

## **Sumiranje rezultata metodologije “Volontiram da naučim” i istraživanja “Dugoročni efekti učešća na međunarodnim volonterskim kampovima na lični razvoj volontera, specifično u vezi sa njihovom boljom zapošljivošću”**

**MLADI ISTRAŽIVAČI SRBIJE – VOLONTERSKI SERVIS SRBIJE (MIS-VSS)  
Januar 2015, Beograd**

**Irena Gocev  
Master eksperimentalne psihologije**

**Jelena Ristić Beronja  
Diplomirani filolog, omladinski radnik – koordinatorica volonterskih programa MIS-VSS**

### **(1) Kontekst**

Međunarodni susreti mladih ljudi su od izuzetne važnosti prilikom savlađivanja prepreka, izazova koji se dovode u vezu sa internacionalizacijom i globalizacijom mnogih životnih aspekata, uključujući i zaposlenje. Veštine interakcije u međunarodnoj sredini smatraju se ključnim kvalifikacijama za bolju zapošljivost, a ove veštine se ne razvijaju same, već su rezultat dužeg procesa učenja i razvoja. Međutim, da li na taj proces mogu da utiču međunarodni volonterski radni kampovi?

Metodologija i istraživanje su realizovani u periodu između 1. septembra 2014. godine i 31. januara 2015. godine, u okviru projekta “Volontiram da naučim” podržanog od strane Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije, a od strane istraživačkog i projektnog tima Mladih istraživača Srbije – Volonterskog servisa Srbije. Sprovedeni su u okviru tradicionalnog programa međunarodnih volonterskih radnih kampova, na koje MIS-VSS svake godine u poslednjih 26 godina šalje između 500 i 600 mladih volontera u svet.

Ni metodologija ni istraživanje nisu striktno naučni, jer im nedostaje rigidnost instrumenata za merenje – indikatori nisu objektivni i eksterni, nego upravo realnosti volontera čije se veštine procenjuju; nedostaje im i brojnost uzorka, usled kratkog trajanja projekta. Tako one mogu da imaju snažne efekte osnaživanja volontera kao aktivnih građana i predstavljaju osnovu za dalja naučna istraživanja.

## (2) Međunarodni volonterski kampovi

Međunarodni volotnerski radni kamp je jedinstven oblik (međunarodnog) volonterskog rada u trajanju od dve do tri nedelje, predviđen za sve ljude dobre volje, bez obzira na njihovu stručnost, između 14 i 80 godina i koji govore elementarni engleski ili jezik zemlje u koju idu. Svaki radni kamp je drugačiji zbog broja učesnika, njihovog porekla i, naravno, njihovih ličnosti. Programi su tematski veoma različiti: ekološki, arheološki, socijalni, umetnički, različita rekonstrukcija i izgradnja, poljoprivredni, koji se bave kulturnim nasleđem, istorijom, jezikom, rad sa decom i osobama sa invaliditetom. Radni deo kampa je izuzetno važan, ali podjednako je važan edukativni proces volontera i svih drugih uključenih strana, najpre lokalne zajednice, na kojoj ostaje da nastavi rad započet od strane međunarodnih volontera tokom kampa. Prvi volonterski kamp organizovan je nakon Prvog svetskog rata, u ratom razrušenom francuskom selu Esnes, i za cilj je imao rad na pomirenju između donedavno zaraćenih zemalja te je pokazao potencijal koji zajednički boravak i rad ima za upoznavanje različitih kultura i izgradnju mira. Vodeći se ovom praksom, veliki broj međunarodnih volonterskih kampova je organizovan na prostoru bivše SFRJ, odmah nakon II svetskog rata a naročito u periodu posle ratova 90-ih godina do danas.

### **Međunarodni volonterski radni kampovi:**

- Obezbeđuju podršku lokalnim projektima; oni nisu balon sapunice bez dodira sa lokalnom realnošću i služe kao stimulus već postojećim lokalnim inicijativama. Posao koji se obavlja na radnom kampu nikako ne sme biti zamena plaćene pozicije – česti primeri zabune su npr. rad na organskoj farmi u zamenu za stan i hranu; rad na komercijalnom festivalu;
- Promovišu kontakt između ljudi različitog kulturnog i socio-ekonomskog porekla, razbijanje jezičkih i kulturnih prepreka i podsticanje razumevanja i prihvatanja različitosti;
- Obezbeđuju učenje kroz iskustvo; oni su sredstvo neformalnog obrazovanja sa ciljem negovanja neformalnih veština i znanja; volonteri kroz radne kampove uče o značaju pozitivnih rezultata konkretnih akcija, o odnosu teorije i prakse, kao i formalnog i neformalnog obrazovanja;
- Omogućavaju ljudima, najčešće mladim, iskustvo života u grupi, gde su svi članovi jednaki po pravima i obavezama, gde se uče odgovornosti, kako prema obavljenom poslu, tako i prema funkcionisanju grupe;
- Predstavljaju interkulturno iskustvo i mogućnost da se upozna druga zemlja i druga kultura na značajniji način i sa više poštovanja prema stanovništvu u odnosu na tradicionalni turistički obilazak;
- Integrišu volontere u lokalnu zajednicu kako bi naučili od svojih domaćina o stvarima koje su njima bitne;
- Pomažu razvoj infrastruktura manjeg obima ili ekološki razvoj;
- Povezuju grupu pojedinaca koji žele da volontiraju na smislenim projektima u lokalnim zajednicama;
- Promovišu kulturu mira na međunarodnom, regionalnom, nacionalnom i lokalnom nivou, tako što razvijaju demokratske i neautoritativne strukture, integraciju, mirno rešavanje konflikata i problema, mehanizme razbijanja predrasuda i jednolične "slike neprijatelja", poštovanje razlika, komuniciranje, a sve to – kroz zajednički rad i život.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ristić Beronja, Beronja (2013) Priručnik - međunarodni volonterski radni kampovi. Beograd: Mladi istraživači Srbije [onlajn] <http://www.mis.org.rs/vss/media/VSS/dokumenta/Prirucnik%20međunarodni%20volonterski%20radni%20kampovi.pdf> pristupljeno 11. decembra 2014.

### (3) Cilj i opis metodologije „Volontiram da naučim“

Metodologija „Volontiram da naučim“ ima za **zadatak da pomogne volonterima da prepoznaju i opišu veštine i sposobnosti stečene volontiranjem, time pojača njihovu motivaciju i osećaj ostvarenosti, kako bi bolje upravljali sopstvenim razvojem i karijerom, tj. organizacijama koje ih angažuju da obavljaju kvalitetniji volonterski menadžment tako što će planirati proces učenja volontera.**

**Ideja razvoja ove specifične metodologije nastala je** posle Evropske godine volontiranja i desetogodišnjice Međunarodne godine volontera 2011, na Nacionalnoj konferenciji u Beogradu, 5. decembra 2011. godine, gde je potvrđena potreba za prepoznavanjem i podsticanjem volonterskog rada na svim nivoima. Dodatno je osnažena istraživanjem "EVS kompetencije za zapošljivost"<sup>2</sup> zajednički realizovanog od strane nekoliko Nacionalnih agencija "Mladi u akciji", resursnih centara SALTO SEE i SALTO uz podršku Ministarstva omladine i sporta Republike Srbije. Takođe, oslanja se u velikoj meri na istraživanje sprovedeno pri Univerzitetu u Regenzburgu od 2002. do 2005. godine koje ispituje dugoročni efekat međunarodnih susreta mladih na njihovu biografiju<sup>3</sup>, kao i na istraživanje NAPOR-a iz 2014. godine o uticaju veština stečenim kroz programe neformalnog obrazovanja na zapošljivost mladih<sup>4</sup>.

**Problem na koji odgovara metodologija odnosi se prvenstveno na** nedovoljno i neorganizovano dovođenje u vezu volontiranja, kao sredstva za neformalno (eng. *non-formal*) i spontano učenje (eng. *informal*), sa sticanjem veština poželjnih za bolju zapošljivost mladih; na nestandardizovan rad i praćenje kvaliteta rada sa volonterima u organizacijama i u KZM koje ih inače angažuju; nedovoljan broj održivih kvalitetnih volonterskih programa kreiranih kao odgovor na objektivne potrebe mladih; slabu pokretljivost mladih a time i slabu sklonost ka promeni i učenju van škole.

**Metodologija je prilagođena verzija** međunarodno priznate metodologije RIVER za prepoznavanje sopstvenih socijalnih veština stečenih volontiranjem. Kreirana je za potrebe volonterskih organizacija i Karijernih info kutaka Kancelarija za mlade i za samoprocenu volontera.

RIVER metodologija je transnacionalni projekat u kom su Mladi istraživači Srbije učestvovali kao članica Alijanse evropskih volonterskih servisa, jednog od partnera projekta, od 2012. godine. RIVER metodologija je nastala iz sistema LEVEL5, razvijenog nizom projekata celoživotnog učenja između 2005. i 2012. godine, koji predstavlja način za prepoznavanje razvoja kognitivnih i afektivnih kompetencija kroz aktivnosti neformalnog tipa. LEVEL5 je primenjen u više od 40 edukativnih projekata i naučno dokazan u okviru dve međunarodne doktorske teze.

RIVER metodologija, a konsekvntno i metodologija „Volontiram da naučim“ bazira se na fundamentalnoj ideji da je kompetencija sposobnost da se sinergično primene znanje, veština

---

<sup>2</sup> Senyuva, O (2014) European voluntary Service – Competences for Employment, EVS C4E Full Survey Report

<sup>3</sup> Thomas, A (2005) Long-term effects of the participation in international youth exchange programmes on the participants' personality development. Regensburg University

<sup>4</sup> Marković, Džigurski (2014) Uticaj neformalnog obrazovanja u omladinskom radu na sticanje kompetencija za bolju zapošljivost mladih. Novi Sad: NAPOR

i stav u specifičnom kontekstu i na specifičan način. Tako se, ono što je naučeno može prikazati kroz tri dimenzije: kognitivnu dimenziju, dimenziju aktivnosti, afektivnu dimenziju, i u 5 razvojnih nivoa. Oslanja se na mehanizam izgradnje referentnog sistema kompetencija relevantnih za mlade u kontekstu njihove bolje zapošljivosti<sup>5</sup>: interkulturalna komunikacija, timski rad, donošenje odluka, rešavanje problema, fleksibilnost, autonomija, umrežavanje. Na osnovu referentnog sistema razvijeni su prikladni upitnici za samoprocenu, koji volonteri mogu koristiti pre i posle iskustva na međunarodnim volonterskim kampovima (grupa B) kako bi videli razvoj određenih kompetencija, tj. samo posle iskustva (grupa A) kako bi procenili nivo stečenih kompetencija.

Pregled **ciljeva** metodologije u odnosu na **grupu ispitanika** kojoj se obraćaju i sprovedene **aktivnosti**:

(1) prepoznavanje veština stečenim volontiranjem i neformalnim procesom učenja; Dva su načina kako su volonteri mogli to da urade. Kroz:

**a) Vođen proces prepoznavanja svojih socijalnih veština**

GRUPA A: 15 mladih volontera (prosek godina 20,4) sa prethodnim iskustvom na međunarodnim volonterskim kampovima u poslednjih godinu dana, bez obzira na nivo njihovog obrazovanja, radno iskustvo, status, pol, boravište; zastupljenost polova (60% žena, 40% muškaraca) je srazmerna dosadašnjim statistikama učešća volontera na međ. vol. kampovima (60% žena, 40% muškaraca). Uglavnom su studenti, ali i različitog nivoa formalnog obrazovanja i radnog iskustva. Ispitanici grupe A bili su vođeni od strane omladinskih radnika u procesu prepoznavanja sopstvenih veština stečenih volontiranjem, tek posle kog su popunjavali upitnike za procenu.

**b) Samoprocenu**

GRUPA B: 295 mladih volontera (prosek godina 20,6) bez iskustva na međunarodnim volonterskim kampovima. Uglavnom studenti i uglavnom između 18 i 25 godina, ali i različitog nivoa formalnog obrazovanja i radnog iskustva. Bili su uključeni u međunarodne volonterske kampove tokom septembra, oktobra i novembra 2014. godine, a zatim i u samoprocenu socijalnih veština stečenih volontiranjem kroz popunjavanje upitnika pre odlaska i po povratku sa kampa. (popunjenost upitnika 25,4% – 75 ispitanika).

(2) njihov razvoj kroz volonterske aktivnosti; kroz **učestvovanje u međunarodnim volonterskim programima MIS-VSS-a**. Iako je prvobitno planirana kao sredstvo za prepoznavanje veština, metodologija se može koristiti i za merenje napretka u razvoju specifičnih veština i sposobnosti, procenom specifičnih veština pre odlaska i po povratku. (Grupa A i B)

(3) planiranje procesa učenja kroz volonterske aktivnosti; Kroz **obuku predstavnika** volonterskih organizacija i Kancelarija za mlade za upotrebu razvijene metodologije i bolje

---

<sup>5</sup> BRENNER, Z. i drugi (2013) RIVER – Reveal the learning potential of volunteering, die Berater [Online] Preuzeto sa: <http://river-project.eu/> [Dana: 11.12.2014]

planiranje njihovih volonterskih programa. Ovo znači da organizacije mogu da koncipiraju volonterske programe tako da oni podstiču razvoj određenih veština (npr. interkulturalna osetljivost u međunarodnim programima, ili veština timskog rada u grupnim aktivnostima itd). Time se volonterska aktivnost planirano koristi kao sredstvo neformalnog obrazovanja.

GRUPA C: 15 volonterskih organizacija i Kancelarija za mlade koje šalju volontere na međunarodne volonterske kampove u inostranstvo, prepoznate su kao važan resurs za informisanje i usavršavanje mladih, organizacije koje žele da volonterima daju mogućnost struktuirane procene i evaluacije svog iskustva.

#### (4) Glavna dostignuća metodologije

##### Korist za volontere

- **Svest o učenju**

Neposredno dostignuće metodologije je upravo svest volontera da se volontiranjem uči. Metodologija im je dala mogućnost da vide sebe kako ne samo volontiraju, već i uče. Omogućilo je samorefleksiju u kontekstu koji je uglavnom orijentisan ka akciji a ne razmišljanju o procesu. U svim slučajevima, fokus i glavna motivacija za volontiranje ostala je samo volontiranje, a ne sticanje i procena veština. Kao dodatno dostignuće metodologije ističemo svest volontera o već postojećim životnim veštinama, stečenim tokom života, a kojih ne bi bili svesni bez ove metodologije.

- **Korisnost potvrde o volontiranju koja podrazumeva stečene veštine**

Finalni proizvod metodologije prema samim volonterima je izdavanje potvrde o učešću na međunarodnom volonterskom kampu, koja podrazumeva i nivo stečenih socijalnih veština. Samo potvrda daje na značaju iskustvo učenja i volonterskog doprinosa. Najbitniji element i razlog izdavanja potvrde je upravo vizualizacija rezultata učenja, a ovakva potvrda može poslužiti mladim volonterima i u apliciranju za posao, kao formalni sertifikat ali i za osnaživanje i više samopouzdanja pri predstavljanju sopstvene biografije poslodavcu.

- **Motivacija i posvećenost**

Čak i u fazi testiranja metodologije, primećena je visoka motivisanost za uključivanje u druge volonterske programe po završetku. Mnogima je bilo jasnije šta mogu da ponude organizacijama civilnog društva kao volonteri, koju ulogu mogu da preuzmu.

##### Korist za volonterske organizacije

- **Refleksija kao dodatna vrednost volonterske aktivnosti**

Metodologija je potvrdila potrebu za evaluacijom po završenoj volonterskoj aktivnosti, što je najčešće faza za koji mnoge volonterske organizacije nemaju vremena ili resursa da sprovedu. Evaluacija nije samo korisna volonteru, već i organizaciji, kako bi uočila propuste i bolje planirala naredne aktivnosti tako da podstiču učenje.

- **Poboljšano planiranje volonterskih aktivnosti**

Ovo znači da organizacije mogu da koncipiraju volonterske programe tako da oni podstiču razvoj određenih veština (npr. interkulturalna osetljivost u međunarodnim

programima, ili veština timskog rada u grupnim aktivnostima itd). Time se volonterska aktivnost planirano koristi kao sredstvo neformalnog obrazovanja a ne samo spontanog učenja. Takođe, procenom slabih i jačih strana volontera, može se bolje definisati traženi profil volontera za određenu poziciju, kao i izabrati pravi volonter za određenu poziciju.

- **Prenosivost znanja na druge kontekste**

Iako je metodologija razvijena u kontekstu međunarodnih volonterskih kampova, njena upotreba može biti proširena i na druge kontekste u radu sa volonterima.

- **Prepoznavanje veština stečenih volontiranjem**

Prikazivanjem razvoja specifičnih i dobro definisanih kompetencija doprinosi se prepoznavanju vrednosti neformalnih i spontanosti mogućnosti učenja. Metodologija može biti moćno sredstvo za lobiranje prema institucijama, kao što je i sredstvo za promociju volontiranja.

Pogledati primer jednog referentnog sistema i primer upitnika u aneksu.

#### (5) Cilj i opis istraživanja „Dugoročni efekti učešća na međunarodnim volonterskim kampovima na lični razvoj volontera, specifično u vezi sa njihovom boljom zapošljivošću”

Glavni cilj istraživanja je da pokaže da li učešće na međunarodnim volonterskim kampovima ima dugoročni efekat na ličnu i profesionalnu biografiju volontera, koliko je taj efekat značajan posle 10 i više godina od iskustva, odnosno, da li je doveo do daljeg razvoja kompetencija i identiteta koji su obeležili ličnu i radnu biografiju volontera.

Za potrebe istraživanja, uključena je specifična **ciljna grupa**:

- GRUPA D: 54 volontera koji su pre 10 i više godina (u periodu od 1990. do 2004. godine) kao mladi (prosek godina 22.3) učestvovali u međunarodnim volonterskim kampovima u inostranstvu. Sada su u statusu zaposlenog (samozaposlenog ili kod poslodavca). Najrazličitijeg su profila, nivoa formalnog obrazovanja, radnog iskustva. Uključeni su u istraživanje uticaja socijalnih veština stečenih volontiranjem na njihovu zapošljivost. Vodio se računa o srazmernoj zastupljenosti polova kao u dosadašnjim statistikama učešća volontera na međ. vol. kampovima (64% žena, 36% muškaraca). Ispitanici su bili uključeni u intervju. Kontaktirano je preko 300 volontera zadovoljavajućeg profila, od kojih je 54 učestvovalo u istraživanju.

**Glavna pitanja istraživanja su:**

- (1) Da li i kakve dugoročne efekte imaju međunarodni volonterski kampovi na volontere posle 10 i više godina od tog iskustva?
- (2) Koji tip ličnog iskustva ili tip aktivnosti se tipično javljaju/dešavaju tokom međunarodnog volonterskog kampa? Akcenat je stavljen na definisanju tipičnih situacija tokom kampova.

- (3) Koji proces dovodi do dugoročnog efekta na biografiju? Koje su to tipične situacije, koje deluju kao okidači, tokom kampova, koje potencijalno mogu da ostave dugoročni efekat na biografiju volontera? Kojih emocionalnih, kognitivnih i bihevioralnih reakcija se sećaju i na koje situacije tokom kampa, koje su bile naročito značajne za njihov dalji razvoj? Akcenat je stavljen na definisanju situacija koje su tipično dovodile do dugoročnih efekata.
- (4) Kako se iskustvo na volonterskom kampu integriše u ličnu i profesionalnu biografiju pojedinca? Kakvu važnost ispitanici pripisuju kampu za dalji tok svojih života, sa današnje tačke gledišta?
- (5) Da li ima razlika u efektu u odnosu na različiti tip volonterskih kampova? Iako formalno isti, odnosno podrazumevaju period od 2 do 3 nedelje, broj učesnika od 10 do 15, kampovi mogu biti tematski vrlo različiti: ekološki, arheološki, socijalni, umetnički, različita rekonstrukcija i izgradnja, poljoprivredni, koji se bave kulturnim nasleđem, istorijom, jezikom, rad sa decom i osobama sa invaliditetom.

## Faze istraživanja

- (1) Analiza literature
- (2) Sastavljanje baze volontera iz perioda između 1990. do 2004. godine (obuhvaćeno 300 volontera iz tog perioda)
- (3) Analiza dokumenata (prijava volontera, programa na kojima su učestvovali, njihovih evaluacija, ukoliko ih je bilo)
- (4) Intervjui sa volonterima (54 obavljena intervjuja)

## (6) Glavni rezultati istraživanja

- Iako je veliki broj razvojnih prilika bio prisutan u periodu od njihovog poslednjeg međunarodnog volonterskog kampa, pre 10 ili više godina (prosečno godišnje je bilo 22,3 tokom učešća na kampu), ispitanici imaju veoma jasno sećanje tog iskustva, iako je ono trajalo samo dve do tri nedelje. Pored toga, veoma konkretno i sa tačnim vremenskim odrednicama mogu da opišu svoja ili iskustva drugih na volonterskom kampu na kom su učestvovali, a koja su ostavila uticaj na njihov dalji lični razvoj. Za većinu ispitanika (57%), volonterski kamp kao grupna aktivnost je bio smatran daleko značajnijim za lični razvoj u odnosu na ostale grupne aktivnosti (aktivnost u sportskom klubu, na omladinskim razmenama, letnjim školama i sl.), a kao aktivnost koja podrazumeva kontakt sa učesnicima iz drugih zemalja (93%) značajnijim za lični razvoj u odnosu na ostale kratkoročne aktivnosti u inostranstvu (7%), kao što su ekskurzije, putovanja u inostranstvo, škole jezika, letovanja. Ovde treba uzeti u obzir i to da je u tom periodu Srbija bila pod viznim režimom i da je za većinu ispitanika odlazak na međunarodni volonterski kamp bio prvi odlazak u inostranstvo (93%).
- 82% ispitanika je ocenilo svoje iskustvo na kampu ocenama 5 ili 4 (gde je 1 najniža, a 5 najviša ocena). 31% ispitanika kaže da je još uvek u kontaktu sa nekim od volontera sa kampova, i posle 10 i više godina.

- Od 54 ispitanika, 64% su bile žene, 80% nije imalo prethodno iskustvo na kampovima, 88% su bili studenti u to vreme.
- Bez obzira na tip kampa, motivacija učesnika ima tendenciju da bude opšta, tj. može se svrstati u 6 glavnih grupa: (5) želim da dobijem vizu i putujem; (2) želim da steknem prijatelje iz drugih zemalja; (1) želim da upoznam druge kulture i narode; (6) želim da uradim nešto drugačije; (3) želim da upoznam tu zemlju; (4) želim da usavršim engleski jezik. Pored ovih, specifične motivacije su zabeležene u odnosu na doprinos razvoju neke ideje ili rešenju nekog problema, obično u vezi sa predmetom studija.
- U većini slučajeva, zabeleženi dugoročni efekti su dovedeni u vezu sa specifičnim okidačima, koji se mogu svrstati u 6 kategorija, navedenim redom pridatog značaja, gde je 1. mesto od najvećeg značaja:
  - (1) Specifične situacije (razmene mišljenja, konflikti i slično) sa pojedincima iz grupe (volonterima, pripadnicima lokalne zajednice, kamp liderima).
  - (2) Lično iskustvo susretanja sa različitostima (razlika u ekonomskoj situaciji, slobodi kretanja (u odnosu na vizni režim koji je bio na snazi tokom njihovog iskustva na kampu), standard života, kulturne specifičnosti i rodne razlike).
  - (3) Specifičan program kampa (muzika, pozorište, zaštita životne sredine, festival)
  - (4) Tadašnja politička i istorijska situacija u Srbiji (razumevanje perspektive drugih učesnika prema situaciji u kojoj je bila Srbija u periodu kada su ispitanici bili na kampu (1990 – 2004), imidž Srbije u očima ispitanika, kao i volontera iz drugih zemalja).
  - (5) Pozitivno iskustvo gostoprimljivosti lokalne zajednice
  - (6) Grupna dinamika (specifične situacije u vezi sa razvojem grupe – konflikti, komunikacija, osećaj pripadnosti, i sl).

Ovi nalazi jasno pokazuju da se susreti mladih volontera na međunarodnim volonterskim kampovima u inostranstvu dovode u vezu sa specifičnim iskustvom i aktivnostima koje veoma karakteriše sadržaj programa, zemlja domaćin i bilateralni odnosi unutar grupe, skorašnja istorija Srbije i specifični odnosi sa pojedincima u grupi. Specifična iskustva odgovaraju životnim ciklusima opisanim kroz razvojnu psihologiju i stepenima razvoja specifičnim za period mladosti, na primer, razvoj sistema vrednosti, shvatanja sebe, razvoj planova za budućnost, razumevanje specifičnih rodni uloga u svojoj i drugim zemljama i razvijanje kritičkog odnosa prema tim ulogama, emocionalna nezavisnost (od roditelja) i opšta nezavisnost, odnosi u i između grupa, lični identitet, samokontrola, priprema za profesionalnu karijeru, kao i za dalji porodični život. Profesionalno pripremljen i organizovan volonterski kamp, naročito ako omogućava međunarodno iskustvo, stvara povoljne uslove za neformalno i spontano učenje, čime se otvaraju mogućnosti za eksperimentisanje u različitim ulogama, kako bi se omogućio razvoj i obogaćenje ličnog identiteta osobe.

- Dugoročni efekti na razvoj volontera, prepoznati kroz intervju i upitnike sa ispitanicima, mogu se sumirati u 10 kategorija (procenti se odnose na broj ispitanika koji su prepoznali ove kategorije kao bitne):
  - (1) Interkulturno učenje [64%]: imati dovoljno osetljivosti za kulturološke razlike i razumeti različite vrednosti, prilagoditi svoje ponašanje drugačijem kulturnom kontekstu, steći znanje kroz dubinsko razumevanje o svojoj kulturi i kulturi drugih.
  - (2) Personalne kompetencije [63%]: upravljanje sobom, lična organizovanost, spremnost da se preuzme odgovornost, učenje i razvoj, integritet



- (3) Odnos prema zemlji domaćinu [60%]: pojačati pozitivne emocije prema zemlji domaćinu ili regionu i lokalnoj zajednici, povećati interesovanje za tu zemlju, kao i za upoznavanje drugih zemalja.
- (4) Strani jezici [58%]: poboljšati znanje stranog jezika, kao i opšte interesovanje za učenjem, govorom i unapređenjem znanja stranih jezika.
- (5) Samospoznavanje, svest o sebi [55%]: samorefleksija i analiza sopstvenih sposobnosti i slike sebe iz perspektive drugih, u vezi sa sposobnošću da se pojedinac proceni tačnije.
- (6) Socijalne veštine [50%]: razumevanje i korišćenje strategija za rad u grupi, rešavanje konflikata i bolja komunikacija sa drugima.
- (7) Otvorenost, fleksibilnost [41%]: veća otvorenost prema novim situacijama i novim ljudima, sposobnost da se reaguje staloženije i fleksibilnije u nepoznatim situacijama.
- (8) Kulturni identitet [23%]: promovisati razvoj kulturnog identiteta tako što se razvija svest o kulturnim specifičnostima pojedinca i drugih ljudi, refleksija o sopstevnom identitetu kao Srbina/Srkinje i prednosti i mane koje se dovode u vezu sa tim identitetom.
- (9) Trening i profesija [22%]: efekti volonterskog kampa na odluke o treningu/obrazovanju izboru zanimanja i ličnom i profesionalnom razvoju.
- (10) Konstruktivne aktivnosti [18%]: konfrontacije u interkulturalnom kontekstu, zainteresovanost za doprinos javnom interesu programa, preuzimanje volonterskih angažmana.

- U odnosu na događaje koji se smatraju relevantnim za dalji razvoj i životni put ispitanika, analiza i evaluacija intervjua i upitnika rezultirale su sa četiri tipa procene uticaja iskustva volonterskog kampa na biografiju ispitanika:

- (1) Domino [43%]: iskustvo volonterskog kampa se smatra početnom kapislom koja je podstakla niz drugih događaja koji se inače ne bi desili ukoliko ispitanik nije bio/la na kampu, čime se znatno utiče na dalji lični i ili profesionalni razvoj.
- (2) Mozaik [30%]: iskustvo volonterskog kampa se uklapa u biografiju ispitanika kao deo mozaika – u interakciji je sa drugim važnim životnim događajima, doprinosi opštoj slici ličnosti i karaktera. To iskustvo je, dakle, deo lanca događaja koji su počeli pre odlaska na kamp, gde su bili produbljeni i modifikovani, kako bi nastavili da se razvijaju posle kampa sa znatnim uticajem na dalji lični i profesionalni razvoj.
- (3) Lepo sećanje [22%]: iskustvo na volonterskom kampu nije ostavilo značajnijeg traga u biografiji ispitanika, ali se smatra prijatnim, vrednim iskustvom, iako nije dovelo ni do kakvog impulsa promene.
- (4) Tačka preokreta [5%]: iskustvo na volonterskom kampu dovelo je do preokreta u biografiji ispitanika. Smatra se početkom drugačijeg pravca u ličnom ili profesionalnom životu pojedinca, izlaska iz ustaljenih obrazaca i struktura i dovodi se u vezu sa početkom potpuno drugačijeg života ili važne faze života ispitanika. Na primer, promena shvatanja svog religioznog bića, promena stava prema pravdi, prema seksualnosti.

Ove kategorije, naravno, nisu apsolutne i isključujuće. Na primer, domino efekat je moguć u jednoj oblasti (na primer, interesovanje za Francusku, dovodi do odlaska na studije u Francuskoj), kombinovan sa mozaik efektom u drugoj oblasti (na primer, nastavak volontiranja u nevladinoj organizaciji). Može se desiti da su efekti nadovezujući, pa se prvo javlja domino efekat koji zatim vodi do tačke preokreta posle dodatnih iskustava kojih

ne bi bilo da nije bilo prvobinog iskustva na kampu. Negativne posledice ili uticaji koji su zaustavljali ili sprečavali razvoj nisu bili prijavljeni od strane ispitanika.

- Koristeći regresivnu analizu bilo je moguće identifikovati veze između dugoročnih efekata na biografiju i varijabla koje su specifične za ličnost ispitanika ili za specifičnost programa volonterskog kampa. Dugoročni efekti su bazirani na tri različita faktora:
  - (1) Sposobnosti i veštine koje nisu u vezi za specifičnom oblašću, usmerene na ispitanika i u vezi sa njegovom/njenom ličnošću i karakterom – fleksibilnost, otvorenost, samosvesnost, socijalne veštine
  - (2) Socijalne veštine, naročito interkulturno razumevanje, odnos prema kulturi zemlje domaćina, prema drugim kulturama i kulturnom identitetu sebe kao i drugih.
  - (3) Aktivnosti specifične za volonterski kamp, uključuju korišćenje stranog jezika, relevantne veštine i sposobnosti u vezi sa datim aktivnostima, profesionalni razvoj.

Ovi modeli korelacije su jasna indikacija činjenice da je specifičan program u vezi sa varijabilama ličnosti ispitanika pri ispitivanju dugoročnih efekata iskustva na volonterskom kampu. Modeli pokazuju da motivi, konkretna iskustva i proces samorefleksije igraju važnu ulogu u razvoju dugoročnih efekata.

Što se tiče prva dva faktora, oni nisu ni u kakvoj vezi sa specifičnim tipom kampa, jer svi tipovi promovišu lični razvoj, u smislu razvoja ličnosti i karaktera pojedinca i razvoj socijalnih veština. U vezi sa preostalim trećim faktorom, tip kampa ima uticaja na dugoročne efekte, jer aktivira specifične veštine vezane za tip kampa (razvoj umetničkog izraza, veština specifičnih za reciklažu i sl).

## (7) Zaključak

Interkulturno grupno iskustvo na međunarodnom volonterskom kampu imaju neprikosnoveni efekat na lični razvoj volontera, naročito one veštine koje dokazano dovode u vezu sa boljom zapošljivošću.

U razvojnoj životnoj fazi, kada mladi ljudi učestvuju u međunarodnim volonterskim kampovima, a paralelno, i u drugim međunarodnim grupnim aktivnostima, bitne osnove se postavljaju za razvoj njihovih ličnosti i karaktera, kao i pomoci u razvoju ključnih kompetencija za dalje obrazovanje i zaposlenje. Stoga, međunarodne volonterske kampove uvek treba analizirati i promovisati u kontekstu otiska u biografiji volontera.

Predstavljena metodologija i istraživanje predstavljaju osnovu za dalju naučnu analizu i razmatranje drugih činioca pored volontera (na primer, lokalne zajednice). Ono predstavlja dobar argument za formalno priznanje veština stečenih volontiranjem pri zaposlenju i daljem obrazovanju, kao i priznanje volontiranja kao važnog resursa za održivi razvoj jednog društva.

## (8) Bibliografija

- Belbin M. Belbin team Roles, [Online], Preuzeto sa: <http://www.belbin.com/> [Dana: 01.12.2014]

- BRENNER, Z. i drugi (2013) *RIVER – Reveal the learning potential of volunteering*, die Berater [Online] Preuzeto sa: <http://river-project.eu/> [Dana: 11.12.2014]
- Burić, L. I drugi (2004) *Workcamp Handbook*. Sarajevo: Mreža mladih jugoistočne Evrope
- CCIVS (2006) *No Size Fits All – How to seize the chance for intercultural learning in international voluntary service*. Paris: CCIVS
- CCIVS (2008), *Conflict and Volunteering*. Paris: CCIVS
- Evropska komisija (2007), *KEY COMPETENCES FOR LIFELONG LEARNING European Reference Framework*. Office for Official Publications of the European Communities
- Eley, D. (2001) 'The Impact of Volunteering on Citizenship Qualities in Young People' *Voluntary Action* Vol 4 No.1 Winter 2001
- Hill, Russell, Brewis (2009) *Young people, volunteering ad youth projects: A rapid review of recent evidence*. Institute for Volunteer Research
- Institute for Volunteering Research (2006) *Assessing Voluntary Experiences: a portfolio of skills learned through volunteering*. Institute for Volunteering Research
- Komnenović, Lažetić, Vukasović (2010) *Nacionalni okvir kompetencija*. Beograd: Centar za obrazovne politike
- Lough, B.J. (2010) *International volunteers' perceptions of intercultural competence*. *International Journal of intercultural Relations*. Elsevier
- Marković, Džigurski (2014) *Uticaj neformalnog obrazovanja u omladinskom radu na sticanje kompetencija za bolju zapošljivost mladih*. Novi Sad: NAPOR
- Maalouf, A. (1998) *Ubilački identiteti*. Paidea
- McAdam, D. (1989) *Biographical Consequences of Activism*. *American Sociological Review*, Vol. 54, No. 5
- Medland, C. (1997) *Training of Co-ordinators and Leaders of International Workcamps*. Paris: CCIVS
- Milivojević, Z. (2007) *Emocije. Psihoterapija i razumevanje emocija*. Novi Sad: Psihopolis institute
- Murnighan, Kim, Metzger (1993) *The Volunteer Dilemma*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, No. 4
- Popovic, N. (2000) *Nenine instrukcije za vođenje kampa*. Arhiva Mladih istraživača Srbije (interni radni document)
- Taylor, Martinelli (2000) *Intercultural learning T-Kit*. Strasbourg Cedex, Savet Evrope i Evropska komisija
- Scouts et Guides de France, *Proceni svoje sposobnosti* [Online], Preuzeto sa: <http://euroscoutinfo.com/wp-content/uploads/2012/08/Empower-your-self-SR.pdf> [Dana: 11.12.2014]
- Senyuva, O (2014) *European voluntary Service – Competences for Employment, EVS C4E Full Survey Report*
- SRBIJA. ZAVOD ZA UNAPREĐENJE OBRAZOVANJA I VASPITANJA (2013) *Nacionalni okvir kvalifikacija u Srbiji*. Ministarstvo prosvete, nauke I tehnološkog razvoja
- Steiner, K. (2007) *Školovanje srca; Učenje emocionalne pismenosti*. Novi Sad: Psihopolis institut
- Thomas, A. (2005) *Long-term effects of the participation in international youth exchange programmes on the participants' personality development*. Univerzitet u Regensburgu
- UNESCO (2001) *Univerzalna deklaracija UNESCO-a o kulturnoj različitosti*
- Watson, J. (2008) *Intercultural Understanding Across the Years*. CISV international

## ANEKS 1: Primer referentnog sistema za kompetenciju: interkulturno razumevanje

kognitivna dimenzija svesnost o različitosti – imaš dovoljno osetljivosti za kulturološke razlike i razumeš različite vrednosti				dimenzija aktivnosti interkulturna fleksibilnost – možeš da prilagodiš svoje ponašanje drugačijem kulturnom kontekstu			afektivna dimenzija pozitivno vrednovanje različitosti – gledaš na razlike među ljudima kao pozitivnu stvar, a ne kapo pretnju		
L	Nazivi nivoa	Objašnjenje (za sertifikat)	Indikatori (primeri)	Nazivi nivoa	Objašnjenje (za sertifikat)	Indikatori (primeri)	Nazivi nivoa	Objašnjenje (za sertifikat)	Indikatori (primeri)
5	Znam gde još	Zna da prepozna potencijalne koristi od interkulturnog dijaloga u različitim kontekstima i kako da isprovocira pozitivan interkulturni dijalog u multikulturnoj grupi. Zna planski da inicira interkulturni dijalog birajući adekvatne strategije.	transfer znanja – iz ličnog iskustva, utiče na druge ljude  Zna kako da ubedi druge u koristi interkulturnog dijaloga, pomogne drugima u interkulturnom razumevanju, inicira interkulturni dijalog	Razvijam/ prenosim  (usmereno na druge)	Sposoban/na da razvija nove obrasce interkulture saradnje. Bez teškoća ulazi u nepoznate situacije i kontekste interkulturnog dijaloga i lako rešava potencijalne izazove interkulture osetljivosti uključenih aktera.  Zna da prenese znanje stečeno prethodnim iskustvom rada/života u multinacionalnoj/multikulturnoj sredini da bi pomogao drugima da odreaguju i komuniciraju adekvatno u situacijama multinacionalnog/multikulturnog karaktera, kako bi se potencijalni konflikt pretvorio u pozitivnu situaciju. i ubedio druge u koristi interkulturnog dijaloga.	Već je inicirao interkulturni dijalog u grupi pripadnika različitih nacionalnosti/ etniciteta.  Zna intuitivno da inicira interkulturno dijalog ali to ne radi planski niti razume zašto je baš izabrao tu strategiju a ne neku drugu. (ako je ovo, onda je 4 na kognitivnoj). Zna kako.  Zna planski da inicira interkulturni dijalog birajući adekvatne strategije (ako je ovo onda kognitivna 5). Zna zašto.	Inkorporirano/ sjeđinjeno	„Živi“ u kontekstu interkulture saradnje i interkultura osetljivost je prominentna crta ličnosti. Smatra da ljudi treba da podstiču interkulturni dijalog. Inspiriše ljude u svom radnom i privatnom okruženju da poštuju kulturne različitosti.	Zaposlenje i-ili lično okruženje koje podstiče interkulturni dijalog i saradnju
4	Znam kada	Kroz lično iskustvo zna da prepozna oslanjajući se na prethodno znanje o kulturnim razlikama i interkulturnom dijalogu) konkretne slučajeve gde se razlike u znanju, ponašanju i stavovima prikazuju u kontaktu ljudi iz različitih kultura i ispoljavaju kao izazovi/konflikti, Razume emotivno iskustvo ljudi u toj poziciji.	implicitno razumevanje – iz ličnog iskustva	Istražujem/ delujem nezavisno  (usmereno na sebe)	Sposoban/na da primeni različite i isproba nove strategije komunikacije i interakcije sa ljudima različitih nacionalnosti/eticiteta, kako bi se podstakli efikasniji i značajniji interkulturni dijalog i saradnja u novim situacijama i kontekstima. Sposoban/na da izbegne konflikt nastao usled kulturnih razlika.	Može da efikasno koordiniše već formiranu međunarodnu grupu  U bilateralnom kontaktu uspešno se uključuje u interkulturni dijalog i upušta se u nove situacije	Samoregulisano	Odustaje/ograničava sopstvene planove i pozicije u korist efikasnije interkulture saradnje	Izbegava konflikt ističući koristi interkulture saradnje i dijaloga. Prihvata različito reagovanje od različitih učesnika.
3	Znam kako	Zna kroz primer da prepozna da je nečije ponašanje prema ljudima iz drugih kultura uslovljeno kulturnim, istorijskim i društvenim kontekstom, kao i multikulturnim ličnim iskustvom te osobe. Ali zna i da objasni konkretni kulturni, istorijski i/ili društveni kontekst osobe koja reaguje na nečije kulturno obojeno ponašanje	razumevanje iz iskustva, ali ne direktnog – desilo se nekom drugom	Odlučujem se za to/ Biram to	Sposoban/na da iskoristi svoje znanje o strategiji komunikacije i interakcije sa ljudima različitih nacionalnosti/eticiteta, u situacijama koje su mu/joj poznate.  Može da proceni situaciju potencijalne tenzije usled interkulture osetljivosti i prilagodi reakciju na manje ili više uspešan način.	Pokazuje sklonost ka interkulturnom dijalogu, isprobava tehnike i stilove koji nužno ne dovode do efikasnijeg i značajnijeg interkulturnog dijaloga	Čenjeno	Prepoznaje i ceni značaj interkulturnog dijaloga za sve uključene strane. Zauzima pozitivan stav i pristup prema interkulturnoj različitosti	Ima ostvarena i aktivna prijateljstva sa ljudima iz drugih zemalja
2	Znam zašto	Zna uopšteno da objasni da različiti kulturni, istorijski i društveni konteksti, kao i multikulturno lično iskustvo, obrazuju stilove života i navike i da je to razlog zašto se ljudi različito ponašaju prema ljudima iz drugih kultura.	razumevanje sa udaljenosti – ne iz iskustva već uopšteno	Koristim/ imitiram	Može da prilagodi svoje ponašanje u određenim slučajevima gde se ispoljavaju razlike u ponašanju, znanju i stavovima tako što će prihvatiti nečiju instrukciju.	Pokazuje tipične reakcije tolerisanja kulturnih razlika	Usmereno na druge	Otvoren/na je i zainteresovan/na da učestvuje u situacijama interkulturnog dijaloga i saradnje.	Želi da učestvuje u programima međunarodnog/multikulturnog karaktera
1	Znam šta	Zna na koja znanja, veštine, sposobnosti i/ili stavove se odnosi interkulturno razumevanje.	Razumevanje pojma „interkulturno razumevanje“ kroz ključne reči za „znanje“, „veštinu“ ili „stav“	Uviđam da postoji	Zna da navede primer(e) različitog ponašanja ili stavova ljudi iz različitih zemalja, a da je to ponašanje/stav u manjoj ili većoj meri u vezi sa njihovom pripadnošću različitim kulturama	Prepoznaje kulturne specifičnosti –“ Vidi culture iceberg, šta sve može da bude odgovor na ovo pitanje, tipično: jezik, hrana, vera,muzika, oblačenje, običaji...	Usmereno na sebe	Prepoznaje da je njegovo ponašanje uslovljeno kulturnim, istorijskim i društvenim kontekstom, kao i multikulturnim ličnim iskustvom.	Svoju kulturu opisuje kroz nacionalni okvir – gornji deo lednika - ili (napredno) naglašava svoju individualnu kulturu – donji deo lednika.

## ANEKS 2: Primer upitnika INTERKULTURNO RAZUMEVANJE

*Ako niste imali takvo iskustvo ili ne znate na šta se odnosi, preskočite.*

Ime i prezime:

Datum rođenja:

Mesto rođenja:

Adresa:

Telefon:

Adresa e-pošte:

Obrazovanje (osnovna, srednja, viša škola, fakultet osnovne studije, master, doktorat; i naziv):

Zanimanje (nivo: učenik, student, zaposlen, nezaposlen, drugo; i naziv):

1: Po vašem mišljenju, šta znači interkulturno razumevanje? Možete koristiti ključne reči, pojmove koji vas asociraju na ovu kompetenciju, a koje se odnose na znanje, veštinu ili stav.

2: Da li ste nekada učestvovali u međunarodnom volonterskom kampu ili drugoj aktivnosti međunarodnog/multikulturnog karaktera? Opišite.

*Obavezno navedite datume (ili makar godinu), zemlju, tip, cilj aktivnosti*

3: Da li si imate prijatelje drugih nacionalnosti? Koliko ste bliski?

4: Opišite nam neke kulturne specifičnosti (ponašanje ili stav) ljudi iz različitih kultura?

*(ukoliko je to moguće, iz ličnog iskustva: u međunarodnom volonterskom kampu, ako ste učestvovali, ili drugoj aktivnosti međunarodnog/multikulturnog karaktera)?*

Da li mislite da imate neku kulturnu specifičnost u odnosu na ljude iz drugih kultura? Ako mislite da imate ili nemate, objasnite zašto.

Da li ste se nekad našli u situaciji da su vaši planovi/ideje/ponašanje doveli do tenzija u međunarodnom/multikulturnom okruženju usled kulturnih razlika? Ako da, šta je bilo u pitanju, kako su drugi reagovali?

5: Opišite jednu situaciju u kojoj prepoznajete da je reakcija ljudi u međunarodnoj /multikulturnoj grupi na nečije ponašanje bila uslovljena interkulturnom (ne)osetljivošću.

*Ne mora da bude iz ličnog iskustva, ali ako imate takvo iskustvo, navedite ga.*

Da li su ljudi različito reagovali? Da li možete da objasnite zašto su različiti ljudi reagovali različito u toj situaciji?

Kako ste se vi osećali u odnosu na njihove reakcije (da li mislite da su bili u pravu)?

Da li biste kod kuće, u Srbiji, uobičajeno reagovali drugačije na takvo ponašanje?

6: Da li možete da opišete situaciju u kojoj je izbio konflikt baziran na kulturnim razlikama.

7: Da li ste nekad rešili konflikt među ljudima koji je nastao kao posledica kulturnih razlika. Opišete tu situaciju i kako ste je rešili.

7: Da li ste ikada, formalno ili neformalno, imali ulogu lidera međunarodne/multikulturne grupe? Ako jeste, opišite nam kako ste omogućili (bolju) interkulturnu razmenu među učesnicima.

8: Da li ste nekada vi organizovali aktivnost sa grupom ljudi različitih kultura, kamp ili neku drugu međunarodnu aktivnost? Opišite.

9: Da li ste uspeli da ubedite nekoga da ode na kamp pošto ste se vi vratili, ili na neku drugu aktivnost međunarodnog/multikulturnog karaktera? Koji su bili vaši argumenti?

10: Da li biste rekli da je vaše lično i/ili poslovno okruženje takvo da podrazumeva međunarodni kontekst i interkulturno razumevanje? Opišite nam.

11: Da li biste ponovo učestvovali na međunarodnom volonterskom kampu ili drugoj aktivnosti međunarodnog/multikulturnog karaktera?