plus 10 sati samostalnog rada), a u Hrvatskoj je prvi i jedini put dosada organizirana 2009. godine ([www.hmvc.hr](http://www.hmvc.hr)).

Problem koji se uočava pri uvođenju volontera u odgojno-obrazovnu ustanovu, radno je vrijeme djelatnika koji je određen za koordinatora volontera. Ukoliko poslovi pripreme i praćenja rada volontera zahtijevaju dosta vremena, najprije se postavlja pitanje može li se to obaviti u okviru predviđenog radnog vremena. Nadalje, koliko vremena može neki od djelatnika stručne službe ili nastavnika posvetiti organizaciji volonterskih aktivnosti? Kao i sve druge poslove u ustanovi, očito bi i ovaj trebalo uzeti u obzir pri određivanju tjedne satnice radnog opterećenja djelatnika. Također se postavlja pitanje koji je omjer vremena uloženog za pripremu i praćenje rada volontera u odnosu na rad kojim volonter doprinosi radu ustanove. Ako koordinator volontera treba 5 sati tjedno za pripremu posla volonteru koji će raditi 4 sata tjedno, onda uvođenje volontera nije ekonomski opravdano. Sve su ovo problemi koje treba imati na umu pri donošenju odluke o uvođenju volontera u rad ustanove i planiranju njihova rada.

### 3.2. ODGOJNO-OBRAZOVNE USTANOVE U FUNKCIJI PROMICANJA VRIJEDNOSTI VOLONTERSTVA I ORGANIZIRANJA AKTIVNOSTI USMJERENIH ODGOJU ZA VOLONTIRANJE

U nastavnom planu i programu prema smjernicama HNOS-a za osnovnu školu termin volonter pojavljuje se jedino u okviru nastave informatike za 8. razred, na način da predviđa volontersko sudjelovanje učenika u internetskim projektima. Kao integrativni odgojno-obrazovni sadržaji za osnovnu školu spominju se zdravstveni odgoj i obrazovanje, odgoj i obrazovanje za okoliš i održivi razvoj, prometna kultura te odgoj i obrazovanje za ljudska prava i demokratsko građanstvo.

Prema Nacionalnom okvirnom kurikulumu za predškolski odgoj i obrazovanje i opće obvezno i srednjoškolsko obrazovanje (srpanj 2010.), na rad volontera treba računati kao na jedan od modela vanjske potpore kada je u pitanju odgoj i obrazovanje darovite djece, dok se učenici srednjih škola potiču na uključivanje u volonterske i razne humanitarne projekte s ciljem razvijanja demokratske građanske kulture. Budući da volonterstvo zahvaća puno šire područje od ovdje navedenog, predlaže se svrstati volonterstvo u međupredmetne teme jer dokazano služi razvijanju temeljnih, a posebno socijalnih kompetencija.

Brojna istraživanja pokazala su da volontiranje razvija sve što danas traži moderno tržište rada i kvalitetan obrazovni sustav. Istraživanja Kanadske zone za volonterske vještine (Canadian Volunteer Skills Zone) (Russo, 2007) grupiraju brojne vještine koje se stječu volontiranjem u 4 skupine:

- vještine ophođenja/rada s ljudima (interpersonalne vještine, vještine usmenog izražavanja, vještine objektivnog predstavljanja mišljenja, vještine javnog nastupa, vještine mentoriranja, vještine poučavanja, vještine komuniciranja s korisnicima ...)
- mentalne vještine (vještine kritičkog mišljenja, vještine planiranja, organizacijske vještine ...)

- primijenjene/praktične vještine (napredne vještine pismenog izražavanja, sposobnost istraživanja ...)
- vještine prilagođavanja (sposobnost prilagodbe novim situacijama i okruženjima, sposobnost prilagodbe potrebama trenutka, pozitivan stav prema promjenama ...).

U Belgiji je (Ćulum, 2008) putem projekta identifikacije, prepoznavanja i vrednovanja kompetencije mladih stečenih kroz rad tijekom 2007. godine napravljena lista kompetencija stečenih volontiranjem:

- osobne kompetencije (kreativnost, samosvijest, točnost, autonomnost u radu, kritičko razmišljanje, mogućnost učenja, odgovornost, fleksibilnost i sposobnost preuzimanja inicijative)
- socijalne kompetencije (sposobnost motiviranja, sposobnost timskog rada, sposobnost stvaranja mreže kontakata, liderske vještine, komunikacijske vještine – slušanje i govorništvo, sposobnost primanja povratne informacije i empatija)
- kompetencije usmjerene na obavljanje zadatka (sposobnosti rješavanja problema, sposobnost planiranja i organiziranja, urednost, točnost i mogućnost vođenja i sudjelovanja na sastancima).

Pregledom nasumično odabranih deset školskih kurikulumu osnovnih i srednjih škola u Hrvatskoj, koji su bili dostupni putem interneta, utvrđeno je da se niti u jednom ne spominje termin volonter niti bilo kakva volonterska aktivnost. S obzirom na to da se ovdje ne radi o reprezentativnom uzorku i cjelovitom istraživanju, može se samo zaključiti kako bi ovu temu trebalo zasebno istražiti, na temelju hipoteze da većina škola u Hrvatskoj u svojim školskim kurikulumima te nastavnim planovima i programima ne predviđa volonterske aktivnosti. Jer, kao što se prethodno pokazalo, volonterske aktivnosti potrebno je pomno planirati, stoga je potrebno da one budu sastavni dio školskih kurikulumu, o čemu bi trebalo voditi računa u njihovu sastavljanju.

Hrvatski Zakon o volonterstvu jasno definira što podrazumijeva pod terminom "odgoj za volontiranje": "Maloljetna osoba mlađa od 15 godina života može biti uključena u obavljanje odgojno obrazovnih volonterskih aktivnosti kao aktivnosti usmjerenih općem dobru i odgoju za volontiranje, i to samo u svrhu odgoja i obrazovanja na način koji pridonosi njezinu razvoju i socijalizaciji, uz uvjet da je organizator volontiranja odgojno-obrazovna ustanova, ustanova socijalne skrbi ili druga pravna osoba koja organizira volontiranje u odgojne i obrazovne svrhe uz suglasnost nadležnih tijela državne uprave, odgojno-obrazovnih ustanova ili ustanova socijalne skrbi." (NN, 58/2007, čl. 13, st. 1). Ovim člankom regulirano je zakonsko pravo osnovne škole na organiziranje volonterskih aktivnosti u kojima će sudjelovati učenici, s tim da je težište aktivnosti na odgojnom djelovanju. Primjeri takvih aktivnosti su organiziranje posjeta bolnici, domu umirovljenika, pučkoj kuhinji itd., gdje se mogu organizirati raznovrsne aktivnosti – igra starije djece s mlađom na pedijatriji, obilazak bolesnih na Svjetski dan bolesnika i tom prigodom darivanje pisanicama ili božićnim čestitkama koje su izrađene u sklopu nastave likovnog odgoja, recitiranje, pjevanje pjesama i sl.

Učenice srednje obrtničke škole frizerskog usmjerenja mogu pokloniti frizuru ili šišanje starijim osobama smještenima u domu za stare i nemoćne. U suradnji s turističkom zajednicom, gradskom čistoćom ili nekom ekološkom udrugom može se organizirati čišćenje okoliša, uređivanje parkova u domovima ili vrta ispred skloništa za beskućnike,



što bi osobito bilo zanimljivo učenicima srednje škole poljoprivrednog ili prirodoslovnog usmjerenja. Učenici tehničke škole (tesari, stolari) mogli bi sudjelovati u izvođenju popravaka polica, ormara, ograda i ostale drvenarije u skloništu za beskućnike kao i u domovima, jer unatoč velikim sredstvima koja se izdvajaju za područje socijalne skrbi i zdravstva, te ustanove ne mogu pokriti sve materijalne troškove niti imaju dovoljan broj zaposlenih. Naravno, sve aktivnosti trebaju biti u skladu s Etičkim kodeksom volontera (2008) te temeljnim načelima volontiranja, od kojih svakako treba imati na umu načelo zabrane iskorištavanja volontera, načelo dobrovoljnosti i solidarnosti te načelo zaštite maloljetnih volontera, što dodatno potvrđuje zahtjev za stručnim usavršavanjem koordinatora volontera u odgojno-obrazovnim ustanovama.

#### 4. VOLONTIRANJE I SVEUČILIŠTA

Posebno značajnu ulogu u poticanju kulture volontiranja trebaju imati sveučilišta. Brojni primjeri različitog vrednovanja volontiranja dolaze iz zemalja u kojima je razvijeno volonterstvo. Osim što se volonteri nagrađuju na različite načine za svoj angažman, neka sveučilišta razvila su sustavni model priznavanja kompetencija stečenih volontiranjem.

Raznovrsne načine poticanja i vrednovanja volonterskog rada može se grupirati u 3 modela:

- Model 1 – na sveučilištu postoji posebna služba zadužena za volontere
- Model 2 – organiziranje kolegija po principu "academic service learning"
- Model 3 – nagrađivanje volonterskog rada studenata akademskim bodovima.

Većina inozemnih sveučilišta nudi istovremeno više modela, a ne samo jedan. Velika Britanija, primjerice, ima sva tri modela.

##### MODEL 1

Na brojnim sveučilištima Velike Britanije, Norveške, Švedske, Austrije, Njemačke i SAD postoje posebne službe zadužene za volontiranje. Unutar nekog sveučilišnog centra, ureda ili službe, nalazimo neku vrstu volonterskog centra čiji djelatnici organiziraju volonterski rad studenata na sveučilištu i van njega, vode i organiziraju raznovrsne radionice koje imaju za cilj poticanje volontiranja, surađuju s lokalnim volonterskim centrima, udrugama i institucijama u kojima studenti volontiraju. Primjer jednog takvog centra je Centar za karijeru, Sveučilišta Dundee u Velikoj Britaniji (The Careers service, University of Dundee)<sup>3</sup>.

Unutar tog centra rade savjetnici za karijeru koji rade sa studentima profesionalnu orijentaciju, uče ih pisanju CV, organiziraju suradnju s tvrtkama koje se predstavljaju studentima koji su pri kraju studija i sl. Usmjeravaju studente da rade (pronalaze im i nude povremene poslove – part time job – nešto poput Student servisa u Hrvatskoj) ili da volontiraju, zbog stjecanja radnog iskustva i razvijanja vještina poželjnih na modernom tržištu rada. Organiziraju brojne volonterske aktivnosti studenata:

<sup>3</sup> Više: <http://www.dundee.ac.uk/careers/placement/volunteering.htm>; [http://www.dundee.ac.uk/careers/placement/volunteering\\_where.htm](http://www.dundee.ac.uk/careers/placement/volunteering_where.htm)

**1. volontiranje na sveučilištu:**

- pomoć u učenju i/ili snalaženju drugim studentima – vršnjačka pomoć, tj. student-mentor
- pomoć u organizaciji raznih događanja na sveučilištu – okrugli stolovi, konferencije, znanstveni skupovi i sl.
- u studentskom savjetovalištu
- pri organizaciji kulturno-zabavnog života studenata

**2. volontiranje u zajednici:**

- asistenti u nastavi (program se provodi u suradnji sa vrtićima, osnovnim i srednjim školama u okrugu)
  1. pomoć u nastavi
  2. davanje instrukcija za rad na računalu
  3. pomoć u provedbi istraživanja, sudjelovanje u eksperimentima, sudjelovanje u projektima umjetničkih i obrtničkih škola
  4. pomoć u administriranju nastavnog procesa
  5. organiziranje učeničkih foruma, radionica i sl.
- surađuju s brojnim udrugama i organizacijama

**3. volontiranje širom države i internacionalno** (u suradnji s lokalnim i regionalnim volonterskim centrima)**4. edukaciju volontera - TOPS (Training Opportunities Programme for Student Volunteers).**

Za volontiranje se ne dobivaju akademski bodovi (ECTS) već se ono upisuje u dokumente, koje, ovisno o broju volonterskih sati potpisuje ministar ili premijer, a što poslodavci naknadno uvažavaju kao radno iskustvo i kompetencije stečene neformalnim putem.

Ovaj je model praćen bogatom nacionalnom zakonskom regulativom iz područja volonterstva i razvijenim mehanizmima civilnog društva.

**MODEL 2**

U ovom modelu studenti obavljaju volonterske aktivnosti u okviru obaveznih ili izbornih kolegija za kojeg dobivaju akademske bodove, što se u inozemnoj stručnoj literaturi uobičajeno naziva "academic service learning". Čulum i Ledić (2010) objašnjavaju i naglašavaju razliku između termina volontiranje i "academic service-learning" (što prevode kao učenje zalaganjem u zajednici), zaključujući pri tome kako je potonji najbolji model iskustvenog učenja, koji omogućuje integraciju studijskog kurikulumu i aktivni angažman studenata u zajednici, a s ciljem njihova boljeg razumijevanja sadržaja kolegija, potreba i problema zajednice, te poticanja njihova (daljnjeg) civilnog zalaganja. Model učenja zalaganjem u zajednici koji se temelji na učenju poznatog pedagoškog praktičara i teoretičara Johna Deweya, provodi se na brojnim sveučilištima u svijetu već preko 30 godina, a osobito je karakterističan za SAD, Veliku Britaniju i Nizozemsku. Brojna istraživanja potvrdila su njegove prednosti, kako za zajednicu, tako i za studenta. To je poticanje na volontiranje, na način da se volontiranje koristi kao metoda kojom se postižu akademski

ciljevi predviđeni studijskim programom (stjecanja znanja, razvoj kompetencija). Za razliku od praktičnog rada studenata, gdje je naglasak na usvajanju znanja i kompetencija uz zanemarivanje konteksta zajednice, kod ovog modela učenja nastojimo postići ravnotežu između ciljeva kolegija i ishoda djelovanja u zajednici (volontiranja). Čulum i Ledić stoga predlažu uvođenje takvih kolegija na hrvatska sveučilišta, unutar kojih bi studenti volontirajući ispunili civilnu misiju sveučilišta, prema kojoj sveučilišta moraju odgovorno djelovati prema problemima unutar svoje zajednice.

Lamsam (1999) u svome radu prikazuje jedan takav kolegij, organiziran na Sveučilištu u Pittsburghu (School of Pharmacy). Uz redovna predavanja, svaki student je proveo 8 sati u semestru na društveno korisnom radu. Sudjelovali su u programima kroz koje se nudi besplatna medicinska njega beskućnicima i siromašnima. Sudjelovalo je 200 studenata, a u organizaciji su sudjelovali:

- 1 profesor (33% svog radnog vremena)
- 1 student – demonstrator (5-10 sati tjedno tijekom semestra)
- 12 volontera iz lokalne zajednice (djelatnici ambulanti i ljekarni)

Iskustvo im je pokazalo, navodi Lamsam, da je za tu aktivnosti trebalo angažirati jednog administratora (koordinatora) na puno radno vrijeme, što nije bilo predviđeno. Pored navedenoga, studentima je pružena prilika da se tijekom ljetnih praznika uključe u slične aktivnosti, što je zahtijevalo angažman jednog studenta – demonstratora tijekom praznika.

Primjer novijeg datuma donosi nam Santora (2008). U svome radu opisuje kako su studenti tehničkih znanosti Sveučilišta Columbia u New Yorku za svoj volonterski rad organiziran unutar raznih kolegija, dobili akademske bodove. Dizajnirali su šetalište u okolici staračkog doma u Harlemu, izradili ljuljačke za osobe u invalidskim kolicima, izgradili ekološki održivi staklenik u lokalnoj srednjoj školi, izradili kante za smeće koje mogu koristiti teški invalidi, i niz drugih aktivnosti. Tijekom semestra u aktivnostima je sudjelovalo 500 studenata.

### MODEL 3

Ovaj se model prakticira na sveučilištima koja volontiranje priznaju kao metodu neformalnog učenja. Volontiranje se boduje, može zamijeniti dio ili cijeli kolegij, cijele studijske module, čak omogućiti direktan upis na studij i sl. Brojni su primjeri širom svijeta, ali najrazvijenije modele pronalazimo u Francuskoj i Velikoj Britaniji. Europska komisija predlaže implementaciju tog modela u svim zemljama Europske unije, s ciljem postizanja formalnog priznavanja znanja, sposobnosti i vještina stečenim neformalnim i informalnim putem<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Više: *European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning*. Draft Final, 7 November 2008, European Centre for the Development of Vocational Training. Dostupno na: [http://www.nvr.nu/files/Validation\\_guidelines\\_7\\_November\\_2008.pdf](http://www.nvr.nu/files/Validation_guidelines_7_November_2008.pdf); *Final report from the*

*MOVE Conference on "Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate"*. (2007), European Volunteer Centre. Dostupno na: [http://www.eaea.org/doc/projects/MOVE\\_conference\\_report.pdf](http://www.eaea.org/doc/projects/MOVE_conference_report.pdf) [6. 3. 2010.]

Sveučilište u Walesu (Velika Britanija) nudi program obrazovanja na daljinu za široku populaciju. Program je namijenjen osobama koje su starije od 18 godina, imaju najmanje šest mjeseci volonterskog ili poslovnog iskustva i mogu tjedno, uz volontiranje, odvojiti do 5 sati za rad na zadacima pisanog tipa koji potiču volontere na promišljanje vlastite uloge u razvoju lokalne zajednice. Tijekom preddiplomskog studija na taj način studenti mogu prikupiti 40 ECTS bodova, te tako dobiti formalno priznanje znanja, vještina i kompetencija stečenih u organizacijama u kojima volontiraju (Ćulum, 2008).

U Francuskoj je još 1985. godine donesen dekret kojim se sveučilištima daju ovlasti za izdavanje akreditacija građanima za vještine i kompetencije stečene u osobnim, volonterskim i profesionalnim iskustvima u neformalnom i informalnom obrazovanju. Osim toga, sveučilišta imaju autonomiju odobriti slobodan upis na pojedine studije ako osoba dokaže svojim portfeljem da su znanja, vještine i kompetencije stečene volontiranjem (odnosno neformalnim putem) na tragu onih stečenih u formalnom obliku. S istim ciljem, sveučilišnim nastavnicima dopušteno je priznati i vrednovati studentima volonterski angažman u rangu vrijednosti bodova nekoga redovitog zadatka u nastavi. Još više je dopušteno Dekretom iz 1993. godine koji omogućuje sveučilištima da dodjeljuju bodove za kolegije, dijelove modula ili pak cijele module na studiju na temelju dubinske analize iskustvenog učenja kandidata, odnosno njegova prethodnog volonterskog i/ili profesionalnog iskustva (Ćulum, 2008).

## 5. VOLONTIRANJE U OKVIRU HRVATSKIH SVEUČILIŠTA

Planirano i organizirano poticanje volontiranja u Hrvatskoj provodi se samo u okviru nekoliko fakulteta.

U Rijeci su studentima četvrte godine Filozofskog fakulteta ponuđeni izborni moduli "Odgoj i obrazovanje za civilno društvo", "Pedagogija slobodnog vremena" i "Iskustveno učenje u nastavnim aktivnostima" u sklopu kojih studenti imaju mogućnost volontiranja u organizacijama civilnog društva i institucijama pod vodstvom predmetnog nastavnika i odgovorne osobe u organizaciji civilnog društva ili institucije (po modelu "service learning"). Također se u okviru Zaklade Sveučilišta u Rijeci provodi projekt "Studenti volontiraju" putem kojega se razvija socijalna odgovornost studenata na način da se potiče volontiranje studenata te promovira ideja volontiranja među svim članovima sveučilišne zajednice, organizirajući volonterske aktivnosti za djelatnike Sveučilišta (tzv. korporativno volontiranje).

U Zagrebu volontiranje nalazimo u sklopu četiri fakulteta. Na studiju socijalnog rada pojedini oblici volontiranja priznaju se za praksu koju studenti trebaju odraditi unutar određenih kolegija. S implementacijom volonterskih programa najdalje se odmaklo na Edukacijsko-rehabilitacijskom fakultetu, gdje je studentima ponuđen izborni kolegij "Volonterski rad" u sklopu kojega volontiraju 20 sati u jednom semestru. Dvije asistentice koordiniraju volontiranje na oko 300 volonterskih pozicija na 30-tak različitim lokacijama. Nastava je konzultativnog tipa, a osim volontiranja, jedina obaveza studenata je pisanje pismenog izvješća o volontiranju. Kolegij se ne ocjenjuje, ali se za njega dobivaju akademski bodovi. Slično su organizirani izborni kolegiji "Društveno koristan rad" na Odsjeku psihologije Filozofskog fakulteta i "Psihologija volontiranja" na Učiteljskom fakultetu, a organizacije u kojoj studenti volontiraju pronalazi Volonterski centar Zagreb.

Na Filozofskom fakultetu u Splitu, na studiju predškolskog odgoja, volontiranje u organizacijama civilnog društva priznaje se kao dio praktične nastave izbornog kolegija "Metodika rada s djecom s posebnim potrebama" (Sunko, 2009).

Na Osječkom sveučilištu studenti volontiraju u udrugama u okviru kolegija "Rad u zajednici" na poslijediplomskom studiju ekonomije.

Zadarsko sveučilište jedino je na kojem volonterski rad studenata od 2008. godine organiziraju sami studenti (također volonterski), u okviru projekta Studentskog zbora sveučilišta u Zadru pod nazivom "Volontiram", ali za svoje volontiranje nisu nagrađeni akademskim bodovima ili smanjenim brojem sati obvezne prakse. Vrednovanje volonterstva prepoznaje se jedino unošenjem podataka o volontiranju tijekom studija u Dopunsku ispravu o studiju, ali se ni to ne provodi sustavno.

Sunko (2009), Ćulum i Ledić (2010) i Kotlar (2010) zaključuju da je poticanje i razvijanje kulture volontiranja na hrvatskim sveučilištima tek u začetku. Nije sustavno organizirano jer zahtijeva dodatni angažman nastavnika, koji prelazi zadane okvire. Sve što se zbiva, događa se zahvaljujući pojedincima koji su prepoznali važnost građanske misije sveučilišta i svoju znanstvenu i nastavnu ulogu obogatili dimenzijom razvoja i promocije civilnog zalaganja u zajednici. Ističu kako moderna sveučilišta moraju biti društveno odgovorna na način da akademski stečena znanja neposredno koriste za poboljšanje uvjeta života u lokalnim zajednicama, osnažuju civilna zalaganja te potiču suradnju sveučilišnih nastavnika i praktičara, a što predloženi model učenja zalaganjem u zajednici ispunjava. Kao i druge odgojno-obrazovne ustanove, sveučilišta su resursi za obrazovanje demokratskog građanstva gdje bi se i mladi, ali i zaposlenici, kroz niz praktičnih iskustava trebali osposobljavati i stjecati znanja za aktivno sudjelovanje u demokratskom društvu, provođenje njihovih prava, ali i odgovornosti.

Poznato je da sveučilišta kontinuirano izdvajaju značajna sredstva za vježbaonice te da, usprkos tome, studenti i nastavnici smatraju kako nemaju dovoljno praktičnog rada. Nedostatak praktičnog rada može se nadoknaditi organiziranjem kolegija po modelu učenja zalaganjem u zajednici i time ujedno poticati volontiranje. Daljnjim istraživanjima trebalo bi napraviti financijsku projekciju kojom bi se dobili ekonomski pokazatelji o isplativosti uvođenja takvih programa, odnosno, napraviti izračun iz kojeg bi se vidjelo mogu li se na taj način smanjiti sredstva koja sveučilišta izdvajaju za vježbaonice.

## 6. PRILAGOĐAVANJE STUDIJSKIH PROGRAMA S CILJEM RAZVOJA KOMPETENCIJA

Pojedini studijski programi nikako ne bi smjeli zaobići fenomen volonterstva. Temeljna znanja o volontiranju i njegovoj odgojnoj vrijednosti trebaju biti prenesena studentima putem obveznih nastavnih sadržaja. Prije svega radi se o onima koji se kreću u području odgojnih znanosti, dakle, pedagogiji, psihologiji, predškolskom odgoju, razrednoj nastavi i edukacijsko-rehabilitacijskim programima. Popis se može proširiti na studije sestrinstva i socijalnog rada, sociologije koja volontiranje promatra kao značajan društveni fenomen, te na sve nastavnički usmjerene studije. Naime, kada se govori o kompetencijama nastavnika, smatra se da moraju posjedovati stručne, metodičke, socijalne i personalne kompetencije.

Frey kompetenciju određuje kao "snop tjelesnih i duhovnih sposobnosti koje netko treba kako bi mogao riješiti predstojeće zadatke ili probleme na odgovoran i cilju

orijentiran način, kako bi ta rješenja mogao ocijeniti i dalje razvijati vlastiti repertoar djelatnih obrazaca" (Frey, 2004: 904, prema: Palekčić, 2008).

Stoga neka osoba treba, prema Freyu, niz stručnih, metodičkih, socijalnih i personalnih kompetencija za uspješno obavljanje nekog posla. Stručna kompetencija označuje područja sposobnosti koja su najčešće disciplinarno orijentirane i podložne promjenama, što zahtijeva stalno (cjeloživotno) obrazovanje. Pod metodičkom kompetencijom podrazumijevaju se područja sposobnosti koja omogućuju da osoba bude misaono i djelatno sposobna unutar definiranoga stručnog područja. Pod socijalnom kompetencijom označujemo ona područja sposobnosti koja osobu, prema situaciji i zadaći pred kojom stoji, osposobljava, primarno u suradnji s drugima, da postavljeni cilj odgovorno dostigne. Personalna kompetencija sadrži područja sposobnosti, stavove ili obilježja koji su potrebni da bi se za sebe odgovorno i motivirano djelovalo.

Frey analizira rezultate istraživanja kompetencija studenata nastavnčkih usmjerenja u pet zemalja. Rezultati pokazuju da studenti u okviru prve faze obrazovanja nastavnika (na sveučilišnoj razini) trebaju dalji razvoj profesionalnih kompetencija prije nego što se kao nastavnici početnici zaposle u školama.

Sadržajno gledajući, kod studenata su u okviru dimenzija sposobnosti sve četiri klase kompetencija jače razvijene sljedeće sposobnosti: odnosi nastavnik – učenici, mediji u nastavi, opća didaktička gledišta, socijalna odgovornost, situacijski primjeren nastup, refleksivnost, cilju orijentirano djelovanje, radne tehnike, spremnost na pomoć i sposobnost suosjećanja, mirnoća i strpljivost.

Manje su razvijene sposobnosti za zajednički rad u školi, odnosi škola i javnost, samoorganizacija, sposobnosti vođenja i rješavanja konflikata, sposobnost analize. Dakle, studenti su više osposobljeni za primjenu sposobnosti koje su neposredno stečene, razvijane i primjenjivane na višim školama ili sveučilištima, a manje su osposobljeni za situacije rada i poučavanja u školi kao područjima razvoja i učenja.

Prethodno navedena brojna istraživanja iz područja volonterstva potvrđuju značajan utjecaj volontiranja na razvoj personalnih i socijalnih kompetencija, zbog čega se preporučuje ponuditi studentima u okviru studija mogućnost volontiranja, s primarnim ciljem da im se omogući sudjelovanje u aktivnostima koje mogu pozitivno utjecati na razvoj njihovih kompetencija. Pri tome je, zbog načela dobrovoljnosti, najprimjereniji oblik izbornog kolegija, organiziran po modelu iskustvenog učenja zalaganjem u zajednici. Dostupnost kolegija svim studentima različitih nastavnčkih usmjerenja može se osigurati na način da se provede putem sveučilišnih centara koji pored formalnog nude i neformalne vrste obrazovanja (Službe za cjeloživotno obrazovanje, Centri za obrazovanje nastavnika, Uredi za karijeru, Studentska savjetovaništa i sl.) Centri za obrazovanje nastavnika mogli bi na sebe preuzeti stručno usavršavanje i dodatne edukacije (a naročito za volontere koji rade u odgojno-obrazovnim ustanovama, primjerice kao asistenti u nastavi) kakve u ovom trenutku u Hrvatskoj nude samo volonterski centri i pojedine udruge. Nema razloga da edukacija i stručno usavršavanje u području volonterstva ostane isključivo u domeni organizacija civilnog društva, koje u Hrvatskoj nema dostatne financijske mogućnosti za njihovo kontinuirano i kvalitetno provođenje. Osim toga, stručnjaci sveučilišnih centara, poput navedenog, osigurali bi znanstveni pristup ovoj temi, koja je u Hrvatskoj nedovoljno istražena, te raznim projektima omogućili stvaranje snažne veze sveučilišta s lokalnom zajednicom, istovremeno poboljšavajući kvalitetu života u zajednici i ostvarujući svoje odgojno-obrazovne ciljeve.

Kako se centri takvog tipa bave istraživanjima iz područja odgoja i obrazovanja, bili bi u idealnoj prilici da na primjeru volonterstva istraže i pronađu načine formalnog priznavanja znanja, vještina i kompetencija stečenih neformalnim i informalnim putem u Hrvatskoj, a što je jedan od zadataka koje Hrvatska mora ispuniti do 2012. godine kako bi svoj kvalifikacijski okvir uspješno povezala s europskim.

## 7. ZAKLJUČAK

Brojna istraživanja pokazala su da se volontiranje prepoznaje kao model iskustvenog učenja kojim odgovaramo na brojne zahtjeve modernog tržišta rada i kvalitetnog obrazovnog sustava. Ključne kompetencije implicitno se uključuju u sve kvalifikacije, zbog čega je potrebno uvrstiti razvijanje volonterstva u obrazovni kurikulum na svim razinama školovanja djece i mladih (od dječjih vrtića do fakulteta), te u obrazovanje odraslih, posebno prosvjetnih i socijalnih radnika, roditelja i drugih. Odgoj za volontiranje nužno podrazumijeva umrežavanje i stvaranje partnerstva u lokalnoj zajednici i time dovodi odgojno-obrazovne ustanove u poziciju preuzimanja društvene odgovornosti, a što se naročito očekuje od sveučilišta, u okviru njihove civilne misije.

Kada volonterske aktivnosti uključimo u sadržaje akademskog učenja, dobivamo model učenja zalaganjem u zajednici koji ima dvosmjerno djelovanje. U jednom smjeru on omogućuje usvajanje ishoda učenja vezanih uz sadržaje predviđene studijskim planovima i programima, dok u drugom smjeru utječe na razvoj kompetencija (naročito socijalnih), usmjerenih boljem razumijevanju potreba i problema zajednice, time potičući aktivno civilno zalaganje. Pretpostavka aktivnog sudjelovanja građana u zajednici, pri čemu su aktivnosti usmjerene unapređenju života zajednice u cjelini, svakako su određena znanja, vještine i usvojene vrijednosti, koje predloženim modelom uvježbavamo u okviru obrazovnog procesa.

Aktivno provođenje ovog modela iskustvenog učenja u odgojno-obrazovnom sustavu podrazumijeva pripremu volontera, kao i pripremu organizatora volontiranja, a što zahtjeva dodatnu edukaciju, kako bi se uspješno u praksi provedli svi koraci volonterskog programa, od motivacije i pronalaženja volontera, planiranja i razvijanja opisa poslova za volontere, intervjuiranja, selekcije i pozicioniranja unutar organizacije, orijentacije i obuke volontera, supervizije, zadržavanja volontera, do evaluacije. Unutar odgojno-obrazovnih ustanova to prije svega zahtjeva edukaciju djelatnika stručnih službi kao nositelja volonterskog menadžmenta, dok unutar ustanova iz područja socijalne skrbi i zdravstva tu ulogu mogu preuzeti socijalni radnici, više medicinske sestre, ili se, ovisno o obimu posla, mogu zaposliti koordinatori volontera. Sukladno tome potrebno je riješiti problem opterećenja djelatnika koji obavljaju poslove koordinatora volontera, odnosno zasebnom analizom utvrditi je li uopće moguće da oni obavljaju poslove volontera u okviru svojih već definiranih radnih mjesta. Postavlja se pitanje ne bi li poslovi koordinacije volontera prekoračili uobičajeno radno vrijeme. Pri tome treba voditi računa o isplativosti uvođenja volonterskih programa, jer osim odgojne, volonterstvo ima i ekonomsku dimenziju. Ne smije se dogoditi da više vremena treba za organizaciju rada volontera nego što volonter svojim radom doprinese, čime se ponovo ističe zahtjev za kvalitetnim osmišljavanjem volonterskih poslova unutar neke organizacije.

Dugoročno rješenje je prilagođavanje studijskih programa obrazovanja nastavnika, djelatnika stručnih službi, socijalnih radnika i svih ostalih koji će se u svom budućem radu susresti s volonterima i organiziranjem volonterskih aktivnosti. U okviru programa cjeloživotnog obrazovanja koja razvijaju sveučilišta, može se ponuditi edukacija volontera i organizatora volonterskih aktivnosti, a jednako tako sveučilišta mogu biti nositelji stručnog usavršavanja postojećeg kadra od kojeg se očekuje implementacija volonterskih programa u njihove ustanove, udruge i organizacije. Studentima se tijekom studija treba omogućiti volontiranje, koje mora biti pažljivo planirano, organizirano i vođeno, što je neophodan preduvjet za stjecanje kvalitetnog radnog iskustva i razvijanje kompetencija, kako budućih nastavnika, tako i svih ostalih koji će participirati u modernom tržištu rada.

#### LITERATURA

Arhiva projekta "Volontiram" (2008), Studentski zbor Sveučilišta u Zadru, Zadar.

Barbarić, Đ. (2009), *Volontiranje je moj dir: Splitska srednjoškolska volonterska scena*, izlaganje na 12. danima volonterskog rada "Volontiram jer volim", Split, 22. i 23. 05. 2009.

Ćulum, B. (2008), *Zašto i kako vrednovati volontiranje*, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Zagreb.

Ćulum, B., Ledić, J. (2010), Učenje zalaganjem u zajednici – integracija visokoškolske nastave i zajednice u procesu obrazovanja društveno odgovornih i aktivnih građana, *Revija za socijalnu politiku*, 17, 1, 71-88.

Etički kodeks volontera (2008), *Narodne novine*, br. 55.

*European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal Learning*. Draft Final, 7 November 2008, European Centre for the Development of Vocational Training. Dostupno na: [http://www.nvr.nu/files/Validation\\_guidelines\\_7\\_November\\_2008.pdf](http://www.nvr.nu/files/Validation_guidelines_7_November_2008.pdf) [16. 6. 2010.]

*Final report from the MOVE Conference on "Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: towards a European debate"*. (2007), European Volunteer Centre. Dostupno na: [http://www.eaea.org/doc/projects/MOVE\\_conference\\_report.pdf](http://www.eaea.org/doc/projects/MOVE_conference_report.pdf) [6. 3. 2010.]

Forčić, G. (2007), *Kako unaprijediti volontiranje?: Preporuke temeljene na istraživanju uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad*, Udruga za razvoj civilnog društva Smart, Rijeka.

Forčić, G., Ćulum, B., Šehić Relić, L. (2007), *Kako ih pronaći? Kako ih zadržati?: smjernice za rad s volonterima*, Udruga za razvoj civilnog društva Smart, Rijeka.

<http://www.hmvc.net> [22. 3. 2010.]

<http://www.istitutoaffarisociali.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/2931> [22. 3. 2010.]

<http://www.serviziocivile.it> [22. 3. 2010.]

<http://www.dundee.ac.uk/careers/placement/volunteering.htm> [22. 5. 2010.]



[http://www.dundee.ac.uk/careers/placement/volunteering\\_where.htm](http://www.dundee.ac.uk/careers/placement/volunteering_where.htm) [22. 5. 2010.]

*Izveštaj istraživanja o volontiranju*, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, Zagreb, studeni 2005. Dostupno na: <http://www.hdd.hr/download/60c1a94b0e67fb8c8a11f0621907dc49.pdf> [6. 3. 2010.].

Jurić, D. (2007), *Volonterski menadžment*, Volonterski centar Zagreb, Zagreb.

Kotlar, V. i sur. (2009), *Istraživanje potreba o osnivanju Centra za razvoj volonterstva na području Zadarske županije*, Studentsko savjetovalište Sveučilišta u Zadru, Zadar.

Lamsam G. D. (1999) Development of a service-learning program. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 63, 1, 41-45, Spr.

Lightfoot, E. i Lum, T.Y. (2005), The Effects of Volunteering on the Physical and Mental Health of Older People, *Research on Aging*, 27, 1, 31-55.

Moore, C.W., Allen, J.P. (1996) The effects of volunteering on the young volunteer, *The Journal of Primary Prevention*, 17, 2, 231-258.

Palekčić, M. (2008), Uspješnost i/ili učinkovitost obrazovanja nastavnika, *Odgojne znanosti*, 10, 2, 403-423.

Russo, A. i sur. (2007), *Volontiranje: ključ uspjeha u svijetu rada*, Udruga Split zdravi zgrad, Split.

Santora M. (2008), At Columbia, students mix studies with volunteer work, for credits. *New York Times* 09/11/2008, p1, 0p.

Sunko, E. (2009), *Volontiranje i sveučilišta*, izlaganje na 12. danima volonterskog rada "Volontiram jer volim", Split, 22. i 23. 05. 2009.

Wilson J., Musick, M. (1999), The effects of volunteering on the volunteer, *Law and contemporary problems*, 62, 4, 141-168.

Zakon o volonterstvu (2007), *Narodne novine* br. 58.

THE ROLE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DEVELOPMENT  
OF VOLUNTEERING IN CROATIA

## SUMMARY

Many of the upbringing values of volunteerism confirm the requirements for its implementation at all levels of the educational system in Croatia. It is extremely important that volunteer work is well thought out, planned, organized and conducted in accordance with legal requirements, ethical principles and upbringing goals. Based on an analysis of legal provisions and practice, the paper shows all the different ways for educational institutions to encourage and develop a culture of volunteerism. In doing so, the role of universities is particularly significant, which is in this paper confirmed by the analysis of the most commonly used models on foreign universities. Based on that, this paper also provides conclusions and recommendations to the Croatian universities. In Croatia, volunteer infrastructure in the domain of civil society is underdeveloped, and the lack of resources does not conduct ongoing training of volunteer management. Universities, for example, Centres for Teacher Education, Department for Continuing Education, offices and student career counselling, can conduct training of volunteers and of the organizers of volunteer activities and be responsible for professional training of existing staff that are expected to implement volunteer programs in their institutions, associations and organizations. Long-term considered the best results would be achieved by inclusion of these facilities in the curricula of education for educators, teachers, professional services staff, social workers, nurses and all the others who would encounter volunteers and organization of volunteer activities in their future work.

KEY WORDS: *education, educational system, universities, upbringing values of volunteerism, volunteering*