

Volontiranje u organizacijama civilnog društva i razvoj generičkih kompetencija

Premec, Anton

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:696161>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-03**



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
University of Zagreb
Faculty of Humanities
and Social Sciences

Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

FILOZOFSKI FAKULTET

ODSJEK ZA PEDAGOGIJU

VOLONTIRANJE U ORGANIZACIJAMA CIVILNOG
DRUŠTVA I RAZVOJ GENERIČKIH KOMPETENCIJA

Diplomski rad

Anton Premec

Zagreb, 2023.

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za pedagogiju

**VOLONTIRANJE U ORGANIZACIJAMA CIVILNOG DRUŠTVA I RAZVOJ
GENERIČKIH KOMPETENCIJA**

Diplomski rad

Anton Premec

Mentor: Dr. sc. Ružica Jurčević

Zagreb, 2023.

Sadržaj

UVOD	2
1. TEORIJSKA POLAZIŠTA RADA	5
1.1. Civilno društvo – definiranje osnovnih pojmova.....	6
1.2. Generičke kompetencije	15
1.3. Formalno, neformalno i informalno obrazovanje	17
2. EMPIRIJSKI DIO	20
2.1. Problem i cilj istraživanja	21
2.2. Hipoteze istraživanja	24
2.3. Osnovne varijable	24
2.4. Uzorak	25
2.5. Postupci i instrumenti	26
2.6. Način provođenja istraživanja	28
2.7. Obrada podataka	28
2.8. Analiza rezultata	29
2.8.1. <i>Volontersko iskustvo studenata i pozicija u organizaciji</i>	29
2.8.2. <i>Djelatnost organizacije i motivacija za sudjelovanje</i>	30
2.8.3. <i>Doprinos volontiranja razvoju generičkih kompetencija studenata</i>	32
2.8.4. <i>Razlike između ispitanika prema spolu</i>	35
2.8.5. <i>Razlike između ispitanika prema pripadnosti dobnoj skupini</i>	36
2.8.6. <i>Razlike između ispitanika prema području znanosti</i>	37
2.8.7. <i>Razlika između ispitanika prema vremenu provedenom volontirajući u civilnoj organizaciji</i>	39
2.8.8. <i>Stavovi ispitanika o važnosti kompetencija za buduća zanimanja</i>	40
2.8.9. <i>Stavovi ispitanika o mogućnosti volontiranja u sklopu studijskih programa</i>	42
3. RASPRAVA	44
4. ZAKLJUČAK	48
LITERATURA	51
PRILOZI	55

Volontiranje u organizacijama civilnog društva i razvoj generičkih kompetencija

Sažetak

Organizacije civilnog društva relativno su moderan oblik društvenih skupina koje su se razvile iz potrebe pojedinaca za aktivnim sudjelovanjem u razvoju i napretku društva, a one su svoj položaj pronašle između obitelji, države i tržišta. Različite definicije organizacija civilnog društva upućuju na globalan interes za ovim organizacijama, a ono što je zajedničko u oblikovanju svih ovih definicija je osobni napredak pojedinca kroz razvoj generičkih i specifičnih kompetencija, potreba za građanskim aktivizmom, razvoj neovisnosti od državnih institucija, neprofitnost i volontiranje u sklopu sudjelovanja u radu ovih organizacija. U ovom radu objasnit ćemo na koji način organizacije civilnog društva doprinose razvoju generičkih kompetencija u studentskoj populaciji, koji su najčešći motivi studenata za volontiranjem te koje kompetencije studenti smatraju najkorisnijim u razvoju buduće karijere. Istraživanje smo proveli na uzorku od 136 ispitanika, članova studentskih organizacija, a u provedbi istraživanja koristili smo se anketnim upitnikom koji smo putem e-maila poslali na više adresa studentskih organizacija.

Ključne riječi: organizacije civilnog društva, generičke kompetencije, volontiranje, neformalno obrazovanje, socijalni kapital

Volunteering in civil society organizations and development of generic skills

Abstract

Civil society organizations are a relatively modern form of social groups that have developed from the need of individuals for active participation in the development and progress of society. They have found their place between the family, the state, and the market. Different definitions of civil society organizations point to a global interest in these organizations, and what is common in forming of all these definitions is personal advancement of the individual through the development of generic and specific skills, the need for civic activism, the development of independence from state institutions, non-profit and volunteering as part of participation in the work of these organizations. In this paper, we will explain how civil society organizations contribute to the development of generic skills in the student population, what are the most common motivations of students for volunteering, and what skills students consider to be most useful in the development of their future careers. The research was conducted on a sample of 136 respondents, members of student organizations, and we used a questionnaire that we sent via e-mail to multiple addresses of student organizations.

Key words: civil society organizations, generic skills, volunteering, informal education, social capital

UVOD

Organizacije civilnog društva povezuju pojedince sličnih svjetonazora, stvaraju atmosfere u kojima se zajednice uzdižu kroz glazbu, umjetnost, duhovnost i druge oblike kulture. Neke od glavnih tema kojima se bave organizacije civilnog društva su ljudska prava, okoliš, zdravstvo, obrazovanje, ekonomija, razvoj zajednice, kultura i umjetnost, zaštita životinja te druge. One su također mjesta u kojima, s praktične strane, pojedinci mogu steći znanja koja će im kasnije poslužiti na radnom mjestu i općenito u životu. Bežovan (2003a) organizacije civilnog društva definira kao dio kolektiva koji se sastoji još od obitelji, države i tržišta, a svoje mjesto pronalazi zahvaljujući komponentama volonterizma i dobrovoljnog udruživanja koje članovi organizacija izgrađuju u različite generičke komponente. Središnja tema ovog rada su organizacije civilnog društva i generičke kompetencije koje pojedinci stječu volontiranjem u spomenutim organizacijama. Kako bismo dobili precizniji uvid u stavove studenata o utjecaju generičkih kompetencija na njihov profesionalni razvoj, proveli smo istraživanje koje je obuhvatilo 136 studenata iz različitih studentskih organizacija i klubova diljem Hrvatske.

Spajić-Vrkaš i Horvat (2016) ističu kako je aktivno građanstvo jedna od glavnih stavki Europske unije u izradi odgojno-obrazovnih programa za mlade, ali i pokazatelj kvalitete odgojno-obrazovnog procesa. Zato što aktivno građanstvo ukazuje na kvalitetu odgoja i obrazovanja, u isto vrijeme promiče dobrobit mladih, njihovo sudjelovanje u cijelom procesu i ističe bitne kompetencije za cjeloživotno učenje. Aktivno građanstvo predstavlja i pedagoški aspekt u smislu sudjelovanja u zajednici i raspolaganja te dijeljenja znanja, vještina i iskustava. Aktivno građanstvo, sudjelovanje u radu lokalnih zajednica i volontiranje u organizacijama ima snažan utjecaj na razvoj učenika i studenata, a shodno tome, u ovom diplomskom radu definirat ćemo što je to civilno društvo, na koji način je povezano sa volontiranjem i razvojem generičkih kompetencija te istaknuti prednosti koje organizacije civilnog društva omogućavaju svojim članovima. Također, istaknut ćemo pozitivan učinak organizacija civilnog društva na društvo u cijelosti.

Analizirajući pojmove civilnog društva i aktivnog građanstva, dotaknut ćemo se volontiranja, prikazat ćemo obrazovni potencijal koji volontiranje nudi, istaknuti njegove prednosti i prikazati strukturu koju volontiranje posjeduje, a koju može ponuditi sudioniku

procesa. U prikazu strukture uključenja pojedinca u proces volontiranja istaknut ćemo važnost organiziranog procesa koji organizacija nudi volonteru te zašto je nužno slijediti te korake kako bi organizacija funkcionirala. Uz proces volontiranja vežemo i pojam neformalnog obrazovanja, a upravo to će nam poslužiti kao orijentir u kretanju kroz strukturu organizacija civilnog društva. Neformalno obrazovanje opisat ćemo i usporediti sa pojmom formalnog obrazovanja te navesti njegove prednosti unutar organizacija civilnog društva.

U teorijskom dijelu ovog rada, izložit ćemo nekoliko definicija generičkih kompetencija, prikazati kratki povijesni razvoj i razlog zašto smo odabrali upravo podjelu autorica Vlahović Štetić i Kamenov (2016). Definiranje generičkih kompetencija pomoglo nam je u empirijskom dijelu rada i provedbi istraživanja jer su u devetom pitanju anketnog upitnika ispitanici bili upitani da sve generičke kompetencije procjene na skali od nimalo do vrlo mnogo (Prilog 1). Ova klasifikacija generičkih kompetencija obuhvatila je, smatramo, optimalnu količinu kompetencija koja je prisutna i evidentna u djelovanju suvremenih organizacija civilnog društva.

Glavna ideja ovog diplomskog rada je predstavljanje jednog dijela organizacija civilnog društva, a to su studentske organizacije. Obrazovni potencijal koji nude studentske organizacije uistinu je širok, ali ne i jedini potencijal koji studentske organizacije nude. Pedagoška komponenta također je jedna od bitnih stavki studentskih organizacija. Naime, studentima je u okviru studijskog programa ponuđena jedinstvena prilika da sudjelovanjem u radu studentske organizacije detaljnije razvijaju znanja iz područja studija, surađuju sa kolegama i bolje ih upoznaju, ali i stječu općenita znanja koja im pomažu u budućim akademskim i poslovnim podvizima. Ovdje ističemo i komponentu aktivnog građanstva koja se studentima nameće kroz kreiranje sadržaja i aktivnosti za organizaciju, ali i sudjelovanje u većim projektima koje uključuje i druge organizacije. Na kraju, komponenta umrežavanja sa drugim sudionicima i organizacijama neizbježna je korist koja studentima pomaže ne samo u trenutnom stadiju života već ostaje kao prediktor moguće karijere. U cjelini, studentske organizacije mjesta su pogodna za učenje, profesionalni i osobni razvoj, umrežavanje i stvaranje poznanstava, ali i mjesta odgoja sudionika procesa.

Ovaj diplomski rad nastojat će ne samo prikazati pozitivne strane organizacija civilnog društva, točnije studentskih organizacija, nego i ukazati na njihovo djelovanje na društvo i pojedinca. Uzevši u obzir sve pozitivne strane, suočit ćemo se i sa neizbježnim pitanjem mogućih

nedostataka i mjesta za napredak. Upravo kroz empirijski dio analizirat ćemo stavove studenata i ukazati na izazove koje sudjelovanje u organizacijama civilnog društva donosi. U empirijskom dijelu rada opisat ćemo ciljeve istraživanja, a zatim kroz referiranje na nekolicinu istraživanja na ovu temu objasniti zašto je ovo istraživanje bitno. Nadalje, iznijet ćemo formulirane hipoteze, varijable istraživanja, te uzorak. U nastavku istraživanja prikazat ćemo rezultate te iz njih pokušati potvrditi formulirane hipoteze.

1. TEORIJSKA POLAZIŠTA RADA

Tema ovog diplomskog rada centrirana je oko organizacija civilnog društva i koristi koje one pružaju volonterima i volonterkama u profesionalnom i osobnom rastu. Interes oko ove teme potaknut je od strane autorovog dugogodišnjeg volonterskog iskustva u raznim organizacijama i klubovima, a sam rad nastoji istaknuti pozitivne strane organizacija civilnog društva, opisati potencijal i mogućnosti koje organizacije nude građanima te ukazati na područja koja sugeriraju mogućnost napretka.

U teorijskom dijelu rada opisat ćemo što je to civilno društvo te njegovu ulogu u razvoju građanskog aktivizma i socijalnog kapitala. Prikazat ćemo odnos države, tržišta i civilnog društva, a potom ćemo definirati volontiranje i opisati koje su to funkcije volontiranja. Također, definirat ćemo generičke kompetencije i navesti njihovu podjelu, a zatim odrediti odnos formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja u kontekstu volontiranja i sudjelovanja studenata u organizacijama civilnog društva.

Ovaj rad nastoji ući u suštinu problematike organizacija civilnog društva, a to je pitanje legitimiteta koji ove organizacije imaju prema društvu, tržištu i obitelji. Studentske organizacije poslužit će kao podloga razvoju pozitivne slike organizacija civilnog društva jer svojim članovima pružaju priliku za razvoj općih ali i specifičnih vještina te na taj način doprinosi razvoju kadra spremnog za tržište rada. U okviru obitelji, članovi studentskih organizacija zalažu se za uzajamnu suradnju, poticanje svojih kolega i umrežavanje sa srodnim zajednicama te na taj način stvaraju poticajnu okolinu. Naposljetku, u kontekstu cjelokupnog društva, ove organizacije zbog svoje prirode ističu se kao temelji demokracije. Volonterski orijentirana nakana, spremnost na rad i pokazivanje inicijative kompetencije su koje ističu sudionike ovih organizacija kao uzorne građane. U nastavku rada, detaljnije ćemo ući u spomenute koncepte te povezati pojmove civilnog društva, volontiranja, generičkih kompetencija, socijalnog kapitala i socijalnog povjerenja te formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja.

1.1. Civilno društvo – definiranje osnovnih pojmova

Za početak, definirat ćemo što su civilna društva i koji je njihov značaj u današnjem društvu. Bežovan (2003a: 128) civilno društvo definira kao „... područje institucija, organizacija, mreža i pojedinaca (i njihovih vrednota) smještenih između obitelji, države i tržišta, povezanih nizom civilnih pravila koja zajedno dijele, a u koje se ljudi dobrovoljno udružuju radi zagovaranja općih interesa.“ Sličnu definiciju nude Bežovan i Zrinščak (2007) a ova definicija civilnog društva uzima u obzir neformalne skupine, a s druge strane uključuje u raspravu i manje pozitivne aspekte civilnog društva; ono obuhvaća i manje konstruktivne grupacije. Za potrebe ovog diplomskog rada držat ćemo se ipak pozitivnog utjecaja konstruktivnih civilnih organizacija koja pospješuju napredak društva. Autori zaključuju kako civilno društvo pokazuje jakost u četiri područja: civilnoj zauzetosti (davanje u dobrotvorne svrhe), resursima (ljudski kapital, pomoć države, društvena odgovornost gospodarstva), osnaživanje marginalnih skupina, aktivnostima (zaštita okoliša, mobilizacija društva). Šalaj (2011: 50) navodi nekoliko odrednica civilnih društva među kojima stoji da civilno društvo „promovira slobodu udruživanja, provodi kritički nadzor nad funkcioniranjem vlasti, osigurava dodatni prostor za promoviranje i zastupanje određenih interesa, pridonosi kvalitetnijem formuliranju i implementiranju javnih politika itd.“ Autor također zaključuje kako se u definiranju civilnog društva kod većine autora uglavnom isključuju država i ekonomija pa se civilno društvo reducira na principe koje možemo pripisati volontiranju – dobrovoljnost, udruženje građana, društveni pokret i slično. Kako civilna društva ne bismo stavili u podređen položaj, autor Giddens (prema Bežovan, 2003c: 496) ih određuje kao snažnog agenta u procesu razvoja društva, ako ne i jednakim politici: „Procesi globalizacije, individualizacija, kriza odlučivanja u politici te ekološki problemi traže odgovor u razvoju civilnog društva.“

Razvijenost civilnog društva problematizira Šalaj (2010: 256) postavljajući pitanje: „Kada za neko društvo možemo reći da je u potpunosti razvijeno?“ a odgovor je moguć samo ako se kvantiziraju podaci interesa građana i ponuda organizacija tog društva. S obzirom da je te podatke vrlo teško nabaviti, Maloney i Rossteutscher (prema Šalaj, 2010) smatraju da se organizacija mora staviti u kontekst tri već spomenuta pojma države, tržišta i obitelji i biti reprezentativna u odnosu na sve tri odrednice. Uz razvijenost civilnog društva, dodali bismo i

koncept međusobne suradnje. Autori Zmerli i Newton (prema Šalaj, 2010) zaključuju kako se u najviše slučajeva povezuju organizacije sličnih ili istih segmenata, a vrlo rijetko organizacije različitih segmenata. Struktura povezanosti često se promatra na horizontalnoj razini, a navedeni podaci ne idu u prilog čvrstoj strukturi u odnosu organizacija već iz navedenog možemo zaključiti kako se događa grupacija organizacija prema interesima koje zastupaju.

Reese-Schäfer (2004) civilnom društvu upućuje kritiku kako su ciljevi organizacija civilnog društva zastupanje izričito ideoloških interesa njihovih članova te da tu nema mjesta zastupanju interesa i hobija društva. Međutim, autor ističe i kako organizacije civilnog društva imaju veću mobilnost i brzinu od vladinih organizacija te time i veću sposobnost razvoja demokracije društva. Vrednote civilnog društva Bežovan (2003a) ističe u slobodi udruživanja i volontiranju za opće dobro. Pojedinci će više povjerenja imati u neprofitne organizacije nego državne koje često karakteriziraju tromost i birokratiziranost. Također, ono što civilno društvo čini snažnim su gustoća društvenih mreža, socijalni kapital i društveno povjerenje koji povećavaju učinkovitost demokratskih institucija. Demokratizacija društva potiče kulturnu različitost, toleranciju, transparentnost i odgovornost organizacija civilnog društva. Spomenute pojmove proširit ćemo i detaljnije objasniti u nastavku ovog rada.

Organizacije civilnog društva osnažuju pojedince stavljajući ih pod jedan „krov“, unapređujući time razvoj lokalnog, ali i globalnog društva. Zrinščak i Lakoš (2012: 28-29) ističu nekoliko ključnih problema koje još uvijek sputavaju civilna društva da ostvare svoj puni potencijal u Republici Hrvatskoj: „civilno društvo ima još uvijek obilježje urbanog fenomena; organizacije civilnog društva nisu tretirane kao jednakovrijedan partner državnim institucijama; visok stupanj nepovjerenja građana prema državnim pa i civilnim institucijama ne stvara klimu razvoja demokracije pa niti sudjelovanja u javnom životu svojih zajednica; hrvatsko civilno društvo nije ukorijenjeno unutar zajednice.“ Autori ipak optimističnije nastavljaju odlomak tvrdeći kako je razvoj civilnih organizacija ipak evidentan i da Hrvatska puno više naginje europskim državama (Slovenija, Češka) u pridavanju važnosti organizacija civilnih društava.

Reese-Schäfer (2004) iz povijesnog pregleda civilno društvo smatra jednakim državi, tojest, civilno društvo stoji uz državu kao zaseban pojam, pojam koji označava sve što nije državno i privredno. Isto tako, Visinski (2004) smatra da civilne organizacije moraju biti određena protuteža državi jer donose veliki broj benefita za društvo poput smanjenja birokracije i

povećavanja transparentnosti poslovanja jer se zasniva na općem dobru, tojest, interesima zajednice. Posljedično, civilne organizacije mogu postići pritisak na državne institucije i unaprijediti društvo kroz smanjenje nadzora i omogućavanje veće samostalnosti građanima. O važnosti civilnog društva za zajednicu govore i Družić Ljubotina i sur. (2010: 46): „Spontano udruživanje, osnivanje udruga civilnog društva ili uključivanje u njihov rad od velike je važnosti za društvenu zajednicu. Udruživanje ne stvara samo gustu mrežu društvenih veza, koje su korisne kada se određeni cilj ne može individualno ostvariti, već proizvodi i međusobno povjerenje.“.

Bežovan i Zrinščak (2007) razlikuju i analiziraju civilna društva kroz četiri kategorije koje označavaju takozvani dijamant civilnog društva:

- Struktura – članstvo, volontiranje, karakteristike, infrastrukturu...
- Okolina – zakonodavni, ekonomski, politički i kulturni kontekst
- Vrijednosti – demokracija, tolerancija i dr.
- Utjecaj – utjecaj na okolinu, politiku, ljude, socijalne potrebe

Bežovan (2003b) ističe neke od mana organizacija civilnog društva u Hrvatskoj, a one su povezane sa zakonskim, političkim i sociokulturnim okvirima. Sudionici organizacija civilnog društva često se nalaze pred problemom legitimnosti njihovih akcija. Kontradiktorno je to da se od njih očekuje da bi trebali pitati za dozvolu za planirane akcije zaštite svojih interesa ili interesa zajednice ako je u samoj srži organizacija civilnog društva građanski aktivizam i djelovanje za opće dobro. Također, jako je malen utjecaj organizacija na političke, socijalne i ekonomske izazove u državi. Slaba umreženost između organizacija civilnog društva dodatno otežava legitimitet organizacija te smanjuje njihov, ionako slab, utjecaj na društvo. Visinski (2004) pak ističe probleme legitimnosti organizacija civilnog društva u smislu suradnje sa državnim vlastima. Naime, organizacije civilnog društva još uvijek nemaju jasno definirane zadatke unutar društva i često su suočene sa nerazumijevanjem od strane državnih institucija, a svemu tome ne doprinosi ni činjenica da je država glavni izvor financija ovim organizacijama. U ovom diplomskom radu nastojat ćemo, kroz prikaz rezultata istraživanja, dati uvid u pozitivniju sliku prema organizacijama civilnog društva i mogući napredak tijekom dvadeset godina od rada spomenutog autora. Bežovan (2003b) ipak zaključuje da je civilno društvo u Hrvatskoj zdravo, zagovara demokratizaciju i dobro vladanje, ima dinamiku, ali i dalje se stvari mijenjaju sporo.

U kontekstu studentskih organizacija, istaknut ćemo neke od prednosti koje studenti volonteri posjeduju, a koje bi mogle pomoći unaprijediti društvo. Za početak, studenti općenito na studijskim programima stječu znanja koja će u budućnosti koristiti u unapređenju civilizacije. Studenti prirodno-tehničkih fakulteta to će raditi kroz nove kreacije, tehnička rješenja, inovacije, studenti biomedicinskih i biotehničkih znanosti kroz znanstvena otkrića unutar biomedicinskih okvira, a studenti društveno-humanističkih znanosti kroz proučavanje ljudske prirode i praćenje novih trendova ljudskih navika. Studentske organizacije, ali i općenito organizacije civilnog društva, studentima pružaju priliku za širi angažman oko tema koje proučavaju na području svog studija, ali i rad na specifičnim izazovima s kojima se studenti mogu susresti kasnije u životu. U navedenome se očituje još jedna od snaga organizacija civilnog društva, a to je suradnja lokalnih zajednica sa državnom vlasti. Visinski (2004) izlaže kako u ovom slučaju država ne gubi na snazi i njen utjecaj na društvo ne nestaje već suprotno, ona dobiva kvalitetnog suradnika u nastojanju unaprjeđenja društva. U tom kontekstu, organizacije civilnog društva preuzele bi veću ulogu u vođenju demokratizacije društva. Pojam koji se ovdje nameće, a koji bolje opisuje nastojanja pripadnika organizacija civilnog društva u globalnom i lokalnom djelovanju je civilni aktivizam koji autorica Magdić (2015: 9) definira kao „... aktivnosti građana koje predstavljaju veću uključenost građana u javne politike i donošenje odluka, a koje uključuju članstvo u građanskim udrugama i neprofitnim organizacijama, volontiranje, sudjelovanje u medijima te u građanskim aktivnostima kao što su nenasilne demonstracije ili peticije...“.

Organizacije civilnog društva, u konačnici, potiču svijest građana o kvaliteti života i kao takve imaju potencijal osnaživanja demokratizacije države. Kroz uključenje u društvene i političke procese, građani stječu pravo na sudjelovanje u razvoju aktivnosti lokalnih zajednica. Iako se financiraju iz donacija, sponzorstava i drugih neprofitnih izvora, glavna prednost organizacija civilnog društva je upravo neovisnost od vlade i velikih korporacija što im osigurava neovisnost u provođenju vlastitih ciljeva. Međutim, ne treba zanemariti ni činjenicu da organizacije civilnog društva povremeno surađuju sa vladinim zajednicama u kreiranju društvenih promjena, ali i osiguravanju uvažavanja interesa zajednice i pojedinca. Promicanje građanskih sloboda, pravde i jednakosti leži u srži organizacija i pruža prostor proaktivnim pojedincima za sudjelovanje u radu zajednica, ali i moć odlučivanja i kreiranja boljeg društva u suradnji sa ostalim sudionicima procesa.

Organizacije civilnog društva najbolja su okruženja za razvoj povjerenja u društvo koje se okuplja oko iste ideje ili cilja koji slijede, a socijalno povjerenje stječe se upravo radom u spomenutim socijalnim ustanovama. Gvozdanović (2015) smatra kako organizacije ne povezuju samo pojedince istih i sličnih interesa već imaju potencijal povezati i razne društvene grupe putem članstva u više organizacija civilnog društva. Na taj način pojedinci stvaraju veze nižeg intenziteta, ali dolazi do pojačanog širenja socijalnog povjerenja. Zanimljiva je recenzija autora Šalaja (2010) na rad Williama Maloneya i Sigrid Rossteutscher u kojem, u drugom poglavlju, autori izažu pitanje veličine civilnog društva i broj organizacija. Veći broj udruga i veličina društva pojedincu će pružiti i veću mogućnost izbora, a samim time organizacije civilnog društva bit će primorane izboriti se upravo za naklonost pojedinca. Na taj način, organizacije će potencijalno razviti specijalizaciju, odnosno razlikovanje od ostalih udruga, i početak će se otvarati prema novim zahtjevima članova.

U određenju teorije socijalnog kapitala civilno društvo smatra se „mjestom rođenja socijalnog kapitala“ (Putnam, prema Šalaj, 2011: 52), a organizacije civilnog društva su važan dio stvaranja i održavanja socijalnog kapitala u društvu. Stvaranje socijalnog kapitala pojačava osjećaj zajedništva i solidarnosti među ljudima, izgrađuje empatiju, toleranciju i otvorenost prema različitostima. Gvozdanović ukazuje na to kako se socijalno povjerenje unutar organizacija civilnog društva izgrađuje kroz rad i ponašanje svih uključenih u svakodnevno funkcioniranje organizacije. To znači da članovi organizacije poštuju pravila, detektiraju kršenje normi, poštuju ugovorne odnose, a institucije se vode načelima poštenja, nepristrane su i neutralne. Nadalje, potrebno je da organizacije provode sankcije nad onima koji zloupotrebljavaju socijalno povjerenje jer će to u konačnici osnažiti socijalno povjerenje među pripadnicima organizacije. Ono što dodatno osnažuje socijalno povjerenje su uzajamne interakcije članova – povjerenje između dvije osobe preći će i na treću te će se tako stvoriti čvrst međusobni odnos čak i između osoba koje nisu u direktnom kontaktu. Ukratko, socijalno povjerenje označava povjerenje prošireno na velik broj sudionika organizacije koje ne podrazumijeva nužno međusobno čvršća poznanstva, ali podrazumijeva podržavanje istih namjera i ciljeva organizacije.

Družić Ljubotina i sur. (2010) socijalni kapital određuju kao socijalnu razmjenu, točnije sve trenutne ili potencijalne resurse koji pojedinci posjeduju i izmjenjuju kroz odnos sa drugima. Putnam (prema Družić Ljubotina i sur., 2010), s druge strane, socijalni kapital vidi kao stupanj

uključenosti u organizacije civilnog društva. Međutim, oba pristupa ističu multidimensionalnost socijalnog kapitala i ukazuju na širinu primjenjivosti ovog pojma, od razmjene unutar organizacije među sudionicima procesa do umrežavanja većeg broja zajednica i međusobnu suradnju. Civilno društvo čini socijalni kapital i daje mu na važnosti, a povezanost pojedinaca, međusobna suradnja i udruživanje legitimiraju njegovo postojanje. U sklopu ovog diplomskog rada istražujemo socijalni kapital i povjerenje među studentima u studentskim klubovima. Odgovorima na anketna pitanja, studenti su nam ukazali na obujam njihovog socijalnog kapitala i povjerenja koje posjeduju u suradnji sa svojim kolegama, ali i organizacijama u kojima volontiraju. Također, neka od istraživačkih pitanja otkrit će nam i u kojoj mjeri studijski programi potiču razvoj socijalnog kapitala i socijalnog povjerenja.

Socijalni kapital Ignjatović i Tomanović (2011) prikazuju analizirajući teorije autora poput Putnama, Bordieua i Colemana, a one smatraju kako je to skup resursa kojim raspolažu pripadnici neke organizacije ili cijele mreže organizacija i koji služi društvenoj razmjeni, odnosno uzajamnosti između članova organizacija. Nadalje, u proširenju ove teorije izlažu kako socijalni kapital ima „ekonomski“ značaj, a to znači da pojedincu predstavlja posjed kojim pojedinac raspolaže u postizanju osobnih ciljeva. Treća dimenzija obuhvaća razvoj socijalnog povjerenja koje nastaje suradnjom i zajedničkim radom volontera, a koju predstavlja Putnam. Autorice ovom analizom i presjekom teorija nastoje istaknuti prostornu komponentu socijalnog kapitala, a ona se očituje u kretanjima pripadnika organizacija civilnog društva, njihovom uzajamnom djelovanju i suradnji između organizacija. Na kraju, autorice iznose zaključak; smatraju kako je potrebno istražiti temu uključivanja socijalnog kapitala u sfere javne politike jer ono potencijalno otvara nova rješenja za zblizavanje i bolju suradnju pripadnika društva.

Šalaj (2010: 260) ističe kako je „socijalni kapital udruge, to jest broj i intenzitet veza s drugim udrugama najsnažniji prediktor učestalosti kontakata udruge s predstavnicima vlasti.“ Naime, autor analizira osmo poglavlje ranije spomenutog rada autora Maloneya i Rossteutscher u kojem se ispituje odnos između organizacija civilnog društva i političke vlasti. Istraživanje organizacija civilnog društva provedeno je na nekoliko europskih gradova. Zaključak je kako veći broj udruge održava kontakte sa predstavnicima vlasti što upućuje na umreženost i razvijenost organizacije jer izvor prihoda organizacija upravo jesu političke vlasti.

Uz socijalni kapital, aktivnost koja se usko veže uz civilna društva je i volontiranje, dobrovoljno poklanjanje vremena, znanja i mogućnosti organizaciji od strane člana. Volontiranje doprinosi i organizaciji i volonteru, a uz već spomenute dobrobiti za organizaciju, pojedinac dobiva radno iskustvo, kontakte i generičke kompetencije. Pološki Vokić i Marić (2013) iznose zanimljiv pogled na aspekt volontiranja sa strane prosocijalnog djelovanja. Autorice navode kako je volontiranje darivanje slobodnog vremena ne samo institucijama nego i drugim osobama, a pritom djeluju na druge donoseći im nove vrijednosti. Pojedinici u ovom slučaju traže prilike za nesebično dijeljenje svojih mogućnosti sa drugima kako bi im pomogli unaprijediti živote sa konačnim ciljem unaprjeđenja društva. Autorice u nastavku rada propituju motivacije volontera, a zaključuju da su glavni motivatori volontera altruizam i humanizam. Uz to, ističu i kako su neke specifične vrijednosti bitne volonterima u motiviranju za radom, a u to spadaju područja studiranja/rada pojedinca.

Musick i Wilson (prema Zrinščak i Lakoš, 2012: 27) ističu UN-ovu definiciju volontiranja: „... ne poduzima se zbog financijske dobiti, poduzima se slobodno te donosi korist nekom trećem, ali i osobi koja volontira.“ Volontiranje se mora razlikovati od zaposlenja, ono dolazi kao potreba pojedinca da bez naknade sudjeluje u aktivnostima s drugima, da pomaže razvoju organizacije i društva u cijelosti te da surađuje sa zajednicom, a najbolje to možemo opisati sljedećim: „Opis volonterske pozicije treba biti između interesa i potreba volontera i interesa i potreba neprofitne organizacije.“ (SMART, 2017: 18). Ledić (2007: 9) na sličan način opisuje volontiranje govoreći kako je ono „građanska vrlina“ koja razvija zajednicu, osjećaj solidarnosti, izgrađuje socijalni i ljudski potencijal, ali i inicira promjene u društvu. Još jedna od državi korisnih dimenzija volontiranja je i ta da doprinosi ekonomiji jer volonterski rad nitko ne plaća, a upravo država morala bi snositi trošak za rad koji doprinosi zajednici.

Iz navedenih definicija zaključili smo da se koncept volontiranja veže uz dobrovoljni rad, poklanjanje vremena pojedinca i nesebičnost u predanom radu, međutim, menadžment neplaćenog rada je također nužan kako bi taj rad nesmetano i konstruktivno tekao. SMART (2017) nudi detaljan prikaz faza menadžmenta volonterskog programa kojeg ćemo ukratko prikazati:

1. Planiranje uključivanja volontera (uzima se u obzir interes za organizaciju volontera, način uključivanja u organizaciju, predanost radu te motivacija)
2. Izrada opisa volonterske pozicije (naziv pozicije, opis posla, utjecaj na ciljanu skupinu, edukacija i uvođenje u posao, praćenje i podrška, duljina i učestalost angažmana, potrebne kvalifikacije, nagrađivanje i dobrobiti za volontere)
3. Pronalaženje volontera (otvoreni pristup koji uključuje javne pozive, predavanja i prezentacije, ciljano prikupljanje volontera koje podrazumijeva ciljane prezentacije grupama i pojedincima te osobno prenošenje informacija – usmena predaja)
4. Odabir i uključivanje (intervju ili razgovor s volonterom u kojem se ulazi u detalje posla)
5. Orijentacija i odabir (orijentacija, trening/obuka, stalna edukacija)
6. Praćenje i podrška (stalna komunikacija, dostupnost zaposlenika i drugih članova, jasno definirani opisi volonterskih pozicija, dovoljno vremena i resursa te osoba koje prate i koordiniraju rad volontera, otvoren i pravovremen razgovor u slučaju problema, dokumentiranje svih razgovora i sastanaka s volonterima)
7. Nagrađivanje volontera (konstantna podrška i poticaj u pozitivnim pomacima tijekom volontiranja)
8. Procjena rada volontera i volonterskog programa organizacije (konstanto praćenje rada, mjerenje napretka i davanje povratne informacije)

Autori ističu kako ova struktura pomaže volonterima imati osjećaj pripadnosti, ali i omogućuje volonteru jasno mjesto te upućenost u procedure i prakse unutar organizacije koje u konačnici doprinose volonteru i organizaciji u kojoj volontira.

Begović (2006) iznosi i opisuje tri razine volontiranja i volonterskog rada. Prva razina je osobni razvoj i odnosi se na pojedinca i prednosti koje on stječe volontiranjem u organizaciji civilnog društva. Učenje novih vještina, razvoj postojećih i novih potencijala, prihvaćanje odgovornosti, učenje tolerancije u timu i stjecanje zadovoljstva radom samo su neke od pozitivnih učinaka koje volontiranje ima na pojedinca. Druga razina je rješavanje konkretnih problema te se odnosi na rezultate volontiranja na lokalnoj i globalnoj razini poput obnove u područjima pogođenim prirodnim (poplave, požari, potresi...) ili ljudski izazvanim katastrofama

(sukobi, ratovi). Ova razina odnosi se i na očuvanje i uređenje već postojećih objekata u društvu poput kulturne i povijesne baštine, javnih prostora, parkova, igrališta i slično. Cilj druge razine je unapređenje zajednice i stvaranje vidljivih i konkretnih pozitivnih promjena. Treća razina je društveni razvoj i odnosi se na razvoj samoinicijativnosti ljudi, pozitivno udruživanje te opći doprinos demokratizaciji društva i osnaživanje civilnog društva. Također, jedna od brojnih pozitivnih strana volontiranja je i to što može doprinijeti smanjenju nezaposlenosti.

Autorica nam također daje odgovor na pitanje zašto su volonteri/ke potrebni/e i danas, a odgovor se nameće sam; lokalne promjene utječu na globalne. Volontiranje se bavi promjenama na lokalnoj razini, rješavanjem specifičnih izazova, a posebno uključuje upravo građane i građanke u cijeli proces. Globalne promjene počinju od najmanjih stvari, od lokalnih zajednica koje snagu i utjecaj dobivaju od volontera. Još jedna od bitnih stavki koja volontere stavlja u položaj bitan za razvoj zajednice je neočekivana količina moći koju posjeduju samim time što ne primaju naknadu za rad. Naime, volonteri mogu biti objektivniji, ukazati na greške jer su neopterećeni otkazom, u organizaciju unose nova osobna znanja, iskustva, vrijednosti, talente i svježju perspektivu.

Juzbašić i Vukasović Hlupić (2015: 279) volontiranje određuju kao „... dugoročno, planirano, prosocijalno ponašanje za dobrobit stranaca...“ a u radu izlažu šest motivacijskih funkcija koje stoje u samoj srži volontiranja:

1. Zaštita – zaštita ega, bijeg od negativnih osjećaja
2. Vrijednost – altruizam, briga za druge
3. Karijera – dobrobiti volontiranja, ono što će koristiti pri zapošljavanju
4. Društvo – odnosi s ljudima, jačanje odnosa i društva
5. Razumijevanje – razvoj iskustava, znanja, vještina i sposobnosti
6. Poštovanje – osobni rast i razvoj

Autorice također navode razlike između neformalnog i formalnog volontiranja; neformalno volontiranje podrazumijeva sve oblike volontiranja izvan organizacije poput pomoći članovima obitelji ili susjedima, a formalno ima strukturu, cilj, vrijeme trajanja i odvija se unutar neke organizacije. U njihovom radu, altruizam se ističe kao jedna od glavnih osobina ličnosti pripadnika organizacija civilnog društva.

Volontiranje, uz spomenute dobrobiti za pojedinca, ima pozitivan utjecaj na društvo i zajednicu. Udruženi volonteri pomažu u rješavanju društvenih problema, povećavaju osjećaj zajedništva te poboljšavaju kvalitetu života zajednice. U konačnici, neki autori volontiranje definiraju kao „način i stil života“ (Begović, 2006: 4) što volontiranju daje na dodatnoj snazi i značajnosti. Franc, Marić i Šakić (2006) određuju šest osnovnih kategorija razloga zašto pojedinci volontiraju, a one se podudaraju upravo sa ranije spomenutih šest kategorija.

U kontekstu ovog diplomskog rada govorit ćemo o razvoju generičkih kompetencija u sklopu volontiranja u organizacijama civilnog društva. Ispitanici su u našem istraživanju odgovarali na niz pitanja o utjecaju volontiranja na njih same ali i unutar studentske organizacije, a njihovi odgovori nude raznovrsna iskustva povezana sa volontiranjem u različitim organizacijama i različitim područjima kojima se one bave.

1.2. Generičke kompetencije

Civilno društvo razvija širok spektar potencijalnih generičkih kompetencija poput kritičkog mišljenja, tehničkih znanja i vještina, a ovisno o samoj prirodi pojedine organizacije i druge specifične kompetencije. Postoje razne definicije kompetencija i mnogi autori izlažu svoje teorije o tome što kompetencije jesu. Štimac (2006) prikazuje razvoj kompetencija kroz godine te njihove promjene do danas. Njena definicija podrazumijeva usko povezivanje kompetencija osobe sa poslom koji obavlja ili će obavljati, odnosi se na skupove ponašanja koje osobe unose u posao, a kompetencije će osobi pomoći da funkcionira i obavlja posao na zahtjevanoj razini. Najbolje sažeta definicija koju autorica iznosi glasi: „Kompetencija je u vlasništvu pojedinca, on ju 'daje' organizaciji“ (Štimac, 2006: 6).

Nunan (prema Keneley i Jackling, 2011) generičke kompetencije opisuje kao vještine koje su potrebne pojedincu kako bi se smatrao sposobnim za neku disciplinu, kako bi se snalazio u situacijama u kojima treba riješiti problem, kako bi stekao i poštovao društvene norme te kako bi poboljšao svoje izgleda za zapošljivost u odabranom polju znanosti. Generičke kompetencije podrazumijevaju vještine naučene kroz volontiranje u organizaciji poput rada u timu, informatičke pismenosti, sposobnosti samokritike, znanja drugog jezika, sposobnost donošenja odluka, inicijative i samostalnosti u radu, sposobnosti prilagodbe novim situacijama i drugih. U

dokumentu iz 1992. godine Mayer (prema Callan, 2003) identificira sedam ključnih elemenata kompetencija:

- a. skupljanje, analiza i organizacija ideja i informacija
- b. izlaganje ideja i informacija
- c. planiranje i organizacija aktivnosti
- d. rad u grupama
- e. služenje matematičkim idejama i tehnikama
- f. rješavanje problema
- g. služenje tehnologijom

Callan (2003) nadalje smatra da bi zaposlenici trebali posjedovati sljedeće karakteristike: samopouzdanje, sposobnost promjene, tolerantnost na neizvjesnost i dvosmislenost, kontinuirano učenje, spremnost na osporavanje pretpostavki, sposobnost učenja iz iskustava na radnom mjestu, sposobnost upravljanja samim sobom. Autor smatra da osobe koje posjeduju visoku razinu vladanja sa samim sobom žive na način da konstantno uče i napreduju. Ovo se ne odnosi samo na rast i razvoj na poslovnom planu već i općenito u životu osobe. Razvoj generičkih kompetencija zahtjeva upravo ovakve pojedince, spremne preuzeti odgovornost za svoje učenje.

Kearns (prema Callan, 2003) generičke kompetencije definira kao vještine koje se mogu upotrijebiti u velikom broju zanimanja. One uključuju i ključne kompetencije („key skills“), ali se protežu i na druge kompetencije koje su ključne kod zapošljavanja poput kognitivnih, osobnih i interpersonalnih kompetencija. CPA Australia (prema Keneley i Jacking, 2011) generičke kompetencije svrstava u dvije kategorije – kognitivne i bihevioralne. Nadalje, kognitivne vještine podrazumijevaju informatičku pismenost, pisanje radova, analizu i rješavanje problema, analizu podataka, kritičko mišljenje te primanje i analiziranje novih ideja. Bihevioralne vještine podrazumijevaju strateško djelovanje, samostalno razmišljanje, kreativnost, slušanje, suradnju, te sposobnost prezentacije, rasprave i obrane stavova.

Barnett (prema Chan, 2010) smatra kako nam u komunikaciji sa svijetom i suočavanjem sa nesigurnom budućnošću pomaže osvijestiti način na koji razmišljamo, osjećamo i djelujemo. Kako bi nam pomogla, sveučilišta bi trebala stvarati poticajna okruženja u kojima možemo razvijati sposobnosti kognicije i učenja. Ispitani od strane autora, studenti su generičke

kompetencije uglavnom definirali kao razvijanje kompetencija interakcija s drugima, rad u grupi. Autor na kraju rada ističe da je, unatoč tome što sveučilišta rade na tome da pružaju načine obrazovanja kako bi se studenti razvili u bolje osobe, ipak potrebno imati znanje kako upotrijebiti te kompetencije, to jest, da je to preduvjet. Međutim, stečene uvide autor je dobio na malom broju ispitanika pa je potrebno daljnje proučavanje ove tematike.

Zanimljivo je istaknuti kako su u svojem istraživanju Leggett i sur. (2004) zaključili da studenti tijekom godina počinju razvijati percepciju o bitnosti generičkih kompetencija sličnu onoj njihovih predavača. Važno je napomenuti kako autori ističu da je potrebno dodatno proučiti ovu tematiku te ističu bitna pitanja koja proizlaze iz ovih istraživanja poput: Mijenjaju li studenti njihove percepcije ovisno zahtjevnosti zadataka ili upijaju kulturu škole i okoline ili je riječ o obje mogućnosti? Ako se određena kompetencija često testira, smatraju li ju studenti bitnijom ili jednostavno dođe do trenutka kada ta kompetencija postane rutina?

Kompetencije se razvijaju pod formalnim i neformalnim obrazovanjem, institucije nastoje polaznicima prenijeti specifične kompetencije koje se usko vežu za temu područja studija koji polažu, a neformalno obrazovanje pruža dodatan set generičkih kompetencija koje članovima organizacija civilnog društva pomažu u vještinama poput rada u timu, računalne pismenosti, komunikacije, kritičkog razmišljanja i slično. U sljedećem poglavlju preciznije ćemo objasniti koncepte formalnog i neformalnog obrazovanja te kako se oni vežu uz civilna društva i generičke kompetencije.

1.3. Formalno, neformalno i informalno obrazovanje

Spetič (2016: 520) napominje kako je „... već odavno svima postalo jasno da bez obrazovanja nema ni društvenoga napretka“, a upravo društvo potiče obrazovanje. Formalno obrazovanje stječemo u institucijama kroz period školskog i visokoškolskog odgoja, a neformalno stječemo u svakodnevnom životu, iz okoline pa i volontiranjem u organizacijama civilnog društva. S druge strane, Kuka (2011: 198) ističe kako je „neformalno obrazovanje tip obrazovnog procesa koji podrazumijeva izvaninstitucijske obrazovne aktivnosti kojima se stječu određena znanja i vještine, a sudjelovanje je u takvim aktivnostima dobrovoljno.“ Informalno

obrazovanje tiče se slučajnog, spontanog stjecanja znanja, a pojedincu uglavnom dolazi samoinicijativno. U osvrtu na koncepte formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja studentske organizacije igraju ključnu ulogu u njihovom povezivanju. Ono što posebno ističe neformalno obrazovanje i daje mu na snazi kod studenata upravo su sloboda i dobrovoljnost, a ono se nerijetko veže i za druge vršnjake i istomišljenike koji mogu pozitivno utjecati na studenta. U ovom dijelu rada posebno ćemo se osvrnuti na koncept neformalnog obrazovanja jer se usko veže uz organizacije civilnog društva.

Neformalno obrazovanje, dakle, pruža i obrazovanje i odgoj. Kuka (2011: 200) sav potencijal neformalnog obrazovanja ističe sljedećim: „Neformalno obrazovanje nije nešto što je nastalo spontano, već ima svoju dugu i šaroliku povijest od vremena kada se uopće nije vrednovalo pa do današnjeg modernog doba, kada postaje presudnim čimbenikom pojedinačne i kolektivne uspješnosti.“ Neformalno obrazovanje dio je koncepta organizacija civilnog društva koji se u svojoj srži usko dotiče i volontiranja. Organizacije civilnog društva članovima pružaju upravo ovaj dodatni aspekt obrazovanja, neformalni, od institucija odvojeni potencija koji članovi dobrovoljno prihvaćaju i razvijaju unutar svojih osobnih okvira. Formalno i neformalno obrazovanje isprepliću se upravo u odnosu koji imaju fakultet i organizacija studenata fakulteta. Sadržaj koji studenti usvoje formalno, na predavanjima u studentskoj organizaciji imaju priliku proširiti i prakticirati taj sadržaj pa čak mu i pridati specifično, osobno značenje.

Marković (prema Kuka, 2011) predstavlja odrednice neformalnog obrazovanja:

1. ističe organizirane i planirane obrazovne aktivnosti
2. potiče individualno i društveno učenje
3. promiče stjecanje različitih znanja i vještina te razvoj stavova i vrijednosti
4. događa se izvan sustava formalnog obrazovanja
5. komplementarno je formalnom obrazovanju
6. sudjelovanje je dobrovoljno
7. dizajnirano je i izvedeno od strane kompetentnih edukatora

U vrste neformalnog obrazovanja, osim sudjelovanja u organizacijama civilnog društva, ubrajaju se seminari, radionice, treninzi, tečajevi, kampovi, razmjene volontera, fizičke aktivnosti, konferencije i dr. Ciljevi neformalnog obrazovanja uglavnom se podudaraju sa

ciljevima organizacija civilnog društva, a oni su ukratko: osiguravanje obrazovanja, novih vještina i stavova, širenje znanja, poboljšavanje osnovnih uvjeta života građana, razvoj kulturološke tolerancije, korištenje postojećih resursa te utjecaj na postojeći školski sustav. Kuka (2011: 202) zaključuje kako „... neformalno obrazovanje ne poznaje godine, spol, rasu i kulturu te nije time ograničeno. U neformalnom obrazovanju svi su isti i svi imaju iste mogućnosti.“

Informalno obrazovanje može se otkriti u neispunjenim potencijalima formalnog i neformalnog obrazovanja. Lazić (2012: 136) ističe dobrovoljnost, doživotnost i intrinzičnu motiviranost kao jedne od temeljnih odrednica informalnog obrazovanja, a također smatra kako je informalno obrazovanje fleksibilniji model obrazovanja jer su sudionici procesa često vođeni „željom za znanjem i otkrivanjem“. Također, manjak strukturiranosti ovog oblika obrazovanja potiče njegovu raširenost među populacijom i svakako se očituje u radu studentskih organizacija čiji su članovi slobodni stvarati nove projekte i donositi nove ideje u organizaciju.

U teorijskom dijelu rada pružili smo temeljitu podlogu u kreiranju slike organizacija civilnog društva, njenih sudionika i ciljeva koje imaju. Isto tako, opisali smo i definirali pojmove od kojih se civilno društvo sastoji, a koji su nam dali uvid u strukturalnost samog procesa djelovanja i sudjelovanja u organizacijama civilnog društva. U empirijskom dijelu rada dotaknut ćemo se velikog broja istraživanja koja su pomogla u definiranju svih spomenutih pojmova, a predstaviti ćemo i naše istraživanje koje se dotaklo specifičnog dijela organizacija civilnog društva, a to su studentske organizacije.

2. EMPIRIJSKI DIO

U empirijskom dijelu istraživanja postaviti ćemo problem i cilj istraživanja, a nakon toga opisati ćemo razloge koji su doveli do provedbe ovog istraživanja. Naime, ovo istraživanje potaknuto je od strane velikog broja istraživanja na sličnu temu. U sklopu empirijskog djela, proučavanje i analiziranje dosadašnjih istraživanja pomoći će nam jasnije definirati okvire istraživanja, ali i dati nam presjek dosadašnjih problematika i izazova s kojima se civilno društvo susretalo. Ovim istraživanjem nadamo se postići, barem djelomično, ono što su i prošla istraživanja napravila, a to je ukazati na potencijale organizacija civilnog društva, otvoriti nove načine razmišljanja i potaknuti društvo na suočavanje sa izazovima koji sprečavaju potpunu realizaciju civilnog društva.

Nakon postavljanja problema i cilja istraživanja te predstavljanja prošlih istraživanja, postaviti ćemo hipoteze koje će nam kasnije poslužiti u konkretizaciji zaključaka ovog istraživanja. Postavljene hipoteze također ćemo izvesti iz proučavanja dosadašnjih istraživanja te ćemo nastojati da njima što detaljnije objasnimo i proširimo problematiku stečenu uvidom u prošla istraživanja. Kroz analizu i detaljan uvid u rezultate prikazati ćemo uzorak ispitanika koji su odgovorili na anketni upitnik, opisati ćemo strukturu ispitanika kroz spol, dob, pripadnost područja studija, pripadnost područja organizacije i vrijeme provedeno u studentskoj organizaciji. Sve ove pojedinosti ispitanika pomoći će nam detaljno opisati karakteristike pojedinaca koji sudjeluju u radu organizacija civilnog društva. Na kraju ćemo istaknuti pozitivne strane volontiranja u studentskim organizacijama, ali i ukazati na moguće nedostatke te mjesta za napredak. Smatramo kako su upravo organizacije studenata najreprezentativniji uzorak populacije koja svoje vrijeme provodi volontirajući upravo zato što su studentske organizacije fokusiranije na zadatke, imaju direktniji utjecaj na svoje članove te nude puno više prostora za prakticiranje stečenih znanja. Ovo istraživanje ponudit će odgovor na neka od pitanja koja su proizašla proučavajući problematiku utjecaja organizacija civilnog društva na društvo i pojedinca.

U provedbi ovog istraživanja također smo se poslužili nekim od metodologija koje nudi autorica Lamza Posavec (2004).

2.1. Problem i cilj istraživanja

Problem istraživanja odnosi se na doprinos volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju generičkih kompetencija studenata. Cilj istraživanja je ispitati percepciju studenata u kojoj mjeri volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinosi razvoju njihovih generičkih kompetencija.

Ovo istraživanje potaknuto je od strane nekoliko dosadašnjih istraživanja na sličnu temu. Primjerice, istraživanje volontiranja studenata Sveučilišta u Zagrebu te Društvenog i Tehničkog veleučilišta u Zagrebu provedeno 2006.-2007. (Zrinščak, Lakoš, 2011) u sklopu internacionalnog istraživanja koje je obuhvatilo 14 zemalja dalo je zanimljive rezultate o vremenu provedenom volontirajući. Naime, 42,3% ispitanika izjavilo je da je volontiralo u posljednjih 12 mjeseci, ali je većina njih to činila povremeno, a tek manji dio (9,5%) redovito, tojest na mjesečnoj i tjednoj bazi. Većina ispitanika koji su volontirali, to su činili u domovima za starije i nemoćne, u lokalnim aktivističkim grupama, prenoćistima i sličnim organizacijama, a najmanje ispitanika volontiralo je u studentskim klubovima i organizacijama. Ispitanici su također istaknuli razloge volontiranja, a najviše njih su intrinzični/altruistični (pomaže im da se osjećaju bolje, osjećaju da je važno pomagati drugima...). Manji dio ispitanika je istaknuo instrumentalne razloge (lakši pronalazak posla, stvaranje veza za karijeru...). Istraživanje je pokazalo da se volontiranje kroz obrazovni sustav uglavnom ne promiče, a čak 72,8% ispitanika izjavilo je kako ih profesori nisu pozivali na volontiranje, a većina ih smatra kako bi im takav poticaj koristio u budućnosti.

Autor Franc (2012) pokrenuo je istraživanje kojem je cilj bio utvrditi razlike u vidljivosti i javnoj percepciji organizacija tijekom 2005., 2006., 2007. te 2012. godine. Za naše potrebe, uzet ćemo relevantne podatke iz 2012. godine. Istraživanje je pokazalo da je 86,1% građana RH čulo za izraz udruga ili nevladina organizacija, a 63,9% je upoznato i s njihovim značenjem. Najslabije poznavanje o značenju organizacija utvrđeno je kod osoba starijih od 60 godina, osoba s najnižim stupnjem obrazovanja, osoba s najnižim mjesečnim prihodima, nezaposlenih osoba, osoba iz slabo do srednje urbaniziranih naselja te građana koji se politički smještaju više desno i na centar i onih kojima je vjera važna. Zanimljivo je još izdvojiti da oko polovina građana zna naziv jedne ili dviju organizacija, a tek oko desetina tri ili više. Po podacima istraživanja utjecaj organizacija polako, ali sigurno raste; za razliku od podataka iz 2007., povećao se broj građana

Hrvatske koji su osjetili neku od posljedica rada organizacija (17% - 25,8%), a smanjio udio građana koji nisu osjetili niti jednu posljedicu (83% - 74,2%). Poražavajući su podaci o članstvu u organizacijama. Naime, manje od petine građana je član neke organizacije, samo 10,4% tvrdi da su aktivni članovi volonteri, a 0,7% da su aktivni članovi profesionalci. Ovi podaci ukazuju na potrebu organizacija za članstvima i proširenjem djelovanja već postojećih, ali i novih organizacija, a u tome idu u prilog i podaci da 47,8% građana tvrdi kako bi se sigurno uključilo u rad organizacije kada bi u njihovom mjestu postojala organizacija koja se bavi područjem koje bi njih zanimalo i ako bi ih netko iz tih organizacija pozvao da se pridruži. Još jedna bitna stavka koja ide u prilog važnosti organizacija je ta da čak 75,7% građana rad organizacija procjenjuje izrazito ili donekle korisnim za društvo, ali oko 60% građana, s druge strane, smatra da je sadašnji utjecaj organizacija malen ili nikakav.

Quigley (2000) zaključuje kako još uvijek nije provedeno dovoljno istraživanja o snazi utjecaja obrazovanja za aktivno građanstvo, međutim, u manjim istraživanjima koje je njegov tim proveo u SAD-u i Bosni i Hercegovini, ističe kako kvalitetni profesori i programi u ovom području mogu imati utjecaja i napraviti razliku. Istraživanja su pokazala da su učenici tijekom pohađanja ovih programa stekli dovoljno znanja i razumijevanja za osnovne vrijednosti i principe njihovog nasljedstva te njihovu ulogu u svakodnevnom životu. Ovi učenici pokazuju veću stopu tolerancije, poštuju prava koja se vežu ne samo za njih već i za druge i drugačije, osjećaju se više politički angažirano te sudjeluju puno više u političkom životu od njihovih vršnjaka. Iako postaju svjesni svih problema iz okoline, to ih ne obeshrabruje, čak naprotiv, ovi učenici pokazuju više zanimanja za pronalazke rješenja problema iz okoline. Autor također smatra kako je obrazovanje za aktivno građanstvo nužno za osnivanje, održavanje i poboljšanje ustavne demokracije te da je obaveza upravo institucija da učenicima omogući obrazovanje u smjeru aktivnog građanstva.

Istraživanja provedena na hrvatskim fakultetima (Empirijsko istraživanje o osnivanju i djelovanju humanitarnih organizacija u Hrvatskoj (Bežovan, 1995), Mogućnosti i teškoće razvoja nevladinih organizacija, ulaganja sredstava i socijalnog blagostanja u Hrvatskoj i Sloveniji (Stubbs i Sertić, 1996) i druga) pokazala su da je većina predmeta vezana za civilna društva ipak izborna te da ne pokazuju tendenciju usmjeravanju ka postajanju obveznim predmetima. Prema dobivenim podacima iz istraživanja proizlazi da, iz perspektive nastavnika, studenti jesu zainteresirani za pohađanje izbornih kolegija koji tematiziraju civilno društvo. Međutim,

nastavnicima nedostaje potrebna motivacija kojom bi potaknuti studente na veći angažman, a u korist im ne ide i manjak potrebne literature na hrvatskom jeziku (Bežovan, Ledić, Zrinščak, 2011).

U istraživanju, provedenom na uzorku od 2000 ispitanika iz volonterskih organizacija iz Osijeka, Rijeke, Splita i Zagreba, koje je provela autorica Ledić (2007) pronašli smo nekolicinu zanimljivih podataka. Članovi organizacija imaju znatno pozitivnije stavove prema volontiranju od stanovnika koji nisu članovi organizacija, a žene u tom aspektu prednjače nad muškarcima što bi značilo da mjesta za napredak i promociju volontiranja ima upravo kod muške populacije. Stavovi o volontiranju ne razlikuju se prema članstvu u organizacijama. Izdvojili bismo i podatak da članovi organizacije najmanje volontiraju zbog dobivanja zaposlenja već sudjeluju u radu organizacije zbog osobnog zadovoljstva.

Bežovan i sur. (2011) navode kako razvoj organizacija civilnog društva dolazi putem obrazovanja na sveučilišnoj razini, a shodno tome postavlja se pitanje u kojoj mjeri je civilno društvo tema na hrvatskim sveučilištima. Istraživanje koje su autori proveli na uzorku od 27 nositelja kolegija koji se bave civilnim društvom ukazalo je na to da slabi interes za civilnim društvom i među studentima, ali i općenito u hrvatskom društvu. Autori ističu kako je za detaljnije podatke potrebno proučiti istraživanja koja se tiču civilnih organizacija u inozemstvu jer iznose detaljnije nalaze i upućuju na pozitivniju sliku organizacija civilnog društva u javnosti. Također, jedna od zanimljivih pretpostavki ovog istraživanja je i mogućnost osnivanja posebnog interdisciplinarnog poslijediplomskog studija iz područja civilnog društva. U nastavku rada ponudit ćemo odgovor na pitanje iz istraživanja te ukazati u kojoj mjeri studenti smatraju da njihovi nastavni programi obrađuju teme civilnog društva, volontiranja i razvoja generičkih kompetencija.

Slijedeći zaključke ovih istraživanja, istraživanje u ovom diplomskom radu pokrenuto na uzorku studentskih organizacija nastoji istaknuti pozitivne strane volontiranja i sudjelovanja u civilnim organizacijama te pokazuje koje generičke kompetencije ispitanici smatraju najbitnijima za njihovu buduću karijeru.

2.2. Hipoteze istraživanja

S obzirom na cilj istraživanja, temeljna hipoteza ovog istraživanja glasi:

H1: Studenti procjenjuju da volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinosi razvoju njihovih generičkih kompetencija.

Osim ispitivanja percepcije studenata o doprinosu volontiranja na razvoj generičkih kompetencija studenata, ovim istraživanjem htjeli smo ispitati i postoje li razlike između studenata u pojedinim kategorijama. Stoga smo postavili četiri dodatne hipoteze:

H2: Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema spolu.

H3: Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema pripadnosti dobnoj skupini.

H4: Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema području studija.

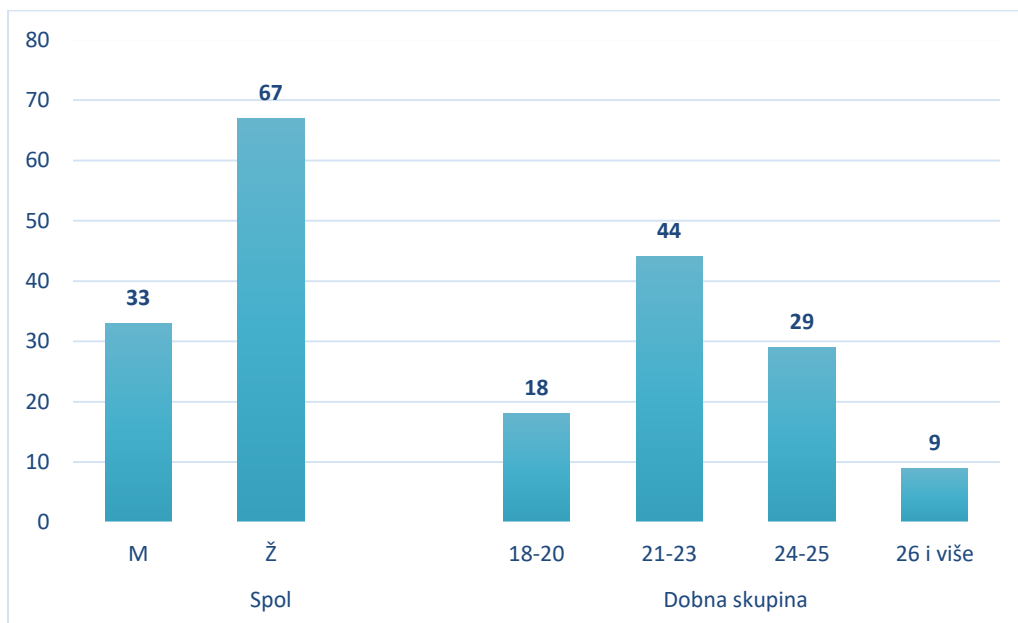
H5: Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema vremenu provedenom volontirajući u organizaciji civilnog društva.

2.3. Osnovne varijable

Nezavisne varijable su: status studenata (godina studija, područje studija), sociodemografska obilježja (spol, dob). Zavisne varijable su: volontersko iskustvo (broj godina provedenih volontirajući)

2.4. Uzorak

Istraživanje je provedeno u akademskoj godini 2020./2021. na prigodnom uzorku od 136 ispitanika koji volontiraju ili su volontirali u studentskim organizacijama civilnog društva diljem Republike Hrvatske. U uzorku je sudjelovalo ukupno 33% ispitanika muškog spola (N=45) i 67% ispitanika ženskog spola (N=91) (Slika 1). Od ukupnog uzorka, najviše ispitanika pripada dobnoj skupini 21 do 23 godine (N=60; 44%), zatim slijedi skupina od 24 do 25 godina (N=40; 29%), a potom i skupina od 18 do 20 godina (N=24; 18%). Najmanje ispitanika bilo je zastupljeno u skupini od 26 i više godina (N=12; 9%).



Slika 1. Spol i dob ispitanika (%)

U trenutku popunjavanja upitnika najviše studenata bilo je na 3. godini preddiplomskog studija i na apsolventskoj godini (u obje kategorije N=26; 19,1%). Na 2. godini preddiplomskog studija i 2. godini diplomskoga studija bilo ih je jednak broj (N=25; 18,4% u obje kategorije). Nešto manje ih je bilo na 1. godini diplomskog studija (N=22; 16,2%), a najmanje na 1. godini preddiplomskog studija (N=12; 8,8%).

2.5. Postupci i instrumenti

Istraživački instrument je online anketni upitnik koji je originalno sačinjen za potrebe ovog istraživanja. Anketni upitnik sastoji se od 13 pitanja. Na samom početku upitnika ispitanicima su postavljena pitanja kojima su se ispitivale njihove sociodemografske karakteristike: spol, pripadnost dobnoj skupini, godina studija i područje znanosti kojemu pripada njihov studijski program (prirodne znanosti, tehničke znanosti, biomedicinske znanosti, biotehničke znanosti, društvene znanosti, humanističke znanosti, umjetničko područje i interdisciplinarno područje znanosti).

Potom su ispitanicima bila postavljena pitanja vezana za njihovo volontersko iskustvo, poput broja godina provedenih volontirajući u organizacijama civilnog društva (manje od 1 godinu, 1-2 godine, 3-4 godine te više od 4 godine), njihove pozicije u organizaciji (pitanje je bilo otvorenog tipa) te djelatnosti kojoj pripada organizacija. Kategorije djelatnosti organizacija (branitelji i stradalnici, demokratska politička kultura, duhovnost, gospodarstvo, kultura i umjetnost, međunarodna suradnja, obrazovanje, znanost i istraživanje, ljudska prava i socijalna djelatnost, zaštita) postavljene su u skladu s Klasifikacijom djelatnosti organizacija (Ministarstvo uprave, 2015: NN 4/15). Osim navedenoga, ispitivala se i motivacija ispitanika za volontiranjem. Na ovo pitanje ispitanici su imali mogućnost višestrukog izbora između „Stjecanja novih vještina i iskustava“, „Otkrivanja i razvijanja vlastitih potencijala i vrijednosti“, „Stjecanja prijateljstava i kontakata (networking)“ te „Mogućnosti rješavanja konkretnih problema i doprinos zajednici“.

Zatim su ispitanici na peterostupanjskoj Likertovoj skali (od nimalo do vrlo mnogo) označavali u kojoj mjeri je volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinijelo razvoju njihovih generičkih kompetencija. Ukupno je bilo 28 generičkih kompetencija podijeljenih u nekoliko kategorija: sistemske, interpersonalne, intrapersonalne i instrumentalne (Tablica 1). Popis generičkih kompetencija preuzet je od autorica Vlahović Štetić i Kamenov (2016).

Tablica 1. Podjela generičkih kompetencija

Instrumentalne	Sposobnost sinteze i analize
	Sposobnost planiranja i upravljanja vremenom

	Usmena i pismena komunikacija na materinskom jeziku
	Znanje drugog jezika
	Elementarne vještine rada na računalu
	Vještine upravljanja informacijama (sposobnost prikupljanja i analize informacija iz različitih izvora)
	Sposobnost rješavanja problema
	Sposobnost donošenja odluka
	Korištenje stranih jezika u pismu i govoru
	Poduzetničke vještine
Intrapersonalne	Sposobnost samokritike
	Razvoj kritičkog mišljenja
	Inicijativa i samostalnost u radu
	Rad pod pritiskom
	Postavljanje i izvršavanje planova
Interpersonalne	Sposobnost donošenja odluka
	Korištenje stranih jezika u pismu i govoru
	Poduzetničke vještine
	Uvažavanje raznolikosti i multikulturalnosti
	Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu
	Etičnost
Sistemske	Sposobnost primjene znanja u praksi
	Istraživačke vještine
	Sposobnost učenja
	Sposobnost prilagodbe novim situacijama
	Sposobnost stvaranja novih ideja (kreativnost)
	Sposobnost rukovođenja (planiranje, vođenje i nadgledanje aktivnosti)
	Briga za kvalitetu

U desetom pitanju ispitanici su trebali izdvojiti do pet kompetencija (od njih ukupno 28 iz prethodnog pitanja) koje su oni smatrali najvažnijim za buduće zanimanje. U jedanaestom su pitanju ispitanici na peterostupanjskoj Likertovoj skali (od nimalo do vrlo mnogo) označavali u kojoj mjeri razvoju odabranih kompetencija iz prethodnog pitanja pridonosi njihov studijski program. Zadnja dva pitanja odnosila su se na procjenu ispitanika o tome postoji li mogućnost volontiranja u okviru nastave na studijskim programima te na njihov stav o potrebi uvođenja volonterskih aktivnosti u nastavu. Na oba pitanja ispitanici su zaokruživali jedan od ponuđenih odgovora: „Da“, „Ne“ ili „Ne znam/Nisam siguran/a“ ili „Ne znam/Nisam o tome razmišljao/la“.

2.6. Način provođenja istraživanja

Istraživanje smo proveli na način da smo osmislili anketu pomoću postavljanja hipoteza, a zatim smo izradili anketni upitnik (Prilog 1) pomoću Google Forms-a. Na samom početku upitnika ispitanici su informirani o svrsi i cilju istraživanja, kao i o anonimnosti i dobrovoljnosti sudjelovanja te mogućnosti odustajanja od ispunjavanja upitnika. Ispitanici su klikom na „Dalje“ potvrdili da su razumjeli uputu i dali suglasnost za sudjelovanje u istraživanju. Poveznica za pristup online anketnom upitniku poslana je na više e-mail adresa studentskih klubova i organizacija diljem Hrvatske. Ispunjavanje online anketnog upitnika trajalo je tri mjeseca 2021. godine te je prikupljeno 136 odgovora ispitanika.

2.7. Obrada podataka

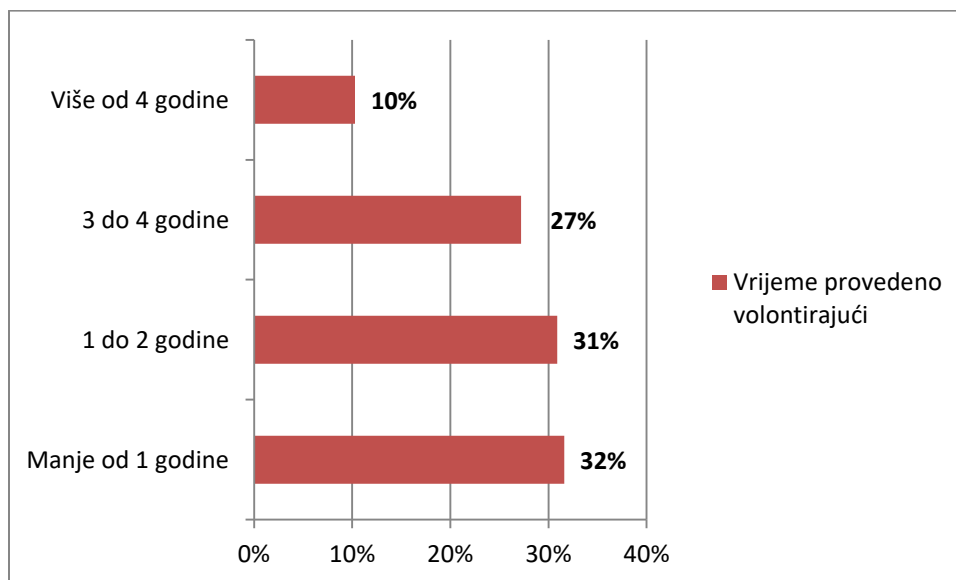
Nakon prikupljanja podaci su se grafički i tablično prikazivali te statistički obrađivali pomoću programa SPSS. Za obradu podataka korišteni su sljedeći statistički postupci: deskriptivna analiza (frekvencije odgovora, aritmetička sredina, standardna devijacija), t-test i analiza varijance (ANOVA).

2.8. Analiza rezultata

U analizi rezultata prvo ćemo deskriptivno prikazati pitanja vezana uz volontersko iskustvo studenata, a potom, slijedeći hipoteze, rezultate t-testa i analize varijance kojima smo ispitivali postoje li određene razlike između odgovora ispitanika prema određenim kategorijama.

2.8.1. Volontersko iskustvo studenata i pozicija u organizaciji

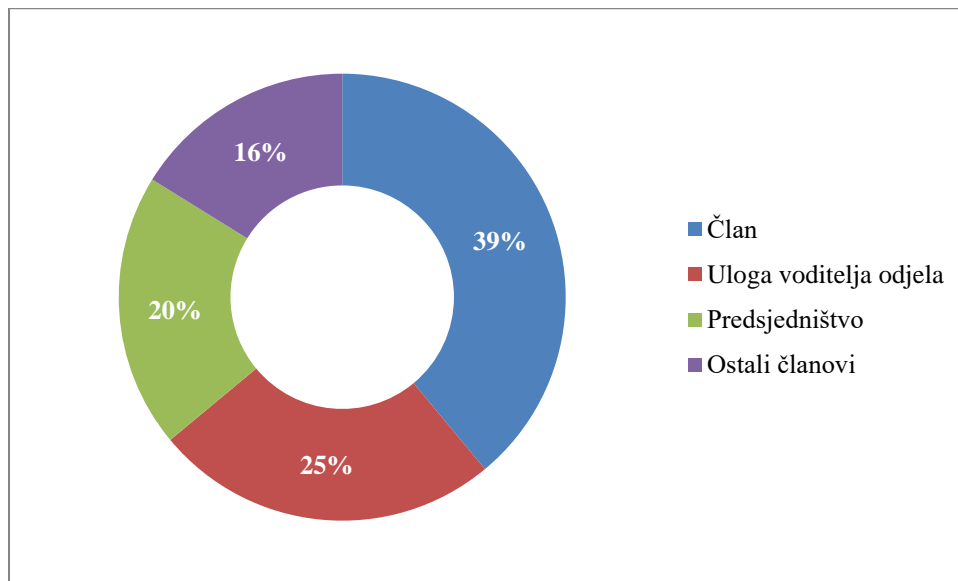
Na pitanje „Koliko godina volontirate u Vašoj udruzi / organizaciji?“ ispitanici su imali mogućnost zaokruživanja jednog od četiri ponuđena odgovora u rasponu od jedne godine do više od četiri godine. Najviše studenata, njih 43 (31,6%), navelo je da volontira manje od jedne godine (Slika 2). Njih 42 (30,9%) navelo je da se volontiranjem bave između godinu i dvije dana, a 37 (27,2%) između tri i četiri godine. Od ukupnog broja ispitanika, najmanje ih volontira više od četiri godine (N=14; 10,3%).



Slika 2. Vrijeme provedeno volontirajući u organizaciji

U pogledu pozicije u organizaciji pokazalo se da ispitanici dolaze s mnogo različitih pozicija i obavljaju razne funkcije u svojim organizacijama. Jedan dio ispitanika su članovi organizacije bez većih obaveza i zaduženja prema organizaciji, dok veći dio ispitanika ima određenu poziciju u organizaciji (predsjednika/ca organizacije, voditelj/ica sekcije, član/ica

skupštine, HR manager/ica, član/ica uprave, tajnik/ca kluba, kreator/ica projekata i sl.) Kako je ovo pitanje bilo otvorenoga tipa, odgovori ispitanika klasificirali su se nekoliko kategorija radi lakše analize podataka: „Član“ (N=53; 39%), „Uloga voditelja odjela“ (N=34; 25%), „Predsjedništvo“ (N=27; 20%) te „Ostali članovi“ (N=22; 16%) (Slika 3).

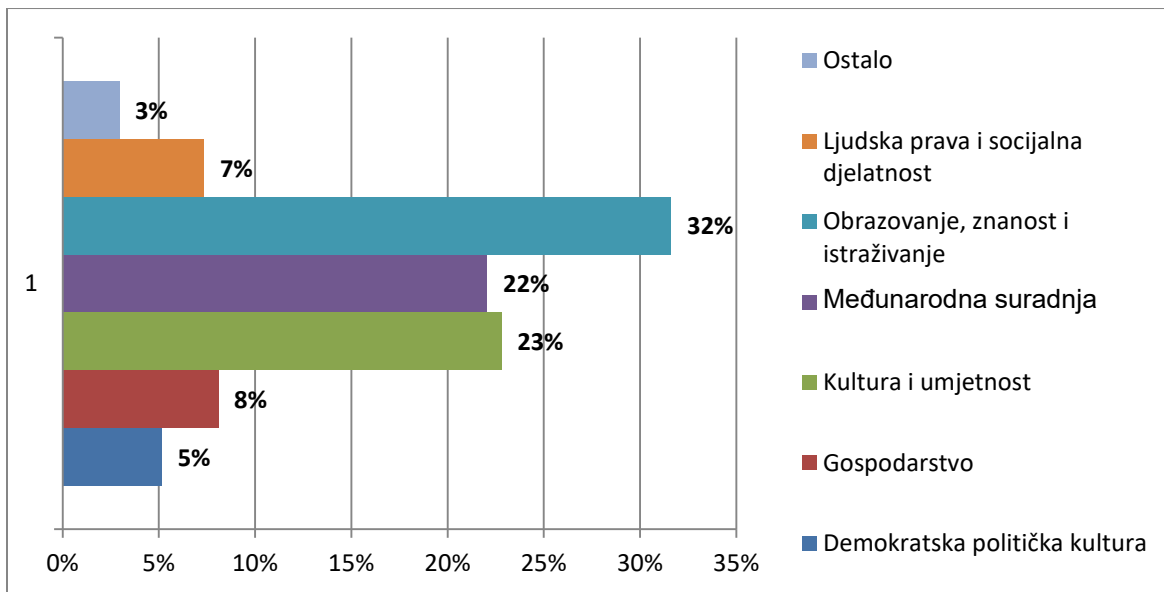


Slika 3. *Raspodjela ispitanika s obzirom na poziciju u organizaciji*

2.8.2. *Djelatnost organizacije i motivacija za sudjelovanje*

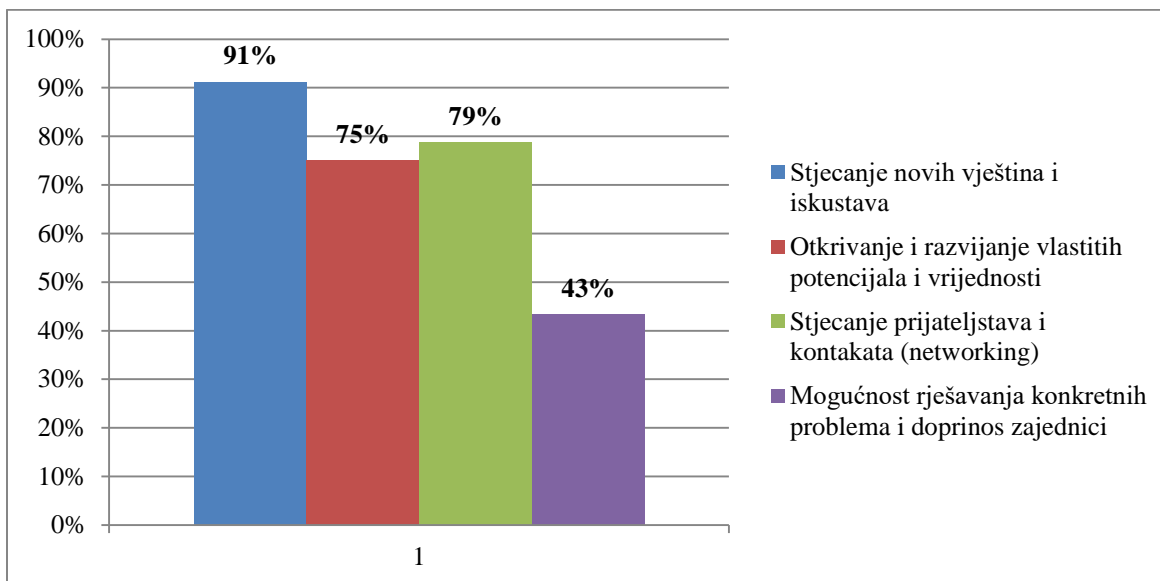
Na pitanje o djelatnosti kojoj pripada organizacija čiji su članovi, ispitanici su imali mogućnost zaokruživanja jednog od devet predloženih djelatnosti. Prema odgovorima ispitanika, najviše ih volontira u organizacijama čija je primarna djelatnost obrazovanje, znanost i istraživanje (uključujući sport i tehničku kulturu) (31,6%) (Slika 4). Djelatnost koja obuhvaća kulturu i umjetnost (hobistička djelatnost, kulturna baština, izvedbene umjetnosti, vizualne umjetnosti, medijska kultura, ostalo) sljedeća je po zastupljenosti s 22,8%, a djelatnost koja obuhvaća međunarodnu suradnju slijedi iza nje s 22,1%. Iza njih redom slijede gospodarstvo (dioničarske udruge, energetika, industrija, poljoprivreda, turizam, održivi razvoj) sa 8,1%, ljudska prava i socijalna djelatnost (socijalne usluge, humanitarna pomoć) sa 7,4%, demokratska politička kultura (demokratsko građanstvo, promicanje nenasilja, volonterstvo, interkulturalni dijalog) sa 5,1%, zaštita (zaštita zdravlja, prirode i okoliša, zaštita i spašavanje) sa 2,2% te

duhovnost (religijske/vjerničke djelatnosti, duhovne djelatnosti, ostalo) sa 0,7%. Iz djelatnost branitelja i stradalnika (branitelji i stradalnici Domovinskog rata, II. Svjetskog rata i poraća, ostale djelatnosti) nismo zaprimili niti jednu prijavu.



Slika 4. *Raspodjela po području djelatnosti organizacija ispitanika*

Na pitanje „Što Vas je motiviralo za volontiranje u udruzi / organizaciji“ ispitanici su mogli izabrati jedan ili više od četiri predložena odgovora: Stjecanje novih vještina i iskustava, Otkrivanje i razvijanje vlastitih potencijala i vrijednosti, Stjecanje prijateljstava i kontakata (networking) te Mogućnost rješavanja konkretnih problema i doprinos zajednici (Slika 5). Najviše studenata, njih 124 (91,2%), navodi da je stjecanje novih vještina i iskustava razlog zašto su se odlučili volontirati, a potom i stjecanje prijateljstava i kontakata (networking) (N=107, 78,7%) te otkrivanje i razvijanje vlastitih potencijala i vrijednosti 102 (75%). Najmanje ih motivira mogućnost rješavanja konkretnih problema i doprinos zajednici (N=59, 43,4%). Iz dobivenih rezultata evidentno je da je glavni razlog volontiranja u organizaciji upravo stjecanje novih vještina i iskustava što je i bila glavna pretpostavka istraživanja – iskustva i vještine koje studenti/ce dobiju volontiranjem moći će jednoga dana primijeniti i na radnom mjestu.



Slika 5. Motivacija ispitanika za volontiranje u organizaciji (%)

2.8.3. Doprinos volontiranja razvoju generičkih kompetencija studenata

Kako bi se ispitalo pridonosi li volontiranje razvoju generičkih kompetencija studenata, postavljeno je pitanje u kojemu su studenti na peterostupanjskoj Likertovoj skali (od nimalo do vrlo mnogo) procjenjivali koje su od instrumentalnih, intrapersonalnih, interpersonalnih i sistemskih kompetencija razvili ili unaprijedili volontirajući u ili organizaciji. Radi lakše interpretacije rezultata dijelovi peterostupanjske skale su spojeni te su dobivene tri kategorije: Nimalo + Malo, Osrednje te Mnogo + Izrazito mnogo. Analiza rezultata (Tablica 2) je pokazala da je u domeni instrumentalnih kompetencija volontiranje, prema procjeni ispitanika, najviše utjecalo na unapređivanje sposobnosti studenata za rješavanje problema (79,4%; $M=3,00$; $SD=0,592$), donošenja odluka (77,9%; $M=3,00$; $SD=0,567$) te planiranja i upravljanja vremenom (75%; $M=3,00$; $SD=0,621$). Nešto manje je utjecalo na unapređivanje vještina upravljanja informacijama (68,4%; $M=3,00$; $SD=0,707$). Nešto manje je utjecalo na sposobnost sinteze i analize (55,9%; $M=3,00$; $SD=0,707$), poduzetničke vještine (54,4%; $M=3,00$; $SD=0,823$), usmenu i pisanu komunikaciju na materinjem jeziku (52,2%; $M=3,00$; $SD=0,818$), elementarne vještine rada na računalu (45,6%; $M=2,00$; $SD=0,824$), korištenje stranih jezika u pismu i govoru (41,9%; $M=2,00$; $SD=0,884$) te znanje drugog jezika (36%; $M=2,00$; $SD=0,865$).

Tablica 2. Procjena ispitanika o utjecaju volontiranja na razvoj generičkih kompetencija prema kategorijama (%)

Generičke kompetencije		Malo ili nimalo	Osrednje	Mnogo ili vrlo mnogo
Instrumentalne	Sposobnost sinteze i analize	12,5%	31,6%	55,9%
	Sposobnost planiranja i upravljanja vremenom	8,1%	16,9%	75%
	Usmena i pisana komunikacija na materinjem jeziku	22,8%	25%	52,2%
	Znanje drugog jezika	38,2%	25,7%	36,1%
	Elementarne vještine rada na računalu	25,7%	28,7%	45,6%
	Vještine upravljanja informacijama	12,5%	19,1%	68,4%
	Sposobnost rješavanja problema	7,4%	13,2%	79,4%
	Sposobnost donošenja odluka	5,9%	16,2%	77,9%
	Korištenje stranih jezika u pismu i govoru	36%	22,1%	41,9%
	Poduzetničke vještine	22,8%	22,8%	54,4%
Intrapersonalne	Sposobnost samokritike	10,2%	19,9%	69,9%
	Razvoj kritičkog mišljenja	8,1%	19,1%	72,8%
	Inicijativa i samostalnost u radu	5,2%	11%	83,8%
	Rad pod pritiskom	9,6%	18,4%	72%
	Postavljanje i izvršavanje planova	5,9%	14,7%	79,4%
Interpersonalne	Komunikacijske vještine	6,6%	12,5%	80,9%
	Sposobnost timskog rada	3,7%	8,8%	87,5%
	Interpersonalne vještine	3,7%	12,5%	83,8%
	Uvažavanje raznolikosti i multikulturalnosti	12,5%	14%	73,5%
	Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu	30,9%	19,1%	50%
	Etičnost	15,4%	27,2%	57,4%
Sistemske	Sposobnost primjene znanja u praksi	8,8%	16,2%	75%
	Istraživačke vještine	16,9%	22,8%	60,3%
	Sposobnost učenja	11,8%	32,4%	55,8%
	Sposobnost prilagodbe novim situacijama	5,2%	8,8%	86%

	Sposobnost stvaranja novih ideja	6,6%	14,7%	78,7%
	Sposobnost rukovođenja	12,5%	16,9%	70,6%
	Briga za kvalitetu	6,6%	20,6%	72,8%

U domeni intrapersonalnih kompetencija, većina ispitanika navodi da je volontiranje utjecalo na unapređivanje njihove sposobnosti za inicijativu i samostalnost u radu (83,8%; $M=3,00$; $SD=0,522$) te postavljanje i izvršavanje planova (79,4%; $M=3,00$; $SD=0,561$). Smatraju da je volontiranje utjecalo i na razvoj njihovog kritičkog mišljenja (72,8%; $M=3,00$; $SD=0,627$), kao i na razvoju kompetencije rada pod pritiskom (72%; $M=3,00$; $SD=0,655$) i sposobnosti za samokritiku (69,9%; $M=3,00$; $SD=0,671$).

U domeni interpersonalnih kompetencija ispitanici navode da je volontiranje najviše utjecalo na razvoj i unapređenje triju generičkih kompetencija: sposobnost za timski rad (87,5%; $M=3,00$; $SD=0,459$), interpersonalne vještine (83,8%; $M=3,00$; $SD=0,484$), komunikacijske vještine (80,9%; $M=3,00$; $SD=0,571$). Nešto manje smatraju da je utjecalo na uvažavanje raznolikosti i multikulturalnosti (73,5%; $M=3,00$; $SD=0,701$) te na razvoj njihove etičnosti (57,4%; $M=3,00$; $SD=0,746$). Polovica ispitanika nije sigurna je li volontiranje pridonijelo razvoju njihove sposobnosti rada u međunarodnom kontekstu (50%; $M=2,50$; $SD=0,882$).

Naposljetku, u domeni sistemskih kompetencija ispitanici navode da je volontiranje najviše utjecalo na unapređivanje njihove sposobnosti za prilagodbu novim situacijama (86%; $M=3,00$; $SD=0,509$), stvaranje novih ideja (78,7%; $M=3,00$; $SD=0,580$) i primjenu znanja u praksi (75%; $M=3,00$; $SD=0,635$). Također, smatraju da su volontiranjem stekli sposobnost brige za kvalitetu (72,8%; $M=3,00$; $SD=0,599$) i rukovođenja (70,6%; $M=3,00$; $SD=0,705$), a nešto manje istraživačke vještine (60,3%; $M=3,00$; $SD=0,767$) i sposobnost učenja (55,9%; $M=3,00$; $SD=0,697$).

S obzirom na navedeno hipoteza H1 koja glasi „Studenti procjenjuju da volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinosi razvoju njihovih generičkih kompetencija“ može se potvrditi.

2.8.4. Razlike između ispitanika prema spolu

Kako bi se ispitalo postoje li razlike u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema spolu, korišten je t-test na razini $p < 0,05$. Rezultati su pokazali da postoji statistički značajna razlika između studenata u 14 od 28 generičkih kompetencija (Tablica 3).

Tablica 3. Razlike u odgovorima studenata o doprinosu volontiranja razvoju njihovih generičkih kompetencija prema spolu

Generička kompetencija	F	t*	df	Sig. (2-tailed)	Razlika
Sposobnost sinteze i analize	10,817	-2,230	134	,027	M < Ž
Usmena i pismena komunikacija na materinjem jeziku	,073	-3,286	134	,001	M < Ž
Elementarne vještine rada na računalu	10,683	-2,941	134	,004	M < Ž
Sposobnost samokritike	22,451	-2,147	134	,034	M < Ž
Komunikacijske vještine	24,781	-2,410	134	,017	M < Ž
Sposobnost timskog rada	21,683	-2,307	134	,023	M < Ž
Uvažavanje raznolikosti i multikulturalnosti	23,555	-2,508	134	,013	M < Ž
Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu	3,194	-2,006	134	,047	M < Ž
Sposobnost primjene znanja u praksi	16,412	-2,571	134	,011	M < Ž
Istraživačke vještine	10,156	-2,298	134	,023	M < Ž
Sposobnost učenja	3,522	-3,205	134	,002	M < Ž
Sposobnost prilagodbe novim situacijama	27,633	-2,708	134	,008	M < Ž
Sposobnost stvaranja novih ideja	19,157	-2,374	134	,019	M < Ž
Briga za kvalitetu	19,341	-2,088	134	,039	M < Ž

* $p < .05$.

Ženske studentice statistički su sklonije tvrditi da je volontiranje u organizacijama civilnog društva pridonijelo razvoju sposobnosti sinteze i analize, usmene i pismene komunikacije na materinjem jeziku, elementarnih vještina rada na računalu, sposobnosti samokritike, komunikacijskih vještina, sposobnosti timskog rada, uvažavanju raznolikosti i multikulturalnosti, sposobnosti rada u međunarodnom kontekstu, sposobnosti primjene znanja u praksi, istraživačkih vještina, sposobnosti učenja, sposobnosti prilagodbe novim situacijama, sposobnosti stvaranja novih ideja i brizi za kvalitetu.

S obzirom na navedeno hipoteza H2 koja glasi „Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema spolu“ može se djelomično potvrditi.

2.8.5. Razlike između ispitanika prema pripadnosti dobnoj skupini

Zbog lakše obrade podataka, dob ispitanika spojili smo u dvije skupine „18-23“ i „24 i više“. U iskazivanju razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema pripadnosti dobnoj skupini koristili smo t-test na razini $p < 0,05$. Rezultati su pokazali da postoji statistički značajna razlika između studenata u četiri od ukupno 28 generičkih kompetencija (Tablica 4). Studenti koji pripadaju dobnoj skupini od 24 godine i više statistički su skloniji tvrditi da je volontiranje u organizacijama civilnog društva pridonijelo razvoju znanju drugog jezika, radu pod pritiskom, uvažavanju raznolikosti i multikulturalnosti te sposobnosti rada u međunarodnom kontekstu. S obzirom na navedeno, hipoteza H3 koja glasi „Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema pripadnosti dobnoj skupini.“ može se djelomično potvrditi.

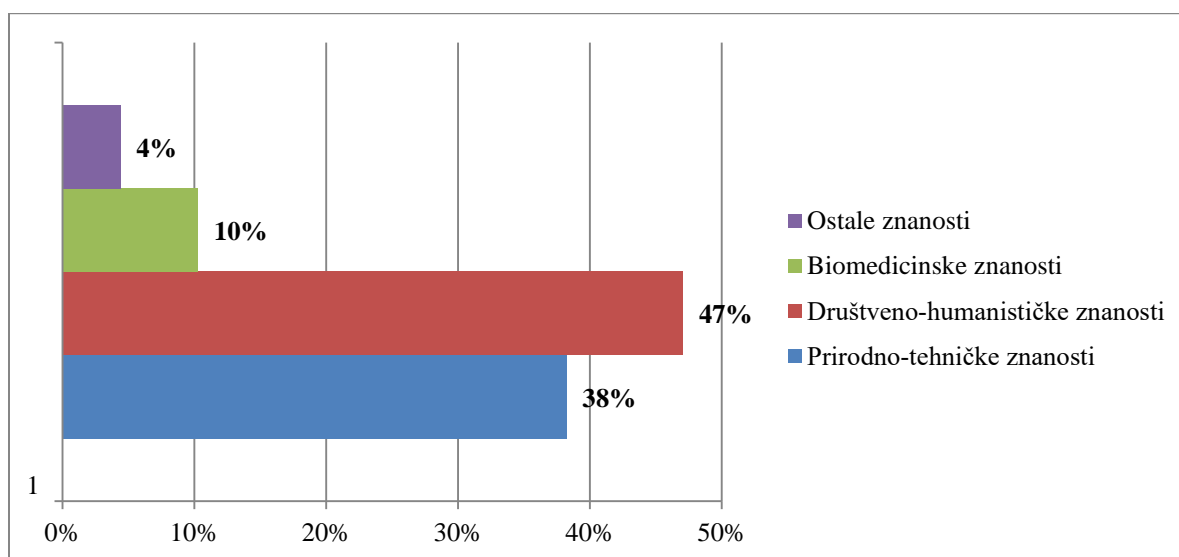
Tablica 4. Razlike u odgovorima studenata o doprinosu volontiranja razvoju njihovih generičkih kompetencija prema dobnoj skupini

Generička kompetencija	F	t*	df	Sig. (2-tailed)	Razlika
Znanje drugog jezika	,805	-2,097	134	,038	18-23 < 24 i više
Rad pod pritiskom	15,623	-2,045	134	,043	18-23 < 24 i više
Uvažavanje raznolikosti i multikulturalnosti	20,744	-2,107	134	,037	18-23 < 24 i više
Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu	,584	-2,036	134	,044	18-23 < 24 i više

*p < .05.

2.8.6. Razlike između ispitanika prema području znanosti

Raspodjela s obzirom na područje znanosti kojem pripadaju fakulteti ispitanih studenata/ica je uglavnom orijentirana prema području društveno-humanističkih znanosti (47%) i području prirodno-tehničkih znanosti (38%). Biomedicinske (10%) te ostale znanosti (4%) prilično su manje zastupljene (Slika 6).



Slika 6. Raspodjela ispitanika po području znanosti

Kako bi se ispitalo postoje li razlike u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema području znanosti, korišten je ANOVA test na razini $p < 0,05$. Tijekom obrade rezultata spojili smo područja znanosti u 4 kategorije: „Prirodno-tehničko područje znanosti“, „Društveno-humanističko područje znanosti“, „Biomedicinsko/biotehničko područje znanosti“ i „Ostala područja znanosti“. Post hoc test koji smo koristili je Tukey.

Rezultati su pokazali da postoji statistički značajna razlika u 2 od 28 generičkih kompetencija (Tablica 5). Studenti biomedicinskog/biotehničkog područja znanosti statistički su značajno skloniji tvrdnji da im je volontiranje u organizaciji pridonijelo razvoju ili unapređenju znanja drugog jezika ($M=2,71$; $SD=0,726$) nego studenti prirodno tehničkog područja znanosti. Također, ova tvrdnja odnosi se i na kompetenciju sposobnosti rada u međunarodnom kontekstu ($M=2,64$; $SD=0,745$).

S obzirom na navedeno, hipoteza H4 koja glasi „Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema području studija“ može se djelomično potvrditi.

Tablica 5. Razlike u odgovorima studenata o doprinosu volontiranja razvoju njihovih generičkih kompetencija prema području znanosti

Generička kompetencija	Razlika među područjima znanosti	F-omjer (p<0,05)
Znanje drugog jezika	Biomedicinsko/biotehničko područje znanosti > Prirodno-tehničko područje znanosti	4,089
Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu	Biomedicinsko/biotehničko područje znanosti > Prirodno-tehničko područje znanosti	3,006

* $p < .05$.

2.8.7. *Razlika između ispitanika prema vremenu provedenom volontirajući u civilnoj organizaciji*

Kako bi se ispitalo postoje li razlike u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema vremenu provedenom volontirajući, korišten je t-test na razini $p < 0,05$. U upitniku je bilo ponuđeno više mogućih odgovora: manje od 1 godinu, 1-2 godine, 3-4 godine i više od 4 godine, a za potrebe provedbe t-testa spojili smo prva dva ponuđena odgovora u kategoriju „do 2 godine“ i druga dva ponuđena odgovora u kategoriju „više od 2 godine“.

Tablica 6. *Razlika između ispitanika prema vremenu provedenom volontirajući*

Generička kompetencija	F	t*	df	Sig. (2-tailed)	Razlika
Sposobnost sinteze i analize	11,954	-3,347	134	,001	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost planiranja i upravljanja vremenom	18,750	-2,280	134	,024	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost rješavanja problema	46,820	-3,165	134	,002	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost donošenja odluka	72,795	-3,674	134	,000	Do 2 godine < Više od 2 godine
Poduzetničke vještine	2,295	-2,154	134	,033	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost samokritike	12,035	-2,037	134	,044	Do 2 godine < Više od 2 godine
Razvoj kritičkog mišljenja	23,812	-2,902	134	,004	Do 2 godine < Više od 2 godine
Inicijativa i samostalnost u radu	51,421	-3,105	134	,002	Do 2 godine < Više od 2 godine
Rad pod pritiskom	66,167	-3,715	134	,000	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost primjene znanja u praksi	15,859	-2,046	134	,043	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost prilagodbe novim situacijama	17,756	-2,022	134	,045	Do 2 godine < Više od 2 godine
Sposobnost rukovođenja	26,686	-2,937	134	,004	Do 2 godine < Više od 2 godine
Briga za kvalitetu	23,529	-2,486	134	,014	Do 2 godine < Više od 2 godine

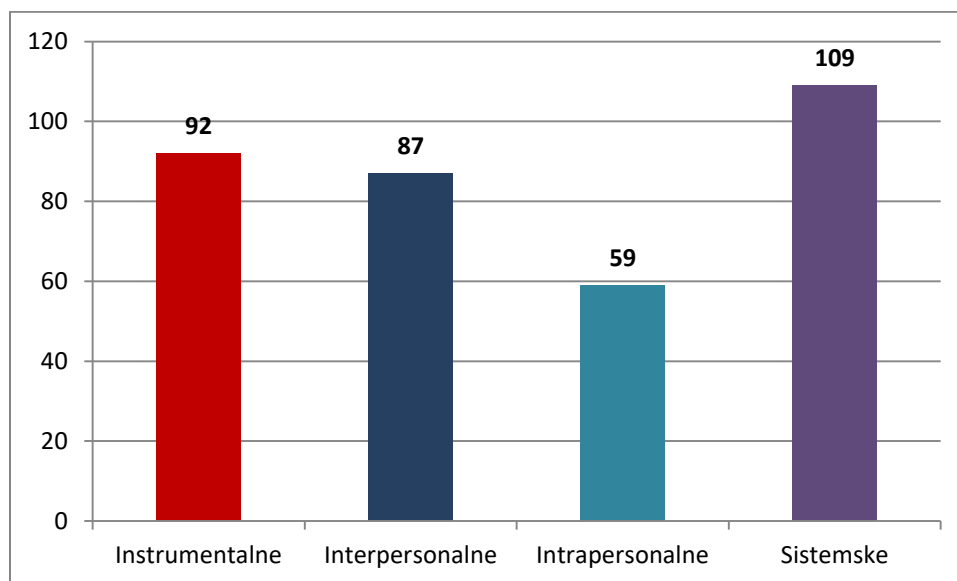
* $p < .05$.

Rezultati su pokazali da postoji statistički značajna razlika između studenata u 13 od 28 generičkih kompetencija (Tablica 6). Ispitanici koji su proveli više od 2 godine volontirajući statistički su skloniji tvrditi da je volontiranje u organizacijama civilnog društva pridonijelo razvoju sposobnosti sinteze i analize, planiranja i upravljanja vremenom, rješavanja problema, donošenja odluka, poduzetničkih vještina, sposobnosti samokritike, razvoju kritičkog mišljenja, inicijativi i samostalnosti u radu, radu pod pritiskom, sposobnosti primjene znanja u praksi, sposobnosti prilagodbe novim situacijama, sposobnosti rukovođenja i brizi za kvalitetu.

S obzirom na navedeno hipoteza H5 koja glasi „Postoji statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema vremenu provedenom volontirajući u organizaciji civilnog društva“ može se djelomično potvrditi.

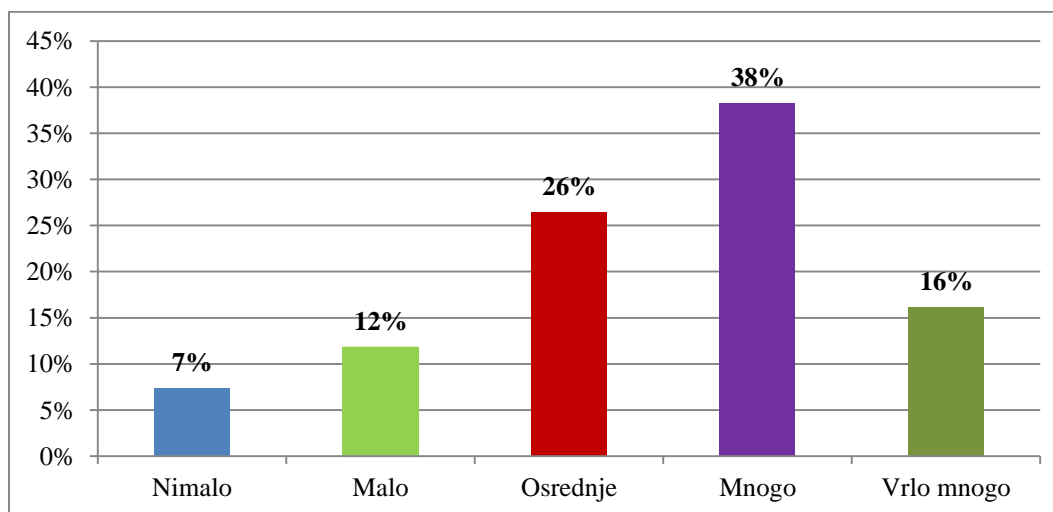
2.8.8. Stavovi ispitanika o važnosti kompetencija za buduća zanimanja

U desetom pitanju iz upitnika, koje je bilo otvorenog tipa, ispitanici su trebali izdvojiti do pet kompetencija koje su smatrali da su im najvažnije za buduće zaposlenje ili zanimanje. Odgovore ispitanika (Slika 7) bilo je moguće razvrstati u četiri veće kategorije koje smo izdvojili još kod podjele generičkih kompetencija (Tablica 1). Najviše nabrojenih kompetencija svrstano je u područje sistemskih kompetencija (109), zatim slijede instrumentalne (92), interpersonalne (87) te intrapersonalne (59). Zanimljivo je istaknuti potpuno suprotne stavove dvaju ispitanika u odgovorima. Naime, jedan ispitanik odgovorio je kako ne može odgovoriti na ovo pitanje jer još uvijek ne zna čime će se baviti nakon studija, a drugi kako mu je upravo volonterski program pomogao razviti kompetencije koje će mu poslužiti u osnivanju poduzeća.



Slika 7. Najvažnije kompetencije za buduće zanimanje

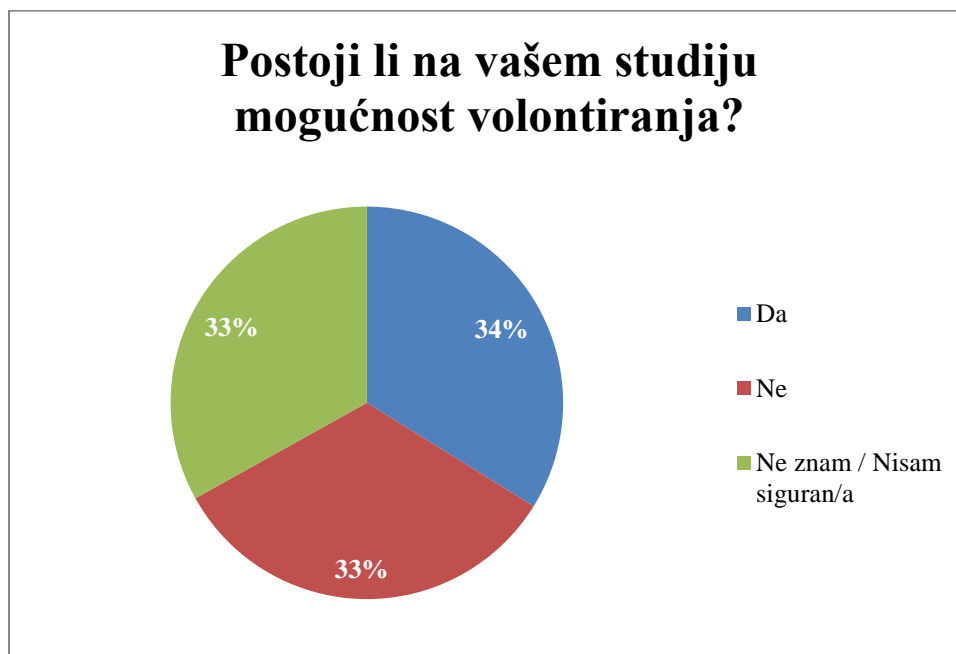
U zadnjem pitanju ispitanici su procjenjivali u kojoj mjeri njihovi studijski programi doprinose razvoju onih kompetencija koje su izabrali kao najvažnije za buduće zanimanje. Više od polovice ispitanika (54%) navodi da im studijski program omogućava stjecanje odabranih kompetencija. Njih 26% smatra da im je to djelomično omogućeno, dok 19% navodi da na studiju nemaju mogućnost razvijati te kompetencije ili ta mogućnost postoji u malom obujmu.



Slika 8. Procjena ispitanika o mogućnosti razvoja odabranih kompetencija tijekom studija (%)

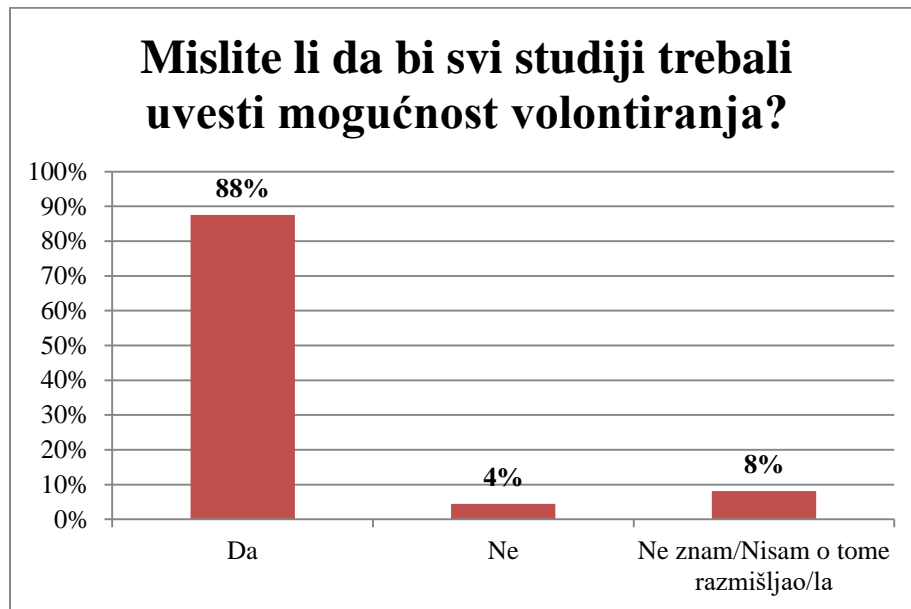
2.8.9. Stavovi ispitanika o mogućnosti volontiranja u sklopu studijskih programa

Na pitanje o mogućnosti volontiranja na fakultetu na kojemu ispitanici studiraju dobili smo iznenađujuću raspodjelu rezultata. Naime, 46 ispitanika (34%) odgovorilo je potvrdno na pitanje „Postoji li na Vašem studiju mogućnost obavljanja volonterskog rada u okviru nastave?“, 45 ispitanika (33%) odgovorilo je „Ne“, a isti broj ispitanika, njih 45 (33%) da ne znaju ili nisu sigurni u postojanje volonterskog programa (Slika 9).



Slika 9. *Mogućnost volontiranja na studiju*

Nadalje, u odgovoru na pitanje smatraju li studenti da bi se na studijima općenito trebala uvesti mogućnost volontiranja većina studenata, njih 111 (88%), smatra da bi volontiranje trebalo postojati kao mogućnost. Negativno je odgovorilo samo 6 ispitanika (4%), a 11 (8%) nije i tome razmišljalo (Slika 10).



Slika 10. Uvođenje mogućnosti volontiranja na studiju

3. Rasprava

Ovo istraživanje nastojalo je ispitati volontiranje u organizacijama civilnog društva i utjecaj spomenutih organizacija na stjecanje i razvoj generičkih kompetencija. Specifično, istraživanje smo proveli na uzorku od 136 studenata, tada pripadnika i volontera studentskih organizacija. Glavna namjera iza ovog istraživanja bila je istaknuti pozitivne strane volontiranja studenata, iznijeti prednosti koje studijski programi nude u sklopu svojih organizacija te ukazati na moguće nedostatke procesa uključivanja studenata u proces volontiranja u sklopu studija. Postavili smo jednu glavnu te četiri dodatne hipoteze kojima smo nastojali ispitati procjenjuju li studenti da volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinosi razvoju njihovih generičkih kompetencija (H1), postoji li statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema spolu (H2), postoji li statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema pripadnosti dobnoj skupini (H3), postoji li statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema području studija (H4) te postoji li statistički značajna razlika u percepciji studenata o doprinosu volontiranja u organizacijama civilnog društva razvoju njihovih generičkih kompetencija prema vremenu provedenom volontirajući u organizaciji civilnog društva (H5). Nakon postavljenih hipoteza istaknuli smo nezavisne varijable (status studenata - godina studija, područje studija, sociodemografska obilježja - spol, dob) te zavisne varijable (volontersko iskustvo - broj godina provedenih volontirajući).

Uvidom u rezultate istraživanja hipotezu H1 u potpunosti smo potvrdili. Studenti smatraju kako im volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinosi razvoju generičkih kompetencija, a to je vidljivo i iz Tablice 2 u kojoj jasno stoji da su za većinu kompetencija odgovori na skali visoki, to jest, da volontiranje na većinu kompetencija utječe mnogo ili vrlo mnogo. Neke od najviše ocjenjenih kompetencija su inicijativa i samostalnost u radu, komunikacijske vještine, sposobnost timskog rada, interpersonalne vještine te sposobnost prilagodbe novim situacijama.

Iz tablice generičkih kompetencija (Tablica 2) vidljivo je kako su ispitanici na pitanje „U kojoj mjeri smatrate da je volontiranje u organizaciji doprinijelo razvoju Vaših sljedećih kompetencija“ većinski odgovarali sa mnogo ili vrlo mnogo. Zanimljivo je primijetiti kako su kompetencije *Usmena i pisana komunikacija na materinjem jeziku, Znanje drugog jezika, Elementarne vještine rada na računalu, Korištenje stranih jezika u pismu i govoru, Poduzetničke vještine, Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu, Etičnost te Sposobnost učenja* postigle nešto slabiji rezultat na skali što bi moglo upućivati na slabiju ponudu programa na fakultetima ili nedovoljno područja u kojem bi se spomenute kompetencije mogle prakticirati.

Hipoteza H2 je djelomično potvrđena jer statistički značajna razlika prema spolu postoji u 14 od 28 generičkih kompetencija (Tablica 3). U istraživanju je sudjelovao duplo veći broj ženskih nego muških ispitanika što bi moglo sugerirati kako bi se buduće istraživanje ove teme trebalo proširiti i obuhvatiti što je moguće podjednak broj ispitanika jednog i drugog spola.

Hipoteza H3 je djelomično potvrđena jer se statistički značajna razlika prema pripadnosti dobnoj skupini nije prikazala u svim navedenim generičkim kompetencijama već u njih samo četiri (Tablica 4). Ovome rezultatu možda pridonosi dobna struktura ispitanika u kojem je evidentno da veliki broj njih pripada dobnoj skupini od 21 do 23 godine pa nas navodi na pitanje o rezultatima u slučaju da je dobna struktura bila ravnomjernije raspodijeljena.

Hipoteza H4 djelomično je potvrđena jer se statistički značajna razlika prema području studija pokazala u samo dvije od 28 navedenih generičkih kompetencija (Tablica 5). Većina ispitanika pripada organizacijama iz područja društveno-tehničkih i prirodno-matematičkih znanosti pa zaključujemo kako je potrebna veća raspodjela po područjima studija da bismo dobili detaljnije podatke.

Naposljetku, hipoteza H5 djelomično je potvrđena jer se statistički značajna razlika prema vremenu provedenom volontirajući u organizaciji civilnog društva pokazala u 13 od 28 prikazanih generičkih kompetencija (Tablica 6). Naime, struktura ispitanika prema vremenu provedenom volontirajući je pokazala kako je veći broj ispitanika u organizaciji proveo manje od godine dana ili između jedne i dvije godine (Slika 2) pa je potrebno dodatno proširiti istraživanje i potencijalno obuhvatiti više pripadnika organizacija civilnog društva koji su proveli nešto više vremena volontirajući.

Raspodjela ispitanika s obzirom na poziciju u organizaciji (Slika 3) daje realan uvid u strukturu studentskih organizacija. Napredak studenata kroz rad i djelovanje u studentskim organizacijama daje im priliku za preuzimanje veće odgovornosti što, u konačnici, otvara nova mjesta za razvoj vještina komunikacije, rada u timu, preuzimanja inicijative, organizacije i drugih. Ravnopravnost i jednakost članova jedna je od glavnih odrednica ovih organizacija, ali postojanost strukture temelj je funkcionalnosti organizacija.

S obzirom na raspodjelu ispitanika po području djelatnosti organizacija (Slika 4), najviše ispitanika dolazi s područja obrazovanja, znanosti i istraživanja, međunarodne suradnje te kulture i umjetnosti. Ova raspodjela upućuje na moguć nedostatak u ponudi programa volontiranja iz područja drugih djelatnosti. Najmanji broj ispitanika pripada djelatnosti duhovnosti, a niti jedan ispitanik ne dolazi iz područja koje se bavi braniteljima i stradalnicima.

S obzirom na motiviranost studenata za volontiranjem (Slika 5), većina ispitanika označila je kompetencije stjecanja novih vještina i iskustava, stjecanja prijateljstava i kontakata (networking), otkrivanja i razvijanje vlastitih potencijala i vrijednosti kao motivatore. Nešto manji broj ispitanika označio je mogućnost rješavanja konkretnih problema i doprinos zajednici kao sredstvo motivacije za sudjelovanjem u radu organizacija civilnog društva pa možemo zaključiti kako je ispitanicima motivacija uglavnom orijentirana na osobni razvoj i stvaranje poznanstava. Ovaj rezultat podudaran je s ranije spomenutim konceptom osobnog razvoja u procesu volontiranja, ali otvara i prostor za napredak u području altruizma. Međutim, u ovom radu opisujemo specifičan oblik organizacija civilnog društva, studentske organizacije. Oblik volontiranja u ovim organizacijama više je usmjeren na razvoj pojedinca i njegovih vještina koje će poslužiti u formiranju budućeg karijernog puta.

Rezultati 10. i 11. pitanja ponudili su nam uvid u procjenu ispitanika koliko im studijski programi doprinose u stjecanju i razvoju kompetencija. Na 10. pitanje ispitanici su dali raznolike odgovore, a zbog lakšeg snalaženja među rezultatima svrstali smo ih u četiri kategorije iz Tablice 1 (Slika 7). Najviše kompetencija koje smatraju bitnima u razvoju buduće karijere svrstane su u skupinu sistematskih kompetencija. U nastavku, ispitanici su dali odgovor na pitanje o doprinosu studijskih programa u stjecanju i razvoju kompetencija koje su izdvojili. Iako je više od polovice ispitanika (Slika 8) odgovorilo kako im studijski program doprinosi razvoju i stjecanju kompetencija u velikoj mjeri, ovi rezultati upućuju na to da je ipak potrebno poraditi na isticanju

područja studijskih programa koji se bave razvojem kompetencija. Naime, četvrtina ispitanika navela je da im studijski program osrednje doprinosi stjecanju i razvoju kompetencija, stoga smatramo da u području doprinosa i razvoja kompetencija postoji mjesto za napredak.

Zanimljivo je istaknuti i rezultate zadnja dva pitanja anketnog upitnika. Naime, na pitanje o mogućnosti volontiranja u sklopu studija koji su volonteri pohađali trećina ispitanika odgovorilo je potvrdno, trećina negativno, a trećina ne zna ili nije sigurna u postojanje opcije volontiranja (Slika 9). Ovi rezultati daju pomalo zabrinjavajuću sliku o ponudi fakulteta za mogućnošću volontiranja jer većina ispitanika smatra da ponuda ne postoji ili nije uopće upućena u postojanje navedene. S druge strane, možemo zaključiti kako je mobilnost studenata aktualna jer s obzirom na nepostojeću mogućnost volontiranja na vlastitim fakultetima, studenti se odlučuju potražiti priliku za volontiranje na drugim fakultetima. Na taj način, pojačava se socijalni kapital i studenata i udruga te im se obogaćuje iskustvo. Ovu tvrdnju dodatno pojačava odgovor na pitanje o potrebi za uvođenjem programa volontiranja (Slika 10) u kojem su ispitanici većinski odgovorili potvrdno.

U promatranju svih ovih rezultata potrebno je uzeti u obzir pandemiju COVID-19 koja je imala utjecaj na rad i djelovanje organizacija jer u određenom periodu vremena volonteri nisu imali prilike volontirati u organizacijama u fizičkom smislu, a to se potencijalno najviše odrazilo na studente sa manje od godine iskustva u volontiranju u organizaciji.

4. Zaključak

Kroz postavljanje teorijskog okvira definirali smo i objasnili ključne pojmove civilnog društva, socijalnog kapitala, volontiranja, formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja te generičkih kompetencija. Definicije ovih pojmova pomogle su nam razjasniti, za početak, razloge postojanja i potrebe za organizacijama civilnog društva, a zatim njihovu strukturu i načine djelovanja na društvo, obitelj i tržište. Problem i cilj istraživanja postavili smo upravo u ovom okviru; doprinos volontiranja studentima u organizacijama civilnog društva i razvoj generičkih kompetencija koje će im pomoći u budućoj karijeri.

Organizacije civilnog društva, preciznije studentske organizacije, djeluju samostalno i neovisno o utjecaju države, ali u isto vrijeme surađuju s državnim institucijama u unapređenju društva kroz volonterski rad svakodnevno, ali i u, primjerice, situacijama prirodnih i ljudski izazvanih katastrofa. Neprofitabilnost je jedna od stavki koje sačinjavaju bit ovih organizacija, a upravo u tom području država ispunjava svoju obvezu u podržavanju rada organizacija civilnog društva financiranjem i osiguravanjem sredstava za rad. Organizacije civilnog društva promiču međusobnu suradnju, razvoj kompetencija i drugih vještina, umrežavanje pojedinaca, ali i organizacija međusobno te možda ono najbitnije za društvo, potiču građanski aktivizam. Građanski aktivizam bitan je katalizator donošenja društvenih promjena, kako na lokalnoj, tako i na globalnoj razini. Pojedinci imaju ograničen utjecaj na društvo i okolinu, ali u međusobnom odnosu i suradnji sa drugim pojedincima, njihov utjecaj jača.

Rad u organizacijama civilnog društva u pojedincu razvija, uz spomenutu komponentu razvoja generičkih kompetencija, socijalni kapital koji obuhvaća širok spektar značenja. Među ostalim, socijalni kapital osigurava pojedincu znanja i mogućnost lakšeg kretanja u zajednici, a upravo se u ovoj dimenziji socijalnog kapitala očituje njegova snaga. Naime, preko socijalnog kapitala, u organizacijama se stvara socijalno povjerenje koje pojedincima otvara mogućnosti suradnje čak i sa osobama sa kojima nemaju puno doticaja jer ih socijalno povjerenje legitimira kao punopravne i sposobne članove organizacija opremljenih sa određenim kompetencijama i vještinama. Socijalni kapital posebno je bitna stavka studentskih organizacija koju smo nastojali istaknuti u ovom radu jer sposobnost komunikacije i rad u timu studenti ističu kao jedne od najbitnijih kompetencija.

Volontiranje, kao možda i najbitnija stavka u radu organizacija civilnog društva, omogućuje pojedincima osobni i profesionalni razvoj, pruža im strukturu u radu, motivira ih za sudjelovanje u akcijama, a na neki način simulira radnu okolinu u kojoj će jednog dana volonteri profesionalno raditi. Volonteri u procesu rada u organizacijama civilnog društva stječu osjećaje altruizma i humanizma, a u sklopu ovog rada zaključili smo kako je ipak potrebno više ulaganja kako bi i altruizam i humanizam postali jedni od glavnih motivatora za uključenje u rad studentskih organizacija. Volontiranje posjeduje i strukturu u kojoj se pojedinca motivira za rad, povjeravaju mu se određena zaduženja te ga se motivira na način da se prati njegov rad i napredovanje za što ga se u konačnici nagrađuje. Za potrebe našeg rada, proučavali smo specifičnosti volontiranja studenata u studentskim organizacijama i klubovima.

Formalno obrazovanje odnosi se pretežito na institucije i rigidnu strukturiranost načina predavanja znanja. Studenti formalno obrazovanje stječu unutar studijskih programa, a to znanje proširuju volontiranjem u studentskim organizacijama, preciznije, neformalnim obrazovanjem. Neformalno obrazovanje slobodna je forma učenja, odvija se izvan institucija, potiče individualno i društveno učenje, sudjelovanje u njemu je dobrovoljno. Neformalno obrazovanje prirodan je korak u osamostaljenju studenata koji volontiraju u organizacijama civilnog društva te smo ga u ovom radu istaknuli kao posebno bitan aspekt proširivanja znanja koja će poslužiti u razvoju generičkih kompetencija.

Generičke kompetencije svrstali smo u četiri kategorije: instrumentalne, interpersonalne, intrapersonalne i systemske. Glavnu hipotezu H1 potvrdili smo te možemo zaključiti kako volontiranje u organizacijama civilnog društva uistinu potiče razvoj generičkih kompetencija. Kompetencije koje smo izdvojili u pitanju vezanom za motivaciju studenata za volontiranjem u organizacijama su stjecanje novih vještina i iskustava, stjecanje prijateljstava i kontakata (networking), otkrivanje i razvijanje vlastitih potencijala i vrijednosti, mogućnost rješavanja konkretnih problema i doprinos zajednici. Osim mogućnosti rješavanja konkretnih problema i doprinosu zajednici, preko 70% ispitanika označilo je ove kompetencije kao motivatore za volontiranje. Stoga možemo zaključiti kako su studentske organizacije uistinu potreban model stjecanja znanja i kompetencija za osobni rast i razvoj pojedinaca.

Ovim istraživanjem otvorili smo pitanje potrebe većeg angažmana studentskih organizacija, potrebe za širom ponudom izvannastavnih aktivnosti od strane fakultetskih programa te smo

ukazali na spremnost i volju ispitanika, članova organizacija civilnog društva koja je još uvijek na nedovoljno zadovoljavajućoj razini za potrebe društva. Neki od studentskih programa, k tome, nemaju ponudu volonterskih organizacija pa smatramo kako bi za početak studente trebalo motivirati na njihovom vlastitom studiju. Stavovi ispitanika ukazuju na to kako su studentske organizacije dobar početak prakticiranja buduće karijere, one pružaju prostor i mogućnost volonterima da otkrivaju nove mogućnosti, a u isto vrijeme upoznaju ljude istih ili sličnih interesa s kojima se povezuju. Također, ono otvara priliku za suradnju s drugim organizacijama i osigurava siguran prostor u kojem se čak i pojedinci različitih stavova mogu usuglasiti u donošenju odluka u službi zajednice.

Literatura

1. Begović, H. (2006) *O volontiranju i volonterima/kama*. Volonterski centar Zagreb. Dostupno na: http://www.turbina-promjena.hr/arhiva/images/dokumenti/O_volontiranju_i_volonterima.pdf [04. studenog, 2020.]
2. Bežovan, G. (2003a) Utjecaj organizacija civilnog društva u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 34 (3-4), 127–142. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/22172> [19. kolovoza, 2020.]
3. Bežovan, G. (2003b) Vrednote civilnog društva u Hrvatskoj. *Nova prisutnost*, 1(2), 237-256. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/126743> [19. kolovoza, 2020.]
4. Bežovan, G. (2003c) Indikatori razvijenosti civilnog društva u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja Zagreb*, 3-4 (65-66), 495-518. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/30524> [19. kolovoza, 2020.]
5. Bežovan, G., Ledić, J., Zrinščak, S. (2011) Civilno društvo u sveučilišnoj nastavi. *Hrvatska i komparativna javna uprava*, 11(1), 173-202. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/195664> [19. kolovoza, 2020.]
6. Bežovan, G., Zrinščak, S. (2007) Postaje li civilno društvo u Hrvatskoj čimbenikom društvenih promjena? *Rev. soc. polit.*, 14(1), 1-27. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/47912> [14. listopada, 2022.]
7. Callan V. (2003) *Generic skills. Understanding vocational education and training teacher and student attitudes*. Australian National Training Authority. Dostupno na: https://ncver.edu.au/_data/assets/file/0021/5097/nr1010.pdf [04. studenog, 2020.]
8. Chan, W. (2010) Students' understanding of generic skills development in a university in Hong Kong. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (2010), 4815-4819. Dostupno na: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.776> [04. studenog, 2020.]
9. Družić Ljubotina, O., Delale, E. A., Kletečki Radović, M. (2010) Doprinos udruge civilnog društva socijalnoj rekonstrukciji zajednice. *Rev. soc. polit.*, 17(1), 45-70. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/75220> [19. kolovoza, 2020.]

10. Franc, R. (2012) *Vidljivost i javna percepcija udruga u Hrvatskoj 2012*. Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, naručitelj SIPU International AB – TACSO ured u Hrvatskoj. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/611647> [13. listopada, 2022.]
11. Franc, R., Maričić, J. i Šakić, V. (2006) *Motivacija za volontiranjem u udrugama*. Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/314693> [07. prosinca, 2020.]
12. Gvozdanić, A. (2015) Izvori socijalnog povjerenja studenata u Hrvatskoj. *Institut za društvena istraživanja*, 65-91. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/285404146_Izvori_socijalnog_povjerenja_studenata_u_Hrvatskoj [13. listopada, 2022.]
13. Ignjatović, S. i Tomanović, S. (2011) Socijalni kapital i prostor. *Sociologija i prostor*, 191(3), 269-286. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/118710> [30. siječnja, 2023.]
14. Juzbašić, M. i Vukasović Hlupić T. (2015) Osobine ličnosti i motivi za volontiranje. *Psihologijske teme*, 24(2), 279-304. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/209679> [13. listopada, 2022.]
15. Keneley, M. i Jackling, B. (2011) The Acquisition of Generic Skills of Culturally-diverse Student Cohorts. *Accounting Education*, 20(6), 605-623. Dostupno na: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09639284.2011.611344> [04. studenog, 2020.]
16. Kuka, E. (2011) Koncept neformalnog obrazovanja. *Život i škola*, 27(1), 197-203. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/125458> [19. kolovoza, 2020.]
17. Lamza Posavec, V. (2004) *Metode društvenih istraživanja*. Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na: <https://www.scribd.com/document/262768069/Metode-Drustvenih-Istra%C5%BEivanja-V-L-posavec> [13. listopada, 2022.]
18. Lazić, S. (2012) Savjetovalište za obitelj kao put do kvalitetnog roditeljstva u kontekstu informalnoga i neformalnoga obrazovanja. *Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača*, 61(1), 135-142. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/224200> [28. siječnja, 2023.]
19. Ledić, J. (2007) *Zašto (ne) volontiramo? – Stavovi javnosti o volonterstvu*. Academy for Educational Development (AED). Dostupno na:

- https://udruge.gov.hr/UserDocsImages/UserFiles/zasto_volontiramo.pdf [13. listopada, 2022.]
20. Leggett M., Kinnear, A., Boyce, M. i Bennett, I. (2004) Student and staff perceptions of the importance of generic skills in science. *Higher Education Research & Development*, 23(3), 295-312. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/49282713_Student_and_staff_perceptions_of_the_importance_of_generic_skills_in_science [04. studenog, 2020.]
 21. Magdić, B. (2015) *Civilni aktivizam studenata diplomskih studija društvenih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu*. Diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet. Dostupno na: <http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/5451/> [13. listopada, 2022.]
 22. Ministarstvo uprave (2015) *Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja registra udruga Republike Hrvatske i registra stranih udruga u Republici Hrvatskoj*. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_01_4_76.html [18. studenog, 2022.]
 23. Pološki Vokić, N. i Marić, I. (2013) Motivacija za volontiranje – jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i područjem studiranja? *Rev. soc. polit.*, 20(3), 225-252. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/169177> [13. studenog, 2022.]
 24. Quigley, C. (2000) *Global Trends in Civic Education*. Center for Civic Organisation, Calabasas, CA. Dostupno na: http://www.civiced.org/articles_indonesia.html [11. svibnja, 2022.]
 25. Reese-Schäfer, W. (2004) Civilno društvo i demokracija. *Polit. Misao*, 41(3), 65-79. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/35654> [19. kolovoza, 2020.]
 26. Spajić-Vrkaš, V., Horvat, M. (2016) Participativna demokracija, učenje za aktivno građanstvo i školska kultura. Od podanika do građana: razvoj građanske kompetencije mladih. *Institut za društvena istraživanja u Zagrebu*, 111-152. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/1065018> [11. svibnja, 2022.]
 27. Spetič, M. (2016) Istraživanje učinaka promjena kod mladih u kontekstu neformalnog obrazovanja. *Rasprave i članci*, 65(4), 519-537. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/262586> [19. kolovoza, 2020.]

28. Šalaj, B. (2010) Socijalni kapital i udruge u europskim demokracijama. *Anali Hrvatskog politološkog društva*, 7(1), 253-262. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/96042> [30. siječnja, 2023.]
29. Šalaj, B. (2011) Civilno društvo i demokracija: što bi Tocqueville i Putnam vidjeli u Hrvatskoj? *Anali Hrvatskog politološkog društva*, 8(1), 49-71. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/115469> [13. listopada, 2022.]
30. Štimac, V. (2006) *Kompetencije i njihova primjena u šest većih organizacija*. Diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet. Dostupno na: <https://www.bib.irb.hr/266181> [13. listopada, 2022.]
31. Visinski, S. (2004) Civilno društvo i zauzetost za opće dobro. *Nova prisutnost*, 2(1), 87-101. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/125282> [19. kolovoza, 2020.]
32. Vlahović Štetić, V., Kamenov, Ž. (2016) *Kompetencije i ishodi učenja*. Edukacija nastavnika odabranih studijskih grupa o primjeni kompetencijskog pristupa pri osmišljavanju studijskih programa. Zagreb: Filozofski fakultet. Dostupno na: http://esfhko.ffzg.unizg.hr/wp-content/uploads/2016/04/Prezentacija_educacija-4.-obavijest.pdf [19. kolovoza, 2020.]
33. Udruga za razvoj civilnog društva SMART. (2017) *Kako ih pronaći? Kako ih zadržati? Menadžment volonterskih programa u neprofitnim organizacijama*. Rijeka. Dostupno na: <https://www.dkolektiv.hr/public/storage/documents/publications/kako-ih-pronaci-kako-ih-zadržati.pdf> [13. siječnja, 2021.]
34. Zrinščak, S., Lakoš, I. (2012) Volontiranje studenata u Zagrebu u komparativnom kontekstu. *Rev. soc. polit.*, 19(1), 25-48. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/118795> [01. ožujka, 2022.]

Prilozi

Prilog 1: Anketni upitnik

Drage kolegice i kolege,

pred vama se nalazi upitnik kojemu je svrha ispitati percepciju studenata u kojoj mjeri volontiranje u organizacijama civilnog društva doprinosi razvoju vaših generičkih kompetencija.

Vaši odgovori koristit će se isključivo za potrebe izrade diplomskog rada na temu „Volontiranje u organizacijama civilnog društva i razvoj generičkih kompetencija studenata“.

Upitnik je **anoniman**, a vaši su odgovori povjerljive naravi i bit će korišteni samo u istraživačke svrhe. U bilo kojem trenutku možete odustati od ispunjavanja upitnika, no molimo vas da to ne činite kako biste nam osigurali potreban broj podataka za obradu.

Zahvaljujemo vam na odvojenom vremenu i pomoći.

1. Spol: M – Ž – Ne želim se izjasniti
2. Kojoj dobnoj skupini pripadate:
 - a) 18-20 godina
 - b) 21-23 godine
 - c) 24-25 godina
 - d) 26 i više
3. Koju ste godinu studija upisali u ak. godini 2020./2021.?
 - a) 1. godinu preddiplomskoga
 - b) 2. godinu preddiplomskoga
 - c) 3. godinu preddiplomskoga
 - d) 1. godinu diplomskoga
 - e) 2. godinu diplomskoga
 - f) Apsolventsku godinu
4. Kojem području znanosti pripada Vaš fakultet?
 - a) Području prirodnih znanosti
 - b) Području tehničkih znanosti
 - c) Području biomedicinskih znanosti
 - d) Području biotehničkih znanosti

- e) Području društvenih znanosti
- f) Području humanističkih znanosti
- g) Umjetničkom području
- h) Interdisciplinarnom području znanosti

5. Koliko godina volontirate u Vašoj udruzi / organizaciji?

- a) manje od 1 godinu
- b) 1-2 godine
- c) 3-4 godine
- d) više od 4 godine

6. Koja je Vaša pozicija u udruzi / organizaciji? (Npr. Voditelj sekcije, član nadzornog odbora...)

7. Kojoj djelatnosti pripada organizacija čiji ste član/ica:

- a) Branitelji i stradalnici (branitelji i stradalnici Domovinskog rata, II. Svjetskog rata i poraća, ostale djelatnosti)
- b) Demokratska politička kultura (demokratsko građanstvo, promicanje nenasilja, volonterstvo, interkulturalni dijalog)
- c) Duhovnost (religijske/vjerničke djelatnosti, duhovne djelatnosti, ostalo)
- d) Gospodarstvo (dioničarske udruge, energetika, industrija, poljoprivreda, turizam, održivi razvoj)
- e) Kultura i umjetnost (hobistička djelatnost, kulturna baština, izvedbene umjetnosti, vizualne umjetnosti, medijska kultura, ostalo)
- f) Međunarodna suradnja
- g) Obrazovanje, znanost i istraživanje (uključujući sport, tehničku kulturu)
- h) Ljudska prava i socijalna djelatnost (socijalne usluge, humanitarna pomoć)
- i) Zaštita (zdravlja, prirode i okoliša, zaštita i spašavanje)

8. Što Vas je motiviralo za volontiranje u udruzi / organizaciji? Izaberite jedan ili više odgovora:

- a) Stjecanje novih vještina i iskustava
- b) Otkrivanje i razvijanje vlastitih potencijala i vrijednosti
- c) Stjecanje prijateljstava i kontakata (networking)
- d) Mogućnost rješavanja konkretnih problema i doprinos zajednici

9. U kojoj mjeri smatrate da je volontiranje u udruzi / organizaciji doprinijelo razvoju Vaših sljedećih kompetencija:

(1- nimalo; 2- malo; 3- osrednje; 4- mnogo; 5- vrlo mnogo)

Instrumentalne

- Sposobnost analize i sinteze
- Sposobnost planiranja i upravljanja vremenom
- Usmena i pisana komunikacija na materinskom jeziku
- Znanje drugog jezika
- Elementarne vještine rada na računalu
- Vještine upravljanja informacijama (sposobnost prikupljanja i analize informacija iz različitih izvora)
- Sposobnost rješavanja problema
- Sposobnost donošenja odluka
- Korištenje stranih jezika u pismu i govoru
- Poduzetničke vještine

Intrapersonalne

- Sposobnost samokritike
- Razvoj kritičkog mišljenja
- Inicijativa i samostalnost u radu
- Rad pod pritiskom
- Postavljanje i izvršavanje planova

Interpersonalne

- Komunikacijske vještine
- Sposobnost timskog rada
- Interpersonalne vještine
- Uvažavanje raznolikosti i multikulturalnosti
- Sposobnost rada u međunarodnom kontekstu
- Etičnost

Sistemske

- Sposobnost primjene znanja u praksi
- Istraživačke vještine
- Sposobnost učenja
- Sposobnost prilagodbe novim situacijama
- Sposobnost stvaranja novih ideja (kreativnost)

- Sposobnost rukovođenja
- Briga za kvalitetu

10. Koje biste kompetencije izdvojili da su vam najvažnije za buduće zaposlenje ili zanimanje? Navedite do 5 kompetencija.

11. Od kompetencija koje ste izabrali kao najvažnije za Vaše buduće zanimanje, u kojoj mjeri smatrate da razvoju tih kompetencija pridonosi Vaš studijski program?

1- nimalo; 2- malo; 3- osrednje; 4- mnogo; 5- vrlo mnogo

12. Postoji li na Vašem studiju mogućnost obavljanja volonterskog rada u okviru nastave?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne znam / Nisam siguran/a

13. Ako ne, mislite li da bi svi studiji trebali uvesti mogućnost obavljanja volonterskog rada u okviru nastave?

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne znam / Nisam o tome razmišljao/la