



balance broadcast

Unutrašnji kapital

Iz fiksnog u rastući mindset:
Revolucija razmišljanja za 21. Vek



U ovom vrtlogu stalne evolucije koji nazivamo životom, otvorenost prema novome ne predstavlja više luksuz, već esencijalnu strategiju preživljavanja.

Kada pogledamo kroz prizmu rasta i razvoja, promene nisu u obliku zidova na putu, već kao vrata koja čekaju da ih otvorimo.

Za one koji su usvojili ovu percepciju, svaka promena je pozivnica za istraživanje, platforma za skok širenja ličnog razvoja.

Fokus se tako pomera s potencijalnog gubitka na potencijalne mogućnosti, postavljajući neizbežna pitanja:

- ⇒ **Koje lekcije mi ova situacija pruža?**
- ⇒ **Kako mogu ovaj vetar promene iskoristi za svoja jedra koje me vode napred?**



Istražićemo zajedno moć rasta i razvoja, ključne komponente koje mogu transformisati način na koji doživljavate izazove, postizete uspeh i oblikujete svoju sudbinu.

Cilj „*growth mindset*-a”¹ nije samo razvijanje određenog načina razmišljanja, već i postizanje određenih pozitivnih ishoda u životu i radu.

Dr. Carol Dweck: „U *growth mindset*-u, ljudi veruju da se njihove najosnovnije sposobnosti mogu razviti kroz posvećenost i naporan rad – mozak i talenat su samo početna tačka. Ovaj pogled stvara ljubav prema učenju i otpornost koja je od suštinskog značaja za velika postignuća.”

3

Ciljevi „*growth mindset*”-a:

1. **Lifelong Learning (Učenje tokom čitavog života)** - Cilj je razvijanje ljubavi prema učenju i stalna težnja za poboljšanjem.
2. **Otpornost na neuspehe** - Bolje se nosite sa izazovima, nastavljati dalje čak i kada se naiđe na prepreke.
3. **Fleksibilnost i prilagodljivost** - U svetu koji se brzo menja, sposobnost prilagođavanja novim situacijama i učenja iz iskustava je ključna. Težnja ka rastu podstiče otvorenost na promene i traženje novih pristupa rešenju problema.
4. **Povećanje postignuća** - Učenjem raste motivacija i težnja ka drugačijim ciljevima, a vremenom se više razvijaju veštine i time sigurnost u sebe.
5. **Povećanje saradnje i timskog rada** - Kada ljudi veruju da svi mogu da se razvijaju i uče, postoji veća spremnost za saradnju, deljenje znanja i podršku kolegama.
6. **Stvaranje pozitivnog okruženja** - Bilo da je u školskom, poslovnom ili ličnom kontekstu, „*growth mindset*” može doprineti stvaranju pozitivnog okruženja gde su ljudi podstaknuti da umereno rizikuju, rade na inovacijama i rastu.
7. **Samopouzdanje** - Umesto da se zavisi od spoljnih pohvala ili priznanja, razvija se samopouzdanje zasnovano na kontinuiranom trudu i napretku.

U suštini, cilj „*growth mindset*-a” je omogućiti da se maksimalno iskoristi sopstveni potencijal, da razvoj ima kontinuitet, da se konstruktivnije nosimo sa izazovima i da se vodi kreativniji i ispunjeniji život.

¹ Growth mindset = način razmišljanja koji teži ka napredovanju, učenju i rastu



Sadržaj:

1. POČETAK PUTOVANJA	5
Definicija i značaj growth mindset-a:	5
Kratka priča o poznatoj ličnosti koja je iskazala „growth mindset“:	5
2. RAZLIKA IZMEĐU FIXED I GROWTH MINDSET-A:	6
3. PREDNOSTI GROWTH MINDSET-A	7
Edukacija	8
4. OTVORENOST KA PROMENAMA	10
Percepcija „growth mindset-a“ na promene:	10
Tehnike za adaptaciju na promene:	10
Saveti za otvorenost ka promenama:	10
5. KONTINUIRANI RAD NA SEBI	11
Važnost samorefleksije i stalnog učenja:	11
Plan za lični razvoj:	11
Preporučena literatura:	11
6. PRIMENA PRETHODNOG ZNANJA	12
Kako koristiti prethodno iskustvo kao temelj za sadašnje i buduće situacije	12
Tehnike za efikasno prenošenje znanja i veština iz jedne situacije u drugu:	12
7. POSTAVLJANJE I OSTVARIVANJE LIČNIH CILJEVA	13
8. PRIMENA PRAVI RAZLIKU	14



1. POČETAK PUTOVANJA

Definicija i značaj growth mindset-a:

Težnja ka rastu, poznat i kao „*growth mindset*“, koncept je koji je popularizovala dr. Carol Dweck, profesorka psihologije na Stanford Univerzitetu.

U srži ovog koncepta je uverenje da se sposobnosti i inteligencija mogu razvijati kroz posvećenost, trening i rad, nasuprot „fiksnom mindsetu“² koji sugerise da su naše sposobnosti i talenti nepromenjivi i urođeni.

Zašto je to važno? Težnja za rastom ne samo da utiče na našu sposobnost da učimo i rastemo, već takođe oblikuje način na koji se nosimo sa izazovima, kako se odnosimo prema greškama i neuspesima, a i kako vrednujemo trud i proces učenja. Ljudi sa težnjom ka rastu teže da budu više motivisani, uporni i otvoreni za nove pristupe, što može dovesti do većeg uspeha u školi, na poslu i u ličnom životu.

5

Kratka priča o poznatoj ličnosti koja je iskazala „*growth mindset*“:



Kada govorimo o težnji ka rastu, jedna od najinspirativnijih priča je svakako priča o Majkl Džordanu (naravno, da bi svi očekivali na ovim prostorima priču o Novaku, ali danas se nećemo baviti njim 😊).

Iako je danas poznat kao jedan od najvećih košarkaša svih vremena, Džordanova karijera nije bila lišena neuspeha. Zapravo, kao srednjoškolac, bio je isključen iz košarkaške ekipe svoje škole. Umesto da se obeshrabri, koristio je taj neuspeh kao gorivo za svoju motivaciju.

Džordan je često govorio: „Propustio sam više od 9.000 šuteva u svojoj karijeri. Izgubio sam gotovo 300 utakmica. 26 puta su mi poverili odlučujući šut i promašio sam. Doživeo sam neuspeh iznova i iznova u svom životu. I zato sam uspeo.“

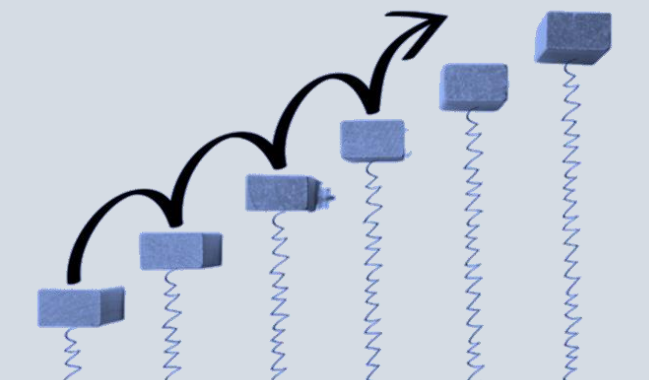
Ova izjava savršeno oslikava težnju ka rastu. Umesto da dozvoli da ga neuspesi obeshrabre, Džordan ih je video kao prilike za učenje i rast. Svojim pristupom, on je postao simbol upornosti, truda i konstantne želje za usavršavanjem – sve ključne karakteristike težnje ka rastu i razvoju.

² Fixed mindset = način razmišljanja koji ne želi da uči i niti promene

2. RAZLIKA IZMEĐU FIXED I GROWTH MINDSET-A:

Karakteristika	Fixed Mindset	Growth Mindset
Sposobnosti	Urođene i nepromenljive	Mogu se razvijati kroz trud
Izazovi	Izbegavaju ih iz straha od neuspeha	Vide ih kao prilike za učenje
Napor	Beskoristan; ako je potreban znači da nemaš talent	Ključ za razvoj i učenje
Kritika	Uzima je lično	Koristi je kao povratnu informaciju za poboljšanje
Neuspeh	Katastrofa, definiše osobu	Deo procesa učenja
Motivacija	Često spoljašnja (pohvale, nagrade)	Unutrašnja (rast, učenje)
Odnos prema drugima	Često se poredi s drugima, oseća se ugroženo njihovim uspehom	Inspirisan je drugima, veruje u timsku saradnju

6



U svetu gde se često čini da je uspeh rezervisan za izabrane, prava istina leži u razumevanju razlike između „fixed” i „growth mindset-a”. Dok neki smatraju da su talenat i sposobnosti čvrsto zakucani i nepromenljivi, poput betonskog zida koji ih ograničava, drugi shvataju da je život poput rastegljive gume - što više truda i posvećenosti uložite, to ćete dalje stići. I dok je „fixed mindset” često lanac koji nas vuče nazad, „growth mindset” je raketni pogon koji nas katapultira prema neograničenim visinama.

Zato, kada se naiđe na izazov, odlično je zapitati se:

- ⇒ **da li prihvatiti statičnost?**
- ⇒ **ili će se voditi nepokolebljivom željom za rastom?**



3. PREDNOSTI GROWTH MINDSET-A

Zamislite život u kome svaka prepreka postaje prilika, gde svaka greška nije tačka zaustavljanja, već skočna daska ka nečemu većem. U svetu gde se težnja ka rastu slavi, shvatate da je lični razvoj putovanje bez krajnje destinacije, ali sa nizom iskustava koji vas oblikuju.

Kroz ovu prizmu, neuspeh postaje samo deo procesa, podsticaj da se prilagodite, naučite i rastete. Ova filozofija nije samo o tome da budete bolji u onome što radite, već i o tome da postignete dublje, dugotrajno zadovoljstvo u svemu što preduzmete. Kad gledate kroz ovaj objektiv, postajete svesni da motivacija i postignuća nisu zasnovani samo na prirodnom talentu, već na trudu, posvećenosti i nepokolebljivom duhu. Kreativnost cveta, problemi postaju izazovi, a odnosi s drugima postaju bogatiji i produktivniji. U srcu ovog načina razmišljanja je verovanje u kontinuirani rast, u snagu adaptacije i neprekidno širenje horizonta.

Uzimajući u obzir stranice iz istorijskih knjiga, mnoge poznate ličnosti su živele i propovedale ovu filozofiju, čak i pre nego što je termin „*growth mindset*” postao popularan. Ove figure nam služe kao inspiracija, pokazujući nam da je pravi potencijal često skriven iza izazova, spremnih da se otkrije kroz upornost i strast prema učenju.

Iako termin „*growth mindset*” kao takav nije postojao u prošlim vekovima, mnoge istorijske ličnosti su živele i propovedale filozofiju koja se može povezati s konceptom mentaliteta rasta:

7



1. Abraham Lincoln: Jedan od najcenjenijih predsednika SAD, Lincoln je tokom svog života doživeo brojne političke i lične neuspehe. Međutim, njegova upornost i sposobnost da uči iz tih neuspeha omogućili su mu da postane ključna figura u istoriji Amerike. Njegova izdržljivost i nepokolebljivost mogu se posmatrati kao izražena težnja ka učenju, rastu i razvoju.

2. Thomas Edison: Edison je poznat po svojoj izjavi o neuspehu i uspehu kada je rekao: „*Nisam doživeo 1.000 neuspeha. Sijalica je bila izum sa 1.000 koraka.*” Njegovo neprestano eksperimentisanje i spremnost na greške demonstriraju „*growth mindset*”.





3. **Marie Curie:** Dvostruka dobitnica Nobelove nagrade, Curie se suočavala s brojnim izazovima kao žena u nauci u vreme kada žene često nisu bile dobrodošle u akademskim krugovima. Umesto da se povuče, ona je koristila ove izazove kao motivaciju da se još više posveti svom radu i postane pionir u polju radijacije.

4. **Albert Einstein:** Iako se često smatra genijem, Einstein se suočavao s izazovima u školovanju i nije odmah prepoznat kao revolucionar u svetu fizike. Njegova radoznalost i spremnost da postavi nove teorije – čak i one koje bi mogle narušiti postojeće paradigme – pokazuju tendenciju ka rastu.



8



5. **Nelson Mandela:** Posle godina provedenih u zatvoru zbog borbe protiv apartheida u Južnoj Africi, Mandela je postao simbol pomirenja i jedinstva. Njegova sposobnost da uči i raste, čak i kroz iskušenja i teškoće, demonstrira duboku težnju ka rastu.

Edukacija

Edukacija, bilo formalna ili neformalna (alternativna), igra ključnu ulogu u razvijanju „*growth mindset-a*“. Nastava i **učenje ne treba da se završe nakon formalnog obrazovanja**. Umesto toga, učenje treba da bude kontinuiran proces kroz čitav život.

Formalna edukacija pruža strukturu i okvir koji pomažu u razumevanju različitih oblasti i disciplina. Učenici se susreću s različitim izazovima, uče kako da postavljaju pitanja, analiziraju informacije i dolaze do zaključaka. Pritom, oni se često suočavaju s neuspesima i izazovima, što može biti odlična prilika za razvijanje težnje rasta - ako je obrazovni okvir postavljen na taj način.

Alternativna edukacija, kao što su radionice, seminari, online kursevi, knjige i čak podcasti, pružaju priliku za stalni razvoj i usvajanje novih veština i znanja. Kroz ovakve oblike edukacije, ljudi često traže specifične veštine ili znanje koje žele da razviju. Ova vrsta samopomoći i samonavođenja može enormno podstaći razvoj „*growth mindset-a*“, jer ljudi sami preuzimaju odgovornost za svoje učenje i razvoj.



Bitno je napomenuti da je za razvijanje „growth mindset-a“ važno **kako** se edukaciji pristupa. Ako je edukacija bazirana na čistom usvajanju informacija bez dubljeg razumevanja, ili ako se promoviše ideja da su neki ljudi jednostavno „rođeni“ sa određenim talentima i da se te sposobnosti ne mogu menjati, onda to može ojačati „fixed mindset“. Ali ako edukacija naglašava razumevanje, primenu znanja, kritičko razmišljanje i prilagodljivost, ona će biti moćan alat u razvijanju „growth mindset-a“.



Zamislite da sedite u kafiću, ispred vas je najfinija šolja kafe i knjiga puna teorija o tome kako postati najbolji barista na svetu. Pročitajte je od korica do korica, ali nikada ne dodirnete espresso mašinu. **Da li stvarno mislite da možete napraviti savršenu šolju kafe samo zato što ste pročitali o tome?**

Slično tome, današnje obrazovanje često nas bombarduje informacijama, forsirajući nas da usvojimo činjenice, formule i teorije kao papagaji. Ali, ako se samo klackamo u stolicama učionica i ponavljamo informacije bez razumevanja njihove suštine i, što je još važnije, bez primene u stvarnom svetu, **da li zaista učimo? Da li zaista rastemo?**

Verovanje da je neko jednostavno „rođen“ sa talentom je jednostavno izgovor za ne ulazak u arenu i ne suočavanje sa izazovima. To je sigurnosni ventil za one koji se boje neuspeha. Ali evo istine: talent je samo deo priče. Bez prakse, truda i upornosti, talent je neiskorišćeni potencijal. Bez primene, najsajnije teorije su samo reči na papiru.

U svetu gde se informacije prelivaju sa svih strana, gde svako može pristupiti enciklopedijama znanja sa nekoliko klikova, ono što nas zaista razlikuje nije koliko znamo, već **kako primenjujemo ono što znamo**. To je razlika između posedovanja informacija i posedovanja mudrosti.

Nemojte biti zarobljenik teorija i informacija. Budite heroj akcije i primene. Jer na kraju dana, knjiga o tome kako biti barista neće vam pomoći da napravite savršenu kafu. Ali, stajanje iza espresso mašine, pravljenje grešaka, učenje iz njih i neprestano usavršavanje - hoće.



4. OTVORENOST KA PROMENAMA

Percepcija „growth mindset-a“ na promene:

Promene su često neizbežne, ali način na koji se prema njima odnosimo može značajno varirati. Dok osobe sa „fixed mindsetom“ mogu videti promene kao pretnju ili kao dokaz svojih ograničenja, oni sa „growth mindsetom“ promene vide kao prilike. Prilike za učenje, prilike za rast, prilike za inovacije. U svetu koji se stalno menja, sposobnost adaptacije je ključna. Umesto da se fokusira na ono što se gubi ili na teškoće koje promene sa sobom donose, „growth mindset“ postavlja pitanje:

- ⇒ „Šta mogu naučiti iz ove situacije?“ ili
- ⇒ „Kako mogu iskoristiti ovu promenu kao priliku?“

10

U svetu koji se neprestano menja, otvorenost ka promenama nije samo vrlina - to je nužnost. Kroz prizmu „growth mindset-a“ promene nisu prepreke - one su prilike. Osobe s ovim mindsetom ne vide promene kao pretnju, već kao šansu za učenje, rast i razvoj.

Perspektiva Growth Mindset-a na Promene: Umesto da promene vide kao neprijatelje, oni sa načinom razmišljanom fokusiranom na razvoj i rast posmatraju promene kao saveznike. Takva osoba razume da je svaki izazov prilika za rast. Ako nešto ne ide po planu, umesto da odustane, ona će tražiti nove pristupe, učiti iz grešaka i pokušavati ponovo.

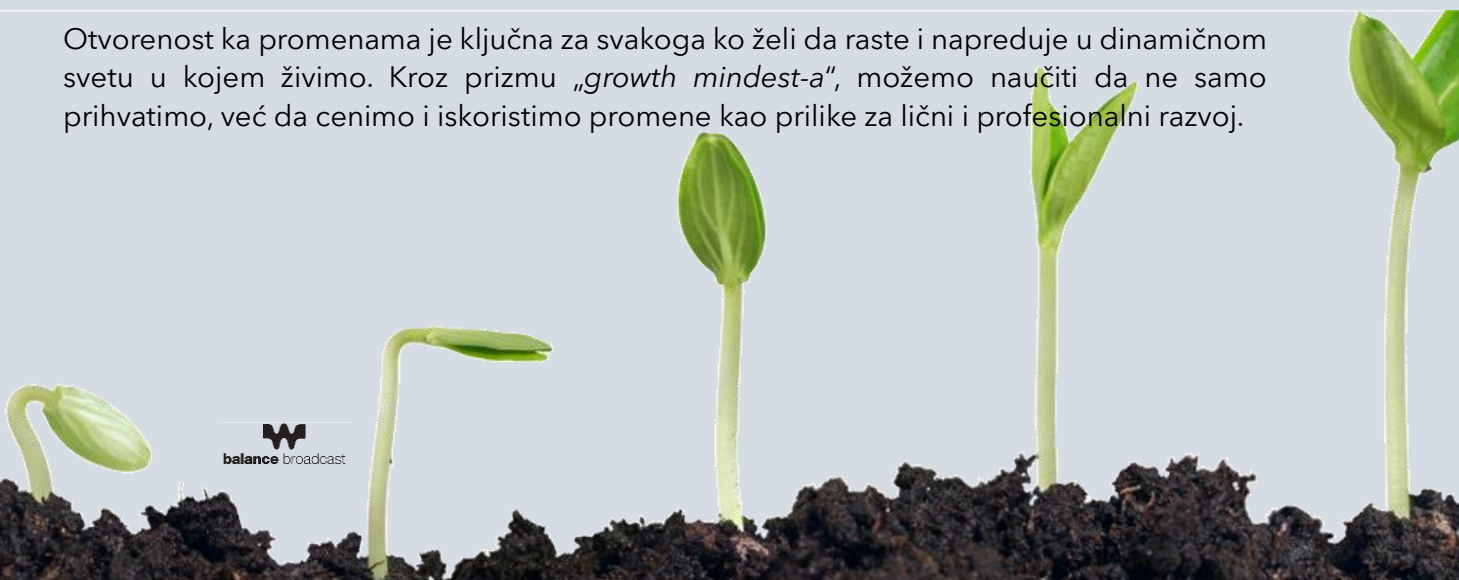
Tehnike za adaptaciju na promene:

1. Samo-refleksija: Periodično preispitivanje vlastitih stavova i uverenja kako bi razumeli sopstvene reakcije na promene.
2. Fleksibilno postavljanje ciljeva: Umesto rigidnih ciljeva, poželjno je postavljanje fleksibilnijih ciljeva koji mogu evoluirati kako se situacija menja.
3. Prihvatanje neizvesnosti: Vežbanje suočavanja s neizvesnošću kroz različite tehnike, poput meditacije ili dnevnog pisanja pomaže.

Saveti za otvorenost ka promenama:

1. Postavljanje Fleksibilnih Ciljeva: Umesto postavljati ciljeve koji su strogo definisani, postaviti ciljeve koji dopuštaju prostor za prilagođavanje i rast.
2. Doslednost u Motivaciji: Setiti se svog „zašto“. Kada stvari postanu teške, vraćanje svom osnovnom razlogu za rad i motivaciji je ključno.
3. Okružiti se ljudima koji podržavaju rast: Povezivanje s ljudima koji dele težnju ka rastu i razvoju može pomoći da se ostane na pravom putu.

Otvorenost ka promenama je ključna za svakoga ko želi da raste i napreduje u dinamičnom svetu u kojem živimo. Kroz prizmu „growth mindset-a“, možemo naučiti da ne samo prihvatimo, već da cenimo i iskoristimo promene kao prilike za lični i profesionalni razvoj.



5. KONTINUIRANI RAD NA SEBI

Važnost samorefleksije i stalnog učenja:

Kontinuirani rad na sebi nije samo mantra motivacionih govornika, već osnovna potreba svakog pojedinca u dinamičnom svetu koji nas okružuje. Da bismo ostali relevantni, kako na profesionalnom, tako i na ličnom planu, ključno je da stalno usvajamo nova znanja, veštine i perspektive. Međutim, sama edukacija nije dovoljna. Samorefleksija je esencijalna komponenta ovog procesa, omogućavajući nam da sagledamo svoje snage, slabosti, uspehe i neuspehe kroz objektivnu prizmu. To nam pomaže da prepoznamo oblasti u kojima treba da se usavršavamo i da postavimo nove ciljeve koji su usklađeni sa našim težnjama.

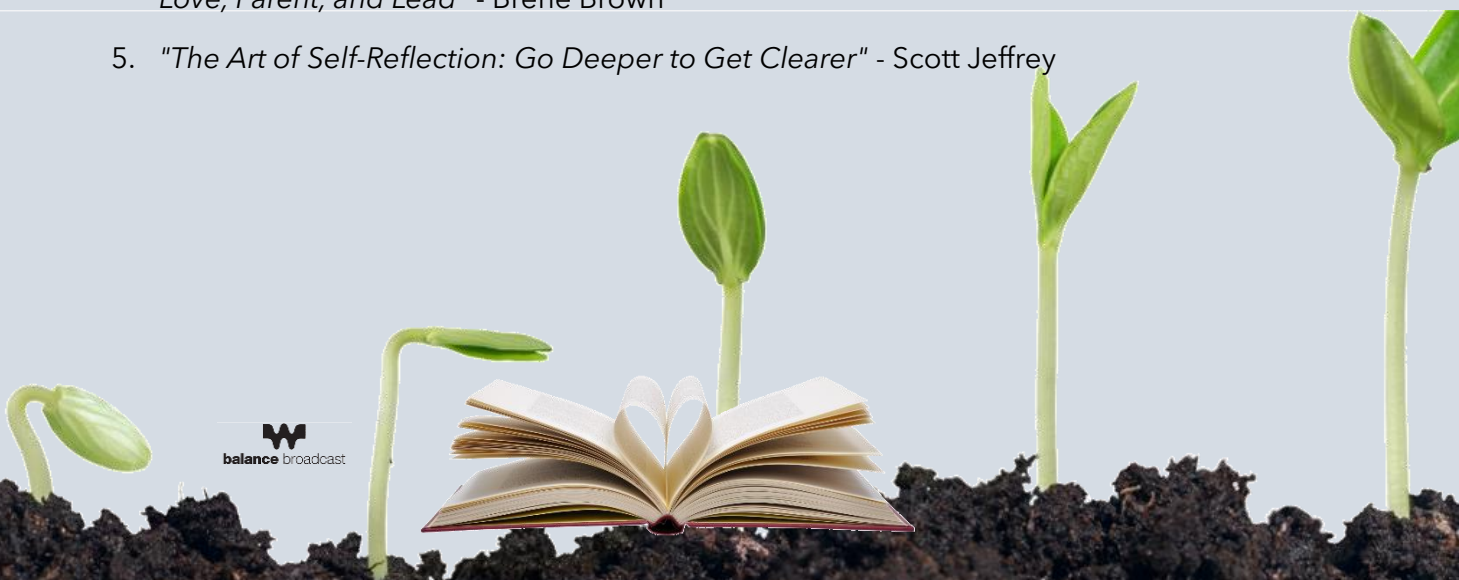
11

Plan za lični razvoj:

1. **Postavljanje ciljeva:** Definirati jasne i merljive ciljeve za sopstveni lični i profesionalni razvoj. **Gde želim da budem za godinu dana? Pet godina?**
2. **Dnevnik samorefleksije:** Redovno beleženje razmišljanja, osećanja, uspehe i izazove. To pomaže da se prepoznaju oblasti za poboljšanje.
3. **Redovna edukacija:** Upis na kurseve, radionice i seminare koji će obogatiti veštine i znanje.
4. **Mentorstvo:** Pronaći mentora ili postati mentor nekome. Učenje kroz iskustvo drugih je neprocenjivo.
5. **Feedback:** Redovno traženje povratnih informacija od kolega, prijatelja ili mentora kako bi bolje razumeli svoje snage i slabosti.
6. **Balans između posla i privatnog života:** Briga o mentalnom i fizičkom zdravlju ključna je za efikasan lični razvoj.

Preporučena literatura:

1. *"Mindset: The New Psychology of Success"* - Carol S. Dweck
2. *"Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones"* - James Clear
3. *"The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change"* - Stephen R. Covey
4. *"Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead"* - Brené Brown
5. *"The Art of Self-Reflection: Go Deeper to Get Clearer"* - Scott Jeffrey



6. PRIMENA PRETHODNOG ZNANJA

Kako koristiti prethodno iskustvo kao temelj za sadašnje i buduće situacije
Svaka situacija, bilo da je ona uspešna ili ne, nudi dragoceno učenje. Prethodna iskustva često služe kao temelj na kojem gradimo svoju budućnost. Učenje iz tih iskustava i njihova primena u novim situacijama je ključno za kontinuirani razvoj i napredak.

Kada se suočavamo s novim izazovima, možemo se osloniti na prethodna znanja i veštine kako bismo prevazišli novonastali izazov. To ne znači doslovno kopiranje starih rešenja, već **adaptacija** onoga što smo naučili u novom kontekstu. Ovo je posebno važno u dinamičnom svetu koji se brzo menja, gde su stari pristupi često neadekvatni za nove izazove.

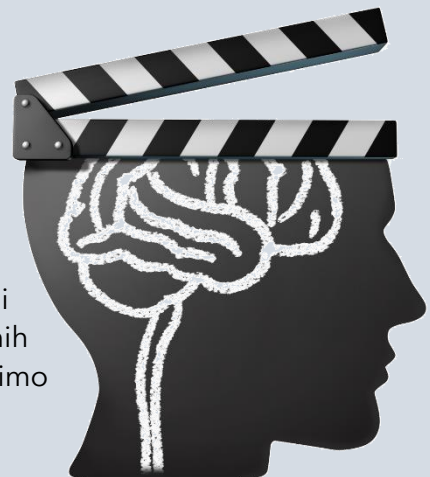
Tehnike za efikasno prenošenje znanja i veština iz jedne situacije u drugu:

1. **Refleksija:** Posvetiti vreme analizi prethodnih situacija.

Šta je naučeno? Kako se to može primeniti u sadašnjem kontekstu?

2. **Kreiranje veza:** Povezati novo znanje s onim što je već naučeno. Ove veze mogu pomoći da se bolje razume i primeni novo znanje.
3. **Scenario-based learning (Učenje na osnovu scenarija):** Vežbati primenu znanja kroz simulacije ili role-playing situaciju.
4. **Diskusija s kolegama ili mentorom:** Razgovarati o svojim prethodnim iskustvima i saznati kako su drugi primenili svoja znanja u sličnim situacijama.
5. **Pravljenje „Knowledge Map“ (Mapa znanja):** Vizualizovane znanja, veze između različitih informacija i razmišljati kako se može primeniti/iskoristi za različite situacije.
6. **Pisanje dnevnika:** Redovno beleženje misli, otkrića i refleksije. Ovo može poslužiti kao koristan resurs kada se suočavamo s novim izazovima.

Primena prethodnog znanja nije samo o ponovnom korišćenju starih informacija, već o shvatanju kako ta znanja mogu biti adaptirana i proširena da bi se ispunili trenutni izazovi. Kontinuirano reflektovanje i povezivanje prethodnih iskustava s novim situacijama omogućava nam da rastemo, učimo i napredujemo u svakom aspektu života.



7. POSTAVLJANJE I OSTVARIVANJE LIČNIH CILJEVA

U svetu gde je svaki trenutak prilika za ulaganje, ciljevi nisu izuzetak. Postavljanje ciljeva nije samo o tome da se napravi lista želja; to je slično kao da se postavi poslovni plan za svoj život.

Razmisliti: Ako biste ulagali u startup, želeli biste da znate tačne ciljeve tog firme, zar ne? Vaš život zaslužuje istu pažnju i preciznost.

Počnimo sa **SMART** ciljevima. Nisu svi ciljevi stvoreni jednaki. Da bi zaista postigli ono što se želi, ciljevi moraju biti Specifični, Merljivi, Dostižni, Relevantni, Realni i Vremenski ograničeni. To je kao da određujemo metrike uspeha za sledeću veliku investiciju.

Zamislite da postavljate cilj za sebe kao da analizirate potencijalno ulaganje.

- ⇒ **Šta tačno želite postići?**
- ⇒ **Kako ćete znati da ste uspehili?**
- ⇒ **Je li to realno u datom vremenskom okviru?**

Ako cilj nije usklađen s globalnim životnim vizijama, možda je vreme za preispitivanje.

A kada je reč o praćenju napretka, ne radi se samo o tome da se svakodnevno proverava lista. To je slično kao da se proučava povrat ulaganja. Ako se ne vidi rast ili napredak, možda je vreme da za prilagođavanje strategije.

Zato, uzeti u obzir predlog za planiranje ciljeva, ali ne samo radi popunjavanja i posle ga zaboraviti. Potrebno je posmatrati ga kao živi dokument, slično kao što biste pratili ulaganje. Uostalom, ciljevi - to je ulaganje u sebe. A to je najvrednija investicija koju možete napraviti.



8. PRIMENA PRAVI RAZLIKU

U svetu gde se informacije šire brzinom svetlosti i gde svaka sekunda može predstavljati priliku, ključno je da se ne zadovoljimo površinskim znanjem. Upravo kao što bi investitor pročeprkao svaki kutak pre nego što uloži svoj kapital, tako i mi treba da pristupimo našem ličnom razvoju i rastu.

Svaki trenutak koji provodimo učeći i rastući je investicija u sebe - to je kapital koji nikada ne devalvira. Ali, svaki iskusni investitor bi rekao: „*ključ je u pravim resursima*“. Nije dovoljno samo čitati; važno je čitati prave stvari.

Neka vaša edukacija bude vaša najdragocenija akcija.

Znanje je moć, ali primena znanja je ono što pravi razliku.

Istražujući resurse, ne samo da ćete se obogatiti znanjem, već ćete pronaći i alate da to znanje pretvorite u konkretne akcije. Investirajte u sebe, jer nema većeg povratka investicije od toga.

