

BUDI PROFESIONALAC

TRENING ZA PRIMENU
PROFESIONALNIH PRINCIPA
U OMLADINSKOM RADU



Publikacija je nastala u okviru projekta
BUDI PROFESIONALAC - Unapređenje prakse omladinskog rada
sa mladima sa smanjenim mogućnostima

BUDI PROFESIONALAC

TRENING ZA PRIMENU
PROFESIONALNIH PRINCIPA
U OMLADINSKOM RADU



BUDI PROFESIONALAC

Trening za primenu profesionalnih principa u omladinskom radu

Publikaciju kreirali:

CEPORA – Centar za pozitivan razvoj dece i omladine (Srbija)

Gadeplan Børn og Unge (Danska)

Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR (Srbija)

Stručnjaci uključeni u kreiranje publikacije:

Lidija Bukvić Branković, Branislava Popović-Čitić, Marija Stojanović, Vesna Popović,
Michel Larsen, Tine Kaarup, Maria Lee, Daniela Jovanovic Bramsen, Bojana Stojković

Publikacija je nastala u okviru projekta BUDI PROFESIONALAC – Unapređenje
prakse omladinskog rada sa mladima sa smanjenim mogućnostima

ISBN-978-86-900135-9-3

Projekat je finansiran uz podršku Evropske komisije.

Stavovi i mišljenja izraženi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima
i ne predstavljaju nužno zvanične stavove Evropske komisije.

Dizajn publikacije: Milica Aleksić

Dizajn naslovnice: pch.vector / Freepik

Sve reči upotrebljene u muškom rodu podjednako se odnose na muški i ženski pol.

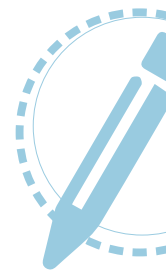


BØRN OG UNGE
Aarhus Kommune



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SADRŽAJ



O PUBLIKACIJI.....	6
I - OKVIR TRENINGA.....	9
1. OMLADINSKI RAD: Evropski kontekst, karakteristike, profesionalizacija.....	10
2. LOKALNI KONTEKST kreiranja treninga: Srbija, Danska.....	18
3. PRINCIPI uključeni u trening: profesionalni principi, etički principi, veze sa principima „lokalnih kodeksa“ partnerskih zemalja.....	36
II - IZAZOVI OMLADINSKIH RADNIKA U VEZI SA PROFESIONALNIM PRINCIPIMA.....	47
1. GDE NASTAJU IZAZOVI: mladi sa smanjenim mogućnostima.....	48
2. KOJI IZAZOVI SE POJAVLJUJU u primeni profesionalnih principa.....	51
3. PRAKTIČNI PRIMERI: šta DA, a šta NE u primeni profesionalnih principa.....	61
III - TRENING.....	77
1. EDUKATIVNI OKVIR.....	78
2. SESIJE TRENINGA.....	82
3. KUTAK ZA TRENERE.....	136
ORGANIZACIJE UČESNICE.....	138
KORIŠĆENJA LITERATURA.....	139

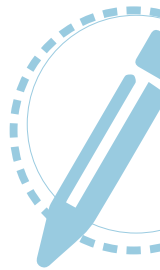
O PUBLIKACIJI

Zajednica omladinskih radnika i organizacije omladinskog rada predstavljaju veoma značajan resurs za razvoj mladih i socijalno uključivanje mladih iz različitih sredina, koji se suočavaju sa raznovrsnim preprekama. Njihov rad ponekad može biti od odlučujućeg značaja u zajednicama u kojima su javne službe slabo razvijene. Postoji mnogo resursa, kurseva i kurikuluma (formalnih i neformalnih) koji su tu da pomognu omladinskim radnicima da steknu i unaprede svoje profesionalne kompetencije u direktnom radu sa mladima. Ali, nažalost, većina njih je i dalje zasnovana samo na znanju, te ne daju omladinskim radnicima mnogo prostora da svoje znanje zaista testiraju u praksi. Ovakva situacija ostavlja mnogo prostora za nepotpuno ili pogrešno razumevanje od strane omladinskih radnika kako nešto što su čuli ili naučili treba da izgleda u praksi tokom njihovog svakodnevnog rada sa mladima.

Zbog toga se, imajući u vidu najbolje namere, ponekad omladinski radnici suočavaju sa izazovima u praksi koje ne rešavaju na najbolji mogući način, što zapravo može dovesti do daljeg etiketiranja ili isključivanja mladih koji se suočavaju sa različitim preprekama. Prostor za ovakvo nerazumevanje je veoma širok kada je u pitanju poštovanje profesionalnih principa u praksi, jer se oni ne mogu u potpunosti usvojiti samo prostim savladavanjem znanja o tome šta su. Ova tema je kompleksna i može se pojaviti u širokom dijapazonu situacija, formi. Ponekad može biti veoma jasno i očigledno da su u konkretnoj situaciji profesionalni principi "na testu", ali ponekad to ostane izuzetno skriveno u kontekstu konkretne situacije sa kojom se omladinski radnici suočavaju u praksi.

S druge strane, profesionalizam je jedan od osnovnih principa omladinskog rada uopšte i veoma je važno da omladinski radnici „žive” taj profesionalizam u radu sa mladima. U situacijama koje podrazumevaju direktan rad sa mladima sa smanjenim mogućnostima, posebno kada se radi sa onima koji se suočavaju sa socijalnim preprekama (kao što su mladi koji se suočavaju sa diskriminacijom zbog pola, etničke pripadnosti, vere, seksualne orijentacije, invaliditeta itd., mladi sa slabo razvijenim socijalnim veštinama ili antisocijalnim ili rizičnim seksualnim ponašanjem, mladi u nepovoljnoj situaciji, (bivši) prestupnici, (bivši) zavisnici od PAS, mladi i/ili samohrani roditelji, mladi bez roditeljskog staranja, mladi iz porodica narušene





strukture itd.), testiranje profesionalnih principa omladinskih radnika se zapravo može desiti na svakoj sprovedenoj aktivnosti. Radi podržavanja omladinskih radnika u radu sa mladima sa smanjenim mogućnostima i unapređivanja kvaliteta prakse omladinskog rada, potrebno im je stručno vođenje koje će im pružiti priliku da svoja uverenja, stavove i postupke testiraju u praksi i steknu kompetencije koje će unaprediti kvalitet njihovog rada i implementacije profesionalnih principa.

BUDI PROFESIONALAC – Trening za primenu profesionalnih principa u omladinskom radu predstavlja centralni rezultat Erasmus+ projekta strateškog partnerstva za inovacije u oblasti Mladih, pod nazivom **„BUDI PROFESIONALAC – Unapređenje prakse omladinskog rada sa mladima sa smanjenim mogućnostima“** (ref. broj 2020-1-RS01-KA205-065296). Osnovna ideja projekta je kreiranje novog, dinamičnog treninga za omladinske radnike, sa fokusom na unapređenje kvaliteta primene profesionalnih principa u praksi omladinskog rada sa mladima sa smanjenim mogućnostima. Ciljevi projekta podrazumevaju inoviranje neformalnog obrazovanja omladinskih radnika, unapređenje kompetencija omladinskih radnika u primeni profesionalnih principa u praksi sa mladima sa smanjenim mogućnostima i unapređenje kvaliteta prakse omladinskog rada sa mladima sa smanjenim mogućnostima. Projekat je pokrenuo tim profesionalaca iz humanističkih nauka iz Srbije (iz **CEPORA – Centra za pozitivan razvoj dece i omladine**) i Danske (iz **Gadeplan Børn og Unge**) u saradnji sa **Nacionalnom asocijacijom praktičara/ki omladinskog rada Srbije – NAPOR**.

Trening za primenu profesionalnih principa u omladinskom radu potreban je i Srbiji i Danskoj imajući u vidu da sistemski rad na ovoj oblasti u obrazovanju omladinskih radnika do sada nije evidentiran, a ova oblast nosi veliki rizik za omladinske radnike u pogledu upravljanja izazovima u svakodnevnoj praksi i pružanja podrške svim mladima na najbolji mogući način. Iskustvo pokazuje da omladinski radnici nedovoljno razumeju profesionalne principe i njihovu praktičnu primenu i neretko imaju pogrešne predstave o tome kako nešto što su negde naučili, pročitali ili čuli o profesionalnim principima treba primeniti u praksi. Zbog toga su treneri omladinskih radnika glavna ciljna grupa ove publikacije, kojima će ovaj alat pomoći u kreiranju obuke za omladinske radnike koja pruža prostor za učenje kroz iskustvo i uz stručno vođenje. Druga ciljna grupa su omladinski radnici koji rade ili žele da rade sa mladima iz različitih grupa ili žele da uključe različite grupe mladih u svoje redovne aktivnosti.

Publikacija se sastoji iz **tri dela**. Prvi deo podrazumeva prikaz **OKVIRA** koji je uticao na kreiranje treninga i pruža savremeni pregled konteksta omladinskog rada, karakteristika i napora profesionalizacije, daje informacije o lokalnom kontekstu partnerskih zemalja (Srbija i Danska) i pruža opsežan pregled principa obuhvaćenih treningom. Drugi deo je fokusiran na **IZAZOVE** omladinskih radnika u primeni ovih principa, koji se mnogo češće javljaju onda kada se u rad uključuju i različiti mladi sa smanjenim mogućnostima. U ovom delu publikacije predstavljeni su praktični primeri izazova sa prikazom „rešenja“ koja **TREBA** i **NE TREBA** primeniti, kako bi se pomoglo omladinskim radnicima i njihovim trenerima da razmišljaju konkretno i promišljaju o svojoj praksi primene principa. Treći deo se fokusira na **TRENING**, pružajući trenerima omladinskih radnika sveobuhvatan vodič o tome kako da implementiraju obuku za unapređivanje veština omladinskih radnika. Trening je zasnovan na primenjenoj drami kao centralnoj metodologiji učenja, pružajući omladinskim radnicima priliku da testiraju svoje veštine u praksi i uče kroz iskustvo.





I – OKVIR TRENINGA

OMLADINSKI RAD

Evropski kontekst, karakteristike,
profesionalizacija

EVROPSKI KONTEKST

Omladinski rad podrazumeva širok opseg aktivnosti, koje variraju od nestrukturiranih aktivnosti do prilično strukturiranih programa. U skladu sa takvim poimanjem, omladinski rad može podrazumevati: 1) aktivnost ili praksu (širi smisao koji opisuje čitav niz različitih tipova rada volontera i ljudi profesionalno kvalifikovanih za razne profesije i discipline); 2) zanimanje (praksa koju obavljaju kvalifikovani ili priznati radnici uz poštovanje određenih normi); i 3) disciplinu, odnosno prepoznatljivu oblast proučavanja i prakse (Banks, 2010).

U ranim diskusijama na evropskom nivou, omladinski rad bio je pojam koji je obuhvatao različite pristupe i metode „pedagoškog socijalnog rada“ izvan formalnog obrazovnog sistema, sa široko postavljenim ciljem pružanja podrške mladim ljudima (Ord et al., 2018). Diskusije o tokovima razvoja omladinskog rada sugerišu da su ekonomski interesi, politički prioriteti, vlade, društveni sektor, obrazovanje i generalno društvena svest o omladinskom radu vršili, a i dalje vrše, uticaj na oblikovanje omladinskog rada. Istorijski koreni omladinskog rada leže u različitim omladinskim pokretima. Omladinski rad se često prvo može identifikovati kao aktivnost koju su odrasli organizovali za mlade, a koja se zasnivala na vrednostima ili ideologiji u oblastima religije, politike, sporta i omladinskih pokreta tokom 19. i početkom 20. veka (European Commission, 2014). Identifikovane su različite putanja razvoja omladinskih pokreta, koje se grubo mogu razvrstati na tri osnovne: jedna putanja zasniva se na omladinskim pokretima kao nosiocima socijalnih promena i inovacija; druga putanja odnosi se na omladinski rad razvijen pod uticajem socijalnog rada sa jakim interesom za integraciju, brigu i kontrolu; dok treća putanja podrazumeva omladinski rad orijentisan ka slobodnom vremenu, koji nije uvek uspevao da se održi, delom zbog nedostatka dokaza o pozitivnim ishodima, a delom zbog nedostatka sredstava (Siurala, 2016).

Zavisno od istorije, kulture i tradicije obrazovanja, pedagogije, socijalnog rada, političkog konteksta itd. razlikuju se i definicije i oblici omladinskog rada u različitim evropskim zemljama. Često se čini da šira javnost i društvo u celini nisu sigurni



šta je zapravo omladinski rad, a ponekad deluje da i sami omladinski radnici nisu u potpunosti sigurni u osnovne principe na kojima se zasniva njihova profesija. Kao rezultat toga, pojedini autori (Williamson, 2015) tvrde da se omladinski rad rutinski pre definiše u smislu onoga što nije, nego onoga što precizno jeste.



PRIMERI DEFINISANJA OMLADINSKOG RADA U RAZLIČITIM ZEMLJAMA EU:

Estonija: omladinski rad podrazumeva stvaranje uslova za promociju razvoja mladih kroz učešće u aktivnostima van porodice, sistema formalnog obrazovanja i rada, a na osnovu svoje slobodne volje (Youth Work Act, 2010, prema Taru, 2016).

Finska: omladinski rad odnosi se na pružanje podrške i pomoći mladima u osamostaljivanju i podsticanje učešća mladih u društvu (Youth Act, 2016, prema Kiilakoski, 2020).

Nemačka: pod omladinskim radom podrazumeva se pružanje podrške mladima za njihov razvoj, uzimajući u obzir njihove interese, negujući samoodređenje i podstičući društvenu odgovornost i učešće (Child and Youth Services Act, 1991, prema Klinzing, 2018).

Češka: ne postoji zakonska ili jedinstvena odrednica omladinskog rada, već se kroz Nacionalnu strategiju za mlade ističe da omladinski rad treba da olakša tranziciju mladih u svet odraslih, da se fokusira na realne potrebe mladih i unapređuje njihove potencijale za društveni razvoj (National Youth Strategy 2014-2020). Danas se u Češkoj pravi razlika na omladinski rad zasnovan na neformalnoj edukaciji, informalnom učenju i ličnom razvoju koji pružaju nevladine organizacije i s druge strane, omladinski rad baziran na slobodnom vremenu, koji pružaju specijalizovani centri za slobodnovremenske aktivnosti, školski klubovi i tzv. ustanove za brigu o deci van škole (Maskova, 2018).

Bugarska: omladinski rad definiše se kao „međusektorska aktivnost, koja povezuje različite strukture i sektore koji podržavaju mlade i koji su uključeni u pitanja mladih. Osnažuje mlade ljude da rastu kao nezavisni, odgovorni, aktivni i kritični građani. Cilj omladinskog rada je da podrži lični, socijalni i građanski razvoj mladih i da stvori sigurne prostore za širenje njihovih potencijala, sticanje kompetencija i otkrivanje novih mogućnosti“ (Georgieva & Valcheva, 2019, str. 6).

Početak 21. veka ubrzo je postalo jasno da promovisanje i prepoznavanje omladinskog rada nije moguće bez uspostavljenih definicija ili jasnog opisa omladinskog rada i zajedničkog razumevanja nacionalnih i nadnacionalnih politika, te su činjeni značajni napori na nivou Evrope u tom pravcu (Ord et al., 2018). To je rezultiralo donošenjem različitih dokumenata od strane Evropske komisije i Saveta Evrope, poput A New Impetus for European Youth (European Commission, 2001), The Socio-Economic Scope of Youth Work in Europe (Bohn, 2008), Declaration of the First Convention on Youth Work (Council of Europe, 2010), The Value of Youth Work (European Commission, 2014), The Second Convention on Youth Work (Council of Europe, 2015), Council of Europe Youth Work Portfolio (Council of Europe, 2015), Recommendation on Youth Work (Council of Europe, 2017) itd. Navedeni dokumenti pružaju određene smernice, preporuke, odrednice i karakteristike omladinskog rada u cilju unapređivanja prakse omladinskog rada u evropskim zemljama.

KARAKTERISTIKE

Preporuka o omladinskom radu (Recommendation on Youth Work; Council of Europe, 2017, str. 3) pruža širu definiciju, ističući da „omladinski rad pokriva širok spektar aktivnosti socijalne, kulturne, obrazovne, ekološke i/ili političke prirode, sa mladima i za njih, u grupama ili individualno. Omladinski rad sprovode plaćeni i omladinski radnici volonteri i zasniva se na dobrovoljnom učešću i procesima neformalnog i informalnog učenja usmerenim na mlade. Omladinski rad je u suštini društvena praksa, rad sa mladima i društvima u kojima žive, omogućavanje aktivnog učešća i uključivanja mladih u njihove zajednice i donošenje odluka“. Cilj ovako definisanog omladinskog rada je podsticanje ličnog razvoja mladih i jačanje njihove participacije na svim nivoima društva (Dunne et al., 2014), dok se njegova primarna funkcija odnosi na motivisanje i podršku mladim ljudima da pronadu i krenu konstruktivnim životnim putevima, doprinoseći na taj način sopstvenom ličnom i socijalnom razvoju, kao i društvu u celini (Council of Europe, 2017). Značajna odlika omladinskog rada ogleda se u tome da on u praksi uključuje rad sa učesnicima koji imaju manje prava od ostalih, često su ranjivi ili nemaju moć (Banks, 2010).

Iako je omladinski rad široko razvijen i implementiran u različitim oblicima u brojnim društvenim kontekstima, on je veoma slabo dokumentovan teorijskim i empirijskim osnovama, te je većinski deo saznanja zasnovan na iskustvu omladinskih radnika i samih mladih. Iako omladinski rad podrazumeva širok spektar aktivnosti koje se primenjuju u različitim društvenim kontekstima, osnovne karakteristike koje prave distinkciju između omladinskog rada i drugih oblasti delovanja su: ne-



formalno i informalno učenje; fokus na mladima; lični razvoj i dobrovoljna participacija (European Commission, 2014).



FORMALNO, NEFORMALNO I INFORMALNO UČENJE

Savet Evrope daje sledeća objašnjenja u vezi sa odnosom između formalnog, neformalnog i informalnog učenja:

Obrazovni sistemi postoje kako bi promovisali *formalno učenje*, koje sledi nastavni plan i program i namerno je u smislu da je učenje cilj svih aktivnosti u kojima se učenici angažuju. Ishodi učenja se mere testovima i drugim oblicima ocenjivanja.

Neformalno učenje se obično odvija izvan formalnog okruženja za učenje, ali unutar neke vrste organizacionog okvira. Ono proizilazi iz svesne odluke učenika da savlada određenu aktivnost, veštinu ili oblast znanja i stoga je rezultat namernog napora. Međutim, ono ne mora da prati formalni nastavni plan i program ili da podrazumeva neki vid „priznavanja“ i ocenjivanje. Neformalno učenje se obično odvija u zajednici: npr. časovi plivanja za malu decu, sportski klubovi raznih vrsta za sve uzraste, čitalačke grupe, debatna društva, amaterski horovi i orkestri, itd. Non-formal learning typically takes place in community settings: swimming classes for small children, sports clubs of various kinds for all ages, reading groups, debating societies, amateur choirs and orchestras, and so on.

Informalno učenje se odvija van škola i koledža/fakulteta i proizilazi iz uključivanja osoba u aktivnosti koje se ne sprovode sa svesnom namerom učenja. Informalno učenje je neizbežan deo svakodnevnog života; iz tog razloga se ponekad naziva i iskustveno učenje. Učenje koje je formalno ili neformalno je delimično namerno, a delom slučajno: kada svesno sledimo bilo koji cilj učenja ne možemo zaustaviti svoje uvide i naterati se da ne naučimo potencijalno i stvari koje nisu deo tog cilja. Informalno učenje je, međutim, isključivo „spontano učenje“.

Neformalno učenje u velikoj meri unapređuje i izgrađuje veštine i kapacitete pojedinca. Često se smatra da su mladi više uključeni u neformalno učenje u odnosu na formalno, s obzirom da je participacija učenika dobrovoljna te je samim tim i veće njihovo interesovanje. Informalno učenje podrazumeva usputno, spontano

učenje kroz lično iskustvo i izuzetno je korisno za lični i društveni razvoj. Ova dva oblika učenja (u poređenju sa formalnim učenjem) su „obavezna“ kada pričamo o kontekstu omladinskog rada. Fokus na mladima podrazumeva da omladinski rad treba da se zasniva na perspektivi, iskustvu, dilemama i ciljevima mlade osobe (Smith, 2013, prema Metz, 2017). Podsticanje ličnog razvoja u omladinskom radu podrazumeva podršku mladima u dostizanju njihovih potencijala, uticajem na vrednosti, stavove, iskustva i veštine mladih. Dobrovoljno učešće podrazumeva da omladinski rad uvek treba da se odvija na dobrovoljnoj osnovi, podstičući unutrašnju motivaciju mladih za njihovo aktivno učešće.

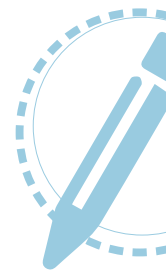
Neke od ključnih vrednosti omladinskog rada odnose se na orijentaciju na pozitivan razvoj, socijalnu pravdu i punu participaciju (Metz, 2017). Omladinski rad je takođe vrednosno orijentisan, samorefleksivan i orijentisan na odnose (Council of Europe, 2015).

Omladinski rad se organizuje i izvodi na različite načine (od strane organizacija koje vode mladi, organizacija za mlade, neformalnih grupa ili preko službi za mlade i javnih vlasti), a oblikuje se na lokalnom, regionalnom, nacionalnom i evropskom nivou (Ord et al., 2018). Međutim, bez obzira na to ko sprovodi omladinski rad – plaćeni ili omladinski radnici volonteri – kvalitet te prakse mora biti na visokom nivou, a da bi se to postiglo potrebno je da postoji osnovni okvir standarda kvaliteta za omladinski rad koji odgovara nacionalnom kontekstu, uključujući modele kompetencija za omladinske radnike i sisteme akreditacije za prethodno iskustvo i učenje, a programi obuke treba da osiguraju određene mehanizme za razvoj refleksivne prakse (Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, 2015).

SUMIRANJE OSNOVNIH ELEMENATA DEFINISANJA OMLADINSKOG RADA

- ✓ rad sa mladima,
- ✓ usmeren na unapređenje pozitivnog razvoja,
- ✓ kroz proces učenja,
- ✓ kako bi mladi dostigli svoj puni potencijal,
- ✓ i bili aktivni građani
(da se zalažu za socijalnu pravdu, aktivno učestvuju u zajednici/društvu).





KONVENCIJA OMLADINSKOG RADA

Evropska konvencija o omladinskom radu (The European Youth Work Convention - EYWC) je najveći događaj u Evropi za diskusiju o razvoju prakse omladinskog rada i omladinske politike. Domaćin 3. Evropske konvencije o omladinskom radu bilo je Nemačko savezno ministarstvo za porodicu, starije građane, žene i omladinu. JUGEND für Europa, Nacionalna agencija za EU programe Erasmus+ Mladi u akciji (National Agency for the EU programmes Erasmus+ Youth in Action) i Evropski korpus solidarnosti (European Solidarity Corps) bili su partneri u organizaciji i razvoju sadržaja događaja.

U decembru 2020. Evropska konvencija o omladinskom radu je okupila omladinske radnike, omladinske istraživače, profesionalce u oblasti mladih i omladinskog rada, kako bi se započelo sa implementacijom Evropske agende za omladinski rad. Nakon završne deklaracije 3. konvencije „Putokazi za budućnost“, održane u Bonu, 10. decembra 2020. godine izdvojene su neke smernice koje treba da odrede stremljenja omladinskog rada. Omladinski rad treba da bude otvoreniji i da uključuje mlade sa smanjenim mogućnostima, što znači ne samo pozivanje mladih u aktivnosti, već i odlazak tamo gde su mladi. S druge strane, postpandemija podstiče omladinske radnike da razmišljaju van okvira i kreiraju nove pristupe u radu sa mladima. Ova situacija stvara nove pristupe u omladinskom radu i čini omladinski rad otvorenijim za mlade sa smanjenim mogućnostima.

PROFESIONALIZACIJA

Tokom poslednje decenije omladinski rad je postao istaknutije polje na nivou evropske politike, s tim što pitanja o tome da li je omladinski rad profesija ili ne i dalje ostaju nedovoljno razjašnjena. Iako su javne vlasti u mnogim evropskim zemljama omladinski rad priznale, promovisale i finansirale, u drugim zemljama on ima marginalni status, gde se i dalje sprovodi na potpuno volonterskoj bazi. Na nivou Evrope može se uočiti trend profesionalizacije omladinskog rada, mada on nije univerzalnog karaktera.

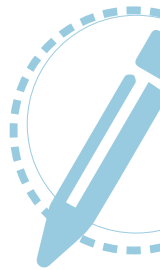
Profesionalizacija je od sve veće važnosti za omladinski rad na evropskom nivou, a jedan od glavnih elemenata koji podupiru njegovo profesionalno prepoznavanje čine obuka i obrazovanje (Ord et al., 2018). Studija Evropske komisije o vrednosti omladinskog rada u Evropskoj uniji (Working with young people: the value of

youth work in the European Union; European Commission, 2014) ističe važnost prepoznavanja omladinskog rada kao profesije i ukazuje na različitost širom evropskih zemalja, gde neke imaju kurikulume na univerzitetskom nivou koji vode ka profesionalno kvalifikovanim omladinskim radnicima (poput Velike Britanije, Finske i Estonije), dok je u drugima (gde ovaj posao prevashodno obavljaju volonteri) malo ili nimalo dostupne obuke.

O značaju koji se pridaje profesionalizaciji dodatno svedoči projekat ekspertske grupe EU za Kvalitetan omladinski rad (Quality Youth Work; European Commission, 2015), koja je profesionalizaciju smatrala jednim od glavnih puteva ka razvoju i poboljšanju kvaliteta rada sa mladima. Evropska komisija je takođe 2017. godine objavila priručnik o sistemima i okvirima kvaliteta rada sa mladima koji su dodatno potkrepili njihovu posvećenost profesionalizaciji rada sa mladima (EC, 2017a). Profesionalizacija je ugrađena u Model kompetencija za omladinske radnike (Competence Model for Youth Workers) koji vodi Salto resursni centar za obuku i saradnju (Salto Youth, 2016). Nedavna Preporuka Saveta Evrope o omladinskom radu (Recommendation on Youth Work by the Council of Europe, 2017) takođe izričito daje prednost uspostavljanju okvira, strategija, programa i puteva za obrazovanje, obuku, izgradnju kapaciteta i profesionalni razvoj omladinskih radnika na osnovu dogovorenog skupa kompetencija (Ord et al., 2018).

U literaturi se mogu pronaći obrazloženi argumenti za profesionalizaciju omladinskog rada koji postuliraju da je profesionalizacija potrebna radi obezbeđivanja univerzitetskih kurikuluma za omladinski rad, rešavanja problema nedostatka kvalifikovanih omladinskih radnika, te samim tim sprečavanja primene štetnih i kontraproduktivnih intervencija po razvoj mladih osoba i poboljšanja kvaliteta usluga mladima (Emslie, 2012). Takođe, profesionalizacija omladinskog rada doprinosi legitimizaciji posla koji obavljaju omladinski radnici, te može pojačati njihov glas u borbi za priznavanjem sopstvenog profesionalnog statusa (Lorenz, 2009). S druge strane, ima autora koji su protiv profesionalizacije, argumentujući da bi profesionalizacija omladinskog rada dovela do uspostavljanja hegemonističkog odnosa omladinski radnik – mlada osoba (Cooper, 2013), što je u direktnoj koliziji sa osnovnim karakteristikama omladinskog rada. Takođe, postoji bojazan da će profesionalizacija omladinskog rada potisnuti kreativnost i autonomiju u radu sa mladima, što, takođe, čini jednu od bitnih karakteristika omladinskog rada (Lorenz, 2009).





U diskusijama o profesionalizaciji omladinskog rada, a u okviru napora na podizanju i obezbeđivanju kvaliteta prakse omladinskog rada, etika je postala važna tema. Pojavili su se različiti vodeći principi za koje je praksa pokazala da su relevantni za oblast omladinskog rada. Brojne su publikacije koje se bave ovom tematikom, a nove, kvalitetne studije i publikacije pojavljuju se tokom poslednjih godina, jer je etika u omladinskom radu uopšte i dalje „vruća“ tema za celu EU. Različiti profesionalni i etički principi obuhvaćeni su različitim nacionalnim dokumentima i dokumentima EU. Profesionalni principi su tu da pomognu u boljem razumevanju omladinskog rada uopšte i da odvoje „profesiju“ omladinskog rada od drugih profesija, kao i da podrže omladinske radnike u razumevanju sopstvene uloge, a etički principi su tu da podrže omladinske radnike u negovanju kvalitetne, jake i sigurne veze sa mladima.

Glavni fokus treninga prikazanog u ovoj publikaciji su profesionalni principi omladinskog rada i način na koji se omladinski radnici mogu podržati da ih bolje razumeju i „prožive“ kroz sopstvenu praksu omladinskog rada sa različitim grupama mladih u različitim kontekstima implementacije aktivnosti omladinskog rada.

LOKALNI KONTEKST kreiranja treninga

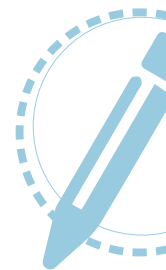
Srbija, Danska

SRBIJA

U Srbiji se u zavisnosti od zakona, pod kategorijom mladih smatraju različite uzrasne kategorije. Zakonom o mladima, usvojenim 2011. godine, mladima se smatraju pojedinci od 15 do 30 godina. Zakon o porodici sve osobe do 18 godina tretira kao decu. Zakon o socijalnoj zaštiti osobe do 18 godina tretira kao decu, a osobe od 18 do 26 godina kao mlade (pružanje nekih usluga za mlade do 26 godina). Krivičnopravni sistem uzrasnu grupu do 14 godina smatra decom, dok grupu od 14 do 16 godina tretira kao mlade maloletnike, koji već imaju samostalnu krivičnu odgovornost – sami su odgovorni za svoje postupke u „oku zakona“. Od 16 do 18 godina su stariji maloletnici, a od 18. do 21. godine su mlada punoletna lica. Za ove tri kategorije mogu se primenjivati pravne norme iz Zakona o maloletnim učinio-cima krivičnih dela i krivičnopravnoj zaštiti maloletnih lica. Kada je reč o zdravstvenom sistemu, u okviru njega se ističe da se medicinska nega nudi mladima do 26 godina. Postoje i sektori u kojima se mladi smatraju i starijim od 30 godina, na primer u Ministarstvu poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede mladi su svi do 40 godina. Omladinski sektor u Srbiji – gde se odvija omladinski rad, vođen je norma-ma iz Zakona o mladima, tako da se mladima smatraju pojedinci od 15 do 30 go-dina. To je, dakle, kategorija koja se može uzeti u obzir kada se govori o mladima u različitim programima i merama u omladinskom sektoru, kao što je oblast Mladig Erasmus+ programa Evropske unije.

Kao odgovor na nedostatak sistemske brige o mladima, omladinski rad u Srbiji je počeo intenzivno da se razvija krajem 90-ih godina 20. veka, od strane organi-zacija civilnog društva koje su samoinicijativno usvajale dobru praksu drugih ev-ropskih zemalja (Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR, 2010). Od početka uspostavljanja omladinskog rada u Srbiji do danas, značajni





napori organizacija civilnog društva na planu unapređivanja položaja mladih rezultirali su osnivanjem Ministarstva omladine i sporta 2007. godine, Nacionalne asocijacije praktičara/ki omladinskog rada (NAPOR) 2009. godine, donošenjem Zakona o mladima 2011. godine, osnivanjem Krovne organizacije mladih Srbije 2011. godine, donošenjem Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za mlade za period 2015-2017. godine i Nacionalne strategije za mlade za period 2015-2025. godine.

Osnivanje NAPOR-a inicirano je u maju 2008. godine, kao reakcija civilnog društva na odsustvo nacionalnog legitimnog tela u oblasti omladinskog rada (NAPOR, 2014). NAPOR je dobrovoljan, nevladin i neprofitan savez udruženja osnovan na neodređeno vreme radi ostvarivanja sledećih ciljeva u oblasti omladinskog rada:

- unapređivanje položaja mladih u društvu;
- unapređivanje sistemske brige o mladima;
- obezbeđivanje i unapređivanje sigurnog okruženja i mogućnosti za lični i socijalni razvoj mladih;
- profesionalizacija omladinskog rada;
- utvrđivanje novih zanimanja u oblasti omladinskog rada;
- utvrđivanje standarda omladinskog rada i njihovo uvođenje u praksu;
- utvrđivanje kriterijuma kompetencija omladinskih radnika/ca;
- podsticanje umrežavanja i razmene znanja i prakse između udruženja koja sprovode omladinski rad (Statut saveza udruženja NAPOR, 2018).

Sam termin „omladinski rad“ nije dovoljno prepoznat u Srbiji, te se često pogrešno tumači. Reč je o stručnom i pedagoškom radu sa mladima, koji se izvodi van sistema formalnog obrazovanja, a koji mogu da sprovode i obučeni volonteri i profesionalci (NAPOR, 2014). Osnovna svrha omladinskog rada je pružanje podrške mladima u procesu osamostaljivanja, odnosno u ličnom i socijalnom razvoju kako bi postali aktivni članovi društva i učesnici procesa donošenja odluka (NAPOR, 2015).

Dva glavna dokumenta u pravnom okviru koji određuju sektor omladinskog rada u Srbiji su Zakon o mladima (2011) i Nacionalna strategija za mlade (2015-2025).

Zakon o mladima (2011), čl. 3, st. 4, definiše omladinski rad kao onaj deo omladinskih aktivnosti koje se organizuju sa mladima i za mlade, zasnivaju na nefor-

malnom obrazovanju, odvijaju u okviru slobodnog vremena mladih i preduzimaju radi unapređivanja uslova za lični i društveni razvoj mladih u skladu s njihovim potrebama i mogućnostima i uz njihovo dobrovoljno učešće.

U Rečniku omladinske politike neformalno učenje definiše se kao „svaki vid obrazovanja koji se sprovodi van formalnog obrazovnog sistema (škole ili fakulteta), mada može da predstavlja dopunu formalnom obrazovanju“ (NAPOR, 2015, str. 32). Informalno učenje podrazumeva „proces učenja koji se odvija kontinuirano, neplanski, tokom čitavog života pri čemu pojedinac stiže stavove, vrednosti, veštine i znanja čiji su izvori različiti uticaji i resursi u sopstvenoj sredini, kao i iz svakodnevnih iskustava (porodica, grupa vršnjaka, komšije, susreti, biblioteka, mas-mediji, posao, igra)“ (NAPOR, 2015, str. 33).

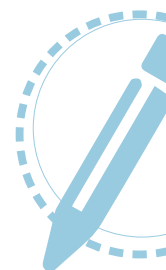
Značaj omladinskog rada konstantno raste na nacionalnom i evropskom nivou. Tokom prvih godina delovanja NAPOR-a uvidela se potreba za klasifikacijom zanimanja u omladinskom radu i definisanjem potrebnih kvalifikacija, odnosno kreiranjem standarda zanimanja koji će služiti kao osnova zagovaračkog procesa i kreiranja edukativnog kurikuluma za omladinske radnike. Postoje standardi zanimanja za 3 nivoa kvalifikacije u omladinskom radu – omladinski/a lider/ka ili omladinski aktivista/kinja, omladinski/a radnik/ca i specijalista/kinja za omladinski rad. Za prva dva nivoa, koji ne zahtevaju diplomu u visokom obrazovanju, NAPOR je definisao i 2 mehanizma za sticanje kvalifikacija – obuku i validaciju prethodno stečenih kompetencija.

Aktuelni trening za omladinske radnike priprema polaznike za složenije zadatke i omogućava im da razvijaju i koordiniraju omladinske programe kroz različite aktivnosti i projekte u zajednici, kreiranih na osnovu društvenih, bihevioralnih, zdravstvenih, razvojnih i bezbednosnih potreba mladih. Uloga omladinskih radnika je da podstiču lični i društveni razvoj mladih kroz razvoj socijalnih veština, vrednosti i uverenja. Obuka se sastoji od 4 obavezna modula, praktične primene stečenih znanja i veština i mentorstva/supervizije. Da bi dobili sertifikat o završenoj obuci, polaznici moraju uspešno da prođu sve module, praktičnu realizaciju, kao i mentorstvo.

Moduli:

1. Omladinski rad u zajednici i razvoj adolescenata
2. Individualni i grupni rad





3. Liderstvo u omladinskom radu i transformacija konflikata

4. Upravljanje projektima i upravljanje volonterima

Do sada su organizovana 3 ciklusa obuke za omladinske radnike i 2 ciklusa za omladinske lidere od strane NAPOR-a i organizacija članica. Takođe, NAPOR je do sada sproveo 4 ciklusa validacije prethodno stečenih kompetencija u omladinskom radu. Nakon toga, 56 omladinskih lidera i 70 omladinskih radnika dobio je sertifikat NAPOR-a. Ostali koji nisu završili ciklus obuke dobili su potvrdu o položenim modulima i imaju mogućnost da se prijave u budućnosti za završetak školovanja. Prepoznata je i potreba revidiranja i proširivanja kurikuluma, uz kreiranje modula posebno fokusiranog na etiku i profesionalne principe. Dakle, ovaj projekat ima za cilj da pruži podršku trenutno jedinom edukativnom modelu pripreme omladinskih radnika za buduću ulogu.

Pored omladinskih lidera i omladinskih radnika sertifikovanih od NAPOR-a u organizacijama članicama, omladinski rad u Srbiji obavljaju i osobe koje imaju druge vrste sertifikata iz omladinskog rada (u Vojvodini je to najčešće diploma A ili B nivoa PRONI Instituta za socijalno obrazovanje), univerzitetski sertifikat Centra za omladinski rad ili stručnjaci drugih profila (socijalni rad, psihologija, pedagogija i dr.). Omladinski radnici se obučavaju putem različitih neformalnih treninga. Dakle, još uvek ne postoji centralizovana baza koja će okupljati sve omladinske radnike u Srbiji, a tome NAPOR teži u narednim godinama.

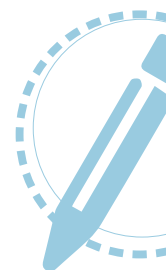
Dostupno obrazovanje za omladinske radnike, jedan je od osnovnih preduslova za razvoj profesionalizma i osiguranje kvaliteta omladinskog rada (NAPOR, 2015). Predstavnici NAPOR-a zalažu se za uvođenje formalnog obrazovanja, ističući da će se na taj način smanjiti troškovi u stručnom obučavanju kadra (NAPOR, 2015).

U ovom trenutku tri stuba podržavaju razvoj omladinske politike i omladinskog rada u Srbiji: Nacionalna asocijacija omladinskih radnika (NAPOR), Krovna organizacija mladih Srbije (KOMS) i Nacionalna asocijacija kancelarija za mlade (NKZM). Njihov rad je u skladu sa Nacionalnom strategijom za mlade (2015 – 2025) i akcionim planom. Na lokalnom nivou postoje kancelarije za mlade koje takođe podržavaju mlade u kreiranju lokalnih akcionih planova za mlade.

Kao još jedan sistem podrške, 2014. godine osnovan je Savet za mlade. U strukturi se nalaze predstavnici državnih organa, predstavnik pokrajinskog organa nadležnog za pitanja mladih, zajednički predstavnik nacionalnih saveta nacionalnih manjina, predstavnici Kancelarije za mlade, istaknuti ekspert i predstavnici mladih. Predsedavajući je ministar omladine i sporta. Glavni cilj Saveta je da ima opštu sliku razvoja omladinske politike i da uskladi aktivnosti i procese. Trećinu članova čine mladi, što osigurava da se njihov glas čuje i da se mladi doživljavaju kao saradnici, a ne samo ciljna grupa. Iako postoje dokumenti, organi i omladinske organizacije, postoji i potreba za unapređenjem, kao i lobiranjem za više mogućnosti i sredstava za omladinsku politiku i omladinski rad.

Trenutno se omladinski rad u Srbiji realizuje u organizacijama civilnog društva. Organizacija CEPORA – Centar za pozitivan razvoj mladih je jedna od njih, koja je prepoznata kao pružalac kvalitetnih programa omladinskog rada, sa posebnom ekspertizom u radu sa različitim grupama mladih sa smanjenim mogućnostima. CEPORA je punopravni član NAPOR asocijacije. U poslednjih 10 godina NAPOR se zalagao za profesionalizaciju i afirmaciju omladinskog rada i omladinskih radnika, razvio standarde za obezbeđenje kvaliteta omladinskih programa i uložio napor da bude prepoznat na nacionalnom i evropskom nivou kao ključni akter u razvoju omladinskog rada u Srbiji. Poslednjih godina sektor omladinskog civilnog društva nastoji da promoviše međusektorsku saradnju koja uključuje različite sektore poput sporta, kulture i socijalne zaštite. Međutim, i dalje je prisutna potreba promovisanja i prepoznavanja omladinskog rada kao zanimanja.





NAPOR prepoznaje različite vrste omladinskog rada:

Politička svjesnost i aktivno građanstvo: učešće mladih, prava i ravnopravnost, razvoj politika i obrazovanja, društvene akcije, aktivizam i sl.

Zdravstveno obrazovanje: promocija zdravih stilova života, odnosi i seksualnost, upravljanje stresom, mentalno zdravlje, HIV/AIDS, prva pomoć, PAS, alkohol, pušenje itd.

Prevenција socijalnog isključivanja: Omladinski rad koji je namenjen za prevenciju socijalnog isključivanja, obuhvatajući obuke, treninge i mogućnosti zapošljavanja za marginalizovane grupe i pojedince. Podržava se socijalna integracija, prelazak u odraslo doba kao i u tržište rada

Životne veštine (socijalno obrazovanje): Programi su iskustveno-obrazovni kroz individualni, grupni rad, projekte ili događaje koji sadrže aspekte primarne prevencije ali i problemske intervencije. Fokusirani su na razvoj identiteta, vrednosti, upravljanje emocijama, liderstvo, timski rad, planiranje i donošenje odluka, komunikaciju, rešavanje problema, inicijative i odgovornost, profesionalni razvoj i orijentaciju i sl.

Interkulturalna i internacionalna svjesnost: Profesionalno vođene aktivnosti koje omogućavaju mladima iz različitih zemalja, različitog etničkog porekla i kulture da proširuju kulturno znanje, grade veštine i kompetencije, razvijaju toleranciju i prihvatanje različitosti.

Informisanje: Informisanje mladih se sastoji od koordinisanih usluga kroz servise ili centre. Cilj je osposobljavanje mladih da naprave, nezavisne, informisane odluke koje će voditi ka organizovanju vlastitog života.

Zaštita životne sredine: podizanje ekološke svesti mladih, promovisanje života u skladu sa prirodom i sl.

Savetovanje mladih: Fokusiran na specifična pitanja i probleme mladih. Pruža informacije i podršku koja je bazirana na profesionalnoj tehnici savetovanja te mlade upućuje na druge institucije ukoliko je potrebno.

Omladinski rad baziran na slobodnom vremenu: Uključuje igre, sport, kulturno-umetničke aktivnosti sa ciljem razvoja fizičkih, intelektualnih i dr. potencijala mladih.

Kako bi se obezbedilo da praksa omladinskog rada bude etična i profesionalna, NAPOR je izradio Etički kodeks u omladinskom radu i formirao telo za praćenje njegove primene – Savet za etička pitanja (SEP). Etički kodeks (ustanovljen 2009. godine) je dokument koji definiše etičke i profesionalne principe rada omladinskih radnika. Svaka organizacija članica, kao i svaki omladinski radnik, obavezuje se da ih poštuje i da se ponaša u skladu sa njima. Pošto trening koji smo razvili ima za cilj direktno povezivanje sa obukom omladinskih radnika u Srbiji, Etički kodeks je analiziran i “ugrađen” u principe obuhvaćene ovom publikacijom. Savet za etička pitanja je nezavisno telo u NAPOR-u koje brine o poštovanju i unapređenju Etičkog kodeksa u omladinskom radu. Ima mandat da reaguje u slučajevima kršenja Etičkog kodeksa, kroz preporuke organizacijama članicama ili mišljenja koja šalju organizacijama koje nisu članice NAPOR-a. Savet za etička pitanja kontinuirano radi na promociji etike u omladinskom radu, među omladinskim radnicima, mladima i njihovim roditeljima kako bi se obezbedila etička praksa u omladinskom radu u Srbiji.

Etički kodeks (NAPOR, 2009) odnosi se prvenstveno na etičke i profesionalne principe koje omladinski radnici treba da poštuju i daje osnovu za uniformisana i standardizovana načela u radu sa mladima. Prepoznaje 9 principa, kategorišući 4 kao etička i 5 kao profesionalna.

Etički principi obavezuju omladinske radnike da:

1. Tretiraju mlade ljude sa poštovanjem

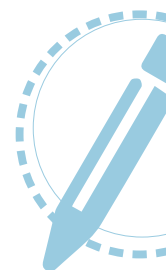
- poštovanje svake mlade osobe, izbegavajući bilo kakav oblik diskriminacije na osnovu njihove rase, religije, polne/rodne pripadnosti, seksualne orijentacije, nacionalne pripadnosti, uzrasta, obrazovanja, socioekonomskog statusa i dr.
- jasno objašnjavanje prirode i granice poverljivosti, kao i da se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

2. Poštuju i promovišu prava mladih da donose svoje izbore i odluke

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

3. Promovišu i obezbeđuju dobrobit i sigurnost mladih





- preuzimanje odgovornosti za procenu rizika i bezbednosti mladih u aktivnostima u kojima učestvuju
 - preuzimanje odgovornosti za spostvenu stručnost i kompetencije, kao i za stručnost i kompetencije ostalih zaposlenih i volontera/ki
 - obaveštavanje odgovarajućih institucija i preduzimanje odgovarajućih mera ukoliko postoji određeni rizik i opasnost za mlade
 - podsticanje mladih da uče putem suočavanja sa izazovima u obrazovnim aktivnostima uz izbegavanje nepotrebnog rizika
4. Doprinosе promovisanju društvene pravde za mlade i društvo u celini
- promovisanje pravednog ponašanja i reagovanje na diskriminatorne akcije i stavove
 - ohrabrivanje mladih da poštuju različitosti posebno u kontekstu multikulturalnog društva
 - ukazivanje na nepravedne politike i prakse i raditi na njihovim promenama
 - promovisanje učešća mladih u omladinskom radu, javnim strukturama i društvu
 - ohrabrivanje mladih na udruživanje, i rad na pitanjima koja su od zajedničkog interesa

Profesionalni principi obavezuju omladinske radnike da:

1. Uviđaju i razumeju granicu između ličnog i profesionalnog života
- uviđanje i razumevanje granice između razvijanja odnosa sa mladima koji pruža podršku i brigu i nužnosti održavanja profesionalnog odnosa
 - nerazvijanje ličnih odnosa sa mladima, naročito intimnih i seksualnih odnosa – u slučaju ostvarenja takvog odnosa, mora se podneti izveštaj nadređenom koji treba da preduzme odgovarajuće akcije
 - ne zloupotrebljavati profesionalni angažman u cilju ostvarivanja intimnih i seksualnih odnosa sa mladima, kolegama, saradnicima.
 - neučestvovanje u aktivnostima koje su povezane sa poslom iz lične koristi i prihvatanje poklona i usluga od mladih koje bi mogle kompromitovati profesionalni integritet
 - paziti da lično ponašanje u javnosti izvan radnog vremena ne naruši poverenje mladih kao i profesionalni integritet
2. Da budu odgovorni prema mladima, njihovim roditeljima i starateljima, kolegama i širem društvu
- shvatanje da odgovornost prema različitim grupama može dovesti do konflikta interesa i da takvim situacijama treba potražiti savet kako bi se donela odgovarajuća odluka
 - otvorenost i iskrenost kada radimo sa mladima, omogućavati im pristup infor-

macijama i podršku pri izboru i donošenju odluka koje se tiču njihovog života i učešća u aktivnostima omladinskog rada

- da su delovanja omladinskog/e radnika/ce u skladu sa zakonom

3. Razvijaju veštine i kompetencije koje su potrebne za posao

- preuzimanje samo onog posla i odgovornosti za koje omladinski/e radnici/ce imaju potrebna znanja, veštine, sposobnosti kao i potrebnu podršku

- traženje povratne informacije od mladih i od kolega o kvalitetu obavljenog posla, kao i konstantno unapređivanje ličnih veština, znanja i sposobnosti

- prepoznati kada su nova znanja, veštine i sposobnosti potrebne te potražiti i preduzeti relevantnu doedukaciju

4. Podsticati i uključivati se u debate o etici u omladinskom radu

- razvijanje svesti o ličnim vrednostima omladinskog/e radnika/ce i njihovom uticaju na etičke principe omladinskog rada

- propitivanje etičkih principa, učestvovanje u diskusijama sa kolegama/inicima u cilju razvoja organizacije u kojoj omladinski/a radnik/ca radi, kao i celokupnom razvoju profesije omladinskog rada

- razvijanje svesti o potencijalnim konfliktima između ličnih i profesionalnih vrednosti, kao i između interesa i prava različitih pojedinaca/ki i etičkih principa omladinskog rada

- prepoznavanje važnosti kontinuirane refleksije i debate o etičkim principima, te prihvatanje ovog dokumenta kao radne verzije koja treba da bude predmet diskusija

5. Rad sa službama i institucijama koje navedene principe razmatraju

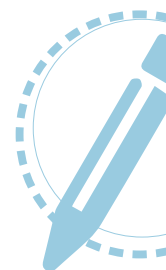
- pobrinuti se da su kolege/inice, zaposleni/e kao i mladi, upoznati sa etičkim principima omladinskog rada

- spremnost na uključivanje u interpretacije, pojašnjavanja i diskusije o etičkim principima

- spremnost na prigovor stavovima i praksi drugih kolega/inica ili organizacija/institucija, čija je praksa suprotna navedenim etičkim principima

Jedan od problema koji se prepoznaje u vezi sa Etičkim kodeksom je to što on nije revidiran od svog prvog definisanja (od kada je osnovana i cela mreža NAPOR), iako jedan od principa u Kodeksu prepoznaje potrebu za kontinuiranom revizijom i unapređenjem, navodeći da se Kodeks treba tretirati kao radna verzija, podvrgnuta diskusiji.





DANSKA

Mladi u Danskoj se suočavaju sa istim problemima i izazovima kao i mladi ljudi bilo gde drugde. Grupe mladih u Danskoj se veoma razlikuju među sobom u pogledu njihovih karakteristika, uslova i mogućnosti. Na ove razlike ne utiče samo mesto gde žive, okolnosti u njihovoj porodici, krug prijatelja ili nedostatak istih, ili njihov obrazovni nivo, već utiče i značenje i važnost koju svaka mlada osoba pridaje pomenutim odnosima, kao i odnos svake mlade osobe prema drugim mladim ljudima.

Međutim, zajednički faktor koji povezuje sve grupe mladih tiče se okolnosti da se oni nalaze na razvojnem putu iz detinjstva u odraslo doba. Mladost je vremenski period za koji se u Danskoj smatra da teče od 15 do 25 godina. Međutim, ovaj starosni raspon je takođe „siva zona“ i može značajno da varira u zavisnosti od perspektive i konteksta u kojem se grupa mladih nalazi. Ako je perspektiva zasnovana na fizičkom razvoju i polnoj zrelosti, početak mladosti bi bio između 12-14 godina. U kulturnom kontekstu, danska tradicija krštenja u dobi od 13-14 godina označava vreme kada osoba prelazi iz detinjstva u mladost. U kontekstu javne podrške i savetovanja, osoba se smatra mladom do 30 godina. Ne postoje jednostavni odgovori u definisanju mladih, jer nije realno posmatrati mlade kao „jedinstvenu“ grupu, koja se jednostavno odlikuje istim, zajedničkim karakteristikama.

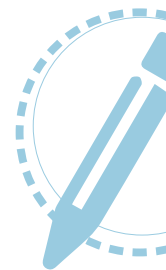
Period mladosti – nezavisno od toga kako je definisan – takođe predstavlja period formiranja identiteta. To se ne odnosi samo na zanimanje ili obrazovanje, već i na to kako mladi doživljavaju sebe i šta mogu postati. Međutim, postoje neke zajedničke karakteristike koje su uobičajene tokom mladosti. Omladinski istraživački centar u Danskoj, koristi termin „individualizacija“, koji je poslednjih godina bio ključni pojam u razumevanju danskog društva i, štaviše, danske omladine. Ovo razumevanje je konceptualizovano kroz povećanu tendenciju individualizacije uspeha i neuspeha, kao i povećan pritisak na pojedinačnu mladu osobu, da bude aktivna u oblastima kao što su obrazovanje, zanimanje, prijateljstva i slobodno vreme. Međutim, ova tendencija individualizacije je pod uticajem izvesnih promena. Naime, aktuelne globalne tendencije kao što su klimatske i ekološke krize, kao i globalna pandemija sugerišu da se individua koja se smatra odgovornom za svoje uspehe i neuspehe ne može koristiti kao referentni okvir za razumevanje većeg broja pojedinaca. Ovo je zauzvrat otvorilo put jačim narativima, zasnovanim na konceptima zajedničke odgovornosti i zajednice, kao alternativama narativa o individualizaciji.

Još jedna opšta tema koja skreće našu pažnju na mlade odnosi se na koncepte kulture i društva fokusiranih na postignuće. Ovo se, pre svega, odnosi na mlade i obrazovanje, gde je procena znanja u sve većem fokusu poslednjih godina – kako u Danskoj tako i širom sveta. U Danskoj se to reflektuje različitim merenjima i merilima koje su nametnule nedavne političke ambicije, kako bi se podigao određeni akademski nivo među danskim učenicima. Ovo je primetno i na međunarodnom nivou, pošto se povećala primena godišnjih PISA testova. PISA procena poredi obrazovne sisteme različitih nacija kroz skup parametara i postala je dominantni političko-obrazovni standard za kvalitet obrazovanja. Kultura fokusirana na postignuće, takođe ima opšti efekat na mlade, jer postavlja visoke standarde i očekivanja o tome kako mogu i treba da se ponašaju kako bi imali uspešan život – u pogledu obrazovanja, prijateljstva, društvenog života, partnera, slobodnog vremena, porodice itd. Kultura usmerena na postignuće utiče na dobrobit današnje omladine, ali i na njihovo nezadovoljstvo (glavobolje, simptome stresa i loše raspoloženje).

Ovo se dalje oslikava na treću tendenciju, koja se tiče opšteg blagostanja i nezadovoljstva mladih. Većina istraživanja sugeriše da danska omladina uglavnom napreduje – ostvaruje svoje potencijale i biva uspešna. Međutim, rezultati takođe pokazuju da se mladi nalaze pod visokim pritiskom. Prvo, nalazi sugerišu da mnogi mladi doživljavaju stres i pritisak tokom svog srednjeg i visokog obrazovanja – kao što je razmatrano u prethodnim odeljcima. Dansko nacionalno istraživanje o blagostanju iz 2017. pokazalo je da 24% devojaka između 16-24 godine i približno 13% mladića u istoj starosnoj grupi ima mentalne bolesti, dok se 40% devojaka i 23% mladića suočava sa povišenim nivoom stresa. Shodno tome, dobrobit danske omladine ušla je u politički dnevni red u Danskoj, a sprovode se i godišnja nacionalna istraživanja o blagostanju mladih. Štaviše, mnogi mladi u Danskoj tranziciju iz viših razreda osnovne škole u srednje obrazovanje, a posebno izbor srednje škole, doživljavaju kao izuzetno dramatičan i stresan događaj, što zauzvrat dovodi do napuštanja školovanja, nezadovoljstva i nedostatka motivacije.

Međutim, određeni oblici nezadovoljstva kod mladih nisu detektovani formalnim parametrima nezadovoljstva, te im se samim tim ograničava pristup tretmanu. Ovu isključenu, nezadovoljnu grupu mladih, Danski centar za istraživanje mladih kategoriše kao „mladi u sivoj zoni“. Ovi mladi u tišini doživljavaju nezadovoljstvo i često su ostavljeni sami sa problemima poput usamljenosti, niskog samopoštovanja ili vršnjačkog nasilja, dok se sve vreme percipiraju kao mladi koji dobro funkcionišu.





Štaviše, nezadovoljne grupe mladih se veoma razlikuju, što zauzvrat pokazuje da nezadovoljni mladi potiču iz svih zajednica i društvenih grupa. Prethodno istraživanje je pokazalo da društveno nasleđe utiče na nivo obrazovanja mladih, životne mogućnosti i blagostanje, ostavljajući određene društvene grupe ranjivim. Međutim, nedavna istraživanja sugerišu da se ova ranjivost sada sve više vidi i kod mladih iz srednje klase. Strukturalni i institucionalni zahtevi opterećuju današnju omladinu sa stalnim očekivanjem da budu najbolja verzija sebe i da ne izlaze van okvira normi. Zahtevi su se povećali u institucionalnim sistemima, što zauzvrat doprinosi pritisku pod kojim se mladi nalaze. Nemaju utočište, a pod pritiskom su da ostvare više i napreduju, kako bi mogli da održe korak ili budu ispred. Oni balansiraju različite oblasti svog života, kao što su porodica, prijatelji, slobodno vreme, poslovi u slobodno vreme, škola i društvene aktivnosti. Izraze balans, žongliranje i određivanje prioriteta koriste sami mladi kada pokušavaju da objasne kako funkcionišu u svom svakodnevnom životu sa toliko stvari koje žele da urade i postignu. Ovo dalje povećava rizik da mladi dožive neuspeh i ne budu u stanju da ostvare očekivanja. Dodatno, društveni mediji privlače pažnju mladih i čine osnovu za interakciju sa vršnjacima. Na kraju, potrebno je zaključiti da uprkos opštem blagostanju među danskom omladinom, potrebno je posvetiti dodatnu pažnju njenom nezadovoljstvu.

Koncept „vulnerabilni mladi“ je široko rasprostranjen termin, sa mnogo različitih određenja, i odnosi se na mnoštvo različitih grupa mladih. Vulnerabilnost se može razumeti u odnosu na raznovrsne faktore, koji se mogu podeliti u različite kategorije. U nastavku sledi pokušaj da se ilustrovanja različitih kategorija vulnerabilnosti u Danskoj, iako se može naći još mnogo primera.

- Društveni nivo: siromaštvo, beskućništvo, marginalne karakteristike (vera, pol i etnička pripadnost), odsustvo povezanosti sa obrazovanjem ili tržištem rada.
- Nivo zajednice: Rizične stambene oblasti, kriminalno ponašanje, ekstremizam/radikalizam.
- Organizacioni nivo: Socijalna isključenost (maltretiranje, usamljenost), nezadovoljstvo u vezi sa obrazovanjem (dugoročno izostajanje iz škole).
- Porodični nivo: Zanemarivanje, negativno višegeneracijsko nasleđe.
- Individualni nivo: Mentalni (psihijatrijski poremećaji) i fizički nedostaci, zlostavljanje, nedostatak regulacije ponašanja.

Na vulnerabilnost mladih može uticati jedna ili više od gore navedenih karakteristika. Manifestacija vulnerabilnosti je takođe važan faktor u određivanju pravilne/odgovarajuće intervencije, kao i pristupa i načina na koji profesionalci podržavaju mlade.

Prateći širok spektar pitanja mladih koje je prepoznala vlada, u Danskoj je podrška mladima iz vulnerabilnih/marginalizovanih grupa (mladih sa smanjenim mogućnostima) najčešće prepuštena profesionalcima iz različitih javnih službi. Omladinska politika u Danskoj je integrisana u druge relevantne oblasti politike. Dakle, Danska nema zakon o mladima, ministra za mlade, niti nacionalnu agenciju za mlade. Umesto toga, omladinska politika se nalazi u oblastima politike kao što su obrazovanje, zapošljavanje, zdravstvo, socijalna pitanja, kultura, itd. U skladu sa ovakvim pristupom omladinskoj politici, postoji nekoliko strategija za mlade, npr. mladi u obrazovnom sistemu, mladi u zdravstvenom sistemu, socijalno marginalizovani mladi itd.

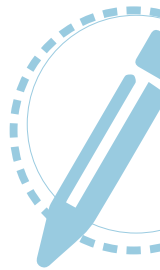
Termin omladinski rad nije u širokoj upotrebi u Danskoj. Omladinski rad se odvija u javnom sektoru u vidu slobodnovremenskih aktivnosti, na mestima kao što su omladinski klubovi. Takođe, omladinski rad se odvija u "trećem" sektoru, odnosno u udruženjima i nevladinim organizacijama. Stoga je u Danskoj opisivanje omladinskog rada u trećem sektoru gotovo isto kao i opisivanje omladinskih udruženja i volonterskih aktivnosti. To znači da se omladinski radnici nalaze u organizacijama aktivnim u lokalnim zajednicama. Mogu se razlikovati u odnosu na stepen obrazovanja i praktičnog iskustva. Prepoznato je da bi trebalo da ulažu više napora u pokušaje uključivanja različitih vulnerabilnih mladih u svoje aktivnosti, i potrebna im je dodatna podrška u razvoju njihovih kompetencija.

Postoji nekoliko načina da se stekne kvalifikacija za rad sa decom i mladima u Danskoj. Pedagoški asistent je stručno obrazovanje za mlade, koje je kratkotrajno i koje jednim delom osposobljava osobu za rad sa decom i omladinom, ali je ne kvalifikuje za određene poslove, kao što je to slučaj sa dužim obrazovanjem, kao npr. diploma pedagoga. Obrazovanje pedagoga podrazumeva trajanje od 3,5 godine, a uslovi za upis mogu se odnositi na ocene i/ili iskustvo.

Pri sticanju diplome pedagoga, studenti se upoznaju sa širokim i opštim oblastima rada, ali i sa specijalizovanim oblastima rada kao što su dnevni boravak, školski i vanškolski sistem, kao i socijalna zaštita. Ukoliko student želi da svoje iskustvo usmeri na rad sa vulnerabilnim mladima, može da bira između sledećih oblasti:

- Adolescentna psihijatrija.
- Rezidencijalne ustanove i stambene zajednice.
- Domovi za stare i hosteli.
- Vanškolske aktivnosti i omladinski klubovi.





- Terenski rad/terenska intervencija i umrežavanje.
- Institucije i službe za osobe sa intelektualnim teškoćama.
- Socijalno pedagoške rezidencije.

Ne postoji precizna definicija šta sve obuhvata rad sa mladima, upravo zbog veoma široko postavljenog spektra oblasti. Na primer, student pedagogije je na veb stranici objavio svoju ličnu definiciju rada sa mladima: „Vrlo mi je jasno da ja u svojoj profesiji mogu da pomognem socijalno ugroženoj deci i mladima. Možda nisu uvek u mogućnosti da to sami vide, ali mi pomažemo da se vrate na pravi put. Neopisivo je kada se kasnije u životu vrate i istaknu svoju ulogu u njihovim životima. Po mom mišljenju, najvažniji zadatak u radu sa decom i mladima, jeste da im pružimo alate za život...”.

Dansko pedagoško društvo (BUPL) je, takođe, opisalo svrhu i okvir delovanja pedagoga, u kojima je opisana zajednička etička osnova za pojedince koji rade sa ljudima. Ova etička osnova naglašava različite značajne vrednosti u omladinskom radu.

Svrha pedagoških zadataka (uključujući i omladinski rad) je da se obezbedi briga, socijalizacija i učenje, kao i da se unapredi blagostanje i razvoj dece i mladih. Sledeći zadaci su najvažniji:

- Da se za svu decu i omladinu obezbede jednake mogućnosti, uprkos društvenom i materijalnom statusu, etničkoj i/ili verskoj pripadnosti i fizičkom ili mentalnom invaliditetu.
- Individualna i društvena podrška deci i omladini, kako bi se podržao njihov razvoj.
- Kreiranje struktura koje promovišu adekvatno i brižno okruženje u detinjstvu i mladosti, gde svi imaju prilike da učestvuju u društvenom životu zajednice.

Pedagoške vrednosti zasnivaju se na:

- **Brizi:** Osnova u pedagoškim aktivnostima. Briga uključuje vrednosti kao što su empatija, sigurnost, poverenje i odgovornost za drugu osobu.
- **Ravnopravnosti:** Pedagoška praksa se zasniva na ljudskoj ravnopravnosti. Ravnopravnost u pedagoškoj praksi karakteriše dijalog, uvažavanje, poštovanje i tolerancija.
- **Profesionalnom integritetu:** karakterišu ga vrednosti kao što su visok nivo pro-

fesionalizma, odgovornosti, kredibiliteta i otvorenosti.

• **Socijalnoj pravdi:** Profesionalna praksa, promoviše socijalnu pravdu i demokratske vrednosti. Karakterišu je vrednosti kao što su uključenost, različitost, zajedništvo i inkluzivnost.

Slede najvažniji principi svake pedagoške profesije (uključujući omladinski rad):

1. Pedagoški odnos. Osnova pedagogije počiva na zajednicama, kao i pojedincima i njihovom odnosu prema zajednici. Stoga pedagog treba da se:

- Uključuje u živote dece, mladih i njihovih porodica sa poštovanjem.
- Odnosi prema deci, mladima i njihovim porodicama sa empatijom i uvažavanjem.
- Preuzima odgovornost za uspostavljanje dobrog odnosa sa decom, mladima i njihovim roditeljima.
- Bude svestan šta je u najboljem interesu dece i omladine i po potrebi brani njihove potrebe i interese.
- Prilagodi praksu, tako da na individualnom nivou doprinosi detetu, mladoj osobi ili zajednici.
- Deluje u skladu sa socijalnom pravdom i u najboljem interesu zajednice.

Ovo uključuje:

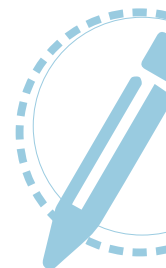
- Postupanje u najboljem interesu deteta ili mlade osobe, u slučajevima sukoba lojalnosti između deteta/mlade osobe i njihove porodice
- Izbegavanje radnji koje se mogu doživeti kao ponižavajuće ili degradirajuće.
- Zaštitu od nasilnog ponašanja.
- Dostojanstveni tretman dece, omladine i njihovih porodica i poštovanje njihovog prava na donošenje odluke.
- Zaštitu poverljivosti informacija.
- Poštovanje privatnosti.
- Obezbeđivanje jednakog tretmana za sve.

2. Pedagozi u profesiji. Profesija mora težiti ka stvaranju etički odgovorne prakse.

Pedagog će stoga da:

- Učestvuje u dijalozima sa kolegama, koji se tiču etičkih pitanja o ličnim i kolegijalnim aktivnostima.
- Sprovodi inkluzivnu praksu i manifestuje sposobnost promišljanja o ličnim predrasudama i mišljenjima.
- Traži savremena naučna saznanja i učestvuje u konstruktivnim pedagoškim debatama.
- Donosi etičke odluke, zasnovane na informacijama i prethodnom znanju, na





analitički i refleksivan način.

- Postupa u skladu sa najboljim interesom deteta ili omladine.
- Koristi profesionalnu i kritičku procenu, hrabrost i razmatra svoj rad.
- Prepoznaje etičku, profesionalnu i ličnu odgovornost za sopstvene procene i postupke.
- Daje prioritet profesionalnim vrednostima iznad ličnih vrednosti.
- Saraduje sa pedagoškim obrazovnim institucijama kako bi se učenicima obezbedio pristup znanju i etički ispravnoj praksi.
- Razmatra etička i kritička pitanja o primenjenim metodama.
- Čuva ugled pedagoške profesije.
- Stupa u interakcije sa drugim profesijama sa osećajem ravnopravnosti i uzajamnog poštovanja.

3. Pedagog u društvu. Pedagoška profesija igra važnu ulogu i ima značajne zadatke u društvu. Pedagog će stoga:

- Jednako tretirati sve bez obzira na pol, veru, nacionalnost, seksualnu orijentaciju ili kulturno poreklo.
- Organizovati pedagoške poslove u skladu sa demokratskim principima u cilju doprinosa vaspitanju aktivnih građana društva.
- Razgovarati o pedagoškim zadacima, u cilju unapređenja struke, u korist dece i omladine.
- Težiti visokom nivou profesionalizma, za dobrobit društva u celini.
- Koristiti stručno znanje u javnim debatama, za promovisanje socijalne pravde i poželjnih uslova za decu i mlade.

To znači da pedagog:

- Štiti najbolji interes dece i omladine, u slučaju sukoba lojalnosti između sistemskih zahteva i mogućnosti sprovođenja etički opravdanih praksi.
- Osporava zakone i odredbe ako su u koliziji sa etičkim vrednostima profesije.
- Određuje prioritete i obezbeđuje pravičnu i odgovarajuću raspodelu resursa, a zauzvrat radi sa grupom dece i omladine koja je u najvećoj potrebi za pedagoškom podrškom.
- Pomaže da se skrene pažnja na posledice političkog određivanja prioriteta.

PRINCIPI uključeni u trening

Profesionalni principi, Etički principi,
Veze sa principima „lokalnih kodeksa“
partnerskih zemalja

PROFESIONALNI PRINCIPI

Zajednice omladinskog rada u Evropi dele sličnosti, ali nedavna istraživanja i istorijski izveštaji o omladinskom radu pokazuju da postoje i značajne razlike u infrastrukturi omladinskog rada u Evropi. Mogućnosti za obuku i obrazovanje, održivi putevi karijere i pravni osnov omladinskog rada razlikuju se širom Evrope. Štaviše, sam pojam „omladinski rad“ donedavno nije postojao u svim evropskim zemljama. Finansiranje omladinskog rada takođe varira od zemlje do zemlje. Postoje razlike i u načinu na koji je omladinski rad povezan sa širim sistemom usluga. Neke zemlje smatraju da je omladinski rad povezan sa socijalnim radom mladih; neke omladinski rad posmatraju kao neformalni deo obrazovnog sistema; a neke zemlje nastoje da omladinski rad egzistira kao oblast u potpunosti nezavisno od ostalih. U nekim slučajevima, omladinski rad se posmatra iz perspektive civilnog društva i rada u zajednici, a ne javnih usluga. U nekim zemljama omladinski rad uopšte nije društveno prepoznat. Uprkos razlikama, postoje i određene sličnosti u oblasti mladih. Širom Evrope postoje ljudi koji rade sa mladima u njihovo slobodno vreme, često u omladinskim klubovima ili društvenim centrima. Koriste se neformalne i kreativne metodologije, aktivnosti se zasnivaju na dobrovoljnom učešću mladih, a sadržaj rada je zasnovan na potrebama i kulturama samih mladih. Preporuka Saveta Evrope o omladinskom radu kaže da „Uprkos različitim tradicijama i definicijama, postoji opšte shvatanje da je primarna funkcija omladinskog rada da motiviše i podrži mlade da pronađu i slede konstruktivne puteve u životu, doprinoseći tako njihovom ličnom i društvenom razvoju i društvu u celini“ (Savet Evrope, 2017) (Kiilakoski, 2020). Iako ne postoji konsenzus o tome da li omladinski rad treba da bude deo „sistema“, ili da li predstavlja konkretnu profesiju, radno mesto ili „samo“ metodologiju, postoji izvesna saglasnost o tome šta čini glavne determinante omladinskog rada.

Ove specifičnosti omladinskog rada – zajedničke karakteristike koje povezuju prakse omladinskog rada iz različitih zemalja i izdvajaju omladinski rad od dru-





gih profesionalnih oblasti treba da oslikavaju profesionalne principe omladinskog rada – principa koji odvajaju „profesiju“ omladinskog rada od drugih, a koji moraju da se poštuju prilikom planiranja i realizacije aktivnosti i programa omladinskog rada. Omladinski radnici ponekad imaju poteškoće da razumeju ove principe, što dovodi do raznih izazova u praksi.

Pregledom većeg broja domaćih i stranih publikacija iz naučne i stručne literature, uključujući zemlje u kojima se omladinski rad posmatra iz institucionalne perspektive, kao i zemlje u kojima praktičari omladinskog rada svoje aktivnosti organizuju isključivo van formalnog sistema, izdvojeni su PROFESIONALNI PRINCIPI na kojima se zasniva trening prikazan u ovoj publikaciji:

1. NEFORMALNO I INFORMALNO UČENJE

Neformalno i informalno učenje su osnovni alati preko kojih se kroz omladinski rad utiče na razvoj. Zadatak onih koji sprovode omladinski rad je da stvore mnoštvo mogućnosti za neformalno i informalno učenje.

Ovaj princip podrazumeva da se rad sa mladima, bez obzira u kom okruženju se sprovodi (pa čak i ako se sprovodi u formalnom obrazovnom okruženju, na primer) zasniva na procesima neformalnog i informalnog učenja.

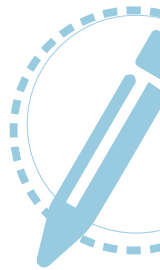
To znači da, ako kreiramo program za mlade u kojem znaju da uče nešto novo – kao što je program komunikacijskih veština, program treba da bude prilagođen specifičnim potrebama učesnika, kreiran na osnovu individualnih kapaciteta svake uključene mlade osobe, na način koji podstiče njihovu motivaciju da unaprede svoje veštine i da dovodi do konkretnog unapređenja veština. Program koji nastaje iz silabusa namenjenog „svima“, sa prethodno kreiranim ciljevima i ishodima, nije nešto što možemo staviti u proces neformalnog učenja mladih koji učestvuju u programu.

Drugo, još vrednije za omladinski rad, je aktiviranje procesa informalnog učenja kod mladih sa kojima radimo. Kod informalnog učenja ključ za odvijanje procesa učenja je u samoj mladoj osobi. Da li će se informalno učenje desiti ili ne zavisi od refleksivnih kapaciteta mlade osobe – njene/njegove sposobnosti da prepozna i internalizuje znanje ili veštine stečene kroz konkretnu situaciju. Na primer, informalno učenje se može desiti u situaciji kada je mlada osoba na putu do škole i shvati da joj se koža zagreva kada stoji na suncu. Prvo, on/ona posmatra promenu,

a zatim doživljava AHA trenutak kada shvata da promena dolazi od povećanja temperature zbog dejstva sunca. Ovaj AHA momenat je ključan za integraciju novog znanja u postojeću bazu znanja te osobe. Ako se AHA trenutak ne dogodi, ako mlada osoba samo oseti vrućinu i ne razmišlja o tome/ignoriše je, prilika za učenje je propuštena. Po istom logičkom procesu, informalno učenje se takođe dešava u nekim mnogo složenijim okruženjima. Na primer, ako zaspimo tokom predavanja nastavnika, može doći do informalnog učenja ukoliko shvatimo da do pospanosti dolazi zbog tona glasa nastavnika i odlučimo da, kada nekoga podučavamo, nećemo koristiti ovaj ton. Ili, još složenije, kada prvi put glasnije progovorimo sa nekim ko je verbalno agresivan, a on/ona budu iznenađeni takvom reakcijom, ako doživimo AHA momenat, shvatićemo da je naše zauzimanje za sebe korisno u takvim situacijama. Informalno učenje je učenje kroz sopstveno iskustvo, i stoga je osnova „celoživotnog učenja“.

Zadatak omladinskih radnika je da stvore mnoštvo mogućnosti za neformalno i informalno učenje. To znači da će omladinski radnici kreirati i sprovoditi programe zasnovane na neformalnom učenju (”namerno” podizanje znanja ili veština u bilo kojoj oblasti), ali će takođe sprovoditi različite aktivnosti koje pružaju mogućnosti za učenje kroz iskustvo i učenje aktiviranjem AHA momenta u različitim situacijama. Zato u praksi omladinskog rada ne postoje samo organizovani, strukturirani neformalni obrazovni programi, već se može pronaći i beskrajn niz aktivnosti – od grupnog oslikavanja javnih prostora ili omladinskih klubova, druženja uz gitaru, kreiranja pozorišnih predstava, organizovanja volonterskih aktivnosti, pomaganja starijima, stvaranja društvenog sportskog takmičenja itd... u suštini „nebo je granica“. Međutim, ovde je važno, sa stanovišta omladinskih radnika, da se ove aktivnosti realizuju sa planom za aktiviranje informalnog učenja. Dakle, uloga omladinskog radnika u ovim aktivnostima je da podrži mlade da dođu do AHA momenata. Na primer, prilikom organizovanja sportskog turnira, ako nam je cilj da naša grupa mladih nauči o odgovornosti i timskom radu, možemo im prepustiti i organizacioni deo događaja i dodati neke zadatke koji će ih „naterati“ na saradnju. Zatim, nakon događaja, možemo razgovarati sa njima kako je sve prošlo, pružajući im priliku da razmisle, da se pojave AHA momenti i da integrišu te nove informacije u svoj „sistem“. Ali, pošto ne postoji garancija da će se AHA momenti desiti, zadatak omladinskih radnika ostaje da stvore što više mogućnosti za informalno učenje.





2. DOBROVOLJNO UČEŠĆE MLADIH

Mladi dobrovoljno učestvuju u aktivnostima i programima omladinskog rada.

Omladinski radnici ne mogu da „nateraju“ mlade da učestvuju u programima i aktivnostima. Međutim, to ne znači da omladinski radnici ne treba da se trude da motivišu mlade da se uključe u aktivnosti omladinskog rada – naprotiv. Ovaj princip traži od omladinskih radnika da razumeju motivaciju mladih i rade na tome da kroz svoje aktivnosti odgovore na tu motivaciju. Posao omladinskih radnika je da aktivnosti učine privlačnim mladima i da ih prvim kontaktima motivišu da se uključe u programe. Čak i kada neko drugi „dovede“ konkretnu mladu osobu na aktivnost, naš posao je da ta mlada osoba želi da ostane i da se vrati. To ne znači da ćemo se samo zabavljati na aktivnostima omladinskog rada, već da treba da stvorimo i „implementiramo“ bezbedno, prijatno okruženje, gde će se mladi osećati dobro i dobrodošlo. Ovo često uključuje i mnogo smeha i opuštajućih aktivnosti, bez ikakvog osuđivanja. Takođe, ovaj princip podrazumeva da ćemo stvoriti mnoštvo mogućnosti da što veći broj mladih ljudi učestvuje u programima omladinskog rada i da ćemo kreirati programe za njih i to često na lokacijama na kojima se oni nalaze – samim tim omladinski rad obuhvata mnogo različitih terenskih aktivnosti (outreach i detached youth work).

3. AKTIVNA PARTICIPACIJA MLADIH

Omladinski rad ne postoji bez punog, aktivnog učešća mladih – oni predlažu, utiču na proces i aktivni su učesnici u svom razvoju kroz omladinski rad.

Omladinski radnici su tu da prate mlade, ne da ih „vuku“ – već da znaju kada da budu „pored“, „ispred“ ili „iza“ njih. To znači da mladi u omladinskom radu imaju konačnu reč o svom stepenu uključenosti i promenama koje se dešavaju. Ovaj princip pokazuje da u omladinskom radu mladi imaju „glavnu reč“ po pitanju onoga što se sprovodi u omladinskom radu. Omladinski rad podstiče njihovo aktivno učešće i podstiče njihovo uključivanje u predlaganje, organizovanje i sprovođenje različitih aktivnosti u okviru programa omladinskog rada, po potrebi uz podršku omladinskog radnika. Zadatak omladinskih radnika je da podstiču njihovu aktivnu participaciju na različite načine, uključujući organizovanje onih vrsta aktivnosti koje neguju i motivišu mlade da aktivno učestvuju. Zbog toga je interakcija neophodna u bilo kojoj vrsti omladinskog rada.

4. RAZNOVRSNOST METODA

U omladinskom radu se koriste različite metode, a njihov izbor zavisi od kompetencija i iskustava onih koji sprovode omladinski rad.

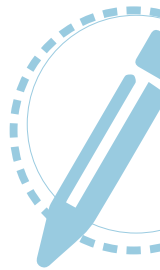
Ovaj princip znači da omladinski radnik može koristiti bilo koju metodologiju za sprovođenje omladinskog rada, pod uslovom da poštuje i sve ostale principe. Da bi ostvario ciljeve omladinskog rada – podržao mlade u njihovom pozitivnom razvoju i aktivnom učešću, omladinski radnik može da primeni bilo koji alat koji želi, ali je uslov da je u tome dobar. Ovo je važno jer omladinski radnik uvek treba da zna koji je njegov cilj u svom radu sa mladima. To znači da omladinski radnik neće sprovoditi nešto za šta nema ideju kako će to uticati na mlade u pogledu njihovog ličnog razvoja. To ne znači da je omladinski radnik nužno ekspert u konkretnoj oblasti, već da radi nešto što zna i da je svestan svojih kompetencija u toj oblasti. Zbog toga praksa omladinskog rada uključuje ne samo programe socijalnih veština i volonterske akcije, već i aktivnosti kao što su joga programi, projekti prmenjenog pozorišta, sportski turniri, umetničke izložbe, omladinski klubovi, ekološke akcije, volontiranje u zajednici, programi vršnjačke edukacije itd. Postoji beskonačna lista mogućnosti – sve što omladinskim radnicima pruža alat za podsticanje neformalnog i informalnog procesa učenja kod mladih, može se koristiti u omladinskom radu.

5. ORIJENTISANOST NA ODNOS

Omladinski rad karakteriše specifičan odnos omladinskih radnika i mladih. Ovaj odnos karakteriše prijateljstvo i poverenje, ali i sklonost ka neravnoteži moći. Omladinski radnik nije autoritet koji ima mandat da usmerava razvoj mlade osobe.

Međutim, ovaj princip ne umanjuje raspodelu moći koja eminentno postoji sa uspostavljanjem uloga omladinskog radnika i mlade osobe, već se fokusira na priznavanje moći mlade osobe u njenom sopstvenom životu i moći u odlukama koje se odnose na nju. Omladinski radnici ne mogu ništa da odlučuju za mladu osobu (što se razlikuje od, na primer, stručnjaka iz sistema obrazovanja ili socijalne zaštite), nemaju nikakve formalne mere koje će mlade „naterati“ da menjaju svoje stavove i ponašanje, nemaju nikakve sankcije koje mogu koristiti ili kojima mogu da „prete“. To znači da, ako mlada osoba odluči da nastavi da se upušta u neko rizično ponašanje, možemo samo da „zabranimo“ da se to dešava tokom aktivnosti omladinskog rada, ali ne možemo da donosimo odluke umesto nje ili da





budemo veoma ljuti na mladu osobu za njene izbore. S druge strane, omladinski radnici moraju da budu svesni neravnoteže moći koja dolazi iz različitih uloga i da budu odgovorni za "svoj deo". Naš posao je da stvorimo nove prilike koje će omogućiti mladoj osobi da razmotri svoje izbore i iskusiti alternativne, pozitivne načine zadovoljenja potreba koje su trenutno zadovoljene rizičnim ponašanjem. Takođe, omladinski radnici su tu da budu pozitivan primer, da vode i motivišu mlade svojim ličnim izborima i da im pruže informacije i podršku kada je to potrebno. Zbog toga ovaj princip traži od omladinskih radnika da se fokusiraju na odnose sa mladima i da izgrade prijateljski odnos poverenja, koji će stvoriti osnovu za pozitivne uticaje omladinskog radnika na mlade sa kojima radi.

Profesionalni principi su tu da usmeravaju omladinske radnike u njihovom planiranju i sprovođenju aktivnosti i programa omladinskog rada i glavno su oružje koje dovodi do pozitivnih efekata. Omladinski rad prate i drugi profesionalni principi, ali oni nisu „rezervisani“ samo za omladinski rad. Tu spadaju, na primer, princip ZAKONITOSTI (da se sve radi u skladu sa zakonom, sa posebnim zahtevom za poznavanje propisa iz oblasti u kojoj se delatnost obavlja), NE NAŠKODITI (uslov da onaj ko preduzima radnje koje utiču na živote i razvoj drugih ne nanose štetu), INTEGRITETA (da profesionalac treba da bude pošten u svom ponašanju i da u najboljem svetlu predstavi svoju profesiju u kontaktu sa korisnicima, kolegama i zajednicom). Ovi principi, ali i mnogi drugi, kao što je zahtev DA SE NE RAZVIJA LIČNI ODNOS sa mladima, koji je prisutan u svim društvenim i humanističkim profesijama, imaju svoje jasno mesto u omladinskom radu. Međutim, ovde smo se fokusirali na one elemente omladinskog rada koji su „differentia specifica“ za ovu oblast.

ETIČKI PRINCIPI

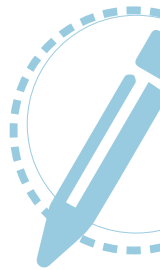
Kada su u pitanju ETIČKI PRINCIPI, situacija je slična: postoji mnogo etičkih principa koji „važe” za oblast omladinskog rada. Međutim, postoje i određeni principi bez kojih, uslovno rečeno, nema omladinskog rada i koji čine njegovu okosnicu. Etički principi u omladinskom radu predstavljaju način na koji se omladinski radnici ponašaju u odnosu na mlade i na koji prezentuju vrednosti kojima teže. Oni predstavljaju određeni kodeks ponašanja koji omladinski radnici treba da poštuju u kontaktu sa mladima – definišu način na koji omladinski radnici treba da se odnose prema mladima sa kojima rade.

1. NEGOVANJE RAVNOPRAVNOSTI

Omladinski radnik neguje ravnopravnost u odnosu sa mladom osobom. Ne postavlja se u poziciju moći, poštuje mladu osobu i podjednako uvažava njeno mišljenje i iskustva. Omladinski radnik neguje zdrave lične granice u odnosu sa mladom osobom.

Na primer, kada glasa za neku aktivnost, glas omladinskog radnika jednako „vredi” kao i glas mladih, a njegovo/njeno mišljenje je u rangu sa mišljenjem drugih. Imajući u vidu da omladinski radnik ima drugačiju ulogu, i obično ima drugačija iskustva i kompetencije od ostatka grupe mladih i, po mogućnosti, izgrađen autoritet zasnovan na stručnosti i poverenju, njegovo/njeno mišljenje može implicirati veći uticaj i to je sve ok – bitno je da omladinski radnik ne koristi nikakvu moć „protiv” mladih sa kojima radi. Što se tiče granica, ovaj princip se odnosi na deo ličnih granica i izgradnju kvalitetnih odnosa sa mladima uz poštovanje tih granica – poštovanje njihovih i negovanje naših granica. Na primer, ako mlada osoba pri našem prvom susretu postavlja brojna prilično lična pitanja o našem privatnom životu, možemo slobodno da je „zaustavimo” – jer obično ne delimo te informacije sa nekim koga smo upravo upoznali. Isto važi i obrnuto – nećemo pitati nešto što nije „prikladno” i očekivati odgovor. S druge strane, u razmeni ličnih informacija ćemo učestvovati ako je to deo teme koja se obrađuje, na primer, ako sprovodimo vežbu u kojoj tražimo od mladih da iskažu stvari zbog kojih žale, takođe ćemo, potpuno iskreno, podeliti naše.





2. POŠTOVANJE RAZLIČITOSTI

Omladinski radnik poštuje svaku mladu osobu sa svim njenim karakteristikama i uvažava to da svaka mlada osoba ima svoj jedinstveni sklop ličnosti, iskustva i kompetencije. Omladinski radnik prilagođava svoj pristup i intervencije svakoj konkretnoj mladoj osobi. U planiranju i sprovođenju svojih intervencija, omladinski radnik prati potrebe mlade osobe i poštuje njen individualni tempo razvoja.

Poštovanje različitosti podrazumeva odsustvo diskriminacije bilo koje vrste, primenu brojnih pristupa koji omogućavaju puno učešće svih mladih koji su uključeni u aktivnosti omladinskog rada, modifikovanje aktivnosti tako da prate potrebe konkretnih mladih ljudi koji učestvuju u programu (uključujući smanjenje ili pojačanje tempa), negovanje kvalitetne atmosfere u kojoj se svi mladi koji su na aktivnosti osećaju dobrodošlo, prihvaćeno i bezbedno. Veoma je važno da se ovaj princip mnogo više oseti kroz postupke omladinskog radnika nego kroz njegove reči. Omladinski radnik treba da bude svestan različitosti mladih, da bude svestan svojih predrasuda i stereotipa i da bude otvoren da ih preispituje u kontaktu sa mladima (to je nešto što očekujemo od mladih, pa moramo da budemo „oni koji će voditi“ i biti spremni da preispitamo sopstvene pretpostavke kroz živi kontakt sa različitošću). Poštovanje različitosti takođe podrazumeva da primenjujemo sve inkluzivne mere potrebne za puno učešće konkretne mlade osobe sa kojom radimo. Ove mere mogu veoma varirati, ali se najčešće prepoznaju kada se govori o invaliditetu (npr. uvođenje asistenta, korišćenje znakovnog jezika ili promena mesta održavanja tako da se može pristupiti kolicima). Međutim, različitost znači mnogo više od toga. Pokriva sve vrste razlika i podrazumeva da su omladinski radnici osetljivi i sposobni za visoku individualizaciju svog rada i povezivanje sa mladima iz veoma različitih okruženja, tretirajući svaku osobu kao jedinstvenu individuu. Omladinski radnici treba da budu svesni potrebe da se kroz svoju praksu sve vreme bave ovim principom. Ako se pravilno poštuje u praksi, ovaj princip može da podstakne i podrži sve druge procese kojima omladinski radnik teži.

3. PREUZIMANJE ODGOVORNOSTI

Omladinski radnik je odgovoran za svoju praksu i tretman mladih.

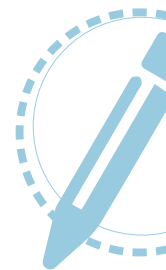
Treba da bude svestan načina na koji njegovo ponašanje utiče na mlade, da preuzima odgovornost za svoje postupke i pazi na usklađenost svojih reči i postupaka. S

obzirom da uticaj na mlade proizilazi iz odnosa omladinskog radnika prema mladima, omladinski radnici moraju biti svesni da njihov stil života, pogled na svet, ono što govore i rade snažno utiče na sliku koju mladi stvaraju o njima i posledično na postupke mladih u celini. Omladinski radnici su tu da budu pozitivni uzori i da svojim delovanjem pokažu kako živi jedna uspešna osoba i aktivan građanin, odnosno kako se teži ka tome da se postane ostvarena ličnost i da se ostvare svoji potencijali. To znači da omladinski radnici ne samo da treba da promovišu pozitivne stilove života, već i da ih žive. Ali nije realno očekivati da su svi omladinski radnici idealni ili da se nikada ne uključuju u neka rizična ponašanja. Kada je to slučaj, važno je ne promovisati te aktivnosti mladima, ali i biti iskren prema njima. Postoje čak i opcije kada omladinski radnici mogu koristiti svoje lične primere kao studiju slučaja za grupu, kako bi mogli da istraže negativne uticaje nekih akcija. Međutim, važno je da omladinski radnik pažljivo pristupi ovakvim temama, i da uvek ima na umu svoj cilj i da pruža mogućnosti koje mogu dovesti do zdravog, uspešnog životnog stila.

Ovaj princip takođe podrazumeva da omladinski radnici kontinuirano praktikuju refleksivnu praksu, i da samostalno i uz supervizijsku podršku razmatraju i promišljaju o svojim postupcima, aktivnostima sa mladima i rezultatima učenja. Reflektivna praksa je jedan od najvažnijih procesa za omladinske radnike, koji se tiče njihovog rada, omogućavajući im da imaju svoje AHA momente, da bolje razumeju sebe u nekim situacijama, da bolje razumeju mlade sa kojima rade, da razumeju zašto se neka situacija dogodila na način na koji se dogodila i nauče kako da budu bolji. Preuzimanje odgovornosti takođe znači da omladinski radnik dobro poznaje i prati svoje profesionalne granice, ne preduzima one radnje za koje nema dovoljno kompetencija i kontinuirano radi na njihovom unapređivanju. Dodatno, podrazumeva da omladinski radnici znaju da prepoznaju koje su granice njihove uloge i kako da podrže mlade da pronađu pravu adresu za svoje potrebe – ukoliko one prevazilaze kapacitete omladinskog radnika, uz aktivnu saradnju sa drugim pružaocima usluga u zajednici.

Poslednje važno pitanje vezano za preuzimanje odgovornosti je transparentnost u smislu poštovanja poverljivosti u odnosu sa mladima. Mladi sa kojima omladinski radnik radi treba da znaju koje informacije su poverljive, a koje se moraju dalje proslediti, kao i razloge zbog kojih je to tako i kakva je procedura u ovim slučajevima. Važno je znati i razumeti da postoji zakonska obaveza omladinskih radnika (kao i bilo koje druge osobe) da u određenim slučajevima prekrše poverljivost. U zavisnosti od nacionalnog zakonodavstva, smernice o tome mogu varirati, tako





da je veoma važno da omladinski radnik poznaje pravne norme u vezi sa poverljivošću i bezbednošću – pošto je bezbednost glavni faktor zbog koga se poverljivost narušava. Omladinski radnici će proceniti da li je bezbednost mladih narušena ili mlada osoba dovodi u opasnost nekog drugog, te na osnovu procene nivo rizika i postupiti. To ne znači da će omladinski radnici bilo šta raditi bez znanja mlade osobe ili da će oni mladoj osobi „okrenuti leđa“. Otvorenost po ovom pitanju zapravo jača veze između omladinskih radnika i mladih i pokazuje da su oni neko ko će „učiniti pravu stvar“ čak i kada je teško. Da bi se ovaj segment implementirao na najbolji mogući način, omladinski radnici treba da znaju kako se mladi mogu uključiti u rad drugih sistema (zdravstvo, socijalna zaštita, krivično pravosuđe) i koje su prave adrese za različite probleme mlade osobe.

VEZE PRINCIPA SA „LOKALNIM KODEKSIMA“ PARTNERSKIH ZEMALJA

Etički kodeks NAPOR-a (ustanovljen 2009. godine) zasnovan je na postojećim etičkim kodeksima u radu sa mladima (kao što su Etičko ponašanje u omladinskom radu Nacionalne agencije za mlade iz Lestera i Priručnik o kodeksu ponašanja omladinskog rada Nacionalne agencije za mlade Malte – Agenzija Zghazagh), te stoga sadrži značajne sličnosti sa kodeksima prisutnim u drugim udruženjima i zemljama, ali i značajne razlike u odnosu na druge publikacije koje imaju za cilj predstavljanje etičkih kodeksa u omladinskom radu (kao što su: Etički kodeks za omladinske radnike u ZA od strane Saveta za pitanja mladih Zapadne Australije (YACWA) i Udruženja omladinskih radnika Zapadne Australije (WAAYW)). Etički kodeks NAPOR-a prepoznaje pet profesionalnih i četiri etička principa, koji u velikoj meri obuhvataju prethodno navedene specifičnosti omladinskog rada, ali obuhvataju i principe koji se preklapaju sa principima društvenih i humanističkih nauka uopšte.

Etički principi kodeksa su sledeći:

1. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da tretiraju mlade ljude sa poštovanjem.* Ovaj princip obuhvata zabranu diskriminacije i poštovanje granica poverljivosti u odnosu. Ovako formulisan, ovaj princip se delom ogleda prethodno navedenom principu poštovanje različitosti (u delu poštovanja ličnosti i zabrane diskriminacije) i preuzimanja odgovornosti (u delu poštovanja granica poverljivosti), ali i obuhvata i orijentisanost na odnos sa mladom osobom.

2. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da poštuju i promovišu prava mladih da donose svoje izbore i odluke.* U opisu principa on je usmeren na način na koji omladinski radnici organizuju svoju praksu (kroz kreiranje raznovrsnih prilika za učenje) i to da omladinski radnici poštuju izbore mladih. Postoji jasna veza ovog principa sa gorenavedenim profesionalnim principom vezanim za neformalno i informalno učenje, kao i sa aktivnom participacijom mladih.

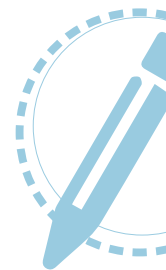
3. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da promovišu i obezbeđuju dobrobit i sigurnost mladih.* Ovaj princip u svom sadržaju opisuje konkretne akcije koje omladinski radnik preduzima kako bi obezbedio sigurnost mladih, zatim poštovanje granica svojih profesionalnih kompetencija i podsticanje mladih da uče kroz suočavanje sa rizicima. U ovom smislu, sadržaj principa ponajviše se preklapa sa etičkim principom usmerenim na preuzimanje odgovornosti koji opisuje sve elemente profesionalnog ponašanja samih omladinskih radnika, ali svojom poslednjom stavkom pokriva i deo vezan za neformalno i informalno učenje i aktivnu participaciju mladih.

4. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da doprinose promovisanju društvene pravde za mlade i društvo u celini.* Ovaj princip oslikava aktivističko stremljenje samog omladinskog rada, te omladinskog radnika obavezuje na praktikovanje aktivizma, kako u direktnom radu sa mladima, tako i u svom delovanju mimo samog kontakta sa mladima. U ovom smislu, svojim jednim delom prikazuje poštovanje gorenavedenih etičkih principa (negovanja ravnopravnosti, poštovanja različitosti i preuzimanja odgovornosti) u širem smislu, kroz njihovo „negovanje“ u svim oblastima koje su od značaja za same mlade. Pored toga, podsticanje mladih na sopstveno angažovanje (u ovom slučaju u širem društvenom životu, a ne samo u svom ličnom razvoju), vezano je za princip aktivne participacije.

Profesionalni principi u kodeksu su:

1. *Omladinski radnici imaju obavezu da uviđaju i razumeju granicu između ličnog i profesionalnog života.* Ovaj princip je opštevažeći princip u svim profesijama koje podrazumevaju direktan rad sa korisnicima i svoje mesto je, kao takav, našao i u omladinskom radu, pa i u samom kodeksu NAPOR-a. U svojoj sadržini on obuhvata zabranu razvijanja ličnih odnosa sa mladima, razumevanja gde je granica između ličnog i profesionalnog u omladinskom radu, zabranu koruptivnog ponašanja i zloupotrebe mladih (što čini ujedno i krivična dela). Pored ovoga, ovim principom pokrivena je i obaveza za omladinske radnike/ce da njihovo lično ponašanje u javnosti izvan radnog vremena ne naruši poverenje mladih kao ni profesionalni integritet. Ovime se pokrivaju određeni principi





koji su opštevažeći za sve građane (poput zahteva da se kroz sopstveno delovanje ne krši zakon). Poslednji segment usmeren na usklađenost ličnog i profesionalnog života moguće je posmatrati kao princip integriteta, koji je univerzalan profesionalni princip. Međutim, usled posebnog značaja zbog računanja na neformalno i informalno učenje kao osnove svojih intervencija, ovaj zahtev za omladinske radnike posebno je uvažen, a kao takav je obuhvaćen principom preuzimanja odgovornosti, kroz reflektivnu praksu. Sama obaveza da se održava granica između profesionalnog i ličnog mogla bi da se razume kao obaveza da se održavaju profesionalne granice, a kao izazov za omladinske radnike da jasno postave, neguju i održavaju balans u odnosu na svoje lične granice.

2. *Youth workers have an obligation to be accountable to young people, their parents and guardians, colleagues and the wider society.* Ovaj princip obuhvata svest o potencijalnom konfliktu interesa, zabranu kršenja zakona i otvorenost i iskrenost u radu sa mladima. Svi ovi elementi podudarni su sa principom preuzimanja odgovornosti.

3. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da razvijaju veštine i kompetencije koje su potrebne za posao.* Ovaj princip obuhvata zahtev za poznavanjem svojih profesionalnih granica i kontinuiranom refleksijom, te unapređenjem svojih kompetencija. Takođe, princip je podudaran sa principom preuzimanja odgovornosti.

4. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da podstiču i uključuju se u debate o etici u omladinskom radu.* Ovaj princip Etičkog kodeksa obavezuje omladinske radnike/ce da preispituju uticaj svojih ličnih vrednosnih sistema na svoju praksu, opšti uticaj vrednosti i etike na omladinski rad, ali i zahtev da se sam Etički kodeks posmatra kao „radna verzija“ i da se kontinuirano preispituje i diskutuje. Deo principa koji „kači“ direktan rad sa mladima vezuje se za princip preuzimanja odgovornosti. Kako se ostali semgneti ne tiču direktnog rada sa mladima, oni nisu obuhvaćeni sumarnim principima obrađenim u ovoj publikaciji.

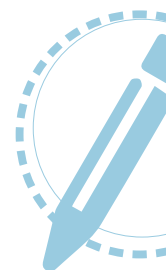
5. *Omladinski radnici/ce imaju obavezu da rade sa službama i institucijama koje navedene principe razmatraju.* Poslednji princip pred omladinske radnike/ce stavlja zahtev da o svom etičkom kodeksu informišu zainteresovane strane, kao i da reaguju na kršenje etičkog kodeksa. Ovaj princip je manje precizno definisan u odnosu na ostale principe i može se povezati takođe sa principom preuzimanja odgovornosti.

Sumarno posmatrano, principi definisani kao profesionalni principi unutar Etičkog kodeksa u omladinskom radu NAPOR-a, koji je ujedno obavezujući za sve članice ove mreže, te sve omladinske radnike koji svoje aktivnosti organizuju i sprovode u okviru ovih organizacija, u mnogome u svom opisu raščlanjuju različite segmente jednog principa izdvojenog u okviru etičkih principa u sumarnoj praksi – principa preuzimanja odgovornosti. Jasna veza se vidi ovde, u smislu što princip preuzimanja odgovornosti zapravo pokriva etičku obavezu profesionalca da se ponaša u skladu sa svojom profesionalnom ulogom. Povezanost profesionalnih principa NAPOR-ovog etičkog kodeksa sa opštim humanističkim profesijama može se još lakše uočiti kada se poveže sa danskim pedagoškim principima, gde se opšti principi primenjuju i na omladinski rad kao potkategoriju pedagoške profesije.

U delu etičkih principa kodeksa prepoznaju se elementi kako profesionalnih, odnosno principa koji određuju profesiju omladinskog rada kao takvu (i izdvajaju je od drugih), tako i etičkih principa u sumarnoj praksi. Imajući u vidu da sam Etički kodeks predstavlja „važeci“ dokument za veliki broj organizacija koje sprovode omladinski rad u Srbiji, sama analiza principa, izazova, kao i sam kurikulum treninga za omladinske radnike reflektovaće posebno i konkretne delove Etičkog kodeksa na koje se odnose, kako bi izrađen materijal bio u potpunosti primenjiv u Srbiji uz ovu formu Etičkog kodeksa. Ali, kako bi sadržaj bio primenjiv i na druge kontekste koji imaju drugačije sistematizacije (između ostalog i samu Dansku) i kako bi bio primenjiv i prepoznatljiv u bilo kom kontekstu u kom se omladinski rad sprovodi (bilo da je u pitanju institucionalna praksa ili neformalni obrazovni kontekst), analiza će biti organizovana prema sumarno izdvojenim principima prakse omladinskog rada.

Što se tiče specifičnih pedagoških principa Danske, izbor profesionalnih i etičkih principa koji će biti obrađeni u ovoj publikaciji je u skladu sa njihovim smernicama, kao okvirom humanističkih principa za neposredan rad sa mladima. Dakle, najveća veza se vidi u povezanosti etičkog principa Preuzimanja odgovornosti – postupanja u skladu sa profesionalnom ulogom i u okviru te uloge. Principi iz Danske mogu pomoći onima koji su manje upoznati sa opštim principima humanističkih oblasti, kao osnova u sprovođenju direktnog rada sa decom i mladima – bilo kog oblika.





II – IZAZOVI OMLADINSKIH RADNIKA U VEZI SA PROFESIONALNIM PRINCIPIMA

GDE NASTAJU IZAZOVI

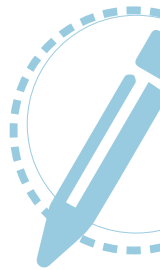
Mladi sa smanjenim mogućnostima

MLADI SA SMANJENIM MOGUĆNOSTIMA

Postoji mnogo resursa, kurseva i kurikuluma (formalnih i neformalnih) koji su tu da pomognu omladinskim radnicima da steknu i unaprede svoje profesionalne kompetencije u direktnom radu sa mladima. Ali, nažalost, većina njih je i dalje samo zasnovana na znanju i ne daju omladinskim radnicima mnogo prostora da svoje znanje zaista testiraju u praksi. Čak i kada testiranje postoji, ono je i dalje uglavnom u obliku testiranja onlajn (gde omladinski radnici mogu da biraju između različitih odgovora ili opišu šta misle da je najbolja akcija) ili razgovora uživo sa trenerima. Ovo ostavlja prostora omladinskim radnicima da ne razumeju u potpunosti ili pogrešno razumeju kako nešto što su čuli ili naučili treba da izgleda u praksi u njihovom svakodnevnom radu sa mladima. Zbog toga se, imajući najbolje namere, omladinski radnici suočavaju sa izazovima u praksi koje tada ne rešavaju na najbolji mogući način, što zapravo može dovesti do daljeg etiketiranja ili isključivanja mladih koji se suočavaju sa različitim preprekama.

Prostor za nerazumevanje veoma je širok kada je u pitanju poštovanje profesionalnih principa u praksi, jer oni nisu nešto što se može usvojiti samo usvajanjem znanja o tome šta su. Ova tema je kompleksna i može se pojaviti u širokom dijapazonu situacija, formi. Ponekad može biti veoma jasno i očigledno da su u konkretnoj situaciji profesionalni principi "na testu", ali ponekad to ostane izuzetno skriveno u kontekstu konkretne situacije sa kojom se omladinski radnici suočavaju u praksi. S druge strane, profesionalizam je jedan od osnovnih principa omladinskog rada uopšte i veoma je važno da omladinski radnici „žive” taj profesionalizam u radu sa mladima. U situacijama koje podrazumevaju direktan rad sa mladima sa smanjenim mogućnostima, posebno kada se radi sa onima koji se suočavaju sa socijalnim preprekama (kao što su mladi koji se suočavaju sa diskriminacijom zbog pola, etničke pripadnosti, vere, seksualne orijentacije, invaliditeta itd.), mladi sa slabo razvijenim socijalnim veštinama ili antisocijalnim ili rizičnim seksualnim ponašanjem, mladi u nepovoljnoj situaciji, (bivši) prestupnici, (bivši) zavisnici od PAS, mladi i/ili samohrani roditelji, mladi bez roditeljskog staranja, mladi iz porod-





ica narušene strukture itd.), testiranje profesionalnih principa omladinskih radnika se zapravo može desiti na svakoj sprovedenoj aktivnosti.

U savremenoj literaturi i praksi omladinskog rada, različite grupe mladih koje su na neki način u nepovoljnom položaju (vulnerabilne, u riziku da budu marginalizovane ili su već marginalizovane i/ili potlačene) označavaju se pojmom „MLADI SA SMANJENIM MOGUĆNOSTIMA“.

Sam pojam podrazumeva da neka grupa mladih ima manje mogućnosti od svojih vršnjaka. Na evropskom nivou, grupe sa smanjenim mogućnostima su definisane izazovima/preprekama sa kojima se suočavaju:

Socijalne prepreke: mladi koji se suočavaju sa diskriminacijom (zbog pola, etničke pripadnosti, veroispovesti, seksualne orijentacije, invaliditeta, itd.), mladi sa slabo razvijenim socijalnim veštinama ili antisocijalnim ili rizičnim seksualnim ponašanjem, mladi u nesigurnoj situaciji, (bivši) prestupnici, (bivši) zavisnici od PAS, mladi i/ili samohrani roditelji, mladi bez roditeljskog staranja, mladi iz porodica narušene strukture itd.

Ekonomске prepreke: mladi sa niskim životnim standardom, niskim primanjima, koji zavise od sistema socijalne zaštite, dugotrajno nezaposleni mladi, mladi beskućnici, mladi u dugovima ili finansijskim problemima itd.

Invaliditet: mladi sa mentalnim (intelektualnim, kognitivnim, učenjem), fizičkim, senzornim ili drugim invaliditetom.

Obrazovne teškoće: mladi sa teškoćama u učenju, mladi koji napuštaju školovanje, nekvalifikovani ili nisko kvalifikovani mladi, mladi koji se nisu snašli u školskom sistemu, mladi sa lošim školskim uspehom zbog drugačijeg kulturnološkog/jezičkog porekla itd.

Kulturološke razlike: mladi imigranti, izbeglice ili potomci imigrantskih ili izbegličkih porodica, mladi pripadnici nacionalnih ili etničkih manjina, mladi sa jezičkom barijerom i problemima kulturnog uključivanja itd.

Zdravstveni problemi: mladi sa hroničnim zdravstvenim problemima, teškim bolestima ili psihijatrijskim stanjima, mladi sa problemima mentalnog zdravlja itd.

Geografske prepreke: mladi ljudi iz udaljenih, ruralnih ili brdskih sredina, mladi koji žive na malim ostrvima ili perifernim regionima, mladi iz urbanih problematičnih zona, mladi iz područja sa nerazvijenih područja (ograničen javni prevoz, loši objekti, napuštena sela...), itd.

Često se jedna osoba uklapa u više od jedne kategorije sa smanjenim mogućnostima (npr. mlada gej osoba koja dolazi iz ruralnih područja, mlada samohrana majka migrantkinja koja pati od mentalne bolesti...). To ne znači da se prema mladima

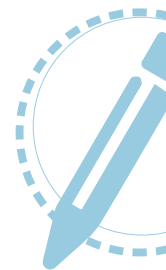
treba odnositi samo na osnovu ovih kategorija, ali moramo imati u vidu da ove karakteristike ipak dovode do smanjenih mogućnosti u društvu.

Kada se pogleda literatura o omladinskom radu i njegovim glavnim karakteristikama prikazanim u prvom delu publikacije, može se primetiti da omladinski rad ima za cilj podršku svim mladima, a posebno onima koji su iz bilo kog razloga isključeni, marginalizovani ili ranjivi. Takođe, u praksi omladinskog rada Srbije i Danske, ali i drugih zemalja, primećuje se da omladinski radnici ponekad nemaju dovoljno iskustva u radu sa ovim kategorijama mladih, već mnogo više u radu sa tipičnom omladinom ili visoko motivisanim mladima iz različitih grupa u omladinskim klubovima. Zbog toga se, kada su u kontaktu sa mladima iz različitih grupa sa smanjenim mogućnostima (posebno onih koji se suočavaju sa socijalnim preprekama), omladinski radnici često susreću sa različitim izazovima. Izazovi u praksi se, takođe, mogu pojaviti u njihovom svakodnevnom radu sa bilo kojom grupom mladih, a pošto je veoma važno negovati refleksivnu praksu u omladinskom radu, ovaj trening može osnažiti i one omladinske radnike koji već imaju iskustva u radu sa različitim grupama mladih. U nastavku ćemo se fokusirati na izazove vezane za primenu profesionalnih principa u omladinskom radu. Svi primeri koji slede direktno su izvedeni iz prakse omladinskog rada i realnih izazova omladinskih radnika.

Iako je pojam mladih sa smanjenim mogućnostima prilično širok i obuhvata razne prepreke i životne situacije, jedan koristan savet za pripremu omladinskih radnika za rad sa različitim grupama mladih (posebno onima koji su imali malo ili nimalo iskustva sa nekim grupama) je za da „svoje sažaljenje i šok ostave pred vratima“. Normalizacija ljudskog iskustva je jedna od najvažnijih stvari u kontaktu sa ljudima koji su prošli kroz mnogo toga. Omladinski radnici treba da se fokusiraju na podršku, tako da ne treba da se šokiraju kada saznaju nešto o ličnoj istoriji te osobe ili ako čuju nešto novo što je teško čuti. Isto važi i za sažaljenje, jer sažaljenje nije podrška. Ljudima su potrebni empatija i podrška.



KOJI IZAZOVI SE POJAVLJUJU



Izazovi u primeni profesionalnih principa,
Izazovi u primeni etičkih principa

IZAZOVI U PRIMENI PROFESIONALNIH PRINCIPA

1. NEFORMALNO I INFORMALNO UČENJE

Zamke za omladinske radnike: Učenje je termin koji se obično povezuje sa formalnim obrazovnim kontekstom i u tom smislu, omladinski radnici mogu upasti u zamku da veruju da moraju da „nauče“ mlade ljude nečemu konkretnom i da su tu da budu „nastavnici“. Ali učenje u kontekstu omladinskog rada se dešava kroz podršku koju omladinski radnici pružaju mladima. Kada mlada osoba naiđe na problem i omladinski radnik je tu za nju slušajući je, on bi u tom trenutku mogao da uči mladu osobu da postoje ljudi kojima može da se poveri i da se oseća bolje. Ovo je izuzetno važno kada se radi sa mladima iz vulnerabilnih sredina i značajno je da omladinski radnici razumeju svoju ulogu u životima mladih.

Takođe, značajno je da omladinski radnici imaju na umu da oni zapravo sve vreme potencijalno nečemu „podučavaju“ mlade – npr. samo na osnovu toga što predstavljaju primer sa kojim se mladi mogu identifikovati, a mladi takav primer mogu da usvajaju kroz procese informalnog učenja. Stoga, nerazumevanje ovog principa može dovesti do toga da omladinski radnici „ne praktikuju ono što govore“ i da pokušavaju da „nauče“ mlade nekim pozitivnim ponašanjima koja sami ne implementiraju u praksi. Ovo za posledicu može imati da mladi zapravo uče da su ljudi licemerni, odnosno da ne praktikuju ono čemu pokušavaju da nauče druge.

2. DOBROVOLJNO UČEŠĆE MLADIH

Zamke za omladinske radnike: Iako se dobrovoljno učešće čini jednostavnim i lakim principom, postoji mnogo prostora da omladinski radnici upadnu u različite zamke. Prvi se odnosi na omladinske radnike koji su navikli da rade sa „tipičnim“,

visoko motivisanim mladim ljudima u omladinskim klubovima. Ova grupa omladinskih radnika ponekad može da se ušuška u ideji da svako može da dođe na njihove aktivnosti i da stoga ne moraju ništa više da rade da bi „doveli“ nove mlade ljude. Takođe, ova grupa omladinskih radnika može čak postati pomalo defanzivna ako nova, problematična mlada osoba pokuša da se pridruži grupi. Takođe, omladinski radnici koji su navikli da rade sa visoko motivisanim mladim ljudima u omladinskim klubovima (ili bilo gde drugde, ali na osnovu toga da mladi sami dolaze kod njih), kada se susreću sa mladim ljudima iz nekih marginalizovanih ili ranjivih grupa na terenu ili u nekoj ustanovi, a kada ih ovi mladi ljudi „iskuliraju“ ili budu grubi, osećaju da su mladi bezobrazni i da „bez razloga“ odbijaju ono što omladinski radnik nudi. Ono što zaboravljaju, ili ne razumeju, jeste da mlada osoba treba da vidi šta dobija od predložene aktivnosti, pa čak i od samog kontakta sa omladinskim radnikom da bi želela da se angažuje.

Omladinski radnici ponekad upadnu u zamku da zahtevaju pažnju mladih i organizuju svoje aktivnosti na način koji ne uključuje mlade, što rezultira time da mladi nisu previše zainteresovani za ono što omladinski radnik ima da kaže. Na primer, u situaciji kada omladinski radnik 3 sata drži predavanje za 50 mladih ljudi na otvorenom, dok učesnici samo sede i slušaju, „najgora stvar“ koju omladinski radnik može da uradi je da se ljuti na mlade kada im koncentracija pada, kada počnu da pričaju, da se kreću itd. Ako omladinski radnik u ovoj situaciji pokuša da od njih zahteva da se „ponašaju na prikladan način“, rezultat može biti veoma kontraproduktivan i može dovesti do napuštanja aktivnosti i neučestvovanja. Omladinski radnici treba uvek da razmišljaju o motivaciji mladih, te da svoje aktivnosti organizuju na način koji pojačava unutrašnju motivaciju mladih da se angažuju i budu prisutni na aktivnostima omladinskog rada.

3. AKTIVNA PARTICIPACIJA MLADIH

Zamke za omladinske radnike: Ako je mlada osoba prisutna na aktivnosti, to još uvek ne znači da ona aktivno učestvuje. Iz poslednjeg primera iz prethodnog principa, ako omladinski radnik organizuje predavanje i samo priča, on ne ostavlja nimalo prostora za aktivno učešće mladih. Takođe, ukoliko im uputi pitanje na kraju predavanja od 3 sata „da li imaju nešto da pitaju“, a mladi ništa ne pitaju, još uvek ne znači da postoji prostor za aktivno učešće mladih. Omladinski rad uvek podrazumeva brojne mogućnosti za interakciju.





Druga situacija u kojoj omladinski radnici mogu da upadnu u zamku je očekivanje da samo dobrovoljno učešće u aktivnostima omladinskog rada automatski znači da će mladi rado učestvovati u bilo kojoj predloženoj aktivnosti. Ovo se može desiti kada, na primer, omladinski radnik predloži neku aktivnost ili vežbu na početku sastanka sa mladima samo da bi se otvorio prostor za interakciju, iz razloga što zna da je „dobro“ da se na samom početku uvede aktivnost koja je interaktivna i uključujuća. Može se desiti da omladinski radnik predloži vežbu koja nije interesantna prisutnoj grupi mladih, te da u takvim situacijama bude iznenađen i pita se zašto mladi ne žele da „sarađuju“ kada su došli na mesto gde se akcija podrazumeva. Zbog toga omladinski radnici treba da planiraju svoje aktivnosti na osnovu kompletnog saznanja o svojoj konkretnoj grupi mladih – u odnosu na razvojnu fazu, karakteristike, interesovanja i kombinuju to sa temom planirane aktivnosti. Što su svi ovi elementi bolje uvezani, veće su šanse za angažovanje mladih i podsticanje njihovog aktivnog učešća. Takođe, kada omladinski radnik primeti da njegov predlog nije prihvaćen u grupi, treba da ima alternativu ili da angažuje mlade da sami predlože i realizuju neke aktivnosti koje su za njih interesantne – bez negativnih emocija prema mladima zbog „odbijanja“ njegovog predloga.

Takođe, zamka u razumevanju principa aktivnog učešća odnosi se na nepripremanje aktivnosti u slučajevima kada se očekuje da mladi sami organizuju aktivnost – jer aktivno učešće podrazumeva njihovu punu angažovanost po ovom pitanju. Omladinski radnici uvek treba da imaju neki plan. Sasvim je u redu menjati plan prema situaciji i potrebama mladih koji su prisutni na aktivnosti. Na primer, ako je plan bio da mladi vode aktivnost i sami nešto organizuju, ali se pojave nepripremljeni za aktivnost, omladinski radnik će podstaći proces davanjem sugestija ili postavljanjem pitanja ili će se na kraju uključiti i sam dati predlog – ukoliko je potrebno. Dakle, glavni fokus je na angažovanju i motivisanju mladih da žele da učestvuju i budu aktivni u aktivnostima omladinskog rada – na taj način se angažuju u sopstvenom ličnom razvoju.

4. RAZNOVRSNOST METODA

Zamke za omladinske radnike: Ovaj princip može biti izazovan za omladinske radnike sa manje iskustva. Može se desiti da ponekad upadnu u zamku da realizuju nešto što ne znaju, ali su to negde videli ili misle da moraju da primene tu konkretnu metodologiju. Na primer, ako je omladinski radnik jednom učestvovao u forum teatru i samo na osnovu svog iskustva u ulozi učesnika odluči da imple-

mentira forum teatar sa svojom grupom mladih. Ovo je rizik za bilo koju vrstu aktivnosti u kojoj omladinski radnik nije vešt, ali to ne znači da ovaj omladinski radnik nikada neće koristiti forum teatar, već samo da će početi sa nečim manje zahtevnim. Omladinski radnici, naravno, moraju negde da počnu, a široka lepeza metoda nudi mogućnosti za to.

Drugo pitanje u vezi sa primenom ovog principa je korišćenje neke metodologije bez jasnog cilja – bez osećaja zašto su je izabrali i šta će metodologija pružiti mladima – u pogledu prilika za neformalno i informalno učenje. Na primer, ako samo izaberete da organizujete aktivnost oslikavanja ili krećenja omladinskog kluba i ne razmišljate o cilju i mogućnostima učenja, verovatno ćete propustiti mnogo prilika za osnaživanje mladih u tom procesu.

Sledeći primer podrazumeva korišćenje bilo koje aktivnosti kao enerđžajzer, samo zato što „znate“ da neku aktivnost treba da započnete sa enerđžajzerom. Ako povežete tu početnu aktivnost sa ostatkom plana aktivnosti – i učinite od nje zapravo uvod u temu, početak uključivanja vaših učesnika ili neki oblik procene u vezi sa temom na kojoj ćete raditi – postići ćete mnogo jači efekat. Drugi rizik pri korišćenju enerđžajzera tek tako je mogućnost aktiviranja otpora i inata kod nekih učesnika. Ovo se dešava, na primer, ako radite sa pospanom grupom i kažete: „Sada ću vam podići energiju!“. Uvodna aktivnost može biti mnogo više od obične aktivnosti, pa vam predlažemo da razmislite o početku svoje aktivnosti u odnosu na vaš celodnevni plan. Ponekad to znači da pratite grupu i umesto da dižete energiju, pustite neku sporu muziku i ležite na podu sa njima.

Iako se ova pitanja mogu smatrati manje važnim, ona to nikako nisu. Sve ove male stvari direktno utiču na motivaciju i angažovanje mladih, kao i na vaš odnos sa njima – što je ključno za njihovo uključivanje i rast kroz omladinski rad. Ove „nijanse“ čine veliku razliku u radu sa mladima sa smanjenim mogućnostima, jer, neretko, treba da „dokažete“ da ste dostojni njihovog angažovanja ili da poštuju njihove izbore i otpore i da na neki način organizujete aktivnosti koje podstiču njihovu uključenost, uz uvažavanje svih otpora. Ova svest je ključna za povezivanje sa mladima sa smanjenim mogućnostima i stvaranje kvalitetnih odnosa sa njima.

5. ORIJENTISANOST NA ODNOS

Zamke za omladinske radnike: Pošto omladinski rad podrazumeva prijateljske, pune poverenja, neformalne odnose sa mladima, omladinski radnici ponekad





imaju izazov da definišu kako treba da reaguju u situacijama kada mladi postanu „previše“ neformalni i podrazumevaju da je „sve dozvoljeno“ u omladinskom radu. Ovo se može desiti, na primer, kada mlada osoba implicira da može da ponese alkohol na sledeću aktivnost ili da svi zajedno možete da koristite marihuanu. Rizik leži u tome da ne reagujete na neku situaciju, jer osećate da će vas mladi tada videti kao autoritet. Ovde omladinski radnik ima obavezu i autoritet koji proizilazi iz njegove uloge da interveniše i objasni zašto određena ideja nije opcija, bez obzira kakvo mišljenje će mladi imati o tome.

Druga strana zamke u ovom primeru leži u tome da se omladinski radnik u ovoj situaciji transformiše u „roditelja“ i da reaguje suviše oštro i osuđujuće. Nemate nikakva formalna sredstva da usmeravate ponašanje mladih, tako da treba da budete veoma oprezni da ne upadnete u zamku da se ponašate na takav način. Ponekad mladi ljudi (posebno oni iz različitih marginalizovanih grupa) zapravo mogu da govore ili rade nešto za šta znaju da nije u redu, samo da vide kako će omladinski radnik reagovati i da testiraju da li će zadovoljiti njihova očekivanja. Veoma je važno biti svestan ovih procesa i kontrolisati svoju reakciju, ali mlade ne uskratiti za nju.

Organizovanje aktivnosti koje mladima pružaju priliku da istraže svoje vrednosti, uverenja i stavove je ključni deo omladinskog rada i odražava primenu ovog principa u praksi. Izazovi u ovoj oblasti su prisutni kada omladinski radnici žele da rade na nekim negativnim stavovima, predrasudama ili stereotipima, ali to rade na ne-taktičan način. Na primer, ako omladinski radnik započne aktivnost rečima: „Danas ćemo poraditi na predrasudama koje imate o izbeglicama“, vrlo je verovatno da će aktivirati otpore i inat, pa čak i dovesti do toga da se mladi osećaju uvređeno zbog toga što pretpostavljate da imaju predrasude ili njihovo mišljenje etiketirate kao predrasude. Takođe, drugi primer za to je ako mladi izražavaju izrazito negativan stav prema nekoj grupi – zadržaćemo se na primeru sa izbeglicama, a vi birate za sledeću aktivnost da ih odvedete u izbeglički kamp bez konsultovanja sa njima. Oni mogu smatrati da je ova mera previše invazivna. Ovo ne znači da mladima nećete pružati mogućnosti u kojima oni mogu da istraže i stvore svoja pozitivna iskustva koja će uticati na njihove stavove, već da ćete, najpre, ovim pitanjima pristupiti pažljivim planiranjem, promišljanjem i refleksijom sa svojim kolegama, naročito ako imate sumnje kako pristupiti konkretnom „problemu“ koji ste uočili.

IZAZOVI U PRIMENI ETIČKIH PRINCIPA

1. NEGOVANJE RAVNOPRAVNOSTI

Zamke za omladinske radnike: Kada su u pitanju mladi sa smanjenim mogućnostima, posebno oni sa socijalnim preprekama, omladinski radnici često upadaju u zamku tražeći od „novih“ mladih da ih poštuju. Ovo može uticati na motivaciju novopridošlih mladih i može dovesti do njihovog odustajanja od programa. Ono što omladinski radnici zaboravljaju ili ne razumeju u ovakvim situacijama jeste da u radu sa mladima koji se, zbog nekih svojih karakteristika, svakodnevno susreću sa nepoštovanjem, traženje od njih da pokažu poštovanje prema svakoj osobi koju sretnu postaje cilj, a ne premisa od koje se počinje. U tim situacijama, na nama je da zaslužimo njihovo poštovanje, a zatim im pokažemo, kroz mnoštvo prilika za informalno učenje, kako je dobar osećaj kada se ljudi ophode jedni prema drugima s poštovanjem.

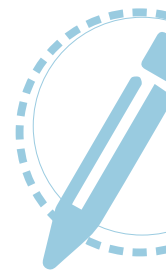
Narušavanje ličnih granica je naredna zamka. Na primer, ako vam ne prija fizički kontakt, a mlada osoba sa kojom radite nastavlja da vas dodiruje po kosi, rukama, grli vas, možete osećati da ste u „obavezi“ da to dozvolite, jer osećate treba da budete tu za njih. Omladinski rad ovde podrazumeva ravnopravnost u odnosima, i samim tim treba da dovede do stvaranja odnosa zasnovanog na autentičnom ponašanju omladinskog radnika i mlade osobe. Dakle, pokazivanje ličnih granica i objašnjavanje da vam nije prijatno u tako bliskom fizičkom kontaktu zapravo podržava ovaj odnos i pokazuje mladoj osobi da je i dalje sve u redu, čak i kada su granice na svom mestu – to može naučiti mladu osobu da je imati granice zdravo i dobro za odnose.

Takođe, ako se ne osećate prijatno da delite neke lične informacije jer želite da održite balans između svog ličnog života i svoje profesionalne uloge, možete to slobodno učiniti. Ali morate paziti da ne tražite od mladih da podele nešto što i vi sami niste voljni da podelite – ako to uradite, to će ugroziti ovaj princip u vašem odnosu sa vašom grupom mladih.

2. POŠTOVANJE RAZLIČITOSTI

Zamka za omladinske radnike: Previše priče – omladinski radnici ponekad, sa velikom željom da poštuju sve učesnike u grupi, provode previše vremena pričajući o tome. Na primer, ako omladinski radnik odluči da posveti prvih 15 od ukupno 60 minuta aktivnosti govoreći o tome kako svi prisutni mladi treba da poštuju jedni druge, da svako može da kaže svoje mišljenje, uvodeći pravila o tome kako obezbediti aktivno slušanje, itd., velika je verovatnoća da će mladima biti dosadno i da će osetiti da im omladinski radnici formalno traže da poštuju ove stvari, što





može da izazove inat kod nekih učesnika ili da izazove otpor vođen logikom „zašto mi govoriš ovo, nisam planirao da ugrožavam bilo koga“. Druga opcija je da im u praksi „pokažemo“ poštovanje ovog principa tako što ćemo za početak izabrati neku aktivnost koja će pružiti priliku da sve ovo nauče kroz naše „magično“ informalno učenje – dajući mladima priliku da osete i iskuse kako se zapravo dobija uzajamno poštovanje, slušanje, podrška kroz samu aktivnost. Za to su potrebne visoko razvijene veštine omladinskih radnika, ali ovo je, po našem mišljenju, jedna od najvažnijih veština kojom omladinski radnik treba da ovlada. Dakle, presudno je kako se ovaj princip manifestuje kroz ponašanje, a ne kroz priču.

Druga zamka podrazumeva da omladinski radnik nenamerno diskriminiše nekoga, delajući na osnovu pretpostavki o osobinama ili kompetencijama mlade osobe, a na osnovu informacija koje ima o njegovoj/njenoj pripadnosti grupi sa smanjenim mogućnostima. Na primer, ako je u grupi osoba sa invaliditetom, a pretpostavljamo da zbog svog invaliditeta ne može aktivno učestvovati u aktivnosti koju smo planirali (na primer bacanje lopte, a osoba ima teškoće sa pokretima ruku) i preventivno menjamo aktivnost, možda gajimo mišljenje da ta osoba ne može da uradi ono što smo mi planirali, iako je u praksi možda mogla – te pokazujemo da ne verujemo u njene kapacitete. Ono što treba da uradimo u ovoj situaciji je da proverimo sa osobom da li može da učestvuje u onome što smo planirali.

Još jedna zamka u koju upadaju omladinski radnici, odnosi se na situaciju „slon u sobi“, gde pokušavamo da se pretvaramo da specifične karakteristike i različitosti ne postoje. Možemo upasti u ovu zamku na nekoliko načina. Prvi podrazumeva da mladu osobu ništa ne pitamo, već samo promenimo temu, a da drugi primete da to radimo. Praviti se da nešto ne postoji je „najgora“ stvar koju možemo da uradimo, jer šaljem poruku da to nije nešto tipično, da nije „normalno“ i da o tome ne treba pričati – pravimo tabu oko toga. Sledeća stvar je ako, u našoj situaciji, obilazimo oko teme i pitamo osobu da li može da učestvuje ponašajući se kao da je veoma uvredljivo i velika stvar pričati o njegovom/njenom invaliditetu – odajemo utisak da je priča o tome veoma osetljiva i da bi je trebalo svesti na minimum. Treba da negujemo atmosferu u kojoj je normalno pitati i razgovarati o različitostima i normalizovati brojne različite karakteristike mladih ljudi. U drugom primeru, ako imate trans-osobu u aktivnosti – ako, na primer, primetite da devojka govori o sebi u muškom rodu, sasvim je u redu da proverite sa njom da li bi ona/on želela da joj se ostatak grupe obraća u muškom ili ženskom rodu. To ne znači da ćete biti nepristojni, već da se nećete pretvarati da ovakva situacija nije prisutna. Omladinski

radnici treba da normalizuju razlike i tabu teme među mladima. Omladinski rad treba da bude siguran prostor gde mladi mogu da uče o onim stvarima koje su im strane, bez straha od istraživanja i povezivanja sa njima.

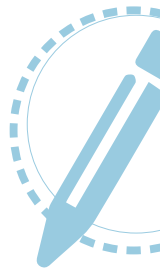
Još jedna stvar koja je šakaljiva u poštovanju različitosti je stalno prilagođavanje vaših aktivnosti potrebama i tempu vaših učesnika. To znači da je omladinski radnik „u nevolji“ ako dođe na aktivnost i drži se svog plana od A do Š i nije osjetljiv na potrebe učesnika (uključujući različite faktore kao što su raspoloženje, problemi u aktivnosti, fizički uslovi u kojima se aktivnost održava, individualni nivo znanja, veština i iskustava svakog učesnika itd.). Praćenje potreba može biti kontinuiran izazov, jer podrazumeva visoke kompetencije omladinskog radnika da izbalansira veliki broj faktora istovremeno. Međutim, ovaj proces je veoma važan, imajući u vidu da efekti aktivnosti u velikoj meri zavise od toga. Pružanje dodatne podrške za puno učešće određene mlade osobe je takođe izazovan zadatak u procesu prilagođavanja aktivnosti. Omladinski radnik treba da proceni potrebe za dodatnom podrškom za svakog učesnika i organizuje rad na način koji omogućava da se njihove potrebe zadovolje. To uključuje sve vrste inkluzivnih mera, ali i prilagođavanje našeg ponašanja, stava, jezika prema našoj konkretnoj grupi.

3. PREUZIMANJE ODGOVORNOSTI

Zamka za omladinske radnike: Ovaj princip se u najvećoj meri prepoznaje kao „šakaljiv“ jer podrazumeva svu odgovornost koju nosi naša profesionalna uloga i način na koji tu odgovornost komuniciramo sa mladima, ali i našim saradnicima, supervizorima i partnerima u zajednici. Jedna česta greška je „govoriti jedno, a raditi drugo“. Ponekad, kada omladinski radnici žele da „nauče“ mlade nekim pozitivnim vrednostima, mogu da uđu u zamku da zagovaraju nešto pozitivno, a da to oni sami ne poštuju. Ovo je slučaj, na primer, ako zagovaramo život bez alkohola, ali izlazimo i pijemo svako veče – a mlada osoba slučajno naleti na nas u noćnom izlasku. Zbog toga se omladinski radnici podstiču da preispituju svoje ponašanje, stavove i uverenja kako bi sa potpunom autentičnošću mogli da rade sa mladima na što više tema, te ostvaruju pozitivan uticaj, izbegavajući da upadnu u zamku da budu licemerni. Ovo se može desiti ako mlada osoba pita omladinskog radnika: „šta mislite o piću“, a omladinski radnik, imajući u vidu svoju pozitivnu, uzornu ulogu, odgovori izrazito negativnim odgovorom.

Laganje o prošlim ili sadašnjim iskustvima u cilju očuvanja pozitivne slike u očima mlade osobe je još jedna zamka. Na primer, ako vas pitaju da li pijete (a vi zaista





pijete), odgovor „ne“ nije dobar izbor. Ovo važi za bilo koju temu – u vezi sa vašim iskustvima ili mišljenjima. To može dovesti do narušavanja poverenja koje ste izgradili sa mladima. Takođe, pokazati da ste i vi ljudi i da možete da imate loše izbore je važna stvar koju možete pokazati mladima. Priznanje vaših loših izbora, ali i pokazivanje kako o njima promišljate i kako su vam pomogli da postanete bolji je veoma moćno sredstvo za pozitivan uticaj na mlade i njihovo motivisanje da „rastu“ na osnovu svojih iskustava i izbora. Sve ovo ne znači da ćete pričati o rizičnom ponašanju ili rizičnim iskustvima, ukoliko takve teme nisu u fokusu. Morate paziti da vaše intervencije ne dovedu do povećanog interesovanja mladih da se upuste u neko rizično ponašanje. Na primer, ukoliko znate da imate neke predrasude kojima ne bi trebalo da se ponosite, važno je da imate na umu da kada govorite o njima treba da razmislite o tome zašto smatrate da su predrasude tu i da ostavite prostor za promenu sopstvenog ličnog mišljenja – ukazujući mladima da je promena mišljenja i stavova sa sticanjem novih saznanja i iskustava potpuno u redu. Na taj način im pokazujete kako otvoreni um zapravo izgleda u praksi.

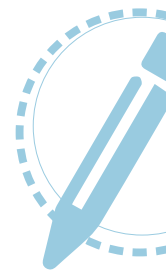
„Uvaljivanje preko glave“ je sledeća zamka u vezi sa ovim principom. Kada mlada osoba podeli neke važne lične informacije sa omladinskim radnikom koje uključuju, na primer, prisustvo suicidalnih misli, omladinski radnici su u riziku da preuzmu odgovornost za te informacije – misleći da moraju sami da se nose sa njima, s obzirom da im se mlada osoba poverila, odnosno ukazala im poverenje. Ono što se ovde može desiti jeste da omladinski radnici postanu neka vrsta kontakta za hitne slučajeve i da mlada osoba zove omladinskog radnika svaki put kada „padne“ ili oseća da je u određenoj vrsti rizika. Ovo može biti veoma teško, pa čak i opasno. Kao omladinski radnik, uvek treba da budete svesni granica svojih kompetencija i granica svoje uloge. U ovakvim situacijama vaša ključna uloga biće da saslušate mladu osobu i da je podržite i motivišete da pronađe stručnu podršku za svoj problem na pravoj adresi. Ponekad, ako vaše lične kompetencije uključuju znanje, iskustvo i veštine u lečenju psihijatrijskih teškoća, možete sebi dati privilegiju da primenite neke od njih, ali samo u cilju motivisanja mlade osobe da pronađe pravu vrstu profesionalne podrške u skladu sa problemom koji ima – možete podeliti koje institucije rade bolje od drugih, ili čak preporučiti konkretnog lekara ili, ako mlada osoba želi, da uspostavite vezu sa svojim kontaktima kako biste mladoj osobi olakšali prvi korak u ovom procesu. Ali, ovde je takođe važno da ne pritiskate previše mladu osobu, s obzirom da je ona ta koja donosi konačnu odluku. Takođe je važno tražiti podršku od vaših drugih kolega omladinskih radnika i supervizora – oni su tu da vas podrže i pomognu vam u promišljanju, što je izuzetno važno kada govorimo o odgovornoj praksi omladinskih radnika.

Postoji čitav niz rizika u vezi sa pitanjem poverljivosti. Omladinski radnici često imaju dileme o granicama poverljivosti u odnosu sa mladima. Pravo upadanje u zamku se dešava kada ne razumemo granice poverljivosti između omladinskog radnika i mladih. Ovo je naročito važno kada se radi sa mladima iz različitih ranjivih ili marginalizovanih grupa, jer su u većem riziku da postanu žrtve ili da manifestuju ponašanja koja su relevantna za kršenje granica poverljivosti. Na primer, ako mlada osoba u našem prethodnom primeru zaista kaže da je tog jutra pokušala samoubistvo, to je informacija koju ne možete zadržati za sebe. A ako ste svesni da je to informacija koju ne možete zadržati za sebe, ključni izazov je šta radite sa njom i kako to rešavate sa mladom osobom. Ako odlučite da podelite ove informacije sa roditeljima bez znanja te mlade osobe – prekršili ste princip. Ako mladoj osobi kažete „mnogo mi je žao, ali ovo nije vrsta informacije ili problema sa kojim mogu da se bavim“ i prekinete razgovor – prekršili ste princip. Ako obećate mladoj osobi da nećete deliti ove informacije ni sa kim – prekršili ste princip. Svaki od ovih izbora ima potencijalno veoma jake negativne posledice po mladu osobu. Ovde je veoma važno da uvažavate poverenje, slušate i podržavate mladu osobu, razgovarate o sadržaju informacija, prikupljate nove informacije, npr. o tome ko je još obavešten (jer ćete ponekad saznati da su psihijatar i roditelji već obavešteni), kao i to da razgovarate o koracima koji slede.

Saradnja sa drugim sistemima je još jedna stvar koju mnogi omladinski radnici zaboravljaju. Potrebno je da znate koga možete pozvati zarad konsultacije kada kolege omladinski radnici ne znaju odgovore na vaša pitanja, ali i koga treba da aktivirate kao dodatnu podršku svojim mladima kada prepoznate potrebu za tim. Zbog toga je veoma važno da znate kako sistemi funkcionišu. Često omladinski radnici upadaju u zamku razmišljanja, na primer, da socijalnog radnika jednostavno nije briga, da nije zainteresovan i da mladi nikada ne ispunjavaju svoje potrebe u sistemu socijalne zaštite. Ovo dovodi do nedostatka motivacije omladinskih radnika da ostvare kontakt i saradnju sa sistemom socijalne zaštite i podržava negativne stavove mladih prema sistemu. Neretko omladinski radnici jednostavno nemaju dovoljno znanja o obimu posla, procedurama i pravilima kojih se moraju pridržavati ljudi u socijalnoj zaštiti, što dovodi do ovih zabluda. Isto je i sa zdravstvenim, obrazovnim ili krivično-pravosudnim sistemom. Zbog toga je važno poznavanje i negovanje saradnje sa njima, jer, ako su sistemi više zatvoreni nego otvoreni (kao što su u Srbiji više nego u Danskoj), omladinski radnik može biti most i može otvoriti vrata i podržati uključivanje mlade osobe u određeni sistem. Saradnja sa drugim sistemima i saznanje gde prestaje vaša uloga i počinje tuđa je jedan od temelja odgovornosti u bilo kojoj profesiji.



PRAKTIČNI PRIMERI



Šta DA, a šta NE u primeni profesionalnih i etičkih principa

ŠTA DA, A ŠTA NE U PRIMENI PROFESIONALNIH I ETIČKIH PRINCIPA

Proistekli iz bogate prakse terenskog rada sa mladima sa smanjenim mogućnostima naših terenskih radnika (street workers) iz Danske, u nastavku vam dajemo nekoliko bogatih praktičnih primera izazova sa kojima se omladinski radnici mogu susresti u praksi. Pored primera, prikazali smo šta treba, a šta ne treba raditi u situacijama koje reflektuju naše principe. Međutim, pošto je reč o stvarnim, ljudskim situacijama koje uvek zavise od velikog broja raznovrsnih faktora koji deluju istovremeno, retko postoji jedno rešenje koje je „uvek ispravno“. Dakle, predlozi za poštovanje principa u praksi u ovakvim situacijama proizilaze iz pozitivne prakse partnera koji su kreirali ovu publikaciju i u skladu sa „naukom“ koja stoji iza principa.

Sve dole opisane situacije su stvarne situacije koje su se dogodile iskusnim radnicima. Izazovne situacije nikada ne prestaju da se dešavaju, a češće se javljaju u radu sa mladima koji se suočavaju sa socijalnim preprekama. Način na koji se nosimo sa njima zavisi od našeg znanja, veština, kapaciteta, stručnosti – i vremenom, sa sticanjem iskustva, postaje sve bolji. Zbog toga je rad na ovim pitanjima deo procesa celoživotnog učenja, a kontinuirana refleksija je uvek dobra za procenu gde smo i kako možemo da budemo bolji – bez obzira na to koliko godina iskustva u ovoj oblasti imamo.

Neka od ponuđenih rešenja zavise od veština, kapaciteta, nivoa stručnosti i iskustva omladinskih radnika. Pripremajući materijal za publikaciju, naši timovi iz 2 zemlje, 3 organizacije (ukupno preko 15 iskusnih stručnjaka iz oblasti humanističkih nauka) i sa preko 30 godina iskustva u praksi su takođe razgovarali o svakoj od njih, a ponekad i davali različita mišljenja o najboljem mogućem rešenju izazovne situacije. Kada čitate praktične situacije, možete promišljati (sami ili sa kolegama) kako biste reagovali i kako su te situacije povezane sa principima.

PRIMER #1:

SAZNANJE DA OTAC FIZIČKI ZLOSTAVLJA MAJKU

Učesnici	Omladinski radnik i devojka.
Primer	Omladinski radnik upoznaje mladu devojku na aktivnostima koje je organizovao. Ubrzo postaje svestan da mlada devojka pokazuje nepoverljivo ponašanje prema odraslima. Pored toga, pokazuje i znakove nezadovoljstva. Uz podršku i ohrabrenje, mlada devojka se oslobađa i počinje da veruje omladinskom radniku. Ona otkriva zabrinjavajuću porodičnu situaciju: između ostalog, da njen otac tuče njenu majku. Moli omladinskog radnika da ovo ostane između njih dvoje, i da o tome ne priča ni sa kim.
Dilema /Dileme	Pozicija omladinskih radnika – uključujući ograničenja. Odnos sa mladom devojkom: Da li omladinski radnik treba da reaguje na ovu uznemirujuću informaciju i time rizikuje da naruši poverenje mlade devojke, te na taj način potvrdi njeno nepoverenje prema autoritetima/odraslima?
Šta NE	<ul style="list-style-type: none">• Pitati devojku o tome pred drugim mladim ljudima.• Reći joj da će sve biti u redu i time završiti razgovor.• Reći joj da to treba da prijavi socijalnim radnicima, a ne omladinskom radniku – da joj omladinski radnik ne može pomoći.• Reći joj da ćete se vi pobrinuti za to.• Ignorirati tu temu i pretvarati se da se nije desilo.
Šta DA	<ul style="list-style-type: none">• A trusting relation must be established between the young girl and the youth worker.• Once a trusting relation is established, the youth worker should ask the girl about her father; for example, if he hits her.• It is important to inform the girl of the youth workers duty of notification others of this information. Their relation is not a friendship – even though it has a friendship like quality. Afterwards a possible family-oriented treatment may be considered by other professionals. Notification is only given on the grounds of information given by the girl.• The girl should be offered to speak to other professionals about the issues at home, such as a psychologist.• The youth worker, should furthermore consult other professionals and receive supervision during further procedures.
Primarni princip/ principi	Preuzimanje odgovornosti





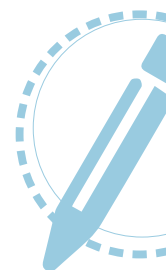
PRIMER #2: MLADA OSOBA REMETI AKTIVNOST

Učesnici	Omladinski radnik i osmoro mladih.
Primer	Omladinski radnik sa osmoro mladih sprovodi aktivnost koja uključuje dramske vežbe. Jedna mlada osoba ne razume šta se od nje očekuje. To ne izražava verbalno, već reaguje ismevanjem i remećenjem aktivnosti. To utiče na ostale učesnike i stvara nelagodnost i nedostatak fokusa na aktivnost koja se realizuje.
Dilema /Dileme	<p>Teško je održati fokus u realizaciji određene aktivnosti dok pokušavate da shvatite zašto mlada osoba remeti aktivnosti.</p> <p>Kako omladinski radnik treba da upravlja/sprovodi aktivnost – bez da isključi mladu osobu koja remeti aktivnost?</p> <p>Kako omladinski radnik može da uključi mlade koji remete aktivnost?</p>
Šta NE	<ul style="list-style-type: none">• Pretvarati se da se ometanje ne dešava i očekivati da će tek tako prestati, samo od sebe.• Kritikovati mladu osobu i zahtevati da prestane i poštuje ostatak grupe.• Potpuno zaustavljanje aktivnosti dok mlada osoba ne prestane sa ometanjem.• Izdvajati se sa mladom osobom na stranu i ostavljati ostatak grupe da vas čeka, jer postoji mogućnost da će im biti dosadno.
Šta DA	<ul style="list-style-type: none">• Uključiti „ometajuće“ aktivnosti u samu glavnu aktivnost omladinskog radnika – uključivanje i korišćenje za zajednički cilj.• Usmeriti pažnju ostatka grupe na postupke pojedinca koji remeti aktivnost, govoreći svima da urade isto, te tako napraviti igru od toga.• Ako mlada osoba značajno remeti aktivnost i ne prestaje i pored primene manje vidljivih intervencija, aktivnost se pauzira. Omladinski radnik treba da istraži okolnosti i pozadinu takvog ponašanja.• Sprovesti razgovor sa mladom osobom koja remeti aktivnost, uz pažljivo angažovanje cele grupe. Razjasniti zašto mlada osoba nije u mogućnosti da učestvuje u aktivnosti i dati pojašnjenje o grupnoj dinamici i pretpostavkama za učešće mladih u aktivnosti.• Nakon toga, treba doneti odluku o daljem učestvovanju mlade osobe u aktivnosti, kao i o njenoj potencijalno drugačijoj ulozi ako je to potrebno, odnosno treba odlučiti da li mladu osobu treba preusmeriti na neku drugu aktivnost (koja će joj više odgovarati).• Nakon toga, aktivnost počinje/se nastavlja.
Primarni princip/principi	Aktivna participacija, poštovanje različitosti

PRIMER #3: FIFA-TURNIR – NASILJE I PRETNJE UPUĆENE OMLADINSKOM RADNIKU

Učesnici	Dvoje mladih (Mo i Abdi) i omladinski radnik.
Primer	<p>Mo i Abdi igraju FIFU. Mo iznenada postaje veoma uznemiren i počinje da baca svoj PS4 džojstik. Omladinski radnik mu sugerije da uprkos tome što je ljut zbog gubitka utakmice, nije u redu bacati džojstik. Mo i Abdi igraju još jedan meč koji Mo takođe gubi. Počinje da viče i psuje. Stvarno je ljut.</p> <p>Zatim igraju i treći meč, tokom kojeg jedna mlada osoba obaveštava omladinskog radnika da Mo ne igra samo iz zabave, već i zbog novca, i da je Mo izgubio poslednjih 200 danskih kruna na mečevima. Nakon ovog saznanja, omladinski radnik bira da isključi PlayStation. Omladinski radnik podseća mlade na ono što već znaju – da im nije dozvoljeno da se kockaju dok su u omladinskim objektima.</p> <p>Mo postaje veoma besan. Počinje da viče i izgovara uvrede omladinskom radniku, kao što je „j**i se, svinjo!“. Omladinski radnik zove Moa u kancelariju i govori mu da nije u redu igrati za novac i da definitivno nije u redu vređati druge. Mo odgovara veoma ljutito i preti omladinskom radniku svojim ocem. Mo počinje da gura omladinskog radnika, sa namerom da ga napadne.</p>
Dilema /Dileme	<p>Šta sada raditi?</p> <p>Šta biste vi uradili u sličnoj situaciji?</p> <p>Da li je ovaj konflikt mogao da se izbegne? Ako da, kako?</p>
Šta NE	<ul style="list-style-type: none"> • Potući se sa mladom osobom (izbeći ako je moguće) • Uzvratiti uvredama • Pobeći iz omladinske ustanove • Uključiti i ostale mlade koji prisustvuju sukobu • Sakriti od kolega ono što se desilo
Šta DA	<p>A. Pružiti mladoj osobi priliku da završi meč. Razgovorati sa njim u drugom trenutku, kada bude smiren i kada se u razgovor mogu uključiti i njegovi roditelji.</p> <p>B. Prekinuti situaciju i poslati mladu osobu kući, uz informisanje da je potrebno da obavestite druge o ovakvom ponašanju. Roditelji mlade osobe se odmah kontaktiraju, kako bi se informisali o situaciji i kako bi mogli da razgovaraju sa svojim detetom o tome.</p> <p>C. Kolega dovodi mladu osobu u kancelariju zaposlenih, kako bi se situacija dodatno istražila. Omladinski radnik ne bi trebalo sam da rešava ovu situaciju. Pomoć treba tražiti od iskusnih kolega, pre nego što se „suočite“ sa mladom osobom. Uvek moraju biti prisutna</p>





	<p>dva profesionalca koja rešavaju ovakve situacije. Dokumentacija o legitimnoj samoodbrani ili mogućoj upotrebi sile zahteva da situaciji prisustvuju dve osobe. Omladinski radnik treba da konsultuje druge profesionalce tokom daljih procedura.</p> <p>D. Organizovanje medijacije sa omladinskim radnikom i mladom osobom nakon smirivanja situacije.</p> <p>Posebno obratiti pažnju na:</p> <ul style="list-style-type: none">· Fokusiranost na omladinskog radnika koji je izložen pretnjama – omladinski radnik mora da dobije podršku.· Omladinski radnik koji nije obučen nikada ne bi trebalo sam da rešava slične situacije.· Zaštiti mladu osobu koja svedoči o situaciji drugim omladinskim radnicima – ne obavestavajte druge mlade o ovoj mladoj osobi.
Primarni princip/principi	Preuzimanje odgovornosti

PRIMER #4: PROBLEMI U REALIZACIJI AKTIVNOSTI SA 15 FRUSTRIRANIH MLADIH LJUDI

Učesnici	15 mladih i omladinski radnik
Primer	<p>Omladinski radnik čeka da grupa mladih dođe na aktivnost. Pojavljuje se samo polovina očekivane grupe. Stižu četiri devojke (grupa A), koje su veoma uznemirene i glasno razgovaraju. Prilaze omladinskom radniku i sa žarom pričaju o konfliktu, koji se odigrao dan ranije između grupe od tri devojaka (grupa A) sa jedne i grupe od tri devojaka (grupa B), sa druge strane. Konflikt je nastao zato što je jedna od devojaka iz grupe B govorila loše stvari o sestri jedne od devojaka iz grupe A.</p> <p>Dok devojke iz grupe A pričaju omladinskom radniku o incidentu, stižu tri devojke iz grupe B. Vide da devojke iz grupe A razgovaraju sa omladinskim radnikom. Odmah su pritrčale i rekle omladinskom radniku da devojke iz grupe A lažu i da su ih devojke iz grupe A progonile ceo dan.</p> <p>Zazvonio je telefon – zvao je kolega da javi da je bolestan i da neće doći na aktivnost.</p> <p>Sada pristižu i drugi mladi koji su planirali da učestvuju u aktivnosti, čineći grupu od ukupno 15 mladih kompletnom.</p>
Dilema /Dileme	Sami ste sa 15 mladih koji očekuju realizaciju neke aktivnosti. 7 od 15 mladih ljudi je veoma uznemireno i ljuto. Atmosfera je veoma

	<p>haotična. Preostali mladi postaju nestrpljivi i uznemireni zbog toga što se početak aktivnosti odugovlači. Nelagodnost se širi.</p> <p>Šta biste radili?</p> <p>Na šta bi trebalo da se fokusirate?</p> <p>Da li bi probleme trebalo da rešavate određenim redosledom?</p>
Šta NE	<ul style="list-style-type: none"> • Otkazati aktivnost uz objašnjenje da vaš kolega nije došao – poštujujte njihovu volju da učestvuju i vreme koje su uložili dolaskom na aktivnost i iskoristite potencijal konflikta za informalno učenje. • Ignorirati konflikt i započeti aktivnost po planu. • Fokusirati se na realizaciju aktivnosti (s obzirom da vam fali jedna osoba) a ne na odnose između učesnika. • Pokušavati da budete „sudija“ u sukobu i stati na stranu jedne grupe devojaka. • Dozvoliti da konflikt eskalira.
Šta DA	<ul style="list-style-type: none"> • Informisati druge mlade o sukobu. Konflikt mora biti rešen pre nego što se bilo šta drugo započne. Na taj način devojke mogu iskusiti odgovornost – kao i iskustvo da odluka o tome da li aktivnost treba da se odvija ili ne, ne zavisi samo od volje i odgovornosti omladinskih radnika. Razgovarati sa devojka iz obe grupe. • Koristite grupu za rešavanje konflikta, ne pokušavajte da budete jedini „odgovorni“ za rešavanje konflikta. Možete koristiti pomoć jedne od devojaka, koje inače treba da učestvuju u aktivnosti i koje poznaju devojke iz grupe A i grupe B. • Ne treba dozvoliti da se konflikt dalje širi i eskalira. • Nakon rešavanja konflikta, možete koristiti grupu dogovor o realizaciji aktivnosti s obzirom na odsustvo drugog omladinskog radnika – mogu vam pomoći ili predložiti novu aktivnost, ili ćete razmišljati o nekoj novoj aktivnosti za koju vam nije potreban dodatni omladinski radnik. • Planirajte buduće aktivnosti koje će biti usmerene na jačanje grupne kohezije ili podsticanje uspostavljanja bližih odnosa između mladih u ovoj konkretnoj grupi. • Sa svojim kolegama reflektujte o koracima koje ste preduzeli.
Primarni princip/principi	Neformalno i informalno učenje, aktivna participacija

PRIMER #5: OMLADINSKI RADNIK I UPOTREBA ALKOHOLA NA DEMONSTRACIJAMA

Učesnici	Omladinski radnik tokom slobodnog vremena i vulnerabilni mladi
Primer	Vi ste, u slobodno vreme, deo pokreta koji se zalaže za očuvanje životne sredine. Učestvujete u velikim demonstracijama, koje se održavaju na glavnom gradskom trgu. Gradski trg se nalazi pored mesta gde volontirate kao omladinski radnik.



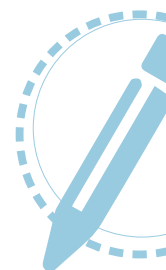


	<p>Kada ste stigli, demonstracije su bile u toku. Prisutno je mnogo posmatrača. Među njima je i grupa mladih sa kojima radite kada volontirate kao omladinski radnik. Ovi mladi dolaze iz porodica u kojima roditelji imaju problem sa alkoholom ili marihuanom.</p> <p>Tokom demonstracija prijatelji vam nude nekoliko piva i drugih alkoholnih pića. Vaši prijatelji, takođe, trenutno koriste marihuanu (koja je nekažnjiva za ličnu upotrebu u vašoj državi). Među prijateljima ste poznati kao neko ko koristi alkohol tokom demonstracija, te nastavljaju da vas nude alkoholnim pićima.</p>
Dilema /Dileme	<p>Niste na poslu i navikli ste da pijete dok ste na demonstracijama.</p> <p>Mladi koji vas posmatraju imaju traume u vezi sa zloupotrebom alkohola i marihuane zbog iskustava sa roditeljima.</p> <p>Šta biste radili? Koje su vaše opcije za reagovanje? Šta vam je prioritet?</p>
Šta NE	<ul style="list-style-type: none">• Pokušavati da se sakrijete od grupe mladih ili da ih ignorišete ako mislite da su vas već videli• Biti nervozni što ih vidite tamo• Pozdraviti se i otići, pretvarajući se da ćete ipak otići sa demonstracija• Pretvarati se da ih niste videli i potpuno se opustiti u konzumiranju alkohola sa prijateljima.
Šta DA	<p>A. Ono što radite u slobodno vreme je privatno i vaš lični izbor. Ako želite da pijete pivo, to bi trebalo da vam bude dozvoljeno, čak i ako vaš posao podrazumeva rad sa mladima koji dolaze iz porodica sa problemima sa alkoholom. Treba da se „ponašate normalno“ i normalizujete situaciju susreta sa mladima u tom kontekstu.</p> <p>Ako vas mladi sa kojima radite vide kako pijete alkohol, to može stvoriti prilike za dijalog koji se tiče alkohola, droge, količine alkohola, ograničenja i tako dalje. Mladima se mora pomoći da razviju razumevanje, svest i odgovarajući, zdrav odnos prema alkoholu (to ne znači podržavajući odnos, već odgovoran).</p> <p>B. Možete odabrati da ne pijete u prisustvu mladih ljudi sa kojima radite – ili da uopšte ne pijete tokom tog dana. Sve je na vama, vašim ličnim granicama i u skladu sa vrednostima koje želite da pokažete svojoj okolini. Takođe, važno je da pazite da mladi ne primete da odbijate samo zato što su oni tu – jer bi to moglo dovesti do narušavanja njihovog poverenja u vas.</p> <p>Bez obzira šta radite, razgovori o konzumiranju i granicama su izuzetno važni posle ovakve situacije. Koristite je u svrhe učenja/refleksije.</p>
Primarni princip/ principi	Neformalno i informalno učenje, negovanje ravnopravnosti, preuzimanje odgovornosti

PRIMER #6: FUDBAL NEDELJOM – SA LOKALNIM MLADIM LJUDIMA KAO UZORIMA

Učesnici	<p>Zasnovano na Fudbalu nedeljom – aktivnost za decu i mlade, nastala u saradnji sa lokalnim mladima/omladinskim radnikom između 17 i 22 godine.</p> <p>Aktivnost je za decu i mlade između 11 i 18 godina.</p> <p>Procenjeni broj učesnika: 20 iz lokalnog područja.</p>
Primer	<p>Prvi deo: Za Fudbal nedeljom okupilo se 20 mladih ljudi. Mladi su uzbuđeni zbog početka igara, a pozitivna atmosfera se širi zatvorenim terenom. Posle kratkog perioda čekanja, mladi su se okupili nasred zatvorenog terena. Omladinski radnik preuzima inicijativu i deli grupu na manje timove. Igre počinju, a pozitivna atmosfera se nastavlja – bez ikakvih naznaka da nešto sledi.</p> <p>Međutim, tokom jednog od mečeva, obaranje između dvojice mladih eskalira u svađu. Ubrzo posle toga, još dva dečaka počinju svađu. U ovom trenutku, svađa se pretvara u fizičku tuču, zbog koje se nekoliko mladih oseća neprijatno, koji zatim traže da izađu van terena. Omladinski radnik je svedok rasprave.</p> <p>Drugi deo: Situacija je veoma haotična, a jedan od dečaka sada udara drugog, koji završava sa krvavim nosom. Druga dva dečaka koja su umešana, sada postaju deo ove napete situacije i upuštaju se u fizički sukob. Omladinski radnik pritrčava i pokušava da razdvoji mlade koji se tuku. Uspeva da ih razdvoji, međutim uključene strane ne žele da razgovaraju, te napuštaju teren koristeći različite izlaze.</p>
Dilema /Dileme	<p>Prvi deo: Kako biste se osećali povodom situacije? Šta biste radili? Da li je bilo moguće izbeći ovakvu situaciju? Ko je odgovoran? Da li je situacija mogla biti zaustavljena?</p> <p>Drugi deo: Šta biste sada uradili? Ko treba da bude uključen u praćenje situacije:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mladi ljudi koji su umešani? - Posmatrači? - Kolege? - Roditelji? <p>Šta mislite da bi se desilo ukoliko izostane reakcija omladinskog radnika nakon samog događaja? Mladi koji su umešani?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posmatrači? - Kolege? - Roditelji? - Budući broj učesnika i buduća kultura u aktivnostima? <p>Kakve izazove su iskusili omladinski radnici? Kako smo rešili dileme?</p>



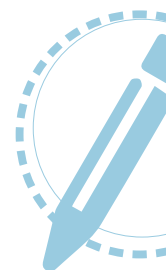


Šta NE	<ul style="list-style-type: none">• Ne reagovati na prvu tuču• Pokušati da rešite konflikt razgovorom sa samo jednom osobom koja je učestvovala u tuči• Prekinuti ceo turnir i reći svima da se aktivnost otkazuje jer su se momci potukli• Skloniti se dok se mladi tuku• Ne baviti se ovom situacijom nakon njenog završetka
Šta DA	<p>U vezi sa sprečavanjem problema, najvažnije je da počnete defini- sanjem granica, pravila i posledica. Mladima je potrebna jasnoća i transparentnost.</p> <p>Pored toga, važno je izabrati neke od snalažljivih mladih ljudi iz grupe za asistente. Oni mogu da pomognu npr. kao sudije na mečevima, da dele sportsku odeću za mečeve itd. Učešće mladih obezbeđuje podeljenu odgovornost. To bi moglo da olakša da se dvojica omladinskih radnika usredsrede na druge stvari tokom aktivnosti.</p> <p>Do trenutka prvog jakog obaranja, igra bi trebalo da bude zaustavl- jena i trebalo bi naglasiti netolerisanje takvog ponašanja. Jako oba- ranje može izazvati povrede, konflikte, stvoriti napetost itd. Dakle, treba postaviti jasne granice – što kreira osnovu za dalje uživanje u aktivnostima.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ako mladi nastavljaju sukob, omladinski radnik ih može izdvojiti iz utakmice, porazgovati sa njima individualno i uputiti im upozorenje zbog neadekvatnog ponašanja. Omladinski radnik istovremeno mora da bude u toku sa onim što se dešava na mečevima koji su u toku.• Ako mladi započnu fizičku tuču, moraju da se razdvoje što je brže moguće i izdvoje od ostatka grupe. Ljudi koji nisu umešani, treba da nastave meč, jer ne bi trebalo da budu kažnjeni zbog neprim- erenog ponašanja dvoje mladih ljudi. <p>Pri pokušajima rešavanja konflikata između mladih trebalo bi imati na umu sledeće:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ponekad je najbolje, najpre, odvojeno razgovarati sa mladima koji su uključeni u sukob, a zatim probleme rešavati grupno. U drugim situacijama, moguće je razgovarati i kolektivno rešiti probleme.• Ako jedan od mladih koji učestvuju u sukobu ode, trebalo bi da razgovarate sa njim onda kada se smiri.• Način na koji se takve situacije rešavaju uvek zavise od procene in- tenziteta sukoba između mladih.
Primarni princip/ principi	Preuzimanje odgovornosti, orijentisanost na odnos

PRIMER #7: PRIVATNO, LIČNO ILI PROFESIONALNO

Učesnici	Omladinski radnik volonter i dvoje mladih ljudi.
Primer	<p>Istaknuta desničarska ličnost, politički aktivista, redovno najavljuje svoje političke nastupe. Ti nastupi često se prenose uživo i odvijaju se u lokalnim mestima u kojima mnogi stanovnici imaju drugačije etničko poreklo od većinskog. Politički aktivizam ove ličnosti obično se sastoji od izjava mržnje i negativnih komentara o etničkim grupama iz ovih lokalnih oblasti.</p> <p>Omladinski radnik je prisutan u lokalnom mestu tog dana kada aktivista ima svoj politički nastup, na kome izražava svoje loše mišljenje o islamu. Prisutni su mnogi lokalni mladi ljudi, koji su duboko pogođeni situacijom. Oni viču na aktivistu i situacija eskalira tako što mladi počinju da prete, pljuju i gađaju ga predmetima. Situacija je praćena prisustvom policije, a aktivista insistira na pravu da slobodno izražava svoje mišljenje.</p> <p>Omladinski radnik, koji svakodnevno radi sa lokalnim mladim ljudima, oseća se lično pogođenim, jer je i sam musliman. Posle demonstracija, on viče na aktivistu, govori mu da spakuje svoje stvari i odj*be. Mlada osoba iz lokalnog mesta dolazi kod omladinskog radnika, tapše ga po ramenu, i zatim nastavlja dalje.</p>
Dilema /Dileme	<p>Kako upravljati situacijama koje iznuđuju privatna i lična mišljenja, a koja zahtevaju da u isto vreme reagujete u skladu sa postavljenim vrednostima vaše profesije?</p> <p>Sloboda veroispovesti</p> <p>Sloboda govora</p> <p>Red i zakon</p>
Šta NE	<ul style="list-style-type: none"> • Upustiti se u fizički sukob sa policijom ili bilo kojom drugom osobom na demonstracijama • Uključiti se dalje u konflikte • Sa omladinskom grupom slaviti način na koji ste odreagovali • Reći nešto kao „je*iga, izvinite“ svojoj omladinskoj grupi i nastaviti kao da se ništa nije desilo • Podsticati/ohrabrivati negativan razgovor mladih sa aktivistom
Šta DA	<p>A. Ako osetite da situacija postaje previše ekstremna, trebalo bi da odete, pre nego što počnete neprimereno da reagujete. Ukoliko brinete o tome da nećete reagovati profesionalno, bolje je da se ne pojavljujete na nastupima aktiviste. Trebalo bi da budete slobodni da ovakve unutrašnje sukobe podelite sa kolegama; dajte im do znanja da morate da odete, jer to utiče na vas lično.</p>





Ako niste imali nameru da vičete na dotičnu osobu, važno je da bude otvoreni da priznate svoje greške i da ukažete mladima da vaše ponašanje nije bilo prikladno.

Važno je da doprete do mladih koji su bili svedoci vašeg vikanja i da razgovarate sa njima o tome kako ste mogli da na prikladan način rešite situaciju. Na taj način ste u mogućnosti da pokrenete refleksije o tome kako ljudi mogu drugačije da se nose sa sličnim situacijama.

U situacijama koje uključuju emocije, lako je „upecati se“ i time smanjiti svoj kapacitet za kvalitetnim rasuđivanjem. Tada je važno fokusirati se na prihvatanje različitih načina razmišljanja ljudi, što može dovesti do diskusije sa mladima o slobodi govora, slobodi verispovesti, demokratiji i tako dalje.

Naknadno možete razgovarati sa supervizorom i eventualno kolegama o tome kako da izbegnete slične situacije, s obzirom da one na vas emotivno utiču i da vam je teško da se ponašate profesionalno.

B. Recite mladima da izbegavaju slične situacije, jer njihovo prisustvo doprinosi željenom ishodu aktiviste: da isprovocira druge ljude svojim stavom i izjavama. Razgovor sa mladima, nakon toga, trebalo bi da se tiče:

- Emocija. Važno je da budete u stanju da razumete frustracije mladih i da im pomognete da ih se oslobode i reflektuju.
- Isticanja da su njihovi postupci (bacanje kamenja, pljuvanje po aktivisti itd.) neprimereni i kažnjivi zakonom.
- Isticanja da je najbolja stvar koju mogu da urade u vezi sa takvim skupovima to da se uopšte ne pojavljuju. Aktivista nastoji da ih isprovocira i njihovu reakciju iznese kao argument protiv njih.

Primarni princip/
principi

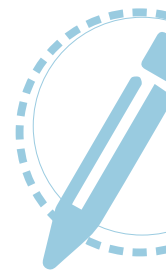
Poštovanje različitosti, negovanje ravnopravnosti, preuzimanje odgovornosti

PRIMER #8: MIŠLJENJA NA DRUŠTVENIM MREŽAMA

Učesnici	Omladinski radnik volonter, pedagog (profesionalac) i grupa mladih
Primer	<p>A volunteer youth worker (Dan) sits, alongside a pedagogue and a Omladinski radnik volonter (Den) sedi pored pedagoga i grupe mladih ljudi u lokalnom omladinskom objektu. Razmatraju trenutne društvene okolnosti vezane za COVID-19 i aktuelna ograničenja u vezi sa brojem ljudi koji su dozvoljeni na večernjim okupljanjima u omladinskim objektima.</p> <p>Jedan od mladih kaže Denu, da je dan ranije gledao video koji je Den podelio na Fejsbuku. Mlada osoba mu kaže, da je njegov video ostavio utisak na njega, kao i mnogi drugi video snimci koje Den često deli. Pedagog ih pita za snimke. Mlada osoba objašnjava da video prikazuje kako je nova vakcina opasna i da predstavlja deo većeg plana za stvaranje totalnog nadzora društva, gde se svaki građanin suštinski smatra bolesnim, dok se ne dokaže suprotno. Ograničenja</p>

	<p>su, prema rečima mlade osobe, jednostavno sredstvo države da sprovede potpunu kontrolu nad svakim građaninom. Mlada osoba kaže da se zapravo plaši za sopstvenu buduću slobodu. Ističe da su mu snimci koje Den deli u određenoj meri otvorili oči, te da se više neće testirati – a možda ni vakcinisati.</p> <p>Den zatim nastavlja priču i otkriva da će prisustvovati demonstracijama koje se održavaju za pet dana, u znak pobune protiv trenutnih ograničenja, za koje smatra da su zasnovane na izmišljenoj pandemiji.</p>
Dilema /Dileme	Kako da se u radu sa mladima na društvenim mrežama ponašate na način da vaša lična mišljenja ne utiču na svesne ili podsvesne procese mladih sa kojima radite?
Šta NE	<ul style="list-style-type: none"> • Promovisati ponašanja koja mogu mlade da dovedu u određeni rizik • Promovisati mišljenja koja nisu zasnovana na nauci • Iznositi svoja lična mišljenja mladima sa stanovišta autoriteta • Podržati mišljenja zasnovana na nedovoljno osnovanim znanjima i informacijama
Šta DA	<p>S obzirom na to da omladinski radnici treba da neguju neformalni, prijateljski odnos sa mladima, od vaših ličnih granica zavisi da li ćete „dozvoliti“ prijateljstvo/praćenje na društvenim mrežama sa mladima sa kojima radite. Ako to uradite, morate da imate na umu ulogu omladinskog radnika, te da postupate kroz prizmu te uloge kad god nešto objavite javno. Ukoliko se odlučite da mladima dozvolite pristup svojim ličnim postovima, važno je da mladu osobu informišete o različitim mišljenjima koja se tiču konkretne teme.</p> <p>Omladinski radnik bi trebalo da pita mladu osobu za mišljenje, kao i o izvorima na kojima se konkretno mišljenje zasniva. Važno je da se sagledaju različite perspektive. U redu je da profesionalac iznese svoje mišljenje, ali je važno naglasiti da je to isključivo njegovo lično mišljenje.</p> <p>Deljenje kontroverznih informacija za koje znate da nisu zasnovane na nauci i koje vi sami niste dovoljno istražili je veoma klizav teren i može da naruši vrednosti kojima pokušavate da naučite mlade ljude. Možete organizovati novu aktivnost na ovu temu, podstičući razvoj kritičkog mišljenja mladih.</p>
Primarni princip/ principi	Orijentisanost na odnos, negovanje ravnopravnosti, preuzimanje odgovornosti



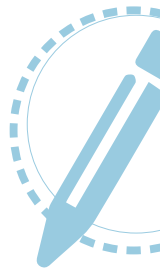


PRIMER #9: BESPLATNA PUTOVANJA I AKTIVNOSTI TOKOM LETNJEG RASPUSTA

Učesnici	Roditelji povezani sa lokalnim stambenim udruženjem. Osoblje omladinske ustanove. Deca i mladi iz lokalnog područja. Roditelji dece i mladih iz lokalnog područja.
Primer	<p>Lokalno stambeno udruženje blisko saraduje sa grupom roditelja na podršci i stvaranju aktivnosti za mlade u tom lokalnom području. Grupa roditelja je podnela zahtev i dobila sredstva za organizovanje aktivnosti za mlade tokom letnjeg raspusta.</p> <p>Trodnevno putovanje u Kopenhagen organizovano je početkom raspusta. Na putovanju je velika grupa mladih između 12 i 14 godina. Svi oni odsedaju u hotelu, jedu u restoranima i idu na izlet u zabavni park Tivoli. Mladi je obezbeđen neverovatno putovanje. Putovanje ih ništa ne košta, jer novac od sredstava pokriva sve troškove.</p> <p>Nekoliko nedelja po povratku sa putovanja, lokalno udruženje mladih reklamira druge aktivnosti koje se dešavaju tokom letnjeg raspusta. Pored ostalih aktivnosti, tu je putovanje u akva park. Putovanje uključuje jedno noćenje, gde će mladi spremati večeru u svom smeštaju. Cena putovanja je 200 danskih kruna po osobi. Udruženje mladih se pita zašto se nijedna mlada osoba nije prijavila za putovanje, jer su prethodna putovanja bila veoma popularna. Mladi i njihovi roditelji tvrde da nisu spremni da daju novac za ponuđena putovanja, jer lokalno stambeno udruženje nudi uzbudljivija putovanja, i to besplatno.</p> <p>Omladinski radnici u udruženju mladih saznaju zašto deca i mladi ne žele da idu na ponuđeno putovanje. Omladinski radnici su frustrirani činjenicom da roditelji, koji su povezani sa lokalnim stambenim udruženjem, nude besplatna putovanja. Nije moguće da udruženje mladih uradi isto. Omladinski radnici takođe veruju da mladi mogu usvojiti vredne lekcije onda kada porodice izdvajaju barem minimalna sredstva za putovanja.</p> <p>Tokom letnjeg raspusta deca i mladi biraju besplatne aktivnosti koje nude roditelji koji su povezani sa lokalnim stambenim udruženjem. Pritom, udruženje mladih ima sve manje dece i mladih koji dolaze na aktivnosti u omladinskim objektima, uprkos tome što mnoga od te dece mogu imati koristi od toga da budu u blizini profesionalnih pedagoga/ omladinskih radnika.</p>
Dilema /Dileme	Mnoge porodice u okolini imaju više dece. Oni nemaju materijalna sredstva da plate letnje aktivnosti za svoju decu.

	<p>Na koji način porodice mogu da se podrže, ako već moraju da plate putovanja i aktivnosti koje nudi udruženje mladih?</p> <p>Kako roditelji povezani sa lokalnim stambenim udruženjem i omladinsko udruženje mogu zajedno da rade na aktivnostima za letnji raspust?</p> <p>Koji problemi se mogu pojaviti u vezi sa besplatnim putovanjima?</p> <p>Kako izabrati koja deca i mladi imaju najveću potrebu za odlaskom na putovanja, ako je broj mesta ograničen?</p>
Šta NE	<ul style="list-style-type: none"> • Ljutiti se na mlade što se nisu pojavili i konfrontirati ih sa tim • Zatvoriti omladinski objekat • Stvoriti rivalitet sa stambenim udruženjem
Šta DA	<ul style="list-style-type: none"> • Pokušajte da razumete motivaciju mladih i da na njihovu motivaciju odgovorite svojom ponudom aktivnosti. • U organizaciji letovanja, smisleno je i naplatiti simboličnu sumu od mladih koji učestvuju, jer to odražava stvarne okolnosti društva. Štaviše, uči ih da mnoge stvari nisu besplatne. Ukoliko se bira opcija besplatnog putovanja ono se može predstaviti kao nagrada za trud. Ukoliko mladi ne mogu da priušte učešće zbog finansijskih okolnosti, kompenzacija sredstava bi mogla da podrazumeva njihov doprinos na druge načine, poput pomaganja u različitim zadacima. • Ukoliko možete, prijavite se i za sredstva koja će vam omogućiti da ih povedete na besplatno putovanje, ali ih uvek uključite na koji god način možete u organizaciju i sprovođenje aktivnosti na putovanju – tako će preuzeti odgovornost i učiti iz tog iskustva. • Saradnja udruženja mladih i lokalnog stambenog udruženja je uvek važna. Omladinski radnici uvek treba da saraduju sa različitim udruženjima, u pogledu različitih aktivnosti, kako bi se smanjila konkurentnost, a povećala ponuda kvalitetnih aktivnosti za mlade
Primarni princip/principi	Dobrovoljno učešće, raznovrsnost metoda





PRIMER #10: DA LI SE PRAVI RAZDOR?

Učesnici	Omladinski radnik volonter Pedagog/omladinski radnik Dve devojčice od 12 godina
Primer	Omladinski radnik volonter (Piter) i dve 12-ogodišnje devojčice igraju igrice u omladinskom objektu. Zaposleni pedagog (Lisa) napustila je objekat kako bi otišla u kupovinu. Dve devojčice kažu Piteru da ne vole Lisu zbog toga što uvek deluje ljutito, nema smisao za humor i ne izgleda zainteresovano da radi bilo šta sa njima. Kažu Piteru da žele da on češće bude u objektu i da znaju da je i drugoj deci i mladima lepše kada je on tu.
Dilema /Dileme	Šta bi Piter trebalo da kaže devojčicama? Da li Piter treba da o ovom razgovoru informiše Lisu? Kako Piter treba da reaguje u ovoj situaciji?
Šta NE	<ul style="list-style-type: none">· Složiti se sa mladima i tračevima o Lisenom ponašanju·Razgovarati sa devojčicama i ne preneti Lisi da postoji problem·Ignorirati to što pričaju i nastaviti dalje kao da se ništa nije desilo
Šta DA	<p>Piter treba da se ponaša profesionalno i stane u Lisinu odbranu – čak i ako smatra da su mladi u pravu. Trebalo bi da uvaži mišljenje mladih, ali i da argumentuje zašto misli da bi Lisa mogla biti ljuta. Istovremeno, Piter treba da sluša mlade i pita ih o njihovom iskustvu, ono svakako ne treba biti zanemareno.</p> <p>Ako se slaže sa mladima, može razgovarati o potencijalnim razlozima Lisine ljutnje i o tome na koji način bi kroz razgovor sa Lisom mogli da rešavaju buduće slične situacije. Na taj način on pruža podršku svojoj kolegici. Pored toga, trebalo bi da razgovara i o individualnim razlikama koje dovode do različitih reakcija ljudi, te u skladu sa tim da ukaže da Lisin način reagovanja možda ne odražava njenu ljutnju.</p> <p>Nakon toga, Piter bi trebalo da o datoj situaciji razgovara sa Lisom. Trebalo bi da razgovaraju o potencijalnim razlozima koji stoje iza takvog iskustva mladih. Piter može da zauzme stanovište mladih i da iz te tačke gledišta porazgovara sa Lisom o situaciji koja se desila. Piter bi, takođe, trebalo da naglasi važnost toga da on i Lisa razmenjuju informacije koje mladi dele sa njima, jer ako to ne rade, mladi to mogu iskoristiti.</p> <p>Posebno obratiti pažnju na:</p> <ul style="list-style-type: none">· Smanjenje razdora između kolega.· Kakva je grupna dinamika među osobljem?· Umešajte nadređenog, ako dođe do nesuglasica između kolega (Lise i Pitera), jer profesionalci mogu lako da se postave u „poziciju moći“ u odnosu na volontere.· Često se primećuje naklonost mladih ka novozaposlenima u odnosu na starije, koji su tu duži vremenski period. Novi zaposleni je skloniji da mladima kaže „da“ nego „ne“.
Primarni princip/ principi	Orijentisanost na odnos, poštovanje različitosti

Kao što sigurno možete primetiti – situacije ne ukazuju uvek „jasno“ na konkretan princip. To je zato što su društvene interakcije, po pravilu, složene i često ne postoji samo jedna izolovana dilema kada se pojavi neki izazov. Primetno je i da je u više od polovine primera fokus (između ostalih) na preuzimanju odgovornosti, što pokazuje da je svest o ulozi omladinskih radnika i svemu što ide u skladu sa tom profesionalnom ulogom obavezna u svakom kontaktu sa mladima. To dovodi omladinske radnike u poziciju da treba da izbalansiraju veliki broj faktora kada biraju svoju reakciju u konkretnoj situaciji. Takođe, ovo zahteva od njih da imaju dovoljno samokontrole i bistar um kako bi bili sposobni da adekvatno odreaguju. Ovo je važno imati u fokusu, jer u ulogu omladinskog radnika ulazimo sa različitim ličnim iskustvima.

Ako nismo dovoljno obučeni za adekvatno reagovanje u raznim izazovnim situacijama, u krizi ćemo delovati instinktivno – što neće uvek biti u skladu sa našom obukom ili u skladu sa našom ulogom omladinskog radnika. To je razlog zašto je uključivanje treninga zasnovanog na iskustvenom učenju veoma važna stvar u obuci omladinskih radnika, jer im upravo ovakav pristup pruža prostor da procenjuju i vežbaju svoje reakcije i postupke u različitim kriznim situacijama, ali u sigurnom prostoru, gde mogu da prave greške i mogu da testiraju različita rešenja. Naš trening posebno pokušava da odgovori na ovu potrebu i pruži trenerima omladinskih radnika alat za organizovanje ovakve vrste prilike za iskustveno učenje.





III – TRENING

EDUKATIVNI OKVIR

Naziv modula: PROIGRAJ – OD PRINCIPA DO PRAKSE

Trajanje punog modula treninga: 30 radnih sati, 5 dana po 6h (20 – 24 učesnika)
+ individualni izlazni intervju

Opšti cilj: Razvoj kapaciteta omladinskih radnika da primenjuju profesionalne principe u radu sa različitim grupama mladih, uz podsticanje socijalne inkluzije, solidarnosti i kohezije.

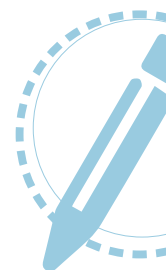
Specifični ciljevi treninga:

- Unapređenje razumevanja profesionalnih i etičkih principa u direktnom radu sa mladima iz raznovrsnih društvenih grupa i radu sa mešovitim grupama mladih;
- Podizanje kompetencija omladinskih radnika u uspostavljanju i održavanju odnosa sa mladima iz različitih grupa sa smanjenim mogućnostima;
- Podizanje veština omladinskih radnika u rešavanju izazovnih situacija, uključujući individualne, grupne i sistemske reakcije.

Struktura modula:

Dan	Komponente kompetencije	Sesija	Svrha
1	Svest	Prvi osećaj – Uvod	Pokazati učesnicima kroz njihovo iskustvo kako principi „izgledaju“ u praksi;
		Izgradnja grupe – Negovanje poverenja i otvorenosti	Istražiti njihove poglede, stavove, znanja i iskustva u vezi sa ulogama relevantnim za njihov rad sa mladima.
		Istraživanje – Ja, mlade osobe, omladinski rad, drugi sistemi	





2	Svest i znanje	Pozicije omladinskih radnika	Suočiti učesnike sa njihovim pretpostavkama i mogućim predrasudama u bezbednom okruženju;
		Prvi kontakt	Istražiti njihov nivo znanja i veština u vezi sa upotrebom principa u praksi; Podići znanje o profesionalnim i etičkim principima.
		Predstavljanje principa	
3	Veštine	Igraj se, proigraj, testiraj, promišljaj	Usavršavanje veština kroz tehnike primenjene drame – ulazak u izazovne scene i pokušaj da ih reše poštujući principe; Podsticanje refleksivne prakse kroz grupno i individualno promišljanje o svakom „testu”.
4	Veštine	Igraj se, proigraj, testiraj, promišljaj	Usavršavanje veština kroz tehnike primenjene drame – ulazak u izazovne scene i pokušaj da ih reše poštujući principe; Podsticanje refleksivne prakse kroz grupno i individualno promišljanje o svakom „testu”.
5	Veštine	Igraj se, proigraj, testiraj, promišljaj	Usavršavanje veština kroz tehnike primenjene drame – ulazak u izazovne scene i pokušaj da ih reše poštujući principe;
		Refleksija, i zaključivanje	Podsticanje refleksivne prakse kroz samorefleksivnu evaluaciju i grupnu evaluaciju.
6	Svest	Individualni izlazni intervjui	Integracija stečenih znanja i veština na individualnom nivou.

Ishodi učenja:

- Veće razumevanje profesionalnih i etičkih principa u omladinskom radu;
- Unapređene veštine u primeni profesionalnih principa u praksi omladinskog rada;
- Veće razumevanje uloga i partnerstva između omladinskog sektora i drugih sistema;
- Veća svest o specifičnostima mladih sa smanjenim mogućnostima;
- Unapređene veštine prilagođavanja pristupa omladinskog rada različitim grupama mladih sa smanjenim mogućnostima;
- Poboljšane veštine u održavanju odnosa sa različitim grupama mladih sa smanjenim mogućnostima;
- Poboljšane veštine u prepoznavanju, analizi i rešavanju izazovnih situacija u praksi.

Efekti treninga:

- Omladinski radnici su senzitivniji u kontaktu sa mladima sa smanjenim mogućnostima, motivisaniji su i spremniji da kreiraju prilagođene programe i podstiču njihovo uključivanje u te programe;
- Omladinski radnici su introspektivniji u svom radu;
- Omladinski radnici su senzitivniji na prepoznavanje etičkih dilema i reagovanje u problemskim situacijama;
- Omladinski radnici više koriste reflektivnu praksu u kontaktu sa svojim kolegama i supervizorima;
- Omladinski radnici su motivisaniji da saraduju sa drugim sistemima.

Dugoročni efekti:

- Omladinski radnici bolje razumeju potrebe i izazove različitih grupa mladih sa smanjenim mogućnostima;
- Omladinski radnici održavaju profesionalne odnose sa mladima i sprovode omladinski rad visokog kvaliteta;
- Omladinski radnici uspešno uključuju više mladih sa smanjenim mogućnostima u aktivnosti omladinskog rada;
- Omladinski radnici doprinose boljem razumevanju principa omladinskog rada i aktivno promovišu principe omladinskog rada;
- Omladinski radnici u svom radu saraduju sa drugim sistemima, negujući više-sistemsku brigu o mladima.

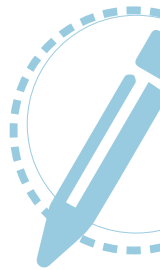
TESTIRANJE TRENINGA

U okviru projekta, u Vršcu je realizovano testiranje trening sesija sa 12 učesnika različitih profila iz tri zemlje, pružajući osnov za testiranje na pilot grupi koja obiluje različitostima. Na osnovu evaluacije modula i procesa pilotiranja kreirana je konačna forma treninga.

Specifičnosti metodologije treninga: Osnovna korišćena metodologija je primenjena drama. Ovo podrazumeva da se modul sprovodi kroz kombinovani set vežbi koje omogućavaju učesnicima da uče kroz svoje iskustvo, promišljanja i da testiraju svoje reakcije u realističnom, ali bezbednom okruženju, koristeći različite alate primenjene drame. Svaka sesija treninga je detaljno opisana, pružajući trenerima uputstva i objašnjenja, omogućavajući im da realizuju sesije sa svojim omladinskim radnicima.

Priprema učesnika: Pošto je obuka zasnovana na primenjenoj drami, učesnici često misle da će se trening sastojati od serije igranja uloga. Iako je igranje uloga prirodna veza sa pojmom „drama“, ona je samo jedna od tehnika koja se može koristiti za simulacije različitih realističnih situacija. Važno je da budete spremni





da objasnite učesnicima da se ni na koji način ne moraju pripremati za trening, te da će iskustvo biti drugačije od klasičnih vežbi igranja uloga sa kojima su se možda susreli na prethodnim treninzima. Možete ih podržati i objašnjenjem da se obučavaju za direktan rad sa različitim grupama mladih, te da je najbolji način da vežbamo naše veštine rada sa drugima zapravo rad sa drugima. Primenjena drama nam pruža „savršen okvir“ za ovo, dajući nam prostor za testiranje naših reakcija i ponašanja u bezbednom okruženju, kroz različite intervencije zasnovane na improvizaciji, bez rizika da uradimo nešto „pogrešno“ – rizika koji bismo imali da zapravo samo vežbanje realizujemo sa pravim omladinskim grupama. Jedina informacija koja je relevantna za njihovu pripremu je nošenje udobne odeće.

Tehničke smernice za izvođenje treninga:

- ✓ Radni prostor treba da bude sasvim bez nameštaja. Potrebno vam je nekoliko stolica koliko imate učesnika i jedan ili dva stola koji će vam pomoći sa materijalom, muzikom itd. Ne treba vam projektor, laptop ili bilo koja druga tehnička oprema osim zvučnika – za muziku. Potreban vam je veliki otvoreni prostor u kojem preko 25 ljudi može slobodno da se kreće, kao i da sedi na podu.
- ✓ Uputstva za svaku vežbu se daju tako da svi učesnici i trener stoje u krugu, osim ako nije drugačije navedeno u opisu vežbe, čime se obezbeđuje da se svi učesnici vide i jasno čuju uputstva.
- ✓ U svakoj vežbi u kojoj se učesnici upućuju da šetaju prostorijom, potrebno ih je podsećati da vode računa o ravnoteži prostora, odnosno da se kreću tako da svaki deo prostora bude ispunjen učesnicima. Pored toga, potrebno ih je podsetiti da gledaju ispred sebe i da ne razgovaraju jedni sa drugima. Ova uputstva važe sve dok nije drugačije naglašeno.
- ✓ Većina vežbi uključuje neki oblik “side coaching”-a – upućivanju dodatnih instrukcija učesnicima tokom trajanja same vežbe. Side coaching podrazumeva strategiju u kojoj voditelj nudi predloge i ohrabrujuće komentare sa strane kako bi se poboljšala dramska igra ili kako bi pomogao učesnicima da ostanu na zadatku. Na primer, trener može da fokusira učesnike govoreći stvari kao što su: „Koristite celo telo da istražite prostor oko sebe“, ili „Zapamti ko je tvoj lik“. One vežbe koje imaju posebne instrukcije za side coaching označene su u odeljku Napomene.
- ✓ U osnovi svaka vežba se završava grupnim pljeskom. Ovo je način podrške učesnicima i slavljenja grupnog truda/uspeha/grešaka.
- ✓ S obzirom da se sve sesije zasnivaju na sadržaju koji se dobija od samih učesnika, budite spremni i imajte na umu sve vreme da koristite sve relevantne primere koji su posebno značajni za rešavanje problema mladih sa smanjenim mogućnostima.

SESIJE TRENINGA

DAN 1: PREDSTAVLJANJE METODOLOGIJE

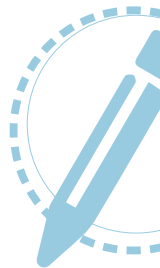
Struktura: 3 sesije

Svrha: Da učesnicima, kroz njihovo sopstveno iskustvo, približimo kako principi „izgledaju“ u praksi; Da istražimo njihove stavove, stavove, znanja i iskustva u vezi sa ulogama relevantnim za rad sa mladima.

Obrazloženje za 1. dan: Prvog dana, cilj nam je da učesnici kroz lično iskustvo osete kako mladi „treba da se osećaju“ u našim aktivnostima omladinskog rada. Tu je da im pokaže kako se prva aktivnost sa grupom može iskoristiti kao „tačka okupljanja“ za sve učesnike i kao prikaz toga u šta se sami mladi upuštaju kada se uključuju u aktivnosti omladinskog rada. Kroz njega ćemo takođe približiti polaznicima kakav je osećaj kada se u praksi poštuju svi principi koji će biti u fokusu obuke.

Napomene: Izbor konkretnih vežbi je naš lični i može se menjati u realizaciji treninga. Međutim, ovo ne predlažemo trenerima koji imaju manje iskustva u primenjenoj drami, jer je svaka vežba odabrana posebno za taj trenutak rada sa grupom zbog njenih efekata i dinamike. Ali, kako je sama metodologija prilično dinamična, a radi poštovanja svih principa u radu sa grupom, glavno pravilo je SLUŠANJE I PRAĆENJE GRUPE, te je potrebno da treneri osete njihove potrebe i odgovaraju na njih kroz izbor vežbi. Tako će iskusniji treneri slobodnije menjati ove vežbe, zadržavajući isti efekat za grupu.





SESIJA 1: PRVI OSEĆAJ

trajanje: 1.5 sat

Obrazloženje za prvu sesiju: U prvoj sesiji želimo nekoliko stvari. Želimo da se svi osećaju prijatno, dobrodošlo i prihvaćeno, želimo da podignemo njihovu motivaciju za buduće učešće u ovom treningu (u bilo kojoj aktivnosti koju sprovodimo) i želimo da izgradimo pozitivne grupne procese omogućavajući grupi da se upozna na ličnom nivou i da razvije osnovno poverenje u grupu. Zbog toga, za ovu sesiju biramo zanimljive, zabavne i čudne vežbe koje će učesnicima pružiti „novo“ iskustvo. Polazeći od karakteristika metodologije primenjene drame, koje se ogledaju u interaktivnosti, slobodnom verbalnom i telesnom izražavanju i improvizaciji, važan deo pripreme grupe treba posvetiti upoznavanju učesnika. Kako bi se ovaj segment stavio u funkciju edukacije omladinskih radnika o principima omladinskog rada, vežbe su osmišljene i organizovane na način da se kroz iskustvo razvija svest i informisanost o bitnim karakteristikama pristupa u radu sa mladima. Proces upoznavanja grupe potrebno je strukturirati tako da se učesnici postepeno otvaraju jedni prema drugima. Polazeći od pretpostavke da je za uspešan grupni rad neophodno da se svi učesnici osećaju prijatno i bezbedno, ali i da su spremni da pričaju o sebi u okviru grupe, osmišljen je set “uvodnih” vežbi – od opštih do specifičnih vežbi upoznavanja i opuštanja. Primarno, grupa radi na opuštanju i/ili buđenju tela, poštuje se neinvazivna prezentacija (kroz ime, pokret, signal), a na kraju grupa se bavi opštim i specifičnim karakteristikama svakog pojedinca.

Materijali za rad: dve loptice različitih boja, papiri i olovke za svakog učesnika, pripremljeni brojevi za trenera za vežbu Priča o brojevima, flip-čart papir za tablu za refleksiju, stikeri.

1. UVODNO PREDSTAVLJANJE CILJA, PLANA OBUKE I NAČINA RADA

Zašto: Iako se čini kao segment koji je obavezan na svakom treningu, ne treba zaboraviti da se kroz uvodno predstavljanje cilja i načina rada polaznicima pruža mogućnost da razreše nedoumice oko ciljeva i namena obuke, očekivanih ishoda i njihove uloge. Na ovaj način rad počinje prepoznavanjem i mapiranjem potreba (očekivanja, dilema) grupe, što je osnovno polazište za pripremu i motivaciju svakog pojedinca za aktivno učešće u obuci.

Kako: Ovaj deo treba da bude kratak i jasan, obavljen kroz razgovor sa učesnicima dok svi stoje ili sede u krugu. Učesnici treba da čuju da:

- se obuka fokusira na profesionalne i etičke principe rada sa mladima sa fokusom na rad sa različitim mladima sa smanjenim mogućnostima.
- metodologija treninga podrazumeva da se u velikoj meri učesnici igraju kao i da se prvi dan treninga fokusira upravo na to – da se uvođenjem u metodologiju rada samo opuste i uživaju, a da će sve doći „na svoje mesto” kada se obuka završi.

2. PROCENA POTREBA GRUPE – VEŽBA MAKSIMALNI I MINIMALNI POLOŽAJ TELA

Zašto: Polazeći od pretpostavke da grupu čine pojedinci koji se razlikuju po temperamentima, karakterima, navikama, važno je utvrditi potrebe svakog pojedinca u pogledu načina na koji će se obuka realizovati (sati trajanja sesija, pauze, važni pozivi itd.).

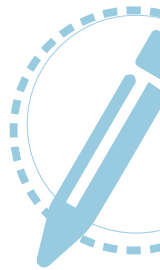
Kako: Uputite učesnike da svojim telom pokušaju da zauzmu najveći (najširi) položaj u prostoru, podstaknite ih da rašire noge, ruke, ali i oči i usta. Nakon toga dajte uputstva da naprave najmanji položaj u prostoru, tako što će sakupiti telo, noge i ruke, prste, kao i oči i usta. Dajte alternativna uputstva za najveću i najmanju poziciju nekoliko puta. Kada grupa uvežba svoje položaje, objasnite im da ćete im reći određene izjave i zamolite ih da svi oni na koje se izjave odnose zauzmu najširu poziciju u prostoru, ili oni na koje se izjave ne odnose zauzmu najmanju poziciju.

Predlozi za izjave:

- Ujutru volim duže da spavam
- Volim da prvo popijem kafu ujutru
- Pušač sam i potrebne su mi povremene pauze u radu
- Volim da se odmorim posle ručka
- Smeta mi kada dugo stojim
- Ne mogu da skačem iz zdravstvenih razloga.

Izjave treba da budu zabavne, opuštajuće, ali i informativne za trenera. Dodajte još, time uključujući sve relevantno za radne uslove vaše obuke. Na primer, mogu se uključiti i neke izjave u vezi sa epidemiološkim uslovima i kontaktima.





Napomene: Za svaku izjavu moguće je zatražiti dodatno objašnjenje od učesnika. Vodite računa da ne zadirete previše u privatnost (prerano je za to). Iz ovih informacija ćete formirati neke smernice za tehničke delove vašeg treninga, ali ćete takođe znati da li treba da izvršite neka prilagođavanja planiranih vežbi u vezi sa ograničenjima. Ne trošite previše vremena na ovu vežbu.

3. POTPISI U VAZDUHU

Zašto: Fizičko zagrevanje i opuštanje učesnika

Kako: Objasnite učesnicima da pre ozbiljnog rada na treningu svi treba da se predstave jedni drugima, a zatim im recite da je to najlakše kada svako ispiše svoje ime i prezime u vazduh. Zamolite ih da svi u isto vreme kažiprstom desne ruke ispišu svoje ime velikim slovima u vazduhu ispred sebe. Kada svi završe, zamolite ih da isto urade kažiprstom leve ruke. Nastavite sa potpisivanjem menjajući uputstva: potpisujte se nosom, ramenom, kolenom, stopalom i na kraju zadnjicom.

Napomene: Važno je podstaći učesnike da se opuste tokom izvođenja vežbe, dajući sopstveni primer. Ova vežba zasmehava učesnike.

4. HODAJUĆI POZDRAV

Zašto: Prvi spontani kontakti sa ostalim učesnicima u grupi

Kako: Zamolite učesnike da hodaju po prostoru u tišini i da gledaju ispred sebe. Nakon nekog vremena, uputite učesnike da pogledaju u oči svakoj osobi pored koje prođu. Nakon toga, recite im da klimaju glavom u znak pozdrava takođe svakome pored koga prođu.

Postepeno uvodite nova uputstva:

- Nasmej se osobi pored koje prolaziš
- Baci kosku
- Rukuj se
- Pozdravi se dodirujući se rame o rame
- Nakloni se
- Pozdravi se laktom
- Pozdravi se kolenom
- Zagrlj osobu
- Pozdravi se guzom

Napomene: Podsetite učesnike da se kreću u prostoru gledajući ispred sebe, sa rukama pored tela i bez razgovora jedni sa drugima. Takođe, podstaknite ih da vode računa o balansu prostora, odnosno da se trude da budu ravnomerno raspoređeni po prostoru. Podsetite ih da održavaju kontakt očima sa drugim učesnicima tokom vežbe. Ne zaboravite da uvedete poslednje „zdravo“ sa zadnjicama. Super je zabavno i zasmehava sve.

5. IMENA SA LOPTOM – ŽONGLIRANJE

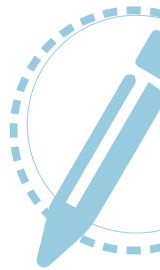
Zašto: Ova vežba je uvedena za nove grupe, tako da svi mogu jedni drugima da nauče imena. Čak i ako se grupa već poznaje (ako ovo nije prvi modul obuke u kojem zajedno učestvuju), možda su treneri novi u grupi, pa ovu vežbu ipak treba realizovati. Obezbeđuje učenje imena bez „normalnih“ uvoda ili lepljenja traka sa imenima na odeći.

Kako: Objasnite učesnicima da osoba koja ima loptu kod sebe treba da izgovori svoje ime naglas, a zatim da baci loptu nekom drugom učesniku. Trener počinje igru. Tokom igre zamolite učesnike da uvek bacaju loptu novom učesniku, a ne nekom koji se već predstavio. Kada se krug predstavljanja završi, trener ponovo započinje novi krug i nalaže grupi da ponovi identičan redosled. Kada grupa nauči redosled izlaganja, spustite prvu loptu i uzmite novu. Započnite novu rundu u kojoj učesnici imaju zadatak da pozovu po imenu osobu kojoj će baciti loptu (ovaj put neka neko od učesnika započne seriju). Redosled treba da se razlikuje od prethodnog. Ponavljajte krug dok grupa ne zapamti redosled. Nakon toga vratite prvu loptu u igru i započnite grupno žongliranje, sa dve loptice u isto vreme.

Napomene: Podstaknite učesnike da pomažu jedni drugima oko redosleda bacanja loptice i podstaknite ih da pitaju jedni druge za imena ako nisu zapamtili imena svih učesnika. Ukazati na važnost izgovaranja imena jasno i glasno, da je potrebno sačekati da osoba kojoj je lopta namenjena uspostavi kontakt očima sa njima pre bacanja. Sprovođenje ove vežbe može biti frustrirajuće i teško za neke grupe. A takođe i za trenera. Dakle, važno je da ne odustanete i da svojim primerom ohrabrite grupu da to može. Ako je grupa veoma dobra u ovoj igri (što je ređe slučaj), zadajte im da to rade sve brže i brže.



6. SOCIOGRAM I SINHRONIZACIJA



Zašto: Ova vežba omogućava učesnicima da posmatraju jedni druge, da se povežu neverbalno na osnovu svojih karakteristika, da podele svoja interesovanja i iskustva i da prvi put stvore nešto zajedno.

Kako (1. DEO): Dajte učesnicima zadatak da se, u potpunoj tišini, poređaju u jedan red prema visini (od najnižeg do najvišeg). Kada završe, „proverite“ da li su dobro uradili posao. Nakon toga dajte sledeća uputstva: pređajte se po veličini cipela (od najmanjeg do najvećeg broja), po boji očiju (od najsvetlije do najtamnije), po dužini kose (od najkraće do najduže), po godinama (od najmlađeg do najstarijeg), po dužini ruku, po boji kože (od najsvetlije do najtamnije). Na samom kraju zamolite učesnike da se rangiraju prema svom iskustvu u radu sa mladima (samoprocena).

Napomene (1. DEO): Podsetite ih da treba da obavljaju zadatke bez razgovora i svaki put proverite da li su dobro uradili posao. Ako su napravili grešku (ako ste to uočili tokom provere), ispravite je tako što ćete reći učesniku da ide na svoje mesto u redu.

Kako (2. DEO): Recite učesnicima da se rasporede u prostoru prema godišnjem dobu koje najviše vole, a zatim označite svaki ugao sobe kao jedno doba. Kada su se učesnici razvrstali, objasnite im da treba da se dogovore oko određenog pokreta i zvuka (kratka izvedba od pet sekundi) u svojoj grupi, koji će najbolje predstaviti zašto vole to godišnje doba. Svaka grupa treba da predstavi šta je osmislila, završavajući nastup rečenicom: „Mi volimo naziv doba!“. Zatim zamolite učesnike da se grupišu prema svojoj omiljenoj hrani ili boji (odaberite jednu opciju).

Napomene (2. DEO): Ne ostavljajte grupama previše vremena za pripremu. Kada jedna grupa predstavlja ostale su publika.

Kako (3. DEO): Zamolite učesnike da zamisle da je prostor u kome stoje mapa sveta. Trebalo bi da pronađu gde se nalazi njihova država ili grad (u zavisnosti od toga koliko je grupa sa kojom radite raznolika) i da u prostoru obeleže grad/državu u kojoj su rođeni. Definišite gde je sever/jug karte. Učesnici treba da urade zadatak u potpunoj tišini. Kada završe, priđite svakom učesniku ili grupi učesnika i zamolite ih da kažu odakle su.

Napomene (3. DEO): Neka učesnici isprave svoju lokaciju kada čuju gde ostali stoje.

Kako (4. DEO): Ako su vaši učesnici inicijalno iz različitih timova (budući da su na međunarodnoj obuci), recite im da se grupišu prema tim timovima. Ako ne, recite im da se vrate na poslednje kriterijume grupisanja (hrana/boja). Zamolite ih da smisle ime za svoj tim i prepoznatljiv pokret i zvuk koji će ih predstavljati. Svaki tim treba da izvede svoj pokret, zvuk i izgovori ime tima. Nakon svih prezentacija, recite im da ćete tokom čitavog treninga, s vremena na vreme, prozivati neke od timova i da, kada se to desi, treba da se okupe i odrade svoj mali nastup. Testirajte ga nekoliko puta na licu mesta.

Napomene (DEO 4): Ne zaboravite da to uradite do kraja treninga s vremena na vreme.

7. PRIČA O BROJEVIMA

Zašto: U ovoj fazi obuke i segmentu međusobnog upoznavanja, učesnici se upoznaju na ličnom nivou. Međutim, ova vežba je osmišljena tako da učesnici mogu da kontrolišu koje informacije o sebi će podeliti sa grupom. Za trenera je važno da na osnovu ovih informacija proceni šta učesnici izdvajaju kao zanimljivo o sebi, odnosno u kojoj meri je dosadašnji proces upoznavanja uticao na to da budu otvoreniji unutar grupe.

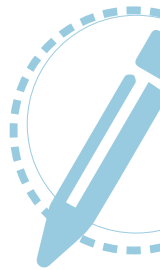
Kako: Trener daje uvod u sledeću vežbu tako što na ličnom primeru pokazuje šta će biti zadatak učesnika. Trener pokazuje grupi prethodno pripremljen list papira na kome je ispisan niz od 3 broja (u redu je i do 5 brojeva ako imate manju grupu učesnika). Grupi je objašnjeno da se svaki uneti broj odnosi na određenu stvar u životu trenera. Zadatak grupe je da pogodi šta predstavljaju brojevi, a trener potvrđuje kada su to pogodili. Brojevi se mogu odnositi na godine starosti, broj zgrade u kojoj žive, broj dece, broj godina radnog staža ili bilo koji drugi značajan broj. Nakon objašnjenja, podelite papire i olovke učesnicima i dajte im malo vremena da svako od njih osmisli svoj lični list sa brojevima. Kada svi završe, svaki učesnik prikazuje svoj niz dok grupa pokušava da pogodi šta brojevi predstavljaju.

Napomene: Ako za neki broj grupa ima previše problema sa pogađanjem, pokušajte da zamolite učesnika da grupi da neki trag koji će grupi pomoći.

8. TABLA ZA REFLEKCIJU

Zašto: Na kraju sesije želimo da podstaknemo refleksivne procese kod naših učesnika.





Kako: Svaki učesnik treba da uzme stiker i napiše jednu reč ili sintagmu koja najbolje „hvata“ njihov glavni osećaj tokom prve sesije – opisujući svoje emocije ili atmosferu – kakav god da je njihov glavni utisak za prvi deo prvog dana. Trebalo bi da ga zalepe na prethodno pripremljenu tablu za refleksiju.

Napomene: Dok lepe svoje stikere, trener ne bi trebalo da stoji pored table, dajući im prostor da utisci ostanu anonimni. Kada završe, tokom pauze, trener treba da analizira napisano na stikerima i proveri koji su utisci prisutni. Očekivani rezultati uključuju dobro osećanje i zabavu. Trener se neće vratiti na rezultate table za refleksiju pre kraja prvog dana, kada će se održati grupna diskusija.

SESIJA 2: IZGRADNJA GRUPE

trajanje: 2 sata

Obrazloženje za drugu sesiju: U drugoj sesiji želimo da zađemo dublje u lične procese naših učesnika, želimo da ih angažujemo i učinimo spremnima da nam se otvore i uključe na ličnom nivou – da pomerimo barijere koje prirodno stoje u ovakvim društvenim situacijama. Fokusirani smo na izbor vežbi koje neguju poverenje, istraživanje i pomeranje naših ličnih granica, bez previše razgovora – bez previše svesnih procesa dok se vežbe uvode i dok se realizuju.

Materijali za rad: papiri i olovke za svakog učesnika, flip-čart papir za tablu za refleksiju, stikeri.

1. IKS OKS

Zašto: Na početku svake sesije potrebno je realizovati vežbu koja će vratiti fokus učesnika na grupni rad. Uvek se bira vežba koja će na određeni način prikupiti energiju u grupi.

Kako: Zamolite učesnike da napišu X (IKS) kažiprstom desne ruke u vazduhu, a zatim nacrtaju krug (OKS) kažiprstom leve ruke u vazduhu. Nakon toga zamolite učesnike da pokušaju da istovremeno napišu oba znaka u vazduhu.

Napomene: U vežbi učestvuje i trener.

2. ŠTIT I ČUDoviŠTE

Zašto: Nakon okupljanja fokusa učesnika na zajednički rad u grupi, želimo da kroz fizičku aktivnost podignemo energetska nivo cele grupe, ali i da pokrenemo neke grupne procese.

Kako: Zamolite učesnike da prošetaju prostorom. Nakon određenog vremena, zaustavite grupu (viknite STOP) i uputite ih da izaberu jednu osobu u grupi na koju će se fokusirati kasnije u igri. Važno je da niko ne sazna koju je osobu izabrao. Dozvolite učesnicima da nastave šetnju, a posle kratkog vremena ponovo ih zaustavite i recite im da je osoba koju su odabrali postala njihovo čudovište i da je njihov zadatak da budu što dalje od te osobe. Kada grupa nastavi da hoda, njihovo kretanje će imati drugačiju dinamiku. Nakon kratkog vremena, zaustavite grupu još jednom i zamolite ih da izaberu drugu osobu u grupi, a ako svi potvrde da su izabrali svoju drugu osobu, objasnite im da će ta osoba biti njihov štit. Da bi učesnici bili zaštićeni od svojih čudovišta, neophodno je da njihov štit uvek bude između njih i čudovišta. Dozvolite učesnicima da nastave šetnju i posmatraju dinamiku. Tokom šetnje recite učesnicima da ćete brojati od 10 do 0 i da kada dođete do 0 svi moraju stati. Počnite sa sporim odbrojanjem, a zatim povremeno ubrzajte. Kada grupa stane, pitajte svakog učesnika da li je bezbedan i zamolite ga da kaže ko su bili njegovi čudovišta i štit.

3. TROUGLOVI

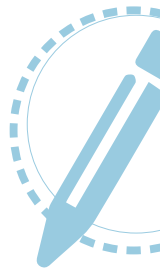
Zašto: Ova vežba se naslanja na poslednju i dalje podstiče grupnu dinamiku u kojoj učesnici treba da budu svesni (i postaju svesni prilikom refleksije nakon vežbi) ko-zavisnosti od drugih u grupi i njihovih međusobnih veza.

Kako: Zamolite učesnike da sada izaberu dve osobe iz grupe (takođe ne govoreći nikome koga su izabrali). Kada im date znak da počnu da se kreću, njihov zadatak je da stvore jednakostranični trougao u prostoru – pri čemu svaka osoba predstavlja ugao trougla. Nakon nekog vremena viknite STOP i proverite učesnike – da li su uspeli da zadrže svoje trouglove. Nakon vežbe, razgovarajte sa učesnicima kako su se osećali tokom igre.

4. PORTRETISANJE

Zašto: Sledeća aktivnost pruža grupi priliku da podeli lične informacije bez velikog pritiska i na zanimljiv način.





Kako: Učesnici su podeljeni u dve grupe sa jednakim brojem. Jedna grupa čini unutrašnji krug, sedeći na podu okrenutom ka spolja (ili na stolicama), druga grupa predstavlja spoljašnji krug i oni sede naspram učesnika unutrašnjeg kruga. Dajte svakom učesniku parče papira i olovku (flomaster). Prvi zadatak za učesnike je da nacrtaju portret osobe koja sedi naspram njih. Takođe, treba da napišu ime osobe sa slike na vrhu papira. Za ovo ne bi trebalo da koriste ceo papir, jer će imati nove zadatke. Kada završe, napraviće rotaciju. Rotacija se vrši na sledeći način: spoljni krug ostavlja papir koji su imali u ruci na mestu na kome su sedeli i pomeraju se za jedno mesto udesno. Unutarnji krug se ne pomera sa svojih mesta, ali daju papir iz svojih ruku osobi sa svoje leve strane (osobi pored njih u unutrašnjem krugu). Kao rezultat rotacije, formiraće se novi parovi, a portret osobe će biti u rukama njegovog/njenog 'novog' para. Sledeći zadatak je da parovi saznaju kako su njihovi partneri dobili ime i da ga zapišu na papir sa portretom. Dakle, ako se par sastoji od osoba A i B, osoba A ima portret B osobe i upisuje informacije koje je saznao od osobe B na papir sa portretom te osobe. Nakon toga se vrši još jedna rotacija, stvarajući nove parove. Ponovićete još nekoliko rotacija sa grupom, svaki put dajući im novi zadatak.

Zadaci su sledeći:

- Kada su se poslednji put toliko smejali da su plakali?
- Kada su poslednji put plakali (od tuge)?
- Da u svetu nema moralnih normi ili bilo kakvih pravila, sankcija (društvenih ili ličnih), šta bi oni radili?

Napomene: Kada su svi gotovi, trener skuplja portrete i stavlja ih na zid tokom sledeće pauze, stvarajući portret grupe. Vreme za rotacije ne bi trebalo da bude predugo, tako da se vežba može doživeti kao zanimljiva i dinamična.

5. KOLUMBIJSKA HIPNOZA

Zašto: Sledeća vežba omogućava pokretanje osetljivih tema kao što su poverenje, međuzavisnost, (ne)ravnoteža moći, akcije i reakcije, i neguje moćne procese poverenja i povezivanja u grupi.

Kako (1. DEO): Zadržite učesnike u poslednjim parovima. Zamolite jednu osobu u paru da podigne ruku. Ta osoba će biti vođa i staviće svoju ruku ispred lica (oko 25 cm) svog partnera. On/ona će početi polako da pomera svoju ruku i druga osoba treba da je prati, držeći istu udaljenost između lica i šake – kao da je hipnotisana i ne vidi ništa drugo osim ruke. Ohrabrite ih da prate ruku celim telom, reagujući

na uputstva svog partnera. Recite im da počnu polako, laganim pokretima tako da se oba partnera osećaju prijatno da vode i prate. Oni koji vode odgovorni su za bezbednost svojih partnera.

Napomene (1. DEO): Uputstva dajete tako što ćete demonstrirati vežbu sa svojim saradnikom ili nekim od učesnika. Pustite neku opuštajuću muziku u pozadini (naš favorit je „Levon Minassian - Bab'aziz“). Ne žurite sa ovom vežbom. Ohrabrite učesnike da testiraju različite položaje, visine, brzine, ali uvek imajući na umu bezbednost svog partnera.

Kako (2. DEO): Posle nekog vremena, zaustavite grupu i recite im da promene uloge. Pustite ih da malo rade pa počnite da stvarate dve veće povezane pokretne skulpture. Radićete ovo korak po korak, paralelno dok svi rade na zadatku i sa što manje reči, ne dajući nikome do znanja šta zadajete svakoj osobi da radi. Prvo ćete izabrati dva para da budu centralni parovi za njihove grupe – radi lakšeg objašnjenja, nazvaćemo ih A i B par i C i D par. Zatim ćete prići nekom drugom paru (koji nije nijedan od onih centralnih), razdvojiti ih i dati im nove zadatke. Na primer, jedna od osoba će pratiti levi lakat osobe A, a druga desno rame osobe B. Razdvojićete nove parove tražeći od njih da prate neke druge delove tela osobe A ili B, ili osobe koje su sada vezane za njih, stvarajući jednu veliku pokretnu skulpturu. Zatim uradite isto za par C i D i ostale učesnike. Sada ćete imati dve velike skulpture i dve centralne osobe (B i D) koje su u osnovi zadužene za sve. U prvom krugu neka vode kako hoće. Pauzirajte C/D skulpturu i pustite ih da posmatraju neko vreme kako se A/B skulptura kreće. Zatim pauzirajte A/B i pustite ih da posmatraju C/D skulpturu. Nakon toga pauzirajte obe grupe i razgovarajte o tome kako se osećaju, da li im je teško da prate svoje zadatke u velikim grupama ili ne.

Napomene (2. DEO): Nemojte odugovlačiti diskusiju jer vam predstoji još jedan deo vežbe, a velika refleksija sledi posle 3. dela. Ono što se očekuje je da je veoma teško pratiti bilo koju brzu promenu i pokrete i da je teško u potpunosti ispuniti svoj zadatak, jer osoba koju prate prati svoj zadatak i stoga ne pazi gde se nalaze njeni delovi tela.

Kako (3. DEO): Recite obema skulpturama da se vrate u svoje formacije i kažu jedna drugoj ko šta prati. Njihov zadatak sada je da pokušaju da vode na način koji omogućava svima da prate – osobe B i D treba da budu pažljive i svesne svakoga za koga su zadužene i svaka osoba u skulpturi da bude svesna osobe koja prati njega/nju. Dajte im vremena da se kreću. Zatim ponovo pauzirajte jednu skulpturu kako bi mogli da gledaju drugu i obrnuto.





Napomene (3. DEO): Ono što će se desiti je da će se u ovom segmentu grupe kretati više sinhronizovano i da ćete se istinski osećati kao da gledate prelepu koreografsanu igru.

Kako (4. DEO): Posle vežbe neka svi sednu u krug. Pitajte grupu kako su se osećali tokom vežbe, pokrivajući neke od sledećih tačaka: šta je bilo lakše – voditi ili biti vođen; koja uloga zahteva veću odgovornost i kako se nose sa tim; šta se dogodilo kada su postali velika grupa; kako su se osećali učesnici i kako su se osećale vodeće B i D osobe. Tokom diskusija, povežite njihove procese sa radom sa mladima u različitim sistemima, gde postoji hijerarhija i različite uloge i odgovornosti. Imajte na umu da, kada je svako fokusiran samo na svoje zadatke, zaboravljamo svoj uticaj na druge. Ali, ako smo upoznati sa zadacima onih oko nas, i svesni naših uticaja, možemo da se krećemo mnogo lepše i sinhronizovanije.

Napomene (4. DEO): U svakoj diskusiji obratite pažnju na to da ste tu da postavite pitanja koja će pokrenuti razmišljanja vaših učesnika, vaš zadatak je da ih usmerite i izvučete zaključke. Pokušajte da to bude njihov proces – pustite ih da razmišljaju, podržite ih i prate proces tokom diskusije.

6. PISANJE SNAGA I SLABOSTI – PAROVI

Zašto: Prethodna vežba će pokrenuti mnogo refleksivnih i introspektivnih procesa. Sada ulazimo u ličnije, introspektivno deljenje i počinjemo da povezujemo lično sa našim radom sa mladima.

Kako: Učesnici ostaju u istim parovima kao na početku kolumbijske hipnoze. Trebalo bi da pronađu udobno mesto gde mogu da sede i da imaju mesta za sebe. Njihov zadatak je da razgovaraju sa svojim partnerima o njihovim glavnim snagama koje im pomažu u radu sa mladima. Ovaj zadatak se fokusira na našu sliku o sebi, tako da listu snaga treba da predloži svaka osoba za sebe. Svaki učesnik treba da navede najmanje 3 i zapiše ih u svoju svesku. Partneri treba da podele kako vide da im ova osobina pomaže u radu sa mladima. Nakon što završe, tema postaje razgovor o njihovim slabostima – glavnim stvarima za koje smatraju da im je potrebno poboljšanje i onih zbog kojih se osećaju ranjivim.

Napomene: Pustite opuštajuću muziku i dajte im oko 10 minuta za realizaciju ove vežbe. Informacije koje su podelili ostaju njima i služe za njihovu sopstvenu introspekciju, ne dele se sa ostatkom grupe.

7. BROJANJE OD 1 DO 10

Zašto: Ovo je aktivnost zaokruživanja za kraj sesije 2. Ona iziskuje da učesnici slušaju jedni druge, da prate i "osećaju" grupu. Slavi grupnu saradnju.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu. Njihov zadatak je da broje od 1 do 10, kao grupa. Brojanje će se desiti tako što će jedna osoba iz grupe reći 1, neko drugi će reći 2 i tako sve dok se ne dođe do 10. Jedna osoba ne može da kaže 2 broja u nizu (na primer, ne može reći 2, a zatim reći 3), a dve osobe ne smeju reći isti broj. Dakle, ako čujete dva puta broj 2 na primer, brojanje počinje od početka. Ne može biti nika-kvih konsultacija u grupi kako će se desiti brojanje niti dogovora ko će reći koji broj.

Napomene: Ponekad ova vežba traje u nedogled. To zaista zavisi od brojnih fak-tora, ali najvažniji je koliko su grupe spremne da budu strpljive, da slušaju jedni druge i da saraduju. To je neka vrsta testa za grupnu koheziju. Važno je ohrabri-ti grupu da ne odustaje i da prevaziđe frustraciju. Ako grupa lako dođe do 10, možete pokušati sa 15 ili čak 20.

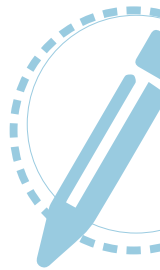
8. TABLA ZA REFLEKCIJU

Zašto: Na kraju sesije želimo da podstaknemo refleksivne procese kod naših učesnika.

Kako: Svaki učesnik treba da uzme stiker i napiše jednu reč ili sintagmu koja na-jbolje „hvata“ njihov glavni osećaj tokom druge sesije – opisujući svoje emocije ili atmosferu – kakav god da je njihov glavni utisak za drugu sesiju. Trebalo bi da ga zalepe na prethodno pripremljenu tablu za refleksiju.

Napomene: Dok lepe svoje stikere, trener ne bi trebalo da stoji u blizini table, da-jući im prostor da utisci ostanu anonimni. Kada završe, tokom pauze, trener tre-ba da analizira stikere i utvrdi koji su utisci prisutni. Očekivani rezultati uključuju utiske poput lično, povezanost, poverenje, sigurnost, intima ili napuštanja zone komfora. Trener se neće vratiti na rezultate table za refleksiju pre kraja prvog dana, kada će se održati grupna diskusija.





SESIJA 3: ISTRAŽIVANJE

trajanje: 2.5 sata (1.5 + 1)

Obrazloženje za 3. sesiju: U trećoj sesiji želimo da vidimo šta naši učesnici misle, osećaju i znaju o temama koje su relevantne za trening. Zato vežbe koje biramo evociraju njihova iskustva i stavove na „prirodan“ način, dajući nam temelj za ostatak treninga.

Materijali za rad: 2 lista papira za vežbu Glasovi u glavi, lista izjava za Polaritete.

1. HARMONIZACIJA GRUPNE ŠETNJE

Zašto: U ovoj fazi rada, kada se učesnici delimično upoznaju sa metodologijom rada, ali i jedni sa drugima, sesija počinje vežbom koja istovremeno služi za usaglašavanje energija učesnika (posle pauze), ali i da steknu uvid u sopstvenu spremnost i spremnost drugih da se prilagode većini (prate grupu) radi zajedničkog cilja. Sama vežba će pomoći treneru da proceni nivo energije cele grupe, ali i da proceni pojedince u grupi.

Kako (1. DEO): Zamolite učesnike da hodaju po prostoru i na samom početku šetnje recite im da svako od njih može da hoda brzinom koja mu odgovara – u skladu sa onim kako se u tom trenutku oseća. Neko ko ima više energije hodaće brže, a neko ko se oseća smireno ili umorno hodaće sporije. Dozvolite učesnicima da neko vreme hodaju sopstvenim tempom. Nakon toga, dok grupa hoda, recite im da pokušaju da se usklade u brzinama, ali da usklađivanje bude postepeno. Dozvolite grupi da hoda dok se ne „dogovore“ oko brzine. Kada se usaglase, zamolite ih da sada, postepeno, zajedno kao grupa, ubrzaju do svoje maksimalne brzine hoda (bez trčanja) i, kada osete da su dostigli maksimum, da postepeno, ponovo zajedno kao grupa, uspore sve do potpunog zaustavljanja.

Napomene (1. DEO): Sačekajte da se svi potpuno zaustave i pustite ih da osete tišinu i smirenost pre nego što pljesnete rukama i upustite se u diskusiju koja sledi.

Kako (2. DEO): Nakon vežbe, potrebno je razgovarati sa grupom o tome kako se svako od njih osećao u prvom i/ili drugom delu vežbe. Da li im je bilo teško da se usklade? Da li najveća brzina odgovara njihovim ličnim potrebama? Da li se njihova potreba da hodaju brzo kao na početku promenila tokom vremena i zašto? Da li smatraju da je vežba bila uspešna?

Napomene (DEO 2): Ova diskusija će pokrenuti pitanja grupnih potreba naspram individualnih potreba, vođstva, konformisanja, slobode i granica, grupnih efekata i grupnih uticaja, ali i grupne podrške.

2. I HA

Zašto: Kada se energija grupe uskladi, kao što je to urađeno u prethodnoj vežbi, moguće je nastaviti rad sa grupom, zabaviti se, podići energiju i koncentraciju na viši nivo. Ova vežba je osmišljena tako da se učesnici suočavaju sa greškama u njenoj realizaciji, a to će dovesti do smeha i opuštanja u samoj grupi (verujte nam da hoće). Na ovaj način učimo grupu da su greške dozvoljene, da su u redu i tako ih pripremamo za rad koji sledi, gde će biti potrebno baviti temama omladinskog rada, u čemu svako treba da bude slobodan da pokaže šta misli i zna, ne razmišljajući da li je nešto što kažu tačno ili ne.

Kako: Učesnici stoje u krugu. Njihov zadatak je da prenesu pokret i zvuk od jednog učesnika do drugog. Prvi pokret i zvuk koji se uvodi je „I HA”. Pokret za I HA predstavlja jedan veliki talas desnom rukom i šalje se dalje osobi sa leve strane. Dok „šaljete“ talas, glasno kažete I HA (nekako kao kauboj). Kada to uradite, sada osoba sa vaše leve strane ima talas i šalje ga dalje osobi sa svoje leve strane istim pokretom i zvukom. Prenesite I HA dva kruga da biste bili sigurni da su svi shvatili pokret i zvuk i kada je njihov red da prenesu dalje talas. Nakon toga postepeno se uvode nova uputstva, jedno po jedno, uvek dopuštajući grupi da se uhoda sa novim instrukcijama. Kada se uključi novo pravilo, sva stara su i dalje u igri. Važna stvar sa svim novim komandama koje dolaze je da ne možete imati dve nove instrukcije jednu pored druge, bar jedno I HA uvek mora da se desi između.

- DIŽEM: podignite obe ruke uvis, kao da pravite zid na koji se talas odbija i treba da se vrati na drugu stranu. Ako osoba A izabere da vikne DIŽEM i podigne ruke u vazduh, osoba B (koja je poslala I HA osobi A) sada ima zadatak da pošalje talas nazad, na drugu stranu – I HA menja pravac. Obratite pažnju da to znači da se I HA sada izvodi levom rukom na desnu stranu.
- VIZZZZ: stavljate ruke ispred očiju kao da imate smešne naočare i pomerate ih napred govoreći glasno VIZZZZ. To znači da preskačete sledeću osobu u redu za prenos talasa. Dakle, ako osoba A uradi VIZZZZ osoba B je preskočena i C treba da prenese I HA sledećoj osobi.
- BACAM: osoba može izabrati da ne pošalje I HA sledećoj osobi u redu, već da ga baci u centar kruga. On/ona viče BACAM i bukvalno baca I HA u centar. Svako može da izabere da uzme I HA tako što će viknuti UZIMAM i simulirati pokret



preuzimanja iz centra, nakon čega će se vrlo brzo poslati I HA levo ili desno (koju god stranu osoba izabere). Može se desiti da više osoba „uzme“ istovremeno. U ovim slučajevima, ona osoba koja „bolje/brže uzme“ I HA nastavlja niz spontano (čije se I HA bolje „primi“), te taj pokret nastavlja da putuje po krugu i njega svi dalje prate.

- FIESTA: osoba može izabrati da vikne FIESTA. To znači da svi treba da dignu ruke, mašu i viču FIESTA dok idu u centar kruga i vraćaju se na svoje mesto (kao da se dešava karneval).

Napomene: Sada polako prelazimo sa naše zabave na delove treninga koji su fokusirani na temu. Ovu promenu vršimo postepeno, prvo podržavajući prisećanje ličnih iskustava i osećaja učesnika u tinejdžerskim godinama. Time ih „oživljavamo“, povezujući ih sa specifičnom razvojnom fazom mladih sa kojima rade.

3. STATUE U KRUGU: SEĆANJE

Zašto: Sada polako prelazimo sa naše zabave na delove treninga koji su fokusirani na temu. Ovu promenu vršimo postepeno, prvo podržavajući prisećanje ličnih iskustava i osećaja učesnika u tinejdžerskim godinama. Time ih „oživljavamo“, povezujući ih sa specifičnom razvojnom fazom mladih sa kojima rade.

Kako: Zamolite učesnike da stanu leđima okrenuti krugu i neka svako za sebe razmisli kakav je bio kad je bio dete. Podstaknite ih da se prisete nekog opšteg osećaja, sećanja, situacije koja na neki način opisuje kakvi su bili kao deca. Kada nakratko o tome razmisle, recite im da je njihov zadatak da naprave statuu koja će to pokazati. Na vaš znak, oni će se okrenuti ka unutrašnjosti kruga i stati u svoju skulpturu. Kada to urade, mogu da pogledaju po krugu, da vide druge i njihove skulpture. Trebalo bi da obidete krug i malo prokomentarišete statue. Kada dodirnete neku skulpturu po ramenu, ona mora da se oglasi, nešto da kaže ili da napravi neki zvuk iz svog položaja. Dodirnite nekoliko njih i onda ih zamolite da se ponovo okrenu. Sledeći zadatak je da se prisete sebe kao tinejdžera. Kako su se osećali, šta su radili, kakvo je bilo raspoloženje, šta god je specifično za njihove tinejdžerske godine. Ista procedura važi za ostatak vežbe kao i za dečije skulpture, ali sada pokušajte da dodirnete većinu učesnika da čujete izraze njihovih tinejdžera.

4. VAJANJE U PAROVIMA: MLADI SA KOJIMA RADE

Zašto: Vajanje nam pomaže da vidimo kako učesnici vide mlade ljude sa kojima rade. Oni će pokazati šta god žele – omogućavajući nam da sagledamo specifičnosti, razlike i većinu profila mladih ljudi sa kojima su se naši omladinski radnici susreli u dosadašnjem radu, ali i da nam pokažu da li imaju predrasude prema nekim grupama mladih. To će biti osnova za naš dalji rad na obuci.

Kako (1. DEO): Učesnici su podeljeni u parove. Jedna osoba iz para treba da podigne ruku. Ta osoba postaje vajar, a njegov/njen partner postaje glina. Vajar treba da vaja glinu na način da glina prikazuje skulpturu tipične mlade osobe sa kojom omladinski radnik – vajar radi. Pravilo je da tokom vajanja nema razgovora – to treba da se radi u potpunoj tišini. Ukazati učesnicima da budu obazrivi i da se polako fizički kreću i oblikuju svoju glinu, bez naglih i neprijatnih pokreta. Oblikovanje se vrši tako što vajari fizički pomeraju svoje gline dok ne dođu u poziciju koju žele da predstavljaju. Za to vreme gline imaju zadatak da se prepuste vajanju svog partnera i da prihvate postavku u skulpturi. Vajari mogu i da pokažu (svojim telima) kako se postavlja glina (npr. kako postaviti određeni deo tela, izraz lica i sl.). Kada su gotove, skulpture ostaju u nameštenom položaju i ne pomeraju se, a vajari treba da se pridruži treneru u jednom delu prostorije.

Napomene (1. DEO): Dajte uputstva tako što ćete demonstrirati vežbu sa svojim ko-trenerom ili volonterom učesnikom. Ako je potrebno, podsetite ih da ne razgovaraju sa svojom glinom.

Kako (2. DEO): Kada su svi vajari gotovi i okupe se oko trenera, trener dočekuje sve učesnike kao turiste u muzeju i kaže im da će sada posetiti muzej i istražiti izložbu „mladih“. Trener se ponaša kao kustos izložbe i pored svake skulpture vodi diskusiju sa učesnicima o tome šta vide u vezi sa njom (kako izgleda, zašto tako misle, šta ih je navelo na zaključak, koje su glavne karakteristike i osećanja ove mlade osobe). Grupa takođe može predložiti rečenicu koju skulptura može da kaže, a koja odgovara njihovim stavovima o skulpturi. Trener će zatim dodirnuti skulpturu i na taj način je „oživeti“ kako bi mogla da izgovori rečenicu iz svoje pozicije. Nakon diskusije, grupa daje ime skulpturi, a zatim se sa vajarom proverava koliko su pogodili/promašili u svojoj analizi. Kako se skulptura „obrađuje“, ona izlazi iz uloge gline i kreće se sa ostalim učesnicima u daljem obilasku izložbe. Kada se završi prva runda, parovi menjaju svoje uloge i proces vajanja se ponavlja.



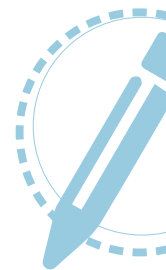
Napomene (2. DEO): Iz skulptura možete videti sa kakvim mladim ljudima su vaši učesnici navikli da rade. U zavisnosti od toga koliko je vaša grupa omladinskih radnika raznolika, možete imati više ili manje sličnu zastupljenost mladih. Zapamtite najvažnije skulpture (neke srećne, a neke problematične), kako biste ih se prisetili u budućem radu na treningu.

5. DOPUNI SLIKU

Zašto: Nastavljamo sa istraživanjem stavova i iskustava naših učesnika o mladima sa kojima rade, ali i omladinskom radu i njihovoj ulozi kao omladinskih radnika. Ova vežba nam omogućava da postepeno „uđemo” u ove teme, otvarajući umove naših učesnika i, pošto je zasnovana na slobodnim asocijacijama, zaobilazimo moguće otpore koje bi naši učesnici mogli imati ako bismo ovim temama pristupili samo kroz diskusiju.

Kako: Svi učesnici sede na jednoj strani prostorije, u polukrugu. Trener stoji na sredini drugog dela sobe (kao na bini). Reći ćete svima da je mesto na kome stojite magično mesto koje vam omogućava da budete sve što poželite. Sve što treba da uradite je da se samo namestite u pozu toga što želite da budete, ne pomerate se i kažete šta ste. To demonstrirate svim učesnicima tako što se vi namestite u neki konkretan položaj (odaberite nešto jednostavno, poput drveta). Napravite pozu i recite „Ja sam ...”. Kada to uradite, neko iz „publike” treba da uđe i napravi skulpturu koja će nekako upotpuniti sliku – koja će se, na bilo koji način, nadovezati na vašu pozu. Na primer, ako ste drvo, osoba može biti cvet, ili grana, ili ptica, ili bilo šta drugo – nema pravila ili ograničenja, niti pogrešnih odgovora. Sada imate dve osobe u slici. Treba vam još jedna da bi slika bila potpuna. Kada treća osoba popuni sliku i kaže šta je, sledi aplauz i to znači da je ta slika potpuna. Poslednja osoba koja se priključila ostaje na sceni i započinje novu sliku tako što postaje nešto novo. Neka učesnici urade niz nasumičnih slika. Zatim, ako to nisu uradili spontano, unesite i neke apstraktne elemente (poput predstavljanja slobode ili tuge, ili smrti). Posle par slika, ako to sami do sada nisu predstavili, uvedite elemente poput mlade osobe, omladinskog radnika, sistema, nevolje, truda i tako dalje. Neka grupa razvija slike i prati njihov „tok”. Za poslednju sliku, neka se svi pridruže na sceni pre nego što slika bude gotova.

Napomene: Ova vežba budi asocijacije vaših učesnika i omogućava vam da vidite njihove implicitne i eksplicitne asocijacije na važne elemente za vaš dalji rad. Obratite pažnju na njihove slike, jer eventualno možete iz ove vežbe izdvojiti i neke rečenice koje ćete koristiti u vežbi Polariteti koja će uslediti. Ne žurite sa vežbom, neka sami izvuku različite slobodne asocijacije.



6. GLASOVI U GLAVI: ŠTA KAŽE SISTEM I ŠTA KAŽE OMLADINSKI RAD

Zašto: Ovde istražujemo kako naši učesnici vide sisteme koji regulišu položaj mladih u društvu i kako vide svoje pozicije omladinskog rada.

Kako (1. DEO): Učesnici su podeljeni u dve grupe. Jedna predstavlja „sistem“, a druga „omladinski rad“. Grupe treba da zamisle da je sistem/omladinski rad osoba. Njihov zadatak je da „budu“ misli te osobe i da između sebe razgovaraju o tome šta sistem/omladinski rad misli o mladima, kako ih vidi, šta oseća prema njima. Nakon toga na flipčart papiru treba da zapišu nekoliko izjava koje sistem/omladinski rad „kaže“ mladima.

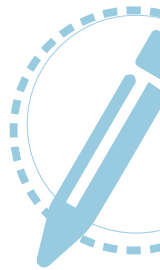
Napomene (1. DEO): Grupe će raditi paralelno. Proverite svaku grupu da biste bili sigurni da li su razumeli svoj zadatak, ali ostavite ih da slobodno diskutuju među sobom. Dok oni razgovaraju, vi ćete, ne ometajući ih, pripremiti prostoriju za sledeći deo vežbe tako što ćete postaviti stolice u dva reda, okrenute jedna prema drugoj, tako da svaki učesnik ima stolicu.

Kako (2. DEO): „Sistemska“ grupa će sedeti stolicama u jednom redu, a „omladinska“ grupa će sedeti na stolicama u drugom redu. Recite sistemskoj grupi da će sada zamisliti da su ljudi naspram njih oni mladi ljudi o kojima su razgovarali i da bi sada trebalo da im kažu izjave koje su izveli. Oni to mogu da urade bilo kojim redosledom – jedan po jedan/ u nasumičnom nizu / samo izgovarajući ih ili čitajući sa svog papira. Važno je da svaki učesnik izgovori bar jednu izjavu. Nakon toga, mladima je potrebno nasumično ponoviti najvažnije izjave. Dalje, to će učiniti i omladinska grupa – sistemska grupa postaju mladi ljudi i oni izgovaraju svoje izjave.

Napomene (2. DEO): Iz ove vežbe možete čuti mnogo značajnih podataka o tome kako vaši učesnici vide „sistem“ i omladinski rad. Možete očekivati da sistem bude hladniji, formalniji, ponekad veoma zatvoren i nezainteresovan (zavisi od vaše zemlje), a omladinski rad prijateljski, topao, podržavajući. Takođe, iz ove vežbe možete izvući neke izjave za vežbu Polariteti koja sledi i može vam dati inpute o mogućim predrasudama koje omladinski radnici imaju u pogledu na sistem.

Kako (3. DEO): Svi treba da sednu u krug i razgovaraju o vežbi. Razgovarajte o njihovim osećanjima iz uloge „mladih osoba“ – kako je bilo čuti te izjave. Zatim diskutujte o opštim zaključcima o tome kako se doživljavaju sistem i omladinski rad.





7. TABLA ZA REFLEKCIJU

Zašto: U ovom delu sesije, važno je da uradite još jednu vežbu na tabli za refleksiju, kako biste prikupili utiske koje ćete koristiti na kraju prvog dana.

Kako: Svaki učesnik treba da uzme stiker i napiše jednu reč ili sintagmu koja najbolje „hvata“ njihov glavni osećaj tokom treće sesije – opisujući svoje emocije ili misli ili opšte osećanje – kakav god da je njihov glavni utisak za treću sesiju. Trebalo bi da ga zalepe na prethodno pripremljenu tablu za refleksiju. Nakon table za refleksiju treba napraviti kratku pauzu.

Napomene: Dok lepe svoje stikere, trener ne bi trebalo da stoji u blizini, dajući im prostor da utisci ostanu anonimni. Kada završe, tokom pauze, trener treba da analizira stikere da proveri koji su utisci prisutni. Očekivani rezultati uključuju utiske poput razmišljanja, učenja, istraživanja. Trener se neće vratiti na rezultate table za razmišljanje pre kraja prvog dana, kada će se održati grupna diskusija.

8. DURASEL ZEKE

Zašto: Posle kratke pauze koristimo vežbu koja daje energiju koja nam omogućava ne samo da prikupimo energiju grupe i zabavimo se, već i da razgovaramo o ulozi našeg omladinskog radnika u refleksiji – deo sa diskusijom nakon vežbe.

Kako (1. DEO): Podelite sve učesnike u grupe od po 3 učesnika. Dva od njih su durasel zeke. Dakle, svaka grupa ima dvoje zeka i 1 osobu zaduženu za to dvoje zeka. Zeke se kreću kao durasel zeke iz reklama – na robotski način i hodaju samo napred, nikada ne prestaju da se kreću. Ako naiđu na prepreku i zaglave se, kreću se u mestu sve dok su zaglavljani. Treća osoba može da pomeri zeku hvatajući njegova ramena i usmeravajući ga u pravcu u kome želi da se zeka kreće. Nemate prostora da usmeravanje zeke vršite polako, navigacija se mora odvijati brzo: vi ih samo uhvatite za ramena i pustite (a zeka će nastaviti da se kreće napred u novom pravcu), ne možete držati zeku. Cilj osobe koja upravlja zekama je da ih navede da se zagrle – to je jedini način na koji će zeke prestati da se kreću. Zeka odgovara samo drugom zeki iz svog para, ne možete ih naterati da se grle sa nekim drugim zekom. Početna pozicija zeka je leđa uz leđa. Kada osoba koja upravlja dodirne njihova ramena istovremeno, oni počinju da se kreću. Uputstvo za zeke je da hodaju bilo kojim tempom koji smatraju prikladnim. Neke zeke će hodati brže, neke sporije, samo treba da drže svoj odabrani tempo. Demonstrirajte proceduru sa drugim trenerom i nekim od učesnika ili sa dva učesnika. Vežba se radi

tri puta, tako da svaka osoba ima priliku da bude u ulozi navigatora zeka.

Napomene (1. DEO): Nemojte prekidati vežbu ako nekom od učesnika treba mnogo vremena da navede svoje zeke da se zagre. Neka traje koliko je potrebno.

Kako (2. DEO): Posle vežbi, razgovarajte sa grupom – kako su se osećali dok su upravljali zekama. Zatim ih pitajte da li realizaciju ove vežbe nekako povezuje sa njihovom ulogom omladinskih radnika i kako. Teme koje će biti dotaknute su: odgovornost omladinskih radnika, praćenje potreba mladih, potreba da se sinhronizujemo sa njima, mladi ljudi koji ne idu tamo gde želimo, ponekad se osećaju sami na terenu itd.

9. POLARITETI: IZJAVE

Zašto: Sada se fokusiramo na mišljenja naših učesnika o pitanjima omladinskog rada, principima koji se obrađuju tokom obuke, mladima, odnosima omladinskog rada sa drugim sistemima. Odabrana vežba omogućava otvaranje debate o određenim temama i podstiče sjajne introspektivne procese, kao i horizontalnu razmenu između učesnika.

Kako: Svi učesnici treba da stoje na jednoj strani sobe. Trener će pročitati neke izjave. Ako se učesnik slaže sa tvrdnjom, on/ona će otići na drugu stranu sobe. Ako ne, on/ona će ostati na mestu. Kada učesnici „izaberu svoju stranu“, obe strane će podeliti zašto su izabrali da ili ne. Nakon ove kratke diskusije, učesnicima je dozvoljeno da se predomisle i pridruže drugoj grupi ukoliko se više slože sa obraloženim argumentima. Zatim će se manja grupa pridružiti većoj, tako da su svi učesnici još jednom na jednoj strani prostorije. Zatim se čita sledeća izjava i postupak se ponavlja. Trener ne učestvuje u diskusiji, samo čita izjave i, ako je potrebno, moderira diskusiju između grupa. Slede neke izjave koje bi trebalo da budu pokrivene. Ali, lista se može modifikovati ili proširiti, prateći sve procese koji su se desili u grupi pre implementacije ove vežbe:

- Omladinski rad uvek podrazumeva učenje nečeg novog.
- Sistem koji reguliše položaj mladih je veoma zatvoren.
- Omladinski radnici su tu da bi bili prijatelji mladima.
- Moramo da osmislimo posebne programe za mlade sa smanjenim mogućnostima.
- Omladinski radnik može biti svako.



10. SINHRONIZOVANI PLJESAK

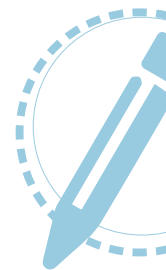
Zašto: Prethodna vežba ponekad može potrajati dosta dugo, u zavisnosti od broja izjava i različitosti mišljenja učesnika. Dakle, ova vežba se uvodi da bi se pobudila energija učesnika i pripremila ih za završnu diskusiju tog dana koja će se uslediti odmah posle. Služi kao mali predah za naše misli.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu. Zadatak je da se pljesak prenese kroz krug na sledeći način: trener počinje tako što istovremeno pljeska sa osobom na desnoj strani, okrenuti jedan prema drugom. Zatim osoba na njegovoj desnoj strani radi isto sa sledećom osobom sa desne strane. Pljesak treba da se desi u isto vreme. Ako ne uspeju, trebalo bi da pokušaju ponovo. Kako se pljesak prenosi duž kruga, on će spontano stvoriti ritam – diktiraće tempo u kojem se tapšanje dešava. Pokušajte da ga ubrzate sa svakim krugom. Završite vežbu grupnim aplauzom.

11. VELIKA REFLEKSIJA

Zašto: Na kraju dana održava se grupna diskusija (u trajanju od oko 30 minuta) kako bi se sumirala iskustva od tog dana, sa akcentom na razmišljanju o osećanjima, procesima, otvorenim pitanjima i temama. Služi za integraciju celokupnog intenzivnog iskustva za učesnike.

Kako: Svi učesnici sede u krugu. Diskusiju otvara trener, tražeći od njih da podele svoja razmišljanja nakon prvog dana i da razmisle o ulozi samog dana – da se upoznavaju sa metodologijom, temom i pokažu kako se “osećaju” principi u praksi. Sada im trener pokazuje rezultate table za razmišljanje, pokazujući im da njihova osećanja odražavaju proces koji želimo da i naši mladi ljudi imaju sa nama, i odražavaju glavne stvari relevantne za aktivaciju kada govorimo o radu sa mladima. Počeli smo sa zabavom, opuštanjem, zanimljivim sadržajem, zatim smo prešli u lične, dublje procese, pomerajući se ponekad van naše zone komfora (gde se dešava razvoj), ali i dalje smo bili sigurni i podržavajući, a zatim smo zakoračili u učenje, istraživanje, diskusiju. Pitajte ih da li sada mogu da se osvrnu na ovaj intenzivan proces i dodaju još neke utiske i razmišljanja o njemu. Očekivana razmišljanja uključuju osećaj da grupa radi zajedno mnogo duže nego što je to zapravo slučaj, da se poznaju mnogo duže nego što se zapravo poznaju i da su aktivirali mnogo procesa relevantnih za njihov rad. Zaključite diskusiju tako što ćete im reći da će drugog dana više raditi na ovim temama, ali i direktno na principima relevantnim za njihovu kvalitetnu praksu sa mladima, posebno sa mladima iz različitih sredina sa smanjenim mogućnostima.



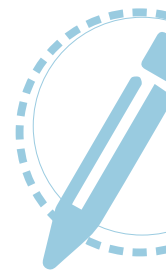
12. SKOK

Zašto: To je nešto što mi, u CEPORI, uvek koristimo kao „završni dodir refleksije“ na kraju svake naše aktivnosti – sa mladima ili sa omladinskim radnicima na obukama poput ove. Omogućava sumiranje svih utisaka dana i pomaže da se uhvate oni najvažniji. Takođe pomaže da se dan završi u super pozitivnoj atmosferi.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, držeći se za ruke. Trener traži od grupe da izabere jednu reč koja sumira njihov glavni utisak dana. Učesnici mogu da daju neke predloge, a grupa bira jedan. Kada je reč izabrana, grupni skok treba da se desi na sledeći način: grupa će izgovarati prvi samoglasnik iz reči (na primer, ako je izabrana reč 'zabava', samoglasnik će biti glas A) neprekidno od najtišeg ka najglasnijem. Kako postaju sve glasniji, prelaze iz stojećeg u čučajući položaj. Kada su najglasniji, čučaju do kraja i tada treba da skoče u isto vreme, vičući reč koju izaberu.

Napomene: Treneri su takođe deo skoka. Ukratko demonstrirajte pokret dok objašnjavate vežbu grupi. Završite skok grupnim aplauzom (to će doći prirodno).





DAN 2: PRAKSA I PRINCIPI

Struktura: 3 sesije

Svrha: Suočiti učesnike sa njihovim pretpostavkama i mogućim predrasudama u bezbednom prostoru; Istražiti njihov nivo znanja i veština u vezi sa upotrebom principa u praksi.

Obrazloženje za 2. dan: Drugog dana nam je cilj da saznamo o iskustvima, znanjima i veštinama naših učesnika u vezi sa njihovom pozicijom omladinskog radnika i njihovim kontaktom sa mladima. U poslednjem delu dana principi će biti formalno predstavljeni. Ali, prvi deo dana biće iskorišćen da se proceni i kako učesnici koriste različite principe u praksi. Dragoceno je što se to dešava pre nego što budu svesni na koje stvari treba da obrate pažnju u praksi, kako bi imali više spontanijih reakcija tokom simulacija prvog kontakta.

Napomene: U ovoj fazi obuke kombinujemo pristupe koji nam omogućavaju da saznamo više o stavovima, znanjima i iskustvima naših učesnika, ali radimo i na unapređenju njihovog znanja i izazivanju novih uvida. Zbog toga, trener treba da bude veoma pažljiv prema svim procesima u grupi, jer će materijal prikupljen od učesnika koristiti kao ključne tačke za zaključke ili kao materijal za predstojeće vežbe. Dakle, obratite pažnju i vodite beleške.

SESIJA 1: POZICIJA OMLADINSKOG RADNIKA

trajanje: 1.5 sati

Obrazloženje za 1. sesiju: U prvoj sesiji drugog dana fokusiramo se na položaj omladinskog radnika na nekoliko nivoa. Analiziramo poziciju omladinskog radnika u životu mladih, poziciju omladinskog radnika u sistemu i u odnosu na formalni sistem, poziciju moći koju omladinski radnik ima i kako se sa njom nosi, poziciju koju omladinski radnik zapravo fizički zauzima kada prilazi mladima, znajući sve za šta se zalaže.

Radni materijali: Za ovu sesiju nisu potrebni posebni materijali za rad.

9. MLADA OSOBA U CENTRU

Zašto: Korišćenje ove vežbe spontano izaziva veliki broj važnih tema. Veoma je moćna, ali potpuno neverbalna. Nijedna „laganija“ vežba se ne radi pre ove, tako da

učesnici ne bi imali osećanja tokom vežbe koja su ostala od prethodnih aktivnosti.

Kako (1. DEO): Zamolite jednu osobu da bude dobrovoljac. Ta osoba sada postaje mlada osoba. Ona ima zadatak da se samo pozicionira u prostoru kako god želi. Zatim upitajte učesnike ko su sve važne osobe u životu mlade osobe. Uloge koje navedu su uloge koje treba da predstavite kroz vežbu. U nastavku vežbe predstavljene su očekivane uloge, odnosno uloge koje je poželjno da obradite. Zatražite novog dobrovoljca. Druga osoba postaje majka mlade osobe (ili roditelj broj 1) i treba da stoji negde u prostoru gde se oseća dobro, u odnosu na mladu osobu. Sledeći učesnik će preuzeti ulogu drugog roditelja i postaviti se. Sledeći je vršnjak mlade osobe – prijatelj. Sledeći koji ulazi je nastavnik mlade osobe. Zatim ulazi direktor srednje škole. Sledeći je omladinski radnik. Sledi voditelj slučaja iz centra za socijalni rad (objasnite da je naša osoba nešto ukrala i uhvaćena je, pa se uključilo centar za socijalni rad). Poslednji dobrovoljac predstavlja sistem.

Napomene (1. DEO): Vežba se radi u potpunoj tišini, bez ikakvih objašnjenja učesnika zašto su izabrali određenu poziciju. Kada zauzmu svoju poziciju, samo stoje, ništa ne menjaju dok im ne date instrukciju da to urade.

Kako (2. DEO): Kada su svi zauzeli svoje položaje, recite mladoj osobi da sada ima priliku da promeni svoju poziciju – da nađe mesto i poziciju gde se oseća udobno. Mlada osoba može da posmatra gde ko stoji i da u skladu sa tim izabere svoju novu poziciju. Kada je mlada osoba zadovoljna svojim izborom, druge figure, jedna po jedna, se postavljaju u skladu sa tim, gde god žele. Ponovite ceo proces oko četiri puta (pratite tok grupe i dinamiku vežbe).

Napomene (2. DEO): Uverite se da učesnici ne žure sa kretanjem. Neka osete proces. Zadržite tišinu i samo osetite energiju. Obratite pažnju na sve što se dešava u tranzicijama, jer će vam to trebati za diskusiju sa grupom.

Kako (3. DEO): Pozovite sve da sednu u krug i, jedan po jedan, neka podele svoja osećanja i procese. Prva osoba koja treba da podeli je mlada osoba. Zatim idu 2 roditelja, nastavnik i direktor, prijatelj, voditelj slučaja i sistem. Neka omladinski radnik bude poslednji koji deli. Učesnici će podeliti kako su se osećali, ali će takođe osetiti potrebu da objasne svoje izbore, dileme i odnose koje su osećali. Trener samo moderira njihov proces deljenja i s vremena na vreme reflektuje ono što su rekli. Omladinski radnik izlaže na kraju, jer je zapravo uloga omladinskog radni-



ka ona na koju želimo da se fokusiramo. Dakle, teme za kraj dela sa diskusijom su: da li su omladinski radnici obično svesni da svaka mlada osoba ima ovakav mikro/makro sistem oko sebe i da je omladinski radnik samo jedna od uloga koje postoje; da treba da nađe poziciju u sistemu koja će omogućiti pozitivne intervencije, ali neće zameniti ili blokirati druge uloge u životu mladih; kako se omladinski radnik pozicionira u odnosu na sistem i druge odrasle osobe u životu mladih.

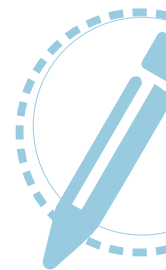
Napomene (3. DEO): Pratite misli učesnika i koristite ih u zaključcima kao argumente za iznošenje ključnih stavova.

10. KRENI

Zašto: Napuštajući prethodnu vežbu, sledeća se nastavlja sa temama veza, povezanosti, uloga, ali kroz vežbu koja ima funkciju igre za koncentraciju, omogućavajući mozgu da se odmori od ozbiljnih procesa i opusti, uživa i omogući spontane reakcije i osećanja tokom vežbe.

Kako (1. DEO): Svi učesnici stoje u krugu. Zadatak učesnika koji je na redu je da sebi nađe novo mesto u krugu tako što će zauzeti tuđe mesto. Ali, da bi to uradio, treba da traži dozvolu. Ako osoba A želi da stane na mesto osobe B, osoba A će ispružiti ruku u pravcu osobe B i uspostaviće kontakt očima sa osobom B. Osoba B će tada dati osobi A dozvolu da dođe na njegovo/njeno mesto govoreći „Kreni“. Zatim, osoba A kreće da hoda ka mestu osobe B. Ali, pre nego što osoba A stigne na mesto osobe B, osoba B treba sebi da pronađe novo mesto. To će učiniti po istom principu – tako što će pružiti ruku u pravcu osobe na čije mesto želi da pređe i uspostaviće kontakt očima sa njom. Kada osoba B dobije dozvolu (kada njena izabrana osoba kaže „Kreni“) osoba B može da se pomeri sa svog mesta i osoba A može da stane na njega. Dakle, cilj je pronaći svoje novo mesto i dobiti dozvolu da se premestiš na njega pre nego što prethodna osoba došeta do tvog.

Napomene (1. DEO): Ova vežba je veoma zbunjujuća za učesnike kada je rade prvi put. Iako su pravila prilično jednostavna – zatražite dozvolu, dobijete dozvolu, pređite na sledeće mesto, učesnici se zaista lako zbune i veoma im je teško da razdvoje ove radnje – da samo pruže ruku i ne govore, da samo daju dozvolu drugima bez kretanja i da ostanu na mestu dok im neko drugi ne dozvoli da počnu da hodaju. Kada grupa zabrlja, zaustavite ih i počnite ponovo. Vežba treba da traje dok grupa ne shvati sve i možete da uradite vežbu prilično brzo bez grešaka.



Kako (2. DEO): Povedite diskusiju nakon vežbe o tome kako su se učesnici osećali i pitajte ih da li mogu da povežu ovo iskustvo sa temama koje su se javile tokom niza diskusija vođenih povodom povezanosti omladinskog rada sa drugim sistemima. Istaknite da, kada kao omladinski radnici „radimo u mraku“ i ne znamo kako sistemi funkcionišu, često se zbunimo, lako izgubimo i bivamo frustrirani. Ali, kada slušamo, učimo i saradujemo, stvari idu mnogo lakše, a rezultati su bolji i efikasniji.

11. ODNOS MOĆI

Zašto: Sledeća vežba je fokusirana na temu moći i različitih oblika koje ona može imati. Koristimo je da pomognemo omladinskim radnicima da razmisle o različitim oblicima moći i njihovoj poziciji moći prema mladima, ali i drugim relevantnim ulogama u životu mladih.

Kako (1. DEO): Svi učesnici stoje u krugu. Trener stoji u centru i stvara skulpturu, ali neutralnu - samo stoji tu. Zadatak učesnika je da, kada imaju ideju kako, uđu u centar kruga i postave se u poziciju moći u odnosu na trenera - kako bi njihova statua imala više moći. Samo jedna osoba može da uđe, tako da je to prva koja ima ideju. Položaj bi trebalo da bude moćniji korišćenjem fizičkog pozicioniranja ili pozicioniranja u kontekstu (na primer, mogu da stoje tako da budu fizički veći i širi, ili mogu da zagolicaju trenera i tako postanu moćniji). Kada ta osoba uđe i napravi svoju statuu, ostatak grupe procenjuje da li nova pozicija zapravo ima veću moć od prethodne. Ako je odgovor da, trener će napustiti centar kruga i pridružiti se ostalim učesnicima u krugu. Učesnik koji je napravio moćniju statuu nastaviće da stoji u svojoj statui, a novi učesnik (ko ima ideju) može da uđe i pokuša da bude moćniji. Prilikom izlaska iz centra kruga, osoba koja izlazi treba da kaže „Hvala“ osobi koja se pridružila njihovoj slici i zatim ode.

Napomene (1. DEO): Ako se neki od učesnika odluči da postane moćniji pretvarajući se da imaju pištolj, ohrabrite ih da pokušaju da razmišljaju izvan okvira povezivanja moći i nasilja, da razmišljaju šire. Ovo možete podržati tako što ćete takođe učestvovati u vežbi i deblokirati proces ako se pojavi neka blokada - na primer, smejati se nekome, biti apstraktan i samo koristiti svoje telo da bude moćniji itd. Ali uglavnom učesnici shvate različite opcije i počinju da se igraju sa njima. U redu je ako grupa ponekad kaže da zauzeta pozicija nije moćnija. Tada, početna statua ostaje u centru i čeka novi predlog.

Kako (2. DEO): Nakon vežbe, kratko razgovarajte sa učesnicima o njihovim osećan-



jima, njihovim stavovima o moći koju omladinski radnik ima u odnosu na mladu osobu i kako se omladinski radnik nosi sa svojom pozicijom moći u pogledu stvaranja odnosa sa mladima. Takođe, razmislite o tome kakva je moć omladinskih radnika u odnosu na druge formalne stručnjake u životu mladih – da li on ima moć i kakva je ona, te kako se može iskoristiti za kvalitetniju podršku mladoj osobi.

Napomene (2. DEO): Pokušajte da diskusija bude fokusirana i ne preduga.

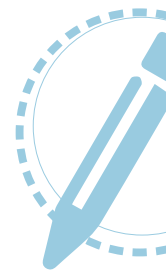
12. ZIP-ZAP SLIKA + POZICIONIRANJE U GRUPI

Zašto: Ova vežba se koristi zbog mogućnosti izdvajanja spontanijih asocijacija uz zabavu, koja su osnova za složenije zadatke koje čekaju omladinske radnike.

Kako (1. DEO): Svi učesnici treba da šetaju po prostoru. Trener će im dati temu na koju bi svi trebalo da, bez prethodnog dogovora, na njegov znak naprave veliku fotografiju. Kada trener zada temu, učesnici nastavljaju da hodaju sve dok trener ne kaže „ZIP ZAP SLIKA!“ Kada se to dogodi, svi učesnici moraju da stanu u pojedinačne statue, praveći jednu veliku fotografiju. Zatim će trener prići svakom i pitati šta ko predstavlja. Zatim se proces ponavlja. Teme treba da budu različite, poput plaže, porodične večere, venčanja, sahrane.

Napomene (1. DEO): Vežba treba da bude dinamična, pa budite brzi i energični dok proveravate ko je šta na fotografijama.

Kako (2. DEO): Nakon laganog uvoda, dajte im temu mlade osobe u omladinskom klubu. Kada naprave fotografiju i saznate ko šta (radi) na fotografiji, recite svima da zapamte gde tačno stoje i šta rade. Zatim izaberite grupu učesnika koji čine mikro sliku u velikoj i zadržite ih na sceni, a svima ostalima recite da stanu po strani. Zatim uputite prvu osobu od posmatrača sa strane da je omladinski radnik i da je to grupa mladih ljudi sa kojima treba da stupi u kontakt, a njegov zadatak je da se pozicionira u prostoru u odnosu na grupu mladih. Ta osoba će se postaviti kako želi, stati na trenutak, pa napustiti scenu, kako bi neko od ostalih posmatrača mogao da pokuša da se pozicionira. Pustite nekoliko učesnika koji posmatraju da se pozicioniraju (jedan po jedan), a zatim napravite zamenu – recite svima da se vrate na svoje prvobitne pozicije na fotografiji i odaberu novu grupu mladih koja će ostati na sceni. Ponovite proces pozicioniranja sa ostalim učesnicima (sa novom grupom mladih na sceni). Zatim ponovite ceo proces još jednom, birajući treću grupu učesnika da bude na sceni kao treća grupa mladih. Zatim zamolite



učesnike da ponovo krenu u šetnju po prostoru i dajte im zadatak da pripreme fotografiju mladih ljudi koji se druže u kraju/parku. Ponovite ceo proces.

Napomene (2. DEO): Pokušajte da se uverite da su svi učesnici bar jednom ušli u scenu tokom vežbe, ali pozicioniranje neka bude spontano i dinamično, ne treba previše da razmišljaju, već da se trude da posmatraju i reaguju.

SESIJA 2: PRVI KONTAKT

trajanje: 3 sata

Obrazloženje za 2. sesiju: U drugoj sesiji drugog dana fokusiramo se na veštine omladinskih radnika za ostvarenje prvog kontakta sa mladima. Dakle, stavićemo ih u različite situacije u kojima bi trebalo da ostvare prvi kontakt i pratiti kako implementiraju principe u praksi.

Materijali za rad: Obrasci ili papiri za beleške.

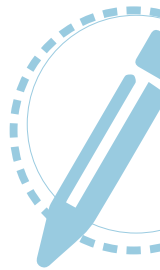
1. ZAMRZNUTE SLIKE:

GDE SREĆEMO MLADE

Zašto: Sada pripremamo scenografiju za prvi krug improvizacije i testiranja veština naših omladinskih radnika. Ova vežba omogućava da okruženje koje kreiramo bude realistično i podržava pripremu učesnika za ono što sledi. Zamrznute slike su možda najčešće korišćena tehnika primenjenog pozorišta i veoma je dragocena za mnoge stvari, omogućavajući grupno kreiranje, grupnu analizu i još mnogo toga.

Kako (1. DEO): Učesnici su podeljeni u 4 ili 5 grupa (tako da svaka grupa ima najmanje 3, a najviše 5 učesnika). Reći ćete učesnicima da je njihov zadatak da predstavite gde obično imaju prvi kontakt sa mladim ljudima. To može biti bilo gde, nema pravila, ali treba da razgovaraju u okviru svoje grupe o svojim iskustvima i da izaberu koji „scenari“ žele da predstavite. Treba da predstavite gde se nalaze mladi ljudi i šta rade kada ih prvi put sretnu. Oni će to predstaviti koristeći tri zamrznute slike. Demonstrirajte tehniku na jednostavnom primeru sa drugim trenerom ili dobrovoljcem (na primer u situaciji kada jedna osoba kasni na sastanak jer se uspavala, a druga se naljuti). Važno je da se učesnici uopšte ne pomeraju dok su „na slici“, kako bi se postigao efekat fotografije. Dajte učesnicima malo vremena (pet do deset minuta) da diskutuju i pripreme svoje slike.





Napomene (1. DEO): Pridite svakoj grupi i recite im da treba da isprobaju slike – kako bi manje pričali, a više testirali svoje pozicioniranje u slikama i time utvrdili da li je sve jasno u njihovoj priči.

Kako (2. DEO): Grupa po grupa prikazuje zamrznute slike koje su kreirali. Dok jedna grupa predstavlja, svi ostali predstavljaju publiku i tada je njihov zadatak da pažljivo prate prikazani sadržaj i ne komentarišu ništa dok predstavljanje sve tri slike ne završi. Da bi se postigao efekat stvarnih slika za publiku, učesnici koji gledaju treba da drže zatvorene oči dok se oni “na sceni” postavljaju u svoje slike. Trener prati pripremu i daje znak publici kada treba da otvore oči. Nakon treće slike, odnosno kada grupa završi prezentaciju, trener započinje diskusiju sa učesnicima u publici o tome šta su videli i šta slike predstavljaju – gde su mladi, ko šta radi i, eventualno, ko je „ko“ u grupi vršnjaka – poznaju li se ili ne, itd. Zatim učesnici u publici, na osnovu interpretacije slika, objašnjavaju kontekst, sadržaj, uloge i odnose između glumaca. Grupa koja je predstavila svoje zamrznute slike ne učestvuje u ovoj diskusiji, trener im skreće pažnju da ne otkrivaju da li publika tumači slike na pravi način ili ne. Trener je moderator u ovoj diskusiji, ali može i da iznese svoje viđenje situacije (pošto ni trener nije učestvovao u pripremi slika, ne zna pozadinu priče). Ono što se može desiti je da učesnici vide potpuno različite priče na istim slikama. Tada nije potrebno korigovati učesnike, već ih podsticati da daju sve moguće poglede na prikazanu situaciju, uz nešto duže zadržavanje na „najverovatnijem” scenariju, odnosno onom oko koga se slaže najveći broj učesnika. Kada se diskusija završi, reč se daje grupi koja je prikazala slike, koja objašnjava da li je publika pogodila šta je prikazano ili ne i daje dodatne informacije o prikazanom ako je potrebno. Za priču svake grupe potrebno je primeniti isti postupak analize i diskusije.

Napomene (2. DEO): Vodite beleške posle svakog predstavljanja tako da zapišete sve prikazane kontekste. Ako su konteksti veoma slični, tokom diskusija podržavajte one elemente koji pružaju određenu raznolikost u dešavanjima.

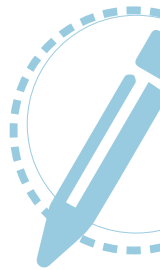
2. PRVI KONTAKT - IMPROVIZACIJA

Zašto: Ovde počinjemo sa simulacijama realnih situacija za naše učesnike. Prva je usmerena na ostvarivanje prvog kontakta sa mladima. Ovo je izuzetno važno za trenera da vidi svoju grupu u praksi, i da u praksi proveri gde su njihove snage i slabosti. Ovaj kontekst je izabran jer prvi kontakt treba da bude udica za stvaranje veze između omladinskog radnika i mladih i ključan je za dobrovoljno učešće mladih.

Kako (1. DEO): U prethodnoj vežbi kreirali ste sa grupama 4 ili 5 postavki za upoznavanje mladih. Nazvaćemo ih po brojevima radi lakšeg objašnjenja, ali ih možete imenovati prema kontekstu koji su prikazivali (na primer omladinski klub, park, škola, omladinski festival, ustanova za mlade itd.). Grupa 1 treba ponovo da postavi svoj kontekst. Učesnici iz grupe 2 imaju zadatak da budu omladinski radnici koji će izaći na scenu i pokušati da ostvare prvi kontakt sa omladinskom grupom. Jedan po jedan će pokušati da budu jedini omladinski radnik u sceni. To će biti urađeno kroz improvizaciju – tako da nema prethodnih dogovora o tome ko će šta raditi ili reći šta se radi. Učesnici na sceni – omladinska grupa imaju svoje instrukcije ko su, šta rade i gde su iz prethodne vežbe i to su smernice za njihovo delovanje. Omladinski radnik ima minut da se konsoliduje i eventualno kreira taktiku o tome kako će pristupiti grupi mladih. Tada počinje scena. Osetićete kada je scena gotova i tada ćete aplauzom nagraditi omladinskog radnika i glumce. Omladinski radnik tada može ukratko da objasni svoju taktiku i da li smatra da je uspešno uspostavio kontakt sa mladima. Zatim se scena vraća na početak i ulazi sledeći omladinski radnik. Ponavljajte proces sve dok svi učesnici iz grupe 2 ne budu učestvovali kao omladinski radnici. Svi ostali su samo posmatrači.

Napomene (1. DEO): Ako „glumci“ mladih ljudi počnu previše da glume, ovo je veoma važan trenutak za vašu intervenciju. Pustite ih da završe prvu scenu i onda sa svima kratko porazgovarajte o tome da li su njihovi postupci bili realistični. Obično publika, ali i omladinski radnik ili čak i sami mladi ljudi prepoznaju da nisu bili realni, da su bili ili prestrogi ili previše jednostavni u odnosu sa omladinskim radnikom. To je zato što su glumili. Dakle, najvažnije uputstvo za njih je da ne glume. Oni znaju svoje karakteristike, svoj kontekst, nešto što je specifično za njihovu ulogu, ali njihova uloga nije da kreiraju „pakao“ za omladinskog radnika, već da obezbede realističan ambijent. Dakle, ako smatraju da je pristup omladinskog radnika bio previše blag i neefikasan ili previše agresivan, ne bi trebalo da se odmah otvaraju prema njemu/njoj. S druge strane, ako je omladinski radnik zanimljiv i zaista privlači vašu pažnju, zadržite pažnju na njemu, nemojte samo namerno odvratiti pogled kako bi otežali omladinskom radniku. Vežbamo za realnost i potrebne su nam realne, prirodne reakcije. Dakle, trebalo bi da se opuste i prate tok. Obratite pažnju na ponašanje i pristup svakog učesnika i vodite beleške. U narednoj diskusiji daćete im i svoju povratnu informaciju o tome šta ste primetili, a budite spremni da ukažete na najmanje jednu pozitivnu i jednu negativnu stvar za svakog učesnika koji je uključen kao omladinski radnik u vežbi. Takođe, vodite beleške o svemu što vidite da je relevantno za diskusiju o principima koja će doći na sledećoj sesiji.





Kako (2. DEO): Posle prve runde improvizacije, neka svi sednu u krug i diskutuju (ne predugo) o nekoliko tema: kako su se osećali tokom vežbe, da li je bilo teško? Čiji je pristup bio najefikasniji i zašto, ko je imao najviše problema da uspostavi kontakt i zašto? Zatim dajte kratku povratnu informaciju svakom omladinskom radniku – ističući nešto što su uradili dobro i nešto što mogu učiniti bolje (barem jednu snagu i jednu stvar koju treba poboljšati).

Napomene (DEO 2): Pokušajte da diskusija bude fokusirana i kratka. Biće više diskusija nakon svake runde i vremena na kasnijim sesijama za više razgovora.

Kako (3. DEO): Zatim, grupa 2 postaje grupa mladih (iz njihove postavke kreirane u prethodnoj vežbi) i grupa 3 stupa na scenu kao omladinski radnici. Nakon toga, grupa 3 su mladi, a grupa 4 su omladinski radnici, i tako redom, sve dok grupa 1 ne nastupi kao omladinski radnici u poslednjoj grupi mladih. Nakon svake runde treba voditi kratku diskusiju na iste teme.

Napomene (3. DEO): Slobodno napravite pauzu između grupa i trebalo bi da ih držite u toku procesa tako da nema potrebe za dodatnim vežbama pre nego što se improvizacija nastavi.

SESIJA 3: PREDSTAVLJANJE PRINCIPA

trajanje: 1.5 sat

Obrazloženje za 3. sesiju: Ovde zvanično uvodimo principe, kako bismo mogli da podstaknemo dalji proces učenja naših omladinskih radnika. Nakon ove sesije, omladinski radnici će pristupiti svakoj novoj sesiji simulacije tokom naredna tri dana znajući na koje elemente treba da obrate pažnju i uspeće da povežu izazovne situacije i svoje konkretno ponašanje sa principima.

Materijali za rad: Papiri sa nazivom i objašnjenjem svakog principa.

1. OBORI REKORD

Zašto: Za početak ove sesije, a nakon intenzivnih introspekcijskih procesa koji su se desili na prošloj sesiji, biramo zabavnu, dinamičnu, fizičku vežbu i koristimo je kao uvodnu aktivnost za one koje slede.

Kako: Pre vežbe pripremiti papire sa principima na stolu u prostoji, okrenute na dole, da niko ne vidi šta je na njima. Svi učesnici treba da prošetaju prostorijom i zaustave se na znak trenera. Njihov zadatak je da što brže izvedu niz aktivnosti i vrate se na trenutnu poziciju. Aktivnosti se mogu kreirati na licu mesta, ali treba da uključuju dosta fizičkog kretanja i izvesnu interakciju. Na primer, vaše aktivnosti mogu uključivati:

- dodirivanje 2 suprotna zida sobe
- dodirivanje nečeg crvenog (ili neke druge boje)
- rukovanje sa nekim drugim učesnikom
- skakanje preko neke linije na podu levo – desno
- okretanje oko sopstvene ose
- vraćanje na prvobitno mesto.

Trener će meriti vreme koje je potrebno grupi da izvrši zadatke. Kada završe, recite im koliko im je vremena bilo potrebno i pitajte ih da li misle da mogu bolje? Neka sve urade ponovo. Pitajte ih da li misle da mogu još bolje, ali ovoga puta oni koji prvi završe sve aktivnosti treba da uzmu po jedan papir sa stola pre nego što odu na prvobitno mesto. Proslavite grupni rekord velikim aplauzom.

2. ANALIZA PRINCIPA

Zašto: Ovde se direktno fokusiramo na principe i učesnici znaju da se bave procesom učenja. Dakle, komponenta znanja je u fokusu u ovom segmentu.

Kako (1. DEO): Osobe koje su uzele papire postaju kapiteni svojih timova. Svi ostali učesnici treba da odaberu svoj tim (nasumično). Pošto imate 8 principa, imaćete u proseku 3 učesnika po timu. Njihov zadatak je da pronadu udobno mesto u prostoriji, pročitaju šta piše na njihovom papiru (naziv i kratak opis principa) i razgovaraju u okviru grupe o tome na šta se “njihov” princip odnosi.

Kako (2. DEO): Nakon diskusije u malim grupama, svi ćete se okupiti u velikom krugu. Povedite diskusiju tako što ćete objasniti da mnoge zemlje imaju svoje nacionalne etičke kodekse za omladinske radnike i da oni mogu da variraju i da budu veoma slični i da ćete tokom treninga razmišljati o ovim sličnostima koje su obuhvaćene u izdvojenih 8 principa, ali da ćete takođe razmisliti o nacionalnim dokumentima ako ih vaša zemlja ima. Objasniti da principi pokrivaju specifičnosti omladinskog rada (njih 5) i specifičnosti odnosa omladinskog radnika i mladih (njih 3). Svaka grupa će predstaviti svoj princip, a trener će dati dodatna objašn-



jenja principa ako je potrebno. Predstavljajte jedan po jedan, i za svakog pitajte učesnike da li mogu da razmisle o nekoj situaciji sa obuke koju bi povezali sa tim određenim principom.



Napomene (2. DEO): Kroz ovu diskusiju ćete uvesti sve relevantne informacije o principima – informacije koje grupe nisu same pokrile u svojim kratkim prezentacijama. Ali ipak ne ulazite previše duboko, jer će se analiza principa desiti u naredna tri dana. Na kraju dana, postavite principe na zid radne prostorije, tako da ih učesnici uvek mogu videti tokom ostatka treninga.

3. SKOK

Zašto: Kako je kraj dana, vreme je da skočimo i saberemo svoje misli u jednu reč.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, držeći se za ruke. Trener traži od grupe da izabere jednu reč koja sumira njihov glavni utisak tog dana. Učesnici mogu da daju neke predloge, a grupa bira jedan. Kada je reč izabrana, grupni skok treba da se desi na sledeći način: grupa će izgovarati prvi samoglasnik iz reči (na primer, ako je izabrana reč zabava, samoglasnik će biti glas A) neprekidno od najtišeg ka najglasnijem. Kako postaju sve glasniji, prelaze iz stojećeg u čučajući položaj. Kada su najglasniji, čuča do kraja i treba da skaču u isto vreme, uzvikujući reč koju izaberu.

Napomene: Treneri su takođe deo skoka. Ukratko demonstrirajte pokret dok objašnjavate vežbu grupi. Završite skok grupnim aplauzom (to će doći prirodno).

DAN 3: VEŽBA, VEŽBA, VEŽBA

Struktura: 1 sesija

Svrha: Usavršavanje veština kroz tehnike primenjene drame – ulazak u izazovne scene i pokušaj njihovog rešavanja poštujući principe; Podsticanje refleksivne prakse kroz grupno i individualno promišljanje o svakom „testu”.

Objasnenje za 3. dan: Počinjemo sa intenzivnim praktičnim segmentom treninga koji će trajati do poslednjeg dana. Ideja je da se omladinskim radnicima pruže brojna okruženja u kojima mogu testirati svoje veštine u primeni principa, sa fokusom na izazovne situacije i na mlade sa smanjenim mogućnostima. Ovog dana fokus je na individualnim (jedan na jedan) intervencijama omladinskih radnika.

Napomene: Ovde trener treba da bude na oprezu sve vreme, treba da prati sve grupne i pojedinačne procese i “hvata” važne informacije. Obratite pažnju i vodite beleške.

SESIJA:

IGRAJ SE, PROIGRAJ, TESTIRAJ, PROMIŠLJAJ

trajanje: 6 sati

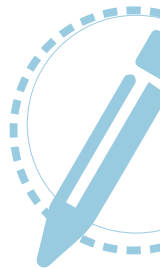
Objasnenje sesije: Naše omladinske radnike stavljamo u situacije koje su relevantne za njihove individualne intervencije u domenu osetljivih tema. Proveravamo njihove veštine, znanja i uverenja, kao i direktno razumevanje o tome kako treba pristupiti ovoj temi u pogledu principa omladinskog rada.

Radni materijali: olovke za sve učesnike, flipčart papiri sa ispisanim nazivima principa, stikeri, šesir ili činija, papiri za beleženje.

1. UZMI MOJU OLOVKU

Zašto: Imajući u vidu da je mnogo posla iza nas i pred nama, za početak biramo samo jednu zabavnu igru, kako bismo okupili svu energiju učesnika na jednom mestu. Slobodno koristite neku drugu vežbu ako vam se ne sviđa naš predlog za ovaj konkretni trenutak.





Kako: Svi stoje u krugu držeći olovku u levoj ruci ispred sebe. Kada kažete „JEDAN“ zadatak učesnika je da dodirnu olovku osobe koja stoji sa njihove desne strane. Reći ćete JEDAN nekoliko puta, na dinamičan, energičan način. Onda recite DVA i proverite da li će se zbuniti. Objasnite kasnije da, kada kažete DVA, treba da uzmu olovku osobe sa svoje desne strane (desnom rukom) i stave je u svoju levu ruku. Testirajte DVA nekoliko puta, a zatim pomešajte JEDAN i DVA. Onda recite TRI. Nakon što grupa stane jer shvate da im još niste dali uputstva za broj tri, objasnite da TRI znači da treba da bocnu osobu sa svoje desne strane desnim kažiprstom. Pomešajte JEDAN, DVA, TRI uputstva i činite to brzo.

Napomene: U vežbi učestvujete podjednako sa svim učesnicima.

2. KAKO SMO DO SADA KORISTILI PRINCIPLE

Zašto: Da bi umove naših učesnika „ubacili“ u razmišljanje o praktičnoj primeni principa, oni sada imaju zadatak da stave ponašanja trenera u kontekst principa.

Kako: Po celoj prostoriji su pripremljeni papiri sa nazivima principa. Pored svakog se nalazi olovka. Zamolite učesnike da se postave u prostoru prema tome kako bi ocenili svoju stručnost o ovoj temi do sada. Zatim stvorite parove tako što ćete upariti onog sa „najviše stručnosti“ sa onim sa „najmanje“ i tako redom dok svi ne budu imali svog para. Ako imate neparan broj učesnika, zadržite jednu grupu od troje. Svi imaju zadatak da o svakom principu diskutuju između sebe o tome u kojim postupcima trenera prepoznaju ove principe i da to zapišu na papir. Mogu to uraditi na bilo koji način i bilo kojim redosledom, ali je važno da svi parovi „posete“ sve principe. Možda neće imati šta novo da dodaju i to je u redu, onda mogu da dodaju neki znak onim izjavama sa kojima se slažu.

3. OSETLJIVE IZJAVE

Zašto: Želimo da naredne segmente osnaživanja omladinskih radnika baziramo na realnim osnovama. Zbog toga, kroz ovu vežbu, prikupljamo materijale za sledeću sesiju improvizacije.

Kako: Svaki učesnik treba da uzme nekoliko stikera. Oni imaju zadatak da se, pojedinačno, prisete različitih situacija kada mladi podele nešto „osetljivo“ sa njima. Zatim te izjave treba da napišu na papirićima, jednu izjavu na jednom stikeru. Ako im je potrebno više papirića, mogu uzeti i više. Nema ograničenja koliko izjava tre-

ba da napišu. Sve izjave treba pisati onako kako ih osoba izgovara – u prvom licu, a one se zatim stavljaju u šesir (ili činiju).

4. SESIJA IMPROVIZACIJE

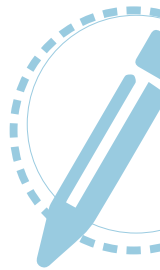
Zašto: Za ovaj segment improvizacije biramo tehniku primenjene drame kojom se menja tok scene uvođenjem izjava. Ovo omogućava omladinskim radnicima da prilagode svoje ponašanje novim, uznemirujućim informacijama i ostavlja im nula prostora za planiranje svog odgovora – omogućavajući im da zaista uvežbaju svoje reakcije u realnom okruženju.

Kako (1. DEO): Izaberite jedan od scenarija kreiranih tokom 2. dana koje vam pruža odgovarajući kontekst – kao što je omladinski klub, održavanje radionice bilo gde, ili neka aktivnost učenja itd. Ostavite dve osobe iz te priče na sceni – dve mlade osobe. Izaberite prvih 5 učesnika koji će biti omladinski radnici. Oni će učestvovati u ovom scenariju jedan po jedan, kao i u vežbi prvog kontakta. Kontekst improvizacije je sledeći: Realizacija aktivnosti je u toku, završavate sa grupom mladih i tada vam jedna od te dve mlade osobe izgovara jednu izjavu (ona će je izvući iz šešira). Zamolite prvog omladinskog radnika da napusti prostoriju na kratko. Dok je on napolju, pustite jednu od te dve osobe na sceni da izvuče izjavu iz šešira. Recite joj da je to izjava koju će reći omladinskom radniku u nekom trenutku scene, na njoj je u kom trenutku će to reći. Omladinski radnik se vraća i improvizacija počinje. On ne zna ko će od te dve osobe na sceni imati problem, pa će njegova reakcija biti spontanija. Scena se završava kada vidimo kako je omladinski radnik rešio osetljivu temu. Nakon što je prvi omladinski radnik gotov, rotirajte učesnike, tako da imate nove mlade osobe na sceni (cilj je da se više učesnika nađe u ulogama mladih, omladinskih radnika i posmatrača tokom svih sesija testiranja).

Napomene (1. DEO): Obratite pažnju na svaku situaciju i vodite beleške za svakog omladinskog radnika – šta je bilo dobro u njegovom/njenom pristupu i šta treba poboljšati. Paralelno, vodite beleške u vezi sa principima i zabeležite važne tačke koje ćete koristiti u velikoj diskusiji nakon završetka sesije.

Kako (2. DEO): Nakon prvih 5 učesnika koji su predstavljali omladinske radnike, otvorite kratku diskusiju o tome kako je sve proteklo, fokusirajući se na to šta je u njihovom pristupu bilo u redu, a šta je upadanje u zamku. Analizirajte njihovo ponašanje. Pripremite za svakog učesnika povratnu informaciju koja ukazuje na dobre i kritične elemente njegovog postupanja u datoj situaciji.





Kako (3. DEO): Izaberite drugu postavku – zarad dinamike, ali i zarad promene okruženja koje može uticati na intervencije omladinskih radnika. Na primer, možete odabrati okruženje na otvorenom za sledeći krug improvizacije i dodati još mladih ljudi na sceni. Izaberite sledećih 5 učesnika i ponovite proceduru improvizacije iz prethodnih sesija. Ponovite proces diskusije, a zatim ponovo promenite scenu. Ponavljajte proces tako da se svi učesnici oprobaju u reagovanju na osetljive izjave mladih ljudi.

Napomene: Naravno, pravićete pauze tokom dana (pošto trajanje improvizacija uvek varira u zavisnosti od grupe i njenih pojedinaca, stoga je teško tačno naznačiti gde će se pauza dogoditi).

1. ŠTA SU RADILI NA PAUZI

Zašto: Kada napravite pauzu, možete koristiti ovu vežbu pre nego što se vratite na improvizaciju. Za sakupljanje misli i energije svih nakon pauze, uvodimo jednu jednostavnu vežbu za prelazak sa pauze na nastavak testiranja. Uvek možete izabrati neku drugu vežbu za ovaj trenutak koja će više odgovarati vašoj grupi.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, uz zabavnu muziku u pozadini (ne glasno). Njihov zadatak je da jedan po jedan uđu u centar kruga i pokažu ostalim učesnicima, bez reči, šta su radili u pauzi.

2. SESIJA IMPROVIZACIJE

Zašto: Nastavljate sa prethodnom sesijom improvizacije, tako da svi učesnici imaju priliku da se oprobaju u ulozi omladinskog radnika.

3. VRISAK

Zašto: Nakon celog dana bavljenja osetljivim pitanjima i aktivnog učešća u procesu, želimo da izbacimo sve moguće ostatke negativne energije od improvizovanih sesija, a takođe želimo da podignemo i prikupimo energiju nakon celodnevnog vežbanja.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, pognute glave, sa očima uperenim u pod. Njihov zadatak je da podignu glavu na signal trenera i pogledaju jednu od tri osobe. Oni

mogu da gledaju u osobu sa leve ili desne strane ili u osobu preko puta njih. Jednom kada pogledaju jedno od ovo troje ljudi, ne smeju da skrene pogled. Ako im se pogledi susretnu sa osobom koju gledaju, oboje treba da vrisnu. Nakon toga, svi učesnici ponovo gledaju dole i čekaju sledeći znak trenera. Pre početka igre potrebno je jasno utvrditi sa učesnicima ko je njihova osoba preko puta. Ako je broj učesnika neparan, potrebno je da trener učestvuje u igri. Znak trenera može biti određeni zvuk (pljesak, zvižduk) ili verbalni (tri, četiri - sada). Učesnike treba ohrabriti da puste svoj glas. Kraj vežbe može se označiti zajedničkim vriskom.

Napomene: Generalno je dobro da trener učestvuje u ovoj vežbi i pokaže im kako mogu da vrište glasno i slobodno.

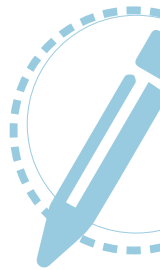
4. REFLEKSIJA O PRINCIPIMA

Zašto: Na kraju sesije želimo da integrišemo sva iskustva i povežemo ih sa našim temama o kojima učimo.

Kako: Svi učesnici sede u krugu. Otvorite diskusiju pitanjem da li im je ova sesija bila teška i zašto da/ne. Nakon refleksije, postavite im pitanja koja će im pomoći da povežu situacije sa profesionalnim i etičkim principima. U ovoj situaciji očigledan princip je onaj koji se tiče preuzimanja odgovornosti, uz to pokrivajući teme poverljivosti i profesionalnih granica – da li je pitanje sa kojim nam se mlada osoba obratila „za nas“ ili za nekog drugog i šta dalje sa tim. Ali postoje i drugi važni elementi u pogledu pristupa omladinskom radu uopšte, a samim tim i profesionalnih principa. Dakle, pitajte ih da li su nešto naučili osobe koje su konsultovali u svojim scenama. Cilj je da se postigne razumevanje da pružanjem podrške podučavamo još mnogo toga – stvaramo prilike da mladi ljudi shvate da postoje ljudi koji će biti tu za njih, kao i da su problemi normalni itd. Zatim, osvrnite se i na neformalno i informalno učenje. Takođe, razmislite o principu aktivnog učešća – da li je način na koji su omladinski radnici razgovarali sa mladima uključivao njihovo aktivno učešće – da li su naveli mlade da razmišljaju, predlažu i deluju u pravcu rešavanja njihovog problema ili su dali „gotovo“ rešenje i rekli mlada osoba šta da radi.

Napomene: U svim diskusijama i razmišljanjima tokom ovog i narednih dana, veoma je važno da trener prati sve procese i da bude sposoban da uhvati i poveže konkretna ponašanja sa principima, kako bi mogao da podrži i isprati proces učenja učesnika.





Posebna napomena za važeći Etički kodeks omladinskih radnika Srbije (ako radite NAPOR trening sa važećim Etičkim kodeksom): Povežite situacije sa sledećim principima: Odnosite se prema mladim ljudima sa poštovanjem (u domenu poverljivosti), Poštujte i uvažavajte prava mladih ljudi da donose svoje izbore i odluke (u vezi sa aktivnim učešćem i prilikama za učenje), Ističite i osigurajte dobrobiti i bezbednost mladih (u pogledu granica naše stručnosti). Moguće je i da sagledate postavljanje granice između ličnog i profesionalnog života ako se neke od izjava odnose na ovaj deo.

5. SKOK

Zašto: Budući da je kraj dana, vreme je da skočimo i saberemo svoje misli u jednu reč.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, držeći se za ruke. Trener traži od grupe da izabere jednu reč koja sumira njihov glavni utisak dana. Učesnici mogu da daju neke predloge, a grupa bira jedan. Kada je reč izabrana, grupni skok treba da se desi na sledeći način: grupa će izgovarati prvi samoglasnik iz reči (na primer, ako je izabrana reč zabava, samoglasnik će biti glas A) neprekidno od najtišeg ka najglasnijem. Kako postaju sve glasniji, prelaze iz stojećeg u čučajući položaj. Kada su najglasniji, čuče do kraja i treba da skoče u isto vreme, uzvikujući reč koju izaberu.

Napomene: Treneri su takođe deo skoka. Ukratko demonstrirajte pokret dok objašnjavate vežbu grupi. Završite skok grupnim aplauzom (to će doći prirodno).

DAN 4: VEŽBA, VEŽBA, VEŽBA

Struktura: 1 sesija

Svrha: Usavršavanje veština kroz tehnike primenjene drame – ulaženje u izazovne scene i pokušaj njihovog rešavanja poštujući principe; Podsticanje refleksivne prakse kroz grupnu i individualnu refleksiju o svakom „testu“.

Obrazloženje za 4. dan: Fokus četvrtog dana je rešavanje izazova koji se dešavaju u grupnom radu i njihovo povezivanje sa pravilnom upotrebom principa. Danas će se omladinski radnici susresti sa raznim situacijama i koristiće različite tehnike kako bi pokušali da ih reše.

Napomene: Ovde trener treba da bude na oprezu sve vreme, treba da prati sve grupne i pojedinačne procese i "hvata" važne informacije. Obratite pažnju i vodite beleške.

SESIJA:

IGRAJ SE, PROIGRAJ, TESTIRAJ, PROMIŠLJAJ

trajanje: 6 sati

Obrazloženje za sesiju: Tokom sesije četvrtog dana podižemo dinamiku u iskustvu testiranja omladinskih radnika. Testiramo i unapređujemo njihove veštine u upravljanju izazovnim grupnim situacijama. Testiramo i negujemo njihove veštine upravljanja konfliktima, improvizaciju i fleksibilnost, kao i direktno razumevanje o tome kako treba pristupiti različitim konfliktnim situacijama u pogledu principa omladinskog rada.

Radni materijali: stikeri, šešir ili činija, obrasci ili papiri za beleženje, spisak ometajućih situacija.

1. PLES U KRUGU

Zašto: Dan počinjemo nečim opuštajućim, podsećajući se da smo u zabavnom, otvorenom i bezbednom prostoru.

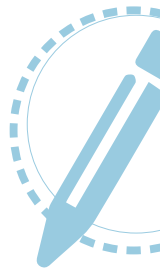
Kako: Pustite neku živahnu muziku. Pozovite sve da vam se pridruže u krugu. Odaberite jednu osobu koja će ući u centar kruga i plesati uz muziku. Svi ostali bi trebalo da repliciraju pokret osobe i da plešu na isti način. Nakon nekog vremena ta osoba napušta krug tako što pleše ka nekom drugom i zauzima njegovo mesto dok ta osoba potom ulazi u centar i uvodi novi plesni pokret. Plešite dok se svi učesnici ne smene u centru kruga.

2. OMETAJUĆE PONAŠANJE

Zašto: Odlučili smo da ovu sesiju započnemo sličnom metodologijom kao i juče, ašnju, kako bismo doveli učesnike do osećaja da je to nešto poznato, da znaju šta dolazi. Ovo nam omogućava veći element iznenađenja i više vežbanja veština u aktivnostima koje slede.

Kako: Svaki učesnik treba da uzme nekoliko stikera. Oni imaju zadatak da se, po-





jedinačno, prisete različitih ometajućih ponašanja sa kojima su se susreli tokom dosadašnjeg rada, ili nekih izazovnih situacija za koje su imali saznanja da su se desile nekom drugom, ili nečega za šta strahuju da im se može desiti tokom grupnog rada sa mladima. Zatim, treba da ih napišu na papirićima, samo jednu situaciju na jednom komadu papira. Ako im je potrebno više dopuna, mogu uzeti i više. Nema ograničenja koliko izjava treba da napišu. Sve izjave treba pisati onako kako ih osoba izgovara – u prvom licu. Sve izjave se stavljaju u šešir (ili činiju). Brzo pročitajte za sebe predložene situacije i izaberite one koje vam najviše odgovaraju. Ako su propustili neke važne, iskoristite svoju unapred pripremljenu listu da popunite predloge. Lista treba da se sastoji od:

- jedan od učesnika minira aktivnost i teško je zadržati njegovu pažnju na aktivnosti
- tokom aktivnosti jedan od učesnika ima nagli emocionalni odgovor na nešto – a vi ne znate zbog čega
- tokom aktivnosti jedan od učesnika se kontinuirano smeje i ne može da prestane, postaje iritantno i ometa aktivnost
- isplanirali ste grupnu sportsku aktivnost, ali kada stignete na aktivnost, zatičete samo jednu osobu
- dolazite na aktivnost u instituciju u kojoj žive mladi ljudi i nisu super motivisani da učestvuju u onome što ste planirali
- dolazite na aktivnost i dva učesnika počinju verbalno da se svađaju (brat i sestra)
- želite da privučete novu grupu mladih ljudi u svoju aktivnost, pa prilazite ekipi nakon utakmice i ne izgledaju baš zainteresovani
- tokom aktivnosti počinje fizički obračun između dva učesnika

3. SESIJA IMPROVIZACIJE + BOKS MEČ

Zašto: Za ovu rundu improvizacije, osim korišćenja papirića za kreiranje scena, koristimo boks meč – tehniku primenjene drame za realizaciju improvizovanih scena. Ovo omogućava da omladinski radnici testiraju različite strategije i takođe uključuje druge omladinske radnike kao aktivne učesnike iako nisu u fokusu na sceni.

Kako (1. DEO): U ovoj sesiji improvizacije trener kreira okruženje za intervencije omladinskih radnika. Podelite grupu na tri dela (imaćete 7 ili 8 učesnika po grupi). Zamolite prvu grupu da vam se pridruži na sceni. Oni će predstavljati mlade ljude. Druga grupa će biti omladinski radnici u ovoj rundi improvizacije, a treća će biti posmatrači. Uputite ih u kontekst da su oni grupa mladih i da će omladinski rad-

nik doći i započeti aktivnost sa njima. Već neko vreme rade zajedno, poznaju se i već imaju uspostavljeno osnovno poverenje. Mladi ljudi mogu da imaju na umu različite mlade osobe koje su kreirali prvog dana tokom vajanja, tako da će predstavljati raznoliku grupu. Sada zamolite omladinske radnike da napuste prostoriju kako biste mogli da date instrukcije mladima. Ako rade dva trenera, jedan će izaći napolje i dati dodatna uputstva omladinskim radnicima. Dok su van prostorije, treba da naprave plan sa kojom aktivnošću će doći u grupu mladih, šta su planirali da rade tog dan i treba da otpočnu aktivnost sa grupom. Uputstva za mlade uključuju predstavljanje odabranog ometajućeg ponašanja koje će se pojaviti tokom aktivnosti. Potrebno je da izaberu ko će prikazati to ometajuće ponašanje, ali ih podsetite da njihova uloga nije da glume, već da REAGUJU, da prate tok i ponašaju se kako se osećaju u skladu sa svojim likom kada dođe do određenog razvoja situacije i kada omladinski radnik pokuša da popravi stvari. Vratite omladinske radnike u prostoriju, prva grupa stupa na scenu i počinje improvizacija.

Napomene (1. DEO): Obratite pažnju na svaku situaciju i vodite beleške za svakog omladinskog radnika – šta je bilo dobro u njegovom pristupu i šta treba poboljšati. Paralelno, vodite beleške u vezi sa principima i zabeležite važne tačke koje ćete koristiti u velikoj diskusiji nakon završetka sesije. U prvom krugu omladinski radnik je „sam“ i učestvuje u sceni sam od početka do kraja improvizacije kako god smisli.

Kako (2. DEO): Posle prvog omladinskog radnika, ponovite postupak pripreme na isti način (omladinski radnici izlaze iz prostorije a mladi se pripremaju na sceni). Kada se grupa omladinskih radnika vrati, obavestite sledećeg koji je na redu da će moći da dobije podršku svoje grupe omladinskih radnika ako mu bude potrebna. Oni će sve pomno pratiti i ostati „u njegovom uglu, kao treneri boksa“. Dakle, kada omladinski radnik oseti da mu treba podrška, treba da vikne STOP i time zamrzne scenu. Omladinski radnik tada izlazi sa scene i obraća se svom timu za konsultaciju šta može da pokuša kako bi situaciju. Onda se vraća nazad i scena se nastavlja. Igrajte ovako za još dva omladinska radnika.

Kako (3. DEO): Za petog omladinskog radnika (i za ostale iz ove grupe) uvedite novu opciju – da „treneri boksa“ takođe viču STOP ako osećaju da njihov omladinski radnik može da interveniše u trenutku koji je propustio, kako bi intervencija bila pravovremena.

Napomene (2. i 3. DEO): U zavisnosti od izbora ometajućeg ponašanja, pomešati grupu učesnika na sceni – napraviti veću/manju grupu sa kojom omladinski radnik



treba da radi, promeniti scensku postavku – igrajte se sa dinamikom tako da omladinski radnici uvek imaju neki novi element na koji se treba prilagoditi.

Kako (4. DEO): Nakon prve grupe učesnika koji glume omladinske radnike, pokrenite kratku diskusiju o tome kako je sve teklo, fokusirajući se na to šta je u njihovom pristupu bilo u redu, a šta je upadanje u zamku. Analizirajte njihovo ponašanje. Pripremite za svakog učesnika povratnu informaciju koja ukazuje na dobre i kritične elemente njegovog postupanja u datoj situaciji.

Napomene (4. DEO): Pratite potrebe grupe i vreme za pauzu. Ako imate dovoljno vremena do pauze, započnite sledeći krug improvizacije pre nje, jer je važno da svako dođe na red da uđe u scene.

4. POMFIT I POGAČA

Zašto: Kada napravite pauzu i vratite se, koristite ovu vežbu. Imajući u vidu da naše učesnike sada očekuje ozbiljan posao, iskoristite veoma energičnu, zabavnu i šašavu vežbu da podignete raspoloženje.

Kako: Zamolite učesnike da se postroje u dva reda u centru prostorije, jedan iza drugog. Zamolite ih da ostave dovoljno prostora između ove dve kolone (malo manje od 1 metra bi trebalo da bude dovoljno). Recite im da će jedan red biti POMFIT, a drugi POGAČA. Svaki put kada kažete „POMFRIT“, kolona sa tim nazivom će potrčati ka spoljnoj strani prostorije i pokušati da stigne do određenog mesta (linije ili zida) – koje predstavlja njihovu sigurnu kućicu. U međuvremenu, kolona POGAČA će pokušati da dodirne pomfit pre nego što stignu na bezbedno mesto. Ako kažete POGAČA biće obrnuto. Svaka dodirnutu/uhvaćena osoba će promeniti kolonu i tako će postati ili pomfit ili pogača. Uvedite i reči POČINJEMO POZOR, POLAKO iznenada i zabavite se zajedno sa grupom.

Napomene: Ova vežba je izuzetno fizički aktivna pa vodite računa o bezbednosti svih učesnika. Pobrinite se da prostorija bude sređena pre vežbe, ali i recite im da se trude da ne povrede jedni druge tokom igre. Samo da budemo jasni, očekuju se neki mali sudari tokom izvođenja, jer se kroz ovu igru aktivira mnogo strasti ako je atmosfera napravljena kako treba 😊 Ali učesnici izuzetno uživaju u ovoj vežbi.



5. SESIJA IMPROVIZACIJE – ZAMRZNI I PREMOTAJ

Zašto: Nastavljamo sa izazovima za naše omladinske radnike, ali uvodimo nove tehnike intervencije. Moguće je da ćete ovaj deo početi pre pauze i ako se to desi, samo nastavite tamo gde ste stali sa sledećim omladinskim radnikom koji je na redu.

Kako (1. DEO): Druga grupa omladinskih radnika je na redu da testira svoje veštine. Pripremite scenu na isti način kao u prethodnoj sesiji. Ali, ovog puta, uputstvo omladinskom radniku je da može da vikne ZALEDI kada misli da mu treba trenutak da se konsoliduje, da posmatra gde je ko u njegovoj grupi mladih i da proceni na šta treba da se fokusira. Kada je spreman, treba da vikne ODLEDI i priča se nastavlja. Ponovite ovu verziju za dva omladinska radnika, takođe omogućavajući grupi saradnika da pruži podršku kroz diskusiju ako omladinski radnik želi njihovu konsultaciju.

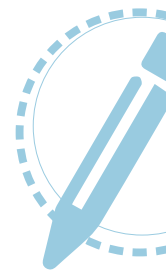
Kako (2. DEO): Za sledeća 2 omladinska radnika, uvodite opciju ZALEDI -PREMOTAJ. To znači da, kada omladinski radnik vikne ZALEDI, on takođe može da premota situaciju unazad kroz slike, da bi bliže posmatrao šta se dogodilo u grupi i kako je situacija eskalirala. To znači da, kada omladinski radnik vikne ZALEDI, mladi ljudi na sceni postaju ZAMRZNUTE SLIKE i omladinski radnik može da šeta oko njih, analizira i diskutuje o onome što vidi. Ali može da ODMRZNE situaciju samo u trenutku kada ju je prethodno zaledio i pokuša da nastavi sa rešavanjem problema. Ovaj može biti veoma pogodan za fizičku analizu sukoba – ako je eskalirao.

Kako (3. DEO): Sledeći deo omogućava ostalim omladinskim radnicima, kada su na sceni da viknu STOP i porazgovaraju sa svojim timom šta su mogli da urade bolje i da se „vrate u prošlost“, PREMOTAJU do početka aktivnosti i počnu ispočetka.

Napomene (3. DEO): Ova intervencija je veoma važna i pogodna za one sukobe koji su eskalirali, tako da za ovaj deo možete sačuvati one najškakljivije situacije. Tokom cele sesije improvizacije igrajte se sa postavkama kako biste obezbedili dinamiku i raznolikost situacije u koje će omladinski radnici ući. Obratite posebnu pažnju na to koji omladinski radnik treba da učestvuje u kom obliku intervencija. S obzirom da ćete sutra imati poslednju rundu improvizacije, važno je da oni koji nisu imali priliku da PREMOTAJU ili “se vrate u prošlost”, imaju više vežbanja tokom sutrašnjeg dana.



6. FORUM SCENA



Zašto: Omogućava različitim učesnicima da pokušaju da reše izazovnu situaciju.

Kako: Poslednja grupa omladinskih radnika je sada u fokusu i oni su zvanično publika. Gledaće improvizovanu scenu u kojoj dolazi do sukoba dve grupe učesnika koji su navijači suparničkih fudbalskih klubova i dolaze na aktivnost za mlade odmah posle velike utakmice na kojoj je rezultat bio sporan i sudije su presudile za jedan tim, a navijači drugog tima se osećaju "opljačkano". Sukob eskalira tako da se dešava velika tuča i omladinski radnik ostaje nemoćan ili čak povređen u tom procesu. Pripremite scenu sa grupom ostalih učesnika tokom pauze. Na sceni su svi osim omladinskih radnika, tako da imaju posla sa većom grupom mladih „spremnih za sukob“. Zadatak omladinskih radnika u publici je da posmatraju celu scenu, a zatim da razmisle u kom trenutku bi omladinski radnik mogao da spreči eskalaciju sukoba. Mogu kratko da diskutuju, a onda će scena krenuti ispočetka i, kada imaju ideju kako omladinski radnik treba da reaguje, govore STOP, a omladinski radnik sa idejom ulazi u scenu i pokušava da reaguje kako bi sprečio haos. Nakon njegove intervencije trener razgovara sa njim da li je uspeo da uradi ono što je planirao i da li misli da je uspeo. Onda ostali omladinski radnici kažu šta misle i mogu da predlože drugačiju intervenciju u drugom trenutku ranije ili kasnije u priči.

Napomene: Ovo je složena situacija improvizacije u kojoj se doslovno sve može dogoditi. Omladinski radnici mogu doći na ideju da bi pozvali kolegu da im pomogne, u tom slučaju odredite drugog omladinskog radnika da igra kolegu. Ako se odluče, na primer, da pozovu policiju, improvizujte i to, sa realnim ishodom da se mladi zbog toga zameraju omladinskom radniku i ne žele više da se vrate njegovim aktivnostima. Istražite svaki predlog. Ako iz nekog razloga neko od omladinskih radnika ne dobije priliku da stupi na scenu već samo diskutuje, obratite pažnju na to i uključite ga tokom sutrašnje sesije improvizacije.

7. PROTRESI I ZAGRLI

Zašto: Nakon super intenzivnog dana prikazivanja sukoba, moramo se malo ohladiti i vratiti našoj pozitivnoj grupnoj koheziji i grupnoj podršci.

Kako: Zamolite sve učesnike da stanu u krug i da tresu rukama, nogama i celim telom kako bi sva prikupljena negativna energija napustila telo. Takođe mogu os-

loboditi zvukove. Zatim ih zamolite da snažno udahnu podižući ruke i spuštajući ih dole zajedno sa ostatkom tela i glasnim izdahom. Uradite ovo nekoliko puta. Sada im recite da je vreme da se podsetimo kako brinemo jedni za druge i da ćete poslati zagrljaj u krug i čekati da vam se vrati. Zagrlite osobu sa svoje leve strane i ona treba da zagrlji sledeću osobu i tako dalje.

8. RAZMIŠLJANJE O PRINCIPIMA

Zašto: Na kraju sesije želimo da integrišemo sva iskustva i povežemo ih sa našim temama o kojima učimo.

Kako: Svi učesnici sede u krugu. Otvorite diskusiju pitanjem da li im je ova sesija bila teška i zašto da/ne. Nakon razmišljanja, postavite im pitanja koja će im pomoći da povežu situacije sa profesionalnim i etičkim principima. Izazovi koje će oni pokrivati sigurno će se preplitati sa svim principima, ali ne možemo predvideti koji će elementi biti aktivirani svakim scenarijem, jer se scenariji kreiraju neposredno sa njima. Dakle, ovde su u igri veštine trenera da poveže tačke i da poveže intervencije sa različitim elementima naših principa. Iskoristite i grupu za ovo, jer u ovom delu treninga njihova refleksivna praksa treba da bude izuzetno aktivna.

Napomene: U svim diskusijama i razmišljanjima tokom ovog i ostalih dana, veoma je važno da trener prati sve procese i da bude sposoban da 'uhvati' i poveže konkretna ponašanja sa principima, tako da može da podrži proces učenja učesnika.

Posebna napomena za važeći Etički kodeks omladinskih radnika Srbije (ukoliko radite obuku NAPOR-a sa važećim Etičkim kodeksom): Povežite situacije sa principima iz Etičkog kodeksa NAPOR-a.

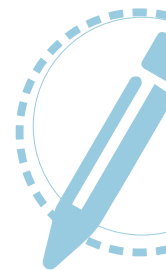
9. SKOK

Zašto: Budući da je kraj dana, vreme je da skočimo i saberemo svoje misli u jednu reč.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, držeći se za ruke. Trener traži od grupe da izabere jednu reč koja sumira njihov glavni utisak dana. Učesnici mogu da daju neke predloge, a grupa bira jedan. Kada je reč izabrana, grupni skok treba da se desi na sledeći način: grupa će izgovarati prvi samoglasnik iz reči (na primer, ako je izabra-



na reč zabava, samoglasnik će biti glas A) neprekidno od najtišeg ka najglasnijem. Kako postaju sve glasniji, prelaze iz stojećeg u čučeci položaj. Kada su najglasniji, čuče do kraja i treba da skoče svi u isto vreme, uzvikujući reč koju izaberu.



Napomene: Treneri su takođe deo skoka. Ukratko demonstrirajte pokret dok objašnjavate vežbu grupi. Završite skok grupnim aplauzom (to će doći prirodno).

DAN 5: KONAČNO ODBROJAVANJE

Struktura: 2 sesije

Svrha: Usavršavanje veština kroz tehnike primenjene drame – ulazak u izazovne scene i pokušaj njihovog rešavanja poštujući principe; Podsticanje refleksivne prakse kroz samorefleksivnu evaluaciju i grupnu evaluaciju.

Objasnenje za 5. dan: Prvi deo petog dana ponovo će biti fokusiran na uvežbavanje veština omladinskih radnika i razmišljanje o njihovom razumevanju principa u praksi. Druga sesija je fokusirana na zatvaranje procesa obuke i na sveukupnu evaluaciju.

Napomene: Ovde trener treba da bude na oprezu sve vreme, treba da prati sve grupne i pojedinačne procese i "hvata" važne informacije. Obratite pažnju i vodite beleške.

SESIJA 1:

IGRAJ SE, PROIGRAJ, TESTIRAJ, PROMIŠLJAJ

trajanje: 3 sata

Objasnenje za prvu sesiju: U prvoj sesiji poslednjeg dana nastavljamo da vežbamo sa nekim scenama koje se bave pitanjima granica, kako na ličnom tako i na profesionalnom nivou, i povezujemo ih sa principima.

Materijali za rad: Obrasci ili papiri za beleške.

1. UDAH

Zašto: Ovo je veoma snažna, a jednostavna vežba, savršena za završni dan treninga.

Kako: Učesnici šetaju po prostoriji. Recite im da počnu da obraćaju pažnju na svoje disanje. Udahnite, izdahnite, polako, mirno i nastavite da hodate. Zatim, recite

svima da prestanu sa disanjem. Objasnite da će sada moći da udahnu samo kada nekoga dodirnu po ramenu. Kada vas neko dodirne po ramenu treba da stanete kako bi ta osoba mogla da udahne. Kada uzmete dovoljno vazduha, nastavićete da hodate. Sada svi uzimaju jedan veliki udah i počinju da hodaju. Posle nekog vremena promenite uputstvo i recite da sada treba da se zagrlje da bi udahnuli. Posle vežbe zahvalite grupi što ste bili toliko podrška jedni drugima tokom treninga i što su jedni drugima pomogli da dišu.

2. SESIJA IMPROVIZACIJE

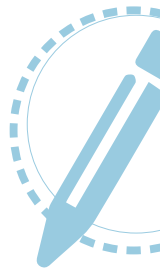
Zašto: Ovde ćemo koristiti unapred pripremljene kontekste u kojima će omladinski radnici da se oprobaju i testiraju situacije. Ovo pruža dodatni prostor onima koji treba malo više da unaprede svoje veštine – kako bi imali više šansi da vežbaju na samom treningu.

Kako (1. DEO): Za prvu improvizaciju potreban vam je dobrovoljac koji je pušač. Kontekst je da ste na intenzivnom višednevnom treningu sa grupom mladih, vreme je za pauzu i palite cigaretu (daleko od radnih prostorija). Vi ćete pripremiti učesnika koji će igrati mladu osobu pre vežbe, tako da omladinski radnik ne zna šta će se desiti. Mlada osoba prilazi omladinskom radniku i traži upaljač. Omladinski radnik treba sam da reši situaciju, nikakve spoljne intervencije nisu dozvoljene. Nakon improvizacije vodi se kratka diskusija o konkretnom pitanju sa celom grupom, povezujući to sa principom preuzimanja odgovornosti (za NAPOR Poštovanje i promovisanje prava mladih da donose svoje izbore i odluke, Uočavanje i razumevanje granicu između ličnog i profesionalnog života).

Napomene (1. DEO): Odaberite omladinske radnike na osnovu njihovog iskustva od prethodnog dana – imaju prioritet 4 učesnika koji su tokom jučerašnjeg dana najmanje vežbali tokom improvizacije. Za prvu vam je potreban pravi pušač, tako da pušač ima prioritet. Budući da je vaša grupa sada “uveliko u temi”, biće lako povezati izazov sa principima, tako da možete imati kratku i efikasnu diskusiju nakon svakog scenarija.

Kako (2. DEO): Za sledeći scenario, potrebna vam je grupa učesnika i jedan omladinski radnik koji će na trenutak napustiti prostoriju kako biste mogli da uputite instrukcije grupi mladih. Oni su grupa sa kojom omladinski radnik već radi, ali jedna mlada osoba neprestano pokušava da bude super bliska sa omladinskim radnikom – pokušava da bude njego favorit i stalno traži pažnju omladinskog rad-





nika. Nakon improvizacije, održava se kratka diskusija o konkretnom pitanju sa celom grupom, povezujući to sa principima preuzimanja odgovornosti i negovanja ravnopravnosti (za NAPOR na Uočavanje i razumevanje granica između ličnog i profesionalnog života).

Kako (3. DEO): Za sledeću scenu ćete ponovo imati jednog omladinskog radnika i grupu mladih koji se nalaze na aktivnosti. Uputite jednog od mladih da je njegova uloga da traži novac od omladinskog radnika. Upao je u nevolje kockajući se, a pozajmio je novac od momaka koji mu sada prete da će mu polomiti noge (ovo je priča koju mlada osoba priča omladinskom radniku, ne znamo da li je to istina i u kojoj meri). Nakon improvizacije, održava se kratka diskusija o konkretnom pitanju sa celom grupom, povezujući to sa principima aktivnog učešća i preuzimanja odgovornosti (za NAPOR Unapređivanje i staranje o dobrobiti i bezbednosti mladih, Tretirati mlade osobe sa poštovanjem).

Kako (4. DEO): Za poslednji scenario potreban vam je omladinski radnik koji prvi put dolazi da održi aktivnost grupi mladih koji se nalaze u nekoj instituciji (treba da smisli neku uvodnu aktivnost). Uputstvo za grupu mladih je da su previše nametljivi – postavljaju mnogo ličnih pitanja i veoma se interesuju za lični život omladinskog radnika. Nakon improvizacije, vodi se kratka diskusija o konkretnom pitanju sa celom grupom, povezujući to sa principom negovanja ravnopravnosti (za NAPOR Uviđanje i razumevanje granice između ličnog i profesionalnog života).

3. ZAOKRUŽIVANJE

Zašto: Ovo je finalno sumiranje ključnih poruka sa treninga za učesnike.

Kako: Recite učesnicima da ćete se posle pauze fokusirati na završnu sesiju treninga, ali da ste sada zvanično završili sa njihovim vežbanjem (i proslavite ovo aplauzom). Istaknite da je razumevanje ovih principa veoma važno jer su oni ono što boji omladinski rad i odvaja ga od drugih profesija. A pošto želimo da budemo profesionalni, moramo da budemo super dobri u onim stvarima koje su ključne u našoj profesiji omladinskog rada. Dakle, kontinuirani rad na njihovim veštinama, angažovanje u refleksivnim praksama sa svojim kolegama, doživotno učenje i vežbanje u praksi će pomoći da se unaprede ne samo njihove veštine već i položaj omladinskog rada u našem društvu. Poštovanjem principa imaće više uspeha u praksi, više profesionalnog poštovanja od strane stručnjaka iz drugih oblasti i bolje veze sa mladima.

4. SKOK

Zašto: Pošto je ovo završetak „celine“, skok je tu da bi se zaokružilo iskustvo učenja.

Kako: Svi učesnici stoje u krugu, držeći se za ruke. Trener traži od grupe da izabere jednu reč koja sumira njihov glavni utisak dana. Učesnici mogu da daju neke predloge, a grupa bira jedan. Kada je reč izabrana, grupni skok treba da se desi na sledeći način: grupa će izgovarati prvi samoglasnik iz reči (na primer, ako je izabrana reč zabava, samoglasnik će biti glas A) neprekidno od najtišeg ka najglasnijem. Kako postaju sve glasniji, prelaze iz stojećeg u čučajući položaj. Kada su najglasniji, čuče do kraja i treba da skoče u isto vreme, uzvikujući reč koju izaberu.

Napomene: Treneri su takođe deo skoka. Ukratko demonstrirajte pokret dok objašnjavate vežbu grupi. Završite skok grupnim aplauzom (to će doći prirodno).

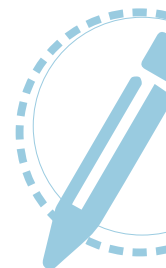
SESIJA 2: REFLEKSIJA I ZAKLJUČCI

duration: 3 hours

Objašnjenje za 2. sesiju: Ova sesija je fokusirana na zatvaranje procesa čitavog modula obuke. Uključuje individualna i grupna promišljanja i evaluaciju, kao i kreiranje budućih planova.



Materijali za rad: Papiri sa nazivima principa, koverta (1 po učesniku), papirići (puno njih), klupko kanapa, makaze, prazni papiri.



1. PAKMEN

Zašto: Počinjemo završni krug sa još jednom zanimljivom i zabavnom vežbom.

Kako: Učesnici sede na stolicama koje su nasumično raspoređene po prostoru (važno je da se izbegne neka pravilna formacija poput kruga, kao i da u prostoru u kome se izvodi vežba ne budu stolovi). Samo jedna stolica je prazna. Grupa ima zadatak da ne dozvoli treneru da sedne na praznu stolicu, ali to može samo tako što neko od učesnika sedne na nju pre trenera. Međutim, tada stolica učesnika ostaje prazna, pa postaje nova „meta“ trenera – jer je njegov zadatak i dalje da zauzme praznu stolicu. Dakle, svi učesnici u stvari čuvaju prazne stolice bezbednim pomeranjem. Skrenuti pažnju učesnika na činjenicu da nije dozvoljeno guranje ili pomeranje stolice. Učesnici mogu da trče, ali vode računa o bezbednosti. Trener može samo da hoda tokom igre, zabranjeno mu je da menja tempo, dakle da ne ubrzava kada je blizu stolice – a samo sedenje na stolici treba da se izvodi opuštenim, laganim tempom. Nakon nekoliko pokušaja, moguće je dati učesnicima priliku da se dogovore o taktici čuvanja stolice. Moguće je dozvoliti drugim učesnicima da se okušaju u ulozi nekoga ko pokušava da sedne na stolicu. Po završetku igre napravite zaključak da nam je, kada žurimo, kada smo u panici, teško da razmišljamo i da vidimo rešenje. Ali ako smo mirni, ako smo fokusirani na svoj cilj, poznajemo naše alate i prijatno nam je da idemo ka izazovu i ne pokušavamo da ga izbegnemo, sve će doći na svoje mesto prilično glatko i lako, a mi ćemo se zabaviti na tom putu.

2. OBELEŽAVANJE PRINCIPA

Zašto: Ovo omogućava samorefleksiju učesnika i priprema ih za sledeći zadatak.

Kako: Pripremite papire sa nazivima principa i okačite ih na zid ili neki drugi deo prostorije koji je pristupačan učesnicima. Njihov zadatak je da na bilo koji način (tačkom ili nekim crtežom) obeleže princip koji im je najteže primenljiv u praksi – onaj sa kojim imaju najviše problema).

Napomene: Pogledajte rezultate, očekuje se da će biti pokriveni različiti principi.

3. INDIVIDUALNI PLANOVI ZA BUDUĆU PRAKSU

Zašto: Individualni planovi se izrađuju kako bi se obezbedila podrška procesu prenošenja naučenog u "stvarni svet".

Kako: Svaka osoba treba da napravi lični plan o tome kako će raditi na poboljšanju primene konkretnog principa. Plan bi trebalo da se sastoji od nekih konkretnih strategija koje će se sprovesti praktično u budućem radu, sa vremenskim okvirom i rasporedom koji prati ovaj plan. Plan može pokriti vremenski okvir od 6 meseci do najviše godinu dana.

Napomene: Pustite laganu muziku u pozadini dok rade. Budite tu kao podrška ako je nekome potrebna. Individualni planovi će ostati kod učesnika i o njima će se razgovarati pojedinačno tokom izlaznih intervjuja.

4. NAJBOLJI SMO

Zašto: Mapirali smo naše slabe strane, sada je vreme da mapiramo naše snage.

Kako: Svaki učesnik dobija kovertu na kojoj treba da napiše svoje ime. Svaki učesnik treba da uzme broj papirića koji odgovara broju učesnika (uključujući trenere) minus jedan (nije mu nije potreban papirić za sebe). Na svakom papiriću treba da napišu ime učesnika i jednu stvar koju odmah vide ili su uvideli tokom ovog vremena provedenog zajedno, a koja je njegova najveća snaga. To bi trebalo da urade za svaku osobu u grupi. Kada završe, papir treba da stave u kovertu te osobe. Kada svi završe, recite im da mogu izabrati da čitaju svoje papiriće sada ili kasnije, kako god žele. Ali, važno je znati da ono što piše na njihovim papirićima predstavlja njihove stvarne, velike prednosti, koje su uočljive drugima i da se ne pitaju da li su one tu ili ne. Pošto smo svi različiti, nemamo iste kvalitete, kapacitete ili snage. Dakle, naši papirići nam pružaju uvid u naše super-moći, nešto na šta se možemo osloniti kada se pojavi kriza, jer je to nešto za šta smo stručnjaci. I ove snage nam mogu pomoći u našim izazovima i mogu nas približiti našem cilju da još više unapredimo svoje veštine i da se bavimo onim principima koje odlučimo da „napadnemo“ u budućnosti. I mi to možemo, jer smo najbolji! 😊



5. FORMALNA EVALUACIJA ISHODA UČENJA

Zašto: Ovo je prva formalna vežba evaluacije koju ćete sprovesti sa svojom grupom. Služi za sopstveno samovrednovanje, ali i za evaluaciju treninga.

Kako: Pripremite 6 stolica u prostoru. Pročit ćete formalne ishode učenja treninga, jedan po jedan. Njihov zadatak je da procene za koliko su „bodova“ napredovali na skali od 1 do 5 na svakoj tački. Ako se uopšte nisu pomerili, preći će na „nultu“ stolicu.

6. GRUPNA REFLEKSIJA

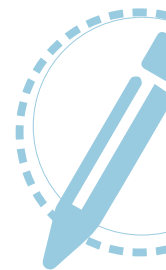
Zašto: Pored formalnih ishoda učenja, želimo da otvorimo prostor za širi proces promišljanja sa učesnicima.

Kako: Zamolite sve da sednu u krug i recite im da, osim formalnih ishoda učenja, želimo da saznamo šta sami učesnici prepoznali da su stekli kroz obuku, kao i da daju povratnu informaciju trenerima – i predajte im “podijum”.

7. KLUPKO KANAPA

Zašto: Ovo se radi kao verzija SKOKA za ceo trening – sa ciljem da se iskustva i proces celog procesa treninga sumiraju u jednoj reči.

Kako: Svi stoje u krugu. Trener drži u rukama klupko kanapa. Zadatak osobe koja drži klupko je da izgovori jednu reč koja predstavlja nešto što će poneti sa sobom sa treninga. Kada to izgovori, baciće klupko nekom drugom, držeći jedan kraj kanapa. Tako se kroz vežbu stvara mreža pri čemu svaki učesnik drži jedan deo u svojim rukama. Kada svi završe, trener će obići krug sa makazama, preseći kanap, tako da svakom učesniku ostane deo u rukama – tako da može da ponese svoju „stvar“ koju je stekao.



DAN 6: IZLAZNI INTERVJUI

Struktura: Individualni intervjui

Svrha: Kroz pojedinačne izlazne intervjue svaki učesnik će dobiti personalizovane povratne informacije i individualnu analizu svog individualnog plana.

Obrazloženje za intervjue: Grupni proces je izuzetno važan za izabranu metodologiju obuke. Ali ipak, pruža samo neformalni prostor u odnosu na kompletnu individualnu povratnu informaciju svakom učesniku. Dakle, izlazni intervjui su ključni deo zaokruženog iskustva učenja svakog učesnika.

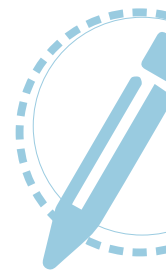
Napomene: Za intervju, trener treba da pripremi pojedinačne beleške o svakom učesniku.

KUTAK ZA TRENERE

Evo nekoliko važnih dodatnih **SMERNICA** za trenere koje će podržati uspešnu implementaciju treninga:

- ✓ Svaka vežba služi kao sredstvo za procenu i pruža uvid u grupno i individualno funkcionisanje svakog pojedinca u grupi. Dakle, uvek treba obratiti pažnju na različite procese i ponašanja učesnika, jer oni mogu da vam daju važne uvide u to šta je nečija snaga/ slabost/ predrasuda/ mišljenje/ stav/ neverbalni stav ili bilo šta drugo što može biti veoma važno za vase pozitivne edukativne intervencije tokom treninga.
- ✓ Morate veoma dobro da poznajete same principe. Metodologija koja se koristi u obuci podrazumeva da će najveći deo sadržaja izvući sami polaznici tokom treninga, tako da je nemoguće sve veze između situacija koje će prezentovati i principa predstaviti unapred, kroz ovu publikaciju. Dakle, morate biti spremni i sigurni da možete lako i jasno uspostaviti ove veze.
- ✓ Pored sistematizacije koju smo koristili za obuku, bitno je da ste upoznati sa nacionalnim etičkim okvirom za omladinske radnike – ako ga vaša zemlja ima, kao i da povežete sa tim dokumentom, ako je to nešto što vaša grupa omladinskih radnika treba da prati ili je sa tim upoznata. Najbolje je razgovarati sa njima o ovim razlikama i sličnostima kako bi razumeli samu suštinu principa koji čine omladinski rad omladinskim radom.





- ✓ Jedan od najvažnijih principa metodologije primenjene drame je improvizacija. Koristimo improvizaciju da osposobimo naše učesnike, ali ih takođe učimo kako da koriste improvizaciju u svom radu, da budu slobodni da promene svoje planove, prilagode pristup i ne paniče u stresnoj situaciji. Dakle, trebalo bi da budete veoma prijatni sa improvizacijom i slobodno je koristite tokom treninga kako biste odgovorili na potrebe vaše grupe.
- ✓ Ukoliko imate dilemu kako neka vežba ili tehnika treba da izgleda, uvek smo tu za konsultacije! Možete nas kontaktirati putem mejla koordinatora projekta, CEPORA: <mailto:office@cepora.org>
- ✓ Morate biti svesni svog položaja, ponašanja i paziti da vaše delovanje odražava principe omladinskog rada u praksi. Učinite da vašim učesnicima bude prijatno i pustite ih da uživaju u "vožnji" sa vama kao svojim „vođom“.

Da biste mogli da koristite ovaj modul obuke u svom radu – kako biste efikasno i komforno koristili primenjenu dramu, trebalo bi da se prepoznate u većini

KARAKTERISTIKA sa sledeće liste:

- ✓ Fleksibilan
- ✓ Brzo promišlja
- ✓ Razigran
- ✓ Pažljiv
- ✓ Dinamičan
- ✓ Energičan
- ✓ Analitičan
- ✓ Samosvestan

Što se tiče **FORMALNIH USLOVA** koje trener treba da ispuni pre korišćenja ovog treninga u svom radu, oni pokrivaju sledeće:

- ✓ Minimum 7 godina iskustva u neposrednom omladinskom radu ili radu u društveno-humanističkim oblastima u realizaciji direktnog rada sa mladima;
- ✓ Minimum 5 godina iskustva u direktnom radu sa mladima sa smanjenim mogućnostima;
- ✓ Minimum 5 godina iskustva u pripremi i realizaciji edukativnih treninga;
- ✓ Dobro poznavanje prakse omladinskog rada, principa relevantnih za omladinski rad i izazova omladinskih radnika, posebno u kontaktu sa mladima sa smanjenim mogućnostima;
- ✓ Jake veštine facilitacije i supervizije.

ORGANIZACIJE UČESNICE

CEPORA - CENTAR ZA POZITIVAN RAZVOJ DECE I OMLADINE

Zemlja: Srbija

Grad: Beograd

Tip organizacije: organizacija civilnog društva

website: www.cepora.org

kontakt: office@cepora.org

GADEPLAN BØRN OG UNGE

Zemlja: Danska

Grad: Aarhus

Tip organizacije: Javni pružalac usluga

website: <https://www.aarhus.dk/english/>

kontakt: Milar@aarhus.dk

NACIONALNA ASOCIJACIJA PRAKTIČARA I PRAKTIČARKI OMLADINSKOG RADA

Zemlja: Srbija

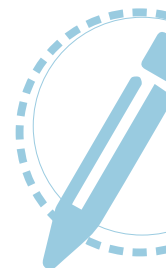
Grad: Novi Sad

Tip organizacije: Asocijacija

website: <http://napor.net/>

kontakt: office@napor.net





KORIŠĆENA LITERATURA

- Agenzija zghazagh (2020). *Youth work profession: Code of ethics manual*. Available at: https://youth.gov.mt/wpcontent/uploads/2020/02/AZ_The_Youth_Worker_and_Code_of_Ethics_Manual.pdf
- Banks, S. (2010). Ethics and the youth worker. In S. Banks (Ed.), *Ethical issues in youth work* (pp. 17-37). Routledge.
- Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: Social work as ethics work. *Ethics and social welfare*, 10(1), 35-52.
- Beker, J. (2015). Applied Ethics: Educating Professional Child and Youth Workers in Competent Caring Through Self Apprenticeship Training. In *Perspectives in Professional Child and Youth Care* (pp. 235-250). Routledge.
- Bohn, I. (2008). *The Socio-Economic Scope of Youth Work in Europe. Final report*. Available at: https://www.youthpolicy.org/library/wpcontent/uploads/library/2008_Socio-economic_Scope_Youth_Work_Europe.pdf
- Broadbent, R., & Corney, T. (2008). Professional youth work in Victoria: the whole 'kitbag'. *Commonwealth Youth and Development*, 6(1), 15-22.
- Bužinkić, E., Čulum, B., Horvat, M., & Kovačić, M. (2015). Youth work in Croatia: collecting pieces for a mosaic. *Child & youth services*, 36(1), 30-55.
- Cooper, T. (2013). Institutional Context and Youth Work Professionalization in Post-Welfare Societies. *Child & Youth Services*, 34(2), 112-124. <http://dx.doi.org/10.1080/0145935X.2013.785877>
- Council of Europe (2010). *Declaration of the 1st European Youth Work Convention*. Available at: <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8641305/Declaration/2f264232-7324-41e4-8bb6-404c75ee5b62>
- Council of Europe (2015). Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, Making a world of difference. Available at: https://indefenceofyouthwork.files.wordpress.com/2015/05/the-2nd-european-youth-work-declaration_final.pdf
- Council of Europe (2015). Youth Work Portfolio: A tool for the assessment and development of Youth Work Competence. Available at: <http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-competence>
- Council of Europe (2017a). *Recommendation on Youth Work*. Available at: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=0900001680717e78
- Council of Europe (2020). *Youth Work Essential*. Available at: <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/057520-Youth-Work-Essentials-WEB.pdf/a3b32e6c-3c86-d317-7dab-c79b54eb2b92>
- Cruess, S. R., Cruess, R. L., & Steinert, Y. (2019). Supporting the development of a professional identity: general principles. *Medical teacher*, 41(6), 641-649.
- Davies, R. (2016). Youth work and ethics: why the 'professional turn' won't do. *Ethics and Education*, 11(2), 186-196.
- Dunne, A., Ulicna, D., Murphy, I., & Golubeva, M. (2014). What is youth work? In A. Dunne, D. Ulicna, I. Murphy & M. Golubeva (Eds.), *Working with young people: The value of youth*

- work in the european union* (pp. 53-87). IFC GHK.
- Emslie, M. (2012). 'It's time': a case for the professionalisation of youth work. *Youth Studies Australia*, 31(1), 16-24.
- European Commission (2015). *Quality youth work: A common framework for the further development of youth work*. Available at: https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf
- European Commission (2001) *European Commission White Paper, A new impetus for European Youth*. Available at: <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/youth-in-action-white-paper-en.pdf>
- European Commission (2014). *Working with Young people: The Value of Youth Work in the European Union*. Available online at: http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf
- European Commission (2015). *Quality youth work: A common framework for the further development of youth work, report from the expert group on youth work quality systems in the EU member states*. Available at: http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf
- European Commission (2015). *Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape*. Available at: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/youth_work_and_non-formal_learning_in_europes_education_landscape_and_the_call_for_a_shift_in_education.pdf
- European Commission (2017b). *Youth Work*. Available at: https://ec.europa.eu/youth/policy/implementation/work_en
- Freberg, K. (2020). Social care and professional standards: Developing an ethical decision-making model. *Public Relations Journal*, 13(3).
- Fusco, D., & Baizerman, M. (2013). Professionalization in youth work? Opening and deepening circles of inquiry. *Child & Youth Services*, 34(2), 89-99.
- Georgieva, V., & Valcheva, V. (2019). Country sheet on youth policy in Bulgaria. Available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262610/YW-Country-sheet-Bulgaria_2019.pdf/254f621f-9764-f77d-6e06-db648bbfcb47
- Gharabaghi, K. (2008). Professional issues in child and youth care. *Child & Youth Services*, 30(3-4), 145-163.
- Gharabaghi, K. (2008). Values and ethics in child and youth care practice. *Child & Youth Services*, 30(3-4), 185-209.
- Healy, M., & Rodriguez, L. (2019). Listen to them! The challenge of capturing the true voice of young people within early intervention and prevention models; a youth work perspective. *Children and Youth Services Review*, 96, 27-33.
- Kiilakoski, T. (2020). *Country sheet on youth policy in Finland*. Available at: <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/58820665/YW-Country-sheet-Finland.pdf/848e13c0-74bd-cc54-844b-c9674d6ae997>
- Kiilakoski, T. (2020). *Youth work communities in Europe: practitioners, arenas and cross-sectoral partnerships*. European Union, Council of Europe. Available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/72474803/Youth_Work_Communities_to_publish

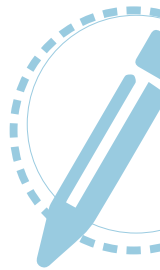


- [pdf/721ca98f-a73a-02d6-19f1-6dcb1a6512c2](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262550/Germany_info_youth+work_Nov_2017.pdf/f97a6fd9-6f20-dc56-de47-df6da1622889)
- Klinzing, S. (2018). *Country sheet on youth policy in Germany*. Available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262550/Germany_info_youth+work_Nov_2017.pdf/f97a6fd9-6f20-dc56-de47-df6da1622889
- Landau, R., & Osimo, R. (2003). Professional and personal hierarchies of ethical principles. *International Journal of Social Welfare*, 12(1), 42-49.
- Lorenz, W. (2009). The Function of History in the Debate on the Social Professions: The case of Youth Work. *Youth Studies Ireland*, 4(1), 3-13.
- Maskova, Z. (2018). Country sheet on youth policy in Czech Republic. Available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262550/Czech_Republic_Country+Sheet+on+Youth+Work_JB.pdf/38337939-0a37-7d2b-fce0-045e5363fbd7
- Metz, J. (2017). The professionalism of professional youth work and the role of values. *Social Work & Society*, 15(2), 1-16.
- Murphy, C., & Ord, J. (2013). Youth work, self-disclosure and professionalism. *Ethics and Social Welfare*, 7(4), 326-341.
- Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (2009). Etički kodeks u omladinskom radu. Available at: <http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/Etiki-kodeks-u-omladinskom-radu.pdf>
- Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (2010). *Presek stanja omladinskog rada u Srbiji*. Available at: <http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/presek-stanja-omladinskog-rada-u-srbiji-2010.pdf>
- Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (2014). Uticaj neformalnog obrazovanja u omladinskom radu na sticanje kompetencija za bolju zapošljivost mladih. Available at: <http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/istraivanje-uticaj-nfo-u-or-na-zapoljivost-mladih.pdf>
- Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (2015). Rečnik omladinske politike. Available at: <http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/recnik-omladinske-politike-2015.pdf>
- Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada (2018). Statut saveza udruženja Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada. Available at: <http://www.napor.net/sajt/images/Dokumenta/Statut-NAPOR-2018.pdf>
- Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. godine* (2015). Službeni glasnik RS, br. 22 od 27. februara 2015. Available at: <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/Sl-GlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2015/22/1/reg>
- National Youth Strategy 2014-2020* (2014). Governmental Decree no. 342. Available at: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/czech-republic/13-national-youth-strategy>
- Noonan, S. (2020). *Youth Workers-Just "Adult Somebodies" in the Lives of Young People?: An Inquiry into Youth Workers' Perspectives on Professional Youth Work* (Doctoral dissertation, National University of Ireland, Maynooth (Ireland)).
- Office of the Minister for Children and Youth Affairs (2010). *National Quality Standards Framework (NQSF) for Youth Work*. Available at: <https://assets.gov.ie/24622/>



[7cf9bbe7dbbe484f8ed51fa6387400b9.pdf](#)

- Ord, J. (2015). *Youth Work Process Product and Practice*. Routledge.
- Ord, J., Carletti, M., Cooper, S., Dansac, C., Morciano, D., Siurala, L., & Taru, M. (2018). *The impact of youth work in Europe: A study of five European countries*. Humak University of Applied Sciences Publications.
- Pecarski, A., i Trudić, A. (2017). *Ispitivanje obrazovnih potreba praktičara/ki omladinskog rada*. NAPOR – Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada.
- Porodični zakon (2015). Službeni glasnik RS, br. 18/2005, 72/2011 – dr. zakon i 6/2015. Available at: https://www.paragraf.rs/propisi/porodicni_zakon.html
- Robideau, K., & Santl, K. (2020). Youth work matters: Online professional development for youth workers. *Journal of Youth Development*, 15(1), 70-78.
- Salto Youth (2016). *A competence model for youth workers to work internationally*. Available at: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForY-outworker_Online-web.pdf
- Schild, H., Connolly, N., Labadie, F., Vanhee, J., & Williamson, H. (2017). *Thinking seriously about youth work: and how to prepare people to do it* (Vol. 20). Council of Europe.
- Sercombe, H. (2004). *Youth work: The professionalisation dilemma*. *Youth Studies Australia*, 23(4), 20-25.
- Sewpaul, V., & Henrickson, M. (2019). The (r)evolution and decolonization of social work ethics: The Global Social Work Statement of Ethical Principles. *International Social Work*, 62(6), 1469-1481.
- Siurala, L. (2016). Autonomy through dependency: histories of co-operation, conflict and innovation in youth work. In L. Siurala, F. Coussee, L. Suurpaa & H. Williamson (Eds.), *The history of youth work in Europe Autonomy through dependency-Histories of co-operation, conflict and innovation in youth work* (pp. 161-177). Council of Europe.
- Sladjana, P., & Barta, O. (2019). *Ethical standards in youth work and how they support education and career pathways of youth workers*. European Union, Council of Europe. Available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262613/06_SCRIB.pdf/41cea176-d7fa-3167-a716-11af717b1559
- Slovenko, K., & Thompson, N. (2016). Social pedagogy, informal education and ethical youth work practice. *Ethics and Social Welfare*, 10(1), 19-34.
- Taru, M. (2016). *Country sheet on youth policy in Estonia*. Available at: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262376/Estonia_November+2016.pdf/1049c8e0-1474-4c0b-8a41-a88857957a38
- The National Youth Agency (2004). *Ethical conduct in youth work*. Available at: https://static.nya.org.uk/static/4824723ae8719d1f67c7519f55837ac2/Ethical_conduct_in_Youth-Work-1.pdf
- The Youth Affairs Council of Victoria (2007). *Code of Ethical Practice – A First Step for the Victorian Youth Sector*. Available at: <https://www.yacvic.org.au/assets/Uploads/The-Code-of-Ethical-Practice.pdf>
- Veigel, M. (2015). Formation of youth worker professionalism: problems in Estonia. *Problems of education in the 21st Century*, 68, 84-96.
- Western Australian Association of Youth Workers (2014). *Code of Ethics for Youth Workers in WA*. Available at: <http://www.youthworkwa.org.au/site-content/Code-of-Ethics-Youth->



Workers-WA.pdf

- Williamson, H. (2015). Finding Common Ground. Mapping and Scanning the Horizons of European youth work in the beginning of the 21st century. Towards the 2nd European Youth Work Convention. Available at: http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8529155/FINDING+COMMON+GROUND_Final+with+poster.pdf-f91d8f10d-7568-46f3-a36e-96bf-716419be
- Wood, J., Westwood, S., & Thompson, G. (2014). *Youth work: Preparation for practice*. Routledge.
- Youth Work Association Singapore (2018). *Code of Ethical Practice for Youth Workers*. Available at: <https://www.youthwork.sg/wp-content/uploads/2018/02/Code-of-Ethical-Practice-YWAS.pdf>
- Zakon o maloletnim učiniocima krivičnih dela i krivičnopravnoj zaštiti maloletnih lica* (2005). Službeni glasnik RS, br. 85/2005. Available at: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_maloletnim_uciniocima_krivicnih_dela_i_krivicnopravnoj_zastiti_maloletnih_lica.html
- Zakon o mladima* (2011). Službeni glasnik RS, br. 50/2011. Available at: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_mladima.html
- Zakon o socijalnoj zaštiti* (2011). Službeni glasnik RS, br. 24/2011. Available at: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_socijalnoj_zastiti.html
- Zubulake, D. M. (2017). Building Blocks of Professionalism: Values, Principles, and Ethics in Youth Work. *Journal of Youth Development*, 12(1), 9-17.



2022