

# Zbirka eseja polaznika PRONI Akademije Omladinskog Rada (PAOR A nivo) generacija 2020.

*Promovišemo mlade lidere i  
zagovarače promjena u zajednici.*



[www.proni.ba](http://www.proni.ba)

*Mart 2021.*



**Zbirka eseja polaznika PRONI Akademije Omladinskog Rada (PAOR A nivo)**

*generacija 2020*

## SADRŽAJ

ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - <i>BOJANA LUKIĆ</i> .....	7
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - MAIDA MILJKOVIĆ .....	8
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - KATARINA PUDAR.....	10
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - HARISA BOJČIĆ.....	11
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - ALMA MUSTAFIĆ .....	13
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - NATAŠA MALETIĆ .....	15
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - NEJRA BUČUK.....	17
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - ŠEJLA KRŠIĆ.....	19
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - ZAJNEBA KERMO .....	21
OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - CVIJA MIŠIĆ .....	22
OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - AYL KORAJAC.....	26
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BIH - JOVANA TEŠIĆ .....	27
OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - HANA BENCA.....	32
OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - ANJA PEJIĆ .....	36
OMLADINSKI RAD - MARIJANA VUKMIRICA .....	41
ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU S MLADIMA U BIH - ADIS ABDIĆ.....	43
DA, TO JE OMLADINSKI RAD! - DAVID PAVLOVIĆ .....	45
OMLADINSKI RADINICI: HEROJI SVOGA VREMENA! - MIROSLAVA MILIVOJEVIĆ .....	46
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - BOJANA LUKIĆ.....	49
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - DANNY SPAHIĆ.....	51
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - ŠEJLA KRŠIĆ .....	54
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - ADELISA MAŠIĆ .....	57
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - HARISA BOJČIĆ .....	59
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - NEJRA BUČUK.....	61
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - IMAN KARDAŠ .....	65
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - JOVANA TEŠIĆ .....	68

OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - DAVID PAVLOVIĆ.....	71
OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - MARIJANA VUKMIRICA .....	73
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - IMAN KADAŠ .....	76
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - AIDA PAŠIĆ .....	78
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - BOJANA LUKIĆ.....	80
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - CVIJA MIŠIĆ .....	81
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - DANNY SPAHIĆ.....	84
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU – JELENA KEREZOVIĆ .....	87
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU – MARIJANA VUKMIRICA.....	89
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU – MARIJANA VUKMIRICA.....	92
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - AMINA BERBIĆ .....	94
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - ALMA MUSTAFIĆ.....	96
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU SMAJILA BALIĆ.....	97
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - DAVID PAVLOVIĆ.....	98
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA, VRIJEDNOSTI I GRANICE U RADU - MIROSLAVA MILIVOJEVIĆ	103
LIČNI RAZVOJ OMLADINSKOG RADNIKA GLEDANO KROZ SOPSTVENU PERSPEKTIVU - MARIJANA VUKMIRICA.....	110
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - AIDA PAŠIĆ .....	113
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - DANNY SPAHIĆ.....	114
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - ALMA MUSTAFIĆ.....	116
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - DALIBOR ILIĆ .....	118
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - MAIDA MILJKOVIĆ.....	120
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - ADELISA MAŠIĆ .....	122
MEĐULJUDSKI ODNOSI I TIMSKI RAD U OMLADINSKOM RADU - SABINA HUJIĆ.....	124

PRONI Akademija Omladinskog Rada (PAOR A nivo) je namjenjena mladim ljudima (18 – 30 godina) koji imaju želju da kroz omladinski rad utiču na razne društveno – političke procese u njihovim zajednicama, te na taj način pridonese razvoju svojih lokalnih zajednica, ali i države Bosne i Hercegovine.

Akademija se sastoji iz šest modula, eseja koje će svako od polaznika napisao nakon završenog modula, kao i iz praktičnog dijela gdje su učenici u parovima isplanirali i implementirali pet radionica sa mladim ljudima iz njihovih zajednica.

Akademija se sastoji iz sljedećih modula:

- Uvod u omladinski rad
- Omladinski rad u praksi
- Individualni rad sa mladima
- Osnove rada sa grupama i izgradnja tima
- Transformacija konflikta
- Radikalizam i ekstremizam kod mladih u savremenom društvu Pripreme za praktični rad
- Praktični rad
- Prezentacija i procjena praktičnog rada
- Evaluacija cijele Akademije

PAOR A program ima za cilj motivisati i ohrabriti i učešće aktivista-omladinskih radnika na projektima vezanim za razvoj omladinskog rada u zajednici, rješavanju problema mladih u lokalnim zajednicama te doprinos kulturi mira i nenasilja.

Cjelokupni program se odvija kroz PRONI metodologiju neformalnog obrazovanja mladih koristeći pristup baziran na ljudskim pravima i dvadesetogodišnjem iskustvu PRONI Centra u obrazovanju omladinskih radnika.

Putem eseja polaznici/ce akademije su analizirati teme obrađene na završenom modulu, te na taj način demonstrirati da su usvojili znanje, vrijednosti i vještine potrebne za polaganje modula.

U nastavku zbirka eseja polaznika PRONI Akademije Omladinskog Rada. Cilj nam je da ovom zbirkom eseja pomognemo novim generacijama PAOR akademije ali i svima onima koji žele da uče više o omladinskom radu u BiH.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - *Bojana Lukić*

### **Uvod**

"Omladinski rad obuhvata aktivnosti i programe zasnovane na metodama i principima neformalnog obrazovanja sa ciljem razvoja mladih ljudi u svjesne, odgovorne i aktivne članove zajednice i stvaranje uslova za ostvarivanje njihovih punih potencijala." <sup>1</sup>

Zbog svoje specifičnosti, i prilagodljivosti geografskom području u kom se sprovodi (što podrazumjeva različite ekomske, društvene, kulturološke i socijološke prilike), omladinski rad nema svoju jedinstvenu definiciju. Ali osnova omladinskog rada, zasnovana je na sledećem: podrazumjeva neformalno obrazovanje, mladi se uključuju na dobrovoljnoj osnovi, cilj je stvaranje mogućnosti da se mladi aktivno uključe u život zajednice, sprovodi se od strane omladinskih radnika. Svrha programa omladinskog rada je pružanje podrške mladima u procesu osamostaljivanja, kako bi postali aktivni članovi društva i učesnici u procesu donošenja odluka. <sup>2</sup>

### **Analiza**

Tipovi omladinskog rada i njegova podjela zavisi od različitih faktora: lokacije na kojoj se odvija, tema i aktivnosti koje obuhvata, metodologije rada i sl. Bez obzira kom tipu pripada, omladinski rad trebalo bi da je usmjeren na razvijanje različitih vještina kod mladih, i njihovo aktivno učesšće u donošenju odluka i sprođenju istih. Zbog toga je veoma važno da se osluškuju potrebe i interesovanja mladih. Rekli smo već da je omladinski rad uslovljen različitim socijološkim, društvenim i političkim prilikama, stoga ne čudi što je poslednjih dvadesetak godina u Bosni i Hercegovini omladinski rad uglavnom bio skoncentrisan na programe pomirenja, tolerancije i nenasilne komunikacije. Nakon dugog niza godina u kom su se sprovodili ovakvi programi, mladi su postali tolerantniji, žive u miru, ali su takođe postali i malo manje mladi. Došle su nove generacije, sa novim interesovanjima, novim načinom života, ali i sa novim problemima. Tu se ogleda ogroman značaj omladinskog rada u BiH. Naš zadatak je pružimo mladima podršku, obrazovanje, da im omogućimo nesmetan lični razvoj, kako bi shvatili da sa stvarima koje nisu onakve kakve bi trebalo da budu, ne smiju da se pomire, nego da se sami uključe u proces

---

<sup>1</sup> Priručnik za omladinski rad, PRONI Centar za omladinski razvoj, Brčko, 2020.

<sup>2</sup> Smernice za osigranje kvaliteta programa omladinskog rada, NAPOR, Zlatibor, 2009.

donošenja odluka i da mijenjaju svoje okruženje na bolje. Svjedoci smo masovnog odlaska mladih iz naše zemlje, odlaze uglavnom uslovljeni lošom situacijom u državi. Dok nas sa TV ekrana zapljuskuju statistikama, kako je sve više zaposlenih, kako nam se podiže standard, situacija na terenu je potpuno drugačija. Zbog toga je važno kreiranje sigurnog okruženja, gdje će svaka ideja i inicijativa biti podržana, ako za cilj ima poboljšanje situacije u zajednici. Takvo okruženje stvaraju upravo omladinski radnici u svojim klubovima i centrima. Kroz različite edukacije i treninge, mladi stiču vještine i znanja, koje će im pomoći da ostvare svoj puni potencijal i sposobnost da samostalno donose odluke o svom životu, ne samo na nivou ličnog prosperiteta, nego i na nivou zajednice u kojoj žive.

### **Zaključak**

Dobrobit omladinskog rada ne ogleda se samo u razvoju pojedinca, nego i u razvoju zajednice. Cilj je stvoriti podsticajno okruženje u kom mladi zastupaju svoje interese i aktivno učestvuju u razvoju društva u kojem mladi imaju izgrađene demokratke vrijednosti i osnaženi su da svjesno, aktivno i odgovorno doprinose razvoju demokratskog, građanskog i uspješnog društva.<sup>3</sup> Vrijeme je da prestnemo mlade posmatrati kao problem, već kao resurs.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Maida Miljković

U svijetu u kojem se društvo brzo i konstantno razvija, ljudima se desi da se u svom tom brzom kretanju na trenutke izgube. Odrasli u tom svijetu uz pomoć iskustva i znanja stečenog kroz život se brže snalaze nego mladi. Međutim, da bi postigli taj nivo rješavanja problema i snalaženja u životu, mladima danas je potrebna neka vrsta vodilje, koja će ih usmjeravati i pomagati im u njihovom razvoju da postignu i zadovolje onu potrebu na vrhu Maslowljeve piramide, tj. da postignu samoaktualizaciju. Zato je nastao omladinski rad. Omladinski rad je teško definirati jer on predstavlja mnogo stvari, kao npr. prijatelj, podrška, program, sigurnost, promjena, no prije svega odgovor. Odgovor na probleme i nedoumice mladih danas. No, kad sve uvrstimo, možemo zaključiti da je omladinski rad – rad sa mladima čija je svrha da se mladima pruža podrška u

---

<sup>3</sup> Praktični priručnik za omladinski rad u zajednici, Centar za omladinski rad, Novi Sad



specifičnom razvojnom periodu osamostavljanja i prelaska u odraslo doba tako što omladinski radnik/ca facilitira odnosno podržava njihov lični i socijalni razvoj, te doprinosi ispunjavanju ličnih potencijala, kako bi mladi imali glas, uticaj i mjesto u zajednici. Međutim, nije svaki rad sa mladima omladinski rad. Jedinstvenost omladinskog rada u odnosu na bilo koji drugi rad sa mladima leži upravo u njegovoj karakteristici da je on planski, odnosno ciljano obrazovnog karaktera. Dakle, omladinski rad možemo percipirati kao jednu vrstu neformalnog, obrazovnog programa, no veoma bitnu ulogu u tom procesu ima osoba koja vodi program pa i mlade osobe, a to je omladinski radnik/ca. Omladinski radnik/ca je kvalifikovana osoba koja radi sa mladim ljudima na razne načine neformalnog i formalnog sadržaja, fokusirajući se na lični i društveni razvoj kroz odnos jedan na jedan i grupne aktivnosti. Postoji mnogo tipova omladinskog rada, no prema metodologiji imamo individualni rad i grupni rad. Individualni rad se sastoji od rada sa pojedincima, sa ciljem postizanja njihovog ličnog razvoja. Uobičajeni oblici individualnog rada su sastanci „jedan na jedan“, sesije savetovanja ili mentorstva, gdje se stavlja fokus na osobu i njegove/njene lične potrebe. Grupni rad predstavlja metodologiju gdje nekolicina ljudi radi zajedno u grupi sa ciljem učenja, gdje sami/e članovi/ce ili voditelj/ica obezbjeđuju uslove za učenje kroz radionice, treninge i sl.

Nakon što smo objasnili šta je to omladinski rad, reći ćemo nešto više o njegovoj ulozi, kako bismo na kraju ovog eseja zaključili i njegovu svrhu i bitnost. Možemo navesti tri osnovne uloge omladinskog rada: pripremanje mladih na učešće, testiranje vrijednosti i uvjerenja i promovisanje prihvatanja i razumijevanja drugih. Obaveza pripremanja mladih na učešće podrazumijeva saradnju sa mladim ljudima, da bi se izašlo iz okvira odnosa koji karakteriše „mi za mlade“, već da bi se praktikovalo „zajedno sa mladima“. Učešće je ključni element procesa omladinskog rada. Učešće se ne odnosi samo na činjenicu da mladi učestvuju u aktivnostima, nego da istinski imaju glas koji se vrednuje i uvažava. Vodeći se vrijednostima demokratskog društva, smatramo da mladi ljudi treba da se osnažuju da preduzimaju različite inicijative i zastupaju svoje ideje, jer na taj način uče preuzimanje lične odgovornosti i zauzimanja stava po pitanjima koja su im od interesa i koja ih se tiču. Druga uloga omladinskog rada je važna jer se mlade osobe nalaze u razvojnom periodu, gdje je veoma važno ispitivanje i oblikovanje sistema vrijednosti, te u skladu sa tim smatramo neophodnim u praksi, podsticati mlade na testiranje vlastitih vrijednosti, ukoliko su te vrijednosti vezane za ugrožavanje ljudskih prava drugih ili podsticanje mržnje i netrpeljivosti. Način na koji možemo djelovati su situacije koje su pogodne za intervenciju omladinskih

radnika/ca u pogledu preispitivanja vrijednosnih stavova i uvjerenja: neprihvatanje različitosti, otvoreno izražavanje predrasuda, vidljiva upotreba nasilja u komunikaciji sa drugima i sl. I trećom ulogom promoviramo vrijednost poštovanja svake osobe, cijeneći njenu individualnost, i izbjegavajući bilo kakav oblik negativne diskriminacije. I što je veoma bitno jeste da kao omladinski radnik/ca, živimo vrijednosti koje želimo prenijeti na mlade.

Kroz sve navedene informacije možemo zaključiti bitnost omladinskog rada kako za pojedinca tako i za lokalnu zajednicu. Sam model omladinskog rada u zajednici u sebi nosi koncept razvoja zajednice, pored pojedinačnog razvoja mladih. Mladi ljudi, kao punopravni članovi zajednice, ukoliko postanu odgovorni i aktivni, mogu doprinijeti razvoju šire zajednice na više načina. Preporuka za omladinski rad u Bosni i Hercegovini bi bila da se više pažnje posveti omladinskom radu i u manjim gradovima, dakle da se radi na osvježavanju i aktiviranju mladih osoba u svim gradovima BiH.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Katarina Pudar

Svi mi smo barem jednom u životu čuli rečenicu „Na mladima svijet ostaje“ ili „Vi ste mladi, vi možete sve“. Uvijek sam vjerovala u te riječi, još kao mala djevojčica željela sam promjene. Međutim, vremenom sam shvatila da se neke stvari ne mogu riješiti ako samo jedna osoba želi da se aktivira. Uvijek je nedostajalo znanja, snage, želje ali i adekvatna podrška zajednice koja želi isto. Vjerujem da sada kao i uvijek veliki broj mladih ljudi želi da doprinese i pomogne u razvoju našeg društva, a skup tih aktivnosti ispoljava se kroz omladinski rad.

Omladinski rad ima veoma širok spektar različitih aktivnosti da ga je teško definisati u samo jednoj rečenici. Može se reći da je omladinski rad rad čija je svrha da se mladima pruži podrška u periodu osamostavljanja kako bi mogli odlučnije i sigurnije da koračaju kroz život. Omladinski rad se takođe može definisati kao jedan neformalan obrazovni program koji ima veoma bitnu ulogu u razvoju mladih osoba.

Osobe koje u procesu omladinskog rada imaju bitnu ulogu nazivamo omladinskim radnicima, a oni moraju biti kvalifikovani za rad sa mladim osobama kako u vidu formalnog, tako i neformalnog sadržaja. Oni prenose lična iskustva i svoj sopstveni razvoj podstičući i učeći mlade

osobe da idu dalje, da ostanu istrajni u svojim ciljevima i da svojim radom pokušaju probuditi svoju, kao i svijest društva u kome pripadaju i na taj način doprinijeti razvoju istog.

Omladinski rad kroz grupni ali i individualni rad sa mladim ljudima pokreće kreativnost kod mladih. Uči ih da stvaraju i realizuju ideje ali isto tako ih pripremaju na izazove koji se mogu desiti i spriječiti već pokrenute ideje i aktivnosti. Najveći problem omladinskog rada je taj štoveliki broj mladih ne zna da omladinski rad uopšte postoji ili jednostavno ne žele da učestvuju u bilo kakvim aktivnostima koje bi mogle doprinijeti njegovom razvoju. Upravo zbog ovakve situacije, mišljenja sam da bi se akcenat trebao staviti na promovisanje omladinskog rada mladim ljudima i pomijeranje njihovog fokusa ka stvarima koje imaju veću društvenu vrijednost i korist. Najjače oružje koje omladinski rad pruža jeste druženje i rad u isto vrijeme. Volonterski rad je čest i odličan za pokretanje mladih osoba jer im se kroz njega budi svijest da mogu da učine nešto dobro za sebe ali i za druge i da niti jedan volonterski rad nije gubljenje vremena. Pored volonterskog rada, omladinski rad podstiče i kulturu mladih osoba, edukaciju kroz različite prezentacije, predstave i uvijek je otvoren za nove kreativne ideje bez predrasuda.

Omladinski rad štiti, njeguje i realizuje ideje mlade osobe i zato je jedna od primarnih sredstava u razvoju budućnosti mladih, kako u svijetu tako i u Bosni i Hercegovini.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Harisa Bojčić

Aktivizam mladih u Bosni i Hercegovini nerijetko je tema mnogih rasprava, često je to polemika koliko je mladih u ovoj zemlji zapravo aktivno u smislu neformalnog obrazovanja, nevladinog sektora, sportskih organizacija, humanitarnih organizacija i sličnih aktivnosti. Mnogi kritikuju mlade bosanskohercegovačkog društva zbog ne tako pretjeranog aktivizma, tako tragajući za razlozima šta zapravo dovodi do situacije kojoj trenutno svjedočimo. Priča o mladima u Bosni i Hercegovini nije potpuna bez uloge omladinskog rada, upravo onoga čime se PRONI centar za omladinski razvoj bavi, te tako dolazimo do pitanja – srži ovog eseja, šta zapravo omladinski rad može ponuditi u razvoju mladih u Bosni i Hercegovini?

Prostora za interakciju omladinskog rada i mladih u Bosni i Hercegovini itekako ima, te u ovom polju postoji itekako dovoljno potencijala da omladinski rad snosi presudnu ulogu u radu s mladima u našoj zemlji, s tim da se na tome treba intenzivno raditi i ne posustajati. Omladinski

rad uči mlade ljude ove zemlje da budu odgovorni članovi društva, nosioci najozbiljnijih društvenih promjena nabolje, budući lideri i građani svjesni svojih prava i obaveza. Da budu dobri građani koji će na vlast dovesti dobre lidere. Uči mlade ljude da investiraju u svoj lični i socijalni razvoj, da grade svoje samopouzdanje, da se vode moralnim principima, da diskriminaciju izbace iz svog rječnika i načina života. Da budu pravi primjer zdrave i aktivne mladosti prvo sebi, onda i drugima. Omladinski rad u Bosni i Hercegovini navodi mlade, donedavno pasivne članove društva da se bave aktivizmom, primarno omladinskim radom, kasnije po potrebi i sportskim, humanitarnim i sličnim aktivnostima. Svaka mlada osoba od 15 do 30 godina uključena u aktivnosti omladinskog rada znači jednu mladu osobu manje koja neodgovorno i nezrelo razmišlja o stanju u kojoj se njeno društvo nalazi. Omladinskim radom postajemo osobe spremne zalagati se za lični i društveni napredak. Zbog toga je uloga omladinskog rada u radu s mladima Bosne i Hercegovine itekako bitna. Ipak, ona nije samo to. Omladinski rad pomaže mladim ljudima da uvide da su itekako sposobni rješavati probleme s kojima se društvo susreće, tako ih ohrabrujući da budu pokretačka snaga svih pozitivnih promjena. Ukoliko se mladim ljudima da prilika da iznesu svoje mišljenje, da predlože neke ideje, oni svakako mogu postati nosiocem promjena. Uloga omladinskog rada u radu s mladima čini se još većom kada mladi unapređuju svoje vještine, kapacitete, jačaju svoje znanje, te tako daju pozitivan primjer i navode i druge mlade ljude da se uključe u aktivnosti omladinskog rada. Također, mladi postaju bolji poznavaoци političkih prilika u svojoj zemlji, te tako imaju mogućnost kroz vijeća mladih i slične organizacije raditi na prijedlozima zakona koji bi, možda barem djelimično popravili situaciju.

Zaključujemo da je uloga omladinskog rada u radu s mladima itekako velika, da postoji ogromni potencijal za njeno unapređenje, ali da idalje ima dosta prostora za rad i popravak situacije. Bosni i Hercegovini je potrebno sistemsko rješavanje problema, približavanje omladinskog rada mladim ljudima toliko da dođemo u situaciju da rijetki budu oni koji nisu dio istog, a ne oni koji su aktivni članovi omladinskih organizacija. Mladi u Bosni i Hercegovini trebaju shvatiti kroz konkretne primjere da neformalno obrazovanje jeste dugoročna investicija i pravilno utrošeno vrijeme u svrhu znanja i kompetencija koje nam u životu itekako budu od pomoći. Bosna i Hercegovina, iako zemlja u kojoj je omladinski rad u porastu, postaje sve atraktivniji mladim ljudima, ipak se ne može pohvaliti procentom mladih ljudi uključenih u omladinski rad. Prema tome, ni uloga omladinskog rada u radu s mladima ne može biti na zavidnom nivou.

Postoji nekoliko načina kako možemo pridobiti mlade ljude i više ih uključiti u ovakve vrste aktivnosti. No, nijedan nije lagan. Kao što je u tekstu prethodno pomenuto, sistemsko rješavanje problema je nužno, neformalno obrazovanje se mladima treba približiti, te ih s tim dodatno upoznati još u osnovnom i srednješkolskom obrazovanju, da bi se tome itekako dobro mogli posvetiti kada za to dođe vrijeme, primarno od 15 do 30 godina koliko važi dobna granica za mlade osobe u Bosni i Hercegovini. Ogromnu ulogu imaju i mladi ljudi koji su već uključeni u omladinski rad jer su oni najbolji prenosioci pozitivnih utisaka na druge mlade ljude koji se još uvijek nisu uključili u aktivnosti omladinskog rada. Također, promocija neformalnog obrazovanja trebala bi biti još prisutnija u temama formalnog obrazovanja, te bi možda na taj način više mladih ljudi saznalo za široke mogućnosti koje nudi neformalno obrazovanje. Neformalno obrazovanje tako postaje idealna nadopuna za formalno obrazovanje tako kreirajući perspektivne mlade ljude, pune znanja i sposobnosti da budu najbolji članovi našeg društva – primjer svima ostalima.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Alma Mustafić

Često „manjkom“ slobodnog vremena opravdavamo nedovoljnu ili nikakvu participaciju u društveno-korisnim aktivnostima. Određeni procenat mladih to smatra „gubljenjem vremena“, a moj zadatak je da kroz ovaj esej upravo dokažem suprotno, analizirajući ulogu omladinskog rada u radu sa mladima u BiH, pokušajući na taj način prikazati važnost istog. Koja je osnovna uloga omladinskog rada? Koliko su građani Bosne i Hercegovine informisani o pojmu omladinskog rada? Nivo participacije mladih u omladinskom radu u BiH? Kolika je važnost omladinskog rada u našoj zemlji? Ovo su neka od pitanja na koja ću pokušati odgovoriti, te na taj način približiti ulogu omladinskog rada u Bosni i Hercegovini.

Kako bismo objasnili ulogu omladinskog rada u BiH, potrebno je prvobitno definisati pojam omladinskog rada. Omladinski rad predstavlja program neformalnog obrazovanja, čiji je osnovni cilj pružanje mogućnosti mladima za razvoj njihovih ličnih kapaciteta i potencijala, kroz sticanje različitih vještina - odgovornosti, jačanje samopouzdanja, poboljšanje komunikacijskih vještina, učestvovanje u donošenju odluka, te mnogih drugih vještina. Međutim, svaki centar/klub za mlade ima različite sfere djelovanja, različite misije i vizije, pa se tako ostavlja prostor mladima u BiH da se opredijele za ono što najviše žele i gdje se najviše pronalaze. Stvaranje otvorenog

društva u kojem se mladi uključuju u proces odlučivanja, jačanje poduzetništva mladih kroz edukaciju - s ciljem društvenog i ekonomskog osnaživanja zemlje, rad na suzbijanju korupcije, zaštita prava mladih – sve navedeno predstavlja oblik omladinskog rada, gdje svi građani Bosne i Hercegovine, životne dobi od 15-30 godina, u skladu sa Zakonom o mladima, imaju mogućnost participacije, budući da živimo u demokratskom društvu sa jednakim pravima. Postoji više tipova omladinskog rada, a neki od osnovnih su individualni rad, grupni rad, te razvoj zajednice. Ukoliko imamo problem koji nam je teško podijeliti sa bliskim osobama, sklonim subjektivnom mišljenju, jako pozitivna stvar omladinskog rada jeste individualni razgovor sa omladinskim radnikom. U našoj zemlji, kao i u svakoj, postoje ovakve vrste zahtjeva, gdje je obaveza omladinskog radnika aktivno slušanje, razumijevanje, analiziranje, ali ne i savjetovanje. Pored individualnog rada, postoje još dva osnovna tipa omladinskog rada, a jedan od njih je grupni rad, što uključuje razne radionice, igre, grupne diskusije itd. Na ovaj način osjećamo se prihvaćeni, svjesni činjenice da se uvijek možemo nekome obratiti za pomoć, uz zagarantovanu diskreciju ( naravno osim u određenim slučajevima, kao npr. slučaju zlostavljanja, nasilja i slično). Kako živimo u svijetu gdje nas je globalizacija „uzela pod svoje“, omogućeno nam je da većinu stvari možemo uraditi online, a omladinski rad je tu da nas podstakne ne samo na rad, privređivanje nego čak i na druženje, koje se sve više i više svodi na niži nivo. I na kraju još jedna, ali ne manje važna, uloga omladinskog rada jeste promovisanje etičkih i moralnih vrijednosti. Svaki omladinski radnik treba da posjeduje određene vrijednosti kao što su: razumijevanje, slušanje, empatija, objektivnost, diplomatskičnost, odgovornost, pouzdanost, pravednost i druge vrijednosti, te nam kroz svoja predavanja nastoje prenijeti iste, što nam je itekako važno, ne samo za obrazovanje, nego i za život općenito. Često se nalazimo u situacijama gdje imamo osjećaj da se naš glas ne čuje, da se ne poštuje dovoljno? Poštivanje slobode govora takođe je jedna od komponenti etičnosti u omladinskom radu. Zbog toga, želim da naglasim da koliko god mi doprinosimo učestvovanjem u omladinskom radu, toliko i omladinski rad doprinosi nama. Ja to vidim kao jedan ciklični krug kojem je potrebno neprestano širenje.

Velike mogućnosti – manjak interesovanja. Kako doći do mladih? - pitanje koje se često proteže u diskusijama omladinskih radnika. Određeni procenat bosanskohercegovačkog stanovništva nije čak ni upoznat sa pojmom omladinskog rada, odnosno osnovne uloge istog. Upravo zbog toga, jedna od uloga omladinskog rada jeste osvještavanje građana o važnosti istog. Budući da živimo u zemlji koja je još uvijek u procesu tranzicije, možda baš mi možemo biti ti koji će ubrzati taj

proces. Volontiranjem, aktivizmom ili radom u Omladinskom klubu, centru i slično, upotpunjujemo svoje slobodno vrijeme, radeći na sebi kroz razvijanje i promovisanje vlastitih kvaliteta i potencijala. Uz ličnu satisfakciju, pomažemo i građanima naše države. Mi smo ti građani. Mi smo taj narod. Krenimo od sebe. Mijenjajmo svijet na bolje. Imamo tu sreću da živimo u zemlji u kojoj svi treba da imaju jednaka prava. Pa zašto ih ne bi iskoristili?

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Nataša Maletić

### *Uvod*

Omladinski rad obuhvata aktivnosti i programe zasnovane na metodama i principima neformalnog obrazovanja sa ciljem da se pomogne razvoj mladih u svjesne, aktivne i odgovorne ljude i članove zajednice, radeci na stvaranju uslova za ostvarivanje njihovih punih potencijala. Predstavlja stavljanje fokusa na jednu ciljnu grupu tj mlade ljude u jednoj zajednici kroz poticanje na neformalno obrazovanje i organizovanje obrazovnih aktivnosti van okvira ustanovljenog formalnog sistema obrazovanja. Uloga omladinskog rada u Bosni i Hercegovini je fokusirana na razvoj mladih, u sredini koja nije ni škola ni kuća a opet pripada bližem krugu u kojem se kreću mladi ljudi i usvajaju neophodne životne i druge vještine, znanja i stavove dobijajući mogućnost konstantne nadogradnje znanja učestvovanjem u programim različitih oblasti i modela. Osim toga omladinski rad u jednoj apatičnoj sredini slabijeg životnog standarda predstavlja svijetlu tačku i nadu u bolje sutra. Jer kao što je govorio Nelson Mandela: “obrazovanje je najjače oružje koje se može iskoristiti da bi se promjenio svijet”

### *Analiza*

Omladinski rad kao profesija je relativno nov u Bosni i Hercegovini te još uvijek nije priznat i shvaćen. Koristeći metodologije neformalnog obrazovanja organizacije koje se bave mladima sprovode obrazovanje iz različitih oblasti kao što su kultura sport, ljudska prava, politike i svih bitnih segmenata društva kroz aktivizam, volonterizam, socijalno obrazovanje i sam omladinski rad. U koliko pogledamo rad sa mladima kod nas i u Evropi primjeticemo neke razlike i sličnosti. Uglavnom neke univerzalne smjernice postoje ali moramo biti svjesni da je rad sa mladima uveliko uslovljen društveno političkom situacijom. Što se tiče Bosne i Hercegovine možemo reći da je nedovoljno praćen medijski. O njemu se nedovoljno govori i ako igra važnu ulogu u

razvoju društva, kreiranju stavova mlade osobe i kritičkog razmišljanja. Još uvijek je pod velom nepravde jer je marginalizovan i nedovoljno priznat u odnosu na ostale profesije.

Omladinski rad u BiH predstavlja instrument za osnaživanje mladih čiji je jedan od glavnih ciljeva pomoć da se predje iz pasivnih posmatrača u aktivne agente promjene u svojim zajednicama kao i da je mjenjaju u svoju korist.

Prema Hart-ovoj ljestvici, mladi ljudi u Bosni i Hercegovini zauzimaju prva 4 nivoa participacije (moj lični stav) zavisno od sredine u kojoj žive. Što znači da se raspon njihovog djelovanja kreće od toga da su manipulisani (prva stepenica participacije). Da su iskorišteni za pomoć odraslima tj služe kao ukras (druga stepenica). Mladi su isključeni, nije im data stvarna uloga (Treća stepenica). Do toga da su dobro raspoređeni i informisani (četvrta stepenica). Kao dvije najvažnije prakse kod osnaživanja mladih jeste kreiranje sigurnog mjesta koje promoviše smislenu autentičnu participaciju. Kreiranje participirajućih politika i mjesta koje vode mladi ljudi, gdje su uključeni kroz različite uloge. Druga bitna stvar jesu odrasli koji podržavaju mlade ljude i dijele moć sa njima po pitanju ključnih tema. Tj uključivanje u zajednički istražvački process u kojem svako ravnopravno doprinosi i gdje vlada atmosfera učenja i kolegijalnosti.

### ***Zaključak***

Iz svega gore navedenog možemo zaključiti da omladinski rad na mlade gleda kao resurs u izgradnji pravednijeg društva za sve a ne kao što su mladi često etiketirani kao problem društva. Lista benefita omladinskog rada može se nastaviti u nedogled i važnost istog u razvoju mladih u BiH još uvijek nije naglašena na pravi način. Potencijali za razvoj mladih se mogu iskoristiti na još bolji način organizovanjem, planiranjem i sprovođenjem politika koje će potaći mlade ljude da se u većoj mjeri okrenu neformalnom obrazovanju, da ih skloni sa ulica i da im pokaže još jednu mogućnost prosperiteta i perspektive. Bosna i Hercegovina je postkonfliktno društvo i tranzicijska zemlja koje još uvijek ima goruće probleme kao nezaposlenost, odliv mozgova, radikalizaciju mladih po vjerskom etnonacionalnom principu i druge pojave loše po živote mladih. Zbog svih ovih pojava potrebno je jačati omladinski sektor u Bosni i Hercegovini.



## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Nejra Bučuk

### **UVOD**

U sklopu PRONI organizacije koja se bazira na razvoju mladih u Bosni Hercegovini, postoji jedinstven program (PAOR) za mlade ljude u vidu neformalnog obrazovanja, a pruža ljudima nova znanja i sposobnosti, a tiče se oblasti Omladinskog rada. Bosna i Hercegovina je mala država sa mnogo mladih ljudi koji su svjesni, obrazovani, a samim tim sposobni i voljni postati aktivistima i omladinskim radnicima. Neka od čestih pitanja koja se postavljaju jesu „Šta je omladinski rad?“, „Ko su omladinski radnici?“, te „Koja je svrha omladinskih radnika i šta oni rade?“. U ostatku ovog eseja potrudit ću se da na adekvatan način odgovorim na zadata pitanja, te pokušam podići svijest o važnosti omladinskog rada i omladinskih radnika u Bosni i Hercegovini.

### ***„Šta je omladinski rad i ko su omladinski radnici?“***

Pod omladinskim radom podrazumijevamo neformalni vid obrazovanja s ciljem osposobljavanja mladih osoba, pružanje podrške u procesu osamostaljivanja. On, također, kao program je isplaniran, te ima svoje omladinske radnike koji pomažu mladim osobama s određenim problemima u njihovom rješavanju i podsticanju na dobre odluke. Fokus se stavlja na razvoj, bilo da je riječ o ličnom ili socijalnom, a sve u svrhu stvaranja sigurnog mjesta za život i djelovanje, te aktiviranje mladih na druženje, usavršavanje, sklanjanje barijera i borbe za bolje sutra. Pomoću aktivnosti i programa koje kreiraju omladinski radnici otkrivaju se mogući problemi, ali se i potencira na osnaživanju i stvaranju svjesnih, hrabrih, zrelih, odgovornih i aktivnih mladih članova društva. Ono što omladinski rad želi probuditi u nama jeste da se osjećamo ravnopravnim članovima društva, oni koji mogu i žele pobijediti sve prepreke koje se nalaze na putu do cilja, te da smo sami krojači svoje bolje budućnosti.

### ***Uloga omladinskog rada u radu sa mladima u Bosni i Hercegovini***

Kao mlade osobe u Bosni i Hercegovini često nailazimo na mnogo prepreka koje nas sapliću u ostvarenju naših zacrtanih ciljeva. Također, mnogo nam se puta dešava da nam se nameću neadekvatna rješenja kojih smo sami svjesni, ali se smatramo nemoćnima da bismo se suprotstavili

i dali svoja moguća rješenja. Bosna i Hercegovina je zemlja koja odiše različitim kulturama i tradicijama, te je zemlja na kojoj su se vodili ratovi i ostavili teške i dugoročne rane. Ono što je, također, kao posljedica ostalo jeste nacionalizam i društvo puno predrasuda.

Ova naizgled mala zemlja posjeduje mnogo nevladinih organizacija koje se trude i bore protiv svih oblika nasilja, predrasuda, rasizma i nacionalizma, te okupljaju mlade ljude i podstiču na druženje i upoznavanje. Omladinski rad u našoj zemlji itekako ima odjeka. Njegova uloga nije samo u rješavanju problema, stvaranju i osnaživanju društva, nego i kreiranju zdravih i izgrađenih osoba – individua koje se ne boje i ne stide svog identiteta. Radionicama i drženjima koje su sastavni dio omladinskog rada okupljaju se različite osobe, svako na svoj način različit, ili na neki način sličan i blizak nekome ko misli da je različit i zbog toga neprihvaćen. Okupljaju se mladi s različitim opredjeljenjima, te šire svoja znanja jedni s drugima. Mladi ljudi imaju treninge koji ih čine jačima, udružuju ih i motiviraju na aktivizam. Optimistična je činjenica da u našoj zemlji imamo mnogo ljudi koji su svoju karijeru započeli u omladinskim klubovima družeći se sa svojim kolegama, volontiranjem, a danas su uspješni i izgrađeni odrasli ljudi i savjesni članovi društva. Nešto što je ključ za uspjeh u omladinskom radu u Bosni i Hercegovini jeste znati kako pričati mladim ljudima i steći njihovo povjerenje, raditi i djelovati s njima, te privući pažnju i ostaviti dobar utisak i motivaciju, a sve to uz pomoć nenasilne komunikacije. Mladi često ne trpe imperativ, te shodno tome jasno je da smo im bliži sa sugestijama koje ih podstiču na razmišljanje. Nezainteresiranost jeste moguća barijera, ali nije nesavladiva, pa shodno tome omladinski radnici, zahvaljujući obukama i treninzima, kreiraju događaje i akcije koje motiviraju mlade ljude na aktivizam. Zahvaljujući aktivizmu dobivaju se odgovori na mnoga neodgovorena pitanja, te rješavaju mnogi neriješeni problemi u društvu. Ovo je doba kada je tehnika napredovala i često zarobi mlade u virtuelnom svijetu, a uspjeh omladinskog rada jeste da mlade izbave iz četiri zida, socijalizuju i steknu nove vještine. Uspjeh svakog omladinskog rada nije samo ni u tome da ljude koje okuplja socijalizuje, da indentificira probleme, uspjeh je i u tome da svakome podigne raspoloženje, oslobodi stresa, ukloni ili bar umanji neke strahove i motivira da njegova svaka ideja može zaživjeti i biti primjećena.

Bosna i Hercegovina ima probleme koje mladi puni entuzijazma i optimizma pokušavaju riješiti, ali i uspijevaju, zahvaljujući podršci svojih organizacija i prijateljstava koja stižu, u namjeri da kreiraju zajednicu po svojoj mjeri. Omladinski klubovi u našoj zemlji trude se da slušaju mlade

ljude, promovišu pozitivne ideje, uključuju ih u dijaloge, uvažavaju stavove i mišljenja, poštuju prava, preispituju predrasude i stereotipe i zagovaraju iskrenost i povjerljivost, a što je jako bitno za funkcioniranje mladih ljudi. Omladinski rad u Bosni i Hercegovini ima ulogu i u tome da mladim ljudima olakša lični i društveni razvoj, uključujući ih u svaki mogući oblik aktivnosti, te da učestvuju u donošenju odluka koje i njih tiču.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Šejla Kršić

### *Uvod*

Omladinski rad je planiran program obrazovnog karaktera, kreiran sa svrhom pružanja podrške mladima u procesu osamostaljivanja, tako što im omladinski radnik/ca pomaže u ličnom i socijalnom razvoju kako bi postali aktivni članovi/ce društva i učesnici/ce u procesu donošenja odluka. Ideja omladinskog rada je kreiranje sigurnog okruženja i mogućnosti za aktivno učešće mladih na dobrovoljnoj osnovi u procesu sticanja vještina, kompetencija i znanja.

Omladinski rad je:

- komplementaran formalnom obrazovanju;
- sproveden od strane omladinskih radnika/ca;
- sprovodi aktivnosti koje koriste metode neformalnog obrazovanja i informisanja.

Zasnovan na dobrovoljnom učestvovanju mladih u sadržajima koji se nude, omladinski rad je prvenstveno obrazovnog karaktera. Naime, svi programi i aktivnosti u okviru omladinskog rada imaju obrazovnu komponentu. Osim znanja o određenim temama koje se obrađuju kroz programe i aktivnosti, mladi kroz njih stiču lične i društvene vještine potrebne u svakodnevnom životu (samopouzdanje, lična i društvena odgovornost, donošenje odluka, komunikacijske vještine, vještine rješavanja konflikata) kako bi imali kontrolu nad svojim životima, utemeljenu na zdravim i informisanim odlukama i životnim izborima. U ovom eseju bi trebala objasniti ulogu omladinskog rada u BiH, ali koliko ću uspjeti, ne znam jer, omladinski rad u BiH je nešto čemu se ne posvećuje dovoljno pažnje, ne samo omladinskom radu već i mladima općenito.

## ***Analiza***

Omladinski rad je zasnovan na dobrovoljnom učestvovanju mladih u sadržajima koji se nude, omladinski rad je prvenstveno obrazovnog karaktera. Naime, svi programi i aktivnosti u okviru omladinskog rada imaju obrazovnu komponentu. Osim znanja o određenim temama koje se obrađuju kroz programe i aktivnosti, mladi kroz njih stiču lične i društvene vještine potrebne u svakodnevnom životu (samopouzdanje, lična i društvena odgovornost, donošenje odluka, komunikacijske vještine, vještine rješavanja konflikata) kako bi imali kontrolu nad svojim životima, utemeljenu na zdravim i informisanim odlukama i životnim izborima. Omladinski radnik treba imati profesionalan odnos uz prijateljski pristup, I upravo zbog takvog pristupa mladima, omladinski radnik može postati i uzor mladoj osobi, jer nije od onih koji jedno misle, drugo govore, a treće rade, nego je dosljedan sebi, svom pozivu i odnosu prema mladim osobama. Ako to prenese na njih, odnosno ako oni prihvate te njegove osobine, društvo je dobilo čvrste stubove, na kojima može počivati, kako kaže poslovice: „Na mladima svijet ostaje”.

Što se tiče mladih u BiH, omladinski radnici I omladinski centri nude alternativu mladim ljudima koji se sučavaju sa mnogim problemima koji im, na prvu, izgledaju neriješivi, na scenu stupaju omladinski centri i omladinski radnici koji će im na najbolji način pružiti pomoć i podršku i dati im savjete kako da na najbolji način pređu prepreke koji su im se našle na putu ka ostvarivanju ciljeva. Što se tiče mladih općenito, smatram da im u BiH nije pruženo mnogo prilika niti im je pružena pažnja i zaštita. Jedina prilika koju mladi u BiH imaju da steknu neku vrstu iskustva na bilo koje polju društva je kroz volontiranje koje smatraju gubljenjem vremena, a nisu svjesni da im to može pružiti mnogo prilika za posao, putovanja i nova poznanstva. Problem sa kojima se mladi susreću ne vežu se samo za posao već i za obrazovanje koje je ključ uspjeha u društvu i put ka pronalasku posla. Obrazovanje u BiH je, možemo slobodno reći, zapostavljeno zbog loše povezanosti sa tržištem rada, jer se više zasniva na teorijskom obrazovanju bez prakse, a reforme u obrazovanju su spore i često ne izvodive u onoj mjeri u kojoj je reformom predviđeno.

## ***Zaključak***

Često smo svjedoci raznih priča u kojima saznajemo kako su mladi ljudi u našoj domovini pasivni i nezainteresovani, a kao razlog tome navodi se loša politička i ekonomska organizacija države. Iz svega navedenog se može reći da omladinski radnici imaju veliku ulogu u životu mladih je rim pomažu koliko god mogu, pomažu im da pronađu svoje siurno mjesto u kojem mogu iskoristiti svoje slobodno vrijeme na najbolji moguci način kako bi što više naučili o svojim poravima I položaju koji imaju u društvu kako bi ih podstaknuli da se što više uključuju u politički i društveni svijet I dešavanja kako bi izvukli najbolje za sebe i olakšali sebi put u budućnost I lakši način za prelaženje prepreka koje im se nađu na putu.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Zajneba Kermo

Kreiranje kritičkog mišljenja o društvu ili određenim pojavama u njemu igra značajnu ulogu u aktivizmu mladih ljudi. S obzirom da je sjena patrijarhata još uvijek prisutna, važno je napomenuti da kreiranje kritičkog mišljenja stvara jake i odlučne mlade ličnosti, koje imaju mnogo toga za ponuditi svojoj zajednici i društvu u kojem će da djeluju.

Definicija aktivizma, za svakog ponaosob, ima određenu viziju i sliku. To čini raznovrsnim i zdravim ekosistemom društva u kojem će da se razvijaju vrijednosno bitne društveno-etičke norme, te koje imaju za cilj da unapređuje kompletno društvo. Mladi ljudi, aktivisti imaju vizije i ideje koje su inovativne i veoma zanimljive, čiji je cilj da privuče mlade ljude iz zajednice da se aktiviraju i zajedno učine nešto dobro za svoju zajednicu.

Omladinski rad u BiH je posljednjih godina dosta zastupljeniji i više primjećen, što pokazuje da mladi u BiH nisu uspavani, dezorjentisani niti letargični. Iako čitava podloga društva, politička i historijska, donekle stvara prepreke i podjele u društvu, to nikako nije prepreka na koju se mladi ljudi obaziru, niti je poimaju kao značajnu. Za primjer mogu poslužiti mladi koji su odlučili ostati u BiH, te pokrenuti razne vrste mikrobiznisa, te tako poslužiti kao primjer drugima u zajednici, a ja bi to nazvala indirektno aktivizmom, te velikom motivacijom za mijenjanje vlastitih životnih navika.

Važno je istaknuti da klima koja vlada u društvu utiče na aktivaciju i učešće mladih u omladinskom radu. Pozitivna klima može ponukati mlade ljude, prije svega, na ostanak u BiH te na dalju ulogu u društvu i zajednici.

Ono što me posebno raduje jeste da postoje edukacije o omladinskom radu i aktivizmu, koje su uspjele da spoje mlade ljude iz čitave BiH. POAR-A akademija je doprinjela da se približe upoznam o svim vrstama omladinskog rada, te važnosti neformalnog obrazovanja.

Ova akademija je dokaz da u BiH postoje oni koji čine proljeće ovog društva i pomažu da se ožive prave vrijednosti jednog društva. Svjesni smo činjenice da je, globalno gledajući, došlo do izamjene istinskih vrijednosti, te da su poprimile sasvim novi oblik koji nikako ne smije biti stvarna skala vrijednovanja norma i principa. Dakako, postoje one bezvremenske vrijednosti na koje podsjeća upravo omladinski rad. Omladinski rad, u našem okruženju pokazao se kao stvarni činilac društva te značaj neformalnog obrazovanja koji ostavlja prostora za kreativno izražavanje mladih kao važnog aspekta razvoja njihove ličnosti. Tome se, donekle, formalno obrazovanje ograničava, i zaista je bitna ta kreativna komponenta koja nema težinu nametanja u informisanja i učenja.

Završni dio ostavljam za poruku mladima. Svi oni koji nisu imali hrabrosti niti samopouzdanja da se pokrenu, da je upravo sada vrijeme jer postoje oni koji žele da vas čuju, podržaju i ohrabre. Budite slobodni u kreiranju bolje stvarnosti, a da nužno ne označava negativne crte bosanskohercegovačke društvene klime. Učinite je svojim savršenim Celzijusom!

## OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - Cvija Mišić

Mladi nemaju dovoljnu svijest o značaju njihovog učešća u donošenju važnih odluka i mogućnosti koja im se pruža. Takođe, nisu dovoljno mobilni da sami preuzimaju inicijative, daju predloge za rješenje u lokalnoj zajednici i učestvuju u njihovom rješavanju. Oni nisu svjesni da svojim doprinosom razvoju lokalne zajednice na indirektan način mogu da doprinesu vlastitom razvoju i ostvarivanju ličnih interesa u budućnosti. Takođe, oni su nemotivisani za bilo kakve aktivnosti kojima bi poboljšali uslove života u lokalnoj zajednici, a samim tim u regiji i šire. Ne gledaju širu sliku problema i vode se ličnim interesima, a ne vide značaj u zajedničkom djelovanju kojim bi se ostvarili bolji uslovi za život u lokalnoj zajednici. Oni takođe, iako svakodnevno koriste moderne

tehnologije, preko kojih je dostupan veliki broj korisnih informacija, te tehnologije koriste u druge svrhe, koje pored toga što im često ne koriste, mogu čak i da naškode. Često ih njihovi roditelji i okolina sputavaju odnosno demotiviraju za pokretanjem bilo kakve inicijative i učestvovanjem u njenoj realizaciji. Kao posljedice ukoliko se pomenuti problemi ne riješe biće i dalje neiskorišten potencijal mladih i njihova prava zbog neinformisanosti ne bi bila ostvarena, doći će do asocijalizacije mladih, jer će oni sve više biti okrenuti samo sebi. Samim tim, primjetna i je i sada sve veća depresivnost kod te populacije koja bi samo porasla ukoliko se ovi problemi ne riješe. Ono što ja vidim kao rješenje za ove probleme koji čini mi se svakim danom sve izraženiji jesu omladinske organizacije koje će se baviti omladinskim radom i njegovim granama. Ali da bi mladi dobili podršku i stekli povjerenje i uključili se potrebno je da u tim organizacijama bude i adekvatan kadar odnosno omladinski radnici, kao neko ko je obučen za rad sa mladim ljudima. Omladinske organizacije i omladinski radnici samo zajedno mogu pružiti podršku mladima da se prepoznaju kao bitan faktor društva i da odluče da se uključe i osnaže.

### ***TEMA***

Možemo reći da je rad sa mladima uslovljen uglavnom društveno-političkom situacijom, ali da su današnje omladinske organizacije multifunkcionalne da rade sa mladima u različitim oblastima, od sporta, kulture i sl. do pomirenja i humanitarnih aktivnosti. One zapravo predstavljaju pred mlade širok spektar mogućnosti izbora i da na neki način bolje upoznaju sebe i druge. Omladinske organizacije zapravo provode niz aktivnosti koje su zasnovane na slobodnom vremenu, neformalnom obrazovanju i socio-političkoj odgovornosti, čiji je glavni cilj da obrazuju mlade. Omladinski rad i ako igra veoma važnu ulogu u edukaciji i obrazovanju mladih, sistem ga nije prepoznao kao profesiju. Sa druge strane kompetencije koje su mladi stekli kroz neformalno obrazovanje, takođe nisu priznate i prepoznate od strane sistema, što dodatno demotivise mlade ljude da se aktivnije uključe. I ako neformalno obrazovanje predstavlja odličan kompromis između formalnog sistema kakav je u obrazovanju i kuće. Omladinske organizacije zapravo predstavljaju odličnu bazu za mlade ljude da mogu sa svojim vršnjacima da komuniciraju, razmjenjuju ideje, prikazu sebe i time steknu samopouzdanje, počnu da više vrednuju sebe i druge, da otkriju sebe i usvoje neophodne životne i druge vještine, a sve to usmjeravano od strane omladinskog radnika na mladima prilagođen način. Omladinski radnici imaju tri načina da socijalno obrazuju mlade a to je kroz grupni rad, individualni rad i rad u zajednici. Stručnost i pristup ljudi koji rade sa mladima

ključ da se mladi pokrenu da steknu povjerenje i odluče da se uključe, zato je jako bitno da svaka omladinska organizacija ima adekvatne omladinske radnike ili pod obavezno da ima bar jednog omladinskog radnika, jer danas smo nazalost svjedoci da dosta omladinskih organizacija zapravo i nema kvalifikovanog omladinskog radnika ili obučenu osobu za rad sa mladim. Omladinski rad danas se može klasifikovati na razne način, kao jedna od najsveobuhvatnih klasifikacija omladinskog rada jeste prema Benksu. " Prema Benksu (Banks; 1994) postoje četiri klasifikacije omladinskog rada:

- Omladinski rad baziran na ličnom i socijalnom razvoju namenjen za različite ciljane grupe mladih, koji koristi aktivnosti bazirane na slobodnom vremenu, ali sa ciljem sprovođenja neformalnog obrazovanja i učenja.
- Preventivni omladinski rad koji može biti usko vezan za određenu ciljanu grupu definisanu po uzrastu ili pak u zajednici, sa ciljem smanjenja zloupotrebe psihoaktivnih supstanci ili kriminala.
- Socijalni omladinski rad (eng. Youth Social Work) gde je rad putem savetovanja usmeren na mlade sa specifičnim individualnim problemima poput nepohađanja škole, seksualnog zlostavljanja ili maloletničke delikvencije.
- Kao četvrtu klasifikaciju Benks navodi Omladinski rad baziran na slobodnom vremenu; gde voditelji ne ohrabruju ili podstiču učenje. npr. seoski fudbalski tim. Iako je Benks ovaj tip svrstao u omladinski rad, možemo da vidimo da u ovom tipu ne postoji namerno obrazovni karakter, stoga se on može svrstati u rad sa mladima.

Omladinski rad baziran na aktivnostima - ovaj tip koristi aktivnosti u toku slobodnog vremena, i naizgled je vrlo sličan Benksovom Omladinskom radu baziranim na slobodnom vremenu, no ovaj tip ima ciljano obrazovni karakter, jer predstavlja prvu stepenicu da bi se mladi uključili u omladinski rad baziranim na ličnom i socijalnom razvoju. Ujedno, mladi uče putem imitacije, gde omladinski/e radnici/ce predstavljaju uzore, te kroz skriveni kurikulum mladi razvijaju vrednosti prihvatanja, razumevanja i empatije. "

### **RASPRAVA**

Kada pogledamo gore navedenu klasifikaciju omladinskog rada, zapravo vidimo da tu nedostaje jedna vrlo važna stavka, a to je obrazovanje, odnosno neformalno obrazovane koje je danas postalo



jedna od ključnih poslova kojim se bave omladinski radnici. Neformalno obrazovanje je danas veoma zastupljeno u svim razvijenim zemljama, kroz koncept cjeloživotnog učenja ima i veću prepoznatost i priznatost kompetencija stečenih kroz ovaj oblik učenja. Zapravo kroz sve 4 podjele ono je danas prisutno, jer mladi se danas kroz omladinski rad uče kako da razvijaju sebe kako da prihvataju, vrednuju i imaju empatiju prema drugima, ali i kako da se odnose prema svojoj zajednici i okruženju. Omladinski rad može biti usmjeren i na obrazovanje mladih da bi se djelovalo preventivno i spriječila pojava devijantnog ponašanja, ali i učenje mladih koji su već otišli u smjeru devijantnog ponašanja kroz uticaj na njihov lični i socijalni razvoj. S obzirom da učeće mladih u omladinskim organizacijama nije obavezno, tj. mladi nemaju obavezu da se uključe. Zapravo govori o tome koliko ljudi koji rade u tim omladinskim organizacijama moraju da vode računa o tome kakve programe će da ponude mladima, kakava pristup imaju prema mladima, kakav način rada će da primjenjuje prema mladima, da bi ih zainteresovao da dodju da se uključe, ali i da ostanu i aktivnije se uključe. Danas u vrijeme modernih tehnika i tehnologija, tesko je mlade ljude privuci da se uključe. Zbog toga je jako bitno izraditi programe koji će im biti prihvatljivi i razumljivi, ali i da omladinski radnici budu osobe koje mogu da izgrade povjerenje sa mladima i da adekvatno reaguju na njihove potrebe, ali i da prepoznaju kakav način rada odgovara kojoj mladoj osobi. Možemo reći da su omladinske organizacije preuzele veliku i vaznu obavezu na sebe, koju je država trebala da ima, ali nažalost danas je njena uloga prema mladima sve manja, čime potreba za omladinskim organizacijama i omladinskim radnicima je sve veća i veća. Danas omladinske centre često mladi ljudi vide kao zaštitu od sistema ali i od okoline.

## **ZAKLJUČAK**

Omladinski rad, omladinske organizacije, nevladine organizacije u našem okruženju danas su često stran pojam, odnosno nepoznat. Zapravo mnogi mladi ljudi i kada im se javi želja da se uključe da istraže taj za njih nepoznat teren, budu sputavani i to od onih koji im najveće dobro žele, a to su pre svega njihovi roditelji, porodica i prijatelji, Ne shvatajući zapravo koliko to može biti odskočna daska u životu mladog čovjeka, a koliko je njihovo sputavanje zapravo kočnica razvoja mladog čovjeka, Na pomen omladinskih klubova, nevladinih organizacija možemo čuti termin "strani plaćenici" koji su dobili novac da ispiraju mozgove mladim ljudima i podrivaju sistem. Zapravo moglo bi se to reći i starom narodnom „Od drveća ne vide šumu". Ne shvatajući zapravo koliko ta mlada osoba gubi, ali i koliko je u većoj opasnosti ako ostane neuključena i prepuštena

sama sebi. Kao svjetlo da će se mladi više aktivirati možemo vidjeti u mladim ljudima koji se uključe u omladinski rad, koji svojim primjerom i iskustvom mogu na najbolji način podstaći druge mlade ljude da se pokrenu. Kao šansu možemo vidjeti i u većoj mjeri korišćenja društvenih mreža gdje se i nalazi najveći broj mladih, da se prikaže šta su to uradili mladi ljudi, koliko oni zapravo mogu da promjene, sebe, druge ali i svijet oko sebe. Jer mladi to zaista mogu, samo im je potrebna podrška i vjera u njih, da bi oni sami pronašli snagu i ojačali sebe za ulazak u svijet odraslih.

## OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - Ayla Korajac

Oko 777 hiljada mladih u Bosni i Hercegovini (mladi.gov.ba, 2020) uči i zarađuje, voli i živi, traži i pronalazi, brine i napreduje. Ovi mladi ljudi imaju vrlo specifične, a također i raznolike potrebe, probleme, prilike, očekivanja, ambicije, zahtjeve i snove. Omladinski rad pomaže izazovima s kojima su suočeni. Ovaj kratki esej ima za cilj definirati rad s mladima, te spomenuti njegovu povijest, svrhu i izazove.

Omladinski rad daleko je od novog koncepta. Prve ideje o radu s mladima pojavile su se u devetnaestom stoljeću. U to se doba mladost doživljava kao vlastito poglavlje osobnog razvoja postavljeno između djetinjstva i odrasle dobi. Omladinski rad ima dva različita korijena. Prvi korijen je školsko okruženje i drugi je dobrotvorno zbrinjavanje mladih. Na oboje su utjecale velike promjene 19. stoljeća u pogledu načina života i rada ljudi. Uvođenje obveznog školovanja dovelo je do pojave prvih pokreta i organizacija mladih. Istodobno, urbanizacija i industrijalizacija stvorila je veliku skupinu osnaženih i nezaposlenih mladih s gotovo nikakvim državnim socijalnim osiguranjem. Takva mladež bila je podržana od strane ustanova za skrb mladih i dobrotvornim ustanovama (Ibid).

U početku se rad s mladima bavio stvarima poput zaštite djeteta, izgradnje karaktera, promicanja zdravlja, prevencije delikvencije i patriotskog obrazovanja. Ovi počeci od tada su se razvili u još šire područje djelovanja, poznato pod nazivom omladinski rad. Postoje mnoge definicije omladinskog rada, ali postoje neke osnove sa kojima se svi slažu. Za početak, rad s mladima jedno je od tri važna mjesta učenja i osobnog razvoja izvan škole i obitelji. Nadalje, zasniva se na neformalnom učenju, dobrovoljnom učenju i provodi se u slobodno vrijeme. Treće, omladinski rad ima za cilj promociju samosvjesnih i samoodređenih pojedinaca, sposobnih da budu aktivan,

konstruktivan i odgovoran dio društva (Schwarz et. Al, 2016). Drugim riječima, omladinski rad pruža prostor i priliku mladima da oblikuju vlastitu sadašnjost i budućnost. Omladinski rad snažan je obrazovni alat koji pruža potrebne vještine za upravljanje rizicima i mogućnostima. Unatoč tome postoje različiti pristupi radu s mladima. Na primjer, može se surađivati s različitim mladima, koristiti različite metodologije, rješavati različita pitanja i djelovati u različitim kontekstima. Bitno je takođe spomenuti da ga mogu provoditi profesionalni omladinski radnici ili volonteri. Stoga se definicije i pristupi uveliko razlikuju među zemljama i organizacijama.

Prema mišljenju mnogih stručnjaka na ovom području, omladinski rad se treba suočiti sa sedam ključnih izazova. Prvo, važno je definirati značenje rada s mladima i ponovo provjeriti temeljne teorije i koncepte. Rezultati će pružiti dobru osnovu za zajedničku viziju budućnosti. Drugo, bitno je razjasniti ciljeve i očekivane rezultate rada s mladima na nacionalnoj, regionalnoj ili kontinentalnoj razini. Zatim treba definirati omladinski rad na graničnim i srodnim poljima kao što su formalno obrazovanje, osposobljavanje i zapošljavanje, smještaj i slično. Četvrto, neophodno je procijeniti i upravljati vezama između rada s mladima i ovih graničnih i srodnih polja. Peto, važna su i priznanja omladinskim radnicima za doprinos životu mladih i njihovim zajednicama. Zatim je bitno uspostaviti sistem obrazovanja i profesionalnu radnu praksu za buduće omladinske radnike, te osigurati kvalitet i standarde. I na kraju, iznimno je bitno prikupiti stvarnu i dugotrajnu političku potporu za dosljedan razvoj rada s mladima (Schild et. Al, 2017).

Ukratko, omladinski rad je pojam koji se pojavio tijekom društvenih i ekonomskih promjena 19. stoljeća. Do danas je teško definirati ovaj pojam obzirom da je vrlo širok, ali može se tvrditi da omladinski rad općenito pruža mladim ljudima priliku i prostor da oblikuju svoj trenutni život kao i svoju budućnost. Omladinski rad se također suočava s višestrukim izazovima, ali ima i puno toga za dobit. U rješavanju ovih izazova, omladinski rad može osnažiti mlade da budu aktivni građani i da podrže svoju socijalnu integraciju.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU SA MLADIMA U BiH - Jovana Tešić

Teme koje smo obradili u posljednjih mjesec dana su: omladinski rad, socijalno obrazovanje, omladinski rad kao etička profesija i osnovni principi u omladinskom radu. Dakle, omladinski rad

predstavlja rad aktivnosti i programe zasnovane na metodama i principima neformalnog obrazovanja sa ciljem da potpomogne razvoj mladih ljudi u svjesne, odgovorne i aktivne članove zajednice radeći na stvaranju uslova za ostvarivanje njihovih punih potencijala. Međutim, nije svaki rad sa mladima omladinski rad, jedinstvenost omladinskog rada u odnosu na bilo koji drugi rad sa mladima ogleđa se po karakteristikama da je on planski, odnosno ciljano obrazovnog karaktera.

Omladinski radnik je kvalifikovana osoba koja radi sa mladim ljudima na razne načine neformalnog i formalnog sadržaja. Omladinski radnici jesu mladići i djevojke koji se u svojim zajednicama zalažu za poboljšanje položaja mladih. S jedne strane oni rade na stvaranju ponude aktivnosti za mlade kako bi svrsishodno upotpunili svoje slobodno vrijeme u omladinskom centru ili negdje drugo, s druge strane sarađuju s vlastima (uglavnom lokalnim) s ciljem da institucionalno i dugoročno riješe probleme i zadovolje potrebe mladih. Omladinski klub predstavlja prostor u kome se realizuju aktivnosti usmjerene na direktan rad sa mladima. U omladinskom klubu se sprovode planske aktivnosti za mlade i time se direktno odgovara na potrebe mladih.

Omladinski klub je mjesto za okupljanje mladih, podržavanje njihovih inicijativa, sprovođenje aktivnosti neformalnog obrazovanja, informisanja mladih, organizaciju aktivnosti, mjesto okupljanja i kreativnog izražavanja mladih. Misija omladinskih razmjena i kampova je putem obrazovanja, vođeni naučnim saznanjima, doprinesu: zaštiti i unapređivanju životne sredine, promovišući principe održivog razvoja, stvaralaštvu i aktivnijem djelovanju mladih, razvoju volonterizma i promociji njegovih vrednosti. To su uglavnom mladi ljudi između 15 i 30 godina, pri čemu podstiču uključivanje drugih mladih u svoje programe. Mladi predstavljaju izuzetno značajnu kategoriju stanovništva i buduće nosioce promjena u društvu. Zato je neophodno posvetiti adekvatnu pažnju njihovim potrebama, stavovima i željama, kao i podršci i razvoju aktivizma mladih. Na kraju, ono što je najbitnije jeste da mladi treba da što više aktivno učestvuju u bilo kom obliku aktivizma i na taj način doprinesu donošenju odluka koje su od značaja za njihovu budućnost, kao i poboljšanju njihovog položaja u društvu. Iskustva mnogih zemalja su pokazala da bez aktivizma i učešća u društvenom životu mladi postaju „nevidljivi“, marginalizovani dio društva, a njihove potrebe bivaju zanemarene. Takva društva mladi napuštaju tako da, pored mladih, i društvo ima veliku odgovornost da zadrži mlade ljude nudeći im više mogućnosti da ostvare svoje potrebe. Jedan koncept socijalnog obrazovanja podrazumijeva

vještine razvijene kod mladih ljudi, kao i odnos između njih i omladinskih radnika, to je osnov u zajednici radi efektivnijih rezultata.

Mladi ljudi se mogu posmatrati kroz probleme sa kojima se susreću u toku svoga rada, oni su navodili sa kojim se to problemima suočavaju i može reći da su oni povezani sa sopstvenim vrednosnim stavovima. Neke od osnovnih vrednosti koje se razvijaju u toku omladinskog rada su prihvatanje, razumijevanje, poštovanje i jednakost kako bi skladnije funkcionisali. Jedan lični primjer za omladinski rad učenika iz Leskovca, zainteresovao se u četvrtoj godini srednje škole, kada je bio učesnik obuke za vršnjačke edukatore Edukacionog centra iz Leskovca. U tih nekoliko dana omladinski radnici su ga “razdrmali”, izvukli iz zone komfora, naveli da preispita neke svoje stavove u koje je čvrsto vjerovao, da kritički razmišlja i motivisali ga da se pokrene i mijenja stvari na bolje u svom okruženju.

Omladinski rad ga je pogodio kao Kupidonova strela i postao njegova ljubav na prvi pogled. Ili na prvu radionicu. Kaže da mu je učešće u programu omladinskog rada promijenilo život na bolje i pružilo ono što nije imao u tom trenutku svog života. Pomoglo mu je da mnogo bolje upozna sebe, unapredi znanja i vještine, a sve je to naučio na neki za njega novi, kreativni, zanimljiv način, drugačiji od svega na šta je navikao. Naučio je da bolje raspolaže vremenom, planira na vreme svoje obaveze, prepoznaje šta je važno i bolje se organizuje. Unapredio je komunikaciju sa drugima, naučio da pažljivije sluša ljude oko sebe, da lakše izrazi svoje mišljenje i pomogne drugima da sagledaju priču iz više uglova. Imao je prilike da više puta nastupa pred drugima, pa je pobijedio tremu i uvježbao da govori precizno i jasno, tako da za njega izlazak pred kamere ili veliku grupu ljudi više nije babaroga. Naučio je da ispunjava zadatke u timovima, što mu je korisno i u organizaciji ali i u porodici i sa prijateljima. On i dalje svakodnevno radi na sebi, a posebno se trudi da nauči da bolje upravlja konfliktima.

Ovo iskustvo ga je motivisalo da i sam postane omladinski lider i iz te uloge organizuje programe za mlade iz Leskovca. Najviše ga čini srećnim i ispunjenim to što kroz omladinski rad motiviše i pokreće mlade da prepoznaju probleme i potrebe u Leskovcu, da sami biraju teme, predlažu aktivnosti, menjaju se i menjaju svoju zajednicu na bolje. Za njega je omladinski rad radost, zadovoljstvo, razvoj, podrška, društvo i pozitivno okruženje. Učešće mladih u društvenim aktivnostima kreće od davanja informacija, zatim konsultacija, pa donošenje odluka, planiranje i sprovođenje.

Omladinski rad je zanimanje koje je zasnovano na suštinski etičkim principima, nasuprot čisto “tehničkim”. Tehničkim principima smatramo one koji se obavljaju na osnovu memorisanih činjenica i pravila, nasuprot procesu podizanja svijesti o sebi u kontekstu društva i zalaganju za poštovanje prava i dobrobiti celog društva. Prateći etičke principe omladinski radnici imaju suštinsku obavezu: da promovišu i osiguraju dobrobit mladih, da mlade tretiraju sa poštovanjem, da poštuju i promovišu prava mladih da samostalno donose informisane odluke i izbore da doprinose društvenoj pravdi za mlade i društvo u cjelini, da svoju praksu sprovede kompetentno, sa integritetom i empatijom, da sarađuju sa institucijama i službama sa svrhom osiguranja dobrobiti mladih, da budu odgovorni prema starateljima/roditeljima.

U omladinskom radu se javljaju sljedeći tipovi etičkih izazova: Etičke dileme: Nastaju kada se omladinski radnik/ca suoči sa situacijom gde postoji nužnost donošenja odluke između dve opcije koje su podjednako nepoželjne. Često uključuju sukob principa koji ostavlja omladinskog radnika/cu u nedoumici koja odluka je prava, dok se nakon donesene odluke može kreirati osećaj griže savjesti i žaljenja. Etički problemi: Predstavljaju situacije kada se omladinski radnik/ca suoči sa situacijom u kojoj mora doneti odluku, ali ne postoji nedoumica šta će odlučiti. Ovi etički izazovi se javljaju u situacijama kada radimo u kontekstu državnog sistema brige o mladima tj. uključuje saradnju sa nadležnim institucijama. U ovim slučajevima dolazi do sukoba između prava i obaveza omladinskog radnika/ce u odnosu na saradnju sa državnim institucijama sa jedne strane i sa druge strane dobrobiti i prava mlade osobe.

Debate o etici u omladinskom radu podstiču razvijanje svesti o ličnim vrednostima omladinskog/e radnika/ce i njihovom uticaju na etičke principe omladinskog rada, propitivanje etičkih principa, učestvovanje u diskusijama sa kolegama/inicama u cilju razvoja organizacije u kojoj omladinski/a radnik/ca radi, kao i celokupnom razvoju profesije omladinskog rada, razvijanje svesti o potencijalnim konfliktima između ličnih i profesionalnih vrednosti, kao i između interesa i prava različitih pojedinaca/ki i etičkih principa omladinskog rada, prepoznavanje važnosti kontinuirane refleksije i debate o etičkim principima, te prihvatanje ovog dokumenta kao radne verzije koja treba da bude predmet diskusija. Jako je važno da precizno definišemo svaki vid saradnje, odgovornosti i prava svake strane, uključujući i poštovanje etičkih i moralnih principa pre nego započnemo saradnju. I posljednja tema ovog prvog dijela se tiče kompetencija u omladinskom radu.

Pošto je istraživanjem iz 2013.-e godine dokazao da se kroz omladinski rad stiču upravo one prenosive kompetencije koje poslodavci cene pri zapošljavanju, odlučeno je da započne proces kreiranja alata kojim bi se olakšalo prepoznavanje ovih kompetencija. Kreiranje alata za prepoznavanje kompetencija mladih stečenih kroz programe omladinskog rada (Pasoš kompetencija) bi trebao se sprovoditi u saradnji sa Ministarstvom omladine i sporta i drugim relevantnim akterima iz javnog, poslovnog i civilnog sektora. Koji aktivno doprinose razvijanju Pasoša i mehanizma za unapređenje zapošljivosti mladih. Osnovne namene Pasoša kompetencija su sledeće: prepoznavanje prenosivih veština (kompetencija) koje mladi stiču u programima omladinskog rada od strane poslodavaca kako bi se povećala zapošljivost mladih; efikasnije planiranje profesionalnog i ličnog usavršavanja mladih i prepoznavanje učinka omladinskog rada na razvoj mladih.

Kompetencije u omladinskom radu sa fokusom na komunikacijske vještine predstavljaju prenošenje poruke na nivou sadržaja, osjećanja, sistema vrijednosti i značenja. Poruke šaljemo i putem govora, ali i putem neverbalnih signala, odnosno našim tijelom. Vještine u verbalnoj komunikaciji su: sumiranje (uobličavanje više iskazanih misli u jednoj rečenici), pojašnjavanje (provjeravanje razumijevanja onoga što je saopšteno), reflektovanje (isticanje izraženog doživljaja i njegovo razumijevanje), parafraziranje (“vraćanje” nazad sagovorniku ono što je saopštio, njegovim riječima sa razumijevanjem), objašnjavanje (interpretacija prethodnih izjava sa cilja pojašnjenja), otvoreno-zatvorena pitanja (postavljanje pitanja koja otvaraju mogućnost konkretnog odgovora, za razliku od sugestivnog pitanja, gdje se može dobiti samo odgovor da ili ne), ohrabrivanje (upotreba pohvala, i isticanje dobrih strana u davanju povratnih informacija), aktivno slušanje (pokazivanje sagovorniku na različite načine da pratimo i razumijemo ono što nam govori (npr.klimanje glavom, parafrazinje, postavljanje pitanja itd). Neverbalna komunikacija: Kontakt očima – je vrlo važan u svakodnevnoj komunikaciji.

Kontakt očima vrlo kratko traje, jer kada traju dugo- kada jedna osoba bulji u drugu, dolazi do napetosti i to se može shvatiti kao pretnja. Izbegavanje gledanja u oči povezuje se sa nesigurnim ponašanjem. Raširene zenice pokazuju emocionalno uzbuđenje (kada lažemo ili kada nam se neko sviđa). Izraz lica – na osnovu odgovarajućih izraza lica svi ćemo lako prepoznati šest osnovnih osećanja – radost, tugu, iznenađenje, strah, ljutnju i gađenje. Fizički kontakt – zavisi pre svega od toga koliko su osobe bliske i intimne. Najčešći kontakt je rukovanje. Ono služi kao pozdrav ili kao

potvrda dogovora ili prijateljstva. Grljenje je uobičajeno u detinjstvu, dok je kod odraslih osoba rezervisano za prisne trenutke. To je jedan od najjačih pokazatelja intimnosti. Međusobni položaj sagovornika/ca – ljudi u razgovoru zauzimaju sličan položaj tela kao i sagovornik/ca sa kojim se slažu ili prema kojem imaju pozitivan stav.

Naginjanje prema osobi pokazuje zainteresovanost ili zabrinutost, a odmicanje distanciranost i sigurnost u sebe. Kretanje (gestovi) – klimanje i odmahivanje glavom dva su najrasprotranjenija znak za „da“ i „ne“. Klimanje glavom služi kao povratna informacija onome koji govori i obično znači podršku i razumevanje. Lični prostor – svi imamo svoj lični prostor sa nevidljivim granicama unutar kojih ne želimo prisustvo uljeza. Ne osećamo se neugodno kada nam priđu intimni i dobri prijatelji, dok poznanike i strance s kojima razgovaramo obično držimo na većoj udaljenosti. Kada zbog gužve i skućenosti nismo u mogućnosti kontrolisati udaljenost drugih ljudi (npr. u autobusu), često reagujemo odbrambeno, ograničavanjem kontakta sa drugima. Prikazivanje sebe – naša odeća, šminka, nakit, tetovaže i ostali modni dodaci predstavljaju načine izražavanja sebe. Način na koji se prikazujemo takođe upućuje na naš društveni položaj, etničku pripadnost, bračni status. “Roditelji mogu samo davati savjete i stavljati na pravi put, ali konačno formiranje karaktera osobe leži u njenim rukama.” (Ana Frank)

## OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - Hana Benca

Da bismo bolje shvatili ono što omladinski rad zapravo jeste, pored definicije, jako je bitno da razumijemo potrebu njegovog postojanja. Život u 21. stoljeću nije nimalo nalik nekadašnjim zajednicama koje su naši preci poznavali a tome je prethodio i razvoj zajednice kroz 19. i 20. stoljeće kada se omladinski rad prvi put javio u državama Evrope. Kao takav, usko je vezan sa socijalnim radom i omladinskim pokretima koji su postojali u tom periodu. Ipak, pristajući na dinamiku društva i sve promjene koje ono zahtjeva, omladinski rad se prilagođava iz godine u godinu društvu sa kojim koegzistira.

Moja priča o omladinskom radu je smještena u Bosnu i Hercegovinu, neobično „sređenu“ i neodoljivu, izazovnu malu zemlju. Poštediti ću se pokušaja da objasnim, ili možda opravdam, sadašnje stanje bh društva, ali poštediti ću i vas dragi čitatelji jer to nikako nije cilj ovoga eseja. Ipak, imajte na umu da je takva specifičnost prenesena i u omladinski rad kao takav.



Omladinski rad je postao esencijalan dio svakog civilizovanog društva i često ima ulogu „prozora“ sa pogledom na svijet pojedinca ili zajednice na jedan drugačiji način. Upravo iskustva koje mladi ljudi stiču kroz omladinski rad jesu bitna na putu sazrijevanja mlade osobe. U periodu života koji je ispunjen događajima, preokretima, koji kasnije uzrokuju tempo i smjer života jedne individue ključno je napraviti pozitivan vanjski uticaj sredine u kojoj živi. Tada na scenu stupa omladinski rad, imajući na umu, da to nije svaki rad sa mladima već unaprijed planirana aktivnost sa jasno postavljenim ciljevima.

Biti omladinski radnik/ca zahtjeva opšte znanje i primjenu komunikacijskih vještina, te uključiti fundamentalno poznavanje sociologije, psihologije i srodnih nauka. Ovo je bitno jer u radu sa mladima bitno je napraviti pozitivan uticaj i podržati njihov lični i socijalni razvoj.

### ***TEMA***

Nemoguće je izbjeći više definicija i shvatanja kada je u pitanju ovako široka i zastupljena tema. Prosto, svako ko pojedinačno na bilo koji način učestvuje u procesu neformalno obrazovanja i omladinskog rada može ga doživjeti na drugačiji način. Takav doživljaj je više nego relevantan upravo zbog činjenice da zbog rasprostranjenosti tema i specifičnosti svake sredine omladinski rad definitivno nije isti svima. Gledajući sa druge strane, ova karakteristika je zapravo pozitivna jer omogućava da u ovom procesu učestvuju ljudi različitih profila, interesovanja, hobija i svi oni uzimaju učešće u omladinskom radu i neformalnom obrazovanju različito motivisani, često, iz samo njima poznatih razloga.

Kao što sam spomenula ranije, moje iskustvo je smješteno u Bosnu i Hercegovinu i potpuno nesvjesno, neplanirano ulazim u svijet neformalnog obrazovanja i vrlo brzo upoznajem sve njegove beneficije ali i negativne strane. Sve do nedavno nisam htjela da sebe zovem aktivistkinjom, malo zbog poštovanja prema onima koji to jesu, malo zbog potrebe da ne pripadam nikakvim kalupima ali najvećim dijelom jer nisam znala šta je aktivizam, koji je usko povezan sa omladinskim radom.

Ako je aktivizam svako zagovaranje motivisano postizanjem nekog cilja za dobro određene grupe, zajednice, prava i tako dalje, pa onda je svako od nas pomalo, barem ponekad aktivista. Ili bi to negdje morao biti. Spoznala sam da za aktivizam nešto mora da te „žulja“, kao loše cipele, da bi se probudio i poželio uraditi nešto po pitanju toga. Divno je kada ljudi to rade iz empatije,

pomažući drugim ljudima prosto jer to žele. Puno je češće da pojedinac – aktivista radi nešto pozitivno jer su se ona ili on u nekom trenutku života osjećali loše radi toga. Tada dolazimo do pitanja žrtvovanja, cijene koju je neko spreman „platiti“ i veličini uloga zarad aktivističkog života.

Ipak, sa ove tačke gledišta ja sam u aktivizam upala naglavačke, nesvjesno, bez određene namjere, iz jednostavne potrebe da se izrazim, šta god to sad značilo. Uvijek radim ono što volim, tako sam kroz debatovanje, vijeće učenika, prepoznata od nekih kolega i pozvana u Vijeće mladih. Sada mislim da sam se snašla iznenađujuće dobro, ali tada nisam razmišljala puno o tome i mislila sam da to moram kao studentica – da se negdje borim za prava studenata, da se bavim omladinskim aktivizmom.

Postoji više vrsti aktivizma koji je dio omladinskog rada. Pitanje je možemo li se identifikovati sa svakim pojedinačno? Mislim da ne, prirodno je da najbolje raspolažemo potrebnim informacijama samo o iskustvima koje doživimo. Ponekad, vrlo rijetko možemo da se žrtvujemo sa problemima zajednice iako direktno ili indirektno ne utiču na nas, to držim za visok stepen neophodne solidarnosti. Međutim, u stvarnosti da bi obavljali nešto uspješno trebamo da usmjerimo i svoju energiju ka tome, tako i svaki aktivista pojedinačno usmjerava i usavršava svoje djelovanje u određenim sferama života i aktivizma.

Aktivizam je neophodan dio omladinskog rada, ali činjenica da je omladinski rad planirana aktivnost sa jasnim ciljevima ga čini drugačijim. Ponekad je ta razlika teško uočljiva ljudima koji površno gledaju na neformalno obrazovanje, volontiranje i slično. Raditi sa mladima, ili biti mlada osoba koja ukazuje povjerenje takvom radu iziskiva visok stepen samosvijesti i visok stepen razumijevanja koliki značaj ono igra za svako društvo.

Kratko ću spomenuti i iskustveno učenje za koje mislim da je od izuzetne važnosti u temi o kojoj pričamo. Do sada sam više puta imala priliku uvjeriti se koliko je iskustvo bitno kako bi se znanje ili neka vještina usvojila i na koncu prenijela drugima. To je ono što nekog predavača ili omladinskog radnika/cu čini boljim od ostalih predavača i omladinskih radnika/ca. Mogućnost da koristite svoje iskustvo, često mukotrpno stečeno, stavlja vas u poziciju da u potpunosti razumijete situacije u kojima se nalazite.

## **RASPRAVA**

Najzanimljiviji aspekt priče o omladinskom radu mi je odnos omladinskih radnika i radnica prema mladima sa kojima rade. Kako Zakon nalaže mlada osoba je od 15 do 30 godina. Po prirodi stvari i omladinski radnici su mahom pripadnici te skupine, ali ne i nužno, sa mladima mogu i trebaju raditi i ljudi koji imaju više od 30 godina. Ili ne trebaju?

Jangova (Young, K., 1999) navodi da omladinski radnici imaju višestruku ulogu te su od strane mladih viđeni kao uzori, mentori/ke i prijatelji/ce, gde se još pored navedenog dodaje i uloga edukatora/ki. Kao neko ko se nalazi(o) sa „obe strane“ omladinskog rada pitam se šta je relevantnije? Pustiti mlade mladima, dati im slobodu tumačenja ili ipak dati prednost „starijima i iskusnijima“? Lično nalazim razloge za oboje.

„Na mladima svijet ostaje“ – floskula koja nije daleko od istine, ali suviše puta izrečena izgubila je smisao. Tjera me da je bolje pogledam ili poslušam. Kada govorimo o omladinskom radu i učesnicima u tom procesu u glavi stvaramo sliku da bi to trebali biti mladi, perspektivni, ljudi puni života. Upravo takva slika je u službi uvjerenja da neformalno obrazovanje treba biti zabavno, opuštano, svojevoljno.. drugim riječima sve što formalno obrazovanje često, nažalost, nije. Istina je da su to prednosti neformalnog obrazovanja i vrlo često je mladima potrebno da omladinski radnici budu godinama bliže njima nego njihovim roditeljima. Tada se naprimjer voditeljima radionica bez sumnje lakše nametnuti u ulozi prijatelja i edukatora te postići pogodnu atmosferu za rad. Koliko je moguće da se omladinski radnici koji spadaju u gore spomenutu skupinu od 15 do 30 godina ostvare u funkciji mentora ili uzora? Uloga mentora je čak i ostvariva ali kako da u prirodnom procesu kojem smo naučeni, mlađa osoba starijoj bude uzor, kada se ostvari da je omladinski radnik ili radnica mlađi odnosno mlađa od učesnika sa kojima radi? Za takvo što je potreban određeni minimalni nivo zrelosti i ličnog razvoja svakog pojedinca koji bi se oteo stereotipima našeg društva i prihvatio svoje i tuđe (ne) znanje i nastavio učiti u skladu sa tim.

Sa druge strane kada se ljudi koji po zakonskim definicijama više nisu „mladi“ pronađu u ulozi omladinskih radnika ili radnica nastaje mogućnost da se, uslovno rečeno, izgubi „pogodna“ radna atmosfera koja priliči neformalnom obrazovanju kao prethodno opisanom. Ovakvi voditelji, predavači lakše ostvaruju funkcije mentora, edukatora i uzora. Njihovo ostvarivanje u ulozi prijatelja je rijetko, ali nije nemoguće.

Kakogod, odnos omladinskih radnika i učesnika je početak i kraj omladinskog rada koji zauzvrat daje dobre rezultate. Činjenica je da postoje prednosti i mane starsosne dobi omladinskih radnika

jer stvaraju drugačiji odnos sa mladim učesnicima i nijedno od njih ne isključuje postizanje svrhe omladinskog rada. Vjerujem da je svaki pojedinac odgovoran za ono što radi pa tako i omladinski radnici. Svaki omladinski radnik ili radnica je poseban odnosno posebna i kao takvi u skladu sa svojim sposobnostima rade sa drugim ljudima i ostvaruju sve gore navedene funkcije najbolje što mogu. Pogrešno je generalizovati, pa se treba suditi o svakom pojedinom slučaju. Ono što možemo razlikovati jeste dobar ili loš omladinski radnik/ca. Dobar je onaj omladinski radnik koji ostvaruje sve unaprijed određene ciljeve omladinskog rada te se pridržava pravila koji su potrebni za ostvarivanje ugodne atmosfere svim učesnicima. Potrebno je da mladi steknu odnos povjerenja i međusobnog poštovanja sa omladinskim radnicima, ipak zadržavajući nivo dobrog ukusa.

### **ZAKLJUČAK**

Bio je veliki izazov pisati esej na ovako raspostranjenu i neprecizno definisanu temu koja sama po sebi može biti tumačena na bezbroj načina. Teško se zaustaviti i ne otići u krajnosti pri opisivanju svake zanimljive tačke koja se tiče omladinskog rada, ali je još teže zaključiti bilo šta o ovoj tezi.

Vratimo se na početak, u Bosnu i Hercegovinu. Smatram da omladinski rad u Bosni i Hercegovini zaslužuje bolji tretman ali i više mladih uključenih u proces njegovog ostvarivanja. Ključno je prepoznati koliko je mobilnost unutar granica naše države bitna. Možemo se baviti omladinskim radom ali sve dok on ne dotiče direktno mentalitet i način razmišljanja mladih ljudi nećemo postići potreban efekat. Tek kada se mladi, uslovno rečeno, natjeraju da misle svojim glavama onda ćemo reći da je omladinski rad postigao mjerljiv, konkretan rezultat. Ne kažem da već ne postoji takva vrsta omladinskog rada u Bosni i Hercegovini ali želim istaći koliko je on bitan, naročito u kontekstu priče o procesu izmirenja.

### **OMLADINSKI RAD IZ MOJE PERSPEKTIVE - Anja Pejić**

Omladinski rad je ujedno i stara i nova djelatnost. Ovo zanimanje, za mnoge je još uvijek konfuzno ili nejasno, iako se u posljednje vrijeme mnogo radi na stvaranju okruženja za priznanje i sprovođenje omladinskog rada na našim prostorima. Najčešće se omladinski rad povezuje sa nevladinim organizacijama koje po uzoru na modele zapadnih zemalja deklarišu omladinski rad, a samim tim vrše i transformaciju postojećeg omladinskog rada kroz istoriju na našim prostorima.

Kada bismo pitali omladinskog radnika sa iskustvom, mlade ljude ili slučajnog prolaznika na slici ili čak nekoga iz Ministarstva omladine i sporta kako oni razumiju omladinski rad, dobili bismo mnogo različitih odgovora. Svako od nas ima svoju interpretaciju i shvatanje koncepta omladinskog rada. Različita svatanja omladinskog rada se javljaju zbog njegove kompleksnosti tj. njegove fleksibilnosti sa namjerom da se u najboljoj mogućoj mjeri zadovolje potrebe mladih, kako na individualnom nivou, tako i na nivou lokalne zajednice što se postiže promovisanjem aktivizma i volenterizma među mladim ljudima.

### **TEMA**

Rad sa mladima ima cilj staviti mladu osobu u prvi plan, odnosno pružiti joj znanja i vještine za lakše snalaženje i upravljanje životom. Ako ovako sagledamo omladinski rad, kao mehanizam stvaranja podsticajnog okruženja iz kojeg mlada osoba bira ono što joj odgovara, postavlja se pitanje da li rad sa mladima uopšte smije nametati neke vrijednosti ili bi trebao biti neutralan. Kako bi se moglo odgovoriti na ovo pitanje, za početak, potrebno je vidjeti na kojim načelima se temelji rad sa mladima i kako se ona odražavaju u svakodnevnevnici. Omladinski rad predstavlja skup aktivnosti koje su fokusirane na mlade ljude koji dobrovoljno učestvuju u procesima i aktivnostima van okvira formalnog obrazovanja. Njegov cilj je stvoriti nezavisne, samostalne, samosvjesne i emancipirane mlade osobe. Takođe, on promovise autonomiju, slobodu i odgovornost mladih. Mladi u procesu rada sa mladima nisu samo primaoci znanja, oni i učestvuju u samom procesu. Za razliku od formalnih obrazovnih sistema, omladinski rad, zasnovan na neformalnom obrazovnom sistemu, je mnogo fleksibilniji u načinu izvođenja. To znači da naglasak rada sa mladima nije na ishodu nego u samom procesu koji vodi do ishoda. Naravno, to ne osporava da postoji ishod učenja, nego upućuje na to da u odnosu na klasičnu nastavu postoji veća otvorenost ka neočekivanim rezultatima što na kraju može podstaknuti svijest mlade osobe ka cilju i procesu do cilja.

Aktivnim učešćem mlade osobe u samom procesu povećavaju su šanse da mlada osoba primi znanje i koristi svoja znanja i vještina. Budući da je mlada osoba u središtu procesa podstiče se njena sloboda i odgovornost. Kao što sam već navela, omladinski rad se odnosi na neformalno obrazovanje, ali uključuje i informalno obrazovanje. Neformalno obrazovanje se može definisati kao želja osobe da ovlada novim znanjima i vještinama shodno interesovanju i potrebama. Neformalno obrazovanje se često fokusira na sticanje praktičnih znanja i veština Pod informalnim

obrazovanjem se podrazumijeva učenje iz svakodnevnog života, smatra se životnim procesom u kojem svaki pojedinac stiče stavove, vrijednosti, vještine i znanja iz svakodnevnih iskustava i vaspitno-obrazovnih uticaja iz svoje okoline. To je, kako se u narodu kaže “škola života”. Učimo svuda i sa svakim- u kući, na putu, sa vršnjacima, sa djecom, gledajući televiziju, slušajući radio, razgovarajući sa prijateljima. Često to nije svjesno učenje i može proći neprimjećeno od strane pojedinca tj. pojedinci ga ne doživljavaju kao proces sticanja znanja i veština, iako to jeste.

Svaki od ovih sistema, i sam omladinski rad ima primarni cilj a to je socijalizacija mlade osobe. Socijalizacija označava proces tokom kojeg osobe stiču stavove i društvene vrijednosti određene kulture (1907. godine; opisao Emile Durkheim - francuski sociolog). Proces socijalizacije možemo sagledati kroz dvije faze: primarnu i sekundarnu socijalizaciju. Primarna socijalizacija karakteriše rano djetinjstvo i uglavnom zavisi od roditelja koji osposobljavaju dijete vještinama govora, jezika, društvenih uloga, te u suštini formiraju njegov primarni identitet. Sekundarna socijalizacija dolazi nakon primarne i fokusirana je na usvajanje normi društvenog sistema u kojem se pojedinac nalazi. Glavni akteri u formiranju ličnosti kroz ovaj proces su uglavnom škola i vršnjaci, a cijeli proces je usmjeren na razvoj sposobnosti mlade osobe da preuzme ulogu društveno odogorne odrasle osobe. Omladinski rad se integriše upravo u sekundarnu socijalizaciju. Da bi se mlada osoba adekvatno snašla u svijetu koji je okružuje, povezanost porodice i škole, kao najvažnijih uticajnih segmenata socijalizacije nije dovoljna. Moderno društvo je postalo kompleksnije, pa s jedne strane roditelji često ili nemaju vremena ili ne znaju na pravi način prenijeti društvene vrijednosti na djecu. Sa druge strane, škola je u mnogim zemljama, što je slučaj i kod nas, usidrena u zajednicu i ne prepoznaje njene potrebe, odnosno ne pruža mladim ljudima znanja i vještine koje su im potrebne u postojećem okruženju, nego uglavnom nameće i prilagođava se savremenim trendovima.

Tu na scenu stupa rad sa mladima, fleksibilnija, mladocentrična djelatnost kojoj je svrha ponuditi mladim ljudima platformu za njihovo ostvarivanje, ali i usvajanje kompetencija potrebnih za stvaranje produktivnih članova društva. Rad s mladima možemo sagledati i kao poseban oblik odgojno-obrazovne djelatnosti čiji je cilj nadograditi napore roditelja i škole te pomoć u stvaranju odgovornih, samosvjesnih, kritičarskog, aktivnog člana društva. Pa tako dolazimo do definisanja omladinskog rada u užem i širem smislu.

Omladinski rad u širem smislu je bilo koja interakcija između mlade osobe i osobe koja radi sa mladima (npr. školstvo, policija, centri i službe za socijalni rad i sl.) Omladinski rad u užem smislu

je planiran i organizovan proces osnaživanja mladih osoba za rast i razvoj ličnosti, izgradnju međuljudskih odnosa, te uključivanje i aktivno učestvovanje u društvenim procesima, koji se temelji na partnerskom i prijateljskom pristupu koji omogućuje mladima da budu ravnopravni kreatori tog procesa.

## **RASPRAVA**

Fokusiranje na proces kroz interakciju s mladim ljudima koji su različiti po mnogim karakteristikama, mlada osoba uči o različitosti, toleranciji, poštivanju drugih i ravnopravnosti. Stoga je i omladinski rad zanimanje koje je zasnovano na suštinskim etičkim principima.

Prateći etičke principe omladinski radnici imaju suštinsku obavezu:

- da promovišu i osiguraju dobrobit mladih
- da mlade ljude tretiraju sa poštovanjem
- da poštuju i promovišu prava mladih da samostalno donose odluke i izbore
- da doprinese društvenoj pravdi za mlade i društvu u cjelini
- da svoju praksu sprovede kompetentno, sa integritetom i empatijom
- da sarađuje sa institucijama i službama sa svrhom osiguranja dobrobiti mladih
- da budu odgovorni prema starateljima/roditeljima.

Važno je razumjeti da rad sa mladima postoji zbog mladih i radi za mlade, te je zbog toga potrebno mlade osobe uvažavati kao ravnopravne i jednako vrijedne kreatore procesa. Pa tako omladinski radnik kao fascilator cijelog procesa mora spretno balansirati između uloge edukatora, prijatelja, menadžera i administratora. Pa su tako profesionalnost, stručnost i želja za konstantnim učenjem i spremnost za rad na sabi samo neke od osobina koje bi trebale krasiti omladinskog radnika.

Odnos omladinskog radnika i mlade osobe baziran je na prihvatanju i vrednovanju mladih, iskrenosti, poštovanju, povjerljivosti, povjerenju i reciprocitetu ( Young, K. 1999; Art of Youth Work). Omladinski radnici moraju biti sposobni, te na njima leži odgovornost da iniciraju, razviju i održe dugoročne odnose sa mladima koji će motivisati mlade da razviju kritičko mišljenje, reaktivni pristup i preispitivanje svojih delovanja, vrijednosti i identiteta, kao preduslova za moralnu dispoziciju. Samim tim se dokazuje mladima da je odnos sa odraslima sa ovakvim karakteristikama moguć, jer su u većini slučajeva imali iskustva da razviju ovakve odnose samo sa vršnjacima.

Ono po čemu se odnos omladinskog radnika sa mladima razlikuje od ostalih profesija, usredsređenih na mlade, jeste što je ovaj odnos baziran na volonterskoj osnovi, što je ravnopravan i fokusiran na mlade. Omladinski radnici pristupaju mladima kao mladim ljudima, a ne kao učenicima, klijentima ili pacijentima. Takođe, volonteri, aktivisti i omladinski radnici to rade dobrovoljno, iz ljubavi, za opšte dobro i dobrobit drugih osoba. Omladinski radnik je profesionalac kojem je cilj potaknuti individualni i socijalni razvoj mlade osobe. Stoga, rad sa mladima nameće načela koje je potrebno poštovati.

10 načela rada sa mladima:

1. promocija autonomije, slobode i odgovornosti mlade osobe;
2. partnerski odnos između mladih i omladiskih radnika;
3. usmjerenost na proces i otvorenost za nova učenja;
4. upotreba neformalnih metoda učenja i stvaranje uslova za informalno učenje;
5. fleksibilnost i inovativnost;
6. utemeljenost na potrebama;
7. interdisciplinarnost i sveobuhvatnost;
8. fokus na humanističkim vrijednostima ravnopravnosti, interkulturalnosti, ljudskih
1. prava, podsticanja nenasilja i izgradnje mira;
9. zabavnost sadržaja;
10. kompetentnost i profesionalnost omladinskog radnika.

Iz svega navedenog može se zaključiti kako rad sa mladima nudi alate mladoj osobi na objektivan i nepristrasan način, ali ipak nije neutralan jer nameće određene društvene vrijednosti iako su one dobre i korisne za pojedince u društvu.

## ***ZAKLJUČAK***

Efekti omladinskog rada na ličnom planu kod mlade osobe su od posebnog značaja za motivaciju u daljem učešću, kao i u eventualnoj profesionalnoj orijentaciji ka humanim i društveno korisnim profesijama. Važno je i pitanje značaja omladinskog rada za zajednicu, u kojoj se sprovode omladinski programi. Sam model omladinskog rada u zajednici, u sebi nosi koncept razvoja zajednice, pored pojedinačnog razvoja mladih. Mladi ljudi, kao punopravni članovi zajednice, ukoliko postanu aktivni i odgovorni itekako mogu doprinijeti razvoju zajednice.



Posebnu važnost ima rad s mladima u postkonfliktnim područjima, kao što je slučaj kod nas. On je važan element u izgradnji stabilnog i demokratskog društva. Upravo promocijom društvenih vrijednosti, ljudskih prava, interkultuirizma, nenasilne komunikacije, ravnopravnosti i mira uopšte, otvara se put ka pomirenju i razvija se mogućnost gradnje boljeg društva.

Kroz rad sa mladima i angažovanjem mladih ljudi u ove procese, mladi se uče kako živjeti i upravljati različitostima, te kako kreirati zajednicu u kojoj je koegzistencija različitih moguća i poželjna, zajednicu u kojoj je mlada osoba svjestan pokretač promjena.

## OMLADINSKI RAD - Marijana Vukmirica

Moje ime je Marijana, dolazim iz Banja Luke i trenutno pohađam PRONI Akademiju omladinskog rada. Vjerovatno su mnogi od vas čuli za omladinski rad, ali niste sigurni o čemu se zapravo radi. Lično sam doživjela kada se vratim sa neke omladinske razmjene ili treninga, da me prijatelji i poznanici pitaju – „Šta sam tamo radila“ i „Šta je to u pitanju“?

Zato želim da opišem svoje iskustvo kako bih dočarala poentu i smisao omladinskog rada. Jednostavno rečeno, omladinski rad predstavlja širok spektar aktivnosti sa mladim ljudima koje za cilj imaju lični i profesionalni razvoj mladih. Najdragocjenije u svemu tome jeste da se mladi širom regiona, ali i svijeta upoznaju i povezuju.

Sigurno se pitate šta tačno podrazumjeva taj širok spektar aktivnosti. Odnosi se na volontiranje u omladinskim centrima i organizacijama, održavanje raznih edukativnih radionica i predavanja o temama koje su bitne za mlade ljude, a to npr. mogu biti i časovi plesa, jednostavno sve ono što podstiče mlade ljude na okupljanje i druženje.

Značajan dio u omladinskom radu predstavljaju upravo omladinske razmjene, treninzi, seminari i konferencije koje se održavaju kako na lokalnom i regionalnom nivou, tako i na evropskom nivou i šire. Ovaj dio je najzanimljiviji i najprivlačniji većini mladih ljudi i zato ću opisati svoje iskustvo sa nekoliko ovakvih programa. Cilj ovih razmjena i treninga jeste prije svega u neformalnoj edukaciji mladih ljudi i razvijanju komunikacijskih i svih drugih vještina i znanja.

Jedna od mojih najdražih razmjena jeste omladinska razmjena u okviru Erasmus + programa koja se održala na Fruškoj gori početkom septembra 2019. godine. Trajala je 10 dana i bili smo

smješteni u malom selu Jazak nadomak Novog Sada. Većina razmjena u okviru Erasmus + programa, ali i uopšte omladinskih razmjena ima pokriveno troškove smještaja, hrane i prevoza tako da se ne morate brinuti o tome. Razmjena je bila organizovana na temu očuvanja pitke vode i smanjenju njene nepotrebne potrošnje.

Učestvovali su predstavnici Makedonije, Litvanije, Rumunije, Srbije i grupa od nas sedmoro kao predstavnici Bosne i Hercegovine. Na radionicama smo upoznavali jedni druge sa stanjem voda u sopstvenim državama, pronalazili načine kako da se smanji nepotrebna potrošnja vode, pri tome smo izrađivali panoe, postere i kratke video materijale. U večernjim satima kada smo završili sa predviđenim aktivnostima, timovi svakih država su imali svoje nacionalno veče gdje su prezentovali običaje, hranu, muziku i sve ono što je karakteristično za njihovu zemlju. Pored toga imali smo radionice u prirodi, roštiljali smo i okupljali se pored logorske vatre i pekli kukuruze. Bilo je to jedno predivno iskustvo i uspomene koje sam stekla sa ove razmjene, nosiću do kraja života.

Još jedno od zanimljivih i veoma značajnih iskustava koje nosim sa sobom jeste sa treninga održanog u okviru PRONI Akademije omladinskog rada. U pitanju su bili moduli 4. i 5. čija je tema bila nenasilno rješavanje konflikata. Trening je održan krajem septembra 2019. godine u Neumu. Upoznala sam divne i inspirativne mlade ljude širom Bosne i Hercegovine. Sa nekima od njih sam se sprijateljila i nastavila druženje, te me je ovaj trening potaknuo da se prijavim na ovogodišnju PRONI Akademiju omladinskog rada koja je počela u januaru 2020. godine.

Preporučila bih svim mladim ljudima iskreno od srca da se uključe u omladinski rad, jer će na taj način razvijati svoje vještine i znanja, steći mnoge prijatelje i otići na mnoga putovanja i tako steći lijepa i pozitivna iskustva i proširiti svoje vidike.

U Bosni i Hercegovini postoji mnogo omladinskih klubova i organizacija kojima se možete pridružiti i postati volonteri. Slobodno i bez straha preporučujem da se pridružite PRONI omladinskim klubovima koji se nalaze u Sarajevu, Brčkom, Mostaru, Banjaluci i Bijeljini.

## ULOGA OMLADINSKOG RADA U RADU S MLADIMA U BiH - Adis Abdić

1851. godine u Cazinu je podignuta buna protiv Omer-paše Latasa.

1950. godine iz Cazina je krenuo narodni ustanak. Nama je danas prijeko potreban novi ustanak. Danas se ne "bunimo" protiv vlasti, danas se bunimo protiv samoga sebe. Kažu da je ta borba najteža. Borba od koje zavisimo ne samo mi nego i drugi, oni koji će doći na naša mjesta za nekoliko godina. Ne borimo se sabljama i puškama, nego trudom i radom.

Omladinski rad predstavlja mogućnost da mladi razvijaju svoje vještine, znanja, da nauče kako da budu dio tima, da budu uključeni u proces donošenja odluka.

Mnogi mladi, a i ja uz njih, tvrde da su naučili više korisnih stvari kroz neformalno obrazovanje nego kroz formalno. U školama i na fakultetima učimo sve i svašta, kroz to obrazovanje nismo u mogućnosti da pokažemo sebe, dok kroz omladinski rad imamo priliku da budemo ono što jesmo i da radimo na poljima koja nas zanimaju. Kroz formalno obrazovanje nemamo priliku da upoznajemo mlade osobe iz cijele države, kao što to imamo kroz neformalno.

Danas na prvim linijama fronta se nalaze omladinski radnici, lideri, osobe koje su voljne i željne da se stvari promijene. Na pitanje da li su te osobe dovoljne da naprave promjene, kažem da jesu. Stavili smo sebe u poziciju da ovisimo puno o drugima, a to nije tako i ne treba da bude tako. Promjene će se desiti samo ako mi vjerujemo u njih i ako budemo radili na njima, a ne ako budemo čekali da neko drugi počne vjerovati u njih. U Bosni i Hercegovini, vlasti na svim nivoima ne pridaju veliki značaj mladim ljudima. Uzimajući u obzir da malo dijelova BiH ima strategiju za mlade, koji je najvažniji akt za mlade, to nam sve govori koliko se ustvari vlast brine o mladima. Krivca u toj priči ne pronalazim samo u organima vlasti nego i u mladima. Mladi ljudi u mom kraju, u našoj državi ne koriste prilike koje imaju, a danas ih ima u izobilju. Treba da više iskorištavamo resurse koji nam se daju, jer ćemo tako stvarati nove.

Danas omladinski rad ima veoma važnu ulogu u procesu pomirenja, nije to klasično pomirenje, ni sa kim se mi nismo svađali, ali odrastamo s nametnutim predrasudama od strane sredine u kojoj živimo. Omladinski rad u radu s mladim osobama u BiH daje našoj budućnosti neku novu dimenziju, dimenziju suživota. Ja, a i dosta mladih ljudi koje poznajem, je beskrajno zahvalno omladinskom radu i svim omladinskim organizacijama uz pomoć kojih sam uspio da upoznam

mlade osobe različitih nacionalnosti, različite vjerske opredjeljenosti i svih ostalih razlika. Po meni ključna uloga omladinskog rada u radu s mladima u BiH je upravo stvaranje svih tih mreža. Ovo je kronična bolest našeg društva, ali ja vjerujem da su upravo mladi kroz omladinski rad, taj lijek koji nam je prijeko potreban. Nije ovo jedina uloga omladinskog rada u radu s mladima u BiH. Stvaranje mladih lidera je jedna od njih također. Poznata kineska poslovica kaže : " Ako čovjeku daš ribu, nahranit ćeš ga za jedan dan; ako ga naučiš uloviti ribu, nahranit ćeš ga za cijeli život " , moje viđenje ove izreke u našem kontekstu je da ako nekom mjestu stvoris ili otkriješ lidera, mi tom mjestu više ne treba da dajemo ribe nego smo ga uz pomoć tog lidera naučili da peca. Zato mi se sviđa što puno organizacija širom BiH organizuje akademije za mlade lidere, lideri su ključ svega. "Bolje je imati vojsku ovaca koju vodi lav, nego vojsku lavova koju vodi ovca" ! S ovom izrekom prelazim na još jednu ulogu omladinskog rada. Nisu sve osobe spremne i ne žele sve osobe da budu lideri. Lideru u timu trebaju osobe koje rade, koje misle. Da, koje misle sa svojom glavom. Razvoj kritičkog mišljenja kroz omladinski rad je veoma važna uloga. Pogledajmo samo sadašnju situaciju i u šta sve ljudi danas vjeruju, Bil Gejts će nas čipirati, korona je laž, 5G izaziva koronu. Naše razmišljanje i naša kritička misao je na dnu. Na dnu jer nam je lakše da se priklonimo većini, a ta većina je spremna da se obračuna sa svima onima koji misle drugačije. Kroz omladinski rad mladi ljudi dobiju na važnosti, uzeću primjer sebe. Mislio sam da su političari, vlada i svi ostali organi upravljanja, nepristupačni. Uspio sam razuvjeriti sebe, a i druge oko sebe da nisu. Moj glas se čuo i među njima, ali krenuo je iz tima s kojim sam radio. Koji me je podržavao u nekim trenucima više nego moja porodica. Osjećaj kada znaš da neko vjeruje u tebe i u tvoje ideje ti daje vjetar u leđa. Tako se sve osobe koje rade u grupama i timovima u omladinskom radu, razvijaju u tom pravcu. Nose pozitivnu energiju i šire je dalje. Pokretajući i osobe koje do tada nisu imale nikakve dodirne tačke s ostatkom te grupe, a vidi ih sad, dijele iste zamisli i ideje. Kroz omladinski rad, što se više dajemo, više dobijamo, više nam se mogućnosti otvara, stvaramo nove prilike, upoznajemo nove ljude. Zar to nije sjajno ? Zašto to svi mladi ljudi ne koriste ? Zašto su nam instagram i facebook glavna zanimacija u životu ? Pitanja na koja ja ne mogu da dam odgovor. Ali znam da većina osoba zažali za svim propuštenim prilikama, da stekne neka nova znanja i vještine, da volontira, da upozna. Nisu ni svjesni da sve ove radionice, seminare, treninge, neki ljudi plaćaju skupo, a oni ih mogu pohađati besplatno.

O ovoj temi se stvarno može svasta da kaže. Mislim da postoji puno mladih ljudi koji žele nešto promijeniti samo ih treba privući. Danas važan segment omladinskog rada je i marketing

istog, privlačenje mladih ljudi. Kroz omladinski rad mladima se treba dati ono šta oni žele, aktivirati ih malo po malo, uključivati u sve više aktivnosti i tad ćemo dobiti jednu vojsku mladih ljudi koju niti jedna vlast, niti jedna prepreka neće moći zaustaviti. Maštam jer ne želim da se pomirim s ovom stvarnošću.

2020. godina, iz Cazina kreće još jedna buna. Buna mladih, Otvoren je PRONI klub, buna se nastavlja.

## DA, TO JE OMLADINSKI RAD! - David Pavlović

Omladinski rad ne poznaje Biro ni doprinose, ne poznaje penzije i plate, ne poznaje nezaposlene i nesrećne, omladinski rad ne uzima snagu i energiju, on ne poznaje granicu, rasu, vjeru i naciju, on ne uzima ništa, on vam daje mnogo više nego što mislite i želite.

Da, to je omladinski rad. Ideja koju želite sprovesti u djelo. To je ono što pokreće svijet, jer svijet ne pokreću lokomotive nego ideje. To je ono što vam omogućava da budete sve ono što vam ne dopušta okolina, da budete ono što jeste. Da budete kovači svoje sreće, mislioci, kreatori, zabavljači, predavači, ljudi i otkršeni, srećni i radosni, da doživite neopisivo, da ispričate neispričano, da odete gdje nikada niste mogli zamisliti, da glumite iako niste glumac, da plešete iako niste plesač, da slušate i da vas slušaju, da se radujete i da plaćete. Da budete dijete i ozbiljan čovjek. Da budete siromašan i bogat čovjek.

Da, to je sve omladinski rad. Neiscrpn izvor energije, gdje dolazite kao učenik, a odlazite kao učitelj, Učenik, kojeg niko nije tjerao da uči. Učenik koji želi da nauči. Učenik kojeg nisu pritiskale ocjene da bi sjeo učiti. Svi smo to mi, učenici u neformalnom obrazovanju. Onom, veoma lakom, besplatnom i s ljubavlju obrazovanju. Gdje radimo i učimo, ali gdje vam se na pogrešne odgovore neće niko smijati, nego će pružiti podršku.

Da, to je omladinski rad. Spajalica koja spaja hiljade profila ličnosti i stavlja ih u jednu fasciklu. To je spajalica koja povezuje kontinente, države, rijeke i jezera. Sve pod istim nebom uči poštovanju, toleranciji i međusobnom razumijevanju. Uči da se družimo, volimo, pa i da se zaljubimo. Uči nas da budemo tim, koji radi prave stvari, uči da budemo lideri, a ne diktatori. Uči nas i da se svađamo i da rješavamo konflikte.

Da, to je omladinski rad. Iskustvo za sva vremena. Nešto nezaboravno, što nam je omogućio neko da se kao mladi povežemo širom svijeta. Nešto što neko ne razumije, kao npr. zašto boravimo u zabačenim selima sa drugim ljudima, niti razumije zašto imamo priliku biti u skupocjenim hotelima.

Da, to je omladinski rad. Dio mog života i dio moje mladosti. A šta je mladost, poznaje li ona godine? Dok god je u vama duh mladosti, neće vam smetati ni period starosti, jer sve je to dio vaše radosti. Radosti ranih jutara i kasnih večeri. Radosti dalekih puteva i neprespavanih noći. Radosti projekata, seminara, radionica, druženja i vremena blablaonica.

Da, to je omladinski rad. Aktivnosti od kojih se ne umaraš, vremena slave i trenutaka inspiracije. Inspiracije u kojima rješavaš neki zadatak. Zadatak u kojem trebaš da pomogneš nekome drugom. Pomogneš, a ne tražiš naknadu za to. Naknada za to je volontiranje. Volontiranje je pomoć u stvaranju istorije. Istoriju mi pišemo, jer smo mladi. Mladi smo, a omladinski rad nam je bio koristan da naučimo mnoge stvari. Stvari koje ćemo mi, kroz omladinski rad upotrijebiti u radu sa novim mladima.

Da, to je omladinski rad. Meni je omogućio da se vozim avionom, autobusom, vozom, da spavam na aerodromu, hotelu i brvnarama. Da budem u gradu i na selu. Da jedem najbolju i najgoru hranu. Omogućio mi je da vidim Rusiju, Ameriku, Češku, Poljsku, Njemačku, da obiđem Srbiju i istražim Bosnu i Hercegovinu. Da se kupam na moru i skijam na planini. Hiljade i hiljade ljudi i još više koje tek trebam upoznati i sve ovo gore napisano.

Da, to je omladinski rad!

## Omladinski radnici: Heroji svoga vremena! - Miroslava Milivojević

U vrijeme kada civilizaciju za jednu ruku vuče strah a za drugu drži nada da ćemo sačuvati zdravlje onih najslabijih i izdržljivost najjačih među nama, „strpljenje” i „herojstvo” su riječi koje najčešće čujemo ili pročitalo. One za koje se hvatamo kao za slamku spasa. Poštovani heroji današnjice, ljekari, prosvjetari, trgovci i svi vi koji ste na svojim radnim mjestima, neovisno o složenosti situacije, želim da vam poručim da su mladi uz vas. Niste sami, a nisu ni vaši najmiliji, u trenucima

dok se lavovski borite svojim neprospavanim noćima za nas i svako novo vedrije sutra. Izdržite nošeni dobrim vibracijama aplauza koji odzvanjaju vama u čast ovih tihih proljećnih večeri.

Uz prvu jutarnju kafu i stihove pjesme „We are the heroes of our time”, razmišljam o tome kako je sada sve na pauzi, ali istovremeno kao na pokretnoj traci. Rijetko kada se zapitamo – postoje li heroji nekog sasvim običnog dana, nevanredne svakodnevnice? Neko ko nosi plašt super junaka ispod obične pamučne majice i najtoplijeg osmijeha. Neko čija je snaga naše pogonsko gorivo. Mislim da ću te odgovore najlakše pronaći ako se osvrnem na svoj dosada prijeđeni put.

Nakon diplomiranja, moje interesovanje se sve više širilo na druge, srodne sfere, koje nisu bile obuhvaćene mojim formalnim obrazovanjem. Bilo je mnogo obuka, seminara, treninga i neki od njih (ili ono što je uslijedilo nakon njih) ostavili su traga na meni, usmjerili dalje moj razvojni put i način razmišljanja. Nakon obuke za primjenu modela „Porodične grupne konferencije” za podršku djeci i porodici u krizi, koju je organizovala IN Fondacija Banja Luka, a potom i obuke – „Program Y – Inovativni pristupi u prevenciji rodno zasnovanog nasilja i promociji životnih stilova kod mladića i djevojaka” realizovane od strane Perpetuum Mobile, Banja Luka, shvatila sam da želim djeci i omladini biti neka vrsta putokaza. I ne samo putokaza nego i prijatelja na njihovom razvojnem putu, koji će im pomoći da shvate šta i koliko sve mogu. Dakle zdravi start i “plodno tlo” za glas i ideje mladih je ono što je ključno i što je u suštini bila i moja polazna tačka. Dobar dio tih obuka i treninga vodili su obučeni mladi ljudi, koji su nam se pristupom predstavili kao radnici... omladinski radnici 007. Doduše, bez ove numeracije, crnog odijela i kravate, ali jednako odgovorno i profesionalno na zadatku. Dvije godine kasnije, evo i mene u cipelama omladinskog radnika. Kako je došlo do toga? I ko su uopšte omladinski radnici?

Prečesto povučena za rukav uz pitanje “Kakvo je to uopšte zanimanje?”, pokušavam pronaći dovoljno adekvatan i razumljiv odgovor, ne umanjivši pri tom vrijednost nijednog sata rada, nijedne aktivnosti i truda ugrađenog u cjelinu zvanu omladinski radnik. Ako konsultujete dalje, literaturu ili “gospodina” Google-a, saznaćete kako su omladinski radnici kvalifikovane osobe koje radno iskustvo najčešće stiču u omladinskim centrima, omladinskim klubovima, omladinskim organizacijama ili javnim ustanovama koje podržavaju razvoj mladih ljudi. Na tim pozicijama njihov zadatak je da daju poptunu podršku profesionalnom, ličnom i obrazovnom razvoju mlade osobe, unapređujući na taj način ne samo progres jedne mlade ličnosti, nego i generalno zajednicu u kojoj žive, obrazuju se i djeluju.

Iz mog ugla, uz sve navedeno, omladinskog radnika bih opisala u još nekoliko crta:

Omladinski radnik je borac – najprije protiv samog sebe da se suoči sa svojim strahovima i nedoumicama o uspjehu njegove ideje i rada u društvu predrasuda;

Od momenta kada je postao omladinski radnik, on je je takođe i nekrunisani “kralj” strpljenja. Osnovni zadatak na kome se sve ostalo bazira, jeste da umije da osluškuje potrebe mladih, Jedan pisac je rekao da nije heroj onaj koji je hrabriji od ostalih, nego onaj koji je hrabriji pet minuta duže od drugih. Ne posustajte lako i brzo nakon prve prepreke sa vjerom u mlade, upamtite – minut pravi razliku;

Počasne uloge animatora mladih da se uključe u omladinski rad a potom i uloga facilitatora, a nerijetko i mentora, takođe pripadaju omladinskom radniku. Poznata je činjenica da su upravo mladi nosioci demokratskih promjena u društvu. Oni koji misle suprotno – varaju se. Upamtite, i pasivnost je stav, vrlo često poguban po buduće odluke i generalno budućnost mladog čovjeka u društvu;

Iz prethodno navedenog, slijedi još jedna bitna uloga – uloga motivatora. Uključiti mlade u različite procese iskustvenog učenja, time ih i podsticati na putu ka cjeloživotnoj dopuni znanja;

Onda kada ni motivacija nije dovoljna, omladinski radnici su, prvenstveno vlastitim primjerom pokretačka snaga nadolazećim generacijama mladih. On ih ohrabruje saznanjem da su u svom društvu mnogo više od glasačkog tijela. Ustvari, da mogu biti direktni ili bar indirektni donosioci odluka i učesnici u socijalnim procesima svoje zajednice;

Prešao je dug put od učenika, preko brojnih treninga, seminara i obuka, uspona i padova i postao učitelj budućih generacija mladih, ali ipak ostaje – vječni učenik. Jer učenje je kao veslanje uzvodno, čim se prestane, odmah se kreće unazad. Nazadovanje u ovoj profesiji je nešto što ne opraštate sami sebi;

I na kraju, kao vrlo bitna stavka – omladinski radnici su spona između mladih i vlasti, na obostranu korist. Mladi time dobijaju da i njihov glas i ideje “čine razliku”, kvalitetno obrazovanje, mogućnosti (samo)zapošljavanja, različite podsticaje i, generalno, razlog zašto ostati u našoj zemlji. S druge strane, predstavnici vlasti dobijaju potrebne informacije o potrebama mladih, kao i saznanje da tom međusobnom saradnjom za partnera dobijaju školovane i pri tome mlade ljude



u kontinuiranom procesu neformalnog obrazovanja, koji itekako brinu ne samo o vlastitoj budućnosti, nego i o budućnosti društva.

Biti omladinski radnik je izazov, čak i za one koji su već godinama na toj stazi.

Jedna nepredviđena životna okolnost, par klikova a ubrzo i pozivno pismo za “Obuku stručnih saradnika/ca za mlade” koju je organizovao Institut za razvoj mladih „KULT” u Sarajevu, uvele su i mene u svijet omladinskog rada. Došla sam sa million upitnika nad glavom kao “ukrasom”, upakovana u formalno odijelo jednog prosvjetnog radnika, mladog aktiviste i volontera. I putovanje je započelo. Nisam samo naučila kako biti omladinski radnik – nego i kako mladom čovjeku argumentovano uliti vjeru da zajedno možemo kada istinski to i želimo; nisam učila kako komunicirati i služiti se medijima kao korisnim i moćnim alatom u omladinskom radu, nego kako i sama biti odašiljač pragmatične poruke; nisam samo usvajala brojne zakonske regulative koje se tiču omladinskog rada u svim dijelovima BiH, nego sam spoznavala i svoje limite. Sada kada znam kakvi su stavovi i preduzete mjere donosioca odluka po pitanju politika prema mladima, moj stav je da ostanem onih “pet minuta duže”, još jednom pokušam, motivišem omladinu. Moram da motivišem i sebe da ja to mogu, zbog svih onih koji imaju snagu i srce ostati, ali i za one koji su nas podigli i kojima dugujemo, bar toliko, stvoriti trpljivu budućnost u našoj zemlji. Trenutno sam dio „Akademije omladinskog rada” koju organizuje „PRONI – Centar za omladinski razvoj”. To je moj idući izazov – čuti iskustva i učiti od mladih iz meni najbliže regije, ali i imati povratnu informaciju od njih. Zajedno idemo malim koracima ka velikim ciljevima.

I za kraj, poruka svima onima čije su se oči strpljivo zadržale na ovim redovima – bilo da ste zvanično pod ambblemom “youth worker-a”, ili na bilo koji drugi način radite sa mladima, ne zaboravite uvijek biti dobar vjetar u njihova jedra, jer ste upravo VI taj heroj današnjice u čijim je rukama herojstvo nekog novog sutra.

A ti mladi čovječe, čiji si super junak bio danas?

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Bojana Lukić

### *Uvod*

Jedna od definicija omladinskog rada, u kojoj su sadržani svi osnovni elementi na kojima se on zasniva, glasi: “Omladinski rad (eng. youth work) obuhvata aktivnosti s mladima kojima je cilj

njihovo učenje, lični i društveni razvoj, koje se odvijaju u njihovo slobodno vrijeme, u kojima učestvuju dobrovoljno a zasnovane su na metodama neformalnog obrazovanja.” Iz ove definicije možemo zaključiti da je u omladinskom radu akcenat na mladima i na pojedincu. Ali, da li je zaista sve tako jednostavno? I kako to zapravo izgleda u praksi?

### ***Analiza***

U omladinskom radu mora da se poštuje etički kodeks, a svaki omladinski radnik mora da poštuje određene vrijednosti i principe. Neki od njih su: tretiranje mladih sa poštovanjem, i gledanje na mlade kao na partnere, pružanje podrške mladima u razvoju vlastitih sistema vrijednosti, poštovanje prava mladih da donose sopstvene odluke, promocija i osiguranje dobrobiti mladih, baziranje na profesionalnom odnosu između omladinskog radnika/ce i mladih. Rad sa mladima se sprovodi u vidu neformalnog obrazovanja kroz treninge, radionice, projekte, a sve u cilju ličnog i socijalnog razvoja mladih. Što pored toga, podrazumjeva i razvoj zajednice. Jer ako mladi imaju izgrađene demokratske vrijednosti, osnaženi su da svjesno, aktivno i odgovorno doprinose razvoju demokratog, građanskog, uspješnog društva.

### ***Omladinski rad na lokalnom nivou***

Izuzetno je važno da prilikom planiranja programa za mlade, pratimo određene korake. Važno je da analiziramo trenutnu situaciju u zajednici, da odredimo čime se mladi bave, gdje provode slobodno vrijeme, šta je to što ih zanima, što ih muči, da ispitamo koje su to njihove potrebe na koje će se odgovoriti. Dakle, veoma je važno da se mladi konsultuju. Nakon toga sledi definisanje ciljeva specifičnog programa, određuje se ciljna grupa, ispituju resursi, definiše se tačan raspored aktivnosti, a onda se kreće u realizaciju. Veoma je važno da učestvovanje mladih u bilo kakvom programu bude isključivo na dobrovoljnoj bazi, da se prilikom realizacije programa striktno poštuje etički kodeks, da se poštuju mladi, njihovo mišljenje i izbori. Ukoliko se kroz svaki program držimo osnovnog cilja, a to je: lični razvoj pojedinca, ostvarivanje njegovog punog potencijala, kao dugoročni rezultat našeg rada imaćemo stabilnu i jaku zajednicu. Ono što je također važno je da kroz faze sve više uključujemo mlade u odlučivanje. Dakle, cilj nam je da mladi preuzmu inicijativu, učestvuju u donošenju odluka, da vode i iniciraju akcije.

### ***Omladinski rad na međunarodnom nivou***

Sve vrijednosti i principe koje sprovodimo u radu sa mladima na lokalno nivou, primjenjujemo i u radu na međunarodnom nivou. Razlika je u tome što sada u programima učestvuju mladi iz različitih država, različitih nacionalnosti, kultura, a omogućuju im da uče jedni od drugih, da sarađuju, upoznaju različite kulture, unapređuju živote za mlade. Dakle, važna je izgradnja kapaciteta kroz učešće na treninzima. Cilj je da stvorimo svijest kod mladih koliko je svaki pojedinac značajan za razvoj zajednice, uže a i šire, da je svaki mladi stanovnik svijeta. Važno je da svaki pojedinac ima jednake šanse za učestvovanje u bilo kom projektu koji se mladima nude – učestvovanje u programima, odlazak u kampove, volontiranje na međunarodnom nivou...

### **Zaključak**

Nema omladinskog rada bez aktiviranja nekog pojedinca, on ima za zadatak da uposli mlade na kvalitetan i kreativan način, omogućavajući im da se dobro zabave. Mora pružiti mladima mjesto gdje će se osjećati sigurno, gdje mogu izraziti svoje stavove, mišljenje, ideje, gdje će učiti nove vještine i imati priliku da ih koriste.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Danny Spahić

### *Uvod*

Definiranje šta spada u omladinski rad je veoma kompleksno, definicija omladinskog rada zavisi od države do države i samim tim postoje i različiti pogledi na to šta zapravo znači omladinski rad. Shodno tome, ono što je zajedničko tim definicijama prema "Praktični priručnik za omladinski rad u zajednici" jeste da je to mješavina aktivnosti koje su bazirane na slobodnom vremenu, neformalnom obrazovanju i socio-političkoj odgovornosti.

### *Lokalni nivo rada sa mladima*

Prema zakonu o mladima Federacije Bosne i Hercegovine definisano su prava i obaveze mladih ljudi u Federaciji Bosne i Hercegovine. Mladi imaju prava na centre za mlade, vijeća mladih, službenike za mlade kao i mnoge druge stvari. Zakonske legislative na entitetskom nivou u Bosni i Hercegovini igraju veliku ulogu u omladinskom radu na lokalnom nivou. Primjer tome jeste uvođenje službenika za mlade u 45 lokalnih zajednica u Federaciji Bosne i Hercegovine dok 19 lokalnih zajednica još nije uvelo ove radne pozicije. Vijeća mladih i centri za mlade su u rastu ali još nisu dovoljno zastupljene u lokalnim zajednicama Bosne i Hercegovine. Lokalni nivo rada sa

mladima se razliku od drugih nivou po tome što omladinski rad na lokalnom nivou ima priliku da direktno radi sa mladima i da sprovodi ideje, zakone i druge legislative u stvarnosti. Za lokalni nivou rada sa mladima neophodno je da su legislative donešene u skladu sa inputom od omladinskih radnika obzirom da oni predstavljaju prvu liniju rada sa mladima i imaju najbolji uvid u njihove i svoje potrebe.

### ***Kantonalni nivo rada sa mladima***

U Federaciji Bosne i Hercegovine pitanja mladih su ostavljeni kantonalnim ministarstvima. Kantonalna ministarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine nemaju konkretna ministarstva koja se bave pitanjima mladih, već su pitanja mladih podijeljena su između različitih ministarstvima. Strategije za mlade u Federaciji Bosne i Hercegovine se većinom donose na kantonalnom ali nekada i lokalnom nivou. Za kantonalni nivo rada sa mladima bitno dobro razumijevanje demografske situaciju i potrebu mladi ljudi u svojem kantonu.

### ***Federalni nivo rada sa mladima***

Federacija Bosne i Hercegovine nema ministarstva koja se dotiču mladih direktno. Pitanja mladih su prepuštene nižim nivoima vlasti. Za omladinski rad na federalnom nivou veoma je bitno da ispravno analizira stanje mladih u entitetu i da kreira realistične planove vezane za mlade.

Odlično poređenje omladinskog rada u Federaciji Bosne i Hercegovine se može vidjeti u poređenju sa organizacionom strukturom velikih preduzeća. Organizacioni aspekt velikih preduzeća ukrajno čine top menadžment, middle menadžment i menadžeri prve linije. Top menadžment velike organizacije je zadužen za donošenje strateških odluka i definisanja plana rasta preduzeća, slično tome, zadatak rada sa mladima na federalnom nivou je donošenje plana budućeg stanja i shodno tome Federacija Bosne i Hercegovine treba da osmisli dugoročnu strategiju položaja mladih u entitetu i kreirati zakone da se postigne željeno stanje. Middle menadžment/srednjeg nivoa donosi taktičke ciljeve kako da se ostvari strategija donešena od strane višeg nivoa vlasti. Taktički ciljevi se ogledaju u konkretnim načinima da se ostvare strategije, na isti način kantonalni nivo rada sa mladim identifikuje strategije koje će se implementirati u radu na lokalnim nivoima. Na kraju menadžment prve linije je zadužen za sprovođenje tih strategija u stvarnosti kao i omladinski radnici u lokalnim zajednicama.

### ***Međunarodni nivo rada sa mladima***

Međunarodni nivo rada sa mladima se uveliko razlikuje od rada sa mladima na nivou država obzirom da imaju različite ciljeve u svojem radu. Međunarodni nivo više je fokusiran na standardizaciji prava mladim međunarodno kroz razne konvencije i međunarodne organizacije. Primjer međunarodne organizacije koja se bavi sa pravima i zaštitom mladih ljudi u svijetu je UNICEF koji djeluje u cijelom svijetu, dok u Europskoj Uniji problemima vezanim za mlade se bavi "Youth Council" (Omladinsko vijeće). Nasuprot tome, na nacionalnom nivou države imaju specifične strategije koje su u nacionalnom interesu. Na međunarodnom nivou je bitno da se uspješno i precizno evaluiira stanje mladih u svijetu i da se radi na poboljšanju uslova mladih u svijetu. Međunarodni nivo omladinskog rada ima za cilj da pruži svim ljudima jednake prilike iako je veoma teško ostvariti isto.

### ***Zaključci***

Zadaci omladinskog rada na različitim nivoima imaju druge ciljeve i zadatke. Kao što je prethodno napisano omladinski rad ima specifične zadatke i dužnosti su veoma različite. Ono što je bitno za svaki nivo omladinskog rada uveliko zavisi od ciljeva institucija ili organizacija koji se bave omladinskim radom i politikom. Kako bi omladinski rad bio što efikasniji neophodno je da se na svakom nivou omladinskog rada uoče ciljevi koji se trebaju ostvariti i da se shodno tome kreira ispravna strategija kojom se može ostvariti to stanje. Kako bi omladinska politika bila efikasna ona se mora efikasno sprovesti na svakom nivou i neophodno je postojanje koordinacije između tijela donošenja odluka. Ispravno donošenje odluka zahtjeva kvalitetne informacije čije je prikupljanje iznimno teško i neophodan je konstantan input.

### ***Preporuke***

U svrhu što efikasnijeg omladinskog rada neophodno je da se utvrdi plan budućeg željenog stanja. Plan se može donijeti jedino uz pomoć kvalitetnih informacija koje se mogu dobiti iz kvalitetnog istraživanja. Stoga bih preporučio da se odradi kvalitetno istraživanje javnog mišljenja mladih, problema sa kojim se mladi susreću i za koje smatraju da im predstavljaju najveće probleme i da se radi konkretno na razrješenju istih. Strategija donešena na osnovu valjanih informacija ima velike šanse da bude uspješna i da njeni efekti budu konkretni. Koordinacija između tijela koja se bave omladinskom politikom i omladinskim radom je neophodna kako bi se dobio što bolji input od osoba "na terenu" kako bi se ustanovio što bolji pristup i kako bi se efikasno pratila implementacija strategije. Također, jedan od problema u Bosni i Hercegovini jeste slaba

implementacija postojećih zakona koji su u nekim slučajevima i dobri ali prilikom realizacije istih dolazi do ogromnih problema koji rezultiraju u tome da se krivi zakon a ne implementacija. Ukoliko bi se radilo na razrješenju ovih problema uspješnost omladinskog rada i politike bi nedvojbeno bila uspješnija i zadovoljstvo mladih bi bilo na višem nivou od sadašnjeg.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Šejla Kršić

Sama definicija omladinskog rada nije tacno definisana jer postoje različite definicije oko kojih se treba dogovoriti i koju definiciju prihvatiti kao konačnu. Ipak, omladinski rad se može definisati kao mješavina aktivnosti baziranih na slobodnom vremenu i neformalnom obrazovanju. Iako se omladinski rad praktikuje kroz neformalno obrazovanje, mladi ipk mogu steći formalno učenje.

Omladinski rad se temelji na nekoliko principa koje svaki omladinski radnik treba ispoštovati kako bi obje strane, i omladinski radnim i mladi sa kojima radi, bile zadovoljne. Kada govorimo o etičkim principima, omladinski radnik se obavezuje da:

- Tretiraju mlade ljude sa poštovanjem,
- Poštuju i promovišu prava mladih da donose svoje izbore i odluke,
- Promovišu i obezbeđuju dobrobit i sigurnost mladih,
- Doprinosu promovisanju društvene pravde za mlade i društvo u celini.
- Kada je riječ o profesionalnim principima omladinski radnik treba da bude:
- Uviđa i razumije granicu između ličnog i profesionalnog života,
- Da budu odgovorni prema mladima , njihovim roditeljima i starateljima, kolegama i širem društvu,
- Razvijaju veštine i kompetencije koje su potrebne za posao,
- Podsticati i uključivati se u debate o etici u omladinskom radu,
- Rad sa službama i institucijama koje navedene principe razmatraju.

Vodeći se navedenim principima i znanjem, omladinski radnik svoje znanje prenosi na mlade kroz različite vrste radionica, seminara, treninga, edukacija i razmjena kako na lokalnom tako i na međunarodnom nivou.

Pod pojmom radionica podrazumijevamo vođenje aktivnost koja se odvija u obliku grupne interakcije u kojoj učestvuje 15-20 učesnika. Učesnici i voditelji su smešteni u krug i aktivnosti u radionici su oblikovane prema modelu iskustvenog učenja. Radionice se obično označavaju tematski, kao npr. kreativne u čijem sastavu su npr. dramska i likovna, edukativne kroz koje mladi imaju priliku da razvijaju lične stavove i sticanje vještina, kao i preventivne koje su bazirane na informacijama o poslasticama rizičnog ponašanja.

Kada govorimo o treningu trebamo naglasiti da je to kratkoročni obrazovni program kojim se ostvaruju različiti obrazovni ciljevi, na osnovu očekivanih rezultata učenja u smislu obuke za određene vještine i znanja. Trening kombinuje formalne metode, tzv. predavanje, kao i interaktivne metode, učenja kroz iskustvo, diskusije i rad u malim grupama. Tematika treninga je uslovljena krajnjim ciljem, npr. ako želimo sprovesti obuku za vještine komunikacije u radu sa mladima, tema treninga će biti npr. komunikacija i omladinski rad.

Termin seminar se koristi za označavanje polustrukturisane grupne rasprave kojoj obično prethodi prezentacija neke ideje, na kojem se uspostavlja kontakt između predavača i polaznika, koji utječe na razvijanja intelektualnih razina višeg stepena kao što su samostalno zaključivanje, rješavanje problema i formiranje stavova. Također se stječu interpersonalne vještine poput aktivnog slušanja, držanja govora, raspravljanja, argumentiranja i vođenja grupe. Uspjeh seminara ovisi o vještini voditelja (predavača) i njegovoj sposobnosti upravljanja dinamikom grupe. Najbolja veličina grupe za izvođenje seminara je između 8 i 20 polaznika.

Pojam edukacija predstavlja proces odgajanja, prenošenje općih i radnih iskustava, znanja, društvenih normi i vrijednosti s prethodnih generacija na mlađe kao stečevinu ljudske kulture i civilizacije radi razvoja i obogaćivanja ljudskoga društva. Edukacija je temeljni uslov postojanja i opstanka ljudske zajednice. Na individualnoj razini obuhvaća proces stjecanja znanja, umijeća i navika, razvijanje tjelesnih, intelektualnih, moralnih, estetskih i radnih sposobnosti i dr.

#### Omladinski rad na lokalnom nivou

Kada govorimo o mladima i omladinskom radu on treba da bude prisutan tamo gdje su i mladi te možemo reći da se omladinski rad sprovodi na ulicama, u školama, omladinskim centrima i klubovima i dr. Kada govorimo o radu na ulici za njega možemo reći da se ond odvija izvan omladinskih centara i klubova, gdje mladi ne žele da budu dio organizacije ili ne žele da borave u

omladinskom klubu, zbog čega je ova vrsta omladinskog rada dosta prihvatljivija, ali teža za organizaciju i sprovođenje određene aktivnosti. Izmješeni omladinski rad je direktan rad sa grupama mladih ljudi na „njihovoj“, čiji je cilj je ostvariti poverenje i kreirati programe i aktivnosti u skladu sa potrebama mladih ljudi kako bi im obezbijedili pristup što većem broju informacija. Outreach omladinski rad je kratkoročna aktivnost ili projekat sa ciljem uspostavljanja veze između organizacije i populacije mladih u zajednici koji uključuje kampanje, festivale, lokalne i ulične akcije, tribine i forume.

Također, pored omladinskog rada na ulici, trebamo naglasiti da postoji i omladinski rad u omladinskim klubovima koji svojim programom i politikom rada doprinosi pozitivnom vaspitno-obrazovnom utjecaju kroz mogućnosti za učenje u najširem smislu. Kroz programski koncept, mladi imaju priliku da se identifikuju i uče od drugih, stiču znanja i vještine i vežbaju, otkriju i razviju svoje naklonosti ka nečemu što im je ranije bilo nepoznato, razviju postojeće vještine i da steknu neophodna znanja za ispunjen život u lokalnoj zajednici. Rad kluba usmeren je na kreativno korištenje slobodnog vremena. Što se tiče samog omladinskog kluba treba naglasiti da za njegovo postojanje treba imati i fizičke uslove, odnosno posjedovanje prostora u kojem bi se vršile aktivnosti u kojem treba obezbijediti i pristup za osobe sa invaliditetom kako bi se odgovorilo na principe jednakog učešća i jednakih mogućnosti za sve.

#### Omladinski rad na međunarodnom nivou

Kada govorimo o omladinskom radu na međunarodnom nivou, prva asocijacija su putovanja i otkrivanje nekog, za nas, novog i neotkrivenog svijeta. Međutim, međunarodni omladinski rad podrazumjeva profesionalno organizovane aktivnosti koje omogućavaju mladima iz različitih država, različitih nacionalnosti i etničkih pripadnosti, kao i različitih kultura da sarađuju, uče jedni od drugih, upoznavaju različite kulture, te unapređuju živote za mlade na međunarodnom nivou kroz zagovaranje i druge vrste uticaja na međunarodne institucije, koji se ogleda u aktivnostima kao što su međunarodne omladinske mreže, razmjene, seminari i treninzi koji su potrebni mladima. Kroz međunarodni omladinski rad svi učesnici i polznici edukacija, seminara, treninga, imaju mogućnost besplatnog putovanja kroz studentske razmjene i posjete koje im omogućavaju upoznavanje sa drugim i drugačijim, priliku da na neki drugi način, osim formalnog, steknu znanja i vještine koje im mogu pomoći u daljnjem školovanju i opredjeljenju ka onome što zaista želimo ili da odlučimo šta želimo biti ako do tog trenutka već nismo znali.



## Zaključak

Čitajući napisani tekst, možemo zaključiti da omladinski rad na lokalnom ali i na međunarodnom nivou pruža mnogobrojne mogućnosti, ne samo omladinskim radnicima, već i mladima koji su uključeni u bilo kakvu vrstu aktivnosti na bilo kojem nivou ili mjestu održavanja istih. Omladinski rad, pored stjecanja novih i unaprjeđenja postojećih znanja i vještina, pomaže nam da bolje razumijemo i vidimo svijet oko sebe, da spoznamo da to nije samo crno- bijela slika, već da postoji mnogo različitosti koje se nadopunjuju i zajedno funkcionišu kao cjelina. Također, kroz kampove, radionice, seminare i edukacije upoznajemo nove ljude, stičemo nova prijateljstva, spoznajemo sami sebe i fokusiramo se na ono što zapravo želimo biti.

Kada bi svi ovako zajeno radili i pomagali jedni drugima svijet bi bio ljepše mjesto u kojem bi svi bili jednaki i imali jednaka prava i mogućnosti bez obzira na spol, rasu, etničku i bilo koju drugu pripadnost.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Adelisa Mašić

Kako bismo razumjeli ulogu koju omladinski rad igra u razvoju mladih i kako to utiče na njihovo slobodno vrijeme, dolazimo do sljedećeg pitanja - šta je to omladinski rad? Prema definiciji iz Priručnika za omladinski rad kojeg je izdao PRONI u aprilu 2020. godine, omladinski rad obuhvata aktivnosti i programe zasnovane na metodama i principima neformalnog obrazovanja sa ciljem razvoja mladih ljudi u svjesne, odgovorne i aktivne članove zajednice i stvaranje uslova za ostvarivanje njihovih punih potencijala.

Ako posmatramo ovu definiciju, možemo doći do zaključka da se omladinski rad može odvijati pretežno u okviru slobodnog vremena mladih ljudi. Putem raznih programa i aktivnosti koje se temelje na lokalnom i međunarodnom radu možemo organizovati kvalitetno slobodno vrijeme za mlade, kako bi to vrijeme iskoristili na zabavan i edukativan način, te se shodno sa tim uloga omladinskog rada ostvaruje u svom punom potencijalu.

Iznimno je važno osvijestiti mlade ljude da ne vode pasivne živote. Ta pasivnost vrlo često ima tendenciju da svoje korijene pusti u svakoj sferi života pa i ponašanju mlade osobe. Pasivan pristup u većini slučajeva dovodi do nezadovoljstva i neosnaženosti. Takvim pristupom mlade osobe

rijetko izlaze iz svoje zone komfora, propuštajući mnoge prilike za učenje, kao i za lični i socijalni napredak, stavljajući fokus samo na formalno obrazovanje. Ukoliko mlada osoba upadne u kolatečinu pasivnosti, time propušta priliku da izgradi sebe kao ličnost. Takav zaostatak sa godinama postaje sve teže nadoknaditi, jer iziskuje dosta vremena i veliku količinu energije.

Omladinski rad u praksi teži ka tome da slobodno vrijeme mladih ljudi usmjeri u nekom drugom pravcu, podstičući ih na aktivno učešće, kreativnost, preuzimanje odgovornosti, samostalnost, timski rad, te na taj način pomogne da mlada osoba ostvari svoje kompetencije koje rijetko stiče u toku svog formalnog obrazovanja.

Model po kojem se najčešće sprovodi omladinski rad osmislio je John Haskins 1996. godine i sastoji se od sedam faza:

1. Kontakt – podrazumijeva uspostavljanje komunikacije sa pojedincima ili grupom mladih osoba, predstavljaju im se mogućnosti i daju osnovne informacije.
2. Ponovni susret – podrazumijeva ponovno ostvarivanje kontakta na većem i naprednijem nivou.
3. Druženje – podrazumijeva razne aktivnosti putem kojih mlade osobe imaju mogućnost da testiraju svoje ideje, izraze svoje mišljenje, te omladinski radnici/e ostvaraju međusobno povjerenje i koheziju u grupi.
4. Učestvovanje – podrazumijeva učešće u programu koji je razvijen u skladu sa potrebama i interesovanjima mladih ljudi, kako bi bili motivisani za aktivan doprinos.
5. Uključenost – podrazumijeva uključivanje mladih u planiranje aktivnosti i sprovođenje istih. Uloga omladinskih radnika/ca u ovoj fazi je posmatranje procesa planiranja aktivnosti mladih i podrška kako bi stekli samopouzdanje i osnažili se za samostalno izvođenje aktivnosti.
6. Organizovanje – podrazumijeva aktivno učestvovanje mladih u procesu i preuzimanje odgovornosti u organizovanju aktivnosti.
7. Vođenje – temelji se na postizanju nezavisnosti i samostalnosti mladih ljudi.

U suštini, ovo je schema putem koje se sprovodi omladinski rad, ali se ona upotpunjuje i nadograđuje na razne kreativne načine, koji mogu biti u vidu radionica, treninga, projekata i slično. Stoga omladinski rad u praksi može biti lokalni i međunarodni.

Vodeći se time da omladinski rad treba da bude prisutan tamo gdje su mladi, on se odvija na različitim lokalitetima. To mogu biti omladinski klubovi, škole, sportski centri, na ulici i tako dalje.

Omladinski klubovi kao mjesto gdje se najčešće sprovodi omladinski rad, predstavlja društveni i rekreacioni prostor koji je namijenjen mladim ljudima da sprovedu svoje aktivnosti, te razvijaju ideje i kreativnost. Međutim, posebno je interesantan omladinski rad koji se sprovodi na ulici, jer je vrlo prihvatljiv za sredine gdje mlade osobe ne žele da budu direktno uključene u određene aktivnosti u klubu ili za sredine u kojima omladinski klub ne postoji ili je udaljen od ciljne grupe. Ovakav primjer omladinskog rada u praksi je dosta fleksibilan, jer služi i da informiše mlade ljude, te da ih uključi i angažuje u aktivnosti, kako bi kvalitetno proveli svoje slobodno vrijeme i ne bi podlegli pasivnosti.

Omladinski rad na međunarodnom nivou zasniva se na kampovima i razmjenama, koji su organizovani da bi se realizovali sa odabranom i ograničenom grupom mladih ljudi, zasnovani na jasno identifikovanoj potrebi. Cilj ovakvog omladinskog rada temelji se na sticanju znanja i novih prijateljstava, upoznavanju kultura i tradicija drugih naroda i država, te doprinosi sticanju iskustva. Na taj način mlade osobe imaju mogućnost da izađu iz svoje zone komfora, rade na raznim projektima i doprinose svojoj lokalnoj zajednici.

Dakle, možemo zaključiti da omladinski rad u praksi ima za cilj da osnaži mlade ljude i da im pomogne da pređu is pasivnih posmatrača u aktivne i osnažene osobe koje vrše promjenu ne samo na sebi, već i u svojoj zajednici.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Harisa Bojčić

Unapređenjem nas samih kao mladih ljudi, kao budućih omladinskih radnika svakodnevno ne spoznajemo samo nove kompetencije, vrline i ostale karakteristike nas samih, nego i svo bogatstvo omladinskog rada, i onog u praksi ali i u teoriji. Detaljnijim proučavanjem omladinskog rada doznajemo da se omladinski rad nalazi na svim nivoima, od onog nama najbližeg lokalnog, pa sve do međunarodnih nivoa, a vrijednost i jednih i drugih jeste nemjerljiva. Svaki nivo omladinskog rada pruža nam bezbroj mogućnosti, ako se dovoljno trudimo, ali šta je zapravo omladinski rad u praksi – od lokalnog do međunarodnog nivoa, šta nam je bitno?

Omladinski rad nam pruža bolje suočavanje sa izazovima s kojima se susrećemo svakodnevno, naročito kao građani jedne zemlje u tranzicijskom procesu sa velikim problemima, koji nažalost nisu zaobišli ni mlade ljude. Samom saradnjom formalnog i neformalnog obrazovanja, za šta je PRONI centar idealan primjer, postajemo mladi ljudi, na kraju krajeva omladinski radnici, koji su svjesni univerzalnih i ljudskih vrijednosti koje trebaju posjedovati da bi bili dobri članovi društva i time pomogli svojoj zajednici, a kada je ta zajednica Bosna i Hercegovina, kao što je u našem slučaju, zadatak postaje dosta zahtjevniji, ali ne i neizvediv.

Šta je bitno?

Budući omladinski radnici kroz svoje neformalno obrazovanje u vidu omladinskog rada, bilo da se radi o lokalnom ili međunarodnom nivou postaju aktivni nosioci promjena koje su nužno potrebne svim članovima društva, a ne samo mladima. Omladinskim radom postajemo informisani, svjesni o problemima, za koje smo nekada kao pasivno mlado društvo dosta manje marili. Ono što je najbitnije od svega, omladinski rad nas uči kako da iskoristimo, dotada neiskorišteno znanje i kapacitete da bi doprinijeli pozitivnim promjenama. Uči nas i da postoje mnogo veći problemi nego što smo nekada mislili, ali nas uči i mnogo većem znanju koje se krilo u nama, ali je bilo nedovoljno iskorišteno. Kroz omladinski rad čujemo glas mladih ljudi, čujemo ideje i stavove, čujemo rješenja. Kroz različite radionice, treninge i ostale projekte koji su sastavni dio omladinskog rada učimo se boljoj interakciji, razvijanju svojih kapaciteta, izgradnjom samopouzdanja, javnog nastupa i još mnogo toga. Omladinski rad, bilo da je riječ o lokalnom ili međunarodnom nivou sprovodi sve ove aktivnosti u svrhu boljeg obrazovanja mladih ljudi, ali svaki mladi čovjek svojom jedinstvenošću učini ove aktivnosti drugačijim, tako da monotoniji nema mjesta. Ovakav vid omladinskog rada posebno niže dobro rezultate kombinujući lokalne, regionalne, međunarodne nivoe, tako spajajući ugodno s korisnim, te kroz brojna putovanja i druženja sa ljudima iz cijelog svijeta zajedno učimo kako postati omladinski radnici, mladi ljudi korisni svima u društvu. Ono što smatram jako bitnim jeste sama interakcija na relaciji lokalni – međunarodni nivo, stalno učenje i unapređenje svojih aktivnosti da bi se svaki od ovih nivoa mogao nositi sa novostima koje dolaze, a dobro suočavanje sa svim što nam dolazi u konačnici bi značilo bolje zajedničko rješavanje problema. Zbog toga, regionalni sastanci, međunarodni seminari, forumi i različiti treninzi predstavljaju idealnu priliku za razmjenu znanja, ideja i iskustava zajedno čineći odnos lokalno – međunarodno još boljim. Svaka nova radionica, novi

trening ili bilo koji drugi projekat tako postaje novo iskustvo, nova stepenica znanja te novo poznanstvo. Sve ovo nas vodi u našoj priči ka uspjehu, samo trebamo iskoristiti prilike koje nam se nude, jer nikad nećemo znati koliko pozitivnog nam može donijeti, ako ne pokušamo.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Nejra Bučuk

Omladinski rad podrazumijeva neformalni vid obrazovanja s ciljem osposobljavanja mladih osoba, pružanje podrške u procesu osamostaljivanja. Jasno je da nije svaki vid rada sa mladim omladinski rad. On se razlikuje po tome što je programski osmišljen, te se akcent stavlja na obrazovni karakter. Bitnost omladinskog rada se zasniva na tome da okupi mlade ljude i zaštititi ih na što bolji i efikasniji, te dugoročan način. Praksa u omladinskom radu temelji se na mnogim vrijednosnim principima i uvjerenjima:

- dobrobit mlade osobe ili djeteta je prva polazišna tačka i vrijedi za najvažniju;
- zlostavljanje mlade osobe ili djeteta na bilo koji način prouzrokuje narušavanje njihovih prava;
- svi polažu jednaka prava pri zaštiti od bilo kojeg vida zlostavljanja i eksploatacije;
- zaštita treba napredovati preko promocije njihovih prava koja su poznata prema UN-ovoj Konvenciji o pravima djeteta;
- zlostavljanje nikada nije prihvatljivo
- ne smijemo nikada dopustiti da djecu ili mlade dovedemo u opasnost, nego ih trebamo što adekvatnije zaštititi;
- prilikom partnerstva, bilo da je riječ o organizacijama ili nekim institucijama, moramo preuzeti odgovornost prilikom zadovoljavanja standarda a tiču se zaštite djece i mladih u programima.

Bitno je da svi imaju iste mogućnosti prilikom aktivnosti, neovisno kojem spolu pripadaju.

Širok je spektar aktivnosti koje sprovode organizacije koje se bave omladinskim radom, pod time možemo navesti radionice, treninge, projekte i sl.

***Šta su radionice, treninzi i projekti i koja je njihova svrha?***

Pod radionicama podrazumijevamo vođene aktivnosti, a funkcioniraju po principu interakcije sa grupom koja se sastoji od pet do dvadeset učesnika. Mogu biti različite, ovisno o temi na kojoj su bazirane, pa imamo kreativne (likovne, muzičke, dramske), edukativne (one koje pomažu pri razvoju određenih vještina i prate razvoj ličnosti) i preventivne (one koje se temelje na podizanju svijesti o štetnosti rizičnog ponašanja). Aktivnosti se sprovode u krugu, te počivaju na modelu iskustvenog učenja. Mogu se odvijati u zatvorenom prostoru (omladinski klubovi, centri, škole), na otvorenom (parkovi, livade) i online (preko mobitela, tableta, računara).

Za treninge kažemo da su kratkoročni obrazovni programi u kojima se ostvaruju različiti obrazovni ciljevi. Oni su vid obuke za određena znanja i vještine. Kombinacija su formalnih (predavanje) i interaktivnih metoda koje podrazumijevaju timski rad, te diskusije. Tema ovisi od krajnjeg cilja koji se želi postignuti treningom. U principu, radi na jačanju možda već postojećih i sticanju novih vještina.

Projekti sami po sebi iziskuju plan pripreme, realizacije i evaluacije za mlade ljude. Primjer projekta može biti neka ekološka akcija, te kao takva ima kratkoročnu prirodu i sprovodi se na različitim lokalitetima, dok dugoročnu prirodu imaju projekti koji su edukativnog karaktera i svode se na oblast određenog neformalnog obrazovanja. Ideja se prikazuje prijedlogom projekta, te bitno je utvrditi ko i šta, gdje i kada, te kako uspješno sprovesti zamišljeno.

Sve ove aktivnosti mogu se sprovoditi na različitim nivoima, polazeći od lokalnog, državnog, pa do nekih viših nivoa kao što je međunarodni, internacionalni, a sve u cilju okupljanja mladih osoba, socijalizaciji i zajedničkoj borbi za unaprjeđenje njihovih života.

### ***Praksa omladinskog rada na lokalnom nivou***

Na lokalnom nivou izdvaja se više načina rada sa mladima. Jedan od njih je rad na ulici ili street workout. Po kojem principu on funkcionira? Funkcionira tako što se mladima prilazi na nekim neuobičajenim mjestima kuda se kreću, a gdje mogu dobiti određene upute, informacije koje će ih zaintrigirati. Dakle, izlazi se iz okvira omladinskih klubova, centara i organizacija, te se prilagođava npr. marginalnim grupama mladih ljudi koji vjerovatno nemaju osjećaj ugodnosti u nekom od zatvorenih prostora te ga samim tim i izbjegavaju. Jedna od mogućnosti jeste i da klub ne postoji, nije poznat ili je nedostupan određenoj skupini. Ključno je da se na nenapadan način priđe ciljnoj skupini i pokuša privući na njima prihvatljiv i zanimljiv način.

### ***Bitno je jasno razgraničiti izmješteni i outreach omladinski rad.***

Izmješteni omladinski rad je svodi na direktno prilaženje ciljnim skupinama i to na mjestima koja su njihova zona komfora, bilo da je riječ o ulici, igralištima, kafićima, itd. Ono što je bitno je pridobivanje povjerenja mladih ljudi, da dobiju osjećaj sigurnosti i mogućnosti za neometano obraćanje omladinskom radniku/radnici. Također, veoma važno je i uvažiti njihova prava i potrebe, te u skladu s tim kreirati materijal i omogućiti neometan pristup informacijama za koje se interesiraju. Jedan od načina prilaska jeste dijeljenje letaka, pravljenje plakata pomoću kojih bi imali uvid u ono što bi im moglo biti od koristi. Za primjer možemo navesti besplatan kurs stranog jezika, ili, pak, kurs za neki vid umjetnosti (slikarstvo, fotografija, kreativno pisanje i sl.).

Outreach omladinski rad je oblik omladinskog rada koji se također odvija na teritoriji mladih ljudi i predstavlja metod rada koji podržava i komplementira novom ili već postojećem omladinskom radu zasnovanom na centru ili projektu. Svrha mu je ohrabivanje i osvještavanje mladih o mogućnostima koje imaju i uslugama koje im se nude. Također, koristi se i za identifikaciju propusta ili nedostataka u uslugama, a sve to uz konsultaciju sa ciljnom grupom. On je jedna spona između organizacije/institucije i mladih ljudi. Kao primjer outreach omladinskog rada možemo navesti omladinski aktivizam koji sprovodi kampanje, ulične akcije, tribine, peticije, te festivale.

### ***A, šta je sa radom u omladinskim klubovima?***

Za omladinski klub vrijedi da je to društveni i rekreacioni prostor prvenstveno namijenjen mladim ljudima kao i njihovim aktivnostima koje se sprovode u omladinskom klubu. Treba napraviti paralelu između omladinskog kluba i omladinskog centra. Osnovna razlika jeste ta da je omladinski centar znatno veći prostor od omladinskog centra. Izdvaja se po tome što ima veći broj prostorija, a omladinski klub može biti smješten u tim prostorijama. Također, ima više osoblja, rukovodstva, te nudi širok spektar sadržaja i programa mladim ljudima. Praksa u omladinskim klubovima je da mladi imaju priliku da koriste prostor i sve prednosti koje on nudi za učenje, druženje i učvršćivanje staze na putu ka odgovornim građanima i stavu da mogu promijeniti zajednicu na što bolji način. U omladinskim klubovima se mladi udaljavaju od poroka, te ovakav način omladinskog rada ima vaspitni karakter. Radi se na razvoju ideja, podsticanje na kreativnost i odlučnost.

### ***Omladinski rad u zajednici***

Omladinski rad u zajednici se svodi na aktivnosti koje se sprovode u lokalnim zajednicama, prostorijama mjesnih i religijskih zajednica, omladinskim centrima, neprofitnim organizacijama i mjestima kao što su škole, fakulteti...

### ***Praksa omladinskog rada na međunarodnom nivou***

Vjerovatno je da će većinu mladih ljudi uvijek zainteresirati putovanja, otkrivanje neotkrivenog, njima do sada neviđenog. U sklopu omladinskog rada postoje i omladinske razmjene. Kakve su to razmjene? To su razmjene koje okupljaju mlade ljude, aktiviste iz različitih gradova, država, etničkih ili drugih skupina. Cilj ovakvih razmjena prvenstveno počiva na socijalizaciji i upoznavanju mladih ljudi, kultura i tradicija drugih država, rada u njihovim omladinskim klubovima, što općenito doprinosi sticanju iskustava i međusobnog zbližavanja. U sklopu razmjena kreiraju se različiti programi koji omogućavaju razrade strategija za poboljšanje života mladih i njihovih neosporivih prava. Mladi imaju priliku da zajedno rade na projektima i ostvaruju optimistične rezultate i promjene kojima će se mnogi moći okoristiti. Jedna od prednosti jeste i udaljavanje od standardne sredine, jer promjena većinom godi mladima. Također, postoje i studijske posjete, tj. putovanja koja mogu potrajati nekoliko dana ili čak mjeseci, a doprinose učenju o određenoj pojavi. Ovisnost trajanja posjete jeste tematika na kojoj se ona zasniva, te o raspoloživim resursima za putovanje. Ovakav vid bi podrazumijevao prisustvo različitim eventima, predavanjima, te razgovore sa određenim institucijama i individuama. Kada govorimo o internacionalnom omladinskom radu većinom se sprovodi preko treninga, programa, razmjena mladih iz raznih država i okuplja pripadnike raznih organizacija, mreža mladih ljudi.

### ***Da li nam se svima pruža prilika za rad i na lokalnom i na međunarodnom nivou?***

Prilikom upoznavanja mladih sa omladinskim radom i pogodnostima koje on nudi, između ostalog su i besplatna putovanja koja mnoge zainteresiraju. Mnogo ih je, također, skeptično po pitanju razmjena i studijskih posjeta, pa često propuste možda životnu priliku. Ako upitamo mlade ljude koji su okusili čari da od rada na lokalnom nivou dođu i do međunarodnog, vidjet ćemo koliko iskustava i novih ideja nose sa sobom. Da li se svima pruža prilika? Da. Svima se pruža prilika za razmjene, rad u drugim državama i gradovima, sa mladim ljudima širom svijeta i iz različitih kultura i raznih opredjeljenja. Preko programa sa različitim tematikama, mladi pristupaju problemima, rješavaju ih i odlaze kućama sa novim idejama, bogatiji za još koje poznanstvo i prizore koje vjerovatno do sada nisu imali priliku vidjeti. Relacija lokalno – međunarodno itekako



niže dobre rezultate, pogotovo ako je riječ o mladim ljudima iz manjih i manje uređenih država u usporedbi s ostalima. Relacija posluži kao motivacija, ali i podizanje svijesti, te jačanje volje i želje ka napretku. Od krucijalne važnosti je da se svima pruža prilika, neovisno o vjeri, spolu, boji kože, opredjeljenju. Dakle, svi imaju priliku za rad na bilo kojem nivou, te priliku za korištenje pogodnosti. O tome da li će mladi iskoristiti sve prilike koje im se nude je na njima samima, a na omladinskim radnicima je da ih pokušaju motivirati, zaštititi, te ohrabriti i učvrstiti na tom putu. Svaki korak, bio onaj najmanji ili bio onaj najveći, je ipak korak ka uspjehu.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Iman Kardaš

Omladinski rad predstavlja neformalno obrazovanje mladih koje ima za cilj pomoći im u osamostaljivanju i pronalaženju sebe, kao i pronalaženju pravih vrijednosti koje će biti sposobni primijeniti u svom životu.

Šta su radionice, treninzi i projekti i koja je njihova svrha?

Radionice podrazumijevaju aktivnosti organizovane sa određenim razlogom, od strane mentora ili osobe koja radionicu vodi. Mogu da budu različitog karaktera, ovisno o temi ili razlogu zbog kojeg se organizuju pa prema tome postoje: kreativne radionice gdje spadaju muzičke, likovne, dramske i sl., edukativne radionice gdje spadaju one koje pomažu razvoju različitih vještina, razvoju i praćenju razvoja ličnosti te najviše doprinose pronalaženju sebe i svojih najboljih vrijednosti, te imamo preventivne radionice kojima je cilj podizanje svijesti o štetnim i rizičnim oblicima ponašanja kod djece i mladih.

Treninzi predstavljaju kratkoročne obrazovne programe koji imaju za cilj usmjeriti mlade prema razvoju određenih znanja i vještina te su često kombinacija teoretskog i interaktivnog dijela te grupnog rada.

Pod projekte podrazumijevamo pripreme, realizacije i evaluacije za mlade ljude. Projekti mogu da imaju kratkoročnu prirodu ali imamo i one sa dugoročnom prirodom koji podrazumijevaju edukaciju te određenu oblast koja se tiče neformalnog obrazovanja.

Sve ove aktivnosti mogu se sprovoditi na različitim nivoima, polazeći od lokalnog, državnog, pa do nekih viših nivoa kao što je međunarodni, internacionalni sa zajedničkim ciljem pomaganja mladim ljudima u pronalaženju sebe, svog načina života te njegovog unaprijeđenja.

Što se tiče rada sa mladima na lokalnom nivou, tu se izdvaja više načina rada sa mladima kao što je npr. street workout i sl. Praksa omladinskog rada na lokalnom nivou funkcionise na način da se mladima prilazi na nekim mjestima koja su na neki način neuobičajena a na kojima se kreću i na kojima mogu da dobiju jasne upute i smjernice. Cilj je izaći iz zatvorenih prostora omladinskih klubova, na primjer ako omladinski klub nije toliko poznat, također cilj je uključiti i približiti marginalizovane grupe, izaći iz zona komfora te prilagoditi radni prostor mladima koji se možda ne osjećaju ugodno u zatvorenim prostorima omladinskih klubova, centara i slično. To je po mom mišljenju jedna od prednosti neformalnog obrazovanja jer je rijetkost da vidimo da u školama gdje se stiče formalno obrazovanje, neko na sve ove načine pokušava da objasni učenicima stvari na pravi način, tjera ih da izlaze iz zona komfora i na taj način izlazi i sam iz svoje zone komfora, a upravo je ključ u tome da se mladima priđe na što je moguće manje napadan i što prihvatljiviji način da bi ih to potaklo na rad, jer mladi ne vole imperativ.

Izmješteni omladinski rad je rad kroz koji se pokušava približiti mladim ljudima na mjestima koja su njihova zona komfora kao što su ulice, igrališta, livade, kafići ili bilo koje drugo mjesto na kojem mladi ljudi osjećaju najveću slobodu obraćanja mentor/ici i iznošenja svojih ideja i mišljenja. Smatram da je neformalna edukacija prvenstveno zbog mladih, radionice se organizuju zbog mladih, tako da se treba maksimalno truditi pronaći njima najprihvatljivije mjesto, teme prilagoditi svakome od njih što je više moguće, da bi oni usvojili potrebna znanja i vještine. Jedan od načina približavanja mladima, a koji i ja iskreno smatram najefikasnijim je svakako dijeljenje letaka gdje mladi mogu dobro da vide i zaključe prednosti i mane omladinskog rada i da najbolje vide šta im isti može donijeti. Outreach I izmješteni omladinski rad ipak ne znače isto i pod izmještenim omladinskim radom ustvari podrazumijevamo sve načine na koje jedna organizacija može pokušati da dopre do mladih ljudi (dijeljenje letaka, tribune, kampanje, ulične akcije itd.).

Omladinski klub podrazumijeva prostor namijenjen da mladi u njemu provode vrijeme, druže se, upoznaju međusobno kao i da pripremaju i sprovode razne radionice, akcije i projekte. Treba znati razliku između omladinskog kluba i omladinskog centra. Omladinski centar je mnogo veći i podrazumijeva više prostorija i osoblja te u njemu ustvari omladinski klub može da bude smješten.

Osnovni zadatak omladinskih klubova jeste ustvari promovisati zdrav način života, podsticati mlade da se udalje od loših poroka kao i osigurati im potreban prostor i sigurnost koja im je potrebna za edukaciju i ostvarivanje zamišljenog.

Kada je u pitanju omladinski rad u zajednici, to su ustvari one aktivnosti koje se sprovode u lokalnim, mjesnim i religijskim centrima, nevladinim organizacijama kao i školama, institutima, fakultetima itd.

Omladinski rad na međunarodnom nivou uvijek najviše zainteresira mlade zbog besplatnih putovanja koja odmah privuku pažnju i privuku mlade ljude da se uključe u neku aktivnost i organizaciju. Jedna takva omladinska razmjena može da predstavlja životnu priliku, a za veliki broj mladih ljudi vjerovatno i jeste. Glavni cilj ovih omladinskih razmjena jeste ustvari upoznavanje mladih međusobno, saradnja, upoznavanje za raznim tradicijama i kulturama, razbijanje predrasuda o drugom i drugačijem i naravno, neka prijateljstva koja ostanu i dugo nakon što ta razmjena prođe. Omladinske razmjene također, mogu da potaknu na stvaranje nekih novih ideja i saradnji i u budućnosti. Na različitim razmjenama mladi se ustvari upoznaju sa različitim metodama prenošenja znanja, usvajaju nova znanja i stiču nova iskustva koja isto tako u velikoj mjeri mogu da im pomognu kasnije kada se vrate u svoju zajednicu i djeluju na osnovu novih znanja i iskustava. Razmjene također potiču mlade ljude da promišljaju o sebi i o drugima, da bolje spoznaju svoje obaveze i prava te da se znaju još bolje za njih izboriti u budućnosti. Naravno, različite vrste putovanja i posjeta imaju različito trajanje. Međunarodne posjete i razmjene traju uglavnom nekoliko dana ili mjeseci i prilikom tih posjeta mladi najčešće prisustvuju na mnogo različitih treninga i eventa te uče više različitih metoda za rad sa svojom ciljnom skupinom i djelovanje u zajednici.

Smatram da svi mi imamo jednake prilike da radimo na lokalnom i međunarodnom nivou. Naravno, opet sve ovisi i o željama različitih ljudi. Iz ličnog iskustva znam da dosta mladih može da bude skeptično povodom međunarodnih razmjena ali to je dobra prilika da se upoznamo sa drugim ljudima, njihovim različitim životnim pričama, opredjeljenjima, kulturama, tradicijama i ideologijama kao i da mi podijelimo svoje onoliko koliko želimo. Na taj način bolje upoznajemo sami sebe i kasnije u svijet odlazimo sa novim idejama i emocijama za koje možda čak nismo ni znali da postoje u nama i da do njih možemo da dođemo. To da li će mladi iskoristiti mogućnosti koje im se nude je naravno, na njima ali omladinski rad je tu da im obezbijedi sigurnost i sve što

im je potrebno ako se odluče na bilo koji način uključiti, te je veoma bitno da svi podjednako imaju šansu za rad i napredovanje bez obzira na naciju, vjeru, spol, boju kože, način razmišljanja te bilo koje drugo opredjeljenje, jer je veoma važno da uvidimo činjenicu da možemo da uradimo nešto pozitivno jedino ako smo ujedinjeni u različitosti.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Jovana Tešić

Drugi modul se svodi na praktičan rad, odnosno omladinski rad u praksi. Smatram da je to jedan od najvažnijih dijelova modula, iz razloga što mladi ljudi, volonteri, stiču vještine koje će moći iskoristiti i koje će im biti vodič u daljem omladinskom radu.

Oduvijek se pitamo šta je to stvarno bitnije teorija ili praksa, pitanje je ekvivalentno onom milenijskom “Kokoška ili jaje – šta je starije?”, jer na kraju dana, jedno bez drugog suštinski ne može. Zašto? Jedni će reći da prilika naprosto nema, jer živimo gdje živimo. Drugi će se voditi onom dobrom starom “daj ti samo da ja položim ovo, uradim ono, da me „skinem svoje s vrata, ili da ljudi ne pričaju”. A treći će preuzeti stvari u svoje ruke i dokazati da “prilika ima, samo moraš da se izboriš za njih, baš kao i za sve što vrijedi u životu”. Ti „treći“ su studenti koji su učestvovali na jednom projektu koji im je omogućio poslovni centar iz Banjaluke, Smart Office Coworking.

Primjer:

Četrdeset studenata i studentkinja sa Arhitektonsko-građevinsko-geodetskog fakulteta u Banjoj Luci (to su ovi treći) trenutno učestvuje u projektu koji za cilj ima upravo pružanje prilike mladim arhitektonskim nadama da teoriju svoje nauke i umjetnosti pretoče u stvarnost. Sam projekat je osmišljen kao takmičenje u kojem će studenti treće i četvrte godine dostavljati idejna rješenja za parter ispred Smart Office prostora.

Podijeljeni u 14 timova, učesnici projekta su već dobili okvirni budžet, raspoložive materijale te smjernice za rad, usklađene sa postojećim konceptom enterijera coworking dvoetaže, konceptom osmišljenim od strane talentovanog dvojca LU Architects, Lazara Stanišljevića i Une Dakić. Predložena rješenja će biti ocijenjena od strane žirija, koji čine predstavnici Smart Office-a kao investitori, LU arhitekta, Malina Čvoro, docent i prodekan za nastavu, koja je ujedno i vođa cijelog projekta, te student demonstrator Maja Medić.

Pobjedničko rješenje će biti realizovano na proljeće, a kao šlag na upriličenu tortu, četvorka koja svojom kreativnošću obori žiri s nogu dobija priliku da mjesec dana besplatno koristi radni prostor i benefite Smart Office-a, te da cijelu jednu godinu besplatno koristi HeySuccess.com, website koji je baza prilika za studente, mlade i sve koji spadaju u kategoriju “onih trećih”.

Studenti će, prije uzimanja one rolne papira u ruke, proći kroz cijeli jedan proces promišljanja i projektovanja za stvarnog investitora, a sve sa sasvim stvarnim budžetom za izvođenje projekta. Prije pečatiranja indeksiranog znanja, otkriće za šta su tačno pržili stolice te u svoj radni portfolio upisati prvi veliki projekat. S druge strane, članovi Smart Office-a će možda dobiti priliku da prošire svoju mrežu kreativaca, a sigurno dobiti šansu da u toplijim danima rade u kancelariji na otvorenom.

Sve je to super, nego da se mi vratimo na početak priče, na onaj duel između teorije i prakse.

To zaista nikad nije bilo ni pitanje. I ne smije ni da bude.

Teorija i praksa, kokoška, jaje i kajgana - samo tako može i samo tako mora. Kako u svijetu arhitekture i građevine, tako i u svim drugim oblastima nauke, umjetnosti, pa čak i zanata. Ali, ono što je odgovornost, kako uspješnih kompanija, tako i uspješnih pojedinaca, jeste da otvore vrata prilike za sve one iz kategorije “trećih”. Ništa više, a ni manje.

Jer prilika za studente arhitekture i građevine stvarno ne bi trebalo da bude osmo svjetsko čudo. Njihov rad bi trebalo da proširi vidike liste arhitektonskih i građevinskih čuda, te liste veličanstvenih dostignuća čovjeka i civilizacije. A da se to desi, potrebno je samo jedno.

Njihovom teoretskom znanju dati praktična krila.

Međutim, veliku povezanost ima jedna od vježbi drugog modula, to je bila vježba da učesnici praktično prikažu održavanje radionica na temu „Pisanje plana i izvještaja za radionice“ i „Kako izvjestiti na društvenim mrežama o nekoj aktivnosti ili događaju. Kao i pisanje aplikacija za navedene radionice i razne projekte. Jer sve ono što smo u prvom modulu učili u teoriji, u drugom modulu smo to prikazali kroz praktičan rad.

Druga stvar koju smo radili, a tiče se praktičnog dijela jeste prikazivanje OK – omladinskih klubova, tj. enterijer ili unutrašnji dio i kako bi po našem mišljenju oni trebali najbolje izgledati, da bi bili kompetentni za rad mladih u njima. Svaka grupa je imala određeno vrijeme da na papiru

predstavi, a kasnije i prezentuje šta je ko uradio. Uglavnom, sve grupe su se poistovijetile sa enterijerom našeg omladinskog kluba u Bijeljini, jer zaista je uređen onako kako bi svaki omladinski klub trebao izgledati i sastoji se od svih elemenata koji sačinjavaju čak i jedan moderni evropski omladinski klub.

Kao što znamo omladinski klub predstavlja mjesto okupljanja mladih koji su spremni da svojim aktivnostima unaprijeđuju zajednicu u kojoj žive, osmišljavajući aktivnosti koje će upotpuniti njihovo slobodno vrijeme. Omladinski klub obezbijuje mladima mogućnost za aktivno učešće na svim poljima od kulture, formalnog i neformalnog obrazovanja do informisanja i savjetovanja mladih, pokrivajući sve one teme koje su ključne za pravilan razvoj u adolescenciji od zdravih stilova života, bezbjednosti mladih, ljudskih prava i zapošljavanja. S toga veoma je bitno da se mladi osjećaju tu kao poželjni, bezbjedni i ispunjeni, jer svoje vrijeme koje tu ulažu i doprinos koji daju zajednici treba da bude cijenjeno i prihvatljivo od strane zajednice u kojoj žive.

Još jedna od tema koje smo obradili kroz drugi modul je pristup mladim ljudima na različitim mjestima, pod drugačijim okolnostima i na koji način bismo mi to predstavili ono čim se bavimo, a da ne budemo odbijeni ili pogrešno shvaćeni od strane omladinaca, i da im ne bismo stvorili krivu sliku o omladinskom radu. Moje lično mišljenje o tome je da ne treba imati isti način pristupa za sve mlade, jer tu ima više faktora na koje moramo obratiti pažnju, a to su: starosna dob, mjesta na koja izlaze, na kojem smo ih zatekli, interesovanja, hobi, obrazovanje, i dr.

Već od djetinjstva djeci je važno omogućiti da veći dio svog slobodnog vremena provedu u igri, kako sami ili s roditeljima, tako i sa svojim vršnjacima, šetnji prirodom, bavljenjem nekim sportom i slično. Kada je riječ o hobijima oni su danas češće vezani za računare, a rjeđe uz kulturne aktivnosti. Slobodno vrijeme mladih sve više ispunjava tzv. disko – kultura. Disko klubovi prilagodili su se raznovrsnoj klupskoj sceni, u njima mladi „brišu“ stvarnost života i proizvode stanje transa. U njima su mladi opušteni kao kod kuće, a istodobno im se pruža prilika za neko iznenađenje, novi susret, novi doživljaj.

Mlade susrećemo svakodnevno na raznim mjestima, ali ima onih na kojima češće uočavamo mlade, a i ona mjesta gdje ih rijetko možemo zateći. Prije par godina učestvovala sam na projektu, i moj zadatak je bio privući što veći broj mladih ljudi, da budu dio projekta i da se priključe omladinskom aktivizmu. Smišljala sam stalno koji bi to najbolji način bio jedan, univerzalan za sve mlade od 15 – 30 godina, da ih svrstam sve u jedan koš i olakšam, međutim, u kratkom

vremenskom periodu sam uvidjela da je to nemoguće, i da se mora naći način za svakoga pojedinačno. Shvatim da bez obzira što svi oni se vode kao omladina, ne mogu ih isto sazivati, nije isto kada zateknem mlade ljude u kladionici, u biblioteci, na nekom sportskom terenu, školi, vjerskom objektu, kafiću, bazenima, parku ili ulici, svaka ova lokacija ima svoj poseban način. Primjer: Kada odete u školsku ustanovu, srednjoškolcima je više formalnog obrazovanja „preko glave“, treba nešto što će ih pokrenuti, iskazati mogućnosti koje nudi organizacija iz koje dolazimo, ili neformalna grupa. Dokazati da mogu kroz zabavu, bez ikakve nadoknade usavršavati se, putovati, sticati nova prijateljstva, znanja, vještine, da se jednostavno svaka njihova kreativna ideja uvažava i da imaju pravo slobode govora, gdje su vi jednaki i nema diskriminacije ni na bilo kakvoj osnovi, dok znamo svi da u školstvu to sve funkcionira na malo drugačiji način. To su neki od primjera pristupa mladima, ovaj put npr. u školstvu, ali zaista za svaku grupu treba osmisliti što kreativniji pristup, jer je teško u ovakvoj današnjici, gdje internet i društvene mreže preovladavaju društvom zainteresovati omladinu na nešto drugačije.

„Divna mladost uvek je verovala, a i danas veruje, da je lako pokrenuti svet“. (Panzini)

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - David Pavlović

Živjeti u slabo razvijenoj zemlji, u zemlji nezaposlenosti, u zemlji bez šanse, kod mladog čovjeka izaziva razočaranost, depresiju i želju za odlaskom. Prilika za mladu osobu je malo, ali postoji, jedna od tih prilika je omladinski rad. To je prilika za povratak u bolji život, za upoznavanje novih prijatelja, kulture, putovanja i za sticanje novih znanja.

Sama definicija omladinskog rada kaže da je to širok pojam koji pokriva širok dijapazon aktivnosti društvene, kulturološke, obrazovne, okolišne ili političke za mlade ljude u grupama ili individualno.

Mnogi mladi ljudi nisu dovoljno informisani o omladinskom radu, pa je potrebno da im se preciznije objasne neke stvari. Omladinski rad provode omladinski radnici koji su plaćeni za svoj rad ili ga obavljaju na volonterskoj bazi, a sprovodi se kroz neformalne ili informalne načine učenja, koji uključuju aktivnosti na dobrovoljnoj bazi. Omladinski rad ima za cilj da mlade uključi u društvo, kao i u procese donošenja odluka. On je zasnovan na potrebama mladih, posmatrajući

mlade kao ravnopravne članove društva u kojem se nalaze i sa kapacitetom da doprinesu razvoju istog.

Prostor u kojem se okupljaju mladi i omladinski radnici naziva se omladinski klub i u njemu se održavaju omladinske aktivnosti. Pored omladinskih radnika, određene aktivnosti mogu da obavljaju i volonteri koji na dobrovoljnoj bazi rade na razvoju ličnog i šireg razvoja društvene zajednice.

Jedna od aktivnosti koje se mogu sprovesti u omladinskim klubovima su radionice. Radionice su vođene i planirane aktivnosti koje se odvijaju u obliku grupne interakcije u kojoj učestvuje 5-20 učesnika. Svaka radionica je tematska i ima za cilj učenje na osnovu iskustvenog učenja. Radionice se mogu održavati i na otvorenom i onlajn prostoru, Mogu biti kreativne, edukativne i preventivne.

“Svugdje pođi, kući do dođi”, glasi narodna poslovice i svaki taj put kreće od vaše kuće. Svako ko je počinjao sa omladinskim radom počeo je u svom gradu, ali to je sami početak avanture koja se može doživjeti u okviru omladinskog rada. Omladinski rad nudi mogućnost učenja putujući po zemlji i inostranstvu. Za to su zaslužne omladinske razmjene, treninzi i volonterske aktivnosti.

Omladinske razmjene okupljaju mlade iz dvije ili više zemalja na jednom mjestu i omogućava im da se bave jednom temom koja je svima interesantna. Omladinske razmjene su odlična prilika za razvoj omladinskog rada u lokalnim zajednicama, jer unose interkulturalnu dimenziju i pružaju mladima mnogštvo uzbudljivih mogućnosti. Upoznavanje sa ljudima iz drugih zemalja širi njihove vidike i podstiče ih da stvari sagledaju iz drugačije perspektive.

Treninzi i umrežavanje su veoma značajni za razvoj budućeg saradničkog odnosa. Oni partnerskim organizacijama omogućavaju da se međusobno upoznaju, istraže mogućnosti za razvoj zajedničkog projekta.

Individualno volontiranje mladima omogućuje učestvovanje u svakodnevnom radu organizacija. Traje od 2 do 12 mjeseci. Mladi se mogu prijaviti za projekte u području socijalnog uključivanja, okoliša, kulture i slično u inostranstvu ili u svojoj zemlji.

Volonterski timovi su grupe od 10 do 40 mladih osoba iz barem dviju različitih zemalja koje zajedno volontiraju od dvije sedmice do dva mjeseca. Troškovi hrane i smještaja su pokriveni.



Omladinski rad je nekada riječima teško opisati. Sve te podjele i definicije izgledaju dosadno i ništa vam ne bude jasno dok ne vidite to u praksi. A kako da vidite praksu?

Potrebna je samo vaša želja i volja, uz pomoć kojih ćete pokupiti svo besplatno znanje koje vam se nudi. Za to su vam tu na raspolaganju nevladine i omladinske organizacije koje se bave radom sa mladima. Na vama je samo da pokucate, a vrata će se sama otvoriti.

Omladinski rad u praksi su sve one prilike koje vam omogućavaju da učite, družite se, doprinosite zajednici, putujete, istražujete, zabavljate se, pomažete drugima i proživite najljepšu mladost.

Biti omladinski radnik je i odgovoran posao, a to se postaje na Proni akademiji omladinskog rada (PAOR), koju trenuto pohađam. Sada sam polaznik akademije, a uskoro ću imati priliku da radim sa mladima, a kada radite s mladima i vi ste mladi, a mladost je vječna.

## OMLADINSKI RAD U PRAKSI – OD LOKALNOG DO MEĐUNARODNOG RADA SA MLADIMA, ŠTA JE BITNO? - Marijana Vukmirica

Omladinski rad jeste veoma divno, ali i veoma odgovorno zanimanje koje posljednjih godina na našim prostorima postaje sve popularnije, međutim društvo još uvijek nije dovoljno informisano u tom pogledu. Zato, hajde da se upoznamo sa omladinskim radom u praksi i njegovim aspektima od lokalnog do globalnog nivoa u duhu uzrečice – misli globalno, djeluj lokalno.

Prvo i osnovno jeste utvrđivanje definicije. Najjednostavnije rečeno, omladinski rad predstavlja plansku aktivnost usmjerenu na mlade ljude, koja je obrazovnog i informativnog karaktera s ciljem ličnog, društvenog i profesionalnog razvoja mladih ljudi. Prema tome, poseban značaj se pridaje neformalnom obrazovanju kako bi mladi ljudi usvojili korisna znanja i vještine u svrhu ličnog razvoja.

Iduće pitanje koje se nameće jeste: Ko sprovodi omladinski rad? Omladinski rad sprovode nevladine organizacije koje rade sa mladim ljudima ili omladinske organizacije – klubovi i centri. Tačnije omladinski radnici koji su obučeni za rad sa mladim ljudima.

Ko su to omladinski radnici? Pred omladinskim radnicima se postavlja veoma zahtjevan i odgovoran zadatak, a to je da ujedno moraju biti i prijatelji, uzori/modeli, mentori i edukatori mladim ljudima sa kojima rade.

Čini mi se da u pozadini čujem jedno od pitanja: Koje su to vrste omladinskog rada?

Prema području djelovanja omladinski rad možemo podijeliti u tri grupe:

- Omladinski rad na lokalnom nivou i
- Omladinski rad na globalnom nivou.
- Prema ciljevima djelovanja, mogu se izdvojiti tri vrste, a to su:
  - Omladinski rad baziran na ličnom i socijalnom razvoju predstavlja omladinski rad koji se bazira na neformalnom obrazovanju;
  - Preventivni omladinski radje obično vezan za određenu društvenu grupu i kako sam naziv kaže odnosi se na preventivno djelovanje, npr. smanjenje zloupotrebe psihoaktivnih supstanci;
  - Socijalni omladinski rad (eng. Youth Social Work) predstavlja omladinski rad u vidu savjetovanja mladih osoba sa specifičnim problemima kao što su seksualno zlostavljanje ili maloljetnička delikvencija.

Isto tako, prema načinu djelovanja, mogu se izdvojiti dvije vrste, a to su:

- Individualni rad gdje se u fokus stavljaju potrebe pojedinca kroz savjetovanje i mentorstvo kako bi se jedan na jedan ostvario lični razvoj pojedinca.
- Grupni rad gdje je nekoliko pojedinaca okupljeno u grupu, te se kroz grupne aktivnosti dolazi do pojedinačnog razvoja.

Jasno i glasno postavlja se pitanje koje aktivnosti obuhvata omladinski rad? Odgovor na pitanje stiže spreman i glasi:

**NEFORMALNO OBRAZOVANJE** – učimo o zdravom načinu života, o ekologiji i očuvanju životne sredine, o informatičkim tehnologijama i usvajanju digitalnih znanja, politička svijest i aktivno građanstvo, o umjetnosti , kreativnosti i kulturi,...Neformalno obrazovanje se sprovodi kroz:

**RADIONICE** – vođena aktivnost koja se odvija u obliku grupne interakcije u kojoj učestvuje 15-20 učesnika. Učesnici i voditelji su smešteni u krug i aktivnosti u radionici su oblikovane prema modelu iskustvenog učenja.

**SEMINARE**

## **KONFERENCIJE**

**TRENINGE I OBUKE** – kratkoročni obrazovni program kojim se ostvaruju različiti obrazovni ciljevi, na osnovu očekivanih rezultata učenja u smislu obuke za određene vještine i znanja. Trening kombinuje formalne metode, tzv. predavanje, kao i interaktivne metode, učenja kroz iskustvo, diskusije i rad u malim grupama.

**SPORT I REKREACIJA** – osim učenja tu su i sportsko-rekreativne aktivnosti poput plesa, fitnesa, i svih sličnih aktivnosti.

**INFORMISANJE I SAVJETOVANJE MLADIH LJUDI** – mladi imaju potrebu za savjetovanjem i druženjem od strane odraslih radi kreiranja uzajamnog odnosa poštovanja i povjerenja.

**VOLONTERIZAM I AKTIVIZAM** – volontiranje i podsticanje akcija koje su od značaja u lokalnim zajednicama, zagovaranje za rješavanje problema.

**INTERKULTURALNO UČENJE** – lokalna, regionalna i međunarodna putovanja i upoznavanje sa drugim mladima širom svijeta i učenje o drugim kulturama. Ova putovanja mogu biti u vidu:

**OMLADINSKIH RAZMJENA I KAMPOVA** – realizuju se sa odabranom i ograničenom grupom i često su planirani u odnosu na dugoročne rezultate, kao što su, na primer, uspostavljanje međuetničke komunikacije ili razvoj aktivizma u zajednici.

## **LJETNIH ŠKOLA**

### **TRENINGA**

**PROJEKTI** – odnose se na pisanje, implementaciju i evaluaciju programa za mlade, koji mogu biti kratkoročne prirode: lokalna ekološka akcija, kao i dugoročne prirode: edukativni programi. Ideja projekta se prezentuje u projektnom predlogu čija forma obično sadrži odgovore na osnovna pitanja vezana za projektnu ideju: KO, GDJE, ŠTA, KADA, KAKO?

Konkretan primjer omladinskog rada u lokalnoj zajednici jeste PRONI Akademija omladinskog rada u cilju pružanja neophodnog teorijskog i praktičnog znanja polaznicima, kako bi po završetku akademije bili spremni da postanu omladinski radnici. PRONI Akademija je jedan od najboljih primjera omladinskog rada u praksi. Predstavlja edukativni program koji se sprovodi od strane

PRONI Omladinskog kluba i predstavlja program neformalnog obrazovanja gdje polaznici uče znanja i vještine neophodne za rad sa mladim ljudima.

Što se tiče globalnog omladinskog rada odnosi se na područje regionalnih i međunarodnih omladinskih organizacija. Neke od najpoznatijih organizacija jesu:

RYCO – Regional Youth Cooperation Office tj. Regionalna kancelarija za saradnju mladih, koja uključuje zemlje Zapadnog Balkana: Srbiju, Albaniju, Makedoniju, Crnu Goru, Bosnu i Hercegovinu i Kosovo.

UNICEF – je globalni lider u promociji i zaštiti prava djece u 190 zemalja svijeta, uključujući Bosnu i Hercegovinu.

OSCE – Organizacija za sigurnost i saradnju u Evropi radi na unapređenju i zaštiti ljudskih prava tako se fokusira i na oblast omladinskog rada. OSCE ima svoju kancelariju u Bosni i Hercegovini

Najpoznatiji program u tom pogledu jeste ERASMUS + program. To je program Evropske Unije kojim se podupiru obrazovanje, osposobljavanje, mladi i sport u Evropi. U okviru ovog programa nude se rane mogućnosti u pogledu studiranja u Evropi, zaposlenja, volontiranja kao i razni treninzi, omladinske razmjene i kampovi, seminari i konferencije.

Ukoliko vam ovo zvuči zanimljivo i želite da postane dio ove priče sve što vam treba jesu volja i motivacija jer mogućnosti su bezbrojne, kako na lokalnom tako i na globalnom nivou. U Bosni i Hercegovini postoji mnoštvo omladinskih klubova, fondacija i organizacija u kojima možete da se povežete sa drugim mladim ljudima, usvojite nova znanja i vještine, ostvarite svoje ideje, odete na mnoga putovanja, proširite svoje vidike i steknete neprocjenjiva iskustva. Omladinski rad je upravo sve to, zato postanite i vi dio omladinske priče.

Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Iman  
Kadaš

Svako živo biće ima svoje prioritete i potrebe. Svima nam je s vremena na vrijeme potreban neko ko će nam pomoći time što će nas saslušati bez osuđivanja. Takva je na neki način uloga omladinskih radnika. Kada mlada osoba ima neki problem za koji smatra da niko ne razumije, zbog sredine u kakvoj živimo, smatra omladinskog radnika na neki način jedinim 'spasom' u tom trenutku. Omladinski radnik u toku tog razgovora ne smije uključivati nikakve pretjerane emocije i privatni život ali opet treba osobi sa kojom razgovara pokazati da je na njenoj strani i da želi da pomogne. Smatram da dobar omladinski radnik, i svaka osoba generalno, koja je na pravi način shvatila život i ljude i na kakve sve ljudi probleme nailaze, zna da balansira između ne osuđivanja i pretjeranog uključivanja emocija, jer neki ljudi smatraju da osuđuješ ili da ne razumiješ nekoga uopšte, ako nisi pokazao emocije onako kako oni misle da treba.

Svakoj osobi su potrebna rješenja problema i odgovori na razna pitanja i neprestano za njima traga. Svakome je potrebno da nekome pripada, da se osjeća sigurno i da zna da pripada negdje. Kod nekih to može da bude grupa od puno ljudi, a nekima je pak, jedna osoba dovoljna ali suština je ustvari ista. Svako ima potrebu za intimnošću. Svako ima potrebu da se usavršava i da postigne velike stvari u životu. Svako ima potrebu za poštovanjem od strane drugih i koliko god govorili i ubjeđivali sami sebe da nam mišljenje i prihvatanje od strane drugih ljudi nije važno, na kraju i ono igra značajnu ulogu u tome da li smo ostvarene osobe ili nismo. Naravno, uvijek će biti ljudi koji nas neće priznavati šta god da uradimo bilo iz ljubomore ili nekih drugih razloga, ali za mene je ostvarena osoba ona koja uz sebe ima barem jednu ili dvije osobe koje je podržavaju i koje su uz nju bez obzira na sve. Smatram da je na neki način uloga omladinskog radnika, iako omladinski radnik nije psiholog, da pomogne i barem nas navede da počnemo sami da tragamo za samopouzdanjem i načinima na koje možemo pronaći ljude koji su tu za nas. Kada to pronađemo i kada smo ostvareni, zračit ćemo pozitivnom energijom i širiti je na druge. Pa, ne moramo da budemo sa svima nerazdvojni, ali kada naše okruženje primijeti da smo pozitivni i spremni pomoći, bit ćemo prihvaćeni i to isto tako igra ulogu u našem prihvatanju samih sebe. Također, nailazit ćemo i tada na ljude koji nemaju jasno definisane granice ali tada ćemo znati kako da se nosimo s tim.

Trebamo da shvatimo da postoje stvari koje znamo, koje možemo da naučimo, ali da isto tako postoje stvari koje ne znamo i koje će nam uvijek ostati misterija. Isto tako, drugi ljudi neke stvari

znaju, koje mi možda ne znamo, a neke ne. Odlučujemo pokazati ljudima ono što želimo, i obrnuto. Ljudi se nama prikazuju onakvi kakve žele da ih vidimo.

Po mom mišljenju kada shvatimo ove stvari, biti ćemo sposobni za potpuni lični rast i razvoj. Kako kao osobe, tako i kao omladinski radnici, te ćemo biti u stanju u tome pomagati i drugima, jer sve je povezano. Na taj ćemo način znati postaviti granice tamo gdje su potrebne, a tek onda kada ih budemo dobro poznavali, znat ćemo prepoznati i kada je potrebno preći ih.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Aida Pašić

Činjenica je da se primarna briga o mladima svela samo na školu gdje se uglavnom isključuje bilo kakav drugi oblik bavljenja tinejdžerima i adolescentima. A svima je već dobro poznat i taj višemilenijski frontalni rad sa učenicima gdje je nastavnik u fokusu i gdje mlade osobe nemaju priliku za rast i razvoj. Upravo tu gdje prestaje škola ili neki drugi oblik formalnog obrazovanja, počinje omladinski rad. Kao takav, u mogućnosti je da djeluje u različitim uslovima i kontekstima te da se prilagodi potrebama individue ili grupe sa kojom radi. Tzv. individualni rad ili rad jedan na jedan, bazira se na individualnom pristupanju s ciljem ličnog razvoja mlade osobe. Laički rečeno, to bi bio način na koji bi se mladima olakšala tranzicija iz doba djetinjstva i adolescencije u odraslo doba.

Svi mi živimo neke univerzalne vrijednosti, ali vrijednosti koje se praktikuju u omladinskom radu služe kao vodič za sve omladinske radnike. Odnositi se prema mladima s empatijom i poštovanjem te ih uvažavati i usmjeravati jedna je od ključnih uloga i vrijednosti koje treba da se zastupaju. Da bismo ih motivirali, trebalo bi prvo voditi računa o potrebama koje imaju. Abraham Maslov u svojoj teoriji kaže da su ljudi motivisani da postignu određene potrebe i da neke imaju prednost nad drugima. Najosnovnija potreba svakog čovjeka jeste ona za fizičkim opstankom što prema Maslovu predstavlja prvi nivo. Kada govorimo o drugom i trećem nivou, mogli bismo kazati da je upravo ta potreba za sigurnošću i pripadnošću suštinska komponenta za kojom tragaju mlade osobe. Sami vrh piramide poistovjetit ćemo s omladinskim radnicima čija je potreba za uvažavanjem i samoostvarenjem jedan od njihovih najvažnijih ciljeva. I tu bismo onda započeli našu priču o ličnom razvoju svih onih koji se nesebično daju kako bi položaj mladih unaprijedili i pomogli im da se afirmišu. Otud i ova komparacija, jer onog momenta kada dođemo do najviših

potreba, osjećamo želju za ličnim rastom i razvojem sopstvene ličnosti i tada smo u mogućnosti da dostignemo najviši nivo – samoaktualizaciju.

Kada kao omladinski radnik provodite vrijeme s mladim ljudima i pomažete im da se suoče sa svojim strahovima i nedoumicama te da shvate svoje mogućnosti, onda uistinu postajete svjesni svojih i njihovih potencijala – učite i sebe i druge da postanete ono najbolje i najviše što ste sposobni postati. Možda neki od tih mladića ili djevojaka s kojima radite nisu imali priliku da spoznaju za šta su sve sposobni i koliko uistinu vrijede. Vjerovatno nisu imali ni podršku u procesu svog osamostaljivanja. Baš tada nastupaju omladinski radnici sa svojom misijom. Zamislite da radite s tinejdžerom koji nema samopouzdanje, nesvjesan je svojih kvaliteta te se plaši javnog nastupa? I onda, nakon određenog vremena, dobije vjetar u leđa i dovoljno hrabrosti i sigurnosti da govori pred masama ili predvodi neku akciju. Poznajem slučaj jednog takvog mladića koji nije umio progovoriti dvije rečenice u društvu, a kasnije je postao uspješan glasnogovornik kompanije u kojoj radi. Sve zahvaljujući svom ali i trudu drugih koji su se bavili njime. Uspio je riješiti se negativnih stvari koje su ga kočile i postati vješt u onom čega se plašio. Upravo na takvim primjerima prepoznaju se plodovi rada. No, kako je rastao taj dečko, paralelno je uz njega rastao i omladinski radnik koji mu je svojim znanjima, vrlinama i zalaganjem pomogao u tom procesu i na taj način oplemenio i sebe. On je učestvovao u toj velikoj i značajnoj promjeni i to je zasluga koja mu bespogovorno pripada. No, ako mislimo da su omladinski radnici ti koji u sebi nose rješenja svih problema mladih ljudi, onda bismo bili u velikoj zabludi. Jer, i oni su samo ljudi. Skloni pogreškama, umoru, sagorijevanju. Bez univerzalne formule koja rješava sve poteškoće. A ni tzv. burnout sindrom ne bira – on može pogoditi svakog pa i omladinskog radnika. Tada je važno ostati trezven i pronaći svoju oazu mira u kojoj bi se povratila energija i ojačao duh. Ponekad je teško uočiti granice, ma kakve god one bile i gdje god da se trebaju postaviti. Ali uz neke osnovne vrijednosti kao što su ljubav, tolerancija, empatija i razumijevanje, i ono što nam se čini da je poprilično teško, postaje moguće. Učiniti mlade svjesnima svog identiteta i mogućnosti, dati im priliku da govore i da se njihov glas čuje, promjena je koja odjekuje. Postoji stara izreka s kojom naš esej i završava: „Mladost je sretno doba u kojem čovjek počinje vjerovati u sebe, a još nije prestao vjerovati drugima.“

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Bojana Lukić

Ko je omladinski radnik? Omladinski radnik je osoba koja pomaže mladim ljudima da razviju svoje potencijale, da postanu odgovorni i aktivni članovi zajednice, on je podrška u procesu odrastanja i razvoja mlade osobe. Sa mladima radi u omladinskim centrima i klubovima, koristeći sve metode neformalnog obrazovanja.

Ko može da bude omladinski radnik? Svako ko želi da postane omladinski radnik, mora da prođe niz obuka i treninga kako bi naučio na koji način da radi sa mladima. Dakle, to mora da bude kvalifikovana osoba. Kvalifikacije se dobijaju upravo kroz te obuke i treninge, ali da bi neko postao omladinski radnik, one nisu dovoljne, nego mora da posjeduje još niz kvaliteta i vještina.

Omladinski radnik mora prije svega da bude samosvesna osoba. Šta to znači? – To znači da poznaje sebe, da zna svoje kvalitete, da zna koje su njegove vrijednosti, ali i mane. Svi bi mi trebalo stalno da radimo na ličnom razvoju – kod omladinskih radnika je to posebno važno. Prvo, ako ne poznajemo sebe i nismo spremni da radimo na sebi – nećemo moći drugima da pomognemo da urade isto. Drugo, ako nismo svjesni svojih mana i nedostataka, to vrlo lako može da ugrozi naš rad. U redu je da nešto ne znamo, u redu je da nešto ne možemo, ali nije u redu ako to nismo u stanju da priznamo.

Svaka osoba koja želi da bude omladinski radnik mora da posjeduje niz osobina:

Empatičnost – sposobnost da razumijemo ili osjetimo ono što se dešava drugoj osobi.

Otvorenost – spremnost da nekada govorimo o sebi, u cilju postizanja povjerenja, jer svaki odnos je dvosmjerna ulica. (Ovo naravno ne znači da se od nas očekujemo da dijelimo sve naše lične stvari, ali da dijelimo neka iskustva, znanja i pouke do kojih smo došli iz tih iskustava.) Takođe, otvorenost može da se odnosi i na spremnost da razumijemo stvari sa kojima se ne slažemo.

Poštovanje – prihvatanje drugih osoba bez ikakvih predrasuda i poštovanje njihovih izbora: svako je vlasnik svog života.

Da posjeduje dobre komunikacijske vještine – moramo biti aktivni slušaoci, da znamo kako da rješavamo konflikte, da budemo nenametljivi, ali rikovodioci. Da budemo prijatni i vedri, ali



odgovorni. Da smo svjesni važnosti neverbalne komunikacije, i da toga da ona mora biti u potpunosti usklađena sa onim što govorimo.

Naravno da postoji još niz osobina koje bi neko trebalo da posjeduje da bi bio dobar omladinski radnik, ali ove su neke od najvažnijih. Moramo biti svjesni toga da li ih posjedujemo ili ne, i biti spremni da radimo na njihovom unapređivanju.

Pored toga što bi u omladinskom radu trebalo da se koristimo svim svojim vještinama i sposobnostima, ne bi trebalo da izgubimo iz vida zbog čega to radimo. Dakle, cilj je, kao što je već rečeno, pomaganje i podrška mladima da ostvare svoje pune potencijale. Pomaganje i podrška. I tu se djelovanje našeg rada završava. To znači da ne smijemo mi da preduzimamo akcije umjesto mladih osoba. Dalje, važno je razumjeti da je omladinski radnik zanimanje i na taj način bi trebalo i da posmatramo naše angažovanje. Poželjno je, naravno, kao i u svakom poslu da mu se potpuno posvetimo – ali u toku radnog vremena. Nije potrebno da „posao nosimo kući“, iz razloga što smo i mi ljudi sa svim izazovima koje život nosi i van tog posla. Bitno je da spoznamo i zadovoljimo svoje potrebe, kako bismo bili u stanju da odgovorimo na potrebe drugih ljudi. Moramo još znati, da ako neko ne želi pomoć, ne može mu se ni pomoći, i naročito na tome ne smijemo da insistiramo.

Preporuka je da na mlade gledamo kao na inspiraciju, njihova energija, želja za znanjem i unapređivanjem, mora nas podsticati da se i sami unapređujemo, da sazrevamo i da se razvijamo kao ličnosti.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Cvija Mišić

### **UVOD**

Danas u vrijeme modernih tehnologija kada su nam sve informacije dostupne, mi nažalost imamo veliki broj mladih ljudi koji ne znaju kako da promjene neke stvari u svom okruženju, kako da sprovedu neku aktivnost. I ako često možemo vidjeti naslove na portalima, novinama, kako po podacima dobijenih istraživanjima mladi u Bosni i Hercegovini su pasivni, zapravo kada više komunicirate sa mladim ljudima vidite da oni i nisu tako pasivni. Koliko su zapravo neinformisani, ne znaju kome da se obrate i kako da provedu neke aktivnosti, ali i koliko zapravo nemaju povjerenja u institucije a jednim djelom i nevladine organizacije, pored toga veliki uticaj

ima i okruženje. Veliki broj mladih ljudi danas izdržavaju roditelji tako da su u velikoj mjeri uslovljeni njihovim odlukama i mišljenjima. Prema istraživanjima Udruženja za razvoj i edukaciju mladih „Siguran korak“ iz Bijeljine ( u kom sam i ja lično učestvovala u anketiranju mladih), došlo se do podataka da veliki broj mladih čak preko 80% ne zna da na području grada ima strategija za mlade, da ne zna kome bi se obratio da treba da provede neku aktivnost, a veliki procenat je odgovori da ne zna i da postoji službenik za mlade kao ni koja je njegova uloga. Sve ovo gore u prilog tome da upravo omladinske organizacije ali i kroz omladinski rad uopšte treba više raditi na razvoju aktivizma kod mladih i dati im smjernice kako mogu da se aktiviraju.

### ***TEMA***

Samu riječ aktivizam kada čujemo asocira nas na neku aktivnost koju treba da provedemo. Što znači da je aktivista osoba koja provodi tu aktivnost. Dok omladinski aktivizam znači uključivanje mladih u procese koji imaju za cilj promjenu u društvu. S obzirom da je to proces, znači da omladinski aktivizam nije jedna aktivnost, nego više različitih aktivnosti i projekata. Koje mogu biti male lokalne akcije u lokalnim sredinama, ali i akcije mladih i za mlade na regionalnom, nacionalnom ili međunarodnom nivou, kojim bi se efektivnije i efikasnije djelovali na poboljšanje stanja mladih i unapređenje građanskog društva. Mladi i kada žele da promijene nešto u svom okruženju, žele da doprinesu svojoj lokalnoj zajednici ili samo žele da se i njihov glas čuje, nisu sigurni kako to mogu da učine. Ono što se mladi ljudi često pitaju, a to je „Kako se uključiti u omladinski aktivizam?“. To možete učiniti zavisnosti od vaših želja i interesovanja, možete postati aktivan/na tako što ćete se pridružiti omladinskoj organizaciji ili nevladinoj organizaciji za mlade, učestvovati u njenim aktivnostima ili samostalno inicirati promjene u svojoj zajednici. Aktivizam mladih obično podrazumeva samoorganizovanje kroz formalne grupe – omladinske organizacije. Pored toga, imamo i organizacije za mlade, one kojima ne upravljaju mladi, ali su posvećene radu sa mladima. Kroz ove oblike organizacija mladi sprovode različite akcije i učestvuju u raznim projektima. Stručna lica koja su angažovana u ovim organizacijama, a koji rade direktno sa mladima i na sprovođenju aktivnosti zovu se omladinski radnici i omladinske radnice. Kao još jedna mogućnost za omladinski aktivizam jeste i osnivanje, ili priključenje već postojećoj, neformalnoj grupi mladih (školskoj sekciji, đlačkom parlamentu, lokalnoj akciji i slično). U Bosni i Hercegovini postoji veliki broj omladinskih nevladinih organizacija, i raznih organizacija za mlade koje djeluju u lokalnim sredinama, ali i na nacionalnom i međunarodnom nivou. One razvijaju brojne

programe: mogućnosti za dodatno neformalno obrazovanje, volonterske prakse, omladinske razmene, kreativne programe za ispunjenje slobodnog vremena i razne druge.

"Aktivizam mladih najčešće podrazumeva:

- zajednički poduhvat mladih;
- prilike za sticanje novih stavova, znanja i veština;
- skup različitih interesovanja, talenata, mogućnosti i potreba (timski rad);
- lični doprinos mladih u ostvarivanju zajedničkih ciljeva i interesa;
- zasnovanost na potrebama mladih;
- mogućnosti za nova iskustva i izazove;
- koristan je mladima i/ ili zajednicama.

Aktivizam mladih je samo jedan od mnogobrojnih oblika u kojima se aktivizam pojavljuje. Takođe, postoji medijski aktivizam, ekonomski aktivizam, lobiranje, peticije, demonstracije, nenasilna konfrontacija, nasilna konfrontacija itd. Osnova bilo koje vrste aktivizma, kao i aktivizma mladih jeste volontiranje. Mladi najuspešnije i najlakše zastupaju svoje interese kroz omladinski aktivizam: umrežavanje i sprovođenje projekata u cilju unapređenja kvaliteta života mladih, ali i ostvarivanja prava i jednakih mogućnosti učešća u različitim oblastima društva. Na kraju, ono što je najbitnije jeste da mladi treba što više da aktivno učestvuju u bilo kom obliku aktivizma i na taj način da doprinesu donošenju odluka koje su od značaja za njihovu budućnost i poboljšanju njihovog položaja u društvu. Iskustva mnogih zemalja su pokazala da bez aktivizma i učešća u društvenom životu mladi postaju „nevidljivi”, marginalizovani dio društva, a njihove potrebe bivaju zanemarene. Takva društva mladi napuštaju, tako da, pored mladih, i društvo ima veliku odgovornost da zadrži mlade ljude nudeći im više mogućnosti da ostvare svoje potrebe. "

## **RASPRAVA**

Kao što je navedeno u omladinskim organizacijama trebalo bi da rade stručna lica koja se zovu omladinski radnici i omladinske radnice, ali nažalost to u Bosni Hercegovini nije slučaj, Danas se često mladi ljudi susreću da organizacije vode ljudi koji nisu stručni, tako da ono što je osnov da bi se mladi ljudi uključili i postali aktivisti a to je povjerenje oni to nemaju. Jer kako i vjerovati da

će uključivanjem i svojim aktivizmom zaista doprinjeti na način na koji žele ako osoba koja radi u toj organizaciji sa mladim zapravo nije kompetentna. Danas u vrijeme modernih tehnologija i društvenih mreža lako možete doći do informacija o osobama koje rade u omladinskim organizacijama. Tako da omladinske organizacije treba da za rad angažuju stručna lica ili bar da ta lica pošalju na obuku. To je enšto na šta omladinske organizacije mogu da utiču, a to bi mladim ljudima dalo povjerenje u omladinske organizacije. Jer mladi ljudi se svakodnevno susreću sa tim da u institucijama, firmama imamo nestručan kadar, kako taj sistem funkcioniše i ko u njemu opstaje i radi, tako da kada vide da se to dešava i nevladinim organizacijama, onda ga poistovjećuju sa sistemom. Što nikako nebi trebalo jer upravo u omladinskim organizacijama bi mladi trebali da vide svoje rješenje i podršku da mjenjaju stavi u svom okruženju.

## **ZAKLJUČAK**

Da možemo reći da mladi ljudi danas jesu pasivni, jer su to pokazala mnoga istraživanja, ali glavno pitanje je zašto je to tako? Da li zaista su mladi ljudi postali tako lenji ili su jednostavno izgubili povjerenje u sve, da bilo šta mogu promijeniti svojim aktivizmo. Aktivizam riječ koja se često danas koristi ali zaista koliko se primjenjuje. Država, entitet, lokalna zajednica na animiranju mladi da se aktiviraju i budu aktivisti jako malo radi, čak i ono što radi nije toliko vidljivo, što je pokazalo i istraživanje koje sam ranije navela. Dok sa druge strane taj posao bi mogle i pokušavaju da urade omladinske organizacije. Ali su nažalost često sputavane kako od toga da nemaju adekvatan kadar, tako i od toga da se aktivizam zasniva pre svega na volonterskom radu, što kod ljudi izaziva ogorčenje i često brane svojoj djeci da se aktiviraju jer kada kažete "volontiranje", to je asocijacija za "radiš džaba,.. Što nije tačno volonterski rad je plaćen i zakonom je predviđen iznos volonterske naknade. Tako da dve stavri na kojima bi omladinske organizacije trebale da porade da bi se mladi ljudi više okrenuli aktivizmu bile da obezbjede stručan kadar kao i da više napora ulažu da starijima objasne značaj aktivizma kao i da volontiranje nije rad bez ikakvih primanja. Jer odluka mladog čovjeka da ukljuži u omladinski aktivizam jednim dijelom zavisi od njega, a jednim dijelom od okruženja u kojem živi (porodica).

Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Danny Spahić

*Uvod*

Prilikom rada sa mladima, omladinski radnici se suočavaju sa raznim preprekama koji mogu da negativno utiču na kako na njihov rad tako i na njihovo blagostanje. U svrhu što efikasnije i boljeg rada omladinskim radnicima je neophodno da u svojem radu imaju određene granice kako bi mogli da obavljaju svoj posao što kvalitetnije. Rad sa mladima je sam po sebi izazovan obzirom da rad sa mladima koliko god da je ispunjavajući toliko može biti i iscrpljujući jer od omladinskih radnika zahtjeva veliku dozu posvećenosti. Također, svaka osoba koja uživa u onome što radi ponekad ima probleme sa balansiranjem privatnog i poslovnog života i često se dešava da poslovni život postane naš privatni život.

### ***Analiza***

Kako bi omladinski radnici mogli da što bolje odrede granice u radu neophodno je da prvo upoznaju sebe i da saznaju šta je to što oni vole, šta ih opušta i slično. Kako bismo mogli pomoći drugima potrebno je da znamo kako pomoći i sebi jer ukoliko to nismo u mogućnosti to uraditi nećemo moći raditi ono što volimo na najbolji mogući način. Samospoznaja je jedna od ključnih koraka u dobrom poslovnom životu, jer nam ona omogućava da pravilno konstruiramo naš dan kako bismo bili što efikasniji i kako ne bi došlo do zasićenja od rada. Nakon što spoznamo sebe, naše navike, stvari koje volimo i koje nas opuštaju možemo sastaviti idealan način rada za nas, nakon toga slijedi utvrđivanje naših vrijednosti. Poznavanje ličnih vrijednosti je jedna od neophodnih stvari u kreiranju našeg pristupa u radu. Ukoliko ono što omladinski radnik radi nije u skladu sa njegovim vrijednostima teško je da će moći da se dugoročno baviti time. Ukoliko institucija za koju radimo, naše kolege i ostali stakeholderi nemaju barem kompatibilne vrijednosti rad u takvom okruženju će biti uveliko otežan za nas ali i za ostale samim time naš rad i rad naših kolega neće biti produktivan. Spoznaja naših vrijednosti će nam pomoći da naš posao za nas bude inspirirajući i da uživamo u njemu.

### ***Zaključak***

Omladinski radnici u svom radu susreću se sa problemima u svojem radu. Kako bi omladinski radnici bili efikasni u svojem radu neophodno je da se vodi računa o blagostanju svih omladinskih radnika kao i radnika općenito. Od omladinskih radnika se zahtjeva velika doza odgovornosti i aktivnog učešća i pažnje u svom radu, stoga je česta situacija da omladinski radnici zanemare svoje potrebe. Postavljanje granica predstavlja jednu od najboljih metoda za odvajanje poslovnog i privatnog života svake osobe koja može da pozitivno utiče na blagostanje omladinskog radnika.

Vrijednosni uveliko utiču na kvalitet rada omladinskih radnika i utvrđivanje vrijednosti svakog radnika je jedan od važnih koraka u kvalitetnom radu omladinskih radnika.

### ***Preporuka***

Ukoliko počnem od sebe, mogu reći da ja lično nisam nikada posvetio pažnju i razmislio o svojim vrijednostima, što retrospektivno mogu reći da je bila moja velika greška. Dugo vremena sam proveo radeći neke stvari u kojima nisam uživao u okruženju koje meni nije odgovaralo što je dovelo do zasićenja i postepenog pada produktivnosti u radu. Sada kada sam prije preuzimanja svake uloge razmislio tome i shodno svojim vrijednosti donosio odluke osjećam se mnogo sretnije i ispunjenije i entuzijazam za radom mi je učio rad dosta ugodnijim. S druge strane, uvođenje određenih barijera u radu mi je značajno doprinjelo mom blagostanju. Vjerujem da se dosta ljudi koji uživaju u svom radu nađu u situaciji kada njihov privatni život postane ispunjen osobama iz poslovnog života s čime nestane razlika između poslovnog i privatnog života. Kratkoročno preklapanje poslovnog i privatnog života ne predstavlja problem, ali nedostatak prostora za nas može da utiče na pogoršanje našeg blagostanja.

Preporučio bih svima da prije nego što započnu sa radom da analizirate sami sebe i da upoznate sebe. Saznajte na koji način funkcionirate i šta je za vas neophodno kako biste bili sretni i ispunjeni. Shodno tome donosite odluke koje se tiču vašeg poslovnog života i ne trebamo se bojati reakcije drugih jer je nekada potrebno biti sebičan ukoliko će to doprinjeti da se vi osjećate bolje. Pažnju treba obratiti samo na to da li vaše granice koje uvodite se odnose na vaše blagostanje to jeste da li granice koje uvode rješavaju probleme sa kojim se susrećete. Ponekad svako od nas može da izgubi osjećaj i da ne primjete da odluke koje donose nepotrebno štete u obavljaju poslova u poslovnom životu. Primjer ovome može biti da osoba uvede vrijeme do kojeg odgovara na poslovne poruke, što naizgled predstavlja sasvim logičnu barijeru u radu ali ukoliko smo mi upoznati da naše kolege, nadređeni ili neki drugi stakeholderi u to vrijeme uvijek šalju obavijesti i da je to neophodno vrijeme za obavljanje te aktivnosti onda se mi moramo adaptirati tome.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu – Jelena Kerezović

“Djelujte kao osoba kakva bi željeli biti i uskoro ćete takvi i postati.“ riječi su kanadskog književnika Leonarda Cohena koje nas upućuju na, možda čak i najbitniji faktor omladinskog rada a to je lični rast i razvoj. Omladinski rad je profesija (iako još uvijek nezvanična), poziv kome se posvećuju ljudi koji žele svojim trudom i zalaganjem da doprinesu društvu i sredini a u samom fokusu tih aktivnosti je mlada osoba na čijim će leđima u bliskoj budućnosti počivati sudbina našeg društva. Zadatak omladinskih radnika je da pomognu i usmjere mlade ljude na putu ka njihovoj samoaktualizaciji tako što će da im pomognu kad god je to potrebno ali i da budu tu kao podrška i uzor prema kojem će mlada osoba da postavlja sopstvene vrijednosti i norme kojima će da se vodi u svom životu. Omladinski radnik za mlade ljude treba da predstavlja sigurnu luku, utočište gdje uvijek mogu da nađu dobar savjet, pomoć, podršku, prijateljsku riječ ili dobro društvo. Da bi omladinski radnik ovo postigao i da bi dobro vršio svoju dužnost, odnosno usmjeravanje mladih ljudi i pružanje pomoći i podrške na njihovom putu samoostvarenja potrebno je da sam omladinski radnik bude ostvarena osoba čija uvjerenja počivaju na nekim univerzalnim vrijednostima. I upravo iz ovih razloga, na omladinskim radnicima počiva velika odgovornost i briga jer su oni upravo one osobe čiji je zadatak da pomognu mladim ljudima a da bi pomogli drugima, prvo moramo da pomognemo sebi.

Neke osnovne vrijednosti kojima bi trebao da se vodi svaki omladinski radnik i koje bi trebao kao univerzalne da predstavi mladim ljudima su:

- Tretirati ljude s poštovanjem, prepoznavanjem i vrednovanjem svake osobe kao posebne individue koja ima sopstvene emocije i sposobnosti te izbjegavanje etiketiranja
- Da doprinese širenju ravnopravnosti i socijalne pravde za mlade podsticanjem poštovanja različitosti
- Rad na osnaživanju mladih, na tome da imaju glas i da utiču na okruženje u kojem žive, poštuju i promovišu prava mladih, utiču na to da mladi sami donose odluke, osim ako dobrobit ili legitimni interesi sebe ili drugih nisu ozbiljno ugroženi

- Promovisanje i osiguranje dobrobiti i sigurnost mladih, istovremeno dozvoljavajući mladima da uče kroz učestvovanje u obrazovnim aktivnosti

- Saradnja sa drugima kako bi se mladim ljudima osigurale najbolje moguće opcije. Omladinski radnici traže mogućnosti za saradnju sa kolegama i profesionalcima iz drugih agencija i sektora i mobiliziraju mlade ljude i druge koji mogu da pomognu i doprinesu radu sa mladima.

Sve ove navedene vrijednosti su neophodne kako mi omladinski radnik bio dobar omladinski radnik i kako bi uspješno obavljao svoj posao ali same vrijednosti nisu dovoljne. Kao i u bilo kojoj profesiji, pa tako i u omladinskom radu, postoje pravila koja nam govore šta se smije raditi a šta ne smije. Ova pravila su obično predstavljena u vidu etičkog kodeksa koji se razlikuje od kulture do kulture, od jedne zajednice do druge ali, kao i vrijednosti, postoje neka univerzalna etička pravila a to su:

- Održavanje balansa između razvijanja odnosa podrške i brige sa mladim ljudima i potrebom da se održi odgovarajuća profesionalna distanca

- Ne razvijanje bliskih ličnih odnosa, posebno seksualnih jer je to možda protiv zakona, eksploatacije ili rezultiraju povlaštenim tretmanom

- Ne baviti se radnim aktivnostima radi lične koristi, ili prihvaćati poklone ili usluge mladih ili lokalnih ljudi koji mogu ugroziti profesionalni integritet posla

Radeći na sebi, na svojim interesovanjima, hobijima, dorađujući već stečena znanja omladinski radnik raste i razvija se kao ličnost. Poštujući etički kodeks i vodeći se univerzalnim vrijednostima u životu, omladinski radnik se razvija kao profesionalac, kao osoba koja svoje metode rada zasniva na utemeljenim znanjima i naučno potkrepljenim činjenicama. Dobar omladinski radnik posjeduje znanja i vještine pomoću kojih može da donosi odluke te da ih sprovodi u djelo a u cilju pomoći ili pružanju podrške mladim ljudima. Ali, takođe, dobar omladinski radnik treba da bude altruista, osoba koja zna da sluša, ali što je još bitnije, zna da čuje. Dobar omladinski radnik treba da bude empatičan, suosjećajan a ipak da zna gdje je profesionalna granica, bila ona na ličnom planu ili u saznanju dokle doseže njeno/njegovo znanje. U omladinskom radu, kada je riječ o omladinskim radnicima, postoji samo jedna stvar koja je bolja od dobrog omladinskog rada a to je odličan



omladinski radnik. A odličan omladinski radnik se postaje samo na jedan način... konstantnim, svakodnevnim radom na sebi.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu – Marijana Vukmirica

Zanimanje omladinskog radnika je izuzetno divno zanimanje, ali sa sobom donosi izuzetno mnogo odgovornosti u radu. Možemo ga na neki način uporediti sa učiteljskim ili profesorskim pozivom. Odnosi se na rad sa mladim ljudima, takođe podrazumjeva edukaciju, ali za razliku od školskog formalnog obrazovanja ovdje su u pitanju razni vidovi neformalnog obrazovanja, isto podrazumjeva i druženje i igru mladih ljudi, ono što su ekskurzije i izleti u školi to su ovdje odlasci na omladinske razmjene i treninge, te kao što školski pedagozi razgovaraju o problemima koje muče mlade ljude tako se i omladinski radnici susreću sa savjetovanjem mladih ljudi u omladinskom radu.

U definisanjima omladinskih radnika često stoji da oni ujedno moraju biti i prijatelji, i uzori/modeli, i mentori i edukatori mladim ljudima sa kojima rade. Gledano kroz perspektivu ove definicije, vidimo da bavljenje omladinskim radom znači usvajanje i usavršavanje znanja iz svih društvenih oblasti: psihologije, pedagogije, sociologije, socijalnog rada, politikologije, ekonomije, marketinga,...možemo reći da je lista beskonačna. Upravo zato što je područje omladinskog rada toliko sveobuhvatno, shodno tome je neophodno i da omladinski radnik bude svestrana ličnost. Kako bi omladinski radnik mogao na pravi način da pristupa i ophodi se prema mladim ljudima potrebno je da se konstantno usavršava, preispituje i samoanalizira u cilju ličnog razvoja. Omladinski rad promovise koncept doživotnog učenja, ličnog i profesionalnog razvoja kroz razne vidove neformalnog obrazovanja, zato je neophodno da omladinski radnici i sami budu aktivni učesnici u tom procesu.

Ono zbog čega je omladinski rad posebno važan i po čemu daje važan i poseban doprinos mladim ljudima jeste da se mladi ljudi tokom svog formalnog obrazovanja i klasičnog vaspitanja u školi susreću uglavnom sa učenjem teorijskih podataka i čisto tehničkom usvajanju vještina, da se nauči što više činjenica, a jako malo pažnje se posvećuje razvoju ličnih sposobnosti i kapaciteta što je

upravo jedan od osnovnih fokusa omladinskog rada. I zbog toga je od ogromnog značaja uloga omladinskog radnika u tom procesu.

Kao i u području poslovnog svijeta i marketinga i uopšte bilo koje životne sfere i oblasti djelovanja, tako i u području omladinskog rada, svaki omladinski radnik u procesu svog ličnog razvoja treba da krene od koncepta zlatnog kruga. U pitanju je koncept originalnog naziva The Golden Circle, koji je definisao američki antropolog Simon Sinek.

Prateći ovaj koncept svaki omladinski radnik treba prvo da krene od pitanja ZAŠTO, a to znači: Zašto želim da se bavim omladinskim radom, šta je to što me motiviše i inspiriše da postanem omladinski radnik? Zatim dolazi pitanje KAKO, a to podrazumjeva: Na koji način ću ostvariti svoja stremljenja, kako ću postati omladinski radnik? Na kraju dolazi pitanje ŠTA, što se odnosi na: Koje su to aktivnosti koje ću sprovoditi baveći se omladinskim radom, koji su to konkretni rezultati koje ću ostvariti u svom radu. Tako da je suština u odgovoru na pitanje: Zašto želim da budem omladinski radnik?

Kada govorimo o ličnom razvoju, neophodno je spomenuti američkog psihologa Abrahama Maslova (Abraham Maslow) koji je začetnik humanističke psihologije, tzv. trećeg pravca u psihologiji (druga dva su: psihoanaliza i biheviorizam) i koji je svoj čitav život posvetio istraživanju razvoja ličnosti. Čuvena je njegova hijerarhija ljudskih potreba koje uslovljavaju jedna drugu i da bi se došlo do potpunog razvoja ličnosti neophodno je ispuniti niz različitih potreba i penjati se stepenicu po stepenici da bi se došlo do vrha piramide.

Ova Maslovljeva teorija o hijerarhiji potreba govori o tome da je osnovna težnja čovjeka dostizanje nivoa samoaktualizacije, što podrazumijeva samoostvarenje u pogledu da čovjek dostigne maksimum svojih potencijala, kada osoba postane "najbolja što može biti". Međutim da bi se taj najviši stepen dostigao, neophodno je preći sve niže stepene. Prvi stepen jesu fiziološke potrebe, a tu spadaju osnovne ljudske potrebe: disanje, hrana, voda, spavanje, seks i druge fiziološke potrebe. Drugi stepen jesu potrebe vezane za sigurnost, a one se odnose na materijalnu i finansijsku sigurnost: kuća, imanje, posao i zdravlje. Treći stepen jesu potrebe vezane za ljubav i pripadanje što podrazumijeva zadovoljenje osjećanja pripadnosti, povezanosti, bliskosti i intimnosti kroz porodične, prijateljske i emotivne odnose. Četvrti stepen jeste potreba za poštovanjem u vidu samopoštovanja i samopouzdanja, kao i poštovanja od strane drugih u pogledu ličnih i profesionalnih kapaciteta i ostvarenja. Na kraju dolazi peti stepen i samoaktualizacija što je

maksimum ostvarenja svih potencijala i mogućnosti razvoja jedne ličnosti, do maksimuma su razvijeni svi aspekti: kreativnost, spontanost, moralnost, duhovnost i intelektualnost. Ali da bi se dostigao najviši stepen neophodno je da niže, primarnije potrebe budu zadovoljene. Lični razvoj se ostvaruje postepeno, shodno kako se mi sami razvijamo i učimo, ostvarujemo i ispunjavamo naše potrebe, korak po korak bez preskakanja stepenica.

Želim da spomenem još jednu zanimljivu teoriju, koja nije toliko poznata kao Maslovljeva piramida potreba, ali je veoma značajna za spoznavanje i shvatanje čovjekove ličnosti jer samo kada upoznamo i shvatimo sve aspekte naše ličnosti možemo i dostići najviši stepen samoaktualizacije. U pitanju je teorija pod nazivom Johari prozor koja je nastala 1955. godine od strane američkih psihologa Joseph Luft i Harry Ingham.

U pitanju je metoda kojom pojedinci mogu da na efikasniji način vizualizuju i razumiju sebe i svoje karakteristike, te svoje odnose sa drugima. To za cilj ima poboljšanje komunikacije unutar grupe. Sastoji se od četiri područja:

1. ARENA - slobodno područje - predstavlja ono što javno dijelimo sa drugima, naše misli, emocije, želje, tako da je to poznato i nama samima i drugima. Veličina ovog područja zavisi od povjerenja koje vlada u grupi, tako da što je veća kohezija između članova grupe i veći nivo povjerenja tako će i ovo područje biti veće, i mi ćemo biti spremni da dijelimo naše misli i emocije sa ostatkom grupe.

2. SLIJEPE TAČKE - slijepo područje – predstavlja područje o kojem mi sami nismo svjesni, ali su ga svjesni ostali članovi grupe. To su naša ponašanja i dojmovi koje ostavljamo na druge, slika koju su o nama formirali drugi ljudi, način percepcije na koji nas doživljavaju, a mi toga nismo svjesni. Zato je veoma važna komunikacija u grupi i davanje povratnih informacija od strane ostalih članova u cilju sopstvenog razvoja i poboljšanja nedostataka, ali i radi jačanja grupne interakcije.

3. FASADA - skriveno područje – predstavlja našu intimu i privatnost, sve one naše najdublje osjećaje, misli, emocije, brige, strahove, želje i nadanja koje ne želimo ili nismo spremni dijeliti sa drugima i zato je to skriveno područje, odnosno prikazujemo fasadu drugima, a ono istinsko ostaje skriveno u nama.

4. TAMA - nepoznato područje – jeste područje koje ne poznajemo ni mi sami ni drugi, to je područje koje trebamo istražiti i spoznati. To su naše sposobnosti i motivacije skrivene u podsvjesnom i nesvjesnom dijelu naše ličnosti.

Sve ove gore navedene teorije za cilj imaju da nas podstaknu na razmišljanje i istraživanje svoje ličnosti, naših kapaciteta, potencijala i sposobnosti kako bismo što bolje upoznali sami sebe i što efikasnije prolazili kroz proces razvoja ličnosti i dostigli najviši stepen, te postali ono najbolje što možemo biti.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu – Marijana Vukmirica

Nakon što sam u prethodnom tekstu pisala o psihološkim teorijama i konceptima razvoja ličnosti, u ovom tekstu želim da opišem svoje iskustvo kako je bavljenje omladinskim radom uticalo na moj lični razvoj. Kada razmišljam o svemu što mi je omladinski rad pružio, sve mogućnosti i prilike, svi izazovi i aktivnosti, svi strahovi i očekivanja, shvatam koliko je to mnogo značilo za moj lični razvoj i usavršavanje.

Prije svega želim istaći da proces ličnog razvoja posmatram kao na cjeloživotni proces, jer čovjek zaista uči dok je živ, uvijek postoje knjige koje niste pročitali, vještine koje niste razvili, motivacije i sposobnosti duboko u nama koje trebamo istražiti i spoznati, sve je to dio jednog velikog životnog putovanja, gdje prolazimo jednu po jednu destinaciju da bismo na kraju došli do krajnje destinacije.

Bavljenje omladinskim radom obuhvata širok spektar aktivnosti i na taj način doprinosi razvoju sposobnosti i vještina u svim tim oblastima, što pruža mnoge benefite. Pri tome je taj proces ličnog razvoja uzajaman, jer kako dolazi do ličnog razvoja omladinskih radnika, tako se isto i razvijaju omladinski aktivisti i učesnici. I u tome je najveća ljepota i najveće bogatstvo omladinskog rada.

Jedan od najvećih benefita koji sam ostvarila kroz omladinski rad jeste oslobađanje od straha od javnog govora i nastupa. Ovaj strah je široko rasprostranjen među ljudima i zanimljivo je da su rezultati nekih istraživanja pokazali da se mnogi ljudi više plaše straha od javnog nastupa nego straha od smrti. Mogu reći da sam upravo bila jedna od tih ljudi. Pomisao na javni nastup izazivala je u meni veliku anksioznost i nesigurnost, taj osjećaj kada je veliki broj pogleda upućen prema

vama, i kada svi sa pažnjom slušaju šta pričate meni je bio izuzetno neprijatan, izazivao mi je drhtanje govora i dijelova tijela i nastojala sam da to izbjegnem pod svaku cijenu. Zato sam tokom studiranja radila samo one seminarske radove koje nisam morala izlagati pred svojim kolegama upravo zbog straha od javnog nastupa. A onda sam zakoračila u svijet omladinskog rada i odlučila suočiti se sa svojim strahom. Omladinski rad donosi mnogobrojne prilike u tom pogledu, od individualnog iznošenja stavova pred ostatkom članova grupe, preko raznih prezentacija, grupnih radova i svega što vas podstiče na komunikaciju. Tako da ujedno doprinosi i razvoju komunikacijskih i prezentacijskih vještina. Ali za razliku od škole i fakulteta, niko vas ne ocjenjuje, ne možete dobiti jedinicu, ne možete "pasti ispit", niko vas neće ismijati, jer se u omladinskom radu cijeni ravnopravnost i jednakost šansi za sve. Za savladavanje ovog straha je bila potrebna hrabrost i vrijeme, korak po korak, ali još uvijek nije savladan potpuno jer mislim da to i nije moguće, u prirodi čovjeka uvijek postoji izvjesna doza treme prilikom javnog nastupa, međutim prvi i najveći korak sam učinila, a omladinski rad mi je omogućio da napravim taj korak.

Takođe, jedan od najznačajnijih potencijala koji razvijate bavljenjem omladinskog rada jeste razvijanje kreativnosti. Osnova i cilj ljudskog stvaralaštva se sastoji u kreativnosti i inovativnosti, što je jedan od glavnih fokusa omladinskog rada. Kroz omladinski rad podstičete i oslobađate sve svoje kreativne potencijale, jer je mnoštvo radionica koje trebate što kreativnije osmisliti, pronaći inovativne načine za prezentaciju i grupni rad, uopšteno na što kreativniji i inovativniji način prenijeti znanje drugima. To je ujedno veliki izazov i velika mogućnost da pustite svoju maštu, da podstaknete razmišljanje, jednostavno da se prespustite da vas vaša kreativnost odvede do pravog rješenja, do mjesta kojeg želite, jer kako je to rekao Albert Ajnštajn: „Logika će vas odvesti od A do B, ali mašta će vas odvesti gdje god to poželite“.

Važan dio omladinskog rada jesu programi neformalnog obrazovanja kroz koje spoznajete i usvajate mnoga nova znanja i vještine. Edukacija je jedna od najvažnijih sfera ljudskog djelovanja, pa tako i omladinskog rada. Kako je još davno izjavio engleski filozof Frensis Bekon: „Znanje je moć“ i u tome i jeste moć omladinskog rada, jer je osnovna svrha edukovati mlade ljudi i na taj način ih osnažiti i doprinijeti njihovom razvoju. Shodno tome omladinski radnici se konstantno moraju usavršavati, istraživati, čitati i učiti kako bi na pravi način mogli biti edukatori koji će to znanje prenesti mladim ljudima.

Bavljenjem omladinskim radom obuhvata i pisanje projekata za dobijanje određenih sredstava od strane različitih donatora. Ovaj dio omladinskog rada jeste veoma bitan jer vam omogućava da svoje ideje pretočite u dijelo, jer “Ono što vodi i vuče svijet, nisu lokomotive, nego ideje“, davno je izjavio Viktor Igo. Međutim kod pisanja projekata najvažnija jeste dobra ideja, mada podjednako važno jeste i da odradite sve neophodne tehničke detalje koji se traže u procesu pisanja aplikacije. Na određeni način, pisanje projekata je slično pisanju biznis plana, tako da kroz proces pisanja projekata razvijate organizacijske, marketinške i uopšte poslovne vještine.

Pored pisanja projekata tu je i pisanje eseja, jednog ovakovog eseja koji upravo sada čitate. To mi pruža priliku da kuckajući na tastaturi kreativno izrazim svoje stavove, da podijelim svoja iskustva sa drugima, da na taj način možda inspirišem baš vas koji ovo čitate i podstaknem vas da zakoračite u svijet omladinskog rada, oslobodite svoju kreativnosti i hrabrost i jednostavno da krenete u ostvarivanje svojih snova.

Za kraj dolazi ono najljepše, a za mene najljepši dio bavljenja omladinskim radom jesu prijateljstva i putovanja, najbolje rečeno dio gdje proširujete svoje vidike što je najbolji način za lični razvoj. Upoznajete mnoge mlade ljudi iz svog grada, drugih gradova, drugih država, regiona i na kraju sa drugih kontinenata. Tako sam stekla mnoga poznanstva, a iz tih poznanstava izrodila su se i mnoga prijateljstva, izrodile su se i zajedničke ideje i zajednički naponi da se te ideje sprovedu u djelo. Ujedno sam putovala i otkrila mnoga mjesta za koja nisam znala da postoje, dok sam o drugima samo sanjala da ću ih posjetiti, snovi su se na kraju ostvarili. Sva nova putovanja i svi novi mladi ljudi koje sam upoznala na tim putovanjima donijeli su mi nove doživljaje i avanture, nova iskustva i uspomene koje ću pamtiti do kraja života.

Ukoliko i vi želite da uskočite u novu avanturu, doživite nove izazove, oslobodite svoju maštu i kreativnost, podstaknete hrabrost, odete na nova putovanja, steknete nove prijatelje i uspomene za cijeli život, onda zakoračite u svijet omladinskog rada i pokucajte na adresu PRONI Centra za omladinski razvoj.

Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Amina  
Berbić

Rad sa mladim osobama je osnovna aktivnost PRONI-a. Generacije mladih osoba je prošlo kroz edukacije i radionice koje je PRONI organizovao u sklopu svojih projekata kako bi pomogao mladim osobama da se prilagode društvu, okolini, razviju potrebna znanja i vještine koje su od velikog značaja za buduće poduhvate u njihovom životu. Tako da u posljednjih nekoliko godina PRONI radi sa PAOR akademijom za omladinski rad, gdje uči teoriji i praksama omladinskog rada nove mlade osobe koje žele da postanu omladinski radnici. Kroz PAOR akademiju mlade osobe uče nove metode rada s mladim osobama, te kroz grupni i individualni rad sa ovim mladim osobama PAOR akademija ostvaruje znatne učinke u edukaciji mladih osoba o omladinskom radu. Također, PAOR akademija uči ove mlade osobe vrijednosnim sistemima kroz koje će na profesionalan i moralan način pristupati drugim mladim osobama sa kojima oni budu radili kao budući omladinski radnici. Jedan od ciljeva omladinskih radnika jeste da te mlade osobe nauče novim vještinama, pruže podršku, potiču da kreativno razmišljaju, motivišu i jačaju samopuzdanje kod mladih osoba, te ističu značaj odgovornosti prema zajednici u kojoj žive. Naše moralne vrijednosti koje mi nosimo sa sobom utiču na svaki aspekt našeg života, zbog toga naši viši ciljevi, želje, postupci zavise o tim vrijednostima koji su prepleteni sa našim duhovnim i kulturnim razvojem.

U metodologiji omladinskog rada poznajemo tri tipa, koja su grupni rad, individualni rad i razvoj zajednice. U ovom modulu smo se fokusirali na individualni rad sa mladim osobama, gdje smo naučili da omladinski radnici mogu pomoći mladim osobama da prevaziđu soba zavisnosti u doba u nezavisnosti, te važnost korištenja Modela Razvojnog Nastavnog Plana koji koristi PRONI Centar. Uz pomoć ovog modela omladinski radnik može prepoznati progresivno uključivanje mladih osoba u procesu donošenja odluka kroz sedam koraka. Početak ovog procesa počinje sa prvim kontaktom i prepoznavanjem odnosa između omladinskog rada sa mladom osobom, onda kroz druženje mlade osobe pristupaju aktivnije i počinju da učestvuju u datim aktivnostima i počinju da planiraju, volontiraju, daju inicijativu za nove aktivnosti i počnu preuzimati odgovornosti za vođenje veće organizacije za mlade osobe. Jako je bitno posvetiti se individualnom radu, jer omladinski radnik postaje osoba od povjerenja za mlade osobe, gdje razgovaraju jedan na jedan o problemima, odlukama, ciljevima mladih osoba, sa velikom pažnjom aktivno slušamo mlade osobe, i na kraju sačinimo zapisnik razgovora ukoliko se radi o nekim problemima sa kojima se suočava mlada osoba. Omladinski radnik bi trebao da radi na sebi i svom ličnom razvoju, kako bi mogao primjeniti naučene vještine i znanja u radu sa mladim osobama.

Tokom individualnog rada jako je bitno postaviti profesionalne granice koje omladinskom radniku pomažu u ličnoj zaštiti i zaštiti mladih osoba. Omladinski radnik može postići to kroz korištenje etičkih principa u radu sa mladim osobama i poznavanju svih zadataka koje obavlja omladinski radnik. U individualnom radu susrećemo se sa individualnim savjetovanjem gdje omladinski radnik može da pruži podršku mladoj osobi, stvori povjerljivo okruženje, ali ne može da bude savjetnik jer nije stekao obrazovanje iz društvenih, humanističkih ili medicinskih nauka kako bi bio educiran iz područja savjetovanja. Omladinski radnik Koristeći svoje vještine u individualnom radu, omladinski radnik daje doznajanja da je aktivno saslušao mladu osobu, dao podršku, informisao mladu osobu i zainteresovao za učestvovanje u aktivnostima koje on pruža kao omladinski radnik u nekom od omladinskih klubova.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Alma Mustafić

Nalazimo se u takvom okruženju gdje se često misli da je samo fakultetska diploma pokazatelj određenih znanja i vještina, dok se volonterski angažman često ostavlja po strani. Da li smo se ikada zapitali koliko nas ustvari aktivizam i volonterizam uče etičkim i moralnim vrijednostima? Danas se, „zahvaljujući“ bosanskohercegovačkim političkim sistemom, poslovni angažman često stiče bez posjedovanja znanja, vještina i vrijednosti. Isto ne možemo reći za rad u nevladinom sektoru. Zašto? Vrlo jednostavan odgovor. Zato što nas omladinski rad uči kako da postanemo bolja verzija sebe.

Sada se postavlja pitanje koje su to vrijednosti i kako da mladi ljudi pređu iz doba zavisnosti u doba nezavisnosti? Model razvojnog nastavnog plana opisuje progresivno uključanje mladih ljudi u proces donošenja odluka kroz sedam stanja koje koristi PRONI Centar. Prvo stanje predstavlja prvi kontakt mlade osobe i omladinskog radnika, kada ustvari mlada osoba sebi postavlja pitanje: „Mogu li im vjerovati? Šta mi omladinski angažman nudi?“ Upravo iz ovog razloga, vještina koju omladinski radnik/ica treba da posjeduje jeste aktivno slušanje i sticanje povjerenja mlade osobe. Drugo stanje predstavlja upoznavanje mlade osobe sa kolektivom, gdje uposlenici omladinskog centra/kluba predstavljaju svoje ciljeve, ideje i politike. Kroz treće stanje omladinski radnik potiče mladu osobu na socijalizaciju, gdje je već na neki način podstiče i na uključanje u određene aktivnosti. Četvrto stanje predstavlja stanje aktivnosti, kao što je



participacija u raznim takmičenjima, dok se i dalje vrši ohrabrivanje na prelazak na peto stanje gdje mladi ljudi već počinju da učestvuju u planiranju i organizovanju aktivnosti što podrazumijeva volontiranje u klubu na određenim aktivnostima, ali još uvijek bez odgovornosti za druge. Faza inicijative, odnosno šesto stanje, podrazumijeva da mladi sami izvršavaju aktivnosti. Konačno, posljednje stanje predstavlja stanje vođstva ili obrazovanja vršnjaka kada mladi preuzimaju odgovornost za druge, kao i za sebe. Ovo stanje podrazumijeva organizovanje ili vođenje programa sa mlade sa punom odgovornošću. Ono što mlada osoba koja je došla do stanja vođstva ili obrazovanja vršnjaka treba imati jeste razumijevanje, solidarnost i empatiju kao etičke i moralne vrijednosti. Kada govorimo o empatiji, ona je poželjna, ali ono što je značajno za naglasiti jeste da uvijek mora postojati profesionalna granica između omladinskog radnika i mlade osobe. Postavljaju se dva pitanja: Zašto su važne profesionalne granice i kako se iste održavaju? Profesionalne granice važne su zbog zaštite mlade osobe, omladinskog radnika/ice, te samog kolektiva. Za održavanje profesionalnih granica, potrebno je komunicirati jasno i precizno po principu „ništa se ne podrazumijeva“ i postaviti granice veoma jasno. Pored toga, profesionalne granice se moraju kreirati i tokom slobodnog vremena, a u slučaju prelaska istih, potrebno je odmah reagovati.

Možemo zaključiti da suština omladinskog rada jeste priprema mladih za život i podrška u tranzicijskom periodu između djetinjstva i odraslog doba. Dovođenje mlade osobe u stanje donošenja odluka, vođstva i edukovanje vršnjaka važan je korak ka njenom ličnom razvoju, koja će imati priliku da narednim generacijama predstavi svoje znanje, vještine i vrijednosti, uz poštivanje profesionalnih granica.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu Smajila Balić

Omladinski radnik je osoba čiji posao uključuje pružanje podrške i socijalnih aktivnosti mladima, posebno mladima slabijeg podrijetla, odnosno onim koji se nisu susretali sa omladinskim radom . Omladinski radnici pripremaju i provode aktivnosti za mlade koji pomažu njihovom osobnom i društvenom razvoju, pomažu im u učenju novih vještina, poboljšavaju samopouzdanje i ostvaruju svoj potencijal u društvu. Omladinski radnici sudjeluju s mladima u raznim okruženjima, pomažući im da se suoče sa životnim izazovima i razviju svoje osobne i društvene vještine kroz

aktivnosti koje su ugodne, obrazovne i ispunjavajuće. Oni rade na osnaživanju mladih, pomažu im da cijene mišljenja i da se bave pitanjima koja se tiču njihovog zdravlja, obrazovanja, stavova i okoliša. Neki omladinski radnici zaposleni su u posebnim omladinskim centrima, vjerskim skupinama ili društvenim organizacijama, dok su drugi „odvojeni“ i poduzimaju rad na terenu u određenim prostorima u kojima mladi ljudi zauzimaju. Neki omladinski radnici rade sa specifičnim grupama ljudi kao što su oni s teškoćama u učenju, mladi određenih etničkih manjina ili mladi prijestupnici. Kroz svoju ulogu omladinski radnici stupaju u interakciju s mladima na različite načine. To bi moglo uključivati savjetovanje, mentoriranje, rekreacijske aktivnosti ili terenski rad. Biti mladi radnik dolazi s velikim zahtjevima i odgovornostima i zahtijeva određene vještine i znanje, što uključuje: sposobnost suosjećanja i izgradnje povjerenja s mladim ljudima, izvrsne komunikacijske vještine, aktivne vještine slušanja, sposobnost suočavanja s neočekivanim problemima, dobre organizacijske sposobnosti, osjetljiv i taktičan stav, sposobnost mirnog stanja u stresnim situacijama, sposobnost odnositi se prema mladima iz najrazličitijih sredina, strpljiv, tolerantan i suosjećajan pristup, energija i entuzijizam, sposobnost motiviranja i rada pod inicijativom, i još mnogo toga. Važno je priznati da je uloga omladinskog radnika jedinstvena, izazovna i od vitalnog značaja za mlade. Omladinski radnici ne isporučuju samo rad s mladima, već ga definiraju, interpretiraju i razvijaju. To što mladi radnici misle, u što mladi radnici vjeruju i što rade u praksi, što u konačnici oblikuje vrstu iskustva i učenja koje mladi stiču. Adolescencija je vrijeme ogromnih promjena i prijelaza, a uloga omladinskog radnika je središnja u tome, ne samo zato što se njihov rad temelji na starosti, već zato što će biti dio života mlade osobe u trenutku kad će proći kroz tranziciju od djetinjstva do odrasle dobi ili od ovisnosti do neovisnosti. Nemoguće je definirati ulogu omladinskog radnika u jednom definitivnom terminu jer je ta uloga raznolika i velika. Oni se mogu kretati od raspada obitelji, nedostatka povjerenja, droga i alkohola, mentalnog zdravlja, kriminala, beskućništva, nedostatka strategija suočavanja, mladih u krizi, samopouzdanja, samopoštovanja i motivacije. Radnik za mlade nosit će mnoge kape za vrijeme dok s mladom osobom radi kao prijatelj, roditeljski lik, savjetnik, advokat i osoba koja pokaže mladoj osobi da im je važno.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - David Pavlović

Profesionalni prijatelj

U okrutnom svijetu, gdje su različitosti neprihvatljive, u malim sredinama gdje druga ideja ne smije doći do izražaja, u državi gdje je sve komplikovano, u osjetljivom životnom periodu postoji rješenje gdje mladi čovjek može ispoljiti svoju kreativnost.

Prostor u kojem može doći do izražaja zove se omladinski rad. Za shvatanje omladinskog i brzo adaptiranje u njega potreban je omladinski radnik. To nisu nikakvi naučnici ili supertalentovani ljudi, to su isti kao i vi, ljudi željni da provedu svoje ideje i da svoje usvojeno znanje prenese na druge.

Omladinski radnik se postaje kroz niz edukacija i usavršavanja u polju rada sa mladima. Postaje se kroz vrijeme, sticanjem iskustva. Postaje se razumijevanjem, empatijom, podrškom, željom, motivacijom i odgovornošću u radu sa mladima...

Zadatak omladinskog radnika nije jednostavan, ali proizvod tog zadatka je jedno veliko zadovoljstvo.

Meni je omladinski rad dao veliko samopouzdanje, ispoljio kreativnost i dao mi priliku da učestvujem u društvu. Učešće je ključni element procesa omladinskog rada. Odnosi se na način rada koji omogućava zajedničko donošenje odluka mladih i omladinskih radnika/ca, te time promoviše lični i socijalni razvoj.

Da nije sve onako kako okolina kaže i da treba malo da "mućnemo" glavom, pomaže nam omladinski rad. Vrijednosti i uvjerenja su proizvod više faktora. Stiču se kroz porodicu, školu, prijatelje, masovne medije. Roditelji, vršnjaci, učitelji, profesori, kao i omladinski radnici imaju važnu ulogu u ovom procesu, jer se deo njihovog vrednosnog sistema prenosi na mlade.

Važan aspekt omladinskog rada je pomaganje mladima da istraže i preispituju svoje vrednosti i stavove, kao i da shvate i prihvate tuđe.

Omladinski rad ne uvrežava određeni set vrednosti, nego osposobljava mlade za racionalno i moralno prosuđivanje na osnovu čega oni kreiraju svoj vrednosni sistem.

Osobina koja čini dobrog omladinskog radnika je razumijevanje. Promovisanje prihvatanja i razumijevanja drugih je princip koji je potkrijepljen sa vrijednostima ravnopravnosti, različitosti i međuzavisnosti.

Ono uključuje osposobljavanje mladih da vrednuju i poštuju sebe i druge, te teži ka cenjenju razlika i međuzavisnosti ljudi u zajednici/društvu.

Vrijednosti koje omladinski radnik treba da promovise su:

- Ravnopravnost i inkluzija mladih
- Uključenost mladih u procesu donošenju odluka
- Partnerski odnos sa mladima
- Međusektorska saradnja
- Dobrovoljno učešće mladih
- Mladi kao resurs, a ne kao problem

Kod svakog onog ko se bavi omladinskim radom mora da postoje etički principi.

Omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da:

Tretiraju mlade ljude sa poštovanjem

- poštovanje svake mlade osobe, izbjegavajući bilo kakav oblik diskriminacije na osnovu njihove rase, religije, polne/rodne pripadnosti, seksualne orijentacije, nacionalne pripadnosti, uzrasta, obrazovanja, socioekonomskog statusa i dr.
- jasno objašnjavanje prirode i granice povjerljivosti, kao i da se informacije povjerene u jednu svrhu, ne smeju koristiti u druge svrhe bez odobrenja mlade osobe – osim ukoliko je vidljiva jasna opasnost za mladu osobu, omladinskog/u radnika/cu ili nekog/u drugog/u pojedinca/ku.

Poštuju i promovisu prava mladih da donose svoje izbore i odluke

- informisanje i vođenje diskusija sa mladima o različitim mogućnostima i ishodima određenih odluka i izbora pre donošenja krajnjih odluka
- omogućavanje prilika za učenje, kako bi se razvili kapaciteti i samopouzdanje za aktivno učešće u procesu donošenja odluka
- poštovanje izbora mladih ukazujući im na činjenicu da posledice njihovih izbora ne smeju ugroziti nijedan segment ljudskih prava

Promovišu i obezbjeđuju dobrobit i sigurnost mladih

- preuzimanje odgovornosti za procenu rizika i bezbjednosti mladih u aktivnostima u kojima učestvuju
- preuzimanje odgovornosti za sopstvenu stručnost i kompetencije, kao i za stručnost i kompetencije ostalih zaposlenih i volontera/ki
- obavještanje odgovarajućih institucija i preduzimanje odgovarajućih mera ukoliko postoji određeni rizik i opasnost za mlade
- Podsticanje mladih da uče putem suočavanja sa izazovima u obrazovnim aktivnostima uz izbjegavanje nepotrebnog rizik.

Doprinose promovisanju društvene pravde za mlade i društvo u cjelini

- promovisanje pravednog ponašanja i reagovanje na diskriminatorne akcije i stavove
- ohrabrivanje mladih da poštuju različitosti posebno u kontekstu multikulturalnog društva
- ukazivanje na nepravedne politike i prakse i raditi na njihovim promjenama
- promovisanje učešća mladih u omladinskom radu, javnim strukturama i društvu
- ohrabrivanje mladih na udruživanje, i rad na pitanjima koja su od zajedničkog interesa

## PROFESIONALNI PRINCIPI

Omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da:

Uviđaju i razumiju granicu između ličnog i profesionalnog života

Što uključuje:

- uviđanje i razumjevanje granice između razvijanja odnosa sa mladima koji pruža podršku i brigu i nužnosti održavanja profesionalnog odnosa
- nerazvijanje ličnih odnosa sa mladima, naročito intimnih i seksualnih odnosa – u slučaju ostvarenja takvog odnosa, mora se podneti izveštaj nadređenom koji treba da preduzme odgovarajuće akcije

- ne zloupotrebljavati profesionalni angažman u cilju ostvarivanja intimnih i seksualnih odnosa sa mladima, kolegama, saradnicima.
- neučestvovanje u aktivnostima koje su povezane sa poslom iz lične koristi i prihvatanje poklona i usluga od mladih koje bi mogle kompromitovati profesionalni integritet
- paziti da lično ponašanje u javnosti izvan radnog vremena ne naruši povjerenje mladih kao i profesionalni integritet

Da budu odgovorni prema mladima, njihovim roditeljima i starateljima, kolegama i širem društvu

Što uključuje:

- shvatanje da odgovornost prema različitim grupama može dovesti do konflikta interesa i da takvim situacijama treba potražiti savet kako bi se donijela odgovarajuća odluka
- otvorenost i iskrenost kada radimo sa mladima, omogućavati im pristup informacijama i podršku pri izboru i donošenju odluka koje se tiču njihovog života i učešća u aktivnostima omladinskog rada
- da su djelovanja omladinskog/e radnika/ce u skladu sa zakonom

Razvijaju veštine i kompetencije koje su potrebne za posao

Što uključuje:

- preuzimanje samo onog posla i odgovornosti za koje omladinski/e radnici/ce imaju potrebna znanja, veštine, sposobnosti kao i potrebnu podršku
- traženje povratne informacije od mladih i od kolega o kvalitetu obavljenog posla, kao i konstantno unapređivanje ličnih veština, znanja i sposobnosti
- prepoznati kada su nova znanja, veštine i sposobnosti potrebne te potražiti i preduzeti relevantnu doedukaciju

Podsticati i uključivati se u debate o etici u omladinskom radu

Što uključuje:

- razvijanje svesti o ličnim vrednostima omladinskog/e radnika/ce i njihovom uticaju na etičke principe omladinskog rada
- propitivanje etičkih principa, učestvovanje u diskusijama sa kolegama/inicama u cilju razvoja organizacije u kojoj omladinski/a radnik/ca radi, kao i celokupnom razvoju profesije omladinskog rada
- razvijanje svijesti o potencijalnim konfliktima između ličnih i profesionalnih vrednosti, kao i između interesa i prava različitih pojedinaca/ki i etičkih principa omladinskog rada
- prepoznavanje važnosti kontinuirane refleksije i debate o etičkim principima, te prihvatanje ovog dokumenta kao radne verzije koja treba da bude predmet diskusija

Rad sa službama i institucijama koje navedene principe razmatraju

- pobrinuti se da su kolege/inice, zaposleni/e kao i mladi, upoznati sa etičkim principima omladinskog rada
- spremnost na uključivanje u interpretacije, pojašnjavanja i diskusije o etičkim principima
- spremnost na prigovor stavovima i praksi drugih kolega/inica ili organizacija/institucija, čija je praksa suprotna navedenim etičkim principima

Ipak, sve su to stručne definicije i podjele, koje je već neko unaprijed zapisao. Važno je da bude čovjek, dobar čovjek, da mladi ljudi sa kojim radite osjete da ste im prijatelj. Da mogu imati prijatelja u vama, da se mogu osloniti na vas. Možda im niste pravi prijatelj, ali budite onaj “profesionalni prijatelj”.

## Lični razvoj omladinskog radnika, vrijednosti i granice u radu - Miroslava Milivojević

„Uspješni ljudi uvek traže mogućnosti da pomognu drugima. Neuspješni uvijek pitaju: „Šta ja imam od toga?”– Brian Tracey-

Malo koja misao tako sveobuhvatno kao ova Trejsijeva sažima smisao uspjeha u ljudskom životu. Prvi korak ka uspjehu obično podrazumijeva adekvatan izbor budućeg zanimanja, krećući se

stazom formalnog obrazovanja. Zašto adekvatnog? Hajde da zajedno prećutno priznamo koliko smo samo puta na pitanje o izboru vaspitno-obrazovne institucije srednjoškolskog ili visokoškolskog tipa, dobili od budućih srednjoškolaca/studenata odgovore tipa: „Znate, taj mi je fakultet najlakši”, „To je dobro zvanje, biće mi i dobro plaćen posao”, „To je deficitarno, a i mogu sa tim u inostranstvo”... Najčešći odgovori, zar ne? A kada ste zadnji put čuli nešto kao: „Idem u to, jer to volim, u tome se pronalazim, želim učiniti za druge ono što niko nije mogao za mene”. Kada ste zadnji put čuli matematičara koji bi da sabira ljubav, a oduzima strah od brojeva? Ljekara koga ne moraju podsjećati na Hipokrata? Omladinskog radnika koga ne pitaju: „Čemu to i koliko si plaćen/ ko te plaća?”

Kada sam bila na trećoj godini studija, jedna mlada profesorica je rekla: „Sada kada ste već skoro tri godine tu, najbolji test, kojim sami sebe možete provjeriti, jeste da prepoznate ko na posao dolazi samo zbog plate, a ko isključivo zbog studenata. Prvima “platite” morem znanja, a drugima ljubavlju i posvećenošću prema onome što tek trebate postati”. Nekoliko godina kasnije, sada kada već pravim neke od prvih koraka u omladinskom radu putem neformalnih metoda samoobrazovanja, ista me misao vodi. Relativno novo zanimanje omladinski radnik u našoj zemlji, punoj nepovjerenja u kompletan socijalni sistem, nužno za sobom nosi dozu skeptičnosti po pitanju ozbiljnosti i produktivnosti takvog oblika rada kao i o materijalnoj (samo)održivosti. Prvi put sa omladinskim radom sam se upoznala kroz jedan od njegovih oblika – volonterizam. Znamo svi kako to izgleda, koliko se mladi ljudi nesebično tome daju. Znamo i to da kada ti mladi ljudi “prerastu” u omladinske lidere svojih zajednica, idalje se trude svojim primjerom animirati mlade oko sebe. Da bi to uspjeli, istovremeno prateći korak dinamičnih promjena današnjeg društva, omladinski radnici (ali i mladi generalno) moraju konstantno biti spremni raditi na svom ličnom i profesionalnom razvoju. I tu se ponovo vraćamo Trejsijevoj misli sa početka – uspješni omladinski radnici, uz sve izazove svoga poziva, ne dovode u pitanje smisao istog, niti ga vežu za bilo kakvu materijalnu vrijednost na relaciji uloženo – dobijeno. Ne, oni pravi, oni veliki, oni koji su mladima izvor motivacije i obećanje boljeg sutra, to ne rade, a ja želim koračati njihovim koracima.

## RAD NA SEBI – ODAKLE POČETI?

Neophodno je da na početku shvatimo, da koliko god negujemo tijelo zdravom ishranom, vježbama i drugim udovoljavanjima, potrebno je uraditi isto i za um, jer um i tijelo čine cjelinu.



Kada želimo da nešto promjenimo u našim životima, nije dovoljno samo raditi na sebi u jednoj sferi i nadati se cjelokupnoj promjeni.

Potrebno je istovremeno trenirati um, unaprijediti razmišljanje i izazivati sebe stalno, do novih granica. Naravno, to ne znači da treba pretjerivati sa jakim i teškim mentalnim treninzima ili sa konstantnom edukacijom koja ne vodi nigde, već se fokusirati na razvoj ličnosti, odnosno njenih pojedinih segmenata. I to je univerzalno pravilo za većinu profesija. Ali, odakle početi?

Svakom usavršavanju prethodi utvrđivanje onoga što smatramo da treba da razvijamo i unapređujemo. Šta je ono što želite da promijenite kod sebe? Koje kvalifikacije i kompetencije želite da podignete na viši nivo, kako biste bili uspješniji u svom poslu? Svjesni smo činjenice da objektivna samoprocjena nije lak zadatak. Iz tog razloga, proces introspekcije uvijek može biti pomognut korisnim savjetima od strane vaših kolega, mentora ili bližnjih. Započnimo sa jednim takvim savjetom:

Zamisli sebe kao omladinskog radnika na razvojnom stepenu na kome si danas. Sada zamisli da si oputovao kroz vrijeme, 5 godina u budućnost. Kakvim se vidiš? Na kome si sada razvojnom nivou? Šta je drugačije u sklopu tvoje ličnosti? Da vizualizujemo to. Nacrtaј jedan krug. Potom taj krug podijeli na onoliko dijelova, koliko ima segmenata tvoje ličnosti koje je “budući ti” promjenio, baš kao što sam ja to učinila u nastavku. Sada svaku tu stavku ocijeni od 1 do 10, imajući u vidu koliki si napredak u budućnosti po pitanju određene lične kompetencije dostigao.

U navedenom primjeru ja sam odabrala šest kompetencija, odnosno oblasti koje želim u budućnosti da budu unaprijeđene u sklopu mog ličnog razvoja\*:

**MOTIVACIJA** – bez obzira na izazove vremena i posla znati ostati motivisan i još bitnije – kako uvijek biti motivacija drugima;

**EMOCIONALNA INTELIGENCIJA** – sposobnost adekvatnog izražavanja, kontrolisanja vlastitih emocija kao i prepoznavanje istih kod sebe i drugih; cilj je da objektivnost u radu ne isključí empatiju, altruizam, moralnu podršku i humanost generalno;

**KRITIČKO RAZMIŠLJANJE** – svakog trenutka sa svih strana okruženi smo velikom količinom informacija; ako ne znamo promišljati, preispitivati, pažljivo čitati, aktivno slušati, nemoguće nam je procijeniti koje su od tih informacija istinite i dobronamjerne, a koje maliciozne.

KOMUNIKACIJA – lični stepen razvoja ove kompetencije ne treba nikada precijeniti; nova vremena nose sa sobom i nove kanale i stilove komuniciranja; kvalitetno iskomunicirati znači svesti na minimum uticaj bilo kakvih distraktora u komunikaciji između dvije ili više strana;

ORGANIZACIJSKE SPOSOBNOSTI – podrazumijevaju, u suštini, skup radnji koje je potrebno napraviti u što kraćem vremenu (ekonomičnost vremena); neke od tih radnji su: analiza situacije, pronalaženje niza mogućnosti za rješenja, odabiranje “win-win”, odnosno rješenja kojim su svi zadovoljni, a da to rješenje pogoduje poboljšanju situacije u smjeru u kojem smo i zamislili.

KOGNITIVNA FLEKSIBILNOST – bez ove kompetencije se ne ide tako lako u korak s vremenom; dakle, kognitivna fleksibilnost podrazumijeva našu sposobnost prilagođavanja misli i ponašanja novim, izmjenjenim i neočekivanim situacijama.

\*Kompetencije u tekstu su date kao primjer. Svako, naravno, teži drugačijim segmentima ličnog razvoja.

#### DEFINISANJE CILJEVA RAZVOJA

Ponekad, zavisno od posla u kome se usavršavate, nećete biti sigurni koje sve kvalifikacije i kojim redom treba da razvijate. Kako biste bili sigurniji, korisno bi bilo da pratite trendove, kao i rad onih koji su iskusniji od vas u oblasti vaše struke (u ovom slučaju to mogu biti drugi omladinski radnici, omladinski lideri, volonteri, predstavnici državnih krovnih tijela mladih itd.). Na taj način ulazite dublje u sferu vaših profesionalnih opredjeljenja i konkretnije se usmjeravate na pravac kojim ćete se kretati na svom razvojnem putu.

Uvijek se prvo fokusirajte se na one kompetencije čije će usavršavanje konkretno doprinjeti vašoj radnoj poziciji i poslu koji obavljate (ne zaboravite da ste usmjereni prioritetima iz kruga ličnog razvoja). Nekada će unapređivanje morati teći ubrzano, jer će pred vama biti definisan rok. Ipak, nemojte da vas to pokoleba. Svaki razvoj prati cilj da budemo bolji i produktivniji. Budite uporni, ali istovremeno i strpljivi prema sebi.

Ciljevi su krajnji stadijum zadovoljstva samim sobom (bilo u ličnom ili profesionalnom smislu). Oni nas usmeravaju i određuju nam putokaz. Iako opšti cilj odgovara na pitanje šta je ono što želite da postignete, izuzetno je važno da odredite i niz specifičnih ciljeva koji mu prethode.

U početku, opšti ciljevi mogu da vas preoptereće, dok specifični ciljevi izazivaju nezadovoljstvo sami po sebi, ukoliko se ne ispune svi. Savjet je da se držite principa postupnosti i da na svom razvojnom putu ka ostvarenju ciljeva ne preskačete nijedan korak. Potrudite se da olakšate sebi, tako što ćete sticanje novih znanja i vještina razložiti na etape. Kreirajte svoj razvojni plan sa jasno definisanim stavkama kroz pitanja: ŠTA? KADA? ZBOG ČEGA? Napišite listu svih aktivnosti koje vode realizaciji vašeg opšteg cilja i razvoju kompetencije koju želite da steknete metodom “korak po korak”, kroz odrednice specifičnih ciljeva.

### KOJE SU NAJPRAKTIČNIJE METODE ZA REALIZACIJU CILJEVA KOJI SE ODNOSU NA LIČNI RAZVOJ?

Prvo i osnovno – utvrdite prioritete. Kako biste utvrdili znanja i veštine koje želite da ojačate, neophodno je da što bolje poznajete oblast kojom se bavite. Samo tako ćete jasno moći da utvrdite šta je ono što će vas učiniti profesionalnijim i vještijim u obavljanju vašeg posla. Ponekada ćete moći da se usavršavate na radnom mestu, nekada će to biti neformalno ili obrazovanje od kuće, ali postoje i one faze karijernog razvoja kroz koje će neko morati da vas vodi (mentorstvo). Od teorije, preko online izvora, do živih praktičara na terenu – dok god ih ima vama na raspolaganju, koristite sve resurse!

U posljednje vrijeme veliku ekspanziju popularnosti doživjele su i online edukacije. Njihova prednost je u tome što vremenom učenja upravljate sami, ali i to što ne morate fizički da budete prisutni. Uz to, pohađanjem određenih kurseva, seminara, obuka, radionica, ..., mimo svog radnog vremena, ostavljate utisak ambiciozne osobe, koja je spremna da radi na sebi, samim tim sve više izgrađujući i svoje samopouzdanje.

### ULOGA MENTORSTVA U LIČNOM RAZVOJU

U zvaničnom ili nezvaničnom obliku, svi smo bili u prilici imati stručnu podršku ili biti vođeni od strane kompetentnih lica u oblasti našeg rada. Imati pouzdanog mentora znači napraviti razliku između uspjeha i potencijalnog neuspjeha. Naravno, ukoliko spadate u grupu visoko samoorganizovanih ljudi koji imaju dosta iskustva, i ukoliko već dugo vremena radite na svom razvojnom putu, usmeravanje vam, vjerovatno, neće biti neophodno. Uz to, postoji mogućnost da možda težite usavršavanju vještina čiji razvoj bolje teče ukoliko se odvija samostalno i tempom koji sami sebi diktirate.

Ipak, nije svaki proces usavršavanja samostalnog karaktera. Razvoj i usavršavanje uz mentora često je efektivnije i efikasnije od drugih metoda učenja. Ukoliko imate priliku i prepoznajete osobu koja bi doprinjela vašem karijernom razvoju, iskoristite to u potpunosti. Nemojte se ustručavati takvog oblika stručne pomoći, jer ćete i sami biti sutra u prilici da nekoga vodite. Iskustvo onih koji su profesionalni u djelatnosti kojom se bavite, može ukloniti brojne prepreke i ubrzati proces savladavanja novih znanja i vještina. Ovo se posebno odnosi na omladinski rad kao vrlo progresivno zanimanje, u kome su i sami omladinski radnici (mentori) u procesu skoro svakodnevnog dodatnog usavršavanja, imajući u vidu količinu inovacija koja svakodnevno zahvata sve društvene procese, a samim tim i oblast omladinskog rada kao i sve one koji su uključeni u isti.

Razvoj pogrešnih tehnika, znanja ili uverenja na početku procesa učenja, otežava kasnije pokušaje da ih promjenimo. Profesionalne instrukcije su značajan faktor u procesu izgradnje sigurnih temelja na kojima će počivati vaša buduća znanja i vještine. Budite sigurni da će lični pristup, interpersonalni odnosi i direktna komunikacija dodatno osnažiti svaki proces učenja i rada.

Ukoliko je omladinski rad i vaš poziv, ne dopustite da vas nedoumice i izazovi kao budućeg omladinskog lidera pokolebaju. Stručnu podršku (u vidu mentorstva ili brojnih neformalnih edukacija i programa za mlade), moći ćete pronaći u okviru nekoliko Instituta, centara mlade ili udruženja. Moji zvanični prvi koraci u omladinskom radu ispraćeni su stručnom mentorskom podrškom kao i profesionalno organizovanim neformalnim edukacijama i programima realizovanih od strane:

PRONI Centar za omladinski razvoj – kao nevladina, neprofitna i nepolitička organizacija osnovana sa ciljem organizovanja i sprovođenja edukacije u oblasti rada sa mladima. Osnovni cilj je razvijanje i promovisanje mira i aktivizma. PRONI ima visokoobrazovano i motivisano osoblje i volontere, koji imaju iskustva u oblasti pružanja obuke za neformalno obrazovanje i sprovođenja omladinskih aktivnosti u BiH i regionu. Od 1998. godine do danas, PRONICentar je obučio više od 600 omladinskih radnika. U ovoj oblasti trenutno je najakutelniji program PAOR (PRONI Akadmija omladinskog rada). Više informacija o trenutnom programu na: <http://www.proni.ba/2019/12/06/poziv-za-ucesnike-paor-2020/>

Institut za razvoj mladih KULT – osnovan 2002. pod nazivom Udruženje KULT. Inicijatori su usvajanja zakona o mladima u FBiH i Brčko-Distriktu BiH, Zakona o volontiranju u FBiH i dr.

Kroz razne neformalne obuke i edukacije, savjetovanja, praćenja, kurseve, seminare, tematske radionice, okrugle stolove, brošure, radne materijale itd. od samog svog osnivanja pomažu mladima da postanu ravnopravni članovi društva, kako bi se i njihov glas čuo, i ono najvažnije – kako bi bili konkurentniji na tržištu rada. KULT-ov stručni tim realizuje nekoliko certifikovanih programa koji se direktno ili indirektno odnose na omladinski rad i aktivizam mladih. Između ostalog to su: Obuka za stručne saradnike/ce za rad s mladima, Uči, misli i djeluj! (UMID) – jednogodišnja obuka za omladinske lidere kao i UMiDp – obuka za omladinske političare i političarke. Više informacija o navedenim programima možete pronaći na [:http://v2.mladi.org/bs/projekti](http://v2.mladi.org/bs/projekti)

Perpetuum mobile – Institut za razvoj mladih i zajednice Banja Luka – organizacija civilnog društva koja kroz edukativne, zagovaračke i istraživačke programe razvija zdrave životne vrijednosti mladih, podstiče građansku i političku participaciju, sa ciljem stvaranja odgovornijeg i pravednijeg društva. Cilj je kreiranje društva gdje su mladi poštovani, uspješni i imaju mogućnost da razvijaju svoje potencijale. Organizacija je osnovana u julu 2006. Kao najaktuelniji programi u oblasti rada sa mladima i podrške mladima ističu se: Budi muško klub, Akademija za političke lidere/ke (od 18 do 27 god.) i u okviru nje – T.A.L.K.S. – platforma slobode govora mladih lidera/ki u BiH – nastala je na metodologiji modernih motivaciono-informativnih konferencija s ciljem da uključi mlade lidere iz različitih krajeva BiH, koji se u svojim inspirativnim govorima bave ključnim aktuelnim pitanjima. Više informacija o navedenim programima na: <http://www.pm.rs.ba/programi/>

## IZAZOVI U PROCESU LIČNOG RAZVOJA

Šta god da radili upamtite da upravo onaj pokušaj u koji je uložena posljednja atom snage može vas dovesti do cilja. Dakle, ma šta se desilo, ili se ispriječilo na putu vašeg razvoja – ne odustajte! Svjesni smo da karijerni razvoj i usavršavanje vještina traže određena vremenska, prostorna, ali i finansijska ulaganja. Ponekad vaš budžet neće pokrivati sve alate, kurseve i resurse koje želite sebi da priuštite. Ali, to nije razlog za odustajanje. Ne opterećujte se onim što u datom trenutku ne možete da obezbedite. Fokusirajte se na ono što imate i probajte to da iskoristite. Budžet i raspoloživost sredstava nekada mogu biti osnovni uzrok vaše blokade, pa umjesto angažovanja raspoloživih resursa, vrlo se često bude u zabludi o neophodnosti najnovijih programa, kurseva ili alata učenja za uspjeh.

Imajte na umu da materijalni deficit nije mjerilo razvoja vaših vještina. Zavirite dublje u vašu inspiraciju, kao i u motive koji vas pokreću. Predanost, vrijeme i intenzitet usavršavanja zavise upravo od vašeg stepena motivacije, objektivne samoprocjene i procjene spoljašnjih uslova i mogućnosti. Naučite da raspolazete sa onim što vam se nudi, a dostupne resurse i alate ćete povećavati vremenom. Upamtite, ako biste da mijenjate svijet – počnite od sebe i već ste pri kraju tog velikog posla.

#### UMJESTO ZAVRŠNE RIJEČI...

Postoji jedna anegdota koju je napisao Mark Tven. Priča ide ovako:

Jedan čovjek koji je umro otišao je kod Svetog Petra i pitao ga sa velikom radoznalošću: „Sveti Petre, molim te reci mi, ko je bio najveći i najsposobniji vojskovođa svih vremena?“ Sveti Petar mu istog momenta odgovori: „To je bar lako pitanje, najveći vojskovođa svih vremena je onaj čovjek tamo“. „Ali to ne može biti! Ja znam tog čovjeka, on je bio običan stolar!“.

Sveti Petar ga pogleda i reče mu: „Da se pripremao za to, ovaj čovjek bi i bio najveći vojskovođa svih vremena“.

Ova anegdota govori o tome da naši kapaciteti nisu dovoljni kako bismo postigli najbolje rezultate. Ali, ukoliko uložimo vrijeme i napor da razvijemo ono što u sebi nosimo, tada nema šta ne možemo da postignemo. Jer oni koji razvijaju sposobnost kontinuiranog učenja koje će kasnije moći i da primjene u svom radu i životu, biće oni koji će oblikovati naše društvo u budućnosti. A upravo su mladi idealni kandidati za te uloge.

### Lični razvoj omladinskog radnika gledano kroz sopstvenu perspektivu - Marijana Vukmirica

U ovom tekstu želim da opišem svoje iskustvo kako je bavljenje omladinskim radom uticalo na moj lični razvoj. Kada razmišljam o svemu što mi je omladinski rad pružio, sve mogućnosti i prilike, svi izazovi i aktivnosti, svi strahovi i očekivanja, shvatam koliko je to mnogo značilo za moj lični razvoj i usavršavanje.

Prije svega želim istaći da proces ličnog razvoja posmatram kao na cjeloživotni proces, jer čovjek zaista uči dok je živ, uvijek postoje knjige koje niste pročitali, vještine koje niste razvili, motivacije

i sposobnosti duboko u nama koje trebamo istražiti i spoznati, sve je to dio jednog velikog životnog putovanja, gdje prolazimo jednu po jednu destinaciju da bismo na kraju došli do krajnje destinacije.

Bavljenje omladinskim radom obuhvata širok spektar aktivnosti i na taj način doprinosi razvoju sposobnosti i vještina u svim tim oblastima, što pruža mnoge benefite. Pri tome je taj proces ličnog razvoja uzajaman, jer kako dolazi do ličnog razvoja omladinskih radnika, tako se isto i razvijaju omladinski aktivisti i učesnici. I u tome je najveća ljepota i najveće bogatstvo omladinskog rada.

Jedan od najvećih benefita koji sam ostvarila kroz omladinski rad jeste oslobađanje od straha od javnog govora i nastupa. Ovaj strah je široko rasprostranjen među ljudima i zanimljivo je da su rezultati nekih istraživanja pokazali da se mnogi ljudi više plaše straha od javnog nastupa nego straha od smrti. Mogu reći da sam upravo bila jedna od tih ljudi. Pomisao na javni nastup izazivala je u meni veliku anksioznost i nesigurnost, taj osjećaj kada je veliki broj pogleda upućen prema vama, i kada svi sa pažnjom slušaju šta pričate meni je bio izuzetno neprijatan, izazivao mi je drhtanje govora i dijelova tijela i nastojala sam da to izbjegnem pod svaku cijenu. Zato sam tokom studiranja radila samo one seminarske radove koje nisam morala izlagati pred svojim kolegama upravo zbog straha od javnog nastupa. A onda sam zakoračila u svijet omladinskog rada i odlučila suočiti se sa svojim strahom. Omladinski rad donosi mnogobrojne prilike u tom pogledu, od individualnog iznošenja stavova pred ostatkom članova grupe, preko raznih prezentacija, grupnih radova i svega što vas podstiče na komunikaciju. Tako da ujedno doprinosi i razvoju komunikacijskih i prezentacijskih vještina. Ali za razliku od škole i fakulteta, niko vas ne ocjenjuje, ne možete dobiti jedinicu, ne možete "pasti ispit", niko vas neće ismijati, jer se u omladinskom radu cijeni ravnopravnost i jednakost šansi za sve. Za savladavanje ovog straha je bila potrebna hrabrost i vrijeme, korak po korak, ali još uvijek nije savladan potpuno jer mislim da to i nije moguće, u prirodi čovjeka uvijek postoji izvjesna doza treme prilikom javnog nastupa, međutim prvi i najveći korak sam učinila, a omladinski rad mi je omogućio da napravim taj korak.

Takođe, jedan od najznačajnijih potencijala koji razvijate bavljenjem omladinskog rada jeste razvijanje kreativnosti. Osnova i cilj ljudskog stvaralaštva se sastoji u kreativnosti i inovativnosti, što je jedan od glavnih fokusa omladinskog rada. Kroz omladinski rad podstičete i oslobađate sve svoje kreativne potencijale, jer je mnoštvo radionica koje trebate što kreativnije osmisliti, pronaći inovativne načine za prezentaciju i grupni rad, uopšteno na što kreativniji i inovativniji način

prenijeti znanje drugima. To je ujedno veliki izazov i velika mogućnost da pustite svoju maštu, da podstaknete razmišljanje, jednostavno da se presпустite da vas vaša kreativnost odvede do pravog rješenja, do mjesta kojeg želite, jer kako je to rekao Albert Ajnštajn: „Logika će vas odvesti od A do B, ali mašta će vas odvesti gdje god to poželite“.

Važan dio omladinskog rada jesu programi neformalnog obrazovanja kroz koje spoznajete i usvajate mnoga nova znanja i vještine. Edukacija je jedna od najvažnijih sfera ljudskog djelovanja, pa tako i omladinskog rada. Kako je još davno izjavio engleski filozof Frensis Bekon: „Znanje je moć“ i u tome i jeste moć omladinskog rada, jer je osnovna svrha edukovati mlade ljudi i na taj način ih osnažiti i doprinijeti njihovom razvoju. Shodno tome omladinski radnici se konstantno moraju usavršavati, istraživati, čitati i učiti kako bi na pravi način mogli biti edukatori koji će to znanje prenesti mladim ljudima.

Bavljenjem omladinskim radom obuhvata i pisanje projekata za dobijanje određenih sredstava od strane različitih donatora. Ovaj dio omladinskog rada jeste veoma bitan jer vam omogućava da svoje ideje pretočite u dijelo, jer “Ono što vodi i vuče svijet, nisu lokomotive, nego ideje“, davno je izjavio Viktor Igo. Međutim kod pisanja projekata najvažnija jeste dobra ideja, mada podjednako važno jeste i da odradite sve neophodne tehničke detalje koji se traže u procesu pisanja aplikacije. Na određeni način, pisanje projekata je slično pisanju biznis plana, tako da kroz proces pisanja projekata razvijate organizacijske, marketinške i uopšte poslovne vještine.

Pored pisanja projekata tu je i pisanje eseja, jednog ovakovog eseja koji upravo sada čitate. To mi pruža priliku da kuckajući na tastaturi kreativno izrazim svoje stavove, da podijelim svoja iskustva sa drugima, da na taj način možda inspirišem baš vas koji ovo čitate i podstaknem vas da zakoračite u svijet omladinskog rada, oslobodite svoju kreativnosti i hrabrost i jednostavno da krenete u ostvarivanje svojih snova.

Za kraj dolazi ono najljepše, a za mene najljepši dio bavljenja omladinskim radom jesu prijateljstva i putovanja, najbolje rečeno dio gdje proširujete svoje vidike što je najbolji način za lični razvoj. Upoznajete mnoge mlade ljudi iz svog grada, drugih gradova, drugih država, regiona i na kraju sa drugih kontinenata. Tako sam stekla mnoga poznanstva, a iz tih poznanstava izrodila su se i mnoga prijateljstva, izrodile su se i zajedničke ideje i zajednički naponi da se te ideje sprovedu u djelo. Ujedno sam putovala i otkrila mnoga mjesta za koja nisam znala da postoje, dok sam o drugima samo sanjala da ću ih posjetiti, snovi su se na kraju ostvarili. Sva nova putovanja i svi novi mladi



ljudi koje sam upoznala na tim putovanjima donijeli su mi nove doživljaje i avanture, nova iskustva i uspomene koje ću pamtili do kraja života.

Ukoliko i vi želite da uskočite u novu avanturu, doživite nove izazove, oslobodite svoju maštu i kreativnost, podstaknete hrabrost, odete na nova putovanja, steknete nove prijatelje i uspomene ya cijeli život, onda zakoračite u svijet omladinskog rada i pokucajte na adresu PRONI Centra za omladinski razvoj.

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Aida Pašić

Kako su nam važni odnosi u porodici, s prijateljima, poznanicima i drugim ljudima, isto toliko su ti odnosi važni na poslu kojeg obavljamo. Uspješno komuniciranje je osnova za dobar i kvalitetan rad tima. Svaki čovjek ima potrebu da komunicira i ona se kod njega javlja od prvih dana života. Nastojeći da uspostavi komunikaciju s drugima, osoba na taj način prenosi svoja znanja, stavove i osjećaje u vidu informacije. I ne samo to. Ona, također, iste informacije usvaja od druge strane s kojom razgovara. Taj proces se u jeziku naziva komunikacijski kanal. Vrlo je važno da u tom procesu ne dođe do tzv. buke u komunikacijskom kanalu. Tada, prevedeno na svakodnevni jezik, između govornika nastaje nesporazum, razilaženje ili još gore – konflikt. On može izazvati pomutnju i narušene odnose u određenoj zajednici, timu ili organizaciji. A to svakako nije u interesu nikom. Mogućnost integracije u grupu i njegovanje timskog duha je nešto na čemu je potrebno raditi. Aktivno slušanje, samokontrola i motivacija su kriteriji bez kojih nijedna grupa ne bi mogla funkcionisati. Ako pitate ljude da li razumiju ove koncepte, oni će vam brže-bolje odgovoriti s DA. Ali suštinski, vrlo je mali broj onih koji zaista poimaju značenje i ulogu timskog rada.

Referirajući se na ovu značajnu komponentu u kontekstu omladinskog rada, onda moramo kazati da je ona pod MUST! Niti možemo niti smijemo da je izuzmemo. U omladinskom radu se stvaraju temelji za tinejdžere koji će svoje mjesto tražiti pod suncem. Upravo zbog toga omladinski klub, centar i aktivizam mora biti prostor gdje će se sticati suštinske životne vrijednosti, ali i vještine.

Zamislite radionicu u klubu, s 20ak učesnika i dva facilitatora koji privatno ne razgovaraju, a ne uspijevaju da poslovno odvoje od privatnog. I onda, negdje usred radionice na temu diskriminacije i predrasuda, desi se, recimo, sljedeće:

„Ovo što je upravo vrlo kolegica Amra kazala uopšte nije tačno. Naravno da možete reći nekom da je debeo. Pa demokratija je, svako ima pravo na mišljenje. To nije diskriminacija niti uvreda. Diskriminacija je samo kada odvajate romsku od ostale djece u školi. Ili ne dozvoljavate djetetu s cerebralnom paralizom da se druži s vama!“

Smiješno i poražavajuće, zar ne? I onda vam kolegica Mia nastavi dalje s pogrešnim poređenjima i tumačenjima osnovnih pojmova glede tematike, ne zato što je ne poznaje nego zato što želi da kontrira kolegici Amri. Naravno, ni ova joj neće ostati dužna pa će joj prvom prilikom doskočiti i tu se klupko nastavlja.

Šta dobijaju oni koji su auditorij? Koji su došli da bi stekli neka nova znanja i obogatili svoj duh. U metežu negativne energije i netrpeljivosti, ostat će preneraženi i razočarani. One koje trebaju da budu prototip jedinstva, sloge i u konačnici, profesionalnosti, postaju primjer timskog poraza i podsmijeha.

Pitanje je da li su uopšte bile svjesne svoje uloge i odgovornosti. Da jesu, znale bi da su se morale izdići nad nesuglasticama i ponašati se krajnje profesionalno. Samo zajedničkim i jedinstvenim nastupom postiže se ona prava sinergija koje se prenosi na sve učesnike bilo koje aktivnosti. Ukoliko postoje konflikti, oni moraju da se riješe konstruktivno i u „bekstejdzu“. Tako rade vrsni znalci svog posla. Dakako da savršenog oblika rada nema niti treba da ga bude jer u životu ništa nije savršeno, ali čovjek mora da teži boljem. I tu dolazimo do pojma feedbacka čije etimologija riječi jasno ističe da ona ima pozitivnu konotaciju. Dati nekom povratnu informaciju ne znači nužno pohvaliti ga ili kritikovati nego pronaći pravi instrument kojim ćete osobi ukazati na određeni nedostatak ukoliko on postoji. Nahraniti nekog s nečim što će ga podstaknuti i motivirati jeste cilj prave povratne informacije. „Sendvič“ metoda ne traži od vas da budete psiholozi. Ona iziskuje da u svakom momentu budete svjesni onog što jeste i kakvu ulogu imate. I da ne zaboravite ono najvažnije – biti uzor mladom čovjeku koji će sutra primijeniti neki od vaših obrazaca ponašanja; dobar ili loš – ovisi od onog šta im prezentirate!

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Danny Spahić

### *Uvod*

Timski rad predstavlja svakodnevnicu u radu sa mladima. Omladinski radnici u svom radu moraju biti spremni da preuzmu lidersku poziciju u timovima kao i da se nekada stave u sporednu funkciju kao medijatori. Timski radnici u svom radu kao lideri trebaju da budu primjer mladima i da im pruže priliku da nauče nešto novo ili da prepoznaju kada je potrebno da prepuste mladima da samostalno rade. Timski rad je veoma zahtjevan i izazovan za omladinske radnike jer timski rad zavisi uveliko od članova tima i dinamike među članovima tima. Stoga, dobri međuljudski odnosi su neophodni za efikasan omladinski rad.

### ***Analiza***

Međuljudski odnosi u omladinskom radu predstavljaju jedan od najvažnijih aspekata timskog rada. Dinamika i odnosi među članovima tima utiču na efikasnost rada tog tima, stoga je neophodno da omladinski radnici posjeduju mogućnost podizanja međuljudski odnosa za vrijeme rada i kvalitet veza među članovima tima, kako bi taj rad bio uspješan. Rad na međuljudski odnosi je intenziviran u međunarodno pa čak i u Bosni i Hercegovini u zadnjem periodu sa podizanjem svijesti o mentalnom zdravlju rastom utjecaja ljudskih resursa u poslovnom svijetu. Rast važnosti međuljudskih odnosa u radu je značajno utjecan važnosti međuljudskih odnosa u radu i njegovom doprinosu u razvoju produktivnosti. Timski rad kao jedan od osnovnih alata omladinskih radnika predstavlja jedan od najpoznatijih metoda rada koji pruža ogromne koristi kako učesnicima tako i omladinskim radnicima. Timski rad je opšte korištena metoda rada koja omogućava omladinskim radnicima da se dotaknu tema koje ne bi mogli raditi putem individualnog rada sa mladima. Javno mišljenje/kolektivno mišljenje mladih igra važnost u omladinskom radu na temama o situacijama iz svakodnevnog života mladih posebno vezano za probleme mladih.

### ***Zaključak***

Međuljudski odnosi u timskom radu su pridobili veliku važnost i sve više pažnje omladinski radnici posvećuju na odnose članova tima kako bi se osigurao što kvalitetniji rad i blagostanje svih članova. Podizanjem svijesti o mentalnom zdravlju je doprinjelo posvećenju pažnje o međuljudskih odnosima kako u korporativnom svijetu tako i u nevladinom sektoru, u sklopu nauke menadžmentu o menadžmentu izučava se dinamika članova u timu i njihov efekat na produktivnost rada. Blagostanje članova tima i pozitivna energija i dinamika među članovima jednog tima uveliko utiču na kvalitet rada i napredak jednog tima. Timski rad kao metoda rada je veoma efikasna u radu sa mladim ljudima, od mladih potiče da razmišljaju kao kolektiv i uči mlade vrijednostima

timskog rada. Rad u timovima omogućava omladinskim radnicima slobodu prilikom obrađivanja tema sa mladima, prilikom rada u timu omladinski radnici imaju mogućnost da edukuju mlade o raznim temama i koristeći razne pristupe. Omladinski radnici prilikom rada u timu imaju mogućnost da prenesu svoja znanja mladima na praktičan način i pruži mladima priliku da kroz interaktivan način uče i primjene svoja znanja. Timski rad sa sobom nosi značajne prednosti u odnosu na individualni rad ali korisnost timskog rada zavisi od vrste edukacije.

### ***Preporuka***

Rad u nevladinom sektoru mogu reći da je zasigurno obilježio mene kao osobu i uveliko mi pomogao da postanem osoba koja jesam i da razvijem vještine za koje prethodno nisam mislio da su mi važne niti da će mi ikada trebati. Prvi angažman u nevladinom sektoru sam imao 2016. godine kada sam se učlanio u prvu nevladinu organizaciju čiji sam član do današnjeg dana. U počecima mog rada i danas prioriteti i pažnja se drastično razlikuju. Prvu rukovodeću funkciju sam dobio 2018. godine kada su me moje kolege izabrale za regionalnog koordinatora i tada sam istinski počeo da učim o liderstvu i o timovima. Prethodna iskustva su me veoma dobro pripremila za lidersku poziciju i uvijek sam bio osoba koja je tražila razna iskustva kako bih bio što spremniji kao lider. Timska dinamika i međuljudski odnosi igraju veliku ulogu u napretku tima i ostvarenju ciljeva.

Svaki omladinski radnik i lider mora obratiti pomno pažnju na međuljudske odnose i dinamiku članova tima kako bi njihov rad bio što efikasniji. Međuljudski odnosi u omladinskom radu zahtjevaju mnogo rada od strane omladinskog radnika kao i mnogo razumijevanja i posvećenosti timu. Dinamika tima zavisi od dinamike njenog lidera ili omladinskog radnika jer energija koju "emituje" osoba koja predvodi radionicu se prenese na njene učesnike. Također, prilikom rada u timu omladinski radnik treba voditi računa o svojoj ulozi u timu, timski radnik mora da ustanovi koliko uključen treba biti u rad tima što uveliko zavisi o teme i članova tima. Shodno tome, omladinski radnik treba da kreira agendu na što interaktivniji način i da pusti timu da samostalno radi na zadatu temu i da po potrebi bude na raspolaganju. Uspjeh tima zavisi u pristupu omladinskog radnika njihovom radu i u pripremanju mladih za rad.

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Alma Mustafić

Da bismo što lakše razumjeli šta zapravo predstavlja timski rad, na samom početku bitno je napraviti podjelu između tima i grupe. Grupa predstavlja određeni broj ljudi sa zajedničkim obilježjem, aktivnostima i karakteristikama, dok tim pored toga zapravo ima i zajednički cilj. Tim može biti grupa, međutim nije svaka grupa tim.

U timskom radu svakom članu je dodijeljen određeni zadatak, ali ono što je najvažnije jeste postizanje zajedničkog cilja. Kako pojedinci imaju različite zadatke, ali sa istim ciljem, logično je i zaključiti da članovi tima međusobno ovise jedni o drugima, što ne mora biti slučaj sa grupom. Sasvim prirodno je i da svaki tim ima svog vođu koji stimuliše rad svog tima i približavajući se svom timu predlaže i uvažava njihove ideje. Da bi vođa bio dobar vođa mora posjedovati razumijevanje, harizmatičnost, vedrinu, empatiju, optimizam, ali uz to i realno gledati na konačan ishod.

Na funkcionisanje tima na adekvatan način utiče mnogo faktora, međutim osnovni i jedini način za funkcionisanje tima jesu dobri međuljudski odnosi. Bilo u omladinskom radu, ili životu općenito, bez koordinacije, razumijevanja i komunikacije u timu nije zagarantovan uspjeh. Ovo možemo povezati i sa vrijednostima jednog omladinskog radnika, na šta se često moramo vraćati, jer to ustvari predstavlja stub odnosa sa drugim ljudima. U slučaju da jedan omladinski radnik koji je dio tima ne posjeduje vrijednosti poput razumijevanja, slušanja, uvažavanja drugih i drugačijih ideja, automatski se reflektuje na cijeli tim. Kroz timski rad upoznajemo drugo i drugačije, učimo i dobijamo neke nove informacije, učimo se uvažavanju ideja, poštovanju, empatiji, razumijevanju i ono što je najvažnije pružamo i dobijamo pomoć, prijateljstva i znamo da se uvijek možemo osloniti na nekoga. Sa druge strane, loši međuljudski odnosi nose sa sobom brojne probleme poput izostanaka sa posla, natjecanje između dvije i više osoba, finansijske efekte za samu organizaciju, a jedan od najvećih uzroka loših međuljudskih odnosa jeste nedostatak komunikacije. Loših primjera možemo naći u svakom segmentu, bilo da se radi o poslu, prijateljstvu, porodici, međutim kada govorimo konkretno o timskom radu u omladinskom radu takvo nešto se rijetko dešava, a sa druge strane i nedopustivo je da se dešava, budući da nas omladinski rad zapravo uči pravim etičkim i moralnim vrijednostima, koje su itekako važne za timski rad i međuljudske odnose.

„Danas je najkorisnija osoba na svijetu onaj čovjek koji zna kako se slagati s drugim ljudima. Međuljudski odnosi su najvažnija znanost u širokom obrazovnom programu življenja.“ –Stanley C.Allyn

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Dalibor Ilić

Međuljudski odnosi su centralni aspekt života svakog pojedinca. Kroz jako mnogo odnosa u životu, ljudi uče društvene vještine potrebne za preživljavanje, ali i napredovanje. Tako i u omladinskom radu, međuljudski odnosi zauzimaju centralni dio i temelj su na kojem se gradi svaki rad s mladima. Za mlade ljude, a osobito mlade koji u svom životu imaju mali broj kvalitetnih odnosa s drugima, uspostava međuljudskih odnosa sa odraslim osobama jeste iskustvo od krucijalnog značaja. Tako, funkcionalni, uspostavljeni odnosi između omladinskog radnika i mlade osobe otvaraju vrata velikim mogućnostima, nude nove perspektive razvoja i mogućnosti upravljanja vlastitim odnosima.

U uvodnom dijelu naglasili smo da je osnova omladinskog rada zdrav međuljudski odnos. Povjerenje koje stvaraju čvrste veze omogućuje omladinskim radnicima poticanje mladih da isprobaju nova iskustva, nauče preuzimati rizik te uspostave nove veze. Ova nova iskustva mogu potaknuti mlade ljude da sagledaju sebe iz različitih perspektiva, ali i pomoći im da formiraju vlastiti, novi identitet. Sekundarno, rad s mladima prožet kvalitetnim međuljudskim odnosima može pomoći mladim ljudima uključivanje u nove skupine u zajednici, potaknuti ih na samostalni rad na lokalnom nivou itd. No stvaranje zdravih odnosa sa mladim ljudima nije uvijek lagan zadatak. Čakštoviše, iskustva omladinskih radnika govore upravo suprotno – uspostava funkcionalnih međuljudskih odnosa jeste jedan od najtežih zadataka sa kojim se susreću u radu. Mladi katkad uopće ne žele stvoriti dublji odnos sa omladinskim radnikom. Razmišljajući o kvalitetama koje su povezane s razvijanjem odnosa, promišljamo o tome što bismo mogli smatrati 'dobrim' odnosima. Koji čimbenici čine 'dobru' vezu? Ovo je naravno složeno pitanje, a odgovori će odražavati vaše vlastite vrijednosti, vrijednosti mlade osobe i vrijednosti organizacije koju promatramo. "Dobar" odnos gotovo sigurno mora uspostaviti ravnotežu između različitih i ponekad konkurentnih ciljeva i vrijednosti - na primjer, između poticanja osjećaja sigurnosti kod mladih i isprobavanja novih ideja i aktivnosti. Što razlikuje odnos omladinskog radnika i mlade osobe od ostalih odnosa koje ona uspostavlja? Polazna točka jeste znanje o tome što mladi ljudi žele i smatraju dobrim odnosom. Praktičari naglašavaju da je u ovoj situaciji shodno pitati mlade što oni smatraju kvalitetnim odnosom sa vama kao profesionalcem.

I način na koji radnici provode vrijeme sa mladim ljudima važan je u razvoju odnosa s njima. Opsežan i čest razgovor nam omogućuje da oslušujemo potrebe drugih, sudjelujemo u rješavanju njihovih problema te potičemo njihova postignuća. Da bismo to postigli, potrebne su tri vještine:

- Slušanje;
- Razgovor;
- Promatranje.

Iako su ove vještine bit stvaranja kvalitetnih odnosa, ranije smo naglasili da to nije uvijek lako.

Često je shvatanje da se sukob i razlike u mišljenjima smatraju teškim i neizbježnim; ali su konflikti jedan od glavnih načina na koji učimo i rastemo. Osnovne vještine izgradnje odnosa: slušanje, razgovor i promatranje mogu vam pomoći u izgradnji vrsta odnosa s mladima, mogu smiriti eventualni sukob i podržati razvoj mladih budući da ove vještine primjenjene u praksi vode ka temeljitom upoznavanju svake mlade osobe. Postoji pet načina upravljanja sukobima:

- Natjecajući: Ljudi se ponašaju kao da su sigurni da su u pravu i žele osigurati pobjedu u svađi i postizanje vlastitih ciljeva;
- Susretljivi: ljudi koji koriste ovaj stil žele se svidjeti drugima. Skloni su raditi ono što misle da i drugi žele.
- Izbjegavajući: Oni koji koriste ovaj stil obično pokušavaju izbjeći sukob pod svaku cijenu. Možda čak pokušaju izbjeći ljude s kojima očekuju sukob i ne žele pokretati sporna pitanja. Nadaju se da će izbjegavanjem sukoba ta pitanja jednostavno nestati - iako se zapravo situacija može pogoršati ako se problemi ne emitiraju i ne riješe.
- Kompromitirajući: Ovaj pristup uključuje razmjenu - 'Učinit ću ovo za vas ako vi to učinite za mene '.
- Kolaborativni: U ovom pristupu ljudi se nastoje složiti kako bi smislili način na koji svi mogu dobiti ono što žele - ono što je poznato kao situacija „win-win“ (Thomas, 1975).

Većina običnih ljudi pa i stručnjaka koristi jedan ili dva stila pri rješavanju sukoba. Što se tiče rada s mladima, kolaborativni pristup rješavanju sukoba pokazuje da stav koji omladinski radnik zauzima jeste principijelan i pravedan. Mladi stiču osjećaj važnosti ukoliko se problemi rješavaju

razgovorom i ukoliko su u isti proces uključeni. No jasno je da to uvijek neće biti slučaj. Omladinski radnik mora moći prepoznati situacije u kojem će on donijeti finalnu odluku (neželjeno ili protuzakonito ponašanje npr) jer je on u konačnici odgovoran za svaku mladu osobu s kojom radi.

U ovom dijelu eseja reći ćemo nekoliko riječi o timskom radu unutar omladinskog rada. Timski rad predstavlja kolaborativni trud grupe i udruživanje zbog postizanja određenog cilja. Sada je suvišno i govoriti koliko je timski rad bitan u omladinskom radu – većina stvari kojih se možemo sjetiti, produkt su timskog rada i usmjerenosti više pojedinaca na rješavanje određenog problema. Počevši od radionica, tribina, rada u mjesnoj zajednici, sve je to produkt pažljivo isplaniranog plana od strane više sudionika. Odrastajući, širimo svoju socijalnu mrežu i proširujemo listu prijatelja. Bit timskog rada nalazi se u stvaranju bolje cjeline od manjih dijelova. Podučavanje timskom radu mlade osobe stvaramo jako puno benefita: unapređenje komunikacije, unapređenje vještina slušanja, pojačavanje motivacije, pomaganje i dijeljenje.

U prvom dijelu ovog eseja autor se bavi pitanjima međuljudskih odnosa i njegovoj važnosti u omladinskom radu. Navodimo bitne aktivnosti za uspostavu jednog kvalitetnog međuljudskog odnosa. Opozitno tome, govorimo o konfliktima i njihovom razriješenju. Konflikte su sasvim prirodna i opravdana stvar kao i prilika za unapređenjem. Posljednji dio rada govori o sveprisutnosti timskog rada i njegovoj poželjnosti te perspektivama i pozitivnim stranama koje on otvara.

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Maida Miljković

Međuljudski odnosi su dinamični sistemi koji se neprekidno mijenjaju tijekom svog postojanja. Poput živih organizama, odnosi imaju početak i kraj. Oni postepeno rastu i poboljšavaju se, kako se ljudi međusobno upoznaju i postaju bliskiji, ili se postepeno pogoršavaju kako se ljudi razdvajaju, kreću dalje sa svojim životom i uspostavljaju nove odnose s drugima. Međuljudski odnosi na poslu (pa i van njega) igraju ključnu ulogu u razvoju i održavanju povjerenja i pozitivnih osjećaja na radnom mjestu. Iako samo kvaliteta međuljudskih odnosa nije dovoljna za postizanje produktivnosti radnika, može značajno doprinijeti.



Dobar rad s mladima uključivat će refleksi element osnaživanja. U procesu osvještavanja mladih ljudi o odgovornim odnosima u koje su uključeni, omladinski radnici, učitelji i drugi također bi trebali učiniti svoj vlastiti odnos s mladima kao odgovoran odnos transparentnim.

Razumijevanje odnosa između omladinskih radnika i mladih kao odgovornog odnosa, konstruiranog u smislu moći, usluge i odgovornosti, produktivnije je i manje opresivno od standardnog diskursa koji opisuje odnos kao odnos povjerenja. U njemu je omladinskom radniku jasno ko je izborna jedinica, koja je dužina trajanja njegovog radnog vremena, koje međusobne obaveze proizlaze iz odnosa. Povjerenje je važno, kao i u svakoj situaciji, ali također bi trebali postojati jasni načini za naknadu štete ako odnos postaje korumpiran ili opresivan. Mlade ljude treba obučiti da koriste ove mogućnosti.

Omladinski radnik sa sjedištem na Novom Zelandu, Lloyd Martin, tvrdio je da priroda i mjesto odnosa razlikuju omladinski rad od ostalih disciplina. Izjavljuje da iako „ne postoji nijedna vještina povezana s radom s mladima ... Upravo je odnos ono što definira rad s mladima“ (2003, str. 15).

Ostali profesionalci obično uspostavljaju odnos klijent / profesionalac kako bi pružili uslugu (savjetovanje, obrazovanje ili iskustvo na otvorenom). Suprotno tome, omladinski radnik odnos će vidjeti kao primarni cilj, a uslugu koju pružaju koristiti će kao kontekst u kojem se taj odnos može razvijati. Ključna je razlika u tome što će savjetnici ili učitelji razviti odnos kako bi im pomoglo u njihovom poslu. Za omladinske radnike odnos je njihov posao.

Prihvaćajući ovu definiciju rada s mladima, moglo bi se tvrditi da su odnosi koje omladinski radnici nude mladima jednako vrijedni kao i praktični ishodi koje mladi radnici traže. Odnosno, odnos koji mladi radnik uspostavlja s mladom osobom može biti još korisniji od tradicionalnih pokazatelja uspješnog rada s mladima, na primjer, povezivanje mladih u obrazovne putove.

Međutim, svaki odnos vremenom naiđe na prepreke, pa se tako stvaraju konflikti. Da bismo održali zdrav i pozitivan odnos, moramo poznavati na koji način možemo riješiti konflikte. S obzirom da omladinski rad je najčešće grupni rad, jedan od načina smanjivanja konflikta jeste razvijanje i uspostavljanje timskog rada.

Timski rad je bitan dio uspjeha na radnom mjestu. Timski rad uključuje izgradnju odnosa i rad s drugim ljudima koristeći brojne važne vještine i navike:

- Kooperativni rad
- Doprinos grupama sa idejama, prijedlozima i naporima
- Komunikacija (i davanje i primanje)
- Osjećaj odgovornosti
- Zdravo poštovanje različitih mišljenja, običaja i individualne preferencije
- Sposobnost sudjelovanja u grupnom donošenju odluka.

Naučiti vrijednost timskog rada i postati efektivan član tima je važan prvi korak ka razvoju liderskih vještina. Mladi koji nemaju kontakta sa poslom ili školom obično su bili ograničeno izloženi pozitivnim i proaktivnim sistemima podrške ili istinskom osjećaju suštine proaktivne podrške zajednice. Pristupanje iskustvima mladih kroz koje se uče pouzdati se u sebe i druge važan je faktor u razvoju mentaliteta produktivnog timskog rada.

Dakle, možemo zaključiti da uspostavljanjem zdravog i uspješnog međuljudskog odnosa u radu s mladima poboljšavamo rad među omladinskim radnicima i samim tim primjerom učimo mlade o značaju istog, što također pozitivno utječe na razvoj mladih.

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Adelisa Mašić

Omladinski rad predstavlja program obrazovnog karaktera, koji je kreiran kako bi pružao podršku mladim ljudima u procesu njihovog osamostaljivanja i odrastanja, tako što im omladinski radnici/e pomažu u njihovom ličnom i socijalnom razvoju da bi postali aktivni članovi društva.

Stoga, neophodno je da omladinski radnik/ca ostvaruje uspješne međuljudske odnose, kako sa mladim ljudima, tako i sa svojim kolegama. Da bi imali zdrave, kvalitetne i dobre međuljudske odnose, dva ključna faktora za to su POVJERENJE i RAZUMIJEVANJE. Kada bi me neko upitao šta je to razumijevanje, ispričala bih mu priču o monahu Ryokanu.

Jednom prilikom dok je monah Ryokan bio izvan svoje kolibe, u kolibu se ušuljao lopov. Na svoju žalost, vrlo je brzo shvatio da tu nema baš ničega za ukrasti. U tom trenutku pojavio se i sam Ryokan. Vidjevši zbunjenog lopova koji je htio pobjeći, reče mu: „Čekaj! Prevalio si tako dug put

i ne bih htio da odeš praznih ruku. Evo, uzmi barem moju odjeću.“ Zbunjeni lopov uze odjeću i ode.

Ryokan, gol, sjedne pred kolibu i gledajući mjesec pomisli: „Jadničak. Da sam mu barem mogao pokloniti ovaj predivni mjesec...“

Monah Ryokan je prihvatio lopova onakvog kakav on uistinu jeste, znajući da on ne zna za drugačije. Na taj način on je stvorio mogućnost da se taj lopov promijeni. Da ga je prijavio vlastima, on nikada ne bi dobio priliku i mogao naučiti drugačije, jer osuditi je lahko, a puno teže razumjeti.

Budući da vrlo često vjerujemo da je naša slika svijeta jedina ispravna, tada najčešće pokušavamo uvjeriti drugu osobu da prihvati naše viđenje, a ako je ne uspijemo uvjeriti, osuđujemo je zato što vjerujemo da misle i rade pogrešno, jer se to ne kosi sa našim uvjerenjima. Upravo zato je iznimno važno nastojati razumjeti druge i sebe. „Razumijevanje zahtijeva suosjećanje, strpljenje i spremnost vjerovati da dobri ljudi ponekad biraju krive metode. Osuđivanjem se razdvajamo, a razumijevanjem rastemo!“ – citat je koji me je inspirisao.

Razumijevanje je neophodno kada obavljamo posao omladinskog radnika/ce, jer moramo biti svjesni da postoji onoliko slika svijeta koliko postoji ljudi i da moramo prihvatiti činjenicu da je svaka od njih rezultat njihovih dosadašnjih životnih iskustava. Stoga, razumijevanjem gradimo povjerenje koje je druga ključna stvar za uspješne međuljudske odnose.

Međuljudski odnosi su prisutni svugdje. Oni se također manifestuju i u timskom radu koji je bitna komponenta svakog posla, pa i posla omladinskog radnika/ce. Timski rad zbližava ljude, ohrabruje ih i stvara pozitivnu atmosferu. U takvom okruženju ljudi shvaćaju i vjeruju da su rezultati bolji kada razmišljaju, planiraju, donose odluke i sprovode akcije zajedničkim snagama.

U suštini, postoje tri glavne dimenzije izvrsnog timskog rada, a to su:

1. usaglašenost članova tima
2. kvalitetna interakcija među članovima tima, tj. otvorena komunikacija, prihvaćanje povratnih informacija i spremnost na konstruktivno rješavanje konflikata
3. motivirajuća okolina u kojoj je poželjno riskirati, inovirati, učiti i raditi na zadanim ciljevima

Dakle, ako imamo dobar tim stvari idu mnogo lakše. Pokušavamo li prenijeti pozitivnu energiju na ljude i stvoriti okruženje u kojem smo dobro došli, moramo imati pozitivne efekte koji nam se vraćaju.

Timski rad je neizbježan, jer je nemoguće da stalno radimo sami. Radeći u timu mnogo lakše stizemo do željenog cilja.

## Međuljudski odnosi i timski rad u omladinskom radu - Sabina Hujić

Feedback je izrazito bitan dio rada i komunikacije gdje pojedinac ili grupa ljudi iznosi svoje stavove, mišljenja, govori kako im je bilo nešto raditi i bitno je da se kaže i taj dobri i loši dio kako bi popravili šta treba i ohrabрили se da smo uradili dobar posao. Povratna informacija može biti anonimna ili ne zavisi o kakvim je pitanjima riječ i koliko ih ima. Nekad Feedback bude brzinski urađen dio sastanka ili slično a nekada se to radi dumi period kako bi se sve dobro analiziralo i došli do nekih zajedničkih zaključaka. Bitno je da znamo kako sa kojom osobom trebamo komunicirati jer ne prihvatimo svi isto kritiku ili pohvalu pa trvamo to što bolje usavršiti vještine feedbacka.

Trebamo razgraničiti razliku između tima ili grupe jer se definitivno radi o dvije različite stvari. Svaka od njih predstavlja skupinu ljudi koji se okupljaju ali u grupi je ribeč da svako od njih ima svoj vlastiti cilj, nisu međusobno mnogo povezani i ne rade to jer vole i žele nego jer to moraju. Dok se u timu radi u skupini ljudi koji imaju zajednički cilj, tu su jer se poštuju i vole družiti, osjećaju se lijepo i imaju jedan zajednički cilj kojem teže. Svako u timu ima neku svoju sposobnost ili vještinu u kojoj super vlada i tako pridonosi timu da odlično radi i funkcioniše. Nismo svi dobri u svemu ali baš nas to čini timom jer neko super rukovodi ljudima, neko je talentovan za dizajn neko je kreativan i to sve čini jedan uspješan tim.

Izrazito je bitna svakodnevna komunikacija i rad sa timom kako bi se stekao taj osjećaj snage i prijateljskog duha. Kada se postigne zajednički cilj to nije rezultat rada pojedinca nego cijele grupe iako je možda to što je neko uradi prevagnulo kao nešto bitnije. To je zajednički uspjeh i trebamo ga tako i dijeliti. Ako se neki dio posla ili zadatak pojedinca ne obavi svi kolektivno snose odgovornost za neuspjeh jednog člana ili ako neko svoj dio prije završi trebao bi pomoći oko ovog težeg dijela. Svi utiču na sve pa je to izrazito bitno u cjelokupnom radu. Ako su beki članovi manje

kompetentni mi smo dužbi da ih obučimo do tih nivoa kada mogu sami da djeluju i da rade na poziciji na kojoj smo mi trenutno. To je osobina pravog lidera da uvijek obučava svoje članove ono što i sam zna. Nekada će nam se desiti da imamo različite vrste ljudi u timu koji su više za komunikaciju i oni koji su tiši pa ih moramo postaknuti na rad i međusobnu interakciju kako bi se svi osjećali jednakim i da imaju migučnost da budu ono što jesu a i izađu iz te neke komfort zone. Ni jedan pojedinac ne bi mogao sam da izvršava sve zadatke tima zato je sve podjeljeno kako bi svako minimalno radio a na kraju dobiju svi zajednički cilj koji je kompleksan. Mi ćemo i brže izvršiti određeni posao ako rasporedimo obaveze i zadatke i tako stići uraditi sve na vrijeme.

Cilj tima nije da ostaje na mjestu nego da radi na promjenama koje su korisne njima kao i društvu. Svaki tim ima svoj vođu koji bio trebao biti odličan lider kako bi postanuo svakog pojedinca da daje smo maksimum u radu sa ciljem da postignu zajednički uspjeh. Tu se nalaze i članovi kao i uticaj okoline na rad tima ili vanjski saradnici. U timu nije samo bitno da mi izvršimo zajednički cilj nego da i svi članovima tima budu zadovoljni sa postignutim, da znaju koliko su se dali da taj rezultat ostvare i da budu na kraju ponosni na njega. Kod međusobne komunikacije izrazito je bitno da se članovi razumiju da znaju prihvatiti kritiku i pohvalu, da znaju sagledati problem iz svih uglova i naći konstruktivno rješenje. Uvijek trebamo znati na koji način pohvaliti svoje članove, kako bi dali još više od sebe sljedeću put i bili ponosni na sve što rade, u takvoj sredini svi se osjećaju motivisano i spremno za rad pa tako se samo širi ta pozitivna energija između svih članova. U timu svako gura nekoga drugog da daje svoj maksimum i to je ono što nemamo kod individualnog rada.

U radu sa drugima saznajemo više i dobijamo širinu uma za sve što se dešava oko nas da gledamo iz nekih drugih uglova. U timu i ako se desi neki problem više ljudi radi na rješavanju tog problema te tako dobijamo na vremenu i više rješenja se može uklopiti u jedno idealno te to ne možemo dobiti kod individualnog rada. Svako od članova dobije svoje nove radne navike kojih se drži kako tim ne bi ispaštao zbog njegovog nerada. Izrazito su bitne vrijednosti poput iskrenosti i poštovanja ako ne možemo nešto uraditi ili ne znamo skroz je okej da kažemo to nego da dobijemo zadatak a ne znamo kako ga uraditi kvalitetno i da se svi članovi međusobno poštuju a ne da zbog nekih ličnih stvari tim ne funkcioniše tako dobro. Kada se zadaci rasporede uvijek postoji ta vrsta stresa

da se nešto neće stići na vrijeme ili će neko zakazati u svom radu to je sasvim normalno i ako se i desi neki problem svi trebamo uskočiti nekome drugom.

Pošto su svi članovi različiti na svoj način mi se uvijek moramo prilagoditi njihovom načinu rada i nekada je kod nekoga razvoj sporiji kod nekoga vrmi i onda uvijek neko mora kaskati zbog ovog nižeg i to su beki od nedostataka timskog rada. Nekada se pojedinci i nakon dugo vremena ne mogu uklopiti u način rada tima i da nađu sebi prijatelja u toj grupi i to može biti otežavajuća okolnost i za tim i za tu samu individuu. Nekada se tim formira jer imaju zajednički cilj, nekada zbog istih interesa u radu i slično tome. Treba naglasiti i da je bitno koliko jedan tim ima članova, baravno svakom pojedincu treba dati šansu da bude dio jedne odlične priče ali nekada ako ima previše članova tima dolazi do disbalansa u komunikaciji i radu i taj tim za rad više nije funkcionalan. Nekada su timu potrebni stručnaci za rješavanje određenog problema te i te uloge trebamo uzeti u obzir.

Svaki lider nije tu da bi bio autoritet u timu nego bio taj koji saslušava sviju i onda racionalno donose odluke, on postiže članove na interakciju i daje im mogućnost prava i kako bi se mogli izjasniti. Međusobna komunikacija između grupe ljudi koja se okupila neformalno radi zajedničkog cilja ili interesa je izrazito bitno i kompleksna u praksi. Od same interakcije koja se odvija svakodnevno do one koja nam je potrebna u radu i sa vremena na vrijeme kada se sretnemo i radimo konstruktivno bitno je izgraditi dobre odnose u timu koji će biti i orijentaljski ali isto tako i radno orjentisani kako bi tim imao smisao svoj postojanja. Bitno je uvijek da postičemo članove da nam daju tu povratnu informaciju kako se osjećaju, kako im je raditi neku radionicu, da li su nešto novo naučili i slično. Kada razgraničimo šta znači dobar tim i samo grupa pojedinaca znati ćemo u kojem pravcu idemo i koliko je to bitna komponenta nastavka rada. Svo znanje koje posjedujemo i liderske sposobnosti bitno je da prenesemo na svoje članove kako bi oni kasnije bili na našem mjestu i aktivno radili u svom lokalnom timu. Mi možda nećemo tu biti toliko dugo ali bitno je da ih spremimo da i oni budu ti koji mogu aktivno da doprinesu zajednici i sebi svojim radom oni pto smo ih mi podučili.