

RESILIENCE

a key skill for education and job

Persónuþrófíll

Viðtalsaðferð
fyrir ráðgjafa og
aðra sérfræðinga
þegar þeir ræða
við einstaklinga sem
leita eftir stuðningi.

innihald

Formáli	5
Bakgrunnur, kenningar og framkvæmd	7
Félagsleg hugsmíðahyggja – Frásagnaraðferð	8
Duldar minningar - Frásagnaraðferð	10
Grunnþarfir Glassers	11
Seigla	12
Markmið	13
Uppbygging Persónuprófilsins	14
Persónuprófillinn	14
Tengslabættirnir - yfirlit	14
Viðtöl við einstaklinga	16
Fyrsta viðtal– upplýsingum safnað	17
Fyrirbyggjandi skref	17
Síðasta viðtalið – að búa til áætlun	18
Líflína	19
Að læra af reynslunni	20
Tengslabættir – lýsing	21
Skóli / Starfsþróun	21
Fjölskylda	22
Félagar	23
Styrkleikar	23
Lífstíll	24
Áhugamál	24
Tengslabáttur án viðfangsefnis	24

Seigluæfingar	25
Viðaukar	26
<u>Viðauki 1– Framtíðarskref</u>	26
Framtíðarskref	27
Seigluáætlun – markmið – verkáætlun	27
<u>Viðauki 2 - Tengslapættir – heildarsýn</u>	29
Tengslapættir –skýringarmynd fyrir einstakling í námi	30
Tengslapættir – skýringarmynd fyrir einstakling í vinnu/að leita að vinnu	31
Tengslapættir – skýringarmynd fyrir ráðgjafa – einstaklingur í námi	32
Tengslapættir – skýringarmynd fyrir ráðgjafa – einstaklingur í vinnu/ að leita að vinnu	33
<u>Viðauki 3 – Einstaklingsæfingar tengdar seiglu</u>	34
<u>Viðauki 4 – Mat á árangri Persónuprófilsins</u>	37
Matsblað	38
Heimildir	40
<u>Þátttakendur í verkefninu</u>	42



Ritstjórn

Höfundar:

Anna Sigurðardóttir
Björg J. Birgisdóttir

Contributor:

Klaus Linde-Leimer

Resilience - a key skill for education and Job, 2014

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





Formáli

Persónuprófíll er aðferð í viðtalstækni, viðtalsform sem fyrst var þróað innan samstarfsverkefnis menntaáætlunar Evrópusambandsins, Leonardo da Vince sem nefndist PPS- Personal Profile and Support for Learners. Hugmyndin að viðtalsforminu varð fyrst til í samtali okkar tveggja þar sem við ræddum um mikilvægi þess að tala við einstaklinga þar sem allir þættir lífs þeirra væru til umræðu það er að segja félagslegir, persónulegir sem og þeir sem snéru að umhverfinu. Reynsla okkar af náms- og starfsráðgjöf í gegnum árin hefur kennt okkur að margir samverkandi þættir hafa áhrif á líf einstaklinga.

Persónuprófíllinn var þróaður árið 2005 og hefur síðan verið notaður víðs vegar í Evrópu. Við höfum verið samstarfsaðilar í verkefninu “Resilience - a key skill for education and job” (2012 -2014) þar sem lögð er áhersla á hugtakið seigla og innan verkefnisins hafa verið þróaðar aðferðir til að efla seiglu með einstaklingum. Samstarf þátttakendanna var öflugt því samstarfsaðilar komu bæði úr mennta- og heilbrigðiskerfinu. Eftir því sem leið á verkefnið sáum við betur og betur að seigla er mikilvægt hugtak og mjög gagnlegt í samtölum við einstaklinga sem sækja sér ráðgjafar og þurfa að takast á við ögranir í sínu lífi. Persónuprófíllinn hefur verið endurgerður í Resilience verkefninu þar sem lögð er áhersla á seiglu og ýmsa hæfnipætti hennar.

Við þökkum Klaus Linde-Leimer, verkefnisstjóra sérstaklega fyrir hans framlag varðandi kenningar Schmidt og þær myndir sem hann gerði til að útskýra betur hugtök og hugmyndir sem tengjast þeim kenningum.

Það er stöðugt verið að þróa nýjar aðferðir innan ráðgjafar því þörfin er brýn til þess að styðja megi einstaklinga í að taka jákvæð skref og ákvarðanir sem leiða til betra lífs. Við vonum að Persónuprófíllinn verði gagnlegur þeim ráðgjöfum og sérfræðingum sem vilja nýta sér hann í að styðja einstaklinga sem standa frammi fyrir breytingum í lífi sínu.

Anna Sigurðardóttir and Björg J. Birgisdóttir



Bakgrunnur, kenningar og framkvæmd

Persónuþrófillinn er viðtalsaðferð ætluð ráðgjöfum og öðrum sérfræðingum þegar þeir ræða við einstaklinga sem standa frammi fyrir breytingum eða erfiðleikum í lífi sínu. Breytingar eins og þróun í starfi eða atvinnuleit, ákvörðun um að fara í nám, bætt samskipti eða breytingar á lífinu á annan hátt. Erfiðleikar sem mæta einstaklingum á lífsleiðinni eru margs konar og meta þarf hvort nauðsyn er að leita til sérfræðings eða hvort viðtalsmeðferðin sem hér er kynnt nægir. Viðtalsformið er einungis ætlað ráðgjöfum og öðrum sérfræðingum sem hafa öðlast menntun og reynslu við að aðstoða einstaklinga með velferð þeirra og hagsmuni að leiðarljósi. Hægt er að nota Persónuþrófillinn víða svo sem í framhaldsskólum, háskólum, fullorðinsfræðslustofnunum og starfs- og endurhæfingarmiðstöðum. *Persónuþrófillinn* er ekki ætlaður einstaklingum sem þurfa á sálfræðilegri meðferð að halda.

Persónuþrófillinn er byggður á kenningum í náms- og starfsráðgjöf, hópráðgjöf og öðrum fræðigreinum. Viðtalsformið nýtir aðferðir félagslegrar hugsmíðahyggju þar sem miðað er við að einstaklingur þroskist með aukinni þekkingu og reynslu. Þarfakenning Glassers sem byggir á því að einstaklingurinn hafi félagslegar og sálrænar þarfir, er svo notuð í samtali með það að markmiði

að gera líf einstaklingsins innihaldsríkara.

Persónuþrófillinn býður heilðræna nálgun þar sem styrkleikar einstaklings og varnarhættir eru nýttir með það að markmiði að hver einstaklingur geti lifað innihaldsríku lífi. Þessi aðferð er fyrirbyggjandi og hefur þann tilgang að efla þrautseigju og gera hann hæfari til að beita aðferðum sem kenndar eru við seiglu. Samkvæmt samtali við Lindström (des. 2012) er skilgreining á seiglu (resilience) hæfileikinn til að þjálfa sig í uppbyggilegri leikni í því skyni að geta tekist á við ögranir í eigin lífi. Prófillinn er aðferð sem notuð er í samtölum ráðgjafans og viðkomandi einstaklings, sem leitar að stuðningi eftir að hafa lent í erfiðum aðstæðum í lífinu eða öðrum breytingum.

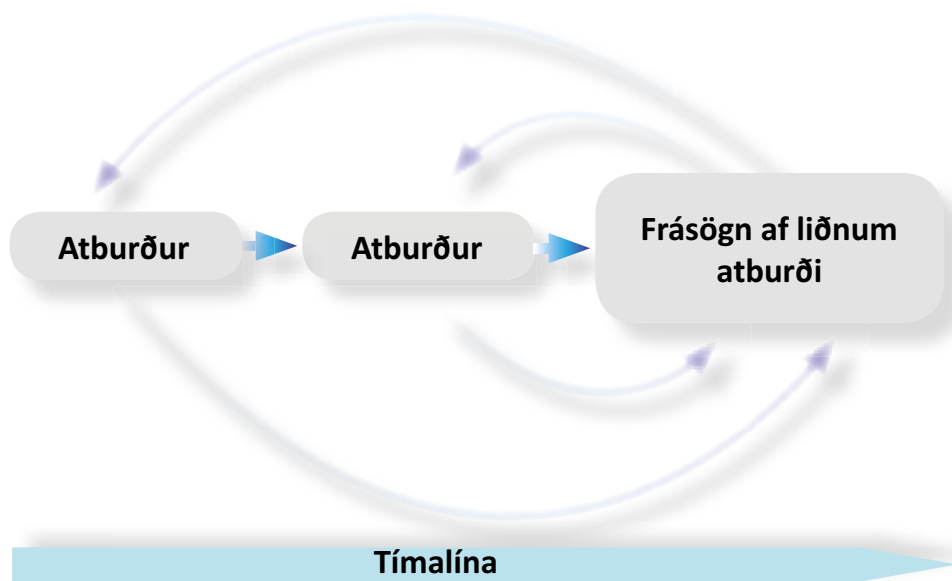
Viðtalsformið Persónuþrófill var fyrst þróað í Leonardo da Vince verkefni sem kallað er PPS- Personal Profile and Support for Learners sem styrkt var af Evrópusambandinu. Viðtalsformið var gefið út í bókinni PPS Handbook, Personal Profile and Support for Learners árið 2007. Viðtalsformið var síðan þróað frekar með áherslu á seiglu í Resilience - a key skill for education and job, verkefni sem fékk styrk frá menntaáætlun Evrópusambandsins.

Félagsleg hugsmíðahyggja – Frásagnaraðferð

Á síðari hluta tuttugustu aldar þróaðist aðferð í ráðgjöf sem nefnd hefur verið „frásagnaraðferð“. Brott (2001) hélt því fram að einstaklingar noti sögur af sjálfum sér til að tengja sig umhverfinu. Samkvæmt Peavy (1995) breytist manneskjan stöðugt og breytingarferlið er brotið sundur af erfiðleikum og þverstæðum og þeim fylgja tímabil þar sem ríkir ró og sameining. Mótun (construe) er aðferð þar sem einstaklingurinn kynnist raunveruleikanum með því að læra að leysa vanda, bæði með félagslegum hætti eða prófa sig áfram. Þetta er leið þar sem nýjum félagsfræðilegum upplýsingum og skilningi á fortíðinni og reynslusögum einstaklingsins er tvinnuð saman í samtölum milli einstaklings og ráðgjafa (Peavy 1995). Peavy hefur líka haldið því fram (2004) að ráðgjafar og aðrir sérfræðingar, sem hjálpa fólki, þurfi að beita fjölmenningslegum aðferðum til að skoða og skilja fólk, hugsanir þeirra, tilfinningar og athafnir.

Í Persónuprófínum er lögð áhersla á frásagnir einstaklings af fyrri samskiptum og tengslum sem þar mótast, í svokölluðum tengslabáttum. Samtalið gefur einstaklingnum aðra sýn á fyrri samskipti og getur haft mótandi áhrif á hugmyndir hans og skoðanir. Markmið samtalsins er að einstaklingurinn setji sér jákvæð framtíðaráform. *Persónuprófillinn* miðar að því að samtalið fjalli um jákvæðar upplifanir, þó að í einstöku tilvikum sé nauðsyn að ræða vanda eða ágreining. Áhersla er lögð á að einstaklingurinn leggi skilning í upplifun sína með samtali við ráðgjafa sem síðan getur breytt sýn hans á núverandi aðstæður í lífi hans.

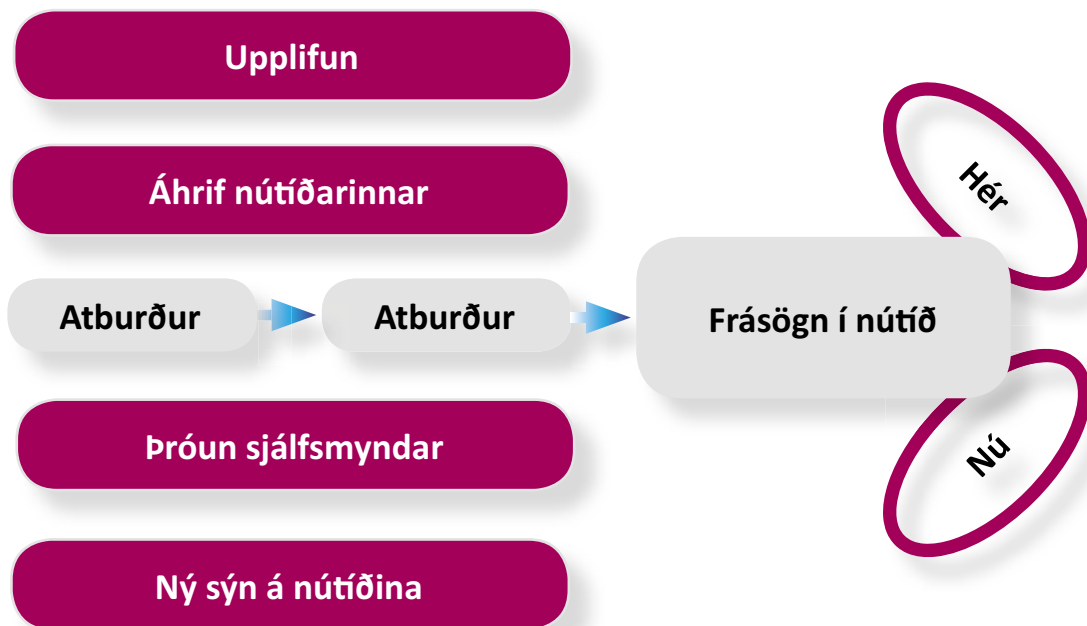
Klaus Linde-Leimar (munnleg heimild, 10. maí 2014) hefur kynnt sér rannsóknir Schmidt (2013) þar sem reynt er að varpa ljósi á því hvernig einstaklingur upplifir eitthvað sem gerist, atburð eða það sem gerst hefur. Það er útskýrt í myndunum hér á eftir. Myndirnar skýra aðferðir hugsmíðahyggjunnar um skilning á því sem liðið er.



Mynd 1 – Hvað gerist þegar sagt er frá því sem liðið er? Mynd gerð af Klaus Linde-Leimer (2014).

Sterk tengst eru á milli þess hvernig einstaklingi líður þegar hann segir frá því sem liðið er og upplifunar hans af því liðna. Líðan einstaklingsins hefur áhrif á hvernig hann minnst þess sem liðið er og hvað gerðist við ákveðnar aðstæður. Minningar

um hið liðna hafa einnig áhrif á líðan einstaklingsins á þeirri stundu sem hann endurupplifir hið liðna. Ráðgjafar sem hvetja einstaklinga til að minnst þess góða í lífi þeirra geta með því ýtt undir að þeir styrkist í að greina jákvæða eiginleika í eigin fari.



Mynd 2 – Lýsing á atburðum í nútíð. Mynd gerð af Klaus Linde-Leimer. (2014).

Hafa verður í huga að þegar liðnum atburðum er lýst er sú lýsing alltaf háð því að:

- » Fortíðin er endurmótuð af líðan einstaklingsins á þeirri stundu sem lýsingin fer fram.
- » Nútíðin og líðan þess er lýsir því liðna hefur einnig áhrif á líðanina við að endurupplifa það sem lýst er með frásögn.
- » Sjálfsmýnd einstaklings er í stöðugri mótun og er mótuð af því að einstaklingar endurupplifa hið liðna með því að segja sögur af sjálfum sér og endurupplifa þá hluta af lífi sínu.

Það hefur mótandi áhrif á einstakling að tengja nýjar upplýsingar fyrri reynslu. Aðferðir hugsmíðahyggjunnar telja ráðlegt að stjórna því hvaða atburði einstaklingur minnst þegar markmiðið er að byggja hann upp til að verða þrautseigari og jákvæðari.

Þegar einstaklingur segir sögur upplifir hann andrúmsloft aðstæðnanna og áttar sig á hver hann er. Sögurnar geta verið allt frá því að vera nánast ævisaga einstaklings yfir í það að vera frásögn af atviki sem útskýrir lítinn hluta af lífinu. Þegar saga hefur verið sögð þá er hægt að greina hana og túlka frá mismunandi sjónarhornum í samtali við ráðgjafa og öðlast þar með nýjan skilning á því sem gerðist. Skilninginn má síðan nota til að gera

áætlun um framtíðina (Peavy, 2000). Mikilvægt er að um heilðræna nálgun sé að ræða því skilningur og tengsl einstaklings eru ekki einskorðuð við einn þátt í lífi hans.

Savickas (1993) hélt því meðal annars fram að það væri of mikil einföldun að ræða starfspróun einstaklings en sleppa því að ræða persónulega hætti hans. Einstaklingur verður ekki aðskilinn frá umhverfinu sem hann er í og áhrifum þess samkvæmt starfspróunarmódeli hugsmíðahyggjunnar (Brown & Brooks, 1996). Fyrsta skrefið í starfspróun einstaklings getur verið að velja menntun til að móta starfsímynd sína. Mikilvægt er einnig þegar einstaklingur lendir í erfiðleikum, að hann horfi ekki bara á vandamálið heldur einnig á jákvæða þætti í lífi sínu.

Skilja má mannlega hegðun út frá umhverfinu og því hvernig einstaklingurinn túlkar það sem gerist (Brown & Brooks, 1996). Einstaklingurinn býr til sína eigin sögu með tilliti til reynslu sinnar og samtal við ráðgjafa getur varpað nýju ljósi á raunveruleikann (Brott, 2001). Ráðgjafinn leggur áherslu á að einstaklingurinn greini frá jákvæðri reynslu til að hann móti framtíð sína á sem bestan hátt. Það er líka mikilvægt að skoða umhverfi einstaklingsins þegar hann glímir við erfiðleika til að efla þrautseigju hans.

Amundson (1998) segir að það geti verið villandi að halda því fram að allir sem sækja ráðgjöf fái svör við spurningum sínum og vanda að lokinni ráðgjöf. Raunhæf markmiðssetning er mikilvægur þáttur

sem ráðgjafi verður að hafa í huga þegar hann aðstoðar einstaklinga sem lent hafa í erfiðleikum. Niðurstaðan er sú að litlir hlutir geta breytt stóru myndinni í lífi einstaklingsins.



Mynd 3 – Margar ólíkar minningar, mismunandi upplifun. Mynd gerð af Klaus Linde-Leimer (2014).

Duldar minningar - Frásagnaraðferð

Klaus Linde-Leimer (viðtal 10. maí 2014) hefur kynnt sér rannsóknir og skrif Schmidt (2013) þar sem segir að einstaklingar geti tímabundið tapað hæfileikanum til að rifja upp atburði úr fortíðinni hafi þeir lent í erfiðleikum eða mótlæti (the hypotherapeutic approach). Mótlætið hefur lamandi áhrif (problem-trance) á einstaklinginn þannig að hann verður sem í leiðslu og óhæfur til að sjá eða nýta þá hæfileika og/eða styrkleika sem hann hefur til að bera. Ráðgjafar sem styðja einstakling í að segja frá jákvæðum atburðum úr lífinu með samtali, geta haft áhrif á minni hans. Samtalið getur síðan valdið því að minni hans

breytist og hann getur nýtt styrkleika og hæfni sem eru til staðar án þessara lamandi áhrifa. Upplifun af því sem liðið er einskorðast því ekki við eina minningu af atburðum. Minningar geta breyst eftir líðan einstaklingsins og því er talað um að minningar geti verið ólíkar og ekki alltaf eins. Minnið er því margs konar og það að segja frá jákvæðum atburðum úr eigin lífi getur haft jákvæð áhrif í nútíðinni og á framtíðina því einstaklingur nýtir hæfni sem hann hefur lært af atburðum sem hann minnst. Einstaklingurinn gerir sér með þessu grein fyrir að hann getur haft áhrif á framtíð sína með því að nýta styrkleika sína og hæfni.

Grunnþarfir Glassers

Kenningu Williams Glassers um þarfir einstaklinga má nota til að byggja upp aðferð sem er bæði heildræn og styðjandi. Kenning Glassers fjallar um þarfir sem allir hafa hvort sem um er að

ræða einstaklinga, fjölskyldur, skóla eða samfélög (Capuzzi & Gross, 2000). Glasser (2001) hélt því fram að manneskjan þyrfti ávallt að uppfylla fimm jafnmikilvægar þarfir hvenær sem er ævinnar.

Þær eru:

Öryggi - þörfin fyrir vatn, mat og húsaskjól. Hreyfing, hollt mataræði, heilbrigði og virkni gefur lífinu aukinn tilgang.

Áhrif eða geta - þörfin fyrir að hafa tilgang, að ná árangri og vera metinn að verðleikum. Einnig að ná markmiðum og að finna vald til að framkvæma.

Frelsi - að hafa val, geta flust á milli staða og tekið ákvarðanir fyrir sjálfan sig.

Gleði - að geta hlegið, haft gaman að hlutum og að uppgötva eitthvað nýtt.

Umhyggja og ást - þörfin fyrir að tilheyra hópi og sækjast eftir tengslum.

Persónuprófillinn er byggður á kenningu um þarfir Glassers sem og uppbyggjandi og sögulegri nálgun. Í Persónuprófnum spyr ráðgjafinn opinna spurninga sem byggðar eru á kenningu Glassers. Tilgangurinn er að ræða framtíð einstaklingsins á þann veg að hjálpa honum að velta fyrir sér fyrri samskiptum og reynslu og jafnframt að taka jákvæð skref fyrir framtíðina. Nota má æfingar sem tengjast seiglu til að aðstoða einstaklinginn við að þroskast á jákvæðan hátt. Ráðgjafar þurfa að einbeita sér að því að sannfæra einstaklinga um að þeir hafi alltaf val og geti tekið ákvarðanir um eigin framtíð þeim til hagsbóta.

Meginmarkmið Persónuprófilsins er að fá einstaklinginn til að athuga samskipti sín og reynslu með því að skoða ákveðna **tengslapætti** (clusters) eða klasa og koma auga á annað sjónarhorn með því að segja ráðgjafanum frá sjálfum sér og reynslu sinni.

Glasser (2001) hélt því fram að tilgangur meðferðar væri að fá einstakling til að skoða upplifun eða atburði út frá öðru sjónarhorni og aðstoða við að finna aðra leið til að lifa lífi sínu, fremur en að verið væri að laga ákveðna þætti í lífinu og/eða umhverfinu. Þegar verið er að ráðleggja einstaklingi er nauðsynlegt að ræða nokkra mikilvæga þætti í lífi hans og umhverfi. Því eru settir fram nokkir tengslapættir í prófnum sem innihalda ákveðin viðfangsefni. Tengslapættirnir sem hér um ræðir eru: Skóli/starfsþróun, fjölskylda, félagar, styrkleikar, heilsa og lífstíll ásamt tómstundum. Jafnframt er einn þátturinn hafður án viðfangsefnis til að einstaklingurinn geti valið að ræða um eitthvað í lífi sínu sem ekki flokkast undir hina tengslapættina. Þessi uppbyggjandi aðferð getur tekið á öllum þáttum er tengjast lífi einstaklingsins og nálgunin er því heildræn.

Seigla

Hugtakið seigla er notað til að skilgreina þá hæfni sem einstaklingur beitir þegar hann mætir mótlæti í lífinu eða þarf að sýna þrautseigju við að ljúka einhverju sem hann þarf að takast á við. Skilningurinn á hugtakinu hefur víkkað þar sem einstaklingar eru taldir nýta sér seiglu í öllum félagslegum aðstæðum. Samkvæmt Toland og Carrigan (2011) er seigla hugtak sem snýst um virkni, eiginleika eða hæfileika einstaklings til að aðlagast og takast á við ýmsa þætti er gerast í lífinu. Lífið er margs konar og samskipti milli einstaklinga eða fjölskyldna geta reynt á hæfni einstaklings. Samskipti á vinnustöðum eða í skóla geta einnig verið þess eðlis að reyni á seiglu einstaklingsins og samfélagsleg tengsl hans. Seiglurannsóknir hafa það að markmiði að athuga og meta þætti sem hafa áhrif á líf einstaklingsins. Hæfnipættirnir geta verið ýmis konar eins og samskipti, umhverfisþættir og hæfni sem þarf til að takast á við mismunandi aðstæður. Masten (2001) telur að seigla einkenni þá einstaklinga sem ná góðum árangri í aðlögun eða þroska þrátt fyrir að hafa mætt erfiðleikum á lífsleiðinni. Sumir einstaklingar sem hafa orðið fyrir talsverðu mótlæti í lífinu hafa getað tekið á aðstæðum á árangursríkan hátt. Þessir einstaklingar sýna seiglu og taka ákvarðanir sem valda jákvæðum árangri í lífi þeirra. Seigla er þess vegna virkt ferli. Ferlið snýst um gagnkvæm áhrif einstaklings og umhverfis. Áhrifin geta valdið vellíðan einstaklingsins og verndað hann gegn slæmum áhrifum áhættuþátta.

Seiglu má skilgreina sem hæfileika einstaklings til að þjálfa með sér nytsamlega hæfni til að takast á við ögranir eða mótlæti í lífinu. Seiglu má efla og þróa alla ævi. Eftirtaldir hæfnipættir eru taldir mikilvægir fyrir einstakling til að þeir geti eflt með sér seiglu:

- ❖ **Skynjun.** Einstaklingar skynja atburði í lífi sínu mismunandi og hefur það áhrif á hegðun þeirra og líffræðilega virkni. Seigla eykst ef atburðir eru meðteknir á jákvæðan hátt.

- ❖ **Ná tökum á lífinu.** Seigla eykst ef einstaklingar breyta hegðun sinni þannig að þeir nái betri tökum á lífi sínu.
- ❖ **Mynda tengsl.** Seigla eykst með jákvæðum samskiptum við aðra og einnig því að sækjast eftir samskiptum.
- ❖ **Jákvæðni.** Bjartsýni og jákvæðni eykur seiglu.
- ❖ **Lausnamiðuð/miðaður.** Einstaklingar sem leita lausna og læra af reynslunni auka með sér seiglu.
- ❖ **Heilbrigður lífstíll.** Seigla eykst með betri heilsu og heilbrigði einstaklings.
- ❖ **Sjálfsöryggi.** Seigla eykst með því að einstaklingar hafa trú á sjálfum sér og eigin styrk.
- ❖ **Taumhald á tilfinningum.** Einstaklingar sem líta á mistök sem eins konar tækifæri til að læra viðbrögð sem gætu komið að gagni síðar á lífsleiðinni, auka með sér seiglu. Með því læra þeir að þekkja tilfinningar sínar og hafa betri stjórn á þeim.

Það eykur seiglu að horfast í augu við breytingar og takast á við afleiðingar. Einstaklingur sem tekst á við ögranir og leysir þær farsælllega öðlast meira sjálfsöryggi. Allir þurfa að takast á við áskoranir í lífinu svo sem að leita að vinnu eða vera atvinnuleitendur um tíma. Atvinnuleitendur þurfa að búa yfir hæfni til að aðlagast heimi sem breytist hratt. Ýmsar kenningar eru til um starfsþróun, starfsframa og starfsleit. Ein aðferð tengd atvinnuþátttöku og starfsþróun kallast Leikni í stjórnun á starfsferli (CMS – Career Management Skills). Í Persónuprófílnum þarf ráðgjafinn að hafa í huga að leikni í stjórnun á starfsferli er mikilvæg einstaklingi sem hluti af starfsþróun og þroska hans (sjá nánar í tengslapætti um starfsþróun).



Markmið

Markmið Persónuprófilsins eru:

- ❖ að þróa kerfisbundna viðtalsaðferð fyrir ráðgjafa og aðra sérfræðinga,
- ❖ að einstaklingar taki þátt í kerfisbundinni viðtalsaðferð og fái persónulegan stuðning við að taka jákvæðar ákvarðanir í lífi sínu og þróa með sér seiglu.
- ❖ að aðstoða einstaklinga við að lifa heilbrigðu lífi og öðlast meiri lífsfyllingu.



Uppbygging Persónuþrófílsins

Aðferðin Persónuþrófill er kerfisbundin nálgun fyrir ráðgjafa og aðra sérfræðinga til að styðjast við þegar verið er að leiðbeina einstaklingum sem þurfa að auka úthald sitt eða seiglu svo að þeir geti nýtt styrkleika sína sem best. Mælt er með því að

aðferðinni sé fylgt nákvæmlega í fyrsta skipti sem prófillinn er notaður. Ráðgjafar geta síðar lagað prófillinn að aðstæðum sínum og umhverfi og notað til þess persónulegan stíl sinn og reynslu.

Persónuþrófillinn

Persónuþrófillinn byggir á frásagnaraðferð sem nefnd hefur verið „The Storied Approach“, þar sem ráðgjafinn spyr spurninga þannig að skjólstæðingurinn geti sagt frá reynslu úr lífi sínu. Markmiðið er að deila liðinni, jákvæðri reynslu eða ræða hvað viðkomandi lærði af erfiðri reynslu eða ögrun í lífi sínu. Gagnlegt getur verið fyrir ráðgjafa og einstakling að skrá sögu einstaklingsins (Peavy, 2000). Ráðgjafinn skráir (teiknar) á blað reynslu einstaklingsins og tengsl hans við aðra. Bæði ráðgjafi og einstaklingur hafa blað og blýant við höndina til að geta skrifað niður eða

skissað á meðan á samtalinu stendur, ef þeir vilja. Samkvæmt námsstílsaðferð Dunn og Dunn (2013) hafa sumir einstaklingar þörf fyrir að teikna/krota en aðrir ekki á meðan þeir tala eða hlusta. Sumir eru virkir í samtalinu á meðan aðrir leggja meiri áherslu á að hlusta. Í viðtalinu eru ákveðin málefni til umræðu í hverjum tengslapætti (útskýrt nánar síðar). Ráðgjafinn styðst við opnar spurningar sem byggja á þörfum Glassers. Dæmi: Segðu mér hvenær þú hefur gert eitthvað sem þú ert verulega stoltur af (áhrif eða geta).

Tengslapættirnir - yfirlit

Í Persónuþrófilnum er samtalið milli ráðgjafans og viðkomandi einstaklings byggt á sjö tengslapáttum. Tengslapættirnir tengjast hæfnipáttum sem mikilvægt er að ræða þegar efla þarf seiglu með einstaklingi. Val á þessum páttum er byggt á niðurstöðum rannsókna varðandi áhættuþætti. Þessir áhættuþættir hjá einstaklingum eru þættir sem tengjast fjölskyldu, félögum og vinum, skóla, umhverfi, fjárhagslegri stöðu og aðstæðum á vinnustað (Alvarez o.fl. 2007; Sigrún Aðalbjarnadóttir og Kristjana Stella Blöndal, 2005; Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal, 2002, Rumberger, 2004). Hvorki er nauðsynlegt né möguleiki á að ræða alla tengslapættina því

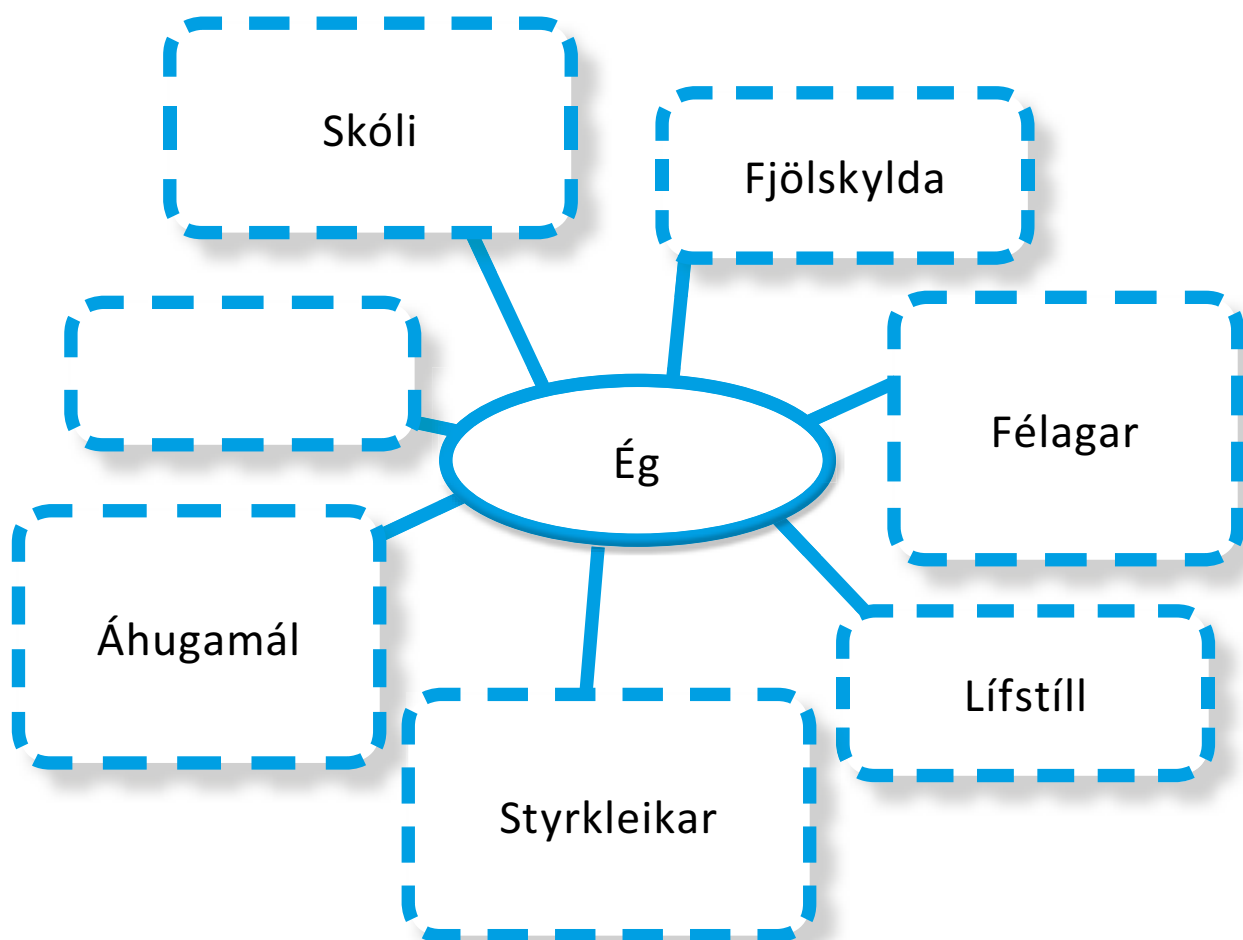
hver þáttur felur í sér mörg atriði og það getur tekið drjúganl tíma að fara yfir einn tengslapátt. Mikilvægt er því að velja þá tengslapætti sem skipta mestu fyrir einstaklinginn.

Í viðauka tvö eru fjórar skýringarmyndir sem eiga að auðvelda ráðgjöfum að útskýra tengslapættina. Fyrstu tvær skýringarmyndirnar eru ætlaðar fyrir ráðgjafann að sýna einstaklingnum þegar hann er að útskýra tengslapættina (þær eru hér fyrir neðan). Seinni tvær myndirnar innihalda atriði sem ráðgjafinn getur nýtt sér þegar hann er að undirbúa viðtalið. Ráðgjafinn semur við einstaklinginn um að sá síðarnefndi velji fyrsta tengslapáttinn sem hann

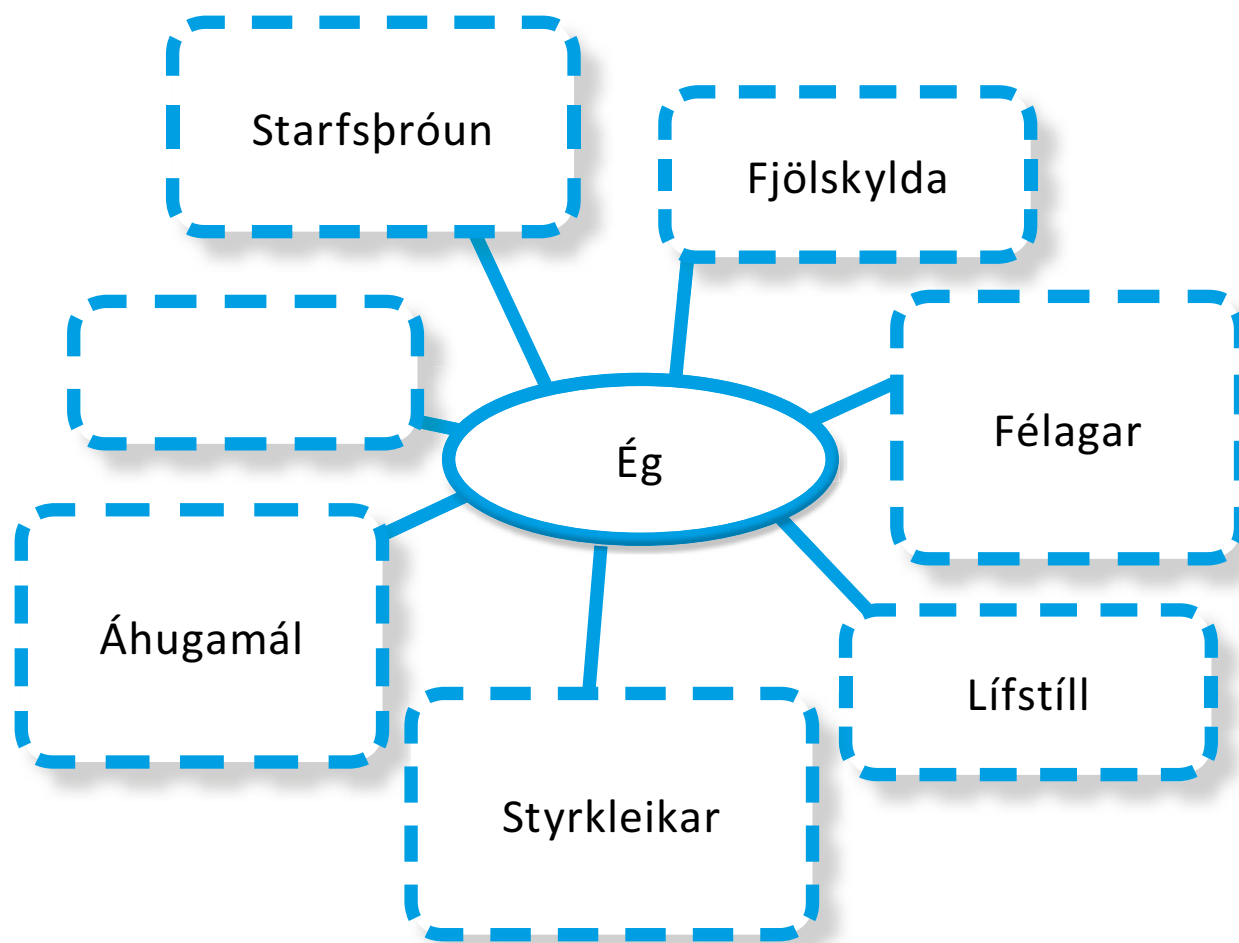
vill ræða, ráðgjafinn þann næsta, einstaklingurinn þriðja og svo koll af kolli. Að því loknu velur einstaklingurinn fyrsta tengslapáttinn sem þeir ræða um saman. Ráðgjafinn hvetur einstaklinginn

til að segja frá jákvæðri fyrri reynslu með því að nota opnar spurningar sem byggja á kenningu Glassers. Tengslapættirnir eru sem hér segir:

Tengslapættir – skýringarmynd fyrir einstaklinga í námi



Tengslabættir – skýringarmynd fyrir einstaklinga í vinnu/að leita að vinnu:



Viðtöl við einstaklinga

Í Persónuprófnum er gert ráð fyrir að minnsta kosti teimur viðtölum. Í fyrsta viðtali safnar ráðgjafinn upplýsingum með ákveðinni aðferð sem er útskýrð nánar þegar fjallað er um tengslabættina. Ef þörf krefur er annað viðtal nýtt til að afla frekari upplýsinga. Ef ráðgjafinn metur að eitt viðtal dugi fyrir upplýsingaöflun er tími fyrir lokaviðtal

ákveðinn í samráði við einstakling eftir fyrsta viðtalið. Í lokaviðtalinu fer fram samtalið ráðgjafa og einstaklings þar sem framtíðarskref eru undirbúin og þar er lögð áhersla á að setja markmið og gera aðgerðaráætlun sem stefnir að því að líf einstaklingsins verði farsælla og hamingjuríkara. Viðtölum er bætt við eftir þörfum.

Fyrsta viðtal– upplýsingum safnað

- 1. Kynning.** Ráðgjafi tekur á móti einstaklingnum og býður hann velkominn. Ráðgjafinn leggur áherslu á að byggja upp trúnaðartraust og skapa hlýlegt og öruggt umhverfi fyrir einstaklinginn.
- 2. Tilgangur viðtals.** Meginmarkmiðið er að veita einstaklingi tækifæri til að ræða mál sín við ráðgjafa í trúnaði. Ráðgjafinn aðstoðar einstakling við að finna styrkleika sína til að auðvelda honum að taka skynsamlegar ákvarðanir um framtíðina, félagahópinn o.s.frv. Það er líklegra að seigla einstaklingsins aukist ef hann veit hver styrkur hans er.
- 3. Umræða og skráning.** Ráðgjafi kynnir tengslapættina sjö fyrir einstaklingnum. Ráðgjafi býður einstaklingnum að hann velji fyrsta tengslapáttinn til umræðu, ráðgjafinn annan og svo framvegis. Ráðgjafinn býður einstaklingnum blað og skriffæri til að punkta hjá sér eða teikna ef hann vill. Einstaklingur velur fyrsta tengslapáttinn í samtalinu. Ráðgjafinn spyr opinna spurninga sem byggðar eru á þarfakenningu Glassers. Að lokinni umræðu um fyrsta tengslapáttinn velur ráðgjafinn þann næsta. Ekki er nauðsynlegt að ræða alla þættina enda varla mögulegt en þó er gagnlegt fyrir einstaklinginn að sjá á skýringarmyndinni hversu margir þættir hafa áhrif á líf hans. Ráðgjafinn ákveður í samráði við einstaklinginn hvort eitt viðtal dugar til að safna upplýsingum. Mikilvæg er að ráðgjafinn sýni samkennd og gagnrýnislaus heilindi gagnvart einstaklingnum á meðan á samtalinu stendur.
- 4. Næsta viðtal.** Ráðgjafi ákveður lokaviðtal með einstaklingnum (eða annað viðtal til að safna frekari upplýsingum ef nauðsyn krefur).

Fyrirbyggjandi skref

Í viðtölunum fær ráðgjafinn upplýsingar um einstaklinginn sem hægt er að nýta til að finna markmið og uppbyggjandi skref fyrir hann. Það er mikilvægt að greina upplýsingarnar og leita

að mynstri í hegðun einstaklingsins og látbragði (Amundson, 1998). Auk þess kannar ráðgjafinn fyrirbyggjandi og styðjandi aðgerðir í umhverfi einstaklingsins sem gætu hentað honum.

Hugsanlegar fyrirbyggjandi aðgerðir:

- » AA samtökin
- » aðstoð við að þróa jákvæðan og heilbrigðan lífsstíl
- » fjarnámskeið
- » heilsuefning
- » íþróttaklúbbur
- » leiðbeiningar fyrir atvinnuleitendur
- » námskeið í Leikni í stjórnun á starfsferli (CMS)
- » námskeið sem þjálfar ákveðni/áræðni
- » starfsráðgjöf
- » stuðningstímar eða viðtöl (fyrir hóp)
- » stuðningur við að þróa og viðhalda hæfni sinni á vinnumarkaði
- » tölvuaðgangur, staður til að læra á
- » tómsundur, áhugamál
- » trúfélög
- » vinna hluta úr degi
- » þátttaka í stuðningskerfi (t.d. WATCH kerfinu, sjá hér að neðan)
- » þátttaka í félagslífi
- » þátttaka í mentorkerfi, að fá mentor eða verða mentor
- » þróa stuðningskerfi
- » æfa seiglu, með aðstoð ráðgjafa eða annars sérfræðings

WATCH kerfið var þróað og gefið út í WATCH handbókinni fyrir ráðgjafa (WATCH Handbook for Facilitators when Assisting Learners in Groups). Handbókin hefur ekki verið gefin út á íslensku. WATCH er stuðningskerfi byggt á rannsóknum og samið til að aðstoða ráðgjafa og aðra sérfræðinga við að leiðbeina einstaklingum sem eru á tímamótum í lífi sínu (Anna Sigurðardóttir, Björg Birgisdóttir og Sigríður Hulda Jónsdóttir, 2004).

Stuðningskerfið byggir á hópráðgjöf og í því eru 15 stundir sem lýst er nákvæmlega í handbókinni. Í hverri stund er fjallað um ákveðið málefni svo sem námshæfni, stress, kvíða, frestun, lífstíl, félaga, styrkleika og veikleika, heilsu, ákvarðanatöku, sjálfsöryggi og framtíðina. Nota má stuðningskerfið bæði fyrir ungt fólk og fullorðna hvort sem er í skóla- eða starfsumhverfi.

Síðasta viðtalið – að búa til áætlun

1. Ráðgjafinn býður skjólstæðing sinn velkominn og stingur upp á því að þeir leiti að lausnum sem komi að gagni við að fást við tilveruna eins og hún er. Ráðgjafinn rifjar upp fyrsta viðtalið (viðtölin) og ræðir tengslapættina sem ræddir voru. Ráðgjafinn notar spurningar eins og: Hvaða upplýsingar höfum við núna? Hvað höfum við verið að ræða fram að þessu? eru einhverjar niðurstöður? Ráðgjafinn nefnir jákvæða þætti og styrkleika í fari einstaklingsins sem komið hafa fram í samræðum þeirra. Það er mikilvægt fyrir ráðgjafann að hafa í huga að með þessu kann að vera að einstaklingurinn uppgötvi eitthvað mikilvægt um sjálfan sig. Það getur verið að hér sé einstaklingurinn í fyrsta skipti að átta sig á hvaða augum aðrir líta hann (Anna Sigurðardóttir, Björg Birgisdóttir og Sigríður Hulda Jónsdóttir, 2004). Ráðgjafinn forðast að stinga upp á réttu eða bestu lausninni eða skrefum sem góð eru fyrir einstaklinginn. Best er að einstaklingur og ráðgjafi ræði lausn í sameiningu.
2. Ráðgjafinn spyr einstaklinginn hvort hann þekki hugtakið seigla. Ráðgjafinn útskýrir fyrir honum að seigla, þrautseigja, sé hæfileikinn að þola vel mótlæti, takast á við ögranir og komast yfir hindranir. Líka má túlka seiglu sem hæfileika til að verða sterkur, heilbrigður eða ná árangri eftir að hafa tekist á við erfiðleika. Margir jákvæðir þættir í lífi manneskju hafa áhrif á seiglu eins og jákvæð samskipti, reynsla, gildi, hæfni, ákafi og innri styrkleiki (Reivich & Shatte, 2002). Ráðgjafinn gerir grein fyrir að það er mikilvægt að efla með sér og öðlast seiglu til að auka möguleika á því að lifa betra lífi.
3. Amundson (1998) telur það geta hjálpað einstaklingi í erfiðum kringumstæðum að setja sér ákveðin markmið sem hægt er að ná, til að takast á við þær aðstæður sem hann er að fást við þá stundina. Saman geta ráðgjafi og einstaklingur sett markmið og seigluáætlun fyrir framtíðina og gert áætlun um næstu skref. Markmiðin eru skrifuð á eyðublaðið Framtíðarskref sem er að finna í viðauka. Mikilvægt er að aðstoða einstakling við að taka fyrstu skrefin svo sem að hringja fyrsta símtalið, aðstoða við að skrá sig eða því um líkt. Afar mikilvægt er að leiðbeina og vísa einstaklingnum til sérfræðings (geðlæknis, heilsugæslu, sveitarfélags o.s. frv.) ef á þarf að halda í stað þess að reyna að takast á við aðstæður sem eiga betur heima hjá sérfræðingum.
4. Undir lok viðtalsins býður ráðgjafinn stuðning og er meðvitaður um að varast alla gagnrýni. Ráðgjafinn hvetur einstaklinginn til að segja hvað honum finnst um reynslu sína af viðtölunum til að koma í veg fyrir misskilning eða mistúlkun. Viðtalinu lýkur með að ráðgjafinn þakkar einstaklingum fyrir samvinnuna og býður honum að koma og tala við sig aftur ef hann hefur þörf fyrir það.

Líflína

Persónuprófillinn byggir á því að hvetja einstakling til að segja sögu úr lífi sínu. Ráðgjafinn styðst við hugtakið „líflína“ þegar rætt er um hvern tengslapátt við einstaklinginn. Það táknar að ræða fortíð, nútíð og framtíð (Peavy, 2000). Ráðgjafinn biður einstaklinginn um að segja sér reynslusögu úr eigin lífi og tengja nútímanum til að geta gert áætlun um framtíðina. Umræðan um fortíðina snýst um jákvæðar minningar eða reynslu og að reyna að fá fram styrkleika einstaklingsins. Ráðgjafinn getur byggt á eftirfarandi spurningum þegar hann ræðir fortíð, nútíð og framtíð:



Mynd 4 - Fortíðin, nútíðin og framtíðin.
Skýringarmynd gerð af Klaus Linde- Leimer (2014)

Hugtakið líflína er notuð á eftirfarandi hátt í hverjum tengslapætti:

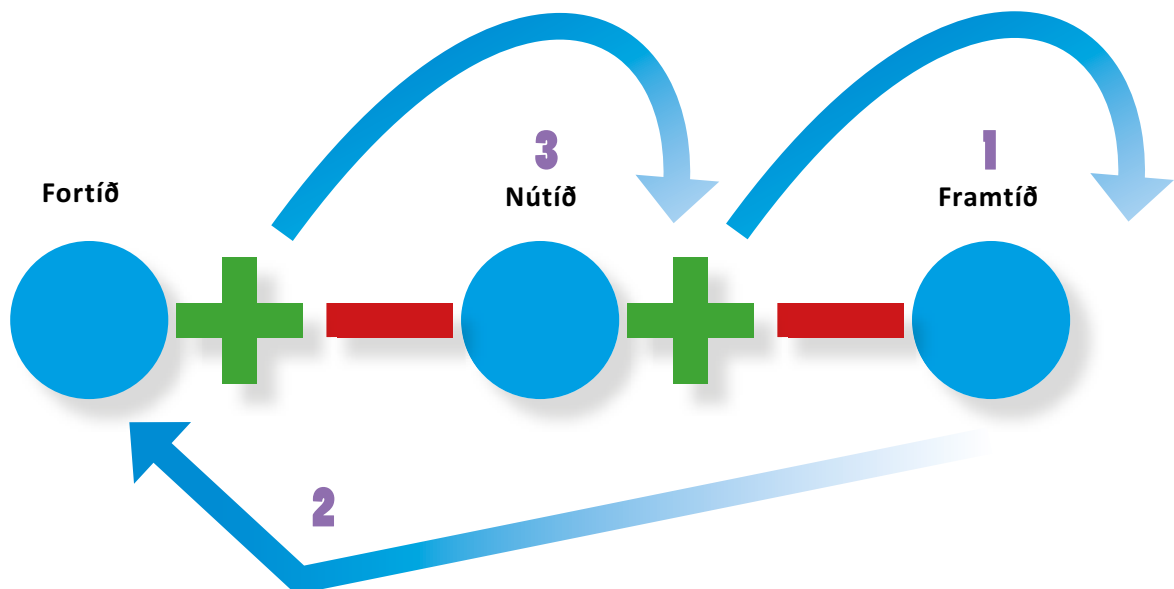
- Frásögn** – Einstaklingur segir sögu sem byggir á reynslu hans og tengist efni tengslapáttarins. Ráðgjafinn leiðbeinir einstaklingnum í gegnum söguna með opnum spurningum og hefur kenningu Glassers í huga.
- Túlka og skilja frásögnina** – Ráðgjafinn bregst við og kemur með jákvæðar athugasemdir og greinir söguna til að finna lausnir fyrir einstaklinginn. Tilgangur samtalsins er að byggja upp sjálfstraust og jákvætt viðhorf einstaklingsins til framtíðarinnar.
- Framtíðarmarkmið** – Ráðgjafinn styður einstaklinginn í að setja sér jákvæð framtíðarmarkmið.
- Þróun verkáætlunar/seigluáætlunar** – Ráðgjafinn aðstoðar einstaklinginn við að fylla út verk- og seigluáætlun (sjá viðauka 1). Mikilvægt er að upplifun einstaklingsins sé þannig að hann hafi átt þátt í að semja áætlunina og að hún sé sérsniðin að hans þörfum.

Samtal milli ráðgjafa og einstaklings er byggt á því að segja sögur úr lífi einstaklingsins, túlka þær og skilja, ásamt því að setja framtíðarmarkmið og semja áætlun. Sumir tengslapættirnir sem til umræðu eru hafa þessi fjögur skref en aðrir aðeins þrjú því í þeim er ekki þörf á að gera verk- eða seigluáætlun.

Að læra af reynslunni

Einstaklingar takast á við erfiðleika með ólíku móti og eiga sumir til að festast í sama farinu og upplifa afleiðingar mótlætis á þann hátt að þeir hafi lítið sem ekkert val um að breyta og bæta aðstæður sínar. Notkun á hugtakinu líflína eins og því er lýst er hér að framan gengur ekki alltaf upp og hefur Schmidt (2013) gert grein fyrir því. Hann bendir á að þeir einstaklingar sem fastir eru í sama farinu eiga mjög erfitt með og finnst nánast ógerlegt að minnst gleðilegra atburða eða upplifana. Ráðgjafi getur misst frá sér einstakling sem þannig er ástatt um ef hann biður hann um að segja frá jákvæðri reynslu eða upplifun sem hann hefur orðið fyrir því það er honum nánast ómögulegt. Það er mjög

líklegt að þessir einstaklingar hafi frekar neikvæða sýn á nútíðina og þær aðstæður sem þeir standa frammi fyrir. Þessum einstaklingum má reyna að leiðbeina með því að biðja þá frekar að segja frá hvernig þeir geti séð framtíðina fyrir sér ef erfiðleikunum sleppti. Spyrja mætti: Hvernig viltu helst hafa framtíð þína? Þegar einstaklingar sem fastir eru í sama farinu eru spurðir um framtíðina þá getur það aðstoðað þá við að komast úr fari þess hjálparleysis sem þeir upplifa sig í. Fyrsta skref þess er að einstaklingurinn geri sér grein fyrir styrkleikum sínum og möguleikum og því þarf ráðgjafinn að leiðbeina honum til að jákvæð framtíð geti orðið að veruleika.



Mynd 5 - Að læra af reynslunni. Skýringarmynd gerð af Klaus Linde- Leimer (2014).

Ráðgjafinn getur síðan haldið áfram að vinna út frá hugtakinu líflína þannig að eftir að einstaklingur hefur sagt frá jákvæðri framtíð er hann beðinn um að velta fyrir sér hvort hann hafi áður upplifað eitthvað svipað og hann sér fyrir sér í framtíðinni. Ráðgjafinn þarf að sýna þolinmæði og hvatningu við að aðstoða einstaklinginn við að muna jákvæða reynslu. Líklegt er að það sé unnt að

finna jákvæða reynslu í lífi einstaklings og hjálpar það einstaklingnum að finna styrkleika sína og komast upp úr því fari sem hann hefur verið fastur í. Mikilvægt er að ráðgjafi hafi orð á þeirri hæfni og styrkleikum sem einstaklingurinn hefur sýnt þegar hann lýsir jákvæðum atburðum fortíðarinnar því það eykur möguleika hans að jákvæðri framtíð með framtíðaráætlun að leiðarljósi.

Tengslapættir – lýsing

Hér á eftir er nákvæm lýsing á hverjum tengslapætti fyrir sig. Ráðgjafinn velur og styðst við þær kenningar sem lýst hefur verið í Persónuprófilnum.

Skóli / Starfsþróun

Þessi tengslapáttur er fyrir einstaklinga sem eru til umfjöllunar ef einstaklingur er í starfi eða ýmist í námi, starfi eða atvinnuleit. Tengslapátturinn atvinnuleit en skólahlutinn ef einstaklingur er í er tvískiptur, þar sem starfsþróunarhlutinn er námi.

Skóli

1. Segðu mér frá jákvæðri reynslu úr skólanum og hvenær þér leið vel og naust þín (umhyggja eða ást). Með hverjum varstu þá? (umhyggja eða ást). Segðu mér frá einhverju skemmtilegu sem þið gerðuð saman (gleði). Hverju náðirðu fram, náðir þú sérstökum árangri? (áhrif eða geta). Ráðgjafi þarf að taka eftir jákvæðum atriðum í frásögninni. Hvernig hefur skólinn verið í þessari viku? Ef skólinn hefur breyst segðu mér þá hvernig og hvers vegna? (áhrif eða geta).
2. Lýstu hvernig þér þarf að líða til að líða vel og finna þig í skólanum (umhyggja eða ást). Hvað þarf að gerast til að þú upplifir að fá viðurkenninu? (áhrif eða geta). Ef þú mættir velja, hverju myndir þú breyta innan skólans (frelsi). Segðu mér hvenær þér finnst gaman í skólanum. Lýstu því hvernig þér þarf að líða svo að vinna þín í skólanum sé skemmtileg og einhvers virði (gleði). Lýstu hvers þú þarft með til þess að finnast þú vera öruggur innan skólans (öryggi).
3. Viltu halda áfram í skólanum? (frelsi) Viltu ljúka náminu? (frelsi)
 - a) Ef þú vilt halda áfram í skólanum getum við þá rætt tvo þætti sem þarf að leysa eða breyta til að þú náir árangri í skólanum? Geturðu sett þér tvö markmið til að ná árangri í skólanum?
 - b) Ef þú vilt ekki vera áfram í skólanum geturðu þá sett þér tvö markmið til að vinna að í nánustu framtíð?
4. Getum við sett niður áætlun um hvert þú stefnir í náinni framtíð? Hvert er fyrsta og mikilvægasta skrefið? Ráðgjafinn og einstaklingurinn fylla út verkefnablaðið Framtíðarskref þar sem sett eru markmið og unnin verk- og seigluáætlun.

Starfsþróun

1. Ráðgjafinn einbeitir sér að því að styðja einstaklinginn við að þróa hæfni sína á vinnumarkaði. (Career Management Skill, CMS). Þetta felst í því að útvega einstaklingnum tæki sem hann getur notað þegar á þarf að halda. Fjórir hæfnipættir eru taldir mikilvægir í þessu tilliti:

Sjálf: Hæfni sem hjálpar einstaklingi að byggja upp sjálfsvitund sína og sjálfstraust.

Styrkleikar: Hæfni sem hjálpar einstaklingi að uppgötva og byggja upp styrkleika sína og finna náms- og starfsmöguleika sem hæfa honum.

Setja sér markmið: Hæfni sem gerir einstaklingi kleift að gera sér í hugarlund, undirbúa og ná þeim frama sem hann stefnir að í lífinu. Hæfni við gerð ferilskrár og umsókna.

Samskipti: Hæfni sem gerir einstaklingi kleift að þróa tengsl og stuðningsnet.

Einstaklingar þróa hæfni sína á vinnumarkaði, (CMS) með því að blanda saman formlegu og óformlegu námi og reynslu og þess vegna spyr ráðgjafinn hvort einstaklingur geti sagt jákvæða sögu frá því fyrr á starfsævinni (lifa af, áhrif eða geta). Hverju náðirðu fram, hvaða árangri náðir þú í síðasta starfi þínu? (áhrif eða geta). Ráðgjafinn minnst á eða tekur eftir hvort einstaklingurinn lætur í ljós jákvæða sjálfsvitund eða jafnvægi í mismunandi hlutverkum sínum í lífinu. Ráðgjafinn leggur líka áherslu á að einstaklingurinn tali um styrkleika sína og árangur og hæfileika til að læra nýja hluti.

2. Núverandi aðstæður hjá einstaklingi sem er að leita sér að nýjum starfsferli. Ráðgjafi aðstoðar viðkomandi við að skoða hæfni sína (CMS) og ferilskrána og hæfileikann til að leita að tækifærum. Hvert er draumastarfið? (áhrif eða geta, öryggi). Hefurðu nokkra hugmynd um hvernig þú gætir fengið starf sem kæmi heim og saman við draumastarfið? (öryggi). Segðu mér frá nokkrum störfum sem þú hefur sótt um undanfarið eða hefðir áhuga á að sækja um? (áhrif eða geta, öryggi). Ráðgjafinn spyr einstaklinginn: Hvernig líður dagurinn hjá þér? (lifa af, umhyggja eða ást, öryggi). Gætirðu fundið þér eitthvað annað að gera á meðan þú ert í núverandi stöðu og hefur nógan tíma en enga vinnu? (gleði, umhyggja eða ást, frelsi).
3. Ráðgjafi aðstoðar einstaklinginn við að setja sér markmið um að taka jákvæð skref í lífi sínu. Í því felst meðal annars að tala um stuðningsnet sem hann hefur eða getur bætt. (umhyggja eða ást, áhrif eða geta).
4. Ráðgjafi og einstaklingur ræða hvort sá síðarnefndi þurfi aðstoð frá sérfræðingi til að verða hæfari að stjórna starfsferli sínum. Það skref gæti verið fyrirbyggjandi og orðið hluti af því að setja sér framtíðarmarkmið. Saman semja þeir verkáætlun um næstu skref.

Fjölskylda

1. Segðu mér frá fjölskyldu þinni, systkinum eða sambýlislífki? (Ef einstaklingur býr ekki hjá fjölskyldu sinni er mikilvægt að ráðgjafinn noti viðeigandi orð og hugsast getur að það henti að breyta heiti tengslabáttarins í, heimilið mitt). Hver finnst þér sýna mesta umhyggju og stuðning í fjölskyldunni? (umhyggja eða ást). Segðu mér frá því þegar þú og fjölskylda þín gerðuð eitthvað saman og þér fannst þú vera hamingjusamur (umhyggja eða ást, gleði). Getur þú lýst samskiptunum innan fjölskyldunnar eins og þú upplifir þau núna? (umhyggja eða ást, gleði, áhrif eða geta, frelsi, öryggi).
2. Finnst þér að fjölskyldan þín ætti að verja meiri tíma saman? Hvað þarf til þess ef svo er? (t. d. einhvern að tala við, meiri tíma eða því um líkt) (umhyggja eða ást). Ef fjölskyldan þín hefði meira val, hvað telur þú að þið mynduð kjósa að gera (t.d. meiri tíma saman, peninga, barnagæslu)? (frelsi). Lýstu því hvað fjölskylda þín þarf að gera til að tilveran verði skemmtilegri (gleði). Hvers þarfnast fjölskyldan þín að þínu mati til að finna öryggi og vellíðan (lifa af). Getur þú lýst því hvernig þú vilt að fjölskylda þín verði eftir fimm ár. (umhyggja eða ást, gleði, áhrif eða geta, lifa af).
3. Getum við reynt að setja tvö markmið fyrir þig og fjölskyldu þína? Getum við búið til áætlun?

Eftirfarandi spurningar og atriði má einnig nota til að ræða um eftirtalin atriði:

- ❖ Mikilvægasta og/eða umhyggjusamasta manneskjan í lífi þínu?
- ❖ Hver er líklegastur til að hvetja þig og styðja hugmyndir þínar um framtíðarmarkmið?
- ❖ Vinir þínir og tengsl þeirra við fjölskylduna?
- ❖ Áhugamál og tómstundir í fjölskyldunni?
- ❖ Ábyrgð heima?
- ❖ Hvar er best að vera?

Félagar

1. Ef þú lítur til baka hver eru jákvæðustu samskiptin sem þú hefur átt við aðra manneskju? Áttu besta vin? Ef þú átt hann segðu mér frá honum/henni (umhyggja eða ást) Segðu mér frá ykkur tveimur? Hvað gerið þið saman? (gleði). Hvernig myndir þú lýsa besta vini þínum? Hverjir eru styrkleikar hans/hennar? Hvers vegna eruð þið nánir vinir? (umhyggja eða ást) Hvað um aðra vini? Hvað gera þeir? Hvernig er félagahópurinn? Hvað gera vinir þínir? (Í skóla, vinnu, tómstundum o s frv.) (gleði, frelsi)
2. Þegar þú ert með vinum þínum, hvernig hagarðu þér? Hverjir verða vinir þínir á næsta ári? Eftir fimm ár? (umhyggja eða ást, gleði, öryggi, áhrif eða geta) (Ef ráðgjafanum þykir nauðsyn að tala um aðra hluti eins og að láta undan þrýstingi félaga, ofbeldi, einangrun eða einmanaleika þá getur hann rætt um einhvern af þessum viðkvæmu þáttum. Mikilvægt er að spyrja opinna spurninga um efnið á meðan á samræðunni stendur).
3. Getum við sett tvö markmið til þess að þér líði betur með félögum þínum?
4. Í síðasta viðtalinu fara ráðgjafi og einstaklingur yfir verkefnið Framtíðarskref þar sem er að finna seiglu- og verkáætlun.

Styrkleikar

1. Geturðu sagt mér frá því þegar þú gerðir eitthvað eða hagaðir þér á þann hátt að þú varðst verulega ánægður með þig og hamingjusamur? (áhrif eða geta, gleði). Hvernig leið þér þá? Ráðgjafinn passar upp á að nefna jákvæða eiginleika og styrkleika á meðan og eftir að einstaklingurinn hefur sagt sögu sína.
 2. Geturðu notað þessar kringumstæður og tilfinningar til að hugsa um sjálfan þig á jákvæðari hátt? Hvernig geturðu notað styrkleika þína? (áhrif eða geta) Ef þú værir að lýsa manneskju sem þú berð virðingu fyrir og metur mikils hvernig væri hún þá? (umhyggja eða ást). Gæti það verið þú? Allir hafa veikleika. Hvernig ræður þú við þína? (umhyggja eða ást).
 3. Getum við sett markmið þar sem þú nýtir styrkleika þína betur?
- Í síðasta viðtalinu fylla ráðgjafi og einstaklingur í sameiningu út blaðið Framtíðarskref með því að gera saman seiglu- og verkáætlun.

Lífstíll

Lífstíll snýst um það hvernig þú hagar lífi þínu frá degi til dags.

1. Segðu mér frá dæmigerðum degi hjá þér. (gleði, umhyggja eða ást, frelsi, öryggi) Hver er besti dagurinn í lífi þínu? (gleði, umhyggja eða ást, frelsi). Getur þú lýst fyrir mér hvernig þér líður þegar þú hefur það á tilfinningunni að tilheyra ákveðnum hópi eða vera samþykktur, vera með? (umhyggja eða ást, gleði, öryggi). Hvenær líður þér best? (öryggi, áhrif eða geta, frelsi, gleði, umhyggja eða ást). Ráðgjafinn ætti að spyrja opinna spurninga um daglegt líf svo sem: Hvað borðarðu? Hvernig eyðirðu frítíma þínum? Hvað gerirðu um helgar? Jafnframt er hægt að ræða um venjur, trúarskoðanir, næringu, líkamsástand, líkamsrækt, svefn o.fl. ef þörf krefur.
2. Ertu ánægð/ánægður með daglegt líf þitt? Hvað þarf að laga til að þér líði betur? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást). Hvað ef daglegt líf þitt væri eins gott og það mögulega gæti verið, hvernig væri það þá? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást, frelsi). Hvernig myndirðu vilja hafa daglegt líf öðruvísi? Þegar þú hugsar um sjálfan þig og framtíðina hvað sérðu þá fyrir þér? Ef þú hefðir allt sem þú þyrftir á halda hverju myndirðu þá vilja breyta í daglegu lífi? (frelsi).
3. Gætum við sett markmið sem bættu lífstíl þinn svo þér liði betur? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást, frelsi). Í síðasta viðtalinu fylla ráðgjafi og einstaklingur út eyðublaðið Framtíðarskref.

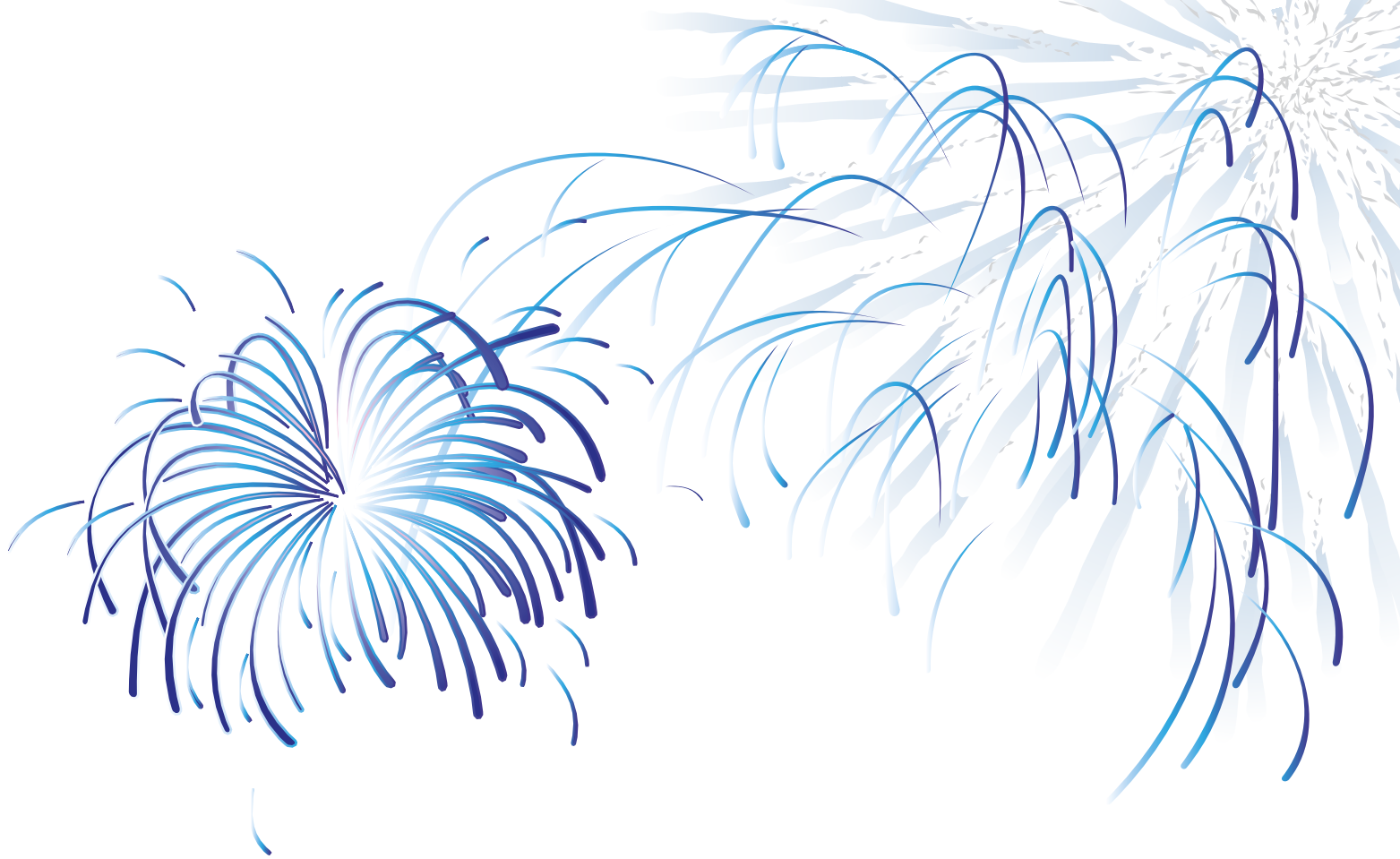
Áhugamál

Áhugamál eru verkefni eða virkni sem einstaklingurinn hefur áhuga á að vinna að í frístundum eða þegar tækifæri gefst.

1. Hvað gerirðu í frítíma þínum, frístundum? Segðu mér frá verkefni eða áhugamáli sem þér finnst mjög gaman að? (gleði). Ef þú ættir ótakmarkaðan tíma og peninga hvaða áhugamál myndirðu þá velja þér? (frelsi). Með hverjum myndirðu vilja eyða frítíma þínum (hvaða félagi)? (umhyggja eða ást). Hvaða tómstundagaman veitir þér mesta orku? (áhrif eða geta).
2. Hvernig er frítími þinn núna? Hvað þarftu til að geta stundað áhugamál þín? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást, frelsi).
3. Ímyndaðu þér sjálfan þig á næsta ári. Ef þú getur, ímyndaðu þér sjálfan þig eftir fimm ár. Segðu mér hver áhugamál þín verða þá? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást, frelsi).
4. Ef þig dreymir um þessi áhugamál getum við þá sett fram nokkur markmið til að þessi draumur verði að veruleika? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást, frelsi). Í síðasta viðtali fylla ráðgjafi og einstaklingur út eyðublaðið Framtíðarskref en þar má finna seiglu- og verkáætlun.

Tengslapáttur án viðfangsefnis

Ráðgjafinn gefur einstaklingnum tækifæri til að ræða önnur viðfangsefni en eru í tengslapáttum Persónuprófilsins. Ráðgjafinn getur orðið var að eitthvað mikilvægt viðfangsefni sem vert er að ræða við einstaklinginn og getur þá boðið honum að ræða það viðfangsefni. Einnig getur hann spurt einstaklinginn hvort það séu einhver önnur mál sem hann/hún vildi ræða. Hvort það sé eitthvað sem vanti svo hann geti verið virkur? Eða lifað betra lífi? (öryggi, áhrif eða geta, gleði, umhyggja eða ást, frelsi). Ráðgjafinn hefur í huga að í sumum tilfellum getur umræðuefnið verið viðkvæmt. Ráðgjafinn fylgir sömu skrefum/stigum og spurningum sem byggja á þarfakenningu Glassers eins og í öðrum tengslapáttum. Efni sem mætti ræða gæti verið fyrirmyndir, gildi, einelti, málefni kynjanna, kynhneigð, ofbeldi o.s.frv.

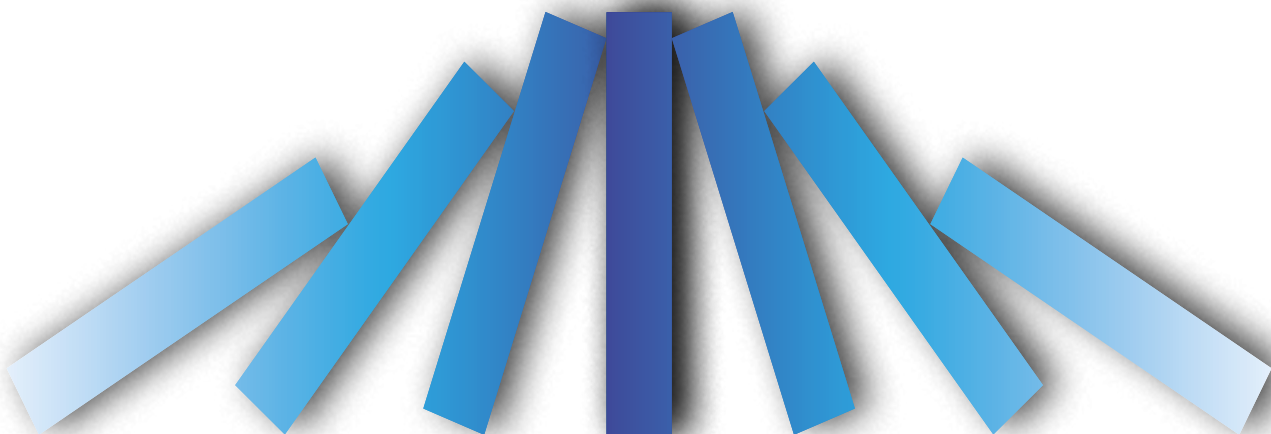


Seigluæfingar

Seigla er ekki meðfæddur hæfileiki. Seigla er lærð hegðun, hugsanir eða virkni og seiglu má læra eða þróa með einstaklingi. Hver og einn verður að læra af reynslunni eða reyna að nema af öðrum. Hafa ber í huga að ekki er hægt að kenna öllum eins hvernig efla má seiglu því upplifun einstaklinga er ólík. Margar leiðir eru til við að aðstoða einstaklinga við að þróa með sér seiglu.

Meginmarkmið verkefnisins Resilience – a Key Skills to Education and Job er að kynna aðferðir

við að aðstoða einstaklinga sem mætt hafa erfiðum aðstæðum í lífi sínu svo sem atvinnumissi eða veikindum. Á heimasíðu verkefnisins (www.resilience-project.eu) má finna æfingar til að þróa seiglu með einstaklingum. Æfingarnar hafa verið prófaðar við ýmsar aðstæður svo sem með nemendum, einstaklingum í atvinnuleit, hópráðgjöf og á námskeiðum. Sumar æfinganna má nota sem hluta af Persónuprófílum og í viðauka 3 er stutt lýsing á einstaklingsæfingum sem finna má á heimasíðunni og gætu nýst vel.



Viðaukar

Viðauki 1 – Framtíðarskref

Í viðauka 1 er eyðublaðið Framtíðarskref sem inniheldur seigluáætlun, markmið og verkáætlun. Eyðublaðið er notað í viðtölunum við gerð áætlunar með einstaklingi. Ef ráðgjafi kys er hægt að fylla út fleiri en eitt blað fyrir hvern tengslapátt. Ráðgjafinn og einstaklingur setja markmið um framtíð einstaklingsins og gera áætlun um jákvæðar breytingar í lífi hans.

Framtíðarskref

Seigluáætlun – markmið – verkáætlun

Seigluáætlun

Seigla er hæfileikinn til að takast á við mótlæti, takast á við ögranir og komast yfir hindranir. Seiglu má útskýra sem hæfileikann til að verða sterkur, heilbrigður eða ná árangri eftir erfiðleikatímabil í lífinu.

Skriðu niður þá styrkleika þína sem þú getur treyst á til að efla seigluhæfileika þinn.

Settu á blað þrjú atriði sem þú getur unnið að í náninni framtíð til að auka seiglu þína. Á þann hátt semur þú þína eigin seigluáætlun.

Markmið

Markmiðssetning leyfir þér að velja hvernig þú vilt halda áfram í gegnum lífið. Það getur tekið óralangan tíma að ljúka sumum verkum en öðrum má ljúka á einum degi. Að setja sér markmið og ná þeim getur leitt til ánægjutilfinningar, þ.e.a.s. að hafa tekist eitthvað sem stefnt hefur verið að í einhvern tíma.

Skriðu tvær eða þrjár setningar um hvað þig langar og þú þarfnast í framtíðinni. Setningarnar geta verið hvort sem víðtækar eða sérstækar svo sem: „Mig langar að verða hamingjusamur“ eða „Mig langar að hjálpa fólki“ eða „Ég vil komast í gott form“.

Notaðu sömu setningar til að setja markmið fyrir nánustu framtíð. Reyndu að hafa markmiðin SMART, það er: **skýr** (mikilvæg, læsileg og skiljanleg), **mælanleg** (árangur verður að vera hægt að mæla á einhvern máta), **alvöru** (markmiðið má ekki vera óraunhæft), **raunhæf** (sem hægt er að ná á ákveðnum tíma), **tímasett** (hvenær nærðu markmiðinu?)

Markmið fyrir nánustu framtíð:

Verkáætlun

Verkáætlun er ferli sem hjálpar þér við að einbeita þér að hugmyndum þínum og ákveða hvaða skref þú þarft að taka til að ná markmiðum þínum. Undirbúningur framkvæmdaáætlunar er góð leið til að hjálpa þér að ná tilgangi þínum í lífinu.

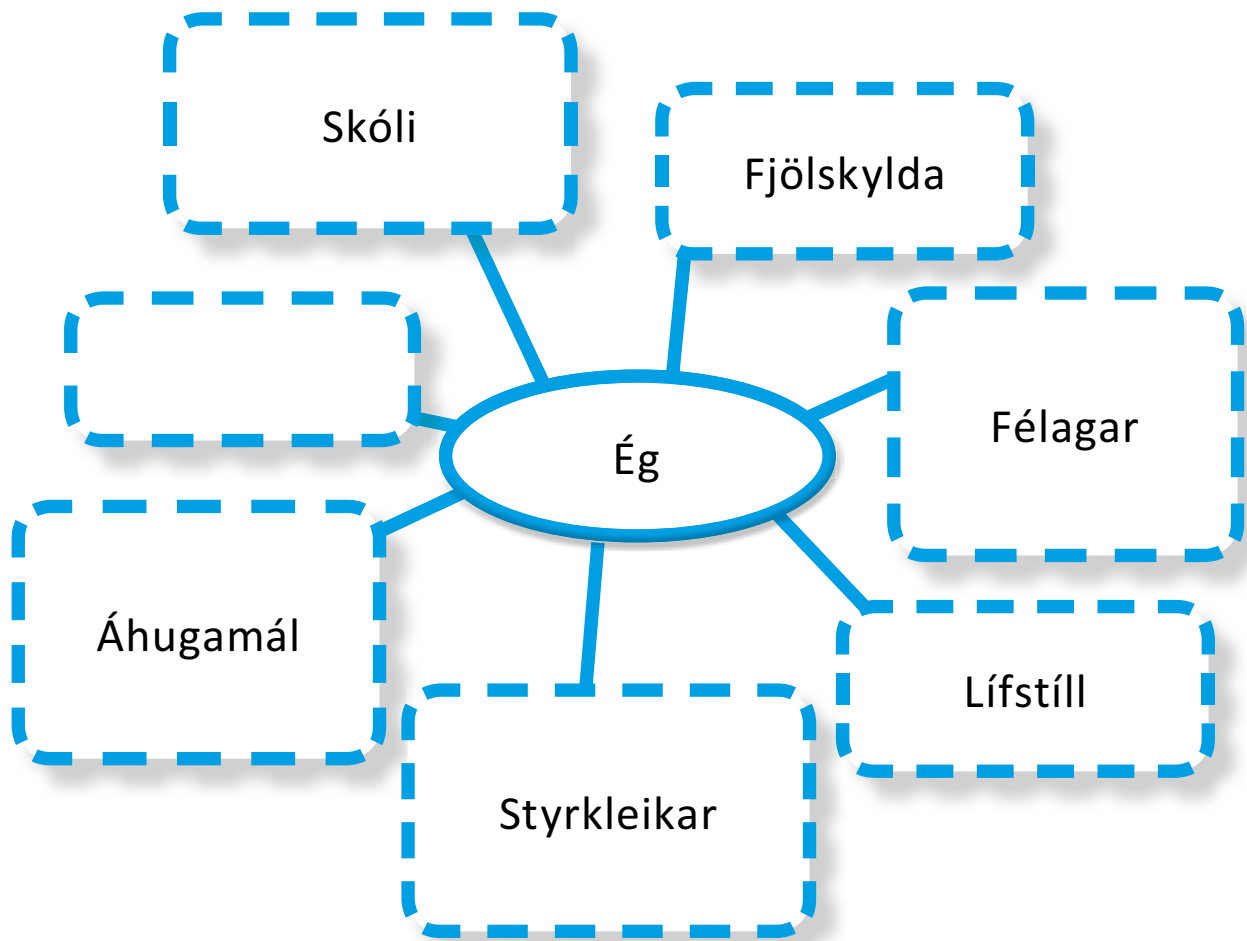
Skrifaðu niður þrjú nákvæmlega skilgreind skref eða athafnir til að ná markmiðum þínum.

Viðauki 2 - Tengslapættir – heildarsýn

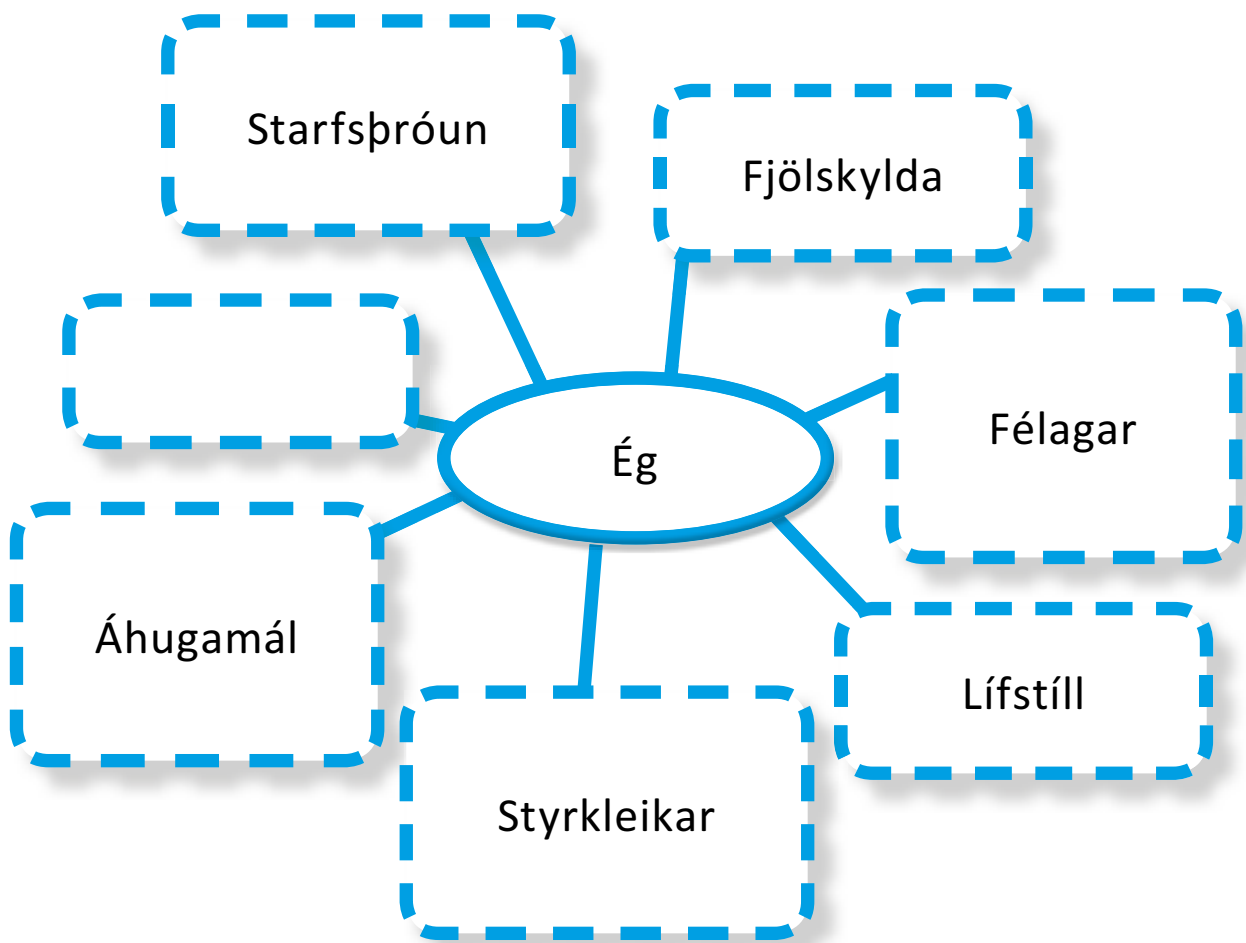
Fjórar skýringarmyndir eru í þessum viðauka. Fyrstu tvær eru ætlaðar ráðgjafanum til að útskýra tengslapættina fyrir einstaklingnum. Önnur er ætluð nemendum í námi og hin þeim sem eru á vinnumarkaði eða að sækja um vinnu. Ráðgjafinn velur þá skýringarmynd sem á betur við. Á myndunum eru allir tengslapættirnir og ráðgjafinn getur notað þær til að útskýra í byrjun viðtalsins hvað það eru margir þættir sem hafa áhrif á líf einstaklings. Einstaklingur velur fyrsta þáttinn til að tala um. Ráðgjafinn þann næsta, síðan einstaklingurinn aftur o.s. frv.

Síðustu tvær myndirnar eru fyrir ráðgjafann til undirbúnings fyrir viðtalið. Nokkrar staðreyndir eru settar inn á myndirnar fyrir hvern þátt sem ráðgjafi getur nýtt sér og haft til hliðsjónar. Hann getur svo bætt við fleiri staðreyndum eftir því sem við á og hann hefur lært af reynslunni.

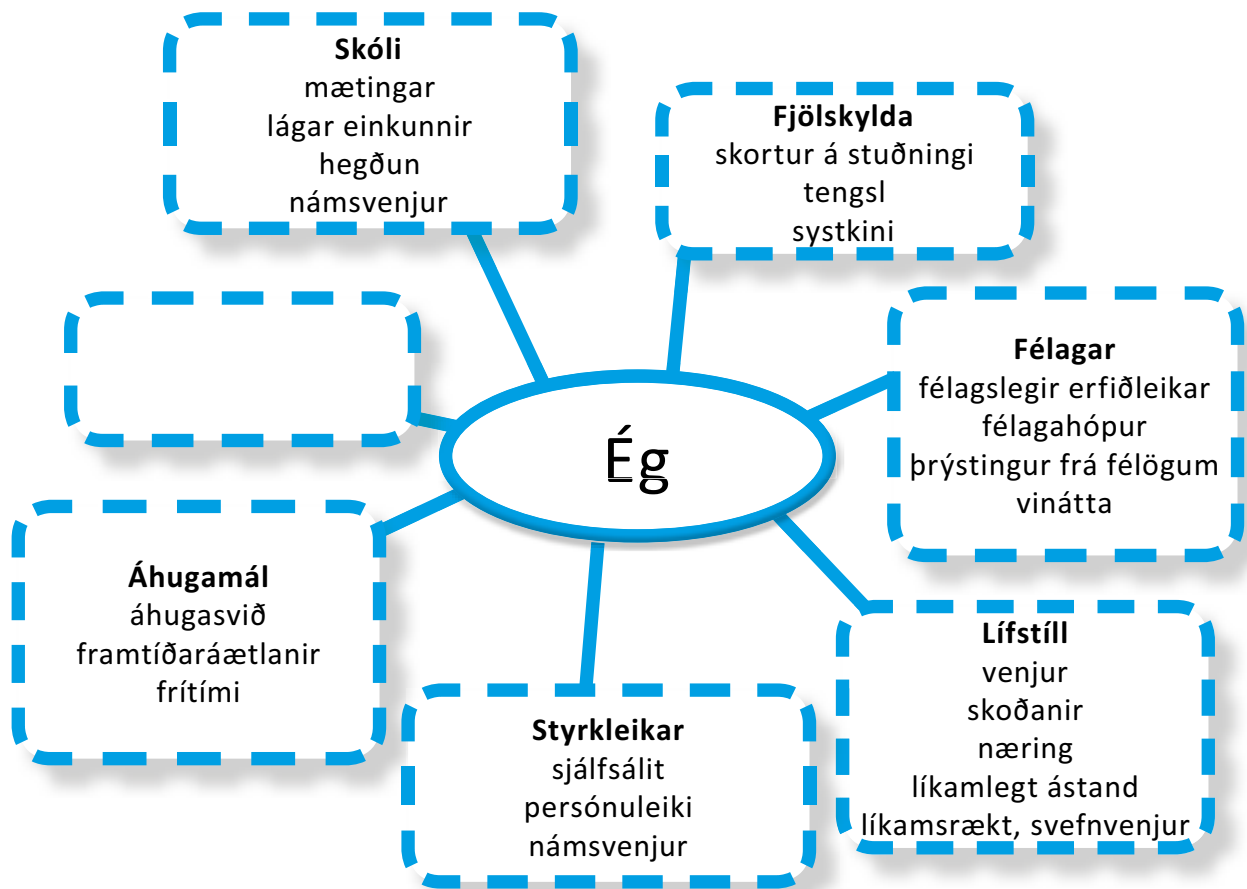
Tengslaþættir –skýringarmynd fyrir einstakling í námi



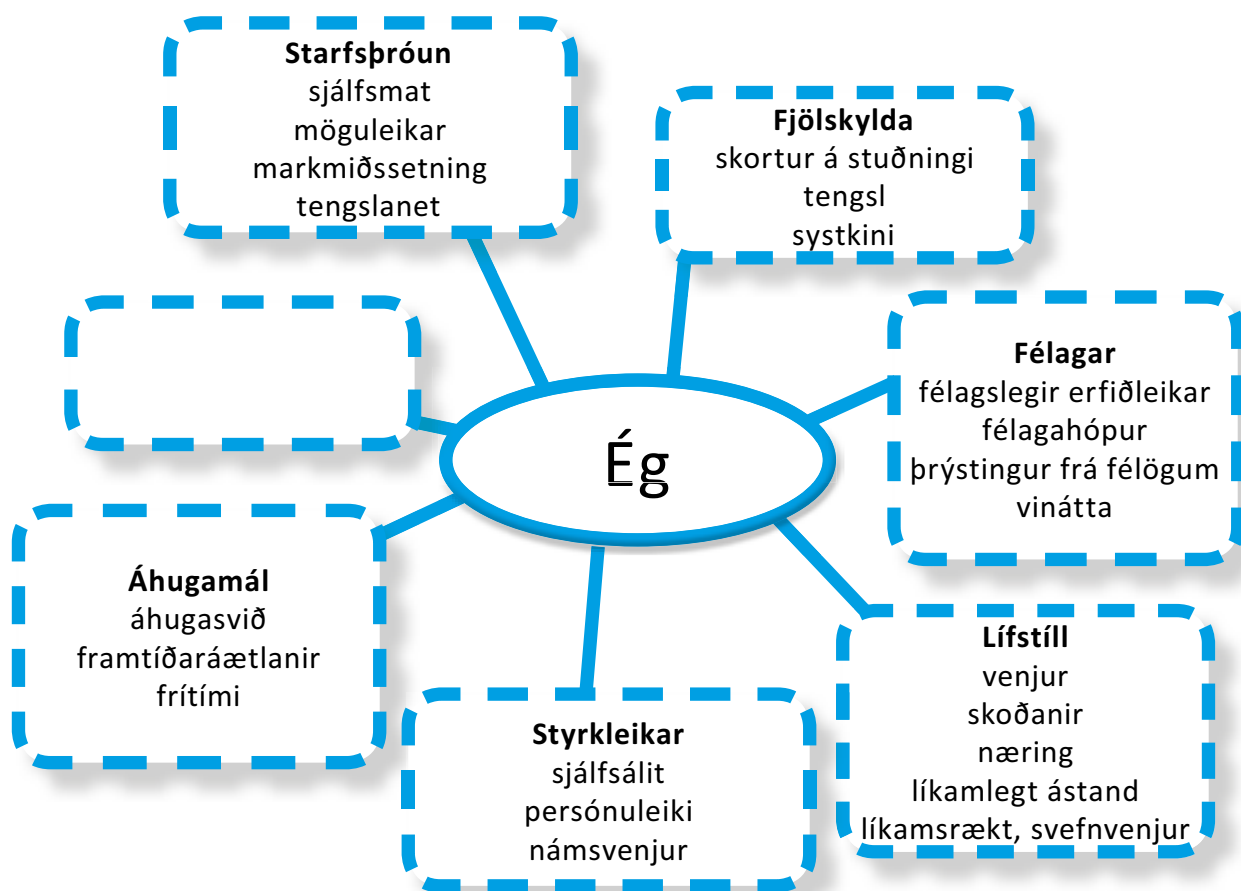
Tengslapættir – skýringarmynd fyrir einstakling í vinnu/að leita að vinnu



Tengslaþættir – skýringarmynd fyrir ráðgjafa – einstaklingur í námi



Tengslabættir – skýringarmynd fyrir ráðgjafa – einstaklingur í vinnu/ að leita að vinnu



Viðauki 3 – Einstaklingsæfingar tengdar seiglu

Æfingarnar sem hér er lýst stuttlega má finna á vefsíðu verkefnisins **Resilience – a Key Skills of Education and Job** (www.resilience-project.eu). Þátttakendur í verkefninu sömdu eða söfnuðu saman æfingum sem eiga að efla seiglu. Æfingunum er lýst nánar á vefsíðunni en hér fylgir útdráttur með lýsingu á þeim æfingum sem henta einstaklingum. Á vefsíðunni eru auk þess æfingar sem henta mistórum hópum.

Að sætta sig við að vera einn - Acceptance of being alone

Mörgum líður illa að vera einir jafnvel þó þeir búi einir og ættu þar með að hafa vanist tilfinningunni. Breytingar í einkalífi gætu hafa orðið þess valdandi að þeir hafa neyðst til að búa einir og við þær aðstæður þarf að nýta seiglu sína. Einmanaleikatilfinningin verður þess oft valdandi oft að einbúarnir flýta sér að kveikja á tölvunni eða einhverjum öðrum tækjum um leið og þeir koma heim til sín til að sefa þessa tilfinningu og útiloka þögnina. Þetta er einungis gert til að útiloka einsemdartilfinninguna. Sumir reyna að forðast að vera einir vegna þeirrar augljósu staðreyndar að einsemdin vekur sársaukafullar minningar og verður til að einstaklingnum líður illa. Flótti frá einverunni kemur hinsvegar í veg fyrir að þeir læri að láta sér líða vel með sjálfum sér þegar þeir verða að vera einir. Þessi æfing er dæmi um hvernig hægt er að breyta þessari einmanaleikatilfinningu.

Áhrif, áskorun, ábyrgð – Control, challenge, commitment - The 3Cs of resilience.

Hugsun um daglegt álag og áskoranir hefur bein áhrif á seiglu einstaklinga. Nákvæmur og sveigjanlegur hugsanaháttur breytir sjónarmiðum og styrkir seigluhugsunina. Einstaklingur getur aukið með sér seiglu með því að breyta hugsunum sínum um áskoranir og mótlæti. Þeir sem hafa áhrif geta tekist á við áskoranir og borið ábyrgð á því sem gerist. Æfingin fjallar um að draga úr streitu og að sækjast eftir nýjum tækifærum.

Stýrt ímyndunarafi - Guided imagery

Stýrt ímyndunarafi er þægileg og einföld slökunaraðferð sem getur hjálpað einstaklingum hratt og örugglega að hafa stjórn á streitu og linað spennu. Þessi aðferð er í raun eins auðveld og að sökkva sér í líflega dagdrauma og með því að þjálf þessa aðferð getur einstaklingur náð meiri innri skilningi/visku.

Tekist á við streitu - How to cope with stress

Hugtakið seigla hefur verið notað um einstaklinga sem eiga frekar auðvelt með að höndla streitu. Þeir hafa oft meiri aðlögunarhæfni og geta náð sér á strik þegar þörf krefur. Aðrir einstaklingar hafa

ekki þessa seiglu, en hana má þjálf. Og það er frekar auðvelt. Seigla er til dæmis að geta horfst í augu við við streitu og að geta litið á streituvaldandi aðstæður sem tækifæri til að vaxa sem manneskja; að verða betri í því sem þú gerir. Hvernig við lítum á streitu hefur mikil áhrif á hversu vel okkur tekst að ná árangri. Það er mikilvægt að þekkja aðaleinkenni og orsakir streitu til að geta tekist á við hana. Ef tekst að byrja að njóta þess að standa frammi fyrir ögrunum og sigrast á hindrunum þá aukast lífsgæði.

Taktu frí og slakaðu á - Relax, take instant vacation

Stundum er besta leiðin til að vinda ofan af streitunni sem einstaklingar finna fyrir, að fara í huganum á rólegan stað. Lögð eð áhersla á þægilegt og slakandi andrúmsloft og einstaklingar fara í gegnum slökunaræfingu með því að hugsa um uppáhaldsstaðinn sinn þetta er æfing þar sem einstaklingur reynir að ná stjórn á líkama sínum og losa um spennu.

Lífsstíll og gildi - Lifestyles and values

Í þessari æfingu eru þrjú hugtök útskýrð og rædd. Þau eru lífsstíll, gildi og seigla. Hugtakið seigla er rætt í tengslum við lífsstíl og gildi. Leiðbeinandinn ræðir hugtökin lífsstíll og gildi og hver þátttakandi leysir verkefni í tengslum við efnið. Í lokin eru umræður. Margir þættir tengjast seiglu og einn þeirra er jákvæð sjálfsmynd og sannfæring um eigin styrkleika og getu. Ef lífsstíll og gildi eru skoðuð geta þátttakendur séð atburði á nýjan hátt og öðlast jákvæðari sýn á sjálfa sig.

Frá vandamáli til lausnar - Move from problems to solutions

Tilgangurinn með þessari æfingu er að finna lausnir á vandamálum eða erfiðleikum sem einstaklingurinn stendur frammi fyrir í lífinu. Það að reyna að finna lausnir veldur því að einstaklingurinn beinir augum að framtíðinni / fram á við og það stuðlar að betra lífi fyrir hann. Líklega tala flestir einstaklingar um vandamál sín og það sem miður fer í lífi þeirra frekar en að reyna að finna lausn vandans eða greiða úr flækjunum. Þessi æfing veitir einstaklingunum tækifæri til að skilgreina vandamál eða erfiðleika sem eru fyrir

hendi og byrja að beina augunum að því að finna lausn á vandamáli eða erfiðleikum.

Eiginleikar sem stuðla að hamingju minni - My Personal Factor for Happiness

Með því að rifja upp og læra að meta eigin upplifun/reynslu, finna þátttakendur þá fimm eiginleika sína og hæfileika sem best nýtast þeim til að að líða betur og þróa með sér seiglu. Æfingin er tengd kenningum William Glasser.

Vöðvaslökun, spenna, slaka - Progressive Muscle Relaxation

Progressive Muscle Relaxation (PMR) er vöðvaslökunaraðferð þar sem vöðvar eru fyrst spenntir en síðan slakað á þeim. Aðferðin minnkar vöðvaspennu í líkamanum. Hér er kennt hvernig slaka má á vöðvum líkamans með tveggja þrepa ferli. Þessi æfing mun hjálpa einstaklingum til að minnka almennt spennu og streitustig og hjálpar þeim að slaka á þegar þeir finna fyrir kvíða.

Fullkomunarárátta - Perfectionism

Segja má að fullkomunarárátta sé eiginleiki sem hægt er að nota bæði á bæði jákvæðan og neikvæðan hátt. Fullkomunarárátta sem jákvæður eiginleiki getur leitt til þess að fólk finni fullnægju í einkalífi og starfi vegna einhvers sem vel er gert. Neikvæð fullkomunarárátta getur valdið fólki efasemdum um sjálft sig, óöryggi og ef viðbrögð eru af völdum ytri þrýstings getur áráttan verið þjakandi og lamandi. Fullkomunarárátta getur verið samhliða frestunarárátta. Ef einstaklingar vilja öðlast seiglu verða þeir að sleppa fullkomunarárátta, sjálfsásökun og niðurrífandi hugsunum. Í þessari æfingu kynnir leiðbeinandinn hugmyndina fullkomunarárátta og hvetur til umræðna um neikvæðar og jákvæðar hliðar hennar.

Ánægjulegar minningar - Pleasant memories

Markmið þessarar æfingar er að leiða einstaklingum fyrir sjónir að þeir búi yfir leyndum hæfileikum. Einstaklingar hafa nú þegar sýnt hæfileika og æfingin hjálpar þeim að nýta þá við áskoranir og þau viðfangsefni sem þeir standa frammi fyrir daglega. Þess vegna eru einstaklingar leiddir í gegnum stýrt ímyndunarferli.

Frestunarárátta - Procrastination

Frestunarárátta er hegðun eða vani þar sem fyrirbyggjandi verkum er slegið á frest. Frestunarárátta er að forðast að gera það sem þarf að gera. Frestun getur haft í för með sér líðan af

sektarkennd, vanmætti, þunglyndi og efasemdum um sjálfan sig. Frestunarárátta er líkleg til að valda sársauka. Frestunin truflar fólk í námi og einkalífi og þeir sem haldnir eru áráttunni skortir oft jákvæða sjálfsmynd. Skortur á sjálfsaga er sterkasta vísbendingin um frestunarárátta. Erfitt getur verið að sigrast á frestunarárátta og krefst það bæði hugrekki og seiglu. Ástæðan fyrir því að nauðsynlegt er að búa yfir seiglu til að forðast frestunarárátta er sú að seigla er hæfileikinn til að takast á við erfiðleika og ná sér á strik eftir áhyggjur og sársauka. Í þessari æfingu kynnir leiðbeinandinn hugtakið frestunarárátta og hvetur til umræðna um það hvers vegna við frestum og hvernig hægt er að forðast frestunarárátta.

Þankar um seiglu - Resilient thoughts

Margar skilgreiningar hafa verið settar fram um hugtakið seiglu. Sálfræðilegar og félagslegar rannsóknir hafa sýnt að tilfinningalega seiglu er hægt að þróa með sér og skiptir þá ekki máli hversu mikið af seiglu okkur hefur verið gefin í vöggugjöf. Mikilvægt er því að huga að þankagangi og hvernig brugðist er við umhverfinu. Ef einstaklingum er bent á að íhuga hvernig þeir hugsa og þeim kenndar aðferðir til að breyta viðbrögðum sínum getur það leitt til aukinnar tilfinningalegrar seiglu. Það eru mörg lykilmáttorið sem þarf að þroska og þróa hjá einstaklingnum til að hann öðlist meiri seiglu. Eitt þessara atriða eru hugsanir einstaklingsins. Í þessari æfingu er því athyglinni beint að hugsuninni og leiðum til að breyta viðbrögðum einstaklingsins í þeim tilgangi að hann ávinni sér meiri seiglu.

Skynfæri, hamingjustundir - Senses, moments of happiness

Æfingin beinir athyglinni að nánu samhengi milli þekkingar/vitundar og hamingjustunda. Ef athyglinni er beint í auknum mæli að skynjun einstaklingsins í daglegu lífi getur það skapað tækifæri til fleiri hamingjustunda. Með því að nota þessa æfingu geta einstaklingar uppgötvað að skynjun getur opnað leiðir fyrir aukna hamingju.

Streitustjórnun - Stress Management

Mikilvægt er að þróa með sér hæfileika til að geta stýrt viðbragði við álagi. Þessi æfing sýnir hvernig einstaklingur getur þróað með sér aðferð til að takast á við streitu og álag.

Taka ábyrgð á því sem hendir þig í lífinu - Taking responsibility for one's life's events

Sá eiginleiki að geta valið á hvern hátt brugðist er við áskorunum í lífinu er afar mikilvægur hluti af

seiglu ferlinu. Ábyrgðarleysi á eigin athöfnum er líkt og afhenda óviðkomandi vald til að ákveða hvað gerist í lífi manns, við höfum ekki lengur vald yfir því sem gerist. Þetta verkefni er til þess að einstaklingnum skiljist að útkoman verður allt annars eðlis ef hann/hún tekur ábyrgð á gerðum sínum en þegar hann/hún gerir það ekki. Verkefni veitir einstaklingum tækifæri til þess að velja hvernig hann eða hún hugsar og til þess að ákveða viðbrögð sín gagnvart ákveðnum atburði.

ABC módel - The ABC model

Tengsl hugsana og viðbragða við þeim hugsunum er áhersluatriði í þessari æfingu. Einstaklingar geta oftast ekki breytt því sem hendir þá en þeir geta breytt afstöðu sinni til þess. Með því að reyna að hafa áhrif á neikvæðar hugsanir eða óraunhæfar eykst seigla einstaklinga og þeir verða hæfari í að takast á við mótlæti.

Tígurinn - The Tiger

Streitu má nýta sér til góðs. Viðbrögð einstaklinga sem einkennast af því að forðast eða flýja erfiðar aðstæður eða mótlæti er viðfangsefni þessarar æfingar. Með æfingu og reynslu má ná nokkurri stjórn á viðbragðinu.

Venjubundnar hugsanir - Thinking habits

Aðaltakmarkið með æfingunni er að sýna að viðhorf okkar; hvernig við útskýrum fyrir okkur sjálfum ástæður mólætis sem við verðum fyrir í lífinu, hefur áhrif á líðan okkar og hvað við gerum í framhaldinu. Ef við áttum okkur á því hvernig við hugsum um það sem gerist getur það hjálpað okkur að vera róleg og einbeitt á álagstímum. Í þessari æfingu ler lögð áhersla á þrenns konar hugsanir sem geta orðið að vana og leiða til hegðunar þar sem ekki er beitt seiglu.

Hugsanavillur - Thinking traps

Einstaklingar hafa sterka tilhneigingu til að nota aðeins þær upplýsingar sem samræmast hugmyndum sem þeir hafa á þeirri stundu um umheiminn og útiloka allar þær upplýsingar sem ekki samræmast þeim hugmyndum. Einstaklingar ganga í þessa gildru sérstaklega á álagstímum og taka fljótfrænislegar ákvarðanir. Verkefnið afhjúpar svokallaðar hugsanavillur/gildirur sem koma í veg fyrir sveigjanleika í hugsun og nákvæma hugsun þegar einstaklingar standa andspænis erfiðleikum í lífinu.

Skilja sjálfstraust, trú á sjálfan sig - Understanding confidence

Í þessari æfingu er lögð áhersla á að þátttakendur læri um hið flókna og samsetta hugtak traust/sjálfstraust. Sjálfstraust felur í sér: Samskiptahæfni (Communication skills), sjálfsvitund/Self-concept), samkeppnishæfni (Competence), eigið framlag (Contribution), sjálfsstjórn (Control) og dirfsku (Courage).

Náðu stjórn þegar þú finnur fyrir streitu - When you are feeling stressed rehearse for success.

Áhersla er lögð á að einstaklingar skoði hvernig þeim líður og gefi sér tíma til að átta sig á erfiðum eða ógnandi aðstæðum. Mismunandi aðstæður geta valdið streitu, aðstæður eins og próf eða að fara á nýjan stað, að þurfa að halda ræðu og fleira. Æfingin snýst um að slaka á áður en farið er af stað og hafa þannig áhrif á hugsanirnar.

Þú ert verk í vinnslu, eins og dagbókin þín - You are a project in progress, so is your journal

Seigla er skilgreind sem hæfileiki til að lifa farsælu lífi eftir að hafa gengið í gegnum erfiðleika. Einstaklingur verður að halda áfram að lifa sínu lífi, sættast við aðra og læra að einbeita sér að framtíðinni. Dagbókarskrif eða skýrslugerð getur gefið einstaklingnum tækifæri til að skilja fortíðina, lifa í nútíðinni og vona að framtíðin reynist honum góð.

Viðauki 4 – Mat á árangri Persónuprófílsins

Mat á árangri Persónuprófílsins er til að auðveldara sé fyrir ráðgjafann að einbeita sér að ákveðnum aðferðum, sýna hvort markmið hafi náðst og gera honum kleift að endurskoða og laga sig að mismunandi aðferðum. Ráðgjafinn aðlagar aðferðirnar og leiðir í viðtalinu að kringumstæðum og menningu þess sem hann ræðir við og notar persónulegan stíl sinn og reynslu. Matsblaðið sem hér fylgir má nota til að geyma upplýsingar og endurskoða þegar ráðgjafinn þróar aðferðir sínar við að nota Persónupróflinn. Eyðublaðið má nota þegar verið er að meta framfarir hvers einstaklings.



Matsblað

Nafn: _____

1. Bakgrunnsupplýsingar (settu þær upplýsingar sem til eru):

skóli _____

starfsþróun _____

fjölskylda _____

félagar _____

lífstíll _____

styrkleikar _____

tómstundir _____

tengslaþáttur án viðfangsefnis (önnur mál) _____

2. Hversu mörg voru viðtölin? _____

3. Hversu langt var hvert viðtal? _____

4. Hvaða tengslaþátt valdi einstaklingurinn fyrst? _____

5. Hvaða tengslaþátt valdi ráðgjafinn fyrst? _____

6. Hvernig brást viðkomandi einstaklingur við í viðtalinu?

málgefinn

stressaður

jákvæður

honum leiddist, fúll

feiminn

rólegur

metnaðarfullur

áhugasamur

öruggur

dapur

þögull

afslappaður

neikvæður

ánægður

félagslyndur

órólegur

metnaðarlaus

áhugalaus

óöruggur

glaður

7. Hver var árangurinn af verkefninu Framtíðarskref:

a) seigluáætlun

b) markmið

c) verkáætlun

8. Aðrar athugasemdir

Heimildir

- Adalbjarnadottir, S. & Blondal, K. S. (2005).** Brotthvarf frá námi og uppeldisaðferðir foreldra: Langtímarannsókn. [School dropout and parenting style. Longitudinal study] Tímarit um Menntarannsóknir, 2,11-24.
- Álvarez, A., Berglien, S., Birgisdottir, B., Blondal, K.S., Camacho, A. Uixera, L. (2007).** PPS handbook, Personal Profile and Support for Learners. Valencia: Florida Edicions.
- Amundson, N. (1998).** Active Engagement. Enhancing the career counseling process. Winnipeg: Hignell Book Printing.
- Birgisdottir, B., Jonsdottir, S.H. & Sigurdardottir, A. (2004).** WATCH Handbook for Facilitators when Assisting Learners in Groups. Reykjavik: Svansprent.
- Brott, P.E. (2001).** The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. The Career Development Quarterly. Alexandria: June 2001. Vol 49, Iss 4; pg. 304, 10 pgs.
- Brown, D. & Brooks, I. (1996).** Career choice and development (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Capuzzi, D. & Gross, D.,R. (2000).** Youth at-risk, A Prevention Resource for Counselors, Teachers, and Parents (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Career Management Skills for Framework in Scotland (2013, December 5)** Retrieved from http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/752669/career_management_skills_framework_scotland.pdf
- Glasser, W. (2001).** Counseling with Choice Theory, The New Reality Therapy. New York: Harper Collins Publishers Inc.
- Jonasson, J. T. & Blondal, K. S. (2002).** Ungt fólk og framhaldsskólinn. Rannsókn á námsgengi og afstöðu '75 árgangsins til náms. [Young people and the upper secondary school. Study on educational outcomes and educational engagement of the cohort born in 1975]. Reykjavík: Social Science Research Institute, University of Iceland and University Press.
- Lindström, B. (2012).** Salutogenesis and resilience. Partners' meeting in the Resilience a key skill for education and job LLP project. Lecture conducted from the meeting,Vienna.
- Masten, A. S. (2001)** Ordinary magic: Resilience processes in development. American Psychologist, 56, 227-238.
- Peavy, V.R. (1995)** Constructivist Career Counseling. Greensboro, NC: Clearinghouse on Counseling and Student Services. (Eric Document Reproduction Service no. ED 401 504).
- Peavy, V. R. (2000).** Træningshæfte i konstruktivistisk vejledning for undervisere og vejleder. København: RUE.
- Peavy, V. R. (2004)** Socio Dynamic Counselling. A Practical Approach the Meaning Making. USA: Taos Institute Publications.

- Reivich, K. & Shatte, A. (2002)** *The Resilience Factor, 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. New York: Broadway Books.
- Rumberger, R. W. (2004)**. Why students drop out of school. In G. Orfield (Eds.); *Dropout in America* (p131-155). Cambridge, MA: Harvard Educational Press.
- Savickas, M. L. (1993)**. Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Schmidt, G. (2013)**. *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung – Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Schmidt, G. (2013)**. *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung*. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- The Dunn and Dunn Learning Styles Model (2013, December 19)**. Retrieved from <http://www.ilsa-learning-styles.com/learning-styles.com>
- Toland, J. & Carrigan, D. (2011)** Educational Psychology and resilience: New concept, new opportunities. *School Psychology International*, 32(1) 95-106.

Pátttakendur í verkefninu

Austria

Project coordination:

Susanne Linde, MSc &
Mag. Klaus Linde-Leimer, MSc
Blickpunkt Identität
www.blickpunkt-identitaet.eu

Univ. Prof. Dr. Thomas Wenzel
Medizinische Universität Wien – Division
of Social Psychiatry and World Psychiatric
Association Section Sport and Exercise
Psychiatry
www.muw.ac.at

Iceland

Björg Jóna Birgisdóttir, MSc
Listahaskoli Islands
www.lhi.is

M.HR. Anna Sigurðardóttir
Mimir-Simenntun
www.mimir.is

United Kingdom

Rosaleen Courtney, MBA
Norton Radstock College
www.nortcoll.ac.uk

Italy

Dott. Stefano Tiratti
CSCS - Centro Servizi "Cultura Sviluppo" srl
www.cscs.it

Finland

Maria Leppäkari, PhD & Prof Bengt
Bjornson Lindström
AB SWAYWAY OY
<http://swaywayltd.wordpress.com/>

Greece

Pantelis Balaouras & Costas Tsibanis
Greece Academic Network
www.gunet.gr

External Partner - Spain

Alfonso Alvarez
Impacts.eu
www.impacts.eu

Höfundaréttur á „Resilience - a key skill for education and job” eiga höfundar verkefnisins, 2014. Anna Sigurðardóttir, Björg J. Birgisdóttir eiga höfundarétt af efninu „Persónuprófíll”, linkur: <http://www.resilience-project.eu>

Efnið „Persónuprófíll” er verndað af höfundarétti. Heimilt er án endurgjalds að nota efni úr Persónuprófílnum sé það tekið án þess að breytingar séu gerðar. Heimild til slíkrar eintakagerðar er þó bundin því skilyrði að þess sé getið hvaðan efnið sé sótt sem og nafn höfundar og stofnunar. Sérstaka heimild þarf til breytingar eða þýðingar á efni sem tekið er úr Persónuprófílnum.

RESILIENCE

Persónuþrófíll