

Sveučilište u Zadru

Odjel za pedagogiju

Diplomski sveučilišni studij pedagogije (dvopredmetni)



Vinka Skorić

ESN Zadar u kontekstu slobodnog vremena

Diplomski rad

Zadar, 2016.

Sveučilište u Zadru
Odjel za pedagogiju
Diplomski sveučilišni studij pedagogije (dvopredmetni)

ESN Zadar u kontekstu slobodnog vremena

Diplomski rad

Student/ica:
Vinka Skorić

Mentor/ica:
izv. prof. dr. sc. Stjepan Jagić

Zadar, 2016.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Vinka Skorić**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski** rad pod naslovom **ESN Zadar u kontekstu slobodnog vremena** rezultat mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mogega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mogega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 30. rujan 2016.

Sadržaj

1.	Uvod.....	1
2.	Slobodno vrijeme mladih.....	2
3.	Volontiranje	6
3.1.	Tko je volonter?.....	9
3.2.	Zašto volontirati?.....	10
4.	Neprofitni sektor - udruge.....	14
5.	Nastanak Erasmus Student Network	17
5.1.	Erasmus Student Network Zadar	21
6.	Metodologija	24
6.1.	Cilj i zadaci	24
6.2.	Način provođenja istraživanja.....	24
6.3.	Ispitanici i vrijeme istraživanja	26
7.	Rezultati istraživanja i njihova interpretacija.....	26
7.1.	ESN organizacija.....	26
7.2.	Volontiranje i motivacija	30
7.3.	Odnos volontiranja, slobodnog vremena i studentskih obaveza	34
7.4.	Suradnja i međuljudski odnosi unutar udruge ESN Zadar	36
8.	Zaključak	42
9.	Literatura.....	44
	Sažetak.....	48
	Summary.....	49
	Prilozi	50

1. Uvod

Jedna od karakteristika čovjeka je da pomaže i time se osjeća sretnijim i ispunjenijim. Mladi volontiraju iz različitih motiva. Nekoga motiviraju neke unutarnje pobude, nekoga vanjske. Netko želi pomoći drugima i doprinijeti zajednici, netko ima višak slobodnog vremena kojeg želi provesti na koristan način. Netko na temelju toga pronalazi osobni smisao koji je važan i drži ga na životu. Takvim oblikom aktivizma čovjek može steći nova iskustva, vrijedna znanja i vještine koje mu mogu pomoći u budućnosti odnosno na tržištu rada. Mladima koji se uključe u volonterske aktivnosti neprofitnog sektora cilj je osjećati se korisno i promijeniti nešto za dobrobit društva ili lokalnog stanovništva. Svjesni su toga da i mali koraci i poduhvati čine razliku. Volontiranje doprinosi kvaliteti života zajednice i društva u cjelini, a pojedincu donosi veće samopoštovanje, osjećaj inspiracije i kreativnosti, moći da se stvari mogu pokrenuti na bolje i još puno toga. Još uvijek, bar u Hrvatskoj, volonteri se ne priznaju i ne vrednuju kako bi trebalo, no situacija se popravlja.

Na početku rada će biti objašnjeno koju važnost slobodno vrijeme i načini njegova iskorištavanja imaju za pojedinca, ali i za društvo u cjelini. Osim toga, u prvom, teorijskom dijelu rada će biti razjašnjeni pojmovi volontiranja, volontera i motivacije koja pokreće takvo djelovanje. U ovom radu stavljen je naglasak na slobodno vrijeme mladih odnosno studenata, a kao način iskorištavanja slobodnog vremena izdvojeno je volontiranje studenata Sveučilišta u Zadru u neprofitnoj studentskoj udruzi pod nazivom Erasmus Student Network (Erasmus Studentska Mreža) Zadar. Prije prikaza provedenog istraživanja navedene su informacije o nastanku i specifičnostima te organizacije.

Na temelju teorijskog dijela te vlastitog iskustva volontiranja u ESN- u Zadar, sastavljeno je 16 pitanja za provođenje intervjua s 8 studenata Sveučilišta u Zadru koji su ujedno i članovi navedene udruge. Nakon interpretacije rezultata na kraju će biti ukratko prikazani zaključci provedenog istraživanja.

2. Slobodno vrijeme mladih

Slobodno vrijeme se promatra kao važan dio života svakog čovjeka, jer postoji svakoga dana i u svakoj sredini, ali se razlikuje s obzirom na dob, spol, zanimanje, mjesto boravka, razvijenost sredine, stupanj interesa, društveni poredak i njegove mogućnosti. Ti čimbenici utječu na to hoće li čovjek takvo vrijeme iskoristiti za odmor, zabavu, stjecanje novih iskustava, kulturno bogaćenje ili nešto drugo, a lista izbora je podugačka (Rosić, 2005). „Slobodno vrijeme je društvena kategorija koju suvremeno ljudsko društvo mora procjenjivati, vrednovati i poštovati ako želi ići ukorak s kretanjima i promjenama koje nastaju i koje slijede“ (Rosić, 2005: 21).

Gledajući aspekt društvenog razvoja, možemo vidjeti da je slobodno vrijeme zauzimalo bitno mjesto u čovjekovoj povijesti od početaka plemenskih zajednica do danas. Za razliku od početka društvenog razvoja kad je slobodno vrijeme bilo za većinu ljudi neko sasvim neodređeno vrijeme, u suvremenom svijetu ono nije više dodatak nego sastavni dio čovjekova života i rada (Rosić, 2005). Kroz povijesni razvoj društva primjećuje se da je podjela rada imala velik utjecaj na to kako će pojedinac koristiti slobodno vrijeme (Rosić, 2005). „Slobodno vrijeme i rad se promatraju kao dvije međusobno povezane pojave“ (Rosić, 2005: 50). Upravo rad određuje prava i mogućnosti čovjeka u vremenu nakon odrađenih obaveza i odgovornosti. Kroz povijest, slobodno vrijeme je bilo vrijednostno označeno kao takvo koje pripada vladajućoj bogatoj klasi. Pravo slobodnog vremena su imali slobodni građani koji su ga koristili za unapređivanje stanja svog uma, duha i karaktera (Rosić, 2005).

Često se pojam slobodnog vremena povezuje ili čak izjednačava s dokolicom, koja je u starogrčkom jeziku označavala aktivnosti u vremenu izvan radnog vremena. Danas se dokoličarenje sve više i više povezuje s hedonizmom, dosadom, konzumentskim stilom života i načinom zabave. Ono postaje prepoznatljivim stilom ponašanja mladih, te često podrazumijeva pasivan odnos prema ponuđenim sadržajima i svojevrsni bijeg od organiziranog rada (Miliša, 2006). Na slobodno vrijeme se gleda kao na proizvod industrijskog društva, jer ono prema Previšiću (2000.) nastaje i dobiva na važnosti u vrijeme industrijalizacije kada se javlja i ubrzani tehnološki napredak, masovno zapošljavanje te dolazi do skraćivanja radnog vremena a ono uzrokuje povećanje slobodnog vremena koje na taj način postaje društveni fenomen.

Područje slobodnog vremena je manjim dijelom pod utjecajem namjernog, intencionalnog odgoja koji prema portalu Hrvatske enciklopedije podrazumijeva svjesno i namjerno, osmišljeno djelovanje na razvoj i uljuđeno izgrađivanje odgajnika. Baš zbog toga

što se slobodno vrijeme odnosi na vrijeme izvan pravila i utjecaja "odgojnog režima" u njemu i kroz njega djeluju mnogobrojni „skriveni“ odgojni utjecaji (Rosić, 2005). „Pojedinaac nalazi više slobode i prakticira aktivnosti koje mu pomažu bolje spoznati samoga sebe i samostalno odlučivati o svojim aktivnostima, kroz njih se potvrđivati, samodokazivati, afirmirati, makar nekad i u negativnom smislu“ (Rosić, 2005: 37 prema Antić, 2000: 105).

Za pedagogiju i odgoj, vrijeme provedeno u školi i obitelji, bilo da se odnosi na obaveze ili dokolicu, najznačajnije je za cjelokupni razvoj pojedinca (Rosić, 2005). Za pedagogiju slobodnog vremena, slobodno vrijeme je sve veći problem odgoja i života djece, mladih i odraslih, te zbog toga se nastoji proučavati sam fenomen vremena, njegova nastajanja i oblikovanja, sadržaje, mjesta provođenja, odgojne utjecaje, vrijednosti i slično, a cilj je naći odgovor na pitanje kako najkorisnije ovladati svojim slobodnim vremenom (Rosić, 2005). „U istraživanju slobodnog vremena polazi se od vremena koje je čovjeku na raspolaganju da bi se mogao baviti željenim aktivnostima, pri čemu valja imati na umu da se te aktivnosti ne ubrajaju u one nužne za egzistenciju“ (Rosić, 2005: 37).

Svaki pojedinac tijekom svog slobodnog vremena nastoji zadovoljiti svoje razvojne i unutarnje potrebe, interese, želje, afinitete na način da bira sadržaje po svojoj volji. „Osobitosti slobodnog vremena su: sloboda, dobrovoljnost, neobaveznost“ (Rosić, 2005:54). Sadržaji i aktivnosti koje je pojedinac izabrao bi trebali razvijati njegove sposobnosti, proširivati znanja, potaknuti socijalizaciju na način koji je u skladu s interesima i potrebama i samom ličnosti pojedinog čovjeka (Rosić, 2005).

Suvremeno društvo zbog užurbanog načina života i zahtjevnih poslova sve više cijeni slobodno vrijeme. To je bitno područje o kojem se priča i na kojem se radi no i dalje se treba poboljšavati jer se mladost i ponašanje mladih povezuje s vremenom oslobođenim od obaveza. Danas je način provođenja slobodnog vremena za mlade stil života. Prema Ješiću (2001.) prvo mjesto mladima zauzima aktivno – rekreativni sadržaj, zatim pasivni odmor, estetsko – umjetničke aktivnosti i na kraju humanitarne aktivnosti. Kultura mladih i njihovo ponašanje u slobodno vrijeme postaju područja iz kojih se može doznati što oni uistinu misle jer se tiče svega što mladi osjećaju, vrednuju, čemu se nadaju, a što se može primijetiti u njihovom životu, jeziku, glazbi, modi ili idolima (Vidulin – Orbanić, 2008:23 prema Tomic-Koludrovic i Leburic, 1999., Leburic i Relja, 1999.).

U današnjem suvremenom svijetu najveći utjecaj na mlade imaju mediji, vršnjačke skupine, kultura putovanja, zdravstvena kultura i sl. Ti čimbenici se mogu nazvati i izazovima slobodnom vremenu (Rosić, 2005). „Medijska komercijalizacija dokolice vodi k pogubnim

odgojnim posljedicama posebice u mlade generacije. Elektronički mediji (s određenim sadržajima i/ili emisijama) poprimaju najsofisticiraniji oblik manipulacije mladima te vode, izravno ili neizravno u ovisnosti o različitim (s)tvarima jer afirmiraju oslobođenje od rada u dokoličarenju i nestajanje svakog vida odgovornosti prema sebi i drugima“ (Miliša, 2006: 9).

Pasivno prepuštanje pod utjecaj takvih čimbenika može rezultirati neprimjerenim provođenjem i korištenjem slobodnog vremena što dovodi do gubljenja u lošem društvu, društveno neprihvatljivih oblika ponašanja, uživanju alkohola, droga i slično (Rosić, 2005). Zbog nametnutog ritma života suvremenog društva koje podrazumijeva brz tehnološki napredak, društveno – politički uvjeti, porast broja znanstvenih otkrića i tehničkih inovacija, izostankom odgovarajuće komunikacije i topline ljudskih odnosa, mijenja se sadržaj i način provođenja slobodnog vremena. Svaki čovjek pokušava zadovoljiti sve veće kulturne i socijalne potrebe, a naglašava se potreba za sudjelovanjem, a time i stjecanjem iskustva (Rosić, 2005).

Miliša navodi da je u istraživanju *Slike slobodnog vremena adolescenata* koje je bilo provedeno u Nizozemskoj na uzorku od 927 ispitanika, komparativnom analizom te interpretacijom podataka o bavljenju slobodnim aktivnostima u toj zemlji i u SAD- u, autorica Elke Zeijl iznijela negativne implikacije kad je riječ o neorganiziranosti slobodnog vremena dok u suprotnom slučaju, kada su slobodne aktivnosti dobro organizirane, primijećuje se jača intrinzična motiviranost za aktivnosti u školi i izvan škole (Miliša, 2006:13 prema Zeijl, E., 2001: 380-382).

Škola je odgojno obrazovna ustanova koja svojim djelovanjem ima priliku utjecati na sve segmente učenikovog razvoja, pa tako i na odgoj za slobodno vrijeme. Djeca su u školi jedan velik dio vremena, prema tome, škola bi se trebala promijeniti i prilagoditi djetetu, a izvannastavne aktivnosti su prostor u kojem se najlakše može doprijeti do učenika, do njihovih potreba i želja (Martinčević, 2010). Dijete samom mogućnošću odabira određenih sadržaja izražava svoje afinitete. Mogućnost izbora je korak ka slobodi i izražavanju u skladu s mogućnostima i afinitetima, a bitno je da pomogne u procesu samovrednovanja, samoprocjene i samoidentifikacije. Kvalitetne izvannastavne aktivnosti mjesto su učenikova suživota s drugima, druženja i razvoja. Ukoliko uz školske aktivnosti pridodamo i izvanškolske zaključit ćemo da se mladima pruža „ruka pomoći i podrške“. Sudjelovanjem i uključivanjem u kulturu/ kulturne aktivnosti, u svom procesu samoostvarenja, pojedinac biva sam stvarateljem kulture, odnosno stvarateljem društvenog i osobnog identiteta, biva „graditelj kulture“ (Vidulin – Orbanić, 2008: 25).

Prema istraživanju *Obrazaca korištenja slobodnog vremena* u kojem su uspoređivani rezultati aktivnosti mladih i starijih iz 1999. i 2004. godine, zaključci su da mladi provode svoje slobodno vrijeme na jednak način kao i pet godina unazad, jedino se promijenila učestalost pojedine aktivnosti. Poraslo je druženje s prijateljima, gledanje televizije, odlasci u disco klubove, na tulume, koncerte, izlete, izležavanje... Što se tiče međugeneracijskih sličnosti i različitosti zanimljivo je to što najmanje i jedni i drugi posvećuju svoje slobodno vrijeme volonterskom radu koji je trajan trend bez masovnog karaktera. Ono spada u elitne kulturne aktivnosti koje je u pravilu stekao relativno mali broj ljudi (Ilišin, 2007).

Studenti na Studijima o mladima za mlade su proveli istraživanje *Potrebe mladih – slobodno vrijeme mladih* tijekom prosinca 2012. godine te siječnja 2013. godine u kojem je ukupno sudjelovalo 358 ispitanika/ca iz pet lokalnih zajednica. Metodom ankete ispitani su učenici drugih razreda četverogodišnjih i trogodišnjih srednjih škola. Svrha istraživanja bila je prepoznati potrebe mladih vezanih uz njihovo slobodno vrijeme. Rezultati su pokazali kako ispitanici/ce rijetko sudjeluju u radu organizacija ili skupina mladih, kako imaju nisku informiranost o aktivnostima slobodnog vremena te da većinu informacija dobivaju putem interneta (Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja (2013): Inicijative u zajednici, Istraživanje potreba mladih – slobodno vrijeme mladih).

3. Volontiranje

Jedna od mnogih značajki čovjeka je potreba da pomaže. Ljudi su oduvijek imali potrebu da pomažu jedni drugima, stoga možemo reći da je volonterstvo staro koliko i čovjek. Počeci su usko vezani s kršćanskom naukom „pomoći bližnjemu“ te uz stvaranje svećeničkih redova, misionarskih akcija i necrkvenih oblika udruživanja za dobrotvoran rad i pomoć drugima. Institucionaliziranje volonterskog rada u prvoj polovici 20. stoljeća bilo je vezano uz mirovni rad, a temeljna načela su bila: otvorenost za oba spola, izbjegavanje vojne discipline, važnost vlastitog izbora. Volonterski rad je bio i alternativa obveznom služenju vojnog roka time što je dobrovoljan te što se zalaže za nenasilje (Russo, 2007).

Sama riječ volonterstvo dolazi od latinskih riječi: *vollo* = htjeti, željeti; *voluntas* = volja; *voluntarius* = dobrovoljan, dragovoljan. Glavne karakteristike volonterstva su: dobrovoljnost (obavlja se bez ikakve prisile, slobodno, svojom voljom), neplaćenost (radi se besplatno, ne zbog zarade), solidarnost (radi se iz želje da se nekom pomogne) (Spicijarić, 2016). Volontiranje je, prije svega, način i stil života, usko vezan uz čovjekov sustav vrijednosti. Kroz sudjelovanje u volonterskim aktivnostima koje doprinose poboljšanju života u zajednici, ljudi stvaraju osjećaj odgovornosti za zajednicu i osvještavaju cijeli niz vrijednosti – toleranciju, solidarnost, zajedništvo, interkulturalno razumijevanje, mir, ljubav, ravnopravnost rodova/spolova, vrijednosti nenasilne komunikacije, zaštite okoliša te osobnog i društvenog razvoja. Volontiranje nudi alternativu ustaljenoj podjeli rada i ograničenoj definiciji osobe uobičajenoj u zapadnom industrijaliziranom društvu te pruža ljudima mogućnost da rade za zajednicu, istovremeno razvijajući svoje vještine te usvajajući nove (Begović, 2006).

Prema Zakonu o volonterstvu (NN 58/7 22/13) volotiranjem se naziva dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za zajedničku dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje. Volontiranjem se doprinosi društvenom razvoju, građanskom sudjelovanju, socijalnoj koheziji i socijalnom uključivanju. Dolazi do poboljšanja kvalitete života, izgradnje socijalnog kapitala, osobnog razvoja, do aktivnog uključivanja osoba u društvena zbivanja te do razvoja humanijega i ravnopravnijega demokratskog društva. Osim toga stječu se iskustva i razvijaju kompetencije potrebne i korisne za aktivno sudjelovanje u društvu, osobni razvoj i osobnu dobrobit.

Europska povelja o volonterstvu (1998.) volenterski rad definira kao djelatnost:

- u interesu ljudi,

- koja nije motivirana financijskim interesom,
- koja se odvija na lokalnoj ili nacionalnoj razini,
- koja je dobrovoljna,
- koja je miroljubiva,
- koja je utemeljena na osobnoj motivaciji i slobodi izbora,
- koja potiče razvoj ljudskih potencijala,
- koja potiče aktivnu građansku ulogu na dobrobit zajednice,
- koja poboljšava kvalitetu življenja na načelima solidarnosti.

„Između ostalog obuhvaća i traganje za predodžbama društva nesigurne budućnosti, služi kao poticaj iskorištavanju poduzetničkih prigoda i samoorganiziranja ljudi pri rješavanju problema te kao osnovu razvoja partnerskih odnosa između aktera sistema blagostanja“ (Ćulum, 2008). Obuhvaćajući ovako široko područje, volontiranja mogu biti raznolika: socijalne aktivnosti za djecu i mlade, zaštita okoliša, skrb o starijima, kultura i umjetnost, prevencija ovisnosti, programi za osobe s invaliditetom, zaštita i zbrinjavanje životinja, skrb o siromašnima, sport i slično.

Etički kodeks volontera (NN 55-2008) nalaže temeljna načela volotiranja:

- načelo sudjelovanja u društvenim procesima (čime svaki građanin ostvaruje mogućnost doprinosa pri rješavanju problema u zajednici i utjecaja na pozitivne promjene u društvu)
- načelo dobrovoljnosti i slobode izbora (volontiranje je izraz osobne volje svakog pojedinca oslobođen od svakog oblika pritiska)
- načelo zabrane diskriminacije (bez obzira na dob, rasu, boju kože, jezik, vjeru, spol, spolnu orijentaciju, rod i rodno izražavanje, političko i drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, naobrazbu, društveni položaj, bračno stanje, obiteljske obaveze, članstvo ili ne članstvo u političkoj stranci, udruzi ili sindikatu, tjelesne ili duševne poteškoće ili oboljele i druge osobne karakteristike...)
- načelo solidarnosti, promocije i zaštite ljudskih prava (proizlaze iz uvažavanja različitosti i osobnog integriteta svakog pojedinca)
- načelo razvoja osobnih potencijala (slobodno stjecanje novih vještina i znanja te razvoj osobnih potencijala putem cjeloživotnog učenja)
- načelo interkulturalnog učenja i razmjene (mogućnost učenja od drugih te razmjenu iskustava između država, regija i različitih kultura što doprinosi smanjivanju predrasuda i stereotipa te jačanju tolerancije u međunarodnom kontekstu)

- načelo zaštite okoliša i brige za održivi razvoj.

U današnjem modernom društvu, posebno je prepoznata konkretna odgojno – obrazovna vrijednost volonterskog rada za državu i pojedince jer ono predstavlja vrlo učinkovit oblik učenja kroz rad koristan za sve sudionike (Russo, 2007).

U sadašnjim uvjetima globalnog gospodarstva, svijeta i društva utemeljenog na znanju što je i temeljna vizija Europske unije, suvremene spoznaje potvrđuju da su obrazovanje te istraživanje i razvoj sve važniji. Upravo ulaganje u ljudski kapital je preduvjet ispunjenja toga cilja (Russo, 2006). Naglasak se mijenja i prelazi se sa kvalifikacija i formalnog obrazovanja na znanja i vještine. Kontinuirano to jest cjeloživotno učenje i fleksibilnost za učenje novih, različitih vještina predstavlja uvjet za opstanak, a volontiranje je jedan od načina kako to ljudi postignu, nauče velik broj vještina, steknu informacije, znanja i iskustva za koja bi inače izdvojili značajnu količinu novca (Russo, 2006). „Aktulna je mobilnost na tržištu rada koja obuhvaća mobilnost između zanimanja, poslova te prostornu mobilnost. Europska unija podupire stvaranje uvjeta za unaprjeđenje razine mobilnosti na europskom tržištu rada kroz skup programa i mjera koje uključuju reformu obrazovanja (tzv. Bolognski proces), međunarodne programe razmjene volontera, studenata i stručnjaka, stvaranje prekograničnih partnerstava u sferi gospodarske, znanstveno – tehnološke i kulturne suradnje“ (Russo, 2006: 35). Prekogranični volonterski angažman doprinosi razbijanju barijera između jezika i kultura, a nerijetko otvara nove poslovne prilike i kontakte (Russo, 2006).

3.1. Tko je volonter?

U demokratskim društvima postoje tri temeljna organizacijska oblika: javni sektor, privatni profitni sektor (tržište) i neprofitni sektor. Ovaj posljednji se još naziva građanski, civilni ili "treći" sektor (Škopelja, 2004).

Srž neprofitnog sektora čine udruge i volonteri. Volonter je osoba koja se zapravo nalazi u svijetu rada, ali svoj rad ne naplaćuje sukladno standardima osim u smislu pokrivanja nekih troškova (troškovi prijevoza, obroci...) (Russo, 2007). U svakodnevnom radu volonteri/ke i volonterske organizacije u Hrvatskoj susreću se s nerazumijevanjem pojma volontiranja te ismijavanjem i komentarima: „Ne razumijem kako možeš raditi besplatno..“ Ljudi na njih gledaju kao na besplatnu radnu snagu i zaboravljaju da je volontiranje i volonterski angažman dodana vrijednost, to jest dodatno uloženi napor, trud i rad u nešto od opće koristi, što doprinosi čitavoj zajednici (Begović, 2006).

„Volonteri/ke su jednostavno ljudi koji svjesno i svojevrijedno odlučuju dio svog vremena, energije, znanja i iskustva podijeliti s drugima i na taj način doprinijeti poboljšanju zajedničkog života, neovisno o njihovom prvotnom zanimanju, zaposlenju ili životnom pozivu. Ta je odluka, naravno, povezana s njihovim sustavom vrijednosti i predstavlja izbor stila života u kojem barem podjednaku važnost imaju briga za sebe i briga za druge. Od volontiranja oni ne mogu živjeti, no ono zasigurno njihov život oplemenjuje“ (Begović, 2006, 10). Iako nedvosmislen odgovor na pitanje tko su volonteri/ke ne postoji kao ni grupa psiholoških karakteristika koje su karakteristične samo volonterima/kama, u većini slučajeva dovoljna je samo dobra volja. „Svatko, neovisno o dobi, spolu, obrazovanju, religijskoj ili nacionalnoj pripadnosti, intelektualnim sposobnostima ili nekim drugim obilježjima može postati volonter/ka“ (Begović, 2006:10).

3.2. Zašto volontirati?

Od velike je važnosti poznavati motiv, razlog ili potrebu volontera. Zadovoljstvo volontera u danim uvjetima, to jest ugodna i uspješna radna atmosfera i dobri odnosi, ali i ispunjene potrebe organizacije i dobro obavljen posao koji obuhvaća ostvaren željeni utjecaj na zajednicu je formula uspjeha za obe strane, i volontera i organizaciju. Bit je da se poštuju i i uvažavaju različitosti na način da ne postupamo prema svima jednako nego onako kako odgovara njenim ili njegovim osobinama (Škopelja, 2004). Volonteri će ostati i doprinostiti organizaciji ako se s njima postupa na pravi način kao naprimjer: zahvali im se ili oda priznanje, omogući stjecanje novih znanja, sudjelovanje na edukacijama, seminarima i slično (Škopelja, 2004).

To možemo objasniti s par primjera: ako je nečiji glavni razlog volontiranja druženje, i ako je ta osoba dinamična i fizički aktivna, dati mu/joj posao u kojem je sam - na primjer sređivanje administracije gdje dugo sjedi u uredu, nije najbolja odluka, i suprotno; tihoj, povučenoj osobi koja rado radi sama, dati vođenje grupe korisnika. U otkrivanju osobina, potreba, pravih pristupa, načina postupanja i nagrađivanja troši se dosta vremena, no jedino tako se uspijeva u naumu da se zadovolje potrebe obiju strana. U svom tom procesu volontiranja, treba osigurati dobru informiranost, motiviranost kao i proces uključivanja (Škopelja, 2004).

Izbor aktivnosti koje volonteri/ke mogu obavljati dovoljno je velik da se u njemu može pronaći i realizirati svatko tko ima želju. No osim same želje i volje, ljude na volontiranje potiču različiti osjećaji i psihološke potrebe koje su vrlo često slojevite i obuhvaćaju i altruistične oblike motivacije (Begović, 2006). Te psihološke potrebe odnose se na osjećaje sigurnosti, prihvaćanja, važnosti, samopoštovanja, osjećaj korisnosti i samoostvarenja, zadovoljstvo koje proizlazi iz pomaganja drugima.

Razlozi volontiranja su mnogobrojni i različiti, ovise o svakom čovjeku pojedinačno. Možemo ih podijeliti u dvije grupe:

- *intrinzičnu motivaciju*, koja podrazumijeva da je volonterima stalo do koristi za primatelja i oni su zadovoljni koristima od rada i rezultatima te im taj akt pomaganja daje osjećaj zadovoljstva.
- *ekstrinzičnu motivaciju*, koja obuhvaća pomaganje drugima ukoliko će ta aktivnost biti prepoznata kao ulaganje ili se očekuje/dobiva neka izvanjska korist ili plaćanje (Russo, 2007).

Prema *Etičkom kodeksu* (2008.) volontiranje ojačava pojedince, izgrađuje osjećaj solidarnosti, potiče na sudjelovanje, štiti ranjive skupine od ekonomske, društvene i političke marginalizacije i ima potencijal kohezivnog elementa u društvu. Volonteri i zaposleni u organizacijama civilnog društva zajednički mogu napraviti i čine velike stvari. Motivi leže u stvaranje boljeg društva, rješavanjem uočenih problema (Russo, 2006). Psiholozi Clary i Snyder su, na temelju funkcionalne teorije i rezultata svojih istraživanja identificirali 6 osobnih i društvenih funkcija koje se ostvaruju kroz volontiranje, odnosno motiva i razloga zbog kojih ljudi volontiraju.

1. *Vrijednosti* – volontiranje nekim ljudima omogućuje da djeluju u skladu s osobnim uvjerenjem o važnosti pomaganja drugima i brige za dobrobit drugih.
2. *Razumijevanje* – volontiranje ima funkciju propitivanja, otvara mogućnost učenja i razvijanja vještina, zadovoljava čovjekovu želju da razumije ljude kojima pomaže, organizaciju za koju volontira ili samoga sebe.
3. *Poštovanje* – volontiranje može pomoći osobi da podigne svoje samopoštovanje, da se bolje osjeća sama sa sobom i da se psihološki razvija.
4. *Karijera* – nekima volontiranje omogućuje stjecanje iskustva vezanog uz karijeru, učenje novih vještina koje im mogu pomoći u pronalaženju zaposlenja ili razvoju karijere, te povećava poslovne mogućnosti.
5. *Društvo* – volontiranjem ljudi jačaju društvene veze, susreću nove ljude ili pak volontiraju zbog društvenog pritiska i prilagodbe.
6. *Zaštita* – volontiranje služi kao sredstvo za smanjivanje negativnih osjećaja krivnje ili pruža bijeg od osobnih problema i osamljenosti.

Funkcionalni pristup posebno naglašava važnost usklađenosti motivacije za volontiranje i dobiti/koristi koje volontiranje pruža, a praksa pokazuje da su volonteri čiji su se motivi poklapali s prednostima koje im donosi volontiranje bili zadovoljniji svojim volonterskim iskustvom od onih kojima se motivacija i prednosti rada nisu poklapale. No, shvaćanje u kojoj mjeri koja vrsta volonterskog zadatka zadovoljava pojedini psihološki motiv razlikuje se od osobe do osobe, a jednako tako ljudi se razlikuju i po tome koji su im motivi volontiranja najvažniji (Begović, 2006: 13).

Koristi od volontiranja imaju:

- *mladi i nezaposleni*; volontiranje im pomaže da razviju ili usavrše određene vještine i znanja, steknu samopouzdanje, jer primjećuju mogućnost utjecanja na društvene promjene, stječu nova poznanstva i prva profesionalna iskustva
- *stariji*; postaju ponovno aktivni, jer korisno provode slobodno vrijeme i zbog toga se osjećaju još uvijek potrebnima
- *lokalna zajednica, tržište rada, država* (povećava se zapošljivost)
- *školstvo*; jer je to način razvoja znanja i vještina za učenike i studente i osvještavanja o pojmu aktivnog građanstva.

Glavni razlozi koje su naveli ljudi koji ne volontiraju su bili: nedostatak vremena, nepoznavanje ljudi koji volontiraju, nedostatak potrebnih znanja i vještina. Oni koji su izrazili interes za volontiranje su kao najveće poticaje naveli: da im netko pomogne početi, da je netko od prijatelja ili od rodbine uključen, sigurnost unaprijeđenja vještina i znanja, rad od kuće, diploma ili kvalifikacija kao rezultat. Osim toga, istraživanja su pokazala kako ljudi s manjim primanjima rjeđe volontiraju i to najvjerojatnije jer ulažu većinu svog vremena u preživljavanje dok neki si ne mogu priuštiti volontiranje ako im troškovi nisu pokriveni (Škopelja, 2006).

„U konačnici, volonterski angažman u određenim društveno korisnim sferama stvara razinu zadovoljstva koja se često ne može usporediti s nijednim oblikom materijalne zadovoljštine, jer je čovjek pored njegove fizičke/materijalne dimenzije i intelektualno, emocionalno, socijalno i duhovno biće, a njegova najviša ljudska komponenta ostvaruje najtrajniju sreću i ispunjenje ponajviše kroz kvalitetu interpersonalnih (međuljudskih) i intrapersonalnih (unutrašnjih) procesa (misli i osjećaja)“ (Russo, 2007: 26).

Ljudske motivacije usmjeravaju se prema traganju za pravim smislom djelovanja i vrednovanja vlastitog rada. Znanje pojedinca, a ne diploma mora postati definicijom njegova potencijala, osobnog razvoja i samoorganizacije. Formalno znanje koje se potvrđuje titulama, karijera, natjecanje i osobni uspjeh sve su više pod kritičnom lupom prosudbe vlastitog sadržaja. Dugogodišnje pripreme za karijeru gube smisao radi sve bržih promjena u organiziranosti i smislu djelovanja organizacija. Uspjeh leži u prilagodljivosti promjenama u okruženju, a ne u dugoročnom programiranju koje se sve češće pokazuje neuspješnim. U budućnosti bi uspjeh trebao biti čimbenik osobne samorealizacije, obogaćivanja vlastitih iskustava u susretima s drugima, traženja smisla vlastitog djelovanja i vlastite uloge u društvu. (Ovsenik, 1999: 37). Vrijednosti pojedinca ovise o različitim kulturnim okruženjima iz kojih dolaze ispitanici i statusa koji imaju u organizaciji. Taj problem je moguće premostiti tako da se različitosti pokušaju razumjeti i u neprekidnom procesu promjena suočiti s vizijom i poslanstvom

organizacije. Konfliktnost između vrijednosti organizacije i vrijednosti njezinih članova predstavlja stvaralačku napetost, ali ako rezultate ne mjerimo i ne pratimo, članovi organizacije brzo gube motiv i smisao uloge svoga osobnog poslanstva u zajedničkom poslanstvu organizacije (Ovsenik, 1999).

4. Neprofitni sektor – udruge

Kao što je već prije spomenuto, demokratska društva se temelje na tri organizacijska oblika: javni sektor, profitni sektor i neprofitni sektor. Nadalje ćemo se baviti upravo neprofitnim sektorom (građanski, civilni) (Škopelja, 2004). Za neprofitne organizacije bismo mogli ustvrditi da ublažavaju posljedice profitnog djelovanja u društvu, to jest da uspostavljaju ravnotežu između javnog i poslovnog tzv. profitnog sektora (Ovsenik, 1999).

S pravnog stajališta uz organizacije civilnog društva koji se pojavljuju u zakonu i uredbama vezuju se i pojmovi kao naprimjer: udruga, savez, NVO (nevladina organizacija), zadruga, dobrovoljna organizacija, zaklada, neprofitna organizacija, dobrotvorna ustanova, javne dobrotvorne organizacije... (Petrenko, 2007). Često se govori o nevladinim organizacijama, no postoji čak i velik broj organizacija koje su i nevladine i neprofitne, a da ipak nisu organizacije civilnog društva kao naprimjer fakulteti, sudovi (Hrvatski energetska web portal (2008): Što je to civilno društvo).

„Upravo zbog te različitosti i heterogenosti neprofitnog sektora nije lako pronaći opću definiciju „nevladine organizacije“. To mogu biti male interesne skupine usmjerene ka jednom problemu ili velike međunarodne organizacije sa stotinama ogranaka ili članova u različitim dijelovima svijeta u cilju postizanja globalnih ciljeva, s namjerom zagovaranja interesa cijelog društva ili usredotočavanja na ciljne skupine društva“ (Petrenko, 2007: 29). Takve udruge ne ovise o vladi, tijelima javne vlasti, političkim strankama i trgovačkim društvima, djeluju u javnom interesu, neprofitne su i dobrovoljno formirane (Petrenko, 2007).

Civilno (građansko) društvo se može definirati i kao područje kolektivnog života pojedinaca koje se nalazi između obitelji i države i od njih je potpuno neovisno, no treba se naglasiti da sam pojam ima različite definicije upravo zbog različitosti oblika organizacija civilnog društva. U suvremenoj političkoj teoriji civilno društvo je društveni prostor koji uključuje institucije i interakciju u području kulture, znanosti, obrazovanja, ekonomije i građanskih inicijativa koji su autonomni i izvan dosega države. Za razliku od klasičnih definicija, tomu se dodaje teza da je upravo civilno društvo, za razliku od države, područje u kojem se javljaju nove ideje, interesi, institucije i poticaji za ukupni razvoj i napredak društva (Hrvatska enciklopedija: Civilno društvo).

Udruge su dragovoljni, samostalni i neprofitni oblik udruživanja ljudi koji imaju neke zajedničke interese. Sredstva za svoje djelovanje dobivaju od članarina, materijalnih prava, darova, javnih sredstava i ostalih izvora. Udruge pravno dijelimo na one koje djeluju samo u

interesu svojih članova i one koje djeluju za javno dobro. Mogu djelovati i profitno, ali dobit mogu upotrijebiti samo za svoju osnovnu djelatnost (Ovsenik, 1999).

Prema Zakonu o udrugama (NN 74/14) načela djelovanja udruge su: načelo neovisnosti (udruga samostalno utvrđuje svoje područje djelovanja, ciljeve i djelatnosti, svoj unutarnji ustroj i samostalno obavlja djelatnosti koje nisu u suprotnosti s Ustavom i zakonom), načelo javnosti, načelo demokratskog ustroja (unutarnji ustroj udruge mora biti zasnovan na načelima demokratskog zastupanja i demokratskog načina očitovanja volje članova), načelo neprofitnosti (udruga ne osniva sa svrhom stjecanja dobiti, ali može obavljati gospodarsku djelatnost, sukladno zakonu i statutu), načelo slobodnog sudjelovanja u javnom životu (sudjeluju u razvoju, praćenju, provođenju i vrednovanju javnih politika, kao i u oblikovanju javnog mnijenja te izražavaju svoja stajališta, mišljenja i poduzimaju inicijative o pitanjima od njihova interesa).

Uloga civilnog društva je da djeluje kao posrednik u razmjeni informacija i mišljenja između građana i nadležnih, a udruge su tu ključne. One pripomažu oblikovanju europskog demokratskog života, europske kulture, a u europskom socijalnom modelu se široko prihvaćene. Nevladine, neprofitne organizacije, bilo na lokalnoj ili globalnoj razini, sve više prepoznaju važnost organiziranja u skladne saveze kako bi postali utjecajni unutar Europske unije i izborili se za promjene (Petrenko, 2007). „Djelovanje organizacije se ne temelji samo na njenoj viziji i poslanstvu nego na njenoj ciljnoj i energijskoj usmjerenosti pomoću koje određuju zajedničke vrednote, načela djelovanja koja članovi slijede i koja su srž njihova uvjerenja. One suoblikuju etiku neprofitne organizacije. One su kolektivna koncepcija o tome što je važno i ispravno“ (Ovsenik, 1999: 106).

Prednosti dragovoljnog sektora su fleksibilnost, motivacija koja je vodeće načelo djelovanja, odnosi suradnje umjesto natjecateljstva, kvaliteta usluga, iskušavanje novih načina djelovanja i zadovoljavanja potreba. Neprofitne organizacije su vitalne i snažno okrenute cilju, resurse iskorištavaju racionalno, a njihovo djelovanje je transparentno i javno. S druge strane slabosti dragovoljnog sektora su: nepreglednost zbog svoje složenosti, nedostatnost koordinacije među različitim čimbenicima i zbog toga je komplicirano ostvariti demokratičnost djelovanja i odgovornost (Ovsenik, 1999).

Većina udruga spada u civilni sektor, ostatak su sportske i kulturne udruge. Najzastupljenije aktivnosti kojima se udruge bave su sportske aktivnosti, manjina dio udruga se bavi građanskim i ljudskim pravima, trećina udruga je neaktivna. Postoji puno tzv.

fantomskih udruga koje postoje samo na papiru i pojave se na nekim natjecajima. (Udruga za razvoj civilnog društva Osmijeh: Općenito o civilnom društvu).

U neprofitni sektor spada i udruga ESN Zadar koja će nadalje biti temom rada i istraživanja.

5. Nastanak Erasmus Student Network

Erasmus je vodeći program mobilnosti u Europskoj uniji u području obrazovanja i usavršavanja te jedna od najpoznatijih akcija na razini EU-a. Godine 1987. je donešena prva odluka o uspostavi programa (Odluka Vijeća 87/327/EEZ-a) i od tada je omogućen nastavak obogaćivanja iskustva učenja u drugim zemljama više od 2 milijuna studenata iz cijele Europe. Kratica ERASMUS se također može čitati kao Action Scheme for the Mobility of University Students (Program aktivnosti Europske zajednice za mobilnost sveučilišnih studenata). Novi program EU-a za obrazovanje, obuku, mladež i sport za 2014 - 2020 je dobio ime po dotadašnjem Programu ERASMUS, samo je preimenovan u ERASMUS + (plus) (European Commission (2013): Memorandum).

Erasmus program je nazvan po filozofu, teologu i humanistu Desideriusu Erasmodu zvanom Erazmo Rotterdamski, pravim imenom Gerrit Gerritszoon (1465-1536), koji je živio u doba reformacije i bio je poznati protivnik dogmatizma. Živio je i radio u različitim dijelovima Europe, u potrazi za znanjem, iskustvom i spoznajama koje su mogla donijeti samo putovanja i kontakti s drugim zemljama. Ostavivši svoje bogatstvo na Sveučilištu u Baselu, ono je postalo temelj stipendija mobilnosti (Portal bbc.com: Erasmus). Glavni cilj programa Erasmus je doprinijeti smanjenju ranog napuštanja škole kao i povećanju broja visokoobrazovanih te pružanje prilika mladim ljudima kako bi poboljšali svoje vještine i znanja studiranjem i osposobljavanjem u inozemstvu. Osim toga, program promiče mogućnosti učenja za pojedince u Europskoj uniji i izvan nje, suradnju između obrazovnih ustanova, organizacija mladih, poduzeća, lokalnih i regionalnih vlasti kao i nevladinih udruga te podršku reformi politike u zemljama članicama i suradnja sa zemljama koje nisu dio EU (Portal o EU fondovima (2014): Program Erasmus za sve (Erasmus+)).

Dvije godine nakon, točnije 16. listopada 1989. godine je osnovana, a 1990. godine službeno registrirana najveća studentska udruga u Europi - Erasmus Student Network – ESN (Erasmus Studentska Mreža) za podršku i razvoj razmjene studenata. Temelji se na principu „student pomaže studentima“ a svoje ime i duh je preuzeo od Erasmoda, poznate ličnosti i današnjeg sinonima za mobilnost studenata (Erasmus Student Network Croatia – esn.hr: What is ESN?). Godine 1987. Europska zajednica odobrila je plan za stvaranje programa mobilnosti za visoko obrazovanje. Dio njega bio je program Erasmus - program razmjene čiji je cilj bio studentima pružiti priliku da provedu dio studija u inozemstvu. Godine 1989. Erasmus ured je pozvao 32 bivših Erasmus studenata na sastanak evaluacije u Ghentu, u Belgiji. Taj sastanak je bio početna točka za nastanak Erasmus Student Network. ESN sekcije su osnovane na različitim

europskim sveučilištima uz financijsku potporu iz EC (European Comitee). Desiree Majoor iz Utrechta, iz Nizozemske je postao prvi predsjednik ESN, a 2005. godine, ESN je uspostavio svoje sjedište u Bruxellesu i zakonski se registrirao kao belgijska neprofitna organizacija.

Struktura ESN – a se sastoji od tri razine: lokalne, nacionalne i internacionalne. Lokalna razina se sastoji od ESN sekcija koje izravno rade s međunarodnim studentima odnosno organiziraju aktivnosti kao što su uvođenje i predstavljanje programa na početku akademske godine, okupljanja i kulturna događanja te predstavljaju razmjenu studenata i njihove potrebe prema akademskim institucijama i lokalnih vlastima. Nacionalna razina predstavlja potrebe međunarodnih studenata upućene vladama i državnim tijelima i posreduje sa udrugom na međunarodnoj razini (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: History).

Lokalne sekcije u toj istoj zemlji zajedno formiraju Nacionalnu platformu (NP) koja izabire Nacionalni odbor i bira nacionalnog predstavnika koji zapravo predstavlja nacionalnu mrežu na međunarodnoj razini. Dok sekcije neovisno organiziraju svoje aktivnosti na lokalnoj razini, ESN International organizira nekoliko međunarodnih projekata koji se provode u cijeloj mreži. Neki od tih projekata su SocialErasmus projekt koji ima za cilj integrirati međunarodne studente u lokalnu zajednicu putem humanitarnih akcija, akcija zaštite okoliša i projekta u obrazovanju, zatim projekt ExchangeAbility koji ima za cilj poboljšati situaciju za učenike s posebnim potrebama i podržati ih da ostvare razdoblje mobilnosti i Movin' Europe čiji je cilj promicanje mobilnosti kao načina života. PRIME i ESNSurvey su glavni istraživački projekti koji omogućuju ESN– u kontinuirano praćenje pitanja i problema koja se tiču studenata. Osim toga, ESN provodi kampanje po nazivom “Responsible party“ (odgovorna zabava) s ciljem podizanja svijesti o odgovornoj konzumaciji alkohola (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Erasmus Student Network).

Mreža se stalno razvija i širi a od srpnja 2016., Erasmus Student Network sastoji se od 521 lokalnih udruga ("sekcija") u 39 zemalja i ima više od 13.500 volontera u cijeloj Europi koji uključuju članove, volontere i tzv. „buddies“ koji uglavnom brinu o dolaznim međunarodnim studentima u svom gradu (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Erasmus Student Network).

„Cilj ESN-a je djelovanje u interesu studenata koji dio stručne naobrazbe provode u ustanovi visokog obrazovanja izvan države u kojoj se nalazi njihova državna institucija, putem: poboljšanja društvene i praktične integracije studenata na razmjeni pri njihovoj instituciji-domaćinu; ispunjavanje potreba i očekivanja studenata na razmjeni na lokalnoj, državnoj i međunarodnoj razini; pružanje mjerodavnih podataka o programu akademske razmjene i ESN

– ovim sredstvima; reintegracija studenata povratnika njihovim aktiviranjem u mreži; doprinos procjeni različitih programa razmjene (Petrenko, 2007: 137).

Vrijednosti na kojima se temelji ESN su:

- jedinstvo u različitosti, različitost u jedinstvu (svi imaju različite pozadine, ali dijele jedan zajednički cilj i cilj),
- studenti pomažu studentima, zabava u prijateljstvu i poštovanju (uživamo odnosa na temelju poštovanja),
- međunarodna dimenzija života (otvorenost, mobilnost, vole otkrivati i istraživati, surađivati, komunicirati, razbijati granice),
- ljubav prema Europi kao prostoru mira i kulturne razmjene, otvorenost i tolerancija, suradnja u integraciji (holistički pogled prema internacionalnosti) (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Erasmus Student Network).

ESN nastoji stvoriti uvjete za bolje razumijevanje različitih kultura i navika među studentima različitih narodnosti te se zalaže za kvalitetu i kvantitetu mobilnosti u Europskom prostoru visokog obrazovanja. Uočava prepreke i motivaciju studenata za odlaskom u inozemstvo i pokušava otkriti rješenja i zalaže se za smanjenje štetnih faktora i povećanje povoljnih komponenti u Europi zaslužnih za mobilnosti. ESN u svom radu nije povezan ni s jednom političkom strankom ni vjerskom skupinom (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Our aims).

Ciljevi i načela ESN –a su da:

- radi u interesu stranih studenata,
- radi na poboljšanju socijalne i praktične integracije stranih studenata,
- predstavlja potrebe i prava stranih studenata na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini,
- pruža relevantne informacije o programima mobilnosti,
- motivira studente na studij u inozemstvu,
- pomaže u reintegraciji studenata koji su se vratili sa razmjene,
- pridonosi poboljšanju i dostupnosti mobilnosti studenata,
- brine o svojim članovima, cijeni volontiranje i aktivno građanstvo (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Erasmus Student Network).

Glavni fokus ESN– a je stavljen na dolazne studente, koji se često suočavaju s problemima (i osjećaju napušteno) u svojim novim sredinama. Dakle, ESN nudi pomoć na

akademske, društvene i praktične razini procesa integracije. To se postiže kroz aktivnosti koje uključuju kulturne i društvene događaje, kao što su putovanja, filmske večeri, jezični projekti, međunarodne večeri degustiranja, partiji. Osim toga, mnoge su sekcije uvele mentorske sustave (Buddy – Mentor sistem) koji pomažu međunarodnim studentima da se uklape u lokalnu zajednicu. ESN također pruža relevantne informacije i potiče studente na stjecanje međunarodnog iskustva i dobivanje relevantnog uvida u različite kulture (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Erasmus Student Network). Osim gore navedenog, ESN je tu i za studente koji su se vratili s razmjene. Pomaže im u procesu reintegracije u svojim matičnim zemljama pomoću održavanju kontakata s međunarodnim okruženjem. Mnoge lokalne sekcije su osnovane od strane bivših studenata razmjene, jer su imali dobra iskustva tijekom razdoblja razmjene, ili zato što nisu imali dovoljno podrške i pomoći tijekom razmjene. Zbog toga svega oni bolje razumiju probleme i izazove u stranom okruženju (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Erasmus Student Network).

5.1. Erasmus Student Network Zadar

Kao što je već bilo gore spomenuto, Erasmus Student Network sastoji se od više od 500 lokalnih udruga tzv. "sekcija" u 39 zemalja u Europi. Jedna od njih je i ESN Hrvatska koja je nastala 2011. godine i sada broji 6 sekcija (Zagreb, Zadar, Rijeka, Split, Osijek, Dubrovnik).

Tema ovog rada je ESN Zadar, sekcija osnovana samo dva mjeseca nakon osnivanja prve hrvatske sekcije, ESN- a Zagreb u studenom 2011. Od tog dana, broj članova varira, a trenutno broji 11 članova (Erasmus Student Network Croatia – esn.hr : ESN Zadar). Udruga je nezavisna, neprofitna, studentska, volonterska, apolitična, nevladina i nereligiozna pravna osoba. Udruga ESN Zadar je određena Statutom (2013.) koji je donešen na temelju članka 11. Zakona o udrugama („Narodne novine“, br. 88/01 i 11/02), a koji „utvrđuje : naziv, sjedište i područje na kojem djeluje udruga ESN Zadar (u nastavku teksta: Udruga); zastupanje; ciljevi; djelatnosti kojima se ostvaruju ciljevi; ostvarivanje javnosti rada udruge; članstvo i članarina; prava, obveze i stegovna odgovornost članova; unutarnji ustroj udruge; tijela udruge, njihov sastav, ovlasti, način odlučivanja, uvjeti i način izbora i opoziva, trajanje mandata i odgovornost članova; imovina i raspolaganje mogućom dobiti; način stjecanja imovine te prestanak i postupak s imovinom u slučaju prestanka postojanja Udruge.

Prema tome, iz članka 2. doznajemo da je puni naziv udruge Erasmus Student Network Zadar to jest skraćeni naziv ESN Zadar. Sjedište Udruge koja djeluje na području Republike Hrvatske je u Zadru. To je neprofitna, nestranačka organizacija članova akademske zajednice i vanjskih suradnika u Zadru i punopravni je član Association „Erasmus Student Network“ International sa sjedištem u Rue Hydraulique/Waterkrachtstraat 15, 1210 Bruxelles, Belgija. Iz Statuta možemo iščitati da se Udruga vodi načelima međunarodne suradnje Ureda za međunarodnu suradnju Sveučilišta u Zadru i s istim surađuje, te da Udruga može surađivati i učlanjivati se u slične asocijacije i udruge u zemlji i inozemstvu, a rad Udruge je javan.

Članak 7. Utvrđuje da je cilj Udruge pomaganje međunarodnim studentima, stipendistima Erasmus stipendija, osiguravajući mogućnost kulturnog razumijevanja i osobnog razvoja po principu „studenti pomažu studentima“:

- Promicanje interesa međunarodnih studenata,
- Promicanje socijalne i praktične integracije međunarodnih studenata,
- Zastupanje potreba studenata na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini,
- Pružanje relevantnih informacija o programima razmjene,
- Motiviranje studenata za studij izvan zemlje,
- Reintegriranje studenata koji su se vratili s razmjene

- Pridonošenje poboljšanju i pristupačnosti studentske razmjene.

Udruga provodi svoje djelatnosti bez političke, rasne, vjerske, socijalne, nacionalne, spolne ili bilo koje druge diskriminacije.

Iz članka 9. i 10. saznajemo da je Udruga je osnovana s ciljem promicanja, razvitka i unapređenja studentske razmjene te djelovanja u interesu domaćih i međunarodnih studenata koji provode dio svog formalnog visokoškolskog obrazovanja i usavršavanja izvan svoje matične zemlje. Udruga ima za cilj i poticanje cjeloživotnog obrazovanja te oplemenjivanje procesa obrazovanja i osposobljavanja mladih. Također, Udruga je za cilj postavila i promicanje tolerancije među studentima iz različitih kultura, volonterstva i aktivnog građanstva, kao i zaštite okoliša i promicanja humanitarnoga rada i vrijednosti.

Djelatnosti kojima se ostvaruju ciljevi Udruge su:

- Koordinacija u pružanju pomoći u obliku socijalne, kulturne, praktične i akademske integracije međunarodnih studenata koji se nalaze na studiju, stručnoj praksi ili akademskom usavršavanju u Republici Hrvatskoj,
- Održavanje komunikacije i poticanje suradnje između lokalne, nacionalne i međunarodne razine ESNa,
- Organizacija stručnih skupova, radionica i ostalih razvojnih aktivnosti s ciljem promicanja neformalnoga učenja,
- Organizacija kulturnih, turističkih i zabavnih aktivnosti različitih sadržaja za domaće i međunarodne studente, u skladu s posebnim zakonima, organizacija zajedničkih izleta u trajanju od najviše dva dana s jednim noćenjem za integraciju stranih studenata i upoznavanje s hrvatskom kulturom i posebnostima, u skladu s posebnim zakonima,
- Osmišljavanje i provođenje projekata u svrhu promicanja studentske mobilnosti, cjeloživotnoga učenja i obrazovanja, dijelom u suradnji s Agencijom za mobilnost i programe EU,
- Pružanje informacija o programima studentske razmjene, stručne prakse i profesionalnog usavršavanja te o drugim aktivnostima Udruge,
- Pružanje informacija o Erasmus+ programu te drugih inicijativa Europske unije u području obrazovanja, osposobljavanja, mladih i sporta,
- Pružanje pomoći pri odlasku u inozemstvo na studentsku razmjenu i u reintegraciji studenata koji se vrate sa studentske razmjene,

- Suradnja i ostvarivanje projekata sa srodnim i organizacijama sa sličnim interesom i ciljevima u Hrvatskoj i u inozemstvu.

Prema članku 8. redovni član može postati dobrovoljno svaka punoljetna, odnosno poslovno sposobna fizička osoba koja je student ili osoba sa završenim studijem, koja podržava djelatnosti Udruge, koja je zainteresirana za rad u Udruzi i koja prihvaća odredbe Statuta udruge.

Članovi ESN- a su međunarodno orijentirani i mobilni, aktivni i dinamični, otvorenog uma, višejezični i komunikativni. Prednosti koje članovi dobivaju volontiranjem u ESN- u su: mogućnosti upravljanja projektima, osobni razvoj, treninzi i konferencije, kontakti s međunarodnim okruženjem, praksa stranih jezika, lakši ulaz na tržište rada, utjecaj na politiku EU- a u području obrazovanja, nove prijatelje iz cijelog svijeta, zabavne aktivnosti (International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: Become an ESN volunteer).

6. Metodologija

Tijek istraživačkog procesa je obuhvatio prvu fazu istraživanja koja se odnosila na detaljan pregled literature o temi koju rad istražuje. U drugoj fazi rada određeni su ciljevi istraživanja i svrha rada te je odabran uzorak za istraživanje. Zatim se krenulo u sastavljanje istraživačkih pitanja i odabir metode koje će se koristiti u istraživačkom procesu – polustrukturirani intervju. U trećoj fazi istraživačkog procesa obrađivao se teorijski dio rada koji se temelji na pregledu literature te se izmijenio i sastavio konačan protokol za polustrukturirani intervju. Zatim se stupilo u kontakt s ispitanicima na način da su im poslani mejlovi kako bi ih se obavijestilo i upoznalo s činjenicom da će razgovori biti snimani i da osobni podaci neće biti nigdje objavljeni nego će biti korišteni isključivo u svrhu izrade ovog diplomskog rada (faza 4.). Nakon toga uslijedila je peta faza, odnosno faza provedbe polustrukturiranih intervjuja koja je trajala u periodu tijekom mjeseca kolovoza i rujna 2016. godine. Intervjui su u prosjeku trajali 30 minuta. U šestoj fazi nakon što su dobiveni zvučni zapisi, preslušavani su i transkribirani. Sedma faza je obuhvaćala kodiranje pitanja, kodiranje ispitanika i tematsku analizu pitanja, a osma početak pisanja istraživačkog dijela rada. U devetoj fazi su prikazani rezultati dobiveni polustrukturiranim intervjuima, koji su se analizirali prema prethodno napravljenom tematskoj analizi pitanja i na taj način su interpretirani. Na kraju svega se donio zaključak dobivenih rezultata istraživanja te zaključak koji se odnosi na cjelokupni rad.

6.1. Cilj i zadaci

Cilj ovog diplomskog rada je preko iskustava studenata Sveučilišta u Zadru koji aktivno sudjeluju u djelovanju sekcije ESN Zadar saznati koje su vrijednosti takvog iskorištavanja slobodnog vremena to jest takvog vida volontiranja. Zadaci su saznati što je navelo studente da se priključe takvom obliku volontiranja konkretnije sekciji ESN Zadar i koje pozitivne ili negativne strane mogu navesti. Kroz istraživanje iskustva volontiranja u ESN Zadru obratit će se pozornost na nekoliko razina: objasniti će se način na koji ESN organizacija funkcionira, prikazat će se odnos volontiranja i motivacije, odnos volontiranja, slobodnog vremena i studentskih obaveza, te kakva je suradnja i međuljudski odnosi unutar udruge ESN Zadar.

6.2. Način provođenja istraživanja

Istraživanje je provedeno polu-strukturiranim intervjuom za čije je potrebe sastavljen protokol intervjuja sa 16 pitanja uz koja su ovisno o tijeku razgovora dodavana još neka podpitanja ili tražena dodatna objašnjenja. Ovakva vrsta intervjuja je prikladna zbog toga što se

pomoću takvih pitanja iskustva mogu istražiti bolje i detaljnije. Na takav način su se dobili dublji odgovori kroz slobodniji razgovor iz kojih su se mogli izvesti zaključci važni za ovo istraživanje. Istraživački intervjui se mogu razlikovati u razini strukture, što znači da razina strukture također može imati veliki utjecaj na vrste podataka koji se prikupljaju. Visoko strukturirani intervjui mogu prikupiti puno mjerljivih (kvantitativnih) podataka, ali nedostatak takve vrste intervjua je što ne daje priliku ispitaniku da kaže sve što zapravo želi reći. Upravo zato su dobri, manje strukturirani intervjui koje treba snimati. Prednosti polustrukturiranih dubinskih intervjua su što ispitanici mogu odgovoriti na pitanje s više detalja, jer na taj način sami ispitanici objasne kako vide neki problem i stave ga u neki kontekst i tako se dobivaju vrijednije informacije o stavovima, vrijednostima i mišljenjima tih istih ispitanika. Osim toga, neformalna atmosfera može ispitanika ohrabriti da bude otvoren i iskren u odgovorima a postojeća karakteristika fleksibilnosti znači da ispitivač može prilagoditi pitanja i promijeniti smjer već dok se intervju odvija. Neki od nedostataka su što se može odraditi relativno mali broj intervjua, jer može dosta dugo trajati, teže je direktno usporediti i analizirati ovakve tipove intervjua, jer je svaki poseban i drukčiji i upravo zbog toga što je uzorak malen rezultati su često nereprezentativni te između ostalog oduzimaju mnogo vremena (Compass - Odjel za kurikulum i unaprjeđenje kvalitete Sveučilišta u Porsmouthu: Advantages and Disadvantages of Different Types of Interview Structure).

Intervju se sa svih 8 ispitanika proveo telefonskim putem. Ovaj način je izabran zbog toga što je lakše doći do ispitanika nego što je to slučaj kod metode „lice u lice“. Prema Susan E. Wyse nedostaci metode „licem u lice“ obuhvaćaju: cijenu (putni troškovi ispitivača), kvalitetu podataka zapisanih od strane ispitivača (poželjno je da se razgovor snima, a tijekom intervjua bilježe uočeni važni dijelovi razgovora - isto možemo primijeniti i za telefonski intervju te ograničenu veličinu uzorka (Susan E. Wyse - Advantages and Disadvantages of Face-to-Face Data Collection).

Pri provedbi intervjua telefonskim razgovorom, intervjui su bili snimljeni pomoću aplikacije *Call recorder*. Dobiveni zvučni zapisi su se nakon toga kodirali, odnosno napravljeni su transkripti intervjua. Zatim su se ispitanici kodirali, a pitanja iz protokola su se tematski analizirala. Podjeljenja su na pet tema: 1. ESN organizacija, 2. Volontiranje i motivacija, 3. Odnos volontiranja, slobodnog vremena i studentskih obaveza, 4. Suradnja i međuljudski odnosi unutar ESN- a Zadar (Prilog 4. Tematska analiza pitanja), kako bi se analiza rezultata što kvalitetnije i iscrpnije provela te podijelila na važna područja istraživanja.

6.3. Ispitanici i vrijeme istraživanja

Tijekom akademske godine 2015./2016., ESN Zadar je obuhvaćao 6 aktivnih članova, a kasnije se taj broj popeo na 13. Razlog tome su novi članovi koji su bili regrutirani. Za novu akademsku godinu navedeno je 11 aktivnih članova. Intervjui su provedeni na uzorku od 8 studenata Sveučilišta u Zadru koji su dio volonterske organizacije ESN Zadar tijekom mjeseca kolovoza i rujna. Od toga je 7 ženskog spola i 1 muškog spola. Raspon godina ispitanika se kreće od 21 do 25. Polovica ispitanika je ostvarila mobilnost preko programa Erasmus koji je uključivao zemlje: Italiju, Francusku i Češku. Sugovornici studiraju na: Odjelu za anglistiku, Odjelu za talijanistiku, Odjelu za francuske i iberoromanske jezike, Odjelu za geografiju i Odjelu za turizam i komunikacijske znanosti i izabrani su isključivo po kriteriju volontiranja u studentskoj neprofitnoj organizaciji ESN Zadar.

Dijelovi razgovora, koji su u ovom radu navedeni, izabrani su prema tome, koliko se detaljan odgovor dobio na postavljeno pitanje ili prema kriteriju interesantnosti dobivenog odgovora. U nastavku rada će detaljnije biti prikazani dobiveni rezultati.

7. Rezultati istraživanja i njihova interpretacija

7.1. ESN organizacija

Prvim pitanjem se željelo saznati što ispitanici općenito podrazumijevaju pod pojmom ESN organizacije, kako ju opisuju i kakve su prve asocijacije na spomen iste. Ovakvo otvoreno pitanje je dalo ispitanicima više prostora za detaljniji odgovor. Cilj nije bio dobiti suhoparnu definiciju već njihov doživljaj i iskustvo. Većina ispitanika smatra da organizacija ESN Zadar obuhvaća:

„Nova poznanstva, prijateljstvo, upoznavanje novih kultura i običaja, samim time što ljudi iz drugih zemalja dolaze ovdje. Na taj način zapravo stvoriš neke veze za cijeli život. Gdje god da odeš možeš se javiti nekome od tih ljudi.“ (S8)

„Najljepše što mi se dogodilo u zadnje dvije godine - nastavak mog Erasmusa.“ (S3)

Dvoje ispitanika uz ispitanike S5 i S6, organizaciju ESN Zadar definiraju svojim riječima iz kojih se može doznati da je glavna djelatnost same organizacije pomaganje dolaznim studentima da se uklope u novi grad i sredinu:

„Po meni, ESN – Erasmus Studentska mreža je organizacija koja se sastoji od volontera čiji je glavni cilj olakšati studentsku mobilnost Erasmus studentima. To radimo putem ESN sekcija koje imaju volontere i koji uživaju provoditi vrijeme volotirajući za Erasmus Studentsku Mrežu i sa Erasmusima, učiti o njihovoj kulturi.“ (S1)

„Predstavlja mi jedan način pomaganja studentima koji dolaze ovdje u nepoznatu sredinu, na način da im pomožemo u snalaženju. To mi je najljepši dio ESN-a, što upoznaš nove ljude, pomogneš da se lakše tu snađu, da im taj semestar i godina bude olakšana u novoj sredini i među novim ljudima.“ (S7)

Iz nekih odgovora se moglo doznati i da biti član ESN-a, istovremeno znači i zabavu i odgovornost te da ne obuhvaća samo jednu razinu kao što se to na početku čini, nego je to puno kompleksnije što su primijetili nekoliko mjeseci nakon učlanjenja.

„Predstavlja upoznavanje novih ljudi, nekakvo novo iskustvo, otvaranje novih vidika prema životu, stjecanje novih poznanstava, učenje jezika, putovanja, druženja, zabava, istovremeno i učenje, jer je to organizacija koja pomaže mladim ljudima da se uklope u novo mjesto. Samim time i mi rastemo kao osobe, to su te neke stvari koje su se sklopile u tu jednu organizaciju koja ima te sve aspekte“. (S6)

„Predstavlja Erasmusovce, mobilnost, faks. Teško je reći sad čime se udruga bavi, jer je moje shvaćanje na početku bilo da je to udruga koja se bavi Erasmusovcima i koja im pokušava omogućiti što bolji boravak u tom gradu. Promijenilo se to da zapravo ESN nije samo to, da je to puno veće, zapravo mreža i sadrži toliko projekata unutar sebe (SocialErasmus, Movin' Europe, ExchangeAbility...). Puno je šira udruga, organizacija nego što sam mislio na samom početku. Prvo sam mislio da samo Erasmusovcima pokažemo grad, odemo s njima na policiju, napravimo party, a zapravo je to puno više od svega toga.“ (S2)

„Da je to puno veće nego što sam mislila. Nisam znala da su najveća studentska organizacija, niti da tako nešto postoji, znala sam za Erasmus program, ali ne i za ESN.“ (S1)

Kod ovih odgovora koji uključuju podatak kako su primijetili da organizacija posjeduje više razina, upitalo se sugovornike što misle o toj kompleksnosti ESN organizacije za koju su zapravo tek kasnije saznali.

„Ja sam jedan od onih ljudi koji misle da ta širina zapravo šteti (...). Po meni bi se svaki taj program, svaka aktivnost koja se radi trebala povezati da postoji veća korist, naprimjer koju korist ima Ines iz Španjolske od toga što mi radimo, nekad mi to sve preapstraktno zvuči.“ (S2)

Druga dva pitanja su se bavila načinom na koji su ispitanici saznali za takvu organizaciju i procesom odluke priključivanja. Pitanje *Na koji način ste saznali za ESN Zadar* važno je kako

bi se iz izjava ispitanika moglo vidjeti kakvi su putevi promidžbe¹ i promocije² te organizacije odnosno kako je informacija o udruzi došla do njih. Iz odgovora možemo saznati da je petero ispitanika od osam, za ESN udruhu saznalo preko prijateljice ili kolegice koje su već bile učlanjene u udruhu i prema tome bile informirane o njenoj djelatnosti. Na početku nitko od njih zapravo nije znao što je to, čime se bavi, što bi mogli očekivati i koja bi njihova uloga mogla biti.

„(...)Tek kad sam došla na regrutaciju, saznala sam što točno rade, zašto, kako, zašto volontiraju, kakva su organizacija.“ (S1)

„(...)Taj cijeli koncept organizacije mi se sviđa, jer jednostavno to kako je ona meni to predstavila, iako nisam odmah znala što trebam očekivati i raditi ni koja bi bila moja uloga (...).“ (S7)

Ispitanik S1 je saznao o ESN organizaciji slučajnim pretraživanjem Interneta i Facebooka odnosno pronalaskom Facebook stranice ESN- a Zadar.

„Za ESN Zadar sam saznala putem Facebooka. Skoro slučajno sam na to naišla, lajkala stranicu i onda saznala što rade.“ (S1)

S druge strane, ispitanik S2 je bio informiran o tome još u srednjoj školi koja je bila otvorena za svakojake projekte i vrste mobilnosti, dok je ispitanik S5 o ESN- u saznao usput na promociji Erasmus mobilnosti u Svečanoj dvorani Sveučilišta, gdje su se ujedno predstavili i članovi te organizacije.

„Saznao sam za ESN još u srednjoj školi, jer sam sudjelovao na Youth and Action programima i već se tamo spominjalo o Erasmusu, kako će to biti uskoro Erasmus plus i o ESN- u. Tada je došla Agne iz Litve koja je govorila o ESN – u i drugim studentskim organizacijama. I već tada sam planirao biti član ESN-a.“ (S2)

Pošto je više od polovice odgovora uključivalo „usmenu predaju“ ispada da je ključni čimbenik u promoviranju ESN organizacije bio čovjek, odnosno osoba koja se angažirala u toj organizaciji i već doživjela svakojaka iskustva koja može životopisnije ispričati i prenijeti na druge. To bi se mogla shvatiti kao polazna osnova za unaprjeđenje volontiranja.

Na pitanje što ih je privuklo da se priključe, petero ispitanika je istaknulo da je međunarodna razmjena bilo nezaboravno iskustvo i da je svakako imala velikog utjecaja. Priključili su se ili prije razmjene, nakon koje se odluka o sudjelovanju u ESN-u samo potvrdila ili u drugom slučaju ih je na to potaknula sama razmjena kada su zapravo u stranoj zemlji

¹ planski organizirano širenje ideja radi pridobivanja javnoga mišljenja (javnim nastupima, masovnim medijima i sl.), Hrvatski leksikon

² svečano predstavljanje, uvođenje; predstavljanje umj. djela, npr. knjige, Hrvatski leksikon

prepoznali važnost takve organizacije koja pomaže stranim dolaznim studentima da se snađu u nepoznatom gradu.

„Razmjena je utjecala na priključenje. Ja sam se priključila prije nego sam išla na Erasmus, i kad sam bila na toj razmjeni sam shvatila koliko je ESN Zadar puno bolji od tamošnje sekcije i koliko smo potrebni, jer uspijemo okupiti ljude da se zajedno druže. Tamo mi je to nedostajalo.“ (S7)

„Erasmus na kojem sam bila je imao predobar ESN. (...) Još prije sam se htjela pridružiti, ali kad sam se vratila s Erasmusa to je bila samo potvrda i imalo je utjecaj na moju odluku.“ (S6)

„Mogu reći da sam se zapravo radi toga priključila ESN – u. Nisam bila ni svjesna što je ESN dok nisam otišla na razmjenu sama i tek sam tada upoznala prve ESN – ovce, družila se s njima, išla na eventove. Tek tada sam shvatila što je ESN, kako je to zapravo potrebno jednom Erasmus studentu koji ide u drugu zemlju na razmjenu.“ (S3)

Ostali ispitanici su povezivali priključivanje ESN-u s učenjem novih jezika ili usavršavanjem onih koje ovladaju, upoznavanjem novih kultura, zemalja i ljudi te druženja s pozitivnim ljudima. Ispitanika S1 su zapravo oslovili ostali ljudi, volonteri u organizaciji zbog zajedničkih vizija i podrške. Ispitanik S4 je priznao da je tražio način kako će upotpuniti slobodno vrijeme a da mu ujedno i koristi odnosno da nešto pozitivno iz toga izvuče, zabavi se, a uz to nešto i nauči.

„Nisam htjela biti jedna od studenata koji samo studiraju i to je to, nego sam upisivala razne druge stvari, jezike u centru. Htjela sam nešto ekstra, uz poslove i dodatna predavanja, upoznati ljude i nešto raditi. Htjela sam neku studentsku organizacij. Studentski zbor nije bio toliko privlačan, a ovo mi se činilo zabavnije.“ (S4)

Osjećaji s kojima se ispitanici susreću pri spomenu ESN-a su kod svih isti ili vrlo slični, a obuhvaćaju sreću, zadovoljstvo, smijeh, zabavu, pripadnost, no s druge strane i osjećaj odgovornosti i malu dozu nerviranja. To se najviše manifestira kroz organizaciju raznih događanja i aktivnosti te ispunjavanja obaveza prema nacionalnoj i internacionalnoj razini.

„Sreća, zadovoljstvo kad znaš da si nekome pomogao, nekakva uzbuđenost zbog upoznavanja novih ljudi.“ (S8)

„Puno toga u isto vrijeme, nije samo jedna zabava, izlasci, Boat party i slično. S druge strane puno rada pogotovo kad imaš funkciju, osjećaš se pod stresom, uz to još i faks. Imaš osjećaj odgovornosti, da moraš napraviti svoj dio posla, planiraš svoj dan da stigneš sve.“ (S4)

7.2. Volontiranje i motivacija

U drugoj tematskoj cjelini, pitanja su usmjerena na odnos volontiranja i motivacije. Kroz razgovor se htjelo doznati kakva su prethodna volonterska iskustva kod ispitanika, kako komentiraju volontiranje i ponudu volonterskih poslova u Hrvatskoj, ali i u pojedinim gradovima te na kraju da istaknu prednosti i nedostatke volontiranja u ESN Zadru odnosno što ih to motivira da se priključuju i ostanu. Od sveukupno osam ispitanika, njih šestero je imalo iskustva s nekom volonterskom aktivnošću, primjerice: Wings for Life, Ljetna škola u Zadru, Ljetna škola hrvatskog jezika i kulture, Centar za rehabilitaciju za djecu s posebnim potrebama – Oborovo, Banka hrane, Udruga mladih Lepoglava, Dom za nezbrinutu djecu, Starački dom, Azil za pse, volonterske aktivnosti na odjelima na kojima studiraju (većinom Dani odjela). Troje tih ispitanika S2, S7 i S8 je imalo kontakt s volontiranjem već u srednjoj školi, gdje su organizirana predavanja i informiranja o važnosti volonterskih aktivnosti i doprinošenju zajednici. Zanimljiva činjenica je da ti ispitanici potječu iz kontinentalne Hrvatske, dok kod iskaza ispitanika iz drugih dijelova Hrvatske, posebice iz Dalmacije nije primijećeno da su imali doticaj s volonterstvom u mlađoj dobi. Na ovom dijelu intervjua se ispitanike dodatno pitalo što misle o ponudi volontiranja u Zadru i primijećuju li razliku u volontiranju između sjeverne Hrvatske i južne. Ispitanici su podijeljeni što se tiče ponude volontiranja u Zadru;, par ispitanika je reklo da je ponuda u redu, jer tko želi volontirati samo se treba informirati i nešto će naći, dok ispitanici S1 i S4 smatraju da nema pravih prilika za mlade.

„Pa i nema baš neke ponude, barem ne pravih prilika za mlade. Većinom je to nešto gdje bi se pronašli stariji, a mislim da je ESN baš za mlade.“ (S1)

Trebalo bi biti više toga u pogledu raznih struka. Ne mora biti nešto nužno što se tiče studenata, no mogle bi se ponuditi razne struke kako bi se uvježbali budući radnici. U mom slučaju, ja sam se interesirala ima li kakva prevoditeljska firma, da me uzmu kao volontera da im prevodim neko vrijeme i da mi kažu jesam li dobra ili nisam. To nisam nigdje mogla naći, što je šteta. Njih to ništa ne bi koštalo, dali bi mi tekst i vidjeti kako mi ide. To bi trebalo pokrenuti za mlade, jer je očito da imamo želju.“(S4)

Zašto je drukčija situacija što se tiče volontiranja u Dalmaciji ili konkretnije u Zadru, ispitanik S2 izlaže svoje mišljenje u kojem navodi da već u osnovnim i srednjim školama treba učenike aktivirati i govoriti im o takvoj vrsti djelovanja za zajednicu.

„(...) za razliku od Međimurja i Varaždina, puno je manja volonterska aktivnost u Zadru, nema se gdje volontirati(...). Nisam tip volontera da se idem šetati s bakicom, više

organizacija ili tako nešto. Varaždin i Čakovac su manji od Zadra i opet se stalno nešto nudi, ljudi su navikli na to i nije problem tražiti volontere, dođu, napravi se to zajedno i to je super. Mislim da ljudi nisu navikli, kao da u Dalmaciji nije razvijena ta solidarnost kao kod nas. Primijetio sam da je puno manje humanitarnih akcija u Zadru, pogotovo kroz Božić.(...) Treba se ići više po školama, kod nas je bila normalna stvar da nam netko dolazi u školu govoriti o volontiranjima, radionicama volontiranja,(...). U Zadru, čak i na faksu, projekt Volontiram, prijaviš se i sve super i na kraju ti kažu nema poslova, hvala što si se prijavio, javimo ako bude nešto. Na samom faksu bi trebalo neke stvari uvesti, bar na početku kad dolaze brucoši, reći nekakvu rečenicu dvije o tome, o udrugama koje djeluju.“ (S2).

Na pitanje *Koje su prednosti volontiranja, a koji nedostaci volontiranja u ESN- u Zadar* dvoje ispitanika S5 i S8 je odgovorilo da ne zna, a ostatak je naveo da oduzima dosta vremena uz obaveze na faksu i prijatelje te se treba naći ravnoteža. Čak i oni koji su naveli razlog nedostatka vremena, obrazložili su to time da je to njihova odluka i da se sve može stići i riješiti dogovorom.

„Nedostaci su ti da ti nekad oduzme vrijeme. Ništa drugo. Nismo sekcija koja se svađa ili tako nešto kao neke veće sekcije koje imaju unutrašnje probleme. Ali ni to vrijeme što izgubiš zapravo nije izgubljeno, jer naši sastanci nisu toliko formalni, većinom odemo na kavu i tamo raspravljamo.“ (S2)

Ispitanik S1 naveo je još dva nedostatka.

„Nedostaci su ti što trenutno nemamo dovoljno financija, pa i da imamo super ideju nemamo kako financirati organizaciju i nemamo dovoljno članova, pogotovo motiviranih članova.“ (S1)

Ispitanici su bili puno rječitiji kad ih se pitalo o prednostima ESN organizacije. Smatraju da su puno toga dobili priključivanjem u ovakvu udrugu i te da je uz to sve i manjak vremena zanemariv, jer uživaju u tome što rade. Ispitanici tvrde da se isplati volontirati u ESN- u Zadar, jer se istovremeno zabave, upoznaju puno ljudi, te nauče dosta toga o sebi i drugima. Osim toga, ispitanici S1 i S2 su rekli da imaju priliku nešto promijeniti i pokrenuti.

„(...) dobra stvar je i ta što možemo kad već nema pravih prilika za nas mlade, sami se organizirati i na taj način uključiti lokalno stanovništvo.“ (S1)

„Prednosti su te da se dosta nauči ne samo o sebi i drugim ljudima, dosta jezika, na foru neformalnog obrazovanja. (...)Uopće ti ne padaju na pamet te stvari, ali ako misliš biti član prisili te da ponoviš i pročitaš o tome, tim mobilnostima, koje su mogućnosti za

prakse, koji su sve programi, kako napraviti radionice, animirati. Ako imaš ideju možeš je i ostvariti, pogotovo ako si u ESN-u.“ (S2)

Ispitanik S4 navodi i važnu komponentu koja se tiče funkcioniranja jedne grupe odnosno kompetenciju organizacije, vođenja i planiranja.

„Prednosti su druženje s ljudima, saznanja o tome kako unutar jedne organizacije sve funkcionira, kako se dijele uloge, planira, nosi s budžetom, kako se organiziraju izleti. To je jedno super iskustvo prije nekog pravog posla, prije nego počneš raditi u nekoj agenciji. Volontiranjem u ESN-u si vidio kako to sve izgleda, praktički si organizirao nešto za svoje prijatelje i to je dobro iskustvo za ubuduće kroz život. Znat ćeš se više snalaziti, imat ćeš širu sliku o tome.“ (S4)

Kao i prethodni ispitanik, ispitanik S6 naglašava važnost učenja kroz funkciju koju taj član obnaša i koja će mu sigurno kasnije pomoći u traženju poslova, no osim toga ističe i važnost razvijanja tolerancije.

„Prednosti su što upoznaješ nove ljudi, družiš se s njima, upoznaješ njihov jezik, život, kulturu, učiš o svojoj kulturi, vidiš različitosti i sličnosti. Primijetiš koliko je svijet različit, a u isto vrijeme sličan i zbog toga prihvaćaš sve ljude bez obzira na njihove različitosti. Neki ljudi su još uvijek ograničeni u takvim stvarima i zapravo uključenje u takvu neku zajednicu bi im pomoglo da prošire neke svoje vidike. Uz to se možeš zabaviti, putovati, naučiti puno, jer svaki ima neku funkciju. Uz sve te funkcije koje netko obavlja u ESN-u, to mu dosta pomaže u životu, dobra je to praksa i vježba za kasnije i poslove koje će netko od nas raditi (...)“ (S6)

Kad se ispitanike upitalo je li njihovo dosadašnje volontiranje u ESN- u Zadar priznato određenom službenom potvrdom svi su jednoglasno niječno odgovorili što zapravo potvrđuje njihovu intrinzičnu motivaciju. Također, istakli su da mogu dobiti potvrdu pri prijavi na Erasmus mobilnost pri kojoj ostvaruju jedan bod ili nekoliko bodova pri prijavi za domaćina Studentskog boravka. Kod potpitanja bi li trebalo tako nešto uvesti, ispitanik S1 je naveo da bi se sati odnosno vrijeme provedeno volontirajući u ESN-u moglo voditi po volonterskoj knjižici, međutim svjestan je problematike određivanja vrijednosti pojedine aktivnosti.

„Možda bismo mogli bilježiti aktivnosti kao što su naprimjer SocialErasmus, Exchangeability, Movin' Europe, ali kako odrediti što je vrijednije od neke druge aktivnosti. Naprimjer provoditi vrijeme na Facebooku i pričati s Erasmusima, pomagati im nije isto kao i organizirati aktivnosti i događaje.“ (S1)

Ispitanik S3 namjerava svoje članstvo i aktivnost u ESN-u upisati u CV i u Diplomu Supplement, a ispitanik S7 navodi da: „*Ako se prijavljuješ za neki posao koji ima nekakve veze s nekim dijelom ESN-a kojeg si ti radio onda bi se možda trebalo nešto uvesti, da ne stoji samo u životopisu, to jest da nisi samo naveo neku organizaciju nego da to ima neku jačinu. Ali ako se prijavljuješ za nešto što nema veze s tim, onda nema smisla.*“ S druge strane, ispitanik S8 kaže: „*(...) ne treba mi neka potvrda da sam volontirala, bitno mi je da sam ja sretna i ispunjena. Ta formalnost mi nije bitna.*“

Što se tiče općeg iskustva volontiranja, u iskazima se primijetilo da su se neki ispitanici s volonterskim aktivnostima susreli već u srednjoj školi. Ti ispitanici potječu iz istočne i središnje Hrvatske i vide razliku u stavovima ljudi u Zadru kao i volonterskoj ponudi. Kao primjer može se uzeti provedeno istraživanje o uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad na području Primorsko-goranske županije u 2006. godini. Rezultati istraživanja govore da za razloge ne-volontiranja u Hrvatskoj, ispitanici navode nedovoljnu promociju, nedovoljno pridavanje važnosti volontiranju i donošenju poticajnih mjera od strane različitih subjekata društva (države, poslodavaca, obrazovnih institucija). Prema tome, zaključuje se da bi trebalo uvesti sadržaje o volonterskom radu u obrazovne institucije kao što je vidljivo u slučaju kod ispitanika S2, S7 i S8 koji su imali takva iskustva u svojim školama. Trebalo bi povećati vidljivost i prepoznatljivost vrijednosti volonterskoga rada kroz medije, uz naglasak na promociji primjera dobre prakse, koristiti nove tehnologije u promociji volontera i volonterskih aktivnosti (internetske stranice, blogovi i web portali). Internet je postao savršena platforma za virtualni marketing usmenom predajom. Ljudi sve više sklapaju prijateljstva na Facebooku ili na nekim drugim društvenim mrežama. Današnje suvremeno doba i Internet je posve promijenilo značenje riječi “prijatelj”. Čak 78 posto ljudi vjeruje preporukama svojih virtualnih prijatelja, a samo 14 posto oglasima (*Usmena predaja (WOM)*). Naravno, najbolje bi bilo razviti interaktivnu bazu podataka najbolje prakse, koja će biti dostupna javnosti, te osobno i uživo pružati informacije o pozitivnim volonterskim iskustvima i primjerima dobre prakse uključivanja volontera u aktivnosti organizacija i institucija (*Kako unaprijediti volontiranje, Preporuke temeljene na istraživanju uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad: Udruga za razvoj civilnog društva Smart*). Prema tome, treba ići po osnovnim i srednjim školama i upoznavati učenike, ali i studente s konceptom volontiranja, razlozima zašto ljudi volontiraju, gdje sve mogu volontirati te koji su zakonski okviri volontiranja (maloljetnih osoba).

Osim toga, pojavljuje se nemogućnost određivanja volonterskih sati iz razloga što to nije uobičajena volonterska aktivnost u smislu da nakon određenog broja sati završava, nego ona traje. Kao što je ispitanik S7 objasnio, realno stanje volonterske angažiranosti je teško izbrojiti i ustanoviti.

„Čak i kad nešto ne organiziraš, stalno si u kontaktu s njima, družiš se, dopisuješ, ideš na kavu, pitaju te nešto, pomažeš im. Pričali smo o brojenju sati i volonterskoj knjižici, ali ne znamo što upisati? 24 sata volontiranja? S druge strane, mnoge aktivnosti čiji se sati mogu brojiti, često i ne ubrajaju sve članove, a to je zapravo još i manji dio posla. Erasmusovci šalju poruke, traže stanove i dok ti svakom pošalješ linkove i malo objasniš, prođe vrijeme ni ne osjetiš.“

Može se zaključiti da su volonteri ESN– a Zadar na raspolaganju cijeli dan odnosno da ovo volontiranje iziskuje više angažmana nego što je uobičajeno.

7.3. Odnos volontiranja, slobodnog vremena i studentskih obaveza

Kao što je bilo spomenuto u prethodnoj tematskoj cjelini, najveći nedostatak volontiranja u ESN-u Zadar kojeg su ispitanici naveli bio je manjak vremena. U ovoj cjelini se htjelo doznati *Koliko vremena iziskuju aktivnosti vezane za rad ESN Zadra i Oduzima li volontiranje u ESN-u vrijeme namijenjeno za studentske obveze*. Ispitanici su se usuglasili i priznali da im oduzima onoliko vremena koliko to oni sami dopuste.

„(...) ne može oduzimati. Razlika je hoćeš li biti na kavi dva sata ili nešto drugo raditi ta dva sata. Svi to radimo u slobodno vrijeme, sad hoćemo li spavati u to slobodno vrijeme ili raditi nešto za ESN to je druga stvar.“ (S2)

„Sve je do tvoje organizacije vremena. Ako su ti i oduzele sam si kriv, jer si se mogao drukčije organizirati da sve stigneš.“ (S4)

Po navođenju duljine članstva i funkcija koju obavljaju, doznaje se da je najmlađi član u ESN Zadar sekciji pola godine, a najstariji skoro 3 godine te da se broj članova mijenja. Od svih ispitanika, četvero S2, S5, S6 i S8 ne obnaša neku konkretnu funkciju, samo su aktivni članovi. Svi su izrazili ambiciju za nekom funkcijom, a dvoje se najviše pronašlo u SocialErasmusu. Također, svi osim troje ispitanika S2, S3, S5 sudjeluje i u Buddy – Mentor sistemu koji obuhvaća individualno mentoriranje i pomaganje pojedinom Erasmus studentu. Razlozi nesudjelovanja su odlasci na Erasmus mobilnosti sljedeće akademske godine.

Kad se od ispitanika zatražilo da nabroje vještine i sposobnosti koje su stekli za vrijeme volontiranja u ESN-u a prepoznate su kao važne za vaš cjelokupni osobni rast i razvoj, nabrajali

su sljedeće: organizacijske vještine, komunikacijske vještine na hrvatskom i na engleskom, vodstvo, kulturalne kompetencije, snalažljivost, tolerantnost, suradnja... Troje ispitanika je posebno istaklo vještinu prezentiranja, javnog nastupa, raspravljanja, kritičkog mišljenja i komunikacije.

„Na prvoj godini se nisam mogla zamisliti da održim neku prezentaciju na engleskom pred ljudima na faksu, a na drugoj godini nakon uključenja u ESN, postala sam prirodna, bez nervoze, sad mi je lakše komunicirati i izraziti svoje mišljenje i profesorima i drugim studentima.“ (S1)

„Inače imam strah od javnog govora, to jest izaći pred svih i pričati nešto. Ne volim taj javni nastup, ali otkad sam bila na platformi i vidjela sve te mlade ljude koji su izašli pred sto nas nepoznatih, iznijeli svoje ambicije i želje, što bi htjeli napraviti i to sve pričali bez ikakvog straha, jednostavno te potakne da i ti tako počneš.“ (S6)

„(...) poslije ESN-a se znaš izraziti i raspravljati o modernim stvarima, stvarima koje se događaju u Europi, jer si stalno u toku od projekata do politike, i opće situacije. Samim načinom kad razgovaraš sa svojim Erasmusovcima, čuješ iz prve ruke svakave stvari, naučiš razgovarati na takav način i stekneš te kompetencije.“ (S2)

Ispitanik (S4) također ističe da je kod sebe primijetio pokretanje inicijativnosti, osjećaj odgovornosti i kreativnosti tijekom volontiranja u ESN- u Zadar.

„Postala sam još više otvorena prema različitim kulturama, različitim tipovima ljudi, postala sam inicijativnija i dobila osjećaj odgovornosti. Inicijativnija zato što bi trebala pokretati neke stvari kad si već u organizaciji, davati nove ideje, trebala bih dosta toga smisliti i onda i ostvariti. Pokretala se i kreativnost za koju inače ne bih imala vremena, a inače volim izrađivati stvari, crtati fotografirati i slično. Sam sebe je teško pokrenuti, ali kad si već u nekoj udruzi onda pokrećemo jedni druge.“ (S4)

Što se tiče reakcija koje su izazvane u užoj sredini ispitanika na spomen volontiranja u ESN-u, ispitanici su se složili oko toga da svi na početku traže objašnjenja, jer ne razumiju što je to, o čemu se tu radi. Također, sve su reakcije pozitivne, kod ispitanika S2 u tolikoj mjeri da su njegovi prijatelji pomalo zavidni što je stalno u takvoj internacionalnoj atmosferi te bi htjeli biti na njegovom mjestu. Ispitanici S2 i S3 priznaju da se nekoliko ljudi iz njihove okoline raspitivalo kako se priključiti, ali i navode kako su brzo i odustali.

„Htjeli bi sve to i svima je to super, ali ih koči to da im se neda učlaniti i neda im se tako nešto raditi, jer iziskuje više vremena, a većini studenata se neda živjeti. Imaju neke druge prioritete u životu.“ (S2)

„Pitali su me kako se priključiti, jer kad čuju super im je što bi partijali, putovali, ali kad vide koliko posla zahtijeva i vremena oduzima onda se malo preplaše.“ (S3)

Još jedna od specifičnosti ESN Zadar udruge je i ta što je to zapravo neprofitna organizacija koja se sastoji od volontera koji su je ujedno i osnovali, a koji ujedno organiziraju volonterske akcije u kojima volontiraju i sami članovi, ali i Erasmusi i lokalno stanovništvo. Prema tome, članovi ESN Zadar organizacije prelaze iz uloge volontera u uloge organizatore i iz uloge organizatora u uloge volontera, odnosno volontere koji imaju svoje volontere. Može se reći da se kroz aktivnosti ESN- a Zadar, volonteri uče i odgajaju za multikulturalizam koji obuhvaća promicanje interesa i znanja o različitim kulturama, ravnopravnost i međusobno poštovanje i interkulturalizam što zapravo znači omogućavanje razumijevanja i suradnje među pripadnicima različitih kultura i naroda kako bi na taj način smanjili ili uklonili predrasude i stereotipe o drugima (vrijednosti drugih kultura ne smiju se ocjenjivati prema mjerilima vlastite kulture) (Hrvatska enciklopedija: interkulturalizam; multikulturalizam).

7.4. Suradnja i međuljudski odnosi unutar udruge ESN Zadar

Dobiti uvid u suradnju i međuljudske odnose neke grupe ljudi, važno je kako bi se zaključilo ima li negativan ili pozitivan predznak i omogućava li, otežava ili sprječava izvršavanje zadataka i ciljeva do kojih treba doći. Atmosfera i odnosi mogu imati velikog utjecaja na funkcioniranje i sklad grupe ljudi. Atmosferu među članovima u udruzi ispitanici su opisali prijateljskom i obiteljskom. Ispitanik S7 je naveo da se situacija poboljšala, a to zahvaljuje češćem međusobnom neformalnom druženju.

„Svi smo si dobri, možemo si svašta reći, nema ljutnje. Dogodi se da se pogriješi no onda se da savjet, ispravi i sve bude ok. Rekla bih da je bolje nego prije, kad smo se znali dosta svađati. Puno više se i družimo privatno, organiziramo si večere, kuhamo.“

Jedan ispitanik je priznao da se osjetila razlika između novijih članova i starijih članova.

„Ima par cura koje su tu otpočetka skupa i koje su se otpočetka uspjele međusobno uklopiti, napraviti nešto od toga. I ima nas par novih kojima je bio malo problem to isto postići, uklopiti se. Raspravljali smo o tome nakon platforme, jer kad se tijekom NP pljeskalo zbog dobre organizacije nama je bilo glupo, mi smo samo pomagale, nismo bili zaslužni za organizaciju. Svatko je rekao što misli o tome, ili o nečemu drugom što mu se nije sviđjelo. Na kraju je ispalo da je to bilo zbog živčanih situacija i stresa. Sve je bilo bez ljutnje, svatko je rekao svoje mišljenje. Početak je bio takav, da smo se mi novi osjećali malo van toga. Glupo nam je bilo nametati se, glupo nam je bilo pitati.“ (S6)

Na pitanje *Jeste li zadovoljni radom, odnosima i organizacijom u sekciji* većina ispitanika odgovara potvrdno, naglašava napredak i nadodaje da uvijek postoji nešto što bi se moglo popraviti.

„Jesam, mislim da sekcija dobro radi, puno bolje nego prije. Prije mi se činilo više neorganizirano i manje je bilo ljudi ili je bilo ljudi koji nisu sudjelovali. Sad je dignuto na višu razinu.“ (S6)

„Zadovoljna sam, odnosi su dobri pogotovo kad se radi na team buildingu, druženju van službenih sastanaka, pa se ljudi više povežu, postanu jedna obitelj. Dobro funkcioniramo i ponosna sam na naš napredak, jer na početku nitko nije ništa znao, skupili smo dosta nagrada i priznanja i od drugih sekcija. To nam je jedna potvrda da nastavimo tako dalje.“ (S4)

Ispitanik S3 je organizacijom malo manje zadovoljan, dok je ispitanik S1 iznio neke druge primjedbe.

„(...) jer se može puno popraviti, kao naprimjer malo bolja koordinacija od strane predsjednice i koordinatora projekata. Treba voditi čvršćom rukom, podijeliti poslove odmah u startu.“ (S3)

„(...) naravno može se popraviti uvijek nešto, naprimjer administrativne stvari, raditi na tome da smo bolje prepoznati u lokalnoj zajednici, da nas više cijeni faks i grad Zadar, jer za nas skoro nitko ne zna.“ (S1)

Kad se ispitanike zamolilo da navedu nekoliko najvažnijih vrijednosti koje promiče udruga, a s kojima se i sami slažu, najučestaliji odgovor je sadržao vrijednosti kao što su: studenti pomažu studentima odnosno mladi za mlade, jednakost, tolerancija, mobilnost kao stil života, promicanje prijateljstva među svima. Te navedene vrijednosti su istovjetne kao one navedene u teorijskom dijelu rada o samoj sekciji,

Ispitanik S2 detaljnije objašnjava zašto su tolerancija i integracija važne u ovakvoj vrsti volontiranja, ali i u drugima.

„Tolerancija, integracija različitosti s lokalnom razinom u smislu da se samo lokalno stanovništvo i Erasmusovci nauče tolerirati jedni druge i da shvate kako su zapravo ujedinjeni u različitosti. Shvaćanje činjenice da koliko god su svi različiti u toj su situaciji da si moraju biti dobri i kao obitelj, da trebaju pomagati jedni drugima, bez obzira jesu li Francuzi ili Španjolci (...).“

Posljednje pitanje koje je bilo postavljeno ispitanicima odnosilo se na najljepšu i najgoru uspomenu povezanu s ESN-om. Cilj ovog pitanja je bio istražiti koja ključna komponenta je

ostavila najveći trag na ispitanike i s čime su se najviše emotivno povezali. Svaki je istaknuo nešto što su doživjeli jače i posebnije, nešto što ih je više dojmilo. U svakoj najljepšoj uspomeni se može primijetiti pojavljivanje raznih osjećaja kao što su primjerice: sreća i zadovoljstvo odrađenim poslom, osjećaj zajedništva i sloge, neko jedinstveno, novo i potpuno drukčije iskustvo, druženje s ljudima s kojima imaju zajedničke ciljeve i vrijednosti te pokušavanje napraviti svijeta boljim mjestom za sve.

Ispitanici S3 i S8 su naveli da im se najljepša uspomena vezuje uz veliki Boat party, dok ispitanik S3 ističe ronjenje na Dugom otoku, iz razloga što su takva neka iskustva neponovljiva i ostaju u pamćenju. Dvoje članova S5 i S6 sa najkraćim stažem u ESN Zadar sekciji su istaknuli Nacionalnu platformu u Zadru (NP) kao najljepše iskustvo, jer je to bio prvi veći događaj na kojem su sudjelovali te upoznali puno ljudi i bili na zanimljivim radionicama.

Ispitanika S7 i S2 je najviše dojmila upravo povezanost među ljudima, prijateljstvo i druženje.

„Najljepša uspomena obuhvaća to što sam upoznala toliko predivnih ljudi s kojima provodim toliko vremena zajedno i koji su postali kao obitelj. Zapravo kad vidiš da su sretni zbog nečeg što si ti radio za njih. To je najljepše.“ (S7)

„Najljepša uspomena obuhvaća posljednje sastanke kad bi se skupili kod jednog od člana, van svih aktivnosti. Ti sastanci bi izgledali da smo kao neka obitelj, ja kuham večeru i svi se družimo, zezamo, plešemo poslije. Neformalni sastanci ESN-a su mi bili najdraži od svega.“ (S2)

Ispitanik S1 navodi kao najdražu uspomenu aktivnost u sklopu SocialErasmusa koja se odvijala u vrtićima.

„Najbolja uspomena je vezana za projekt SocialErasmus, kad smo bili u vrtiću i imali radionicu s kojom smo pokušali tu malu djecu naučiti nešto po pitanju diskriminacije. Radili smo obrise ruku i ispunjavali ih različitim bojama i jedno malo dijete je reklo: „Vidi kako su različiti, baš su lijepi!“, i onda smo shvatili da smo napravili ono što smo htjeli i pokazali im da smo svi drugačiji i da to ne mijenja ništa. Zapravo da nikog ne pravi ništa manjim ili većim od ostalih.“ (S1)

Kad je došla na red negativna uspomena svi su se složili da je to stres, umor i nervoza pri organiziranju nekih većim aktivnosti i događaja te strepnja hoće li se ispasti kako treba. Taj stres se pojavljuje zajedno i s funkcijama koje pojedini članovi sekcije nose. Uz to ispitanici S5 i S6 su kao negativno iskustvo naveli početak priključivanja sekciji odnosno uklapanje među već postojeće članove.

„Najgori je bio početak dok se nismo upoznali sa svim terminima, kraticama. Starije cure se se razbacivale s terminima, ja nisam znala što to sve znači.“ (S5)

„Nemam baš najgoru, možda u početku dok se nisam uklopila među sve te ljude, i ono što si ti pisala po grupi da bi se i oni trebali potruditi i pomoći. Nisam se osjećala uključenom, nisam znala jesam li se ja trebala trgnuti ili su me oni trebali više uključiti. Tu sam se malo izgubila.“ (S6)

Ovisno o odgovorima koji su dobiveni nekim ispitanicima su postavljena još neka dodatna pitanja. Na pitanje misle li da će im sadašnje volontiranje i iskustvo u ESN Zadar sekciji biti prednost u budućnosti i pri zapošljavanju, ispitanik S1 je izjavio da će: *„(...) dobro doći u bilo kojem životopisu i jednog dana će ti se olakšati da dobiješ posao“*. Taj isti ispitanik zapravo planira tražiti posao sličan ovom volontiranju.

„Zapravo bilo koji posao koji budem tražila morat će imati neke od vrijednosti ESN-a što će mi sigurno pomoći pri pronalasku posla.“ (S1)

S druge strane, ispitanik S2 smatra da: *„(...) neće imati veze za posao, jer se to baš ne prizna, nego više za prijave na nekakve druge konferencije, radionice, razmjene mladih, projekte i programe. Osim ako nije stručno vezano za posao te udruge, to je malo teže naći kod nas u Hrvatskoj.“*

Na potpitanje čiji je odgovor iziskivao mišljenje o najvažnijoj razini djelovanja ESN- a Zadar i količinu utjecaja pojedine razine na lokalnu zajednicu, dvoje ispitanika se složilo da je za dolaznog stranog studenta – Erasmusa najvažnija lokalna razina i da od nje sve kreće.

„Treba biti veliki naglasak na lokalnoj razni, a nacionalna tek toliko da koordinira lokalne i drži, usmjerava i daje savjete, kako i što bolje poboljšati lokalnu suradnju dok je funkcija internacionalne da vodi glavne smjernice ESN-a, daje nove ideje i programe. Lokalna razina je najvažnija, jer je u doticaju s lokalnim ljudima i samim Erasmusovcima. Internacionalna razina nema veze s vezom s Erasmusom, specifičnim individualcem koji dođe na Erasmus, dok lokalna ima jako velike povezanosti i može puno toga učiniti.“ (S2)

„Ovisi za što. Za studente koji dolaze na razmjenu važnija je lokalna razina, ali nacionalna i međunarodna razina ide već za sve studente općenito i za sve mlade u obrazovanju. To je važno u tom pogledu jer se na tim razinama borimo da mladima bude bolje, i studiranje i da imaju više prava.“ (S7)

Iz razloga što se volontiranje u ESN organizaciji, konkretnije u ESN Zadru može nazvati specifičnim, zbog više karakteristika kao što su na primjer mali broj članova, nemogućnost

određivanja volonterskih sati i slično, upitalo se ispitanike doživljavaju li svoje djelovanje više kao posao ili kao pravo volontiranje. Dolazi se do problematike određivanja granice između posla i volontiranja i pitanja postoji li ona uopće.

Ispitanik S2 je tu problematiku pokušao i objasniti na svom primjeru.

„Nikad nisam imao osjećaj/doživljaj da je rad u ESN-u neko volontiranje, nego se više podrazumijevalo da se tu želiš uključiti. Nije mi se činilo da je povezano s volontiranjem uopće, jer mi je volontiranje više nešto kao organizirano kao sakupljanje hrane, od 6h ujutro do 7h popodne, kad se dogovorimo za smjene i odrađujemo ih. Zapravo to volontiranje u ESN-u je drukčija koncepcija volontiranja. Volontiranje je organizirano, nemamo volonterske knjižice, a zapravo nema ni smisla da pišemo koliko smo što radili, koliko je netko puta zvao za bus, koliko je netko pričao s nekim, slao mejlove i organizirao nešto. Ne može se to izmjeriti. Možemo mjeriti kad idemo u škole, da si taj sat vremena pišemo, ili u knjižnici ili International dinner, dok sve pripremimo, ali ESN je puno više od toga.“ (S2)

S druge strane, troje drugih ispitanika S3, S4 i S7 vide sebe kao volontere koji u svoje slobodno vrijeme nešto rade dragovoljno u korist drugih te im je najveće zadovoljstvo vidjeti te ljude zadovoljne i sretne i biti svjestan da je taj projekt ili ta aktivnost polučila uspjeh. A uz to su se zabavili i dobili puno drugih stvari koje su napisali u odgovorima na pitanja o vještinama i sposobnostima, iskustvima i doživljajima.

„Mi jesmo volonteri, ali imaš osjećaj odgovornosti čim se nečeg prihvatiš, ne možeš reći da ćeš to nešto napraviti pa na na kraju ne napraviš. To je kao posao u neku ruku, ali to je samo u pripremi dok nešto obavljaš, ali poslije kad se ideš zabavljati, kad se ostvaruje cilj, projekt nemaš osjećaj posla nego samo druženja i slobodnog vremena.“ (S4)

„Iskreno, tu sam 3 godine. Na početku mi je bilo samo volontiranje. Rekla bih da lokalnu razinu doživljavam kao volontiranje – pomažeš ljudima koji tu dolaze i sve što ide uz to, ali na nacionalnoj razini, sve što ide prema vani, sve što radimo su već neki veliki projekti i stvari koje više ne doživljavam kao volontiranje, više kao posao.“ (S7)

U ovoj tematskoj cjelini koja je ispitivala suradnju i međuljudske odnose unutar udruge ESN Zadar, neki članovi su izjavili da su se odnosi odnosno atmosfera unutar grupe popravili, zahvaljujući sastancima i otvorenim razgovorima u kojima bi svatko izricao ono što misli bez ljutnje. Naučili su da daju konstruktivne savjete i da neformalno druženje odnosno druženje izvan okvira ESN-a ima svoje prednosti. Priznali su da je teambuilding važan za poboljšavanje odnosa i zbližavanje i samim time boljim funkcioniranjem cijele grupe. Slična situacija je bila

i sa regrutacijom i uključivanjem novih članova koji se, bar kako su rekli, u početku nisu snalazili i osjećali su se ignorirano i neupućeno u događanja same organizacije. Nisu znali tko tu treba učiniti prvi korak, stariji članovi koji bi ih trebali pridobiti i objasniti im sve ili su se oni trebali interesirati i stalno zapitkivati.

Također, istraživanje je pokazalo kako je volontiranje u ESN- u Zadar specifično zbog malog broja članova te zbog toga što ne postoji konkretna organizacijska struktura odnosno timovi za pojedina područja djelovanja. Tu dolazi, kao što su ispitanici naveli, do jedinog negativnog aspekta volontiranja u ESN Zadru, koji obuhvaća stres i nervozu. Pošto je sekcija mala, za razliku od drugih u Hrvatskoj, podrazumijeva se da se funkcije podijele međusobno, no da to funkcionira svatko treba znati koliko odgovornosti može ponijeti. Tu često dolazi i do difuzije odgovornosti što znači da se osjećaj odgovornosti za preuzimanje ili izvršavanje nekog zadatka smanjuje kako se povećava broj ljudi ili obrnuto, jer se negativne posljedice dijele na sve prisutne osobe u toj situaciji i ne krivi se pojedinac ako nešto ne ispadne kako treba (Znanstvena panorama).

Kad je nekim ispitanicima je postavljeno pitanje doživljavaju li svoje djelovanje u ESN- u Zadar više kao posao to jest ozbiljniju dužnost ili kao uobičajeno volontiranje vidi se da se to uglavnom isprepliće, no primjećuje se aspekt dobrovoljnog volontiranja koje ispitanici opisuju kao iskustvo koje ispunjava i izaziva osjećaje sreće i zadovoljstva i to se u najviše slučajeva događa na lokalnoj razini u kontaktima s Erasmusima i lokalnim stanovništvom. S druge strane, ispitanici koji obnašaju važnije funkcije u sekciji navode da njihova uloga u grupi podrazumijeva obavljanje zadataka vezanih za nacionalnu i internacionalnu razinu i samim time iziskuje ozbiljniji angažman za koji nekad imaju osjećaj da im je pravi posao.

8. Zaključak

Slobodno vrijeme je sastavni dio čovjekova života i ono može imati veliki utjecaj na razvoj pojedinca. To je vrijeme nakon posla i obveza koje čovjeku ostane na raspolaganju da bi se mogao baviti izabranim aktivnostima koje ga ispunjavaju i usređuju. Jedna od tih aktivnosti je i volontiranje što obuhvaća dobrovoljan rad u korist društva, ali uključuje i cijeli niz pozitivnih učinaka na pojedinca. Svaki pojedinac – volonter može navesti za istu aktivnost neki drukčiji motiv ili skupinu motiva koja se može podijeliti na intrinzičnu i ekstrinzičnu grupu. Neprofitna organizacija ESN Zadar je jedan od načina kako studenti Sveučilišta u Zadru mogu provoditi svoje slobodno vrijeme i to na način da pomažu stranim studentima u snalaženju i integriranju u lokalnu zajednicu Zadra.

Metodom polustrukturiranog intervjua provedenog s članovima organizacije ESN Zadar željelo se istražiti kako sami članovi doživljavaju tu organizaciju, zatim odnos volontiranja i motivacije, odnos volontiranja, slobodnog vremena i studentskih obveza te o suradnji i međuljudskim odnosima unutar ESN- a Zadar. Kroz takav tematski oblik razgovora se htjela saznati i razumijeti motivacija pojedinog člana za priključenjem i ostankom u udruzi.

Kroz intervju je uočeno kako svi ispitanici volontiranje u ESN- u Zadar ocjenjuju kao izuzetno pozitivno iskustvo koje obuhvaća sreću, zadovoljstvo, smijeh, zabavu, pripadnost, a s druge strane i osjećaj odgovornosti i malu dozu nerviranja. Većina navodi kako je za udругu saznala preko prijateljica koje su već bile dijelom toga te su im iz prve ruke ispričale kako to funkcionira. Također, većina je priznala da je međunarodna razmjena na kojoj su bili imala velik utjecaj na priključenje. Ostali ispitanici su povezali priključenje ESN-u s učenjem novih jezika ili usavršavanjem onih koje ovladaju, upoznavanjem novih kultura, zemalja i ljudi te druženja s pozitivnim ljudima. Zanimljivo je da je samo troje ispitanika imalo kontakt s volontiranjem već u srednjoj školi, gdje su organizirana predavanja i informiranja o važnosti volonterskih aktivnosti. Što se tiče ponude volontiranja u Zadru, ispitanici su podijeljeni. Većina misli da je ok, dok neki smatraju da nema pravih i korisnih prilika za mlade.

Kad se ispitanike pitalo o nedostacima volontiranja u ESN- u Zadar jedino su naveli manjak vremena, ali čak i tada su to argumentirali da je to njihova odluka i da se sve može stići. Usuglasili su da im djelovanje u aktivnostima ESN- a Zadar oduzima onoliko vremena koliko to oni sami dopuste. Smatraju da su puno toga dobili priključivanjem u ovakvu udругu i te da je uz to sve i manjak vremena zanemariv, jer uživaju u tome što rade, istovremeno se zabave, upoznaju puno ljudi, te nauče dosta toga o sebi i drugima te imaju priliku nešto promijeniti i pokrenuti. Od vještina i sposobnosti koje su stekli za vrijeme volontiranja u ESN-u su naveli:

organizacijske vještine, komunikacijske vještine na hrvatskom i na engleskom, vodstvo, kulturalne kompetencije, snalažljivost, tolerantnost, suradnja. Osim toga naučili su da konstruktivni savjeti i neformalno druženje imaju veliku ulogu u popravljajući atmosfere unutar grupe. Troje ispitanika je posebno istaklo vještinu prezentiranja, javnog nastupa, raspravljanja, kritičkog mišljenja i komunikacije. Svjesni su da će sve te kompetencije kasnije dobro doći u traženju posla.

Cilj pitanja o najljepšim i najgorim uspomnama je bio da se izvuče ono što ih pokreće i motivira. U najljepšim uspomnama se može primjetiti pojavljivanje raznih osjećaja kao što su primjerice: sreća i zadovoljstvo odrađenim poslom, osjećaj zajedništva i sloge, neko jedinstveno, novo i potpuno drukčije iskustvo, druženje s ljudima s kojima imaju zajedničke ciljeve i vrijednosti te pokušaji da se svijet učini boljim mjestom za sve. Za negativnu uspomenu su se svi složili da je to stres, umor i nervoza pri organiziranju nekih većim aktivnosti i događaja.

Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da su ispitanici zadovoljni načinom provođenja svog slobodnog vremena odnosno odlukom priključenja u udrugu koja prema njihovim riječima obuhvaća različita područja koja mogu imati poveznica i koristi za njihovu studijsku grupu, a ujedno na taj način i razvijaju ili poboljšavaju širok spektar vještina i sposobnosti koje će, im sigurni su, poslužiti u budućnosti, u privatnom i poslovnom životu. Sve u svemu, ovi mladi ljudi su se pronašli u ESN organizaciji, zbog ponude raznovrsnih aktivnosti, a ujedno i mogućnošću izbora aktivnosti kojom će se baviti ili funkcije koje će preuzeti, ovisno o svojim preferencijama i željama. Prema rezultatima dobivenim iz intervjua, može se vidjeti kako provođenje slobodnog vremena može biti korisno, zanimljivo, ali prije svega i moguće unatoč studentskim i drugim obvezama u životu mladih osoba. Važna je dobra organizacija slobodnog vremena u svim oblicima i ustanovama. Iz tog razloga mlade ljude općenito, a pogotovo učenike u srednjim školama i studente na prvoj godini treba ohrabrivati i motivirati na uključivanje na način da ih se zapravo informira o volonterskim mogućnostima. Ovo je samo jedan od dobrih primjera prakse volontiranja koji bi trebao poslužiti kao uzor drugima. Bez obzira na dob, počevši i u studentskim danima treba prepoznati osjećaj korisnosti i pomaganja te njegovati važnost altruizma i ujedno na taj način poticati širenje i nastavljanje volonterskog angažmana i u ostalim razdobljima života.

9. Literatura

1. Begović, H. (2006), *O volontiranju i volonterima/kama*, Zagreb: Volonterski centar Zagreb
2. Ćulum, B. (2008), *Zašto i kako vrednovati volontiranje?* Zagreb: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti
Dostupno na:
https://www.academia.edu/1334478/Ćulum_B._2008_.Zašto_i_kako_vrednovati_volontiranje_Zagreb_Ministarstvo_obitelji_branitelja_i_međugeneracijske_solidarnosti
3. Etički kodeks volontera (Narodne Novine 55-2008)
4. Ilišin, V., Radin, F. (2007), *Mladi: problem ili resurs*, Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
5. Ješić, D., (2001), *Odnos fizike, filozofije i društva*, Rijeka: vlastita naklada
6. Martinčević, J. (2010), Provođenje slobodnog vremena i uključenost učenika u izvannastavne aktivnosti unutar škole, *Život i škola*, 24; 56, str. 19 – 34.
7. Matančević, J, Bežovan, G. (2013), Dometi i ključni čimbenici razvoja civilnog društva u Hrvatskoj temeljem tri vala istraživanja. *Revija za socijalnu politiku* 20(1): 21-41
8. Miliša, Z. (2006), *Manipuliranje potrebama mladih*, Zagreb: Marko M. usluge
9. Mlinarević, V., Gajger, V. (?), Slobodno vrijeme mladih – prostor kreativnog djelovanja, Hrvatska znanstvena bibliografija
Dostupno na: https://bib.irb.hr/datoteka/505378.Slobodno_vrijeme_mladih.pdf
(18.08.2016).
10. Ovsenik, M., Ambrož, M. (1999), *Neprofitni autopoetični sustavi*, Zagreb: Alinea
11. Petrenko, I. (2007), *Vodič kroz udruge u Europskoj uniji*, Zagreb: Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva
12. Previšić, V. (2000), Slobodno vrijeme između pedagoške teorije i odgojne prakse, *Napredak: časopis za pedagošku teoriju i praksu*, 141; 4, str. 403–410.
13. Russo, A. ..[et al.]. (2007), *Volontiranje: ključ uspjeha za svijet rada*, Split: Udruga Split zdravi grad
14. Statut udruge ESN Zadar (2013.)
15. Škopelja, S. ..[et al.]. (2004), *O volonterskom radu*, Split: Udruga Mi
16. Vidulin-Orbanic, S. (2008), Fenomen slobodnog vremena u postmodernom društvu, *Metodički obzori*, 3(2), str. 19 - 33.
17. Zakon o volonterstvu (Narodne novine broj 58/07)

Internetske stranice

1. Barbarić, I. (2014.) *Usmena predaja (WOM)*
Dostupno na: <http://marketingvina1.blogspot.hr> (22.8.2016.)
2. Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja (2013): *Inicijative u zajednici, Istraživanje potreba mladih – slobodno vrijeme mladih*
Dostupno na: <http://www.zdravo.hr/index.php/inicijative/91-istrazivanje-potreba-mladih-slobodno-vrijeme-mladih> (22.08.2016.)
3. Compass (spremište za prikupljanje i stručnu obradu digitalnih izvora) Odjel za kurikulum i unaprjeđenje kvalitete Sveučilišta u Porsmouthu: *Advantages and Disadvantages of Different Types of Interview Structure*
Dostupno na: http://compass.port.ac.uk/UoP/file/d8a7aedc-be56-461b-85e8-ae38ccf49670/1/Interviews_IMSLRN.zip/page_03.htm (28.08.2016.)
4. Erasmus Student Network Croatia – esn.hr: *What is ESN?*
Dostupno na: <http://www.esn.hr/what-esn> (18.08.2016.)
5. Erasmus Student Network Croatia – esn.hr : *ESN Zadar*
Dostupno na: <http://esn.hr/esn-zadar> (18.08.2016.)
6. European Commission (2013): *Memorandum*
Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-647_hr.htm (14.08.2016.)
7. Forčić, G., (2007), *Kako unaprijediti volontiranje, Preporuke temeljene na istraživanju uključenosti građana u civilne inicijative u zajednici kroz volonterski rad: Udruga za razvoj civilnog društva Smart.*
Dostupno na: <http://www.smart.hr/dokumenti/Kako%20unaprijediti%20volontiranje.pdf> (18.08.2016.)
8. Hrvatska enciklopedija: *Civilno društvo*
Dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=12023> (20.08.2016.)
9. Hrvatska enciklopedija: *Intencionalni odgoj*
Dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=27603> (18.08.2016.)
10. Hrvatska enciklopedija: *Interkulturalizam*
Dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=27631> (11.09.2016.)
11. Hrvatska enciklopedija: *Multikulturalizam*
Dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=42380> (11.09.2016.)
12. Hrvatski energetska web portal (2008): *Što je to civilno društvo?*
Dostupno na: <http://www.mojaenergija.hr/index.php/me/Zajednica/Civilno-drustvo/Sto-je-to-civilno-drustvo> (22.08.2016.)

13. Hrvatski leksikon: *Promidžba*
Dostupno na: <http://www.hrleksikon.info/definicija/promidzba.html> (01.09.2016.)
14. International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: *Become an ESN volunteer*
Dostupno na: <http://esn.org/become-volunteer> (14.08.2016.)
15. International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: *Become an ESN volunteer*
Dostupno na: <http://esn.org/become-volunteer> (15.08.2016.)
16. International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: *Erasmus Student Network*
Dostupno na: <http://esn.org/about> (15.08.2016.)
17. International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: *History*
Dostupno na: <http://esn.org/history> (15.08.2016.)
18. International Exchange Erasmus Student Network- esn.org: *Our aims*
Dostupno na: <http://esn.org/our-aims> (14.08.2016.)
19. PGŽ, Centar za rehabilitaciju Fortica: *Europska povelja o volonterstvu*
Dostupno na: <http://www.fortica.com.hr/Dokumenti/europska%20povelja%20o%20volonterstvu.pdf> (15.08.2016.)
20. Portal bbc.com: *Erasmus*
Dostupno na: http://www.bbc.co.uk/history/historic_figures/erasmus.shtml (14.08.2016.)
21. Portal o EU fondovima (2014): *Program Erasmus za sve (Erasmus+)*
Dostupno na: <http://www.eu-projekti.info/erasmus> (14.08.2016.)
22. Spicijarić, A. (2016.) *Volonterstvo, gotovo obavezna preporuka za daljnje školovanje i zapošljavanje*
Dostupno na: <http://www.udrugafelix.hr/en/obavijesti/korisno/195-volonterstvo> (01.09.2016.)
23. Udruga za razvoj civilnog društva Osmijeh: *Općenito o civilnom društvu*
Dostupno na: http://www.osmijeh-bj.hr/index.php/dokumenti/openito_o_civilnom_drushtvu/ (28.08.2016.)
24. Wyse, E., Susan - *Advantages and Disadvantages of Face-to-Face Data Collection*
Dostupno na: <http://www.snapsurveys.com/blog/advantages-disadvantages-facetoface-data-collection/> (28.08.2016.)
25. Zakon.hr: *Zakon o udrugama NN 74/14*
Dostupno na: <http://www.zakon.hr/z/64/Zakon-o-udrugama> (15.08.2016.)
26. Znanstvena panorama: *Efekt promatrača: Zašto ne pomažemo ljudima u nevolji?* (2013.)

Dostupno na: <https://znanstvenapanorama.wordpress.com/2013/11/15/efekt-promatraca-zasto-ne-pomazemo-ljudima-u-nevolji/#more-427> (09.09.2016.)

ESN Zadar u kontekstu slobodnog vremena

Sažetak

U današnjem suvremenom društvu volonterski angažman postaje važan čimbenik na svim razinama života te ukazuje na mnoge pozitivne učinke kako za društvo tako i za pojedinca. Rad se temeljio na teorijskom dijelu u kojem je opisana važnost slobodnog vremena i jednog oblika njenog iskorištavanja – volontiranja. Provedeni su intervjui s osam studenata Sveučilišta u Zadru koji su članovi neprofitne studentske udruge ESN Zadar. Rezultati su prikazani na temelju interpretacije razgovora i navođenja citata njihovih izjava te popratne rasprave. Pokazalo se kako provođenje slobodnog vremena u udruzi ESN Zadar može biti korisno, zanimljivo, ali prije svega i moguće unatoč studentskim i drugim obvezama u životu mladih osoba.

Ključne riječi: slobodno vrijeme, volontiranje, ESN Zadar, studenti

ESN Zadar in the free time context

Summary

In today's modern society, volunteering is becoming an important factor at all levels of life, and indicates many positive outcomes for both society and an individual. The thesis is based on the theoretical part which describes the importance of free time and one form of it's use - volunteering. The interviewes were conducted with eight students of the University in Zadar, members of non-profit student organization ESN Zadar. The given results are based on interpretation of their statements and discussions. Research has shown that spending leisure time in the association ESN Zadar can be useful, interesting and, above all, possible, despite the young person's academic and other commitments.

Key words: leisure time, volunteering, ESN Zadar, students

10. Prilozi

Prilog 1. Pitanja iz protokola

1. Što za vas predstavlja ESN organizacija općenito? (Asocijacije)
2. Na koji način ste saznali za ESN Zadar?
3. Što vas je privuklo da se priključite ESN ZD? (U slučaju da ste bili na međunarodnoj razmjeni studenata, je li međunarodna razmjena utjecala na vaše članstvo u udruzi? Kakvo ste doživjeli razmjenu?)
4. Kakve osjećaje u vama budi spomen ESN –a?
5. Jeste li se prije bavio/la volonterskim radom? (Opišite! Što mislite o ponudi volontiranja u Zadru?)
6. Koje su prednosti volontiranja u ESN ZD, a koji nedostaci volontiranja u ESN ZD?
7. Jeli vaše dosadašnje volontiranje u ESN ZD priznato određenom službenom potvrdom? (Mislite da bi trebalo biti?)
8. Koja je vaša funkcija u ESN-udruzi? Koliko ste dugo članom?
9. Koliko vremena iziskuju aktivnosti vezane za rad ESN Zadra?
10. Oduzima li volontiranje u ESN-u vrijeme namijenjeno za studentske obveze?
11. Nabrojite vještine i sposobnosti koje ste stekli za vrijeme volontiranja u ESN-u a prepoznate su kao važne za vaš cjelokupni osobni rast i razvoj.
12. Kakve reakcije u vašoj užoj sredini izaziva volontiranje u ESN-u?
13. Kako biste ocijenili atmosferu među članovima u udruzi?
14. Jeste li zadovoljni radom, odnosima i organizacijom u sekciji?
15. Izdvojite najvažnije vrijednosti koje promiče udruga.
16. Na što se odnosi najljepša i najgora uspomena vezana za volontiranje u ESN- u?

Napomena: Sadržava dodatna potpitanja koja su se otvarala tijekom intervjua