

POTVRDA O KOMPETENCIJAMA STEČENIM KROZ VOLONTIRANJE

Istraživanja, odnosno sami volonteri/ke, kažu da ih volontiranje osnažuje, kroz povećano samopouzdanje i samopoštovanje, da ih ispunjava, donosi im zadovoljstvo, podiže raspoloženje, čak i smanjuje stres. Zbog toga i Zakon o volonterstvu (NN 58/07, 22/13) ističe kako se volontiranjem stječu iskustva i razvijaju kompetencije potrebne i korisne za aktivno sudjelovanje u društvu, osobni razvoj i osobnu dobrobit.

Proces praćenja kompetencija nastao je kao odgovor na potrebu da se analizira iskustveno učenje koje se događa kroz volonterski angažman te kao odgovor na potrebu da se stečene kompetencije učine vidljivima i korisnima za daljnji osobni i profesionalni razvoj pojedinca/ke, kao npr. za nastavak obrazovanja i sudjelovanje na tržištu rada. Priznavanje kompetencija stečenih kroz volontiranje ima ulogu i u (p)održavanju motivacije za volontiranje.

Što je potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje?

Procjena kompetencija stečenih kroz volontiranje omogućava da se znanja i vještine koje su se razvijaju i/ili unapređuju kroz volonterski angažman stave u okvir koji će biti vidljiv i prepoznat u Hrvatskoj i Europskoj uniji. **Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje** je alat za prepoznavanje i priznavanje kompetencija, odnosno dokument kojim se potvrđuje sudjelovanje volontera/ke, opisuju se aktivnosti/zadaci koje je obavljao/la te što je volonter/ka naučio/la ili razvio/la tijekom volontiranja. Pritom se kao okvir koriste ključne kompetencije za cjeloživotno učenje.

O kojim kompetencijama je riječ?

Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (NN 22/13, 41/16, 64/18) definira kompetencije kao znanja i vještine te pripadajuću samostalnost i odgovornost, a ishode

učenja kao kompetencije koje je osoba stekla učenjem i dokazala nakon postupka učenja.

Volontiranje pruža priliku za stjecanje uistinu široke palete kompetencija: razumijevanje tuđih ideja, interkulturalna komunikacija i razumijevanje, propitivanje znanstvenih pojmova, korištenje novih medija, sposobnost korištenja novog znanja u praksi, razumijevanje društvenog ponašanja, sudjelovanje u građanskom životu, pretvaranje ideja u praksu, kreativnost i inovativnost, sposobnost planiranja i upravljanja projektima, korištenje umjetnosti, glazbe, književnosti ili medija, spremnost uključivanja u nove oblike kulturnih iskustava i dr.

Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje su kompetencije odgovarajuće razine koje su nužne pojedincu za uključenost u život zajednice. Osnova su za stjecanje kompetencija tijekom života za sve osobne, društvene i profesionalne potrebe, a obuhvaćaju komunikaciju na materinskom jeziku, komunikaciju na stranim jezicima, matematičku kompetenciju i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji, digitalnu kompetenciju, kompetenciju učiti kako učiti, socijalnu i građansku kompetenciju, inicijativnost i poduzetnost te kulturnu svijest i izražavanje (Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, NN 22/13, 41/16, 64/18). Detaljni opis kompetencija, kao i pripadajućih vještina, znanja i stavova/vrijednosti dostupan je u [Preporuci Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije \(od 18. prosinca 2006.\) o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje](#) (na engleskom jeziku).

U svibnju 2018. godine popis ključnih cjeloživotnih kompetencija revidiran je na način da uključuje sljedeće kompetencije: 1. kompetenciju pismenosti, 2. kompetenciju višejezičnosti, 3. matematičku kompetenciju te kompetenciju u prirodoslovlju, tehnologiji i inženjerstvu, 4. digitalnu kompetenciju, 5. osobnu i socijalnu kompetenciju te kompetenciju učenja kako učiti, 6. kompetenciju građanstva, 7. poduzetničku kompetenciju i 8. kompetenciju kulturne svijesti i izražavanja. Više informacija o revidiranom okviru ključnih kompetencija možete saznati u [Preporuci Vijeća Europske unije \(od 22. svibnja 2018. godine\) o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje](#), dok je sažeti prikaz kompetencija i učinjenih promjena dostupan na [Youthpass portalu](#).

Zašto postoji potvrda o stečenim kompetencijama?

Kao i svjedodžba ili diploma po završetku formalnog obrazovanja, potvrda o kompetencijama stečenima kroz volontiranje služi tome da (nam) prizna vrijeme i trud uloženi u učenje te da istakne razvijene kompetencije, koje su postale dio nas i čine nas jedinstvenima. To su prava bogatstva, koja nam nitko ne može oduzeti. Iz istih razloga volonteri/ke dobivaju potvrdu o kompetencijama stečenima tijekom volontiranja.

„Namjera Potvrde je pružiti podršku volonteru/ki u prepoznavanju svojih znanja, vještina i pripadajuće samostalnosti i odgovornosti stečenih volonterskim iskustvima, kako bi njima mogao/la poboljšati i upotpuniti svoj životopis te se bolje predstaviti potencijalnim poslodavcima. Ujedno, Potvrda može koristiti kao dodatni izvor informacija za dopunsku ispravu o studiju (diploma supplement), te u daljnjem procesu obrazovanja.“

iz Vodiča za organizatore volontiranja i volontere „Kako do potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje“

* * *

Koje ste vi kompetencije stekli volontiranjem?

Ako do sada niste volontirali, koje biste kompetencije željeli steći?

Kako do potvrde? Uloga organizatora volontiranja u izdavanju Potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje

Zakon o volonterstvu (NN 58/07, 22/13) navodi kako je organizator volontiranja obvezan volonteru/ki „omogućiti stjecanje vještina i kompetencija te iskustva u području u kojem volontira, kao i „omogućiti ili zagovarati uvođenje alata za priznavanje kompetencija, vještina i iskustava stečenih volontiranjem, a u suradnji s obrazovnim ustanovama i poslodavcima“.

Sukladno istom Zakonu, na zahtjev volontera/ke i uz prethodnu najavu, *organizator volontiranja dužan je izdati Potvrdu o kompetencijama stečenim volontiranjem, ako se radilo o dugotrajnom volontiranju* (volontiranje koje volonter/ka obavlja redovito i kontinuirano, na tjednoj osnovi, u razdoblju od najmanje tri mjeseca bez prekida).

Izdavanje Potvrde o kompetencijama stečenim volontiranjem i praćenje kompetencija predstavlja *proces samoprocjene volontera/ke i procjene koordinatora/ica volontera/ki*. Stoga je važno da se dogovori unaprijed i da se odvija u dijalogu između volontera/ke i organizatora volontiranja (koordinatora/ice volontera/ke ili druge osobe koja poznaje rad volontera/ke). U praksi to može izgledati kao proces koji se sastoji od ČETIRI KLJUČNA KORAKA:

1. Prilikom dogovaranja volonterskog angažmana volonter/ka naglašava organizatoru volontiranja da želi da mu/joj se izda Potvrda, s jasnim navođenjem svrhe za koju će se Potvrda koristiti.

Iako se Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje izdaje na zahtjev volontera/ke, poželjno je da organizator volontiranja volontere/ke koji se uključuju u dugotrajni volonterski angažman informira o svrsi i sadržaju Potvrde te o mogućnosti njezinog izdavanja.

Iz pozicije volontera/ke važno je da bude jasno u koju će svrhu Potvrda biti korištena u budućnosti kako bi procjena kompetencija bila relevantna za određenu namjenu. Svrha

Potvrde može biti višestruka, volonter/ka je može zatražiti iz sljedećih razloga: u cilju osobnog razvoja, radi profesionalnog razvoja, kao dodatni izvor informacija pri izdavanju dopunske isprave o studiju, u cilju daljnjeg nastavka obrazovanja te u cilju nastavka volonterskog angažmana.

2. Volonter/ka, u suradnji s koordinatorom/icom volontera/ki i na temelju opisa volonterske pozicije, definira znanja, vještine i odgovornosti koje će imati mogućnost razvijati/unaprijediti tijekom volontiranja.

Kako bi se osiguralo kvalitetno praćenje kompetencija tijekom volontiranja i kvalitetno ispunjavanje Potvrde, organizator volontiranja treba osigurati da volonterske pozicije/aktivnosti koje zahtijevaju dugoročnost volontiranja, odnosno praćenja i evidentiranja kompetencija, imaju jasno definirano sljedeće:

- a) detaljan opis volonterske pozicije (detaljan opis poslova, zadataka i odgovornosti volontera/ke)
- b) osiguranu kontinuiranu podršku i praćenje volonterskog angažmana
- c) redovito evidentiranje zapažanja i pružanje povratne informacije volonterima/kama (putem individualnih i/ili grupnih sastanaka s volonterima/kama)
- d) procjenjivanje uspješnosti rada volontera/ke koje se provodi putem razgovora ili putem upitnika za volontera/ku.

[Kakve volonterske pozicije najviše motiviraju volontere](#)
[pročitajte ovdje](#)

Imajući na umu da je volontiranje dvosmjerni proces davanja i primanja, preporučljivo je s volonterom/kom na početku angažmana razgovarati o opisu posla volontera/ke, odnosno o zadacima i odgovornostima te zajedno promišljati o tome koje kompetencije volonter/ka može razvijati na tom volonterskom mjestu. Nije nužno, a i malo je vjerojatno da volonter/ka stekne znanje, razvije sposobnost, odgovornost ili stav u svih 8 ključnih kompetencija. Preporučljivo je da se volonter/ka i organizator volontiranja fokusiraju na jednu ili nekoliko ključnih kompetencija te u njihovim okvirima definiraju

konkretne kompetencije koje je upravo tom volonteru/ toj volonterki moguće steći kroz volontiranje na konkretnoj volonterskoj poziciji. Volontera/ku se može potaknuti da samostalno procijeni trenutni stupanj razvijenosti pojedinih kompetencija i željene ishode učenja.

Primjer razvoja ključnih kompetencija u kontekstu volontiranja:

Ključna kompetencija	Izvorno tumačenje	Prijedlozi za korištenje u kontekstu volontiranja
Socijalna i građanska kompetencija	Uključuje osobnu, uzajamnu interkulturalnu sposobnost i obuhvaća sve oblike ponašanja koji pojedincima omogućuju učinkovito i konstruktivno sudjelovanje u društvenom životu i radu, posebno u društvima koja postaju sve raznolikija, a po potrebi i rješavanja sukoba. Povezana je s osobnim i društvenim zadovoljstvom. Ključno je razumijevanje kodeksa ponašanja i običaja u različitim okruženjima u kojima pojedinci djeluju. Građanska vještina pojedincima omogućava cjelovito sudjelovanje u građanskom životu, temeljem poznavanja društvenih i političkih struktura te posvećenosti aktivnom i demokratskom sudjelovanju.	Sudjelovanjem u volonterskim aktivnostima osoba može ovu kompetenciju osvijestiti i prepoznati te unaprijediti ili naučiti: sposobnost stvaranja novih kontakata, poštivanje drugih ljudi, uvažavanja različitosti, poticanja i motiviranja drugih, empatija i suosjećanje s drugima, način izražavanja vlastita mišljenja ili kritike, ophođenje s drugim ljudima, donošenje odluke neovisno o mišljenju okoline, odgovornost prema zadacima, poznavanje institucija i političkih procesa vezanih uz oblast unutar koje osoba volontira, kroz različite aktivnosti (npr. aktivnosti zagovaranja i lobiranja, organiziranje i provođenje radionica izobrazbe, zagovaračke kampanje) za različite društvene skupine (djeca i mladi, osobe s teškoćama u razvoju, starije osobe, osobe s invaliditetom).

*Primjer je preuzet iz **Vodiča za organizatore volontiranja i volontere „Kako do Potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje“** u kojem se nalaze opisi svih ključnih kompetencija, izvorno tumačenje, prijedlozi za njihovo korištenje u kontekstu volontiranja i primjeri iz prakse.*

3. Koordinator/ica volontera/ki upoznaje volontera/ku s načinom na koji će mu/joj pružati podršku tijekom volontiranja i pratiti volonterski angažman u cilju prepoznavanja stečenih znanja, vještina i sposobnosti

Tijekom volonterskog angažmana važno je kontinuirano brinuti kako o provedbi aktivnosti, tako i o razvoju volontera/ke. Navedeno se ostvaruje kroz proces supervizije i evaluacije rada volontera/ke, pri čemu se naglasak stavlja na dublje promišljanje volontera/ke o samom procesu učenja i osobnog razvoja.

Supervizija volontera/ki kao jedan od oblika podrške podrazumijeva nadzor i praćenje rada volontera/ke, mentoriranje (podučavanje, prijenos znanja, savjetovanje u radu te rast i razvoj volontera/ke), propitivanje i pojačavanje motivacije kod volontera te pružanje podrške na osobnoj razini. Ako u suradnji s volonterom/kom prepoznate potrebu za dodatnom edukacijom, jedan od oblika podrške može biti osiguravanje potrebne edukacije ili usmjeravanje na odgovarajuće pružatelje takvih usluga.

Evaluacija rada volontera/ke bavi se procjenjivanjem rada i učinka volontera/ke, no i procjenjivanjem njegovog/njezinog osobnog razvoja. Zato je vrlo važno provoditi je u suradnji s volonterom/kom, staviti naglasak na evaluaciju kao element razvoja (volontera/ke, volonterske pozicije, organizacije) te je provoditi kontinuirano.

Način praćenja stjecanja kompetencija ovisi o dogovoru između koordinatora/ice volontera/ki i samih volontera/ki te o vrsti volonterske pozicije, zbog čega je tu poziciju važno jasno operacionalizirati. Procjena, odnosno prepoznavanje kompetencija također može obuhvaćati različite tehnike praćenja poput redovitih sastanaka, procjene i analize rezultata volonterskih zadataka i uradaka, povratnih informacija na angažman volontera/ke od ostalih volontera/ki, zaposlenika/ca i korisnika/ca i sl.

4. Po završetku volontiranja, uz pomoć svih prikupljenih podataka, koordinator/ica volontera/ki zajedno s volonterom/kom ispunjava Potvrdu o kompetencijama stečenim volontiranjem

Potvrda o kompetencijama stečenim kroz volontiranje proizvod je samoprocjene stečenih kompetencija od strane samog volontera/ same volonterke u uskoj suradnji s organizatorom volontiranja. Volonter/ka s koordinatorom/icom ili drugom osobom koja je pratila rad volontera/ke procjenjuje svoje sudjelovanje u volonterskoj aktivnosti te donosi zaključke o stečenim znanjima, vještinama i odgovornostima.

Proces izrade Potvrde o kompetencijama zamišljen je kao kontinuirani dijalog između volontera/ke i organizatora volontiranja. **Potvrdu o kompetencijama stečenim kroz volontiranje nije moguće izdati retrogradno**, s obzirom na to da praćenje kompetencija zahtjeva pripremu i, tijekom cijelog volonterskog angažmana, svijest o kompetencijama koje se razvijaju i prate.

Primjer iz prakse izrade potvrde o kompetencijama u odnosu na ranije prikazanu socijalnu i građansku kompetenciju (preuzet iz Vodiča).

Naziv volonterske pozicije	Poslovi i zadaci	Kompetencije stečene volontiranjem: Socijalna i građanska kompetencija
Promotor/ica na info štandu	Uređenje štanda, briga o letcima udruge SMART, pospremanje štanda po završetku	Volonterske aktivnosti omogućile su volonteru/ki da unaprijedi sposobnost uključivanja i motiviranja drugih ljudi te da poštuje dogovorene rokove i da razvija odgovornost prema preuzetim zadacima. U komunikaciji s građanima/kama – posjetiteljima/cama info štanda volonter/ka se odnosio/la s poštovanjem te uvažavanjem različitosti, svim građanima/kama volonter/ka je pružio/la informacije o mogućnostima uključivanja u bazu volontera te uspostavljala nove kontakte.

Literatura:

Kako do potvrde o kompetencijama stečenim kroz volontiranje: Vodič za organizatore volontiranja i volontere (2013). Zagreb: Ministarstvo socijalne politike i mladih u suradnji s Nacionalnim odborom za razvoj volonterstva.

Novota, S. (ur.)(2016): *Kako ih pronaći? Kako ih zadržati? Menadžment volonterskih programa u neprofitnim organizacijama*. Zagreb: Hrvatska mreža volonterskih centara i Udruga za razvoj civilnog društva SMART.

Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje (SL 189, 4.6.2028., str. 1-13).

Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (OJ 394, 30.12.2006, str. 10-18)

Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru, Narodne novine 22/13; 41/16; 64/18

Zakon o volonterstvu, Narodne novine 58/07; 22/13



Volonterski centar Istra

www.vci.hr

Pula, travanj 2020.



Ministarstvo za demografiju,
obitelj, mlade i socijalnu politiku

Tekst je nastao u okviru projekta „Jačanje volonterstva u Istri“,
čiji je nositelj Volonterski centar Istra, a financijski ga podupire
Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.