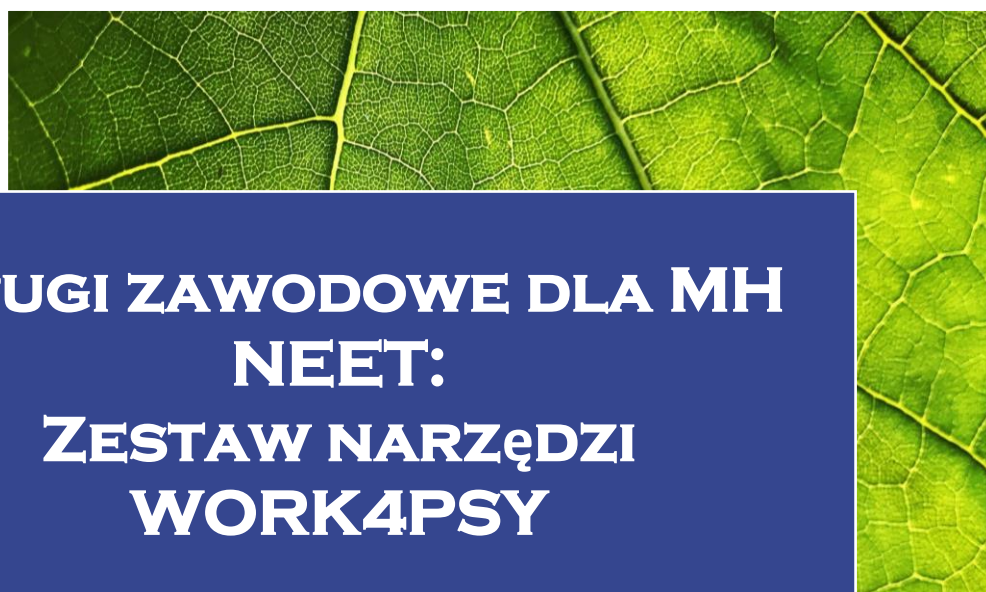




Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Work4Psy

An innovative model for career counselling
services to mental health NEETs



USŁUGI ZAWODOWE DLA MH NEET: ZESTAW NARZĘDZI WORK4PSY

CZEŚĆ C: NARZĘDZIA I DZIAŁANIA

Partner Organizations



Licencja ta pozwala na dzielenie się, remiksowanie, przekształcanie i tworzenie na podstawie tych materiałów niekomercyjnie, pod warunkiem wymienienia partnerów projektu Work4Psy i udostępnienia nowego dzieła na identycznych warunkach.

USŁUGI ZAWODOWE DLA MH NEET: ZESTAW NARZĘDZI WORK4PSY

CZĘŚĆ C: NARZĘDZIA I DZIAŁANIA

Edycja:

Nikos Drosos,

Autorzy:

Kamil Brzeziński, Nikos Drosos, Silvia Keller, Mara Kourtoglou, Margo Liatira, Jakub Owczarek,
Menelaos Theodoroulakis, Alessia Valenti, Matthias Z. Varul & Peter Weber

PUBLIKACJA

Zestaw narzędzi WORK4PSY jest produktem konsorcjum WORK4PSY, które jest finansowane przez program Erasmus+ Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy są poglądami autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystywanie informacji opublikowanych w tym zestawie narzędzi.

©Konsorcjum WORK4PSY, 2021

Powielanie i rozpowszechnianie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła. W celu uzyskania dalszych informacji i kontaktu, prosimy odwiedzić naszą stronę internetową pod adresem www.work4psy.eu

Opublikowano przez: PEPSAEE

Układ i projekt graficzny: e-Mundus

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
--------------------	----------

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA	12
------------------------------------	-----------

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA SKIEROWANE DO MŁODZIEŻY MH NEET

1. Co masz ochotę robić?
2. Koło kompetencji (wariant dla młodzieży MH NEET)
3. Dziennik samooceny
4. Wiadomość od anioła stróża
5. Pozytywny notatnik
6. Rozliczanie podstawowe metodą SymFoS
7. Manifest osobisty
8. Co sądzisz o sobie?
9. Emocjonalne porwanie
10. Karty oceny kompetencji dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach
11. Metodologia kół kariery
12. Budowanie mojego CV
13. Karta samokontroli
14. Wyjazd na camping
15. Ocena możliwości kariery w poradnictwie rówieśniczym

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA SKIEROWANE DO NIEFORMALNYCH OPIEKUNÓW I/LUB MŁODZIEŻY MH NEET

16. Dziennik wdzięczności
17. List z przyszłości
18. Mój trójkąt świata
19. Narzędzie równowagi
20. Stwórz własną drużynę superbohaterów
21. Podejmowanie decyzji: Jakie są Twoje kryteria? Zdefiniuj swoją przestrzeń rozwiązań
22. Zbieranie i ocena informacji z internetu
23. Kto wspiera Cię w Twojej sieci?
24. Domino
25. Gdzie jestem: Lista kontrolna moich postępów.

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA SKIEROWANE DO SPECJALISTÓW ZDROWIA PSYCHICZNEGO I/LUB

DORADCÓW ZAWODOWYCH

26. Koło kompetencji (wersja dla profesjonalistów)
27. Przegląd postępów w realizacji celów osobistych
28. Wiadomość od anioła stróża
29. Skalowanie pytań - kilka małych kroków do pozytywnej zmiany
30. Pytanie potrafi działać cuda

31. Tworzenie mapy moich mocnych i słabych stron w doradztwie zawodowym dla młodzieży MH NEET
32. Tworzenie mapy do budowania sieci kontaktów z pracodawcami
33. Wyobraź sobie to!
34. Linia biograficzna
35. Krzesło systemowe
36. Teraz Ty zadajesz pytania!

KONSORCJUM WORK4PSY..... 105

WSTĘP

Choroby psychiczne dotyczą rocznie około 27% (83 mln.) Europejczyków (European Social Work, 2013). Trzy czwarte chorób psychicznych rozpoczyna się przed 24 rokiem życia (WHO), co wpływa na integrację społeczną oraz, ze względu na stygmatyzację, na integrację zawodową dużej liczby młodych obywateli UE. Podczas gdy wiele projektów UE koncentrowało się na ułatwianiu integracji zawodowej europejskich NEET (młodych ludzi, którzy nie pracują, nie uczą się ani nie szkolą), niewiele uwagi poświęcono młodym ludziom z problemami zdrowia psychicznego, którzy nie pracują, nie uczą się ani nie szkolą ("MH NEET").

Wydaje się jasne, że podczas gdy europejscy NEET stanowią rosnącą grupę społeczną, wymagającą szczególnej uwagi, MH NEET wydają się napotykać wiele dodatkowych wyzwań na swojej drodze do edukacji i rynku pracy. Choroba psychiczna może być zarówno czynnikiem ryzyka, aby stać się osobą NEET, jak i konsekwencją statusu NEET. Młodzież z chorobami psychicznymi prawdopodobnie przedwcześnie zakończy naukę. Zaburzenia psychiczne mogą również utrudniać wejście na rynek pracy ze względu na ograniczenia w zatrudnieniu i stygmatyzację. Wykluczenie społeczne, które jest związane ze statusem NEET w połączeniu z wykluczeniem społecznym, które jest związane ze statusem Pacjenta z problemami zdrowia psychicznego może powodować poczucie beznadziei.

Przeszkodą w integracji zawodowej i edukacyjnej jest nadal stygmatyzacja społeczna: często osoby niepełnosprawne umysłowo są uważane za "niebezpieczne" - "nieprzewidywalne" i są marginalizowane. Jednocześnie, mimo iż powszechnie uznaje się, że osoby NEET mają inne potrzeby niż osoby starsze, specjaliści zdrowia psychicznego, doradcy zawodowi i nieformalni opiekunowie MH NEET nie posiadają wymaganego wykształcenia/szkolenia i narzędzi, aby wspierać osoby z grupy MH NEET na ich drodze do integracji zawodowej.

Integracja zawodowa osób z poważnym upośledzeniem umysłowym stanowi dziś zaawansowaną strategię integracji społecznej, z szerokim doświadczeniem w różnych krajach europejskich. Podkreśla to również fakt, że tematyka Światowego Dnia Zdrowia Psychicznego w 2017 r. koncentrowała się na zdrowiu psychicznym i pracy, a Światowego Dnia Zdrowia Psychicznego w 2018 r. na młodych dorosłych/młodzieży i dobrostanie psychicznym. Badanie i doskonalenie procesu integracji zawodowej młodzieży NEET jest jednym z głównych celów projektu wspierającego horyzontalny priorytet Integracji Społecznej.

W chwili obecnej brakuje specjalistycznych narzędzi ułatwiających integrację zawodową młodzieży MH NEETs. Co więcej, wszystkie główne podmioty zaangażowane w tę procedurę (sami MH NEET, specjaliści do spraw zdrowia psychicznego, doradcy zawodowi i nieformalni opiekunowie) nie są wystarczająco wykształceni, by móc zapewnić potrzebne wsparcie. Duża liczba osób MH NEET pozostających poza rynkiem pracy stanowi pilne wezwanie do opracowania skutecznych strategii, jak również odpowiednich rozwiązań edukacyjnych i metodologii w celu integracji MH NEET na rynku pracy.

IDENTYFIKACJA POTRZEB

Integracja na rynku pracy odgrywa kluczową rolę, ponieważ wspiera wszystkie istotne interesy poprzez dążenie do osiągnięcia celów społecznych i ekonomicznych, a także psychologicznych. Stawanie się częścią krajowej siły roboczej w krajach UE sprawia, że MH NEET ufają we własną skuteczność i zdolność

do niezależności. Udowodniono, że integracja zawodowa zmniejsza objawy i poprawia funkcjonowanie osób z problemami zdrowia psychicznego, a tym samym zmniejsza częstotliwość hospitalizacji i potrzebę leczenia, co prowadzi do znacznych oszczędności ekonomicznych dla publicznych systemów opieki zdrowotnej. Istotne korzyści ekonomiczne wynikają również z faktu, że integracja zawodowa wykluczonych grup społecznych stymuluje gospodarkę krajową UE poprzez zapewnienie im nowej siły roboczej, a jednocześnie przybliża ogółowi społeczeństwa kontakt z młodymi ludźmi z problemami zdrowia psychicznego, zmniejsza stygmatyzację i prowadzi do szerszej integracji społecznej.

Z drugiej strony, specjaliści do spraw zdrowia psychicznego, doradcy zawodowi i nieformalni opiekunowie są głównymi grupami zaangażowanymi w integrację zawodową NEET z sektora MH. Ważne jest, aby zapewnić, że wszystkie te grupy są w stanie wzmocnić, zmotywować i informować MH NEET, tak aby byli świadomi wszystkich swoich możliwości w odniesieniu do ich integracji zawodowej i edukacyjnej (wolny i chroniony rynek pracy, przedsiębiorczość społeczna, możliwości UE, programy szkoleniowe, doradztwo zawodowe itp.) Prawdziwym wyzwaniem jest edukacja osób MH NEET, ale także nieformalnych opiekunów, specjalistów od zdrowia psychicznego i doradców zawodowych, tak aby rozumieli oni znaczenie wczesnej interwencji i posiadali całą wymaganą wiedzę i umiejętności w celu zwiększenia integracji MH NEET na rynku pracy i w edukacji.

ASPIRACJE - INNOWACYJNOŚĆ

Największą aspiracją jest to, że projekt będzie miał ogromny wpływ na życie MH NEET. Celem jest wzmocnienie ich pozycji poprzez możliwość samodzielnego zdobywania informacji dotyczących integracji zawodowej i edukacyjnej, jak również otrzymywania potrzebnego wsparcia ze strony dobrze wyszkolonego środowiska (opiekunów nieformalnych, takich jak członkowie rodziny) oraz profesjonalistów specjalizujących się w ich potrzebach. Ponadto, celem jest promowanie podejścia opartego na zdolnościach, wyższa integracja społeczna i lepsza jakość życia dla grupy MH NEET poprzez zapewnienie metodologii i narzędzi, które wzmocnią doradztwo zawodowe. W rezultacie wykształceni i przeszkoleni specjaliści zdrowia psychicznego i doradcy zawodowi pomogą osobom z grupy MH NEET poprawić swoje umiejętności, ułatwią rozwój świadomości cech kontekstu, w którym żyją i będą wspierać rozwój aktywnej postawy obywatelskiej, zwiększając tym samym prawdopodobieństwo opracowania skutecznego planu na przyszłość i integracji z rynkiem pracy lub edukacji.

Projekt ma również na celu pomóc specjalistom zdrowia psychicznego i doradcom zawodowym w rozwijaniu wiedzy i lepszym zrozumieniu szczególnego pochodzenia i potrzeb MH NEET, jak również znaczenia wczesnej interwencji w zakresie integracji zawodowej i edukacyjnej grupy docelowej. Praktycy, którzy są lepiej wyszkoleni, są w stanie pracować efektywnie i świadczyć specjalistyczne usługi dla grupy docelowej, co prowadzi do szerszej integracji zawodowej i edukacyjnej.

Projekt ma na celu dostarczenie narzędzi wsparcia dla nieformalnych opiekunów młodych ludzi z problemami zdrowia psychicznego (takich jak członkowie rodziny, przyjaciele itp.). Projekt ma także za zadanie wzmocnienie pozycji opiekunów nieformalnych poprzez dostarczenie wiedzy i rozwijanie umiejętności, które są dla nich niezwykle ważne, ponieważ są to osoby, z którymi MH NEET spędzają większość swojego czasu na co dzień. Integracja zawodowa i edukacyjna tych chronionych członków zależy w dużej mierze od ich stanowiska w tej sprawie, a gdy zostanie ono osiągnięte, może prowadzić do naprawdę lepszej jakości życia dla wszystkich.

STAWIANIE CZOŁA WYZWANIOM

Dążymy do promowania integracji i wysokiego poziomu zatrudnienia MH NEET poprzez tworzenie specjalistycznych narzędzi i metodologii, które mogą być wykorzystywane przez doradców zawodowych, specjalistów zdrowia psychicznego, nieformalnych opiekunów i MH NEET. Work4Psy opracowało specjalistyczną metodologię i narzędzia Doradztwa Zawodowego, które odpowiadają na specyficzne potrzeby MH NEET, z dużym naciskiem na wczesną interwencję w pierwszych fazach problemów ze zdrowiem psychicznym. Partnerzy Work4Psy systematycznie mapowali potrzeby szkoleniowe i doradcze oraz braki w odniesieniu do najbardziej efektywnej integracji MH NEET w edukacji i na rynku pracy. Ponadto, dokonali przeglądu istniejącej metodologii doradztwa zawodowego dla NEET oraz dla osób z problemami zdrowia psychicznego i opracowali nową metodologię doradztwa zawodowego, która odpowiada specyficznym potrzebom MH NEET.

Wszystkie wyniki zostały opracowane przy użyciu modelu koprodukcji, który angażował osoby MH NEET i członków ich rodzin w procedurę, ponieważ są oni uważani za ekspertów dzięki swoim doświadczeniom, posiadających ważną wiedzę na temat ich potrzeb. Ponadto, transnarodowa współpraca na poziomie europejskim ułatwiła wymianę know-how i dobrych praktyk pomiędzy doświadczonymi partnerami z różnych krajów Europy Południowej i Środkowej, co było kluczowe w rozwoju materiału, który może mieć duży wpływ i poprawić usługi doradztwa zawodowego dla MH NEET w całej Europie.

PROJEKT WORK4PSY

Celem projektu Work4Psy była próba sprostania opisanym powyżej wyzwaniom, polegająca na zwiększeniu integracji zawodowej i edukacyjnej MH NEET poprzez stworzenie specjalistycznej metodologii doradztwa zawodowego oraz edukację czterech głównych grup docelowych zaangażowanych w tę procedurę jakimi są:

- (a) sami MH NEET,
- (b) Specjaliści w dziedzinie zdrowia psychicznego,
- (c) Doradcy zawodowi,
- (d) Opiekunowie nieformalni (np. członkowie rodziny).

W celu wzmocnienia integracji zawodowej, a tym samym włączenia społecznego MH NEET, partnerstwo Work4Psy stworzyło Europejski Zestaw Narzędzi do Doradztwa Zawodowego MH NEETs, Europejski Program Nauczania Integracji Zawodowej i Edukacyjnej MH NEETs oraz Otwartą Platformę Edukacyjną, pozostając w zgodzie z jednym z priorytetów UE dla VET (2015-2020), który wymaga "dalszego wzmocnienia kluczowych kompetencji w programach nauczania VET i zapewnienia bardziej efektywnych możliwości nabywania lub rozwijania tych umiejętności poprzez C-VET". Bardziej szczegółowo:

Pierwszy Europejski Zestaw Narzędzi Doradztwa Zawodowego dla osób MH NEET (ECCpsy-KIT)

Zestaw narzędzi, który został stworzony, dostarcza specjalistom do spraw zdrowia psychicznego, doradcom zawodowym, osobom z MH NEET i ich nieformalnym opiekunom, lokalnym agencjom i władzom oraz wszystkim innym zainteresowanym stronom, niezbędnej wiedzy i interaktywnych narzędzi doradztwa zawodowego, w celu zwiększenia integracji zawodowej i edukacyjnej osób z MH NEET. Zestaw narzędzi ECCpsy-KIT oferuje informacje i wskazówki w różnych obszarach tematycznych, dobrane tak, aby pomóc i wesprzeć wszystkie zainteresowane strony oraz podnieść świadomość. Narzędzia i działania zawarte w zestawie narzędzi są praktyczne, łatwe w użyciu i zorientowane na każdą grupę docelową. ECC psy-KIT prowadzi wszystkie zainteresowane strony przez proces pracy i edukacji MH NEET od pierwszego etapu samooceny do ostatniego etapu bieżącego monitorowania, mając na celu osiągnięcie większej liczby MH NEET na rynku pracy i w edukacji.

Europejski Program Integracji Zawodowej i Edukacyjnej dla młodzieży MH NEET

Program nauczania zapewnia ramy dydaktyczne Zestawu narzędzi, w tym szczegóły dotyczące celów każdej jednostki i efektów uczenia się, treści, do wdrożenia, struktury jednostki, metod nauczania i uczenia się, metod dydaktycznych, przybliżonego nakładu pracy, wskazówek i porad dotyczących korzystania z działań zawartych w Zestawie narzędzi, sposobu korzystania z zasobów (np. klipów wideo, interaktywnych narzędzi doradztwa zawodowego), itp. Ramy zostały opracowane na podstawie wyników kompleksowego międzynarodowego przeglądu literatury oraz badania potrzeb edukacyjnych. Program nauczania składa się z czterech jednostek, po jednej na każdą grupę docelową, zgodnie ze strukturą Zestawu narzędzi.

Otwarta platforma edukacyjna

Stworzono Otwartą Platformę Edukacyjną opartą o ramy dydaktyczne programu nauczania. Ma ona na celu stworzenie cyfrowego środowiska, w którym osoby z MH NEET, specjaliści zdrowia psychicznego, doradcy zawodowi, nieformalni opiekunowie i wszyscy zainteresowani będą mogli znaleźć wszelkie informacje, materiały i zasoby potrzebne do integracji zawodowej i edukacyjnej osób z MH NEET.

Wszyscy partnerzy zostali zaangażowani w tworzenie wyżej wymienionych materiałów i narzędzi poprzez współpracę, oferując każdemu z nich swoją unikalną wiedzę i współtworząc materiały i narzędzia. Ponadto, partnerzy projektu wykorzystali model koprodukcji, angażując osoby NEET MH, członków ich rodzin i profesjonalistów do spraw zdrowia psychicznego na każdym etapie procedury tworzenia materiałów i narzędzi, ponieważ są oni uważani za ekspertów w zakresie własnych potrzeb.

STRUKTURA ZESTAWU NARZĘDZI WORK4PSY

Europejski zestaw narzędzi do doradztwa zawodowego MH NEET (ECC psy-KIT) został opracowany na podstawie obszernego przeglądu literatury międzynarodowej, z uwzględnieniem wiedzy specjalistycznej każdego z partnerów, jak również wyników grup fokusowych, które zostały przeprowadzone ze wszystkimi grupami docelowymi. Będzie on stosowany zgodnie z ramami

dydaktycznymi przewidzianymi w Europejskim Programie Integracji Zawodowej i Edukacyjnej dla MH NEET.

Innowacyjność ECC psy-KIT polega na tym, że zapewnia on specjalistom ochrony zdrowia psychicznego, doradcom zawodowym, osobom z MH NEET i ich nieformalnym opiekunom, lokalnym agencjom i władzom wszystkie niezbędne narzędzia doradztwa zawodowego, aby zwiększyć integrację zawodową i edukacyjną osób z MH NEET. Cały materiał jest zorganizowany w rozdziałach i podrozdziałach, które obejmują elementy jak: (a) wstęp i tematyka; (b) główny temat, (c) bibliografia/piśmiennictwo, oraz (d) linki do dodatkowych zasobów i materiałów. Poniżej znajduje się krótki opis poszczególnych rozdziałów:

CZĘŚĆ 1. - Interwencje dotyczące kariery zawodowej dla osób korzystających z usług w zakresie ochrony zdrowia psychicznego w Europie

Rozdział ten zawiera interwencje dotyczące kariery zawodowej użytkowników służby ochrony zdrowia psychicznego, które były lub są nadal stosowane we wszystkich krajach partnerskich. Rozdział ten jest podzielony na podrozdziały, a każdy z partnerów opisuje działania interwencyjne dotyczące kariery zawodowej użytkowników służby ochrony zdrowia psychicznego w swoim kraju. Wszyscy partnerzy dzielą się i opisują reformy prawne, wytyczne, ustawy i prawa, które zostały wprowadzone w ich krajach w celu promowania i ułatwiania integracji pracy i edukacji użytkowników usług ochrony zdrowia psychicznego i w jaki sposób są one włączone do rynku pracy i systemów edukacyjnych/szkoleniowych. Partnerzy omawiają zalety i wady tych reform i interwencji oraz to, jak wpływają one na integrację zawodową i edukacyjną. Ponadto, każdy z partnerów opisuje i omawia państwowe i niepaństwowe interwencje, centra kariery i szkolenia, kluby, inicjatywy samopomocowe, warsztaty i dobre praktyki, które oferują wsparcie w każdym z krajów partnerskich. Poza opisem i omówieniem tych inicjatyw, interwencji i reform, rozdział ten ma na celu dostarczenie informacji i pomysłów na dobre praktyki, które inne kraje mogą uznać za przydatne do włączenia do swoich własnych systemów.

CZĘŚĆ 2. - Model interwencji zawodowej WORK4PSY

Rozdział 1 - Wprowadzenie do modelu WORK4PSY: Holistyczne podejście do doradztwa zawodowego MH NEET

Model Work4Psy dla młodzieży MH NEET opiera się na teoretycznych ramach konstrukcjonizmu społecznego i perspektywach narracyjnych oraz zapożycza elementy i cechy z ram Zatrudnienia Wspomagane, w szczególności modelu IPS i modelu rehabilitacji zawodowej użytkowników MH opracowanego przez PEPSAEE. Model ten kładzie nacisk na wczesną interwencję, doradztwo w zakresie świadczeń i współpracę z multidyscyplinarnym zespołem psychiatrów, psychologów i pracowników socjalnych. Skupia się na tworzeniu znaczeń i współkonstruowaniu własnego "ja" zawodowego poprzez zaangażowanie i aktywny udział zarówno ze strony MH NEET, jak i doradcy zawodowego. Tworzenie sieci kontaktów, współpraca i aktywne zaangażowanie opiekunów nieformalnych oraz ich wsparcie to istotne elementy proponowanego modelu.

Rozdział 2. - Współpraca (i tworzenie sieci kontaktów) z rynkiem pracy

Rozdział ten skierowany jest głównie do pracodawców i zawiera dokładny przewodnik dotyczący działań, jakie pracodawcy i rynek pracy mogą podjąć, aby umożliwić młodym ludziom z zaburzeniami psychicznymi podjęcie szkolenia zawodowego i pracy. W rozdziale opisano specyfikę i znaczenie sieci współpracy w przypadku młodych pracowników cierpiących na zaburzenia psychiczne oraz omówiono sposoby wsparcia: wsparcie dla młodej osoby, wsparcie dla współpracowników i kierowników oraz wsparcie finansowe dla pracodawcy. Rozdział zawiera również wskazówki dotyczące wyboru partnerów i grup do tworzenia sieci kontaktów, tworzenia takich partnerstw oraz wykorzystywania i rozszerzania utworzonych sieci networkingowych. Oferuje pomysły na dostęp do istniejących sieci i sposoby poruszania się w nich.

Rozdział 3. - Dyskryminacja i stygmatyzacja

Rozdział ten skupia się na dyskryminacji i stygmatyzacji osób chorych psychicznie: czym jest, jak wpływa na osoby chore psychicznie, ich rodziny i społeczeństwo w ogóle, jak można jej uniknąć i co można zrobić, aby odwrócić jej skutki i zmienić nastawienie do osób chorych psychicznie. Pojęcie stygmatyzacji jest wyjaśniane jako zjawisko wykorzystujące cztery komponenty do wytworzenia takiej postawy: izolowanie odmienności, przypisywanie etykietowanym osobom niepożądanych cech, wyodrębnienie grupy osób etykietowanych, doświadczanie utraty statusu i dyskryminacja osób etykietowanych. W rozdziale tym pojęcia te są omówione i wyjaśnione wraz ze specyficznymi stereotypami, które dotyczą osób z problemami psychicznymi. Skala problemu przedstawiana jest jako, według WHO, jedno z największych wyzwań w przestrzeni publicznej. Przedstawiono różne statystyki dotyczące zjawiska stygmatyzacji, które pokazują, że droga do zwalczania stygmatyzacji osób z chorobami psychicznymi jest jeszcze długa. W dalszej części rozdziału przedstawiono, w jaki sposób postawy mogą zmienić sposób, w jaki osoby z chorobami psychicznymi postrzegają siebie i jak postrzegają je inni, oferując pomysły i propozycje oparte na budowaniu akceptacji, zrozumienia i zmianie paradygmatu społecznego.

Rozdział 4. – Upodmiotowienie użytkowników usług ochrony zdrowia psychicznego

W rozdziale tym omówiono koncepcję upodmiotowienia młodych ludzi z problemami zdrowia psychicznego z socjoekonomicznego i osobistego punktu widzenia. Po pierwsze, przedstawiono w nim terminologię i ramy koncepcji upodmiotowienia. Następnie przeanalizowano sposoby jak osoby NEET z problemami zdrowia psychicznego mogą uzyskać większą władzę i kontrolę nad swoim życiem. Rozdział ten rozpoczyna się od omówienia, w jaki sposób zdobywanie wglądu i informacji na temat świata zawodowego może pomóc w podejmowaniu świadomych decyzji, adekwatnych do danej osoby. W dalszej części zgłębia koncepcję wsparcia, omawia sposoby jego poszukiwania oraz to, jak może ono przynieść korzyści osobie i wzmocnić jej pozycję. Planowanie jest następnie omawiane jako sposób na ułatwienie osiągnięcia tego, co jest i wydaje się być wielkim celem. Rozdział zawiera także dyskusję na temat siły networkingu, jego krótką definicję, korzyści oraz idee. Rozdział kończy się przedstawieniem korzyści płynących z dbania o siebie, pomysłów na to, jak można ten stan osiągnąć oraz mocy, jaką ta troska daje.

Rozdział 5. - Praca z rodziną i innymi opiekunami nieformalnymi

W rozdziale tym omówiono rolę rodziny i innych nieformalnych opiekunów w procesie reintegracji zawodowej młodzieży NEET z zaburzeniami psychicznymi. Rozdział rozpoczyna się od omówienia trudnej i zróżnicowanej roli, jaką rodzina i opiekunowie nieformalni odgrywają w życiu osób MH NEET. W dalszej części opracowania przedstawiono interwencje, które mogą być wykorzystane przez rodzinę i opiekunów nieformalnych w celu ułatwienia rozwoju kariery zawodowej osób MH NEET i pokazanie korzyści płynących z tych interwencji w procesie integracji zawodowej MH NEET. Ukazano także wyzwania związane z zaangażowaniem rodzin i opiekunów nieformalnych w pracę i reintegrację edukacyjną osób MH NEET, analizując także sposoby ich przezwyciężenia. Sugerowane są sposoby wzmocnienia pozycji członków rodziny i nieformalnych opiekunów, tak, aby mogli zaoferować wsparcie: właściwa komunikacja, dostosowane wsparcie, pomoc w nauce/doradztwie, wolontariat i wsparcie rówieśników, praca społeczna. Na koniec przedstawiono mały przewodnik dotyczący podejścia do członków rodziny i nieformalnych opiekunów, zawierający szczegółowe informacje na temat trzech modeli: interwencji skoncentrowanych informacyjnych, interwencji edukacyjnych i doradztwa/terapii.

CZĘŚĆ 3. - Narzędzia i działania

W rozdziale tym przedstawiono działania i narzędzia, które mogą być wykorzystane przez wszystkie grupy docelowe. Każdej z grup docelowych biorących udział w projekcie oferowany jest zestaw narzędzi i działań: osoby MH NEET, specjaliści MH, doradcy zawodowi i nieformalni opiekunowie. Te narzędzia i działania mogą być wykorzystane przez osoby należące do każdej grupy docelowej jako przewodnik do samopomocy lub mogą być wykorzystane przez profesjonalistów w procesie doradztwa zawodowego. Każde działanie podzielone jest na podrozdziały: (a) Do kogo odnosi się działanie, (b) Cel działania, gdzie oferowany jest opis projektu i celu danych czynności, (c) Ramy teoretyczne, gdzie przedstawione jest uzasadnienie i ramy teoretyczne działania, (d) Opis, gdzie podane są szczegółowe instrukcje działania, (e) Wskazówki, jak korzystać z działania. Wszystkie działania i narzędzia zostały zaprojektowane tak, aby pomóc w procesie przezwyciężania specyficznych wyzwań, przed którymi stoi każda z grup docelowych, w sposób kreatywny i oparty na doświadczeniu.

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA SKIEROWANE

DO

MŁODZIEŻY MH NEET

1. CO MASZ OCHOTĘ ROBIĆ

Działanie dotyczy Młodzież MH NEET

1.2. Cel działania

Ćwiczenie to pozwala uświadomić sobie, jakie działania lubisz podejmować i czy są one zgodne z Twoimi predyspozycjami oraz czy pozytywnie wpływają na Twoje poczucie sensu.

1.3. Ramy teoretyczne

Hipoteza leżąca u podstaw tego działania zakłada, że największe prawdopodobieństwo podjęcia przez jednostkę danej aktywności (np. pracy) jest wtedy, gdy spełnia ona trzy podstawowe kryteria, a mianowicie:

- jest adekwatna do możliwości i predyspozycji danej osoby,
- ma podobne cechy do czynności, które dana osoba już podejmuje i lubi,
- zaspokaja poczucie sensu osoby, a więc osoba ma subiektywne przekonanie, że podjęcie tej czynności ma sens i jest ważne.

1.4. Opis

Instrukcje: Napisz na kartce papieru jak najwięcej odpowiedzi na poniższe pytania. Nie spiesz się. Nie wahaj się też dodać czegoś, gdy przyjdzie Ci to później do głowy. Możesz zachować tę kartę, wracać do niej i dopisywać kolejne elementy.

Pytania:

1. Co ma dla mnie sens? Z czego czerpię poczucie sensu i celu?
2. Co mnie satysfakcjonuje? Co lubię robić?
3. Jakie są moje predyspozycje? W czym jestem dobry?

Po zapisaniu odpowiedzi na powyższe pytania, znajdź w każdym z 3 obszarów pokrywające się odpowiedzi (możesz to narysować w formie 3 przecinających się okręgów - zestaw z częścią wspólną).

Te, które pojawią się we wszystkich trzech obszarach, dadzą Ci największe szczęście. Dzięki tym zajęciom dowiesz się, jakie jest Twoje życiowe powołanie i jakie zajęcia sprawiałby Ci najwięcej radości.

Wszystko zaczyna się od tego, czego "chcę". Robienie czegokolwiek z taką motywacją pomaga przezwyciężyć wszelkie "nie mogę", "powinienem", "muszę" itp.

2. Koło KOMPETENCJI (WARIANT DLA MŁODZIEŻY MH NEET)

Działanie odnosi się do MH NEET

2.1. Cel działania

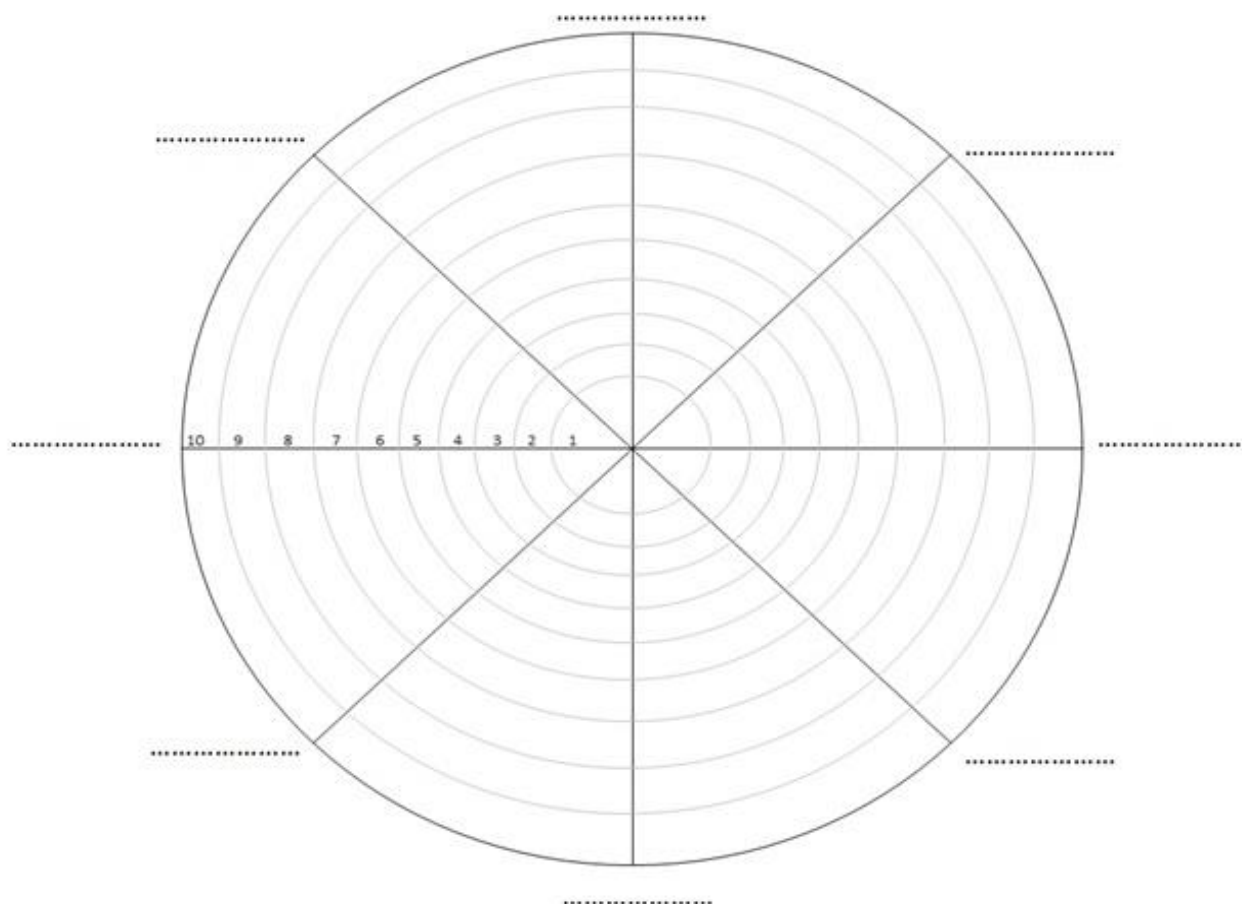
To ćwiczenie ma na celu wzmocnienie Twojego poczucia kompetencji poprzez uświadomienie Ci, że posiadasz już wiele z subiektywnie ważnych kompetencji, które powinien posiadać "idealny pracownik". Poza tym zobaczysz, że te kompetencje, które są jeszcze mało intensywne, mogą być trenowane. W tym celu określisz, w jaki sposób będziesz je rozwijać i zaplanujesz działania zmierzające do ich udoskonalenia.

2.2. Ramy teoretyczne

Ćwiczenie to pozwala osobie ocenić swoje kompetencje i umiejętności oraz daje możliwość przedstawienia ich w formie graficznej. Ponadto zakłada, że zidentyfikowanie subiektywnie ważnych dla danej osoby kompetencji, a następnie uświadomienie sobie, że niektóre z nich już posiada, wzmacnia poczucie kompetencji i sprawstwa jednostki, a w konsekwencji zwiększa wiarę w siebie i motywację do podjęcia danej aktywności (np. pracy). Druga część ćwiczenia pozwala zaplanować działania mające na celu poprawę tych kompetencji, które znajdują się nisko na skali intensywności.

2.3. Opis

Instrukcje: Narysuj na kartce papieru duże koło. Podziel ją na pół, znów na pół, a następnie na dwie przekątne, tak aby otrzymać osiem części ciasta. Poniżej znajduje się rysunek poglądowy, którego możesz użyć.



Źródło: smart-coaching.pl

Po zewnętrznej stronie koła wpisz 8 najważniejszych cech kompetentnego pracownika.

Dlaczego osiem?

To będzie osiem filarów Twojego poczucia kompetencji.

Na początku to wystarczy. Następnie możesz dodać więcej cech. Chodzi o to, aby się nie zniechęcać. To ćwiczenie pokaże Ci, jak osiągnąć najwyższy możliwy rezultat przy najmniejszym nakładzie pracy.

Oszacuj, w jakim stopniu wybrane przez Ciebie kompetencje są z Tobą dzisiaj (teraz, już).

Następnie w skali od 0 do 10 zaznacz w kółku, na ile ta cecha już w Tobie istnieje, jak bardzo jest nasycona. Teraz, dzisiaj, w tej chwili. Zakładamy, że 0 jest środkiem okręgu, w którym przecinają się te linie. 10 jest okręgiem zewnętrznym. Oceniasz każdą cechę osobno. Nie spiesz się, pomyśl spokojnie. Twój krąg, po ocenie kompetencji, może wyglądać następująco:



Źródło:

alezmiana.pl

Która z tych ośmiu cech może być Twoim punktem styczności?

Następnie zrobimy coś, co nazywamy punktem styku dźwigni. Postaramy się podnieść jak najwięcej kompetencji przy bardzo małym nakładzie pracy. Może wszystkie, a przynajmniej dużą ich część. W przeszłości punkt przyłożenia dźwigni był wykorzystywany w wielu sytuacjach, np. do czerpania wody ze studni. Zamiast się męczyć, ludzie używali tzw. dźwigów i jednym lekkim pchnięciem długiej dźwigni szybko wyciągali duże wiadro pełne wody. My zrobimy to samo. Oto nasz "psychologiczny żuraw" - punkt dźwigni:

1. Teraz wybierz cechę, która ma najniższą wartość szacunkową lub
1. cecha, która, jeśli nad nią popracujesz, uniesie wszystkie lub większość pozostałych.
2. Podkreśl tę cechę.

Co zrobisz, aby podnieść tę kompetencję?

Następnie wymyśl co najmniej pięć sposobów, w jaki będziesz mógł podnieść tę konkretną kompetencję, którą właśnie wybrałeś. To właśnie Twoje pomysły pomogą Ci najbardziej w tej sytuacji. Na przykład, jeśli jest to Twoja samoocena, zastanów się, co możesz zrobić, aby ją podnieść. Możesz, na przykład:

- zapisać 50 swoich pozytywnych cech i zastanów się, czy pamiętasz o nich codziennie, zwłaszcza w trudnych sytuacjach?
- chodzić na zajęcia warsztatowe,
- rozpocząć psychoterapię,
- porozmawiać z profesjonalistami, którzy nie mają tego problemu. Zapytaj, jak to robią, czy ufają swoim kompetencjom i mają zawodową pewność siebie?

Pomyśl i zapisz swoje pomysły. To jest kluczowa część ćwiczenia!

Z tych pięciu pomysłów wybierz jeden, który zastosujesz dzisiaj. Napisz to teraz. Jeśli nie możesz zacząć stosować tego pomysłu dzisiaj, to odłóż go do zrobienia na jutro. Jeśli okaże się, że Twoje pomysły są tak skomplikowane, że nie możesz zacząć ich realizować dziś lub

jutro, podzielić je na mniejsze części, czyli na tzw. projekty szczegółowe. Działania, które możesz natychmiast podjąć, aby wdrożyć tę kompetencję.

Co jeszcze zyskasz, jeśli będziesz się czuł kompetentny?

Teraz odpowiedz szczerze na poniższe pytania:

- Co jeszcze da ci ta kompetencja, którą właśnie wybrałeś, czy będzie dla ciebie trampoliną?
- Jak wpłynie to na Twoje dalsze plany rozwoju zawodowego?
- Jak wpłynie to na Twoje zarobki?
- Jak wpłynie to na Twoje samopoczucie?
- Jak to wpłynie na ludzi wokół Ciebie? Co oni na tym zyskają?
- Co pomyślą o Tobie inni?
- Co powiedzą o Tobie inni?
- Jak wpłynie to na Twoje życie osobiste?
- Jak to wpłynie na Twoje zdrowie?

3. DZIENNIK SAMOOCENY

Działanie dotyczy Młodzieży MH NEET

5.1. Cel działania

Ćwiczenie to ma na celu poprawę samooceny jednostki poprzez odwrócenie uwagi od porażki do sukcesu. Prowadzenie dziennika codziennych osiągnięć buduje nawyk ich dostrzegania, a także powoduje, że jednostka postrzega więcej doświadczeń i sytuacji w kategoriach własnych sukcesów i osiągnięć.

5.2. Ramy teoretyczne

Badania pokazują, że osoby z niższą samooceną często mają tendencję do zwracania większej uwagi na swoje porażki niż na sukcesy, których zdają się nie zauważać. Poniższe ćwiczenie ma na celu wyrobienie odwrotnego nawyku, a więc częstszego skupiania się na tym, co udało nam się osiągnąć w danym dniu czy tygodniu. W ten sposób wzrośnie nasza samoocena, poczucie kompetencji i sprawstwa, a co za tym idzie, poprawi się nasze samopoczucie.

5.3. Opis

Osoba ta jest proszona o prowadzenie przez tydzień dziennika swoich codziennych sukcesów. Jeśli ma na to ochotę po pierwszym tygodniu, może to robić dalej. Poniżej znajduje się pomocny formularz, na którym osoba ta może zapisywać swoje sukcesy.

Self-Esteem Journal

MON.	Something I did well today...	
	Today I had fun when...	
	I felt proud when...	
TUE.	Today I accomplished...	
	I had a positive experience with...	
	Something I did for someone...	
WED.	I felt good about myself when...	
	I was proud of someone else...	
	Today was interesting because...	
THUR.	I felt proud when...	
	A positive thing I witnessed...	
	Today I accomplished...	
FRI.	Something I did well today...	
	I had a positive experience with (a person, place, or thing)...	
	I was proud of someone when...	
SAT.	Today I had fun when...	
	Something I did for someone...	
	I felt good about myself when...	
SUN.	A positive thing I witnessed...	
	Today was interesting because...	
	I felt proud when...	

© 2014 Therapist Aid LLC

Provided by **TherapistAid.com**

4. WIADOMOŚĆ OD ANIOŁA STRÓŻA

Działanie dotyczy: MH NEET.

8.1. Cel zajęć:

Ćwiczenie ma na celu pomóc osobie w zidentyfikowaniu jej mocnych stron, umiejętności, kompetencji i cech. Według Yvonne Dolan (2000) - autorki tego ćwiczenia, "(...) jest ono pomocne w odzyskiwaniu i wzmacnianiu wiary w siebie i odwagi"

8.2. Ramy teoretyczne:

Zajęcia opierają się na Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (SFBT) - została ona opracowana przez Steve'a de Shazera i Insoo Kima Berga oraz ich współpracowników pod koniec lat 70-tych w Milwaukee. SFBT jest skoncentrowana na przyszłości, ukierunkowana na cel i skupia się na rozwiązaniach, a nie na problemach, które skłoniły klientów do poszukiwania terapii¹. Według Luca Isebaerta (2016) SFBT "(...) podobnie jak znaczna część terapii rodzin, wyłoniła się z klimatu teoretycznego i praktycznego sceptycyzmu oraz intensywnego zainteresowania mechanizmami zmiany terapeutycznej. Rosło rozczarowanie terapią psychodynamiczną, a z tego niezadowolenia zrodziło się pragnienie znalezienia nowych sposobów prowadzenia terapii w sposób mniej czasochłonny". Yvonne Dolan (2000) zauważa, że "pytania zadawane w Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach są pozytywnie ukierunkowane i nastawione na osiągnięcie celu. Intencją jest umożliwienie zmiany perspektywy poprzez prowadzenie klientów w kierunku nadziei i optymizmu, aby doprowadzić ich do ścieżki pozytywnych zmian. Wyniki i postęp są wynikiem skupienia się na zmianach, które należy wprowadzić, aby osiągnąć cel i poprawić samopoczucie"².

8.3. Opis:

„Wyobraź sobie, że mądry i współczujący anioł stróż siedzi na Twoim ramieniu, odkąd się urodziłeś. Do tej pory nie byłeś świadomy jego obecności, ponieważ anioły nic nie ważą. Jedynym celem anioła było rozpoznanie i obserwacja wszystkich Twoich pozytywnych stron

¹ <https://solutionfocused.net/what-is-solution-focused-therapy/>

² <https://positivepsychology.com/solution-focused-therapy-techniques-worksheets/>

osobowości i cnotliwych przekonań na temat świata. To nie jest anioł odpowiedzialny za wywoływanie samokrytyki lub obwinianie!"³.

"Przez następne piętnaście minut wyobraź sobie, że anioł dyktuje Ci teraz listę Twoich pozytywnych cech za Twoim pośrednictwem. Zapisując wszystko, co przychodzi Ci do głowy, zrób listę tego, co według Ciebie powiedziałaaby ten anioł"⁴.

Lista

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Następnie przeczytaj listę na głos i spróbuj odpowiedzieć na poniższe pytanie:

- Jak się czujesz wiedząc, że masz tak wiele pozytywnych cech?
- "Które cechy osobowości cenisz najbardziej i chcesz, aby nadal miały wpływ na Twoje podejście do życia?"⁵
- Które zalety lub pozytywne przekonania cenisz najbardziej i chcesz, aby nadal wpływały na Twoje podejście do życia?"⁶

³ Dolan Y., 2000, One Small Step. Moving Beyond Trauma and Therapy to a Life of Joy. (Jeden mały krok. Wyjście poza traumę i terapię do życia w radości), iUniverse,

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Możesz też wracać do niego od czasu do czasu, aby przypomnieć sobie o swoich dobrych cechach. Możesz też po jakimś czasie zapytać anioła stróża, czy zauważył jakieś Twoje nowe cechy i dodać je do listy.

5. POZYTYWNY NOTATNIK

- a. **Działanie dotyczy:** MH NEETS
- b. **Cel zajęć:** Ćwiczenie ma na celu pomóc osobie w zidentyfikowaniu jej mocnych stron, umiejętności, kompetencji i cech. Może to być podstawą do budowania przekonania, które w dalszej kolejności może przyczynić się do lepszego osiągnięcia celów akademickich i zawodowych.
- c. **Ramy teoretyczne:** Zajęcia oparte są na Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniach, a w szczególności na identyfikowaniu wewnętrznych mocnych stron osoby i budowaniu wiary w siebie. Działanie zostało opracowane przez dwie polskie psycholożki i psychoterapeutki - Annę Biskupską i Annę Mackiewicz. Początkowo wykorzystywane było w ramach programu readaptacji społecznej skazanych, a następnie w ramach pracy z młodzieżą, w tym z zaburzeniami psychicznymi.
- d. **Opis:** Pozytywny Notatnik to rodzaj notatnika, w którym zapiszesz listę swoich codziennych obowiązków (patrz załącznik poniżej). Przypomnij sobie jeden z Twoich typowych dni. Analizuj je od rana, kiedy wstajesz, aż do momentu, kiedy idziesz spać. Dla ułatwienia możesz wpisać godziny, w których wykonujesz te czynności. Zanotuj listę obowiązków w lewej kolumnie Pozytywnego Notatnika. Następnie do każdego z wykonywanych przez Ciebie obowiązków dopisz pozytywną cechę, która sprawia, że jesteś w stanie sprostać temu obowiązkowi.
- Kiedy już skończysz pisać, przeczytaj listę pozytywnych cech raz lub dwa razy uważnie.

Teraz zastanów się, jakie są Twoje uczucia? Co teraz myślisz o sobie? Jeśli dojdiesz do jakiegoś wniosku na swój temat, zapisz go i zapamiętaj, może to być jeden z najważniejszych i "prawdziwych" wniosków na Twój temat.

Jeśli chcesz, możesz również pokazać i omówić wypełnioną listę z przyjacielem, członkiem rodziny (opiekunami nieformalnymi) lub doradcą.

Załącznik

Lista obowiązków, które wykonuję w ciągu dnia	Jaka jest moja pozytywna cecha, że mogę podołać temu obowiązkowi?

6. BASIC CLEARING - „ROZLICZANIE PODSTAWOWE” METODOLOGIA SYMFOŚ

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS & Doradcy zawodowi dla MH NEET

ii. Cel działania

Interwencja orientacyjna dla 1 uczestnika ze wsparciem rówieśniczym mająca za zadanie określenie celu zawodowego i ustalenia kolejnych kroków, aby zgłosić wysiłki doradcy lub zrealizować je z doradcą w ramach sesji indywidualnych.

iii. Ramy teoretyczne

SymFoŚ oparty jest na oryginalnym podejściu Wilfrieda Schneidera, terapeuty, twórcy metodologii i trenera pracy z symbolem (www.psychologische-symbolarbeit.de). Praca z symbolami jest postrzegana jako dodatkowy język, za pomocą którego ludzie mogą wyrazić siebie. Tradycyjne metody doradztwa edukacyjnego i zawodowego często wymagają od klientów zaawansowanych umiejętności pisania i czytania. Dlatego tego rodzaju interwencje mogą być nieskuteczne w przypadku osób, które z różnych powodów mają trudności z wyrażeniem słowami swojej sytuacji, potrzeb i celów na przyszłość. Metodologia SymFoŚ została opracowana i przetestowana jako wszechstronna i integracyjna metoda edukacji i doradztwa zawodowego, która pokonuje bariery za pomocą zestawu symboli.

SymFoŚ zakłada wiarę w możliwości rozwojowe klienta i ma na celu wzmocnienie jego mocnych stron. Rozwój jest możliwy w każdej sytuacji, a klienci są w stanie przejąć odpowiedzialność za swój rozwój.

Doradcy zorientowani systemowo zakładają autonomię osoby poszukującej pomocy i porady i postrzegają ją jako "eksperta w zakresie samego siebie". Unikalne doświadczenie jednostki jest rozumiane jako subiektywne przetwarzanie jej osobistej historii oraz emocjonalnych i poznawczych doświadczeń w relacjach. W obszarze terapii i poradnictwa praktyka systemowa jest zorientowana na troski klienta i odbywa się bez patologizowania i wyznaczania celów normatywnych. W ramach zorientowanych na opiekę, socjalno-pedagogicznych procedur praktyka systemowa łączy się z zasobami jednostki w celu osiągnięcia etycznie uzasadnionych warunków.

iv. Opis

Jedna osoba uczestniczy jako klient - doradca będzie udzielał porad, a trzy inne osoby uczestniczą jako obserwatorzy. Podczas gdy osoba MH przygotowuje swój scenariusz, trener sprawdza z obserwatorami ich zadania.

Podstawowy model rozliczenia może być przeprowadzony indywidualnie lub w grupie. W grupie można uzyskać dodatkową interpretację i informacje zwrotne od członków grupy dla klienta. Dla niektórych klientów może to być pouczające i zapewnić dodatkowy wgląd i wsparcie. Niektórzy klienci mogą jednak uznać to za niekomfortowe i są bardziej przystosowani do interakcji jeden na jeden. Doradca powinien wykorzystać swoją wiedzę i wyszkolenie, aby zdecydować, które ustawienie najlepiej odpowiada potrzebom klienta.

Wskazówki

Pełny opis dostępny na stronie <https://cesie.org/media/symfos-basic-clearing-en.pdf>

- I. Punkt początkowy: Wyznaczanie celów. Osoba MH wyjawia swój cel doradcy, wybiera symbol swojego celu i umieszcza go na środku kartki. W niektórych przypadkach doradca i osoba MH będą musieli wyjaśnić lub przeformułować ten cel, jeśli wydaje się on zbyt niejasny lub niewiarygodny.
- II. Wybór symboli dla każdego aspektu. W miarę jak osoba MH pracuje z arkuszem, wybiera symbole, które jej zdaniem reprezentują każdy z obszarów na stronie, istotnych dla jej własnego życia. W niektórych przypadkach niektóre obszary są pozostawione bez symbolu, co również daje pewną informację.
- III. Oceńić sytuację w każdym z obszarów. Aby ocenić każdy obszar, osoba MH jest zapraszana przez doradcę do oceny swojej sytuacji osobistej w każdym z tych obszarów. Aby to uwidocznić, osoba MH wybiera ścieżkę pomiędzy każdym symbolem a swoim celem; może to być stały grunt, gruby lód lub cienki lód.
- IV. Sesja doradcza.
 - 1) Prezentacja. Osoba z MH przedstawia nagłówek/temat swojej prezentacji. Rozmawiają o tym, co on pokazał. Osoba z MH zawsze podaje, o jakim symbolu mówi. (np. "ta ręka oznacza...").
Doradca uważnie słucha tego, co się do niego mówi. Jest świadomy obecności klienta. Podczas gdy osoba MH mówi, doradca obserwuje jej gesty, mimikę, postawę, oddech, wysokość głosu. Czy okazują emocje, czy dotyczą jakiegoś symbolu, jakiego?
 - 2) Pytania dotyczące faktów. Doradca zadaje rzeczowe pytania. Te pytania odnoszą się tylko do symboli, do "tego, co widać". Nie zadaje się pytań typu "dlaczego" lub "jak to się stało". Nie chodzi tu o interpretację, a jedynie o zrozumienie. Klient udziela odpowiedzi na pytania merytoryczne.
 - 3) Percepcja. Doradca zwraca się bezpośrednio do osoby MH. Opisują oni wszystko, co dostrzegli i co zaobserwowali podczas opowiadania. Jeśli ktoś wykrywa emocje, powinien umieć wyjaśnić, jak zostały one odebrane. (Mimika, gesty, wysokość głosu itp.). Osoba MH słucha z uwagą.
 - 4) Interpretacja. Doradca mówi o osobie MH. Myślą na głos, zadając pytania: "Jaki jest problem?", "Co powinno być inaczej?", "Co chciałby rozwiązać, zrozumieć, zrobić?", "Gdzie mogą być trudności? Gdzie nie byłoby trudności?". Klient słucha uważnie i na razie nie odpowiada.
 - 5) Porozumienie w sprawie działań. Kiedy doradca skończy "myśleć na głos", osoba MH mówi o swoich przemyśleniach dotyczących rozważań doradcy. Co jest prawdą z ich punktu widzenia? Co jest nie tak? Gdzie jest ich niepewność? Czy są jakieś wątpliwości? Co lubią słyszeć? Czego nie lubią słuchać? Co jest szczególnie ważne z tego, co zostało powiedziane? Od czego chcieliby zacząć? Faza ta prowadzi do dyskusji pomiędzy osobą MH a doradcą na temat potrzebnego wsparcia i dalszych kroków, jakie klient powinien podjąć, aby osiągnąć swój cel. Na koniec osoba MH powinna zobowiązać się do podjęcia uzgodnionych działań.

- V. Wypełnianie planu działania. Doradca może odnieść się do porozumienia w sprawie działania poprzez plan działania. Wspólnie osoba MH i doradca mogą dokonać przeglądu mocnych stron lub barier, jakie przedstawia każdy obszar w odniesieniu do ich celu i na tej podstawie stworzyć kompletny plan działania.

Plan działania pozwala osobie MH i doradcy prawidłowo określić poziom interwencji, który jest wymagany po przeprowadzeniu podstawowej oceny rozliczenia. Opierając się na swoim profesjonalnym wykształceniu, doradcy mogą dokonać przeglądu planu działania i ustalić, jakiej kategorii wsparcia wymaga osoba MH w przyszłości.

Wymagany materiał

- Materiały do interwencji: Karta pracy SymFoS dla „rozliczenia podstawowego” Basic Clearing (dostępna pod adresem <https://cesie.org/media/symfos-basic-clearing-en.pdf>), symbole (Materiały można kupić online poprzez <http://schneider-therapiekoffer.de/therapiekoffer.htm>)
- Wzór planu działania (dostępny na stronie <https://cesie.org/media/symfos-basic-clearing-en.pdf>)
- Poduszki, wygodne miejsce na podłodze

v. Porady

Dla doradcy zawodowego:

- Upewnij się, że doradca ma doświadczenie w doradztwie i jest przeszkolony w zakresie metody SymfoS.
- Wspólna cecha powinna jednoczyć grupę: systemy rówieśników pozwalają wielu osobom z różnych środowisk i doświadczeń spotykać się, aby wspierać się nawzajem w realizacji swoich celów. W rzeczywistości sukces wielu grup opiera się na tej różnorodności, ponieważ ludzie MH poznają różne doświadczenia swoich rówieśników. Jednak, aby grupa miała poczucie spójności, powinien istnieć wspólny temat, na którym skupiają się rówieśnicy (np. diagnoza, perspektywy zatrudnienia). Dzięki temu rówieśnicy mogą się skupić na sobie, a jednocześnie stworzyć bezpieczne granice obszarów, w których powinni się wzajemnie wspierać.
- Kontrakt grupowy: w grupie rówieśniczej („peer buddy”) należy stworzyć kontrakt grupowy, aby zapewnić poufność i szacunek. Zachęca to również osoby z MH do wzięcia odpowiedzialności za własne doświadczenia. Proces ten powinien umożliwić osobom z MH zaangażowanie się i wyrażenie tego, co chcą osiągnąć w wyniku procesu, a także ustanowienie granic i struktur bezpieczeństwa. Praktyk powinien być dostępny podczas procesu, aby upewnić się, że jest to właściwe i wykonalne.

7. MANIFEST OSOBISTY

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS & Doradcy zawodowi dla MH NEET

ii. Cel działania

To indywidualne ćwiczenie pomoże uczestnikom określić ich własne podstawowe wartości i przekonania, konkretne idee i priorytety, za którymi się opowiadają oraz jak ogólnie planują przeżyć swoje życie, aby służyć celom, które uważają za najważniejsze.

Poprzez stworzenie własnego Manifestu Osobistego, uczestnicy otrzymają jasny pomysł i pisemne przedstawienie tego, gdzie są w tej chwili i gdzie chcieliby być, a co najważniejsze, dlaczego. Działa to zarówno jako deklaracja osobistych zasad, jak i wezwanie do działania.

To działanie ma na celu zwiększenie świadomości uczestników, umiejętności prezentacji siebie, krytycznego myślenia, podejmowania decyzji.

iii. Ramy teoretyczne

Manifest to deklaracja idei i intencji. Osobisty manifest" opisuje Twoje podstawowe wartości i przekonania, konkretne idee i priorytety, za którymi się opowiadasz oraz to, jak planujesz żyć. Manifest to oświadczenie, które wskazuje, gdzie jesteś, gdzie chciałbyś być i dlaczego. Działa to zarówno jako deklaracja osobistych zasad, jak i wezwanie do działania.

Manifest osobisty może być potężnym narzędziem, może wywołać samoświadomość i wezwanie do działania. Może pomóc osobie zająć się rozdźwiękiem między tym, co i dlaczego, i może sprowokować prawdziwą zmianę. Pomaga ludziom skupić się na ich prawdziwych osobistych i zawodowych aspiracjach oraz określić kroki, które muszą podjąć, aby osiągnąć sukces.

iv. Opis

Wariant 1

Wymagane materiały

- Papier A4 lub notatnik
- Długopis / Ołówek

Procedura realizacji:

Poproś uczestników o spisanie własnego Manifestu Osobistego. Aby zacząć, możesz poprowadzić ich do zadania sobie następujących pytań:

- *Jakie są Twoje najsilniejsze przekonania?*
- *Co Cię pasjonuje i co Cię inspiruje?*
- *Jak chcesz przeżyć swoje życie?*
- *Które relacje uważasz za ważne?*
- *Jak chcesz się zdefiniować?*
- *Według jakich słów chcesz żyć?*

Wariant 2

Wymagane materiały

- Karton
- Wydrukowane arkusze ćwiczeń
- Klej
- Nożyczki

Procedura realizacji

- I. Rozdaj każdemu uczestnikowi wydrukowaną kopię każdego arkusza ćwiczeń: Cechy - Działania - Wartości - Cytaty
- II. Poproś ich, aby wybrali:
 - 10 cech: które dokładniej je opisują
 - 7 Działań: lubią / inspirują się
 - Wartości: chcą żyć zgodnie z nimi
 - 3 Cytaty: które coś dla nich znaczą lub do nich pasują
- III. Poproś uczestników, aby wycięli je z arkuszy ćwiczeń i przykleili do kartonu w tej kolejności.
- IV. Na koniec będą mieli tablicę swoich najważniejszych wartości, przekonań i tego, co ich inspiruje lub motywuje. Będzie to reprezentacja tego, jak chcą żyć w swoim życiu i jakie są ich prawdziwe marzenia i aspiracje na przyszłość.

WYKAZ CECH

SYMPATYCZNY
TOLERANCYJNY
ZDETERMINOWANY
Z POCZUCIEM
HUMORU
TWÓRCZY
ASERTYWNY
POPULARNY
SILNY
AKTYWNY
SPRAWIEDLIWY
DZIARSKI
INTELIGENTNY

NIEZAWODNY
WOLNY DUCH
GRZECZNY
UPRZEJMY
UWAŻNY
SZCZERY
OSTROŻNY
REPREZENTACYJNY
SPOKOJNY
OPTYMISTYCZNY
TOWARZYSKI
PRZEMYŚLANY
ZORGANIZOWANY

ŚMIAŁY
WSPÓŁPRACUJĄCY
POWAŻNY
KONSEKWENTNY
UPORZĄDKOWANY
WYROZUMIAŁY
STABILNY
PRAWY
ZDROWY
ODPOWIEDZIALNY
CIERPLIWY
PRZYJAZNY
SZCZĘŚLIWY

WYKAZ DZIAŁAŃ

podróżowanie
spacery
camping

czytanie
oglądanie telewizji

przebywanie na świeżym
powietrzu
jedzenie na mieście

samochody wyścigowe
gotowanie
śpiew
pisanie
sporty
organizowanie
oglądanie filmu
projektowanie
obróbka drewna
ogrodnictwo
rzemiosła
architektura krajobrazu
rzemiosła
debatowanie
wolontariat
dekorowanie
zakupy
nauczanie

praca przy samochodzie
turystyka piesza
dawanie
wędkarstwo
malowanie
rozmawianie
badania
golf
przebudowa
programowanie
żeglowanie
skoki spadochronowe
dziewiarstwo
sprzątanie
zakupy
robienie filmu
fotografia
wyjazd do spa

lekcje emisji głosu
prowadzenie auta
nurkowanie
trening
medytacja
taniec
nauka nowego języka
uczestnictwo w
seminariach
prowadzenie działalności
gospodarczej
prowadzenie dziennika
zabawianie gości
jazda konna
uczenie się czegoś
nowego

WYKAZ WARTOŚCI

WOLNOŚĆ
MIŁOŚĆ
BOGACTWO
POSZANOWANIE
SPRAWIEDLIWOŚĆ
MĄDROŚĆ
POKÓJ
PIĘKNO
ZDROWIE
UCZCIWOŚĆ
SUKCES
ZABAWA
WIARA
AKCJE CHARYTATYWNE
RELIGIA
RÓWNOWAGA
ODPOWIEDZIALNOŚĆ
PRZYJAŹŃ
RÓWNOŚĆ
PATRIOTYZM
UPRZEJMOŚĆ
PRACA ZESPOŁOWA

WYKAZ CYTATÓW

- ❖ *"Trzymaj twarz zawsze w kierunku słońca, a cienie będą się za tobą kryć"* - Walt Whitman
- ❖ *"Świat jest pełen magicznych rzeczy, które cierpliwie czekają, aż nasz rozum wyostrzy się."* - Bertrand Russell
- ❖ *"Wszystko, czego potrzebujesz, to plan, mapa drogowa i odwaga, aby dążyć do celu."* - Earl Nightingale
- ❖ *"Blask jednej ciepłej myśli jest dla mnie wart więcej niż pieniądze"* - Thomas Jefferson
- ❖ *"Kiedy już uwierzymy w siebie, możemy zaryzykować ciekawość, zdziwienie, spontaniczny zachwyt lub jakiekolwiek doświadczenie, które ujawnia ludzkiego ducha"* - E. E. Cummings
- ❖ *"Siła wyobraźni czyni nas nieskończonymi"* - John Muir
- ❖ *"Postaraj się być tęczą w czyjeś chmurze"* - Maya Angelou
- ❖ *"Wierzę, że gdyby ktoś zawsze patrzył w niebo, skończyłby ze skrzydłami"* - Gustave Flaubert
- ❖ *"Otówek nr 2 i marzenia mogą cię zabrać wszędzie."* - Joyce Meyer
- ❖ *"Najpiękniejszych rzeczy na świecie nie można zobaczyć, ani nawet dotknąć. Trzeba je odczuć sercem"* - Helen Keller
- ❖ *"Prowadź z serca, a nie z głowy"* - Księżna Diana
- ❖ *"Aby odnieść sukces w życiu, potrzebujesz trzech rzeczy: mocnych łokci, kręgosłupa i poczucia humoru"* - Reba McEntire
- ❖ *"Najbardziej uporczywe i nagłe pytanie życia brzmi: "Co robisz dla innych?"* - Martin Luther King, Jr.
- ❖ *"W swoim życiu ponosiłem porażki raz za razem i dlatego odnoszę sukcesy"* - Michael Jordan
- ❖ *"Jeden dzień lub dzień pierwszy. To twoja decyzja."* - Nieznany
- ❖ *"Ujmij chwalebny bałagan, którym jesteś."* - Elizabeth Gilbert
- ❖ *"Twój prawdziwy sukces w życiu zaczyna się dopiero wtedy, gdy podejmiesz zobowiązanie, by stać się doskonałym w tym, co robisz"* - Brian Tracy
- ❖ *"Działanie jest fundamentalnym kluczem do wszelkiego sukcesu"* - Pablo Picasso
- ❖ *"Sukces bierze się ze świadomości, że zrobiłeś wszystko, co w twojej mocy, aby stać się najlepszym, jakim jesteś w stanie się stać"* - John Wooden
- ❖ *"Naszym głównym celem w tym życiu jest pomaganie innym. A jeśli nie możesz im pomóc, to przynajmniej nie rób im krzywdy."* - Dalajlama
- ❖ *"Jesteśmy tu z jakiegoś powodu. Wierzę, że po części powodem jest rzucanie małych pochodni, aby prowadzić ludzi przez ciemność."* - Whoopi Goldberg
- ❖ *"Życie ma być zabawne, radosne i satysfakcjonujące. Niech każdy z was będzie taki"* - Jim Henson
- ❖ *"Człowiek, który rodzi się z talentem, którego ma użyć, znajduje swoje największe szczęście w używaniu go."* - Johann Wolfgang von Goeth

8. CO SĄDZISZ O SOBIE?

v. Działanie dotyczy:

MH NEET

vi. Cel działania

Wielu ludzi traci wiarę w siebie, gdy zapomina o swoich nadziejach, aspiracjach i umiejętnościach - lub gdy pozwala innym przyćmić je raniącymi komentarzami. Istnieje wiele sposobów, na jakie możemy budować naszą samoświadomość. Te wskazówki tylko zarysowują powierzchnię tego, co to znaczy i jaki wpływ może mieć na nasze życie. Budowanie samoświadomości buduje również naszą pewność siebie. Zyskujemy jasność co do tego, kim jesteśmy i w co wierzymy, a to może nam tylko pomóc, gdy żyjemy pełnią życia.

vii. Ramy teoretyczne

Pojęcie pewności siebie w potocznym rozumieniu oznacza przekonanie o własnej wartości, zdolności, mocy itp. Wiara w siebie wzrasta na podstawie doświadczeń związanych z opanowaniem poszczególnych czynności. Jest to pozytywne przekonanie, że w przyszłości można osiągnąć to, co się chce. Pewność siebie nie jest tożsama z samooceną, która jest oceną własnej wartości, podczas gdy pewność siebie jest bardziej konkretnie zaufaniem w swoją zdolność do osiągnięcia jakiegoś celu, co, jak sugeruje jedna z metaanaliz, jest podobne do uogólnienia poczucia własnej skuteczności. Pewność siebie zazwyczaj odnosi się do ogólnej pewności siebie. Psychologowie od dawna zauważają, że dana osoba może mieć pewność siebie, że jest w stanie wykonać konkretne zadanie (poczucie własnej skuteczności) (np. ugotować dobry posiłek lub napisać dobrą powieść), mimo że brakuje jej ogólnej pewności siebie, lub odwrotnie - może być pewna siebie, mimo że brakuje jej poczucia własnej skuteczności do wykonania konkretnego zadania (np. napisania powieści). Te dwa rodzaje pewności siebie są jednak ze sobą skorelowane i z tego powodu mogą być łatwo mylone.

viii. Opis

1. Ćwiczenie "*Koła pewności siebie*": Daj osobie MH duży kawałek tablicy plakatowej i stos czasopism do przejrzania, spraw, by przeglądała strony w poszukiwaniu zdjęć, które reprezentują ją samą, jej talenty, zdolności i aspiracje. Pomoże tym osobom pamiętać, kim są i do czego są zdolni – a nie do czego inni mówią, że są zdolni.
2. Przeczytaj "*Jak tresuje się małe słonie*"

JAK TRESUJE SIĘ MŁODE SŁONIE

Słonie w niewoli są szkolone od najmłodszych lat, aby nie wędrowały. Jedna noga małego słoniątka przywiązana jest sznurkiem do drewnianego słupka wbitego w ziemię. Lina ogranicza słoniątko do obszaru wyznaczonego przez długość liny. Początkowo słoniątko próbuje wyrwać się z liny, ale jest ona zbyt mocna. Małe słoniątko "uczy się", że nie może zerwać liny. Kiedy słoń dorośnie i będzie silny, może z łatwością zerwać tę samą linę. Ale ponieważ "nauczył się", że nie może zerwać liny, kiedy był młody, dorosły słoń wierzy, że nadal nie może jej zerwać, więc nawet nie próbuje!

3. Dyskusja i podsumowanie. Ludzie działają w podobny sposób. Dowiedzieliśmy się czegoś o sobie w młodym wieku i nadal w to wierzymy jako dorośli. Nawet jeśli nie jest to prawda, działamy tak, jakby tak było. Na szczęście ludzie rodzą się z umiejętnością dokonywania świadomych wyborów - to ważny krok w zmianie sposobu postrzegania siebie.
4. Wypełnij arkusz ćwiczeń "W co wierzę". Użyj arkusza ćwiczeń "W co wierzę", aby odkryć przekonania, których ludzie MH nauczyli się w młodości i które nadal wpływają na ich poczucie własnej wartości. Następnie zapytaj ich, czy te przekonania wspierają, czy też przeszkadzają im w podnoszeniu poczucia własnej wartości.

W CO WIERZĘ - ARKUSZ ĆWICZEŃ

Instrukcje: Wydrukuj i wypełnij *arkusz ćwiczeń "W co wierzę"*, aby określić swoje przekonania. Następnym razem, kiedy poczujesz niską samoocenę, będziesz nieszczęśliwy lub będziesz się surowo oceniać, przeczytaj *arkusz W co wierzę* i zidentyfikuj przekonania, które zmniejszają pozytywną samoocenę, a następnie stwórz nowe przekonania, które zwiększą Twoją pewność siebie. Następnie zauważ zmianę swojego nastawienia.

1. Napisz, jakich przekonań o sobie nauczyłeś się w młodości od swoich:
 - a. Matka:
 - b. Ojciec:
 - c. Rodzeństwo:
 - d. Przyjaciele:
 - e. Nauczyciele:
 - f. Inne:
2. Które z tych wiadomości nadal dominują w twoich myślach?
3. Które komunikaty wspierają, a które oddalają Twoją pewność siebie, szczęście i zadowolenie?
4. Czy te wiadomości są prawdą, czy tylko przekonaniem (myślą, która pojawiała się tak często, że wierzysz, że jest prawdą)?
5. Które komunikaty chcesz zmienić, aby poprawić swoją samoocenę?
6. Napisz nowe myśli, w które zdecydujesz się wierzyć, aby wesprzeć pozytywną samoocenę, pewność siebie i szczęście:

9. EMOCJONALNE PORWANIE

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS

ii. Cel działania

Porwanie emocjonalne składa się z następujących elementów: 1. Wyzwalacz - co wywołuje reakcję 2. Reakcja (spontaniczna) 3. Silne emocje 4. Poczucie żalu po tym wydarzeniu

iii. Ramy teoretyczne

„Porwanie ciała migdałowatego” to termin ukuty przez Daniela Golemana w jego książce z 1996 roku „*Inteligencja emocjonalna: Dlaczego to może mieć większe znaczenie niż IQ*”. Opierając się na pracach Josepha E. LeDoux, Goleman używa tego terminu do opisu emocjonalnych reakcji ludzi, które są natychmiastowe, przytłaczające i nieadekwatne do rzeczywistego bodźca, ponieważ wywołał on znacznie większe zagrożenie emocjonalne.

Emocjonalne porwanie ma miejsce, gdy nasz racjonalny umysł zostaje obezwładniony przez emocje. Najłatwiej jest rozpoznać, kiedy jesteśmy w stanie strachu lub złości. Przypomnij sobie czas, kiedy nagle i w sposób niekontrolowany poczułeś złość na kogoś lub coś i zacząłeś krzyczeć. Dlaczego tak się dzieje i dlaczego jest to trudne, ale możliwe do opanowania, wyjaśniają psychologowie i neurobiolodzy. Przede wszystkim musimy zacząć od tego, że jest to całkowicie normalne i biologicznie zakodowane w naszych mózgach i ciałach. Od czasów kiedy ludzie żyli jeszcze w dzikiej naturze pod ciągłym zagrożeniem, nasze ciała wypracowały mechanizm zapewniający nam szybkość działania i tym samym ratujący nasze życie. Na przykład, gdy dana osoba jest w niebezpieczeństwie (co jest postrzegane przez nasze narządy zmysłów, np. oczy), sygnał o niebezpieczeństwie dociera szybciej do ciała migdałowatego (część naszego układu limbicznego) niż do kory nowej (naszego racjonalnego umysłu) i wyzwala tak słynną odpowiedź „walcz lub uciekaj”. W ten sposób oszczędza czas, ale także w tym celu przesłania nasz racjonalny umysł. Dzieje się to w jednej chwili, a nasze emocje przejmują władzę nad naszymi działaniami.

Chociaż mogłoby to uratować nam życie w sytuacji, kiedy na przykład stajemy naprzeciwko lwa, w naszym dzisiejszym życiu przynosi nam to więcej kłopotów niż korzyści. Reakcja ta jest wyzwalana za każdym razem, gdy czujemy się zagrożeni, co zdarza się bardzo często w sytuacjach społecznych. Na przykład, ktoś mówi coś obraźliwego na nasz temat. Zostajemy porwani emocjonalnie i zaczynamy krzyczeć. Ale czy ta reakcja uratuje nam teraz życie, czy przysporzy więcej kłopotów? Zazwyczaj agresywne zachowanie prowokuje większą agresję z drugiej strony i wpadamy w spiralę walki. Dlatego warto nauczyć się rozpoznawać i kontrolować ten stan.

iv. Opis

- Część 1: Zadanie indywidualne. Przypomnij sobie 2 sytuacje, w których zostałeś porwany emocjonalnie.

Sytuacja 1, proszę ją opisać:

- Co spowodowało sytuację (wyzwalacz)?
- Jak zareagowałeś? Jak zareagowali inni ludzie?

- Co z tego wynikło?
- Co mógłbyś zrobić w inny sposób?

Sytuacja 2, proszę ją opisać:

- Co spowodowało sytuację (wyzwalacz)?
 - Jak zareagowałeś? Jak zareagowali inni ludzie?
 - Co z tego wynikło?
 - Co mógłbyś zrobić w inny sposób?
- Część 2: Praca w grupach. Przedyskutujcie w grupie opisane sytuacje.
- Co jest między nimi wspólnego? Jakie jest podobieństwo między wyzwalaczami (przyczynami ich powstawania)?
 - Co można z tego wywnioskować?
 - Co można zrobić w inny sposób, aby lepiej poradzić sobie z sytuacją?

10. KARTY OCENY KOMPETENCJI DLA OSÓB DOROSŁYCH O NISKICH KWALIFIKACJACH

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS & Doradcy zawodowi dla MH NEET

ii. Cel działania

Karty te zostały stworzone, aby pomóc doradcom zawodowym zidentyfikować kompetencje ich klientów, co jest pierwszym krokiem do zindywidualizowanego, bardziej empatycznego i skutecznego podejścia do rekrutacji i doradztwa. Aby osiągnąć ten cel, opracowano dwa zestawy kart, jeden dla dorosłych, a drugi dla doradców zawodowych. Poprzez zdjęcia, proste opisy kompetencji i realistyczne scenariusze, dorośli użytkownicy otrzymają wsparcie w samoocenie swoich umiejętności. Z drugiej strony, zestaw dla doradców zawodowych, wzbogacony o pytania oparte na technice wywiadu STAR, pomoże im zaoszczędzić czas i być jak najbliżej rzeczywistości podczas oceny kompetencji ich klientów.

iii. Ramy teoretyczne

To narzędzie zawiera dwa różne zestawy kart. Każda z nich składa się z 5 różnych typów kart, którymi są: 1. Umiejętności osobiste 2. Umiejętności społeczne 3. Umiejętności cyfrowe 4. Umiejętności zawodowe 5. Zainteresowania. Kategorie te zostały wybrane w celu uwzględnienia kompetencji, które są najczęściej wymagane od osób o niskich kwalifikacjach poszukujących pracy, biorąc pod uwagę zarówno umiejętności miękkie, jak i twarde. Aby pomóc doradcom zawodowym odkryć ukryte umiejętności klientów, dołączono również karty z hobby, które łączą czynności, które klienci wykonują w czasie wolnym, a które mogą pomóc w rozwijaniu kompetencji przydatnych w pracy. Dlatego też narzędzie to zostało opracowane w celu ułatwienia oceny umiejętności nabytych w sposób nieformalny i pozaformalny. Istnieje 53 karty kompetencji i 12 kart hobby.

Oprócz kart, dla doradców zawodowych został opracowany Zestaw Narzędzi Dowodowych (przewodnik, jak stosować technikę wywiadu „star”). To narzędzie ma im pomóc w korzystaniu z kart w pracy z klientami. Z jednej strony będzie to dla nich wsparcie w ocenie kompetencji, a z drugiej możliwość przygotowania swoich klientów do rozmów kwalifikacyjnych z wykorzystaniem pytań behawioralnych, które są coraz częściej stosowane przez pracodawców w procesie rekrutacji. Portfolio umiejętności zostało również opracowane dla dorosłych, aby wspierać ich w ich ścieżce edukacyjnej i pomóc im wzmocnić ich przyszłe kandydatury.

iv. Opis

Pełny opis dostępny na <https://cesie.org/media/Inclusiveplus-carte-EN.pdf>

Po przeczytaniu wstępu i Zestawu Narzędzi Dowodowych na temat techniki STAR, powinieneś wykonać poniższe kroki:

1. Przeczytaj uważnie CV swojego klienta.
2. Postaraj się zidentyfikować najbardziej kluczowe umiejętności dla typów stanowisk, o które mógłby się ubiegać Twój klient (zgodnie z profilem Twojego klienta).
3. Na podstawie CV wybierz najbardziej odpowiednie karty z kategorii "Umiejętności zawodowe" (wybierz maksymalnie 3 różne karty kompetencji). Jeśli masz trudności z identyfikacją

- odpowiednich „umiejętności zawodowych” lub jeśli chcesz odkryć szczególnie umiejętności opracowane w nieformalnym otoczeniu, możesz zacząć od „Hobby” jako alternatywy.
4. Przekaż klientowi karty oraz wyjaśnij podejście i cele. Wyjaśnij, jak używać kart.
 5. Pozwól klientowi przeczytać elementy definicji i w razie potrzeby wyjaśnij pojęcia.
 6. Poproś klienta, aby przeczytał scenariusz i powiedział, co zrobiłby w tej sytuacji.
 7. Jeśli klient odpowie używając przykładów ze swojego CV lub przeszłych doświadczeń, nie musisz używać pytań behawioralnych na karcie dla Umiejętności zawodowych. Jeśli nie, zadaj poniższe pytania, aby dokładniej ocenić umiejętności klienta.
 8. Po wykonaniu kroków od 5 do 7 można przejść do innej karty kompetencji, korzystając z sugestii połączeń na kartach zawodowych lub kontynuować pracę z inną kompetencją zidentyfikowaną w kroku 2.
 9. Pod koniec oceny wypełnij część *Ocena umiejętności i tabela ewolucji* (w obrębie *Portfolio umiejętności*) razem z Twoim klientem.
 10. Pomóż klientowi wypełnić *tabelę edukacyjną* (w ramach *Portfolio Umiejętności*), aby zidentyfikować działania, w których może uczestniczyć w celu poprawy kompetencji zidentyfikowanych jako obszary do poprawy.

Wymagane materiały (dostępne na stronie <https://cesie.org/media/Inclusiveplus-carte-EN.pdf>)

- CV klienta
- Karty
- Tabela oceny i rozwoju umiejętności
- Tabela edukacyjna

v. Porady

Dla doradcy zawodowego:

- Nie zapomnij robić notatek, aby na koniec sesji uzupełnić Portfolio Umiejętności razem z klientem.
- Postaraj się ograniczyć liczbę kart używanych podczas jednej sesji (np. 10 kart, w zależności od dostępnego czasu), aby skupić się na najważniejszych umiejętnościach.

11. METODOLOGIA KOŁA KARIERY

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS & Doradcy zawodowi dla MH NEET

ii. Cel działania

Wspieranie osób MH w aspektach jak:

- refleksja nad swoją sytuacją i umiejętnościami,
- nabycie samoświadomości i pewności siebie,
- rozwijanie pozytywnego nastawienia do osiągania celów,
- wyznaczanie osiągalnych celów dla (krótko- i długoterminowego) przyszłego rozwoju.

iii. Ramy teoretyczne

Metodologia Koła Kariery została stworzona przez Innova Consulting w 2001 roku (www.inovacircles.org). „Koło” tworzy od 5 do 8 uczestników o wspólnym pochodzeniu, sytuacji lub celu oraz doświadczony doradca/facilitator, którzy spotykają się na 2 do 4 sesji po 3/4 godziny każda. Metodologia opiera się na coachingu poprzez psychologię pozytywną i ćwiczeniach do autoanalizy w celu skupienia się na pozytywnych aspektach sytuacji. Dzielenie się doświadczeniami jest podstawową częścią tych sesji.

Podczas sesji Koła zostaną wykonane 4 główne czynności, które pozwolą uczestnikom rozwijać swoje umiejętności:

- Wyniki osiągnięć: pomóż uczniom powrócić do wcześniejszych sukcesów, dokonać samooceny i wykonać zadania eksploracyjne.
- Uczenie się pośrednie: obserwowanie i uczenie się od innych uczestników w grupie oraz uczenie się od prowadzącego.
- Emocjonalne pobudzenie: wykorzystanie technik relaksacyjnych i adaptacyjnego dialogu autonomicznego, tj. nauka rozpoznawania negatywnej mowy własnej.
- Słowna perswazja/ zachęta: prowadzący/ inni członkowie grupy przekazują uczniom pozytywne informacje zwrotne i zachęcają ich do działania.

Ważnym aspektem metodyki Koła jest obecność grupy rówieśników, która po każdej sesji stymuluje motywację i zaangażowanie w realizację strategii.

iv. Opis

Wskazówki

Pełny opis dostępny na <http://www.inclusiveplus-project.eu/en/>

Sesja Kręgu składa się z 5 faz:

- I. **Wdrożenie:** wyrażenie uczuć dotyczących siebie, swojej sytuacji lub (poprzedniej) sesji.
- II. **Opis sytuacji/wyzwań, na których uczestnicy chcą się skupić podczas sesji** (20 minut na uczestnika)

- III. **Zbadaj problem (Pytania):** technika samoanalizy polegająca na zadawaniu pytań, a nie udzielaniu rad (ponieważ wina za niepowodzenie spadałaby na doradcę): pytania pobudzają do myślenia i rozwijania pomysłów. Technika ta skupia się na braniu odpowiedzialności za wybory i działania, nie podążaniu za innymi, ale byciu autonomicznym. (np. zamiast mówić : "Czy próbowałeś...?" / "Powinieneś..." / "Kiedyś...", zadawaj pytania typu: "Co próbowałeś...?" / "Jak możesz...?" / "Co robisz, żeby...?").
- IV. **Ustalanie celów i strategii:** określenie celów wydaje się łatwe, ale ludzie używają do wyznaczania wielkich celów, tracąc w ten sposób pewność siebie. Koncentracja na SMART (Specific - Measurable - Attainable - Relevant - Time-based: Konkretny – Mierzalny – Osiągalny – Odpowiednie – Terminowy) pozwala na wyznaczanie małych i osiągalnych celów, które wzmocnią poczucie własnej wartości i pobudzą uczestników do walki o swoje cele).
- V. **Podsumowanie tego, czego się nauczono i następne kroki.**

12. BUDOWANIE MOJEGO CV

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS & Doradcy zawodowi dla MH NEET

ii. Cel działania

- Stymulowanie zdolności do samo-opisu i porównywania wśród członków grupy;
- Stymulowanie do rekonstrukcji własnych doświadczeń;
- Zdobywanie większej świadomości siebie i swoich możliwości;
- Bardziej racjonalne podejście do funkcjonalnych narzędzi wykorzystywanych w poszukiwaniu pracy;
- Promowanie wiedzy i spójności wśród członków grupy;
- Wzmocnienie poczucia własnej wartości.

iii. Opis

Ćwiczenie podzielone jest na dwa etapy. W pierwszej fazie pracujemy w grupach, następnie dzielimy się na dwie podgrupy (2 uczestników, do których dołącza koordynator). Druga faza może być również przeprowadzona podczas drugiego spotkania.

Faza pierwsza: czym jest curriculum vitae?

Zajęcia są wprowadzane poprzez krótkie wyjaśnienie, co będzie robione, następnie przeprowadzamy burzę mózgów na temat tego, czym jest curriculum vitae. Prowadzący zadaje pytania weryfikujące wiedzę uczestników, np:

- *Czy wiesz, co to jest curriculum vitae?*
- *Czy ktoś z Was już je napisał?*
- *Co tam jest napisane?*
- *Jaka jest pierwsza ważna informacja do wpisania na nim?*

W przypadku, gdy ktoś z grupy posiada już CV i przyniósł je ze sobą, prosimy o informację. Prowadzący wykorzystuje je jako wsparcie dla działania, stymulując osobę MH do opowiedzenia swojego doświadczenia. W ten sposób można określić wszystkie elementy, które muszą znaleźć się w programie, angażując wszystkich uczestników poprzez ich doświadczenia.

Krok drugi: Buduję swoje CV.

Uczestnicy kopiują, jeśli to możliwe, na komputerze lub na kartce papieru, zapisy powstałe w wyniku pracy w grupach, które wcześniej zostały przepisane na tablicy. Podczas tworzenia swojego cv są stymulowani i wspierani przez doradcę poprzez formułowanie odkrywczych pytań lub wyjaśnień dotyczących niejasnych pojęć. Pod koniec zajęć, gdy wszyscy napiszą już cv, grupa spotyka się i każdy po kolei opowiada o swoich doświadczeniach.

Wymagane materiały

- Flipchart
- Długopisy / markery
- Komputer lub czyste kartki

13. KARTA SAMOKONTROLI

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS i pracodawcy

ii. Cel działania

Narzędzie to jest zarządzane autonomicznie przez osobę MH, która okresowo jest zobowiązana do oceny niektórych swoich aspektów behawioralnych i relacji ze środowiskiem pracy. Formularz, składający się z częściowo ustrukturyzowanych pytań, służy do wsparcia mechanizmu samoświadomości, który przechodzi przez bilans związany z kilkoma kluczowymi aspektami relacji z miejscem pracy.

iii. Opis

KARTA SAMOKONTROLI

Imię i nazwisko:

Nazwa miejsca, w którym pracuję:

1. Czy dotarłem do pracy na czas? ☐ Tak ☐ Nie
2. Czy przestrzegałem/am swoich godzin pracy? ☐ Tak ☐ Nie
3. Co dzisiaj robiłem?
4. Czy zrobiłem wszystkie rzeczy, które musiałem zrobić? ☐ Tak ☐ Nie
5. Zadania, które dzisiaj wykonałem były: ☐ łatwe ☐ trudne ☐ zabawne ☐ nudne ☐ męczące ☐ ciekawe
6. Czy miałem dzisiaj jakieś trudności? (np. z kolegami/przełożonymi przy wykonywaniu pracy) ☐ Tak ☐ Nie
7. Jeśli tak, to jakie?
8. Rozwiązałem te trudności: ☐ Tak ☐ Nie
9. Co mi się podobało w mojej dzisiejszej pracy?
10. Co mi się dzisiaj nie podobało w mojej pracy?

Data ____ / ____ / ____

14. WYJAZD NA CAMPING

i. Działanie dotyczy:

MH NEETS & Doradcy zawodowi dla MH NEET

ii. Cel działania

Działanie ma na celu pomóc osobie zidentyfikować jej mocne strony, umiejętności i praktyczne narzędzia oraz jak je wykorzystać podczas przygotowań i podróży w kierunku celu akademickiego lub zawodowego. Narracyjna struktura aktywności pomaga osobie uwolnić swój umysł, łatwiej dokonywać skojarzeń i oferuje świadomość doświadczalną.

iii. Ramy teoretyczne

Zajęcia opierają się na psychologii pozytywnej, a w szczególności na identyfikacji i rozwijaniu wewnętrznych mocnych stron osoby, dzięki czemu może ona uświadomić sobie swój potencjał i wykorzystać swoje mocne strony, aby ułatwić sobie rozwój. Ponadto, opiera się na teorii adaptacyjności, w tym sensie, że osoba uczy się doświadczalnie, jak być przygotowanym do reagowania na ciągle zmieniające się środowisko, poprzez odkrywanie i poznawanie zarówno siebie, jak i środowiska.

iv. Opis

Wyobraź sobie, że wybierasz się latem na biwak w góry. Musisz przygotować swój bagaż. Co włożysz do swoich plecaków? Wybierz 5 pozycji z poniższej listy. Dodatkowo wybierz 8 umiejętności, które uważasz, że posiadasz i przydadzą Ci się w Twojej podróży. Podkreśl te, które wybierzesz.

Plecak 1:

- Namiot i śpiwór
- Puszki z jedzeniem
- Lampa
- Nóż
- Mały garnek
- Plastikowe szklanki i talerze
- Plastikowe widelce i łyżki
- Preparat na komary
- Latarka

Plecak 2:

- Cierpliwość
- Wytrzymałość fizyczna
- Dobry nastrój
- Kreatywność - pomysłowość
- Ciekawość
- Miłość do nauki
- Odwaga
- Odporność
- Humor
- Wytrwałość
- Uczciwość
- Pasja
- Życzliwość
- Przywództwo
- Wytrzymałość
- Roztropność
- Samokontrola
- Nadzieja
- Wybierz swój własny:

Rozpoczynasz swoją podróż, wspinasz się na górę i spędzasz większość dnia spacerując wśród kwitnących krajobrazów wsi. Na chwilę przed zachodem słońca postanawiasz zatrzymać się i rozbić obóz.

Które z przedmiotów i umiejętności z Waszych plecaków wykorzystacie? Dlaczego?

W nocy, podczas snu, słyszysz dziwny hałas. Budzisz się. Boisz się, ale postanawiasz się rozejrzeć.

Które z przedmiotów i umiejętności z Waszych plecaków wykorzystacie? Dlaczego?

Okazało się, że hałas to nic innego jak mała sarenka. Co robisz?

Jakich elementów plecaków używacie? Dlaczego?

Następnego ranka pakujemy obóz i ruszamy w dalszą drogę. Idziesz cały dzień i o zmroku docierasz do celu. Co to za miejsce? Jak wygląda? Czy są tam jacyś ludzie?

Jakie inne wydarzenia mogą Ci się przytrafić podczas Twojej podróży? Czy będą one szczęśliwe, czy trudne, a może jedno i drugie? Jakie przedmioty i umiejętności z waszych plecaków wykorzystacie, aby sobie z nimi poradzić?

Twoja decyzja o wyjeździe na camping wygląda podobnie jak decyzja o poszukiwaniu pracy/rozpoczęciu edukacji. Podobnie jak w podróży na kemping, również w nowej edukacji lub pracy będziesz potrzebował praktycznych narzędzi i osobistych umiejętności, które będą Cię wspierać.

Jakie mogą być te praktyczne narzędzia? W jaki sposób pomogą Ci one przygotować się do nauki lub pracy? W jaki sposób pomogą Ci, jeśli znajdziesz się w trudnej sytuacji?

W jaki sposób umiejętności osobiste, które wybrałeś, pomogą Ci w przygotowaniu się do edukacji lub pracy? W jaki sposób pomogą Ci, gdy znajdziesz się w trudnej sytuacji? Jak pomogą Ci cieszyć się sukcesem, gdy osiągniesz swój cel?

Czy są jakieś inne Twoje osobiste umiejętności lub mocne strony, które pomogą Ci w przygotowaniu i zdobyciu wykształcenia lub pracy?

v. Porady

Dla MH NEET:

Przykładami praktycznych narzędzi, które są potrzebne, mogą być: dyplom uniwersytetu lub studium, praktyczne doświadczenie w ramach praktyki zawodowej, nawiązywanie kontaktów z rodziną, przyjaciółmi, znajomymi, kurs on-line, nauka języka obcego itp. Osoba może myśleć i wybrać te, które odnoszą się do niej i najbardziej pasują do dziedziny pracy lub edukacji, którą wybiera.

Dla doradcy zawodowego:

Doradca zawodowy może poprowadzić osobę przez ćwiczenie w pierwszej części i zadawać odpowiednie pytania w drugiej części, aby wspomóc świadomość i skojarzenie. W zależności od osoby, doradca może zdecydować, aby zapewnić więcej wydarzeń i przeszkód w podróży dla pełniejszego doświadczenia. Może również pomóc osobie MH NEET w skojarzeniu podróży kempingowej z edukacją lub pracą, dając przykłady praktycznych narzędzi oraz osobistych umiejętności i mocnych stron.

15. OCENA MOŻLIWOŚCI KARIERY W PORADNICTWIE RÓWIEŚNICZYM

8.1 Działanie odnosi się do

Grupa trzech do czterech młodych ludzi z zaburzeniami psychicznymi, którzy zostali przydzieleni do tego samego programu i dzięki temu znają się nawzajem.

8.2 Cel działania

Wspieranie podejmowania decyzji w wyborze kariery zawodowej z uwzględnieniem indywidualnych i zbiorowych pragnień i potrzeb.

8.3 Podstawy teoretyczne

Poradnictwo zawodowe na rzecz sprawiedliwości społecznej (Hooley/Sultana 2016)⁷ - oparte na założeniu, że wybór kariery nie powinien być rozpatrywany wyłącznie z perspektywy osobistych celów, ale ma również społeczne implikacje dla innych. Z perspektywy młodych ludzi, zwłaszcza tych wrażliwych, sugeruje się podejście, które kładzie nacisk na zdrowie psychiczne już poprzez podejmowanie decyzji w grupie (a następnie interwencje wspólnotowe, Ribeiro i in. 2015: 201ff.). Idealnie byłoby, gdyby w ten sposób indywidualne wybory mogły zostać potwierdzone przez zbiorowe uznanie.

8.4 Opis

Ćwiczenie należy przeprowadzić w momencie, gdy uczestnicy (najlepiej czterech, możliwe są również trzy osoby) określą kilka pożądanych i realistycznych opcji zawodowych. Uczestnicy znają się nawzajem (zazwyczaj z racji tego, że od pewnego czasu są przydzieleni do tego samego programu wsparcia).

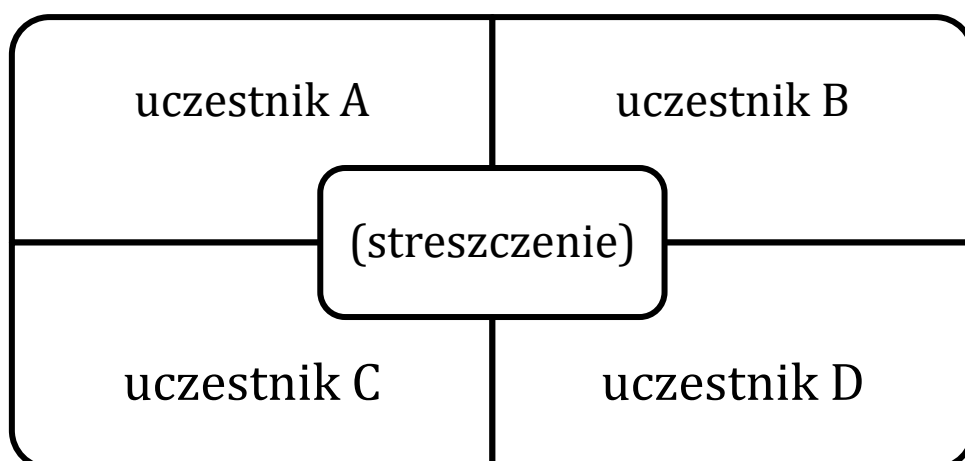
Aktywność jest sekwencyjna i może być powtarzana tak często, jak jest to wymagane.

Jeden z uczestników otrzymuje pięć do dziesięciu minut na opowiedzenie grupie o jednym ze swoich możliwych wyborów zawodowych. Informacje powinny zawierać

- Z czym wiąże się wybrany zawód, podstawowe czynności na stanowisku pracy
- Co musi zrobić uczestnik, aby dostać się do wybranego zawodu
- Powody, dla których wybrał ten zawód jako jedną z możliwych opcji, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów: w jaki sposób poprawi to moje własne życie - i jak pomoże to innym

Następnie uczestnicy siadają wokół kwadratowego stołu i wypełniają maty z miejscami do siedzenia.

⁷ Hooley, Tristram/Sultana, Ronald G. (2016): 'Career Guidance for Social Justice' ('Poradnictwo zawodowe na rzecz sprawiedliwości społecznej'), w: *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, No.36, pp.2-11.



Każdy z uczestników odpowiada na poniższe pytania w przydzielonym mu obszarze maty:

- Jak wybór kariery pasuje do danej osoby?
- Jakich przeszkód można się spodziewać? Co można zaproponować, aby je przezwyciężyć?
- W jaki sposób osoba może oczekiwać indywidualnych korzyści z wybranej drogi?
- W jaki sposób osoba może przyczynić się do dobra wspólnego poprzez swój wybór?

Ideą stojącą za ostatnim pytaniem jest omówienie wyborów zawodowych jako społecznie wartościowych i wzmocnienie poczucia własnej wartości poprzez przeciwdziałanie ewentualności związanej z poczuciem własnej wartości związanej z wyborem kariery poprzez skupienie się na wkładzie w innych (jak sugerują Crocker i Knight 2005: 202)⁸

Uczestnicy mają różnokolorowe długopisy, aby można było przypisać im własny wkład i komentarze.

Po wypełnieniu, mata jest obracana o 90 stopni i każdy czyta komentarz swojego sąsiada. Powtarza się to trzy razy, aby wszyscy znali swoje komentarze.

Następnie uczestnicy biorą udział w piętnastominutowym dialogu. Dialog jest nadzorowany, aby upewnić się, że wszyscy są wysłuchani i przestrzegane są zasady konstruktywnego i pełnego szacunku dialogu. Ustalają punkty centralne, które wpisują w pole środkowe maty. Następnie mata zostaje pozostawiona uczestnikowi, którego wybór kariery był przedmiotem dyskusji.

Ćwiczenie powinno być powtórzone co najmniej cztery razy, tak aby każdy uczestnik przynajmniej raz miał okazję zapoznać się z wyborem swojej kariery.

8.5 Źródła

Crocker, Jennifer/Knight, Katherine M. (2005): 'Contingencies of Self-Worth', („Przypadki poczucia własnej wartości”), w: *Current Directions of Psychological Research*, Vol.14, no.4, pp.200-204

Freire, Paulo (1993): *Pedagogy of the Oppressed* (Pedagogika uciśnionych), Londyn: Penguin

Ribeiro, Marcelo Alfonso/da Coneição Coropos Uvaldo, Maria/Fonseca da Silva, Fabiano (2015): 'Some Contributions from Latin American Career Counselling for Dealing with Situations of Psychosocial

⁸ "Sądzimy, że przyjęcie celów, które są dobre dla innych, jak również dla siebie, może zmniejszyć koszty warunkowego poczucia własnej wartości. Na przykład zamiast koncentrować się na osiągnięciu sukcesu w celu podniesienia poczucia własnej wartości, skoncentrowanie się na tym, w jaki sposób sukces w osiąganiu celów może przyczynić się do rozwoju innych, może zmniejszyć koszty związane z obniżeniem poczucia własnej wartości w odniesieniu do nauki, relacji, autonomii, samoregulacji oraz zdrowia psychicznego i fizycznego" (Crocker/Knight 2005: 202)

Vulnerability', („Zagadnienia poradnictwa zawodowego w Ameryce Łacińskiej w zakresie radzenia sobie z sytuacjami podatności psychospołeczne) w: *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol.15, pp.193-204.

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA DLA **OPIEKUNÓW NIEFORMALNYCH I/LUB** **MŁODZIEŻY MH NEET**

work4psy.eu

16. DZIENNIK WDZIĘCZNOŚCI

Działanie odnosi się do członków rodziny, opiekunów nieformalnych i/lub MH NEET

4.1. Cel działania

Praktykowanie wdzięczności zmienia sposób myślenia i postrzegania siebie i swojego codziennego życia od braku do obfitości. Bycie wdzięcznym ułatwia dziękowanie i docenianie siebie i innych za to, co masz i kim jesteś. Porażki i kryzysy są łatwiej tolerowane. Praktykując wdzięczność, możesz nauczyć się żyć szczęśliwiej, czuć się lepiej i z większym optymizmem patrzeć w przyszłość.

4.2. Ramy teoretyczne

Badania sugerują, że praktykowanie wdzięczności (np. regularne pisanie dziennika wdzięczności) zmusza nas do zwracania uwagi na pozytywne rzeczy, które wydarzają się w życiu, a nie na te negatywne. Pomaga szczególnie osobom, które mają naturalną tendencję do kierowania swojej uwagi i pamięci bardziej na negatywne sytuacje i ludzi niż na pozytywne. W konsekwencji osoby te doświadczają więcej negatywnych emocji i więcej objawów depresji. Dziennik wdzięczności, jeśli jest prowadzony regularnie, ma pozytywny wpływ na szczęście i dobre samopoczucie. Pomaga przeprogramować myślenie, uświadamiając, że pozytywne rzeczy w życiu przychodzą i odchodzą i powinniśmy być za nie wdzięczni, a nie brać je za pewnik. Ten sposób myślenia sprawia, że człowiek staje się bardziej uważny na codzienne źródła przyjemności, które nas otaczają.

4.3. Opis

Ta czynność zajmie Ci około 15 minut w ciągu dnia. Idealnie byłoby, gdybyś ćwiczył je 3 razy w tygodniu, ale jeśli nie uda Ci się wygospodarować tyle czasu, rób to przynajmniej raz w tygodniu. Badania pokazują, że wypełnianie dziennika wdzięczności 3 razy w tygodniu jest najbardziej skuteczne dla naszego samopoczucia, ale zwiększenie tej częstotliwości, np. wypełnianie go codziennie, przynosi odwrotny skutek.

Nie ma złego sposobu uzupełniania dziennika, ale istnieją pewne ogólne wskazówki i instrukcje, których należy przestrzegać. Wypisz do pięciu rzeczy, za które czujesz wdzięczność. Ważne jest, aby spisać je fizycznie - nie chodzi o to, że robisz to tylko w głowie. Rzeczy, które zapisujesz mogą wydawać Ci się nieistotne (np. smaczny obiad w ciągu dnia), ale mogą też być bardzo ważne (np. narodziny dziecka). Celem tego ćwiczenia jest przypomnienie sobie tych dobrych chwil, przekierowanie i skupienie na nich swojej uwagi, a w konsekwencji częstsze i intensywniejsze przeżywanie pozytywnych emocji. Oto kilka dodatkowych wskazówek:

1. Bądź konkretny - to bardzo ważne. "Jestem wdzięczny, że przyjaciel przyszedł mnie odwiedzić, kiedy byłem chory" byłoby lepsze niż "Jestem wdzięczny za mojego przyjaciela"
2. Jakość, nie ilość - Opisanie w szczegółach jednej osoby lub sytuacji, za którą jesteś wdzięczny, będzie lepsze niż krótkie wymienienie wielu różnych sytuacji.
3. Skupienie się na ludziach, za których jesteś wdzięczny daje lepsze rezultaty niż opisywanie sytuacji czy przypadkowych zdarzeń.
4. Spróbuj odejmowania, a nie tylko dodawania. Zastanów się, jak wyglądałoby Twoje życie bez pewnych osób lub rzeczy, zamiast po prostu zliczać wszystkie dobre rzeczy. Bądź wdzięczny za negatywne wyniki, których uniknąłeś, uciekłeś, zapobiegłeś lub zamieniłeś w coś pozytywnego - staraj się nie brać tego szczęścia za pewnik.
5. Delektuj się niespodziankami. Staraj się zapisywać wydarzenia, które były nieoczekiwane lub zaskakujące, ponieważ mają one tendencję do wywoływania silniejszych poziomów wdzięczności.
6. Pisz regularnie. Niezależnie od tego, czy piszesz co drugi dzień, czy raz w tygodniu, wyznacz sobie regularny czas na pisanie dziennika, a następnie dotrzymuj tego zobowiązania. Ale..
7. Nie przesadzaj. Dowody sugerują, że pisanie od czasu do czasu (1-3 razy w tygodniu) jest bardziej korzystne niż codzienne prowadzenie dziennika. Może to wynikać z faktu, że przystosowujemy się do pozytywnych wydarzeń i szybko popadamy w odrętwienie - dlatego warto delektować się niespodziankami.

17. LIST Z PRZYSZŁOŚCI

Działanie dotyczy: MH NEET i opiekunowie nieformalni

7.1.Cel zajęć: Ta czynność może doprowadzić do ważnych odkryć na temat tego, kim byłeś, co kochałeś najbardziej i jak mógłbyś stworzyć więcej radości dla siebie (Dolan 2000). Pisanie listu z przyszłości może również pozwolić Ci na określenie celu(ów)/zmian(y), które chcesz osiągnąć. Może to również pozwolić Ci na zastanowienie się nad krokami koniecznymi do jego osiągnięcia. Ćwiczenie może być przeprowadzone samodzielnie lub z zaufanymi opiekunami nieformalnymi.

7.2.Ramy teoretyczne: Zajęcia opierają się na Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (SFBT) - została ona opracowana przez Steve'a de Shazera i Insoo Kima Berga oraz ich współpracowników pod koniec lat 70-tych w Milwaukee. SFBT jest skoncentrowana na przyszłości, ukierunkowana na cel i skupia się na rozwiązaniach, a nie na problemach, które skłoniły klientów do poszukiwania terapii⁹. Według Luca Isebaerta (2016) SFBT "(...) podobnie jak znaczna część terapii rodzin, wyłoniła się z klimatu teoretycznego i praktycznego sceptycyzmu oraz intensywnego zainteresowania mechanizmami zmiany terapeutycznej. Rosło rozczarowanie terapią psychodynamiczną, a z tego niezadowolenia zrodziło się pragnienie znalezienia nowych sposobów prowadzenia terapii w sposób mniej czasochłonny". Yvonne Dolan (2000) zauważa, że "pytania zadawane w Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach są pozytywnie ukierunkowane i nastawione na osiągnięcie celu. Intencją jest umożliwienie zmiany perspektywy poprzez prowadzenie klientów w kierunku nadziei i optymizmu, aby doprowadzić ich do ścieżki pozytywnych zmian. Wyniki i postęp są wynikiem skupienia się na zmianach, które należy wprowadzić, aby osiągnąć cel i poprawić samopoczucie"¹⁰.

7.3.Opis: Według Yvonne Dolan (2000) "Kiedy tracimy naszą zdolność do marzeń, tracimy wiele z naszego potencjału radości". Dodaje również, że proces tworzenia z wyobraźni nie

⁹ <https://solutionfocused.net/what-is-solution-focused-therapy/>

¹⁰ <https://positivepsychology.com/solution-focused-therapy-techniques-worksheets/>

powinien być zarezerwowany dla pisarzy, muzyków i artystów, ponieważ jest to wrodzona zdolność człowieka, która należy do nas wszystkich! A więc..

"Wybierz jakiś czas w przyszłości (pięć, dziesięć, dwadzieścia lat od teraz lub jakikolwiek inny okres czasu, który jest dla Ciebie znaczący). Zapisz wybraną datę w nagłówku swojego listu. Wyobraź sobie, że minęły lata, a ty piszysz do przyjaciela. Wybierz osobę, którą znasz i z którą chciałbyś się zaprzyjaźnić w przyszłości. Użyj imienia przyjaciela w pozdrowieniu, np. Drogi/Droga (imię przyjaciela)

Pisząc list, wyobraź sobie, że do dnia jego napisania żyjesz radosnym, zdrowym, satysfakcjonującym życiem. Jeśli istnieją problemy, z którymi się teraz zmagasz, załóż, że albo zostały one rozwiązane, albo że do czasu listu znalazłeś satysfakcjonujący sposób radzenia sobie z nimi.

Wyjaśnij, w jaki sposób rozwiązałeś problemy lub trudności, które kiedyś Cię nękały. Powiedz, co było dla Ciebie najbardziej pomocne z punktu widzenia patrzenia na swoje obecne życie z przyszłości.

Opisz w szczegółach, jak spędzasz czas w tej wyimaginowanej przyszłości. Jak wygląda typowy dzień? Gdzie mieszkasz? Opisz swoje relacje, przekonania, refleksje na temat przeszłości i spekulacje dotyczące bardziej odległej przyszłości.

Ten list nie jest przeznaczony do wysłania. To jest tylko dla ciebie. Celem datowania listu i napisania go do prawdziwej osoby jest wzmocnienie psychologicznego realizmu listu dla Ciebie zarówno na poziomie świadomym, jak i nieświadomym" [Dolan. Jeśli jednak chcesz, możesz pokazać ten list i porozmawiać o nim ze swoim nieformalnym opiekunem. Zrób to!

Mój list z przyszłości

Data:

Droga/Drogi...

work4psy.eu

18. MÓJ TRÓJKĄT ŚWIATA

i. Działanie dotyczy:

Rodziny i nieformalni opiekunowie MH NEETS

ii. Cel działania

Ćwiczenie to pomaga rodzinom i nieformalnym opiekunom osób z MH zidentyfikować systemy wsparcia, jakie mają wokół siebie. Bardzo często czują się oni odizolowani i nie widzą zasobów, które posiadają blisko siebie. Mogą to być inni członkowie rodziny, przyjaciele, organizacje lokalne, rówieśnicy lub inny system wsparcia, który mogą wykorzystać w celu ułatwienia powrotu do edukacji lub zatrudnienia osoby z MH. Użycie trójkąta świata jest użytecznym narzędziem, aby skłonić rodziny i nieformalnych opiekunów osób z MH do zwizualizowania sobie, kogo mają w swoim życiu lub gdzie potrzebują największego wsparcia.

"Mój trójkąt świata" pomaga również w nawiązaniu rozmowy pomiędzy rodzinami i nieformalnymi opiekunami osób z MH a doradcami zawodowymi osób z MH i może być stosowany w połączeniu z innymi działaniami.

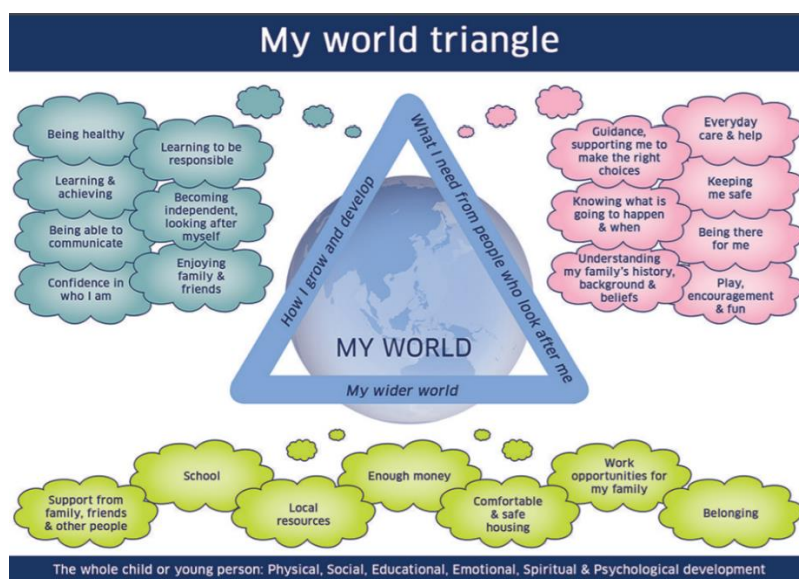
iii. Ramy teoretyczne

"Mój trójkąt świata" zapewnia doradcom zawodowym dla osoby MH ramy, które uwzględniają każdy aspekt życia rodziny i nieformalnych opiekunów. Identyfikuje mocne strony lub problemy związane z dobrostanem w ich świecie; może to obejmować informacje o szczególnych potrzebach osoby z MH, pochodzeniu fizycznym/społecznym/emocjonalnym/edukacyjnym członków ich rodzin lub wszelkich kwestiach wpływających na ich codzienne życie, które wpływają na ich zdolność do zapewnienia opieki i wsparcia osobie MH.

"Mój trójkąt świata" bierze pod uwagę potrzeby i zagrożenia rodzin lub opiekunów nieformalnych, a także pozytywne cechy ich życia. W wielu przypadkach może nie być konieczne zbieranie szczegółowych informacji ze wszystkich stron trójkąta, jeśli nie jest to proporcjonalne do problemu.

"Mój trójkąt świata" to doskonałe narzędzie, które pozwala ludziom odkrywać:

- Jak radzą sobie z opieką nad osobą z MH.
- Czego potrzebują od osób/organizacji, które już wspierają ich w opiece nad osobą z MH.
- Jakie potencjalne systemy wsparcia są dla nich dostępne - kogo mają w kategoriach przyjaciół, społeczności, wsparcia nieformalnego lub strukturalnego.



iv. Opis

Wskazówki

- Przedstaw "Trójkąt mojego świata" członkowi rodziny lub nieformalnemu opiekunowi (wyjaśnij, co to jest i dlaczego go używasz).
- Korzystaj z pozycji wskazanych na mapie, może się okazać, że nie będzie konieczne objęcie ich wszystkich.
 - *Jak wzrastam i rozwijam się* - przedstawia czynniki występujące u osoby MH odnoszące się do różnych aspektów rozwoju fizycznego, poznawczego, społecznego i psychicznego.
 - *Czego potrzebuję od ludzi, którzy się mną opiekują* - uwzględnia krytyczny wpływ innych ludzi w życiu osoby MH.
 - *Mój szerszy świat* - społeczności, w których mieszka osoba z chorobą psychiczną, mogą mieć znaczący wpływ na samopoczucie osób z chorobą psychiczną, ich rodzin i opiekunów nieformalnych.
- Zachęć ich do wykorzystania zdjęć jako mapy, aby określić, jakie bariery lub obawy mogą mieć w różnych obszarach wskazanych na mapie.
- Zachęć do przyjrzenia się, jakie bezpośrednie wsparcie mają wokół siebie i jak mogliby je wykorzystać, gdyby osoba MH miała podjąć naukę lub zatrudnienie.
- Na koniec sesji zbierz informacje, które podali, powtórz i potwierdź, że informacje są poprawne.
- Wykorzystaj zebrane informacje, aby udzielić im dalszej pomocy i wsparcia.

Wymagane materiały

- Cichy, czysty pokój dobrze oświetlony/wentylowany
- Ulotka „Mój trójkąt świata”: <https://www.careandlearningalliance.co.uk/wp-content/uploads/2016/09/my-world-triangle.pdf>

- Stół i krzesła
- Długopis i papier
- Urządzenia nagrywające są użytecznym narzędziem na wypadek, gdyby osoby miały problemy z czytaniem i pisanem. Przed nagraniem należy zawsze uzyskać od nich zgodę.

v. Porady

Dla praktyka:

- Praktykujący nie powinien czuć, że musi szczegółowo uzupełniać informacje na temat całego trójkąta. Ważne jest, aby pamiętać, że to, co dzieje się w jednym obszarze, może mieć znaczący wpływ na inny obszar.
- Różne wymiary mogą zachodzić na siebie. Ważne jest, aby rejestrować mocne strony. Mniej ważne jest, gdzie są one zapisane.

19. NARZĘDZIE RÓWNOWAGI

i. Działanie dotyczy:

Rodziny i nieformalni opiekunowie MH NEETS

ii. Cel działania

Mówiąc prościej, narzędzie równowagi decyzyjnej pomaga ludziom rozważyć za i przeciw każdej decyzji, którą mają podjąć. Chociaż wejście na rynek edukacyjny lub rynek pracy może być trudne dla każdego, to może być szczególnie trudne dla osób z MH. Narzędzie jest w dużej mierze efektem skali ważenia, co oznacza, że na końcu członkowie rodziny lub nieformalni opiekunowie mogą dostrzec większe korzyści z zaangażowania osoby MH w kształcenie lub zatrudnienie. Co więcej, jakie to przyniesie im korzyści pod względem niezależności i partycypacji społecznej i gospodarczej.

iii. Ramy teoretyczne

Narzędzia równowagi decyzyjnej zostały po raz pierwszy opracowane przez psychologów Irvinga Janisa i Leona Manna w połowie lat siedemdziesiątych. Jest to metoda przedstawiania korzyści i kosztów różnych wyborów, która została wykorzystana do ułatwienia podejmowania decyzji (Foster & Neighbors, 2013). Terapeuta może wprowadzić to narzędzie, które pomoże członkom rodziny lub nieformalnym opiekunom przeanalizować ich własne myśli i wewnętrzne konflikty dotyczące edukacji i/lub zatrudnienia dla osoby z MH, którą się opiekują.

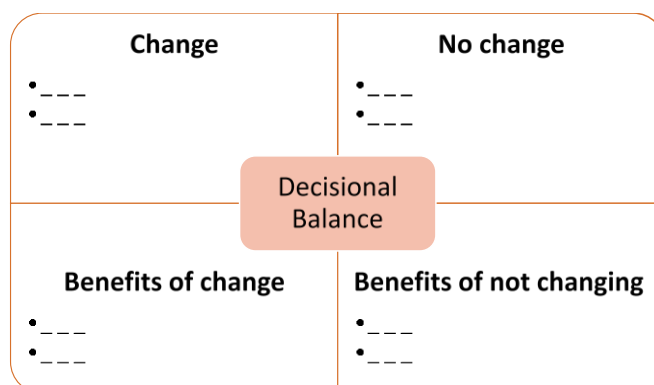
iv. Opis

Pomóż członkowi rodziny lub nieformalnemu opiekunowi zobaczyć, jakie korzyści przyniosą im zmiany – przydatne może być przedstawienie historii przypadków osób z MH, które są obecnie zatrudnione na pełny etat i dobrze sobie radzą w wyniku powrotu do edukacji lub zatrudnienia.

Zachęć ich do spisania zalet i wad ich obecnej sytuacji. Jakie korzyści będzie to miało dla ich życia i życia osoby z MH?

Przydatne pytania

- *Dlaczego przyszedłeś tutaj dzisiaj?*
- *Czy chcesz zmiany w życiu [osoby z MH]?*
- *Co chcesz zmienić w życiu [osoby z MH]?*
- *Czy to coś zmieni w Twoim życiu?*
- *Czy myślisz, że będzie to warte wysiłku?*
- *Czy uważasz, że w wyniku zmian pojawią się jakieś problemy?*
- *Czy uważa Pan/Pani, że będzie to miało wpływ na przyszłość [osoby MH]?*



20. STWÓRZ WŁASNĄ DRUŻYNĘ SUPERBOHATERÓW

i. Działanie dotyczy:

Opiekunowie nieformalni i specjaliści MH dla opiekunów nieformalnych

ii. Cel działania

Działanie to ma na celu pomóc nieformalnym opiekunom w zidentyfikowaniu i zbudowaniu własnej sieci wsparcia. Narracyjna forma ćwiczenia pomaga im otworzyć umysł na możliwości i poszerzyć spojrzenie, podczas gdy druga część wspiera ich w kreatywnym myśleniu w poszukiwaniu wsparcia.

iii. Ramy teoretyczne

Działanie opiera się na zrozumieniu, że opiekunowie nieformalni są w większości osamotnieni we wspieraniu członka rodziny lub przyjaciela w jego problemach ze zdrowiem psychicznym i sami potrzebują wsparcia.

iv. Opis

Wyobraź sobie, że jesteś superbohaterem! Przyjeżdżasz do nowego miasta i chcesz walczyć z przestępczością i pomagać ludziom. Oczywiście nie można tego zrobić samemu. Musisz zbudować swój zespół. Pomyśl, jakich superbohaterów chciałbyś mieć po swojej stronie, gdy walczysz z przestępczością.

Jakie cechy charakterystyczne by posiadali? Jaka jest ich szczególna moc? Jak one wyglądają? Pamiętaj, kiedy jesteś superbohaterem walczącym z przestępczością, wiele różnych umiejętności jest ważnych: siła (fizyczna i psychiczna), współczucie, życzliwość, pokora, zaradność itp

Superbohater 1:

Superbohater 2:

Superbohater 3:

Czasami będąc opiekunem osoby z chorobą psychiczną czujesz się jak superbohater walczący z przestępczością w nieznanym i ciemnym mieście. Nie musisz być w tym osamotniony. Nawet superbohaterowie pracują w zespołach, także i Ty możesz otrzymać potrzebne Ci wsparcie.

Pomyśl o cechach, które nadałeś swoim kolegom superbohaterom. Czy znasz jakieś osoby w swojej dalszej rodzinie lub sieci przyjaciół, które mają podobne cechy? Czy któryś z nich mógłby stworzyć Twój zespół wsparcia?

Członek rodziny / przyjaciel 1:

Członek rodziny / przyjaciel 2:

Członek rodziny / przyjaciel 2:

Czy niektórzy z tych członków rodziny lub przyjaciół mogą być organizacją innych opiekunów lub grupą wsparcia? Czy mógłbyś poszukać w Internecie takich organizacji w pobliżu Twojego miejsca zamieszkania? A może odwiedzić najbliższy dom kultury w celu uzyskania informacji? Czy mogą to być zajęcia (taniec, pilates, itp.), które robisz dla siebie i które przynoszą ci ulgę?

v. Porady

Dla nieformalnych opiekunów:

Działaniu temu może towarzyszyć lista umiejętności i mocnych stron, aby pomóc uczestnikom zidentyfikować i uznać cechy, które posiadają ich superbohaterowie i powiązać je z prawdziwymi ludźmi z organizacji w drugiej części ćwiczenia.

Dla profesjonalistów branży MH:

Specjalista może dostarczyć listę cech i mocnych stron, aby wspomóc ten proces. W drugiej części rozmowy może zadawać pytania, aby pomóc stowarzyszeniu i przedstawić pomysły i sposoby poszukiwania organizacji lub innych działań, które zapewniają wsparcie opiekunowi nieformalnemu.

21. PODEJMOWANIE DECYZJI: JAKIE SĄ TWOJE KRYTERIA? ZDEFINIUJ SWOJĄ PRZESTRZEŃ ROZWIĄZAŃ!

1.1 Działalność odnosi się do

MH NEET, ich nieformalni opiekunowie i doradcy zawodowi

1.2 Cel działania

Celem jest pomoc młodym ludziom w ustaleniu, jakie kryteria są dla nich ważne przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu, a także w zidentyfikowaniu ograniczeń, aby mogli lepiej przygotować i skonkretyzować swój wybór zawodu. Metoda ta służy również rozwijaniu szerszych zdolności do refleksji, wspierając rozwój niezależnych strategii rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji.

1.3 Ramy teoretyczne

Decyzje o karierze nie mogą być podejmowane w oparciu o czysto racjonalne przesłanki: "Decyzja staje się problematyczna w warunkach niedoskonałej informacji o faktycznie występujących sytuacjach w otoczeniu i, odpowiednio, o wynikach decyzji" (Kirsch 2013, s. 40)¹³. Subiektywny kontekst (np. doświadczenia w miejscu pracy) "kształtuje [...] przestrzeń rozwiązań, w której osoba rozwiązująca problem poszukuje rozwiązań problemu" (tamże, s. 216)¹⁴. Przyczynami źle ustrukturyzowanych decyzji są m.in. nieodpowiednie metody rozwiązywania problemów oraz niepełna informacja (tamże). Metoda pokrótce przedstawiona w niniejszym dokumencie oferuje alternatywne podejście: Decyzje nie powinny opierać się na możliwie najdoskonalszych informacjach, lecz być podejmowane poprzez zastosowanie ograniczonej liczby istotnych kryteriów (np. "Jakie warunki wstępne spełniam?", "Co jest dla mnie ważne?") w ramach skonkretyzowanej przestrzeni rozwiązań ("Które z dostępnych rozwiązań najlepiej do mnie pasuje?") (Ertelt & Schulz, 2019). „Przestrzeń rozwiązania problemu decyzyjnego jest określona przez zmienne decyzyjne” – tj. przesłanki – „i ich atrybuty. Warianty opracowane w celu rozwiązania problemu powinny obejmować tę przestrzeń rozwiązań tak dobrze, jak to tylko możliwe” (Grüning & Kühn 2013, s. 259)¹⁵

1.4 Opis

Wskazówki

Aby wesprzeć decyzję w procesie rozwiązywania problemów klienta, doradca zadaje mu pytania, aby ustalić, jakie przesłanki/kryteria i ograniczenia klient może już sformułować, a jakie, jeśli w ogóle, może jeszcze odkryć. Osiąga się to poprzez następujące postępowanie:

¹³ 'Problematisch wird die Entscheidung bei unvollkommenen Informationen über die tatsächlich eintretenden Umweltsituationen bzw. über die Entscheidungsergebnisse.'

¹⁴ 'Dieser subjektive Kontext prägt gleichzeitig den „Lösungsraum“, in dem der Problemlöser nach Lösungen des Problems sucht.'

¹⁵ 'Der Lösungsraum eines Entscheidungsproblems wird durch die Entscheidungsvariablen und ihre Ausprägungen definiert. Die zur Problemlösung erarbeiteten Varianten sollten diesen Lösungsraum möglichst gut abstecken.'

1. Klient opisuje decyzję, którą musi podjąć, np. wybór praktyki zawodowej lub kursu kształcenia zawodowego.
2. Klient proszony jest o zastanowienie się nad tym, w jaki sposób podejmował decyzje w przeszłości. Czy są jakieś szczególne strategie rozwiązywania problemów, które okazały się skuteczne? Jeśli tak: Czy to już istniejące podejście do podejmowania decyzji może być dalej rozwijane, aby pomóc w rozwiązaniu obecnego problemu?
3. Zbierane są kryteria, które zawężają możliwe opcje. Kryteria z jednej strony odnoszą się do *faktów*, np. umiejętności i kompetencji, poziomów wykonania, stanu zdrowia itp. Z drugiej strony odnoszą się do *wartości*, takich jak życzenia, preferencje, oczekiwania społeczne itp.
4. Zebrane kryteria i przesłanki należy następnie zanotować na kartce papieru formatu A3 wokół pola na środku kartki, które reprezentuje "przestrzeń rozwiązania" do skonkretyzowania.
5. Po zdefiniowaniu kryteriów i ograniczeń, możliwe rozwiązania mogą być odtwarzane, aby sprawdzić, czy (i jak dobrze) pasują do tej przestrzeni rozwiązań.

Wymagane materiały

- - Papier
- - Ołówek

Źródła

Ertelt, B. J., & Schulz, W. E. (2019). Das integrative Modell von Ertelt und Schulz. W Handbuch Beratungskompetenz (S. 199-266). Wiesbaden Springer-Gabler.

Grünig, R., & Kühn, R. (2013). Entscheidungsverfahren für komplexe Probleme: Ein heuristischer Ansatz (4. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler. <http://doi.org/10.1007/978-3-642-31460-5>

Kirsch, W. (2013). Einführung in die Theorie der Entscheidungsprozesse. Wiesbaden: Springer-Verlag.

22. ZBIERANIE I OCENA INFORMACJI Z INTERNETU

2.1 Działalność odnosi się do

MH NEET, ich nieformalni opiekunowie i doradcy zawodowi

2.2 Cel działania

Celem jest dostarczenie wskazówek i porad, jak prowadzić ukierunkowane i krytyczne badania w Internecie.

2.3 Teoretyczne ramy:

Teoretyczne kotwice są aspektami teorii poznawczego przetwarzania informacji (CIP) i świadomego podejmowania decyzji (Peterson i in. 1996; Ertelt i Schulz, 2019). Z punktu widzenia doradztwa zawodowego, umiejętność wyszukiwania i oceny informacji jest podstawową umiejętnością zarządzania karierą (np. Sultana, 2012: 228-230). Na tle stale rosnącej podaży informacji dostępnych za pośrednictwem sieci WWW ważne jest zwrócenie uwagi na teoretyczne aspekty oceny aktualności i trafności takich informacji oraz uniknięcie przeciążenia informacyjnego (Ertelt i Schulz, 2019).

2.4 Opis

Cel

Młodzi ludzie z ograniczeniami zdrowotnymi często korzystają z pomocy ekspertów i doradców z różnych agencji i urzędów w poszukiwaniu szkoleń i zatrudnienia. Wypracowanie własnego punktu widzenia na podstawie własnych badań może przyczynić się do tego, że młodzi ludzie - we współpracy z doradcami zawodowymi - będą w stanie radzić sobie ze swoimi sprawami i problemami w sposób samodzielny i dojrzały. Uzyskanie wpływu i samostanowienia jest ważnym aspektem dorastania, wzmacniającym poczucie kontroli (Rotter 1966) i własnej skuteczności (Bandura 1978). W ten sposób wiedza specjalistyczna innych może być uzupełniana ich własną wiedzą i umiejętnościami, co w dłuższej perspektywie przyczynia się również do zwiększenia ich zasobów i wzmocnienia ich dojrzałości.

Procedura

- Dyskusja na temat kryteriów i "punktów kontrolnych" dla dobrych badań online
- Zapoznanie się z kryteriami oceny stron internetowych/wyników wyszukiwania
- Wskazówki i sugestie dotyczące specyficznych dla grupy docelowej terminów wyszukiwania oraz dostępnych źródeł internetowych wspierających wybór kariery przez młodych ludzi z przewlekłymi chorobami lub niepełnosprawnością.

2.5 Wymagane zasoby

- Kompetentny doradca udzielający porad w zakresie kryteriów i punktów kontrolnych
- PC, laptop lub tablet
- Dostęp do Internetu
- Dostęp do portali z informacjami zawodowymi
- Wykaz źródeł do krytycznego korzystania z zasobów informacyjnych

Źródła:

- Bandura, A., (1978). Poczucie własnej skuteczności: W kierunku ujednoliconej teorii zmiany zachowań. *Postępy w badaniach i terapii behawioralnej* 1: 4, 139-161
- Ertelt, B. J., & Schulz, W. E. (2019b). Das integrative Modell von Ertelt und Schulz. W *Handbuch Beratungskompetenz* (S. 199-266). Wiesbaden Springer-Gabler.
- Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (1996). Podejście oparte na poznawczym przetwarzaniu informacji. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423-475). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rotter, J. B. (1966). Uogólnione oczekiwania dotyczące wewnętrznej i zewnętrznej kontroli wzmocnienia. *Monografie Psychologiczne* 80: 1, 1-28
- Sultana, R. G. (2012). Uczenie się umiejętności zarządzania karierą w Europie: przegląd krytyczny. *Journal of Education and Work* 25: 2, 225-248.

Zasoby internetowe (do dostosowania do warunków krajowych/regionalnych)

Myślenie krytyczne i Internet: Umiejętności na nową erę

- <https://www.globalcognition.org/critical-thinking-and-the-internet/> (dostęp 30.11.2020)
- Siedem sposobów na znalezienie tego, co chcesz w Internecie. Zbieraj to, czego potrzebujesz, wyrzucaj to, czego nie potrzebujesz
- <https://www.mindtools.com/pages/article/internet-searching.htm> (dostęp 30.11.2020)
- Bundeszentrale für politische Bildung. Internetrecherche.
- <https://www.bpb.de/lernen/grafstat/partizipation-vor-ort/155244/internetrecherche#:~:text=Die Recherche im Internet gehört,Schülerinnen und Schüler ihre Computerkenntnisse.> (Dostęp 30.11.2020)
- Alles über Suchmaschinen und das Finden von Informationen im Internet www.suchfibel.de (Access 30.11.2020)

23. KTO WSPIERA CIĘ W TWOJEJ SIECI?

3.1 Działanie odnosi się do

- MH NEET, ich nieformalni opiekunowie i doradcy zawodowi

3.2 Cel zajęć:

Metoda ta pomaga młodym ludziom lepiej zrozumieć swoją sieć kontaktów oraz zidentyfikować osoby, które mogą być dla nich wsparciem i/lub ich rzecznikiem. Pomoc ta może polegać np. na praktycznym wsparciu w kontaktach z urzędami lub na wsparciu w ważnych rozmowach z profesjonalnymi służbami. Osobami wspierającymi/adwokatami mogą być osoby z ich osobistego otoczenia lub osoby z kontekstu zawodowego, zawodowego czy edukacyjnego. Mogą oni udzielać wsparcia przy konkretnych problemach i pytaniach lub oferować swoją pomoc przez dłuższy okres czasu, być może obejmujący również szerszy zakres zagadnień.

▪

3.3 Ramy teoretyczne:

▪ Idea rzecznictwa i interwencji systemu społecznego w kontekście poradnictwa zawodowego opisana jest np. w standardach Sieci NICE (2016). W prezentowanej metodzie do identyfikacji potencjalnych osób wykorzystywana jest uproszczona analiza sieciowa (Bundesagentur für Arbeit 2013, s. 192).

▪

3.4 Opis

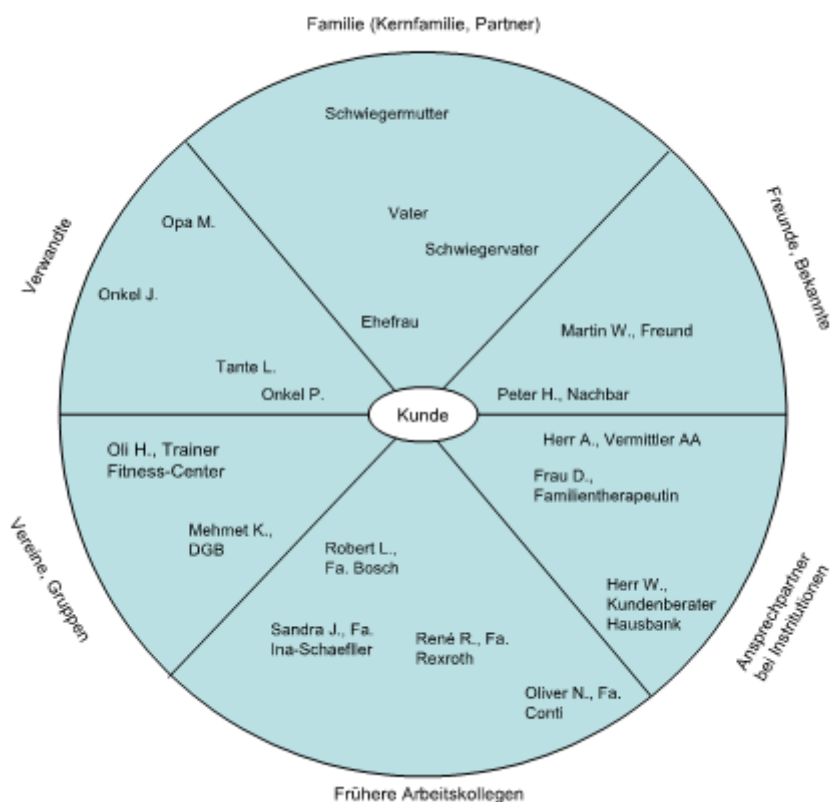
▪ Metoda ta może być stosowana przez młodą osobę samodzielnie, lub wspólnie z opiekunem nieformalnym lub doradcą zawodowym.

▪ W celu sporządzenia mapy własnej sieci i zidentyfikowania możliwego wsparcia z jej wnętrza, sporządza się wykres kołowy. Każdy segment tortu symbolizuje sferę życia, w której młody człowiek zna różnych ludzi, jak np. rodzina i związki, przyjaciele i znajomi, stowarzyszenia i kluby, miejsce pracy, szkoła, instytucje i władze, opieka zdrowotna. W środku koła umieszcza się imię młodej osoby. Sieć jest następnie analizowana pod kątem jej przydatności dla aktualnych potrzeb młodej osoby w trzech kolejnych krokach:

▪

1. **Mapowanie:** Nazwiska osób, które obecnie lub w przyszłości mogą wspierać młodą osobę, są wpisane w odpowiednie kawałki tortu. Daje to możliwość zastanowienia się nad tym, jaki związek z młodą osobą mają osoby znajdujące się w różnych częściach tortu.
2. **Dopasowanie:** Zidentyfikowane zostają najbardziej palące problemy, a diagram służy do zastanowienia się, kto z wymienionych osób może być pomocny w znalezieniu rozwiązań. Osoby są dopasowywane do problemów, z którymi mogą pomóc. Daje to możliwość zastanowienia się, jakie są ich powiązania, zasoby i kompetencje oraz jak odnoszą się one do problemu, który ma być rozwiązany.
3. **Planowanie:** Po zidentyfikowaniu osób, które mogą stanowić potencjalne wsparcie, pojawia się pytanie, w jaki sposób najlepiej zwrócić się do nich z prośbą o pomoc i jaki mógłby być ich konkretny wkład. Jak można wykorzystać ich kontakty, zasoby i kompetencje? Wymaga to

zastanowienia się nad tym, jakie mogą być ich konkretne powody udzielenia pomocy i jak to się ma do tego, jak można ich włączyć do sieci wsparcia.



-
- **Schemat:** Przykład mapy sieci z aktualnymi i potencjalnymi kontaktami (Bundesagentur für Arbeit, 2013, S. 199) - w centralnym owalu mamy klienta, segmenty noszą tytuły "rodzina", "przyjaciele i znajomi", "kontakty w agencjach rządowych i innych instytucjach", "byli koledzy z pracy", "kluby i stowarzyszenia" oraz "krewni"
-

Wymagane materiały

- Papier
- Ołówek

Źródło:

- NICE (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. (Europejskie Standardy Kompetencji dla Akademickiego Kształcenia Praktyków Zawodowych.) Podręcznik NICE*, tom 2. Opladen: Barbara Budrich.
- Straus, F. (2007). *Netzwerk und Beratung*. W F. Nestmann et al. (Hg.) (2007): *Handbuch der Beratung*, Band 1: Tübingen: dgvt.
- Bundesagentur für Arbeit (2013). *BeKo - gut Beraten. Methoden i techniki*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

24. DOMINO

7.1 Działanie odnosi się do

NEET MH, ich nieformalni opiekunowie i specjaliści MH

7.2 Cel zajęć:

Dla grup mieszanych, aby zbadać sposoby współpracy nad wspólnym celem, przydzielając i zmieniając zróżnicowane role zadaniowe w procesie dyskusyjnym. Uczestnicy będą mieli okazję zastanowić się nad tym, jakie role przyjmują, w jaki sposób wpływają na procesy decyzyjne (lub powstrzymują się od tego).

7.3 Ramy teoretyczne:

Ćwiczenie to pasuje do wielu konstruktywistycznych ram pedagogicznych - może być również wykorzystane w rozumieniu pedagogiki krytycznej. Aby osiągnąć wspólny cel w zadaniu, w którym pracownik ochrony zdrowia psychicznego nie ma od razu przewagi ze względu na swoje wykształcenie, procesy i struktury mogą być dyskutowane i ustalane na równych zasadach. Ma on na celu rozwijanie zaufania i krytycznego myślenia w procesie dialogicznej współpracy (Freire 1991:64f.).

7.4 Opis

Cel

Grupa (składająca się z co najmniej czterech, a maksymalnie siedmiu członków) otrzymuje następujące zadanie:

Masz dwie godziny na ułożenie dwustu kostek domina w linii prostej. Równocześnie przewróć kostki domina na przeciwnych końcach tak, aby dwie fale spadających kostek przesunęły się względem siebie. Celem jest ułożenie kostek domina w taki sposób, aby dwie fale stykały się dokładnie pośrodku.

Przed rozpoczęciem czasu grupa może zadawać pytania dotyczące charakteru zadania. Otrzymują również następujące sugestie dotyczące struktury ich pracy

Procedura

Grupie proponuje się następującą procedurę:

- Nie należy zaczynać od razu. Wskazane jest przeznaczenie pięciu minut dla pojedynczych członków na samodzielne przemyślenie zadania.
- Przedyskutuj poszczególne sugestie.
- Zrób plan
- Przypisz role
- Próba – porażka – ucz się na błędach: zrewiduj swój plan, przydziel role (praktyka jako jedność refleksji i działania, Freire 1993: 60)

Wszystkie decyzje muszą być zrozumiałe i uzgodnione przez wszystkich członków. Szczególnie opiekunowie i specjaliści będą aktywnie powstrzymywać się od przejmowania roli w sposób dyrektywny (jeśli to konieczne, powinni zostać o tym wcześniej poinformowani)

Aby upewnić się, że zadanie jest wystarczająco wymagające - lub w ogóle wykonalne - przełożony może interweniować. Jeśli grupa jest zbyt szybka i ma wynik już po pół godzinie, można dodać dodatkowe zadanie polegające na zwiększeniu częstotliwości (tzn. fale muszą przyspieszyć w miarę zbliżania się do centrum). Jeśli grupa ma trudności, można udzielić jednej lub dwóch przydatnych wskazówek (np. użyć pojedynczego domina, aby zmierzyć/wyrównać odległość między kostkami domina, lub podczas budowania zostaw przerwy, aby zminimalizować szkody w przypadku, gdy jedna z kostek domina przewróci się przedwcześnie...)

Po zakończeniu ćwiczenia należy je omówić (refleksja nad przyjętymi rolami, nad tym, czego nauczyli się dzięki wspólnej pracy itp.)

7.5 Wymagane materiały

- Zestaw 200 kostek domina
- Papier A2 / flipchart / długopisy / linijki
- Taśma miernicza / centymetr
- Taśma samoprzylepna nieprzezroczysta

25. GDZIE JESTEM: LISTA KONTROLNA MOICH POSTĘPÓW

9.1 Działanie odnosi się do

MH NEET i nieformalni opiekunowie

9.2 Cel działania

Celem tego działania jest zlokalizowanie postępów w procesie rehabilitacji zawodowej, określenie kolejnych kroków, które należy podjąć oraz nadrobienie zaległości w działaniach, które powinny być zakończone w przeszłości. Ponadto, zajęcia mają dać młodym ludziom i ich opiekunom poczucie, że uczestniczą w procesie, który jest a) długotrwały i b) możliwy do opanowania.

9.3 Podstawy teoretyczne

Zgodnie z teorią konstruowania kariery, na coraz bardziej elastycznym i nieprzewidywalnym rynku pracy z mniejszą liczbą długoterminowych ścieżek kariery, należy przyjąć podejście "ja jako projekt", nieustannie dostosowując się do szybko zmieniających się okoliczności (Savickas 2013). Jeśli jest to prawdą w odniesieniu do kariery w ogóle, jest to tym *bardziej* prawdziwe w przypadku wyborów i planowania kariery, gdy regularne ścieżki są zakłócone przez przewlekłą chorobę i/lub niepełnosprawność, co wymaga elastycznego i skoncentrowanego na osobie planowania (Marrone i in. 1997)

W szczególności, podejście to jest oparte na Kolońskim Zestawie Narzędzi (*Kölner Instrumentarium*) (Haerlin/Plöchl 2018), który został zaprojektowany dla niemieckiego środowiska instytucjonalnego (patrz również rozdział 2.3. Zestawu Narzędzi). W tym przypadku jest on dostosowany do listy kontrolnej, która może być dostosowana do różnych warunków specyficznych dla danego kraju.

9.4 Opis

Młoda osoba, sama lub z nieformalnym opiekunem, zapoznaje się z poniższą listą, zaznaczając pozycje, co do których jest przekonana, że zostały załatwione w zadowalający sposób. W przypadku pozycji, co do których istnieją wątpliwości, czy wymagają działania, młoda osoba sporządza listę z pytaniami, które należy zadać i działaniami, które należy podjąć. Pytania również należy rozumieć jako działania, a mianowicie: dowiedz się, kto mógłby doradzić w tej sprawie i poznaj jego zdanie!

Pozycje w przygotowaniu do rehabilitacji zawodowej:

- *Orientacja: Czy mam jasność co do moich życiowych celów i jaka kariera najprawdopodobniej będzie pasować do moich talentów? Czy wiem o opcjach wspieranych ścieżek prowadzących do szkolenia zawodowego i zatrudnienia?*
- *Odporność: Jakie obciążenie pracą jest dla mnie odpowiednie? Jak długo i jak dużo to za dużo? Czy zostało to ocenione? Co można zrobić, aby wzmocnić moją zdolność do radzenia sobie ze stresem i kto może mi w tym pomóc?*
- *Podstawowe umiejętności pracy: Czy posiadam wymagane zdolności, które są niezbędne do podjęcia szkolenia lub zatrudnienia? Jeśli nie: Jak można je zbudować i kto może mi w tym pomóc?*
- *Poradnictwo i doradztwo: Czy otrzymałem/am profesjonalne wsparcie w ocenie mojej sytuacji, potrzeb i możliwości?*

Pozycje podczas rehabilitacji zawodowej

- *Planowanie: Czy mam jasność co do tego, jaki jest zakładany rezultat procesu rehabilitacji i jakie są kroki w kierunku osiągnięcia tego rezultatu?*
- *Przygotowanie: Czy jestem przygotowany do podjęcia kolejnych kroków w kierunku szkolenia lub zatrudnienia? Czy wiem, czego się spodziewać? Czy wiem, czego mi potrzeba? Czy moje potrzeby zostały zaspokojone?*
- *Szkolenie: Czy szkolenie jest odpowiednie i możliwe do przeprowadzenia w kontekście moich aspiracji zawodowych, mojego obecnego poziomu odporności, moich możliwości itp. Czy jestem w stanie nadążyć? Czy mam wsparcie, którego potrzebuję?*
- *Decyzja o karierze: Czy mam jasną wizję tego, do jakiej pracy/pozycji doprowadzi mnie moje szkolenie? Czy wiem, jaki rynek pracy jest dla mnie odpowiedni?*

Podjęcie pracy

- *Umiejscowienie: Czy mam wystarczające informacje o wolnych stanowiskach, które są dla mnie odpowiednie? Czy mam kompetentne i profesjonalne wsparcie w moich poszukiwaniach? Czy posiadam umiejętności, których potrzebuję, aby z powodzeniem ubiegać się o pracę i dobrze wypaść na rozmowach kwalifikacyjnych? Czy ktoś może mi w tym pomóc (np. trener pracy)?*
- *Proces wdrażania do firmy nowego pracownika: Jak dojadę na nowe stanowisko?*
- *Stabilizacja: Czy istnieje plan regularnego przeglądu mojej sytuacji? Kto jest moim zaufanym kontaktem w miejscu pracy? Czy wiem, do kogo zwrócić się o wsparcie, jeśli coś pójdzie nie tak?*

Nie zawsze konieczne jest wykonanie wszystkich kroków. Jeśli jednak stwierdzisz, że niektórych z nich brakuje, warto omówić je z kimś, kto Cię wspiera i zastanowić się, czy jest jeszcze coś do zrobienia.

Źródła

- Haerlin, C., Plöchl, I. 2018. *Berufliche Beratung Psychisch Kranker*. Köln: Psychiatrie-Verlag.
- Marrone, J, Hoff, D., Helm, D. T. 1997. Person-centered Planning for the Millennium: We're Old Enough to Remember when PCP Was Just a Drug, *Journal of Vocational Rehabilitation* 8, 1: 285-297
- Savickas, M. L. 2013. Career Construction Theory and Practice, in: Brown, S. D., Lent, R. W. (red.): *Career Development and Counseling (Rozwój kariery i doradztwo zawodowe: Putting Theory and Research to Work*, Hoboken, NJ, 147-183

NARZĘDZIA I DZIAŁANIA DLA
SPECJALISTÓW ZDROWIA
PSYCHICZNEGO I/LUB DORADCÓW
ZAWODOWYCH

26. Koło KOMPETENCJI (WARIANT DLA MH PRO I DORADCÓW ZAWODOWYCH)

Działanie odnosi się do specjalistów zdrowia psychicznego i/lub doradców zawodowych

3.1. Cel działania

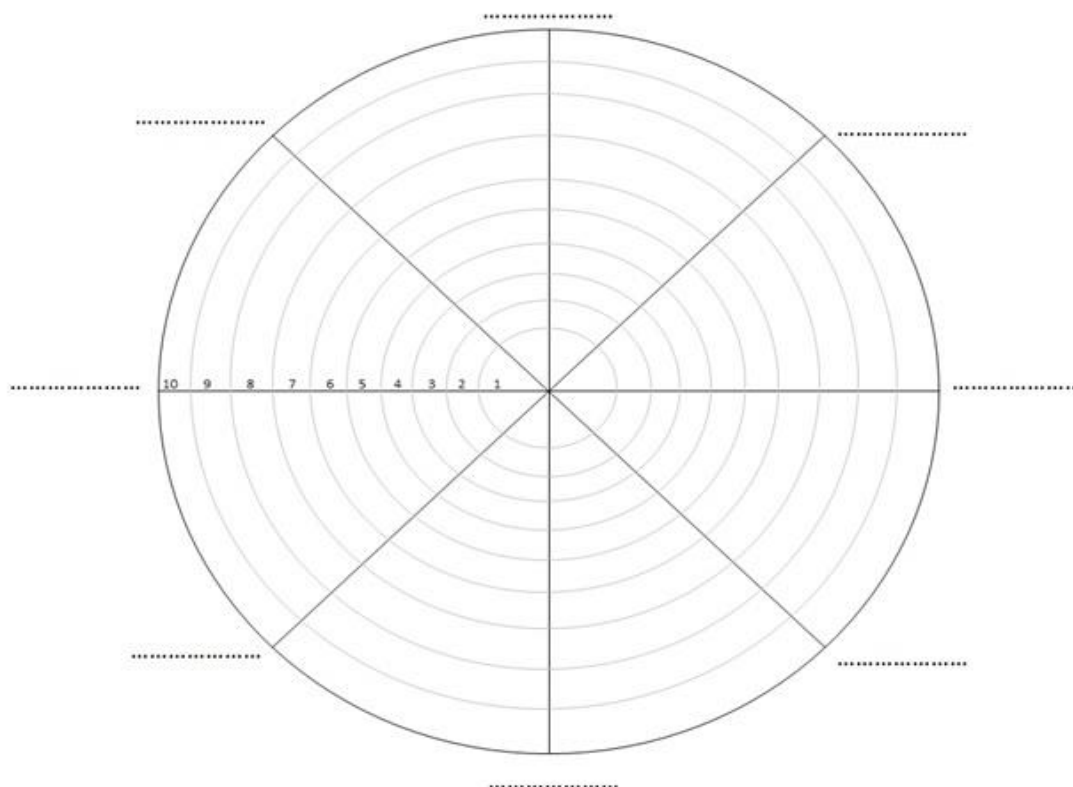
To ćwiczenie ma na celu wzmocnienie Twojego poczucia kompetencji poprzez uświadomienie Ci, że posiadasz już wiele z subiektywnie ważnych dla Ciebie kompetencji, które powinien posiadać "idealny fachowiec". Poza tym zobaczysz, że te kompetencje, które są jeszcze mało intensywne, mogą być trenowane. W tym celu określisz, w jaki sposób będziesz je rozwijać i zaplanujesz działania zmierzające do ich doskonalenia, tak abyś mógł jak najlepiej pomagać swoim klientom.

3.2. Ramy teoretyczne

Ćwiczenie to pozwala osobie ocenić swoje kompetencje i umiejętności oraz daje możliwość przedstawienia ich w formie graficznej. Ponadto zakłada, że zidentyfikowanie kompetencji subiektywnie ważnych dla danej osoby, a następnie uświadomienie sobie, że niektóre z nich już posiada, wzmacnia poczucie kompetencji i sprawstwa jednostki, a w konsekwencji zwiększa wiarę w siebie i motywację. Druga część ćwiczenia pozwala zaplanować działania mające na celu poprawę tych kompetencji, które znajdują się nisko na skali intensywności.

3.3. Opis

Instrukcje: Narysuj na kartce papieru duże koło. Podziel ją na pół, znów na pół, a następnie na dwie przekątne, tak aby otrzymać osiem części ciasta. Poniżej znajduje się rysunek poglądowy, którego możesz użyć.



Źródło: smart-coaching.pl

Po zewnętrznej stronie koła wpisz 8 najważniejszych cech kompetentnego specjalisty MH.

Dlaczego osiem?

To będzie osiem filarów Twojego poczucia kompetencji. Na początku to wystarczy. Następnie możesz dodać więcej cech. Chodzi o to, aby się nie zniechęcać. To ćwiczenie pokaże Ci, jak osiągnąć najwyższy możliwy rezultat przy najmniejszym nakładzie pracy.

Oszacuj, w jakim stopniu wybrane przez Ciebie kompetencje są z Tobą dzisiaj (teraz, już).

Następnie w skali od 0 do 10 zaznacz w kółku, na ile ta cecha już w Tobie istnieje, jak bardzo jest nasycona. Teraz, dzisiaj, w tej chwili. Zakładamy, że 0 jest środkiem okręgu, w którym przecinają się te linie. 10 jest okręgiem zewnętrznym. Oceniaj każdą cechę osobno. Nie spiesz się, pomyśl spokojnie. Twój krąg, po ocenie kompetencji, może wyglądać następująco:



Źródło: alezmiana.pl

Która z tych ośmiu cech może być Twoim punktem styczności?

Następnie zrobimy coś, co nazywamy punktem styku dźwigni. Postaramy się podnieść jak najwięcej kompetencji przy bardzo małym nakładzie pracy. Może wszystkie, a przynajmniej dużą ich część. W przeszłości punkt przyłożenia dźwigni był wykorzystywany w wielu sytuacjach, np. do czerpania wody ze studni. Zamiast się męczyć, ludzie używali tzw. dźwigów i jednym lekkim pchnięciem długiej dźwigni szybko wyciągali duże wiadro pełne wody. My zrobimy to samo. Oto nasz "psychologiczny żuraw" - punkt dźwigni:

1. Teraz wybierz cechę, która ma najniższą wartość szacunkową

lub

1. cecha, która, jeśli nad nią popracujesz, uniesie wszystkie lub większość pozostałych.
2. Podkreśl tę cechę.

Co zrobisz, aby podnieść tę kompetencję?

Następnie wymyśl co najmniej pięć sposobów, w jaki będziesz mógł podnieść tę konkretną kompetencję, którą właśnie wybrałeś. To właśnie Twoje pomysły pomogą Ci najbardziej w tej sytuacji. Na przykład, jeśli jest to Twoja samoocena, zastanów się, co możesz zrobić, aby ją podnieść. Możesz, na przykład:

- zapisać 50 swoich pozytywnych cech i zastanów się, czy pamiętasz o nich codziennie, zwłaszcza w trudnych sytuacjach?
- chodzić na zajęcia warsztatowe,
- rozpocząć psychoterapię,
- porozmawiać z profesjonalistami, którzy nie mają tego problemu. Zapytaj, jak to robią, czy ufają swoim kompetencjom i mają zawodową pewność siebie?

Pomyśl i zapisz swoje pomysły. To jest kluczowa część ćwiczenia!

Z tych pięciu pomysłów wybierz jeden, który zastosujesz dzisiaj. Napisz to teraz. Jeśli nie możesz zacząć stosować tego pomysłu dzisiaj, to odłóż go do zrobienia na jutro. Jeśli okaże się, że Twoje pomysły są tak skomplikowane, że nie możesz zacząć ich realizować dziś lub jutro, podziel je na mniejsze części, czyli na tzw. projekty szczegółowe. Działania, które możesz natychmiast podjąć, aby wdrożyć tę kompetencję.

Co jeszcze zyskasz, jeśli będziesz się czuł kompetentny?

Teraz odpowiedz szczerze na poniższe pytania:

- Co jeszcze da Ci ta kompetencja, którą właśnie wybrałeś, czy będzie dla Ciebie trampoliną?
- Jak wpłynie to na Twoje dalsze plany rozwoju zawodowego?
- Jak to wpłynie na Twoje zarobki?

- Jakich pacjentów w końcu będziesz mógł zobaczyć?
- Jak to wpłynie na Twoich pacjentów? Co oni na tym zyskają?
- Jak wpłynie to na Twoje samopoczucie?
- Jak to wpłynie na osoby z twojego otoczenia? Co oni na tym zyskają?
- Co pomyślą o Tobie inni?
- Co powiedzą o Tobie inni?
- Jak wpłynie to na Twoje życie osobiste?
- Jak to wpłynie na Twój wygląd?
- Jak to wpłynie na Twoje zdrowie?

27. PRZEGLĄD POSTĘPÓW W REALIZACJI CELÓW

OSOBISTYCH

Działanie odnosi się do specjalistów MH i/lub doradców zawodowych

6.1. Cel działania

To działanie pomaga monitorować postępy w realizacji celów w danym obszarze funkcjonowania (np. w pracy). Regularne sprawdzanie, czy Twoje wysiłki przybliżają Cię do osiągnięcia celu, pozwala Ci utrzymać motywację, dostosować metody adekwatnie do tego, co działa, a co nie oraz pomaga zapamiętać wszystkie ważne szczegóły i dane związane z całym procesem.

6.2. Ramy teoretyczne

Cele i procedura wyznaczania celów jest podstawą do utrzymania motywacji podczas procesu realizacji celów. Wyznaczanie celów jest najlepsze w obecności jednoznacznej informacji zwrotnej, która pozwala na częste obserwowanie postępów i ponowną ocenę w razie potrzeby. Przegląd postępów w realizacji celów osobistych jest narzędziem autorefleksji, które pomoże Ci w sprawdzaniu postępów w realizacji celów poprzez regularne przeglądanie postępów, które poczyniono w sposób świadomy, bez osądzania siebie.

6.3. Opis

Pomyśl o kilku podstawowych pytaniach, które pomogą śledzić ich postępy, na przykład:

- Jakie zadania wykonałem w ostatnim miesiącu, z których jestem dumny?
- Jakie są moje cele na następny miesiąc?
- Jakie problemy napotkałem? Czy zostały one rozwiązane?
- Co jeszcze jest do osiągnięcia? Co muszę zrobić, aby osiągnąć te cele?

Możesz dodać swoje pytania, jeśli uważasz, że coś innego lepiej pasuje do Twojego procesu monitorowania celu.

Odpowiedzi na te pytania powinny być przeglądane co miesiąc, aby konsekwentnie monitorować postępy w realizacji celu.

28. WIADOMOŚĆ OD ANIOŁA STRÓŻA

Działanie dotyczy: Specjaliści MH

9.1. Cel zajęć: Ćwiczenie ma na celu pomóc osobie w zidentyfikowaniu jej mocnych stron, umiejętności, kompetencji i cech. Według Yvonne Dolan (2000) - autorki tego ćwiczenia, "(...) jest ono pomocne w odzyskiwaniu i wzmacnianiu wiary w siebie i odwagi"

9.2. Ramy teoretyczne: Zajęcia opierają się na Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (SFBT) - została ona opracowana przez Steve'a de Shazera i Insoo Kima Berga oraz ich współpracowników pod koniec lat 70-tych w Milwaukee. SFBT jest skoncentrowana na przyszłości, ukierunkowana na cel i skupia się na rozwiązaniach, a nie na problemach, które skłoniły klientów do poszukiwania terapii¹⁶. Według Luca Isebaerta (2016) SFBT "(...) podobnie jak znaczna część terapii rodzin, wyłoniła się z klimatu teoretycznego i praktycznego sceptycyzmu oraz intensywnego zainteresowania mechanizmami zmiany terapeutycznej. Rosło rozczarowanie terapią psychodynamiczną, a z tego niezadowolenia zrodziło się pragnienie znalezienia nowych sposobów prowadzenia terapii w sposób mniej czasochłonny". Yvonne Dolan (2000) zauważa, że "pytania zadawane w Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach są pozytywnie ukierunkowane i nastawione na osiągnięcie celu. Intencją jest umożliwienie zmiany perspektywy poprzez prowadzenie klientów w kierunku nadziei i optymizmu, aby doprowadzić ich do ścieżki pozytywnych zmian. Wyniki i postęp są wynikiem skupienia się na zmianach, które należy wprowadzić, aby osiągnąć cel i poprawić samopoczucie"¹⁷.

9.3. Opis: Przeczytaj poniższe instrukcje swojemu klientowi i poproś go o przygotowanie listy cech podyktowanych przez anioła stróża.

„Wyobraź sobie, że mądry i współczujący anioł stróż siedzi na Twoim ramieniu, odkąd się urodziłeś. Do tej pory nie byłeś świadomy jego obecności, ponieważ anioły nic nie ważą.

¹⁶ <https://solutionfocused.net/what-is-solution-focused-therapy/>

¹⁷ <https://positivepsychology.com/solution-focused-therapy-techniques-worksheets/>

Jedynym celem anioła było rozpoznanie i obserwacja wszystkich Twoich pozytywnych stron osobowości i cnotliwych przekonań na temat świata. To nie jest anioł odpowiedzialny za wywoływanie samokrytyki lub obwinianie!”¹⁸.

"Przez następne piętnaście minut wyobraź sobie, że anioł dyktuje Ci teraz listę Twoich pozytywnych cech za Twoim pośrednictwem. Zapisując wszystko, co przychodzi Ci do głowy, zrób listę tego, co według Ciebie powiedziałby ten anioł"¹⁹.

Lista

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Następnie poproś klienta, aby przeczytał listę na głos, a potem zadaj mu następujące pytanie:

- Jak się czujesz wiedząc, że masz tak wiele pozytywnych cech?
- "Które cechy osobowości cenisz najbardziej i chcesz, aby nadal miały wpływ na Twoje podejście do życia?"²⁰
- Które zalety lub pozytywne przekonania cenisz najbardziej i chcesz, aby nadal wpływały na Twoje podejście do życia?"²¹

¹⁸ Dolan Y., 2000, One Small Step. Moving Beyond Trauma and Therapy to a Life of Joy. (Jeden mały krok. Wyjście poza traumę i terapię do życia w radości), iUniverse,

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

Poinformuj klienta, że może on również wracać do niego od czasu do czasu, aby przypomnieć sobie o swoich dobrych cechach. Dodaj, że może również zapytać anioła stróża po jakimś czasie, czy zauważył jakieś jego nowe cechy i dodać je do listy.

29. SKALOWANIE PYTAŃ - KILKA MAŁYCH KROKÓW DO POZYTYWNEJ ZMIANY

11.1 Działanie dotyczy: Specjaliści MH (psycholodzy i psychoterapeuci) oraz Doradcy Zawodowi.

11.2. Cel zajęć:

Skalowanie pytań w podejściu SFBT zachęca klientów do umieszczania swoich obserwacji, wrażeń i przewidywań na skali. Ćwiczenie to ma na celu umożliwienie klientowi zidentyfikowanie jego aktualnego położenia na drodze do celu (w tym zawodowego) oraz kolejnych możliwych kroków, które przybliżą go do celu.

11.3. Ramy teoretyczne:

Zajęcia opierają się na Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (SFBT) - została ona opracowana przez Steve'a de Shazera i Insoo Kima Berga oraz ich współpracowników pod koniec lat 70-tych w Milwaukee. SFBT jest skoncentrowana na przyszłości, ukierunkowana na cel i skupia się na rozwiązaniach, a nie na problemach, które skłoniły klientów do poszukiwania terapii²². Według Luca Isebaerta (2016) SFBT "(...) podobnie jak znaczna część terapii rodzin, wyłoniła się z klimatu teoretycznego i praktycznego sceptycyzmu oraz intensywnego zainteresowania mechanizmami zmiany terapeutycznej. Rosło rozczarowanie terapią psychodynamiczną, a z tego niezadowolenia zrodziło się pragnienie znalezienia nowych sposobów prowadzenia terapii w sposób mniej czasochłonny". Yvonne Dolan (2000) zauważa, że "pytania zadawane w Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach są pozytywnie ukierunkowane i nastawione na osiągnięcie celu. Intencją jest umożliwienie zmiany perspektywy poprzez prowadzenie klientów w kierunku nadziei i optymizmu, aby doprowadzić ich do ścieżki pozytywnych zmian. Wyniki i postęp są wynikiem skupienia się na zmianach, które należy wprowadzić, aby osiągnąć cel i poprawić samopoczucie"²³.

²² <https://solutionfocused.net/what-is-solution-focused-therapy/>

²³ <https://positivepsychology.com/solution-focused-therapy-techniques-worksheets/>

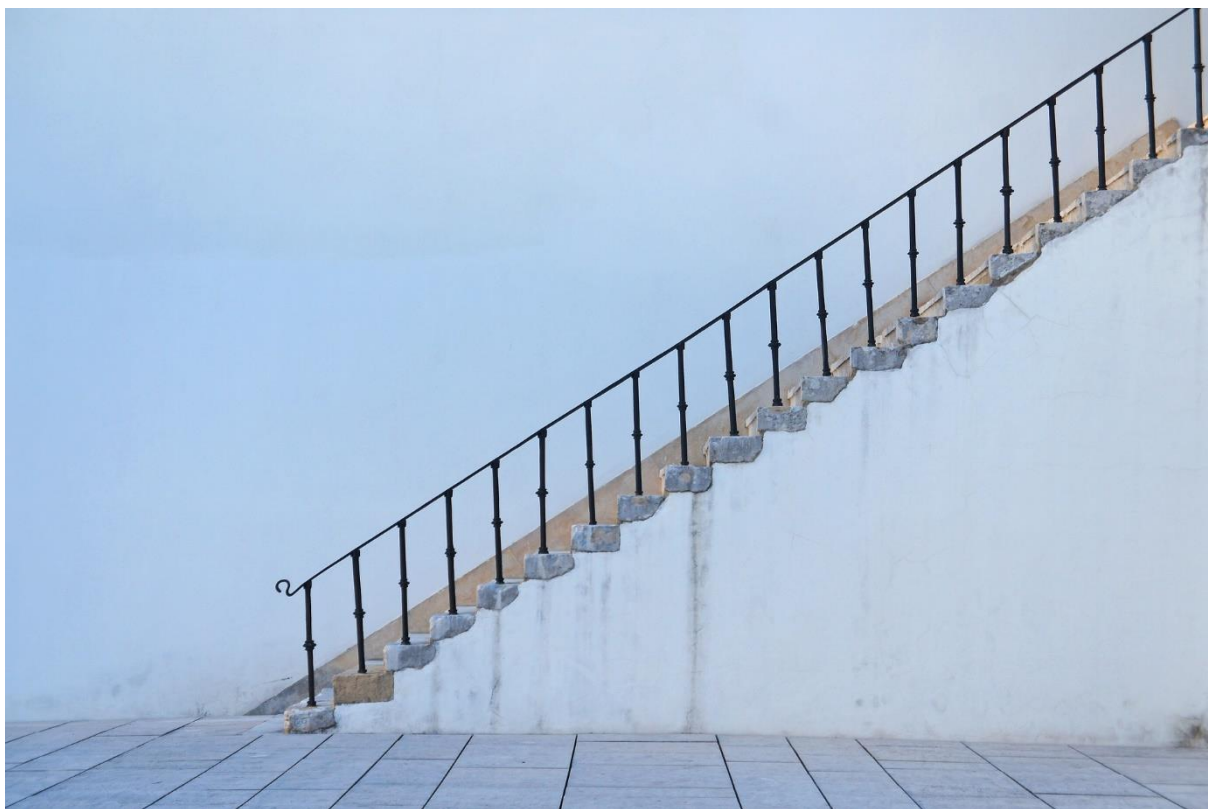
11.4. Opis:

Pokaż klientowi poniższy rysunek (ilustracja schodów - możesz go wydrukować i dać klientowi do pisania i zaznaczania swoich postępów) i powiedz, że jego upragniony cel znajduje się na szczycie schodów (możesz go wcześniej zapytać, jaki jest ten cel). Dodaj, że aby do niego dotrzeć, musi pokonać schody. Następnie zapytaj, gdzie jest w drodze do celu i skąd wie, że tam jest. Następnie zapytaj go/ją, jaki mógłby być następny najmniejszy możliwy krok, który sprawi, że będzie krok wyżej. Następnie zapytaj, jak ocenia swoją gotowość do podjęcia tego kroku (np. od 0 do 100). Możesz zapytać go/ją, kto mógłby mu/jej pomóc w podjęciu tego kroku. Możesz wykorzystać to ćwiczenie wielokrotnie, aby określić postęp, jaki klient robi w kierunku osiągnięcia swojego celu.

Przykładowe pytania

- Jaki jest Twój cel? Jaki jest Twój cel zawodowy?
- Skąd będziesz wiedział, że osiągnąłeś swój cel? Skąd będziesz wiedział, że osiągnąłeś swój cel zawodowy?
- Wyobraź sobie, że te schody symbolizują drogę do Twojego celu. Gdzie jesteś teraz? Wyobraź sobie, że te schody symbolizują drogę do Twojego celu zawodowego. Gdzie teraz jesteś?
- Skąd wiesz, że jesteś tu (tak wysoko)?
- Jak to zrobiłeś?
- Jak to zrobiłeś, że nie jesteś niżej?
- Wyobraź sobie najmniejszy możliwy krok, który mógłbyś zrobić, aby znaleźć się trochę wyżej. Co by to było?
- Co lub kto może Ci pomóc?
- Jak oceniasz swoją gotowość do zrobienia tego małego, kolejnego kroku?

Załącznik



Źródło: <https://pixabay.com/pl/>

30. PYTANIE POTRAFI DZIAŁAĆ CUD

Działanie dotyczy: Specjaliści MH i doradcy zawodowi

12.1. Cel zajęć:

Cudowne pytanie jest jednym z najbardziej rozpoznawalnych narzędzi SFBT. Jest to zestaw pytań, poprzez które klient jest zapraszany do wyobrażenia sobie (zwizualizowania) dnia, w którym problem zostanie rozwiązany - "Jest to najbardziej spektakularna technika terapeutyczna stosowana przez SFBT. Aktywizuje siły twórcze klienta: poznawcze i motywacyjne. Pozwala klientowi zwizualizować swoją upragnioną przyszłość, wyobrazić sobie życie bez problemów. Daje to możliwość "wczucia się" w sytuację, gdy trudność, z którą przychodzi klient, znika, jest mniejsza lub pozwala mu żyć" (Kosman 2013). Według Yvonne Dolan (2000) - cudowne pytanie (wymyślone przez Steve'a de Shazera i Insoo Kim Berga) jest pierwszym krokiem do zbudowania mostu do pożądanej przez klienta przyszłości.

12.2 Ramy teoretyczne:

Zajęcia opierają się na Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (SFBT) - została ona opracowana przez Steve'a de Shazera i Insoo Kima Berga oraz ich współpracowników pod koniec lat 70-tych w Milwaukee. SFBT jest skoncentrowana na przyszłości, ukierunkowana na cel i skupia się na rozwiązaniach, a nie na problemach, które skłoniły klientów do poszukiwania terapii²⁴. Według Luca Isebaerta (2016) SFBT "(...) podobnie jak znaczna część terapii rodzin, wyłoniła się z klimatu teoretycznego i praktycznego sceptycyzmu oraz intensywnego zainteresowania mechanizmami zmiany terapeutycznej. Rosło rozczarowanie terapią psychodynamiczną, a z tego niezadowolenia zrodziło się pragnienie znalezienia nowych sposobów prowadzenia terapii w sposób mniej czasochłonny". Yvonne Dolan (2000) zauważa, że "pytania zadawane w Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach są pozytywnie ukierunkowane i nastawione na osiągnięcie celu. Intencją jest umożliwienie zmiany perspektywy poprzez prowadzenie klientów w kierunku nadziei i optymizmu, aby doprowadzić ich do ścieżki pozytywnych

²⁴ <https://solutionfocused.net/what-is-solution-focused-therapy/>

zmian. Wyniki i postęp są wynikiem skupienia się na zmianach, które należy wprowadzić, aby osiągnąć cel i poprawić samopoczucie"²⁵.

12.3 Opis:

a) Przeczytaj poniższy tekst swojemu klientowi

"Wyobraź sobie, że w środku nocy, kiedy spałeś, zdarzył się cud i problem lub problemy, które obecnie Cię trapią, zostały rozwiązane lub znalazłeś satysfakcjonujący sposób radzenia sobie z nimi. Pozwól sobie zawiesić wszelkie wątpliwości, cynizm lub sceptycyzm i po prostu zauważ, co przychodzi Ci do głowy, gdy badasz fantazję o tym, że ten cud się wydarza. Co by się zmieniło?

Ponieważ spałeś, kiedy wydarzył się cud, kiedy obudziłeś się następnego ranka, nie wiedziałeś, że to się wydarzyło. Przechodząc przez swój dzień, zacząłeś stopniowo dostrzegać oznaki, że wszystko jest inaczej, że problemy, z którymi zmagaleś się poprzedniego dnia, zostały rozwiązane"²⁶.

b) Następnym krokiem jest ustalenie pierwszych oznak, które wskazywałyby na to, że cud Twojego klienta się wydarzył - możesz zadać klientowi następujące pytanie:

- Jaki byłby pierwszy mały obserwowalny znak, który powiedziałaby Ci, że zdarzył się Twój cud i sprawy mają się inaczej?
- Co inni zauważyliby w twoim zachowaniu, co jako pierwsze wskazywałoby na to, że w Twoim życiu wydarzył się cud?
- Co zauważyliby ludzie, którzy mieszkają z Tobą?
- Co zauważyliby ludzie, którzy się z Tobą uczą/pracują?"²⁷

c) Jeśli Twój klient ma problemy z odpowiedzią na powyższe pytania, możesz poprosić go, aby wyobraził sobie, że ogląda siebie na filmie dzień po cudzie:

²⁵ <https://positivepsychology.com/solution-focused-therapy-techniques-worksheets/>

²⁶ Dolan Y., 2000, One Small Step. Moving Beyond Trauma and Therapy to a Life of Joy. (Jeden mały krok. Wyjście poza traumę i terapię do życia w radości), iUniverse,

²⁷ Ibid.

"Wyobraź sobie, że masz nagranie na telefonie, zrobione w momencie, gdy w środku nocy zdarzył się cud. Co zauważyłbyś u siebie, gdybyś oglądał nagranie z Tobą pierwszego dnia (i nocy) po tym, jak zdarzył się Twój cud? Jaki byłby pierwszy obraz lub kadr na nagraniu, który wskazywałby ci, że Twój cud się wydarzył? Jaki byłby następny?"²⁸

d) **Pamiętaj, aby skupić się na oznakach zmian zachowania w życiu klienta.** Są one zazwyczaj najbardziej wzmacniające, ponieważ są to konkretne rzeczy, które Twój klient może wybrać do zrobienia.

e) **Niech to będzie prawdziwe!** – aby urzeczywistnić klienta musi on/ona podjąć jeden z małych behawioralnych wskaźników świadczących o jego zaistnieniu. Można zadać następujące pytanie:

- Jaki byłby najmniejszy możliwy krok, który mógłbyś zrobić, aby zbliżyć się do wizji swojego życia po tym, jak zdarzył się cud?

Można również dodać:

- „Zaczniij od małego, od jednego kroku, pracując dzień po dniu, najpierw wcielając się w najłatwiejsze zachowanie, które byłoby znakiem, że wydarzył się twój cud. Nie przytłaczaj się na początku zbyt dużą ilością, może to cię zastraszyć i narazić na niebezpieczeństwo lub sabotować Twoje doświadczenie”.

f) **Kolejne małe kroki** – na kolejnych spotkaniach możesz zapytać o kolejne małe możliwe kroki, które przybliżają klienta do wizji po cudzie:

- Jaka będzie następna mała wskazówka Twojego cudu?

Możesz również zastosować „cudowny most”²⁹ wykres postępów (patrz załącznik) – poproś klienta o zaznaczenie aktualnej lokalizacji na cudownym moście”, a następnie zadaj dalsze pytania:

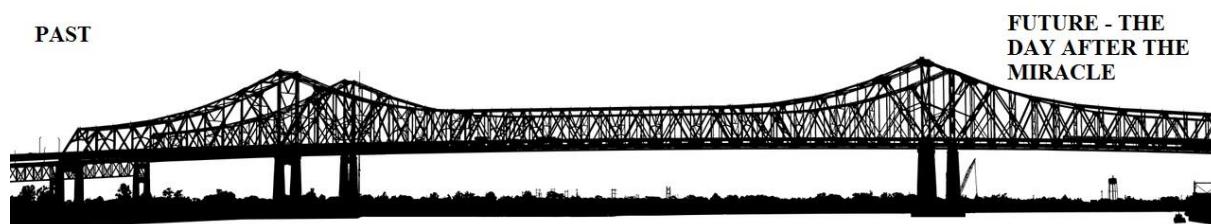
- Co musisz zrobić, aby przejść po "cudownym moście" kolejny mały krok?

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

- Jaki następny mały krok będzie Twoim postępem?
- Co mógłbyś zrobić w ciągu najbliższych kilku dni?

Załącznik



Źródło: <https://pixabay.com/pl/>

31. TWORZENIE MAPY MOICH MOCNYCH I SŁABYCH STRON W DORADZTWIE ZAWODOWYM DLA MH NEET

i. Działanie dotyczy:

Doradcy zawodowi MH NEET

ii. Cel działania

Celem tego ćwiczenia jest pomoc doradcy zawodowemu w zidentyfikowaniu luk w jego praktyce, rozpoznaniu punktów, na których powinien się skupić oraz dostrzeżeniu obszarów, w których czuje się mocny.

iii. Ramy teoretyczne

Doradcy zawodowi MH NEET muszą być świadomi kwestii, które są kluczowe w ułatwianiu młodym ludziom podróży w kierunku ich celów edukacyjnych lub zawodowych. Punkty uznane za ważne w proponowanym modelu doradztwa zawodowego stanowią wskazówki do działania.

iv. Opis

Zaznacz stwierdzenie, które odnosi się do Ciebie, w odniesieniu do działań w kolumnie tabeli.

	Nie pomyślałem o tym	Pomyślałem o tym, ale nie podjąłem żadnych działań	Pomyślałem o tym i podjąłem pewne działania	Pomyślałem o tym i jestem w to w pełni zaangażowany
Wspólne ustalenie (doradca i użytkownik) konkretnych celów edukacyjnych / zawodowych				
Wykorzystanie odpowiednich narzędzi i działań w celu zidentyfikowania zainteresowań, umiejętności, zdolności i pragnień osoby MH NEET				
Profil zawodowy użytkownika				

wspólnego rozwoju				
Stworzenie cv i szablonu listu motywacyjnego				
Szkolenie z zakresu technik poszukiwania pracy				
Wdrożenie klubu pracy dla MH NEET, aby spotkać się i wspólnie trenować techniki poszukiwania pracy				
Szkolenie z zakresu technik autoprezentacji				
Rozwój umiejętności miękkich				
Szkolenia grupowe w zakresie rozwoju umiejętności miękkich				
Ciągłe wsparcie po uzyskaniu pracy lub podjęciu nauki				

v. Porady

Zastanów się nad powodami, dla których nie podjąłeś lub podjąłeś niewiele działań w zakresie wyżej wymienionych punktów. Czy niektóre z tych powodów wynikają z Twoich osobistych poglądów? Czy niektóre z tych trudności są związane z Pana/Pani środowiskiem pracy i polityką organizacji, w której Pan/Pani pracuje? Czy są jakieś działania, które możesz podjąć, aby poprawić obecną sytuację? Na przykład, negocjacje z przełożonymi, nawiązywanie kontaktów z kolegami z pracy, itp.

Czy przedyskutowałeś punkty, w które jesteś w pełni zaangażowany, z innymi kolegami? Dobrym pomysłem byłaby wymiana dobrych i udanych praktyk poprzez sieć współpracowników!

32. STWORZENIE MAPY DO BUDOWANIA SIECI KONTAKTÓW Z PRACODAWCAMI

vi. Działanie dotyczy:

Doradcy zawodowi MH NEET

vii. Cel działania

Celem tego ćwiczenia jest pomoc doradcy zawodowemu w zidentyfikowaniu luk w jego praktyce, rozpoznaniu punktów, na których powinien się skupić oraz dostrzeżeniu obszarów, w których czuje się mocny w zakresie nawiązywania kontaktów z pracodawcami.

viii. Ramy teoretyczne

Doradcy zawodowi MH NEET muszą być w stanie nawiązać kontakty z potencjalnymi pracodawcami, aby z jednej strony ułatwić integrację zawodową MH NEET, a z drugiej strony złagodzić wpływ stygmatyzacji.

ix. Opis

Zaznacz stwierdzenie, które odnosi się do Ciebie, w odniesieniu do działań w kolumnie tabeli.

	Nie pomyślałem o tym	Pomyślałem o tym, ale nie podjąłem żadnych działań	Pomyślałem o tym i podjąłem pewne działania	Pomyślałem o tym i jestem w to w pełni zaangażowany
Udział w konferencjach dotyczących zagadnień Human Resources i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, w celu nawiązania kontaktów z pracodawcami				
Rejestracja na portalach Human Resources i Corporate Social Responsibility, aby być na bieżąco z nimi i nawiązywać kontakty				

Udział lub organizacja "dni kariery", podczas których instytucje edukacyjne, pracodawcy i MH NEET spotykają się i nawiązują kontakty				
Organizacja wydarzeń w mojej Organizacji, na które zapraszam przedstawicieli instytucji edukacyjnych i potencjalnych pracodawców, aby dać im szansę na networking				

x. Porady

Zastanów się, co powstrzymywało cię przed większym zaangażowaniem się w sprawy, o których nie myślałeś i te, o których myślałeś, ale nie podjąłeś żadnych działań lub podjąłeś je w niewielkim stopniu. Czy Twoje osobiste poglądy zniechęcają Cię do podejmowania takich działań? Czy polityka lub biurokracja Twojej organizacji stwarza trudności we wdrażaniu/organizowaniu takich działań? Czy są jakieś działania, które możesz podjąć, aby złagodzić te trudności (np. negocjacje z przełożonymi, nawiązywanie kontaktów z kolegami itp.)?

Czy przedyskutowałeś z innymi kolegami kwestie, w które jesteś w pełni zaangażowany? Dobrym pomysłem byłaby wymiana dobrych i udanych praktyk poprzez sieć współpracowników!

33. WYOBRAŹ SOBIE TO!

4.1 Aktywność odnosi się do

To ćwiczenie jest przeznaczone dla doradców zawodowych

4.2 Cel zajęć:

Ćwiczenie to ma na celu pomóc młodym ludziom rozwinąć intuicję w ocenie wyboru zawodu poprzez wykorzystanie wyobraźni narracyjnej i wizualnej do projekcji siebie w sytuacjach zawodowych, jednocześnie zakorzeniając swoją wyobraźnię w sprawdzalnych informacjach.

4.3 Tło teoretyczne:

Reprezentacje obrazowe mogą bardzo zwięźle uchwycić podstawowe aspekty zawodów (Klevenow 2020), ponieważ ikoniczna reprezentacja działania skupia się i koncentruje na podstawowych elementach. Produkcja lub montaż obrazów w projektowanej historii kariery może więc być produktywnie wykorzystana do aktywnej wyobraźni w pierwszej osobie. Jeśli fikcja jest oparta na ważnych informacjach, aktywna wyobraźnia pierwszoosobowa podążająca za konsekwencjami dowodowymi w ramach relacji (Reynolds 1989) może pomóc wprowadzić realizm do oceny sytuacji zawodowej, której nie można bezpośrednio doświadczyć³⁰. Wzmocniona obrazowo aktywna wyobraźnia uzupełnia narracyjne podejście Cochran, polegające na „obsadzaniu” osoby jako „głównego bohatera w narracji kariery, która jest znacząca, produktywna i satysfakcjonująca” (Cochran 1997: 55).

4.4 Opis

Cel

Uczestnicy mają wyobrazić sobie siebie w różnych powołaniach zawodowych. W tym celu muszą zaangażować się w następujące działania:

- Wizualizacja powołania zawodowego
- Wyobrażenie siebie w ramach tej wizualizacji
- Przedstawienie swojej wyobraźni w formie relacji pierwszoosobowej przed grupą

Procedura

Uczestnicy pracują samodzielnie, ale wyniki powinni zaprezentować w grupie czterech do sześciu osób. Działalność powinna nadzorować doradca zawodowy z dobrą znajomością praktyki zawodowej.

Każdy uczestnik wybiera jeden z zawodów, które zostały wcześniej zidentyfikowane jako możliwe opcje do dalszego zbadania. W samodzielnej pracy pod kierunkiem uczestnik tworzy portfolio na temat zawodu, na które składają się:

- Materiały (notatki, broszury, wydruki, itp.), które już posiadamy z poprzedniego zadania w danym zawodzie
- Dodatkowe materiały zebrane w trakcie badań internetowych, z wykorzystaniem stron internetowych uznanych przez doradcę zawodowego za wiarygodne i bogate w informacje (np. strony poświęcone karierze zawodowej w publicznym systemie zatrudnienia, izbach handlowych i przemysłowych, stowarzyszeniach zawodowych itp.)

³⁰ Jest to często problem związany ze stażami i praktykami zawodowymi: nie doświadcza się rzeczywistej pracy, która normalnie wymagałaby dłuższego okresu szkolenia, przez co stażyści zazwyczaj kończą wykonując raczej monotonną, niewykwalifikowaną pracę (Klevenow 2020)

- Dodatkowe materiały zebrane z lokalnej biblioteki, lokalnej giełdy pracy lub centrum informacji zawodowej

Z tych materiałów uczestnik wybiera następnie obrazy, które wydają się oddawać dwie do czterech kluczowych czynności typowych dla danego zawodu. Na przykład w przypadku stolarza może to być przygotowanie materiału zgodnie z rysunkiem technicznym, praca z piłą tarczową, montaż blatu kuchennego itp. Dla geodety może to być wykonywanie pomiarów za pomocą teodolitu, sporządzanie planów działek za pomocą CAD itp. Dla farmaceuty może to być udzielanie klientom porad na temat skutków ubocznych leków, przygotowywanie maści zgodnie z receptą, praca z oprogramowaniem do sprawdzania zapasów i zamawiania u dostawców itp.

Uczestnicy układają obrazy w porządku narracyjnym, aby przedstawić najważniejsze wydarzenia i rutynowe czynności dnia pracy. Następnie przechodzą mentalnie przez ten dzień, zapisując dla każdej stacji istotne aspekty danej czynności:

- Co trzeba tu zrobić, na czym polega praca? (zadanie, czynność)
- Dlaczego ta czynność jest ważna? Dla kogo lub czego jest to ważne?
- Jakie zdolności, wiedza i umiejętności są potrzebne, aby dobrze wykonać to zadanie?
- Jakie narzędzia, maszyny, urządzenia i materiały są potrzebne do wykonania tej czynności?
- Co to za sceneria? (Co się dzieje wokół ciebie? Gdzie jesteś? Czy jesteś sam, czy z innymi ludźmi? Itp.)

Doradca zawodowy wspiera uczestnika w ocenie, na ile realistyczny jest powstały portret zawodu.

Dla każdego obrazu uczestnicy wyobrażają sobie, że wykonują wizualizowaną czynność i sporządzają notatki dotyczące następujących aspektów:

- Podobałby mi się/nie podobałby mi się ten aspekt pracy, ponieważ ..
- Robienie tego nie/ sprawiłoby, że byłbym dumny, ponieważ...
- Byłoby/nie byłoby mi łatwo się nauczyć, bo ..

Ostatnim krokiem jest zaprezentowanie rezultatów pozostałym uczestnikom jako wycieczka z przewodnikiem po ich (potencjalnym) przyszłym zawodzie. W tym celu zdjęcia są ułożone w "galerię" na ruchomych tablicach z pinezkami, tak aby prowadzący mógł prowadzić innych przez poszczególne czynności. Przy każdej czynności prowadzący mówi innym: "Tutaj możecie zobaczyć ważną część pracy, którą być może będę wykonywał w przyszłości. Ja wtedy..." itd. – zgodnie z wyżej wymienionymi aspektami, a następnie odpowiada na pytania słuchaczy.

4.5 Potrzebne zasoby/materiały

Dostęp do Internetu, drukarka, papier i długopisy, klej, dostęp do materiałów informacyjnych o zawodach z różnych źródeł, przenośne tablice ogłoszeń

Źródła

Cochran, Larry (1997): *Doradztwo zawodowe: A Narrative Approach*, Thousand Oaks, Cal.: Sage
Klevenow, Gert-Holger (2020): *arbeit 4.0 - Folgerungen für die Berufsorientierung*, w: Thomas Freililing/Ralph Conrads/Anne Müller-Osten/Jane Porath (red.): *Zukünftige Arbeitswelten: Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung*, Wiesbaden: Springer, str. 159-176
Reynolds, Steven L. (1989): „Wyobrażanie sobie, że jesteś kimś innym”, w: *Noûs*, Vol.23, no.5, pp.615-633

34. LINIA BIOGRAFICZNA

5.1 Działanie odnosi się do

Doradcy zawodowi i pracownicy służby zdrowia

5.2 Cel działania

Powiązanie biografii instytucjonalnej (edukacja, kształcenie zawodowe, programy wsparcia itp.) z krytycznymi wydarzeniami w przebiegu życia i zapamiętanymi stanami afektywnymi, a tym samym ustalenie krytycznych momentów zwrotnych, refleksja nad czynnikami stresogennymi i zasobami oraz wspieranie procesu planowania pozytywnego rozwoju w przyszłości.

5.3 Ramy teoretyczne

Biograficzne mapy kariery okazały się bardzo użyteczną metodą badawczą w grupach, w których z różnych powodów trudno jest wyartykułować historię życia, a zwłaszcza jej wymiar emocjonalny (np. Schrubing i in. 2019). W związku z tym mapy biograficzne stanowią jedno z możliwych narzędzi do "tworzenia opowieści" w ramach narracyjnego podejścia do poradnictwa (np. McMahon/Watson 2012). Materializowanie swoich myśli i uczuć w zapisach zostało zidentyfikowane jako historycznie osadzona technika, która ułatwia tworzenie połączeń, konstruowanie ciągłości i nadawanie znaczeń (np. Ingold 2015).

5.4 Opis

Cel

Działanie to ma na celu stworzenie zintegrowanego opisu znaczących etapów życia i wydarzeń, łączącego rozwój edukacyjny/zawodowy, rodzinny, osobisty i medyczny w świetle ich znaczenia afektywnego.

Procedura

Doradca sporządza oś czasu (oś x) i skalę emocji (oś y).

Doradca pyta o istotne etapy życia (np. szkoła, praca w klinice, praktyki, wyprowadzka z domu itp.) i zaznacza je na osi x.

Następnie klient jest proszony o narysowanie linii, która odzwierciedla jego ogólne samopoczucie emocjonalne w tym czasie (im lepiej, tym dalej powyżej osi x, im gorzej, tym niżej poniżej).

W ten sposób doradca i klient rozmawiają o tym, w jaki sposób wzloty i upadki, a zwłaszcza punkty zwrotne, odnoszą się do etapów zaznaczonych na osi x: czy na przykład środowisko szkolne miało wpływ na krzywą spadkową, czy też to raczej pogarszający się stan zdrowia doprowadził do porzucenia nauki? Czy były inne czynniki, znaczące wydarzenia (np. śmierć kogoś bliskiego, rozpad rodziny itp.)? Klient odpowiednio uzupełnia biogram o komentarze.

Doradca prowadzi klienta do refleksji nad zasobami, które umożliwiły mu przezwyciężenie najgłębszych punktów wykresu i wejście na drogę powrotu do zdrowia. Są one zaznaczane przez doradcę na wykresie (najlepiej w przyjaznym kolorze) i wykorzystywane jako punkt wyjścia do projektowania dalszej trajektorii w górę, łączącej zasoby, które klient określił jako kluczowe dla procesu zdrowienia, z zasobami, które należy określić na podstawie dostępnych zasobów zarówno w zakresie kontynuacji zdrowienia, jak i rehabilitacji zawodowej.

5.6 Wymagane materiały

Papier

Różnokolorowe pisaki

Źródła

Schrubing, Astrid/Mayer, Jochen/Thiel, Ansgar (2019): 'Drawing Careers: The Value of a Biographical Mapping Method in Qualitative Health Research', (Rysowanie kariery: Wartość metody mapowania biograficznego w jakościowych badaniach zdrowia) w: *International Journal of Qualitative Methods*, Vol.18, pp.1-12

McMahon, Mary/Watson, Mark (2012): 'Story Crafting: Strategie ułatwiania narracyjnego doradztwa zawodowego', w: *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol.12, no.3. pp.211-224.

Ingold, Tim (2015): *The Life of Lines*, Londyn: Routledge.

35. KRZESŁO SYSTEMOWE

6.1 Działalność odnosi się do:

Doradcy zawodowi i specjaliści MH

6.2 Cel zajęć:

Stworzenie okazji do samokrytycznej i doceniającej siebie refleksji nad pracą z klientami. Ułatwia się uczestnikom uzyskanie perspektywy trzeciej osoby na ich pracę i sposobu, w jaki tchną tę pracę swoją osobowością. Stworzy to podstawę do pełnej szacunku i wsparcia dyskusji grupowej na temat przyszłej praktyki.

6.3 Ramy teoretyczne:

Terapia systemowa. Z punktu widzenia nauk społecznych jest ona ugruntowana w nacisku na zdolności przyjmowania ról i perspektyw, które leżą u podstaw człowieka jako istoty społecznej analizowanej klasycznie przez George'a Herberta Meada i Helmutha Plessnera - słynne "puste krzesło" Moreno i jego późniejsze wykorzystanie w terapii Gestalt zostało zrozumiane na tym tle (Stammmler 2019). Technika ta wspiera utrzymanie profesjonalnej postawy jako krytycznie refleksyjnego praktyka (Cunliffe 2004)

6.4 Opis

Cel

Zdać sprawę z tego, jak doradca czuje się postrzegany przez klientów pod względem nastawienia i praktyki.

Procedura

W ćwiczeniu refleksji uczestnicy przedstawiają się grupie, ustawiając się obok pustego krzesła. Wcielają się w postać swojego klienta i wyobrażają sobie siebie na krześle. Następnie przedstawiają się z perspektywy klienta, odpowiadając na pytania:

- Dlaczego dobrze jest mieć x jako doradcę - w jaki sposób x mi pomógł?
- Co nie poszło tak dobrze - jak x może poprawić swoją pracę?

Następnie zadawane są kolejne pytania wyjaśniające. Następnie należy udzielić informacji zwrotnej w formie oceny.

6.5 Potrzebne materiały

Krzesła

Źródła:

Cunliffe, Ann L. (2004): 'On Becoming a Critically Reflexive Practitioner' (O stawianiu się krytycznie refleksyjnym praktykiem":) *Journal of Management Education*, Vol.28, no.4, pp.407-426

Staemmler, Frank M. (2019): 'Terapia Gestalt, Dialogiczna Teoria Ja i "puste krzesło"', w: Agnieszka Konopka/Hubert J. M. Hermans/Miguel M. Gonçalves (eds.): *Handbook of Dialogical Self Theory and Psychotherapy*, Abingdon: Routledge

36. TERAZ TY ZADAJESZ PYTANIA!

10.1 Działanie odnosi się do

Doradcy zawodowi

10.2 Cel działania

Działanie to ma na celu osiągnięcie głównie trzech celów. Po pierwsze, oferuje angażujący sposób poznawania praktyki zawodowej (konkretna wiedza). Po drugie, pomaga doskonalić umiejętność oceny dopasowania własnych zdolności i skłonności do zadań i czynności związanych z konkretną karierą zawodową (umiejętności zawodowe). Po trzecie, służy również jako przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, normalizując rozmowy o pracy i karierze oraz zmniejszając zahamowania w rozmowach z osobami o postrzeganym wyższym statusie (umiejętności interakcyjne)

10.3. Podłoże teoretyczne.

Ćwiczenie wspiera rozwój dojrzałości zawodowej, w tym dojrzałości w odniesieniu do wyborów i decyzji dotyczących kariery poprzez pozbywanie się obaw i lęków w interakcji z osobami pełniącymi role kierownicze, zachęcanie do przyjmowania ról i zmiany perspektywy, co przyczynia się do osiągnięcia dojrzałości związanej z karierą, zgodnie z opisem Hogan & Roberts (2004)

10.4 Opis

Podczas spotkania w stylu kawiarnianym doradca zawodowy organizuje spotkania z różnymi przedstawicielami lokalnych firm i organizacji. Młodzi ludzie chodzą od stołu do stołu i rozmawiają z nimi indywidualnie. Mają od 15 do 20 minut na odwróconą rozmowę kwalifikacyjną, podczas której przepytują menedżerów na temat jednej z ofert pracy, a ich celem jest napisanie krótkiego streszczenia jednej z ofert pracy.

Aby zorganizować to wydarzenie, doradca zawodowy musi zorganizować miejsce ze stolikami i krzesłami w kawiarni oraz pozyskać uczestników z lokalnej społeczności biznesowej. Powinni oni zostać poproszeni o wymienienie jednego lub więcej zawodów, które są możliwe w ich organizacji i na temat których mogą odpowiedzieć na pogłębione pytania. Młodzież uczestnicząca w imprezie zostanie wcześniej poinformowana o tym, które kariery będą tematem przewodnim i otrzyma podstawowe informacje na temat każdej z nich. Zostaną oni poproszeni o zebranie informacji o zaproszonych firmach i przygotowanie pytań dotyczących różnych aspektów tych zawodów (jakie są typowe zajęcia, ile się zarabia, czy są możliwości rozwoju osobistego, jakie są wymagania dotyczące wykształcenia, jakich osób można się spodziewać, itp.) Odbędzie się przygotowawcza sesja grupowa młodych ludzi pod nadzorem doradcy zawodowego, podczas której omówione zostaną pytania i aspekty organizacyjne głównego wydarzenia.

Podczas imprezy każdemu pracodawcy przypisany jest jeden stół. Młodzi ludzie otrzymują listę obecności przy każdym ze stolików. Zmiana stołów sygnalizowana jest sygnałem dźwiękowym. Młodzi ludzie przeprowadzają rozmowy z pracodawcami na temat jednego stanowiska i robią notatki.

Po zakończeniu spotkania, każdy z młodych ludzi zapisuje na jednej lub dwóch stronach główne punkty dotyczące pracy, która go najbardziej zainteresowała. Podczas kolejnej sesji grupowej, nadzorowanej przez doradcę zawodowego, młodzi ludzie opowiadają o pracy, którą podsumowali, oraz o swoich doświadczeniach związanych z przepytaniem "typów menedżerskich". Czy czuli się onieśmieleni?

Czy stali się bardziej pewni siebie w procesie przechodzenia od rozmowy kwalifikacyjnej do rozmowy kwalifikacyjnej? Itd.

Potrzebne materiały i zasoby

Umeblowane miejsce (wystarczająca ilość stołów i krzeseł)

Zeszyty (tradycyjne, papierowe) i długopisy

Kontakty z lokalnymi sieciami biznesowymi

Źródła

Hogan, Robert/Roberts, Brent W. (2004): 'A Socioanalytical Model of Maturity' ('Społeczno-analityczny model dojrzałości'), w: *Journal of Career Assessment*, Vol.12, no.2, pp.207-17

Ben-Shahar, T. (2009). *W stronę szczęścia*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens:

An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. (Liczenie błogosławieństw zamiast obciążeń: Eksperymentalne badanie wdzięczności i subiektywnego dobrostanu w życiu codziennym.) *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389.

Dolan Y., 2000, *One Small Step. Moving Beyond Trauma and Therapy to a Life of Joy*. (Jeden mały krok. Wyjście poza traumę i terapię do życia w radości), iUniverse,

www.therapistaid.com

<https://solutionfocused.net/what-is-solution-focused-therapy/>

<https://positivepsychology.com/solution-focused-therapy-techniques-worksheets/>

KONSORCJUM WORK4PSY

HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit

University of Applied Labour Studies



Wyższa Szkoła Studiów Zawodowych Federalnej Agencji Pracy (HdBA) jest ważnym ośrodkiem oferującym programy studiów i szkolenia dla studentów i praktyków w zakresie orientacji zawodowej i doradztwa. HdBA regularnie uczestniczy w projektach, które koncentrują się na młodzieży ze szczególnymi problemami społecznymi i zdrowotnymi, takich jak programy kształcenia zawodowego (BEB, Programme für die Berufsausbildung), wspomagane kształcenie zawodowe (AsA, Assistierte Ausbildung), doradztwo jako innowacyjna prewencja dla osób porzucających naukę (Praelab, Beratung als innovative Prävention von Ausbildungsabbrüchen) itp.

Pan-Helleńskie Stowarzyszenie Rehabilitacji Psychospołecznej i Reintegracji Zawodowej (PEPSAEE) posiada szeroką wiedzę specjalistyczną w dziedzinie zdrowia psychicznego, a zwłaszcza w zakresie doradztwa zawodowego/integracji zawodowej osób cierpiących na choroby psychiczne, ponieważ utrzymuje jedyny w Grecji wspomagany urząd pracy dla osób z problemami zdrowia psychicznego. W ubiegłym roku ponad 150 pacjentów cierpiących na choroby psychiczne skorzystało z usług wyspecjalizowanych doradców zawodowych, a ponad 40% z nich jest obecnie zatrudnionych lub na stażach. PEPSAEE wdrożył również innowacyjne projekty dotyczące tej kwestii, takie jak "Bridges for Employment", projekt wielopoziomowy, mający na celu integrację zawodową pacjentów z problemami zdrowia psychicznego.



CESIE to Europejskie Centrum Studiów i Inicjatyw, które skupia się na badaniu potrzeb i wyzwań społecznych oraz na wykorzystaniu innowacyjnych metod uczenia się. W ten sposób CESIE aktywnie łączy badania z działaniami poprzez wykorzystanie metodologii uczenia się formalnego i pozaformalnego. Uczestniczyło w szeregu projektów związanych z a) opracowywaniem innowacyjnych podejść i narzędzi promujących integrację osób niepełnosprawnych zarówno umysłowo, jak i fizycznie (np projekty MENS; ALdia; CREATE; EQUIL), b) opracowania i realizacji działań szkoleniowych mających na celu promowanie zdolności do zatrudnienia (projekty: STARTUP; SUCCESS; SCIENT; ARISE; SERCO) oraz c) rozwoju programów kształcenia i szkolenia zawodowego (projekty: VIRTUS; CAPE; CREATE; Journeys; ArtS).



POMOST prowadzi intensywną działalność w zakresie rehabilitacji młodych ludzi z chorobami psychicznymi z regionu łódzkiego w Polsce. Placówka dziennej opieki POMOST-u mieści 26 osób. Cel rehabilitacji zawodowej MH NEETs realizowany jest również poprzez innowacyjne projekty takie jak "Kierunek praca", mające na celu zbudowanie modelu współpracy pomiędzy osobami z problemami psychicznymi, trenerami pracy i pracodawcami. POMOST jest częścią koalicji organizacji non-profit, firm i instytucji. Inicjatywa ta ma na celu włączenie zatrudnienia wspomagane w polskiej polityce społecznej jako standardowego elementu rehabilitacji osób z niepełnosprawnością psychiczną (i inną).



Instytucja publiczna "eMundus" posiada szeroką wiedzę specjalistyczną w zakresie rozwoju różnych aplikacji ICT. Misją eMundus jest aktywne promowanie rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez rozwijanie usług związanych z działalnością edukacyjną, technologią informatyczną, innowacjami i praktycznymi zastosowaniami w edukacji i działalności społecznej, ekologią, zdrowym stylem życia oraz harmonijną edukacją w celu zapewnienia wysokiej jakości współpracy i jedności pomiędzy różnymi pokoleniami i różnymi grupami społecznymi.