

# Praktični Priručnik

## za omladinski rad u zajednici

NAMENJEN SVIMA KOJI PRAKTIKUJU ORGANIZOVAN  
RAD SA MLADIMA/OMLADINSKI RAD

... pristup koji želimo da bude vrednovan, vidljiv i  
prepoznat u društvu kao model u praksi u radu sa mladima,  
koji vodi opštem dobru...

Ksenija Vojnić Tunić

# Sadržaj

❖ Sadržaj .....	2
❖ Uvodna reč .....	3
❖ Rečnik termina (koji se koriste u ovom polju rada) .....	4
❖ Svrha priručnika (o čemu je i za koga) .....	6
❖ Model efektivne prakse u omladinskom radu u zajednici .....	7
<b>1. Šta je omladinski rad? .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Tipovi omladinskog rada u širem kontekstu .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Tipovi omladinskog rada prema metodologiji .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Tipovi omladinskog rada prema lokalitetu .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.1 Rad na ulici.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3.2 Omladinske razmene i kampovi .....</b>	<b>16</b>
<b>1.3.3 Klubski omladinski rad.....</b>	<b>17</b>
<b>1.4 Projektni omladinski rad/ Tipovi omladinskog rada prema programskim područjima...</b>	<b>18</b>
<b>1.4.1 Kreiranje programa za mlade.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4.2 Praktični primeri programa za mlade.....</b>	<b>24</b>
<b>2. Socijalno obrazovanje .....</b>	<b>29</b>
<b>2.1 Omladinski rad i vrednosti u socijalnom obrazovanju.....</b>	<b>29</b>
<b>2.1.1 Vrednosti u socijalnom obrazovanju .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2 Omladinski rad i socijalne veštine .....</b>	<b>30</b>
<b>2.3 Odnos omladinskoih radnika/ca i mlađe osobe.....</b>	<b>31</b>
<b>3. Osnovni principi u omladinskom radu.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Obaveza pripremanja mladih na učešće .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.1 Obaveza pripremanja mladih na učešće (s osvrtom na rezultate istraživanja).....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.2 O učeštu iz Evropske povelje .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.3 Mladi o svom učešću .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 Testiranje vrednosti i uvverenja.....</b>	<b>37</b>
<b>3.3 Promocija prihvatanja i razumevanja drugih .....</b>	<b>38</b>
<b>4. Omladinski rad kao etička profesija .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1 Zaštita dece i mladih u omladinskom radu .....</b>	<b>39</b>
<b>5. Kompetencije u omladinskom radu .....</b>	<b>41</b>
❖ Značaj i efekti omladinskog rada u zajednici za mlade za zajednicu za državu.....	49
<b>6. Nivoi značaja omladinskog rada - rezultati istraživanja .....</b>	<b>51</b>
<b>6.1 Efekti i značaj omladinskih programa na ličnom nivou za mladu osobu u okviru organizovanog omladinskog rada .....</b>	<b>51</b>
<b>6.2 Značaj organizovanog i kontinuiranog rada sa mladima na nivou zajednice i na nacionalnom nivou.....</b>	<b>55</b>
<b>7. Značaj međusektorskog partnerstva .....</b>	<b>59</b>
<b>8. Priznavanje omladinskog rada kao zanimanja.....</b>	<b>65</b>
<b>9. Korisni linkovi i kontakti partnerskih omladinskih organizacija u lokalnim zajednicama u Kikindi, Bačkoj Palanci, Bečeju, Somboru, Bačkoj Topoli, Subotici i Novom Sadu .....</b>	<b>67</b>
<b>10. Literatura .....</b>	<b>69</b>

# Uvodna Reč

Ako se posmatra dosadašnji rad sa mladima, i to u okviru organizacija koje rade sa mladima, primetno je da postoji veoma mali broj zapisanih univerzalnih preporuka. Praksa se razlikuje od organizacije do organizacije i teško je ući u trag sistematskom pregledu prakse u radu sa mladima na ovim prostorima. Rad sa mladima svakako je uslovjen društveno-političkom situacijom, pa je tako pre 10 godina organizovani rad sa mladima bio usmeren na programe pomirenja, tolerancije i nenasilne komunikacije, a podržan od strane internacionalnih NVO. Sa druge strane, postoje domaće organizacije koje već dugi niz godina realizuju humanitarne aktivnosti, poput Crvenog krsta, zatim je tu i Savez izviđača koji kontinuirano radi sa veštinama snalaženja u prirodi i ekologijom. Naravno, uopšteno posmatrajući rad sa mladima, u tu oblast spadaju i druge kreativne, sportske i kulturne vannastavne aktivnosti i sekcije u različitim kulturno-umetničkim i sportskim društvima.

Do skora, pitanja mlađih isključivo su viđena kao ingerencija formalnih državnih institucija, ali sa promenama društvenih tokova usled tranzicije, uviđa se potreba za drugačijim pristupom kako bi efikasnije odgovorili na kompleksna pitanja mlađih i na same njihove potrebe. Kao rešenje izdvaja se multisektorski pristup, gde dobijamo sistematsku-sveobuhvatnu mrežu brige o mlađima. Deo te mreže uključuje i omladinski rad koji se sprovodi u kontekstu neformalnog obrazovanja mlađih, te je u većini slučajeva vođen od strane nevladinih organizacija koje rade sa mlađima ili koje su omladinske organizacije. Omladinski rad igra važnu ulogu u razvoju društva kroz pružanje podrške razvoju mlađih, ali sa druge strane još uvek je pod „velom“ nepravde jer formalno nije priznat, te je marginalizovan u odnosu na sve ostale profesije koje se bave mlađima.

Omladinski rad kao zanimanje jeste relativno nov koncept u regionu, ali pored odgovora na problem aktivnog uključivanja mlađih u društvene tokove, i organizovanog rada sa mlađima, potrebna je i implementacija strateškog plana realizacije omladinskog rada u državi (omladinska strategija), koja treba da bude obavezujuća za sve interesne strane društva. Samim tim, ta strategija bi poduprla i olakšala tranzicioni period omladinskog rada kao nepriznate i nedovoljno vrednovane oblasti rada do jednakovo važne u odnosu na ostale obrazovne i vaspitne delatnosti. Šta se dobija time? Pristup resursima koji omogućuje postojanje omladinskih i volonterskih centara, realizaciju programa na nivou države koji odgovaraju na potrebe i prava mlađih, strukturiranje obrazovanje volontera i omladinskih radnika, samoiniciativne i svesne mlade osobe, što vodi zdravijoj zajednici za sve uključene u nju.

Ono što odlikuje omladinski rad koji promovišemo jeste značaj koji ta oblast posvećuje neformalnom obrazovanju. U sredini koja nije škola ni kuća, a opet pripada bližem krugu u kojem se kreću, mlađi ljudi usvajaju neophodne životne i druge veštine, znanja i stavove, dobijajući mogućnost samootkrivanja i samovrednovanja učestovanjem u programima, različitih oblasti i modela.

Naravno, postoje različiti modeli koje različite organizacije koriste, i svi su dobrodošli i efektivni na svoj način, ali se, takođe, postavlja pitanje broja mlađih uključenih u ove programe i dostupnost, kao i vrste programa koje bi trebalo da se planiraju u odnosu na stvarne potrebe i probleme mlađih u različitim zajednicama. Model koji bi trebalo da bude univerzalan jeste onaj koji proizilazi iz efikasne realizacije strateških planova za mlađe, čiju efikasnost možemo proceniti samo putem strpljive evaluacije efektivnosti tog modela, te bi se time mogao ustanoviti osnov univerzalnog pristupa mlađih, pristupa koji se odlikuje organizovanom podrškom razvoju mlađih, i pozitivističkim pristupom društvenoj okolini.

# Rečnik Termina

(koji se koriste u omladinskom radu)



**Neformalno obrazovanje** - organizovane i planirane obrazovne aktivnosti koje podstiču individualno i društveno učenje, dešavaju se izvan sistema formalnog obrazovanja, komplementarne su formalnom obrazovanju u kojem je učešće dobrovoljno, a dizajnirane su i izvedene od strane obučenih i kompetentnih edukatora/ki<sup>1</sup>.

**Socijalno obrazovanje** - Metodologija omladinskog rada koja predstavlja svesnu nameru da se pomogne mladima da steknu znanja, veštine i osećanja koja su im potrebna da bi mogli da ispunе svoje i razvojne potrebe drugih. Omogućava da mladi osnaže sebe kao ličnosti, ali i svoju nezavisnost i odlučnost, tako da u potpunosti mogu preuzeti aktivnu ulogu u svojoj zajednici kako bi uticali na društvene strukture u kojima žive i funkcionišu. (Smith, M. 1982)

**Socijalno obrazovanje** - obrazovanje unutar omladinskog rada koje promoviše neophodnost poštovanja i sebe i drugih, kako na nivou stavova tako i na nivou praktične primene.

**Omladinski program** - programi za mlade, planirani sa ciljem ličnog i socijalnog razvoja mladih, u odnosu na prava i potrebe mladih u određenoj zajednici (programi osnaživanja, programi prevencije i sl.).

**Učešće mladih** - pristup aktivnog građanskog učestvovanja mladih kao sredstvo preuzimanja aktivne uloge i u razvoju vlastitog okruženja.

**Omladinski aktivizam** - predstavlja glas mladih koji su okupljeni oko zajedničke ideje zarad neke društvene promene. Postoje različiti oblici aktivizma u odnosu na različite društvene probleme (studentski protesti, peticije, kampanje, tribine), a osnova aktivizma jeste volonterizam.

**Volonter/ka** - osoba koja se angažuje da radi za zajednicu bez novčane nadoknade, učešćem u nekom programu, istovremeno razvijajući svoje veštine, gde ima priliku da nauči nešto novo i razvije solidarnost sa ostalim članovima u zajednici. Volonteri mogu raditi u svim organizacijama, institucijama i ustanovama u kojima postoje organizovani volonterski programi<sup>2</sup>.

**Razvoj zajednice** - bazični koncept u modelu omladinskog rada, gde je rad sa mladima i odraslima uslovjen kontekstom zajednice u kojoj se odvija, po principu međuzavisnosti i zajedničkog interesa. Šire posmatrano, razvoj zajednice se ogleda u osnaživanju pojedinaca da preuzmu aktivnu ulogu u formiranju različitih grupa i organizacija koje artikulišu njihove potrebe i poglede na razvoj, te utiču na procese koji čine svakodnevni život pojedinaca u zajednici.

**Međusektorska saradnja** - saradnja među različitim državnim institucijama i nevladinim organizacijama, kao i poslovnog sektora, koji imaju slične ciljeve i vizije razvoja zajednice i gde su zajednički interes temelj principa socijalnog dijaloga (dobrovoljnost i međusobno poverenje među učesnicima).

**Omladinska politika** - omladinska politika na opštinskom nivou predstavlja integrisani sistem podrške za mlade zasnovan na partnerstvu svih relevantnih organizacija/institucija koje zajednički rade na donošenju i primeni koherentnog seta strateških mera. Elementi sistema lokalne politike za mlade jesu: omladinske organizacije, prostor za mlade, lokalni akcioni plan za mlade, opštinska struktura, budžetska linija za mlade, institucionalne strukture učešća mladih<sup>3</sup>.

1 Darko Marković: (2003) Neformalno obrazovanje u Evropi, korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG, Beograd, Grupa „Hajde da...“

2 Novosadski Humanitarni Centar (2007), Bilten: Aktivizam i volonterizam mladih, Novi Sad

3 Darko Marković, Stanislava Vučković (2007): Da li svi putevi vode ka omladinskoj politici? - Istraživanje o stanju omladinske politike na opštinskom nivou u Srbiji, Forum Syd Balkans Programme, Beograd

**Omladinski rad** - jeste rad sa mladima čija je **svrha** da se mladima pruža podrška u specifičnom razvojnom periodu osamostaljivanja i prelaska u odraslo doba tako što omladinski/a radnika/ca facilitira (podržava) njihov lični i socijalni razvoj, te doprinosi ispunjavanju ličnih potencijala, kako bi mali imali glas, uticaj i mesto u zajednici/društvu. Međutim, nije svaki rad sa mladima omladinski rad, jedinstvenost omladinskog rada u odnosu na bilo koji drugi rad sa mladima leži upravo u njegovoj gore navedenoj karakteristici da je on planski, odnosno ciljano obrazovnog karaktera.

**Omladinski radnik/ca** - kvalifikovane osobe koje rade 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. Facilitator učenja može biti njihov glavni zadatak, ali omladinski radnici će najverovatnije uzeti pristup baziran na socijalnoj pedagogiji ili direktnom socijalnom radu. U mnogim slučajevima se ove uloge i funkcije kombinuju međusobno.

**Projekat** - u okviru omladinskog rada projekat označava plan pripreme, realizacije i evaluacije programa za mlađe, koji može biti kratkoročne prirode, kao npr. muzički festival ili lokalna ekološka akcija, ali i dugoročne prirode, kao npr. edukativni programi (programi osnaživanja i neformalnog obrazovanja). Ideja projekta se prezentuje u projektnom predlogu čija forma obično sadrži osnovna pitanja vezana za jasno definisanje KO, GDE, ŠTA, KADA, KAKO?

**Omladinski klub** - deo je celokupne infrastrukture društva koja je u službi mlađih, delovanje kluba je povezano sa školama i ostalim centrima za mlađe. Omladinski klub svojim programom i politikom rada doprinosi pozitivnom vaspitno-obrazovnom uticaju kroz mogućnosti za učenje u najširem smislu, nudeći mogućnosti za kvalitetno provođenje slobodnog vremena za mlađe.

**Trening** - kratkoročni obrazovni program kojim se ostvaruju različiti obrazovni ciljevi, na osnovu очekivanih rezultata učenja u smislu obuke za određene veštine 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, te ako želimo sprovesti obuku za veštine komunikacije u radu sa mlađima, tema treninga će biti npr. komunikacija i omladinski rad.

**Ciljna grupa** - korisnici projekta/programa koji se nalaze u različitim kontekstima u zajednici, a grupisani su prema nekoj sličnosti, kao npr. podgrupe mlađih u muzičkim pravcima ili korisnici koji izražavaju zajedničke potrebe na bilo kom nivou.

**Radionica** - vođena aktivnost koja se odvija u obliku grupne interakcije u kojoj učestvuju 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 (dramske, likovne), edukativne (razvoj stavova, sticanje veština), kao i preventivne (bazirane na informacijama o posledicama rizičnog ponašanja).

**Evaluacija** - u omladinskom radu predstavlja princip upotrebe kritičke analize efekata rada na pojedinačnom i grupnom nivou, uspešnost organizacije rada, kao i samoprocenu uspešnosti i razvoja samih osoba uključenih u rad sa mlađima. Evaluacija je osnov učenja i razvoja.

**Održivi razvoj** - predstavlja ideju razvoja koji zadovoljava sadašnje potrebe, ali koji uzima u obzir i potrebe budućih generacija; to je, u sústini, proces transformacije ka jednom bogatijem i ravnopravnijem društvu, gde se prirodno okruženje i kulturološka dostignuća unapređuju i smisleno troše i čuvaju za buduće generacije.

**Društveno odgovorno ponašanje** - ideja društvene odgovornosti pojedinaca/ki i poslovnih kompanija, koja je vezana za princip održivog razvoja, gde je osnova ideje zalaganje i merenje uticaja svojih stvarnih i potencijalnih odluka i ponašanja na društveno i prirodno okruženje. Ovaj koncept podrazumeva razvoj individualne i kolektivne svesti o posledicama svojih odluka i ponašanja na globalnom nivou.

# Svrha Priručnika

Tokom istraživanja, u periodu od tri meseca, pokušali smo sakupiti i sistematizovati osnove u pristupu omladinskog rada, koji se realizuje na području Vojvodine, pri čemu većina prezentovane prakse i materijala jeste interno iskustvo Centra za omladinski rad. Međutim, pošto je ovo prvi pokušaj sistematizacije i procene efekata u modelu prakse koja se sprovodi u više opština, ispitali smo i nekoliko partnerskih omladinskih organizacija da svojim primerima i iskustvima doprinesu sadržaju priručnika.

Želimo ponuditi praktične preporuke i iskustva sticania poslednjih 6 godina radeći po modelu preuzetom i adaptiranom iz Velike Britanije, koji ima i svoje manjkavosti, ali i svoje prednosti. U njemu je istaknuta metodologija individualnog i grupnog pristupa i praćenje razvoja kako individue tako i grupe, kroz neformalni edukacijski program.

Ova iskustva, povezana sa iskustvima drugih omladinskih NVO-a u regionu, želimo sistematično prikazati i istovremeno ponuditi dobar model prakse, koji uz primere sadrži ponuđene standarde, etiku, oblasti, modele/metodologiju organizovanog omladinskog rada. Takođe smo želeli da prikažemo i značaj omladinskog rada u zajednici, koji vidimo kao univerzalan, a za koji se nadamo da će doprineti razvoju i kvalitetnoj, sistematizovanoj implementaciji nacionalne politike za mlade.

Podaci na koje ćemo se oslanjati jesu iskustva mlađih ljudi, zatim roditelja, koji predstavljaju dragoceni, ako ne i najvažniji procenitelj uspešnosti omladinskog rada, omladinskih radnika/ca, volontera/ki i lidera/ki, kao i zapažanja šire zajednice, koje smatramo partnerima u kreiranju mogućnosti za zdraviji razvoj mlađih i same zajednice. Tu, pre svega, mislimo na nastavnike/ce, profesore/ice, stručne službe, kao i socijalne radnike/ce.

Od 2001. godine, putem uspostavljanja obrazovnog programa „Liderstvo i razvojni rad u zajednici“ stvorile su se mogućnosti za kvalitetnu i praktičnu edukaciju mnogih studenata i studentkinja. Najmanje sto dvadeset (120) ih trenutno u Vojvodini kao volonteri, aktivisti omladinskih i organizacija za mlađe, i kao predstavnici škole i stručnih službi, realizuje omladinski rad i prilagođava prema kontekstu lokalne zajednice. Oni aktivno sprovode, prate i razvijaju svoj rad, kao i sebe, te su njihova mišljenja o osnovama omladinskog rada ovde najdragocenija u predstavljanju efikasnog modela koji želimo podeliti sa svima koji će koristiti ovaj priručnik u svom radu.

U priručniku ćemo pokušati da:

- ✖ predstavimo model omladinskog rada u zajednici na osnovu obuhvatne analize načina rada i dosadašnjih rezultata Centra za omladinski rad,
- ✚ procenimo značaj i efekte omladinskog rada na ličnom nivou mlađe osobe, nivou zajednice i nacionalnom nivou putem ispitivanja viđenja i stavova predstavnika sledećih grupa: mlađih ljudi, omladinskih radnika/ca, volontera/ki, i lidera/ki, roditelja, zaposlenih u školama i pedagoško-psihološkim službama.

Nadamo se da će pregledno izloženi primeri i zapažanja biti jedan od puteva ka formalnom priznavanju zanimanja omladinskog rada i put ka priznavanju mlađih kao ravnopravnog dela društva, čije obaveze odlikuju i prava, a pre svega prava na ostvarivanje svojih potreba za vrednovanjem, pripadanjem, za novim iskustvima i odgovornošću, koje mogu stići aktivnim učestvovanjem u sistematskim i organizovanim programima za mlađe.

## Zahvalnica

Veliko hvala svim učesnicima/ama u istraživanju, mlađima, omladinskim radnicima/ama, roditeljima i predstavnicama stručnih službi, čiji je doprinos bio neizmeran u uobličavanju ovog priručnika.

# Model Efektivne Prakse Omladinskog Rada u Zajednici



# 1. Šta Je Omladinski Rad?

Tačno definisanje omladinskog rada je vrlo kompleksno, gde su i same Evropske zemlje u procesu usklađivanja definicije. U Evropskom kontekstu čak i naziv osobe koja se bavi omladinskim radom varira od zemlje do zemlje, tako da zatičemo sledeće nazine:

- Omladinski radnik/ca
- Kulturalni animator/ka
- Sociopedagog/ socijalni edukator<sup>4</sup>

Omladinski rad može biti okarakterisan kao „mešavina“ aktivnosti koje su bazirane na slobodnom vremenu, neformalnom obrazovanju i socio-političke odgovornosti.<sup>5</sup> Ono što je jedinstveno svim aktivnostima jeste da pružaju mladima obrazovne mogućnosti.<sup>6</sup>

## 1.1 Tipovi Omladinskog Rada u Širem Kontekstu

Ukoliko pogledamo omladinski rad u internacionalnom kontekstu, kako ističu Ferguson, Pens i Denholm (*Ferguson, Pence, Denholm (1993, str.3)*), omladinski rad je uobličen istorijskim, političkim, socijalnim i ekonomskim faktorima, te postoje značajne razlike u prirodi, strukturi i fokusu omladinskog rada u različitim zemljama<sup>7</sup>.

Prema Benksu (Banks; 1994) postoje četiri klasifikacije omladinskog rada:

1. **Omladinski rad baziran na ličnom i socijalnom razvoju** namenjen za različite ciljane grupe mlađih, koji koristi aktivnosti bazirane na slobodnom vremenu, ali sa ciljem sprovođenja neformalnog obrazovanja i učenja.
2. **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.
3. **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.<sup>8</sup>

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*. No, sa druge strane možemo navesti još jedan tip omladinskog rada koji je naizgled sličan ovom, a kojeg Banks nije naveo:

**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 mlađi uključili u *omladinski rad baziranim na ličnom i socijalnom razvoju*. Ujedno, mlađi uče putem imitacije, gde omladinski/e radnici/ce predstavljaju uzore, te kroz skriveni kurikulum mlađi razvijaju vrednosti prihvatanja, razumevanja i empatije<sup>9</sup>.

Omladinski rad označava deo neformalnog obrazovanja čiji su korisnici mlađi između 11 i 25 godina. Osnovni cilj omladinskih radnika/ca je da socijalno obrazuju mlađe (razvoj vrednosti) kroz grupni rad,

<sup>4</sup> Kalaba, Vanja (2008.): Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum Syd Balkans, Beograd

<sup>5</sup> Isto

<sup>6</sup> Isto

<sup>7</sup> Kalaba, V. (2007); „Tipovi omladinskog rada“- esej dodiplomske studije Omladinski rad u zajednici

<sup>8</sup> Isto

<sup>9</sup> Isto

individualni rad i rad u zajednici. Drugim rečima, svrha omladinskog rada je da se mladima pruža podrška u specifičnom razvojnom periodu osamostaljivanja i prelaska u odraslo doba, tako što omladinski radnik/ca potpomaže njihov lični i socijalni razvoj, doprinosi ispunjavanju ličnih potencijala, kako bi mlađi imali glas, uticaj i mesto u zajednici/društву. Mlađi nisu obavezni da učestvuju u programima omladinskog rada i samim tim, omladinski/e radnici/e moraju stvarati programe koji će privući mlađe, ili raditi sa mlađima tamo gde se oni nalaze. Druga bitna karakteristika je da se omladinski rad zasniva na građenju pojedinačnih odnosa između mlađih i omladinskih radnika/ca tako da su oni u mogućnosti da odgovarajuće reaguju na potrebe mlađih.

Omladinski rad se može realizovati i od strane profesionalno obučenih omladinskih radnika/ca, ali i od strane aktivnih volontera/ki i lidera/ki, koji su edukovani za uže polje omladinskog rada, u različitim projektnim aktivnostima i programima, kao i kroz vršnjačku edukaciju.

## 1.2 Tipovi Omladinskog Rada Prema Metodologiji

Neke od osnovnih metodologija koje se koriste u omladinskom radu su individualni rad, grupni rad i razvoj zajednice.

**1. Individualni rad** se sastoji od rada sa pojedincima/kama, sa ciljem postizanja njihovog ličnog razvoja. Uobičajeni oblici individualnog rada su sastanci »jedan na jedan», sesije savetovanja ili mentorstva, gde se stavlja fokus na osobu i njegove/njene lične potrebe<sup>10</sup>.

### PRAKTIČNI PRIMER

#### *Prilog: primer metodologije individualnog razgovora sa mlađom osobom*

**Mlada osoba:** Čao, ako imаш vremena htela bih da razgovaramo...

**Oml. radnik:** Naravno.

**Mlada osoba:** Htela bih da te pitam šta ti misliš o tome da se ispišem iz škole?

**Oml. radnik:** Nisi sigurna da želiš da nastaviš školovanje?

**Mlada osoba:** Ma, da, ne ide mi se više, ionako nema ništa od škole.. Šta će mi to...

**Oml. radnik:** Izgleda kao da si sigurna u tu odluku...

**Mlada osoba:** Aha.

**Oml. radnik:** Koje su to stvari koje te najviše pritiskaju/nerviraju u vezi sa školom?

**Mlada osoba:** Ma, ne znam ni ja sama... Ne mogu da stignem ništa da naučim, a to što učim nema veze sa stvarnošću. A i nemam neke ambicije.

**Oml. radnik:** Šta bi radila ukoliko bi stvarno prekinula školovanje?

**Mlada osoba:** Uzela bih neki posao, u kafiću ili slično.

**Oml. radnik:** Šta kažu tvoji roditelji?

**Mlada osoba:** Oni još ne znaju... Zato sam došla tebe da pitam, nekako mi se čini da bi me razumela.

**Oml. radnik:** Drago mi je da si došla i da pričamo o ovome, ali moraću da ti kažem kako ja vidim ovu situaciju. Čini mi se da se trenutno osjećaš dosta frustrirano i još uvek ne možeš uvideti posledice ispisivanja, ali ono što predlažem jeste da još malo ova tvoja odluka odstoji i da se vidimo za nekoliko dana u klubu. Imam ovde jedan papir, na koji ćes napisati što dobijaš i šta gubiš ispisivanjem, pa kada ga ispunиш, možemo ponovo da porazgovaramo.

10 Kalaba, Vanja (2008.): Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum Syd Balkans, Beograd



**Mlada osoba:** Ali, ja sam već odlučila...

**Oml. radnik:** Ok, ti si donela odluku i ja to poštujem, no moje je mišljenje da ipak sačekaš još koji dan, pa zajedno da razmotrimo neke stvari, kao npr. šta ćeš reći roditeljima, prijateljima i da li možda ipak postoji nešto što bi promenilo kod tebe ovu odluku.

**Mlada osoba:** Ja znam da se vi ovde svi trudite oko nas, ali u školi je drugačije... I zato mi je već dosta... Ali, ok, ispuniš taj papir, pa idem.

**Oml. radnik:** Onda se vidimo u sredu?

**Mlada osoba:** Vidimo se... Čao.

### Korisne napomene:

- \* pri izvođenju individualnog razgovora, omladinski radnici/e nisu terapeuti/savetnici, već osobe u koje mlada osoba ima poverenje. Stoga, omladinski/a radnik/ica pri razgovoru „1 na 1“ treba da koristi aktivno slušanje i podržavajući stav, i da ne upadne u zamku deljenja saveta.
- + Ukoliko smo u omladinskom klubu, a potrebno je da saslušamo mladu osobu bez prisustva drugih ljudi, potrebno je imati na umu princip zaštite deteta, i uvek držati otvorena vrata od kancelarije/prostorije gde se izvodi razgovor, radi transparentnosti
- \* Informacije koje nam mlada osoba iz poverenja govori: neophodno je sačuvati integritet mlade osobe, i sačuvati informacije za sebe dok ne dođe do konsultacije sa prepostavljenima, ukoliko je informacija osetljive prirode (prekršaj zakona, sumnja na zlostavljanje i sl.)
  
- 2. **Grupni rad** predstavlja metodologiju gde nekolicina ljudi radi zajedno u grupi sa ciljem učenja, gde sami/e članovi/ce ili voditelj/ka obezbeđuju uslove za učenje. (*radionice, treninzi...*)<sup>11</sup>

## PRAKTIČNI PRIMERI GRUPNOG RADA

### Primer osnovnih elemenata radionice

- + vođena aktivnost koja se odvija u obliku grupne interakcije
- \* radionica-okruženje u kojem se razvija osetljivost za tuđa osećanja i doživljaje, saradnja, tolerancija i empatija, razumevanje i poverenje, kao i odgovornost i briga za sebe i druge
- + broj učesnika minimalno 8
- \* glavno obeležje: kružna komunikacija-učesnici i voditelji su smešteni u krugu
- + grupa na početku uspostavlja zajednička pravila (dogovor)
- \* Metod učenja: vođena aktivnost-doživljaj-refleksija(svest o doživljaju)-uvid(razumevanje doživljaja)-primena(isprobavanje različitih ponašanja u različitim situacijama)
- + Voditelj daje jasne instrukcije za aktivnosti, i vodi razgovore (šta je ko doživeo, kako se osećao i sl.) i podstiče socijalnu podršku unutar grupe
- \* Naglasak je na procesu otkrivanja i saznavanja, a ne na krajnjem ishodu
- + Radionice mogu biti: kreativne (dramske, likovne), edukativne (preventivne, razvoj socijalnih veština), kao i sportske
- \* Svaka radionica se zasniva na pažljivo osmišljenom scenariju, koji se sastoji iz opisa i vremenskog trajanja aktivnosti
- + Nakon završetka radionice važno je uraditi evaluaciju, radi provere učenja i doživljaja učesnika, kao i radi unapređivanja svog pristupa i načina rada

11 Kalaba, Vanja (2008.): Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum Syd Balkans, Beograd

## *Primer specifičnih aktivnosti u okviru radionice*

### *Primer uvodne igre: Intervju*

#### **Cilj:** međusobno upoznavanje učesnika

**Opis:** Učesnici se grupišu u parove, i imaju 10 minuta da intervjuju jedni druge, na unapred postavljena pitanja (o licnim iskustvima i interesovanjima) kao npr koju vrstu muzike voli da slusa, omiljeno jelo, šta voli da radi u slobodno vreme i sl. Nakon toga, učesnici predstavljaju svog para u prvom licu, prenoseći informacije celoj grupi, koje su saznali u toku intervjeta.

### *Primer vežbe za razvoj timskog duha: Kula*

#### **Cilj:** pospešiti saradnju i međusobnu komunikaciju učesnika u grupi

**Opis:** Učesnike grupisati u manje grupe od po 5, gde svaka grupa dobija novine i papire i selotep, a zadatak je da svaka grupa, u roku od 15 minuta napravi stabilnu kulu od papira i selotepe (vežba ima takmičarski karakter kako bi se osigurala atmosfera koja podstiče dinamične interakcije unutar timova), da bi na kraju prezentacija kula bila neka vrsta takmičenja, u kojem voditelj/ka procenjuje najvišu i najstabilniju kulu. Nakon toga, svi se vraćaju u krug i iznose svoja mišljenja i osećanja vezana za saradnju, komunikaciju i važnost timskog rada za uspešnost realizacije zadatka. Važno je biti oprezan sa osećanjima učesnika i dati što više vremena za analizu doživljaja nakon aktivnosti.

### *Primer igre za završetak susreta/radionice: Nevidljivi poklon*

#### **Cilj:** opuštanje i razvoj grupne kohezije

**Opis:** Učesnici stoje ili sede u krugu. Voditelj/ka objasni da sledi davanje poklona, gde svaki učesnik/ca rukama oblikuje poklon po svom izboru i predaje ga osobi do nje, služeći se neverbalnim pokretima. Osoba koja je primila poklon kao znak prepoznavanja poklona, treba da učine nešto sa njim, takođe samo putem gestova i mimike.

## *Primer specifičnih tehniku u okviru radionice*

### a) *Oluja ideja/tuširanje idejama:*

način stimulacije i dobijanja većeg broja ideja na određenu temu, za kraće vreme. Ova tehnika je veoma korisna u „zagrevanju“ grupe, i pomaže usmeravanju pažnje na kreativan način.

**Važno:** Dok traje „oluja“, нико ne komentariše ili kritikuje nečiju ideju, odnosno svačiji doprinos je jednako vrednovan. Kada se iscrpi lista ideja, zaokružite slične, i objasnite povezanost teme sa sledećom aktivnosti.

### b) *Grupna diskusija:*

- ✿ Stvoriti atmosferu gde se svi osećaju slobodnima da izgovaraju svoje mišljenje (prethodno uraditi vežbu poverenja)
- ✿ Uloga facilitatora/ke je da s vremenom na vreme postavlja otvorena pitanja, ali da ne daje svoja lična mišljenja u toku diskusije
- ✿ Bitno je napomenuti učesnicima/cama da se obraćaju jedni drugima, a ne samo facilitatoru/ki
- ✿ Facilitator/ka treba da koristi veštine aktivnog slušanja, da bi podsticao/la neverbalno i verbalno učesnike/ce na konstruktivnu diskusiju
- ✿ Biti otvoren i za izražavanje osećanja učesnika/ca, ili otvaranje eventualnog konflikta
- ✿ Paziti da jedna osoba ne dominira svojim izjavama
- ✿ Facilitator/ka s vremenom na vreme sumira (sažima) ono što je rečeno
- ✿ Facilitator/ka pazi na vreme
- ✿ Kraj diskusije treba „nežno“ privesti kraju na način da se proveri prethodno sa učesnicima da li još ima neko nešto da doda, da bi se došlo do uobičavanja i zaključivanja diskusije

### c) „Role play“-igra uloga

U igri uloga grupi se predstavlja određena situacija, ili problem koji je potrebno istražiti i osvrnuti se na specifične reakcije

- + prvo proveriti da li neko želi dobrovoljno da učestvuje u određenim ulogama
- \* grupa može prethodno da diskutuje o situaciji koja će se odigrati
- + nakon kraćeg uvežbavanja svojih uloga, scena se priprema, i počinje „igra“
- \* kada se „igranje“ situacije završi, veoma je važno učesnike pitati za osećanja, i zamoliti ih da „izađu“ iz svojih uloga

Zatim sledi diskusija. Bitno je da posmatrači daju svoje viđenje situacije i da se fokus stavi na osećanja i posledice određenih ponašanja u situaciji, da svako promisli o sebi i da podeli to sa svima, da bi učenje ili razvoj svesti o nekoj problematici imalo efekta.

### Primer forme evaluacije radionice

- + Dovrši rečenicu
- \* Naučio/la sam o....
- + Na radionici mi se najviše svidelo...
- \* Najbolje sam se osećao/la kad...
- + Najlošije sam se osećao/la kad...
- \* Želeo/la bih sledeći put da bude više...
- + Ono što će zapamtiti sa ove radionice je...



### Primer praćenja grupne dinamike u okviru radionice

SOCIOGRAM

Ime	Razgovara sa ...	Osmišljava ideje	Ne učestvuje	Pruža otpor	Sluša	Podržava
Emeše						
Nemanja						
Aida						
Stipe						
Fejdiju						
Helena						
Darko						
Sandra						
Žolt						

3. **Razvoj zajednice** predstavlja metodologiju koja unutar zajednice povezuje, osnažuje i obrazuje pojedince/ke, grupe i institucije da rade zajedno na osnovu zajedničkog cilja i potreba, kako bi se postigla veća efektivnost i bolji rezultati<sup>12</sup>. Razvoj zajednice je kolektivna akcija koja se bavi različitim pitanjima koja imaju uticaj na život pojedinca, grupe i zajednice<sup>13</sup>.

12 Kalaba, Vanja (2008.): Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum Syd Balkans, Beograd

13 Isto

## 1.3 Tipovi Omladinskog Rada Prema Lokalitetu

Vodeći se uverenjem da omladinski rad treba da bude prisutan tamo gde su mladi, pri čemu se odgovara na potrebe mlađih, samo provođenje omladinskog rada se može odvijati na različitim lokalitetima; u omladinskim klubovima, školama, crkvama, sportskim terenima, na ulici...

### 1.3.1 Rad na ulici (eng. street work)

**Rad na ulici** predstavlja omladinski rad izvan omladinskih klubova i organizacija. Ovakav vid rada je vrlo prihvatljiv za sredine gde mlađi ne žele da budu direktno uključeni u određene aktivnosti u klubu, za one mlađe koji se iz raznih razloga ne osećaju prijatno u klubu (marginalizovane grupe), te ukoliko klub ne postoji ili je suviše udaljen od ciljne grupe.

#### a) Izmešteni (Detached) omladinski rad

direktni rad sa grupama mlađih ljudi na „njihovoj“ teritoriji (na ulici, sportskim terenima, parkovima). Cilj je ostvariti poverenje i kreirati program/aktivnosti u skladu potrebama mlađih ljudi, kao i obezbediti pristup informacijama (podela info letaka o posledicama rizičnog ponašanja). Ovaj tip omladinskog rada je dosta fleksibilan, ali takođe nosi sa sobom i veće rizike po pitanju zaštite, te se uvek realizacija preporučuje u paru<sup>14</sup>.

### PRAKTIČNI PRIMER

#### *Rad na ulici/izmešteni omladinski rad*

Omladinski/a radnik/ca radi na mestima gde se mlađi okupljavaju, npr. trgovina, hauztori, parkovi... Na taj način se lakše pristupa onim grupama mlađih koji nisu informisani da postoje klubovi, kao alternative za provođenje slobodnog vremena ili nemaju motivaciju da se angažuju i uključe u aktivnosti kluba.

#### Preporuke iz prakse:

1. Nikada ne raditi sam/a.
2. U radnom timu uvek mora biti barem jedna osoba muškog pola.
3. Prethodno se dobro upoznati sa kontekstom i specifičnostima kraja (ulice) u kojoj se sprovodi izmešteni rad .
4. Pri pristupanju grupama mlađih obavezno se predstaviti ili nositi tag (nalepnica, bedž) sa imenom i organizacijom iz koje dolazite.
5. „Radna“ oprema/rekviziti mogu se nalaziti u rancu (npr. lopta, frizbi, flajeri sa preventivnim materijalima o posledicama uzimanja opojnih sredstva ili rizičnog seksualnog ponašanja).
6. U inicijalnoj fazi biti strpljiv i predlagati aktivnosti koje vode grupnoj koheziji i prepustiti izbor aktivnosti mlađima (npr. basket, fudbal i sl.).
7. U sledećoj fazi raditi na stvaranju poverenja, kroz razgovore o porodičnoj situaciji ili školi, jer osnovni cilj jeste uspostavljanje odnosa poverenja sa mlađima.
8. Uvek imati na umu da mlađi imaju izbor da razgovaraju ili ne, ukoliko izraze otpor, potrebno je taj izbor poštovati.

**Važno:** Ukoliko su grupe mlađih kojima prilazimo pod dejstvom alkohola, ili u tom trenutku koriste psihoaktivne supstance, važno je ne upasti u zamku „spasavanja“, jer se može stvoriti otpor, već se dogovoriti za viđanje neki drugi dan.

### **6) Autrič omladinski rad (eng. outreach-izazi napolje i dosegnuti)**

kratkoročna aktivnost/projekat sa ciljem uspostavljanja veze između organizacije, institucije ili agencije i populacije mlađih u zajednici<sup>15</sup>

- \* Kampanje (su obično u formi lokalne ulične akcije, tribine)
- + Festivali
- \* Lokalne akcije, ulične akcije
- + Tribine i forumi

### **PRAKTIČNI PRIMER**

#### *Rad na ulici – organizacija kampanje, ulične akcije ili festivala*

1. **Ideja...** (koji je kontekst održavanja - da li je u pitanju obeleževanje nekog međunarodnog dana, kao npr. 5.12. Dan volontera ili promocija specifične subkulture ili zagovaranje za neku potrebu. U skladu sa tim, potrebno je definisati osnovni cilj )
2. **Sastanak** sa mlađima i /ili volonterima radi pravljenja detaljnog akcionog plana i budžeta (Predložena agenda: datum, mesto, vreme, resursi, aktivnosti)
3. **Podela zaduženja i odgovornosti** u organizacionom timu (PR tim, koordinacija, kontakti sa predstavnicima drugih organizacija ili vlasti)
4. **Koordinator:** zaduženje za organizaciju događaja, vođenje tima / sastanaka, održavanje komunikacije sa partnerima, podrška i vođenje računa o finansijama i finansijski izveštaj
5. **PR tim (kontakti i rad sa medijima):** izrada, štampanje, lepljenje i podela plakata, flajera, majica i sl. kontaktiranje medija (radio, TV, internet)
6. **Kontakti sa formalnim institucijama:** prijava javnog skupa, saopštenje za javnost (ako je u pitanju Graffity jam - iscrtavanje grafta potrebna je molba radi dobijanja saglasnosti vlasnika zida)

#### *Prijava javnog skupa*

**Centar za Omladinski rad**  
Omladinski klub u Subotici

Dostavlja:  
**MUPu Subotica**

#### **PRIJAVU JAVNOG SKUPA**

Povodom organizacije kampanje „Promocija volonterizma“

Ovim putem Vas obaveštavamo da će dana 05.12.2007. godine, na glavnom gradskom trgu, biti organizovana jednodnevna kampanja Centra za omladinski rad, sa početkom u 10 časova. Kampanja „Budi tu, budi sada tu“ održava se u cilju promocije volonterskih aktivnosti unutar organizacija i institucija na nivou opštine Subotica. Kampanja je podržana od strane pokrajinskog Sekretarijata za sport i omladinu.

Očekujemo prisutnost oko 100 mlađih volontera.

Takođe, biće postavljeno ozvučenje sa zvučnicima manje snage.

Odgovorne osobe (2 osobe) su: Ime i prezime, kontakt telefon i br lične karte:

Ispred Centra za Omladinski rad

3.12. 2007.

\_\_\_\_\_  
(Koordinator/ka)

**Napomena:** prijava se dostavlja najmanje 48 sati pre početka kampanje

15 Kalaba, Vanja (2008.): Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum Syd Balkans, Beograd

### 1.3.2 Omladinski kampovi i razmene

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. Svaka razmena treba da bude zasnovana na jasno identifikanoj potrebi projekta/zajednice

### PRAKTIČNI PRIMER

#### *Omladinski kampovi i razmene – organizacija kampa*

Nakon odobravanja sredstava, i selekcije učesnika za kamp, potrebno je:

- ✖ kreirati detaljan program kampa (dnevni raspored, sa dolaskom i odlaskom učesnika)
- ✚ raspodeliti zaduženja u timu
- ✖ isplanirati unapred aktivnosti za večernje sati
- ✚ uspostaviti pravila ponašanja i procedure vezane za zaštitu deteta
- ✖ kontaktirati roditelje pismeno ili organizovati sastanak
- ✚ sakupiti zdravstvene informacije o učesnicima
- ✖ pripremiti paket za prvu pomoć (ili u budžetu planirati zdravstvenog radnika da bude prisutan/na sve vreme na kampu)
- ✚ prikupiti kontakte službi u mestu gde se održava kamp (hitna pomoć, vatrogasci i sl.)
- ✖ pripremiti materijale za rad i aktivnosti na kampu (u zavisnosti od teme kampa)
- ✚ proveriti infrastrukturu za održavanje lične higijene
- ✖ pripremiti raspored i sadržaj obroka (ili u budžetu planirati osobu zaduženu za kuhanje)
- ✚ sakupiti informacije o specijalnim potrebama učesnika vezanih za hranu (vegetarijanci, makrobiotičari i sl.)
- ✖ ukoliko u budžetu nema planiranih troškova za benzin, obezbediti na vreme prevoz (ugovor sa putničkom kompanijom)

#### *Korisne napomene:*

- ✚ Broj učesnika ne veći od 35
- ✖ Najmanje 4 lidera kampa
- ✚ Poželjna dnevna evaluacija kampa
- ✖ Najvažnije: Sigurnost i zaštita dece i mladih!

#### *Omladinski kampovi i razmene – organizacija razmene<sup>16</sup>*

##### Proces pripreme uključuje:

- ✚ Analiza potreba projekta/zajednice (na osnovu godišnjeg plana, iskazanog interesovanja od strane potencijalnih učesnika/ca)
- ✖ Pronalazak partnerske institucije/organizacije (slično polje delovanja, da poseduje motivaciju i spremnost za dinamičnu saradnju)
- ✚ Plan razmene (detalji programa, vremena, resursa koji su potrebni)
- ✖ Prikupljanje sredstava (fondacije za omladinske programe i razmene)
- ✚ Selekcija učesnika/ca (postavljanje kriterijuma za odabir)
- ✖ Priprema prijavnog informacionog paketa (informacije o razmeni, partnerskoj organizaciji, vremenski plan, prijavni formular, kriterijumi)
- ✚ Izbor osoba (koju realizuje grupa koja je zadužena za koordinaciju razmene)
- ✖ Informacioni sastanci (upoznavanje učesnika/ca i informisanje o obavezama, programu, logistici, izgradnja tima...)

16 Forum Syd Balkans Programme (2007): Priručnik za organizovanje obrazovnih razmena/poseta, Beograd

- ✚ Treninzi pre odlaska (za unapređenje komunikacije, senzibilizacija grupe po pitanjima tolerancije i različitosti)
- \* Podela odgovornosti (Jedna osoba treba da bude odgovorna za prvu pomoć i jedna kontakt osoba treba da je dostupna 24 sata)
- ✚ Logistička priprema (karte, prevoz, viza, osiguranje, ishrana, zdravstvene informacije, odobrenje roditelja za maloletne osobe, potpisani ugovor, kontakt lista u slučaju opasnosti, potvrda ugovorenih poseta)

### 1.3.3 Klupski omladinski rad

Klub mlađih je deo celokupne infrastrukture društva koji je u službi mlađih. Delovanje kluba je povezano sa školama i ostalim centrima za mlade. Omladinski klub svojim programom i politikom rada doprinosi pozitivnom vaspitno-obrazovnom uticaju kroz mogućnosti za učenje u najširem smislu. Kroz programski koncept, mlađi imaju priliku da se identifikuju i uče od drugih, stiču i vežbaju, otkriju i razviju svoje naklonosti ka nečemu što im je ranije bilo nepoznato, razviju postojeće veštine i da steknu neophodna znanja za ispunjen život u lokalnoj zajednici.

Rad kluba je usmeren na kreativno korišćenje slobodnog vremena. Klub obezbeđuje sigurno okruženje u smislu odsustva onih faktora koji mogu da doprinesu javljanju asocijalnog, devijantnog i kriminalnog ponašanja. Pod tim faktorima podrazumeva se droga/psihoaktivne supstance, alkohol, kao i nedostatak sredstava i prilika za zadovoljavanje različitih potreba i interesovanja.

Što se tiče samog fizičkog prostora, ukoliko je to moguće, potrebno je obezbediti pristup osobama sa invaliditetom, da bi se odgovorilo na princip jednakog učešća i mogućnosti za sve. Ukoliko sama zgrada ne sadrži ovaj elemenat, dobro bi bilo organizovati kampanju ili jednostavno uči u pregovore sa opština da bi se efikasnije rešio problem pristupa prostorijama.

### Održivost omladinskih klubova

Putem promovisanja važnosti omladinskog rada kao sastavnog dela profesionalnih usluga i servisa za mlađe, promoviše se i javno zagovara važnost **podrške lokalne zajednice u razvoju i implementaciji omladinskog rada.** Lokalni akcioni plan (u daljem tekstu LAP) za mlađe bi trebalo da bude dokument kojim lokalna vlast zvanično radi na unapređenju položaja mlađih, a omladinski rad unutar održivih omladinskih klubova jeste način da se to osigura.

Sa tim u vezi, obaveza lokalne samouprave po LAP-u jeste da opredeljuje sredstva iz budžeta za programe mlađih i za mlađe. Što se tiče omladinskog kluba, to bi značilo da je lokalna zajednica spremna da ustupi određeni prostor na korišćenje mlađima - organizacijama mlađih i za mlađe u svrhu organizovanja slobodnog vremena kao i obezbeđivanje prostora za neformalnu edukaciju. Pored ovoga, važno je da se tu ne završava briga lokalne samouprave o mlađima/mladinskom klubu. Sledeći korak, koji bi doprineo održivosti klubova jeste pokrivanje režijskih troškova prostora kluba, kao i opredeljivanje sredstava iz budžeta opštine za programske aktivnosti.

Ako posmatramo šire interesne strane u zajednici, pored opštine, važan je partner u osiguranju održivosti i poslovni sektor. Voditelji omladinskog kluba bi trebalo da budu spremni i edukovani za pregovore sa predstavnicima lokalnog poslovnog sektora u pravcu sponzorisanja programskih aktivnosti i pratećih troškova (npr. lokalna fabrika keksa i sokova sponzoriše omladinski festival, ili lokalni prevoznik sponzoriše prevoz učesnika kampa/mladinske razmene, kao i na primer da lokalna farbara sponzoriše akciju crtanja grafita ili žonglersko-vatrene performanse).

Što se tiče održivosti, u pogledu samostalnih aktivnosti u klubu, preporučujemo organizovanje dobrotvornih akcija, izložbi ili koncerata (na primer, akcija prikupljanja starog nameštaja za klub i sl.). Ono što je takođe važno, i potrebno je planirati i paralelno raditi, jeste proces umrežavanja omladinskog kluba sa drugim organizacijama i institucijama u cilju sprovođenja programa i prikupljanja sredstava za projektne aktivnosti.

## 1.4 Projektni Omladinski Rad

### Tipovi Omladinskog Rada Prema Programskim Područjima

Programi u omladinskom radu odnose se na različite tematske celine i pitanja i mogu se prilagođavati i kreirati u odnosu na društveni kontekst i izražene potrebe mladih.

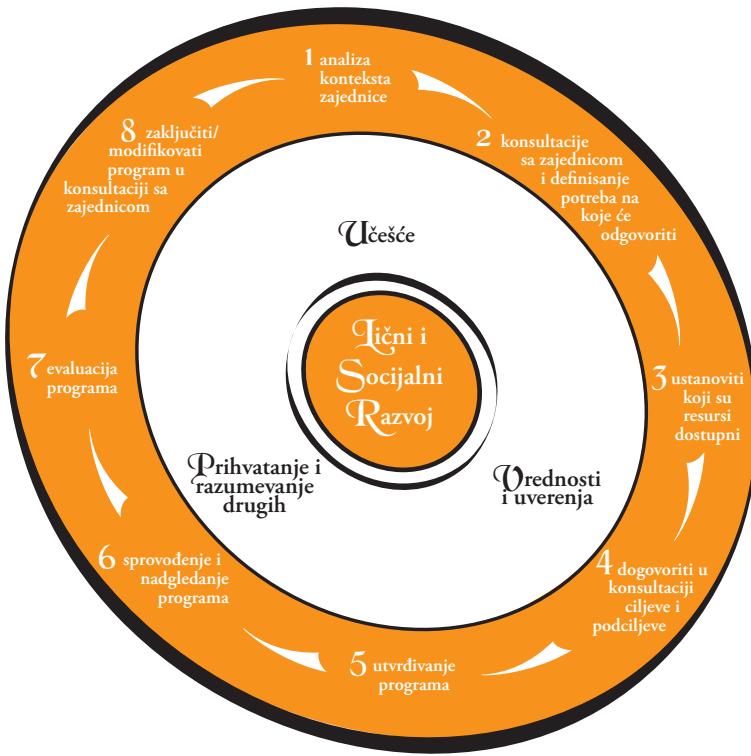
Te teme mogu obuhvatiti sledeće oblasti: zdravlje i prevencija rizičnog ponašanja, kultura i umetnost, interkulturno učenje, sport i rekreacija, ekologija i održivi razvoj, omladinski aktivizam i volonterizam (npr. učenički parlamenti) i zagovaranje za mlade.

#### 1.4.1. Kreiranje programa za mlade

U ovom delu predstavićemo razvojni ciklus programa za mlade, kao i osnovne elemente koji predstavljaju osnov za efektivnu praksu u realizaciji omladinskog rada. Ovde se nećemo baviti detaljnim kurikulima (obrazovnim programima) ili sadržajem specifičnih omladinskih programa, ali ćemo predložiti osnovna znanja i veštine kroz tematski prikaz treninga za liderske veštine, koja smatramo neophodnim za vođenje omladinskih programa. Na čitaocima je da uporede, nadograđe ili povežu svoje znanje i iskustvo sa predstavljenim modelom.

U projektnom omladinskom radu, neophodno je imati razvijen plan za pojedinačne faze u ciklusu programa, radi postizanja bolje efikasnosti, i ostvarivanja zacrtanih ciljeva.

**Ciklus omladinskih programa** predstavlja razvojnu shemu (*v.sliku 1. dole*), gde se na osnovu osnovnog cilja (lični i socijalni razvoj) i temeljnih principa u omladinskom radu, planira i realizuje omladinski program.



Slika 1. Shema razvoja kurikuluma (Model of effective practice; Youth Work NI)

## ELEMENTI U PLANIRANJU I DIZAJNIRANJU PROGRAMA ZA MLADE

- \* Odabir ciljne grupe
- + Analiza potreba ciljne grupe na osnovu karakteristika (uzrast, broj, gde se nalaze, vrednosti i specifični načini ponašanja ciljne grupe, da li su i koje su programe do sada prošli)
- \* Formiranje tima koji će voditi program (obratiti pažnju na motivaciju i potrebu za dodatnim treningom ukoliko su nepohodne određene kompetencije) i podela zadataka unutar tima
- + Odabir teme, ciljeva i zadataka, programa i metodologije
- \* Vremenski raspored aktivnosti u fazama
- + Potrebni resursi (izrada budžeta, pronalaženje prostora, neophodna tehnička oprema)
- \* Saglasnost (ukoliko je neophodno) roditelja ili određene institucije
- + Analiza mogućih poteškoća u realizaciji programa
- \* Plan evaluacije programa i podnošenja izveštaja

### **1. Analiza konteksta u kojem se nalaze mladi**

Omladinski rad, kao i sami programi, dešava se u odnosu na to gde se mladi ljudi nalaze po pitanju ostvarenih prava, problema, kao i njihovih potreba. U ovom delu potrebno je sprovesti neku vrstu istraživanja, koje može biti u vidu sakupljanja informacija iz prethodnih istraživanja, analiza dosadašnjeg iskustva u praksi, ili bilo koji prikladan način za sakupljanje informacija (ankete, na primer). Pored toga, važno je identifikovati potencijalne ciljne grupe mlađih, kao i njihove specifičnosti u odnosu na ideju koju pokušavamo ostvariti.

*„Potrebno je imati što više imati informacija o ciljnoj grupi i njenim specifičnostima“*

*„Tema mora da bude prikladna i interesantna ciljnoj grupi. Ideja je osnovna, zasto to radis, sa kim, zasto sa tom grupom, sta zelis da postiges tim programom...“*

### **2. Konsultovanje sa mladima u vezi njihovih potreba**

Konsultovanje sa mladima veoma je važno u identifikovanju njihovih potreba i problema koji utiču na njihov lični i socijalni razvoj. Potrebe se mogu sagledavati kroz okvir porodičnog okruženja ili socijalno-ekonomskih prilika, manjinskih prava i sl. Takođe, važno je omogućiti mladima da u ovoj fazi što otvorenije iskažu svoje potrebe i da se koristimo pristupom jednakih mogućnosti, da bi što više ciljnih grupa moglo da podeli svoja viđenja u odnosu na svoj trenutni status u društvu.

### **3. Procena postojećih resursa**

Pre samog dogovora o programu, neophodno je realno proceniti potrebne resurse, koji već postoje, i koje je neophodno obezbediti (troškovi realizacije).

*„Dakle, da je to neki prostor koji nece biti škola, niti neki prostor koji je jako služben. Da to ne bude nesto preskućeno ili preveliko. Da imaju sve što treba za rad, dakle flomastere, markere, bojice, što širi krug materijala sa kojim mogu da rade...“*

### **4. Uspostavljanje ciljeva**

Svaki program mora imati jasne ciljeve, prilagođene ustanovljenim potrebama u konsultaciji sa mladima. Važno je uočiti probleme ciljne grupe i gledati očima te grupe, da bi uspostavili što prikladnije i realnije ciljeve programa za mlade. Takođe, ciljevi se trebaju podudarati sa očekivanim rezultatima u određenom programu

*„Treba imati u vidu korisnost programa, na koji način će mlada osoba primeniti ta iskustva ...“*

Neophodno je uskladiti ciljeve konkretnog programa za mlade sa šire postavljenim ciljevima (ciljevi lokalne zajednice, ciljevi lokalnog, regionalnog i nacionalnog akcionog plana za mlade). Odnosno, važno je da nam je uvek na umu da u radu sa jednom konkretnom grupom, u stvari, činimo male pomake i promene u široj društvenoj zajednici, i neophodno je da su naši planovi stalno u skladu sa planovima zajednice kako bi bili održivi.

**Korisno pitanje:** Koji metodološki pristup će biti najkorisniji učesnicima, a vama, kao omladinskom radniku/ci na najbolji način omogućiti da ostvarite postavljene ciljeve?

Odabrani metodološki pristup i metode treba da posluže stvaranju prilika za učenje učesnika, i njihov lični i socijalni razvoj.

### **5. Dogovor o programu sa mladima**

Uključivanje mlađih u planiranje programa zahteva korišćenje različitih pristupa u odnosu na uzrast, nivo samostalnosti i zrelosti, kao i u odnosu na interesovanja mlađih. Putem učešća u ovom delu, mlađi razvijaju ličnu i grupnu odgovornost za samu realizaciju programa.

*„Uključiti mlađe ljude da oni budu kreatori programa, jer će tad učestvovati i zalagati se da program dobro prođe.“*

*„Treba biti fleksibilan i prihvati predloge mlađih i da ih ubacujemo u program. Dakle, mi sa mlađima.“*

Na ovaj način veća je verovatnoća da će program zaista pratiti potrebe mlađih, biti im koristan, i imati rezultate, a sa druge strane omogućiti mlađima da praktikuju svoje veštine donošenja odluka.

### **6. Realizacija i praćenje programa**

SVAKI program je korisno osmisliti u više delova ili faza, i u toku realizacije, bitno je imati vreme za refleksiju i diskusiju sa mlađima o poteškoćama na koje nailaze, ukoliko su uključeni kao lideri. Ukoliko je potrebno izvršiti neke promene, potrebno je konsultovati se sa mlađima, da se ne bi izneverila prvobitna očekivanja.

*„Dati im do znanja da je njihova uloga velika u realizaciji programa i da imaju uticaj.“*

*„Projekat nije mrtvo slovo na papiru, može se od njega odstupiti(u situacijama kada je neophodno biti fleksibilan). Kvalitet treba da se neguje, a ne kvantitet“*

*„Koliko god da traje neki program, od početka pa do kraja, ti treba da daš svoj maksimum i da zadovoljiš i odrziš kvalitet.“*

### **7. Završetak i evaluacija programa**

Evaluacija programa se dešava nakon završetka, a koristi se radi utvrđivanja dostignutih ciljeva, kao i utvrđivanje efektivnosti načina rada/procena uspešnosti.

*„Pri realizaciji mi je jako važna evaluacija, monitoring, jer ti svakoga dana možes da shvatis neku svoju grešku i da je sledeći put ispraviš“*

## PRATKIĆNI PRIMERI U ODNOSU NA PROGRAMSKA PODRUČJA

### **1. Obrazovanje o zdravom načinu života**

- \* Razvoj odgovornog stava prema zdravlju
- + Pružanje informacija i razvijanje veština neophodnih za donošenje odluka o zdravom načinu života
- \* Prevencija rizičnog ponašanja

### **2. Aktivizam i volonterizam u zajednici**

- \* razvijanje znanja, socijalnih veština i timskog rada unutar zajednice
- + osnaživanje đačkih parlamenta
- \* raditi na problemima kao što su podeljenost zajednice, predrasude i strahovi
- + istraživanje sebe i lokalne zajednice u sigurnom okruženju
- \* učenje o globalnim pitanjima, rodnim odnosima, ljudskim pravima, trgovini ljudima
- + povećanje svesnosti i brige za druge
- \* stavljavanje potreba i problema vlastite zajednice u svetski kontekst

### **3. Informacije, savetovanje i upravljanje**

- \* Mladi imaju potrebu za druženjem, podrškom i vođenjem od strane odraslih za kreiranje odnosa uzajamnog poštovanja i razumevanja
- + Podržati mlade da traže savete i da podele u poverenju različite stvari koje utiču na njihov lični i socijalni razvoj

### **4. Testiranje vrednosti i uverenja**

- \* Mladi razvijaju svoje vrednosti i stavove u okrilju svojih porodica, škola, zajednica i medija, što može biti konfuzno i izmešano različitim standardima i stavovima prema vrednostima i uverenjima
- + Istraživanja vrednosti i uverenja u sigurnom i podržavajućem okruženju
- \* Mogućnost da testiraju svoja vlastita verovanja i vrednosti sa ostalim mладима i odraslima

### **5. Kreativna umetnost i kultura**

- \* Lično zadovoljstvo
- + Razvijanje veština i prepoznavanje različitih umetničkih formi
- \* Razvijanje i iskazivanje ideja i osećanja kroz korištenje materijala, zvuka i pokreta
- + Uključenost u pripreme za izložbe i predstave
- \* Sve ovo prethodno može biti rezultat postizanja visokih standarda i ličnog zadovoljstva

### **6. Sport i rekreacija**

- \* Pojedinačno, u malim grupama i timske aktivnosti
- + Razvijanje samopouzdanja, fer-pleja i međusobnog poštovanja

### **7. Interkulturno učenje**

- \* Mogućnosti međunarodnih putovanja, omladinskih razmena i kampova

### **8. Politička svest i aktivno građanstvo**

- \* Ovaj segment je mnogo širi od obrazovanja o političkim partijama
- + Razumevanje globalnih i lokalnih pitanja kao što su nezaposlenost, obrazovanje, demokratija i dr.
- \* Zagovaranje za mlade



### **9. Ekologija i održivi razvoj**

- ❖ Interesovanja za ekologiju i svesnost o zaštititi prirodne sredine
- ❖ Iskustva u prirodi
- ❖ Razvijanje odgovornog stava, ponašanja i donošenja odluka prema zaštiti prirodne sredine

### **10. Informatičke tehnologije**

- ❖ Omogućiti upotrebu modernih tehnologija koje nude pristup informacijama
- ❖ Steći praktična znanja i razumevanje dobiti od informatičkih tehnologija

## **PRAKTIČNI PRIMERI ZA ODABIR METODOLOGIJE U ODNOSU NA SPECIFIČNOST CILJNE GRUPE**

ciljna grupa	korisna pitanja za razmisljati
Mladi sa razvojnim poteškoćama	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Da li su sve planirane vežbe i igre odgovarajuće?</li> <li>❖ Da li postoji obezbeden pristup licima sa fizičkim invaliditetom?</li> </ul>
Mladi osnovnoškolskog uzrasta	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Da li materijali koji će se koristiti i metodologija odgovaraju razvojnom periodu ove ciljne grupe?</li> </ul>
Istopolne grupe	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Da li je moj stav prema polu sa kojim radim negativan zbog nekih prethodnih iskustava?</li> <li>❖ Koja su moja očekivanja vezana za njihovo ponašanje (rodni stereotipi)</li> </ul>
Mladi sa problemima u ponašanju	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Da li želim da ohrabrujem, ili da namećem određen način ponašanja?</li> <li>❖ Da li poznajem zakone vezane za maloletničku delinkvenciju?</li> <li>❖ Da li umem da postavim jasne granice?</li> </ul>
Mladi različitih etničkih porekla	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Da li praktikujem inkluzivnost i jednak pristup za sve etničke grupe?</li> <li>❖ Da li sam svestan svojih predrasuda?</li> <li>❖ Koliko se služim i učim jezike sredine?</li> </ul>
Mladi sa rizičnim ponašanjem: (upotreba psihoaktivnih supstanci i alkohola, promiskuitet)	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Da li sam dovoljno informisan o bolestima zavisnosti, HIV/AIDS-u?</li> <li>❖ Da li me predrasude sprečavaju u radu sa ovom ciljnom grupom?</li> <li>❖ Koliko primenjujem inkluzivni pristup?</li> </ul>
Mladi sa psihijatrijskim poremećajima: suicid, poremećaji ishrane i sl.	

## **PRILOG PRAKTIČNOG PRIMERA TEMATSKEH JEDINICA U OMLADINSKOM RADU**

### ***Predlog tema za trening omladinskih lidera/ki i volontera/ki***

Ovo su predložene teme za obuku, koje su sročene u skladu sa očekivanim rezultatima učenja. Preporučujemo da se metodologija, odnosno način prenošenja znanja i pristup, prilagodi u skladu sa kontekstom zajednice i specifičnih karakteristika grupe mladih kojima je obuka namenjena.

**Teme:**

1. Zajednica (kako izgleda, koje su joj vrednosti, koga ima sve tu...)
2. Ja (ko sam, koje su moje vrednosti, šta vidim kao potrebe i probleme u svojoj sredini, koja su moja prava)
3. Komunikacija i Osnaživanje (učim da slušam, sarađujem, znam koje su moje snage i slabosti, pronalazim svoje mesto u timu)
4. Aktivizam-na koje sve načine mogu biti aktivni (mogu da budem vođa puta, organizator festivala, mogu da budem javni govornik, a mogu i da se družim, i isprobavam različite načine aktivizma.)
5. Vizija (kada izaberem svoj način, treba da svoje ideje „pretvorim“ u ciljeve)
6. Pristup informacijama (pokušaću da pronađem što više informacija)
7. Vestine (i onda napišem predlog projekta, zajedno sa svojim timom, vodiću programe i akcije... a na kraju, kada se realizuje neki program, „sešću“ i razmisliti o svojim uspesima, i o onome šta je manje bilo uspešno...i biću otvoren za učenje „u hodu“ i umeću da pohvalim i dam povratnu informaciju sebi i svima u timu)

**PRAKTIČNI PRIMER EVALUACIJE ZA UČESNIKE**

1. Pogledaj unazad i seti se perioda kada si započeo učešće u programu. Kako si se tada osećao? Daj ocenu od 1 do 10?
2. Sada, kada se program završio, kako se osećaš?
3. Na koji način si se promenio? Šta je sada drugačije?
4. Šta je najviše uticalo na tvoju promenu? (ko, šta, kako)
5. Šta je potrebno još da bi tvoja ocena sledeći put bila veća?

**PRAKTIČNI PRIMER ZA IZVEŠTAVANJE**

**Cilj izveštaja:** ukratko izvestiti o rezultatima i ishodima, ukazati na realne poteškoće i dati konkretnе preporuke vezane za realizaciju programa u budućnosti

**Moguće stavke u ovoj vrsti izveštaja:**

- ✖ Ime programa:
- ✚ Cilj i metodologija koja je korištena:
- ✖ Vremenski okvir i plan aktivnosti:
- ✚ Ciljna grupa: struktura osvrt na dinamiku u grupi mladih koja je učestvovala, njihovoj međusobnoj saradnji, procena nivoa učešća mladih
- ✖ Procena uspešnosti u ostvarivanju opštih i posebnih ciljeva:
- ✚ Specifične poteškoće na koje ste nailaziili u toku realizacije programa:
- ✖ Specifični ishodi ( u odnosu na očekivane):
- ✚ Preporuke za organizacioni deo (logistiku):
- ✖ Preporuke za specifične aktivnosti unutar programa:

**Mogući dodaci:**

- ✚ Detaljan program:
- ✖ Spisak učesnika:

**Napomena!**

U prethodnom delu smo predstavili neke od praktičnih priloga, većinom vezanih za početnu i završnu fazu u realizaciji omladinskih projekata/programa, koje su opšte (programska područja, evaluacija, izveštaj). U projektno baziranom omladinskom radu koristi se većina prethodno navedenih specifičnih tipova rada (radionice, kampanje), koji se kombinuju i koriste u zavisnosti od ciljeva, ciljne grupe i teme specifičnih programa.

## PRIMERI PROGRAMA U OMLADINSKOM RADU

U cilju bližeg objašnjenja raznolikosti određenih omladinskih programa/projekata, u ovom delu ćemo predstaviti specifična programska područja u omladinskom radu u odnosu na specifične ciljne grupe, ustanovljena nakon dugogodišnje prakse i ustanovljenih potreba mladih u zajednicama gde se nalaze omladinski klubovi Centra za omladinski rad:

### **1. Ciljna grupa: Mladi**

#### **Program prevencije rizičnog ponašanja**



**Model rada: radionice**

**Oblast rada: Prevencija bolesti zavisnosti**

Bačka Topola, 2007.

**Projekat: „Matriks“**

**Cilj:** Osnaživanje grupe mladih pripadnika srpske i mađarske etničke grupe, radi njihovog daljeg aktivizma u oblasti prevencije bolesti zavisnosti u svojoj zajednici, kao i promovisanje multikulturalnosti

#### **Program ličnog i socijalnog razvoja**

**Model rada: radionice**

**Oblast rada: Socijalne veštine**

Omladinski klub Subotica, 2005.

**Projekat: „Nedelja tolerancije“**

**Cilj:** razvoj veština za timski rad i komunikacije među mladima osnovnoškolskog uzrasta



#### **Programi osnaživanja za aktivno učešće u zajednici**



**Model: Debatne radionice**

**Oblast:** Zagovaranje za mlade

Omladinski klub, Kikinda, 2004/05.

**Projekat: „Program obuke mladih lidera u oblasti javnog zagovaranje za mlade“**

**Cilj:** osnaživanje mladih za aktivizam u zajednici putem veština javnog zagovaranja

**Model rada:** Ulična akcija

**Oblast:** Aktivizam

Omladinski klub-Kikinda, maj 2006.

**Projekat:** Akcija Koalicije mladih Kikinde

„Ne dozvolimo da budućnost napusti ovaj grad“

**Cilj:** javno zagovaranje za poboljšanje položaja mladih u opštini Kikinda



### Mobilnost mladih

**Model rada:** kampovi

**Oblast:** Omladinski aktivizam i interkulturno učenje

Omladinski klub Bačka Palanka, 2007.

**Projekat prekogranične saradnje:** „Teče bez granica...“ mladi sa područja vukovarsko-sremske županije, bačkopalanačke i bačke opštine.

**Cilj:** povezivanja mladih iz navedenih područja, podsticanja i motivisanja mladih na aktivnije delovanje u zajednici i bolje razumevanje između zajednica.

**Model rada:** Kampovi

**Oblast:** Aktivizam u zajednici

**Projekat:** Kamp na letenci, Fruška Gora:

Učestvuj u razvoju svoje lokalne zajednice, 2007.

**Cilj:** Osnaživanje mladih lidera/ki za preuzimanje aktivne uloge u zajednici u cilju poboljšanje položaja mladih, kao i uspostavljanje partnerske saradnje mladih sa područja Vojvodine i Hrvatske



### Festivali



**Model rada:** Festival

**Oblast:** Kultura i umetnost

Novi Sad, 2007.

**Projekat:** „Hip Hop Ura Festival“

**Cilj:** Promocija hip hop kulture mladih

## *Programi kvalitetnog provođenja slobodnog vremena*

**Model rada:** Lokalne akcije

**Oblast:** Aktivizam mladih

Kancelarija za mlade – Bečeј, 2007.

**Projekat:**

Ulična akcija u Bečeju: „Znanje, veštine, osećanja“

**Cilj:** Promocija aktivizma mladih



## *Ekološki programi*

**Model rada:** Lokalna akcija

**Oblast rada:** Ekologija

Isečak iz "Subotičkih" 08.09.2006.: „Uklonili smo veliku količinu smeća: plastičnih flaša, kartonskih kutija, opušaka, najlonskih vreća...veći deo ovog materijala nije razgradljiv pa bi škodio prirodi-naglašava Aleksandar Topić, član Omladinskog kluba u Subotici

**Projekat:** Akcija „Čišćenje Palića“

**Cilj:** razvoj ekološke svesti kod mladih

**Model rada:** Radionice

**Oblast:** Sportsko kreativne aktivnosti

Omladinski klub Kikinda, 2004-2006

**Projekat:** „YOUTH in FIRE“ - žonglerska grupa

**Cilj:** vežbanje žonglerskih veština, kvalitetno provođenje slobodnog vremena, omladinski aktivizam



## *2. Mladi iz multikulturalnih i multietničkih sredina*

### *Afirmativni programi ka etničkim zajednicama*



**Model rada:** Radionice

**Oblast:** Interculturalno učenje

Omladinski klub Subotica, 2006.

**Projekat:** „Komunikacija“

**Cilj:** podsticanje inter etničkog dijaloga među mladima romske, srpske i mađarske etničke zajednice pomoću rada na fotografiji

## Subkulture

**Programi edukacije o ljudskim i dečjim pravima i pravnim regulativama**

**Model rada:** Ulična akcija

**Oblast:** ljudska i dečja prava

**Projekat:** Graffity jam „Mladi protiv oružja“, Subotica, 2007.

**Cilj:** Promocija nenasilja i kreativno izražavanja putem grafita



## Promocija vrednosti subkultura



**Model rada:** Lokalne akcije-festival

**Oblast:** Sport-Kultura-Umetnost

“Overground je nastao iz potrebe mladih za sportsko-kulturno umetničkim dešavanjima kojih nema dovoljno u našem gradu. Ovaj Festival je bezalkoholnog karaktera I njega organizuje Fest tim, tim mladih ljudi koji su prošle godine organizovali festival koji je okupio oko 400 ljudi. Program Overgraund festivala obuhvata sportski program-turnir u košarci,skate board takmičenje, iscrtavanje grafta muzički program i žongliranje vatrom.”

## Program resocijalizacije

**Model rada:** akcije i radionice

**Oblast:** prevencija i resocijalizacija

Omladinski klub, Subotica, 2007.

**Projekat:** „Know yourself, respect yourself“ u saradnji sa CZOR u Subotici

**Cilj:** osnaživanje mladih korisnika Centra za Socijalni rad kroz razvoj socijalnih veština, i rada na sopstvenom sistemu vrednosti



#### *4. Mladi bez roditeljskog staranja i mladi sa psihološkim poremećajima*

##### *Programi inkluzije*

*Zbog etičkog kodeksa,  
učesnicile ovog programa  
nisu fotografisane*

**Model rada:** radionice

**Oblast:** zdravlje i kreativno provođenje

**slobodnog vremena**

**Projekat:** „Družilište“, Novi Sad, 2007.

**Cilj:** uspostavljanje volonterskog servisa za pružanje podrške mladima, Centra za dečju i adolescentnu psihijatriju, Kliničkog centra Novi Sad

#### *5. Mladi iz ruralnih sredina*

##### *Programi osnaživanja (u njihovim sredinama i mestima školovanja)*

**Model rada:** trening

**Oblast:** Aktivizam u zajednici

Horgoš, 2007.

**Projekat:** Horgoš team

**Cilj:** osnaživanje mlađih u ruralnim oblastima za aktivizam u zajednici



## 2. Socijalno Obrazovanje

U ovom delu priručnika ćemo predstaviti koncept socijalnog obrazovanja koji obuhvata vrednosti, socijalne veštine koje se razvijaju kod mladih, kao i odnos između omladinskih radnika/ca i mladih, koje vidimo kao osnov u realizaciji efektivne prakse u omladinskom radu u zajednici, bez obzira na specifične teme ili oblasti.

Kako navodi Smit (Smith, M.) u svojoj knjizi „Stvaraoci, a ne potrošači“ (eng. „Creators not Consumers“), socijalna edukacija je svesna namera da se pomogne ljudima da steknu znanja, veštine i osećanja koja su im potrebna da bi mogli da ispunе svoje i razvojne potrebe drugih. Socijalna edukacija omogućava da mlađi osnaže sebe kao ličnosti, ali i svoju nezavisnost i odlučnost, tako da u potpunosti mogu preuzeti aktivnu ulogu u svojoj zajednici kako bi uticali na društvene strukture u kojima žive i funkcionišu.

### 2.1 Omladinski Rad i Vrednosti Socijalnog Obrazovanja

Socijalno obrazovanje u omladinskom radu uključuje četiri elementa:

Procena	Ohrabrvanje mlađih da prepoznaju svoje snage i slabosti.
Postavljanje cilja	Definisanje ciljeva za lični razvoj i napredak (ono što bi želeli razvijati).
Učenje kroz rad	U ovome delu se znanja, osećaji i veštine koriste za sticanje novih znanja i iskustava
Evaluacija	Refleksiono provjeravanje ispunjavanja ciljeva

Predstavićemo listu vrednosti u socijalnom obrazovanju, i ilustrovaćemo neke od njih rečima ljudi koji praktikuju omladinski rad, u cilju isticanja važnosti ove oblasti za efektivnu praksu. Pored toga, želimo podeliti sa čitaocima realne izazove sa kojima se susrećemo u radu sa mlađima, a koji se često tiču naših sopstvenih uverenja i vrednosti.

#### 2.1.1. Vrednosti u socijalnom obrazovanju<sup>17</sup>

**Izazovi** u omladinskom radu sa kojima se svakodnevno susreću omladinski radnici/ce, mogu da se posmatraju i kroz prizmu etičkih dilema sa kojima se suočavaju u toku svog rada. Oni/e su navodili/ e izazove na koje nailaze u toku svoje svakodnevne prakse, koji su mahom povezani sa sopstvenim vrednosnim stavovima, što navodimo u sledećim primerima:

„Kada mlađi čovek kaže: „Želim da napravim humanitarni koncert sa Grand zvezdama“, a ja imam problem jer ne želim to da promovišem....“

„Jako je teško prepoznati njihove potrebe i odgovoriti na pravi način na njih. Najlakše je reći deci da uzmu papir i olovke i da nacrtaju svoj strah, ali prepoznati da se neko nečeg zaista boji, e to je već teško“

„Izazov je biti svestan da može doći do neuspeha, a ipak nastaviti“

„Izazov je otvoriti se mlađima i dozvoliti im da oni utiču na tebe. Stvar je da prihvatiš tu grešku, na koju ti ukažu.“

17 Forum Syd : Vrijednosti socijalnog obrazovanja u radu sa mlađima: Prilog za modul 1- A nivo-Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici, Beograd

*„Kad nmas dovoljno iskustva, jako je tesko uspostaviti profesionalni odnos, ne znaš gde treba postaviti granice, pa ni kako se ponasati, a da ne posaljes neke pogresne signale. Kada si muski voditelj, može ti se desiti da se devojcice zaljube u tebe, tesko je izaci na kraj sa tim.“*

*„Dešava mi se da ponekad stvorim neku vrstu distance prema određenoj osobi ili grupaciji, ali se uvek trudim da to ne pokažem prema ostalima u grupi i da pokušam da prevaziđem barijere koje imam. Ponekad je teško prevazići predrasude koje imamo i biti ih svestan, pogotovo jer mladi često gledaju na nas kao na modele koje oponašaju (svesno ili nesvesno).“*

Osnovne vrednosti koje treba da se razviju u okviru omladinskog rada su **prihvatanje, razumevanje i empatija** kako bi se prevazišli predrasude i stereotipi koje stoje na putu razvoja zdravih međuljudskih odnosa.

## 2.2 Omladinski Rad i Socijalne Veštine

Da bi mladi bili samostalni/e, autentični/e pojednici/ke, vrlo je bitno razvijanje njihovih sposobnosti kako bi mogli da daju obrazloženje, te da zastupaju svoje stavove kao i delovanja.

Kada govorimo o socijalnim veštinama u omladinskom radu, prema Haskinsu (Huskins, J., 1999) imamo deset (10) standardizovanih veština koje predstavljaju osnovu procenjivanja napretka mlade osobe:

1. Samosvesnost/samopouzdanje (osećaji o samom/oj sebi)
2. Komunikacijske veštine (efektivno komuniciranje sa drugima)
3. Interpersonalne veštine
4. Istraživanje i upravljanje emocijama (biti svestan/a emocija, biti otvoren/a za svoje emocije)
5. Razumevanje i identificiranje sa drugima (empatija, saosećanje)
6. Razvoj vrednosti (šta je ispravno, šta pogrešno)
7. Rešavanje problema
8. Pregovaračke veštine (donošenje odluka sa drugima)
9. Akcionalo planiranje (sposobnost planiranja unapred)
10. Procenjivanje svojih veština (učenje iz iskustva)<sup>18</sup>

### PRILOG PRAKTIČNOG PRIMERA OBRASCA ZA PERIODIČNU PROCENU RAZVOJA SAMOPOUZDANJA KOD MLADIH

	U omladinskom klubu/projektu	Kod kuće	Sa prijateljima	U školi
Dovoljno sam siguran/na da govorim u grupi				
Dovoljno sam siguran/na u komunikaciji sa odraslima				
Nije mi problem da tražim pomoć				
Lako upoznajem nove ljude				
Siguran/na sam u sebe da mogu reći otvoreno šta mislim				
Siguran/na sam da mogu da utičem na određene stvari u mom životu				
Siguran/na sam u izražavanju svojih osećanja				

18 Huskins, J (1996) ; „Quality work with young people“

## 2.3 Odnos Omladinskih Radnika/ca i Mladih

Odnos omladinskog radnika/ce i mlade osobe naziva se *srcem* omladinskog rada, te je viđen kao najznačajniji alat u ovom procesu, ali i najteži za definisanje. Odnos omladinskih radnika/ca i mlađih baziran je na *prihvatanju i vrednovanju mlađih, iskrenosti, poštovanju, poverljivosti, poverenju i reciprocitetu*.<sup>19</sup>

Sve do ubožišavanja ideje o izradi praktičnog priručnika, pitanje prakse omladinskog rada bilo je tumačeno u odnosu na pojedinačno iskustvo i doživljaj omladinskog rada, profesionalno ili volonterski. Ako bismo tada ili sada pitali omladinske radnike/ce šta je za njih omladinski rad, većina bi odgovarala da je njihov rad vezan za odnos koji imaju sa mlađim ljudima, kao i za proces rada tokom kojeg realizuju određeni program.

Kao što i sami omladinski/e radnici/ce navode:

*„Odnos je bitan , ali u smislu da ti njima pokazeš da možete da se šalite, zezate i to treba dozvoliti, da bi te mlađa osoba prihvatiла kao bliskog. Sa druge strane, treba paziti da se ne prede ta granica i da mlađi ipak znaju kada se šalimo, a kada radimo...“ U tom odnosu važno je takođe, po rečima omladinskih radnika/ca „da budemo autentični i prirodni, iskreni, dosledni“*

Kao osnovu rada sa mlađima, takođe navode motivaciju i volju za rad, te u tom kontekstu ulogu omladinskog radnika opisuju sledećim rečima:

*„Ti si tu odrasla osoba koja ga(je) motiviše, pokreće, stimuliše da radi na sebi. Ti si tu da ga podržavas, a ne kontrolišeš“*. A za to je, po njihovim rečima potrebna *„...spremnost i strpljenje da se uoče i razvijaju kapaciteti mlađih“*

Ostvarivanje odnosa koji karakteriše poverenje, jeste ostvarljivo, ako omladinski radnik/ca poseduje kako lične tako i profesionalne kompetencije i razvija ih i prati, u svrhu svog napredovanja u oblasti odnosa sa mlađima.

*„Rad sa mlađima zavisi od ljudi koji rade sa mlađima, u radu treba prenosiти neke svoje lične karakteristike i davati lične primere, pa tako npr. ako očekujemo od njih da budu odgovorni i aktivni, najlakše ćemo to postići ukoliko mi budemo takvi prema njima.“*

Jangova (Young, K., 1999) navodi da omladinski radnici imaju višestruku ulogu te su od strane mlađih viđeni kao *uzori, mentorii/ke i prijatelji/ce*, gde se još pored navedenog dodaje i uloga *edukatora/ki*.<sup>20</sup>

1. Omladinski radnici/ce kao prijatelji
2. Omladinski/e radnici/ce kao uzori/modeli
3. Omladinski radnici/ce kao mentorii/ke
4. Omladinski/e radnici/e kao edukatori/ke



19 Kalaba, Vanja: O omladinskom radu u zajednici, Forum Syd Balkans, 2008, Beograd

20 Kalaba, V.: Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum Syd Balkans, 2008, Beograd



# 3. Osnovni Principi u Omladinskom Radu

Osnovni principi u omladinskom radu u zajednici su opšti i neophodni pri realizaciji razvojnog ciklusa omladinskih programi:

1. Obaveza pripremanja mlađih na učešće
2. Testiranje vrednosti i uverenja
3. Promovisanje prihvatanja i razumevanja drugih

## 3.1. Obaveza Pripremanja Mlađih Na Učešće

Ono podrazumeva saradnju sa mlađim ljudima, da bi se izašlo iz okvira odnosa koji karakteriše „Mi za mlađe“, već da bi se praktikovalo „Zajedno sa mlađima“. To je moguće ukoliko u svojoj praksi razvijamo motivaciju mlađih za učešće, da bi postigli što ravnopravniji odnos, što ilustrujemo rečima omladinske radnice:

*“Uvek ukljucivati mladu osobu, i podsticati je na aktivnost i to u svakom smislu, u odnosu prema sebi, i prema drugima... Omogućavanje uslova za razvoj samovrednovanja, da shvate da mogu da menjaju stvari i utiču...“*

### 3.1.1. Obaveza pripremanja mlađih na učešće (sa osvrtom na rezultate istraživanja)

Učešće je ključni element procesa omladinskog rada. Učešće se ne odnosi samo na činjenicu da mlađi učestvuju u aktivnostima, nego da istinski imaju glas koji se vrednuje i uvažava. Takođe, u nezavisnosti od etničke, kulturne, religijske, seksualne orientacije, uključujući oblike ometenosti (osobe ometene u razvoju npr.), svakoj mlađoj osobi treba da bude obezbeđena mogućnost učešća na osnovi ravnopravnosti. U određenim slučajevima dodatna podrška i ohrabrvanje biće potrebna da bi se postiglo učešće na ravnopravnoj osnovi.

Vodeći se vrednostima demokratskog društva, smatramo da mlađi 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.

Da iz pozicije objekta na kojem se nešto radi i koji se prati, mlađi ljudi preuzmu odgovornost za svoje učenje i razvoj, te na taj način postanu subjektom i izvorom pozitivne slike o sebi.

Sa druge strane, mlađi nisu obavezni da učestvuju u programima omladinskog rada i samim tim, omladinski/e radnici/e moraju stvarati programe koji će privući mlađe ili raditi sa mlađima tamo gde se oni nalaze.

Kroz uključivanje u različite programe, koji npr. podstiču volonterizam i aktivizam u zajednici, mlađi ljudi imaju priliku da razvijaju potencijale za učešće i vođenje programa za svoje vršnjake.

### 3.1.2. Učešću iz evropske povesnje

*„Učešće mlađih u inicijativama na lokalnom i regionalnom nivou ključno je za promociju učešća uopšte. Lokalne i regionalne vlasti moraju da se potruže da u svim segmentima svog delovanja uzmu u obzir potrebe i stavove mlađih, a to se može postići samo u saradnji sa mlađima i uz konsultaciju sa njima. Principi, ideje i oblici učešća o kojima govori Evropska povelja odnose se na sve mlađe ljudе. Posebnu pažnju i podršku pružiti učešću mlađih sa poreklom i statusom različitim od većinskog.“*

Volonterizam kao način učešća čine „one aktivnosti kojima se ljudi bave po sopstvenoj volji, bilo da to čine spontano ili individualno ili organizovano i permanentno, delujući kroz institucije i službe, ali uvek bez materijalnih, sem moralnih i drugih društvenih satisfakcija.“ Važno je naglasiti da je baš zato potrebno obezbediti politiku za volontere, unutar svake organizacije koja se bavi mladima, jer dobrovoljno učešće mlađih mora biti vrednovano na različite načine, ne samo radi procedura, već da bi se održala motivacija i entuzijazam. Pored toga, treninzi kojima se razvijaju kapaciteti i veštine za aktivno učešće, takođe treba da budu praksa, da bi mlađi ljudi bili osnaženi da ravnopravno učestvuju u kreiranju i realizaciji omladinskih programa. U okviru Centra za omladinski rad postoji politika za volontere/ke, iz koje ćemo predstaviti deo o podršci i superviziji, kao veoma važnom delu u okviru upravljanja volonterskim servisom unutar organizacije.

Zaposleni su dužni da pružaju kontinuiranu podršku volonterima/kama. Svaki volonter/ka ima pravo da traži podršku i pomoć kad god mu/joj je potrebna.

Supervizija je najvažniji deo u procesu učenja.

Periodičnu superviziju volonteru/ki pruža volonterski koordinator/ka, prema predloženoj šemi:

- ✚ Jednom nedeljno (prvi mesec dana)
- ✖ Jednom u dve nedelje (drugi mesec)
- ✚ Jednom mesečno (od trećeg meseca pa na dalje)

Supervizijski sastanci treba da budu zabeleženi i uredno čuvani.

Omladinski radnik/ka pruža dnevnu supeviziju volonteru/ki u vezi dnevnih aktivnosti i problema što se takođe beleži i čuva.

*„...potrebno je najmanje pola godine da mlađi budu spremni da preuzmu neke aktivnosti, ali sve zavisi od njihovih liderских sposobnosti, gde je potrebna kontinuirana podrška, kao i trening komunikacijskih veština, odnosno neki mini uvod u liderске veštine...“*

*„Generalno mislim da su mlađi vrlo zainteresovani da se uključe, ali im treba dati priliku za to. Program koji nije kreiran od strane mlađih, ili ukoliko nije delom uključen u to planiranje, mislim da je osuden na propast. Mislim da je važno uključiti mlađe u evaluaciju programa, ali je potrebno imati i neke objektivne parametre“*

#### **Učešće mlađih u društvenim aktivnostima**

5	✚ Učešće u sprovodenju
4	✖ Učešće u planiranju
3	✚ Učešće u donošenju odluka
2	✖ Učešće u konsultaciji
1	✚ Učešće u davanju informacija

*„Mislim da je onaj projekat u kojem su sami učesnici programa ujedno i njegovi kreatori i realizatori, mnogo kvalitetniji, bolje prihvaćeniji, sveobuhvatniji, uspešniji... Nije koordinator program, nisu donatori program, program su ljudi koji su obuhvaćeni tim programom.“*

### 3.1.3. Mladi ljudi o svom učešću

Odgovori na pitanje o proceni sopstvenog učešća mladih u ciklusu omladinskih programa nam govore da postoji određena doza samostalnosti kao što oslikavaju sledeći odgovori:

*„Omladinski radnici podržavaju naše ideje, omladinski radnik nas koordiniše, a mi sami radimo... Učestvujemo u idejama... Kada sednemo, svako ima svoju ideju, a omladinski radnik ima neku glavnu ideju, pa nas podstakne na razmišljanje... Uvijek aktivno, barem u onome u čemu sam učestvovao. Smatram da dobromanjerna sugestija uvijek treba da se uvaži i da može dosta da pomogne. Nije bitno da li sam ja onaj koji sugestiju daje ili dobija.“*

Takođe, neki od odgovora nam sugerisu da je ponekad učešće mlađih na nivou korisnika programa sasvim dovoljno, ukoliko je to trenutno njihova potreba:

*„Na seminarima u kojima sam učestvovao kao običan sudionik (učesnik) smatram da ne treba da se mešam u program. Kao organizator se opet ne mešam u program jer nisam dovoljno upoznat s temom ili dovoljno stručan da o takvom nečemu govorim, ali sam dosta aktivan u rješavanju problema s terminima, organiziranjima pauza, prostorija tj. mesta održavanja i svog popratnog dešavanja“*

Bilo je i odgovora koji su direktno vezani za motivaciju mlađih, gde jedna grupa mlađih preuzima aktivnu ulogu u uključivanju drugih mlađih:

*„Mi se trudimo da uključimo što više njih, ali neki jednostavno neće da dođu, teško ih je zainteresovati i održati“*

Zanimljivo je da je nekolicina mlađih povezala pitanje svog učešća sa otvorenosću lokalne zajednice

*„Naše učešće zavisi i od zajednice, koliko je spremna da nas saslušaju, npr. političari...“ Opština nas podržava, mi često idemo tamo, podržavaju naše ideje, ja imam osećaj da smo deo te opštine“, dok su neki odgovori ukazali na sasvim realan problem uključivanja mlađih iz ruralnih sredina, kao prepreku njihovom intenzivnjem učešću: „Mislimo da je veliki problem uključivanje drugih mlađih ljudi, pogotovo sa sela“*

#### PRILOG:

#### PRIMENA OSNOVNOG PRINCIPA - OBAVEZA PRIPREMANJA MLADIH NA UČEŠĆE U MODELU RAZVOJA KURIKULUMA

Model razvoja kurikulum (v. Sliku 2.) predstavlja alat za identifikovanje:

- \* uloge omladinskog/e radnika/ce u pružanju podrške mlađima u zavisnosti od nivoa njihovog razvoja, te kako se ove uloge menjaju i kako se mlađi mogu osnažiti za dalji napredak
- + šta mlađi mogu da nauče na određenom nivou, a naročito svest o tome kako se učenje kod mlađih značajno povećava od 5. do 7. nivoa.
- \* Ponašanja koja potvrđuju/ pokazuju učenje

# Progresivni Model Uključivanja Mladih

© John Huskins 1995

Slika 2. Model razvoja kurikuluma (Huskins; 1999)

## Pričanje

- (Nivo 1.) Kontakt
  - \* Mladi imaju pristup informacijama i mogućnostima
  - \* Nivo odnosa unutar grupe je nizak
  - \* Mladi još uvek nisu samostalni u grupi

## Pronovni susret

- (Nivo 2.) Pronovni susret
  - \* Omladinski/e radniči/e i mladi osvravaju kontakt i otpočinju interakciju
  - \* Susreti/sastanci postaju redovni i članovi/ce grupe uče imenja jedni drugih
  - \* Svarava se poverenje i počinje razmena iskustava i razmišljanja

## Druženje

- (Nivo 3.) Druženje
  - \* Mladi izražavaju svoje mišljenje, testiraju ideje i traže odgovore
  - \* Aktivnosti zadovoljavaju interesovanja i potrebe mladih
  - \* Predstavljanje koncepta učešća

## Prodavanje

- (Nivo 4.) Učestvovanje
  - \* Program je razvijen na osnovu izraženih i identificiranih potreba mladih
  - \* Mladi počinju da učestvuju u planiranju i vodenju grupe
  - \* Mladi počinju da uvidju svoja lica interesovanja i potrebe

## Učestvovanje

- (Nivo 5.) Budi uključen
  - \* Mladi počinju da rade i preuzimaju odgovornost
  - \* Mladi počinju da učestvuju u planiranju i vodenju grupe
  - \* Mladi počinju da uvidju svoja lica interesovanja i potrebe
- (Nivo 6.) Organizuj
  - \* Mladi preuzimaju aktivan učešće u procesu i preuzinaju odgovornost
  - \* Mladi voe neke od grupnih aktivnosti
- (Nivo 7.) Oddi
  - \* Mladi preuzimaju punu odgovornost
  - \* Mladi su nezavisni u radu

## Posmatranje

## 3. 2. Testiranje Vrednosti i Uverenja

Mlade osobe se nalaze u razvojnom periodu, gde je veoma važno ispitivanje i oblikovanje sistema vrednosti, te u skladu sa tim smatramo neophodnim u praksi, podsticati mlade na testiranje sopstvenih vrednosti, ukoliko su te vrednosti vezane za ugrožavanje ljudskih prava drugih ili podsticanje mržnje i netrpeljivosti. Omladinski/e radnici/e su naveli svoja zapažanja u vezi praktikovanja ovog principa:

*„...Mi smo tu da mladoj osobi pružimo mogućnost da preispita svoje stavove i vrednosti, znači, ja promovišem prihvatanje, i ako mlada osoba vidi da je to ok vrednost i za nju, imaće izbor da je prihvati ili preispita, ili odbaci ...“*

*„Otvorenost, to je ono nesto na sta mi stalno podsecamo nase ucesnike. Dakle, zasto je smesno ako se neko poljubio sa tri momka, a musko je, zasto je smesno ako neko voli romanticnu muziku, a frajer je?“*

### PRAKTIČNI PRIMER TESTIRANJA VREDNOSTI I UVERENJA

**Situacije** koje su pogodne za intervenciju omladinskih radnika/ca u pogledu preispitivanja vrednosnih stavova i uverenja: neprihvatanje različitosti, otvoreno izražavanje predrasuda, vidljiva upotreba nasilja u komunikaciji sa drugima i sl.

**Predlog plana** grupnog rada kojim se postiže preispitivanje vrednosti, kao osnovni cilj.

**Aktivnost 1:** „Slažem se/Ne slažem se“ (unapred pripremiti listu pitanja, na osnovu kojih se mladi ljudi odlučuju za poziciju „Slažem se“ ili „Ne slažem se“, pri čemu moraju da argumentuju svoje stavove, sa primerima.)

#### **Predlog liste pitanja za 1 aktivnost:**

- ✚ mladi različitih nacionalnosti ne treba da idu u istu školu
- ✖ svaka osoba podjednako zaslužuje poštovanje
- ✚ svaki problem se može rešiti razgovorom
- ✖ nasilje je ponekad neophodno da bi se rešio problem

(Omladinski/e sami prilagođavaju pitanja u odnosu na specifične vrednosne stavove /probleme u grupi mladih koje uočavaju)

**Aktivnost 2:** „Igra uloga“ (izabratи situaciju iz realnog života, npr. tuča na školskom odmoru, uzrokovana vredanjem na nacionalnoj osnovi. Uloge podeliti, i dati određeno vreme da se učesnici/pripreme. Nakon odigravanja situacije, zatražiti od učesnika/ca da kažu svoja osećanja i utiske. Na kraju, pokrenuti diskusiju o uzrocima i posledicama ove vrste nasilja, i napraviti listu vrednosti).

#### **Napomena:**

Testiranje vrednosti i uverenja se pored usko namenskih radionica, vrši na svakodnevnoj osnovi koristeći postojeće situacije. Npr. u toku neformalnog razgovora sa mladom osobom, ili u sklopu neke druge radionice koja je fokusirana na neku drugu tematiku.

### 3. 3. Promovisanje Prihvatanja i Razumevanja Drugih

Ovim principom promovišemo vrednost poštovanja svake osobe, ceneći njenu individualnost, i izbegavajući bilo kakav oblik negativne diskriminacije. U pogledu prakse, omladinci/e su istakli važnost ovog principa sledećim rečima:

*„Naše ponašanje i sistem vrednosti mogu bitno uticati na formiranje stavova mladih, te svakog momenta moramo biti oprezni kako se ophodimo i izražavamo u radu sa mladima... Treba ih učiti da je svako razlicit, da ima razlicite reakcije, zato je vazno da budemo otvoreni. I to je jako tesko, meni je nekad tesko da u nekim situacijama prosto prihvatom da je neko takav i takav... Treba promovisati vrednosti u koje i sam veruješ, koje sam živiš“*

# 4. Omladinski Rad Kao Etička Profesija

U kontekstu profesionalne etike, termin vrednosti odnosi se na to kako praktičar/ka treba da se odnosi prema mladima i zajednici, ili jednostavnije rečeno, predstavlja opšte moralne principe koji određuju moralno dobru praksu.

## Etički principi

Omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da:

1. Tretiraju mlade ljude sa poštovanjem
2. Poštuju i promovišu prava mlađih da donose svoje odluke i izvore
3. Promovišu i obezbeđuju dobrobit i sigurnost mlađih
4. Doprinose promovisanju društvene pravde za mlade i društvo u celini

## Profesionalni principi

Omladinski/e radnici/ce imaju obavezu da:

1. Prepoznaju granicu između ličnog i profesionalnog života i da budu svesni da balansiraju odnos brige i podrške sa mlađima sa odgovarajućom distancicom
2. Prepoznaju potrebu da budu odgovorni prema mlađima, njihovim roditeljima ili starateljima, kolegama i širem društvu
3. Razvijaju potrebne veštine i kompetencije potrebne za ovaj posao
4. Rade sa službama i institucijama gde su ovi principi prihvaćeni, podržani i vrednovani

## 4.1 Zaštita Dece i Mlađih u Omladinskom Radu

U pogledu specifičnih principa u praksi koju predstavljamo u ovom modelu, bitno je napomenuti **princip zaštite deteta**, u vidu najosnovnijih napomena i informacija vezanih za internu proceduru u slučaju primećivanja zlostavljanja deteta ili mlađe osobe.

Politika zaštite deteta trebalo bi da bude obavezna u svim institucijama i organizacijama gde se nalaze deca i mlađi, koja podrazumeva određene principe zaštite i razvijenu proceduru kojom se određuju načini prenošenja informacija ukoliko je u pitanju primećivanje znakova zlostavljanja ili otvaranje mlađe osobe, u cilju dobrobiti i interesa deteta. Sama politika bi trebalo da proizilazi iz međunarodne Konvencije o pravima deteta.

Naravno, preporučujemo svakoj organizaciji da organizuje obuku omladinskih radnika/ca i volontera/ki o zaštiti dece i osnovama prepoznavanja zlostavljanja u svim vidovima.

**PRILOG: Procedura u slučaju otkrivanja/obelodanjivanja zlostavljanja mlađe osobe preuzeta iz opšteg vladinog protokola o zaštiti dece od zlostavljanja i zanemarivanja, usvojenog 2005. u Srbiji**

### Opšta definicija zloupotrebe deteta

„Zloupotreba ili zlostavljanje deteta obuhvata sve oblike fizičkog ili emocionalnog zlostavljanja, seksualnu zloupotrebu, zanemarivanje ili nemaran postupak, kao i komercijalnu ili drugu eksploraciju, što dovodi do stvarnog ili potencijalnog narušavanja detetovog zdravlja, ugrožavanja detetovog razvoja ili dostojanstva u okviru odnosa koji uključuje odgovornost, poverenje ili moć.“

Ulogu koordinatora u procesu zaštite dece trebalo bi da ima centar za socijalni rad koji je, u našem društvu, osnovna služba za zaštitu dece i koji, istovremeno, vrši poslove organa starateljstva.

### **Za omladinske radnike/ce posebnu pažnju potrebno je obratiti na:**

1. prepoznavanje slučajeva zlostavljanja i/ili zanemarivanja;
2. prijavljivanje nadležnom organu, odnosno službi;
3. procenu rizika, stanja i potreba deteta i porodice;

Neposredno po javljanju sumnje, poželjno je da osoba koji je zabrinuta za dobrobit deteta izvrši *konsultacije unutar same organizacije* sa svojim kolegama koje su iskusnije ili su obučene za rad na zaštiti od zlostavljanja i zanemarivanja, a po mogućству, i sa svojim prepostavljenim. Cilj ovih konsultacija jeste da se prikupe dodatni podaci o detetu i porodici, da se zajednički proceni rizik od zlostavljanja/zanemarivanja deteta i da se postigne dogovor o daljim koracima koji će se preduzeti. **Bitno je da se ne preduzimaju dalji razgovori sa detetom, ili da se ne upadne u zamku da se odmah pomogne, jer to može samo naškoditi detetu. To znači da omladinski/e radnici/e imaju obavezu da reaguju, i dalje prenesu zabrinutost stručnim licima, a da ne preuzimaju odgovornost u rešavanju problema deteta ili mlade osobe.**

Zbog toga se preporučuje tajnost u informacijama i prenošenje sumnje prepostavljenom, ili kontaktiranje Centra za socijalni rad ili Incest trauma centra u Beogradu, ukoliko sumnjamo na seksualno zlostavljanje.

Po opštem protokolu, prijavljivanje sumnje centru na zlostavljanje/zanemarivanje deteta može izvršiti pojedinac/ka (građanin/ka) ili ustanova koja je zabrinuta za dete. Prijava se može izvršiti pismeno ili usmeno, uključujući i razgovor telefonom, ali, ukoliko usmenu (telefonsku) prijavu izvrši stručnjak, preporučljivo je da usmenu prijavu proprati i pismenom prijavom u roku od naredna 24 sata.

Prijemni radnik (trijažer) u centru, posle razmatranja informacije iz prijave, odnosno zahteva, trebalo bi da proveri da li je slučaj bio ranije na evidenciji centra, posle čega će doneti odluku da li će se nastaviti proces procene u centru ili će prijavu, odnosno zahtev, uputiti drugim službama. O razgovoru sa podnosiocem prijave trebalo bi da sačini službenu belešku i da je, uz pisani prijavu, priloži u postojeći ili novootvoreni dosije korisnika, ili u poseban registar prijava.

### **OMLADINSKI RAD BAZIRA SVOJU PRAKSU U OBLASTI ZAŠTITE DECE I MLADIH NA SLEDEĆIM VREDNOSTIM, PRINICPIIMA I UVERENJIMA:**

- ❖ Dobrobit mlade osobe/deteta najvažnije je polazište
- ❖ Svako zlostavljanje deteta/mlade osobe uključuje narušavanje njihovih prava
- ❖ Svaku optužbu i sumnju treba shvatiti ozbiljno te na nju treba reagovati adekvatno
- ❖ Sva deca/mladi imaju jednaka prava na zaštitu od zlostavljanja i eksploracije
- ❖ Stanje zaštite dece/mladih treba biti poboljšano kroz promociju njihovih prava zasnovanih na UN konvenciji o pravima deteta
- ❖ Zlostavljanje deteta/mlade osobe nikada nije prihvatljivo
- ❖ Kao omladinski/e radnici/ce imamo obavezu da zaštитimo decu/mlade i da ih nikada ne dovedemo opasnost
- ❖ Kada radimo u partnerstvu sa drugim organizacijama/institucijama, partneri moraju preuzeti odgovornost da zadovolje minimalne standarde u domenu zaštite dece i mladih u programima

# 5. Kompetencije u Omladinskom Radu

Identifikovanje osnovnih kompetencija koje omladinski/e radnici/e treba da poseduju, jedan je od ključnih koraka prilikom definisanja profesionalnog omladinskog rada. Razvijanjem tih kompetencija, razvija se i mogućnost za što efektivniju realizaciju prakse u omladinskom radu.

## 5.1. Kompetencije u Omladinskom Radu u Zajednici

### Resurs Mladima

*U cilju da bude efektivan resurs mladima, omladinski/a radnik/ca mora posedovati sledeće osnovne komponente:*

- ✖ Posedovati znanje o razvojnim periodima mlađih kao i o pitanjima i problemima koji se tiču mlađih
- ✖ Sposobnost pružanja usluga mentorstva mlađima; uključivanje mlađih u aktivnosti, stupanje u kontakt sa mlađima, te da bude pozitivan uzor/ model mlađima
- ✖ Veštine upravljanja različitim ponašanjima kao i pružanje primerenih intervencija
- ✖ Veštine upravljanja grupnom dinamikom i provođenje efektivnog grupnog rada

### Resurs Porodicama

*U cilju da bude efektivan resurs porodicama, omladinski/a radnik/ca mora posedovati sledeće osnovne komponente:*

- ✖ Sposobnost stupanja u kontakt i održavanja odnosa sa porodicom mlade osobe, u cilju provođenja sveobuhvatnog intervencijskog plana za mlade

### Resurs Organizaciji

*U cilju da bude efektivan resurs organizaciji, omladinski/a radnik/ca mora posedovati sledeće osnovne komponente:*

- ✖ Veštine razvoja programa (planiranje, implementacija, evaluacija programa) kako bi organizacija osigurala provođenje efektivnog i kvalitetnog programa/usluga mlađima
- ✖ Osećaj za profesionalno ponašanje, primenu etičke prakse, te podržavanje integriteta i reputacije same organizacije

### Resurs Zajednici

*U cilju da bude efektivan izvor zajednici, omladinski/a radnik/ca mora posedovati sledeće osnovne komponente:*

- ✖ Znanje i sposobnosti za uključivanje partnera iz zajednice kroz efektivnu saradnju u cilju obezbeđivanja sistematičnih rešenja za mlade.

Neke od kompetencija koje su omladinski radnici/e naveli kao neophodne u njihovoј svakodnevnoј praksi:

- ✖ **Znanje o adolescenciji:** „Bitno je da se poznaju uzrasne karakteristike, jer nam je cesto tesko da razumemo neke njihove postupke i odgovore, ako ne znamo da je to svojstveno uzrastu kroz koji prolaze.“ „Osoba koja radi sa mlađima treba dobro da poznaje razvojne karakteristike grupe sa kojom radi, narocito ako je u pitanju period adolescencije i puberteta. U skladu sa tim i organizuje aktivnosti i prilagodjavas ih njihovim kapacitetima. Samim tim ti je i lakše da razumes mlađu osobu i njeno ponašanje, osecanja“

- ❖ **Informacije o društveno političkoj situaciji, informacije o subkultarama mladih, vrednostima, slengovima, muzickim pravcima koje slušaju:** „Dobro je poznavati terminologiju, odnosno recnik ciljne grupe sa kojom radis, odnosno poznavanje subkultura. Znati koje muzicke zvezde su sad aktuelne, koje serije gledaju... ako neko nosi dredove, da ja znam sta to znači“
- ❖ **Komunikacijske veštine:** „Osobe koje rade sa mladima treba da budu vedre i odgovorne, da poseduju izuzetne veštine komunikacije, sposobnost samopreispitivanja, rešavanja konflikata, rukovođenja, nenametljivost, otvorenost, da budu asertivne i da budu dobri slušaoci. Treba da budu strpljive i pažljive, i da pokušaju da razumeju situaciju u kojoj se mlađi nalaze (da pokušaju da pronađu pristup za svakog pojedinca/ku sa kojim rade). Treba da budu snalažljive, istrajne, kreativne i preduzimljive. Treba da vole to što rade!!!“
- ❖ **Veština postavljanja granica:** „Postaviti granice, ali da ne udalje mladu osobu“
- ❖ **Svest o svojim predrasudama:** „Da budes ok sa samim sobom, da si manje-više izgrađen kao ličnost, da budeš upoznat sa svojim sposobnostima, da imas svest o tome koliko i kako utičeš na mlađe“...spremnost da se prizna greška..“
- ❖ **Stav da svaka mlada osoba zaslužuje jednak pristup i razumevanje:** „Potrebno je imati ekstra osetljivost na potrebe specifičnih ranjivih grupa i pojedinaca“
- ❖ **Empatija, tolerancija, fleksibilnost:** „Jako je bitno da onaj koji radi sa mladima, u startu nema neku unapred pripremljenu sliku: JA hoću ovakvog coveka. Nego da kaže, mi želimo ovo da radimo sa njima, kakvi god oni bili i onda idemo dalje“
- ❖ **Veština evaluacije i samoevaluacije, veština otkrivanja lepog u životu:** „Pozitivan stav prema sebi i drugima i prema promeni. Odnosno da shvatis da je svaka promena dobra, kakva god da je i da se ne menjaju samo lose stvari.“ „Dati podršku i pozitivnu energiju i u teškim trenucima“

U prethodnom delu naglasili smo važnost odnosa koji uspostavljaju omladinski/e radnici/e sa mlađim ljudima, a odnos poverenja ostvarljiviji je ako razvijamo komunikacijske veštine, koje nam pored direktnog rada sa mlađima služe i u ostvarivanju saradnje sa predstavnicima /cama različitih institucija u zajednici.

Pored veština komunikacija, koje vidimo kao esencijalne i opšte u omladinskom radu, navećemo i jednu specifičnu veštinu, čija se potreba razvila u okviru trenutnog tranzicionog konteksta u širem društvu, gde vlada visoka stopa nezaposlenosti mlađih.

Ta veština jeste, u stvari, sposobnost obučavanja mlađe osobe individualno ili grupno za veštine uspešnog zapošljavanja, kao i upoznatost sa načinima pisanja biografija (CV-ja), motivacionog pisma i preporuke. Preporuka je posebno značajna za omladinske radnike/ce, ukoliko dajemo svoje profesionalno mišljenje o mlađoj osobi koja se prijavljuje za neki posao.

## PRILOG:

### KOMPETENCIJE U OMLADINSKOM RADU SA FOKUSOM NA KOMUNIKACIJSKE VEŠTINE

U komunikaciji, prenošenje poruke se odvija na nivou sadržaja, osećanja, sistema vrednosti i značenja. Poruke šaljemo i putem govora, ali i putem neverbalnih signala, odnosno našim telom.

**Verbalna (slušanje i govor)****Vještine u verbalnoj komunikaciji<sup>21</sup>**

Sumiranje	Uobličavanje više iskazanih misli u jednoj rečenici
Pojašnjavanje	Proveravanje razumevanja onoga što je saopšteno
Reflektovanje	Isticanje izraženog doživljaja i njegovo razumevanje
Parafraziranje	„Vraćanje“ nazad sagovorniku ono što je saopštilo, njegovim rečima sa razumevanjem
Objašnjavanje	Interpretacija prethodnih izjava sa ciljem pojašnjenja
Otvoreno-zatvorena pitanja	Postavljanje pitanja koja otvaraju mogućnost konkretnog odgovora, za razliku od sugestivnog pitanja, gde se može dobiti samo odgovor da ili ne
Ohrabrvanje	Upotreba pohvala, i isticanje dobrih strana u davanju povratnih informacija
Aktivno slušanje	Pokazivanje sagovorniku/ci na različite načine da pratimo i razumemo ono što nam govori (npr. klimanje glavom, parafraziranje, 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 uzbudljenje (kada lažemo ili kada nam se neko sviđa).
- **Izraz lica** – na osnovu odgovarajućih izraza lica svi čemo lako prepoznati šest osnovnih osećanja – radost, tugu, iznenadenje, 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 skučenosti 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...

*Kada su naši stavovi i neverbalni deo poruke uskladišeni, ona šalje jednosmislenu poruku i kreira poverenje u odnosu.*

## PRIMER UPITNIKA ZA SAMOPROCENU KOMUNIKACIJSKIH VEŠTINA

1. Osoba sa kojom imam najbolje diskusije je \_\_\_\_\_. Te diskusije su veoma prijatne jer \_\_\_\_\_ (budi specifičan/na, šta tačno ta osoba radi ili kaže zbog čega je priyatno?)
  
2. Osoba sa kojom veoma teško komuniciram jeste \_\_\_\_\_. Razlog tome je \_\_\_\_\_ (budi specifičan/na, šta tačno ta osoba radi ili kaže zbog čega je otežana komunikacija?)
  
3. Ono što me ometa da ostvarim efektivnu komunikaciju jeste \_\_\_\_\_.
  
4. U diskusiji, obično o sebi pričam (zaokruži jedan)
 

<input checked="" type="checkbox"/> više	<input checked="" type="checkbox"/> manje	<input checked="" type="checkbox"/> isto	ne znam
			.....od drugih.
  
5. Kako bi opisao/la tvoj lični stil komunikacije? (koliko brzo ili sporo pričaš, fizička razdaljina između govornika, ton, kontakt očima, gestovi, drugi neverbalni znaci, jačina ili volumen tvog glasa, reči koji biraš da koristiš). Šta je ono što bi drugi ljudi primetili u twojoj komunikaciji?
  
6. Da li postoje teme koje smatraš za neugodne, nepristojne za diskusiju? Koje su to teme?
  
7. Gotovo sigurno ulazim u diskusiju ili argumentovanje kada \_\_\_\_\_.
  
8. U konfliktu (verbalnom sukobu) moj glavni cilj je \_\_\_\_\_.
  
9. Kada mi neko kaže da je iznerviran, ja (stavi \* za one koje se odnose na tebe)
 

<input type="checkbox"/>	promenim temu
<input type="checkbox"/>	kažem mu/joj kako da reše problem
<input type="checkbox"/>	trudim se da ga/je oraspoložim, kažem da ne brine
<input type="checkbox"/>	neugodno mi je i prestajem da slušam
<input type="checkbox"/>	ispričam mu/joj moje slične probleme koje sam imao ili imam
<input type="checkbox"/>	ohrabrujem osobu da kaže više o problemu
<input type="checkbox"/>	pitam ga/je šta joj/mu je potrebno
<input type="checkbox"/>	postavljam pitanja kako bih temeljnije razumeo problem
  
10. Moje najvrednije komunikacijske veštine su \_\_\_\_\_.
  
11. Komunikacijske veštine i/ili situacije u kojima imam najveće poteškoće, i koje bih želeo unaprediti su \_\_\_\_\_ .

## PRIMER PISANJA PREPORUKE ZA MLADU OSOBU

- \* Počnite pismo navodeći svoje ime, kao i profesiju (zvanje) ili radno mesto na kome se nalazite
- + Takođe, navedite i ime mlade osobe za koju pišete preporuku
- \* Koliko dugo poznajete osobu, odnosno, koliko je mlada osoba bila uključena u neki od programa (ime programa)
- + Sa profesionalne strane, pismo treba da pruži uvid u znanje, veštine i aktivnosti, radne navike i sl.
- \* Sa lične strane, treba naglasiti personalne karakteristike, društvene veštine, karakter, odnos prema omladinskim radnicima i drugima
- + Poslednji paragraf treba da pruži opšti uvid u potencijal mlade osobe da zadovolji kriterijume programa za koji aplicira
- \* Ne zaboravite da napišete datum i tačan naziv organizacije
- + Na kraju, ne zaboravite da pismo ne treba da bude duže od jedne strane A4 formata

### PRILOG:

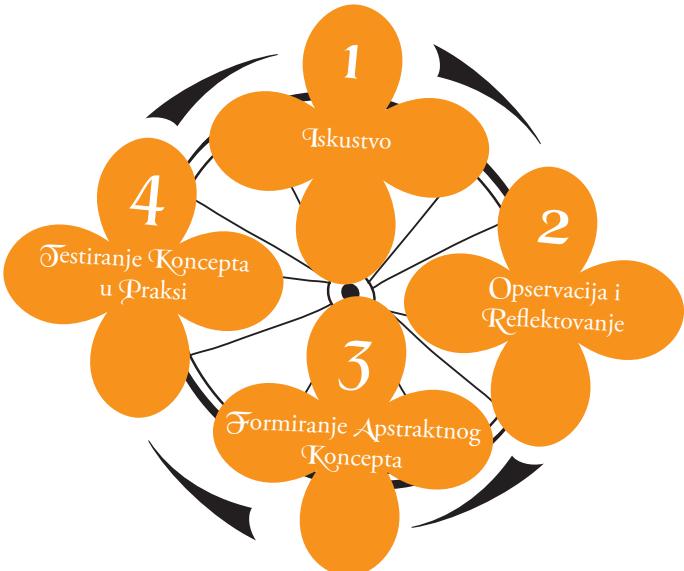
#### **LISTA LIČNIH KARAKTERISTIKA I KOMPETENCIJA KOJE BI OMLADISNKI RADNICI/E TREBALO DA POSEDUJU IZ UGLA MLADIH**

- \* Da zna da nas uputi u projekat
- + Da zna kada da bude stroga, a kada da se šali i zeza da ga ne bi iskorištavali
- \* Da nije stroga, i da nas podržava i razume šta mi želimo
- + Da nađe zajednički jezik sa mladima
- \* Da ima viziju napretka
- + Da bude komunikativna
- \* Da bude tolerantna
- + Da bude strpljiva
- \* Da bude duhovita
- + Mora biti kreativan i odgovoran
- \* Da ima puno ideja, samoinicijativna, realna
- + Voljna da radi
- \* Da razume naše probleme, probleme mladih
- + Da bude mlada, da ne pravi razlike
- \* Da predstavlja mlade, ali da ne unosi svoje lične i političke stavove
- + Da nas podstakne, motiviše
- \* Da bude pozitivna
- + Da bude poverljiva, iskrena
- \* Da bude obrazovana (NFO, o mladima)
- + Da ima iskustva u radu sa mladima
- \* Da se drži dogovora i obećanja
- + Da zna romski ili albanski <sup>22</sup>
- \* Pametna, pozitivna, duhovita, komunikativna, da ima pravi pristup za svaku osobu...
- + Iskrena, šaljiva, kulturna i mlada
- \* Da ima razumevanja, da bude dobar slušalač, da razmišlja razumno, da bude odgovorna
- + Osobe koje rade sa mladima, po mom mišljenju treba da budu isto mlade...
- \* Da koristi JA govor
- + Da voli to što radi
- \* Da nas gleda kao sebi ravne
- + Da voli sebe
- \* Da ne odustaje lako
- + Ne sme da bude konzervativan, treba da prihvata različitosti
- \* Da zrači
- + Pričljiva, elokventna

<sup>22</sup> Jednu grupu mladih ispitaničica čine raseljena lica sa Kosova, koji su učestvovali u i učestvuju u programu volonterskih projekata-brejk dance, te su izrazili potrebu za omladinskim radnicima koji govore romski ili albanski jezik

Predstavili smo esencijalne kompetencije, znanja i veste koje preporučujemo kao standard, u profesionalnom bavljenju u omladinskom radu. Centar za omladinski rad poseduje utvrđene standarde u praćenju kvaliteta u radu (dokument „Osiguranje kvaliteta u omladinskom radu u zajednici“ Forum Syd Balkans), no zbog obimnosti materijala, odlučili smo se za predstavljanje najvažnijih, prilagođenih formi priručnika.

Sam razvoj kompetencija najtemeljnije se stiče iskustvenim učenjem, odnosno, reflektivnom praksom.



Slika 3. Iskustveno učenje (Lewin and Kolb)<sup>23</sup>

U ovom pristupu, omladinski radnici/e se ohrabruju da periodično urade samoprocenu, koja im otvara nova pitanja i pravce u kojima bi mogli da se razvijaju, na osnovu svog iskustva, što čini osnovu iskustvenog učenja.

### PRIMER PITANJA ZA SAMOPROCENU OSOBA UKLJUČENIH U RAD SA MLADIMA

1. Da li su mi jasni ciljevi mog rada (programa, projekta...)
2. Šta je ono što radim najbolje?
3. Koje su moje slabosti u radu?
4. Da li sam dosledan/na principima i vrednostima u omladinskom radu?
5. Šta mladi ljudi dobijaju kao rezultat kontakta i odnosa sa mnom?
6. Šta mi se najviše sviđa u mom radnom timu? (projektni tim, volonterski tim)
7. Šta me najviše frustrira u mom radnom timu?
8. Kako mogu unaprediti svoju praksu?
9. Koji su mi dodatni treninzi potrebni?
10. Na koje potrebe mladih trenutno program/projekat odgovara, a na koje ne?
11. Šta mi je potrebno da budem efikasniji/a u svom poslu?

<sup>23</sup> Diagram preuzet iz: Kolb, David (1984): Experiential learning, Englewood Cliffs: Prentice Hall

**PREPORUKE IZ PAKSE:**  
**OMLADINSKI RADNICI/ICE SU REKLI DA JE NAJAVAŽNIJE**

- \* Dobra priprema, biti informisan
- + Praviti kompromise
- \* Smisao za humor i spontanost
- + Pronađi vreme za samorefleksiju
- \* Budi kreativan
- + Praktikuj ono što propovedaš
- \* Budi uvek spreman da učiš
- + Upoznaj se sa procedurama, protokolima saradnje, prijave dešavanja, PR najave...
- \* Poštuj ljude sa kojima sarađuješ kao i mlade ljude
- + Postavite jasne strukture i pravila
- \* Koristi što više različitih oblika rada, da ih stavljaš u različite situacije, različite metode.
- + Trudite se da dajete što više ličnih iskustava
- \* Da budete što prirodniji, da vrlo otvoreno i direktno razgovarate o svim temama.
- + Dajte pohvale
- \* Budi spreman na škakljiva pitanja
- + Nikada nemoj raditi sam/a
- \* Ne sklapati usmene dogovore, kada sarađujes sa drugim institucijama
- + Nemati duple standarde
- \* Nemoj kompromitovati mladu osobu sa kojom radiš
- + Ne gledaj samo svoje potrebe
- \* Biti uredan, čist, ali ne jako uštogljen
- + Ne treba biti grub
- \* Ne ističi negativne osobine, ne podsmevaj se
- + Ne nametati mladima mišljenje i ne donositi odluke umesto njih
- \* Ne potceniti sposobnosti mlađih ljudi
- + Ne donositi zaključke o nekome na osnovu izgleda, ponašanja, slušanja određenog žanra muzike i slično





# Žnačaj i Efekti Omladinskog Rada u Žajednici Za Mlade, Za Žajednicu, Za Državu..." data-bbox="220 423 817 629"/>



# 6. Nivoi Značaja Omladinskog Rada

Dobrobit Od Omladinskog Rada	
Zajednica	Mladi
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Razvoj društva u kojem mladi imaju izgrađene demokratske vrednosti, te koji su osnaženi da svesno, aktivno i odgovorno doprinose razvoju demokratskog, građanskog, uspešnog društva</li> <li>❖ Zaokružen sistem obrazovanja – formalno obrazovanje zajedno sa neformalnim koje mu je komplementarno, daju holistički pristup vaspitanju i obrazovanju dece i mladih</li> <li>❖ Razvoj multietničnosti i multikulturalnosti</li> <li>❖ Strukturirana briga o mladima da bi se razvijale strukture koje mlade posmatraju kao resurs i da bi se dobili aktivni članovi društva</li> <li>❖ Prilika za razvoj i osnaživanje pojedinaca/ki, jer jaki/e pojedinci/ke su osnov za razvoj društva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Holistički pristup razvoju mladih</li> <li>❖ Razvoj samopouzdanja i kompetencija mladih</li> <li>❖ Mladi i ostale ciljne grupe znale bi tačno gde mogu da se obrate</li> <li>❖ Mladi dobijaju mogućnost da se sa njima radi uz primenu inovativnih metoda rada</li> <li>❖ Veći izbor kvalitetnih institucionalnih i vaninstitucionalnih obrazovnih, preventivnih, razvojnih programa u različitim oblastima</li> </ul>

Nakon predstavljanja modela prakse u CZOR-u, probaćemo prikazati koliko i u kojoj je meri ovaj model efikasan, kroz mišljenja mladih, njihovih roditelja i ostalih partnera u lokalnoj zajednici. Istraživanje je sprovedeno u periodu od oktobra do decembra 2007. godine. U istraživanju je učestvovalo ukupno 100 ispitanika/ca, od kojih je 35 mladih, 13 roditelja, 12 predstavnika/nica stručnih službi i 20 omladinskih radnika/ca.

Pored analize dokumentacije i izveštaja, koristili smo polustruktuirani intervju, kao i metod fokusa grupa, radi sakupljanja što realnijih i autentičnijih stavova i mišljenja o omladinskom radu, od strane više ciljnih grupa.

## 6.1 Efekti i Značaj Omladinskih Programa Na Ličnom Nivou Za Mlađu Osobu u Okviru Organizovanog Omladinskog Rada

U omladinskom radu je neophodno imati više ciljeva, kako na planu ličnog, tako i na planu socijalnog razvoja. Većinom, procena naše efikasnosti u ostvarivanju ciljeva leži u odgovorima mladih ljudi. Oni su dali svoje mišljenje, zaokružujući one veštine koje smatraju da su razvili u programima. Ovo istraživanje je bila i neka vrsta evaluacije, koju nekada zaboravimo sveukupno da sprovedemo, da bismo dobili jasniju sliku o tome koliko smo uspešni ili ne, što nam može podstići motivaciju za dalji rad.

Pored podataka koje smo dobili od mladih ljudi putem fokus grupa, jedan je deo podataka identifikovan i putem zaokruživanja „check“ liste određenih veština i znanja, koje su mladi stekli učešćem u određenim programima omladinskog rada.

Veštine koje su mladi u većoj meri identifikovali kod sebe jesu vezane za razvijanje timskog duha, veštine pisanja predloga projekta, kao i samopoštovanje i lični razvoj, što nam ukazuje da se ovim programima u prethodnom periodu više posvećivala pažnja. Navedene veštine su u skladu sa razvojem demokratskih principa u komunikaciji i zajednici, posebno vezane za timski rad i aktivizam mladih. Ali, sa druge strane, ovim putem smo dobili i pregled veština koje su manje bile zastupljene kao cilj u razvoju, koje su mladi ljudi u manjoj ili nikakvoj meri zaokruživali. Te veštine i znanja, ovim putem preporučujemo da

se u predstojećem periodu više obuhvate programima, a one su veštine rešavanja sukoba, veštine pisanja biografije, propratnog i motivacionog pisma i osvećivanje o korišćenju moći i nasilju.

Takođe, mladima smo ponudili mogućnost i da svojim rečima opišu šta su „dobili“ na ličnom nivou, učestvovanjem u omladinskim programima:

*„Kvalitetno provođenje slobodnog vremena... Proširivanje znanja, sposobnosti, vidika... Sticanje iskustva u radu sa mladima i sa starijima... Razvoj saradnje... Veštine komuniciranja... Javni nastup... Putovanja... Druženje, sticanje prijatelja... Poboljšanje odnosa sa vršnjacima... radimo kao tim... Prenošenje svog iskustva, rada, znanja drugim vršnjacima... Što možemo raditi to što volimo i znamo... što smo upoznali druge ljude koji rade isto što i mi... Počeo sam da živim zdravije, ostavio sam cigarete... Imam volju da budem bolji... Ponosna sam na svoja iskustva jer su vrednija čak i od znanja koje stičemo u školama... Lep je osećaj kada se oko nečega trudiš i gledaš kako to uspeva... Navikneš se pomagati drugima i biti iskren... imam pozitivnije mišljenje o sebi i o tome koliko mogu da uradim“*

Ako se osvrnemo na odgovore mlađih, možemo uočiti da mlađi percipiraju značaj omladinskog rada na ličnom planu kroz razvoj određenih veština, znanja i stavova, ali ono što je zajedničko svima jeste istaknuti osećaj samovrednovanja i samopouzdanja, koji mahom povezuju sa zajedničkom saradnjom, druženjem, međusobnim povezivanjem i osećajem društvene korisnosti. Možemo zaključiti da ovi navedeni efekti omladinskog rada na ličnom planu kod mlađe osobe jesu posebno značajni za motivaciju u daljem učešću, kao i eventualnoj profesionalnoj orientaciji ka humanističkim pomagačkim profesijama. Ovi nalazi nam govore da je model opisane prakse uspešan u onim segmentima gde se direktno odgovara na osnovne potrebe mlađih za vrednovanjem i pripadanjem, ali i u ostvarivanju cilja socijalnog razvoja mlađih, što je vidljivo u odgovorima mlađih koji se tiču razvoja veštine saradnje u timu, odnosno veštine komunikacije.

Pošto roditelje smatramo veoma važnim proceniteljima efikasnosti našeg rada, u pogledu ličnog razvoja mlađih, pitali smo šta, po njihovom mišljenju, njihovo dete „dobija“ učestvovanjem u omladinskim programima.

Kao i kod odgovora mlađih ljudi, najveću korist roditelji vide u razvoju samopouzdanja i određenih socijalnih veština, ali naglašavaju i značaj podrške omladinskih radnika/ca u pogledu odnosa poverenja, gde njihova deca dobijaju mogućnost provođenja vremena na „sigurnom“ mestu koje, pored svega, pruža mogućnost za razvoj lične odgovornosti i zrelosti koju roditelji posebno vrednuju u svojim odgovorima.

*„...Sticanje samopouzdanja...razvoj lične odgovornosti i organizacionih sposobnosti... entuzijazam i optimizam-prenose pozitivnu energiju i na nas...druženje, učešće u realizaciji aktivnosti...mentalno zdravlje...radne navike...na pravom su mestu, sigurno i zdravo mesto... prilika za razmenu iskustva...imaju u oml radniku osobu od poverenja...dobijaju perspektivu za budućnost...usmeravaju se ka moralnom / etičkom modelu...dobijaju osećaj zajedništva... vrednuju lični i tuđi rad...uočavaju, prihvataju i ispravljaju grešku...probleme rešavaju razgovorom...razvijaju kritički odnos prema stvarnosti...upoznavanje sa različitim kulturama... prihvatanje različitosti...cene prirodu...zrelost...iskrenost – kažu ono što misle...samosvest ...tolerantnost ...obećano ispune, obavljaju svoje obaveze, tačni su...ja mislim da je najbitnije da je on zadovoljan i da hoće ponovo to isto da radi... ispunjeno slobodno vreme na kreativne načine... Bude se želje za aktivnostima i izgradjuju nova i lepa prijateljstva...Ozbiljniji je, odgovorniji, slobodniji u izražavanju, komunikativniji“*

Stručne službe su predstavile svoje viđenje značaja omladinskog rada za mladu osobu, u kojem preovladava isticanje mogućnosti za kvalitetno provođenje slobodnog vremena: „*Osmišljen, kreativni način provođenja slobodnog vremena...*“, zatim mogućnost za razvoj i uvežbavanje socijalnih veština: „*...mogućnost da praktično uvežba uloge u vršnjačkoj grupi, kroz timski rad. Uči se da preuzme odgovornost i inicijativu, da se snalazi u raznim situacijama...*“, kao i mogućnost za lični razvoj i razvoj vrednosnog sistema: „*Kroz diskusije i razmenu mišljenja mlada osoba formira stavove. Razvija se unutrašnja motivacija. Isprobava svoje potencijale. Upoznaju sebe i lakše definišu šta vole, a šta ne. Grade samopouzdanje. Razvija svoju tolerantnost i poštovanje različitosti. Podstiču autonomost, individualnost i kreativnost*“<sup>1</sup>, kao i „*Podsticanje razvoja nedogmatskog mišljenja, koje će omogućiti pojedincu da samostalno donosi odluke i da se distancira od svake vrste manipulacije.*“<sup>2</sup>

Poseban značaj, predstavnici stručnih službi vide u mogućnosti razvoja životnih veština: „*Neformalnu edukaciju i programe za mlade doživljavam kao školu za život i oni u sebi često imaju više izraženu dimenziju vaspitanja nego obrazovanja.*“<sup>3</sup>

Takođe, nekolicina njih naglašava značaj u vidu mogućnosti profesionalne orientacije: „*Dobija i profesionalno usmerenje da se kasnije bavi radom sa mладима. Definišu dalji put kojim žele da idu.*“<sup>4</sup>

Omladinski/e radnici/e se slažu o uticaju omladinskog rada, i većinom navode korist za lični razvoj mladih sledećim rečima:

„*Nauče da imaju pravo izbora. Utice na samopouzdanje, osamostaljivanje. Upoznaju sebe, svoje izbore, nauče da kazu sta hoće. Dobijaju mogućnost da se razvijaju kao lica i to zajedno sa drugima u grupi svojih vršnjaka, dobijaju osecaj zajedništva*“<sup>5</sup>

„*Rad na svom sistemu vrednosti, uporedivanjem sa vrednostima omladinskih radnika i vršnjaka*“<sup>6</sup>

„*Prvi put uključivanje u društveni život, posebno za marginalizovane grupe*“<sup>7</sup>

„*Brže sazrevanje zbog različitih iskustva i novih konkretnih situacija (sukobi i sl) u kojima preuzimaju odgovornost*“<sup>8</sup>

„*Šire se pogledi na svet oko sebe*“<sup>9</sup>



**PRILOG:**  
**LISTA PROVERE ZA ZNANJA, STAVOVE I VEŠTINE KOJE MLADI RAZVIJAJU U TOKU  
UČESTVOVANJA I VOĐENJA OMLADINSKIH PROGRAMA**

Vestine komunikacije		Preduzimanje akcije/aktivizam	
Vestine rešavanja sukoba		Vestine menadžerstva	
Razvijanje timskog duha		Nenasilna komunikacija	
Razvijanje timskog duha		Osvešćivanje o korišćenju moći i nasilju	
Vestine aktivnog slušanja		Osvešćivanje o pravima mladih	
Vestine javnog nastupanja - PR		Znanja o identitetu i pripadnosti	
Vestine rada u grupi		Vestine osmišljavanja programa	
Upravljanje konfliktima		Vestine pripreme za intervju za posao	
Upravljanje vremenom		Vestine asertivnog ponašanja	
Vestine pisanja biografije, propratnog i motivacionog		Znanja iz oblasti ljudskih prava	
Vestine pisanja predloga projekta		Znanja iz oblasti diskriminacije, predrasuda	
Vestine traženja sredstava i komunikacije sa donatorima		Znanja iz oblasti prevencije bolesti zavisnosti	
Poštovanje i prihvatanje različitosti		Vestine donošenja odluka	
Pregovaračke vestine		Vestine donošenja odluka	
Zdraviji odnos prema okruženju		Kreativno rešavanje problema	
Vestine kreiranja i organizovanja kampanja		Vestine evaluacije	
Vestine kreiranja i organizovanja kampanja		Otvorenost za promene i inovacije	

## 6.2. Značaj Organizovanog i Kontinuiranog Omladinskog Rada

### Na Nivou Zajednice i Na Nacionalnom Nivou

U prethodnom delu smo predstavili mišljenja o tome kakvu korist od omladinskog rada imaju mladi na ličnom nivou, no smatramo da je važno otvoriti i pitanje značaja za lokalnu 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 odgovorni i aktivni, mogu doprineti razvoju šire zajednice na više načina. Takođe, želeli smo ispitati i koji je značaj ovog pristupa na nacionalnom nivou, što je bilo teže utvrditi zbog prirode istraživanja, koje je obuhvatilo nekoliko zajednica u Vojvodini, te smo u tom pogledu dobili manji broj podataka, koje je teže bilo analizirati i predstaviti u formi kojom bi se uobličilo mišljenje ispitanika/ca o značaju omladinskog rada na širem planu.

Pošto smo u istraživanju koristili otvorena pitanja, neki su od odgovora predstavljeni u narativnoj formi, radi slikovitosti i postizanja što realnije slike, a neke odgovore o značaju omladinskog rada za zajednicu kategorisali smo u šire oblasti.

Mišljenja mladih u odnosu na oblasti značaja omladinskog rada na nivou zajednice	
Intenziviranje socijalizacije među mladima u zajednici	„Razvijamo prijateljstva“  „...da zna zajednica šta se dešava sa nama, da vide da se trudimo... Iako je teško.“ „Mislim da je malo uticaja pre svega zbog medijske promocije većine tih dešavanja. Samim tim su ljudi postali svesni ozbiljnosti našeg rada tj. onoga čime se mi bavimo i za šta se zalažemo. Time se povećava mogućnost veće zainteresovanosti za sam omladinski rad u omladinskim klubovima, a samim tim bi mladi ispunili kvalitetno svoje slobodno vreme.“
Povećana vidljivost mladih	„Mislim da smo mi živeli pod staklenim zvonom. Recimo, ja dok nisam počela da snimam film o dečijim pravima, uopšte nisam znala koliko ima Roma koji nemaju gde da spavaju, šta da jedu. Zatim, koliko droge postoji u gradu.“ „Shvatiš i saznaš sa čime se sve ljudi sreću u životu i kako možeš da utičeš na to.“
Razvoj solidarnosti i osetljivosti kod mladih na probleme u zajednici	„bolja saradnja među svima, ako je cilj zajednički“  „...manje nasilja, netrpeljivosti, predrasuda, diskriminacije“, „U klubu imamo mesto gde možemo da provedemo vreme i da nismo na ulici.“
Razvoj saradnje u zajednici	„manje štetnih navika“
Smanjenje stope nasilja i kriminala u zajednici	„Zajednica još uvek nije dovoljno upoznata sa svrhom kluba, jako ima malo klubova, pogotovo na selu.“
Prevencija bolesti zavisnosti	„Kroz naše akcije postavljanja kanta za smeće i sl, zajednica dobija puno...“
Razvoj mreže omladinskih klubova	„Grad se budi našim aktivizmom, ljudi više ne mogu da kažu: Ništa se u Bećeu ne dešava“
Razvoj ekološke svesti kod mladih	
Podsticanje aktivizma i učešća mladih u zajednici	



Mišljenja omladinskih radnika/ca u odnosu na oblasti značaja omladinskog rada na nivou zajednice	
Razvoj demokratskog društva	„Dobija samostalne, odgovorne, aktivne ljude koji žele promene, kritičare koji primećuju pozitivno i negativno u sredini, samim tim i ona (zajednica) napreduje.“
Razvoj na nacionalnom nivou	„...a uspešne male zajednice čine i uspešnu državu... Ako imas u pet, šest opština mlade koji rade neke projekte, koji aktivno utiču na rešavanje problema, to znači i napredovanje same države.“
Razvoj principa međuzavisnosti u zajednici	„Zajedničkom saradnjom dolazi do povezivanja raznih institucija, jer se ispunjavaju zajednički ciljevi vezani za potrebe mlađih, na nivou zajednice.“
Razvoj solidarnosti i osjetljivosti kod mlađih na probleme u zajednici	„Otvore im se oči, postanu osjetljiviji na neke probleme u svojoj okolini...“
Mogućnost posredovanja i medijacije u zajednici	„Omladinski radnici su link između institucija koje rade sa mlađima kao neka vrsta posrednika, medijatora...“
Sistematska međusektorska podrška mlađima	„Tim omladinskih radnika, u stvari, rasterećuje stručne službe na neki način.“

Mišljenje roditelja u odnosu na oblasti značaja omladinskog rada na nivou zajednice	
Mogućnost postojanja ovakve vrste servisa i podrške u zajednici za roditelje	„Roditelji su sigurni gde su im deca.“ „...znam da ide na dobro mesto.“ „Mislim da mi više dobijamo nego oni, jer mi ih naučimo da hodaju i da jedu sami, ali sve ostalo je na njima i to oni nama vraćaju. Daju nam besplatne poklone.“
Razvoj demokratskog i humanijeg društva	„Zajednica dobija odgovorne, aktivne, humane i ambiciozne mlađe ljude.“ „Smanjuje se stopa nasilja i kriminala u zajednici.“ „Mislimo da je pre svega jako važan (omladinski rad) da bismo imali decu koja bi poštovala prave ljudske vrednosti, i to je ono što treba da podržavamo.“
Podsticanje aktivizma i učešća mlađih u zajednici	„Saradnja i komunikacija među mlađima podstiče akcije u zajednici.“ Shvataju da smo svi važni i da treba da sarađujemo, ako želimo napred. Meni je moje dete reklo: „Za mene je pisanje projekata izazov, a sredivanje sobe to nije.“ „Mislim da postoji nedovoljna saradnja i razumevanje svih profesora za učešće mlađih u sekcijama.“ „Mislim da je greška u tome što mi spavamo, a naša deca se bude.“
Otvaranje klubova kao prostora za kvalitetno provodenje slobodnog vremena	„Kvalitetno provode svoje vreme.“ „Ako hoćeš nešto da radiš, onda te velika masa ismeje, ponizi i taj se trud poništi. Jako je teško, ali je jako bitno da ih mi podržavamo i da postoji više organizacija i da se otvaraju kancelarije koje će okupljati mlađe.“

### Mišljenje stručnih službi u odnosu na oblasti značaja omladinskog rada na nivou zajednice

Podsticanje aktivizma i učešća mladih u zajednici	<p>„Spremni su da preuzmu odgovornost, lako prepoznaju probleme i znaju načine njihovog rešavanja.“</p> <p>„U mladima je snaga, oni imaju entuzijazam, želju i volju, treba im samo dati „oružje“, a to je upravo znanje koje se stiče kako formalnim, tako i neformalnim putem.“</p>
Razvoj komunikacionih kanala između mladih i zajednice	<p>„Stimulisana zajednica obraća pažnju na mlade.“</p> <p>„Kvalitetni ljudi koji su razvili svoje lične potencijale više pružaju zajednici.“</p>
Efikasan model u radu sa mladima	<p>„ponuda modela dobre prakse u organizaciji aktivnosti drugima u zajednici“</p> <p>„Omladinskim radom se može usmeriti i na mudar način iskoristiti energiju, znanje i kreativnost koju mladi imaju.“</p> <p>„Mladi mogu osmislti rešenje ili učestvovati u rešavanju problema koji postoji u lokalnoj zajednici.“</p>
Razvoj demokratskog društva	<p>„bolje uključivanje mladih u institucije i donošenje odluka“</p> <p>„Društvo dobija „armiju“ budućih odraslih, zrelih individua.“</p>

Značaj omladinskog rada na nacionalnom nivou je bilo većini ispitanika/ca teže odrediti, zbog nevidljivosti ove vrste rada u javnosti, no jedna ispitanica je dala zanimljivu analizu

.... „Na nacionalnom nivou treba posebno istaći razvoj svesti i razumevanje nacionalnog i kulturnoškog identiteta u interakciji sa kulturnoškim identitetom Evrope i ostatka sveta. Ove kompetencije su šire, po mom mišljenju, od interpersonalnih kompetencija po prirodi svog postojanja na socijalnom nivou. One još obuhvataju i poznavanje građanskih prava, razumevanje uloga i odgovornosti institucija važnih za vodenje politike na lokalnom, regionalnom, evropskom i međunarodnom nivou; poznavanje koncepta poput demokratije, građanstva i internacionalnih deklaracija.“



# 7. Značaj Međusektorskog Partnerstva

## Sa Kim Sve Radimo?

*„Mislim da je jako važno prvo ostvariti saradnju sa svim mogućim institucijama i organizacijama. Ali ne formalnu, već praktičnu, stvarnu, konkretnu. Mislim da nam nedostaje nacionalna strategija za mlade. Važno je da omladinske organizacije imaju zajednički interes, a to bi trebalo da budu mladi“*

Omladinski rad u zajednici ne može se zamisliti bez partnerstva i međusektorske saradnje u zajednici. Iz tog razloga smo u sklopu ovog istraživanja pitali različite predstavnike stručnih službi u školama i CZSR kako oni vide tu saradnju i koje su sličnosti u pristupu i radu sa mladima tih institucija i drugih nevladinih omladinskih organizacija.

Mnogobrojni programi koje smo predstavili bili su realizovani u saradnji sa školama, Centrom za socijalni rad i ostalim partnerima u zajednici, te nam je zato bilo važno saznati mišljenje stručnih službi o saradnji i kako je vide u budućnosti.

Predstavnici društvenih institucija naglasili su kontinuiranu međusobnu komunikaciju kao veoma važan elemenat u saradnji, kao npr. održavanje zajedničkih okruglih stolova i diskusija. Takođe, naveli su primer saradnje kroz međusobne posete i obilaske, da bi se omladinske aktivnosti promovisale u školama, ali i da predstavnici stručnih službi obilaze omladinske klubove i centre radi svoje profesionalne nadgradnje, u smislu upoznavanja sa novijim metodama rada sa mladima.

Jedna ispitanica je izrazila ličnu spremnost za podršku omladinskom radu, u odnosu na svoj uticaj u lokalnoj zajednici: *„Mi možemo pomoći u lobiranju za različite akcije u lokalnoj samoupravi.“*

**Sličnosti u radu stručnih službi i omladinskog rada** koje su naveli naši partneri vezane su za metodologiju rada, kao na primer individualni i savetodavni rad, kao i organizovanje slobodnih aktivnosti u klubovima. Takođe, dobili smo odgovore koji ukazuju na sličnost u ciljevima rada: *„Svi se zanimamo za razvoj ličnosti, usvajanje stavova, vrednosti, krajnji cilj nam je isti“* i **naravno sličnost u smislu bavljenja istom ciljnom grupom:** *„Ista je ciljna grupa, slične potrebe, problemi, težnje.“*

Iako direktno nismo tražili odgovore na pitanje razlika u pristupu i radu, ispitanice su same navele neke, koje se mahom tiču uslova rada, pristupa i rezultata: *„U omladinskim centrima sve vodi ka tome da se pojedinci izgrade u slobodoumne, samoinicijativne i odgovorne ljude, a školama se često više insistira na sticanju znanja iz raznih nauka, bez preterane primenljivosti istih.“*

*„Mladi u omladinskim centrima i NVO-u nekako su slobodniji, neposredniji u komunikaciji, znaju šta žele i teže da ostvare svoje ciljeve, aktivniji su, imaju više inicijative, ideja... Mislim da mlade u institucionalnom sistemu formalnog obrazovanja upravo taj sistem sputava da budu otvoreniji i aktivniji.“*

**PRILOG:****PRIMER PROTOKOLA O SARADNJI I UGOVORA SA DRUŠTVENIM INSTITUCIJAMA  
(CENTAR ZA SOCIJALNI RAD)**

Republika Srbija  
24000 Subotica, Šantićeva 27  
tel/faks 024 548 220  
e-mail: [csrcsubotica@tippnet.co.yu](mailto:csrcsubotica@tippnet.co.yu)  
[www.csrcsu.org.yu](http://www.csrcsu.org.yu)

**PROTOKOL O MEĐUSOBNOJ SARADNJI**

Zaključen dana \_\_\_\_\_ između Udruženja građana „Forum Syd - Projekat Vojvodina Centar za rad sa mladima“ Maksima Gorkog 42 Novi Sad, koga zastupa menadžer udruženja (u daljem tekstu organizacija) i Centra za socijalni rad Opštine Subotica, Šantićeva 27 koga zastupa direktor Popović Ljiljana (u daljem tekstu organ starateljstva).

**Član 1.**

Predmet Protokola o saradnji je sprovođenje itvršenja vaspitnog naloga i vaspitne mere posebne obaveze prema Zakonu o maloletnim učinocima krivičnih dela i krivično pravnoj zaštiti maloletnih lica (član 7. stav 1. tačka 3. i član 14. stav 2. tačka 5.) i Pravilnika o izvršenju vaspitnih mera posebnih obaveza, a na osnovu rešenja Javnog tužioca ili Sudije za maloletnike o izrečenom vaspitnom nalogu ili posebnoj obavezi maloletnim učinocima krivičnih dela.

**Član 2.**

Obe strane su saglasne da organ starateljstva upućuje maloletnika na izvršenje vaspitnog naloga i posebne obaveze u organizaciju čije aktivnosti, prostori i tehnički kapaciteti odgovaraju njihovom izvršenju.

**Član 3.**

Organizacija sama obezbeđuje kadrovsку, finansijsku i materijalno-tehničku podršku za realizaciju predviđenih aktivnosti. Organizacija je obavezna da organ starateljstva obavesti o svim promenama u svojim aktivnostima.

**Član 4.**

Obe strane su saglasne da u slučajevima u kojima maloletnik svojim činjenjem onemogućava sprovođenje aktivnosti organizacije ili nanosi materijalnu štetu organizaciji, organizacija ima pravo da pismenim putem podnese zahtev organu starateljstva za prekid izvršenja vaspitnog naloga i posebne obaveze.

**Član 5.**

Organ starateljstva i organizacija nisu u obavezi da nadoknađuju štetu koju je počinio maloletnik u toku realizacije aktivnosti, već je to obaveza roditelja i staratelja maloletnika.

### Član 6.

Obavezuje se organ starateljstva da po prijemu rešenja Javnog tužioca ili Sudije za maloletnike dostavi organizaciji Uputnu anamnezu maloletnog lica kojem je izrečena mera vaspitnog naloga i posebna obaveza. Uputna anamneza u sebi sadrži: osnovne podatke o maloletniku, počinjenom krivičnom delu, ciljeve koji se žele postići kod maloletnika kroz realizaciju aktivnosti, ime i prezime stručnog radnika organa starateljstva koji je nosilac stručnog tretmana i ime i prezime stručnog organa starateljstva koji je zadužen za praćenje maloletnika u toku izvršenja vaspitnog naloga ili posebne obaveze.

### Član 7.

Organ starateljstva ima obavezu da imenuje stručnog radnika koji će uputiti i pratiti maloletno lice u izvršenju vaspitnog naloga i posebne obaveze. Organizacija ima obavezu da imenuje lice koje će pratiti maloletno lice u izvršenju vaspitnog naloga ili posebne obaveze.

### Član 8.

Organizacija je obavezna da se u realizaciju aktivnosti pridržava sadržaja Uputne anamneze, kao i da vodi svoju evidenciju o učešću maloletnika u predviđenim aktivnostima.

### Član 9.

Organizacija je obavezna da organu starateljstva dostavlja Izveštaj o izvršenju vaspitnog naloga ili posebne obaveze prema potrebi, najranije posle dve nedelje, a najkasnije posle tri meseca od početka realizacije planirane aktivnosti. Izveštaj treba da sadrži osnovne podatke o maloletniku, period u kome je obaveza izvršavana i broj sati, konkretni opis aktivnosti, odnos maloletnika prema ispunjenju konkretne aktivnosti, zapažene promene u psihosocijalnom funkcionisanju, stepen ispunjenja cilja i ostale zapažene specifičnosti.

### Član 10.

Organizacija je saglasna da omogući organu starateljstva praćenje izvršenja vaspitnog naloga i posebne obaveze u organizaciji i kontaktima u skladu sa potrebama. Organ starateljstva je saglasan da organizaciji pruži stručnu pomoć i podršku u realizaciji planiranih aktivnosti.

### Član 11.

Organizacija se obavezuje da će podatke o maloletniku i njegovoj porodici koristiti isključivo u profesionalne svrhe poštujući profesionalne tajne i principe profesionalne tajne i princip zaštite podataka o ličnosti.

### Član 12.

Organ starateljstva se obavezuje da će organizaciju upoznati sa Konvencijom o pravima deteta i praviti njenu primenu u radu organizacije.

**Za Organ starateljstva:**

Direktor

**Za Organizacije:**

## PRIMER KRATKOG MODELA PREDLOGA PROJEKTA (SARADNJA SA ŠKOLOM)

**Naziv projekta:** Može i bez nasilja

**Kratki prikaz problema:** statistike upućuju da više od polovine mladih uzrasta (X ) koristi fizičko i verbalno nasilje u svakodnevnoj komunikaciji sa vršnjacima

**Mesto i vremensko trajanje projekta:** Zrenjanin , 12 meseci

**Cilj projekta:** uspostaviti program vršnjačke edukacije na nivou opštine Zrenjanin o posledicama nasilja u saradnji sa đačkim parlamentima u srednjim školama.

**Ciljna grupa:** mladi aktivisti u omladinskim organizacijama, koji pokazuju motivaciju za lidersku ulogu i učešće u edukaciji za vođenje programa vršnjačke edukacije

### Projektne aktivnosti:

1. Odabir učesnika
2. Trening učesnika
3. Promotivne aktivnosti
4. Tribine i radionice
5. Izrada medijske poruke protiv nasilja među vršnjacima
6. Praćenje aktivnosti i evaluacija

### Očekivani rezultati:

- \* povećana svest o posledicama nasilja među vršnjacima kod srednjoškolske populacije
- + 12 edukovanih članova đačkih parlamenta za vođenje vršnjačkih edukacija o nasilju
- \* unapređene PR sposobnosti kod mladih uključenih u medijsko predstavljanje projekta
- + postavljeni koraci za buduću saradnju srednoškolskih đačkih parlamenta i organizacije XY

**Plan i način realizacije** ( detaljan akcioni i vremenski plan održavanja pojedinačnih aktivnosti sa jasno definisanim ulogama saradnika i partnera )

**Metodologija** ( detaljan prikaz specifičnih metoda i tehnika, npr interaktivne radionice)

**Detaljni budžet za projekt i ukupan iznos koji se traži** ( detaljna struktura finansijskih troškova u projektu, gde se troškovi navode takstativno: putni troškovi, troškovi štampanja, materijal za treninge i sl)

**PRILOG:**  
**KORISNI SAVETI ZA USPOSTAVLJANJE I ODRŽAVANJE PARTNERSTVA**

Partnerstva u zajednici nije toliko teško uspostaviti, ali taj proces zahteva upornost i entuzijazam. Partnerstvo kojeg odlikuje poverenje ne znači da vaša organizacija ne treba da ima konstruktivne diskusije, neslaganja i nerazumevanja. Upravo kontakti, u kojima se uspostavlja komunikacija stvaraju osnovu za sigurnu i osnažujuću sredinu za zajedničko delovanje u zajednici

**a) Lični aspekt**

ukoliko omladinski radnici/e ostvare poverljive/lične odnose sa predstavnicima drugih sektora na različitim konferencijama ili treninzima, ti odnosi mogu biti osnova za dalju uspešnu saradnju. Veoma je bitno da ljudi koji sarađuju, mogu da se slažu i relativno lako dogovaraju, kao što je to stvar kod ličnih odnosa (npr. prijateljstvo).

**b) Održavanje i razvijanje uspostavljenog partnerstva**

- \* Da li vaše organizacije imaju zajedničke/kompatibilne ciljeve?
- + Da li partnerska organizacija/institucija radi sa sličnom ciljnom grupom (npr. mladi sa problemima u ponašanju), i ako ne, kako ćete se nositi sa razlikama?
- \* Koje su vam zajedničke aktivnosti? Da li možete identifikovati barem jedan program sa kojim bi obe bile „zadovoljne“?
- + Koliko su vam slični organizacioni kapaciteti i mogućnosti?
- \* Da li delite slične vrednosti i principe?
- + Kakav je međusobni kanal u komunikaciji (koliko je efikasan)?
- \* Da li imate, kao organizacija, dovoljno podrške za održavanje ovakvog partnerstva?

**c) Saradnja**

- + Na koje načine će omladinski/e radnici/e i mladi ljudi iz različitih organizacija međusobno komunicirati? Koji su načini da se oni bolje upoznaju?

**d) Koordinacija**

- \* Na koji način ćete informisati interesne grupe u zajednici, o vašem projektu?
- + Na koje načine ćete obezbediti uslove za regularne kontakte među partnerskim organizacijama?
- \* Na koji način ćete donositi odluke?
- + Zajednički izveštaji-šta će biti/šta neće biti „deljeno“ kao informacija među partnerima?



# 8. Priznavanje Omladinskog Rada Kao Zanimanja

Omladinski rad kao zanimanje u našem regionu jeste na samom početku formalnog priznavanja i društvenog priznanja, dok u drugim evropskim zemljama već postoji kao validna i priznata profesija koja se bavi osnaživanjem i podrškom mlađim ljudima u njihovom razvoju kroz specifičan i organizovan pristup. Nakon dobijanja mišljenja naših partnera o mogućim efektima omladinskog rada, bilo nam je važno ispitati i mišljenje o formalnom priznavanju ovog zanimanja, jer ovom publikacijom pored predstavljanja modela dobre prakse, želimo pokrenuti pitanje ili javnu raspravu o mogućoj sistematizaciji radnih mesta za zanimanje omladinskih radnika/ca.

Podaci koje smo dobili pokazuju da je na nivou naših partnera i „saveznika“ u zajednici dobijena potvrda o potrebi za većim vrednovanjem i priznavanjem ovog zanimanja.

Nekolicina je učesnika/ca u istraživanju svojim odgovorima iskazala mišljenje koje promoviše neophodnost priznavanja zanimanja omladinskog rada, direktno je povezujući sa značajem omladinskog rada na širem društvenom nivou, ali i sa značajem koji ova delatnost ima u pogledu razvoja neformalnog obrazovanja.

Takođe, dobili smo i odgovore koji nam ukazuju da sama delatnost omladinskog rada nije dovoljno vidljiva i prepoznata u širem društvu, odnosno da iza modela koji realizujemo postoji sistem utvrđenih standarda u pogledu kompetencija, etičkog i profesionalnog kodeksa, kao i tačno utvrđenih ciljeva i zadataka, sa kojim je mali broj ljudi upoznat, a posebno predstavnici vlasti i zakonodavaca.

Predstavnici/e stručnih službi dali/e su konkretnе odgovore i, kao što smo naveli, argumentacija za priznavanje ovog zanimanja najviše leži u značaju koji ovakav sistematizovan pristup ima za mladu osobu na ličnom, ali i na nivou lokalne i šire zajednice.

- „Strašno je važno priznati profesiju omladinskog rada i zbog mlađih, i zbog zajednice“
- „To zanimanje je neminovno i neophodno jer mlađi nemaju pored sebe stručna lica koja imaju prostor i vreme da se bave problemima mlađih...“
- „Da, jesam za priznavanje, što da ne, ali trebalo bi unapred definisati šta će raditi, gde, kako, zašto...“
- „Da trebalo bi, jer bi sama profesija više mogla da se unapređuje. Važno je da stručnjaci rade sa mlađima, jer treba znati kako prići mlađima i kako im pomoći – to se na fakultetu ne dobija...“
- „Svakako da su mlađima od velikog značaja i profesori, pedagozi i psiholozi, ali je, čini mi se, omladinski radnik na neki način bliži tim mlađim ljudima (počevši od toga što sa njima radi neformalnim metodama) pa su oni tako prema njemu otvoreniji, neposredniji, grade jedan odnos koji je pre svega zasnovan na poverenju.“
- „Omladinski radnici su svakako od velikog značaja i u samoj lokalnoj zajednici gde mogu da se izbore za otvaranje kancelarije za mlađe, te omladinskih klubova i na taj način pokrenu i motivišu mlađe na aktivizam.“
- „Smatram da bi svaka opština trebala da ima omladinskog radnika, a da njegovo funkcionisanje bude još više ojačano podrškom škola i promocijom od strane lokalne samouprave na nastavničkim većima i među direktorima škola.“
- „Omladinski radnici treba da teže da ojačaju vaspitnu funkciju škola i da ojačaju samu školu tako što će svoje aktivnosti sprovoditi u školama i gradskim kulturnim institucijama težeći da one budu održive, animacijom roditelja i nastavnika da u njima učestvuju.“
- „Mislim da treba. Dobilo bi se zanimanje na čijem radnom mestu bi radili ljudi koji bi sprovodili zakonske regulative i omladinske programe, sa jedne strane, a sa druge strane slušali potrebe mlađih, probleme i prepreke i kroz aktivnosti bliske mlađima, podržavali mlađu osobu u njenom odrastanju.“

- ✿ „Naravno! Time bi društvo dobilo odgovorne i informisane članove zajednice koji bi aktivno participirali u demokratskom građanskom društvu, donosili odluke i preuzimali odgovornost za budućnost društva.“
- ✿ „Omladinski radnici umeju kvalitetno i sistematski da rade sa mladima i adekvatno odgovaraju na njihove potrebe. Oni rade sa mladima i obrabruju ih da rade na sebi i preuzmu društvenu odgovornost.“

Roditelji su takođe svojim iskazima, iz svog ugla predstavili mišljenje o priznavanju ove profesije:

- ✿ „Omladinskog radnika treba priznati i podržati jer je mnogo lakša i uspešnija saradnja i razumevanje ako su osobe slične po godinama starosti. Oni su najviše upoznati sa problemima mlađih.“
- ✿ „Omladinski radnici su po nama ljudi koji promovišu sve ono što zahteva jedna normalna zajednica i mislimo da je apsolutno dobro što takvi ljudi postoje u našem okruženju stoga naravno da podržavamo formalno priznavanje tog zvanja.“
- ✿ „Pokazalo se već i neformalno da vredi“
- ✿ „To koristi svima, treba znati kako razgovarati sa drugima, izvući iz svakog najbolje, a to ne može svako“
- ✿ „Stalno bi se nešto organizovalo, radilo, pokrenula bi se omladina i onda bi se zajednica unapredila, jer uvek postoji nešto što treba popraviti, korigovati“

Priznavanje profesije/zanimanja omladinskog rada bilo bi jedan od pokazatelja sistematske, sveobuhvatne brige društva za mlade i organizovane adolescencije, te da ujedno i uspostave kvalitete rada sa mladima kroz neformalno obrazovanje. Omladinski rad ima formalano akademsko obrazovanje u obliku dodiplomskih studija, ima svoju metodologiju, filozofiju, svrhu, kvalitet rada i profesionalnu etiku, stoga omladinski rad zaslužuje da bude priznat kao zanimanje koje je komplementarno drugim profesijama koje se bave mladima.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Kijevčanin, Mrković, Kalaba: O omladinskom radu u zajednici, Forum Syd Balkans, Beograd, 2008.

# 9. Kontakti Partnerskih Omladinskih Organizacija u Lokalnim Zajednicama

Kikindi, Bačkoj Palanci, Bećeju, Somboru, Bačkoj Topoli,  
Subotici i Novom Sadu

## *Novi Sad*

- + **Centar za omladinski rad**, tel: 021 662 16 02 ([vojvodina@forumsyd.org](mailto:vojvodina@forumsyd.org))
- \* **Novosadski humanitarni centar**, tel: 021 524 184 ([nshc@unet.yu](mailto:nshc@unet.yu))
- + **ONO-Omladinska nevladina organizacija**, tel: 063 845 5438 ([onoorganizacija@gmail.com](mailto:onoorganizacija@gmail.com))
- \* **Volonterski Centar Vojvodine**, tel: 021 459 197 , Mob: 065 550 45 88 ([office@volontiraj.org.yu](mailto:office@volontiraj.org.yu) , [www.volontiraj.org.yu](http://www.volontiraj.org.yu))
- + **Emprona**, tel: 021 523 044 ([centaremprona@yahoo.com](mailto:centaremprona@yahoo.com))
- \* **Centar Srce**, tel: 021 6 623 393 ([office@centarsrce.org.yu](mailto:office@centarsrce.org.yu))
- + **EHO**, tel: 021 466 588, 021 469 683, ([office@ehons.org](mailto:office@ehons.org))

## *Bećej i Novi Bećej*

- \* **Paad - Centar za sociokulturološke izuzetnosti** - Novi Bećej ([www.paad.org.yu](http://www.paad.org.yu))
- + **Kancelarija za mlade opštine Bećej**, tel: 021 691 63 18/lok.138 ([mladi.becej@gmail.com](mailto:mladi.becej@gmail.com))

## *Sombor*

- \* **Somborski omladinski boom**, tel: 064 2195 486, ([yc\\_sob@yahoo.com](mailto:yc_sob@yahoo.com))

## *Bačka Palanka*

- + **Omladinski klub Bačka Palanka**, tel: 064 1612 049 ([ljcumura@yahoo.com](mailto:ljcumura@yahoo.com))

## *Kikinda*

- \* **Omladinski klub u Kikindi**, tel: 064 199 7229 ([dusaniltg@sezampro.com](mailto:dusaniltg@sezampro.com))

## *Bačka Topola*

- + **Gabriella Vanyúr**, tel: 063 859 76 86

## *Subotica*

- \* **Centar za omladinsku rad**, tel: 024 670 170
- + **Romski edukativni centar**, tel: 024 554-697
- \* **Exspecto- Fondacija za mentalnu higijenu**, tel: 024 687 620
- + **Ijusági Központ (Omladinski Centar)**, tel: 024 523 965 ([vamadisz@tippnet.co.yu](mailto:vamadisz@tippnet.co.yu))

# Korisni Linkovi



## *Link za finansiranje neprofitnog sektora*

<http://www.geocities.com/RainForest/Andes/3775/grantovi.html>

## *Linkovi vezani za omladinski rad kod nas i u inostranstvu*

<http://www.youthwork.com/>

<http://www.training-youth.net/tkits.htm>

[http://www.fdncenter.org/research/npr\\_links/npr04\\_manage.html](http://www.fdncenter.org/research/npr_links/npr04_manage.html)

<http://www.mladi.info/>

<http://www.infed.org>

<http://portal.unesco.org/education>

<http://www.hajdeda.org.yu>

<http://www.coe.int/hre>

<http://www.salto-youth.net>

<http://www.youth-knowledge.net>

<http://www.managementhelp.org>

<http://www.proni.hr/index.php?lang=hr>

<http://www.youth-knowledge.net>

## Linkovi vezani za omladinsku politiku na pokrajinskom i nacionalnom nivou

<http://www.sio.vojvodina.sr.gov.yu/>

<http://www.mos.sr.gov.yu/>

<http://www.eyf.coe.int>

<http://www.zamislizivot.org/>

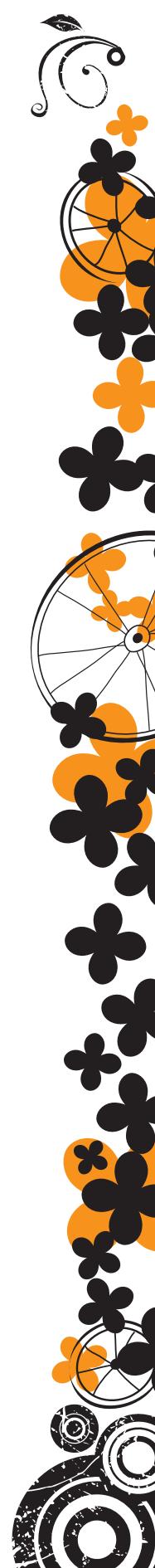
Udruženje građana „**Centar za omladinski rad**“ u Vojvodini jeste nevladina, nestranačka, neprofitna organizacija osnovana u cilju organizovanja i sprovodenja obrazovanja sa posebnim osvrtom na svoju ciljnu grupu tj. mlade. Centar za omladinski rad sprovodi socijalnu edukaciju kroz omladinski rad koji se prvenstveno realizuje u Omladinskim klubovima, školama i MZ.

Radi ostvarivanja svojih ciljeva Udruženje se naročito zalaže za :

- ✚ osiguranje obrazovanja za omladinske radnike/ce, voditelje/voditeljke programa za mlade;
- ✖ rad u pravcu napretka u podizanju svesti pojedinca/ke i njegovog/njenog osnaživanja za preuzimanje aktivne uloge u društvu;
- ✚ rad na afirmaciji neformalnog obrazovanja mladih;
- ✖ rad na saradnji sa strukovnim udruženjima i drugim organizacijama u zemlji i inostranstvu koje se direktno ili indirektno bave omladinskim radom;
- ✚ rad na razvoju lokalne zajednice, kao i na osnaživanju NVO sektora;
- ✖ rad na promociji i zaštiti ljudskih prava;
- ✚ rad na aktivnom organizovanju slobodnog vremena mladih kroz festivalе, kampove, omladinske klubove, radionice i seminare; ohrabrvanje i razvijanje obrazovne, kulturne i socijalne razmene u regionu.

# 10. Literatura

1. **Mark Taylor (2005): European Portfolio for youth workers and youth leaders working in the context of non-formal education, Council of Europe, Brussels**
2. **A Model for Effective Practice (2004): Curriculum Development Unit, Youth Work, N.I, Antrim**
3. **Kerry Young (1999): The Art of Youth Work, Russell House Publishing, Dorset**
4. **Nila Kapor-Stanulović (1999): Organizacija psihosocijalne pomoći, Unicef, Novi Sad**
5. **Grupa „Hajde da...“ (2003): Neformalno obrazovanje-Nevidljiva snaga društva, Beograd**
6. **Patricia Prendiville (1995): Developing Facilitation Skills:Handbook gor Group Facilitators, Combat Poverty Agency, Dublin**
7. **Darko Marković, Stanislava Vučković (2007): Da li svi putevi vode ka omladinskoj politici? Istraživanje o stanju omladinske politike na opštinskom nivou u Srbiji, Forum Syd Balkans Programme, Beograd**
8. **Vanja Kalaba (2008): „Kako razumeti omladinski rad u zajednici“; Forum Syd Balkans Programme; Beograd**
9. **Vanja Kalaba (2006): Prilog:Tipovi omladinskog rada-Uvod u omladinski rad u zajednici, Modul 1, Forum Syd, Novi Sad**
10. **Sanja Gliha (2006): Prilog: Vrijednosti u socijalnom obrazovanju u radu sa mladima, Liderstvo i razvojni omladinski rad u zajednici, A nivo/modul 1, Forum Syd, Beograd**
11. **Forum Syd Balkans Programme-Univerzitet Braća Karić- Centar za omladinski rad (2007): Promotivni materijal za trogodišnje dodiplomske studije /Komunikolog Omladinski/a radnik/ca u zajednici, Novi Sad**
12. **Maja Josimović, Ivan Živanković (2006): Napiši svoj projekat-priručnik za mlade kako da organizuju svoju manifestaciju, Paad-Centar za socio-kulturološke izuzetnosti, Novi Bečeј**
13. **Forum Syd Balkans Programme (2006/7): Priručnik za organizovanje obrazovnih razmena/ poseta-Doživotno učenje, Beograd**
14. **Night Shift Enterprises (2001): How Am I Doing?-A Self-Assessment Guide for Youth Workers, NI**
15. **Edita Ostojić (2004): Priručnik trenerima za vođenje Treninga za pomagače, Udruženje žena Medica, Zenica**
16. **Grupa „Hajde da...“ (2005): Neformalno obrazovanje u Evropi-Korak ka prepoznavanju neformalnog obrazovanja u SCG, Beograd**
17. **Darko Marinković (2004): Socijalni dijalog-Novi pristup političkoj i društvenoj stvarnosti, Centar za ljudska prava, Niš**
18. **Prilog: Radionice interaktivnog učenja**
19. **Kijevčanin, Marković (2007): „Omladinski rad u Crnoj Gori“ Forum MNE**





## IMPRESSUM



