

MIND
THE
GAP

PRIROČNIK





**Sofinancira
Evropska unija**

Financirano s strani Evropske unije. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-ev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti EACEA.

PT 1_ DEL_ UVOD	04
PT 2_ DEL_ INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI	14
1 Ozaveščanje: »Pismenost na področju duševnega zdravja«	24
2 Razumevanje in uravnavanje čustev	55
3 Opolnomočenje in komunikacija	93
4 Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike	131
5 Čuječnost in sprostitvene vaje	158
PT 3_ DEL_ SMERNICE ZA DELODAJALCE	187
PT 4_ DEL_ ZBIRKA VIROV	207

Nasvet za lažjo uporabo priročnika: klik na izbrani naslov v kazalu vas bo preusmeril na ustrezno stran, klik na naslov poglavja ali številko strani pa vas preusmeri nazaj na kazalo.

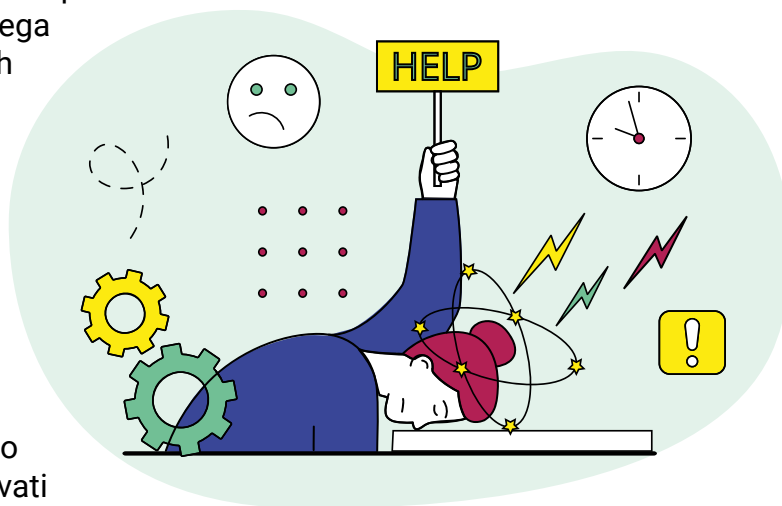
V tem priročniku so vsi izrazi, zapisani v slovnični obliki moškega spola (npr. izvajalec, udeleženec) uporabljeni kot nevtralni glede na spol.

1. DEL

UVOD

KAJ JE DUŠEVNO ZDRAVJE MLADIH?

V zadnjih letih je Evropska unija okrepila prizadevanja za spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja svojih državljanov, še posebej po tem, ko so posledice covida-19 na to temo usmerile dodatno pozornost. Ob upoštevanju definicije Svetovne zdravstvene organizacije (SZO) lahko duševno zdravje razumemo kot stanje dobrega počutja, v katerem posamezniki prepoznajo svoje zmožnosti, se znajo spoprijeti z običajnimi življenjskimi stresi, so zmožni produktivno delati ter prispevati k svoji skupnosti. Preprosto povedano: posamezniki so duševno zdravi, kadar lahko uresničijo svoj potencial, se zlahka prilagodijo različnim okoliščinam, so produktivni pri delu, prispevajo k življenju v skupnosti in vzpostavljajo pozitivne odnose z drugimi.



Toda zdi se, da ta široka definicija ne upošteva specifičnih potreb, ki lahko spremljajo posamezna življenjska obdobja. Zlasti pri delu z otroki in/ali mladimi je pomembno, da ocenimo, kakšen vpliv lahko imajo glavne značilnosti in izzivi teh obdobj na njihovo duševno in čustveno zdravje, saj gre za občutljive in ranljive trenutke v njihovem razvoju. Zato govorimo o duševnem in čustvenem zdravju mladih, saj menimo, da je pomembno oblikovati preventivne in podporne ukrepe za dobro počutje mladih, prilagojene njihovim izkušnjam v pomembnih življenjskih obdobjih.

Eden teh obdobj je prehod iz šole na delo – trenutek, ko so mladi izpostavljeni prekinitvi (znane) šolske rutine, (novim) zahtevam trga dela ter (novim) odnosom na delovnem mestu. Razkorak med tema dvema svetovoma se pogosto izraža kot tesnoba in strah, pa tudi skrbi glede pomanjkanja kompetenc, ki so potrebne za uspešno vključitev v to ključno področje odraslega sveta.

Da lahko bolje razumemo duševno in čustveno zdravje mladih na prehodu iz šole na delo, se opiramo na sociološki pristop, ki nam pomaga razumeti, da se je razumevanje koncepta (duševnega in čustvenega) zdravja skozi čas spremenilo in se še vedno spreminja. Na duševno in čustveno blagostanje vplivajo družbeno-ekonomski, politični in kulturni dejavniki, značilni za določen čas in prostor, zato se to nenehno oblikuje in spreminja skozi odnose med različnimi deležniki.

PROJEKT "MIND THE GAP"

S projektom "Mind the Gap" si želimo omogočiti spremembe pri podpori organizacijam in strokovnjakom, s čimer želimo okrepiti in spodbujati zaposljivost mladih. Pri tem je skrb za njihovo duševno zdravje v tem občutljivem življenjskem obdobju temeljni pogoj za lažje vključevanje na trg dela.

V tem okviru so se partnerji iz petih evropskih držav (Nemčije, Italije, Slovenije, Španije in Poljske)



dogovorili za sodelovanje pri zasledovanju treh specifičnih ciljev:

- razviti nova znanja o duševnem in čustvenem blagostanju mladih na prehodu iz šole na delo;
- strokovnjakom ponuditi izviren priročnik za prepoznavanje in obravnavo duševnega in čustvenega blagostanja mladih v času prehoda na delo;
- povečati ozaveščenost strokovne in splošne javnosti o duševnih in čustvenih potrebah mladih ter s tem prispevati k njihovi destigmatizaciji.

Da bi dosegle te cilje, so se partnerske organizacije opirale na raziskovalne dejavnosti, pri čemer so uporabile tako kvantitativne kot kvalitativne metode. Najprej so v petih partnerskih državah izvedle lastno spletno anketo med mladimi, starimi od 16 do 29 let, da bi bolje razumele ozaveščenost o duševnem in čustvenem zdravju ter potrebah v širši populaciji. Zbrale so 1464 odgovorov. Za upoštevanje razlik v stopnjah odzivnosti in značilnosti anketirancev so uporabile različne teste in metodološke ukrepe.

Poleg tega so partnerske organizacije izvedle 93 kvalitativnih intervjujev z mladimi, starimi od 16 do 29 let, ki se nahajajo na prehodu iz šole na delo, da bi bolje razumele izzive, s katerimi se srečujejo in strategije, ki jih uporabljajo za spopadanje z njihovim čustvenim in duševnim zdravjem. Kvalitativni del raziskave je vključeval tudi izvedbo fokusnih skupin s strokovnjaki, ki delajo z mladimi v času prehoda iz šole na delo. Skupno je bilo izvedenih 16 fokusnih skupin, v katerih je sodelovalo 112 strokovnjakov iz obeh okolij: iz sveta dela (podjetja) ter iz izobraževalnega okolja (srednje šole, univerze in poklicne šole).



KDO JE SODELOVAL V RAZISKAVI?

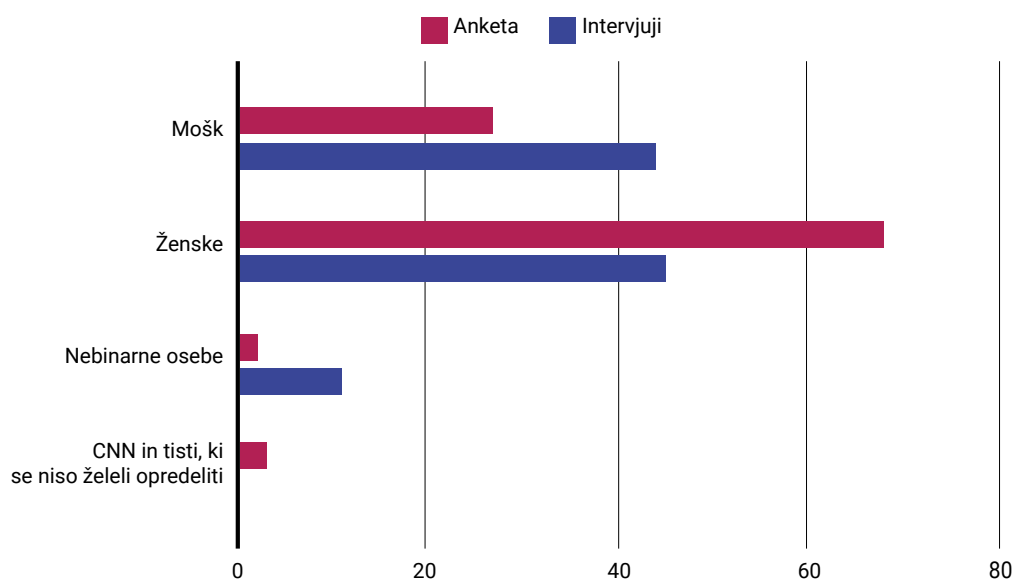
68 % anketirancev se je opredelilo kot **ženske**, **27 %** pa kot **moški**. Poleg njih se je **2,2 %** opredelilo kot **nebinarne osebe**, preostalih **2,7 %** pa je svojo spolno identiteto opisalo **drugače** ali pa se niso želeli opredeliti.

Med intervjuvanci je bila porazdelitev bolj uravnotežena: 45 % se jih je opredelilo kot ženske in 44 % kot moški, preostalih 11 % pa kot nebinarne osebe (Slika 1).

Izvedeni so bili intervjuji z določenimi skupinami: s cisspolno nenormativnimi mladimi (10), mladimi v vzgojnih zavodih (5) in v nacionalni civilni službi (10), mladimi z nizkim družbeno-ekonomskim statusom (39), z migrantskim ozadjem (15) ter tistimi, ki živijo na podeželju (14).

V obeh primerih je bila povprečna starost sodelujočih 21 let.

¹ Med anketiranci so bile ženske nadpovprečno zastopane v vseh petih državah: 72,7 % v Sloveniji, 71,2 % na Poljskem, 70,0 % v Italiji, 57,0 % v Španiji in 55,3 % v Nemčiji



Slika 1. Sodelujoči v anketi in intervjujih po spolu (v odstotkih).

Na drugi strani so bile fokusne skupine namenjene strokovnjakom, ki delajo z mladimi v času prehoda iz šole na delo. Med 112 udeleženci:

- se jih 34 % opredeljuje kot moški in 66 % kot ženske;
- jih je 43 % tesneje povezanih s poslovnim svetom, 57 % pa jih deluje na področju izobraževanja in usposabljanja;
- je večina udeležencev socialnih delavcev ali mladinskih delavcev (31), svetovalcev za zaposlovanje oziroma kariernih svetovalcev (17), strokovnjakov z različnimi nalogami na področju človeških virov (16), podjetnikov (11) ter učiteljev in profesorjev (10).

POGOSTO DOŽIVLJANJE DUŠEVNIH IN ČUSTVENIH STISK

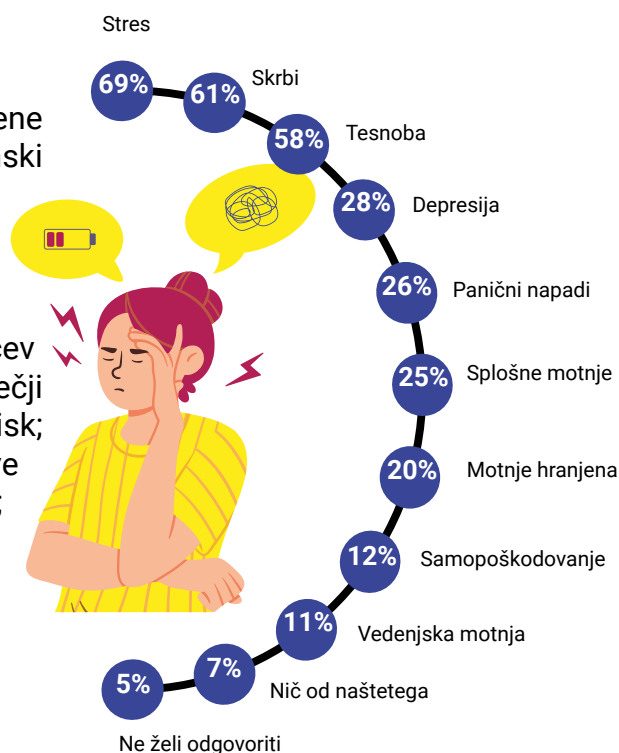
V povprečju je **55 %** anketirancev v raziskavi poročalo, da so **doživeli** neko obliko **čustvene stiske**. Prišlo pa je do razlik glede na spolno identiteto:

- nebinarni anketiranci in tisti, ki svoje spolne identitete niso želeli opredeliti, so poročali o najvišjih deležih (71,9 % oziroma 76,2 %);
- ženske (57,3 %);
- moški (46,6 %).

Anketiranci so najpogosteje poročali o stresu (69,8 %), sledile so skrbi (61,2 %); pogosta je bila tudi tesnoba, ki jo je navedlo 58,2 % anketirancev. Prav tako so pogosto poročali o depresiji (28,4 %), paničnih napadih (26,2 %) in motnjah hranjenja (20,0 %). Manj pogosto pa so udeleženci poročali o samopoškodovanju (12,2 %) in vedenjskih motnjah (11,1 %) (Slika 2).

Med tistimi, ki so doživeli neko obliko čustvene stiske, predstavljata nizki družbeno-ekonomski status in opustitev šolanja dva glavna dejavnika, ki poslabšujeta duševno in čustveno zdravje mladih (77,8 % oziroma 69,5 %).

Poleg tega se kaže, da ima spol anketirancev pomembno vlogo na treh ravneh: prvič, pri večji verjetnosti doživljanja duševnih in čustvenih stisk; drugič, pri tem da negativna čustva in strahove pretežno povezujejo s preходом iz šole na delo; in tretjič, pri večji verjetnosti, da bodo poiskali pomoč.

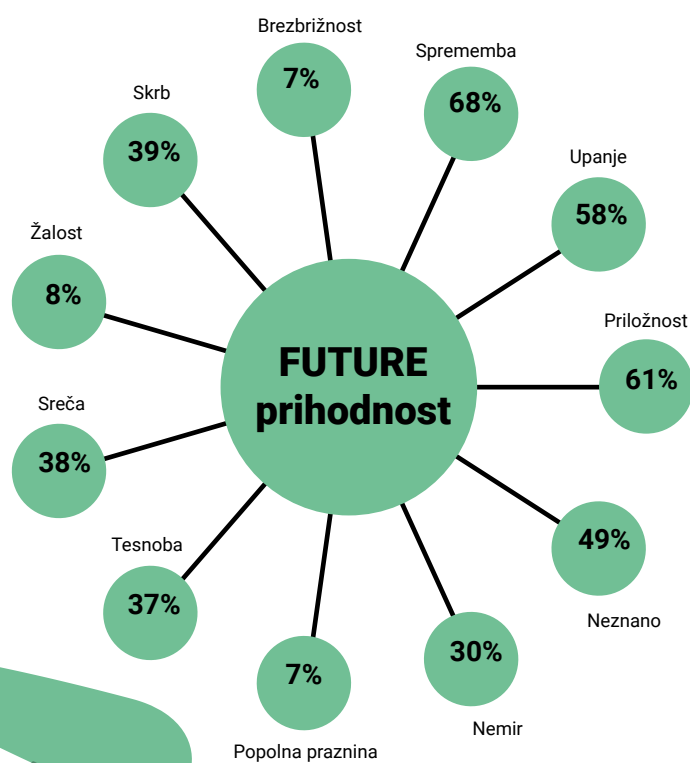


Slika 2. Oblike čustvene stisk, o katerih so poročali anketiranci (v odstotkih).

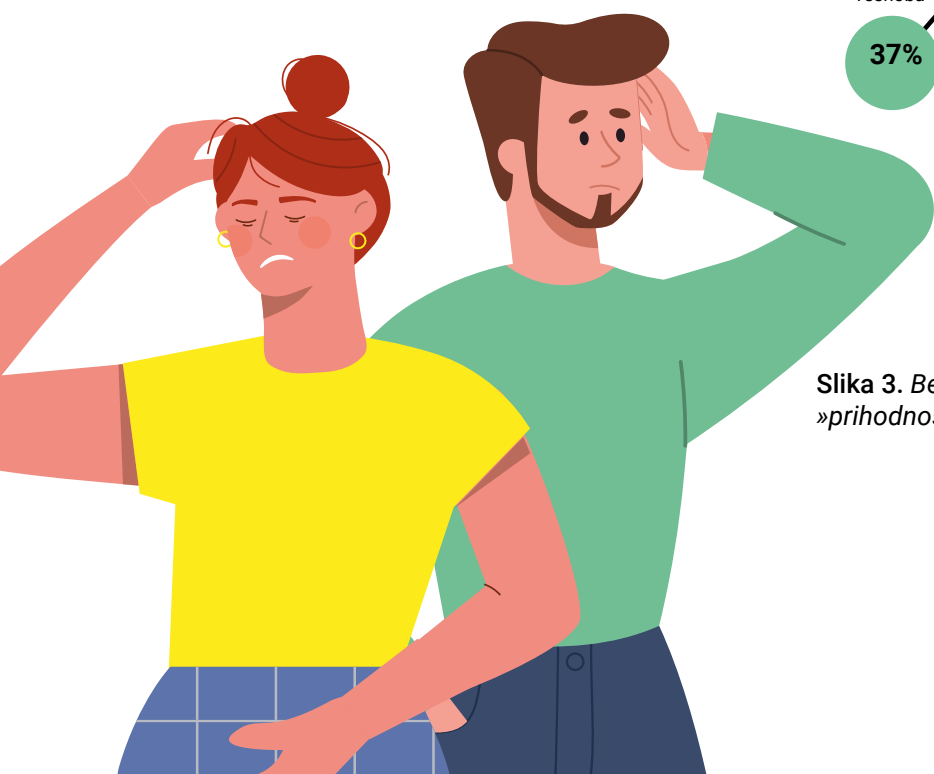
OBČUTKI GLEDE PRIHODNOSTI IN PREHODA IZ ŠOLE NA DELO

Ko so mlade neposredno vprašali o občutkih, ki jih povezujejo s preходом iz šole na delo (pa tudi posredno, glede na poročanje strokovnjakov v fokusnih skupinah), so nihali med pozitivnimi in negativnimi čustvi ob razpravi o izzivih in priložnostih tega življenjskega obdobja. Odgovori v anketi jasno ponazarjajo to težnjo: ko so jih vprašali, katere besede povezujejo z besedo »prihodnost«, so ugotovili:

- mladi so najpogosteje navajali besedo »sprememba« (68 %), sledili sta ji »priložnost« (61 %) in »upanje« (58 %), kar kaže na predstavo prihodnosti kot časa preobrazbe in možnosti;
- na drugi strani je »negotovost« navedlo 49 % anketirancev, skupaj s »skrbjo« (39 %) in »tesnobo« (37 %), kar odraža strahove in skrbi, ki pestijo mlade v času prehoda iz šole na delo (Slika 3).



Slika 3. Besede, ki jih mladi anketiranci povezujejo s »prihodnostjo« (v odstotkih).



Tako mladi po eni strani na svoje kompetence in osebno vrednost gledajo pozitivno ter izkazujejo splošen optimističen odnos do prihodnosti – v njej vidijo priložnosti za poklicno in osebno rast, finančno neodvisnost in verjamejo v svojo sposobnost premagovanja skoraj vsakega izziva, če se le dovolj potrudijo.

Na drugi strani pa so njihove pripovedi prežete z dvomom in negotovostjo, posebej kadar poročajo o tem, da se počutijo nepripravljene na trg dela in o tem, da niso prepričani o pravilnosti svojih življenjskih odločitev.

Mladi izražajo splošno negativno mnenje o delovnem svetu, pri čemer jih je predvsem strah, da bi »obtičali« v nezadovoljivi in neizpolnjujoči službi, pa tudi, da bi bili diskriminirani zaradi svoje:

- **starosti**, ker nimajo potrebnih izkušenj za določene službe in zlasti v odnosu s starejšimi sodelavci, ki jih mladi pogosto razumejo kot bolj ozkogledne in manj odprte kot svoje vrstnike;
- **spola in/ali spolne usmerjenosti**, kjer mlade ženske in nebinarne osebe poročajo o posrednih in neposrednih izkušnjah mobinga ter seksističnega vedenja s strani tako sodelavcev kot delodajalcev;
- **rase in/ali etničnega ozadja**, kjer se izključujoče prakse osredotočajo na prepoznavno (ali vidno) migrantsko ozadje osebe, npr. v obliki napačne predpostavke, da ta ne obvlada državnega jezika;
- **družbenega razreda**, saj se lahko regije ali kraji rojstva v posameznih državah napačno povezujejo s pomanjkljivo pripravljenostjo na delo.

V takšnih okoliščinah večina mladih meni, da »meritokracija« v celotnem izbirnem postopku dejansko ne deluje; do (dobre) zaposlitve je tako možno priti predvsem prek neformalnih, osebnih vez.

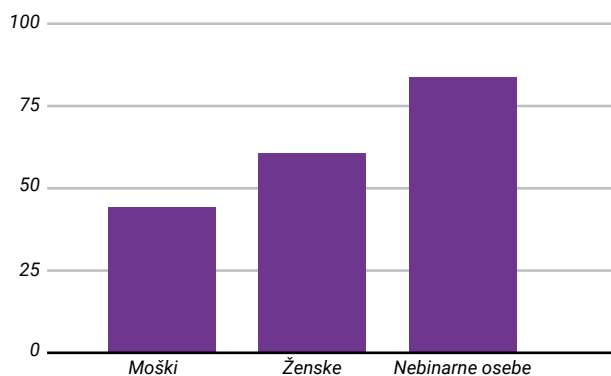
Poleg tega mladi čutijo pritisk, da morajo biti uspešni. Ta pritisk ne prihaja le iz družine in nenehnega primerjanja z uspehi svojih prijateljev, temveč tudi iz vse večjega vpliva prevladujočega družbenega diskurza, ki se širi prek družbenih omrežij

Toda to prizadevanje za uspeh trči ob svet, v katerem se družbeno-ekonomske, politične in kulturne razmere dojemajo kot pretežno neugodne: razširjeno je prepričanje, da šolski sistem še vedno ni sposoben ustrezno pripraviti učencev na svet dela, saj jim ne zagotavlja niti konkurenčnih znanj in spretnosti za trg dela, niti »orodij odraslosti«, ki bi jih potrebovali za uspešno spoprijemanje z novimi izzivi in odgovornostmi (npr. finančna pismenost).

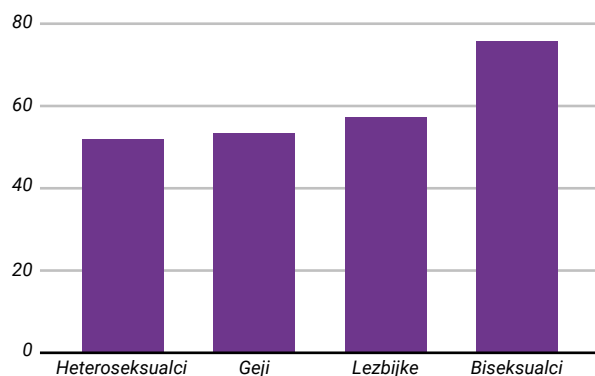
POMEN (NE)FORMALNIH MREŽ PRI ISKANJU POMOČI

Med vsemi anketiranci jih je 56,8 % poročalo, da so že iskali pomoč, medtem ko tega 43,2 % ni nikoli storilo. Iskanje pomoči je pogostejše med tistimi, ki so doživeli neko obliko duševne ali čustvene stiske:

- ženske (61,5 %) in nebinarne osebe (84,4 %) pogosteje zaprosijo za pomoč kot moški (44,3 %) (Slika 4);
- med heteroseksualnimi anketiranci jih je za pomoč zaprosilo le 52,8 %, medtem ko je ta delež višji pri homoseksualnih (54,5 % pri gejih in 58,6 % pri lezbijkah) ter biseksualnih osebah (76,6 %) (Slika 5).



Slika 4. Mladi anketiranci, ki so prosili za pomoč, po spolu (v odstotkih).



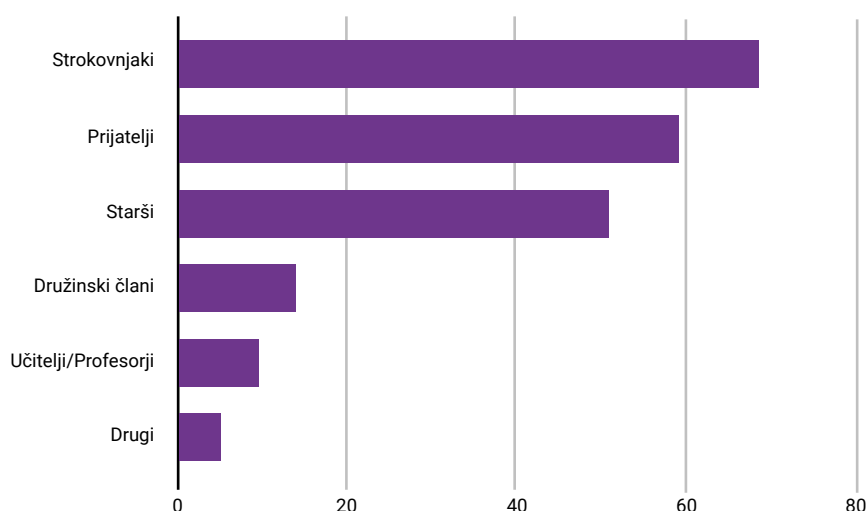
Slika 5. Mladi anketiranci, ki so prosili za pomoč, po spolni usmerjenosti (v odstotkih).

Večina udeležencev se je počutila sposobna vzpostavljati tesne odnose z drugimi, kar kaže na dobro socialno povezanost. Prepoznali so pomen dobrih vzornikov, od katerih lahko črpajo navdih in pri katerih lahko poiščejo pomoč, kadar jo potrebujejo. Vendar pa se kaže, da se nagnjenost k iskanju pomoči povečuje s starostjo anketirancev.

Med tistimi, ki so poiskali čustveno ali duševno pomoč:

- jih je 68,5 % prosilo za **strokovno pomoč** – predvsem pri (zasebnih) psihologih ali psihiatrih. Čeprav je bila ta pomoč včasih opisana kot »razkošje«, mladi dobro prepoznajo njen pomen v najranljivejših trenutkih svojega življenja, kot je prehod iz šole na delo. Kadar pa je strokovna pomoč na voljo v javnih ustanovah (npr. na univerzi ali v šoli), mladi pogosto izražajo nezaupanje in zaskrbljenost – predvsem glede dolgih čakalnih vrst, pomanjkanja individualiziranega vodenja ter zastarelega znanja teh strokovnjakov.

- jih je 59,1 % poročalo, da so podporo iskali pri **prijateljih**, zlasti kadar jim družina ni nudila čustvene podpore. Ker pa je govoriti o čustvih še vedno posebej težko in občutljivo, so anketiranci poročali, da skrbno izberejo nekaj zaupanja vrednih posameznikov, s katerimi ustvarijo »mrežo podpore« in varen prostor« za odprto razpravo o svojem duševnem zdravju in čustvenem blagostanju.
- se jih je 50,9% obrnilo na svoje **starše**, le 14,3 % anketirancev pa na **druge družinske člane**. Družina se še vedno pogosto dojema kot vir podpore – čustvene, finančne in pri iskanju zaposlitve (npr. prek priložnosti, ki se širijo »od ust do ust«). Nekateri udeleženci pa so poročali tudi o tem, da so starši in družina usmerjali njihove izbire študija in zaposlitve v smeri, ki so se jim zdele varnejše, tudi na račun njihovega duševnega in čustvenega zdravja.
- jih je zgolj 9,7 % razmišljalo o tem, da bi prosili za pomoč **učitelje in profesorje**, ki so bili deležni podobnih kritik kot celoten izobraževalni sistem – tj. da so preveč teoretični in odmaknjeni od dejanskega sveta dela in njegovih mehanizmov. Mladi se pogosto počutijo »zavedeni« in zapuščeni ter institucije in šole dojemajo kot nesposobne, da bi jih ustrezno pripravile ne le na prehod v svet dela, ampak tudi v odraslost. V tej luči se dejavnosti poklicnega usmerjanja na univerzah in šolah dojemajo kot pomanjkljive, saj povsem zanemarjajo obravnavo čustev, povezanih s preходом iz šole na delo.



Slika 6. Osebe, pri katerih so mladi anketiranci iskali podporo za svoje duševno in čustveno zdravje (v odstotkih).

Presenetljivo **noben anketiranec**, ne v anketi ne v intervjujih, ni **omenil sodelavcev kot možne »mreže podpore«, na katero bi se lahko zanesel**. Ta rezultat je še posebej pomemben, saj udeleženci sami poudarjajo pomen delovnega okolja kot prostora, ki lahko spodbuja ne le njihov poklicni, temveč tudi osebni razvoj. V tej luči lahko **delodajalci in podjetja odigrajo ključno vlogo** pri preoblikovanju delovnega okolja in njegove kulture, da bi to postalo bolj vključujoče in bolj pozorno na duševne in čustvene potrebe mladih (pa tudi drugih).

PRIPOROČILA IN POMEN PRIROČNIKA ZA PREHOD IZ ŠOLE NA DELO

- Že od zgodnjega otroštva bi morali izobraževalni kurikulumi poudarjati **pomen čustvenega blagostanja in samospoznavanja** ter si hkrati prizadevati za večjo usklajenost z zahtevami trga dela.
- Dejavnosti, usmerjene v **prepoznavanje in krepitev individualnih talentov oziroma spretnosti**, bi morale mladim ponuditi tudi »orodja odraslosti«, ki bi pomagala pri soočanju s ključnimi odgovornostmi, ki jih prinaša odraslost.
- Potrebno bi bilo **okrepiti prepoznavnost že obstoječih pozitivnih priložnosti** ter mladim pomagati razumeti, katere storitve so jim na voljo v njihovem lokalnem okolju in vsakdanjem prostoru (npr. v šoli, soseski).
- Na delovnem mestu je **ključno spodbujati bolj vključujočo in spoštljivo kulturo, razvijati priložnosti za medgeneracijski dialog** (tudi o občutljivih temah) ter se **učiti podajati in sprejemati povratne informacije**, ob tem pa stalno vključevati prakse poklicnega razvoja.
- **Spodbujanje priložnosti za neformalno učenje** se kaže kot koristno, saj mladim omogoča, da se odprejo glede občutljivih tem, kot sta njihovo čustveno in duševno blagostanje.
- Mladi svoje sposobnosti reševanja problemov razumejo kot dobre, vendar se zdi, da hitro izgubijo občutek za dolgoročne cilje. Podpora pri prehodu iz šole na delo bi se zato morala osredotočiti na pomoč mladim pri razvoju veščin upravljanja s časom in pri učenju, kako naloge razčleniti na obvladljive dele, ne da bi pri tem izgubili občutek za »širšo sliko«.
- **Vključevanje elementov igre v prakse poklicnega usmerjanja** lahko dolgoročno spodbuja udeležbo mladih in krepi njihovo zavzetost.
- Deležniki, vključeni v izobraževalne in zaposlitvene storitve, usmerjene v čas prehoda iz šole na delo, bi morali sprejeti vizijo **mladih kot »sooblikovalcev rešitev«**, torej kot sposobnih posameznikov, ki že imajo potrebna znanja in kompetence za premagovanje težav pri prehodu iz šole na delo, a morda potrebujejo nekoga, ki jih usmerja na poti k njihovemu prepoznavanju in odkrivanju.

Dejavnosti, opisane v nadaljevanju tega priročnika, neposredno izhajajo iz prošenj in potreb mladih, ki so se pokazale med intervjuji in fokusnimi skupinami. Ker mladi pogosto izpostavljajo pomanjkanje »orodij odraslosti« za soočanje z novimi odgovornostmi in odnosi, ki jih prinaša prehod iz šole na delo, želimo njim (pa tudi strokovnjakom) ponuditi potrebna orodja za lažje obvladovanje čustvenih in duševnih izzivov, s katerimi se lahko soočajo v tem občutljivem obdobju. Ta priročnik izhaja iz ideje, da so mladi sposobni posamezniki; njegov cilj je pomagati jim prepoznati in na novo usmeriti veščine, ki jih že imajo, ter razviti zdrave mehanizme za spoprijemanje s stresom, skrbmi in izzivi, ki jih prinaša prehod iz šole na delo.

2. DEL

INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

POKLICNA ETIKA IN SMERNICE ZA OBRAVNAVO OBČUTLJIVIH TEM

Delo z mladimi v težkih obdobjih njihovega razvoja pogosto vključuje pogovore o občutljivih in osebnih temah – od izzivov na področju duševnega zdravja in finančnih stisk do izkušenj z diskriminacijo in dvomi vase. Čeprav so dejavnosti v tem priročniku zasnovane tako, da nudijo podporo in spodbudo mladim, lahko njihova uporaba brez premišljenega pristopa povzroči nelagodje, nesporazume ali nenamerno škodo. Ključno je, da se zavedate lastnih strokovnih omejitev in imate v mislih, da niste strokovnjak za duševno zdravje. Vaša vloga je, da prepoznate znake stiske, se nanje odzovete z empatijo ter mlade po potrebi usmerite k ustrezni strokovni pomoči. To pomeni, da morate vedeti, kam jih lahko napotite, in da jim posredujete le verodostojne in na dokazih utemeljene informacije ter da se izogibate vključevanju v zadeve, ki presegajo vaše kompetence.

Ta razdelek ponuja praktična etična priporočila, ki vam bodo v pomoč pri odgovorni uporabi metod, ustvarjanju varnega prostora in ustreznem odzivu, kadar se pojavijo težave.

1. Ustvarite varen prostor, kjer velja zaupnost

- Kdaj biti pozoren? Pri vsaki dejavnosti, ki vključuje deljenje osebnih izkušenj, skupinsko razpravo ali samorefleksijo.
- Zakaj je to pomembno? Če ni zaupanja, lahko udeleženci zadržijo svoje misli zase ali pa se kasneje počutijo izpostavljeni.
- Kako? Že na začetku jasno navedite pravila glede zaupnosti in bodite zgled glede spoštljivega poslušanja.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Pomirite udeležence, ponovno vzpostavite meje in jim ponudite možnost zasebnega pogovora.

2. Ostanite nevtralni in ne obsojajte

- Kdaj biti pozoren? Pri pogovorih o kariernih izbirah, osebnih vrednotah, življenjskem slogu ali občutljivih izkušnjah.
- Zakaj je to pomembno? Vsiljevanje lastnega mnenja lahko zmanjša zaupanje in odvrča od sodelovanja.
- Kako? Uporabljajte odprta vprašanja, spoštujte in upoštevajte različne poglede, izogibajte se moralnemu obsojanju.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Priznajte nenamerno pristranskost, razjasnite svoj namen in udeležence povabite, naj svoje misli ponovno delijo na varen način.

3. Spoštujte meje in pridobite soglasje

- Kdaj biti pozoren? Pri dejavnostih, ki zahtevajo telesni stik, igro vlog ali osebno izpoved.
- Zakaj je to pomembno? Če ne upoštevate osebnih mej, lahko to povzroči nelagodje

ali dolgoročno distanciranje od dejavnosti.

- Kako? Ponudite možnost, da sodelovanje odklonijo, in alternativne oblike sodelovanja (npr. pisno namesto ustnega deljenja).
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Opravičite se, po potrebi prekinite dejavnost in prihodnje vodenje dejavnosti prilagodite tako, da se izognete pritiskom.

4. Izogibajte se podajanju strokovnih nasvetov, ki so zunaj vašega področja

- Kdaj biti pozoren? Ko udeleženci razkrijejo resne težave v duševnem zdravju, zlorabe ali pravne zadeve.
- Zakaj je to pomembno? Neustrezni ali neinformirani nasveti lahko njihovo situacijo še poslabšajo.
- Kako? Poslušajte z empatijo, nato pa jih usmerite k ustreznim strokovnjakom.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Pojasnite svojo vlogo, podajte ustrezne kontakte strokovnjakov in se, če je primerno, kasneje pozanimajte, kako jim gre.

5. Prilagodite vsebino kulturnemu in družbenemu kontekstu

- Kdaj biti pozoren? Pri uporabi zgodb, primerov, humorja ali referenc na medije.
- Zakaj je to pomembno? Pomanjkanje kulturne občutljivosti lahko povzroči izključevanje ali razžalitev.
- Kako? Raziščite ozadje udeležencev, uporabljajte vključujoč jezik in povabite k podajanju predlogov o ustreznosti vsebine.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Priznajte napako, prosite za alternativne primere in jih v prihodnje vključite.

6. Pri temah, ki lahko sprožijo čustven odziv, ravnajte previdno

- Kdaj biti pozoren? Pri igrah vlog, razpravah o diskriminaciji, neuspehu, izgubi ali travmi.
- Zakaj je to pomembno? Takšne teme lahko ponovno obudijo boleče spomine.
- Kako? Vnaprej opozorite udeležence, ponudite možnost, da sodelovanje odklonijo, in spremljajte čustvene odzive.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Naredite premor, dovolite odmor ter se s posamezniki, ki jih je tema prizadela, po potrebi pogovorite na samem.

7. Jasno razložite cilje in pričakovanja

- Kdaj biti pozoren? Na začetku vsakega programa ali dejavnosti.
- Zakaj je to pomembno? Če udeležence presenetite z občutljivimi temami, lahko to povzroči nezaupanje.
- Kako? Že na začetku razložite cilje, metode in morebitne čustvene izzive.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Na novo opredelite namen dejavnosti, pridobite soglasje za nadaljevanje ali se sproti prilagodite.

8. Poskrbite za pravično skupinsko dinamiko

- Kdaj biti pozoren? Pri skupinskih razpravah, debatah ali sodelovalnih projektih.
- Zakaj je to pomembno? Glasnejši udeleženci lahko utišajo tišje, izključevanje pa povzroča frustracije.
- Kako? Izmenično dajajte udeležencem besedo, določite osnovna pravila in bodite pozorni na neverbalne znake izključevanja.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Spoštljivo posezite v dogajanje, ponovno razdelite čas za govor in preverite, kako se počutijo tišji udeleženci.

9. Varujte osebne podatke in informacije

- Kdaj biti pozoren? Pri zbiranju anket, povratnih informacij ali dokumentiranju dejavnosti.
- Zakaj je to pomembno? Kršitve zasebnosti manjšajo zaupanje in lahko imajo tudi pravne posledice.
- Kako? Uporabljajte anonimizirane podatke, zagotovite varno shranjevanje podatkov in jasne postopke pridobivanja soglasja.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Odstranite prepoznavne podatke, opravičite se in predstavite ukrepe za preprečitev ponovitve.

10. Redno vrednotite svoje delo in zbirajte povratne informacije

- Kdaj biti pozoren? Po vsakem srečanju, še posebej, če so se pojavile težave.
- Zakaj je to pomembno? Refleksija pomaga izboljšati vaše delo in preprečiti ponavljanje napak.
- Kako? Vodite dnevnik vodje dejavnosti in anonimno zbirajte povratne informacije udeležencev.
- Kako se odzvati, če gre kaj narobe? Preučite izzive, prilagodite prihodnja srečanja in spoznanja delite s kolegi.

Ozaveščanje:

Pismenost na področju duševnega zdravja

Ime aktivnosti	Opis	Kategorija aktivnosti	Trajanje	Velikost skupine
<u>Premostimo tišino</u>	Igra vlog o pogovorih na delovnem mestu za vajo pogovora o duševnem zdravju.	Igra vlog, razprava razprava	40 minut	Pari ali majhne skupine
<u>Vidiki duševnega zdravja</u>	Ustvarjanje avatarjev za izkustvo delovnih izzivov in strategij spoprijemanja.	Simulacija, refleksija	45-60 minut	Prilagodljiva
<u>Miti in resnice o duševnem zdravju</u>	Razvrščanje trditev na mite in resnice, da bi zmanjšali stigmo.	Igra razvrščanja, razprava	45-60 minut	10-30 udeležencev
<u>Šest klobukov</u>	Raziskovanje duševnega zdravja preko razprave o primerih iz šestih perspektiv.	Igra vlog, debata, skupinska razprava	60-75 minut	6 udeležencev (vloge se lahko ponavljajo)
<u>Kaj je duševno zdravje?</u>	Razmislek o pomenu zdravja in o tem, kako je povezan z delovnim življenjem preko fotogovorice.	Fotogovorica, refleksija, razprava	35-40 minut	Majhne do srednje skupine

Razumevanje in uravnavanje čustev

Ime aktivnosti	Opis	Kategorija aktivnosti	Trajanje	Velikost skupine
<u>Prilagodljivost na situacije</u>	Vaja prilagajanja na nepredvidene spremembe preko igre vlog	Refleksija, igra vlog	30 minut	Prilagodljiva
<u>Baloni</u>	Ponazoritev stresa in opravljanja več nalog hkrati preko igre z baloni.	Simulacija, timsko delo, refleksija	30 minut	Do 15 udeležencev
<u>Utelešenje čustev</u>	Učenje izražanja in prepoznavanja čustev preko igre vlog.	Igra vlog, pantomima	30 minut	Majhne skupine
<u>Čustveni vihar</u>	Prepoznavanje, izražanje in razumevanje čustev ter strategij spoprijemanja.	Pantomima, refleksija	40 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Izražanje čustev skozi ton</u>	Raziskovanje govorice telesa in stila komunikacije na primeru simuliranega razgovora.	Igra vlog, vaja rabe govorice telesa	60 minut	Pari ali skupine

2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Preglednica dejavnosti



Ime aktivnosti	Opis	Kategorija aktivnosti	Trajanje	Velikost skupine
<u>Samozavedanje in čustvene ovire</u>	Refleksivna aktivnost za prepoznavanje lastnih ciljev in čustvenih ovir.	Risanje, delo v parih, razprava	50-60 minut	Pari ali majhne skupine
<u>Spremeni svoj odziv</u>	Pristopi k spreminjanju čustvenih odzivov v zahtevnih situacijah.	Igra vlog, refleksija	60-75 minut	Majhne skupine
<u>Eksplodirajoč balon</u>	Prikaz čustvenih sprožilcev in čustvenih odzivov z analogijo balona	Simulacija, refleksija	60 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Kje sem jaz?</u>	Ozaveščanje o duševnih težavah in zmanjševanje stigme prek aktivnosti s koraki.	Gibanje po prostoru, refleksija	40 minut	Prilagodljive

Opolnomočenje In komunikacija

Ime aktivnosti	Opis	Kategorija aktivnosti	Trajanje	Velikost skupine
<u>Risanje na slepo</u>	Pari z opisovanjem in risanjem slik vadijo jasno komunikacijo.	Delo v parih, risanje, komunikacijska igra	45 minut	Pari
<u>Izkušnja učinkovite komunikacije</u>	Simulacija pogovorov za vajo učinkovite komunikacije.	Igra vlog, refleksija	60-80 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Moje prednosti</u>	Udeleženci prepoznajo in delijo osebne prednosti na kreativen način.	Refleksija, deljenje	20-30 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Moja supermoč</u>	Udeleženci prepoznajo in delijo osebne prednosti na kreativen način.	Refleksija, deljenje	40 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Postavljanje mej</u>	Vaja postavljanja mej, s katero udeleženci spoznajo pomen osebnega prostora in asertivne komunikacije.	Delo v parih, refleksija	50 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Komunikacijska igra</u>	Interaktivna dejavnost, ki ponazarja ovire in pomen jasnosti v komunikaciji.	Igra, skupinska refleksija	40-50 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Gledališče zatiranih</u>	Interaktivna gledališka aktivnost za raziskovanje razmerij moči in komunikacije.	Gledališče, igra vlog, refleksija	30-60 minut	Majhne do srednje skupine, prilagodljivo
<u>Kaj želiš in kaj potrebuješ?</u>	Razmislek in razlikovanje med osebnimi željami in potrebami pri iskanju zaposlitve.	Refleksija, razprava	50 minut	Srednje skupine

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike

Ime aktivnosti	Opis	Kategorija aktivnosti	Trajanje	Velikost skupine
<u>Gradnja zaupanja</u>	Vaja za krepitev zaupanja in skupinske povezanosti.	Skupinski izziv, refleksija	90 minut	Več majhnih skupin
<u>Reševanje konfliktov</u>	Simulacija konfliktov in raziskovanje strategij za njihovo reševanje.	Igra vlog, skupinska diskusija	60-90 minut	Več majhnih skupin
<u>Izziv: Zaščitimo jajce</u>	Skupine zgradijo zaščito za jajce pri padcu in razvijajo veščine reševanja problemov.	Skupinski izziv, reševanje problemov	40 minut	Več majhnih skupin
<u>Pričakovanja pri delu</u>	Raziskovanje in usklajevanje pričakovanj pri delovnih nalogah.	Refleksija, diskusija	40-45 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Prednosti in slabosti</u>	Refleksija o skupinskih in individualnih prednostih in slabostih.	Igra, refleksija, deljenje	40-50 minut	Majhne do srednje skupine
<u>Igra vlog: Sinergija ekipe</u>	Izboljšanje veščin timskega dela in sodelovanja preko igre vlog	Igra vlog, timsko delo	60-75 minut	Majhne do srednje skupine

Čuječnosti in sprostitvene vaje

Ime aktivnosti	Opis	Kategorija aktivnosti	Trajanje	Velikost skupine
<u>Opazovanje dihanja</u>	Osredotočanje na zavedanje naravnega diha za spodbujanje umirjenosti.	Čuječnost, sprostitvev	20 minut	Posameznik ali skupina
<u>Metuljev objem</u>	Vaja z izmeničnim tapkanjem za zmanjšanje stresa in krepitev občutka miru.	Čuječnost, samoumiritev	30 minut	Posameznik ali skupina
<u>Uvod v pisanje dnevnika</u>	Vaja pisanja za raziskovanje misli, občutkov in refleksijo.	Pisanje, refleksija	45-60 minut	Posameznik ali skupina
<u>Majhni gibi</u>	Uporaba telesnih gibov za krepitev sproščenosti in zavedanja.	Čuječnost, gibanje	40 minut	Posameznik ali skupina
<u>Joga nidra</u>	Vaja sproščanja in vodene meditacije za zmanjševanje stresa.	Joga, čuječnost	40 minut	Posameznik ali majhna skupina
<u>Progresivna mišična relaksacija</u>	Vodena vaja sproščanja preko sprostitve mišic.	Sproščanje, čuječnost	40 minut	Posameznik ali skupina

01. OZAVEŠČANJE: »PISMENOST NA PODROČJU DUŠEVNEGA ZDRAVJA« ZA MLADE



OZAVEŠČANJE: »PISMENOST – DUŠEVNO ZDRAVJE«

TEMA

Duševno zdravje je ključen vidik splošnega dobrega počutja, a kljub temu ostaja eno najbolj napačno razumljenih in spregledanih področij zdravja. Ta del priročnika je namenjen spodbujanju pismenosti na področju duševnega zdravja med mladimi prek jasnega razumevanja, kaj duševno zdravje je in zakaj je pomembno, zlasti v času prehoda iz šole na delo. Pismenost na področju duševnega zdravja zajema sposobnost prepoznavanja in obvladovanja težav v duševnem zdravju, sposobnost iskanja pomoči in zmanjševanje stigme. S spodbujanjem odprtega dialoga in povečevanjem ozaveščenosti mlade spodbujamo, da duševno zdravje obravnavajo kot prednostno področje in da se o njem pogovarjajo kot o nečem povsem običajnem, s čimer prispevamo k destigmatizaciji.

UVID

Raziskava v okviru projekta Mind the Gap poudarja, da je prehod iz šole na delo še posebej občutljivo obdobje za mlade, ki ga pogosto spremljajo stres (69,8 % anketirancev), skrbi (61,2 %) in tesnoba (58,2 %). To kaže, kako ključni sta ozaveščenost in pismenost na področju duševnega zdravja, saj mladim omogočata, da izzive prepoznajo zgodaj in pravočasno poiščejo podporo v prehodnih obdobjih.

DEJAVNOSTI

Aktivnosti v tem razdelku so namenjene posredovanju praktičnega znanja in spodbujanju udeležencev, da se z vprašanji duševnega zdravja soočijo na dostopen in interaktiven način. Skozi domiselne aktivnosti, kot sta raziskovanje mitov in resnic ali simulacije situacij iz resničnega življenja, povezane s prehodom iz šole na delo, udeleženci pridobijo orodja za boljše razumevanje sebe in drugih. Aktivnosti so zasnovane tako, da poudarijo pomen iskanja pomoči in prispevajo k zmanjševanju stigme, ki še vedno spremlja pogovore o duševnem zdravju.

PREMOSTIMO TIŠINO

Kategorija:

Ozaveščanje: »Pismenost na področju duševnega zdravja« za mlade

Pregled:

Cilj aktivnosti je razvijati veščine odprte komunikacije o duševnem zdravju na delovnem mestu. Udeleženci bodo vadili, kako nuditi podporo sodelavcem in kako zaprositi za podporo v situacijah, povezanih z duševnim zdravjem.

Učni in participativni cilji:

- Prepoznati, kdaj in kako govoriti o duševnem zdravju.
- Razviti sposobnost empatičnega poslušanja in odzivanja na potrebe drugih.
- Vaditi proaktivno iskanje podpore, kadar je to potrebno.

Okolje in udeleženci:

To aktivnost je mogoče izvesti z mladimi odraslimi, kot so študenti, nedavni diplomanti ali udeleženci programov za poklicni razvoj.

Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočamo velikost skupine od 15 do 20 udeležencev.
- Če se skupina tekom naloge ne počuti samozavestno, lahko pomaga to, da najprej skupaj obdelate en scenarij in tako udeležencem pokažete, kako se lahko pogovarjajo med seboj in kaj je v takšnih pogovorih pomembno.
- Ustvarite varno okolje.
- Spodbudite udeležence, naj delijo svoje misli v varnem in spodbudnem prostoru.
- Poudarite pomen empatije pri razpravah o duševnem zdravju.
- Poskrbite, da se nihče ne bo čutil pod pritiskom, da bi delil osebne izkušnje.
- Osredotočite se na podporo čustvenemu doživljanju udeležencev, ne pa na presojanje njihovih občutkov ali podajanje nasvetov, kaj bi morali storiti.
- Pred izvajanjem je lahko pomembno poudariti, da se vsi skupaj šele učimo, zato lahko delamo napake in včasih ne vemo, kaj bi rekli, vendar bo naš pogovor temeljil na naših izkušnjah – po tej nalogi pa bomo znali bolje govoriti o teh temah in bolje pomagati.
- Opozorite, da se vsak vključuje na svoj način; če ima kdo težave z branjem ali razumevanjem scenarijev, zagotovite diskretno podporo, da bo vsem jasno in udobno.
- Če se naloga izvaja v drugačni kulturni skupini, je lahko koristno prilagoditi scenarije težavam, ki so v tej kulturi najpogostejše.
- Lahko pomaga, če udeleženci pripravijo kratek seznam oziroma spregovorijo o tem, kje lahko mladi v okolici dobijo podporo za duševno zdravje oziroma kam lahko pokličejo.
- Če po pisanju idej in strategij ostane še nekaj časa, je lahko zelo koristno ponoviti »Igro vlog – simulacijo pogovora«, tokrat z novim znanjem in strategijami.

- To aktivnost je mogoče izvesti tudi v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo), pri čemer udeleženec nalogo opravi skupaj z vodjo aktivnosti.
- Če se naloga izvaja v skupini, kjer imajo udeleženci težje izkušnje (npr. mladi migranti, mladostniki z učnimi ali čustvenimi težavami), se lahko pojavijo intenzivnejša čustva in reakcije, na kar mora biti vodja pripravljen. V takem primeru je lahko koristno, da se en scenarij obravnava skupaj, nato pa se preostali scenariji izvajajo v parih.



Pripomočki:

- Scenariji za pogovore o duševnem zdravju
- Papir in pisala
- Tabla za zapisovanje misli



Trajanje:

40 minut

Potek aktivnosti:

1. korak: Uvod

- Udeležencem razložite, zakaj je odprta komunikacija o duševnem zdravju na delovnem mestu ključnega pomena.
- Poudarite, da moramo med aktivnostjo paziti na spoštovanje zasebnosti drugih in biti drug do drugega empatični.
 - » Sprehajajte se po prostoru in prisluhnite pogovorom v različnih parih.
 - » Če opazite, da ima kakšen par težave s komunikacijo ali da se pojavijo močna čustva, se hitro vključite. Vaša podpora jim lahko olajša situacijo in izboljša njihovo učno izkušnjo.

2. korak: Igra vlog – simulacija pogovora

- Razdelite udeležence v pare.
- Vsakemu paru dajte kartico s scenarijem, ki opisuje situacijo iz delovnega okolja povezano z duševnim zdravjem (npr. stres, izgorelost, občutek preobremenjenosti). Primeri scenarijev so na voljo v prilogi.
- Če se pojavijo težave, pomagajte tako, da scenarij preberete na glas ali podrobneje razložite vlogo.
- Ena oseba igra zaposlenega, ki išče podporo, druga pa sodelavca ali nadrejenega, ki nudi pomoč. Po nekaj minutah se lahko vlogi zamenjata.

3. korak: Refleksija

- Skupino udeležencev povabite, naj delijo, kako so se počutili med igro vlog. Vprašajte, kaj jim je bilo težko in kaj jim je šlo dobro. Poudarite, da negativna povratna informacija ni osebni napad, pač pa priložnost za rast in učenje in da lahko vsako izkušnjo spremenimo v dobro učno priložnost. Spomnite, da se vsi učimo in delamo napake.
- Vprašanja za individualno razpravo (mentorstvo, individualno delo):
 - Kako ste se počutili v vlogi osebe, ki je iskala podporo?
 - Kateri del pogovora o vašem problemu je bil najtežji?
 - Kaj vam je pomagalo, da ste se počutili slišane in razumljene?
 - Kateri odgovori druge osebe so vam bili najbolj v pomoč in podporo?
 - Kaj bi si želeli, da bi druga oseba naredila drugače?
 - Katere strategije podpore bi bile za vas na delovnem mestu najbolj uporabne?
- Vprašanja za skupinsko razpravo po igri vlog:
 - Kaj je bil najzahtevnejši del nudenja podpore?
 - Kako ste se odzvali, ko niste vedeli, kaj povedati?
 - Katero vedenje druge osebe je pogovor olajšalo?
 - Kako lahko pokažete empatijo, ne da bi pri tem dajali nasvete?
 - Kako lahko v praksi spodbudite sodelavca, da poišče pomoč?
 - Katere strategije vam lahko pomagajo obvladovati lastna čustva v takih pogovorih?
- Skupaj na tablo napišite najboljše prakse komunikacije v situacijah povezanih z duševnim zdravjem.



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Pismenost - duševno zdravje



4. korak: Strategije podpore in iskanja pomoči

- Skupaj razmislite o strategijah, ki jih lahko uporabite za iskanje podpore v situacijah, povezanih z duševnim zdravjem na delovnem mestu.
- Pogovorite se o tem, kako proaktivno poiskati pomoč in kako uporabiti razpoložljive vire.
- Najboljše ideje zapišite na tablo.

Zaključek/refleksija:

Aktivnost zaključite s poudarkom na pomenu odprte komunikacije in podpornega okolja na delovnem mestu. Spodbudite udeležence, naj poiščejo pomoč, kadar jo potrebujejo, in naj tudi sami ponudijo podporo drugim.

Uporabljeni materiali:

Scenariji za pogovore o duševnem zdravju

Priloga – Primeri za igro vlog

1. Stres zaradi rokov – Ana

Ana že nekaj mesecev dela kot podatkovna analitičarka v velikem podjetju. V zadnjem času je dobila več nalog, število projektov pa se nenehno povečuje. Ima občutek, da se težko spopada s pritiskom, da bi vse opravila do predpisanih rokov.

- Ana (zaposlena, ki išče podporo): Preobremenjena je z obsegom dela in skrbi jo, da ne bo mogla vsega opraviti do rokov. Ne ve, kako obvladati stres, hkrati pa jo skrbi, da njena produktivnost pada.
- Sodelavec (vloga, ki nudi podporo): Opazili ste, da je Ana bolj zadržana in zaskrbljena kot običajno. Želite ji pomagati, da bi bolje obvladovala stres in si učinkoviteje razporejala čas.

Kako lahko Ani pomagate pri obvladovanju stresa in iskanju boljše uravnoteženosti med delom in prostim časom?

2. Strah pred napakami – Matevž

Matevž je nov pomočnik v finančnem oddelku velikega podjetja. Želi narediti dober vtis, a ga je strah, da bi delal napake. Pred vsako evalvacijo se počuti preobremenjenega, saj se boji, da bodo razkrili njegove pomanjkljivosti in ogrozili njegovo prihodnost v podjetju.

- Matevž (zaposleni, ki išče podporo): Boji se negativnih povratnih informacij in skrbi ga, da bodo že majhne napake slabo vplivale na njegov ugled in ogrozile njegov položaj. Pogosto ne spi, ker ga vnaprej skrbijo evalvacije, pri čemer ima občutek, da nikoli ne bo izpolnil pričakovanj.
- Nadrejeni (vloga, ki nudi podporo): Prepoznavate Matevžev potencial, a čutite, da ga strah pred napakami ovira pri razvoju. Želite mu pomagati razumeti povratne informacije kot orodje za razvoj in ne kot sodbo.

Kako lahko Mateju pomagate, da se bo ob evalvacijah počutil manj prestrašenega in da bo povratno informacijo dojemal kot dragoceno učno orodje?

3. Negotovost pri delu na daljavo – Karolina

Karolina je pred kratkim začela delati na daljavo kot specialistka za družbena omrežja. Ker dela od doma, se počuti osamljeno in skrbi jo, da njen nadrejeni misli, da ni dovolj zavzeta. Že več tednov se počuti vedno bolj anksiozno zaradi prve ocene uspešnosti na daljavo, saj ni prepričana, ali izpolnjuje pričakovanja.

- Karolina (zaposlena, ki išče podporo): Zaradi pomanjkanja osebnih stikov je negotova glede svoje delovne uspešnosti. Boji se, da bo ocena na daljavo ostra in da bo vsaka kritika pomenila, da ni primerna za vlogo.
- Nadrejeni (vloga, ki nudi podporo): Karolino želite pomiriti in ji pomagati, da oceno uspešnosti razume kot priložnost za uskladitev s cilji ekipe. Želite, da se počuti podprta in razume, da je povratna informacija orodje za njen uspeh, ne pa merilo neuspeha.

Kako lahko Karolini pomagate obvladovati tesnobo v zvezi z ocenami uspešnosti na daljavo in ji pokazati, da so povratne informacije orodje za povezovanje in rast?

4. Sindrom prevaranta – Adam

Adam se je pred kratkim zaposlil kot podatkovni analitik. Čeprav ima ustrezne kvalifikacije, se pogosto počuti, kot da ne spada na to mesto in ga skrbi, da bodo nadrejeni mislili, da ni dovolj usposobljen. Zelo ga skrbi njegova prva evalvacija in boji se, da bo vsaka negativna povratna informacija potrdila njegovo negotovost.

- Adam (zaposleni, ki išče podporo): Adam se sooča z občutki nezadostnosti in ga je strah, da bodo povratne informacije razkrile njegove slabosti ter s tem ogrozile njegov položaj. Pred vsako evalvacijo dvomi vase in se počuti anksioznega.
- Nadrejeni (vloga, ki nudi podporo): Vidite Adamov talent, a opazate, da ga strah pred kritiko zaustavlja. Želite mu pomagati razumeti povratne informacije kot priložnost za razvoj spretnosti in krepitev samozavesti, ne pa kot osebno obsojanje.

[Kako lahko Adamu pomagate zmanjšati strah pred povratnimi informacijami in mu pokazati, da je konstruktivna kritika orodje za osebno in poklicno rast?](#)

5. Težave pri vključevanju v novo ekipo – Maja

Maja se je pred kratkim pridružila novi ekipi v proizvodnem podjetju. Težko se vključuje in ima občutek, da ne spada vanjo, zaradi česar se počuti potrta.

- Maja (zaposlena, ki išče podporo): Počuti se izključeno in meni, da je drugi člani ekipe ne sprejemajo. To vpliva na njeno motivacijo in povečuje njen stres.
- Član ekipe (vloga, ki nudi podporo): Opazili ste, da je Maja tiha in se izogiba srečanjem ekipe. Želite ji pomagati, da bi se lažje vključila in počutila kot del skupine.

[Kako lahko Maji pomagate, da se bolje vključi v ekipo in ustvari dobre odnose s sodelavci?](#)

VIDIKI DUŠEVNEGA ZDRAVJA



Kategorija:

Ozaveščanje: »Pismenost na področju duševnega zdravja« za mlade



Pregled:

Aktivnost udeležencem pomaga razumeti, kako lahko vsakodnevni izzivi na delovnem mestu prispevajo k stresu in izgorelosti, prepoznati zgodnje znake psihične utrujenosti in raziskati učinkovite strategije spoprijemanja.



Učni in participativni cilji:

- Udeleženci prepoznajo pogoste situacije iz delovnega okolja, ki lahko povzročijo stres, ter razumejo njihov morebitni vpliv na dobro počutje.
- Udeleženci spoznavajo in vrednotijo različne načine spoprijemanja s stresom ter prepoznajo, katere strategije so bolj učinkovite in katere manj.
- Udeleženci razmišljajo o lastnih odzivih na stres in povezujejo izkušnje avatarja s svojimi osebnimi prednostmi, slabostmi ter načini spoprijemanja.
- Udeleženci razumejo, kako lahko sodelovanje in medsebojna podpora na delovnem mestu zmanjšata stres, preprečita izgorelost in krepiata odpornost.



Okolje in udeleženci:

Z mladostniki in mladimi odraslimi (18–30 let) v neformalnem okolju/kot delavnica ipd. Pomembno je, da udeleženci že imajo izkušnje z delovnimi oz. podobnimi situacijami.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: 8–15 udeležencev za aktivno razpravo in obvladljivo deljenje izkušenj in mnenj.
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Udeleženec ustvari avatarja. Mentor prevzame vlogo "facilitatorja" in predstavi 2 do 3 scenarije. Mladi udeleženec razmisli o tem, kako bi se njegov avatar odzval, in to neposredno poveže s svojim lastnim spoprijemanjem v resničnem življenju.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Poenostavite jezik in zmanjšajte število scenarijev (največ 3).
 - Uporabite vizualne pripomočke (sličice za stres, dobro počutje, strategije spoprijemanja).
 - Deljenje naj bo neobvezno, da se izognete pritisku.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - Prilagodite scenarije z delovnega okolja na bolj znana okolja (šola, prostovoljstvo, življenje v skupnosti).
 - Bodite pozorni na hierarhijo in komunikacijske norme – npr. »kritika šefa« je lahko preoblikovana v »povratno informacijo učitelja«.



Pripomočki:

- Papirnat ali digitalni predlogi za ustvarjanje avatarjev (ime, starost, poklic, delovno okolje itd.)
- Preprost indeks počutja (npr. točke za spremljanje duševnega in čustvenega počutja vsakega avatarja).
- Seznam izzivov/dogodkov na delovnem mestu (lahko se prebere na glas ali pokaže)



Trajanje:

45 - 60 minut



Potek aktivnosti:

1. korak: Ustvarjanje avatarjev

- Udeležence povabite, naj ustvarijo lik (avatarja) tako, da izpolnijo ključne podatke o njem (glej »Uporabljeni materiali«).

2. korak: Predstavitev izziva

- Facilitator opiše serijo dogodkov na delovnem mestu, ki ponazarjajo tipičen dan.
- Vsak avatar/udeleženec se mora odločiti, kako se bo spopadel s temi izzivi glede na svoje značilnosti in spretnosti.
- Udeleženci razmišljajo o tem, kako se njihov avatar počuti po vsakem dogodku, ter spremljajo njegov »indeks počutja« (glej »Uporabljeni materiali«).

3. korak: Simulacija izzivov na delovnem mestu

Scenarije iz delovnega okolja preberite enega za drugim. Po vsakem scenariju dajte udeležencem minuto časa, da zapišejo, kako se njihov avatar odzove.

- Po vsaki situaciji spodbudite udeležence, da ocenijo:
 - Kako se njihov avatar počuti (npr. pod stresom, mirno, motivirano).
 - Katere strategije spoprijemanja je avatar uporabil (če sploh).
 - Kako naj prilagodijo avatarjev "indeks počutja" glede na njegov odziv.
- Po potrebi lahko uporabite manj scenarijev, odvisno tega, koliko časa imate, in kako dolgo lahko udeleženci ostanejo zbrani.

Situacije:

• Zamujen avtobus

- **Scenarij:** Vaš avatar je zamudil avtobus, ker ga je nekaj zamotilo pri odhodu od doma, zato je v službo prišel 20 minut prepozno. Ob prihodu na delo ga šef pred sodelavci opozori glede točnosti.
- **Vpliv:**
 - Občutek stresa zaradi zamude.
 - Zadrega in frustracija zaradi javne kritike.
 - Težave pri začetku dneva s zbranostjo in pozitivnim razpoloženjem.

• Prekratek rok

- **Scenarij:** Vaš avatar od nadrejenega dobi nalogo v zadnjem trenutku, z nerealnim rokom, ki od njega zahteva, da ostane v službi dlje ali dela v naglici. Naloga je ključnega pomena za uspeh ekipe.
- **Vpliv:**
 - Občutek pritiska zaradi dela v časovni stiski.
 - Povečan stres in večja možnost napak.
 - Možni konflikti z osebnimi načrti ali obveznostmi po službi.

- **Tehnične težave**

- **Scenarij:** Vaš avatar dobi nalogo, pri kateri mora uporabiti novo digitalno orodje, s katerim ni seznanjen. Zato nalogo težko opravlja učinkovito in zamuja z rokom.
- **Vpliv:**
 - Frustracija zaradi zahtevne učne krivulje.
 - Strah, da ga bodo sodelavci ali nadrejeni videli kot nesposobnega.
 - Zamude, ki lahko vplivajo na celoten časovni načrt projekta.

- **Konflikt s sodelavcem**

- **Scenarij:** Med sestankom ekipe se vaš avatar skrega s sodelavcem glede najboljšega pristopa k izvedbi projekta. Razprava postane vroča, napetosti pa ostanejo prisotne tudi po sestanku.
- **Vpliv:**
 - Skrhani delovni odnosi in manj sodelovanja.
 - Težave z osredotočanjem na projekt zaradi še vedno prisotnih čustev.
 - Možna škoda za poklicni ugled, če bi se konflikt zaostрил.

- **Izpuščeno kosilo**

- **Scenarij:** Vaš avatar je tako zaposlen s sestanki in nujnimi nalogami, da nima časa za kosilo. Do sredine popoldneva se počuti utrujen, razdražljiv in manj produktiven.
- **Vpliv:**
 - Slabša zbranost in učinkovitost zaradi lakote in utrujenosti.
 - Razdražljivost, ki lahko vpliva na odnose s sodelavci ali sprejemanje odločitev.
 - Dolgotrajno zanemarjanje skrbi zase, kar lahko vodi v izgorelost.

- **Presenečenje ob koncu dneva**

- **Scenarij:** Ravno ko se vaš avatar pripravlja, da bi odšel domov, stranka sporoči nujne spremembe v projektu, ki zahtevajo takojšnjo obravnavo. Ekipa mora odgovoriti in urediti spremembe še pred začetkom naslednjega delovnega dne.
- **Vpliv:**
 - Frustracija, ker mora v službi ostati dlje ali odpovedati osebne načrte.
 - Pritisk, da nalogo opravi hitro, kar povečuje možnost napak.
 - Možno nezadovoljstvo oziroma zamera do stranke ali vodstva.

Zaključek/refleksija:

- Kateri od današnjih izzivov se vam je zdel najbolj podoben kakšni situaciji, ki ste jo že doživeli v resničnem življenju? Kako ste se takrat spoprijeli z njo?
- Katere znake opazite pri sebi, kadar ste pod stresom ali blizu izgorelosti (npr. utrujenost, razdražljivost, izguba zbranosti)?
- Katere strategije spoprijemanja, ki jih je uporabil vaš avatar, bi lahko v vsakdanjem življenju preizkusili tudi vi?
- Katero majhno spremembo bi lahko v svojem življenju uvedli ta teden, da bi zaščitili svoje dobro počutje (npr. redni odmori, prošnje za pomoč, načrtovanje vnaprej)?

Praktična uporaba v resničnem svetu – te uvide lahko vključite v vodeno razpravo:

1. Prepoznavanje zgodnjih znakov izgorelosti: Pomagajte udeležencem prepoznati telesne, čustvene in vedenjske znake stresa, kot so razdražljivost, utrujenost ali težave s koncentracijo.
2. Razvijanje strategij spoprijemanja: Spodbujajte strategije, kot so postavljanje prioritet, redni odmori, komuniciranje potreb in iskanje pomoč.
3. Krepitev odpornosti: Poudarite pomen skrbi zase, postavljanja meja in sodelovanja na delovnem mestu za ohranjanje duševnega zdravja.
4. Zagovorništvo v delovnem okolju: Pogovorite se o pomenu zavzemanja za politike duševnega zdravja, kot so prilagodljiv delovni čas ali programi za dobro počutje zaposlenih.

Uporabljeni materiali:

Predloga »Ustvari avatarja«

USTVARI AVATARJA

1. Osnovni podatki

- Ime: _____
- Starost: _____
- Delovno mesto/naziv: _____
- Delovno okolje (npr. pisarna, na daljavo, trgovina itd.): _____
- Gospodinjstvo (npr. živi sam, s sostanovalci, z družino): _____

2. Osebnostne lastnosti

- Prednosti (npr. organiziran_a, empatičen_a, se hitro uči):
 - _____
 - _____
 - _____
- Slabosti (npr. pogosto odlaša, slabo upravlja s časom, nagnjen_a k stresu):
 - _____
 - _____
 - _____

3. Dnevna rutina in navade

- Jutranja rutina: Kaj vaš avatar običajno počne, preden začne z delom?
- Stil dela: Na kakšen način vaš avatar najraje dela (npr. sam_a, v ekipi, opravlja strukturirane naloge, ima ustvarjalno svobodo)?
- Prostočasne aktivnosti: Kaj vaš avatar počne, da se sprosti ali napolni z energijo?

4. Čustveno in duševno zdravje

- Vzroki stresa: Katere situacije povzročajo, da se vaš avatar počuti pod stresom?

- Strategije spoprijemanja: Kako se vaš avatar spoprijema s stresom ali izzivi?

- Mreža podpore: Na koga se lahko vaš avatar obrne za podporo (npr. prijatelji, družina, mentorji)?

5. Cilji na delovnem mestu

- Kratkoročni cilji: Kaj si vaš avatar trenutno prizadeva doseči na delu?

- Dolgoročni cilji: Kakšne so poklicne ambicije vašega avatarja?

INDEKS POČUTJA

Po vsakem scenariju prilagodite »indeks počutja« glede na odziv avatarja (-2 za stres, +1 za skrb zase). Začnite na sredini lestvice.



1. scenarij: Zamujen avtobus

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

2. scenarij: Prekratek rok

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

3. Scenarij: Tehnične težave

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

4. Scenarij: Konflikt s sodelavcem

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

5. Scenarij: Izpuščeno kosilo

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

6. Scenarij: Presenečenje ob koncu dneva

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

7. Scenarij: _____

- Občutki: _____
- Uporabljene strategije spoprijemanja: _____

MITI IN RESNICE O DUŠEVNEM ZDRAVJU



Kategorija:

Ozaveščanje: »Pismenost na področju duševnega zdravja« za mlade



Pregled:

Ta aktivnost je namenjena razlikovanju med miti in resnicami o duševnem zdravju, s čimer zmanjšuje stigmo in izboljšuje razumevanje udeležencev. Vključuje vajo razvrščanja kartic, čemur sledi vodena diskusija. Aktivnost spodbuja ozaveščenost in odprtost pri pogovorih o duševnem in čustvenem blagostanju.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati pogoste mite in resnice o duševnem zdravju.
- Razviti bolj informirano in empatično razumevanje duševnega zdravja.
- Okrepiti samozavest pri naslavljanju tem, povezanih z duševnim zdravjem, v osebni in poklicni okolici.



Okolje in udeleženci:

To aktivnost je mogoče izvajati v šolah, na delovnih mestih ali v skupnostnih centrih v skupinah od 10 do 30 udeležencev. Primerna je za mladostnike, mlade odrasle in strokovnjake, ki želijo povečati ozaveščenost o duševnem zdravju.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Poskrbite za varno okolje za pogovore, v katerem se ne obsoja.
- Prilagodite mite in resnice specifični demografski skupini udeležencev.
- Spodbujajte odprtost, a hkrati spoštujte meje in udobje udeležencev pri deljenju osebnih izkušenj.
- Pri individualnem mentorstvu lahko aktivnost z razvrščanjem izvedete kot refleksijski pogovor: izvajalec predstavi nekaj trditev, nato pa skupaj z udeležencem raziščeta njegovo razmišljanje in razjasnita morebitna napačna razumevanja.
- Pri ranljivih skupinah poenostavite jezik na karticah, izognite se preveč strokovnim razlagam in zagotovite jasna, razumljiva dejstva; vključite dodatno razpravo za zmanjševanje stigme ter bodite pripravljeni preusmeriti temo, če postane preveč obremenjujoča.
- V kulturno raznolikih ali mešanih izobraževalnih okoljih prilagodite primere tako, da se izognete stereotipom, in poskrbite, da izjave primerno odražajo različne kontekste; kjer je primerno, povabite udeležence, da prispevajo mite, s katerimi so se srečali v svoji skupnosti, in tako ustvarite prostor za več pogledov.



Pripomočki:

- Vnaprej pripravljene kartice ali listki s trditvami o mitih in resnicah o duševnem zdravju.
- Tabla ali miza z oznakama Miti in Resnice.
- Flomastri in samolepilni listki za dodatne komentarje.
- Dodatni multimedijски viri o obravnavanih temah lahko pripomorejo k boljši interaktivnosti aktivnosti



Trajanje:

45 - 60 minut



Potek aktivnosti:

1. korak:

Začnite z uvodno igro, da udeležence uvedete v temo – npr. prosite, naj delijo eno besedo, ki jim pride na misel ob besedni zvezi »duševno zdravje«. Na kratko predstavite aktivnost in njene cilje.

2. korak:

Razdelite udeležence v majhne skupine in vsaki skupini razdelite en komplet kartic s trditvami o duševnem zdravju. Kartice prilagodite tako, da bodo ustrezale skupini. Osredotočite se predvsem na posebej relevantne stigme in težave, povezane z duševnim zdravjem. Skupine naj skupaj razvrstijo trditve na tablo/mizo, v skupino, kamor sodijo – bodisi med »Mite« in »Resnice«. Med aktivnostjo krožite med skupinami in bodite na voljo za vprašanja in pojasnila. Vsakemu mitu iz gradiva pripada ena resnica.

3. korak:

Skupaj z udeleženci preverite vsako trditev, razjasnite napačna prepričanja in podajte pravilne informacije. Vodite razpravo o tem, kako te miti in resnice vplivajo na naše dejanske predstave o duševnem zdravju.

4. korak:

Povabite udeležence, da delijo nova spoznanja ali spremembe v razmišljanju, ki so jih pridobili med delavnico. Spodbudite udeležence, da premislijo, kako lahko prispevajo k zmanjševanju stigme v svojem življenju in svoji skupnosti.

Zaključek/refleksija:

Prosite udeležence, da napišejo ali delijo nekaj stavkov o tem, kaj so se danes naučili ali kaj jih je presenetilo. Lahko jih spodbudite tudi, da delijo mite in resnice, s katerimi so se srečali v svojem življenju ali skupnosti.

Zaključite s povzetkom ključnih točk pogovora in poudarite pomen ozaveščenosti o duševnem zdravju. Vključite lahko tudi dodatne vire, kontakte za nadaljnjo učenje ali podporo (glejte Zbirko virov v priročniku), lokalne storitve na področju duševnega zdravja ali telefonske številke za pomoč v stiski.

KARTICE

MITI

RESNICE

Duševne motnje prizadenejo samo odrasle.

Duševna bolezen lahko prizadene vsakogar, ne glede na starost. Tudi otroci in mladostniki lahko razvijejo npr. anksioznost, depresijo ali panično motnjo.

Ljudje z duševnimi motnjami ne morejo biti uspešni pri delu, v šoli ali življenju.

Duševne težave lahko včasih otežijo stvari, a če imajo ustrezno podporo, lahko ljudje dosežejo svoje cilje na delu, v šoli in osebnem življenju. V pomoč so lahko pogovori, primerni načini sproščanja ali obvladovanja stresa.

Osebe z duševnimi motnjami ne morejo živeti same ali skrbeti zase.

Mnogi ljudje z duševnimi motnjami živijo samostojno, skrbijo sami zase in imajo polno življenje. Vsaka pot duševnega zdravlja je drugačna, a s pravo podporo lahko posamezniki dobro živijo.

Duševne motnje trajajo večno in okrevanje ni mogoče.

Okrevanje za ljudi z duševnimi težavami je mogoče. Terapija, podpora bližnjih in skrb zase mnogim pomagajo obvladati ali premagati njihove motnje.

O duševnih motnjah se ni smiselno pogovarjati; zdravlila so edini način, da se počutiš bolje

Kot pri fizičnem zdravju tudi skrb za duševno zdravje zahteva več kot zdravlila. Pogovori s prijatelji, družino in strokovnjaki ter skrb zase so ključni za obvladovanje in okrevanje.

Ljudje z duševnimi motnjami so nasilni, agresivni in nevarni.

Večina ljudi z duševnimi težavami ni nasilna ali nevarna. V resnici je bolj verjetno, da bodo sami žrtev nasilja ali zlorabe, kot da bodo škodovali drugim.

Pri nekaterih skupinah ljudi se bolj pogosto razvijejo duševne motnje.

Duševne težave lahko prizadenejo kogarkoli, ne glede na raso, spol, vero ali drugo ozadje. Nobena skupina ni imuna na težave v duševnem zdravju.

ŠEST KLOBUKOV



Kategorija:

Ozaveščanje: »Pismenost na področju duševnega zdravja« za mlade



Pregled:

Aktivnost spodbuja udeležence k skupinski razpravi in raziskovanju problematičnih vedenj povezanih z duševnim zdravjem. Vsak udeleženec si nadane določen »klobuk«, ki predstavlja specifično perspektivo ali pristop, kar omogoča globlje razumevanje in prispeva k destigmatizaciji duševnih motenj.



Učni in participativni cilji:

- Pogovoriti se o različnih perspektivah in pristopih k izzivom, povezanih z duševnim zdravjem.
- Razvijati empatijo in zmanjševati stigmo, ki spremlja duševne motnje.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost lahko izvajate v različnih izobraževalnih okoljih, delavnicah o duševnem zdravju in v okviru teambuilding aktivnosti. Najbolj primerna je za skupine šestih oseb. Primerna je za odrasle in mladostnike, ki jih zanima ozaveščanje o duševnem zdravju.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Poskrbite za varno okolje, kjer ni obsojanja.
- Poskrbite, da vloge krožijo med udeleženci, da lahko vsi izkusijo različne perspektive.
- Z usmerjanjem razprave poskrbite, da bodo vsi vključeni.
- Če boste uporabili lastne primere, naj bodo premišljeni in naj ne vključujejo predsodkov.
- V individualnem okolju lahko aktivnost prilagodite tako, da izvajalec prevzame več klobukov in udeleženca spodbudi, da se odzove na vsako posamezno perspektivo. To omogoča individualno raziskovanje teme duševnih težav tudi brez skupine.
- Pri ranljivih skupinah poenostavite opise vlog, se izogibajte strokovnim izrazom in uporabljajte jasne, konkretne primere. Za dodatno podporo jih lahko razdelite v pare in ponudite dodatne iztočnice, da spodbudite odgovore. Bodite pozorni na morebitno stigmo ali osebne izkušnje z duševnim zdravjem.
- V drugačnih kulturnih ali izobraževalnih okoljih prilagodite študije primerov tako, da bodo primeri in težave relevantne za njihovo okolje. Če so ovira jezikovne in komunikacijske spretnosti, lahko izvajalec ustno opiše klobuke in scenarije ter uporabi slike in simbole namesto opisnih kartic.



Pripomočki:

- Kartice s »klobuki«, vključno z opisi perspektiv
- Opisi primerov situacij
- Tabla ali flipchart
- Štoparica



Trajanje:

60 - 75 minut



Potek aktivnosti:

1. korak:

Predstavite namen aktivnosti: udeležencem ponuditi priložnost, da raziskujejo nekatera pogosta vedenja in težave, povezane z izzivi v duševnem zdravju. Razložite koncept šestih »klobukov«. Vsak udeleženec bo »nadel« enega od klobukov in tako pri razpravi o situaciji prevzel eno od vlog. Nato razdelite kartice med udeleženci in poskrbite, da jih vsi razumejo.

- **Realist:** Osredotoča se na praktične in takojšnje rešitve za problematično vedenje. Običajno namesto abstraktnih idej išče oprijemljive rešitve.
- **Empat:** Skuša razumeti čustva drugih in razloge za njihovo vedenje. Zavzema se za sočuten in neobsojajoč pristop.
- **Skeptik:** Preverja resničnost in utemeljenost razlag in rešitev. Od drugih zahteva dokaze in kritično razmišljanje.
- **Optimist:** Poudarja možne pozitivne razplete in priložnosti za rast v dani situaciji. Pri drugih skuša vzbuditi upanje in vztrajnost.
- **Varuh pravil:** Poudarja pomen jasnih meja, strukture in upoštevanja družbenih norm ali pravil. Zavzema se za ohranjanje reda.
- **Mediator:** Skuša vzpostaviti ravnovesje med različnimi perspektivami ter spodbuja iskanje kompromisov in harmoničnih rešitev, ki bodo koristile vsem.

OPOMBA: Vloge lahko poenostavite (npr. pozitivna, negativna, dvomeča) ali jih uvajate postopoma, če je upoštevanje vseh naenkrat preveč zapleteno. V pomoč so lahko tudi barvne kartice ali majhni papirnati klobučki.

Vlog naj ne skrivajo pred drugimi člani skupine. Vprašanja lahko pomagajo preveriti, da vsi razumejo vsako vlogo.

Še ena možnost je, da vloge podvojite, torej da dva udeleženca dobita isto vlogo. To lahko pomaga udeležencem, ki se težje vključujejo v razprave, in zagotovi, da so vse perspektive slišane.

Če delate z večjo skupino udeležencev, lahko nekaj udeležencev tudi opazuje, si zapisuje in med refleksijo deli svoja opažanja.

2. korak:

Predstavite prvo problematično situacijo in razjasnite morebitne nejasnosti. Udeležencem dajte nekaj minut, da razpravljajo o situaciji z vidika svojih dodeljenih vlog oziroma »klobukov«. Skušajo naj podati konstruktivne nasvete osebi/osebam, ki so vključene v primer. Spodbudite udeležence, naj se pogovarjajo in si nasprotujejo konstruktivno, pri tem pa izhajajo iz svoje vloge.

Alternativno lahko izvajalec ali eden od udeležencev prevzame vlogo posameznika v scenariju, s čimer naredite aktivnost bolj interaktivno in osebno.

3. korak:

Po vsakem krogu razprave razkrijte duševno motnjo, ki je v ozadju opisanega vedenja. Pogovorite se o tem, kako ta informacija spremeni njihov pogled. Postavite vprašanja, kot so: »Ali to spremeni, kako bi se odzvali na situacijo?« ali »Kateri pristopi bi lahko bili uporabni in učinkoviti zdaj, ko razumemo motnjo?« Razjasnite morebitne napačne predstave, povezane s podanimi informacijami, in odgovorite na morebitna vprašanja.

4. korak:

Skupina si lahko izmenja »klobuke« pri razpravi o naslednji situaciji. Ponovite proces, razkritje duševno motnjo v ozadju vsake situacije in vedno pustite prostor za dodatno razpravo in vprašanja.

5. korak:

Zaključite s skupinsko diskusijo, udeležence povabite, da delijo svoja razmišljanja in teme, ki so se tekom aktivnosti večkrat ponovile. Lahko jih vprašate tudi: »Kako ste se običajno odzvali v tej situaciji?« ali »Kaj bi želeli spremeniti pri svojem odzivu?«

Zaključek/refleksija:

Izvedite refleksijo in se osredotočite na naslednja vprašanja:

- Kaj je bil najtežji del razpravljanja o primeru s perspektive dodeljene vloge?
- Kako se je vaše razumevanje primerov spremenilo po razkritju motnje?
- Kaj smo se naučili o tem, kako ravnati v takih primerih v resničnem življenju?

Šest klobukov

REALIST

Osredotočaš se na praktične in takojšnje rešitve za vedenje. Iščeš jasne in izvedljive rešitve namesto abstraktnih idej in obsežnih razprav.

EMPAT

Tvoja naloga je razumeti čustva, ki so v ozadju vedenja. Zavzemaš se za sočutje, potrpežljivost in neobsojajoč pristop, s čimer želiš podpreti posameznika.

OPTIMIST

Izpostavljaš možne pozitivne razplete in priložnosti za rast v dani situaciji. Pri drugih skušaš vzbuditi upanje in vztrajnost.

SKEPTIK

Predpostavke drugih postavljaš pod vprašaj in preizprašuješ predlagane rešitve. Tvoja naloga je spodbujati kritično mišljenje, ideje, osnovane na dokazih, in jasnost vsakega predloga.

VARUH PRAVIL

Poudarjaš pomen strukturiranosti, mej in spoštovanje pravil. Tvoja naloga je, da poskrbiš za odgovornost, doslednost in pravičnost.

MEDIATOR

Skušaš vzpostaviti ravnovesje med različnimi pogledi in spodbujaš iskanje harmonije in kompromisov. Tvoj cilj je voditi skupino k skupnim in vključujočim rešitvam.

SITUACIJA

MOTNJA

Oseba se izogiba družabnih dogodkov in pogosto zavrača vabila in išče izgovore, da lahko prej odide. Prijatelji jo opisujejo kot zadržano ali nezainteresirano, nekateri verjamejo, da se namenoma distancira.

Za izogibanjem druženju lahko stoji **socialna anksiozna motnja**. Zanja je značilen nenehen strah pred obsojanjem, zavrnitvijo ali osramotitvijo, kar naredi vsakdanje interakcije stresne. Izogibanje ni posledica nezainteresiranosti, pač pa močne čustvene stiske.

Član ekipe nenehno zamuja na sestanke, težko opravi delo do roka in se zdi nemotiviran za delo. Sodelavci ga vidijo kot nezanesljivega, nekateri to pripisujejo lenobi ali neprofesionalnosti.

Velika depresivna motnja lahko pojasni zamuje in težave pri izpolnjevanju obveznosti. Depresija lahko izčrpa energijo, zmanjšuje koncentracijo in oteži opravljanje vsakodnevnih nalog, tudi kadar je posamezniku mar za njegove obveznosti.

Študent pogosto moti predavanja, ne dokonča nalog in se med predavanji zdi nepozoren. Profesorji ga pogosto opisujejo kot ključovalnega, a opazajo, da lahko blesti pri temah, ki se mu zdijo zanimive..

Motnja pozornosti s hiperaktivnostjo (ADHD) pogosto povzroči impulzivnost, težave s pozornostjo in težave s strukturiranimi nalogami. Študentovo vedenje ni ključovalno, temveč posledica težav s koncentracijo in samoregulacijo, ki jih spremljajo izbruhi ustvarjalnosti, kadar se pojavi zanimanje.

Sodelavec se pogosto pritožuje zaradi telesnih bolečin, kot so glavoboli ali bolečine v trebuhu, ter je pogosto na bolniški. Sodelavci menijo, da pretirava ali išče izgovore, da bi se izognil odgovornosti, kar povzroča nezadovoljstvo v ekipi

V ozadju vedenja je morda **somatska simptomatska motnja**. Zanja je značilno doživljanje fizičnih simptomov, ki so mučni, a nesorazmerni z vsakim prepoznavnim medicinskim vzrokom. Simptomi so za osebo resnični. Nastanejo iz prepleta psiholoških in fizičnih dejavnikov, niso pa izmišljeni.

KAJ JE DUŠEVNO ZDRAVJE?

Kategorija:

Ozaveščanje: »Pismenost na področju duševnega zdravja« za mlade

Pregled:

Aktivnost pomaga udeležencem razumeti pojem duševnega zdravja kot sestavni del splošnega zdravja ter njegovo povezanost z izzivi, s katerimi se srečujejo v odraslosti in na delovnem mestu.

Učni in participativni cilji:

- Razumeti širši pojem zdravja, vključno z duševnim zdravjem, ter razjasniti njegovo vlogo pri splošnem dobrem počutju.
- Spoznati izzive na področju duševnega zdravja, povezane s preходом v odraslost in na delo.
- Razviti zavedanje o pomenu čustvene in socialne odpornosti kot orodij za soočanje z osebnimi in poklicnimi izzivi.

Okolje in udeleženci:

Z mladostniki in mladimi odraslimi (16–26 let) v neformalnem okolju/kot delavnica ipd.

Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: Skupine od 8 do 20 udeležencev so najbolj primerne za deljenje izkušenj in skupinsko razpravo.
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Udeleženec naj med nekaj fotografijami izbere eno. Uporabite jo kot izhodišče za pogovor: kaj nam fotografija pove o tem, kako vidijo zdravje/duševno zdravje? Navežite pogovor na njihove osebne izkušnje, cilje in vsakodnevne povzročitelje stresa.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Uporabljajte preprost jezik in konkretne pomožne stavke (npr. »Ob tej fotografiji se počutim... ker...«).
 - Če se težko izražajo z besedami, dovolite risanje ali izbiranje simbolov.
 - Ponudite možnost pogovora v majhnih skupinah, namesto da govorijo pred vsemi.
 - Bodi pozorni na to, da lahko nekatere fotografije povzročijo močne čustvene odzive – dovolite udeležencem, da jih preskočijo ali izberejo drugo.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - Prilagodite nabor fotografij tako, da odražajo domače, kulturno relevantne podobe (npr. skupnost, družina, šola, delo).
 - V skupinah mešanih kultur spodbudite udeležence, da primerjajo perspektive in izpostavite kulturne razlike v tem, kako dojemamo zdravje/duševno zdravje.



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Pismenost - duševno zdravje



Pripomočki:

Nabor fotografij, ki prikazujejo različne situacije, povezane z zdravjem - **POMEMBNO:** materiali pripravite vnaprej. Najbolje je, da so fotografije plastificirane.



Trajanje:

35 - 40 minut



Potek aktivnosti:

POMEMBNO: Pred izvedbo aktivnosti razmislite o starosti udeležencev in jih vodite skozi naloge na način, primeren njihovi starosti.

1. korak: Fotogovorica

- Usedite se v krog in na sredino položite slike.
- Udeležencem razložite: "Na tleh vidite veliko različnih fotografij, ki prikazujejo različne vidike življenja – fizično aktivnost, družbene interakcije, občutenje različnih čustev, osamljenost. Te fotografije predstavljajo raznolike vidike, povezane z našim zdravjem."
- Udeležence vprašajte:
 - "Kaj bi rekli, da je zdravje?"
 - "Kaj pa je duševno zdravje?"
- Udeležence prosite, da izberejo eno ali dve fotografiji, ki jih povezujejo z duševnim zdravjem.
- Ko so vsi izbrali fotografijo, naj vsak udeleženec razloži, zakaj je izbral to fotografijo in kaj jim ta predstavlja.
- Možna alternativa, če mislite, da bi se udeleženci počutili nelagodno pri deljenju ali če skupinska dinamika ni preveč odprta: Udeležence razdelite v skupine po štiri. Razpravljajo naj znotraj manjših skupin, nato pa predstavijo, o čem so govorili (ker predstavljajo misli skupine, ne pa svojih osebnih, jim bo morda manj nelagodno, saj bodo manj izpostavljeni).

2. korak: Skupinska razprava

- Povzemite razmisleke udeležencev in izpostavite pogoste teme:
 - Fizično zdravje: gibanje, prehrana, spanje.
 - Duševno zdravje: čustva, obvladovanje stresa, pozitivna samopodoba.
 - Socialno zdravje: odnosi, komunikacija, podporna mreža.
- Opozorite na vidike, ki so jih udeleženci morda spregledali (npr., skrb zase, obvladovanje stresa, ravnovesje med delom in prostim časom).

3. korak: Povezovanje duševnega zdravja z odraslostjo in zaposlitvijo

Vodite razpravo, s katero povežete duševno zdravje z izzivi, s katerimi se mladi soočajo v odraslosti in na delu.

- Vprašajte udeležence:
 - "Kako mislite, da duševno zdravje vpliva na vašo sposobnost dela in doseganje osebnih ciljev?"
 - S katerimi izzivi, povezanimi z duševnim zdravjem, se mladi srečujejo ob prehodu v odraslost in začetku službenega življenja?

- Primeri za vodenje diskusije:
 - Stres zaradi iskanja zaposlitve ali prevzemanja nove službene vloge.
 - Usklajevanje osebnih in poklicnih odgovornosti.
 - Obvladovanje službenih odnosov in pričakovanj.
 - Spoprijemanje z neuspehi ali ovirami pri razvoju kariere.

4. korak: Ključne ugotovitve

- Povzemite ključne ugotovitve:
 - Duševno zdravje je enako pomembno kot fizično zdravje pri doseganju splošnega dobrega počutja.
 - Socialne vezi in čustvena odpornost so bistvene za uspešno življenje v odraslosti in na delovnem mestu.
 - Prepoznavanje in naslavljanje težav, povezanih z duševnim zdravjem, je ključno za osebni in poklicni uspeh.
- Predstavite kratko definicijo duševnega zdravja: »Duševno zdravje je stanje dobrega počutja, v katerem je posameznik sposoben obvladovati vsakodnevne življenjske obremenitve, produktivno delati in prispevati k skupnosti. Vključuje čustveno, psihološko in socialno blagostanje.«

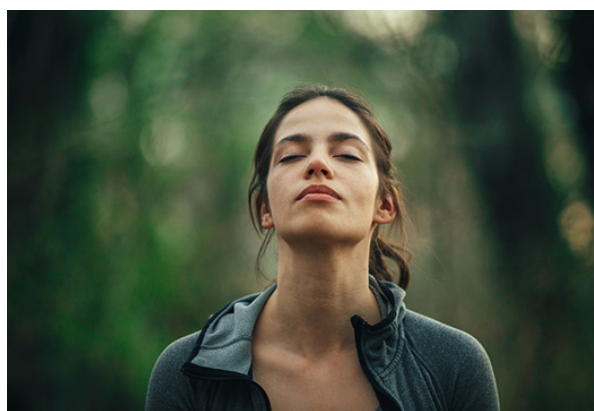
Zaključek/refleksija:

(Refleksija je delno vključena že v zgornje korake, a lahko vključite tudi spodnja vprašanja):

- Spodbudite udeležence, da delijo svoja mnenja o:
 - »Kaj je najbolj izstopalo pri izbranih fotografijah in razlogih, ki so jih drugi delili?«
 - »Vas je kakšen razmislek presenetil?«
 - »Ste že kdaj prej razmišljali o duševnem zdravju na tak način?«
 - »Kako vam je ta aktivnost pomagala bolje razumeti duševno zdravje?«
- Skupinska razprava o izzivih na delovnem mestu
 - "Kako mislite, da duševno zdravje vpliva na vašo sposobnost dela in doseganje osebnih ciljev?«
 - S katerimi izzivi, povezanimi z duševnim zdravjem, se mladi srečujejo ob prehodu v odraslost in začetku službenega življenja?
- Veščine in strategije za podporo duševnemu zdravju
 - »Katere strategije vam lahko pomagajo obvladovati stres ali krepiti vaše duševno zdravje?«
 - »Kako se lahko zavzimate za pomen duševnega zdravja na delu ali v vaši skupnosti?«
- Z udeleženci lahko delite spletni povezavi, kjer lahko poizvedo več:
 - <https://www.tosemjaz.net/>
 - <https://www.zadusevnozdravje.si/pomagam-drugemu/kako-pomagam/>

Uporabljeni materiali:





02. RAZUMEVANJE IN URAVNAVANJE ČUSTEV



RAZUMEVANJE IN URAVNAVANJE ČUSTEV

TEMA

Naša čustva imajo ključno vlogo pri oblikovanju naših odločitev, odnosov in splošnega dobrega počutja. Kljub temu imajo številni mladi pogosto težave s prepoznavanjem in učinkovitim obvladovanjem svojih čustev. Z aktivnostmi v tem razdelku želimo udeležencem pomagati razvijati čustveno inteligenco – ključno spretnost za soočanje z osebnimi in poklicnimi izzivi. Razumevanje čustvenih sprožilcev in telesnih odzivov je prvi korak k obvladovanju čustev. Z učenjem strategij za uravnavanje čustev udeleženci krepijo odpornost in izboljšujejo medosebne odnose.

UVID

Raziskava v okviru projekta Mind the Gap je pokazala, da so čustvene stiske med mladimi zelo razširjene, pri čemer je večina anketirancev poročala o stresu, tesnobi in zaskrbljenosti. Z razumevanjem in uravnavanjem svojih čustev lahko mladi v tem pomembnem življenjskem obdobju razvijajo odpornost in ustvarjajo zdrave medsebojne odnose.

DEJAVNOSTI

Preko vodenih dejavnosti, predstavljenih v tem delu, udeležence spodbujamo, da prepoznajo, kako njihova čustva vplivajo na njihove misli in dejanja. Raziskujejo tudi načine, kako se odzvati na zahtevne in neprijetne dogodke ter kako razviti globlje razumevanje čustvenih odzivov pri drugih. Udeleženci se bodo, opremljeni s temi veščinami, počutili bolj samozavestne v soočanju s konflikti in pri obvladovanju stresa ter ohranjanju čustvenega ravnovesja. Aktivnost »Eksplodirajoč balon« ponazarja čustvene sprožilce, medtem ko »Utelešenje čustev« pomaga razumeti telesne znake čustvenih odzivov. Druge aktivnosti, kot je »Spremeni svoj odziv«, se osredotočajo na krepitev odpornosti in sposobnost prilagajanja težkim situacijam.

PRILAGODLJIVOST NA SITUACIJE



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Ta aktivnost udeležencem pomaga zaznavati in uravnavati svoja čustva ter predstavi načine spoprijemanja s stresom in nepredvidenimi situacijami. Udeleženci se prek igre vlog, kjer so vključene situacije iz resničnega sveta, naučijo prilagodljivosti v profesionalnem okolju in raziskujejo tako pozitivne kot negativne načine izražanja in obvladovanja čustev.



Učni in participativni cilji:

- Razumeti pomembnost prilagodljivosti
- Opredeliti načine za razvijanje prilagodljivosti
- Razvijati zmožnost spoprijemanja s stresom in nepredvidenimi situacijami



Okolje in udeleženci:

Aktivnost se lahko izvaja bodisi v učilnici ali sejni sobi. Udeleženci so lahko dijaki, študenti ali mladi zaposleni ob svoji prvi delovni izkušnji.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupin je 10–20 udeležencev. To omogoča raznolike odzive in perspektive za bogate razprave, hkrati pa je skupino še vedno mogoče obvladovati pri gibalnih aktivnostih.
- V individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo) lahko izvajalec scenarije direktno predstavi udeležencu. Namesto da se fizično premika po sobi, lahko udeleženec kaže na vizualno »lestvico« (npr. na mizo položite kartice z oznakami: zlahka se prilagodim – mešani občutki – težko se prilagodim) ali pa ustno pojasni, kje se vidi in zakaj.
- Pri prilagajanju aktivnosti za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami) naj izvajalec uporablja preprost, jasn jezik in se izogne kulturno specifičnim izrazom. Vključite scenarije, ki so povezani z njihovimi življenjskimi izkušnjami (npr. obiskovanje nove šole, sporazumevanje v novem jeziku, prilagajanje novim običajem) in/ali prilagodite scenarije (uporabite eno preprosto poved ali fotografije za prikaz vsake situacije). Na voljo dajte več časa za razmislek in odgovore. Ustvarite varno, mirno okolje in jasno povejte, da se udeleženci lahko odločijo, da ne bodo sodelovali ali da bodo preskočili posamezno aktivnost.
- Da prilagodite aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem, spodbudite udeležence, da delijo, kako je prilagodljivost razumljena v njihovi kulturi (npr. Je sprememba razumljena kot priložnost ali grožnja?). Prilagodite scenarije tako, da odražajo poznane situacije iz vsakdanjega življenja udeležencev (iz šole, družine, službe, skupnosti).



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pripomočki:

- Tabla (ali papir) za zapisovanje ključnih besed
- Flomastri



Trajanje:

30 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Prosimo udeležence, da se presedejo na drugo mesto v prostoru (in s sabo vzamejo vse svoje stvari). Vprašajte udeležence:

- Kako ste se počutili, ko sem vas prosil, da se presedete?
- Ste se počutili udobno ali neudobno?
- Je bilo presedanje dobra priložnost za to, da ste se prestavili na boljše mesto, ali bi se bolje počutili na starem?

Na hitro se pogovorite o vplivih sprememb v vsakdanjem življenju. Na tablo ali flipchart zapišite vprašanje: »Kaj vam pomeni prilagodljivost?« Zberite odgovore in zapišite ključne besede (npr. fleksibilnost, odprtost, stres, ustvarjalnost, potrpežljivost, odpornost).

2. korak:

Predstavite scenarij (npr. Ko pridete v službo, ugotovite, da delovni material še ni bil dostavljen – več primerov najdete spodaj).

Vprašajte udeležence, kako bi se oni odzvali v vsaki situaciji:

- Če menijo, da bi se zlahka prilagodili, naj se premaknejo na eno stran sobe.
- Če menijo, da bi se težko prilagodili, naj se premaknejo na drugo stran sobe.
- Če menijo, da bi bil odziv neke vmes, naj se postavijo na sredino.

Ko se udeleženci razporedijo, jih povabite, da delijo:

- Zakaj ste izbrali to mesto?
- Katera čustva bi občutili v tej situaciji?
- Kaj bi naredili, kako bi se odzvali?

Ponovite z 2–3 dodatnimi scenariji. Po vsakem scenariju se na kratko pogovorite o razlikah med odzivi.

Primeri situacij:

- Začnete delati z novo ekipo.
- Začnete delati z novo programsko opremo, ki slabo deluje.
- Pridete v službo in ugotovite, da delovni material še ni bil dostavljen.
- Podjetje, za katerega ste delali, propade. V vaši bližini ni nobenih podobnih podjetij.
- Zjutraj pridete v pisarno in ugotovite, da telefon ne dela. Sicer pričakujete pomembne klice.
- Začnete z delom po dolgem dnevu in ugotovite, da naprava za merjenje delovnega časa ne deluje več.
- Zadolženi ste za uvajanje novega zaposlenega, ki slabo govori jezik



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Razumevanje in uravnavanje čustev



Zaključek/refleksija:

Zberite vse udeležence in se pogovorite:

- Kaj je v nekaterih situacijah olajšalo prilagajanje?
- Kaj ga je v drugih otežilo?
- Ste opazili kakšne razlike v tem, kako bi se prilagodili vi in kako bi se ostali?

Na tabli/flipchartu zberite koristne nasvete za prilagodljivost (npr. ostanem miren, rešujem probleme, prosim za pomoč, sem potrpežljiv, osredotočim se na tisto, kar lahko spremenim).

BALONI



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Ta aktivnost s simulacijo ponazarja, kako je opravljati več nalog hkrati v delovnem okolju. Udeleženci bodo spoznali, kako čustva vplivajo na njihovo sposobnost obvladovanja nalog, hkrati pa bodo vadili sodelovanje in delovanje pod časovnim pritiskom.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati čustvene odzive pri opravljanju več nalog hkrati.
- Razviti strategije za ohranjanje mirnosti in postavljanje prioritet v stresnih situacijah.
- Razpravljati o pomenu komunikacije in timskega dela v zahtevnih in stresnih situacijah.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za teambuilding aktivnosti ali delavnice o čustveni inteligenci na delovnem mestu. Primerna je za udeležence iz različnih strokovnih področij in zasnovana za 15 sodelujočih.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- To aktivnost lahko izvajamo s skupinami različnih starosti.
- Priporočena velikost skupine je od 10 do 15 udeležencev. Če imate večjo skupino in dovolj prostora, lahko ustvarite več majhnih skupin in izvedete aktivnost v vsaki posebej. Potrebovali boste primerno število balonov.
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Zmanjšajte število balonov. Prosite udeleženca, naj najprej odbija dva balona, nato dodajte še dva. Postopoma dodajajte balone različnih barv, dokler jih ni največ 8.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami): Pri razpravi poudarite, da lahko težke izkušnje vplivajo na naše duševno stanje, kar se neposredno odraža pri naši produktivnosti in zmožnosti opravljanja nalog.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem: Načini, kako ljudje obvladujejo naloge, se med seboj razlikujejo. Na to lahko vplivajo njihove izkušnje, osebnostne značilnosti, okolje in kultura. Nekateri imajo raje delegacijo, sodelovanje in kolektivno delo, drugi pa so naklonjeni individualizmu in prevzemanju večjega dela odgovornosti. Upoštevajte to pri razpravi in zaključkih. Če poznate skupino, s katero boste delali, lahko barve balonov povežete s specifičnimi situacijami, s katerimi se udeleženci srečujejo vsakodnevno.
- Spodbujajte odprto komunikacijo in med refleksijo ne obsojajte. Zagotovite, da se bodo udeleženci počutili varno in udobno pri izražanju svojih čustev in misli.
- Udeležencem pojasnite, da lahko med aktivnostjo komunicirajo, so glasni, se smeji – karkoli jim pomaga, da balone obdržijo v zraku, je dobrodošlo.



Pripomočki:

Baloni različnih barv, ki predstavljajo različne naloge ali izzive. Npr.:

- Rdeč balon = Nujna naloga ali kriza
- Moder balon = Rutinska naloga
- Rumen balon = Kreativna naloga
- Zelen balon = Dolgoročni cilj ali projekt



Trajanje:

30 minut (10 minut za aktivnost in 20 minut za refleksijo)

Potek aktivnosti:

1. korak:

Udeleženci naj se postavijo v krog. Najprej razložite nalogo: če balon med igro pade na tla, mora skupina na koncu opraviti toliko počepov, kot je bilo padcev balonov na tla (odvisno od skupine lahko gre tudi za drugo vrsto aktivnosti – skakanje, obračanje, ploskanje). Pojasnite, da počepi ali druga »kazenska« vaja ponazarjajo trud, ki je potreben za popraviljanje napak, in predstavljajo težo odgovornosti, ki lahko vpliva na uspešnost in moralo ekipe.

Primer: če v treh minutah balon pade na tla 20-krat, morajo udeleženci po treh minutah narediti 20 počepov. Na začetku aktivnosti podajte udeležencem pol toliko balonov, kot je udeležencev. Razložite pomen različnih barv balonov. Prosite, naj vsi sodelujejo in balone eno minuto ohranjajo v zraku.

2. korak:

Po eni minuti začnite dodajati vedno več balonov različnih barv, vedno hitreje, dokler ni balonov dvakrat toliko, kot je udeležencev. Baloni predstavljajo nujne, rutinske, kreativne in dolgoročne naloge. Udeleženci morajo zdaj dve minuti hkrati ohranjati v zraku dvakratno število balonov.

3. korak:

Pogovorite se o čustvenem doživljanju skupine ob hkratnem opravljanju več nalog. Pogovorite se o občutkih stresa, vlogi timskega dela in postavljanju prioritet. Pojasnite, da je tudi v službi pogosto tako, da ko naredimo napako, nosimo posledice.

- Katera čustva so vas spremljala?
- Kako ste se počutili na začetku, kako na sredini in kako ob koncu naloge?
- Kako ste se počutili, ko so baloni padli na tla in ste vedeli, da boste morali kmalu nositi posledice?
- Kaj vam je pomagalo obvladati svoja čustva (jezo, frustracijo)?

4. korak:

Zaključna refleksija.

- Spodbudite udeležence, da opišejo, kakšna čustva so doživljali v vsaki situaciji:
 - Kako ste se soočili z motnjami? So povzročile frustracijo ali stres?
 - Kako ste se počutili, ko ste skušali opraviti vse naloge hkrati?
 - Kako lahko ta občutja povežete s svojimi izkušnjami na delu?
- Razpravljajte o strategijah za obvladovanje teh čustev v resničnih delovnih okoliščinah:
 - Katere tehnike vam lahko pomagajo ostati mirni pod pritiskom?
 - Kako lahko učinkovito komunicirate s svojo ekipo, ko se počutite preobremenjeni?
 - Katere strategije lahko uporabite za postavljanje prioritet v stresnih situacijah?



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Razumevanje in uravnavanje čustev



Zaključek/refleksija:

Udeleženci se bolj zavedajo svojih čustvenih odzivov v različnih situacijah, razumejo, kako lahko čustva vplivajo na njihovo delo, ter raziskujejo strategije za boljše obvladovanje teh čustev. Aktivnost poudari tudi pomen timskega dela, jasne komunikacije in čustvene inteligence pri soočanju z več nalogami ali izzivi v delovnem okolju.

UTELEŠENJE ČUSTEV

Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev

Pregled:

Aktivnost je zasnovana tako, da udeležencem pomaga prepoznavati čustva in njihove telesne znake, s tem pa pomaga razvijati njihovo čustveno inteligenco. Preko igre vlog in pantomime za izražanje čustev v različnih kontekstih aktivnost spodbuja boljše zavedanje čustev in empatijo pri udeležencih.

Učni in participativni cilji:

- Prepoznati čustva drugih.
- Izboljšati načine govora o čustvih in njihovo analiziranje.
- Razvijati čustveno inteligenco.

Okolje in udeleženci:

To aktivnost je mogoče izvesti v učilnici z manjšo skupino dijakov ali študentov.

Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: 6–15 udeležencev. Tako je v skupini dovolj različnih perspektiv in vlog za dinamično izvedbo, hkrati pa ima vsak možnost aktivno sodelovati brez časovne stiske.
- Pri izvajanju aktivnosti v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo) lahko izvajalec prikaže določeno čustvo, udeleženec pa poskusi ugotoviti, kaj kaže. Individualna izvedba je zelo učinkovita za gradnjo zaupanja, spodbujanje samozavedanja in spodbujanje udeleženca, da deli osebne izkušnje, povezane s čustvi.
- Pri izvajanju aktivnosti z ranljivimi skupinami (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami) lahko izvajalec uporablja preprost in jasn jezik ter kartice z opisi situacij in/ali vizualne pripomočke (ikone, slike ali kratke stripovske prizore) namesto opisnih scenarijev. Pomembna je inkluzivnost, spoštovanje in zavedanje, da je izražanje čustev v različnih kulturah lahko različno.
- Pri prilagajanju aktivnosti različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem naj izvajalec upošteva, da se telesna govorica, očesni stik in izražanje določenih čustev (npr. jeza, žalost) med kulturami zelo razlikujejo.
- Povabite udeležence, naj delijo, kako se čustva običajno izražajo v njihovi kulturi. Vključite več telesnega izražanja in manj abstraktnih razprav. V formalnih okoljih (šole, usposabljanja) lahko izvajalec aktivnost poveže z obstoječimi učnimi načrti (npr. socialno-čustveno izobraževanje, komunikacijske veščine), medtem ko je v bolj neformalnih izobraževalnih okoljih priporočljivo ohraniti igrivost in fleksibilnost ter spodbujati ustvarjalnost skupaj z refleksijo.



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pripomočki:

- Nabor fotografij ljudi, ki izražajo čustva
- Tabla
- Flomastri



Trajanje:

30 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Vsakemu udeležencu dajte opis situacije (npr. nekdo zamudi na sestanek, nekdo pohvali vaše delo, nekdo pozabi na klic, za katerega ste se dogovorili nekaj dni prej...). Pri starejših mladih lahko uporabite situacije, ki so bolj povezane z njihovim življenjem in čustvi (npr. izgorelost, stres pred univerzitetno ali službeno predstavitvijo, občutek razočaranja po neuspešnem razgovoru za službo).

2. korak:

Vsak udeleženec naj s pantomimo odigra čustvo, ki bi ga občutil v tej situaciji.

3. korak:

Preostali udeleženci naj nato poskusijo uganiti čustvo na podlagi telesne govorice in obrazne mimike.

4. korak:

Ko ostali ugotovijo čustvo, prosite udeleženca, naj na glas prebere opis situacije, kar omogoči še globlje razumevanje.

5. korak:

Besedo prepustite naslednjemu udeležencu, ki naj odigra svojo situacijo in jo nato še prebere. Nadaljujte, dokler ne pridejo na vrsto vsi udeleženci.

Zaključek/refleksija:

Po zaključku igre vlog zberite skupino v krogu in ustvarite varen, odprt prostor za razpravo. Poudarite, da v situacijah ne obstaja eno samo »pravilno« čustvo – naše izkušnje in interpretacije so osebne in raznolike. Na primer: če nekdo zamuja, lahko ena oseba občuti jezo, druga žalost, tretja pa olajšanje.

Predlagana vprašanja za refleksijo:

- Kaj vam je kot opazovalcu pomagalo prepoznati čustva drugih?
- Zakaj menite, da lahko dve osebi v isti situaciji občutita zelo različna čustva? Kaj nam to pove o edinstvenosti čustvenih izkušenj?
- Ali vam je v vsakdanjem življenju preprosto ali težko izraziti svoja čustva?
- Se spomnite kakšnega primera, ko je nekdo napačno razumel vaša čustva, ker jih niste (ali niste mogli) jasno izraziti? Kako je to vplivalo na situacijo?
- Obstajajo kakšna tveganja pri tem, da skrivamo svoja čustva? In kakšne so prednosti, če jih odkrito izražamo?
- Kako lahko prepoznavanje čustev pri sebi in drugih pomaga pri naših odnosih, v šoli in v službi?
- Katere strategije lahko uporabite, ko čutite čustva, ki jih je težko izraziti (npr. stres, žalost, frustracija)?

ČUSTVENI VIHAR

OBVLADOVANJE ČUSTEV ZA USPEH



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Udeleženci razpravljajo o tem, kako prepoznati čustva drugih in kako upravljati s svojimi.



Učni in participativni cilji:

Pomagati udeležencem prepoznati, razumeti in upravljati s svojimi čustvi in čustvi drugih v delovnem okolju.



Okolje in udeleženci:

Udeleženci vseh starosti.



Nasveti za uspešno izvajanje:

Vzpostavite zaupno okolje. Če udeleženci dobro sodelujejo pri tej vaji, jo lahko uporabite tudi za druge teme, npr. odpornost, izkušnje z delom itd. Bodite pozorni, če je udeležencem težko sodelovati, saj lahko vaja priklične neprijetne spomine, občutke manjvrednosti ali druge podobne čustvene odzive.

Priporočena velikost skupine: 7 to 20.

Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju: Natisnite fotografije, ki prikazujejo različna čustva (za mlajše udeležence) ali natisnite kratke zgodbe o situacijah iz delovnega okolja, kjer ljudje pokažejo čustva. Pustite udeležencu, da govori o tem, kako sam vidi in razume situacijo.

Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine:

- Nekateri kulture cenijo zadržanost pri izražanju čustev, druge spodbujajo odprto izražanje. Temu primerno prilagodite igro vlog in deljenje lastnih čustev. Na začetku vedno poudarite, da je deljenje prostovoljno.
- Jezik prilagodite jezikovnim zmožnostim udeležencev.
- V kulturah ali učilnicah, kjer je pogovor o osebnih občutkih nenavaden, namenite več časa ogrevalnim vajah, preden preidete k deljenju čustev.
- Če imate večjezično skupino, zagotovite prevode ali primere v lokalnem jeziku, zlasti za besedišče, povezano s čustvi (nekatera čustva se morda ne prevajajo dobesedno ali nimajo ekvivalenta).



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pripomočki:

- Samolepilni listki različnih barv
- Pisala
- Tabla ali flipchart



Trajanje:

40 minut

Potek aktivnosti:

1. korak: Uvod

Na kratko obrazložite, kaj je čustvena inteligenca (EQ/EI) in kakšen je njen pomen za delovno okolje. Pogovorite se o tem, kako lahko upravljanje s čustvi vpliva na komunikacijo, skupinsko delo in reševanje problemov. Iztočnice zapišite na tablo.

2. korak: Pantomima čustev

Udeležence razdelite v manjše skupine (3–5 oseb). Vsaka skupina izžreba samolepilni listek, na katerem je napisano čustvo (npr. veselje, frustracija, tesnoba, navdušenje). Nekdo iz skupine s pantomimo (brez govorjenja) pokaže čustvo, ostali člani pa morajo ugotoviti, za katero čustvo gre. Ko skupine pravilno ugamejo, se pogovorite o tem, kako pridejo čustva do izraza v delovnem okolju (npr. »Kako izgleda delovno okolje, ko je nekdo frustriran?« ali »Katere situacije vas spravijo v *neko čustveno stanje*?«).

3. korak: Prepoznavanje čustev

Udeležencem razdelite samolepilne listke in pisala. Prosite jih, da pomislijo na nedavno situacijo na delu/v šoli/v osebnem življenju, v kateri so občutili neko močno čustvo (pozitivno ali negativno). Na en listek naj napišejo, katero čustvo so čutili. Na drug listek naj napišejo, katera situacija je sprožila to čustvo. Povabite udeležence, naj svoje izkušnje delijo drug z drugim v parih. Spodbudite jih, da se vprašajo, kaj so se iz izkušnje naučili.

4. korak: Upravljanje s čustvi

Znova se zberite na kupu in vprašajte, ali želi kdo deliti vpogleda iz pogovorov v parih. Spodbudite udeležence, da se pogovorijo o tem, kako so čustva obvladovali in kako jih želijo obvladovati v prihodnosti.

Pogovorite se o načinih za upravljanje s čustvi v delovnem okolju, npr.:

- Tehnike globokega dihanja
- Odmori
- Iskanje podpore pri sodelavcih
- Pozitiven samogovor
- Dobra priprava

Strategije napišite na tablo ali flipchart, da jih lahko vsi vidijo.

5. korak: Uporaba veščin čustvene inteligence

Prosrite udeležence, naj razmislijo o specifičnih načinih upravljanja čustev, ki jih lahko uporabijo, ko se naslednjič soočijo z močnim čustvom na delu ali v šoli.

Načine naj zapišejo na listek in ga shranijo kot opomnik zase.

Zaključek/refleksija:

Vprašajte udeležence, kako se počutijo v tem trenutku. Vprašajte, ali menijo, da so te vaje uporabne za obvladovanje čustev na bolj zdrav način.

Spodbudite udeležence, naj vadijo izbrane načine, in jih opomnite, da je razvijanje čustvene inteligence neskončen.

IZRAŽANJE ČUSTEV SKOZI TON



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Aktivnost želi udeležencem pomagati razumeti vpliv, ki ga imata ton in slog komunikacije na posredovanje sporočila. Pokazati želi, kako lahko različni toni (pasivni, agresivni, asertivni) vplivajo na način, kako je sporočilo razumljeno.



Učni in participativni cilji:

- Razumeti neverbalno komunikacijo.
- Vaditi asertivno komunikacijo.
- Uporabiti veščine v poklicnih okoljih.
- Razvijati empatijo in ozaveščenost



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za izvedbo v srednjih šolah, mladinskih organizacijah, nevladnih organizacijah ali na delavnicah. Udeleženci so lahko dijaki, ki se pripravljajo na prehod v višje izobraževanje ali na delo; nedavni diplomanti, ki so pred kratkim zaključili izobraževanje in zdaj aktivno iščejo zaposlitev; ali mladi, vključeni v programe za zaposlovanje (npr. pripravništva).



Nasveti za uspešno izvajanje:

Vzpostavite varno in podporno okolje: oblikujte pravila, ki poudarjajo spoštovanje in jasno povejte, da ne obstaja pravilen ali napačen način za izražanje čustev. Poudarite, da je aktivnost namenjena učenju, ne obsojanju.

Priporočena velikost skupine: 10-15 udeležencev.

Na kratko pojasnite, kaj je neverbalna komunikacija, in prikažite nekaj primerov s pretiranimi kretnjami in držami, da se izognete zmedi (če to ni dovolj, lahko uporabite tudi vizualne pripomočke, denimo kartice z izrazi čustev in predlaganimi kretnjami in držami za tiste udeležence, ki težko izražajo čustva).

Spodbujajte opazovanje: udeležence spodbujajte, naj natančno opazujejo fizične znake čustev pri drugih in razmišljajo o tem, kaj ti sporočajo. Opozorite jih tudi, da obstajajo kulturne razlike v neverbalni komunikaciji in imajo lahko enake kretnje/drže različne pomene.



Pri individualnem izvajanju lahko aktivnost poenostavimo tako, da se osredotočimo na refleksijo in personalizirano vajo.

- 1. Raziskovanje čustev** – Udeleženec izrazi čustvo s kretnjo ali držo. Izvajalec in udeleženec se pogovorita o tem, kateri znaki čustva so bili najbolj opazni.
- 2. Vaja z igro vlog** – Izvedite kratek simuliran razgovor ali drug scenarij iz delovnega okolja. Izvajalec naj poda povratne informacije o neverbalni komunikaciji udeleženca (očesni stik, drža, mimika), nato pa udeleženec ponovi vajo.
- 3. Refleksija** – Pogovorite se o tem, kaj je delovalo naravno, kaj se lahko izboljša, in določite enega ali dva majhna cilja, ki ju lahko udeleženec zasleduje v resničnem življenju.

Pri delu z ranljivimi skupinami je pomembno, da zagotovite, da je aktivnost varna, inkluzivna in dostopna.

- **Poenostavite navodila:** uporabljajte jasen, preprost jezik in pokažite, kako opraviti nalogo korak za korakom.
- **Uporabite vizualne pripomočke:** kartice z izrazi čustev, slike ali kratke iztočnice za igro vlog lahko pomagajo udeležencem, ki težko razumejo abstraktne koncepte.
- **Ponudite izbiro:** udeležencem ponudite, da lahko zavrnejo nastopanje pred skupino in namesto tega sodelujejo kot opazovalci ali s pomočjo risanja/pisanja.
- **Kulturna občutljivost:** zavedajte se, da se neverbalna komunikacija med kulturami razlikuje; povabite udeležence, naj delijo primere iz svojega okolja.
- **Dodatna podpora:** po potrebi delajte v manjših skupinah ali parih ter redno preverjajte, ali se vsi počutijo prijetno in vključeno.

Pripomočki:

- Dovolj velik prostor s stoli, da lahko udeleženci udobno sedijo ali se gibljejo
- Listi in pisala, da lahko udeleženci zapisujejo opažanja ali zapiske med razpravo
- Listi z iztočnicami za igre vlog z različnimi vlogami (spraševalec ali kandidat)
- Po želji kartice z govorico telesa in čustvi

Trajanje:

60 minut



Potek aktivnosti:

1. del: Razumevanje čustev preko govorice telesa

- Postavite se v krog, tako da vsi vidijo vse.
- Predstavite temo in pojasnite pomen govorice telesa pri izražanju čustev.
- Vsakega udeleženca posebej povabite v sredino in ga prosite, da izbere eno čustvo (veselje, žalost, jeza, strah, presenečenje, gnus, zmeda), nato pa ga izrazi zgolj z držo in kretnjami, brez besed. Ostali opazujejo in skušajo uganiti čustvo.
- Po več ponovitvah začnite skupinski pogovor in refleksijo o opaženih odzivih in znakih čustev, interpretacijah govorice telesa ter o tem, katere drže in geste ste zlahka prepoznali.

2. del: Igra vlog – uporaba govorice telesa v poklicnem okolju

- Razložite, da bodo udeleženci zdaj skušali aplicirati, kar so se naučili o govorici telesa, v poklicnem okolju, natančneje pri razgovoru za službo.
- Udeležence razdelite v pare – ena oseba naj bo spraševalec, druga pa kandidat. Razdelite opise vlog in vprašanja, ki so pogosta na razgovorih (npr. »Povejte nekaj o sebi« ali »Zakaj si želite to službo?«).
- Pari naj izvedejo simuliran razgovor (približno 10 minut), pri čemer naj se kandidati osredotočijo na govorico telesa (ohranjanje očesnega stika, primerna drža) spraševalci pa na svojo vlogo (opazovanje in interpretiranje znakov neverbalne komunikacije kandidata ter postavljanje vprašanj). Nato zamenjajo vlogi.

To aktivnost lahko izvedete tudi z drugimi scenariji, denimo z reševanjem konfliktov ali timskim delom.

Zaključek/refleksija:

Zaključite z refleksijo izvedene igre vlog. Vprašanja za razpravo lahko vključujejo:

- Kako ste se med razgovorom izražali z govorico telesa?
- Katere neverbalne znake ste opazili pri spraševalcu/kandidatu?
- Ste bili kdaj negotovi glede tega, kaj pomeni govorica telesa druge osebe?
- Vam je bila bolj naravna vloga spraševalca ali kandidata? Zakaj?
- Kako mislite, da lahko vaša telesna govorica vpliva na to, kako drugi razumejo, kar govorite, v poklicnem okolju?
- Katere majhne korake lahko naredite, da boste v vsakodnevnih interakcijah bolj pozorni na svojo telesno govorico?
- Itd.

Udeležencem se zahvalite za njihovo sodelovanje, povzemite ključne ugotovitve o govorici telesa in njenem vplivu na komunikacijo ter ponudite dodatne vire (glejte Zbirko virov).

Uporabljeni materiali:

Primeri vprašanj za simulacijo intervjuja:

- »Povejte nekaj o sebi in svojem ozadju.«
- »Zakaj si želite to službo?«
- »Lahko opišete nek izziv, s katerim ste se soočili, in kako ste ga rešili?«
- »Kje se vidite čez pet let?«

Vodila za vlogi

KANDIDAT:

Osredotočite se na izražanje profesionalne in samozavestne telesne govorice, ki izraža interes in pozornost.

- **Očesni stik:** Ohranite očesni stik, s čimer pokažete zavzetost in samozavest, hkrati pa se izogibajte buljenju. Občasno prekinite očesni stik, da izpadete naravno.
- **Drža:** Sedite vzravnano s sproščenimi rameni. Izogibajte se sključeni drži, prekržanim rokam in sedite mirno.
- **Kretnje:** Uporabljajte odprte in nadzorovane gibe rok, s katerimi poudarite svoje besede, hkrati pa se izogibajte pretirani gestikulaciji.
- **Poslušanje:** Ko govori spraševalec, se rahlo nagnite naprej in s tem pokažite, da aktivno poslušate in vas pogovor zanima.

SPRAŠEVALEC:

Osredotočite se na opazovanje kandidatove telesne govorice, da lahko ocenite njegovo raven samozavesti, zanimanja in profesionalnosti. Hkrati ohranjajte odprto, prijazno in spodbudno telesno govorico, s čimer pomagate kandidatu, da se počuti bolj prijetno.

- **Očesni stik:** Ohranite očesni stik s kandidatom, s čimer pokažete zbranost in profesionalnost.
- **Odprta drža:** Ohranjajte odprto, sproščeno držo, z neprekrižanimi rokami in sproščenimi rameni, da delujete dostopno.
- **Znaki poslušanja:** Občasno prikimajte in uporabite spodbudne geste, s čimer pokažete, da aktivno poslušate.
- **Obrazna mimika:** Ohranjajte nevtralen, a prijazen izraz na obrazu ter se občasno nasmehnite, da spodbudite kandidata.
- **Premori:** Po zastavljenem vprašanju dajte kandidatu dovolj časa za odgovor. Izogibajte se prekinjanju ali izražanju nestrpnosti z gibi.

SAMOZAVEDANJE IN ČUSTVENE OVIRE



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Aktivnost udeležencem pomaga razmisliti o svojih ciljih, prepoznati osebne ovire in raziskovati strategije podpore samemu sebi. S tem razvija čustveno inteligenco in samozavedanje v času, ko se udeleženci soočajo z izzivi odraslosti in zaposlitve.



Učni in participativni cilji:

- Razmisliti o kratkoročnih in dolgoročnih osebnih ciljih in aspiracijah.
- Prepoznati odlike, vire in ovire, ki vplivajo na pot do teh ciljev.
- Vaditi aktivno poslušanje in empatijo prek lastnega deljenja in poslušanja razmislekov drugih.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost lahko izvedemo za mlade (18–26 let) v neformalnem okolju/kot delavnico (npr. v šoli, na univerzi, v okviru usposabljanj in delavnic itd.). Ker aktivnost zahteva precej samorefleksije in medsebojnega zaupanja, je primerna za posameznike, ki se že dalj časa poznajo in se v skupini počutijo prijetno in varno. Predlagamo, da je ne uporabimo kot samostojne aktivnosti, pač pa kot del sklopa aktivnosti na to temo, saj deluje bolje, kadar je postavljena v kontekst in kadar so udeleženci že imeli priložnost razmišljati o podobnih temah pred aktivnostjo (in po njej).



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: 10–20 udeležencev, kar omogoča dinamično gibanje v prvem delu aktivnosti in pristno deljenje v drugem delu.
- How to use this activity in one-on-one settings (e.g. mentoring, individual work): Udeleženec ustvari svoj Zemljevid poti, izvajalec pa ga vodi in aktivno posluša. Kasneje spodbudi refleksijo.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Ponudite predloge za risanje (oris poti, simboli za ovire/podporo) za Zemljevid poti, da olajšate začetek.
 - Namenite več časa razlagi in deljenju v parih in tako zagotovite, da lahko udeleženci uporabijo svoj način izražanja ali simbole.
 - Opomnite udeležence, da lahko preskočijo kateri koli del deljenja z drugimi, če se ob tem ne počutijo udobno.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - V skupinah mešanih kultur spodbujajte spoštovanje različnih aspiracij in poudarite, da lahko »ovire in podpora« izgledajo drugače glede na ozadje posameznika.
 - Prilagodite primere trditev in zastavljanja ciljev glede na ozadje udeležencev (npr. uspeh v šoli, družinski cilji, izkušnja migracije).



Pripomočki:

- Natisnjen ali digitalen seznam vprašanj za vsak par
- A3 listi
- Barvni flomastri, nalepke, samolepilni listki, revije itd.
 - za izdelavo zemljevida
- Štoparica za spremljanje trajanja aktivnosti



Trajanje:

50 - 60 minut

Potek aktivnosti:

1. korak: Uvod

- Uvod izvajalca: *»Ta aktivnost vam bo pomagala raziskovati vaše osebne in poklicne cilje, izzive, s katerimi se srečujete, ter vaše odlike in oblike podpore, ki jih lahko uporabite, da te cilje dosežete. Vadili bomo tudi aktivno poslušanje in empatijo.«*
- Poudarite, da je deljenje prostovoljno in da so v varnem prostoru.
- Stole postavimo v krog, postavimo en stol manj, kot je udeležencev.
- Udeleženci se vstanejo in zamenjajo mesta, če trditev velja zanje.
- Primeri trditev:
 - Zamenjajte mesto, če si želite kdaj v prihodnosti živeti v drugi državi.
 - Zamenjajte mesto, če od sebe pričakujete, da se boste vedno učili novih stvari.
 - Zamenjajte mesto, če sanjate o tem, da bi ustvarili nekaj, kar bo preživel dlje od vas.
 - Zamenjajte mesto, če želite, da bi imeli boljše ravnovesje med delom in prostim časom.
 - Zamenjajte mesto, če cenite globoke, dolgotrajne odnose bolj kot spoznavanje veliko novih ljudi.
 - Zamenjajte mesto, če si želite letos izzvati samega sebe z nečim popolnoma novim.
 - Zamenjajte mesto, če verjamete, da je pomoč drugim ena največjih prioritet v vašem življenju.
 - Zamenjajte mesto, če želite biti vsak dan ponosni nase, ker živite v skladu s svojimi vrednotami.
 - Po potrebi dodajte še več primerov.

2. korak: Moj Zemljevid poti

Namen: Razmislek o ciljih, ovirah in virih podpore s pomočjo vizualne metode.

Pomembno je, da udeležence vodite skozi to risalno metodo. Najprej razložite, kaj bodo počeli, da si bodo znali predstavljati končni izdelek. Nato jih vodite skozi posamezne korake. Če se vam zdi koristno, jih lahko razdelite v pare ali manjše skupine, da se lahko pogovarjajo in si pomagajo – drug z drugim lahko na primer delijo svoje cilje ali se pogovarjajo o tem, kaj bodo napisali.

Navodila:

1. Na A3 list narišite pot, ki vodi od leve proti desni (lahko je ravna, vijugasta, strma, prečka reko itd.).
2. Na desno stran lista boste napisali svoj cilj – svoje cilje in aspiracije (za 2 meseca, 1 leto, 5 let). Uporabite lahko simbole ali kratke besede.
3. Ob poti narišite ovire (skale, zidove, nevihte ipd.) in jih poimenujte (npr. »pomanjkanje časa« ali »dvom vase«).
4. Na levo stran v obliki podpornih simbolov in podob (npr. mostov, orodij, rok) narišite/zapišite svoje trenutne odlike (svoje prednosti) in vire, ki so vam na voljo (veščine, ljudi, navade). Lahko tudi napišete, katere so vaše veščine.
5. Nekje blizu začetka napišite en majhen korak, ki ga lahko naredite ta teden, da se

približate svojim ciljem.

3. korak: Pogovor v parih – Poslušanje in refleksija

- Udeležence razdelite v pare. Ena oseba začne kot govorec, druga kot poslušalec.
 - Govorec: Predstavi svoj zemljevid in razloži vsak njegov del.
 - Poslušalec: Aktivno posluša – brez prekinjanja, nasvetov ali podajanja mnenj; postavlja le pojasnjevalna vprašanja, če je to potrebno.
- Po 5 minutah zamenjajte vlogi.

Zaključek/refleksija:

Po pogovorih v parih zberite udeležence za skupinsko refleksijo (15 minut). Udeleženci naj se osredotočijo na svojo vlogo kot poslušalci.

- O izkušnji:
 - Kako ste se počutili ob tem, ko ste svoje misli odkrito delili?
 - Ali vam je vizualni prikaz vaših ciljev in izzivov pomagal razmišljati drugače?
 - Kako je bilo, ko vas je nekdo samo poslušal, ne da bi vas prekinjal?
 - Ali pogovor odraža resnične službene situacije ali pogovore, ki jih imate? Katere vidike bi radi prenesli v resnične situacije in kaj vam je manjkalo?
- O uvidih:
 - Kaj vas je presenetilo pri lastnih odgovorih ali mislih?
 - Ali se je vaš pogled na kakšnega od ciljev ali ovir spremenil, ko ste o njem govorili na glas
- O uporabi v resničnem življenju:
 - Kako vam lahko takšna refleksija pomaga pri soočanju z izzivi odraslosti ali zaposlitve?
 - Katere ugotovitve iz te aktivnosti lahko uporabite pri svojih resničnih ciljih?

Na koncu se lahko osredotočite še na vlogo poslušalca:

- Kako ste se počutili ob tem, ko ste poslušali brez da bi podajali nasvete?
- Je bilo težko zgolj poslušati in ne ponujati rešitev ali svojih pogledov? Je bilo težko sočustvovati? Zakaj?

Uporabljeni materiali:

IZTOČNICE ZA POGOVOR V PARIH

- Cilji in aspiracije:
 - Kaj si želiš doseči v naslednjih dveh mesecih, enem letu ali petih letih, bodisi v osebnem ali poklicnem življenju?
 - Česa v povezavi s temi cilji se najbolj veseliš?"
- Ovire:
 - Katere zunanje ali notranje ovire te ustavljajo pri doseganju teh ciljev?
 - Kako se ob teh ovirah počutiš?
- Pomoč sebi:
 - Katere tvoje odlike ali prednosti ti lahko pomagajo premagati te izzive?
 - Kateri zunanji viri pomoči ali drugi ljudje ti lahko pomagajo in te podprejo?
 - Kateri majhen korak lahko ta teden narediš proti enemu od svojih ciljev?

SPREMENI SVOJ ODZIV



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Aktivnost udeležence vodi skozi premislek o svojih odzivih na pogoste težave in konflikte v socialnih in profesionalnih okoljih. Preko proučevanja primerov in raziskovanja alternativnih interpretacij negativnih izkušenj udeleženci razvijajo veščine za boljše uravnavanje čustev in učinkovitejše reševanje problemov.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati pogoste težave in konflikte v svojem okolju ter svoje odzive nanje.
- Raziskovati alternativne interpretacije in možne odzive na negativne izkušnje z uporabo vodenih tehnik.
- Razvijati sposobnost uravnavanja čustev in reševanja problemov za uspešnejše obvladovanje kompleksnih situacij.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost lahko izvedemo v različnih izobraževalnih okoljih, delavnicah o duševnem zdravju ali v okviru teambuilding aktivnosti. Najbolje deluje v skupinah do šest oseb. Primerna je za odrasle ali mlade, ki jih zanima ozaveščanje o duševnem zdravju.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Poskrbite za varen prostor, kjer ni obsojanja.
- Prilagodite primere in uporabite takšne, ki so za udeležence smiselni in realistični, da spodbudite sodelovanje.
- Pri predstavitvi tehnik podajte jasna navodila in primere, da bodo udeleženci lažje povezali teorijo s prakso.
- Pri individualnem delu (mentorstvo ali individualna refleksija) skupinske razprave zamenjajte z vodenim dialogom ali pisno samorefleksijo. Udeleženca spodbudite, da primere poveže z osebnimi izzivi.
- Pri delu z ranljivimi skupinami lahko poenostavite primere in se osredotočite na krajše, konkretne primere. Tekom aktivnosti ponujajte oporo in spodbudo. Ustne razlage lahko kombinirate z vizualnimi ali pisnimi gradivi za prilagoditev različnim učnim potrebam.
- V multikulturnih ali mešanih izobraževalnih okoljih prilagodite igro vlog in primere tako, da se izognete kulturno pristranskim predpostavkam in povabite udeležence, da delijo primere, ki se jim zdijo avtentični in se skladajo z njihovimi življenjskimi izkušnjami.



Pripomočki:

- Natisnjene ali projicirane študije primerov (glejte spodaj)
- Flipchart ali tabla za skupinsko razmišljanje
- Listi in pisala



Trajanje:

60 - 75 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Najprej predstavite namen aktivnosti: udeležencem pomagati premisliti o svojih odzivih na težave in konflikte s poudarkom na obvladovanju čustev in učinkovitem reševanju problemov. Razložite, da medtem ko marsikatera situacija morda ne moremo spremeniti, lahko spremenimo svoj odziv nanje. Pogovorite se o tem, kako lahko ta sprememba v razmišljanju vodi v bolj zdrave čustvene odzive in do boljših odnosov.

2. korak:

Na kratko predstavite tehnike za preoblikovanje razmišljanja o negativnih izkušnjah in uravnavanje čustev, kot so kognitivno prestrukturiranje (1), čuječnost (2) ali asertivna komunikacija (3).

1. Identificirajte svoj prvotni odziv na situacijo in se vprašajte, če bi jo lahko razumeli drugače. Negativne predpostavke zamenjajte z nevtralnimi ali pozitivnimi alternativami. Osredotočite se na tisto, kar je pod vašim nadzorom in kar lahko spremenite.
2. Naredite premor in nekajkrat globoko vdihnite, da se prizemljite, preden se odzovete na težko situacijo. Svoja čustva spremljajte brez obsojanja – sprejmite jih, ne da bi jim pustili narekovati, kaj boste storili.
3. Jasno izrazite svoja čustva in potrebe brez obtoževanja ali agresije. Uporabljajte »jaz«-stavke, da se izognete obtoževalnemu tonu (npr. »Počutim se nezadovoljno, kadar so moji prispevki spregledani«).

Uporabite primere, da prikažete, kako lahko te tehnike uporabimo v situacijah iz resničnega življenja.

3. korak:

Udeležencem predstavite dve ali tri študije primerov, ki ponazarjajo pogoste težave ali konflikte (glejte prilogo). Prvi primer preberite na glas ali ga projicirajte, da ga lahko vsi vidijo. Vodite skupinsko razpravo in udeležence vprašajte:

- Katere predpostavke si drug o drugem ustvarijo osebe v tej situaciji?
- Kako bi se ta oseba počutila in zakaj?
- Katere alternativne razlage bi lahko upoštevali?

Spodbujajte udeležence, naj skupaj premislijo o možnih načinih odziva na situacijo, pri tem pa poudarite uporabo tehnik, predstavljenih prej.

Alternativno lahko skupina prevzame vloge, opisane v posameznih primerih, in jih odigra. To naredi aktivnost bolj interaktivno in zabavno.

Nadaljnje primere lahko obravnavate v manjših skupinah ali skupaj z vsemi.

4. korak:

Ko zaključite z obravnavo primerov, udeležence povabite, naj razmislijo o soočanju z osebno težavo ali konfliktom, ki so ga doživeli pred kratkim. Dajte jim nekaj minut za tiho pisanje, da opišejo situacijo, svoj prvi odziv in izid. Spodbudite jih, naj razmislijo, kako bi lahko uporabili novo znanje za drugačno razlago in odziv na dogodek.

5. korak:

Povabite prostovoljce, naj delijo svoje razmisleke (neobvezno), ter vodite razpravo o vpogledih, ki so jih pridobili pri aktivnosti.

Zaključek/refleksija:

Poskrbite za vključujočo končno refleksijo. Osredotočite se na naslednje teme in vprašanja:

- Ali vam je bila katera od situacij res blizu, ste se v njej našli?
- Ali so se pojavile nove perspektive, ki so izzvale vaš običajen način razmišljanja o konfliktih ali nezadovoljstvu?
- Kako enostavno ali težko se vam zdi preoblikovati pogled na situacijo v trenutku? Kaj bi lahko to olajšalo?
- Katere komunikacijske strategije bi vam lahko pomagale, da bi konflikte v svojem življenju reševali bolj konstruktivno?
- Katero eno spremembo bi želeli uvesti v svojih odzivih na težave ali konflikte in kako jo nameravate uresničiti v praksi?

Študije primerov:

Sara in Tomaž sta sodelavca, ki delata na istem projektu. Sara meni, da Tomaž na sestankih ignorira njene ideje, zaradi česar se počuti spregledano in ježno. Tomaž pa po drugi strani meni, da Sara ne ceni njegovih prispevkov. Ko napetosti naraščajo, postaja njuno sodelovanje vse težje, kar vpliva tudi na časovnico projekta.

Vprašanja za refleksijo:

- Kakšne predpostavke imata verjetno Sara in Tomaž drug o drugem?
 - Kako bi lahko vsak od njiju spremenil svoj pogled na situacijo?
 - Katere korake bi lahko Sara ali Tomaž naredila, da bi napetost konstruktivno razrešila?
-

Ema med odmorom za kosilo sliši sodelavca Miho, ki v šali pripomni nekaj o njenih delovnih navadah. Čeprav Miha vztraja, da je šlo za šalo, se Ema počuti prizadeto in meni, da njeni sodelavci ne cenijo njenega truda. Zato se začne izogibati skupinskim razpravam in sodelovanju.

Vprašanja za refleksijo:

- Kakšne predpostavke imata verjetno Ema in Miha drug o drugem?
 - Kako bi Ema lahko pristopila k Mihi, da bi na konstruktiven način izrazila svoja čustva?
 - Katere korake bi lahko Miha naredil, da bi ponovno vzpostavil zaupanje in izboljšal dinamiko v skupini?
-

Lina se močno potruzi pri pripravi predstavitve za skupinski projekt. Po predstavitvi njen vodja poda podrobne povratne informacije, pri čemer se osredotoči predvsem na področja, kjer so možne izboljšave. Lina to razume kot ostro kritiko in se počuti podcenjeno, kljub vloženemu trudu. Postane potrta in začne dvomiti o svojih sposobnostih.

Vprašanja za refleksijo:

- Kako Lina verjetno razume povratne informacije?
 - Katere alternativne poglede bi lahko upoštevala glede namenov svojega vodje?
 - Kako bi Lina lahko konstruktivno odgovorila na povratne informacije in hkrati ohranila samozavest?
-

Med sestankom je Aleša večkrat prekinila sodelavka Kaja, ki je predlagala svoje ideje, še preden je Aleš lahko zaključil. Aleš se počuti nespoštovanega in jeznega, kar privede do napete razprave. Po sestanku se začne izogibati Kaji, zaradi česar postane vzdušje napeto.

Vprašanja za refleksijo:

- Kakšne predpostavke imata verjetno Aleš in Kaja drug o drugem?
- Kako bi Aleš lahko spremenil svoj pogled na prekinitev in k situaciji pristopil bolj mirno?
- Katere strategije bi Aleš lahko uporabil, da bi Kaji konstruktivno predstavil svoje pomisleke?

EKSPLODIRAJOČ BALON

Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev

Pregled:

Aktivnost je namenjena temu, da udeležence uči, kako uravnavati svoja čustva, predvsem nezadovoljstvo in jezo. S pomočjo analogije z eksplodirajočim balonom bodo udeleženci spoznali pomen prepoznavanja čustvenih sprožilcev in raziskovali tako pozitivne kot negativne načine obvladovanja in izražanja čustev.

Učni in participativni cilji:

- Prepoznati čustvene sprožilce, ki pri udeležencih navadno povzročijo občutke nezadovoljstva in jeze.
- Razumeti posledice neučinkovitega obvladovanja jeze.
- Vaditi tehnike uravnavanja in izražanja jeze na pozitiven in konstruktiven način.
- Razmisliti o osebnih strategijah za spoprijemanje z jezo in pripraviti načrt za boljše spoprijemanje.

Nasveti za uspešno izvajanje:

- Pred razlago aktivnosti z balonom poskrbite, da se udeleženci počutijo udobno, saj je za nekatere glasen zvok lahko vznemirjujoč. Ponudite jim možnost, da se umaknejo ali po potrebi izberite drugo aktivnost.
- Podajte jasna, podrobna navodila in preverite, da jih vsi razumejo, predvsem zato, ker naloga vključuje tako fizične kot čustvene elemente.
- Pri individualnem mentorstvu se aktivnost dobro obnese kot vodena refleksija. Udeleženec lahko sam izvede nalogo z balonom, nato pa se z izvajalcem pogovori o svojih sprožilcih in strategijah spoprijemanja. Taka izvedba omogoča bolj osebni pristop.
- Pri ranljivih skupinah lahko iz balona počasi izpustite zrak, namesto da ga počite, da se izognete vznemirjanju udeležencev. Uporabite vizualne pripomočke, poenostavljena navodila in dodatne iztočnice, da pomagata udeležencem prepoznati različna čustva. Osredotočite se na pozitivne strategije spoprijemanja in jih ves čas spodbujajte.
- V različnih kulturnih in izobraževalnih okoljih prilagodite primere »sprožilcev« na način, da bodo odražali situacije, s katerimi se bodo udeleženci bolj verjetno srečali. Če so ovira jezikovne in komunikacijske spretnosti, dovolite udeležencem, da lahko na balone narišejo simbole ali sličice, namesto da pišejo.
- Namenite dovolj časa refleksiji in s tem spodbudite udeležence, da metaforo povežejo z lastnimi izkušnjami, hkrati pa poudarite pomen zdravih strategij spoprijemanja.



Pripomočki:

- Baloni (en na udeleženca)
- Flomastri
- Flipchart ali tabla
- Samolepilni listki
- Kuliji
- Igla ali žebliček (nekaj, s čimer lahko počite balon)
- Izroček Strategije spoprijemanja za obvladovanje jeze



Trajanje:

60 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Začnite s kratkim pogovorom o čustvih in udeležence vprašajte:

- Katera pogosta čustva poznate, takšna, ki jih izkusimo vsi?
- Kako se običajno počutite, ko ste nezadovoljni ali jezni?

Uvodno predstavite aktivnosti tako, da razložite, da je jeza lahko podobna balonu. Če ne znamo uravnavati svojih čustev, se ta lahko »nabirajo«, dokler ne »eksplodiramo«, tako kot balon.

2. korak:

Vsakemu udeležencu dajte balon in flomaster. Prosite jih, naj se spomnijo situacij ali »sprožilcev«, ki v njih sprožijo občutke nezadovoljstva ali jeze.

Udeležencem naročite, da:

- Na balon s flomastrom napišejo ali narišejo svoje sprožilce.
- Vsakič, ko na balon napišejo/narišejo sprožilec, v balon vpihnejo nekaj zraka (a naj ga ne zavežejo).
- Če želijo, lahko te sprožilce delijo s skupino.

3. korak:

Ko so baloni precej napolnjeni, vprašajte udeležence: »Kako se balon počuti zdaj?« in »Kaj mislite, da se bo zgodilo, če vanj pihamo še naprej?«

Pogovorite se o tem, da smo ljudje v tem pogledu podobni balonom – če se v nas kar naprej kopičita jeza in nezadovoljstvo, ne da bi ju sprostili, bomo slej kot prej »eksplodirali«.

4. korak:

Vzemite enega od balonov (lahko svojega) in nadaljujte s pihanjem, dokler ne počí.

Bodite pozorni na zvok, ki ga pok povzroči. Pogovorite se o analogiji: Ko čustvom dovolimo, da se le nabirajo v nas, ne da bi se soočili z njimi, lahko »eksplodiramo« na način, ki je škodljiv za nas in tiste okoli nas.

5. korak:

Predstavite seznam strategij spoprijemanja (spodaj) in se o njih pogovorite. Prosite udeležence, da iz balona izpustijo nekaj zraka za vsako strategijo spoprijemanja, ki so jo že kdaj uporabili ali pa se jim zdi koristna.

Pojasnite, da obstajajo načini za sproščanje jeze na zdrav način. Pogovorite se o tem, kako so se počutili ob tem, ko so zrak počasi spuščali iz balona. To povežite s sproščanjem občutkov nezadovoljstva in jeze prek zdravih strategij spoprijemanja.

6. korak: (Neobvezno)

Na flipchart ali tablo narišite dva stolpca: »Negativni načini izražanja jeze« in »Pozitivni načini izražanja jeze«. Udeležence spodbudite, da delijo svoje ideje in izkušnje, vi pa jih zapišite v ustrezn stolpec.

Zaključek/refleksija:

- Kako trenutno obvladujete jezo? So ti načini bolj koristni ali bolj škodljivi?
 - Lahko pomislite na neko situacijo, ko ste eksplodirali? Kako bi lahko odreagirali drugače?
- Razdelite samolepilne listke in prosite udeležence, da nanje napišejo eno zdravo strategijo spoprijemanja, ki jo lahko uporabijo, ko se počutijo nezadovoljne ali jezne. Povabite prostovoljce, da delijo, katero strategijo so izbrali in zakaj mislijo, da jim bo v pomoč.

STRATEGIJE SPOPRIJEMANJA

Globoko dihanje Odmik ali odmor Telesna aktivnost Pisanje dnevnika Pogovor o težavi Čuječnost Ustvarjalno izražanje Reševanje problemov Meditacija Štetje do deset Preoblikovanje negativnih mislih	Uporaba antistresne žogice Pozitivni samogovor Sprehod Vaja hvaležnosti Božanje živali Vizualizacija Ukvarjanje s hobijem Povezovanje z naravo Tehnike prizemljitve Humor ali smeh
--	--

KJE SEM JAZ



Kategorija:

Razumevanje in uravnavanje čustev



Pregled:

Aktivnost omogoča razumevanje lastnih izkušenj z duševnimi težavami. Tako lahko udeleženci vidijo in občutijo, da duševne težave niso osamljen pojav, temveč nekaj, kar vpliva na vse nas.



Učni in participativni cilji:

Ozaveščati, da so duševne težave vseprisotne, in zmanjševati stigmo.



Okolje in udeleženci:

Udeleženci med 16. in 20. letom starosti.



Nasveti za uspešno izvajanje:

Ta aktivnost obravnava občutljivo temo. Zahteva jasna navodila in usmerjanje skozi celotno aktivnost. Če je mogoče, jo izvajajte pod nadzorom izkušenega strokovnjaka, da zagotovite učinkovitost in preprečite podcenjevanje težav.

Če udeleženci dobro sodelujejo pri tej vaji, jo lahko uporabite tudi za druge teme, npr. odpornost, izkušnje z delom itd. Odvisno od stopnje razumevanja duševnega zdravja je lahko koristno, da pred to aktivnostjo izvedete še druge aktivnosti, povezane s pismenostjo o duševnem zdravju, ki jih lahko najdete v tem priročniku.

Priporočena velikost skupine: 5 - 30 udeležencev

Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Aktivnost ni priporočljiva za izvedbo v individualnem okolju.

Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):

- **Izrecno izpostavite možnost izbire:** Opomnite udeležence, da se lahko kadarkoli umaknejo, preskočijo vprašanje ali prenehajo s sodelovanjem brez pojasnila.
- **Dogovorite se za »varno besedo« ali znak,** s katerim lahko udeleženci prosijo za premor ali ustavijo aktivnost, če se počutijo preobremenjene.
- **Izogibajte se izpostavljanju udeležencev:** Udeležencev ne prosite, naj pojasnijo svoje mišljenje ali delijo podrobnosti, razen če si sami želijo deliti.
- **Izvedite anonimno refleksijo:** Po aktivnosti dovolite udeležencem, da svoje misli anonimno zapišejo na list in jih zberite za skupinsko razpravo.
- **Izogibajte se izrazom, ki lahko sprožijo neprijetne odzive:** Izraze, ki so lahko za udeležence neprijetni (npr. anksioznost, brezup) nadomestite z mehkejšimi frazami (npr. zelo zaskrbljen, dlje časa žalosten).
- **Zagotovite vire pomoči:** Pripravite seznam lokalnih virov pomoči ali svetovalcev na področju duševnega zdravja za udeležence, ki bodo po aktivnosti morda potrebovali podporo.

Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:

- **Uporabljajte preprost, jasen jezik:** Izogibajte se žargonu in terminom.
- **Kolektivistične in individualistične kulture:** Pri delu z udeleženci iz kolektivističnih kultur dajte poudarek na skupinsko refleksijo in skupne izkušnje, pri delu s tistimi iz individualističnih pa na osebno refleksijo in avtonomijo.
- **Za otroke in mladostnike:** Uporabljajte starosti primeren jezik in primere (npr. »počutiti se zelo žalostno« namesto »depresija«).
- **Odrasli z nizko ravno pismenosti:** Uporabljajte ustne razlage in se izogibajte pisnim izročkom. Osredotočite se na ustno refleksijo in razprave.

Bodite pozorni, saj lahko vaja pri nekaterih udeleženci sproži hude čustvene odzive. Pozorno spremljajte počutje udeležencev med aktivnostjo. Po potrebi prekinite aktivnost in ponudite podporo in pomoč. Imejte pripravljene materiale za dodatne vire pomoči in podpore.

Pripomočki:

Dovolj velik prostor, da lahko udeleženci stojijo drug ob drugem v vrsti. Aktivnost lahko izvedete tudi zunaj.

Trajanje:

40 minut



Potek aktivnosti:

1. korak:

Udeležencem naročite, naj se postavijo v vrsto.

2. korak:

Razložite pravila aktivnosti: Vsak se sam odloči, ali želi sodelovati. Kadarkoli se lahko odločijo, da ne želijo več sodelovati, če se ne počutijo prijetno. Jasno povejte, da naj vse, kar delijo, ostane med vami in ne zapusti te skupine. Nato jim povejte, da jim boste zdaj prebrali vprašanja. Če so že doživeli to, kar je opisano v vprašanju, naj naredijo korak naprej. Če še niso, naj ostanejo na istem mestu.

3. korak:

Stopite nekaj korakov stran od udeležencev.

4. korak:

Berite vprašanja eno po eno. Po vsakem prebranem vprašanju počakajte nekaj trenutkov in dajte udeležencem dovolj časa, da stopijo korak naprej, če želijo.

5. korak:

Ko preberete vsa vprašanja, se pogovorite z udeleženci in izvedite refleksijo.

Zaključek/refleksija:

6. korak: Vprašajte udeležence, kako so se med aktivnostjo počutili.

7. korak: Vprašajte udeležence, če želi kdo deliti osebno izkušnjo.

Možna vprašanja za refleksijo:

1. *»Ko ste med aktivnostjo gledali naokoli, kaj ste opazili glede tega, koliko ljudi je stopilo naprej pri vsakem vprašanju? Kako ste se ob tem počutili glede vaših lastnih izkušenj?«*
2. *»Kako ste pred aktivnostjo razmišljali ali govorili o duševnih težavah? Se je vaš pogled nanje kaj spremenil po tem, ko ste videli, da imamo mnogi podobne izkušnje?«*
3. *»Ko ste naredili korak naprej, ali pa ostali na mestu, kako ste se počutili?«*
4. *»Kaj bi lahko naša šola, skupnost ali družba naredila, da bi bilo lažje govoriti o duševnih težavah? Kako lahko k tej spremembi prispevamo sami?«*

8. korak: Z udeleženci se pogovorite o tem, ali menijo, da v naši družbi dovolj naslavljammo duševne težave in kaj lahko storimo, da to izboljšamo.

Pripomočki:

Izroček Kje sem jaz (Moje izkušnje z duševnim zdravjem)

Vprašanja o mojih izkušnjah z duševnim zdravjem:

1. Ste že kdaj pri svojih bližnjih opazili, da se je kdo začel oddaljevati od vas ali da se je njegovo vedenje izrazito spremenilo?
2. Imate v svojem okolju ljudi, ki pogosto izpustijo delo ali šolo, pa ne veste, zakaj?
3. Ste že kdaj v kakšni situaciji izkusili simptome kot sta tesnoba ali panika?
4. Ste v zadnjih mesecih pri sebi opazili znake čustvene stiske ali stresa?
5. Ste že kdaj občutili žalost ali brezup, ki je trajal več kot dva tedna?
6. Ste imeli kdaj v življenju obdobja, ko ste se počutili izolirano ali osamljeno?
7. Ste se že kdaj počutili močno obremenjene zaradi duševnih težav bližnjega sorodnika?
8. Ste med stresno situacijo pri sebi že kdaj opazili vedenje, ki vas je zaskrbelo?
9. Ste kdaj s kom že govorili o svojih duševnih težavah?
10. Ste vi ali kdo od vaših bližnjih kdaj že poiskali strokovno pomoč zaradi duševnih težav?

03. OPOLNOMOČENJE IN KOMUNIKACIJA



OPOLNOMOČENJE IN KOMUNIKACIJA

TEMA

Opolnomočenje pomeni zmožnost zastopati samega sebe, sprejemati samozavestne odločitve in ustvarjati pristne odnose. V središču opolnomočenja je učinkovita komunikacija, ki posameznikom omogoča, da jasno izražajo svoje potrebe in vzpostavljajo zdrave odnose. Ta del priporočnika se osredotoča na krepitev asertivnosti, samozavedanja in sposobnosti učinkovite komunikacije v raznolikih okoliščinah.

UVID

Mladi pogosto izražajo strah pred tem, da v profesionalnem okolju ne bodo znali učinkovito komunicirati, pri tem pa izpostavljajo pomanjkanje samozavesti in strah pred diskriminacijo. Z izboljšanjem komunikacijskih veščin dajemo mladim moč, da se avtentično izražajo in bolj učinkovito spoprijemajo s profesionalnimi izzivi.

DEJAVNOSTI

Udeleženci se bodo naučili, kako prepoznati svoje prednosti in slabosti, in pridobili strategije za premagovanje težav. Udeleženci bodo preko preučevanja neverbalnih znakov, tona glasu in tehnik postavljanja mej razvijali veščine, ki jih potrebujejo za samozavestno in empatično izražanje. Te sposobnosti niso ključne le za osebno rast, ampak tudi za uspešno delovanje v profesionalnem okolju in konstruktivno reševanje konfliktov.

RISANJE NA SLEPO



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

Ta aktivnost je namenjena izboljšanju komunikacijskih sposobnosti. S tem, da morajo udeleženci ugotoviti, kako narisati opisano podobo, ne da bi jo videli, udeleženci spoznavajo pomembnost jasne in nedvoumne komunikacije. Prav tako spoznavajo, kako težko je komunicirati, če ne vidimo neverbalnih znakov komunikacije.



Učni in participativni cilji:

- Razumeti pomen podajanja informacij na jasen in razumljiv način.
- Prepoznati nepogrešljivo vlogo neverbalnih in vizualnih znakov v komunikaciji.
- Vaditi tehnike za izboljšanje verbalne komunikacije in podajanje povratnih informacij na pozitiven in konstruktiven način.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost lahko izvedemo v razredu ali sejni sobi. Udeleženci so lahko dijaki, študenti ali mladi zaposleni ob svoji prvi delovni izkušnji. Težave se lahko pojavijo pri osebah z okvaro sluha ali pri tistih z omejenim besediščem.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: število udeležencev naj bo prilagojeno razpoložljivemu prostoru in omejeno tako, da ima vsak par dovolj prostora, da se lahko pogovarja (optimalno 12 udeležencev).
- Če aktivnost izvajamo v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo), lahko nalogo izvede en udeleženec skupaj z mentorjem.
- Pri ranljivih skupinah (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami) aktivnost praviloma ne povzroča posebnih težav. Priporočljivo pa je izbrati nevtralne slike, ki ne vzbujajo neprijetnih asociacij ali spominov, ki bi lahko vzbudili negativna čustva.
- V primeru kulturno in jezikovno mešanih skupin je priporočljivo uporabiti nevtralne slike, ki nimajo negativnih pomenov v posamezni kulturi. Pare je smiselno oblikovati tako, da udeleženca v paru govorita vsaj en skupen jezik.
- Za vsak par lahko pripravite dve različni sliki, da se lahko vsak udeleženec preizkusi v obeh vlogah – tako v dajanju navodil kot v risanju.
- Skupina lahko izbere par, ki je nalogo opravil z največjo natančnostjo, vi pa jih nagradite z majhno nagrado.
- Če udeleženci zamenjajo vloge in ponovijo aktivnost, lahko to poveča angažiranost. Enako lahko pomaga diskusija v parih, saj bo vsak udeleženec lahko povedal več, a je pomembno tudi, da kasneje delijo ugotovitve na ravni skupine, saj lahko pari pridejo do zelo raznolikih zaključkov.



Pripomočki:

- Delovni listi s slikami
- Papir
- Pisala (svinčniki, barvice/voščenske, radirke)



Trajanje:

45 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Udeležence razdelite v pare. Sedijo naj tako, da so s hrbtom obrnjeni drug proti drugemu, in dovolj narazen, da jih drugi pari ne motijo.

Vsakemu paru dajte eno sliko in en prazen list papirja. Poskrbite, da sliko vidi samo eden izmed članov para.

2. korak:

Udeležencem naročite, naj začnejo. Tisti, ki gleda sliko, mora svojemu partnerju razložiti, kaj naj nariše na prazen list papirja. Za risanje imajo na voljo 10 minut.

Udeležence opozorite, naj ne uporabljajo nobenih drugih načinov sporazumevanja razen govora. Pomembno je, da govori samo tisti, ki ima v roki sliko. Njegov partner ne sme postavljati nobenih vprašanj.

Krožite po prostoru in spremljajte potek aktivnosti pri vsakem paru.

3. korak:

Po desetih minutah udeležence prosite, naj risbe prepognejo ali obrnejo in počakajo, da bodo na vrsti.

Nato naj vsak par celotni skupini predstavi tako izvirno sliko kot tisto, ki je nastala med aktivnostjo. Primerjali bodo obe risbi ter predstavili težave, na katere so naleteli pri risanju po navodilih, in vidike komunikacije, ki so delovali dobro ali manj dobro.

4. korak:

Na kratko predstavite, kako so komponente verbalne in neverbalne komunikacije med seboj povezane.

Navedite praktične primere, kjer pride do nesporazumov zaradi odsotnosti ene izmed teh komponent, na primer:

1. NAPAKA PRI OBLIKOVANJU SPOROČILA:

- Scenarij: Zdravnik pacientu pojasni kompleksno medicinsko diagnozo z uporabo medicinskega žargona in terminov.
- Manjkajoča komponenta: Učinkovito oblikovanje sporočila. Zdravnik ni znal oblikovati sporočila v jeziku, ki bi ga pacient razumel.
- Rezultat: Pacient odide s pregleda zmeden in zaskrbljen, ne da bi zares razumel svojo bolezen ali načrt zdravljenja.

2. NAPAKA PRI RAZUMEVANJU SPOROČILA:

- Scenarij: Svetovalec za podporo strankam pošlje e-pošto z opravičilom zaradi motnje v storitvi, vendar stranka formalen ton razume kot neiskren in podcenjujoč.
- Manjkajoča komponenta: Pravilno razumevanje sporočila. Stranka si napačno razlaga ton in namen svetovalca zaradi preteklih izkušenj.
- Rezultat: Stranka ostane nezadovoljna in lahko pritožbo zaostri, kar poslabša njen odnos s podjetjem.

3. MANJKAJOČA POVRATNA INFORMACIJA:

- Scenarij: Učitelj dodeli zahtevno domačo nalogo, vendar ne ponudi priložnosti, da bi učenci postavili vprašanja ali dobili povratne informacije o svojem napredku.
- Manjkajoča komponenta: Učenci ne morejo preveriti svojega razumevanja ali pridobiti dodatne usmeritve, kar vodi v napake in frustracije.
- Rezultat: Učenci se lahko mučijo z nalogo, kar povzroči slabše rezultate, zmanjšano motivacijo in nerazumevanje snovi.

4. NAPAČNO RAZUMEVANJE KONTEKSTA:

- Scenarij: Sodelavec pošlje šalo prek sporočil, ki jo drugi sodelavec razume kot žaljivo, saj ne pozna pošiljateljevega običajno šaljivega načina sporazumevanja.
- Manjkajoča komponenta: Razumevanje konteksta sporočila. Prejemnik nima dovolj informacij, da bi sporočilo interpretiral v okviru pošiljateljevega običajnega načina komunikacije.
- Rezultat: Sporočilo je vzeto resno, kar vodi v prizadeta čustva, užaljenost in morebiten konflikt na delovnem mestu

Da bi bila aktivnost bolj interaktivna, lahko udeležence spodbudite, naj navedejo primere napačne komunikacije in nesporazumov iz svojega vsakdanjega življenja.

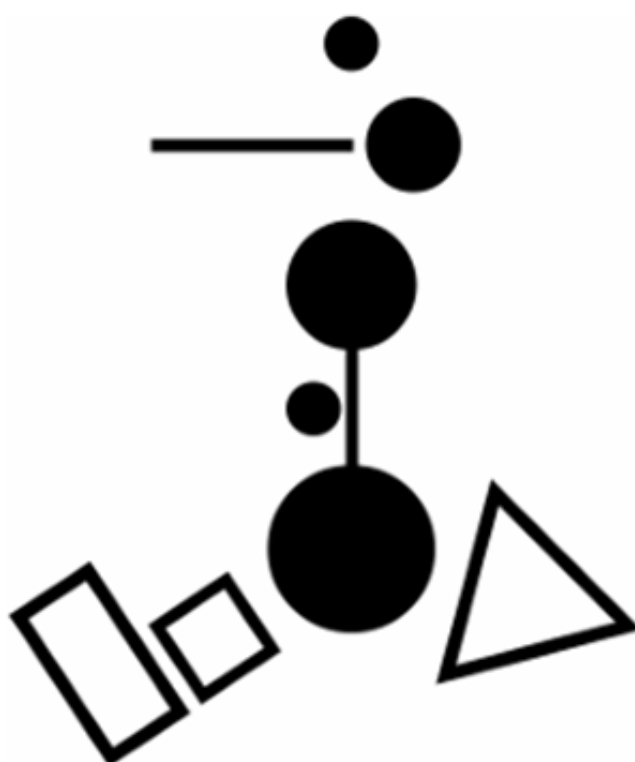
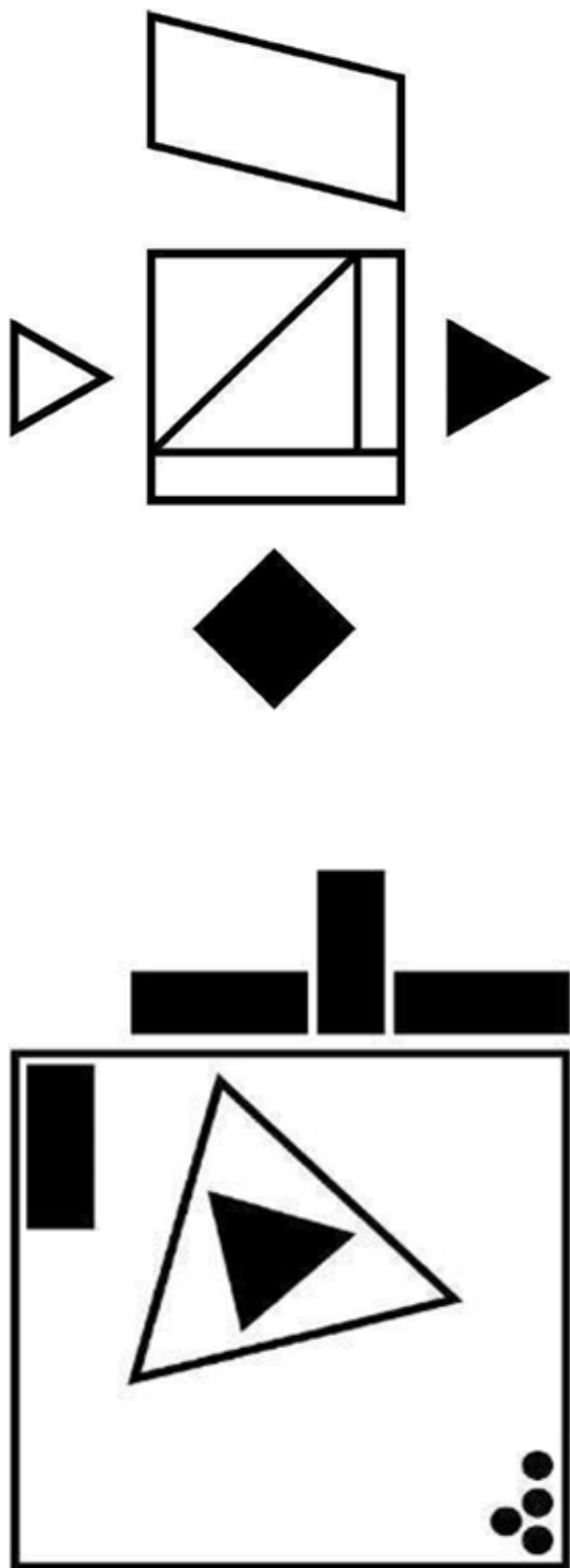
Zaključek/refleksija:

Aktivnost zaključite z evalvacijo dela v parih in poudarite pomembnost jasne komunikacije. Ponovno izpostavite pomen neverbalne komunikacije in vizualnih informacij.

Udeležence vprašajte:

- Kako je bilo risati brez možnosti govorjenja?
- Kaj vam je bilo pri partnerjevih navodilih všeč in kaj ne?
- Ali se vam zdi, da je bila aktivnost za vas koristna?
- Kaj je po vašem mnenju treba storiti v pogovoru, da se izognemo medsebojnim nesporazumom?

Uporabljeni materiali:



IZKUŠNJA UČINKOVITE KOMUNIKACIJE



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

Aktivnost je namenjena opolnomočenju na področju učinkovite komunikacije in je namenjena manjšim skupinam. V okviru aktivnosti udeleženci skozi igro vlog raziskujejo stresne ali tesnobne situacije in pri tem razvijajo strategije spoprijemanja. Pod vodstvom izvajalca lahko mladi raziskujejo scenarije tipa »kaj če« v varnem, nadzorovanem okolju. Pri tem jih podpirajo vrstniki, s katerimi skupaj razpravljajo in odkrivajo učinkovitejše komunikacijske pristope in dejanja.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati motnje v komunikaciji v okviru zelo stresnih ali tesnobnih situacij.
- Razviti učinkovitejše komunikacijske strategije in orodja.
- Razpravljati o vzrokih stresa in tesnobe ter prepoznati strategije za spopadanje z njima.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost lahko izvajamo v šoli ali v profesionalnem okolju.

Aktivnost je primerna za manjše razrede ali skupine (do 10 udeležencev) ali manjše projektne oziroma službene ekipe (do 10 udeležencev).



Nasveti za uspešno izvajanje:

O okolju:

- Aktivnost naj poteka v neformalnem okolju, ki je drugačno od običajnega formalnega okolja udeležencev.
- Če aktivnost izvajamo v šoli, jo lahko izvedemo v učilnici, a je bolje, če to ni običajna učilnica udeležencev, da imajo občutek spremembe.
- Enako velja za pisarniško okolje.
- Aktivnost lahko prilagodimo za individualno okolje (npr. mentorstvo, individualno delo) tako, da se v celoti osredotočimo na izkušnje posameznika. Namesto da bi uporabljala skupne kartice, lahko izvajalec in udeleženec skupaj ustvarita scenarije, ki izhajajo iz udeležencevih resničnih težav (npr. trema pred testom, stres pred razgovorom, konflikt s prijateljem). Primeri igre vlog za individualno delo:
 - Udeleženec igra sebe, izvajalec pa drugo vlogo (učitelja, vrstnika, nadrejenega itd.).
 - Izvajalec ponazori primeren ali neprimeren odziv, udeleženec pa reflektira o njem.
 - Udeleženec lahko ustavi igro vlog in pred nadaljevanjem razmisli o alternativah

O ciljni skupini:

- Priporočena velikost skupine: 8–15 udeležencev. To dovoljuje raznolike situacije in zagotavlja, da je dovolj igralcev in opazovalcev, ne da bi kdo predolgo ostal brez vloge.



- Ključno je, da lahko udeleženci odigrajo in razpravljajo o situacijah, ki so jim blizu, ki so zanje pogoste in da so takšne, ki lahko sprožijo stres ali tesnobo. S tem bo aktivnost bolj učinkovita in udeleženci bodo naučeno lažje prenesli na resnične situacije.
- Pri ranljivih skupinah (npr. mladi migranti, mladostniki z učnimi ali čustvenimi težavami) lahko trener poenostavi kartice za igro vlog – uporabite kratke, jasne stavke ali simbole za označevanje vlog in ciljev. Ponudite lahko dodatno usmeritev ali združite udeležence v pare, da si bodo lahko med seboj pomagali.
- Ustvarite varno okolje, zlasti za mlade s čustvenimi ali vedenjskimi težavami. Jasno naj bo, da je sodelovanje prostovoljno in da se lahko kadarkoli odločijo, da ne bodo sodelovali. Spodbujajte zamenjave vlog, da lahko udeleženci raziskujejo različne perspektive (npr. oseba pod stresom in oseba, ki nudi podporo). Med zaključno refleksijo poudarite pomen strategij spoprijemanja, kot so globoko dihanje, iskanje pomoči ali preoblikovanje negativnih misli.

O izvajalcu:

- Izvajalec mora imeti razvite komunikacijske in pedagoške spretnosti.

O scenarijih za igro vlog:

- Scenariji naj bodo relevantni za udeležence (npr. povezani z razgovorom za službo, šolskimi testi ali elevacijskimi pogovori).
- Najbolje je, da vključujejo situacije, kjer se verjetno pojavita stres ali tesnoba (npr. pogovori s starši, konflikti z učitelji ali mentorji).

Pripomočki:

- Komplet kartic »Kaj če«

Kartice pripravi izvajalec v sodelovanju z učiteljem ali vodjo pisarne. Kartice služijo kot izhodišče za igro vlog.

Kartice naj vključujejo naslednje informacije o situaciji:

- Kratek opis okoliščin (z uporabo petih vprašanj: kdo, kaj, kje, kdaj, zakaj)
- Kratek opis vlog in njihovih značilnosti

Kartice so lahko pripravljene vnaprej ali pa ustvarjene tekom aktivnosti skupaj z udeleženci. V tem primeru boste potrebovali pisarniški material.

- Zvezki ali papir za opazovalce (neobvezno)
- Pisala



Trajanje:

60 minut (če so kartice pripravljene vnaprej)

80 minut (če kartice ustvarite med aktivnostjo)

Potek aktivnosti:

1. korak: Predstavitev aktivnosti

- Pozdravite udeležence in razložite strukturo, namen in cilje aktivnosti.
- Oblikujte skupni dogovor: udeležba je prostovoljna, vsak lahko kadarkoli odide, vsi morajo spoštovati mnenja drugih. Za varno in spoštljivo okolje so odgovorni tako udeleženci kot izvajalec.

2. korak (neobvezno): Ustvarjanje kartic »Kaj če«

- Pojasnite, da bo skupina oblikovala komplet kartic »Kaj če«. Vsaka kartica naj opisuje stresno ali težavno situacijo, ki je zanje relevantna.
- Podajte primer: »17-letni dijak ima naslednji dan test iz matematike. Matematika mu povzroča težave. Po dveh urah učenja z najboljšim prijateljem začne paničariti, ker misli, da ne zna dovolj.«
- Vsak udeleženec naj na kartico zapiše **en scenarij**.
- Zberite kartice in jih združite v komplet.

3. korak: Priprava prizora

- Iz kompleta izžrebajte kartico in scenarij preberite na glas (a zaenkrat ne razkrijte podrobnosti o vlogah).
- Povabite prostovoljce, da odigrajo prizor, in določite enega opazovalca.
- Brez da ostali slišijo, igralcem in opazovalcu podajte navodila:
 - Vsak igralec prejme opis svoje vloge.
 - Opazovalec prejme vodila za opazovanje.
 - Nihče ne pozna vlog drugih.
 - Pomagajte igralcem pripraviti prizor (rekviziti, stoli ali manjše prilagoditve).

4. korak: Igra vlog »Kaj če«

- Udeležence, ki ne sodelujejo v igri, prosite, naj si zapomnijo/pribeležijo ključne trenutke ali vedenja.
- Izvedite igro vlog, prvič brez prekinitev.
- Izvedite jo še drugič, pri čemer lahko opazovalec do trikrat (za 5 sekund) »zamrzne« dogajanje in opozori na pomembne trenutke.

5. korak: Refleksija posameznikov

- Razkrijte vse informacije na kartici, vključno z vlogami in cilji.
- Povabite igralce in opazovalca, da delijo:
 - Kako so se počutili v svoji vlogi.
 - Kaj so opazili glede komunikacije in čustev.
 - Kaj je dobro delovalo in kaj je bilo težavno.

6. korak: Skupinska razprava

- Začnite vodeno razpravo z vprašanji, kot so:
 - »Katere težave v komunikaciji ste opazili v tej situaciji?«
 - »Kako mislite, da se je počutil vsak udeleženec v prizoru?«
 - »Če bi bili vi v tej situaciji, kaj bi storili drugače?«
- Spodbudite udeležence, da delijo strategije za zmanjšanje stresa in izboljšanje komunikacije.
- Dodajte svoj prispevek: povzemite dobre ideje in po potrebi dodajte nasvete za učinkovito komunikacijo.

7. korak: Ponovitev "Kaj če" scenarija

- Povabite nove prostovoljce, da ponovno odigrajo isti scenarij, tokrat z upoštevanjem predlogov skupine.
- Po ponovitvi povprašajte nove igralce in skupino:
 - Kaj se je spremenilo?
 - Sta se komunikacija in čustva izboljšala?
 - Katere strategije so se izkazale za najbolj učinkovite?

8. korak: Končne ugotovitve in povratne informacije

- Povzemite aktivnost in poudarite pomen prilagodljivosti, čustvene ozaveščenosti in komunikacije.
- Povabite udeležence, naj delijo **eno ključno spoznanje** ali nauk, ki so ga odnesli iz aktivnosti.
- Udeležencem se zahvalite za sodelovanje.

Zaključek/refleksija:

- Opomnite udeležence, da kakovost kartic »Kaj če« močno vpliva na izvedbo aktivnosti. Scenariji morajo biti realistični in relevantni.
- Poudarite, da se aktivnost lahko prilagodi različnim temam, starostnim skupinam in učnim ciljem.
- Povabite k razmisleku o:
 - Kaj je likom pomagalo doseči njihove cilje?
 - Kaj jim je otežilo dosego ciljev?
- Spodbudite udeležence, da raziščejo svoje čustveno doživljanje:
 - Kako ste se počutili med igro vlog?
 - S katerimi čustvi ste se najbolj poistovetili?
 - Kako bi se s podobnimi čustvi soočili v resničnem življenju?

Uporabljeni materiali:

»Kaj če« kartica	
Naslov	Razgovor za pripravništvo
Zgodba	Čista, moderna pisarna. Sončna svetloba pronica skozi velika okna, v zraku se svetlika droben prah. Sara nemirno sedi na robu stola in v rokah zvija svoj življenjepis. Nasproti nje sedi gospa Kovač, ki z nevtralnimi izrazom na obrazu bere Sarino prijavo. Gospa Kovač nenadoma spodbija Sarine kvalifikacije ali postavi vprašanje, ki Saro popolnoma vrže s tira.
Vloge	Sara: Nedavna diplomantka z odličnimi ocenami, a malo praktičnimi izkušnjami. Močno si želi dobiti to pripravništvo v uglednem marketinškem podjetju. <u>Cilj:</u> Kljub živčnosti izžarevati samozavest in kompetentnost. Gospa Kovač: Vodja marketinga, znana po svoji direktnosti in zastrašujočem pristopu. Presoja, ali je Sara primerna za hitro in zahtevno delovno okolje. <u>Cilj:</u> Oceniti, ali ima Sara dovolj znanja in ali je dovolj trdoživa za uspešnost v zahtevnem okolju.

»Kaj če« kartica	
Naslov	Prvi dan
Zgodba	Živahna pisarna brez predelnih sten, napolnjena z zvoki telefonskih klicev in tipkanja po tipkovnicah. Kristjan, novi zaposleni, sedi za nepoznano pisarniško mizo, preplavljen z občutki nelagodnosti in ni prepričan, kaj naj storiti. Njegovi sodelavci se zdijo zaposleni in zatopljeni v svoje delo, zato jih ne želi motiti z vprašanji. Kristjan dobi nalogo, ki je ne razume.
Vloge	Kristjan: Nedavni diplomant, ki je pravkar začel svojo prvo redno službo. Želi napraviti dober vtis in se izkazati, a se počuti izgubljenega, novo okolje pa ga rahlo straši. <u>Cilj:</u> Prebroditi skozi prvi dan, razumeti svoje naloge in odgovornosti ter začeti vzpostavljati dobre odnose s sodelavci. Aleks: Prijazen in dostopen sodelavec, ki je v podjetju zaposlen že več let. <u>Cilj:</u> Pomagati Kristjanu, da se počuti dobrodošlega v podjetju in da se v novi vlogi počuti prijetno.

»Kaj če« kartica	
Naslov	Ocena delovne uspešnosti
Zgodba	Majhna sejna soba. Miha, ki se je v podjetju zaposlil pred šestimi meseci, živčno sedi nasproti svoji nadrejeni, Sari. Sara je sklicala sestanek, da bi se pogovorila o Mihovem delu in mu podala povratne informacije. Sara prične oceno z negativnim komentarjem, zato Miha postane defenziven in težko sprejme kritiko.
Vloge	Miha: Ni prepričan, kako dobro opravlja svoje delo, in skrbi ga, da bo deležen kritike. <u>Cilj:</u> Sprejeti kritiko brez odpora in pokazati pripravljenost za učenje in izboljšave. Sara: Želi podati konstruktivno kritiko in jasno opredeliti pričakovanja glede Mihovega razvoja in napredovanja. <u>Cilj:</u> Učinkovito podati povratne informacije in motivirati Miho, da izboljša svoje delo.

MOJE PREDNOSTI



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

Udeleženec prepozna svoje prednosti na podlagi strukturiranega samovrednotenja.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati osebne prednosti udeležencev.
- Krepi samospoštovanje in razvijati samozavedanje ter samozavest pri predstavljanju svojih prednosti drugim.



Okolje in udeleženci:

Udeleženci, stari med 16 in 24 let, ki niso prepričani o svojih prednostih.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Udeležence prosite, naj delijo tri svoje prednosti. Nekateri jih bodo hitro navedli, drugim pa bo to predstavljalo težavo. Če se udeleženci poznajo med sabo, lahko začnete z naslednjo kratko vajo: Na mizo položite kuverte z imeni udeležencev. Nato vsakemu udeležencu dajte toliko listkov, kolikor je udeležencev minus ena (pri 10 udeležencih vsak dobi 9 listkov). Nato udeležence prosite, naj za vsakega drugega udeleženca na en listek napišejo eno pozitivno lastnost in ga vložijo v ustrezno kuverto. Ko vsi končajo, razdelite kuverte lastnikom. Tako vsak udeleženec prejme več pozitivnih lastnosti, ki jih lahko prepozna kot svoje prednosti.
- Po tem ko razdeli pripomočke in svinčnike, naj izvajalec kroži med udeleženci in poda dodatno razlago, kjer je to potrebno.
- Ko udeleženci zaključijo vprašalnik, naj na list zapišejo vsako prednost, pri kateri so imeli dve ali tri oznake. Za vsako naj dodajo vsaj en primer situacije, v kateri so to prednost pokazali.
- Različica za ustvarjalne udeležence: Na papir naj narišejo obris človeka in vanj narišejo simbole, ki predstavljajo njihove prednosti..
- Priporočena velikost skupine: 1–30 udeležencev.
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Aktivnost je enostavno izvesti v individualnem okolju. Najprej skupaj z udeležencem premislite o tem, katere prednosti so navadno pomembne v delovnem okolju.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami): Poenostavite jezik in uporabljajte slike
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - V nekaterih kulturah je odkrito govorjenje o svojih prednostih lahko razumljeno kot bahavo. Aktivnost lahko prilagodite tako, da osebne prednosti predstavite kot »spretnosti, ki koristijo skupini« ali »lastnosti, s katerimi bogatiš ekipo«.

- Za udeležence z omejenimi jezikovnimi spretnostmi naredite aktivnost bolj vizualno (uporabite slike, simbole ali igro vlog namesto pisnih vprašalnikov).
- Najprej ustvarite varno okolje – samorefleksija je namreč lahko za udeležence ranljiva izkušnja. Začnite s skupinskim deljenjem idej, preden preidete na deljenje osebnih mnenj in izkušenj.
- Za prednosti uporabljajte preproste izraze (npr. prijazen, delaven, dober poslušalec) in jih razložite s konkretnimi primeri.



Pripomočki:

- Vprašalniki »Jaz in moje prednosti«
- Pisala
- Papir
- Po potrebi kuverte in manjše listke, če boste izvedli dodatno uvodno aktivnost



Trajanje:

20-30 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Udeležence vprašajte, kaj so osebne prednosti. Opredelitev naj si zapišejo. Nato jih prosite še, naj naštejejo nekaj primerov prednosti in naj si tudi te zapišejo.

2. korak:

Udeležencem naročite, naj zapišejo tri svoje prednosti.

3. korak:

Razdelite vprašalnike in razložite nalogo: udeleženci naj preberejo primere osebnih prednosti ter opise vedenja, nato pa označijo tiste, ki jih najbolj opišejo (pri posamezni prednosti lahko označijo več opisov vedenja ali pa nobenega).

4. korak:

Medtem ko udeleženci izpolnjujejo vprašalnik, naj izvajalec kroži po prostoru in ponudi dodatno razlago, če jo udeleženci potrebujejo.

5. korak:

Ko udeleženci zaključijo, naj pogledajo, pri katerih prednostih imajo označene dva ali tri opise vedenja.

6. Korak:

Udeleženci si zapišejo prednosti, pri katerih so označili dve ali tri opise. To so njihove ključne prednosti. Za vsako naj dodajo vsaj en primer situacije, v kateri so to prednost pokazali (Npr. prevzemanje odgovornosti – odgovornost sem prevzel, ko sem popoldne skrbel za mlajše sorojence.)

Različica za ustvarjalne udeležence: Na papir naj narišejo obris človeka in vanj narišejo simbole, ki predstavljajo njihove prednosti.

Zaključek/refleksija:

Zaključite z razpravo o tem, katere prednosti imajo udeleženci in ali so odkrili kakšne nove.

Uporabljeni materiali:

Vprašalnik »Jaz in moje prednosti«

Vprašalnik »Jaz in moje prednosti«

1. Pomoč drugim

- Sosedu ponudim, da namesto njega nesem težke vrečke, saj sam nima dovolj moči.
- Sošolcu ali sodelavcu pomagam tako, da skupaj premisliva o idejah ali delava na projektu.
- Prostovoljno pomagam na dogodkih, kot so čistilne akcije ali zbiranje oblačil.

2. Učinkovita komunikacija

- Dobro in na jasn način znam razložiti pravila igre, ki se jo prijatelji igrajo prvič.
- Ko pride do nestrinjanja z družinskim članom, to naslovim in poskušam najti kompromis.
- Če se v službi stranka glasno pritožuje glede nečesa, kar sploh ni res, ostanem miren in spoštljiv, a hkrati jasno izrazim svoje stališče.

3. Veščina reševanja problemov

- Doma pušča pipa. Poiščem videoposnetek z razlago popravila in popravim pipo z orodji, ki so mi na voljo.
- Lokacija, kjer je moj prijatelj želel praznovati rojstni dan, je odpovedala. Zato pokličem naokoli in poiščem drugo možnost.
- Imam predstavitev v službi, programska oprema pa ne deluje. Najdem rešitev in predstavim z drugim programom ali brez programa.

4. Prilagodljivost

- Moja družina je želela iti na bazen, a dežuje. Hitro naredim nov načrt in organiziram nekaj drugega.
- Pričakujem obisk prijatelja s prehranskimi omejitvami (npr. brez glutena ali laktoze, vegan). Naučim se pripraviti novo jed, ki ustreza tem omejitvam.
- Sodelavec zboli, nadrejeni pa me prosi, naj v službi ostanem dlje. Zato preložim srečanje s prijateljem, da lahko pomagam.

5. Upravljanje s časom

- Naslednji teden imam dva izpita in eno predstavitev. Naredim časovni načrt, v katerem določim, kdaj se bom pripravljajal za kaj, in se ga držim.
- Želim speči torto za prijatelja in babico, ker imata rojstni dan na isti dan. Potem me sosed prosi za pomoč. Najprej pripravim torti, nato pomagam sosedu.
- Šef me prosi, naj prevzamem blagajno. Opazim, da se je v hodniku razlilo mleko, zato ga najprej počistim.

6. Timsko delo

- Organiziram presenečenje za prijateljev rojstni dan. Odgovornosti razdelim med prijatelje na način, da je delo pravično porazdeljeno.
- Javim se za organizacijo skupnostne čistilne akcije s sosedi.
- Sodelavec ima kmalu rok za oddajo poročila, a je zbolel. Jaz jo dokončam namesto njega, tudi če moram ostati dlje v službi.

7. Natančnost

- Želim skuhati večerjo po novem receptu. Natančno preberem navodila in preverim, ali imam vse potrebne sestavine.
- Preden razpošljem pomembno vabilo, opazim tipkarsko napako. Popravim jo, preden ga natisnem.
- Pregledam finančno poročilo, da se prepričam, da ni neskladij.

8. Čustvena inteligenca

- Prijatelja, ki mu je težko, potolažim tako, da ga poslušam in mu nudim podporo.
- Otroku pomagam obvladovati jezo tako, da se mirno pogovorim o njegovih občutkih.
- Razpravo v ekipi pomirim tako, da poskrbim, da vsi pridejo do besede in da se napetosti umirijo.

9. Zanesljivost in odgovornost

- Eden od prijateljev se ne počuti dobro. Poskrbim, da pride varno domov.
- Vedno opravim svoje naloge, naj bo to domača naloga ali gospodinjsko opravilo.
- Šef me prosi, naj do naslednjega tedna pripravim pomembno predstavitev. Oddam jo pravočasno in pripravim vse potrebno.

10. Analitično mišljenje

- Želim na potovanje. Primerjam različne možnosti poti, da najdem najbolj ugodno možnost.
- Želim kupiti nov avto, zato analiziram svoje mesečne stroške, da ugotovim, kje lahko privarčujem.
- Želim izboljšati prodajo v podjetju, zato pregledam povratne informacije strank, da prepoznam trende in predlagam nove izdelke.

MOJA SUPERMOČ

Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija

Pregled:

Aktivnost udeležencem pomaga krepiti zaupanje vase in notranjo moč, tako da prepoznajo in sprejmejo edinstveno veščino, ki bo povečala njihovo samozavest. S tem, da si to svojo spretnost predstavljajo kot »supermoč«, jo bolje razumejo in jo lahko uporabijo v resničnih življenjskih situacijah.

Učni in participativni cilji:

- Prepoznati osebne prednosti udeležencev.
- Razvijati pozitiven način razmišljanja s poudarkom na svojih prednostih namesto na šibkostih, v sproščenem okolju, ki spodbuja ustvarjalnost in domišljijo.

Okolje in udeleženci:

Aktivnost je najbolj primerna za ljudi v prehodnih obdobjih življenja, saj morajo ti morda prepoznati svoje prednosti, da premagajo začetno negotovost. Starost ni pomembna.

Nasveti za uspešno izvajanje:

Med aktivnostjo pozorno opazujte udeležence. Če ima kakšen udeleženec težave pri prepoznavanju svojih prednosti, pristopite k njemu in ga vprašajte, katere pozitivne stvari bi o njem povedali drugi.

Uporabite lahko tudi aktivnost »Moje prednosti« iz tega priročnika (stran 106).

Priporočljivo je, da se ta aktivnost redno ponavlja, saj postopoma krepí samozavest in pomaga preusmeriti pozornost s tega, kar posamezniku manjka, na to, v čemer je dober.

Priporočena velikost skupine: 1–20 udeležencev

Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo):
Ta aktivnost je zelo primerna tudi za izvedbo v individualnem okolju. Še posebej dobro jo sprejmejo otroci in kreativni, umetniški posamezniki.

Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine in različna kulturna ozadja (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):

- V nekaterih kulturah so vaje, ki temeljijo na vizualizaciji in domišljiji (npr. čuječnost, vodena meditacija), zelo znane; v drugih pa udeleženci raje izberejo bolj praktične in konkretne pristope.
- Aktivnost dobro deluje pri mlajših in slabše pismenih udeležencih, saj se ti pogosto bolje odzovejo na risanje kot na pisno razlago.
- Ponudite jasne in preproste primere »supermoči« (npr. dober poslušalec, vedno dokonča naloge, zabaven).
- Za navdih lahko uporabite vizualne pripomočke (kartice, slike, simbole).



Pripomočki:

- Udobni stoli ali blazine, na katere se lahko udeleženci uležejo
- Mize
- Papir
- Barvice
- Tabla in pisala



Trajanje:

40 minut



Potek aktivnosti:

1. korak

Izvajalec ustvari mirno in prijetno okolje, denimo tako, da sobo naredi bolj temno, prižge LED lučke in predvaja sproščujočo glasbo.

Udeležence vprašajte, katere mehke veščine so uporabne v poklicnem okolju in odgovore zapišite na tablo. Udeleženci naj razpravljajo o tem, katere veščine imajo sami in kako so jim te že pomagale v konkretnih situacijah.

Pojasnite namen sledeče aktivnosti: poiskati in razviti unikatno osebno lastnost, ki si jo udeleženec predstavlja kot »supermoč«, ki daje samozavest in moč.

2. korak

Izvajalec udeležence povabi, naj zaprejo oči in nekajkrat globoko vdihnejo, da se umirijo in zberejo. Udeležence vodi skozi refleksijo, pri čemer lahko uporabi stavke, kot so:

»Predstavljajte si, da ste nekje, kjer se počutite popolnoma varno in sproščeno. Lahko gre za resničen kraj, kjer ste že bili, ali pa kraj, ki ste si ga izmislili sami. Kako izgleda ta kraj? Poglejte naokoli. Kaj vidite? Osredotočite se nase in občutite toplino.«

3. korak

Izvajalec zdaj spodbudi udeležence, da se osredotočijo na neko osebno prednost ali lastnost, na katero so ponosni ali na katero se lahko zanesejo v težkih trenutkih. To je lahko na primer:

- sposobnost, da ostanejo mirni pod pritiskom;
- talent za reševanje problemov;
- njihova prijaznost, odločnost, ustvarjalnost, pogum, optimizem ali odpornost.

Izvajalec udeležencem naroči, naj občutijo to »supermoč« in si predstavljajo, kako ta supermoč izgleda: kot sijoča avra, neko orodje, simbol ali celo kot oblačilo, ki jih spremeni v super junaka. Izvajalec jim lahko pomaga z naslednjimi navodili: *»Predstavljajte si, da stojite pokončno, z mogočno držo. Čutite silovito energijo, ki izžareva iz vaše notranjosti. To je vaša lastna, edinstvena supermoč – nekaj, kar vas dela sposobnega, močnega in pripravljenega na nove izzive.«*

4. korak

Po nekaj minutah izvajalec udeležence nežno in postopoma vodi nazaj v realnost:

»Počasi preusmerite svojo pozornost nazaj v to sobo. Globoko zadihajte in odprite oči, ko boste pripravljeni.«

Zdaj jih izvajalec prosi, naj na papir narišejo sebe s svojo supermočjo.

5. korak

Izvajalec prosi udeležence, naj s skupino delijo in razložijo svojo supermoč. Lahko razložijo:

- Kaj je njihova supermoč?
- Zakaj so jo izbrali?
- Kako se počutijo glede svoje supermoči?

Zaključek/refleksija:

Vodite razpravo o tem, kako lahko svoje supermoči uporabijo v resničnem življenju:

- »Kako vam lahko vaša supermoč pomaga premagati naslednji izziv v šoli ali na delu?«
- »Katere situacije v vašem življenju bi bile lažje, če bi pomislili na to supermoč?«
- Udeležence spodbudite, naj svojo risbo supermoči odnesejo s seboj kot opomnik in nekaj, iz česar lahko črpajo moč.

Uporabljeni materiali:

Uporabite lahko spodnje primere.



(ustvarjeno z Dall-E prek ChatGPT)

POSTAVLJANJE MEJA



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

V tej interaktivni vaji postavljanja meja so udeleženci razdeljeni v pare, pri čemer ima eden v paru prevezane oči in stoji pri miru, medtem ko se mu drugi počasi približuje. Naloga udeleženca s prevezanimi očmi je, da reče »Stop«, ko se začne počutiti neudobno, kar mu bo pomagalo prepoznati in izraziti meje svojega osebnega prostora. Aktivnost v varnem in podpornem okolju spodbuja samorazumevanje in asertivno komunikacijo ter uči spoštovanja meja drugih.



Učni in participativni cilji:

- Razumeti koncept osebnega prostora in njegovih mej.
- Identificirati osebne cone udobja.
- Vaditi asertivno komuniciranje.
- Spoštovati meje drugih.
- Krepite samorazumevanje.
- Uporaba postavljanja meja v resničnem življenju.



Okolje in udeleženci:

Ta aktivnost je primerna za mlade odrasle, kot so nedavni diplomanti in študenti, ki se pripravljajo na vstop na trg dela. Aktivnost je posebej koristna za podpirne skupine za mlade, denimo za svetovalne centre in vrstniška mentorstva, kjer lahko mladim pomaga razvijati samorazumevanje in komunikacijske veščine.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine je 15 do 20 udeležencev.
- Poudarite, da so meje lahko tako fizične kot čustvene.
- Omenite, da so meje vsakega posameznika drugačne in da jih je ključno spoštovati, tudi kadar so drugačne od naših.
- Pogovorite se o tem, kako lahko vajo prenesemo na situacije v resničnem življenju, kjer je za sporočanje meja potrebna verbalna komunikacija.
- Ponudite podporo, če nekdo pokaže znake nelagodja ali zmedenosti.
- Pomislite na morebitne pretekle izkušnje udeležencev s temo ali prevezami. Če opazite znake nelagodja, jim ponudite možnost, da preprosto le zaprejo oči ali aktivnost izvedejo z odprtimi očmi.
- Pari lahko vajo ponovijo v obeh različicah: najprej s prevezanimi očmi, nato pa z odprtimi očmi. Po vaji lahko udeležence vprašate, če so opazili/občutili razliko med različicama.
- Na koncu dajte udeležencem možnost, da postavijo vprašanja in podajo komentarje.

- Zahvalite se vsem za sodelovanje in delite kakršne koli dodatne vire za postavljanje meja, če so na voljo.
- Če aktivnost izvajate v skupini, kjer so udeleženci imeli težke izkušnje (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami), lahko ta spodbudi močne čustvene odzive, na kar mora biti izvajalec pripravljen.
- Če se vaja izvaja v specifični kulturni skupini, je lahko koristno, da signal »Stop« zamenjate z besedo v njihovem jeziku ali pa uporabite tudi gesto.
- Pri izvajanju v individualnem okolju (npr. mentorstvo ali individualno delo) lahko udeleženec vajo izvede skupaj z izvajalcem.



Pripomočki:

- Prostor
- Preveze za oči



Trajanje:

50 minut

Potek aktivnosti:

1. korak

Predstavite temo aktivnosti.

- Opredelite pojem osebnih meja.
- Skupaj razmislite, zakaj so meje pomembne.
- Vprašajte udeležence o izzivih, povezanih s temo (informacije so na voljo v prilogi).

2. korak

Razložite aktivnost.

- Razdelite udeležence v pare in jih prosite, naj izberejo eno osebo iz para, ki bo nosila prevezo za oči.
- Udeleženec s prevezo bo dal signal »Stop«, ko se bo začel počutiti neprijetno ob približevanju njegovega para.
- Tistim, ki se približujejo, podajte navodila:
 - Premikajte se okoli osebe s prevezo.
 - Ko vam reče »Pridi bližje«, se ji začnite počasi približevati.
 - Bodite spoštljivi in pozorni ter se takoj ustavite, ko oseba s prevezo reče »Stop«.
- Udeležencem s prevezo podajte navodila:
 - Osredotočite se na svoje občutke in opazujte spremembe v ravni svojega udobja.
 - Recite »Stop« takoj, ko začutite potrebo, da postavite mejo.

3. korak

Začnite vajo in pustite parom, da jo izvedejo. Vaja naj bi trajala približno 5 minut na osebo. Nato naj udeleženci v parih zamenjajo vlogi, da se lahko vsak udeleženec preizkusi v obeh vlogah.

4. korak

Čas za refleksijo. Spodbudite udeležence, da delijo svoje misli in občutke.

- Kako ste se počutili, ko ste rekli »Stop«, medtem ko ste imeli prevezane oči? Je bilo težko ali lahko?
- Kako ste se počutili med približevanjem, ko ste morali spoštovati meje vašega para?
- Vas je karkoli glede vašega osebnega prostora ali ravni udobja presenetilo?

5. korak

Zaključne misli:

- Ponovno poudarite pomembnost meja pri vzdrževanju zdravih odnosov in samospoštovanja.

Spodbudite udeležence, da postavljajo meje v vsakdanjem življenju.

Zaključek/refleksija:

Ta vaja postavljanja meja je prilagojena za mlade, ki vstopajo na trg dela. S poudarkom na samorazumevanju, asertivni komunikaciji in medsebojnem spoštovanju bodo udeleženci pridobili ključne veščine, ki jim bodo pomagale bolje delovati v kompleksnih družbenih in poklicnih okoljih. S tem bodo gradili bolj zdrave odnose in izboljšali svoje splošno dobro počutje ob začetku svoje poklicne poti.

Uporabljeni materiali:

/

Priloga

Kako postaviti meje?

1. Določite svoje standarde

Začnite s premislekom o tem, kaj je za vas pomembno in koristno. Pomislite na svoje osebne preference, potrebe in vrednote. Določite, kaj želite vključevati v svoje življenje in česa niste pripravljeni tolerirati. Če razjasnite vse to, boste imeli dobro podlago za zdrave meje.

1. Komunicirajte svoje meje

Ko enkrat notranje opredelite svoje meje, je nujno, da jih jasno sporočite tudi drugim. To ne pomeni, da morate sklicati skupščino prijateljev in družine, da lahko oznanite: »Od zdaj naprej bom rekel NE!« To ni namen. Namesto tega opozorite na prestopanje meja, ko se to zgodi. Na primer, ko nekdo prekorači vašo mejo, mirno oznanite, da nečesa ne boste tolerirali ali storili. Mirna in neposredna komunikacija bo drugim pomagala bolje razumeti, kje so vaše meje.

2. Vztrajajte pri svojih mejah

Ko boste začeli postavljati meje, lahko od ljudi okoli vas pričakujete nekaj nelagodja. Zakaj? Najprej zato, ker niso navajeni nanje. Drugič, ker jim to lahko otežuje doseganje njihovih ciljev na vaš račun. Nekateri vas bodo morda poskušali manipulirati z občutkom krivde ali z obtoževanjem.

Zapomnite si, da niste odgovorni za počutje in odzive drugih na vaše meje. Njihovi čustveni odzivi so njihovi in pogosto jih povzročijo globoko zakoreninjeni vzorci čustvenih reakcij. Vaša glavna odgovornost je, da poskrbite zase. Pomislite na varnostna navodila na letalu: »Najprej nadenite kisikovo masko sebi, nato pomagajte drugim.« To načelo ne izvira iz sebičnosti, temveč iz praktičnosti. Skrb za lastno dobrobit vam omogoča, da lahko učinkovito pomagате drugim in jih podpirate, ko to potrebujejo.

S postavljanjem in vztrajanjem pri svojih mejah spoštujete tako sebe kot ljudi okoli sebe in ustvarjate bolj zdrave in uravnotežene odnose.

KOMUNIKACIJSKA IGRA



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

Aktivnost pomaga razvijati veščine verbalne komunikacije. Udeležencem pomaga razvijati sposobnost natančnega podajanja in prejemanja informacij ter aktivnega poslušanja. Naslavlja tudi ovire pri komuniciranju.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati pomen neverbalne komunikacije za skupinsko dinamiko.
- Razpravljati o tem, kako lahko subtilni neverbalni znaki vplivajo na odločanje drugih.
- Razviti veščine opazovanja in interpretacije neverbalnih znakov pri delu v skupini.
- Krepite sposobnost udeležencev za sprejemanje premišljenih odločitev tudi ob pomanjkanju informacij.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za usposabljanja na delovnem mestu, teambuildinge ali delavnice za profesionalni razvoj, predvsem za mlade, ki so pred kratkim vstopili na trg dela. Izvajamo jo lahko v skupinah od 6 do 15 udeležencev. Popolna je za tiste člane ekipe, ki morajo izboljšati veščine komunikacije in dela v skupini.



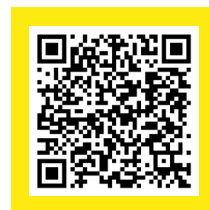
Nasveti za uspešno izvajanje:

- Udeležence spodbudite, naj bodo ustvarjalni in pozorni na podrobnosti.
- Poudarite pomen premišljenega reševanja problemov in skupinske razprave med risanjem vzorcev.
- Ustvarite okolje, ki spodbuja aktivno sodelovanje in kritično razmišljanje med refleksijo.
- Če aktivnost izvajate v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo), lahko udeleženec nalogo izvede skupaj z izvajalcem.
- Če aktivnost izvajate v skupini, kjer so udeleženci imeli težke izkušnje (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami), se lahko pojavijo močnejša čustva, kot so razdraženost, nemoč ali odpor. Izvajalec mora biti na to pripravljen. Če opazi težave pri opravljanju naloge, je lahko koristno, če ponudi pomoč osebi, ki opisuje risbo.



Pripomočki:

- Prazen list papirja in pisalo za vsakega udeleženca
- Kartici z geometrijskimi liki: Kartica A in Kartica B



Trajanje:

40 - 50 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Izvajalec udeležencem razloži aktivnost in poudari pomembnost natančne verbalne komunikacije. Na tej točki udeležencem še ne pojasni, kaj je na karticah.

2. korak:

Izvajalec izbere enega udeleženca, ki bo prevzel vlogo »opisovalca«. Ta oseba opisuje, kar vidi na kartici A, pri tem pa se osredotoča na velikost, obliko in položaj likov, pa tudi na druge pomembne značilnosti risbe.

Ostali udeleženci poslušajo opis in skušajo po navodilih narisati enako risbo. Opisovalec ne sme ponoviti navodil, udeleženci pa ne smejo spraševati vprašanj ali prositi za dodatna pojasnila.

3. korak:

Postopek za kartico B je podoben, le da lahko udeleženci tokrat postavljajo vprašanja in prosijo za pojasnitve, s tem pa poskrbijo za večjo natančnost pri risanju vzorca. Opisovalec mora odgovoriti na vprašanja, ne sme pa spreminjati ali ponavljati prejšnjih navodil.

4. korak:

Ko so risbe končane, naj jih udeleženci primerjajo z izvirnima predlogama kartic A in B. Skupina nato oceni, kateri pristop (opis brez dovoljenih vprašanj ali z dovoljenimi vprašanji) se je izkazal za učinkovitejšega.

5. korak:

Aktivnost zaključite z razpravo, pri čemer se osredotočite na izzive, ki se pojavijo pri natančnem komuniciranju in mehanizme neverbalne interakcije. Udeleženci naj premislijo o pomenu jasnega, natančnega izražanja in raziščejo, kako postavljanje vprašanj in podajanje povratnih informacij prispeva k boljšemu razumevanju.

6. korak:

Individualna refleksija:

- Prosite udeležence, da za trenutek zaprejo oči in premislijo o tem, kako so se počutili med aktivnostjo. Kakšne so bile njihove prvotne reakcije? So se med poslušanjem navodil počutili samozavestno ali morda negotovo in zaskrbljeno?
- Spregledani elementi in napake: Začnite s pogovorom o razlikah med izvirnimi karticami in risbami udeležencev. Kateri elementi kartic so bili najpogostejše izpuščeni? Katere napake so bile najbolj pogoste? So se kdaj počutili samozavestne in bili prepričani, da rišejo pravilno, pa so kasneje ugotovili, da so se zmotili?
- Vloga aktivnega poslušanja: Poudarite pomen aktivnega poslušanja pri komunikaciji. So udeleženci opazili izboljšanje v kakovosti svojih risb, ko so imeli priložnost postavljati vprašanja? So jim vprašanja pomagala bolje razumeti navodila?

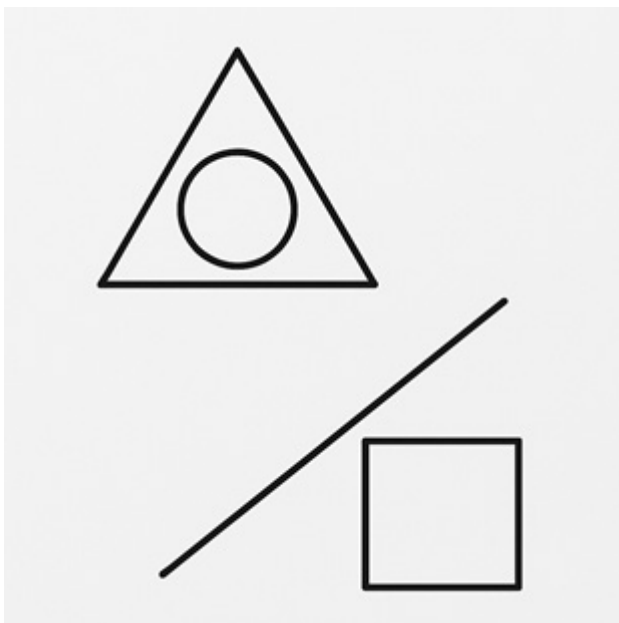


- Izzivi enosmerne komunikacije: Pogovorite se o težavah, ki se pojavijo pri enosmerni komunikaciji, ko prejemnik nima možnosti postavljati vprašanj. Kateri občutki so spremljali udeležence ob tem delu aktivnosti? So bili pod večjim pritiskom?
- Prilagajanje komunikacije: Pogovorite se o tem, da je pomembno prilagoditi način komunikacije glede na potrebe prejemnika. Se je oseba, ki je opisovala risbo, poskusila prilagoditi načinu komuniciranja skupine, ali je govorila enako kot vedno, ne glede na okoliščine?
- Pridobljena spoznanja in aplikacija v delovnem okolju: Spodbudite udeležence, da premislijo o tem, kako bi lahko pridobljena spoznanja uporabili v delovnem okolju. Kje drugje bi še lahko prišlo do podobnih izzivov v komunikaciji? Katere strategije lahko uporabijo, da izboljšajo svojo komunikacijo in opravljanje nalog?

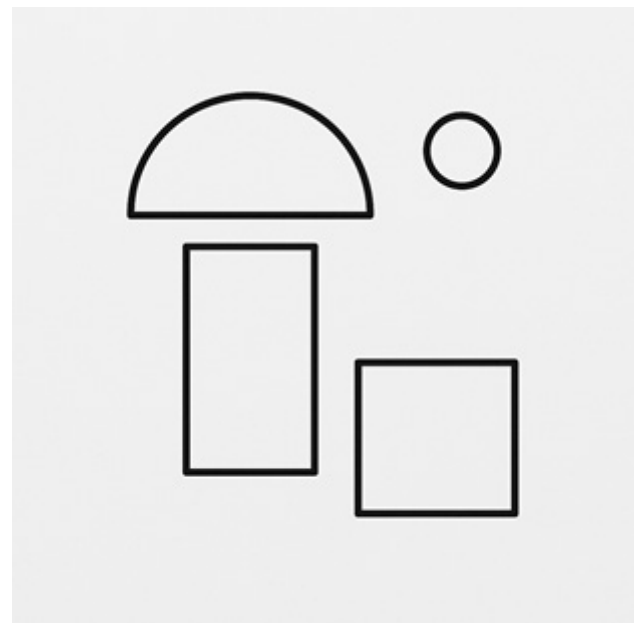
Zaključek/refleksija:

Udeleženci poglobijo razumevanje pomena verbalne komunikacije, kar krepi skupinsko dinamiko ter njihova sposobnost opazovanja in odzivanja na znake drugih. Aktivnost izboljšuje spretnost odločanja v zahtevnih situacijah in spodbuja kritično razmišljanje. Pomaga razumeti pomen jasnega izražanja, postavljanja vprašanj in ustreznega odgovarjanja. Zaključni pogovor omogoča kritično refleksijo in povezovanje izkušenj z resničnimi situacijami, kar dodatno krepi učinkovitost komunikacije udeležencev.

Uporabljeni materiali:



Kartica A



Kartica B

GLEDALIŠČE ZATIRANIH



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

Aktivnost preko igre vlog raziskuje in naslavlja pogoste izzive, s katerimi se mladi soočajo pri prehodu v odraslost in zaposlitev. Ti izzivi vključujejo medosebne konflikte, zagate na delovnem mestu in sprejemanje odločitev. Udeleženci bodo razmislili o tem, kakšen vpliv lahko imajo njihova dejanja in pogledi na razplete v resničnem življenju.



Učni in participativni cilji:

- Vaditi soočanje z resničnimi izzivi preko igre vlog.
- Raziskovati in preizkušati različne strategije reševanja problemov in komunikacije.
- Krepite samozavest pri reševanju konfliktov in soočanju s stresom na delovnem mestu.
- Razmišljati o čustvih in razvijati empatijo z vživljanjem v drugo vlogo.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za najstnike in mlade odrasle (stare 18–30 let) in izvedbo v neformalnem okolju/kot delavnica itd.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: Aktivnost je najbolj primerna za 5–10 udeležencev, kar omogoča aktivno sodelovanje in občutek varnosti pri razpravi. Večje skupine lahko razdelite v več manjših skupin, pri tem pa vsaka raziskuje drugo situacijo.
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): aktivnost ni primerna za izvedbo v individualnem okolju, lahko pa udeleženca spodbudite, da odigra situacijo, s katero se trenutno sooča – lahko igra sebe ali neko drugo osebo. Postavite ga v vlogo, v kateri se počuti udobno in samozavestno. Pomaga lahko, če kot izvajalec igrate udeleženca, da lahko vidi drugačen odziv, a se o tem nujno pogovorite.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Uporabite preproste in poznane scenarije (šola, prijateljstvo, vsakodnevni izzivi) namesto zapletenih konfliktov na delovnem mestu.
 - Pripravite jasne opise vlog in po potrebi vizualne pripomočke ali pisne iztočnice.
 - Dovolite udeležencem, da samo opazujejo, če je igranje za njih preveč stresno; refleksija je lahko prav tako dragocena.
 - Vedno naj bo na voljo »varna beseda«, udeležence pa opomnite, da lahko kadarkoli nehajo sodelovati.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - Scenarije prilagodite situacijam, s katerimi se prisotni srečujejo v resničnem življenju (npr. konflikt med učiteljem in učencem namesto med nadrejenim in zaposlenim).
 - Upoštevajte kulturne norme glede avtoritete, spolnih vlog ali načinov komunikacije.
 - Spodbujajte primerjave: »Kako bi ta situacija izgledala v tvoji kulturi/skupnosti?«



Pripomočki:

- Seznam situacij povezanih z delovnim okoljem (neobvezno, za navdih)
- Štoparica za spremljanje menjav vlog (neobvezno)
- Prostorna soba, dovolj velika za premikanje in igro vlog



Trajanje:

30 - 60 minut (odvisno od števila odigranih situacij)

Potek aktivnosti:

****** Pred začetkom aktivnosti upoštevajte: Pogovorite se in določite neko »varno besedo«, ki jo lahko udeleženci uporabijo, da kadarkoli ustavijo igro ali izstopijo iz svoje vloge, če jim postane preveč neprijetno. Pomembno je, da se udeleženci med aktivnostjo počutijo varne in imajo občutek nadzora nad situacijo.

1. Ogrevalna aktivnost

1. krog – Posnemi gib

- Za boljšo energijo predvajajte živahno, ritmično glasbo.
- Udeleženci naj stojijo v krogu.
- Eden od udeležencev naj pokaže preprost gib (npr. dvigne roke, se zavrti, ploska v ritmu).
- Vsi ostali ponovijo za njim.
- Nadaljujte v krogu, dokler vsak ne pokaže enega giba.

2. krog – »Ja, pa dajmo!«

- Eden izmed udeležencev predlaga dejanje z velelnim vzklikom (npr. »Letimo kot ptice!«).
- Vsi glasno odgovorijo: »Ja, pa dajmo!« in se približno deset sekund pretvarjajo, da to počnejo.
- Kdorkoli lahko nato predlaga naslednje dejanje (npr. »Pretvarjajmo se, da zamujamo na avtobus!« ali »Bodimo lenivci!«).

3. krog – Zabavni liki

- Če je skupina še vedno nekoliko zadržana, dodajte igriv zasuk – zdaj morajo dejanja vključevati tudi igranje zabavnih likov.
- Primeri: »Bodimo Jack Sparrow, ki teče!«, »Bodimo Kung Fu Panda, ki ga razjezi bogomolka!«
- Spodbujajte pretirane, šaljive gibe.

2. korak: Predstavite aktivnost

- Na kratko razložite, kaj je Gledališče zatiranih:
 - »Ta aktivnost omogoča, da preko igre vlog raziskujemo izzive iz resničnega življenja. S tem, da stopimo v različne vloge, lahko preizkusimo strategije za spopadanje s težkimi situacijami in razmislimo o tem, kako naša dejanja vplivajo na razplet.«
- Poudarite, da so v varnem prostoru za eksperimentiranje in ni napačnih odgovorov. To povežite z izbrano besedo »varno besedo« in dogovorjenimi pravili za aktivnost.

3. korak: Ustvarite prizor

- Vi ali udeleženci predlagajte situacijo, povezano z delovnim mestom ali odraslostjo. Če udeleženci sami predlagajo primere in nato skupina enega izbere, se bodo počutili bolj vključene, zato je pomembno, da si za ta del vzamete dovolj časa.
- Nekaj predlogov primerov, ki so lahko v pomoč pri razmisleku:
 - Konflikt na delovnem mestu: Dva sodelavca se ne strinjata glede porazdelitve nalog.
 - Službeni razgovor: Kandidat je soočen z napornim delodajalcem.

- Nerazumna delovna obremenitev: Zaposleni dobi dodatno delo brez predhodnega obvestila.
- Diskriminacija: Na sestanku ekipe zaposleni opazi komaj opazen predsodek.
- POMEMBNO: Scenariji naj bodo raznoliki. Naj ne bodo vsi osredotočeni na konflikte. Vključite vsaj en pozitiven izziv (npr. prošnja za podporo ali povratne informacije).
- Dodelite vloge dvema ali več udeležencem, ki bodo zaigrali situacijo (npr. zaposleni, nadrejeni, delodajalec, sodelavec).

4. korak: Pričnite igro vlog

- Izbrani udeleženci začnejo igrati situacijo.
- Vsak gledalec lahko zakliče »Stop!« v katerem koli trenutku, če menijo, da bi se situacija lahko odvila drugače ali bolje.
 - Ko udeleženec zakliče »Stop!«, vstopi v vlogo ene od oseb v scenariju in nadaljuje z interakcijo.
 - Cilj je raziskovati alternativne pristope in strategije.
- Proces lahko po potrebi ponovite večkrat, da raziščete različne razplete.
- Opomba: Če je prekinitev s »Stop!« veliko, lahko aktivnost traja precej dolgo – zato lahko nastavite omejitev (denimo največ 3 prekinitve med scenarijem) ali celo dodelite tri »stope« na krog posameznim udeležencem.

Zaključek/refleksija:

Po igri vlog vodite skupinsko refleksijo s pomočjo naslednjih vprašanj:

- O scenariju:
 - Imate kakšna opažanja glede dinamike odnosov v situaciji?
 - Katere strategije so najboljše delovale in zakaj?
 - Kateri pristopi so situacijo še poslabšali ali niso razrešili konflikta?
- O aplikacijah v resničnem življenju:
 - Ste se že kdaj srečali s podobnimi izzivi v svojem življenju ali pri delu? Kako ste se soočili z njimi?
 - Kaj bi lahko v prihodnosti naredili drugače v podobni situaciji?
- O čustvih in komunikaciji:
 - Kako ste se počutili, ko ste vstopili v vlogo in skušali rešiti situacijo?
 - Kakšno vlogo je imela komunikacija pri reševanju izziva?

KAJ ŽELIŠ IN KAJ POTREBUJEŠ?



Kategorija:

Opolnomočenje in komunikacija



Pregled:

Aktivnost udeležencem pomaga prepoznati razliko med njihovimi željami in potrebami v procesu iskanja zaposlitve, razmišljati o strategijah za zadovoljitev obeh ter raziskovati čustvene posledice zasledovanja poklicnih ciljev.



Učni in participativni cilji:

- Razlikovati med željami in potrebami v procesu iskanja zaposlitve ali kariernih odločitev.
- Razmisliti o osebnih prioritetah in čustvih preko poslušanja seznama svojih želj in potreb.
- Krepiiti samozavedanje in sprejemanje odločitev o tem, kako uravnotežiti osebne cilje z izvedljivimi koraki.
- Raziskovati strategije in iskati vire podpore, ki pomagajo želje in potrebe preoblikovati v dosegljive cilje.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za najstnike in mlade odrasle (stare 20–29 let) in izvedbo v neformalnem okolju/kot delavnica itd.

** Ker aktivnost zahteva poglobljeno samorefleksijo in introspekcijo, pa tudi občutek varnosti v skupini, je primerna za že uveljavljene skupine, ki se že dlje časa ukvarjajo s to temo in kjer se posamezniki počutijo udobno drug z drugim.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: Najbolj primerno za 9–18 udeležencev (3–6 trojic).
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Izvajalec lahko izmenično bere želje in potrebe, nato pa vodi razpravo ali globljo refleksijo z udeležencem.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Igro vlog v trojicah izvedite z občutkom. Če se udeleženci ob branju na glas počutijo preveč izpostavljeni, jim dovolite, da svoje seznane le delijo v paru ali z izvajalcem.
 - Nudite dovolj podpore in spodbude, da so vse »želje« upravičene in niso nerealne.
 - Aktivnost je potrebno prilagoditi, če delate s skupino posameznikov s posebnimi potrebami (npr. okvaro sluha). V takšnih primerih je nujno vključiti strokovno osebo, ki lahko zagotovi ustrezno podporo.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - Prilagodite iztočnice tako, da bodo ustrezale resničnim situacijam udeležencev (npr. šolski projekti, prostovoljstvo ali prakse namesto zaposlitve).
 - V okviru formalnega izobraževanja povežite aktivnost s poklicnim usmerjanjem ali pripravo življenjepisa.
 - V mešanih kulturnih skupinah poudarite, da se želje in potrebe lahko v različnih kulturah razlikujejo in spodbujajte spoštljivo izmenjavo izkušenj in pogledov.



Pripomočki:

- A4 listi papirja in pisala za udeležence
- Štoparica ali časovnik
- Prostor za premikanje in interakcijo



Trajanje:

50 minut

Potek aktivnosti:

1. Ogrevalna aktivnost: Zamenjajte mesto, če...

- Razporedite stole v krogu tako, da je postavljen en stol manj, kot je udeležencev (in je na voljo dovolj prostora za premikanje).
- Izvajalec bere trditve, na primer:
 - »Zamenjajte mesto, če bi si želeli službo, ki omogoča potovanja.«
 - »Zamenjajte mesto, če raje delate v ekipi.«
 - »Zamenjajte mesto, če vam je v službi pomembnejša stabilnost kot prilagodljivost.«
 - »Zamenjajte mesto, če si želite službo, kjer lahko delate od doma.«
 - »Zamenjajte mesto, če si želite visoko plačo.«
 - *Glede na značilnosti skupine dodajte še več trditev.*
- Če se udeleženci strinjajo s trditvijo, naj vstanejo in zamenjajo mesto z nekom drugim.
- Nadaljujte več krogov, pri čemer vključite tako vrednostno kot praktično naravnane vidike dela.

2. Individualna refleksija: Želje in potrebe

Namen te aktivnosti je razjasniti razliko med osebnimi željami in praktičnimi koraki pri iskanju zaposlitve.

- Vsakemu udeležencu razdelite dva lista papirja ali samolepilna listka. Na enem naj piše *Želje*, na drugem pa *Potrebe*.
- *Želje* = osebni cilji in aspiracije glede službe (*»Želim si službe, ki se sklada z mojimi strastmi,« »Želim si delati na daljavo«*).
- *Potrebe* = praktični ali nujni koraki (*»Moram napisati življenjepis,« »Moram se mrežiti«*).
- Udeleženci na vsak list napišejo 3–5 postavk.
- Udeležence spodbudite, da poglobljeno in iskreno premislijo o odgovoru.
- Ustvarjalna alternativa: udeleženci naj narišejo srce ali krog in ga razdelijo na dva dela, nato pa vanj narišejo svoje želje in potrebe.

3. Igra vlog v trojicah: Branje želja in potreb

Namen: Slišati svoje želje in potrebe z zunanje perspektive, prepoznati lastne čustvene odzive ter pridobiti globlji uvid vase.

- Udeležence razdelite v skupine po tri – vsak bo imel priložnost izmenično prevzeti vsako vlogo.
- V vsakem krogu je en udeleženec poslušalec (tisti, ki je zapisal želje/potrebe). Svoj seznam želja preda enemu članu skupine, seznam potreb pa drugemu.
- V naslednjih **dveh minutah**:
 - En član skupine na glas prebere seznam želja.
 - Drugi član skupine na glas prebere seznam potreb
- Ko čas poteče, poslušalec razmisli o naslednjih vprašanjih:
 - Kako ste se počutili, ko ste slišali svoj seznam, prebran na glas?
 - Ali je kaj zvenelo drugače, kot takrat, ko ste to zapisali?
 - Si želite kaj spremeniti, dodati ali odstraniti?
 - (Po želji lahko zapišejo svoja občutja in ugotovitve.)

- Zamenjajte vloge, da bo vsak imel priložnost priti na vrsto kot poslušalec, bralec želja in bralec potreb.

Zaključek/refleksija:

Vodite skupinsko refleksijo na podlagi spodnjih vprašanj (10 minut):

- O čustvih:
 - Kako ste se počutili, ko je nekdo drug na glas prebral vaše želje in potrebe?
 - Ste opazili kakšne vzorce v vaših občutjih in prioritetah?
- O strategijah:
 - Katere strategije bi vam lahko pomagale uravnotežiti želje in potrebe?
 - Kako postavljate prioritete med željami in potrebami pri sprejemanju kariernih odločitev?
- O uporabi v resničnem življenju
 - Kako vam lahko ta vaja pomaga narediti konkretne korake k vašim poklicnim ciljem?
 - Kakšno podporo ali vire potrebujete, da svoje želje in potrebe spremenite v uresničljive cilje?
 - Ali vas je aktivnost spodbudila, da ponovno premislite svoje prioritete?

04.

VEŠČINE TIMSKEGA DELA IN UPRAVLJANJE SKUPINSKE DINAMIKE



VEŠČINE TIMSKEGA DELA IN UPRAVLJANJE SKUPINSKE DINAMIKE

TEMA

Sposobnost učinkovitega sodelovanja je v današnjem medsebojno povezanem svetu ključna. Ne glede na to, ali gre za izobraževalno okolje, delovno mesto ali družbene situacije, timsko delo zahteva zaupanje, komunikacijo in razumevanje skupinske dinamike. Ta del priročnika udeležencem ponuja orodja za razvijanje teh veščin ter jih pripravlja na samozavestno in empatično sodelovanje v različnih skupinskih okoljih.

UVID

Mnogi mladi se počutijo nepripravljene na delo v skupini. Kot vir stresa pogosto navajajo konflikte na delovnem mestu. Razvijanje veščin timskega dela pomaga nasloviti te izzive in krepiti samozavest udeležencev pri učinkovitem delu z drugimi.

AKTIVNOSTI

Aktivnosti v tem poglavju udeležencem omogočajo, da se soočijo s konflikti, sprejemajo različne perspektive in si prizadevajo za skupne cilje. Zasnovane so tako, da ponazarjajo izzive iz resničnega sveta ter udeležencem ponujajo praktične strategije za izboljšanje uspešnosti skupine in spodbujanje medsebojnega spoštovanja.

GRADNJA ZAUPANJA



Kategorija:

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike



Pregled:

Aktivnost je namenjena razvijanju komunikacijskih sposobnosti in veščin timskega dela. S skupinskim grajenjem stolpa iz kock udeleženci spoznajo pomen jasne komunikacije, zaupanja in sodelovanja med člani skupine pri doseganju skupnega cilja.



Učni in participativni cilji:

- Razumeti pomen zaupanja v vodjo.
- Naučiti se, kako graditi zaupanje med člani skupine.
- Razviti veščine učinkovite komunikacije.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost se lahko izvaja v učilnici ali sejni sobi. Primerna je kot teambuilding vaja za mlade zaposlene, ki prvič sodelujejo z novimi sodelavci. Primerna je tudi za srednješolce ali študente.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: 3–4 osebe na ekipo.
- Za posameznike s telesnimi okvarami, ki bi lahko imeli težave pri gradnji stolpov ali z nošenjem prevez, lahko izvajalec pripravi prilagojene pripomočke (npr. magnetne kocke) ali zgolj verbalne naloge.
- Izvajalec naj poda jasna navodila, ki jih lahko rahlo prilagodi glede na cilje usposabljanja ali značilnosti skupine (na primer: udeleženci v 2. koraku ne smejo govoriti; v 5. koraku imajo vsi v skupini, razen tistega, ki vodi ostale skozi aktivnost, prevezane oči).
- Izvajalec naj omogoči ekipam, da samostojno gradijo svoje stolpe.
- Med aktivnostjo lahko izvajalec fotografira ali posname ekipe ter posnetke uporabi pri refleksiji, da udeleženci vizualno vidijo učinke svojih strategij zaupanja in komunikacije.



Pripomočki:

- Kocke za gradnjo stolpa
- Preveze za oči



Trajanje:

90 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Udeležence razdelitev v skupine po tri ali štiri.
Vsaki skupini razdelite komplet kock za grajenje.

2. korak:

Skupinam naročite, naj zgradijo čim višji stolp.

3. korak:

Po približno dvajsetih minutah prosite vsako skupino, da razloži, kako so zgradili svoj stolp in s kakšnimi izzivi so se pri tem soočali.

4. korak:

Pogovorite se o tem, kako pomembno je zaupanje za gradnjo dobrega stolpa ter o tem, kako lahko gradimo zaupanje med člani ekipe.

5. korak:

Naročite skupinam, naj v petindvajsetih minutah zgradijo še en stolp, tokrat z zavezanimi očmi.

6. korak:

Ko čas poteče, prosite vsako skupino, da razloži, kako so zgradili svoj stolp in s kakšnimi izzivi so se pri tem soočali.

7. korak:

Pogovorite se o tem, kakšno vlogo sta imela učinkovita komunikacija in zaupanje pri uspehu ali neuspehu gradnje stolpa z zavezanimi očmi.

Zaključek/refleksija:

- Se lahko spomnite kakšne situacije iz resničnega življenja (šole, dela, osebnega življenja), kjer je zaupanje igralo ključno vlogo? Kako vam ta aktivnost pomaga drugače pristopiti k takšnim situacijam?
- Ste se naučili kakšnih novih strategij za gradnjo zaupanja v osebnem ali poklicnem življenju?
- Vam je aktivnost pomagala prepoznati področja, na katerih bi morali še graditi zaupanje?
- Kako je aktivnost vplivala na vašo sposobnost komuniciranja in sodelovanja z drugimi?
- Ali je aktivnost ustvarila varno in spodbudno okolje za pogovor o vprašanjih, povezanih z zaupanjem?
- Bi to aktivnost priporočili drugim kot način za izboljšanje veščin gradnje zaupanja?

REŠEVANJE KONFLIKTOV



Kategorija:

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike



Pregled:

Aktivnost je namenjena razvijanju veščin reševanja konfliktov v poklicnem okolju. Udeleženci bodo vadili, kako ločiti osebna mnenja od samega problema, uporabljati asertivno komunikacijo ter sodelovati pri iskanju kompromisnih rešitev.



Učni in participativni cilji:

- Razumeti dinamiko konfliktov v poklicnem okolju.
- Prepoznati, kako lahko osebni predsodki in mnenja vplivajo na konflikt, ter se naučiti, kako jih ločiti od problema.
- Razvijati veščine asertivne komunikacijske, kot so uporaba »jaz«-stavkov, aktivno poslušanje in jasno izražanje stališč.
- Prepoznati, kje so možne točke kompromisa med nasprotujočimi si stališči.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost se lahko izvaja v učilnicah ali mladinskih delavnicah v manjših skupinah po 4–5 udeležencev. Primerna je za dijake, študente in diplomante.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Začnite aktivnost z oblikovanjem pravil, ki poudarjajo spoštovanje, in udeležence spomnite, da je cilj učiti se, ne pa "zmagati" v razpravi. Pravila lahko oblikujete skupaj z udeleženci, da spodbudite njihovo odgovornost do njih in razmislek o njih.
- Na kratko predstavite načela asertivne komunikacije ter s primeri pokažite razliko med asertivnim, pasivnim in agresivnim načinom izražanja, da bodo udeleženci imeli jasno predstav o tem, kaj pričakujemo od njih med igro vlog.
- Opozorite udeležence, naj se osredotočijo na svojo dodeljeno vlogo in ne dovolijo, da njihova osebna prepričanja prevladajo v argumentih.

Priporočena velikost skupine: 20 do 30 udeležencev

V individualnih okoljih lahko aktivnost prilagodite tako, da se osredotoča na vadbo asertivne komunikacije in reševanja konfliktov preko vodene igre vlog.

1. **Izbira scenarija** – Izvajalec predstavi poenostavljeno različico problema (npr. gospodarske koristi proti okoljskim tveganjem) ali drugo ustrezno konfliktno situacijo.
2. **Zamenjava vlog** – Udeleženec najprej zagovarja eno stran konflikta, mentor pa nasprotno. Nato zamenjata vlogi, da lahko udeleženec izkusi in razume obe perspektivi.
3. **Iskanje kompromisa** – Po razpravi mentor in udeleženec skupaj oblikujeta uravnoteženo rešitev, pri čemer se osredotočita na skupne skrbi in točke možnega kompromisa.
4. **Refleksija** – Na kratko se pogovorita o tem, katere strategije so se zdele učinkovite, s katerimi izzivi sta se soočila in kako bi naučene veščine lahko uporabila v resničnih konfliktih (v šoli, pri delu, v osebnem življenju).

Tip: Poudarek naj bo na spoštljivi komunikaciji (uporaba »jaz«-stavkov, aktivno poslušanje). Spodbujajte udeleženca, naj osebna čustva ločuje od vloge, ki jo igra.

Pri delu z ranljivimi skupinami poenostavite aktivnost in poskrbite, da se bodo počutili podprte.

- **Poenostavite jezik:** Uporabljajte jasne in konkretne izraze ter pripravite kratke pisne iztočnice ali vizualne pripomočke za vsako vlogo.
- **Omogočite prilagodljivo sodelovanje:** Udeležencem dovolite, da svoje argumente izrazijo na različne načine (ustno, pisno ali z risanjem) in jim po potrebi dajte več časa za pripravo.
- **Ustvarite nevtralne scenarije:** Izberite nevtralne ali manj občutljive teme, če je tema glavnega scenarija preveč občutljiva. Ohranite poudarek na vadbi asertivne komunikacije in iskanju kompromisa.
- **Spodbujajte sodelovanje:** Udeležence razdelite v pare ali manjše skupine, da se bodo počutili bolj podprte.
- **Kulturna občutljivost:** Bodite pozorni na različne kulturne perspektive na konflikte in spodbudite udeležence, da delijo lastne izkušnje, če se ob tem počutijo udobno.



Pripomočki:

- Dovolj prostora, da lahko udeležence razdelimo v dve skupini
- Papir in pisala, da lahko udeleženci zapišejo ideje za reševanje problema



Trajanje:

60-90 minut



Potek aktivnosti:

1. del: Uvod in priprava

1. korak:

Predstavite temo in ustvarite spoštljivo ter spodbudno vzdušje. Pogovorite se o pomenu razumevanja različnih pogledov.

2. korak:

Udeležencem razložite kontekst igre vlog in predstavite temo: »Vladna odločitev o uvedbi novega fosilnega vira energije bi lahko pomagala gospodarstvu, vendar bi imela hude posledice za okolje.«

(Temo lahko po potrebi prilagodite; lahko gre za kakršenkoli problem.)

2. del: Oblikovanje skupin in razdelitev vlog

3. korak:

Udeležence razdelite v majhne skupine (4–5 oseb) in znotraj vsake skupine določite vloge. Nekateri naj zastopajo stališče »za okolje«, drugi pa »za gospodarstvo«.

4. korak:

Udeleženci naj premislijo o svojih vlogah in razpravljajo o svojih stališčih. Poiščejo naj možne kompromise in oblikujejo svoj pristop k razpravi.

3. del: Igra vlog

5. korak:

Vsaka skupina izvede igro vlog, v kateri udeleženci predstavijo svoje argumente in razpravljajo. Pri tem uporabljajo asertivno komunikacijo in aktivno poslušanje.

Vsaka stran ima na voljo dve minuti za predstavitev ali odgovor na argument, medtem ko druga stran aktivno posluša. Govor naj bo miren in jase, brez povzdigovanja glasu. Udeleženci naj uporabljajo »jaz«-stavke, kot na primer »Menim, da...« ali »Naše stališče je...«, da izražajo svoje poglede brez obtoževanja drugih.

6. korak:

Po začetni razpravi naredite premor in skupaj prepoznajte skupne skrbi ali področja, kjer se obe strani lahko strinjata. Skupine nato poskušajo oblikovati kompromis, ki upošteva tako gospodarske kot okoljske vidike.

Zaključek/refleksija:

Skupinsko deljenje in refleksija (20 minut): Udeležencem dajte nekaj minut, da samostojno razmislijo o poteku aktivnosti. Nato se vrnite v veliko skupino in povabite vsako manjšo skupino, da deli svoje izkušnje in dosežene kompromise.

Izvajalec lahko razpravo usmerja z vprašanji, kot so:

- Katere strategije so vam pomagale učinkovito komunicirati svoje stališče?
- S katerimi izzivi ste se soočili med razpravo?
- Kako lahko pridobljene veščine uporabite v resničnih situacijah?
- Katera čustva ste občutili?

Na koncu povzemite ključne koncepte asertivne komunikacije in iskanja kompromisa ter poudarite pomen teh veščin v poklicnem okolju, zlasti za mlade na prehodu iz šole na delo.

Uporabljeni materiali:

Izroček – povzetek scenarija:

Pisni ali ustni opis scenarija, ki pojasnjuje vladni predlog za uvedbo novega fosilnega vira energije ter predstavi njegove morebitne gospodarske koristi in dolgoročna okoljska tveganja.

Povezava z duševnim zdravjem:

Med zaključkom in refleksijo lahko izvajalec poudari povezavo med reševanjem konfliktov in duševnim zdravjem:

1. Razmislek o čustvih. Vprašajte udeležence:

- »Katera čustva ste doživljali med razpravo?«
- »Kako so ta čustva vplivala na vaš način komunikacije?«

Razmislek lahko udeležencem pomaga prepoznati, kako konflikti in čustva vplivajo na duševno zdravje.

2. **Povezava med stresom in komunikacijo.** Na kratko se pogovorite o tem, kako lahko konflikti povzročijo stres in kako lahko asertivna komunikacija in kompromisi pomagata zmanjšati napetost in prispevata k boljšemu počutju.

3. **Preverjanje samozavedanja.** Spodbudite udeležence, da opazujejo lastno čustveno stanje pred in med igro vlog ter razmislijo, kako to vpliva na njihove odzive in interakcije z drugimi.

4. **Strategije spoprijemanja.** Ponudite praktične nasvete za učinkovito komunikacijo in krepitev duševnega zdravja. Predlagate lahko, da globoko zadihajo, premislijo preden se odzovejo in prepoznajo lastna čustva, preden reagirajo.

5. Vprašanja za refleksijo:

- »Kako vam je uravnavanje čustev pomagalo med diskusijo?«
- »Katere strategije lahko uporabite v prihodnje, da zaščitite svoje duševno zdravje?«

Izroček:

Vlada je objavila predlog za razvoj novega fosilnega vira energije. Odločitev je sprožila veliko razpravo zaradi njenih morebitnih gospodarskih koristi in okoljskih tveganj.

Gospodarska perspektiva:

- Predlog bi ustvaril tisoče novih služb in s tem povečal stopnjo zaposlenosti na lokalni in nacionalni ravni.
- Predlog bi prispeval k stabilizaciji cen energije in zmanjšal odvisnost od tujih virov.
- Predlog bi prinesel znatne prihodke, ki jih bo mogoče investirati v infrastrukturo, zdravstvo in izobraževanje.

Skupina Za gospodarstvo:

Osredotočite se na poudarjanje gospodarske koristi in prednosti, ki jih predlog prinaša družbi. Razvijte prepričljive argumente o tem, zakaj je projekt pomemben in predlagajte ideje za ublažitev morebitnih okoljskih vplivov.

Okoljska perspektiva:

- Predlog bi pospešil krčenje gozdov ter uničil življenjska okolja živali in ekosistemov.
- Predlog bi povečal emisije toplogrednih plinov in pospešil podnebne spremembe.
- Predlog bi povzročil onesnaženje zraka in vode ter s tem poslabšal javno zdravje.



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Timsko delo in upravljanje skupinske dinamike



Skupina Za okolje:

Osredotočite se na poudarjanje okoljskih in zdravstvenih tveganj projekta. Zagovarjajte trajnostne energetske alternative in pojasnite njihov pomen za dolgoročno okoljsko in družbeno blaginjo.

Dodatni scenariji za razpravo (neobvezno):

- Podjetje predlaga znižanje stroškov z zmanjšanjem ugodnosti za zaposlene, kar lahko vpliva na njihovo dobro počutje.
- Šola razmišlja o podaljšanju šolskih ur, da bi izboljšala učni uspeh, vendar bi to skrajšalo prosti čas učencev in čas za obšolske dejavnosti.
- Službena ekipa se mora odločiti, ali bodo uporabljali novo tehnologijo, ki bi povečala učinkovitost, vendar bi lahko povzročila odpuščanja.
- Naj mladi uporabljajo družbena omrežja pred dopolnjenim 18. letom ali ne?

IZZIV: ZAŠČITIMO JAJCE



Kategorija:

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike



Pregled:

Aktivnost je dinamična skupinska vaja, kjer udeleženci sodelujejo pri reševanju konstrukcijskega izziva – izdelati morajo strukturo, ki bo zaščitila surovo jajce pred razbitjem po padcu z višine.



Učni in participativni cilji:

Aktivnost posnema resnične situacije, v katerih morajo posamezniki sodelovati, upravljati z omejenimi viri in reševati probleme. Te veščine so ključne za mlade, ki vstopajo na trg dela, kjer so timsko delo, komunikacija in prilagodljivost visoko cenjene.

Udeleženci prepoznajo pomen vlog in odgovornosti v skupini ter raziščejo, kako skupinsko odločanje vpliva na uspeh pri delovnih nalogah.

Hkrati razvijajo prenosljive veščine, kot so sodelovanje, kritično mišljenje in učinkovita komunikacija.



Okolje in udeleženci:

- Predstavite aktivnost kot simulacijo delovnega okolja, kjer morajo udeleženci sodelovati pri »izvedbi projekta« (torej pri zaščiti jajca).
- Opazovalca postavite v vlogo »trenerja ekipe«, ki podaja povratne informacije, podobno kot vodja, ki ocenjuje skupinsko dinamiko.
- Poudarite vzporednice med omejenimi viri v vaji in dejanskimi omejitvami v službenem okolju, kot so proračun, čas in razpoložljivi materiali.
- Izpostavite pomembnost jasne komunikacije, s katero člani ekipe zagotovijo, da vsi razumejo načrt in učinkovito prispevajo k izvedbi.
- Osredotočite se na prilagoditev načrtov glede na rezultate testiranja – podobno kot pri iterativnem reševanju problemov v profesionalnem okolju.



Nasveti za uspešno izvajanje:

Zagotovite dovolj prostora, da lahko vsaka skupina zgradi svojo strukturo. Izberite lokacijo, kjer lahko jajca spuščate z različnih višin, na primer z lestve.

Pojasnite skupinam, da ne bodo prejele dodatnih materialov. Jajca spuščajte na prostem, da ne umažete notranjih prostorov. Udeleženci običajno cenijo, če so višine padcev izmerjene z merilnim trakom.

Priporočena velikost skupine: 4 do 30 udeležencev

Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo):

Aktivnost ni priporočljiva za izvedbo v individualnem okolju, saj zahteva skupinsko delo.

Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):

- Nekatere skupine lahko razbito jajce razumejo kot »neuspeh«. Poskrbite, da ga bodo namesto kot poraz videli kot priložnost za učenje in analizo strategij.

- Za mlajše in manj izkušene udeležence poenostavite navodila in aktivnosti namenite več časa.
- Uporabite vizualne primere struktur, da se izognete zmedi.

Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:

- V kulturah, ki poudarjajo kolektivnost in harmonijo, lahko tekmovalnost povzroči nelagodje. Predstavite aktivnost kot skupno učno izkušnjo, ne kot tekmovanje.
- V kulturah, ki temeljijo na hierarhiji, se lahko udeleženci preveč zanašajo na »vodjo«. Izvajalec lahko izrazito spodbuja enakovredno sodelovanje vseh članov.
- Za naprednejše skupine (npr. zaposlene, inženirje, študente), lahko aktivnost naredite bolj zahtevno (dodate omejitve kot je omejen čas, proračunske omejitve ali obvezna predstavitev končnega izdelka).



Pripomočki:

Za vsako skupino:

- 1 lepilni trak
- 1 surovo jajce (alternative: vodni balon, krhka Lego konstrukcija)
- 1 par škarij
- 10 listov A4 papirja (ali 4 listi časopisnega papirja)
- Papir in pisalo za opazovalca
- (merilni trak)



Trajanje:

40 minut

Potek aktivnosti:

1. korak

Izvajalec razdeli udeležence v skupine po 3–5 oseb in enega opazovalca.

Vsaka skupina prejme enake materiale: en lepilni trak, eno surovo jajce, en par škarij in 20 listov papirja.

Opazovalec prejme papir, pisalo in naslednja navodila: Opazujte različne skupine. Kako sodelujejo? Kdo daje konstruktivne predloge? Kdo dela? Kako se soočajo z razlikami in frustracijami? Zapišite svoje ugotovitve.

2. korak

Izvajalec predstavi izziv: vsaka skupina mora zasnovati in izdelati zaščitno strukturo za svoje jajce. Cilj je, da preprečijo, da bi se jajce ob padcu razbilo. Po tem ko prejmejo materiale, imajo skupine na voljo 25 minut (ali več, odvisno od okoliščin), da pripravijo načrt in izdelajo konstrukcijo.

3. korak

Ko zaključijo s konstrukcijo, se vse skupine zberejo zunaj in preizkusijo svoje dizajne tako, da jajca spustijo z različnih višin. Začnite na višini izvajalčeve roke. Skupina, ki se ji jajce ne razbije pri najvišjem padcu, je zmagovalka.

Zaključek/refleksija:

Izvajalec spodbudi razpravo o metodah in procesu odločanja v posameznih skupinah. Opazovalec lahko pri tem doda dragocene vpoglede. Osredotočite se predvsem na to, katere strategije so potrebne za dobre rezultate in katera vedenja ovirajo učinkovito timsko delo.

Vprašanja za skupine:

1. Kako se je vaša skupina odločila za razdelitev vlog (npr. vodja, graditelj)? Ste to načrtovali ali je nekdo spontano prevzel vlogo?
2. Kako je skupina zagotovila, da so bile vse ideje slišane, predvsem tiste od tišjih članov? Se je kdo počutil izključenega?
3. Kako je skupina zbirala in izbrala ideje za dizajn? Ste razvijali ideje drug drugega ali sledili načrtu ene osebe?
4. Kako se je vaša skupina soočila z nestrinjanji ali trenutki, ko je bil kakšen predlog zavržen?
5. Ste svojo konstrukcijo preizkusili že pred padcem zunaj? Zakaj da ali ne?
6. Kako se je vaša skupina odzvala na napake ali zaplete? Ste jih razumeli kot neuspeh ali priložnost za učenje?
7. Kaj je vaša skupina naredila res dobro in kaj bi spremenili, če bi aktivnost ponovili?

Vprašanja za opazovalca:

1. Ste opazili, da je imela kakšna skupina težave pri odločanju? Katera vedenja so k temu prispevala?
2. Katera konkretna vedenja ali trenutki so vam najbolj ostali v spominu?
3. Ste kje opazili, da je ena oseba prevladovala pri odločanju? Kako je to vplivalo na končni rezultat skupine?
4. So bili nekateri člani skupine prezrti? Kako je to vplivalo na njihov proces dela?

Vprašanja za vse:

1. Kako je ta aktivnost povezana s timskim delom v vašem delovnem/šolskem/vsakdanjem okolju?
2. Katera vedenja, ki ste jih opazili tekom aktivnosti, se vam zdijo najpomembnejša za uspešno sodelovanje v resničnem življenju?
3. Kako lahko to, kar ste se danes naučili, uporabite za izboljšanje timskega dela v svojem vsakdanu?
4. Katere lastnosti so nekoga naredile za dobrega vodjo pri tej aktivnosti? Kako lahko razvijemo te lastnosti?
5. Kako lahko člani skupine poskrbijo, da bodo izkoristili prednosti/močne točke vseh članov, tudi v stresnih in zahtevnih situacijah?

Nasveti za vodenje refleksije:

- Spodbujajte iskrenost: Opomnite udeležence, da je cilj pogovora učenje, ne kritika.
- Vključite opazovalca: Zapiski opazovalca lahko ponudijo objektivni pogled in spodbudijo globljo razpravo.
- Osredotočite se na vedenja: Pogovarjajte se o vedenjih in strategijah, ne pa osebnih lastnostih posameznikov.
- Upravljanje s časom: Poskrbite, da bo na voljo dovolj časa, da lahko vsak udeleženec sodeluje v razpravi, hkrati pa ohranjajte rdečo nit razprave.

PRIČAKOVANJA PRI DELU



Kategorija:

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike



Pregled:

Aktivnost udeležencem pomaga raziskovati dinamiko upravljanja pričakovanj, vključno z razumevanjem lastnih pričakovanj in usklajevanjem le-teh s pričakovanji drugih za doseg skupnega cilja.



Učni in participativni cilji:

- Prepoznati lastna pričakovanja in vloge v skupnem projektu.
- Vaditi usklajevanje različnih pogledov z namenom oblikovanja skupnega načrta.
- Razvijati timske in pogajalske veščine preko usklajevanja nasprotujočih si idej.
- Razumeti pomen jasne komunikacije za uspešno sodelovanje.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za izvedbo z mladimi odraslimi (20–29 let) v neformalnem okolju, kot delavnica itd. Če udeleženci še nimajo izkušenj s timskim delom v službi ali v drugih okoljih, je lahko refleksija o scenarijih zanje zahtevna. Zato je priporočljivo, da izvajalec pred aktivnostjo skupaj z udeleženci razmisli o različnih situacijah v delovnem okolju. Lahko jih povpraša tudi o izzivih, s katerimi so se že srečali pri delu na skupnih projektih.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: Najbolje deluje z 9–18 udeleženci (3–6 skupin po tri).
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Namesto skupinskega dela lahko izvajalec prevzame vlogo »članov ekipe«. Udeleženec najprej razloži lastna pričakovanja, nato pa se z izvajalcem pogovori o tem, kako se ta ujemajo (ali si nasprotujejo) z drugimi v ekipi. Poudarek naj bo na refleksiji, na primer: »Kako bi se prilagodili, če bi nekdo imel drugačne prioritete?«
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Uporabite poenostavljene in konkretne situacije (npr. šolski projekt, skupinsko potovanje, organizacija dogodka).
 - Namenite več časa deljenju idej, še posebej, če jezik ali samozavest predstavljata oviro.
 - Razpravo vodite tako, da bo vsak udeleženec imel priložnost sodelovati.
 - Posamezniki z okvarami sluha ali omejenim besediščem bodo morda težje sodelovali v aktivnosti. Predlagamo, da v takih primerih vključite osebo, ki jim lahko pomaga pri vključevanju v pogovorov.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - Prilagodite scenarije tako, da bodo primerni za izkušnje udeležencev (npr. prostovoljski projekti, domače naloge, družinske odgovornosti).



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Timsko delo in upravljanje skupinske dinamike



- V kulturah, kjer poudarjajo hierarhijo, poudarite, da so med aktivnostjo vsi glasovi enako pomembni.



Pripomočki:

- Scenariji za skupino (glejte spodaj)
- Papir in pisala



Trajanje:

40 - 45 minut



Potek aktivnosti:

1. korak: Oblikovanje skupin

- Vsaka skupina prejme kratek opis svojega delovnega projekta. Pomembno je, da preberejo scenarij, ki ga najdete med uporabljenimi materiali:
 - Cilj: kar morajo doseči
 - Razpoložljivi viri: ljudje, čas, proračun
 - Izzivi: Konkretno omejitve ali nesporazumi, ki jih je treba razrešiti

2. korak: Individualno delo

- Vsak udeleženec dobi dve nalogi, ki jih mora opraviti (glede na to, kako bi se sam odzvali v dani situaciji, glede na svojo osebnost ali veščine itd.):
 - Zapiše naj svoje osebne cilje in pričakovanja glede projekta.
 - Predlaga naj, kako bi prispeval k izvedbi projekta (npr. vloga, naloge, časovni okvir)

3. korak: Skupinska diskusija

- Člani skupine delijo, kar so zapisali sami. Nato se skupaj pogovorijo:
 - Kako se vaša pričakovanja med seboj ujemajo in razlikujejo?
 - Katere izzive pričakujete pri usklajevanju teh pričakovanj?
 - Kako lahko združite svoje ideje v en realen projektni načrt?

4. korak: Predstavitev rezultatov

- Vsaka skupina predstavi svoj končni projektni načrt in premisli o procesu usklajevanja pričakovanj.

5. korak: Zaključek in refleksija

- Namesto ločenih refleksij izvedite skupno razpravo z vsemi udeleženci.
 - Kako ste se počutili, ko ste izrazili svoja pričakovanja, nato pa jih prilagodili skupini?
 - Kakšne razlike ali konflikti so se pojavili in kako ste jih rešili?
 - Kaj je skupini pomagalo doseči dogovor?
 - Kako ta proces odraža timsko delo in usklajevanje pričakovanj v resničnih delovnih ali šolskih okoljih?
 - Katere veščine so bile danes najbolj uporabne (npr. poslušanje, sklepanje kompromisov, komunikacija) in kako bi vam lahko koristile tudi v resničnih situacijah?

Zaključek/refleksija:

Osebna izkušnja

- Kako ste se počutili ob raziskovanju lastnih pričakovanj in deljenju le-teh s skupino?
- Ali vam je bilo lahko ali težko izraziti svoje ideje? Zakaj?

Skupinska dinamika

- Kako je vaša skupina obvladovala različna pričakovanja ali nasprotujoče si ideje?
- Ali ste morali sklepati kakšne kompromise? Kako ste se o njih odločili?
- Ste opazili kakšne neizrečene predpostavke v skupini? Kako so vplivale na razpravo?
- Povezava z delovnim okoljem
- Kako po vašem mnenju poteka usklajevanje pričakovanj v delovnem okolju?

- Katere strategije lahko uporabite za usklajevanje pričakovanj z drugimi v profesionalnem okolju?
- Kako slaba komunikacija ali nejasna pričakovanja vplivajo na učinkovitost ekipe?
- Veščine za uspeh
- Katere veščine ste uporabili med aktivnostjo (npr. aktivno poslušanje, pogajanje, timsko delo)?
- Kako lahko izboljšate te veščine, da bi bili uspešnejši pri usklajevanju pričakovanj?

Uporabljeni materiali:

Scenarij 1: Organizacija dogodka za krepitev timskega duha

Cilj: Načrtujete in organizirate 4-urno aktivnost za 15 zaposlenih, s katero želite krepiti timski duh in izboljšati komunikacijo med zaposlenimi.
(zgolj v pomoč, zbriši)

Razpoložljivi viri:

- Ljudje: vaša ekipa treh organizatorjev in kadrovska sodelavka za podporo.
- Čas: dva tedna za pripravo načrta in izvedbo.
- Proračun: 300 €.

Izzivi:

- Nekateri zaposleni se ne želijo udeležiti dogodka, saj menijo, da gre za izgubo časa.
- Dogodek mora biti skladen z vrednotami podjetja – trajnost in inkluzivnost.
- Eden od vodij je izrazil nezadovoljstvo s podobnimi dogodki v preteklosti.

Scenarij 2: Oblikovanje pobude za dobro počutje na delovnem mestu

Cilj: Ustvarite preprosto pobudo, ki bo izboljšala dobro počutje zaposlenih in moralo na delovnem mestu.

Razpoložljivi viri:

- Ljudje: vaša ekipa treh in koordinator proračuna, ki je na voljo za posvet.
- Čas: tri dni za pripravo in predstavitev vašega predloga vodstvu.
- Proračun: 150 € za materiale ali aktivnosti.

Izzivi:

- Zaposleni imajo različne ideje za pobudo (npr. vodena telovadba ali čuječnost, prigrizki).
- Nekaj zaposlenih ni najbolj navdušenih nad programi dobrega počutja, udeležba pa mora biti prostovoljna.
- Predlog mora biti stroškovno učinkovit in pokazati jasne koristi za zadovoljstvo zaposlenih.

Scenarij 3: Zagon kampanje na družbenih omrežjih

Cilj: Ustvarite in izvedite dvotedensko kampanjo na družbenih omrežjih za promocijo nove steklenice za večkratno uporabo, namenjen mladim odraslim, ki cenijo trajnost in lep videz.

Značilnost izdelka:

- Ime: AquaPure Eco Bottle

- Značilnost:
 - Narejena iz nerjavečega jekla, brez BPA.
 - Pijačo ohranja hladno do 24 ur in vročo do 12 ur.
 - Na voljo je v treh barvah: nebeško modra, gozdno zelena in rdeče-oranžna.
 - Steklenica je priročna, neprepustna in primerna za vsakdanjo uporabo.

Razpoložljivi viri:

- Ljudje: vaša ekipa treh in z različnimi izkušnjami z družbenimi omrežji ter zunanji grafični oblikovalec za pripravo digitalnih vsebin.
- Čas: kampanjo morate začeti čez en teden.
- Proračun: 500 € za oglaševanje, orodja in zunanje vire.

Izzivi:

- Člani ekipe imajo različna mnenja o tem, kakšen ton uporabiti za kampanjo (npr. profesionalen ali igriv pristop).
- Omejen čas za testiranje učinkovitosti strategije kampanje.
- Naročnik pričakuje, da bo kampanja v dveh tednih dosegla vsaj 5 000 ljudi, vendar ni podal jasnih smernic.

PREDNOSTI IN SLABOSTI

Kategorija:

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike

Pregled:

Aktivnost udeležencem pomaga opredeliti svoje prednosti in slabosti, prepoznati pomen sodelovanja ter razumeti, kako lahko s prednostmi sodelavcev nadomestimo ali uravnotežimo slabosti posameznika v poklicnem okolju.

Učni in participativni cilji:

- Prepoznati svoje prednosti in slabosti.
- Naučiti se, kako uporabiti lastne prednosti za soočanje z izzivi.
- Prepoznati, kako se lahko različne prednosti v skupini medsebojno dopolnjujejo.
- Krepite samozavest glede svojih močnih področij.

Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za mladostnike in mlade odrasle (18–26 let) in izvedbo v neformalnem okolju/kot delavnica ipd.

Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: Aktivnost je najbolj primerna za skupine 10–20 udeležencev. Takšna velikost omogoča raznoliko izmenjavo mnenj med bingom, hkrati pa ustvarja varno in intimno vzdušje.
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): Izvajalec lahko vodi vizualizacijo, nato pa udeleženca povabi, da podrobno opiše svoj trenutek moči. Namesto binga lahko uporabite seznam situacij in prosite udeleženca, da označi vse, ki veljajo zanj. Skupaj lahko prepoznata 2–3 prednosti in eno slabost, nato pa razmislita, kako lahko te prednosti pomagajo nadomestiti slabost. Kot izhodišča za globlji pogovor uporabite vprašanja o tem, kdaj se slabost pojavi, kako vpliva na udeleženca in kako mu lahko pomagajo njegove prednosti.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Najprej ustvarite varno okolje. Udeležencem dovolite, da delijo le tisto, kar želijo (deljenje svojih slabosti naj bo prostovoljno).
 - Če so ovira jezikovne ali komunikacijske spretnosti, uporabljajte preprost jezik in vizualne pripomočke (ikone, simbole, sličice) namesto pisnega binga.
 - Umetniško alternativo (risanje prednosti v obris človeka) predstavite kot glavno obliko izvedbe, ne kot alternativo, saj omogoča izražanje tudi brez besed.
 - Pri delu z čustveno ranljivimi skupinami mora biti izvajalec usposobljen prepoznati znake nelagodja in po potrebi preusmeriti pozornost nazaj na prednosti.
 - Spodbujajte delo v parih in medsebojno podporo, da se nihče ne počuti izoliranega, ko govori o svojih slabostih.

- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - V kulturah, kjer je govor o osebnih slabostih dojeman kot preveč oseben, najprej poudarite prednosti, šele nato pa slabosti predstavite kot »prostor za rast« ali »področja, pri katerih se lahko izboljšam«.
 - Prilagoditi primere za bingo, da bodo izražale kulturno relevantne izkušnje (npr. situacije v šoli, skupnosti, družini ali službi).
 - V okviru formalnega izobraževanja povežite aktivnost s pripravljenostjo na kariero ali veščinami timskega dela, da bo imela jasen akademski ali strokovni pomen.
 - V okviru neformalnega izobraževanja ali mladinskega dela ohranite igrivo in ustvarjalno vzdušje in več časa namenite risanju, pripovedovanju zgodb in dinamičnim aktivnostim.



Pripomočki:

- Bingo list za vsakega udeleženca
- Svinčniki
- Papir



Trajanje:

40 - 50 minut



Potek aktivnosti:

1. korak: Vodena vizualizacija – Odkrij trenutek moči

Namen tega koraka je ustvariti sproščeno in varno vzdušje, v katerem se lahko udeleženci odprejo in razmišljajo o svojih osebnih prednostih. Izvajalec vodi kratko vizualizacijo: »Zaprite oči in nekajkrat globoko vdihnite. Pomislite na trenutek v svojem življenju, ko ste se počutili zares močne, sposobne ali ponosne nase. Lahko je šlo za nekaj majhnega ali velikega. Predstavljajte si situacijo in vse podrobnosti – kje ste bili, kaj ste videli okoli sebe, kdo je bil z vami, kaj ste počeli in kaj ste čutili. Osredotočite se na tista svoja dejanja, zaradi katerih je bil ta trenutek za vas poseben in pomemben.«

- Po minuti tišine za refleksijo naj udeleženci odprejo oči, a ohranijo spomin v mislih. Trenutek lahko delijo z drugimi, a to ni obvezno.

2. korak: Bingo – Moje prednosti

Ta aktivnost udeležencem pomaga raziskovati osebne prednosti na interaktiven in zabaven način.

- Vsak udeleženec prejme list za bingo, na katerem so zapisane situacije, ki nakazujejo različne prednosti (npr. »Pomagala sem nekomu rešiti problem«) – glejte materiale spodaj.
- Udeleženci se premikajo po prostoru, pogovarjajo in poiščejo osebe, ki so že doživele opisane situacije.
- Ko nekoga najdejo, ta oseba podpiše ustrezno polje na listu.
- Pomembno:
 - Vsak udeleženec naj si prizadeva zbrati podpise za vsako navedeno situacijo.
 - Vsak udeleženec naj podpiše vsaj pet različnih situacij.
 - Udeleženci naj na svojem listu označijo tudi tista polja, ki veljajo zanje.

3. korak: Razumevanje osebnih prednosti

- Preden udeleženci začnejo z delom v parih, izvajalec predstavi pojem osebnih prednosti: *osebne prednosti so pozitivne lastnosti, sposobnosti in vedenjski vzorci, ki nam pomagajo doseči cilje, premagovati izzive ter pozitivno vplivati nase in na druge.*
- Udeleženci naj skupaj naštejejo različne prednosti (npr. empatija, ustvarjalnost, sposobnost vodenja, vztrajnost, timsko delo, reševanje problemov, prilagodljivost). Izvajalec jih zapiše na vidno mesto.
- Izvajalec razloži tudi, da prednosti in slabosti predstavljajo dve različni plati samozavedanja. Pri tem slabosti niso neuspehi, ampak področja za rast ali področja, kjer nam lahko pomaga sodelovanje z drugimi.
- Udeleženci se nato razdelijo v pare.
 - Udeleženci pogledajo označena polja na svojem bingo listu in izberejo tri situacije, na podlagi katerih opredelijo vsaj tri svoje prednosti. *Udeleženci lahko imajo težave s poimenovanjem prednosti, zato bodite pozorni in jim po potrebi pomagajte.*
 - Udeleženci naj zapišejo svoje prednosti in dodajo konkreten primer, kdaj so jih uporabili.
 - Nato naj razmislijo še o eni svoji slabosti in jo, če se počutijo udobno, delijo s parom – zakaj menijo, da gre za slabost, kdaj to opazijo itd. Pri pogovoru v parih se lahko oprejo na naslednja vprašanja:

- V kakšnih tipih situacij se ta slabost najpogosteje pokaže?
- Kako ta slabost običajno vpliva na vas – vaše delo, odnose ali samozavest?
- Se spomnite kakšnega primera, ko vam je ena od vaših prednosti pomagala nadomestiti slabost ali zmanjšati njen vpliv?
- Katera prednost iz današnje aktivnosti bi vam lahko pomagala, ko se ta slabost pojavi?

Različica za ustvarjalne udeležence: pri delu v parih naj narišejo obris človeka in vanj narišejo simbole, ki predstavljajo njihove prednosti.

4. korak: Deljenje v skupinah in razvrščanje po prednostih

- Vsak udeleženec z ostalimi deli eno od svojih prednosti.
- Izvajalec nato naroči udeležencem, naj se razporedijo v skupine glede na podobne prednosti (npr. vsi, ki so omenili »ustvarjalnost«, naj stopijo skupaj; vsi, ki so omenili »empatijo«, tvorijo svojo skupino itd.). Udeleženci se lahko pridružijo tudi skupini, s katero se najbolj poistovetijo, četudi te prednosti prej niso navedli. Skupine naj štejejo od 3 do 5 oseb, ne več.
- V teh skupinah naj razpravljajo o naslednjem:
 - Kako bi jim ta prednost lahko pomagala v situacijah, ko se počutijo negotove, neodločne, šibke ali nemočne.
 - Kako je lahko ta prednost protiutež osebnih slabosti – udeleženci se pogovorijo o slabostih, ki so jih poimenovali pri delu v parih, in razmislijo, kako jim lahko njihova prednost pomaga pri soočanju s to slabostjo. Izvajalec lahko razdeli naslednja pomožna vprašanja:
 - S katero od vaših slabosti vam lahko ta prednost pomaga?
 - Na kakšen način vam lahko prednost pomaga, ko se ta slabost pojavi?
 - Kako lahko to prednost uporabite kot protiutež tej slabosti v prihodnosti?
 - Kateri majhen korak lahko naredite, da to slabost spremenite v priložnost za učenje?

5. korak: Zaključno deljenje

- Vsaka skupina na kratko deli eno spoznanje iz svoje razprave z vsemi udeleženci.
- Izhodišče za zaključni razmislek:

»Pomislite na en način, kako lahko v prihajajočem tednu uporabite eno od svojih prednosti, da pomagate sebi ali nekomu drugemu.«

Zaključek/refleksija

Udeležence lahko vodite skozi refleksijo s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kako ste se danes počutili ob tem, ko ste razmišljali o svojih prednostih in slabostih ter jih delili z drugimi?
- Ste odkrili kakšno prednost ali slabost, ki se je prej niste povsem zavedali?
- Na kakšen način vam lahko vaše prednosti pomagajo, ko se pojavi slabost ali ko se soočate z izzivom?



2. DEL INTERAKTIVNE DEJAVNOSTI

Timsko delo in upravljanje skupinske dinamike



- Se lahko spomnite kakšne nedavne situacije, v kateri bi uporaba ene od vaših prednosti lahko spremenila potek dogodkov?
- Ste opazili kakšne vzorce ali podobnosti v prednostih, ki so jih delili drugi?
- Na kakšen način lahko združimo svoje prednosti kot skupina, da se medsebojno podpiramo?

Uporabljeni materiali:

Bingo list

BINGO - MOJE PREDNOSTI

V zadnjem tednu sem pomagal_a sošolcu ali prijatelju rešiti problem.	Nedavno sem ostal_a mirna, ko stvari niso šle po načrtu.	V zadnjem mesecu sem našel_a ustvarjalno rešitev za nek problem.	Pomagal_a sem organizirati sestanek, dogodek ali skupinsko aktivnost.	V zadnjih dveh tednih sem prisluhnil_a nekemu, ki je potreboval pogovor.
Ta mesec sem se sam_a od sebe naučil_a nekaj novega (veščino ali znanje).	Pogosto motiviram druge, kadar se počutijo obupane ali brezvoljne.	Prevzel_a sem odgovornost za nekaj, česar drugi niso želeli storiti.	Nedavno sem se, ko so se načrti spremenili, hitro prilagodil_a.	Pogosto dobro sodelujem z drugimi, da dosežemo skupni cilj.
V preteklem mesecu sem pomagal_a razrešiti nesporazum ali konflikt.	Prevzel_a sem pobudo za začetek novega projekta ali naloge, ne da bi me kdo prosil za to.	V zadnjem tednu sem naredil_a nekaj dobrega za neznanca.	Končal_a sem z nalogo ali projektom še pred zadnjim rokom.	Pogosto znam stvari razložiti jasno, da jih lahko drugi razumejo.
Nedavno sem se postavil_a za nekoga drugega ali zagovarjal_a idejo, v katero verjamem.	Razrešil_a ali popravil_a sem tehnični ali praktični problem.	Pomagal_a sem organizirati opravila, ljudi ali materiale za skupino.	Nedavno sem ostal_a potrpežljiv_a v frustrirajoči situaciji.	Nekomu sem pokazal_a ali ga naučil_a novo veščino.
V preteklem mesecu sem napako spremenil_a v priložnost za učenje.	Vztrajno delam na osebnem cilju.	Nedavno sem sprejel_a nekoga, ki se je počutil izključenega.	Sprejel_a sem kritiko in jo uporabil_a za to, da sem se izboljšal_a.	Nedavno sem delil_a idejo, ki so jo drugi sprejeli ali uporabili.
Nekomu sem pomagal_a počutiti se samozavestno pri tem, kar počne.	V zadnjem tednu sem pod pritiskom rešil_a problem.	Spodbudil_a sem druge, da pri razpravi delijo svoje ideje.	V preteklem mesecu sem poskusil_a nekaj čisto novega.	Nedavno sem pomagal_a prijatelju ali družinskemu članu, ki mu je bilo težko.

IGRA VLOG: SINERGIJA EKIPE



Kategorija:

Veščine timskega dela in upravljanje skupinske dinamike



Pregled:

Aktivnost preko igre vlog simulira izzive na delovnem mestu, kot so na primer nesporazumi pri komunikaciji, skupinski konflikti in reševanje problemov. Udeleženci odigrajo realistične scenarije, čemur sledi skupinska razprava, v okviru katere lahko raziskujete strategije in dobre prakse za soočanje s temi izzivi.



Učni in participativni cilji:

- Opredeliti pogoste izzive na delovnem mestu in njihove vzroke.
- Razvijati veščine komunikacije, timskega dela in reševanja konfliktov.
- Krepi samozavest in učinkovito naslavljanje konfliktov na delovnem mestu.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je zasnovana za mlade med 16. in 20. letom, predvsem tiste, ki vstopajo v poklicno izobraževanje ali so na prehodu na trg dela. Izvaja se lahko z 10–20 udeleženci v učilnici, skupnostnem/mladinskem centru ali v okviru izobraževalnega programa.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Zagotovite, da se bodo vsi udeleženci počutili varno in sprejeto. Med igro vlog se izogibajte izpostavljanju posameznikov kritiki.
- Podajte jasna navodila in navedite primere, da bodo udeleženci bolje razumeli scenarije.
- Uporabite scenarije, ki odražajo situacije, s katerimi se bodo udeleženci najverjetneje srečali na začetku svoje karijerne poti.
- V individualnih okoljih lahko aktivnost izvedete tako, da izvajalec prevzame vloge skupaj z udeležencem ali prosite udeleženca, da opiše, kako bi se odzval v vsaki situaciji. Na koncu izvedite vodeno refleksijo.
- Pri ranljivejših skupinah naj bodo scenariji krajši in manj zapleteni. Namesto na izvedbo se osredotočite na jasno komunikacijo in udeležence pomirite, da ni pravih ali napačnih odgovorov. Spodbujajte pozitivne komentarje med vrstniki, saj to krepi samozavest.
- V različnih kulturnih ali izobraževalnih kontekstih prilagodite scenarije tako, da odražajo znana delovna okolja in kulturne norme in poskrbite, da bodo primeri delovali realistično.
- Po vsaki igri vlog namenite dodaten čas refleksiji in razpravi ter poudarite spoznanja, ki so uporabna za skupinsko delo in komunikacijo.



Pripomočki:

- Šest vnaprej pripravljenih scenarijev za igro vlog
- Papir in pisala za zapiske udeležencev
- Tabla ali flipchart za zapis ključnih točk razprave in strategij discussion points and strategies



Trajanje:

60–75 minut



Potek aktivnosti:

1. korak

Začnite z uvodno razpravo. Vprašajte udeležence, s kakšnimi izzivi menijo, da se zaposleni srečajo na svojem delovnem mestu. Naj naštejejo nekaj primerov. Če je mogoče, lahko udeleženci delijo lastne izkušnje. Vodite kratek pogovor in poudarite teme, kot so slaba komunikacija, težave pri delu v skupini in soočanje s stresom.

2. korak

Razdelite udeležence v skupine po 3–4 in vsaki skupini dodelite scenarij za igro vlog. Skupine imajo 5 minut, da najprej preberejo scenarij, si razdelijo vloge in se nato odločijo, kako ga bodo odigrale. Razložite, da morajo v odigran scenarij vključiti tako problem kot rešitev zanj.

3. korak

Skupine ena za drugo odigrajo igro vlog. Po vsaki igri:

- Vodite skupinsko razpravo o tem, kaj se je dogajalo v scenariju.
- Prosite udeležence, da opredelijo glavne izzive in predlagajo strategije za njihovo rešitev.
- Na tablo zapišite učinkovite rešitve, ki ste jih pridobili preko pogovora.

Zaključek/refleksija:

Zaključite z obnovo ključnih ugotovitev in poudarite pomen jasne komunikacije, empatije in skupinskega dela. Spodbudite udeležence, da razmislijo o tem, kako bi lahko te veščine uporabili v prihodnjih delovnih okoljih. Primeri vprašanj:

- Katere komunikacijske strategije so bile najbolj učinkovite za reševanje konflikta ali nesporazumov med igro vlog?
- Kako ste se počutili, ko ste znotraj skupine prevzeli različne perspektive in kaj ste se tekom delavnice naučili o skupinskem delu?
- Katere pristope iz današnjih scenarijev bi lahko uporabili v resničnih situacijah, kjer morate sodelovati z drugimi pod pritiskom ali razreševati konflikte?

Ekipo od nadrejenega prejme navodila, ki jih vsak član razume drugače. To povzroči težave pri izvajanju njihove naloge. Kako lahko to razrešite?	Dva člana ekipe sta nezadovoljna, ker menita, da nekdo ne prispeva enakomernega dela k skupni nalogi. Kako lahko posredujete v tej situaciji?
Stranka je dobila napačen izdelek in je zato nezadovoljna. Eden od članov ekipe se začne braniti in iskati izgovore. Kako lahko ekipa sodeluje, da pomiri stranko in profesionalno reši problem?	Med sestankom ekipe se dva udeleženca prepirata o tem, kdo naj prevzame vodenje pomembnega projekta. Ta konflikt bi lahko upočasnil delo. Kako lahko vodja ekipe reši problem?
Nov član ekipe ima težave z privajanjem na novo ekipo in se počuti izključenega iz pogovorov. Kako lahko ekipa ustvari vključujoče okolje in pomaga novemu sodelavcu, da se uspešno vključi?	Član ekipe naredi napako, ki povzroči zamujanje pri projektu. Preostali člani ekipe so frustrirani in v ekipi nastaja napeto vzdušje.
Med sestankom ekipe en član neprestano prekinja druge, kar vodi v frustracijo in zaustavlja produktivne pogovore. Kako lahko ekipa spoštljivo naslovi to vedenje in zagotovi, da imajo vsi priložnost sodelovati?	Eden od članov ekipe se zaradi osebnih težav izven službe težko drži rokov. Drugi člani ekipe ne vedo, kako pristopiti k situaciji, ne da bi prestopili osebne meje. Kako lahko ekipa ponudi podporo, hkrati pa spoštuje zasebnost posameznika?

05.

ČUJEČNOST IN SPROSTITVENE VAJE



ČUJEČNOST IN SPROSTITVENE VAJE

TEMA

Čuječnost je učinkovito orodje za obvladovanje stresa, izboljšanje zbranosti in krepitev samospoznanja. V času hitrih sprememb, povezanih s preходом iz izobraževanja v zaposlitev, mladim prakse čuječnosti ponujajo tehnike za ohranjanje ravnovesja in dobrega počutja. Ta del priročnika predstavlja vaje, ki omogočajo sprostitev, zmanjšujejo tesnobo in krepijo sposobnost refleksije.

UVID

Skoraj 60 % anketiranih mladih poroča o občutkih tesnobe. Čuječnost ponuja praktičen pristop k zmanjšanju stresa in krepitevi občutka nazora v obdobju sprememb.

AKTIVNOSTI

Aktivnosti udeležencem omogočajo raziskovanje različnih tehnik, kot je zavedanja diha ali postopna sprostitev mišic, s čimer lahko odkrijejo, kaj najbolj ustreza njihovim potrebam. Vaje so zasnovane tako, da so dostopne in jih je mogoče preprosto vključiti v vsakdanjo rutino, kar mladim ponuja trajna orodja za obvladovanje stresa in skrb zase.

OPAZOVANJE DIHANJA



Kategorija:

Čuječnost in sprostitvene vaje



Pregled:

Udeleženci izvedejo vajo opazovanja dihanja, s katero krepijo svojo zbranost in zavedanje. Pri aktivnosti udeleženci sedijo v udobnem, a vzravnem položaju, pri čemer opazujejo naravno dihanje, ne da bi ga skušali spreminjati. Namen vaje je razvijati čuječnost z usmerjanjem pozornosti nazaj na dihanje, kadar pride do motenj. Poleg tega vaja pomaga udeležencem razmisliti, kako jim lahko čuječe dihanje koristi v vsakdanjem življenju in pri soočanju z izzivi, kot je prehod v delovno okolje.



Učni in participativni cilji:

- Razviti zavedanje naravnega ritma dihanja.
- Prakticirati čuječnost z osredotočanjem pozornosti na sedanji trenutek.
- Krepiiti sposobnost prepoznavanja in obvladovanja motenj v pozornosti.
- Razmisliti, kako lahko ta vaja pomaga pri vsakdanjih izzivih, kot je izboljšanje zbranosti in obvladovanje stresa.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za izvedbo v mirnem okolju, kjer je čim manj motečih dejavnikov. Lahko jo uporabimo za individualno vadbo ali skupinske aktivnosti, kot so delavnice, tečaj meditacije ali teambuilding vaje. Vaja je primerna tako za začetnike kot za bolj izkušene udeležence.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Na začetku pojasnite namen aktivnosti: razvijanje čuječnosti, obvladovanje motenj pozornosti in izboljšanje zbranosti.
- Udeležencem pojasnite pojem »tavanja misli« in razložite, da je povsem normalno, da kdaj odtavamo z mislimi. Namen te vaje je nežno urjenje pozornosti.
- Povabite, naj udeleženci na vajo gledajo z radovednostjo in brez presojanja.
- Predlagajte jim, naj pozornost nežno usmerijo na dihanje in bodo do sebe prijazni, če jim misli kdaj uidejo drugam.
- Pojasnite, da je cilj opazovati, ne pa nadzirati dihanje. Vajo naj vzamejo kot priložnost, da bolje spoznajo samega sebe.
- Ustvarite mirno in udobno okolje. Za sedenje uporabite blazine, stole ali podloge.
- Poskrbite, da bo prostor tih in brez motečih dejavnikov.
- Priporočena velikost skupine: priporočeno število udeležencev je odvisno od prostora, ki je na voljo. Prostor naj omogoča, da ima vsak udeleženec na voljo dovolj udobnega prostora (optimalno 15 udeležencev).
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): aktivnost je primerna tudi za izvedbo v individualnem okolju. Izvajajte jo lahko po teh navodilih.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali

čustvenimi težavami): opozorite, da nas lahko med vajo misli usmerijo k neprijetnim spominom. Takrat je posebej pomembno, da se zavestno vrnemo k dihanju in se ne zatopimo v te misli.

- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem: kulturno ali izobraževalno okolje ne bi smelo vplivati na potek te vaje.



Pripomočki:

- Stoli, blazine ali podloge za udobno sedenje
- Štoparica za spremljanje trajanja aktivnosti (neobvezno)
- Kratek izroček z razlago koristi čuječega dihanja ter vpliva, ki ga ima na zbranost in obvladovanje stresa (neobvezno)



Trajanje:

20 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Udeležencem naročite, naj sedejo v udoben, a vzravnani položaj – bodisi na stol s podplati na tleh bodisi na blazino s prekrižanimi nogami. Pojasnite, da *bomo pri tej vaji opazovali dihanje in urili pozornost. Povsem naravno je, da misli kdaj odtavajo; vsakič, ko se to zgodi, svojo pozornost nežno usmerite nazaj na dihanje. S tem postopno razvijamo koncentracijo in občutek umirjenosti.*

2. korak:

Udeležence prosite, da zaprejo oči ali pogled nežno usmerijo predse, pozornost pa usmerijo na dihanje. Spodbudite jih, da opazujejo naraven ritem dihanja, ne da bi ga skušali obvladovati. *Vzemite si trenutek, da preprosto opazujete občutek dihanja. Bodite pozorni na to, kje ga najbolj občutite: v nosnicah, prsih ali trebuhu...*

3. korak:

Med vajo poudarite, da je tavanje misli naraven del procesa. Popolnoma v redu je, če misli odtavajo. Vsakič, ko pozornost nežno vrnemo k dihanju, krepimo svojo koncentracijo in zmožnost osredotočanja.

4. korak:

Vajo zaključite tako, da udeležence povabite k deljenju izkušenj. Pogovorite se o tem, kako so se počutili med vajo, kaj so opazili pri svojem dihanju in kako pogosto so jim misli odtavale. Vzemite si trenutek za to, da razmislijo, kako bi jim ta vaja lahko pomagala v vsakdanjem življenju. Kako bi jim zaznavanje motečih dejavnikov in nežno vračanje pozornosti lahko pomagalo pri izzivih doma in v službi?

Zaključek/refleksija:

Udeleženci razvijejo večje zavedanje svojih miselnih vzorcev in motenj pozornosti. Izboljšajo sposobnost osredotočanja na sedanji trenutek brez presojanja in pridobijo praktično orodje za spoprijemanje s stresom. Preko opazovanja dihanja izkusijo občutek miru in notranje zbranosti. Ta vaja je lahko dragocen vir za obvladovanje motenj in izboljšanje koncentracije v osebni in poklicni življenju.

Uporabljeni materiali:

/



Priloga

Čuječe dihanje je preprosta, a zelo učinkovita vaja, ki izboljšuje zbranost, zmanjšuje stres in krepi splošno dobro počutje. Ta tehnika aktivira parasimpatični živčni sistem, ki pomaga uravnavati telesni odziv na stres tako, da upočasni srčni utrip, zniža krvni tlak in pomirja um. S tem, da usmerimo pozornost na dihanje, lahko prekinemo avtomatske čustvene odzive in ustvarimo prostor za premišljene odzive.

Vaja vračanja pozornosti k dihanju krepi sposobnost možganov za ohranjanje pozornosti in zmanjšuje občutljivost na motnje. Zavedanje trenutkov, ko misli odtavajo, ter zavestno vračanje pozornosti k dihanju krepi samozavedanje in koncentracijo.

Ta pristop k dihanju pomaga pri obvladovanju stresa tako, da ponudi praktičen način za pomiritev uma in telesa v zahtevnih trenutkih. Redna vadba izboljšuje zmožnost koncentracije, osredotočenosti ter krepi kognitivne sposobnosti. Poleg tega čuječe dihanje pomaga ustvarjati občutek mirnosti in razsodnosti, s tem pa posamezniku omogoča lažje spoprijemanje s čustvenimi nihanji. Prav tako zmanjšuje mišično napetost in povzroča splošno telesno sproščenost, kar prispeva k boljšemu zdravju. Z razvijanjem zavedanja sedanjega trenutka posameznik zmanjšuje kognitivno preobremenjenost in sprejema bolj jasne, premišljene odločitve.

Čuječe dihanje lahko vključimo v vsakdanje življenje na različne načine. Na primer, uporabimo ga lahko pred pomembnimi sestanki ali predstavitvami, da se lažje zberemo in izboljšamo svojo učinkovitost. V stresnih trenutkih lahko nekaj zavestnih vdihov pomaga ponovno vzpostaviti občutek nadzora in jasnosti misli. Če ga vključimo v večerno rutino, lahko pripomore k sprostitvi in boljši kakovosti spanja. V osebnih odnosih pa posamezniku pomaga ostati umirjen in zbran med težkimi pogovori ter tako spodbuja boljšo komunikacijo.

METULJEV OBJEM



Kategorija:

Čuječnost in sprostitvene vaje



Pregled:

Metuljev objem je tehnika samoumiritve, namenjena mladim, ki vstopajo na trg dela. Pomaga pri zmanjševanju stresa, krepi odpornost in prispeva k pomirjenosti v obdobju stresnih prehodov. Ta aktivnost se osredotoča na obvladovanje stresa, povezanega z iskanjem zaposlitve, in na razvijanje ljubezni in sočutja do sebe.



Učni in participativni cilji:

- Mladi se med iskanjem službe, razgovori in vključevanjem v nova delovna okolja pogosto soočajo s tesnobo. Metuljev objem je preprosta, a učinkovita tehnika za umirjanje in sprostitve.
- Sprejemanje samega sebe igra ključno vlogo pri osebnem in profesionalnem razvoju. Ta aktivnost udeležencem pomaga prepoznati svoja čustva in biti sočuten do samega sebe, s tem pa krepi samozavest in duševno zdravje.



Okolje in udeleženci:

Ta aktivnost je zasnovana za mlade med 18. in 25. letom, ki se pripravljajo na vstop na trg dela. Izvedete jo lahko v različnih okoljih, npr. na kariernih delavnicah, osredotočenih na priprave na delo in razgovore, v srednjih šolah in na fakultetah v okviru svetovalnih storitev ali delavnic, ter v skupnostnih centrih, ki podpirajo mlade in se ukvarjajo z razvojem ključnih poklicnih veščin. Prav tako jo lahko izvedete v okviru pripravniških programov, da pomagате obvladovati stres v obdobju uvajanja, in na spletnih platformah, ki izvajajo spletne vaje čuječnosti.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Ustvarite umirjeno in podporno okolje, kjer se bodo udeleženci počutili varne in imeli občutek, da se lahko varno izražajo.
- Spodbudite udeležence, naj bodo odprti in aktivno sodelujejo, in ustvarjajte občutek skupnosti in zaupanja med njimi.
- Opomnite udeležence, naj se med vajo osredotočijo na svoje dihanje in ritmično tapkanje, da bo vaja čim bolj učinkovita.
- Vzemite si dovolj časa za vizualizacijo in čuječnostno refleksijo, saj sta ta dela ključna za dolgoročne pozitivne učinke vaje.
- Razmislite o morebitnem nadaljnjem pogovoru z udeleženci po aktivnosti, da vidite, kako tehnike čuječnosti v praksi uporabljajo pri iskanju zaposlitve in delovnih situacijah.
- Priporočena velikost skupine: priporočeno število udeležencev je odvisno od prostora, ki je na voljo. Prostor naj omogoča, da ima vsak udeleženec na voljo dovolj udobnega prostora (optimalno 15 udeležencev).
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): aktivnost je primerna tudi za izvedbo v individualnem okolju. Izvajajte jo lahko po teh navodilih.

- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami): opozorite, da nas lahko med vajo misli usmerijo k neprijetnim spominom. Takrat je posebej pomembno, da se zavestno vrnemo k dihanju in se ne zatopimo v te misli.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem: kulturno ali izobraževalno okolje ne bi smelo vplivati na potek te vaje.



Pripomočki:

- Zvočnik
- Samolepilni listki
- Pisala



Trajanje:

30 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Izberite tih prostor brez motečih dejavnikov. Dodatno ustvarite umirjeno vzdušje z uporabo nežne glasbe (brez besedila, zgolj melodija) ali zvokov narave; udeležence lahko vprašate za njihove želje. Ko je prostor pripravljen, vodite udeležence skozi čuječe vaje dihanja, da se jim pomagata osredotočiti na svoje dihanje in umiriti misli.

2. korak:

Prosimo udeležence, da se udobno namestijo in sedijo na tla, zaprejo oči in začnejo počasi in globoko dihati – vdihnejo skozi nos in izdihnejo skozi usta. Vodite jih skozi proces: naj se osredotočijo na svoje dihanje, pomirijo misli in se osredotočijo na ta trenutek.

Tukaj je nekaj primerov stavkov, s katerimi jih lahko vodite:

- Osredotočite se na svoje dihanje.
- Zaprite oči in si predstavljajte kraj, kjer se počutite mirno in varno.
- Občutite, kako zrak potuje v vaša pljuča in iz njih.
- Občutite, kako vaše telo postaja z vsakim dihom bolj sproščeno.
- Predstavljajte si, da z vsakim izdihom za sabo pustite stvari, ki vam povzročajo stres.
- Občutite, kako toplota preplavlja vaše telo in prinaša udobje in sprostitvev.

3. korak:

Udeležencem naročite, naj prekrizajo roke na prsih, postavijo dlani na svoja ramena in na ta način z rokami oblikujejo »metulja«. Spodbudite jih, da v ritmu nežno in izmenično tapkajo svoje roke ali ramena in tako posnemajo trepetanje metuljevih kril.

4. korak:

Izvedite vizualizacijo. Udeleženci naj si predstavljajo kraj, kjer se počutijo mirno in varno, na primer mirno plažo, spokojen gozd ali njihov najljubši udoben kotiček. Naj se popolnoma prepustijo izkušnji – predstavljajo naj si zvoke in vonjave kraja ter občutijo veter in sončne žarke. Tekom vizualizacije jih vodite k ponavljanju afirmacij, kot so »Sem sposoben,« »Zasluzim si uspeh« in »Na to novo pot se podajam samozavestno.«

5. korak:

Po 5–10 minutah tapkanja in vizualizacije nežno privedite udeležence nazaj v sedanji trenutek. Spodbudite jih, da naredijo nekaj globokih vdihov in namenijo nekaj časa razmisleku o svojih občutjih.

Zaključek/refleksija:

Spodbudite udeležence, da delijo svoje misli in občutke.

- Kako ste se počutili med vajo Metuljev objem?
- Katere občutke ste občutili med tapkanjem ramen?
- Katera čustva ste občutili med vizualizacijo?
- Se vam je bilo preprosto ali težko osredotočiti na afirmacije? Zakaj?
- Kako menite, da vam lahko vaja čuječnosti pomaga tekom iskanja zaposlitve ali na delovnem mestu?
- Bi želeli deliti trenutek, ko ste se med vajo počutili izjemno mirno in sproščeno?
- Kako lahko uporabite naučene tehnike v vsakdanjem življenju?
- Katere strategije se vam lahko pomagajo soočati s stresom pred zagovori ali dogodki mreženja?
- Kaj boste odnesli od današnje aktivnosti, kaj se vam je zdelo najbolj pomembno?
- Kako se po tej vaji počutite o sebi in svojih sposobnostih?
- Si želite vaje čuječnosti uporabljati v svojem vsakdanjem življenju in jih vključiti v svojo rutino? Zakaj (ne)?
- Katere druge tehnike čuječnosti in sprostitve bi si želeli raziskovati v prihodnosti?

** Izberite tista vprašanja, ki so za vašo skupino najbolj relevantna.

Uporabljeni materiali:

/



Priloga

Čuječe dihanje je preprosta, a zelo učinkovita vaja, ki izboljšuje zbranost, zmanjšuje stres in krepi splošno dobro počutje. Ta tehnika aktivira parasimpatični živčni sistem, ki pomaga uravnavati telesni odziv na stres tako, da upočasni srčni utrip, zniža krvni tlak in pomirja um. S tem, da usmerimo pozornost na dihanje, lahko prekinemo avtomatske čustvene odzive in ustvarimo prostor za premišljene odzive.

Vaja vračanja pozornosti k dihanju krepi sposobnost možganov za ohranjanje pozornosti in zmanjšuje občutljivost na motnje. Zavedanje trenutkov, ko misli odtavajo, ter zavestno vračanje pozornosti k dihanju krepi samozavedanje in koncentracijo.

Ta pristop k dihanju pomaga pri obvladovanju stresa tako, da ponudi praktičen način za pomiritev uma in telesa v zahtevnih trenutkih. Redna vadba izboljšuje zmožnost koncentracije, osredotočenosti ter krepi kognitivne sposobnosti. Poleg tega čuječe dihanje pomaga ustvarjati občutek mirnosti in razsodnosti, s tem pa posamezniku omogoča lažje spoprijemanje s čustvenimi nihanji. Prav tako zmanjšuje mišično napetost in povzroča splošno telesno sproščenost, kar prispeva k boljšemu zdravju. Z razvijanjem zavedanja sedanjega trenutka posameznik zmanjšuje kognitivno preobremenjenost in sprejema bolj jasne, premišljene odločitve.

Čuječe dihanje lahko vključimo v vsakdanje življenje na različne načine. Na primer, uporabimo ga lahko pred pomembnimi sestanki ali predstavitvami, da se lažje zberemo in izboljšamo svojo učinkovitost. V stresnih trenutkih lahko nekaj zavestnih vdihov pomaga ponovno vzpostaviti občutek nadzora in jasnosti misli. Če ga vključimo v večerno rutino, lahko pripomore k sprostitvi in boljši kakovosti spanja. V osebnih odnosih pa posamezniku pomaga ostati umirjen in zbran med težkimi pogovori ter tako spodbuja boljšo komunikacijo.

UVOD V PISANJE DNEVNIKA



Kategorija:

Čuječnost in sprostitvene vaje



Pregled:

Ta aktivnost udeležence uvede v pisanje dnevnika kot refleksivno prakso za krepitev samorazumevanja in obvladovanje stresa. Skozi pogovor in delo s pisnimi izhodišči bodo raziskovali koristi pisanja dnevnika ter razmišljali o stresorjih in čustvenih sprožilcih v delovnem okolju ter strategijah za premišljene odzive.



Učni in participativni cilji:

Udeleženci bodo spoznali koristi, ki jih ima pisanje dnevnika za samorefleksijo in obvladovanje stresa. Razpravljali bodo o čustvenih sprožilcih in stresorjih v situacijah na delovnem mestu in razvili personalizirane strategije za čuječe odzivanje na stres.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za delavnice poklicnega razvoja, teambuilding aktivnosti ali usposabljanja na področju duševnega zdravja. Najbolj primerna je za delovno okolje, pa tudi v programih za vključevanje na trg dela. Najprimernejša je za manjše do srednje velike skupine od pet do petnajst udeležencev, možno pa jo je prilagoditi tudi za spletno izvedbo.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Ustvarite mirno in podporno okolje, kjer ni obsojanja.
- Spodbujajte čuječnost in poudarite, da je pisanje dnevnika individualen proces. Ne obstaja pravilen ali napačen način pisanja!
- Ponudite raznolika izhodišča in stile, s tem pa udeležencem omogočite, da se izražajo s pisanjem, risanjem ali celo kratkimi ustnimi refleksijami.
- V individualnih ali mentorskih okoljih lahko pisanje dnevnika postane redna skupna praksa. Izvajalec lahko pripravi izhodišča, ob povabilu prebere zapise ter čez čas pomaga udeležencu opaziti vzorce in ponudi druge vpoglede.
- Pri delu z ranljivimi skupinami naj bodo izhodišča preprosta in dopuščajo raznolike odgovore. Ponudite možnost alternativnih formatov (risb, ključnih besed, miselnih vzorcev) za tiste, ki imajo težave z jezikom ali pismenostjo. Lahko je koristno tudi, da se z udeleženci pred in po pisanju pogovorite o čustvih.
- V raznolikih kulturnih ali izobraževalnih okoljih prilagodite izhodišča tako, da odražajo udeležencem znane stresorje ali izkušnje. Udeležence spodbudite, da izberejo svoj slog (pripovedovanje, poezija, sezname, skice), ki najbolj ustreza njihovemu ozadju.



Pripomočki:

- Journals or notebooks (one per participant)
- Pens or pencils
- Journaling prompts



Trajanje:

45–60 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Predstavite namen aktivnosti – raziskati pisanje dnevnika kot orodje za samorefleksijo in obvladovanje stresa. Na kratko se pogovorite o koristih pisanja dnevnika, kot so boljše samorazumevanje, uravnavanje čustev in krepitev čuječnosti. Udeležence vprašajte, ali imajo izkušnje s to prakso ali s podobnimi strategijami.

2. korak:

Vodite skupinsko razpravo o čustvenih sprožilcih in, če je to osrednji poudarek aktivnosti, o stresorjih na delovnem mestu. Postavljajte odprta vprašanja, na primer:

- »Kateri so pogosti stresorji v vašem delovnem okolju?«
- »Kako se običajno odzovete v stresnih situacijah?«
- »Katere strategije uporabljate za spopadanje s stresom?«

3. korak:

Udeležencem predstavite prakso pisanja dnevnika in poudarite njene glavne koristi na način, ki jim bo najbolj zanimiv:

Zakaj pisati dnevnik? Pojasnite, da pisanje dnevnika ustvarja zaseben prostor za samorefleksijo. Posameznikom pomaga procesirati misli, prepoznati ponavljajoče se vzorce ter izboljšati čustveno zavedanje. Razložite, da gre za preizkušeno orodje za zmanjševanje stresa, krepitev čuječnosti in izboljšanje sposobnosti reševanja problemov.

Kako pisati dnevnik? Poudarite, da smisel pisanja dnevnika ni popolna slovnica ali struktura. Gre za osebno orodje za iskreno izražanje samega sebe. Ne obstaja »pravi« način pisanja dnevnika. Raziskati morajo, kateri pristop najbolj ustreza njim.

Vključevanje pisanja dnevnika v vsakdan Udeležence spodbudite, da premislijo o tem, kako bi lahko pisanje dnevnika vključili v svoje vsakdanje rutine:

- Jutranja praksa: vsako jutro si vzemite pet do deset minut, da razmislite o svojih namenih in prioritetah za ta dan.
- Večerna refleksija: pisanje dnevnika uporabite za preučevanje izzivov in uspehov ali sprostitev misli pred spanjem.
- Prosti trenutki: s sabo vedno nosite zvezek (ali uporabite digitalno aplikacijo), kamor si med odmori ali v prostem času zapišete hitre premisleke.

4. korak:

Udeležencem razdelite dnevničke in pisala. Kot izhodišče jim ponudite eno ali več iztočnic (natiskano ali projicirano). Pojasnite, da so ta izhodišča zgolj vodila in da si jih lahko udeleženci po svoje prilagodijo. Spodbudite jih, da prosto pišejo in naj jih ne skrbi, da bo zapis popoln. Osredotočijo naj se na pristne misli in odzive.

Alternativa: Nekaterim udeležencem bo lažje uporabiti drugačne pristope k refleksiji. Uporabijo lahko tudi risanje ali ustno refleksijo.

5. korak:

Pisanju (ali drugim oblikam refleksije) namenite približno 20 minut. Poskrbite, da bo okolje mirno in spodbudno. Razmislite, ali je bolj smiselno predvajati nežno instrumentalno glasbo ali raje ohraniti tišino, da se udeleženci lažje osredotočijo. Opomnite udeležence, da se lahko k svojim dnevnikom vračajo tudi po koncu srečanja in jih uporabljajo za osebni razvoj.

6. korak:

Udeležence povabite, da svoje zapiske in razmisleke delijo z drugimi, če se ob tem počutijo udobno. Poudarite, da je deljenje popolnoma prostovoljno.

(Neobvezno) 7. korak:

Po aktivnosti lahko udeležencem pošljete e-pošto z dodatnimi iztočnicami za pisanje, ki jih spodbudijo k nadaljnjemu pisanju dnevnika.

Zaključek/refleksija:

Izvedite refleksijo, pri čemer se osredotočite na naslednja vprašanja:

- Kako ste se počutili med pisanjem dnevnika?
- Vam je bilo lahko ali težko zapisati svoje misli?
- So se med pisanjem pojavili kakšni ponavljajoči se vzorci, čustva ali misli?
- Kaj ste se skozi ta proces naučili o sebi?
- Vam je pisanje dnevnika pomagalo, da ste stresorje ali izzive videli v novi luči? Če da, kako?
- Bi pisanje dnevnika lahko/želeli vključiti v svojo vsakodnevno rutino?
- Če da, kdaj in kako bi to lahko storili? Če ne, kaj bi vam lahko pomagalo, da bi lažje začeli?

Uporabljeni materiali:

Tema	Iztočnice za dnevnik
Stresorji in vpliv na čustva	Kateri so trije glavni stresorji, s katerimi se soočate v vsakdanjem življenju, in kako vplivajo na vaša čustva ter učinkovitost?
Stresorji in vpliv na čustva	soočate v vsakdanjem življenju, in kako vplivajo na vaša čustva ter učinkovitost?
Trenutne strategije spoprijemanja	Kako se običajno odzovete, ko občutite stres? So vaši odzivi učinkoviti pri zmanjševanju stresa?
Trenutne strategije spoprijemanja	Katere pozitivne strategije spoprijemanja s stresom že uporabljate? Kako bi jih lahko še izboljšali?
Čuječa refleksija	Spomnite se situacije, ko ste uspešno obvladali stresen dogodek. Kaj ste storili in zakaj je bil vaš pristop učinkovit?
Čuječa refleksija	Na kakšen način bi se lahko v prihodnosti bolj premišljeno in zavedno odzvali na stresne situacije?
Razumevanje čustvenih sprožilcev	Navedite tri stvari, ki v vas pogosto sprožijo močno čustveno reakcijo. Kako se odzivate na te sprožilce?
Razumevanje čustvenih sprožilcev	Kako se lahko pripravite, da se boste na sprožilce odzivali bolje?
Osebne prednosti in viri	Na katere svoje prednosti ali vire podpore se lahko zanesete pri spoprijemanju s stresom? Kako jih pogosteje uporabiti?
Osebne prednosti in viri	Kdo ali kaj vam v vašem življenju nudi podporo, ko se počutite preobremenjeno?
Hvaležnost in pozitivnost	Zapišite tri stvari, za katere ste hvaležni v svojem osebnem ali poklicnem življenju.
Hvaležnost in pozitivnost	Opišite pozitiven trenutek, ki ste ga doživeli. Kako lahko ustvarite več takšnih trenutkov?

MAJHNI GIBI



Kategorija:

Čuječnost in sprostitvene vaje



Pregled:

Aktivnost lahko pomaga povečati samozavest v stresnih situacijah, povezanih z delom, kot sta razgovor za službo ali sestanek z nadrejenim. Udeleženci se bodo naučili majhnih telesnih gibov, ki jim lahko pomagajo in dajo moč za spoprijemanje s težkimi situacijami.



Učni in participativni cilji:

Razviti veščine za spoprijemanje s čustvi, kot so stres, negotovost in jezo.

Učiti se o izkušnjah drugih in na ta način odkriti nove načine za uravnavanje negativnih čustev. To tudi krepi skupinsko dinamiko in podporo. Preko igre vlog vaditi uporabo lastnih strategij obvladovanja čustev v realnih situacijah, kar aktivnost naredi tudi interaktivno in privlačno.



Okolje in udeleženci:

Mladi med 16. in 25. letom.

Aktivnost lahko izvedemo v kateremkoli mirnem prostoru. Pomembno je, da ustvarimo zaupno okolje.



Nasveti za uspešno izvajanje:

Udeležencem dajte dovolj časa, da najdejo svoj majhen gib. Če se zdi, da nimajo prave ideje, jim pomagajte s primeri, kot so globoko dihanje, tleskanje s prsti, rahlo udarjanje po kolenu, kimanje z glavo itd.

Spodbudite udeležence, da aktivno prisluhnejo drug drugemu. Spodbujajte medsebojno spoštovanje in razumevanje.

- Priporočena velikost skupine: 1–16 udeležencev
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju: Z udeležencem se predhodno pogovorite o tem, kako se počutijo v določenih situacijah (npr. ko so pod stresom, v času konfliktov ali izzivov itd.). Udeležencu pomagajte raziskati, kateri majhen gib je prijeten in naraven zanj. Naj preizkusi čim več različnih gibov.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine:
 - Najprej varnost: Poskrbite, da se bodo udeleženci počutili varno in vedeli, da jih niče ne obsoja. Izogibajte se fizičnemu stiku in gibom, ki lahko povzročijo neudobje (npr. daljšemu očesnemu stiku, če je ta neprimeren ali neprijeten za posameznika). Aktivnost izvajajte počasneje, naredite več premorov in po potrebi večkrat ponovite navodila.
 - Izbira in nadzor: dovolite udeležencem, da pri posameznem koraku ali aktivnosti ne

sodelujejo ali predlagajo svoje gibe. Poudarite, da ne obstajajo »pravilni in napačni« gibi.

- Jasnost jezika: uporabite jasen, preprost jezik in se izogibajte žargonu. Uporabite vizualne pripomočke ali demonstracije za tiste s kognitivnimi ali jezikovnimi ovirami.
- Prilagoditev gradiva: za izroček uporabite večji tisk, Braillovo pisavo ali zvočna navodila. Če je potrebno, dovolite ustne odgovore namesto pisnih.
- Strokovna podpora: če delate z osebami, ki so doživele travmo ali imajo duševne težave, zagotovite prisotnost svetovalca ali drugega strokovnjaka za podporo.
- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem:
 - Jezik in metafore: Uporabite lokalne frazeme ali primere za razlago čustev in gibov.
 - Skupinska dinamika: V kolektivnih kulturah se osredotočite na medsebojno podporo in deljenje. V individualističnih kulturah spoštujte zasebnost in osebni prostor.
 - Ustna navodila: Pisne izročke po potrebi zamenjajte z ustnimi razlagami, pripovedovanjem ali demonstracijami.
 - Zgled vrstnikov: Spodbujajte udeležence, da svoj gib delijo s skupino, s čimer krepite samozavest in občutek skupnosti.



Pripomočki:

- Papir
- Pisala
- Izroček, ki pojasni znanstveno ozadje »majhnih gibov«



Trajanje:

40 minut



Potek aktivnosti:

1. korak:

Razložite povezavo med čustvi, mislimi in telesnimi gibi. Uporabite lahko priloženi izroček.

2. korak:

Udeležence spodbudite, da se osredotočijo na svoje telo (naj opazujejo svoje dihanje, kako počivajo noge, kako občutijo stol, hrbet, vrat itd.).

3. korak:

Udeležence povabite, naj izberejo majhen gib, ki je zanje prijeten. Pokažite jim dva ali tri primere (npr. tleskanje s prsti, rahlo zibanje noge, polaganje roke na trebuh, raztezanje itd.).

4. korak:

Naročite udeležencem, da svoje gibe zapišejo.

5. korak:

Prosimo udeležence, da pomislijo na situacijo, v kateri se pogosto počutijo pod stresom, negotovo ali ježno. To situacijo naj zapišejo na zadnjo stran papirja.

6. korak:

Povabite udeležence, da situacijo uprizorijo in izvedejo igro vlog z drugimi udeleženci, pri tem pa uporabijo svoj majhen gib.

Zaključek/refleksija:

7. korak:

Vprašajte skupino, kako so se počutili in kakšen učinek je imel majhen gib.

8. korak:

Poudarite, da lahko ta majhen gib uporabijo v katerikoli neprijetni situaciji, da bi se počutili bolje.

Uporabljeni materiali:

Izroček za aktivnost: Majhni gibi

Številne raziskave potrjujejo, da naša čustva vplivajo na našo telesno držo (npr. prekrižane roke kot obrambna drža ali nemiren pogled ob negotovosti), obratno pa lahko tudi naši telesni gibi vplivajo na naše počutje. Če na primer pred razgovorom sedimo vzravnano in gledamo naprej, lahko to spodbuja večjo samozavest.

Ta princip se uporablja tudi v coachingu in pri treningih samoregulacije, da bi posameznikom pomagal doseči cilje. Temelji na razumevanju čustev, misli in telesnih procesov kot medsebojno povezane mreže. Sprememba enega elementa, na primer telesne drža, lahko pozitivno vpliva na drugega, na primer čustva.

Koncept, znan kot »utelešeno delo«, je del teorije utelešene kognicije, ki te medsebojne povezave uporablja intencionalno. S telesnimi zaznavami, specifičnimi položaji in gibi lahko v telesu aktiviramo pozitivne občutke, kar povečuje motivacijo in pripravljenost za delovanje. Te metode so še posebej koristne pri prehodu iz negativnih čustvenih stanj ali za ohranjanje pozitivnega razpoloženja v daljših obdobjih.

V Zürich Resource Model (ZRM) so majhni gibi razumljeni kot majhna, ciljno usmerjena fizična dejanja, ki delujejo kot »telesna sidra«. Pomagajo aktivirati in okrepiti želeno čustva in stanja ter zavestno usmerjati misli in vedenje k določenemu cilju.

V okviru ZRM se telesni gibi uporabljajo za vzpostavitev povezave med telesom in čustvi na podlagi koncepta utelešenosti. To pomeni, da lahko telesna drža in gibanje vplivata na razpoloženje in motivacijo. Majhni gibi pomagajo stabilizirati pozitivna čustvena stanja in olajšajo dostop do notranjih virov, kot sta samozavest ali umirjenost.

Primer takega giba je lahko preprosta kretnja, na primer raztezanje rok, ki jo posameznik redno ponavlja, da aktivira določen občutek ali cilj. Ti gibi so prilagojeni posamezniku in se lahko uporabljajo v različnih situacijah in za različne namene.

Viri:

For an overview of Embodiment cognition: https://en.wikipedia.org/wiki/Embodied_cognition

The Embodied Mind: Cognitive Science and Human Experience by Francisco J. Varela, Evan Thompson, and Eleanor Rosch, pages 172–173.

Za ZRM: Embodiment and self-management according to the Zurich Resource Model (ZRM) by Maja Storch and Wolfgang Tschacher, in book: Textbook of Osteopathic Medicine (pp.709-716)

JOGA NIDRA



Kategorija:

Čuječnost in sprostitvene vaje



Pregled:

Pod vodstvom izvajalca bodo udeleženci vadili nekaj asan –telesnih položajev pri jogi – hkrati pa globoko dihali.

Ta kratka rutina se osredotoča na počasne, umirjene gibe, globoko dihanje in nežno raztezanje, kar učinkovito pomaga pri sproščanju stresa.



Učni in participativni cilji:

- Razvijati veščine spoprijemanja s stresom in tesnobo ter oblikovati bolj pozitiven pogled na življenje.
- Spodbujati raziskovanje in iskanje samega sebe.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za izvedbo v šoli ali telovadnici z učenci ali študenti. Izvesti jo je mogoče tudi v sejni sobi podjetja, kjer je dovolj prostora, da se lahko udeleženci prosto gibajo in uležajo na tla.

Primerna je za majhne skupine učencev ali manjše projektne ali pisarniške ekipe (do 10 udeležencev).



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: število udeležencev naj bo prilagojeno razpoložljivemu prostoru in omejeno tako, da ima vsak dovolj prostora za udobno gibanje (optimalno do 10 udeležencev).
- Kako izvesti aktivnost v individualnem okolju (npr. mentorstvo, individualno delo): udeleženec lahko to vajo izvede skupaj z izvajalcem.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami): opozorite, naj udeleženci, kadar se med aktivnostjo pojavijo negativne ali stresne misli, to opazijo, misel sprejmejo, jo zavestno spustijo in pozornost vrnejo v sedanji trenutek.
- Čuječnost in joga lahko prilagodimo različnim zmožnostim, da sta dostopni tudi osebam z oviranostjo. Primeri vključujejo:
 - vodeno meditacijo in jogo za osebe z okvaro vida ali sluha,
 - jogo na stolu za osebe z omejeno gibljivostjo,
 - pripomočke za ohranjanje ravnotežja.

Dodatne vire za jogo za osebe z oviranostmi najdete na spodnji povezavi: <https://getyourselfactive.org/guide/top-4-yoga-videos-for-disabled-people/>

- Izvajalec ustno usmerja udeležence skozi vadbo, ki pomaga pri sproščanju napetosti na različnih ravneh – mišični (ki se pogosto pojavi zaradi nepravilnih drž ali gibov pri delu), miselni (tesnoba, nemir) in čustveni.

- Za popolno sprostitev je ključnega pomena skrbno pripravljeno okolje, ki zagotavlja mir in tišino.
- Ni pomembno, ali se vadba izvaja v zaprtih prostorih ali na prostem – pomembno je, da je prostor dobro prezračen, čist in prijetne temperature.
- Da bi se izognili motnjam, po potrebi odstranite ali dodajte predmete v prostoru, izklopite mobilni telefon (in k temu spodbudite tudi udeležence) ter prižgete kadilo ali svečke.
- Tudi sproščujoča glasba v ozadju lahko bistveno pripomore k občutku miru med vadbo.

Pripomočki:

- Podloge za jogo
- Udobna oblačila, ki omogočajo gibanje brez omejitev
- Odeje, s katerimi se lahko pokrijete; to pomaga ustvariti občutek varnosti in poskrbi, da vas med mirovanjem ne zebe, zlasti pozimi



Trajanje:

40 minut

Potek aktivnosti:

1. korak:

Povabite udeležence, da se usedejo na podloge v udobnem položaju.
Povabite jih, da zaprejo oči in se osredotočijo na dihanje.

2. korak: Sukhasana – preprost sedeč položaj

- Povabite udeležence, naj prekrižajo noge in položijo dlani na kolena.
- Naj se s palcem in kazalcem rahlo dotaknejo, dlani pa naj bodo obrnjene navzgor.
- Povabite jih, naj zaprejo oči in pozornost usmerijo na svoje telo, pri tem pa naj skušajo ohraniti raven in sproščen trup.
- Spomnite jih, naj dihamo tiho in globoko, pri čemer naj brado rahlo usmerijo proti prsim.
- Opomnite jih, naj sprostijo ramena in vrat ter se izognejo napetosti.
- Položaj naj držijo približno 5 minut oziroma toliko časa, kolikor jim je udobno.

3. korak: Balasana – položaj otroka

- Povabite udeležence, naj pokleknejo in sedejo na pete.
- Nato naj se s trupom počasi nagnejo naprej, dokler se čelo ne dotakne tal.
- Roke naj iztegnejo in jih sproščeno položijo ob telesu.
- Spomnite jih, naj se osredotočijo na dihanje – naj opazujejo vsak vdih in izdih ter se ob tem postopoma sproščajo.
- Položaj naj zadržijo toliko časa, kolikor jim ustreza; pomembno je, da se počutijo sproščeno – tako telesno kot duševno.

4. korak: Tadasana – položaj gore

- Pred začetkom poudarite, da je ta položaj, čeprav preprost, zelo pomemben, saj predstavlja osnovo za vse druge asane. Povejte, da ta položaj pomaga začutiti poravnanoost telesa tako, da pravilno stojijo in enakomerno porazdelijo težo na obe stopali. Izpostavite njegove koristi: sprošča, umirja misli, prinaša telesno in duševno ravnovesje ter razteza hrbtenico in trebušne mišice.
- Povabite udeležence, naj se postavijo pokonci in rahlo razmaknejo noge, tako da sta stopali v širini bokov.
- Spomnite jih, da naj bodo roke ravne in sproščene ob telesu.
- Povabite jih, naj postopoma napnejo celotno telo – od pet, prek zadnjice, do tilnika.
- Povabite jih, naj enakomerno porazdelijo težo na obe stopali, pozornost pa naj usmerijo na svoje občutenje in poslušanje dihanja.
- Položaj naj ohranijo približno 2 minuti oziroma toliko časa, kolikor jim je udobno, pri čemer naj ostanejo sproščeni tako telesno kot duševno.

5. korak: Marjariasana+Bitilasana – mačka-krava položaj

- Povabite udeležence, naj znova pokleknejo na tla in položijo dlani predse na podlogo.
- Roke naj bodo v širini ramen, kolena pa direktno pod boki.
- Ob globokem vdihu naj nežno usločijo spodnji del hrbta, dvignejo glavo in obrnejo medenico navzgor, podobno kot »krava«.
- Ob globokem izdihu naj povlečejo trebuh navznoter, zaokrožijo hrbtenico navzgor ter spustijo glavo in medenico navzdol, podobno kot »mačka«.
- Zaporedje naj ponovijo vsaj petkrat, v svojem ritmu in v skladu z lastnim dihanjem.

6. korak: Shavasana – položaj trupla

- Povabite udeležence, naj se uležejo na podlogo, roke naj bodo sproščene in oddaljene približno 20 cm od telesa, z dlanmi obrnjenimi navzgor.
- Če jim počivanje glave na tleh ni udobno, jim predlagajte, naj si pod glavo položijo tanek vzglavnik ali zloženo odejo.
- Naj rahlo razmaknejo noge v udoben položaj in zaprejo oči.
- Udeležence ustno vodite skozi postopno sproščanje: naj se najprej zavedo svoje desne roke in jo sprostijo, nato desnega zapestja, komolca, pazduhe, desnega boka, zadnjice, stegna, kolena, meča, pete, stopala ... in tako naprej naj sproščajo en del telesa za drugim.
- Nato jih ustno vodite, naj postopek ponovijo z levo stranjo telesa, nato pa še z deli glave in trupa.
- Povabite jih, naj se prepričajo, da je vsak del telesa popolnoma sproščen – kot bi se zlival s tlemi.
- Povejte, da lahko postopek po želji ponovijo večkrat, da popolnoma sprostijo vso napetost.
- Preverite, da imajo glavo in hrbtenico v ravni liniji, da se glava ne nagiba na stran ali nazaj in da je brada rahlo usmerjena proti prsim.
- Povabite jih, naj se zavedajo svojega naravnega dihanja in mu dovolijo, da postane sproščeno. Da bi preprečili uhajanje misli, jim lahko predlagate, naj dih spremljajo s štetjem.
- Povejte jim, naj začnejo šteti dihe od 27 proti nič: naj si v mislih ponavljajo »Vdihujem 27«, »Izdihujem 27«, »Vdihujem 26«, »Izdihujem 26« – in tako naprej do nič.

Zaključek/refleksija:

Na koncu aktivnosti, po zaključku položaja trupla, naj se udeleženci vrnejo v sedeč meditativni položaj. Spodbudite jih k razmisleku o:

as

1) Kako se počutite?

2) Kaj vam je bilo med vadbo težko?

Nato lahko uvedete kratek pogovor o pojmu stresa in čuječnosti.

Stres lahko opredelimo kot stanje zaskrbljenosti ali duševne napetosti, ki ga povzroči naporna situacija. Gre za naravni človeški odziv, ki nas spodbudi, da se soočimo z izzivi in grožnjami v našem življenju. Stres vpliva tako na um kot na telo. Majhna količina stresa je lahko koristna, saj nam pomaga pri opravljanju vsakodnevnih dejavnosti. Preveč stresa pa lahko povzroča telesne in duševne težave. Učenje strategij spoprijemanja s stresom nam pomaga, da se počutimo manj obremenjene in ohranjamo svoje duševno ter telesno zdravje. (opredelitev po SZO)

Čuječnost je ključen element zmanjševanja stresa. Pomeni zavestno usmerjanje pozornosti na sedanji trenutek – in sprejemanje le-tega brez presojanja. Obstaja več načinov prakticiranja čuječnosti, vendar je cilj vseh tehnik enak – doseči stanje osredotočene sproščenosti. To dosežemo tako, da namenoma usmerimo pozornost na sedanji trenutek in ga sprejmemo, tako kot smo to danes storili z vajo joge nidre.

Uporabljeni materiali:

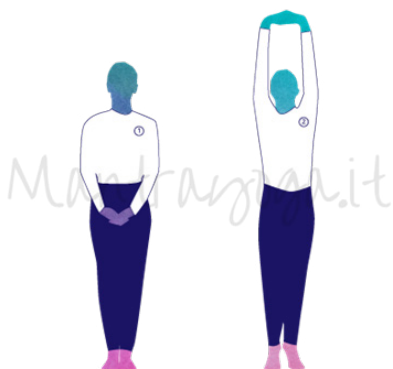
2. korak: Sukhasana – preprost sedeč položaj



3. korak: Balasana – položaj otroka



4. korak: Tadasana – položaj goreasana



5. korak: Marjariasana+Bitilasana – mačka-krava

Posnetek korakov asane je na voljo [TUKAJ](#)

6. korak: Shavasana – položaj trupla



Viri in posnetki (v angleščini):

Če želite vaditi čuječnost v vsakdanjem življenju, je tu na voljo še nekaj preprostih načinov:
<https://www.mindful.org/take-a-mindful-moment-5-simple-practices-for-daily-life/>

Če se želite naučiti več asan, je tu na voljo nekaj preprostih joga položajev za začetnike:
<https://www.health.com/yoga-poses-7568541>

Tu je na voljo nekaj srednje zahtevnih joga položajev:
<https://yogapose.com/poses-by-level/intermediate-yoga-poses/>

Tu je na voljo nekaj zahtevnih joga položajev:
<https://www.yogabreezebali.com/advanced-yoga-poses/>

PROGRESIVNA MIŠIČNA RELAKSACIJA



Kategorija:

Čuječnost in sprostitvene vaje



Pregled:

Aktivnost udeležence nauči praktično sprostitveno tehniko za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu ter pomaga izboljšati osredotočenost in splošno dobro počutje v zahtevnem obdobju prehoda v odraslost in zaposlitev.



Učni in participativni cilji:

- Spoznati praktično sprostitveno tehniko za zmanjševanje telesne napetosti in stresa.
- Okrepiti zavedanje telesnih znakov in prepoznavanje razlike med napetostjo in sproščenostjo.
- Razviti strategije za obvladovanje stresa, ki jih je mogoče uporabiti v vsakdanjem življenju in v službi.
- Izboljšati osredotočenost in uravnavanje čustev z prakticiranjem umirjenosti in samonadzora.



Okolje in udeleženci:

Aktivnost je primerna za mladostnike in mlade odrasle (16–30 let) in izvedbo v neformalnem okolju/kot delavnica itd. Potrebna je tiha soba, kjer se udeleženci lahko udobno namestijo ali uležejo.



Nasveti za uspešno izvajanje:

- Priporočena velikost skupine: Velikost skupine ni pomembna, saj se vaja izvaja individualno. Najbolje deluje v manjših skupinah (do 15 udeležencev), če želite na koncu vključiti tudi deljenje izkušenj.
- How to use this activity in one-on-one settings (e.g. mentoring, individual work): Ker gre za individualno vajo, prilagoditve niso potrebne.
- Kako prilagoditi aktivnost za ranljive skupine (npr. mladi migranti, mladi z učnimi ali čustvenimi težavami):
 - Uporabljajte preprost jezik in govorite počasi z jasnimi premori.
 - Če je to potrebno, demonstrirajte napenjanje in sproščanje mišic (brez siljenja v očesni stik).
 - Vajo skrajšate (npr. le sprostitev rok, dlani in ramen), da udeleženci ne postanejo preobremenjeni.
 - Zagotovite mirno in udobno okolje brez motečih dejavnikov in po potrebi predvajajte nežno glasbo ali zatemnite luči.

- Kako prilagoditi aktivnost različnim kulturnim ali izobraževalnim okoljem::
 - Tehniko predstavite kot orodje za obvladovanje stresa, ne kot obliko terapije.
 - V šolah jo povežite s stresom pred izpiti, in koncentriranje ali umiritev pred predstavitvami.
 - Na delovnem mestu/programih kariernega usmerjanja: aktivnost povežite z obvladovanjem pritiska pred sestanki, roki ali razgovori.
 - V mešanih kulturnih skupinah: poudarite, da je metoda praktična, ne duhovna ali verska, da zagotovite inkluzivnost.



Pripomočki:

- Udobni stoli za vse udeležence
- Tiha soba z zatemnjenimi lučmi (neobvezno)
- Nežna glasba (neobvezno)
- Štoparica ali časovnik za natančne intervale



Trajanje:

40 minut

Potek aktivnosti:

1. korak: Ustvarjanje vzdušja

- Udeležence povabite, naj se udobno namestijo, tako da imajo stopala na tleh, roke pa sproščeno položijo na stegna ali v naročje. Spodbudite jih, naj zaprejo oči ali usmerijo pogled predse, da zmanjšajo moteče dejavnike.
- Začnite z nekaj vodenimi vdih:
 - »Globoko vdihnite skozi nos in štejte do štiri ... zadržite dih in štejte do dve ... ter počasi izdihnite in štejte do šest.«
 - Ponovite 3–4-krat, da se udeleženci zberejo in sprostijo.
 - Lahko jih spodbudite, da se osredotočijo na dihanje. Če jim misli odtavajo, to ni problem, saj jih boste med vajo nežno opominjali, naj pozornost znova usmerijo na svoje telo in občutke.

2. korak: Sprostitev mišic

- Udeležencem naročite, naj se osredotočijo na mišice spodnjega dela telesa: prste na nogah, stopala, meča, stegna in zadnjico.
 - Vodite jih skozi napenjanje mišic: »Zdaj počasi napnite vse mišice spodnjega dela telesa – skrcite prste na nogah, napnite meča, stisnite stegna in zadnjico. Zadržite napetost osem sekund. 1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8.« Nato jih vodite skozi sprostitvev: »Zdaj sprostite vso napetost in začutite, kako se mišice zmehčajo in sprostijo. Opazite razliko med napetostjo in sproščenostjo.«
 - Cikel ponovite 3–5-krat in udeležence spodbujajte, naj se osredotočijo na občutek toplote in sproščenosti po vsakem spustu napetosti.
- Nato preidite na zgornji del telesa: dlani, roke, ramena, prsni koš in hrbet.
 - Vodite jih skozi napenjanje mišic: »Zdaj stisnite prste v pest, napnite roke, dvignite ramena proti ušesom in močno stisnite mišice prsnega koša in hrbta. Zadržite 8 sekund.« Nato sledi sprostitvev: »Sprostite napetost in opazujte, kako se vaš zgornji del telesa zdaj počuti lažji in bolj sproščen.«
 - Cikel ponovite 3–5-krat.
- Na koncu se osredotočite še na vrat, čeljust in obrazne mišice.
 - Še enkrat vodite udeležence skozi napenjanje: »Zdaj napnite čeljust, nagubajte obraz, kot bi se mrščili, in rahlo napnite mišice vratu. Zadržite napetost 8 sekund.« Sledi še sprostitvev: »Sprostite obraz in čeljust in pustite, da se vrat popolnoma sprost. Začutite, kako se umirjenost širi po obrazu.«
 - Cikel ponovite 3–5-krat.
- Za pomoč si lahko ogledate video (v angleščini): https://www.youtube.com/watch?v=_1h-zizAGsc

3. korak: Zaključek in povezava s situacijami iz resničnega življenja

- Nežno privedite udeležence nazaj v sedanji trenutek: »Zdaj globoko vdihnite in počasi izdihnite. Začutite težo svojega telesa na stolu, občutek stopal na tleh in poslušajte zvoke okoli sebe. Ko boste pripravljeni, počasi odprite oči.« Namenite minuto ali dve temu, da se udeleženci po želji rahlo pretegnejo.
- Izvajalec lahko aktivnost poveže z vsakodnevnimi situacijami (v tem delu ali kasneje, glede na odgovore udeležencev v razpravi): »Zdaj, ko ste izkusili proces postopnega sproščanja mišic, si vzemite trenutek in razmislite, kako se vaše telo počuti zdaj v

primerjavi s tem, kako ste se počutili pred vajo. To sproščeno stanje je orodje, ki ga lahko uporabite vedno, ko začutite, da se stres ali napetost povečujeta. Ko si vzamete trenutek zase in se namenoma sprostite, si omogočite, da se ponovno zberete in se na izzive odzovete z večjo jasnostjo in nadzorom, namesto da bi reagirali impulzivno. Na ta način krepite svojo odpornost – vsakič, ko vadite, trenirate svoje telo in um, da se s stresom spopadate na bolj zdrav in konstruktiven način. Vabim vas, da to tehniko poskusite uporabiti vedno, ko se počutite preobremenjene ali se morate ponovno zbrati.»

Zaključek/refleksija:

Izhodišča za razpravo

1. Občutki in izkušnja:
 - Kako ste se počutili med sprostitveno vajo in po njej?
 - Ali vam je bilo težko napeti in sprostiti določene mišice?
2. Uporaba v vsakdanjem življenju:
 - Kako lahko uporabite to tehniko za soočanje s stresom v vsakdanjem življenju ali pri delu?
 - Kdaj je lahko ta tehnika najbolj uporabna (npr. pred sestankom ali med napornim dnevom)?
3. Izpostavljanje koristi:
 - Poudarite povezavo med telesno sproščenostjo in miselno jasnostjo, izboljšano zbranostjo in zmanjševanjem stresa.
 - Poudarite, da lahko progresivna mišična relaksacija pomaga pri soočanju s pogostimi stresorji na delovnem mestu, kot so roki, konflikti in negotovost glede zaposlitve.

3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



PODPORA ČUSTVENEMU IN DUŠEVNEMU DOBREMU POČUTJU MLADIH PRI PREHODU IZ ŠOLE NA DELO

UVOD

Raziskave kažejo, da je prehod iz šole na delo za mlade kritično in ključno življenjsko obdobje. Ključno vlogo v tem času ima delodajalec, saj lahko s svojim pristopom bistveno prispeva k temu, da je prehod miren, zdrav in da imajo mladi dovolj podpore. To bo pozitivno prispevalo k čustvenemu in duševnemu zdravju mladih. Ta del priročnika ponuja smernice za delodajalce o tem, kako zagotoviti uspešno vključevanje mladih na trg dela ter pri tem ustvariti spodbudno delovno okolje, ki krepi čustveno odpornost in duševno blagostanje mladih. V nadaljevanju so predstavljene strategije, ki lahko pozitivno vplivajo na delovno okolje in izkušnjo mladih pri prehodu v zaposlitev:

1. RAZUMEVANJE PREHODA

Raziskava, izvedena v okviru projekta Mind the Gap, je pokazala ključne izzive, s katerimi se mladi soočajo pri prehodu v zaposlitev. Razumevanje teh izzivov nam jih lahko pomaga nasloviti in ublažiti njihove posledice. Izzivi med drugim vključujejo:

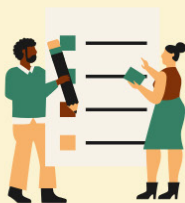
- **Negotovost in pritisk:** Raziskava je pokazala, da novi zaposleni, predvsem mladi na prehodu, pogosto občutijo tesnobo glede pričakovanj na sestankih, vključevanja v delovno okolje in kulturo, pa tudi razumevanja profesionalnega okolja. To lahko vodi do povečanega stresa in pritiska, da se čim prej izkažejo, navdušijo nadrejenega in se hitro prilagodijo delovnem okolju in kulturi.
- **Izguba strukturiranosti:** V primerjavi z delovnim okoljem, je šolsko okolje praviloma bolj strukturirano, z jasno definiranimi pravili, učenci/študenti pa imajo na voljo veliko podpore pri izpolnjevanju svojih obveznosti. Delovno okolje običajno ponuja manj smernic in podpore, mladi in novi zaposleni pa so pogosto neprepričani o svojih odgovornostih in mejah, zato se težje prilagodijo.
- **Pomanjkanje samozavesti:** Raziskave so pokazale, da se mnogo novih zaposlenih, predvsem tistih na prehodu iz šole na delo, sooča z dvomom o svojih kompetencah. To spremlja občutek, da niso primerni za svoj položaj oziroma vlogo in povzroči pojav, ki ga poznamo kot sindrom vsiljivca. Dvom vase lahko vodi v občutek pritiska, da se morajo dokazati in »ustrezati« drugim, kar lahko vpliva na duševno zdravje teh zaposlenih.
- **Izguba mreže in socialna izolacija:** Odmik od domačega šolskega okolja, prijateljev, socialnih mrež in celo družine je lahko za mlade čustveno izčrpavajoč. Pojavijo se lahko občutki osamljenosti in njene posledice, še posebej, če težko vzpostavljajo nove socialne stike v službi.

- **Ravnovesje med delom in prostim časom:** Prilagajanje delovnemu življenju in okolju, pot na in z dela ter celoten ritem delovnega življenja lahko vodijo v stres in izčrpanost za mlade na prehodu iz šole na delo.

DOBRO DUŠEVNO POČUTJE NA DELOVNEM MESTU



6 KORAKOV ZA ZAGOTAVLJANJE DOBREGA DUŠEVNEGA POČUTJA NA DELOVNEM MESTU



1. KORAK

Redno spremljajte
in prepoznavajte
potrebe zaposlenih



2. KORAK

Razvijte načrt za
dobro duševno
počutje z določenimi
cilji in spremljajte
napredek



3. KORAK

Podpirajte in se
vključite v pobude za
duševno dobro
počutje



4. KORAK

Izberite pobude,
primerne za
implementacijo



5. KORAK

Pripravite načrt za
ozaveščanje in
vključevanje
zaposlenih



6. KORAK

Redno pregledujte
in po potrebi
prilagodite pobude

2. POTREBA PO SPODBUDNEM DELOVNEM OKOLJU

Za ustvarjanje zdravega in spodbudnega delovnega okolja je potrebno aktivno ukrepanje. Ključno je, da se mladi zaposleni v njem počutijo cenjene, sprejete, slišane in čutijo podporo. Med ukrepi, ki lahko prispevajo k takšnemu okolju, so:

- **Uvedba učinkovitega in jasno definiranega postopka uvajanja in usposabljanja:**

Uvajanje je proces, pri katerem se novi zaposleni seznani s svojo novo vlogo v organizaciji in vstopi vanjo. Ne gre za enkratni dogodek, ampak serijo aktivnosti v več fazah, ki lahko traja od nekaj tednov do več mesecev. Učinkovito uvajanje, ki zaposlenemu med drugim predstavi jasne smernice za delo, pričakovanja, delovno kulturo in razpoložljive vire, bo pomirilo nove mlade zaposlene pred negotovostjo, hkrati pa razbremenilo pritisk in okrepilo njihovo samozavest ter olajšalo integracijo v delovno okolje. Učinkovit postopek uvajanja vključuje naslednje faze:

Priprava na uvajanje (Pre-Onboarding): Ta faza vključuje priprave na prihod novega zaposlenega in zagotavljanje, da se ta počuti dobrodošlega že pred prvim delovnim dnevom. Vključuje posredovanje potrebnih informacij in začetek vzpostavljanja vezi med zaposlenim in organizacijo. To pripravljano delo zagotovi tekoč začetek prehoda.

Uvajanje in sprejem novega zaposlenega – orientacija: Ta faza vključuje prvi dan in teden zaposlenega v organizaciji. Vključuje sprejem zaposlenega, predstavitev ekipe, ogled prostorov ter uvodna in splošna izobraževanja za delo. Stem želimo ustvariti prijetno vzdušje in zagotoviti, da se novi zaposleni že od vsega začetka počuti dobrodošlega in del ekipe.

Usposabljanje za specifično vlogo: Gre za proces, ki vključuje usposabljanje za specifično vlogo ali delovno mesto, izobraževanje o pravilih in posredovanje dodatnih virov, ki jih novi zaposleni potrebuje za uspešno delo. Pomembno vlogo imajo v tej fazi nadrejeni in mentorji, ki poskrbijo, da bo novi zaposleni razumel svoje odgovornosti in kaj se od njega pričakuje.

Integracija: Ta faza je dolgotrajen proces, ki presega uvodne tedne. Vključuje redno spremljanje nadrejenih in mentorjev, povratne informacije, pogovore o napredku in evalvacije dela.

Stalna podpora: Ta faza je trajen proces, ki zaposlenim zagotavlja redne povratne informacije o njihovem delu, priložnosti za razvoj in utrjevanje njihove vloge v organizaciji. Cilj je zagotoviti dolgoročno motivacijo, zadovoljstvo, rast in razvoj zaposlenih.

5 FAZ UČINKOVITEGA UVAJANJA

KAJ JE UVAJANJE?

Uvajanje vključuje vse aktivnosti, namenjene predstavitvi in vključevanju novega zaposlenega v njegovo vlogo v organizaciji.

1

Priprava na uvajanje (Pre-Onboarding)

Pripravite se na prihod novega zaposlenega in zagotovite, da se počuti dobrodošlega že pred prvim dnem. Ta del vključuje posredovanje potrebnih informacij in začetek vzpostavljanja vezi med zaposlenim in organizacijo.



2

Uvajanje in sprejem novega zaposlenega - orientacija

Sprejmite novega zaposlenega, predstavite ekipo in pisarno ter izvedite uvodna in splošna izobraževanja za delo.

3

Usposabljanje za specifično vlogo

Izvedite usposabljanje za specifično vlogo ali delovno mesto, izobraževanje o pravilih in posredujte dodatne vire, ki jih novi zaposleni potrebuje za uspešno delo.



4

Integracija

Nadrejeni in mentorji naj redno spremljajo zaposlenega, pridobivajo povratne informacije in izvajajo evalvacije dela.



5

Stalna podpora

Zagotavljajte redne povratne informacije, priložnosti za razvoj in možnosti za utrjevanje vloge v organizaciji, da zagotovite dolgoročno motivacijo, zadovoljstvo, rast in razvoj.

Predloga za uvajanje zaposlenih:

SEZNAM ZA UVAJANJE ZAPOSLENEGA

Zaposleni

[Vstavite ime zaposlenega]

Začetek dela:

[vstavite datum začetka dela zaposlenega]

Nadrejeni:

[Vstavite ime nadrejenega]

Osebe, ključene v proces uvajanja

[Vstavite ime 1]

[Vstavite ime 2]

[Vstavite ime 3]

[Vstavite ime 4]

[Vstavite ime 5]

[Vstavite ime 6]

[Vstavite ime 7]

PRED PRVIM DNEM

Naloga

Rok

Odgovorni

Opravljeno?

PRVI DAN

Naloga

Rok

Odgovorni

Opravljeno?

PRVI TEDEN

Naloga

Rok

Odgovorni

Opravljeno?

PO PRVEM TEDNU

Naloga

Rok

Odgovorni

Opravljeno?

PRVIH ŠTIRI DO OSEM TEDNOV

Naloga

Rok

Odgovorni

Opravljeno?

PO ŠESTIH MESECIH

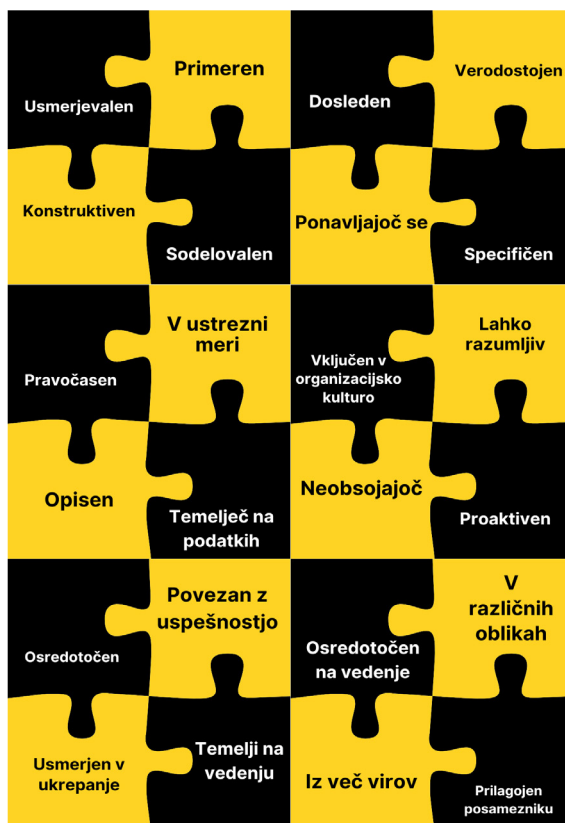
Naloga

Rok

Odgovorni

Opravljeno?

- Uvedba mentorstva in »Buddy System« za nove zaposlene:** Povezovanje novih zaposlenih, predvsem tistih na prehodu iz šole na delo, z mentorji ali t.i. »Buddyi«, lahko pomembno prispeva k njihovem uspešnemu vključevanju v novo delovno okolje. Tak sistem nudi socialno podporo, pomaga pri odpravljanju negotovosti in omogoča usmerjanje. »Buddy System« je lahko koristen tako za novega zaposlenega kot za mentorja. Novi zaposleni bo imel koristi od podpore ena na ena, mentor ali »Buddy« pa priložnost, da razvije vodstvene in komunikacijske sposobnosti ter pridobi dodatno priznanje kot član ekipe. Med naloge »Buddyja« sodijo:
 - usposabljanje, usmerjanje in razlaga manj znanih nalog;
 - pomoč pri uporabi pisarniške opreme, programske opreme itd.;
 - seznanjanje novega zaposlenega s smernicami, pravili, kulturo in vrednotami organizacije;
 - deljenje praktičnih izkušenj glede formalnih in neformalnih postopkov v organizaciji;
 - vključevanje novega zaposlenega v neformalne dejavnosti, kot so odmori, druženje itd.
- Redni pogovori, podpora in podajanja povratnih informacij:** Z izvajanjem rednih pogovorov in individualnih sestankov z novim zaposlenim imajo nadrejeni priložnost, da ocenijo njihov napredek. Prav tako ustvarijo priložnost, da se z njimi pogovorijo in jim nudijo podporo na čustveni in psihološki ravni. Učinkovit sistem podajanja povratnih informacij lahko spodbuja delovno učinkovitost in pozitivno vpliva na integracijo novega zaposlenega v svet dela. Upošteva naj naslednje elemente:



- **Specifičnost:** Povratne informacije naj bodo oprijemljive, nanašajo naj se na specifičen cilj ali situacijo in nakažejo naj jasna pričakovanja glede novega zaposlenega in njegovega razvoja skozi čas.
- **Primernost (smiselno zapakirane):** Namen povratnih informacij je, da izboljšajo učinkovitost, povečajo produktivnost in pomagajo premagati izzive. Zato morajo biti podane na pozitiven in nezastrašujoč način, še posebej pri novih zaposlenih.
- **Uporaba opisnega jezika:** Pomembno je, da posamezne dogodke kontekstualiziramo in pokažemo, kako je vedenje zaposlenega vplivalo na uspešnost. Poudarek naj bo na vedenju, ne na osebnostnih lastnostih, saj to spodbuja boljše razumevanje, s tem pa tudi izboljšanje.
- **Izogibanje obsojajočemu jeziku:** Uporaba obsojajočega jezika pogosto sproži defenzivne odzive. Če se temu izognemo, bo zaposleni bolje razumel objektivnost povratnih informacij in jih lažje sprejel.
- **Rednost:** Podajanje povratnih informacij in evalvacija naj bo proces, ne pa enkratni dogodek, predvsem pri mladih zaposlenih (npr. enkrat na mesec). Prav tako lahko neformalni vsakodnevni komentarji pozitivno vplivajo na delovno uspešnost.
- **Razumna količina:** Povratnih informacij ne sme biti preveč. Preveč komentarjev lahko mladega zaposlenega preobremeni ali demotivira, prav tako jih lahko razume kot veliko kritiko. Količina naj bo razumna – dovolj, da spodbuja spremembo, a ne povzroča pritiska.
- **Jasnost:** Povratne informacije so namenjene temu, da spodbudijo spremembo, zato jih moramo komunicirati na jasen in prejemniku razumljiv način. Napačno razumevanje lahko vodi v posledice, ki so nasprotne našim željam.
- **Obojestransko in sodelovanje:** Nadrejeni naj zaposlenim omogoča, da sodelujejo v procesu podajanja povratnih informacij. Tak pristop spodbuja sprejemanje povratnih informacij, krepi občutek zaupanja in povečuje verjetnost, da bodo zaposleni delali v smeri zastavljenih ciljev.

Učinkovit proces podajanja povratnih informacij vključuje večino (ali vse) zgoraj omenjenih značilnosti. Nadrejeni, ki želijo izboljšati uspešnost in hkrati zagotoviti čustveno stabilnost zaposlenih, zlasti novih zaposlenih, naj te elemente vključijo v svoj pristop k podajanju povratnih informacij.

- **Omogočite različne oblike dela:** Napredek tehnologije je omogočil nove, bolj prilagodljive oblike dela – med njimi delo na daljavo in fleksibilen delovni čas. Kadar je to mogoče, lahko ponudba takšnih možnosti mladim, ki prehajajo na trg dela, bistveno olajša vključevanje v delovno okolje. Poleg tega takšne oblike dela povečujejo produktivnost ter pomagajo ohraniti zdravo ravnovesje med delom in prostim časom, kar je bistveno za čustveno in duševno stabilnost zaposlenih.

- **Ustvarjanje vključujočega delovnega okolja in kulture:** Občutek pripadnosti skupini ali okolju pomembno prispeva k procesu integracije posameznika, zlasti na delovnem mestu. Za oblikovanje učinkovite ekipe in vzpostavljane močnih medosebnih odnosov, ki so ključni tako za produktivnost kot za zadovoljstvo zaposlenih, je priporočljivo spodbujati delovno kulturo, ki spodbuja raznolikost in vključevanje – tudi z uporabo aktivnosti za krepitev skupinskega duha. Takšna kultura ne le zmanjšuje razlike in spodbuja zdrave odnose med sodelavci, ampak tudi zmanjšuje tveganje socialne izolacije in krepi čustveno in duševno zdravje posameznikov.

3. ZAGOTAVLJANJE DOSTOPA DO VIROV PODPORE ZA DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH

Duševno zdravje je ključnega pomena za produktivnost in splošno dobro počutje zaposlenih, zlasti novih zaposlenih. Vlaganje v duševno zdravje zaposlenih ter postavljanje tega področja v ospredje – zlasti pri mladih, ki prehajajo iz šole v zaposlitev – prek dostopa do podpore in virov pomoči pozitivno prispeva k čustveni in duševni stabilnosti v tem ključnem obdobju.

Med ključne vire, ki lahko pri tem pomagajo, sodijo:

Izobraževanje o duševnem zdravju: Delodajalci naj v procese uvajanja zaposlenih vključijo ozaveščanje o duševnem zdravju ter redno organizirajo izobraževanja in delavnice na to temo. Takšna izobraževanja zaposlenim omogočajo, da prepoznajo znake stresa, tesnobe, izgorelosti in drugih težav ter vedo, kje poiskati pomoč. S tem se hkrati prispeva tudi k razbijanju stigme v povezavi z duševnim zdravjem in spodbuja odprt pogovor o tej temi na delovnem mestu.

Vzpostavitev učinkovitega programa pomoči zaposlenim: Z vzpostavitvijo zaupnega svetovalnega in podpornega sistema lahko organizacije novim zaposlenim (zlasti mladim, ki prehajajo iz šolskega v delovno okolje) omogočijo, da spoznajo pomen takšne podpore in načine dostopa do nje. Med strategije, ki lahko dodatno prispevajo k čustvenemu in duševnemu dobremu počutju zaposlenih, sodijo:

- ustvarjanje varnih prostorov za pogovor,
- spodbujanje skrbi zase,
- vzpostavitev sistemov vrstniške podpore,
- uporaba digitalnih orodij za podporo duševnemu zdravju,
- določitev jasnih pričakovanj glede komunikacije izven delovnega časa.

Spodbujanje in omogočanje dostopa do aktivnosti za čuječnost in dobro počutje: Spodbujanje zaposlenih k vključevanju v aktivnosti, ki krepijo duševno zdravje, kot so šport, meditacija in delavnice za posameznike ali ekipe, pomembno prispeva k razvijanju skrbi zase in splošnemu dobremu počutju. Podpora se lahko izraža v obliki sofinanciranja članarin za fitnes, tečajev joge, delavnic ali drugih podobnih pobud, ki pri zaposlenih spodbujajo skrb zase.



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



PODROČJE	POUDAREK	PREDLAGANE AKTIVNOSTI	CILJ AKTIVNOSTI	OPIS AKTIVNOSTI
Ozaveščanje o duševnem zdravju	Opremite zaposlene z znanjem o duševnem zdravju in njegovem pomenu.	Interaktivne delavnice	Med zaposlenimi spodbujati odprto razpravo, ozaveščenost in razumevanje na področju čustvenega in duševnega blagostanja.	Za zaposlene organizirajte interaktivne delavnice na temo čustvenega in duševnega blagostanja, ki naj jih vodijo usposobljeni izvajalci v varnem okolju. Srečanja naj bodo interaktivna in vključujejo deljenje resničnih izkušenj in primerov, kot so vsakdanji stres pri delu, izgorelost in strategije spoprijemanja. Udeleženci bodo tako pridobili uporabna orodja za ohranjanje čustvene in duševne stabilnosti. Delavnice naj obenem spodbujajo občutek povezanosti med zaposlenimi prek odprtih pogovorov.
		Anonimne ankete o počutju	Pridobiti povratne informacije o splošnem počutju zaposlenih, da lahko delodajalec oblikuje podporne programe glede na dejanske potrebe.	Anonimne ankete o počutju so dragoceno orodje, ki zaposlenim omogočajo, da podajo informacije glede svojega počutja, občutka stresa, delovne obremenitve in drugega. Brez strahu lahko ponudijo tudi predloge za izboljšanje delovnega okolja. Preprosta in odprta vprašanja bodo omogočila iskrene odgovore zaposlenih, ne da bi se počutili izpostavljeni. Delodajalcu lahko odgovori pomagajo prepoznati specifična področja, kjer so potrebne izboljšave.
		Usposabljanje vodij o čustvenem in duševnem blagostanju	Opremiti vodje in druge nadrejene z veščinami za prepoznavanje in naslavljanje težav z duševnim zdravjem na delovnem mestu	Usposabljanje o čustvenem in duševnem blagostanju naj bo namenjeno vodjam, da pridobijo veščine, ki jim bodo omogočale prepoznati, kdaj ima član ekipe težave, in da bodo znali ponuditi ustrezno podporo. Vsebina usposabljanja lahko vključuje teme, kot so kako začeti ranljiv pogovorov, spodbujanje zdravega delovnega okolja ter povezovanje zaposlenih z ustreznimi viri pomoči.
		Tedenski »Trenutki za duševno zdravje«	Spodbujati odprto komunikacijo, normalizirati pogovore o duševnem blagostanju, prepoznati izzive in ponuditi podporo.	Med tedenskimi sestanki namenite nekaj minut kratkemu preverjanju počutja zaposlenih, najbolje na začetku srečanja. Udeleženci lahko opišejo svoje razpoloženje in ocenijo svoj teden (npr. od 1 do 10), pri tem pa spodbujajte drug drugega.



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



PODROČJE	POUDAREK	PREDLAGANE AKTIVNOSTI	CILJ AKTIVNOSTI	OPIS AKTIVNOSTI
Pobude za izboljšanje skupinske dinamike	Spodbujajte timsko delo in sodelovanje v delovnem okolju, hkrati pa krepite zdravje in dobro počutje.	Sobe pobega in podobni izzivi	Spodbujati sodelovanje, razvijanje veščin reševanja problemov in učinkovite komunikacije, hkrati pa krepiti povezanost med člani ekipe skozi prijetno izkušnjo.	Sobe pobega in druge podobne aktivnosti, zasnovane kot izzivi, so zabaven način za spodbujanje timskega dela. Udeleženci morajo sodelovati, komunicirati in skupaj iskati rešitve, kar krepi tako duševno zdravje kot občutek povezanosti v delovnem okolju.
		Delavnice hvaležnosti in »Zid hvaležnosti« v pisarni	Spodbujati povezanost v ekipi in ustvarjati pozitivno kulturo na delovnem mestu, hkrati pa krepiti hvaležnost, samozavest in spodbujati vključujoče okolje v podporo čustvenemu in duševnemu blagostanju.	Vzpostavite skupni fizični ali digitalni »zid hvaležnosti«, kjer lahko zaposleni delijo sporočila hvaležnosti in pohvale sodelavcem.
		»Krog lepih trenutkov« med sestanki ekipe	Spodbujati razumevanje zaposlenih onkraj njihovih delovnih vlog, krepiti empatijo in povezanost v timu.	Na koncu sestankov ekipe uvedite krog lepih trenutkov, kjer člani ekipe delijo pozitivne osebne zgodbe ali dogodke iz svojega življenja v zadnjem času.
		Deljenje izzivov in izkušenj v »Pripovednih krogih«	Ustvariti občutek podobnih izkušenj, spodbujati komunikacijo in novim zaposlenim omogočiti dragocene uvide.	Organizirajte mesečne »pripovedne kroge«, kjer zaposleni izmenično delijo svoje izzive na delovnem mestu in načine, kako so jih uspešno premagali.
		»Kaj želite vedeti?« srečanja	Podpreti mlade zaposlene, da se počutijo opazene, jim omogočiti vpogled v izkušnje vodstva ter s tem graditi zaupanje, samozavest in zmanjševati tesnobo na delovnem mestu.	Enkrat mesečno organizirajte srečanja, namenjena predvsem novim zaposlenim, kjer imajo priložnost neposredno zastaviti vprašanja vodjem. Vodstvo odgovarja na vprašanja o kulturi organizacije, možnostih za karierni razvoj, postopkih dela in drugih temah, ki zaposlenim pomagajo bolje razumeti delovno okolje.
		Ekipni oddihi za dobro počutje	Krepiti timski duh preko teambuilding aktivnosti povezanih z aktivnostmi za spodbujanje duševnega in čustvenega blagostanja, kot so dejavnosti na prostem in delavnice o spoprijemanju s stresom.	Dogodke lahko v sodelovanju s strokovnjakom organizirate v umirjenem okolju, na primer v parku ali naravi. Takšni oddihi udeležencem omogočajo, da se odmaknejo od običajnega delovnega okolja in se vključijo v aktivnosti, namenjene izboljšanju telesnega, duševnega in čustvenega zdravja. Vključujejo timske igre za krepitev zaupanja in sodelovanja ter aktivnosti za izboljšanje dobrega počutja, kot so joga, čuječnost, seminarji o prehrani ali delavnice o obvladovanju stresa, pa tudi dejavnosti, kot so pohodi, tek ali druge športne aktivnosti. Skupna refleksija ob zaključku omogoča udeležencem deljenje izkušenj in pridobitev praktičnih orodij za obvladovanje stresa.
		Srečanja za medsebojno podporo	Ustvariti varen prostor, kjer se lahko mladi zaposleni povezujejo, delijo izkušnje in nasvete ter vzpostavljajo odnose v delovnem okolju.	Znotraj ekipe oblikujte manjše skupine mladih in novim zaposlenim, ki se redno srečujejo ter razpravljajo o svojih individualnih in skupnih izkušnjah, izzivih in uspehih.



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



PODROČJE	POUDAREK	PREDLAGANE AKTIVNOSTI	CILJ AKTIVNOSTI	OPIS AKTIVNOSTI
Skupinske dejavnosti za duševno zdravje	Spodbujajte skupinsko sodelovanje v dejavnostih, ki krepijo duševno zdravje.	Skupinske aktivnosti čuječnosti (s strokovnjakom)	Zaposlenim omogočiti, da se vključijo v tehnike sproščanja, s čimer se spodbuja občutek umirjenosti v skupini ter zmanjšuje splošni stres na delovnem mestu.	S strokovno podporo lahko takšne aktivnosti prispevajo k večji kolektivni ozaveščenosti, povezanosti in zmanjšanju stresa, povezanega z delom. Predstavljajo priložnost, da se mladi zaposleni naučijo vodenih tehnik sproščanja, kot so meditacija ali vaje zavedanja telesa, v skupinskem okolju. Udeleženci se naučijo, kako se soočati s stresom, kar krepi njihovo samorazumevanje in čustveno odpornost. Obenem pridobijo veščine, ki jih lahko uporabljajo pri vsakdanjem delu, pa tudi za krepitev skupnega dobrega počutja, zaupanja in oblikovanje bolj zdrave delovne kulture.
		Skupinska telovadba	Spodbujati (duševno) zdravje na delovnem mestu in krepiti povezanost med zaposlenimi.	Skupinske vadbene dejavnosti združujejo telesno aktivnost, motiviranje in druženje. Organizirajo se lahko tako, da se mladi zaposleni zberejo pri zabavnih, vodenih vadbah, kot so aerobika, ples, joga ali druga vadba. Skupinska vadba pomaga sproščati stres, izboljšuje razpoloženje ter spodbuja občutek pripadnosti in timskega duha. Je preprost način za krepitev tako telesnega kot duševnega zdravja.
		Dnevi prijaznosti na delovnem mestu	Spodbujati kulturo prijaznosti in sočutja ter s tem krepiti čustveno podporo v delovnem okolju.	Občasno, na izbrane dneve v mesecu, spodbudite zaposlene, da drug drugemu izkažejo majhna dejanja prijaznosti – na primer z majhnim darilom ali spodbudnim sporočilom sodelavcu kot zahvalo za pomoč ali dobro opravljeno nalogo.



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



3. DEL SMERNICE ZA DELODAJALCE



PODROČJE	POUDAREK	PREDLAGANE AKTIVNOSTI	CILJ AKTIVNOSTI	OPIS AKTIVNOSTI
Strategije za čustveno dobro počutje	Spodbujajte čustveno inteligenco in ravnovesje za učinkovitejšo obvladovanje stresa pri zaposlenih.	Terapevtsko izražanje skozi umetnost (npr. slikanje, risanje, glasba)	Ustvariti prostor, kjer lahko zaposleni predelajo in izražajo svoja čustva skozi umetnost.	Organizirajte umetnostno-terapevtske delavnice za izražanje čustev skozi umetnost – slikanje, lončarstvo, glasbo, risanje in druge ustvarjalne dejavnosti.
		Sprehodi kot del sestankov ekipe	Spodbujati telesno aktivnost, zmanjševati stres in omogočiti bolj ustvarjalne pogovore med sprehodom in hkratnih razpravljanjem o delu in drugih temah.	Del timskih sestankov lahko občasno poteka v obliki sprehodov. Ti naj potekajo na prostem, v mirnem in prijetnem okolju, ki spodbuja sproščen pogovor in kreativno razmišljanje.
		Trening čustvene odpornosti za mlade zaposlene	Opremiti mlade zaposlene z veščinami za premagovanje izzivov ter zagotavljanje duševnega in čustvenega dobrega počutja.	S pomočjo trenerja mlade opremiti s praktičnimi veščinami za spopadanje s stresnimi situacijami na delovnem mestu. Razvijajo lahko tudi sposobnost obvladovanja nepričakovanih situacij in kriz, s tem pa krepijo čustveno in duševno zdravje. Osredotočite se na kratke aktivnosti, skupinske diskusije in igre vlog, v katerih udeleženci vadijo soočanje z resničnimi situacijami. S treningi mladi pridobijo konkretne tehnike za učinkovito obvladovanje stresa in pritiska na delovnem mestu ter krepijo celostno dobro počutje.
		Vaje čuječega dihanja	Naučiti udeležence, kako izboljšati koncentracijo in osredotočenost, zmanjšati napetost, izboljšati učinkovitost in premagovati stres v zahtevnih delovnih trenutkih.	S pomočjo strokovnjaka se zaposleni naučijo tehnik dihanja, ki sproščajo napetost, ohranjati zbranost in obvladovati pritisk v težkih situacijah. Vaje zaposlenim pomagajo, da se sprostijo in ostanejo zbrani pri vsakdanjem delu, kar prispeva k ohranjanju duševnega ravnovesja.

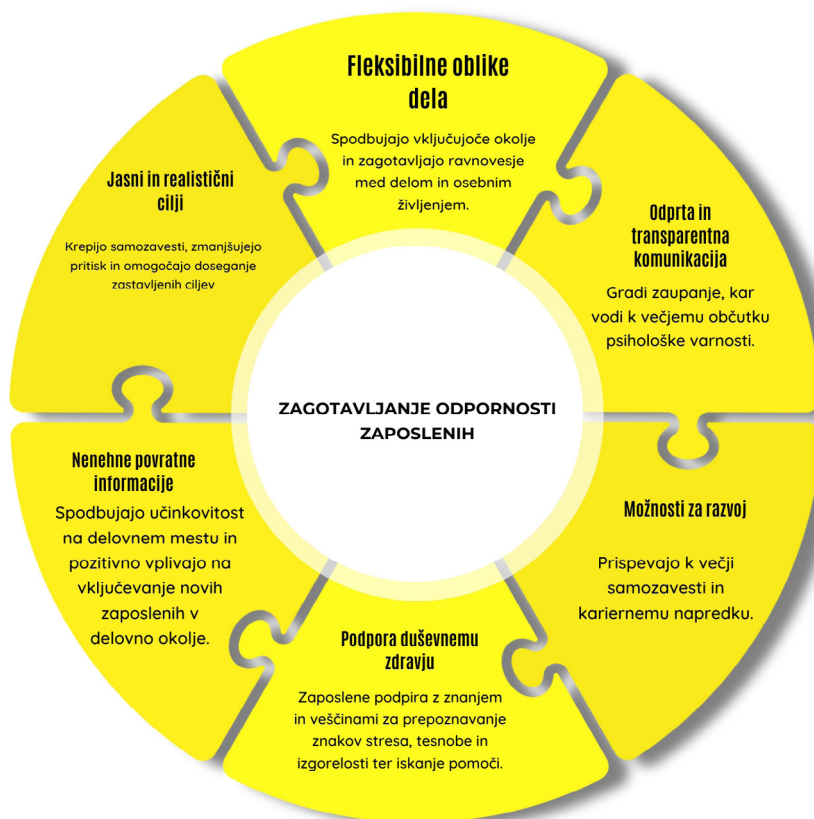
4. PODPORA NOVIM ZAPOSLENIM PRI ČUSTVENI IN PSIHOLOŠKI ODPORNOSTI

Podpiranje mladih pri aktivnem razvijanju načinov za ohranjanje stabilnega duševnega zdravja z razvijanjem odpornosti jim bo pomagalo premagovati duševne in čustvene izzive. To lahko dosežemo z različnimi pristopi:

Vzpostavite podporne mehanizme za rast in razvoj: Spodbujajte mlade zaposlene pri zastavljanju realističnih ciljev za svojo kariero ter ciljev za osebno rast in razvoj. Poleg tega jim redno podajajte povratne informacije, jih motivirajte in pohvalite za njihove dosežke, kar bo pomagalo krepiti njihovo samozavest in spodbujalo karierni napredek.

Ponudite usposabljanja za spoprijemanje s stresom: Usposabljanja, ki posameznikom nudijo strategije in veščine za spoprijemanje s stresom (na primer upravljanje s časom, tehnike sproščanja in zdravo prehranjevanje), lahko pomembno prispevajo k krepitvi odpornosti, predvsem pri mladih na prehodu iz šole na delo. S tem krepijo svojo čustveno in duševno stabilnost.

Vzpostavite okolje, ki spodbuja odprto komunikacijo: Možnost, da zaposleni postavljajo vprašanja in prosijo za podporo, lahko med drugim pomaga zmanjšati občutek pritiska, ki ga novi zaposleni, predvsem tisti na prehodu, pogosto doživljajo na delovnem mestu. Z ustvarjanjem takšnega okolja delodajalci prispevajo k duševni in čustveni stabilnosti zaposlenih, hkrati pa pozitivno vplivajo na njihovo produktivnost.



5. SPODBUJANJE POVEZANOSTI IN VKLJUČENOSTI V DELOVNO OKOLJE

Odnosi na delovnem mestu so pomembni za posameznikovo čustveno blagostanje, zlasti za nove zaposlene, ki se prilagajajo na novo delovno okolje. Spodbujanje povezanosti med zaposlenimi prek družabnih dogodkov ali aktivnosti za krepitev timskega duha bo posameznikom pomagalo ustvariti podpirne mreže v delovnem okolju. Mladim bo dalo priložnost, da poiščejo podporo in se hkrati lažje vključijo v delovno okolje. Poleg tega je koristno spodbujati medsebojno podporo med mladimi, da lahko med seboj delijo izkušnje, nasvete in si pomagajo. Takšna vrstniška podpora med tistimi v podobni fazi kariere lahko bistveno olajša proces prehoda in vključevanja novih zaposlenih v delovno okolje.

6. USTVARJANJE OKOLJA, KI SPODBUJA RAVNOVESJE MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je ključno za preprečevanje stresa in izgorelosti ter spodbujanje čustvenega in psihološkega blagostanja zaposlenih. Z ukrepi, kot so pregled in nadzor nad obsegom dela mladih zaposlenih ter usklajevanje pričakovanj z njihovimi zmožnostmi in kompetencami, lahko delodajalci pomagajo zagotoviti ravnovesje med njihovim poklicnim in zasebnim življenjem. Na ta način podpirajo tudi njihovo čustveno in duševno zdravje. Spremljanje odgovornosti in pričakovanj mladih zaposlenih lahko pomaga ne le spremljati njihov napredek pri delovnih nalogah, temveč tudi krepiti njihovo samozavest.

Spodbujajte redne odmore in dopust, kadar je to mogoče. To vključuje spodbujanje zaposlenih, da izkoristijo proste dni, predvsem pri mladih zaposlenih, ki pogosto čutijo pritisk, da se izkažejo in izpolnijo pričakovanja. Preprečite preobremenjenost in s tem izgorelost. Poleg tega mlade spodbujajte, naj postavljajo in upoštevajo meje med delom in prostim časom, kot so večeri, vikendi in prazniki. Takšen pristop pomembno prispeva k ohranjanju duševnega in čustvenega ravnovesja mladih, še posebej tistih, ki so v obdobju prehoda iz šole na delo.

7. SPREJMI TE UKREPE PROTI DISKRIMINACIJI

V delovnem okolju se lahko pojavlja diskriminacija, predvsem na podlagi rase, spolne usmerjenosti ali spola. Ta se lahko izraža na različne načine, bodisi odkrito bodisi prikrito, in lahko negativno vpliva na življenje posameznikov, predvsem novih mladih zaposlenih. Vodi lahko v občutke izoliranosti, stresa ali tesnobe. Da bi to preprečili, morajo delodajalci vzpostaviti ukrepe in politike proti diskriminaciji, s čimer zaposlenim zagotavljajo občutek varnosti, hkrati pa privabljajo različne ljudi z raznolikimi talenti. Med ključne ukrepe sodi uvedba standardiziranih praks za raznoliko in vključujoče zaposlovanje, ki zmanjšujejo tveganje nezavednih pristranskosti in ponavljanja diskriminacije.

Takšni ukrepi lahko vključujejo tudi vzpostavitev jasnih postopkov za prijavo neprimerne vedenja ter preprečevanje povračilnih ukrepov proti zaposlenim, ki prijavijo diskriminacijo. Poleg tega lahko usposabljanja o preprečevanju diskriminacije pomagajo zaposlenim bolje razumeti politike podjetja in jih dosledno upoštevati, s čimer pomembno prispevajo k zmanjševanju pojavov diskriminacije.

Na splošno je podpora in skrb za duševno, čustveno in psihološko dobrobit mladih zaposlenih med prehodom iz šole v delo ključnega pomena za njihov dolgoročni razvoj in napredek ter za splošno zdravje, stabilnost in uspešnost organizacije. Z ustvarjanjem spodbudnega delovnega okolja, krepitvijo virov za duševno zdravje in spodbujanjem čustvene odpornosti lahko delodajalci pomembno prispevajo k temu, da je prehod mladih v poklicno življenje uspešen tako na osebni kot na profesionalni ravni.



4. DEL

ZBIRKA VIROV



4. DEL ZBIRKA VIROV



4. DEL ZBIRKA VIROV



Ime vira (v slovenščini/izvirniku)	Vrsta vira	Opis	Kategorija vira	Jeziki	Povezava za dostop
ReIntegra	Lokalna storitev	Ponuja vire za izboljšanje zaposlitvenih možnosti, vključno z orodji za posameznike, ki iščejo delo ter informacijami o duševnem zdravju.	2. Storitve podpore	španščina	https://reintegralleida.portalemp.com/
Ocell de Foc (Ponent)	Lokalna storitev	Regionalni program, namenjen podpori mladim z izzivi duševnega zdravja, ki jim pomaga krepiti samostojnost in osebno avtonomijo. Ponuja brezplačne aktivnosti in storitve, kot so mentorstvo, podpora pri projektih, medsebojna pomoč in zmanjševanje stigme, v sodelovanju z nevladnimi organizacijami iz Katalonije s področja duševnega zdravja, izobraževanja in zaposlovanja.	2. Storitve podpore	katalonščina	https://www.instagram.com/ocelldefocponent/?hl=en
Noves Oportunitats	Lokalna storitev	Noves <i>Oportunitats</i> je brezplačen program za mlade od 16 do 24 let, ki ponuja svetovanje, mentorstvo in usposabljanja na področjih, kot so mehanika, gostinstvo in trgovina. Udeležencem pomaga pridobiti kvalifikacije, delovne izkušnje ter dostop do nadaljnega izobraževanja ali zaposlitve.	2. Storitve podpore	katalonščina in španščina	https://novesoportunitatslleida.cat/
Platforma za duševno zdravje in zaposljivost mladih	Spletna stran	Brezplačen spletni prostor, namenjen podpori brezposelnim mladim ali mladim z negotovo zaposlitvijo prek individualnega psiho-čustvenega svetovanja, skupinskih srečanj in strokovnih spletnih seminarjev.	3. Viri za mlade	španščina	https://plataformasaludmental.es/la-plataforma/
Boletín de Recursos sobre Salud Mental	Seznam literature	Seznam znanstvene literature in virov za strokovnjake, ki so zaposleni v mladinskem sektorju.	4. Viri za strokovnjake	španščina	https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/03/boletin-recursos-documentales-salud-mental-y-juventud.pdf
GenCat Canal Salut	Spletna stran	Spletna stran z informacijami in uporabnimi povezavami, ki jo upravlja katalonska regionalna vlada.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	katalonščina in španščina	https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/salut-mental/
Incorpora Fundació la Caixa	Spletna stran	Informacije o storitvah programa <i>Incorpora</i> , ki podpira osebe, ki tvegajo socialno izključenost pri vstopu na trg dela prek individualnega svetovanja, usposabljanj s praksami v podjetjih ter svetovanja za podjetništvo.	3. Viri za mlade	katalonščina in španščina	https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-persones
Incorpora Fundació la Caixa	Spletna stran	Brezplačni tečaji in viri za strokovnjake na področju zaposlovanja, tudi s področja duševnega zdravja. Vključujejo praktična spletna usposabljanja o temah, povezanih s posameznimi sektorji, ter skrbno izbrana orodja, dokumente in videe za podporo pri pripravi, izvajanju in ocenjevanju dela.	4. Viri za strokovnjake	katalonščina in španščina	https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-professionals
Som Salud Mental - 360	Spletna stran	Platforma z viri za spodbujanje sodelovanja med strokovnjaki, družinami in mrežami podpore z vključujočim pristopom, ki temelji na gostoljubju, spoštovanju in solidarnosti. Vsebuje različne interaktivne in multimedijske vire.	4. Viri za strokovnjake	španščina	https://www.som360.org/es
Prehod iz izobraževanja v delovni svet		Članek, ki predstavlja glavne izzive in nekatere pomembne strategije v obdobju prehoda iz šole na delo.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	katalonščina in španščina	https://www.som360.org/ca/blog/transicio-letapa-educativa-mon-laboral





4. DEL ZBIRKA VIROV



4. DEL ZBIRKA VIROV



Ime vira (v slovenščini/ izvorniku)	Vrsta vira	Opis	Kategorija vira	Jeziki	Povezava za dostop
To sem jaz: Kaj lahko naredim, da mi bo lažje?	Priročnik za mlade	Priročnik posamezniku ponuja veščine, tehnike in vire opore za soočanje z duševno stisko. Gre za praktični priročnik, ki združuje različne pristope in metode za krepitev duševnega zdravja.	3. Viri za mlade	slovenščina	https://live.editiondigital.com/e/221cpqgsc/prirocnik-kaj-lahko-naredim-da-mi-bo-lazje#!page1
Zorenje skozi To sem jaz	Priročnik za mladinske delavce, učitelje in druge strokovnjake	Priročnik za preventivno delo z mladostniki je nastal v okviru programa duševnega zdravja za mladostnike To sem jaz, ki ga izvaja Nacionalni inštitut za javno zdravje ob podpori Ministrstva za zdravje. Celostno zasnovani model vključuje niz desetih delavnic, ki obravnavajo razvoj socialnih in čustvenih kompetenc ter krepitev psihične odpornosti in temeljijo na strokovnih podlagah. Priročnik je dragocen vir za učitelje in šolske svetovalce pri načrtovanju preventivnega dela z razredi ali skupinami mladostnikov.	4. Viri za strokovnjake	slovenščina	https://www.tosemjaz.net/assets/Prirocniki/tsj_prirocnik_e_objava_koncna_27_6_2019.pdf
MIRA: Nacionalni program duševnega zdravja	Spletna stran (vključuje različna gradiva, ponudbo delavnic in treningov itd.)	Program MIRA je Nacionalni program duševnega zdravja, katerega cilj je krepitev duševnega zdravja in preprečevanje duševnih stisk ter celostna obravnava duševnih težav, povezovanje obstoječih in vzpostavljane novih služb in struktur za vzpostavitev dobrega podpornega okolja na vseh področjih varovanja duševnega zdravja v Sloveniji. Zbrana znanja in veščine služijo in so uporabna na področju javnega zdravja.	2. Storitve podpore	slovenščina	https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/
Monografija Prehod v odraslost: sodobni trendi in raziskave	Knjiga	Knjiga se osredotoča na značilnosti razvojnega obdobja v času prehoda v odraslost ter predstavlja sodobne vpoglede v univerzalne značilnosti in medkulturne razlike v življenju mladih v tem obdobju. Služi kot teoretična osnova in ponuja uvid v razumevanje mladih v obdobju prehoda v odraslost ter njihovih izzivov (zaposlitev je eden izmed njih).	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	slovenščina (del tudi v angleščini)	https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/view/305/445/6689
Nisi okej? Povej naprej.	Spletna stran (članki, publikacije, priročniki, tehnike, portali itd.)	Kampanja Nisi okej? Povej naprej. je prva nacionalna kampanja proti stigmatizaciji duševnega zdravja v Sloveniji. Glavni cilj kampanje je zmanjšati stopnjo stigme duševnega zdravja in spodbuditi ljudi k iskanju pomoči. Preko različnih aktivnosti želimo doseči čim večje število prebivalstva, posebno pozornost pa želimo posvetiti mladim.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	slovenščina	https://nisiokejpovejnaprej.si/
Revija EuroHealthNet	Spletna revija	Revija EuroHealthNet deli inovativne zgodbe iz evropskega javnega zdravstvenega sektorja. Izpostavljajo najzanimivejše projekte in razvoj na področju pravičnosti v zdravju, javnega zdravja in promocije zdravja ter prikazujejo, kako se izzivov lotevajo v različnih okoljih.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	slovenščina, angleščina, francoščina, nemščina, španščina in več	https://eurohealthnet-magazine.eu/sl/
Uporabna razvojna psihologija	Spletna stran	Spletna stran, kjer so objavljene študije iz temeljnih področij psihičnega razvoja v okviru paradigme vseživljenjskega razvoja.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	slovenščina in angleščina	https://uporabna-razvojna.si/
Mladi in prehod v zaposlitev	Diplomska naloga	Diplomska naloga, kjer so objavljeni rezultati kvalitativne raziskave z desetimi posamezniki, ki so končali vsaj dodiplomski študij in so že pridobili prvo zaposlitev. Cilj je bil ugotoviti, zakaj so izbrali določeno fakulteto, koliko časa so potrebovali do prve zaposlitve, kakšne so njihove izkušnje z izobraževanjem in zaposlitvijo ter kaj si želijo za prihodnost.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	slovenščina	https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=192473&lang=eng
Pismenost na področju duševnega zdravja pri mladinskem informiranju	Publikacija	Publikacija je nepogrešljiv pripomoček za mladinske delavce in promotorje v mladinskem sektorju. Vsebuje šest poglavij, ki obravnavajo vse od razumevanja duševnega zdravja do opolnomočenja glasu mladih, s poudarkom na ključnem stičišču med mladinskimi informacijskimi storitvami in duševnim zdravjem.	4. Viri za strokovnjake	angleščina	https://static1.squarespace.com/static/63e63a0eebdc006803f20644/t/65eb01f87662f045fe140bcc/1709900283635/YIMinds_GUIDE_FINAL.pdf
Priročnik za čustveno usposabljanje strokovnjakov	Priročnik za usposabljanje, publikacija	Publikacija prispeva k strokovnemu usposabljanju, katerega cilj je spodbujanje čustvene povezanosti z mladimi.	4. Viri za strokovnjake	angleščina, španščina, katalonščina, baskovščina	https://redproem.es/guia-de-la-formacion-proademo-de-capacitacion-emocional-para-profesionales/
Orodje za triažo	Priročnik za usposabljanje, publikacija	Podpora strokovnjakom, ki delajo z mladimi v tveganih okoliščinah – orodja za soočanje z izzivi duševnega zdravja.	4. Viri za strokovnjake	angleščina, španščina, katalonščina, baskovščina	https://redproem.es/herramienta-de-triaje/
Praktična orodja za strokovnjake na področju zdravstva, izobraževanja in mladinskega dela	Priročnik za usposabljanje, publikacija	Ta priročnik ponuja načine za zagotavljanje čustvene podpore mladostnikom, ki so posebej ranljivi za čustvene stiske.	4. Viri za strokovnjake	angleščina, španščina, katalonščina, baskovščina	https://redproem.es/guia-proademo-herramientas-practicas-destinadas-a-profesionales-del-ambito-sanitario-educativo-y-de-la-juventud/





4. DEL ZBIRKA VIROV



4. DEL ZBIRKA VIROV



Ime vira (v slovenščini/ izvorniku)	Vrsta vira	Opis	Kategorija vira	Jeziki	Povezava za dostop
Karitasovo socialno delo z otroki in mladostniki v šolah	Lokalna storitev	Podpora otrokom in mladim na njihovi osebni in izobraževalni poti ter pomoč pri vprašanjih in težavah v šoli.	2. Storitve podpore	angleščina, nemščina, drugo	Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche, Paare und Familien
Svetovalni center za zasvojenosti Wildhof	Lokalna storitev	Lokalna storitev, ki nudi informacije in pomoč osebam z zasvojenostjo ter njihovim družinam.	2. Storitve podpore	angleščina, nemščina	Offenbacher Arbeitsgruppe Wildhof e.V.
Psihosocialni kontaktni in svetovalni center / ureja Lebensräume Offenbach	Lokalna storitev	Lokalna storitev, ki ugotavlja trenutno potrebo po pomoči, nudi informacije o lokalnih psihiatričnih in socialnih storitvah, svetuje o oblikah pomoči po socialni zakonodaji ter povezuje uporabnike z ustreznimi oblikami podpore.	5. Drugo	angleščina, nemščina	Lebensräume Offenbach: Beratung und offene Angebote
Služba za socialno psihiatrijo	Lokalna storitev	SPDI ima večdisciplinarno ekipo, ki nudi informacije, podporo, svetovanje in spremstvo osebam, starim 18 let ali več, ki imajo zaradi duševne motnje funkcionalne omejitve, bolezni ali invalidnost oziroma kažejo znake teh stanj, ter njihovim svojcem, ki iščejo pomoč.	2. Storitve podpore	angleščina, nemščina	Sozialpsychiatrischer Dienst / Kreis Offenbach
Kaj pomeni duševno zdravje?	Posnetek	Ta video ponuja kratek pregled pojma duševno zdravje.	3. Viri za mlade	nemščina	Was bedeutet psychische Gesundheit?
Fühl ich - mit Lina Larissa Strahl, Radio DasDing	Podkast	Vsak četrtek Lina deli svoje osebne izkušnje na temo duševnega zdravja, osvetljuje predsodke in stereotipe ter skupaj s strokovnjaki in zanimivimi znanimi gosti razmišlja o izzivih odraščanja.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	nemščina	Fühl ich - mit Lina Larissa Strahl · Neue Folgen - Jetzt Podcast anhören!
Delovna skupina za varstvo otrok in mladine	Spletna stran	AGJ je forum in mreža nacionalnih združenj, organizacij in institucij, ki delujejo na področju javnega in nevladnega varstva otrok in mladine v Nemčiji..	2. Storitve podpore	nemščina	https://www.agj.de/
SINUS Youth Study 2024	Spletna stran	Kako »razmišljajo« mladi leta 2024? Poleg ugotovitev, ki veljajo za najstnike nasploh, raziskava želi prepoznati razlike med različnimi življenjskimi svetovi mladostnikov. Anketrane osebe, stare od 14 do 17 let, je namreč mogoče razdeliti v različne »skupine somišljenikov« z različnimi vrednotami in življenjskimi slogi.	2. Storitve podpore	nemščina	https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024
BRAVE TOGETHER	Spletna stran	Globalna pobuda za podporo osebam z animoznostjo in depresijo. V sodelovanju s skupnostjo strokovnjakov za duševno zdravje so razvili orodja, od prepoznavanja znakov do samopomoči in iskanja ustreznih virov podpore.	3. Viri za mlade	nemščina	https://www.maybelline.de/brave-together/sprich-darueber
BRAVE TOGETHER	Spletna stran	Glejte zgoraj.	3. Viri za mlade	nemščina	https://www.maybelline.de/brave-together/erkenne-die-anzeichen https://www.maybelline.de/brave-together/self-care
RoOF Richtig orientiert im Kreis Offenbach	Lokalna storitev	RoOF je mladinsko svetovalno središče in partner za vsa vprašanja o prihodnosti. Ne glede na to, ali gre za šolo, vajeništvo, prvo zaposlitev ali osebne izzive – RoOF prisluhne in nudi raznovrstno podporo.	3. Viri za mlade	nemščina	https://www.roof-kreis-offenbach.de/
Deutsche Depressionshilfe	E-učenje	Deutsche Depressionshilfe se posveča ozaveščanju, preprečevanju in izboljšanju pomoči ljudem z depresijo.	3. Viri za mlade	nemščina	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/schueler/index.html#/
FIDEO	Posnetek	FIDEO ponuja informacije o depresiji pri mladih, ozavešča javnost in razbija predsodke.	3. Viri za mlade	nemščina	https://fideo.de/
Deutsche Depressionshilfe	Video	Videi o depresiji pri mladih – kaj je, kako se zdravi in kako lahko pomagate nekomu, ki se z njo sooča. Na voljo je pet kratkih videoposnetkov z odgovori na najpogostejša vprašanja o depresiji.	3. Viri za mlade	nemščina	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/unsere-angebote/fuer-betroffene-und-angehoerige/videoreihe-fuer-jugendliche
Deutsche Depressionshilfe	E-učenje	Brezplačni spletni tečaj za učitelje, ki ponuja osnovno znanje o prepoznavanju in podpori učencem z depresijo ter praktične nasvete za ravnanje v šolskem okolju.	5. Drugo	nemščina	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/lehrkraefte/index.html#/
FIDEO	Posnetek	Brezplačni šolski komplet o depresiji, namenjen učencem od 7. razreda dalje, ponuja gradiva kot osnovo za izvedbo učnih ur na temo duševnega zdravja.	5. Drugo	nemščina	https://fideo.de/schule





4. DEL ZBIRKA VIROV



4. DEL ZBIRKA VIROV



Ime vira (v slovenščini/izvirniku)	Vrsta vira	Opis	Kategorija vira	Jeziki	Povezava za dostop
WELL-FARE: Dobro počutje in zdravstveno stanje mladih z individualnega, odnosnega in družbenega vidika	Publikacija	Indeks WELL-FARE, ki ga je nasvetoval Italijanski nacionalni mladinski svet, združuje štiri razsežnosti: individualno dobro počutje, odnosno dobro počutje, prostorsko dobro počutje (okolje, varnost, kakovost bivanja) in družbeno dobro počutje. Raziskava, izvedena na reprezentativnem vzorcu mladih, starih med 15 in 35 let, ponuja podroben pregled stanja dobrega počutja novih generacij ter izpostavlja tako pozitivne kot tudi kritične vidike.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	italijanščina	https://consigliNazionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/10/EURES_REPORT-INDICE-DI-WELL-FARE_02.pdf
+PARI-PARE: Vzajemna podpora in skupinske razprave	Lokalna storitev	»+PARI-PARE je eksperimentalna storitev Mestne občine Milano, namenjena psihološkemu dobremu počutju mladih, starih od 18 do 35 let. Sestavljajo jo trije skupinski programi vzajemne podpore in poslušanja, ki se srečujejo na neformalnih lokacijah po mestu. Mladi lahko izbirajo med vlogo voditelja skupine vrstniške podpore ali udeleženca srečanj.«	2. Storitve podpore	italijanščina	https://www.comune.milano.it/giovani/gruppi-di-ascolto-e-supporto-tra-pari
Priročnik: Duševno zdravje v šoli	Priročnik za učitelje	Priročnik je zasnovan kot vodilo za učitelje, da bi čim bolje prepoznali in zadovoljili potrebe učencev na področju duševnega zdravja ter uvedli praktične strategije za spodbujanje duševnega zdravja, primerne za šolsko okolje. Oblikovan je kot kratek in praktičen priročnik, razdeljen v module, ki jih je mogoče uporabljati ločeno.	4. Viri za strokovnjake	italijanščina	https://www.iss.it/-/progetto-iss-salute-mentale-1
La salute vien parlando	Posnetek	V petih epizodah video podkasta La salute vien parlando z pogovorom fantje in dekleta, stari med 16 in 22 let, razpravljajo o različnih temah, za katere menijo, da so pomembne za spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja.	3. Viri za mlade	italijanščina	https://www.youtube.com/playlist?list=PLzb55ZFZ6HBnzhXLb89itimDR0TmmK8gt
Ending the silence	Lokalna storitev	Program Ending the Silence je namenjen staršem mladostnikov in zaposlenim v srednjih šolah. Organizirana so srečanja v živo ali na spletu, ki ustvarjajo prijetno, odprto in spodbudno okolje za dialog ter ponujajo orodja za prepoznavanje opozorilnih znakov in učinkovito odzivanje nanje.	2. Storitve podpore	italijanščina	https://progettoitaca.org/projects/ending-the-silence/
The Survival Manual	Priročnik za mlade	V tem priročniku mladi najdejo koristne nasvete, kako ohranjati svoje duševno zdravje v najboljši možni formi. Vsebuje tudi vire za samopomoč ter za iskanje strokovne pomoči. Gradivo je nastalo v okviru evropskega projekta RAY – Resilience and Adaptability in Youth.	3. Viri za mlade	italijanščina, angleščina	https://ray4youth.com/the-survival-manual/
Priročnik za mladinske delavce	Priročnik za mladinske delavce	Praktični priročnik, namenjen krepitvi vloge mladinskih delavcev pri spodbujanju duševnega zdravja mladih. Vsebuje metode, dejavnosti in orodja za delo z mladimi v okviru projekta RAY.	4. Viri za strokovnjake	italijanščina, angleščina	https://ray4youth.com/the-toolkit/
Mi vedete?	Posnetek	Kratki film Mi vedete je del projekta adoleSCIENZE, pobude, ki izhaja iz potrebe po informiranju, ozaveščanju in spodbujanju razumevanja duševnih motenj med mladimi – s posebnim poudarkom na depresiji, katere pojavnost se je po pandemiji močno povečala.	1. Ozaveščenost in pismenost o duševnem zdravju	italijanščina	https://www.youtube.com/watch?v=UP9U7eeK09M&ab_channel=LundbeckItalia
Officina del Benessere	Spletna stran	Spletna stran je namenjena ozaveščanju o temah, povezanih s psihofizičnim dobrim počutjem, prek zbiranja in deljenja interdisciplinarnih vsebin (iger, aktivnosti, uvidov in uporabnih nasvetov). Cilj platforme je krepitev varovalnih dejavnikov in podpora tako odraslim (učiteljem, vzgojiteljem, staršem) kot mladim.	4. Viri za strokovnjake	italijanščina	https://benessere.savethechildren.it/





4. DEL ZBIRKA VIROV



4. DEL ZBIRKA VIROV



Ime vira (v slovenščini/ izvorniku)	Vrsta vira	Opis	Kategorija vira	Jeziki	Povezava za dostop
IMPROVE BY MOVE	Priročnik in posnetki	Priročnik IMPROVE BY MOVE mladim, zlasti tistim iz prikrajšanih okolij, pomaga pri krepitvi čustvenega in socialnega blagostanja skozi ples in gibanje. Ponuja podroben program delavnic, ki združujejo neformalno izobraževanje in ustvarjalne plesne aktivnosti za spodbujanje samosprejemanja, komunikacijskih veščin in uravnavanja čustev. Mladinskim delavcem nudi praktična orodja za podporo osebnemu in poklicnemu razvoju mladih.	4. Viri za strokovnjake	angleščina, poljščina, francoščina	https://linktr.ee/improvebymove
Priročnik za razvoj socialnih kompetenc	Priročnik za mladinske delavce	Publikacija je praktični priročnik, namenjen posameznikom, ki delajo z mladimi pri razvoju njihovih socialnih in psihosocialnih veščin. Vsebuje strukture delavnic in vaje za krepitev samozavedanja, uravnavanja čustev, komunikacije in medosebnih odnosov – ključnih za mlade v obdobju prehoda v odraslost in na trg dela.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://www.datocms-assets.com/36998/1608567928-ksztaltowanie-kompetencji-spoecznych.pdf
Šola za promocijo duševnega zdravja	Priročnik za mladinske delavce in učitelje	Publikacija vsebuje scenarije delavnic in vaje za mlade na teme, kot so krepitev samospoštovanja, spodbujanje zdravega življenjskega sloga, obvladovanje stresa, upravljanje časa ter preprečevanje vrstniškega nasilja. S praktičnimi navodili, aktivnostmi in interaktivnimi metodami mladim pomaga bolje razumeti njihove potrebe in čustva ter razvijati socialne in medosebne veščine.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://www.datocms-assets.com/36998/1624957120-scenariusze-2021.pdf
Združenje za izobraževanje o nediskriminaciji	Spletna stran	Spletna stran ponuja knjižnico izobraževalnih virov, vključno z učnimi pripravami, publikacijami in priročniki, namenjenimi podpori mladim pri prehodu iz šole na trg dela. Gradiva se osredotočajo na izobraževanje o nediskriminaciji, spodbujanje enakosti in pripravo mladih na raznolika delovna okolja.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://tea.org.pl/biblioteka/
Kako delovno okolje vpliva na naše počutje?	Podkast	Serijski podkasti o vprašanih duševnega zdravja med mladimi.	3. Viri za mlade	poljščina	"https://www.moznazwariowac.pl/podcasty/podcast-150"
Punkt Zwrotny	Spletna stran	Pobuda Punkt Zwrotny, predstavljena na spletni strani, je največji participativni izobraževalni projekt na Poljskem, osredotočen na duševno zdravje mladih. Ponuja strokovno pripravljena izobraževalna gradiva, vključno z učnimi pripravami, za spodbujanje vrstniške podpore in zgodnje posredovanje v primerih duševnih stisk med dijaki.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://wsparcierowiesnicze.edu.pl/
Forum proti depresiji	Posnetki za mlade	Videi o izobraževanju na področju duševnega zdravja, preprečevanju depresije in iskanju pomoči.	3. Viri za mlade	poljščina	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nastolatka
Forum proti depresiji	Priročnik in posnetki za učitelje	Scenariji in gradiva za izobraževanje o duševnem zdravju ter preprečevanje depresije.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nauczyciela
Młodzieżowy kwestionariusz zainteresowań zawodowych	Vprašalnik	Vir poudarja duševno zdravje kot ključen dejavnik ter ponuja uvid v prepoznavanje in obravnavo depresije med mladimi. Vključuje orodja in strategije za učitelje in mentorje pri podpori dijakom v zahtevnih obdobjih. Z razvijanjem čustvene odpornosti in ozaveščenosti želi mladim pomagati krepiti psihološko moč.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://static.zpe.gov.pl/
Psihologija poklicnih preferenc in interesov: Pregled teorij in metod	Publikacija	Publikacija obravnava različne psihološke teorije in metode, povezane z izbiro poklica. Predstavlja različne konceptualne okvire za razumevanje poklicnih interesov, vključno s strukturnimi teorijami in razvojnimi modeli. Vir ponuja uvid v dejavnike, ki vplivajo na poklicni razvoj in sprejemanje odločitev, zlasti v obdobju prehoda mladih iz izobraževanja na trg dela.	4. Viri za strokovnjake	poljščina	https://e.kul.pl/files/10244/public/psych_pref_zaw.pdf
Polećmy ze wsparciem	Spletna stran	Spletna stran, namenjena podpori duševnemu zdravju mladih.	4. Viri za strokovnjake		https://polecmyzewsparciem.pl/materialy
Let's Talk about Children	Spletna stran projekta LTC, financirana s strani Health4Europe	Projekt Let's Talk about Children se osredotoča na otroku prilagojene psihosocialne pristope za spodbujanje duševnega zdravja in preprečevanje medgeneracijskega prenosa težav. Namenjen je podpori otrokom in mladim (do 18. leta), staršem ter učiteljem z orodji za boljše razumevanje in obravnavo psihosocialnih potreb otrok.	4. Viri za strokovnjake	poljščina, angleščina, italijanščina in drugo	https://letstalk.utu.fi/
Mreža centrov za zagovorništvo otrok	Spletna stran	Spletna stran ponuja brezplačno interdisciplinarno podporo otrokom in mladim (do 18 let), ki so doživeli zlorabo ali travmo.	2. Storitve podpore	poljščina	https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/



