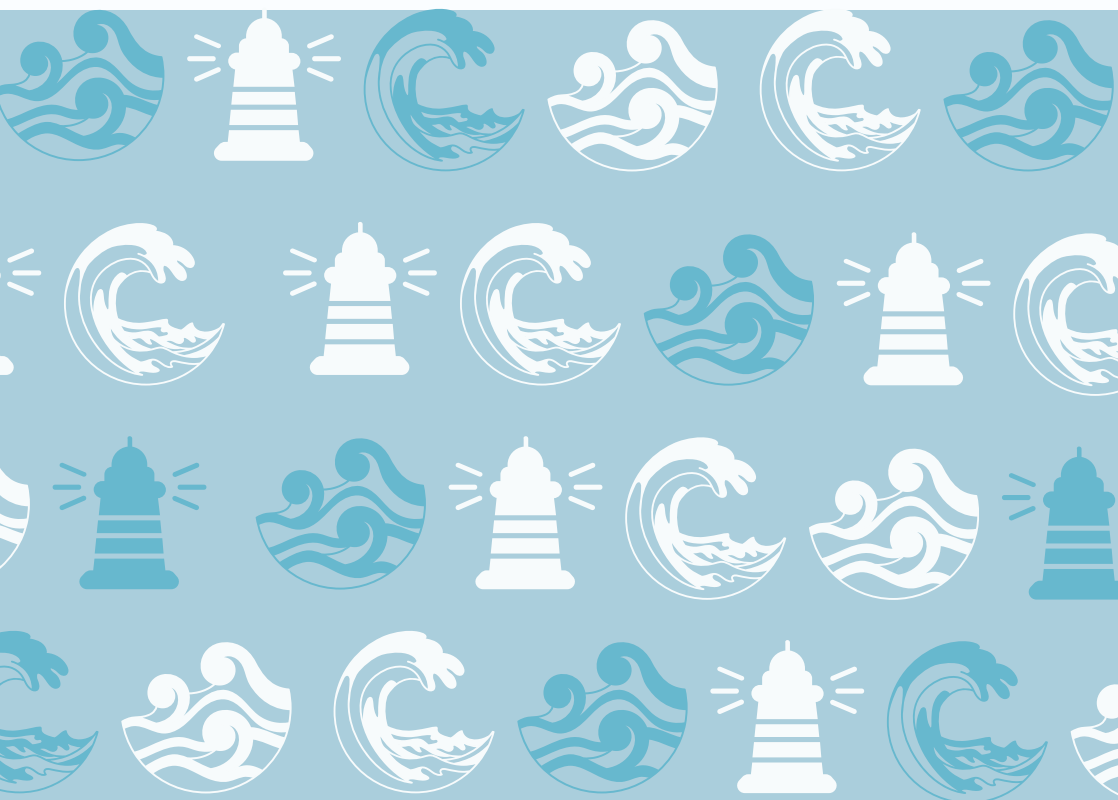




PRZEWODNIK

MENTORA MŁODZIEŻOWEGO



Edytor: Michał Olszowy

Autorzy: Adrianna Madej, Alicia Caravantes González, António Gomes, Celia Ramos Polo, Diana Laura Ciubotaru, Sonia Nociforo, Irene Sánchez de Campos, Judit Núñez García, Marta Kaciuba, Nicola Ferretti, Raluca Ferchiu.

Ilustracje: Adrianna Madej

Prawa autorskie i wydawca:

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego
Probostwo 34, Lublin 20-089, Poland
biuro@iairs.pl
www.iairs.pl

Project No. 2021-1-RO01-KA220-YOU-000028760

Publikacja jest publikowana w ramach projektu „Mentoring Life: Small waves in the big ocean of change”.



**Funded by
the European Union**

Wsparcie Komisji Europejskiej dla przygotowania niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Rozdział 1. SZCZEGÓŁY PROJEKTU

1.1 Opis projektu	5
1.2 Partnerzy i grupa docelowa	6
1.3 Dlaczego ten projekt? - cele	8

Rozdział 2. UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE DLA MŁODZIEŻY

2.1. Zdrowy styl życia	10
2.1.1. Definicja i podstawowe pojęcia	10
2.1.2. Elementy zdrowego stylu życia: odżywianie, sport, zarządzanie czasem i zasobami, zdrowie psychiczne i emocjonalne, zdrowe relacje	12
2.1.3. Specyfika tych elementów w odniesieniu do młodzieży	16
2.1.4. Jak pomóc młodym ludziom w rozwijaniu zdrowego stylu życia - rekomendacje dla mentorów	18
2.1.5. Wskazówki dotyczące budowania zdrowego stylu życia	23
2.1.6. Konkluzje i zalecenia	30
2.2. Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów	31
2.2.1. Definicja i podstawowe pojęcia	32
2.2.2. Specyfika tych umiejętności u młodych ludzi	38
2.2.3. Jak pomóc młodym ludziom rozwijać krytyczne myślenie	40
2.2.4. Jak pomóc młodym ludziom rozwijać umiejętność rozwiązywania problemów	44
2.2.5. Konkluzje i zalecenia	52
2.3. Planowanie kariery	54
2.3.1. Definicja i podstawowe pojęcia	54
2.3.2. Czynniki decydujące o wyborze zawodu i planowaniu kariery	56
2.3.3. Programy planowania kariery dla młodzieży	59
2.3.4. Jak pomóc młodym ludziom w planowaniu kariery	61
2.3.5. Konkluzje i zalecenia	64

Rozdział 3. PROCES MENTOROWANIA MŁODZIEŻY

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży	67
3.1.1. Definicje i podstawowe pojęcia	67
3.1.2. Zasady i rodzaje mentoringu	68
3.1.3. Specyfika mentoringu młodzieży	71
.....	74
3.1.4. Innowacyjne metody mentoringu	77
3.1.5. Konkluzje	79
3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą	79
3.2.1. Definicje i podstawowe pojęcia	80
3.2.2. Zasady i rodzaje dynamiki grupowej	83
3.2.3. Specyfika dynamiki grupowej z młodzieżą	

Spis Treści

3.2.4. Innowacyjne metody	85
3.2.5. Konkluzje i zalecenia	87
3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna	88
3.3.1. Komunikacja	88
3.3.2. Proces komunikacji w pracy z młodzieżą	89
3.3.3. Facylitacja graficzna	93
3.3.4. Facylitacja graficzna w praktyce	95
3.3.5. Jak poprawić proces mentoringu poprzez odpowiednią komunikację i facylitację graficzną	100
3.3.6. Konkluzje	102
3.4. Metody motywacji w pracy z młodzieżą	103
3.4.1. Definicja i podstawowe pojęcia	103
3.4.2. Innowacyjne metody motywowania młodzieży	105
3.4.3. Jak poprawić motywację młodych ludzi do aktywnego zaangażowania - zalecenia dla mentorów	107
3.4.5. Konkluzje	109
Bibliografia	111



1. SZCZEGÓŁY PROJEKTU

1.1. Opis Projektu

Potrzebą, od której ten projekt się zaczął, była początkowo potrzeba pracowników młodzieżowych, którzy po przeprowadzeniu dyskusji i analizie SWOT doszli do wniosku, że potrzebują wsparcia w zrozumieniu zmian, które motywują młodzież, a przede wszystkim, potrzebują strategii interwencji bardzo skupionej na bieżących potrzebach młodych ludzi. Stąd wyruszyliśmy, aby zbadać potrzeby młodych ludzi w czasie pandemii COVID-19, odkrywając problem, który już zaczął być dyskutowany na poziomie europejskim - oprócz kryzysu zdrowotnego i gospodarczego stoimy na krawędzi kryzysu zdrowia psychicznego (według raportów WHO, odsetek ataków paniki, zaburzeń lękowych i depresji znacząco wzrósł, tylko od zeszłego roku do teraz, tylko wśród młodych ludzi, a istniejące choroby stały się pilne - z depresyjnymi stanami i myślami samobójczymi). Inne statystyki WHO wskazują na depresję jako jedną z głównych przyczyn niepełnosprawności lub trudności wśród nastolatków i młodych ludzi, ograniczając ich zdolność do osiągnięcia pełnego potencjału jako dorosłych. Ta sama analiza wyjaśnia, że większość problemów psychologicznych i społecznych pozostaje nierozpoznana, pogarszając się z czasem, a okres między początkiem trudności w okresie dorastania, a dostępem do konkretnej terapii wynosi około 11 lat (podczas których dyskryminacja, wykluczenie, bezrobocie i trudności w relacjach się pogłębiają). Na poziomie młodzieży możemy odpowiedzieć na rozwiązanie tego problemu poprzez podejście strategiczne, które skupia młodzież na tym, co mogą kontrolować i na jak największym ograniczeniu niepewności. Umiejętności życiowe, które najbardziej pomagają odzyskać poczucie kontroli, to przede wszystkim umiejętność planowania (a rola profesjonalistów odgrywa tu bardzo ważną rolę), utrzymanie stanu równowagi (w zakresie żywienia, aktywności fizycznej, zdrowia psychicznego, emocjonalnego i relacji) oraz rozwijanie myślenia krytycznego, aby młodzi ludzie byli jak najmniej wpływowi na "bombardowanie" informacjami (które nie zawsze są prawdziwe) na wszystkich kanałach online. Projekt odpowiada również na potrzebę młodzieży dotyczącą nauki identyfikacji problemów na poziomie społecznym i interwencji poprzez inicjatywy, które można łatwo wdrożyć.

INSTYTUT GAMMA

Celem Instytutu Gamma jest promowanie, rozwijanie, badania i inicjowanie działań w dziedzinie psychologii, psychoterapii i zdrowia psychicznego. Instytut Gamma skierowany jest do uczestników szkoleń, dzieci oraz międzynarodowych specjalistów poprzez programy szkoleniowe, warsztaty, usługi psychologiczne, doradztwo oraz współpracę międzynarodową.



CEIPES

CEIPES – Międzynarodowe Centrum Promocji Edukacji i Rozwoju to organizacja non-profit założona w 2007 roku z siedzibą w Palermo we Włoszech. CEIPES specjalizuje się w dziedzinie edukacji, transferu innowacji oraz zarządzania projektami w ramach różnych programów europejskich, które mają na celu edukację i rozwijanie zdolności różnych grup docelowych, począwszy od młodzieży po dorosłych, kobiety, osoby bezrobotne, migrantów oraz grupy w sytuacji niekorzystnej.



IAiRS

IAiRS - "Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego" to organizacja pozarządowa z Lublina działająca od 2012 roku. Poprzez działania staramy się inicjować i wspierać aktywności mające na celu harmonijny rozwój grup i jednostek, oparty na wartościach obywatelskich i prospołecznych. W tym celu staramy się identyfikować wyzwania wynikające ze zmian i potrzeb społeczeństwa. Odpowiadamy na nie przy użyciu metod edukacji pozaformalnej, kształtując kompetencje niezbędne do aktywnego i odpowiedzialnego uczestnictwa oraz realizacji potencjału w dziedzinie życia osobistego i zawodowego.



1.2. Partnerzy i Grupa Docelowa

ASPAYM Castilla y León Foundation

Fundacja ASPAYM Castilla y León rozpoczęła działalność w 2004 roku w regionie Kastylii i León. Jej głównymi celami są promowanie autonomii, równych praw i szans oraz poprawa jakości życia osób z niepełnosprawnością fizyczną, umożliwiając im znaczącą integrację społeczną. ASPAYM CyL ma oddział młodzieżowy, który skupia się na działaniach z młodymi ludźmi. Ten oddział jest aktywnym członkiem Regionalnej Rady Młodzieży Kastylii i León, a także częścią Stałej Rady Młodzieży Prowincji Valladolid, gdzie ASPAYM jest członkiem zarządu.



COMPACTING

Compacting to platforma wsparcia dla tych, którzy poszukują zdobycia lub doskonalenia umiejętności osobistych i/lub zawodowych w celu rozwoju jako obywatele, ludzie i istoty ludzkie. Główny nacisk kładziony jest na promowanie i wspieranie rozwoju umiejętności osobistych i zawodowych poprzez usługi doradcze i szkoleniowe w obszarach takich jak: edukacja, kultura, sport, zdrowie integralne i dobrostan na poziomie krajowym i międzynarodowym. Grupą docelową Compacting są instytucje, organizacje i firmy, zarówno publiczne, jak i prywatne, krajowe i międzynarodowe, a także osoby indywidualne.



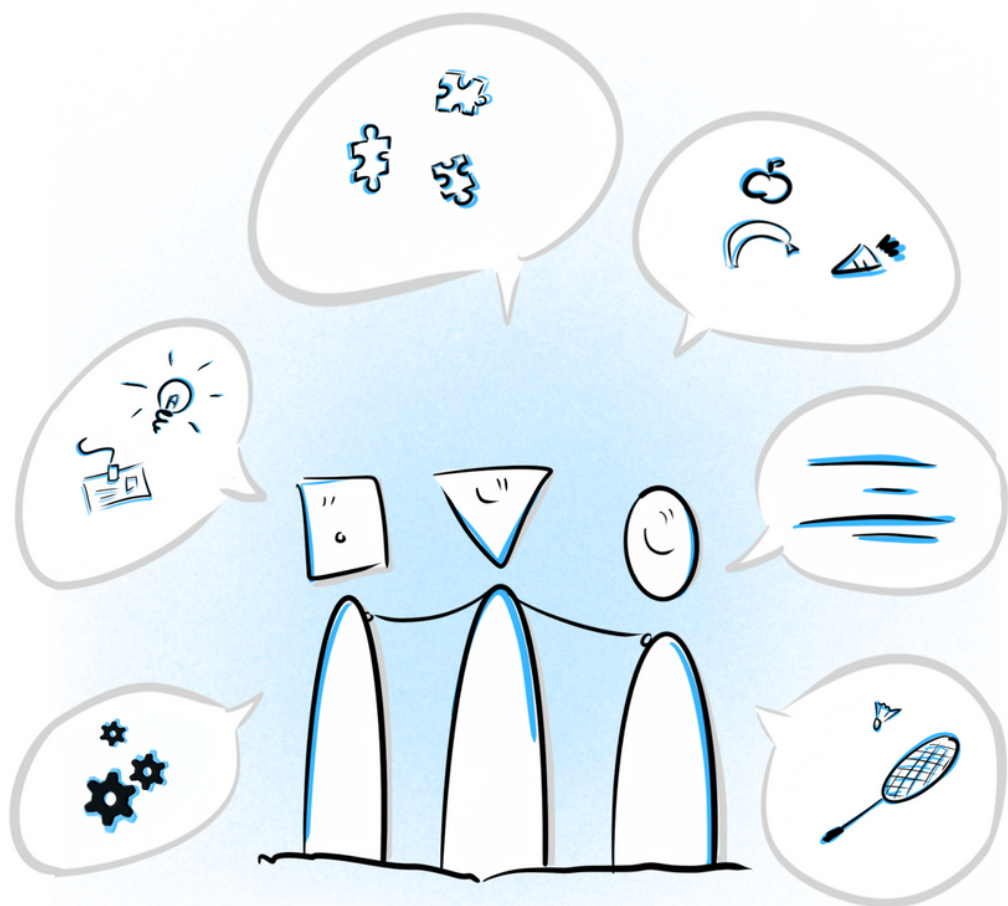
Grupa docelowa, którą obejmuje ten projekt składa się z:

- **Młodych ludzi**, którzy potrzebują rozwijać umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów na poziomie osobistym i społecznym oraz którzy chcą dowiedzieć się, co oznacza zdrowy styl życia.
- **Organizacji młodzieżowych**, które w obecnym okresie (kiedy niepewność co do sposobu realizacji działań jest bardzo wysoka) muszą znaleźć sposoby motywowania młodych ludzi do aktywnego zaangażowania się w odbudowę swojej społeczności.

1.3. Dlaczego ten projekt? - cele

Głównym celem projektu "Mentoring Life: Small waves in the big ocean of change" jest **zwiększenie aktywnego zaangażowania młodych ludzi w zrównoważoną zmianę**, która dotyczy zarówno niezależności i podejmowania decyzji w niezależnym życiu, jak i rozwiązywania problemów na poziomie społeczności, w której żyją. Ten główny cel zostanie osiągnięty poprzez realizację **3 celów szczegółowych**:

- **O1. Zwiększenie zdolności do zaangażowania 1000 młodych ludzi z 5 krajów europejskich** (Rumunia, Włochy, Hiszpania, Portugalia i Polska) w zrównoważone zmiany na poziomie osobistym i społecznym poprzez rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów, poprzez wdrażanie i utrzymanie zdrowego stylu życia (fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i relacyjnego) oraz planowanie trasy edukacyjnej i zawodowej w trakcie 6-miesięcznego procesu mentoringu.
- **O2. Podniesienie jakości działań mentoringu i doradztwa dla młodzieży** poprzez szkolenie 50 pracowników młodzieżowych z 5 krajów europejskich w zakresie wdrażania programów zrównoważonych zmian i opracowanie innowacyjnej metodologii zmiany i rozwijania umiejętności krytycznego myślenia, zdrowego stylu życia oraz planowania kariery dla młodych ludzi. Ten cel zostanie osiągnięty poprzez dwie ścieżki:
 1. Szkolenie młodych pracowników, aby stali się mentorami dla młodzieży i stworzenie kontekstu, w którym przez 6 miesięcy wdrażają program zmian dla młodzieży.
 2. Utworzenie kolekcji poradników mających ułatwić pracę pracowników młodzieżowych i przekazywać przesłanie młodzieży w taki sposób, aby mogli je otrzymać, zrozumieć i włączyć w codzienne życie.
- **O3. Zwiększenie zdolności 5 europejskich organizacji** (Instytut Gamma z Rumunii; Stowarzyszenie CheckIn z Portugalii; CEIPES z Włoch; Aspaysm Castilla y Leon z Hiszpanii; i IAiRS z Polski) w oferowaniu działań o wysokim poziomie jakości skierowanych do pracowników młodzieżowych (za pomocą innowacyjnej metodyki mentoringu) oraz młodzieży (poprzez program zrównoważonych zmian), w kontekście zmiany sposobu organizacji działań dla młodzieży. Ten cel doprowadzi także do wzmocnienia strategicznego partnerstwa 5 organizacji partnerskich w dziedzinie młodzieży i opracowania strategii długoterminowej na poziomie organizacyjnym.



2. UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE DLA MŁODZIEŻY

2.1.1. Definicja i podstawowe pojęcia

Po pierwsze, warto zdefiniować, co rozumiemy jako zdrowy styl życia. Według Del Águila (2017) jest to zbiór codziennych zachowań lub postaw, które ludzie podejmują, aby utrzymać swój organizm i umysł w odpowiednim stanie. Z kolei zgodnie z Sanitas (2017) **Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje zdrowie jako stan kompletnego dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego, co oznacza, że ten koncept wykracza poza istnienie lub brak jakiejkolwiek choroby**. Dlatego zamiast mówić o zdrowym życiu, powinniśmy mówić o zdrowym stylu życia, który obejmuje szereg wymiarów, takich jak dieta, aktywność fizyczna, profilaktyka zdrowotna, praca, relacje z otoczeniem i aktywność społeczna. Dlatego można dokonać podziału zdrowych stylów życia, uwzględniając następujące wymiary:

- **Zdrowe odżywianie:** Jedzenie, oprócz bycia koniecznością, jest przyjemnością, którą trzeba dostosować do naszych gustów i cech. Decyzje, które podejmujemy w kwestii jedzenia, opierają się na naszej wiedzy, emocjach i umiejętnościach, a na to wszystko silny wpływ ma środowisko, w którym żyjemy. Młoda populacja najbardziej podatna na choroby związane z niewłaściwą dietą to studenci z powodu częstych zmian stylu życia, którym są narażeni (Cortés, 2021): niektóre z głównych przyczyn złego odżywiania to brak czasu i ograniczone dostępne środki finansowe.
- **Aktywność fizyczna:** Zdrowy umysł zaczyna się od zdrowego ciała; zdrowe ciało sprzyja zdrowemu umysłowi. Istotną częścią osiągnięcia celów fitness jest utrzymanie dobrego stanu zdrowia psychicznego. Jednak uczestnictwo w sesjach ćwiczeń i dążenie do zdrowia nie wymaga jedynie dobrego zdrowia psychicznego. Cały proces rozwija zdrowie psychiczne w pozytywny sposób, a plany dotyczące fitnessu i zdrowia są szeroko niedoceniane i pomijane pod względem ich skuteczności w leczeniu problemów ze zdrowiem psychicznym (Atkinson, 2017). Aktywność fizyczna przynosi wiele korzyści zdrowotnych dla wszystkich ludzi. Jednak coraz więcej osób nie jest wystarczająco aktywnych, co wynika w dużej mierze z tego, że zmieniliśmy swój styl życia na bardziej siedzący model. Bycie osobą aktywną fizycznie jest bardzo ważne dla utrzymania i poprawy zdrowia, zapobiega wielu najczęstszym przewlekłym chorobom i poprawia ich przebieg, gdy już je mamy. Ponadto aktywność fizyczna została powiązana z poczuciem szczęścia. W badaniu międzykulturowym przeprowadzonym w 15 krajach europejskich analizowano związek między aktywnością fizyczną, a poczuciem szczęścia: z wniosku wynika, że im większy wolumen aktywności fizycznej, tym wyższe poziomy szczęścia (Richards et al., 2015).
- **Dobrostan emocjonalny i zmiany w zakresie stanu psychicznego, w tym stanu mentalnego i emocjonalnego:** stan emocjonalnego i psychicznego dobrostanu, konieczny do utrzymania i rozwijania zdolności poznawczych, relacji społecznych oraz radzenia sobie z wyzwaniem osobistymi i zawodowymi życia codziennego. Stres, zmęczenie, drażliwość, niepokój to, między innymi, niektóre z oznak wskazujących, że stan psychiczny nie jest całkowicie zdrowy.

2.1. Zdrowy Styl Życia

- **Aktywność społeczna:**
 - **Relacje z przyjaciółmi/rówieśnikami lub nowymi grupami:** Relacje społeczne stanowią fundamentalny aspekt dla zdrowia człowieka, i co za tym idzie, dla zdrowego starzenia się. Społeczna izolacja może prowadzić do stopniowego i nieodwracalnego spadku zdolności fizycznych i psychicznych, w tym niepełnosprawności fizycznej i demencji.
 - **Relacje w rodzinie:** Rodzina to grupa osób związanych więzami kontraktowymi, prawnymi lub krwi, odpowiedzialna za wychowanie swoich członków, zwłaszcza za wychowanie dzieci, zapewniającą stabilność emocjonalną, która wpłynie na całe ich życie. Dobrze funkcjonująca rodzina stanowi czynnik ochrony przed czynnikami ryzyka, zwłaszcza w okresie młodzieńczym, pomagając młodzieży uniknąć problemów, które mogłyby zagrażać ich zdrowiu (Esteves i in., 2020).
 - **Relacje partnerskie:** Mówiąc o związkach i miłości w okresie adolescencji, nie można zapominać, że jest to okres życia, w którym zachodzi wiele odkryć i zmian, na poziomie osobistym i społecznym. Ważną cechą miłości wśród nastolatków jest fakt, że jest ona bardzo silnie uwarunkowana społecznie (Morales i Díaz, 2013), ze względu na normy społeczne okresu, a także model wychowania otrzymywany w domu.

W okresie młodości większość nastolatków rozpoczyna związki romantyczne, które stopniowo zwiększają się w miarę upływu wieku. W szczególności uważa się, że normatywny rozwój romantyczny zaczyna się w wczesnym okresie adolescencji, czyli między 11 a 13 rokiem życia (González i Molina, 2018), chociaż zaangażowanie w związki romantyczne jest wcześniejsze u dziewcząt niż u chłopców.

2.1.2. Elementy zdrowego stylu życia to: żywienie, aktywność fizyczna, zarządzanie czasem i zasobami, zdrowie psychiczne i emocjonalne, zdrowe relacje.

Po zdefiniowaniu wszystkich tych elementów związanych ze zdrowym stylem życia, w tej sekcji zgłębimy wszystkie aspekty stanowiące i wpływające na każdy z nich z perspektywy holistycznego i zintegrowanego podejścia, ponieważ, jak stwierdzili Mazas i in. (2015), pożądane samopoczucie osiąga się poprzez zdrowe nawyki, które wynikają z odpowiedniego dostosowania i integracji wymiarów fizycznych, psychicznych, społecznych, duchowych i emocjonalnych na każdym poziomie zdrowia lub choroby.

Według Ojani (2021) **zdrowa żywność** wymaga spożywania odpowiednich ilości niezbędnych składników odżywczych i unikania lub ograniczania spożycia wszystkich substancji toksycznych, które szkodzą naszym ciałom i stanowią czynnik ryzyka wielu zaburzeń i chorób. **Światowa Organizacja Zdrowia** (2018) *wskazuje, że zdrowa dieta pomaga chronić nas przed chorobami niezakaźnymi, takimi jak choroby serca, cukrzyca, osteoporoza i niektóre rodzaje nowotworów; chroni nas również przed zaburzeniami związanymi z jedzeniem, takimi jak anoreksja i bulimia, oraz zapobiega ryzyku otyłości, wysokiemu poziomowi cholesterolu, wysokiemu ciśnieniu krwi i reguluje poziomy glukozy.* Te nawyki żywieniowe powinny towarzyszyć nam przez cały cykl życia.

Aby zapewnić właściwe odżywianie, należy wziąć pod uwagę szereg **czynników**:

- Ograniczenie spożycia przetworzonej żywności.
- Włączenie białka w śniadaniu, aby utrzymać stabilny poziom glukozy we krwi przez cały dzień. Należy również zauważyć, że zaleca się spożywanie pokarmów o niskim indeksie glikemicznym, takich jak białko i węglowodany złożone, aby utrzymać stabilny poziom glukozy we krwi.
- Picie dużej ilości czystej wody i spożywanie dużej ilości owoców, warzyw, roślin strączkowych, pełnoziarnistych produktów zbożowych, ryb. Jeśli spożywane są mięso i produkty mleczne, należy starać się jeść lokalnie uprawiane produkty ekologiczne, jeśli to możliwe.
- Unikanie słodzonych napojów, tłustych potraw, smażonych i niezdrowych potraw oraz przetworzonej żywności (Kemper & Shannon, 2007).

Prawidłowe odżywianie poprzez odpowiednie spożycie niezbędnych składników odżywczych sprzyja zdrowemu nastrojowi, ponieważ składniki odżywcze są niezbędne do optymalnej produkcji neuroprzekaźników wpływających na nastrój, takich jak serotonina.

- **Ćwiczenia fizyczne** powodują zmiany zarówno w umyśle, jak i ciele. García i Vanesa (2013) wskazują, że wiele badań sugeruje, że ćwiczenia zwiększają poziomy pewnych substancji chemicznych mózgu (neuroprzekaźników) związanych z nastrojem. Aktywność fizyczna redukuje napięcie mięśniowe, pomaga w relaksie, poprawia higienę

2.1. Zdrowy Styl Życia

snu oraz poziomy kortyzolu, hormonu stresu. Ponadto, zgodnie z tymi samymi autorami, ćwiczenia fizyczne powodują uwalnianie endorfin (beta-endorfin), które redukują lęk, depresję i stres, wywołując uczucie dobrego samopoczucia i relaksu. Również, jak wskazują ci sami autorzy, włókna nerwowe przewodzące ból są hamowane, aktywność fizyczna działająca jak "naturalny środek przeciwbólowy". Ponadto regularna i odpowiednio dostosowana do naszego stanu zdrowia praktyka sportu i aktywności fizycznej ma również wpływ na wydajność poznawczą, poprawiając aspekty tak istotne, jak uwaga i pamięć (Pertusa et al., 2018). Ostatecznie badania nad dziećmi i młodzieżą (Ekeland et al., 2004) pokazują, że regularna aktywność fizyczna o umiarkowanej intensywności poprawia nastrój, poczucie własnej wartości, postrzeganie własnego ciała i wpływa pozytywnie na uczucia złego samopoczucia i apatii.

Sen stanowi istotny składnik, gdy rozmawiamy o zdrowiu, ponieważ, według autorów takich jak Miró et al. (2002), istnieje bliska zależność między procesami snu, a ogólnym stanem zdrowia psychicznego i fizycznego. Zbyt mało snu lub niska jakość snu negatywnie wpływają na zdrowie oraz zwiększają ryzyko depresji, lęku czy problemów związanych z nadużywaniem substancji. Jednak dzięki snowi mózg generuje ważną aktywność neuronową, co umożliwia procesy konsolidacji pamięci i pełną wydajność po przebudzeniu. Dlatego poprawa higieny snu, poprzez pozytywne aktywności i nawyki, będzie miała duży wpływ na zdrowie, poprawiając nastrój i tworząc korzystne warunki dla spokojnego snu (Kemper i Shannon, 2007). Niektóre z nawyków, które poprawiają higienę snu, to:

- Korzystanie z łóżka tylko do spania lub relaksacyjnych aktywności.
- Zapewnienie, że sypialnia jest ciemna i chłodna.
- Kąpiel w ciepłej wodzie przed pójściem spać.
- Słuchanie relaksującej muzyki.
- Czytanie pozytywnych lub inspirujących książek, lub pisanie w dzienniku przed snem.
- Unikanie obfitych kolacji i spożycia alkoholu przed snem.
- Ustanowienie pozytywnej rutyny snu, takiej jak próba pójścia spać o tej samej porze.
- Unikanie intensywnego ćwiczenia przed snem.
- Wyłączenie lub włączenie trybu samolotowego na urządzeniach mobilnych, gdy idziesz spać (Bucay, 2017).

Jeśli chodzi o higienę snu, musimy wziąć pod uwagę dietę, ponieważ istnieją substancje, które wpływają na centralny układ nerwowy i mają bezpośredni wpływ na sen, takie jak kofeina. Z drugiej strony istnieją produkty spożywcze, które ułatwiają zasypianie, ponieważ wspomagają syntezę serotoniny i melatoniny. Do tych produktów należą węglowodany, witamina B6 i magnez, a konkretnie:

- Produkty zbożowe i ich przetwory: ryż, makaron, chleb, płatki śniadaniowe, słodka kukurydza, zarodki pszenne, płatki owsiane, żyto, kuskus.
- Rośliny strączkowe: fasola, soczewica, ciecierzycza, soja.

- Warzywa: groszek, fasolka szparagowa, pomidor, ziemniak, czosnek, sałata, cebula, bakłażan, seler, batat.
- Owoce: orzech laskowy, banan, śliwka, orzechy włoskie, marakuja, figi, melon, daktyle, awokado.
- Napoje: mleko, piwo, herbatka z melisy, herbatka lipowa, herbatka z rumianku.
- Inne produkty spożywcze, które mogą wpływać na sen, to miód, cukier, anyż, orzechy i czekolada.

Zapobieganie nawykom szkodliwym dla zdrowia, takim jak palenie tytoniu, spożywanie alkoholu i narkotyków, jest niezbędne z kilku powodów. Jak ostrzega Hiszpańskie Towarzystwo Naukowe ds. Badania Alkoholizmu, Alkoholizmu i Innych Uzależnień od Narkotyków (2014), używanie i nadużywanie alkoholu i narkotyków ma bardzo negatywny wpływ na następujące obszary:

- Biologiczny: zmiany w funkcjonowaniu mózgu.
- Psychologiczny: zmiany poznawcze, behawioralne i emocjonalne.
- Społeczny: wpływ na rodzinę, ekonomię, pracę i sprawy prawne.

Jak szczegółowo opisaliśmy, wszystkie te wymiary mają silny wpływ na samopoczucie emocjonalne i psychiczne. Samopoczucie emocjonalne jest rozumiane jako stan zdrowia psychicznego, który przyczynia się do uczucia optymizmu, pewności siebie, zaangażowania, szczęścia i poczucia satysfakcji z siebie. Dlatego samo samopoczucie emocjonalne przyczynia się do poprawy naszego zdrowia, a gdy czujemy się dobrze, jesteśmy bardziej zmotywowani do przyjmowania zdrowszych stylów życia.

Ale co wiemy na temat emocji i samopoczucia emocjonalnego?

Doświadczamy emocji, gdy reagujemy na coś, co dzieje się wokół nas lub w nas. Warto zauważyć, że wszystkie emocje są konieczne, dlatego ważne jest, aby je czuć i wyrażać. Niektóre emocje są częścią naszego samopoczucia, pomagają nam nawiązywać więzi, tworzyć projekty, radzić sobie ze stresem oraz poprawiać relacje społeczne i zdrowie. Te emocje powinny być promowane, ponieważ zwiększają naszą kreatywność i pomagają nam iść naprzód. Inne emocje pomagają nam przywrócić równowagę, zaakceptować straty i zmiany, reagować, chronić siebie, szukać rozwiązań dla określonych problemów lub sytuacji życiowych. Te emocje są ważne do zaakceptowania i wyrażenia, ale ważne jest, aby nie trzymać ich dłużej, niż jest to użyteczne.

Dziś wiadomo, że dobre samopoczucie emocjonalne jest związane z pozytywną adaptacją i radzeniem sobie w obliczu trudności, a także wiąże się z redukcją czynników ryzyka związanego z problemami zdrowia psychicznego (Dienel & Tay, 2015; Weare, 2015).

2.1. Zdrowy Styl Życia

To zależy od wielu zmiennych, w tym od równowagi między zdolnościami adaptacyjnymi, a stresorami, z którymi ludzie się stykają.

Aby poradzić sobie z tymi wszystkimi czynnikami, należy dostarczyć pozytywne mechanizmy i zasoby wsparcia. To sposób, w jaki zarządzamy swoimi emocjami, będzie wpływać na to, w jaki sposób myślimy, działamy i nawiązujemy relacje z innymi. Ponadto proponuje szereg wskazówek i środków, aby osiągnąć i utrzymać dobre samopoczucie:

- **Połącz się ze sobą:** bądź świadomy swoich obecnych uczuć i tego, co dzieje się w danym momencie. To pomoże ci lepiej poznać samego siebie i cieszyć się otoczeniem. Spędź trochę czasu na końcu dnia, rozważając wszystko, co się wydarzyło, i staraj się wydobyć z sytuacji to, co pozytywne.
- **Połącz się z innymi:** interakcja z ludźmi w twoim otoczeniu ma pozytywny wpływ na zmianę emocji, uczuć i doświadczeń. Dzielenie się swoimi uczuciami pomaga lepiej radzić sobie z problemami, dlatego ważne jest, aby prosić o pomoc osoby, którym ufasz, i polegać na ludziach wokół siebie. Bycie miłym, okazywanie wdzięczności czy uśmiechanie się również przyczynia się do dobrostanu emocjonalnego. Wreszcie pomaganie, wspieranie i współpraca z innymi w dążeniu do wspólnego celu są korzystne dla poprawy naszego samopoczucia emocjonalnego oraz umacniania lub budowania relacji społecznych.
- **Połącz się z otoczeniem:** ciesz się otoczeniem, zatrzymując się, aby obejrzeć to, co masz wokół siebie i nauczyć się to docenić. Zielone przestrzenie i natura poprawiają nastrój, a aktywności na świeżym powietrzu przynoszą wiele korzyści dla samopoczucia emocjonalnego. W twojej okolicy może być wiele zasobów, więc znajdź te, które są blisko ciebie i które mogą pomóc ci poczuć się lepiej: parki, centra dziennego pobytu, centra kulturalne, biblioteki, stowarzyszenia, obiekty sportowe itp.

2.1.3. Specyfika tych elementów w odniesieniu do młodych ludzi

Mimo że młodość ogólnie uważana jest za okres dobrego zdrowia ogólnego i dobrego zdrowia psychicznego, to jest również okresem życia, w którym zazwyczaj zaczynają się najpoważniejsze zaburzenia psychiczne (Casañas & Lalucat, 2018). Według raportu Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) z 2018 roku, większość zaburzeń psychicznych, które zaczynają się w okresie adolescencji, nie jest ani wykrywanych, ani leczonych, a konsekwencje związane z niewłaściwym podejściem do tych problemów w młodości mają wpływ na wiek dorosły. Z tego powodu WHO uznaje zdrowie psychiczne za jedno z głównych problemów zdrowotnych obecnie dotyczących młodych ludzi. A.F. Jorm wprowadził pojęcie Zdolności do Rozumienia Zdrowia Psychicznego (Mental Health Literacy) (Jorm et al., 1997), definiując je jako zbiór "wiedzy i przekonań dotyczących zaburzeń psychicznych, które pomagają w ich rozpoznawaniu, zarządzaniu lub zapobieganiu". Niedawne badania wykazały, że stosowanie interwencji związanych z zdolnościami do rozumienia zdrowia psychicznego u młodzieży zwiększa ich zdrowie psychiczne, poprawia ich samopoczucie emocjonalne i odporność (Chisholm et al., 2016; Corrigan et al., 2012). Jeśli chodzi o zdrowie fizyczne, młodość to okres, który w dużej mierze determinuje zdrowie w populacji średniego wieku i starszej. Dlatego nabywanie dobrych nawyków związanych z aktywnością fizyczną między 15. a 24. rokiem życia jest wskazaniem do cieszenia się dobrym zdrowiem w późniejszych latach, podczas gdy młodzież prowadząca siedzący tryb życia ma większe ryzyko wystąpienia cukrzycy i nadciśnienia tętniczego w miarę starzenia się (Álvarez, 2022). Dlatego też Światowa Organizacja Zdrowia (2020) zaleca, aby osoby w wieku od 5 do 17 lat wykonywały co najmniej 1 godzinę umiarkowanej do intensywnej aktywności fizycznej przez 3 dni w tygodniu. Osoby dorosłe w wieku od 19 do 64 lat powinny wykonywać 2,5 do 5 godzin aktywności fizycznej aerobowej o umiarkowanej intensywności lub między 75 a 150 minut aktywności o intensywności wyższej.

Utrzymywanie zdrowego stylu życia osiąga się nie tylko poprzez aktywność fizyczną, ale także poprzez wpływ wielu innych zmiennych, w tym nawyków żywieniowych. W kontekście zdrowego odżywiania należy zaznaczyć, że nawyki żywieniowe kształtują się w dzieciństwie (w dużej mierze determinowane przez rodzinę i otoczenie każdej osoby) i utrwała się w okresie adolescencji i młodości. Dieta młodych ludzi stanowi szczególne wyzwanie, ponieważ są w okresie życia, który wiąże się z licznymi zmianami emocjonalnymi, fizjologicznymi, a nawet środowiskowymi: wszystko to będzie miało wpływ na wzorce żywieniowe, które w wielu przypadkach utrzymują się przez całe życie (Sicart, 2009).

Jeśli chodzi o szkodliwe nawyki wśród młodzieży, używanie legalnych i nielegalnych substancji psychoaktywnych stanowi prawie powszechny problem, coraz częściej pojawiający się we wczesnym wieku (Pérez, 2019). To stwarza poważne wyzwania w kontekście działań publicznych, na przykład w zakresie tworzenia programów i projektów

2.1. Zdrowy Styl Życia

mających na celu zapobieganie i łagodzenie skutków używania tych substancji. Zjawisko alkoholu, tytoniu i innych substancji psychoaktywnych stanowi rzeczywiste wyzwanie dla postępu opartego na paradygmacie rozwoju człowieka, praw człowieka i zdrowia. Na użycie substancji psychoaktywnych wśród młodzieży wpływ ma główna sieć wsparcia, czyli rodzina, dlatego istotne jest praca nad zasadami i wartościami tej sieci, umożliwiając komunikację jako właściwy sposób rozwiązywania konfliktów.

2.1.4. Jak pomóc młodym ludziom rozwijać zdrowy styl życia – zalecenia dla mentorów

Aby uwzględnić te zalecenia dotyczące zdrowego stylu życia młodych ludzi, skoncentrujemy się na różnych obszarach, które mogą być wyznacznikiem. Te obszary obejmują aktywność fizyczną, żywienie, zdrowie psychiczne i złe nawyki w codziennym życiu nastolatków.

Jeśli chodzi o aktywność fizyczną, Światowa Organizacja Zdrowia (2022) przedstawia szereg zaleceń dla młodych ludzi: ogólnie uważa się, że powinni oni wykonywać co najmniej 60 minut umiarkowanej lub intensywnej aktywności fizycznej dziennie. Gdy wykonuje się więcej niż 60 minut aktywności fizycznej, nastolatkom przysługują dodatkowe korzyści zdrowotne (Richards et al., 2015; Sicart, 2009): w szczególności zaleca się, aby prowadzona aktywność była głównie aerobowa, ponieważ przynosi ona większe korzyści (WHO, 2022).

Jeśli chodzi o zdrowe odżywianie młodzieży, oto kilka ogólnych zaleceń:

- Ustal harmonogram spożywania posiłków: Ważne jest unikanie pokarmów o dużej kaloryczności i niskiej zawartości składników odżywczych (Sicart, 2009).
- Spożywanie produktów mlecznych: Są one bardzo korzystne ze względu na zawartość wapnia, którą kości potrzebują, oraz pokarmów bogatych w węglowodany, będących głównym źródłem energii, zwłaszcza zbóż i roślin strączkowych.
- Stworzenie spokojnego otoczenia: Ważne jest unikanie możliwych rozproszeń podczas jedzenia, a także zwracanie uwagi na znaczenie jedzenia powoli w celu osiągnięcia dobrego procesu trawienia (Sicart, 2009).
- Spożywanie różnorodnych pokarmów: Zaleca się jedzenie trochę wszystkich rodzajów pokarmów i nie nadużywanie żadnego z nich.
- Dzielenie się dobrymi nawykami żywieniowymi z kimś wokół: Może to pomóc w większej wytrwałości, czy to wśród rodziny, przyjaciół czy partnera (WHO, 2022).

Kolejnym istotnym zagadnieniem w tej ważnej fazie życia jest zdrowie psychiczne. Światowa Organizacja Zdrowia (2021) ostrzega przed znaczącym wpływem zaburzeń psychicznych na okres adolescencji: konkretnie podkreśla, że jeden na siedmiu nastolatków w wieku od 10 do 19 lat cierpi na pewien rodzaj zaburzenia psychicznego. Adolescencja to okres, w którym zachodzą liczne zmiany na poziomie fizycznym, emocjonalnym i społecznym, co sprawia, że staje się to okresem podatnym na wystąpienie problemów związanych ze zdrowiem psychicznym (Muñoz, 2020; Sicart, 2009). Zaleca się edukację nastolatków w zakresie nauki społeczno-emocjonalnej i dobrostanu psychicznego w celu zmniejszenia tego niepokojącego prawdopodobieństwa. Dlatego konieczne jest opracowanie i wdrożenie programów, projektów i interwencji w tym obszarze, które zachęcają młodzież do zwiększenia wiedzy na temat dobrych nawyków i zdrowego stylu życia ogólnie, a w szczególności zdrowia psychicznego.

2.1. Zdrowy Styl Życia

Niezawodne zalecenia, cytowane przez Hospital Clínic w Barcelonie, w celu zapobiegania problemom ze zdrowiem psychicznym w okresie adolescencji to:

- Wykonywanie aktywności fizycznej i utrzymanie zrównoważonej diety (zgodnie z wcześniejszymi zaleceniami).
- Utrzymywanie odpowiedniego harmonogramu snu: w przypadku młodzieży zaleca się 8-9 godzin snu dziennie.
- Unikanie spożywania substancji toksycznych, które mogą wpływać na rozwój poznawczy nastolatka.
- Przynależność do grupy rówieśniczej, w której relacje są zdrowe: ważne jest dzielenie się doświadczeniami z przyjaciółmi w celu osiągnięcia właściwego samopoczucia emocjonalnego.
- Posiadanie harmonogramu zadań i jego realizacja: to bardzo korzystne dla uniknięcia sytuacji stresowych spowodowanych nieprzewidywanymi lub nachodzącymi zadaniami.
- Poświęcanie czasu dla siebie na praktykowanie ulubionych zajęć rekreacyjnych i relaks.

Okres dorastania to etap, podczas którego młodzież odkrywa i używa wielu substancji szkodliwych dla swojego zdrowia (Pérez, 2019): te substancje mogą być zarówno legalne, jak i nielegalne, ale obie są szkodliwe w krótkim, średnim, a zwłaszcza długim okresie dla nastolatków.

Hiszpańskie Towarzystwo Psychiatryczne (2019) zwraca uwagę, że alkohol, tytoń, cannabis i kokaina są najczęściej spożywanymi substancjami przez nastolatków w wieku od 14 do 18 lat. Ponadto ostrzega przed ryzykiem, że nastolatki nie mają realnego pojęcia, co może oznaczać używanie tych substancji krótko- i długoterminowo. Biorąc pod uwagę obecne prawdopodobieństwo uzależnienia się od tego rodzaju substancji przez młodzież, ważne jest, aby mieć dobry plan prewencji (Muñoz, 2020; Pérez, 2019), aby unikać rozpoczynania spożywania którychkolwiek z tych substancji lub podobnych, niewymienionych substancji.

Niektóre wytyczne prewencyjne dotyczące używania substancji toksycznych, opracowane przez Valencian Psychiatric Society (2019), to:

- Informowanie młodzieży o wadach użycia narkotyków: Dostarczanie informacji na temat skutków ubocznych stosowania substancji psychoaktywnych.
- Zachęcanie młodzieży do aktywności pozalekcyjnych: Motywowanie nastolatków do uczestnictwa w zajęciach pozalekcyjnych, które dostarczają satysfakcji i poprawiają samopoczucie.
- Świadczenie wsparcia psychologicznego dla nastolatków: Informowanie młodzieży o istocie i potrzebie wsparcia psychologicznego.
- Znajomość grupy rówieśniczej przez rodziny: Rodziny powinny być zaznajomione z grupą rówieśniczą, w której działa nastolatek, aby mieć bardziej obiektywny ogląd jego rzeczywistych możliwości konsumpcji substancji (Pérez, 2019).

- Stosowanie pozytywnego wzmocnienia: Nagradzanie pozytywnych postaw i działań młodzieży.
- Rozwijanie myślenia krytycznego: Wspieranie rozwijania umiejętności myślenia krytycznego, aby nastolatek był bardziej świadomy podejmowania decyzji związanych z tą kwestią, umożliwiając mu uniknięcie presji społecznej.
- Unikanie nadopiekuńczości: Unikanie nadmiernego zabezpieczania nastolatków, aby nie działały impulsywnie pod wpływem "histerii" czy "zemsty".
- Świadomość, że nastolatki są bardzo formowalne: Nastolatki są bardzo podatne na wpływ i traktują dorosłych wokół siebie jako punkt odniesienia (Pérez, 2019): dlatego bardzo ważne jest, aby w domu nie spożywać tych substancji.
- Umiejętność dostrzegania znaków ostrzegawczych, jakie przekazują nam nastolatki.

Znaczenie zmiany stylu życia w kierunku zdrowego trybu życia

Zdrowy styl życia jest ważny, ponieważ stanowi kontekst dla zrównoważonego i dłuższego życia. Eric Plasker w swojej książce "The 100 Year Lifestyle" (2007) rozmawia o długowieczności i tym, jak zmiany w stylu życia (we wszystkich opisanych wyżej wymiarach) mogą przyczynić się do pełnego życia, bez większych chorób w trakcie życia. Styl życia zaczyna się w dzieciństwie, jest kształtowany przez rodzinę i ma transgeneracyjny charakter, ale w okresie adolescencji i rozpoczynającego się etapu życia staje się decyzją, którą każdy podejmuje - kontynuować intuicyjnie styl życia wpisany w dzieciństwo czy zaangażować się w proces zmiany, świadomej, z określonymi celami związanymi ze zdrowiem. Plasker opracował w tym zakresie interwencję zmiany stylu życia, zgodnie z pewnymi badaniami związanymi z długowiecznością i zdrowiem. W tym planie interwencji opisuje ogólne zasady do przestrzegania, aby żyć 100 lat w zdrowy i satysfakcjonujący sposób:

Zasada Zmiany #1: Zmiana jest łatwa. Myślenie o zmianie jest trudne.

Podczas gdy ktoś zastanawia się nad tym, co chce zmienić, życie może wydawać się trudne i skomplikowane. W rzeczywistości wahanie się między kryzysem a motywacją do poprawy jakości życia może utrzymywać osobę na emocjonalnej huśtawce. Jednak po podjęciu zobowiązania do zmiany, osoba zauważy, że wiele rzeczy, z którymi się borykała, ułoży się łatwiej. Działania i wybory, które nie współgrają z dążeniem do stworzenia najlepszego życia, tracą swoje znaczenie.

Zasada Zmiany #2: Zmiana następuje jednym wyborem na raz. Myśl o postępie, nie o doskonałości.

Podczas gdy uczymy się, jak wprowadzać zmiany, które będą wspierały nasze najlepsze życie dzisiaj i w przyszłości, ważne jest, aby pamiętać, że rezultatów możemy nie zauważyć od razu. Wiele osób podejmuje toksyczne decyzje, które ograniczają ich życie. Często

2.1. Zdrowy Styl Życia

maskują się one jako nagrody. Na przykład zapalenie papierosa jako nagroda na koniec trudnego dnia lub spożycie kolejnego deseru jako emocjonalnej poprawki; czy pięć minut przyjemności warte było trzech dni wyrzutów sumienia i dwóch tygodni prób powrotu na właściwe tory? Prawdziwa nagroda pochodzi z poczucia własnej wartości i miłości do siebie, gdy szanujesz samego siebie poprzez każdy wybór.

Zasada Zmiany #3: Podchodź do zmian z myślą o idealnym 100-letnim stylu życia.

Osoba może mierzyć codzienną łączność z jej prawdziwym potencjałem przez intensywność poziomu energii. Utrzymywanie wysokiej energii przez cały dzień zazwyczaj jest dość dobrym wskaźnikiem, że osoba działa na najwyższym poziomie ludzkiego potencjału, a codzienne wzorce prawdopodobnie to wspierają. To napędza każdą godzinę celem. Osoba może, poprzez trzy zasady zmieniające życie, trwale odtworzyć DEP, aby napędzać resztę życia (Plasker, 2007).

Poziomy Hierarchii Opieki Zdrowotnej obejmują trzy poziomy, a są to:

1. Opieka nad sobą (Self-Care): To, co musisz zrobić dla samego siebie, aby utrzymać zdrowie umysłu, ciała i ducha na najwyższym poziomie, czego nikt inny nie może zrobić za ciebie.

Opieka nad sobą polega na dbaniu o siebie, swój umysł, ciało i ducha. Chodzi o to, abyś był odpowiedzialny za siebie i robił rzeczy, które wiesz, że są dobre dla ciebie. Dobra opieka nad sobą współpracuje z naturalną zdolnością twojego ciała do utrzymania zdrowia, dostosowania się do stresu, utrzymania silnej odporności na choroby i pozostawania w równowadze. Dbaj o siebie, rób z opieki nad sobą swoim stylem życia.

W skład tego wchodzi spożywanie jedzenia, które wiesz, że jest dobre dla ciebie, picie czystej wody i oddychanie czystym powietrzem. Dobra opieka nad sobą obejmuje zarządzanie swoim ciałem, energią i poziomem stresu oraz uczestnictwo w zdrowych aktywnościach. Baw się, robiąc rzeczy, które sprawiają, że czujesz się silny i pełen energii każdego dnia.

Wielu ludzi uważa, że opieka nad sobą jest trudna. Ale to nieprawda. Opieka nad sobą nie jest trudna – tak naprawdę jest łatwa. To, co może być trudne, to zmiana wzorca z destrukcyjnego lub obojętnego na wzorec potencjału ludzkiego.

Opieka nad sobą polega na wyborach, które podejmujesz każdego dnia – myślenie zdrowych myśli, rozwijanie wysokiej jakości relacji, medytowanie i utrzymanie rutyny treningowej. Jeśli dbanie o siebie nie było twoim zwyczajem, czas zacząć teraz, zanim pojawi się kryzys. Może to oznaczać dokonanie pozytywnych zmian, które wpłyną na twoje życie jeden wybór naraz. Jeden zdrowy wybór jedzenia doprowadzi do kolejnego. Dobra sesja treningowa zainspiruje cię do kolejnej. Bądź konsekwentny, a w końcu poczujesz, że znalazłeś swoją ścieżkę, a twoje rezultaty zmotywują cię do przejścia na kolejny poziom. Rób właściwe rzeczy, a w końcu staną się one twoim nowym wzorcem potencjału ludzkiego.

2. Opieka zdrowotna (Health Care): To, co musisz zrobić dla siebie, aby utrzymać zdrowie umysłu, ciała i ducha na najwyższym poziomie, korzystając z umiejętności wykwalifikowanego pracownika służby zdrowia.

Opieka zdrowotna to proaktywny sposób utrzymywania ciała i umysłu w jak najlepszym zdrowiu. Opieka zdrowotna to troska, której nie możesz zapewnić sobie samodzielnie. Jest to konieczne, aby utrzymać równowagę organizmu, zachować właściwe ustawienie, pozbyć się stresu i lepiej oprzeć się wyzwaniom otoczenia.

Opieka zdrowotna to dbałość o zdrowie i dobre samopoczucie oraz utrzymanie siły ciała. Przede wszystkim musisz zrozumieć, że twoje ciało zostało zaprojektowane, aby być zdrowym. Choroba nie jest normalną częścią codziennego życia. Kiedy się zdarzy, jest to niefortunne, ale musimy przestać myśleć o chorobie jako o czymś naturalnym.

Doskonała opieka zdrowotna, połączona z doskonałą dbałością o siebie, sprawia, że całe twoje ciało funkcjonuje na najwyższym poziomie.

3. Opieka kryzysowa: To, co musisz zrobić dla siebie, aby wrócić do zdrowia po kontuzji lub chorobie, która wymaga wsparcia specjalisty od opieki kryzysowej lub opieki zdrowotnej. Prędzej czy później każdy z nas przeżyje kryzys. Przygotowanie zapewni, że nasze ciała wrócą do zdrowia jak najszybciej, a nasze portfele również szybko się otrząsną. Posiadanie zespołu specjalistów od opieki kryzysowej z zaufanym lekarzem pierwszego kontaktu to ważna część tego procesu. Najważniejsze to przyjąć odpowiedzialność za swoją opiekę zdrowotną. Ostatecznie jesteś odpowiedzialny za swoje własne zdrowie. Oznacza to pozostawanie poinformowanym i edukowanie się, zwłaszcza w czasach kryzysu. Chcesz mieć najlepszych lekarzy i najlepszych dostawców opieki zdrowotnej w swoim zespole. Zachowanie zdrowia na co dzień wzmocni twój wewnętrzny system orientacyjny. A własne wewnętrzne wskazówki będą twoim najlepszym sojusznikiem w dążeniu do zachowania zdrowia w miarę starzenia się i odwlekania kryzysu tak długo, jak to możliwe.

2.1. Zdrowy Styl Życia

2.1.5. WSKAZÓWKI dotyczące budowania ZDROWEGO STYLU ŻYCIA:

Opieka nad sobą: Stawianie jakości życia na pierwszym miejscu. Opieka nad sobą polega na dbaniu o siebie, swój umysł, ciało i duszę. Chodzi o to, żebyś był odpowiedzialny za siebie i robił rzeczy, które wiesz, że są dobre dla ciebie. Dobra opieka nad sobą współpracuje z naturalną zdolnością twojego ciała do utrzymania zdrowia, dostosowania się do stresu, utrzymania silnej odporności na choroby i zachowania równowagi. Bądź dobry dla siebie i uczyni opiekę nad sobą swoim stylem życia. Obejmuje to spożywanie jedzenia, które wiesz, że jest dobre dla ciebie, picie czystej wody i wdychanie czystego powietrza. Dobra opieka nad sobą obejmuje zarządzanie swoim ciałem, energią, poziomem stresu oraz uczestnictwo w zdrowych aktywnościach. Baw się, robiąc rzeczy, które sprawiają, że czujesz się silny i pełen życia każdego dnia. Opieka nad sobą polega na wyborach, które podejmujesz każdego dnia – myśleniu zdrowych myśli, pielęgnowaniu wysokiej jakości relacji, medytowaniu i utrzymywaniu rutyny ćwiczeń. Oto kilka działań, które możesz podjąć w ramach opieki nad sobą:

a. **Ćwicz** i buduj wytrzymałość, siłę i budowę:

Wytrzymałość: Ćwicz co najmniej 30 minut treningu cardio trzy do czterech razy w tygodniu. Ćwicz z monitorem serca i monitoruj swój poziom wyjściowy. Skorzystaj z usług osobistego trenera lub innego profesjonalisty zdrowia, aby monitorować swój postęp i wprowadzić cię na właściwą ścieżkę.

Siła: Ocen siłę swoich głównych grup mięśniowych, w tym mięśnie klatki piersiowej, mięśnie pleców, ramiona i nogi. Ustal cele dotyczące budowy siły w każdym z tych obszarów i skorzystaj z usług osobistego trenera lub innego profesjonalisty zdrowia, aby wprowadzić cię na właściwą ścieżkę.

Budowa: Zmierz swoją szyję, klatkę piersiową, pas, biodra i uda. Ocen swoją postawę i równowagę wagi. Ustal cele dotyczące swojego kształtu w każdym z tych obszarów i skorzystaj z usług osobistego trenera, chiropraktyka lub innego profesjonalisty zdrowia, aby wprowadzić cię na właściwą ścieżkę.

b. Zapewnij swojemu ciału **dotatkową ochronę przed szkodliwymi substancjami:**

- używaj filtrów powietrza i wody,
- pij oczyszczoną wodę,
- unikaj toksycznych chemikaliów.

c. **Zarządzaj stresem.** Twój organizm jest elastyczny, o zdolnościach do zdumiewającego zdrowienia. Wzmacniaj go, ile tylko możesz, poprzez swój styl życia. Pielęgnuj i rozwijaj swoje zdrowotne rezerwy, podobnie jak konto oszczędnościowe. W ten sposób będziesz gotowy na radzenie sobie z tym wszystkim, co przyniesie przyszłość - co możesz przyjąć jako mieszankę dobrych i trudnych czasów - radosnych i wymagających. Skorzystaj z następujących metod radzenia sobie ze stresem:

- medytacja,
- wypróbuj jogę,
- udział w odosobnieniach (retreats).

Postaw swoje zdrowie na pierwszym miejscu i utrzymuj je przez całe życie. Zrozum potencjalne ryzyko wynikające z historii chorób w rodzinie, ale zamiast martwić się nimi, podejmuj codziennie decyzje dotyczące stylu życia, które wspierają jakość twojego długowiecznego życia. Wierz w zdolność swojego ciała do adaptacji do otoczenia i pielęgnuj jego zdolność adaptacji poprzez wybory związane z Twoim 100-letnim stylem życia. To poprawi twoje życie dziś i jutro. Edukuj się. Jedz zdrowo, pozostawaj aktywny fizycznie, dbaj o kręgosłup i układ nerwowy, unikaj papierosów, przechodź regularne badania kontrolne i bądź czujny na wypadek wypadków każdego dnia.

Oto kilka dodatkowych wskazówek, które pomogą ci przejść w stan i utrzymać wysoką energię, aby zasiląć twoje 100-letnie życie. Nie mówię o hiperaktywnej energii. Chodzi mi o skoncentrowaną, spokojną, naturalnie wysoką formę energii, która wynika z wewnętrznej świadomości twojego potencjału ludzkiego. **Możesz napędzać swoje 100-letnie życie:**

a. Poprzez spożywanie produktów o wysokiej zawartości energii:

- Pełnoziarniste produkty zbożowe
- Świeże owoce i warzywa
- Chude mięsa, ryby i drób
- Roślinne białka
- Tofu, edamame, siemię lniane i olej lniany
- Wysokiej jakości suplementy witamin i minerałów

b. Poprzez uczestnictwo w aktywnościach o wysokiej energii:

- Radosne ćwiczenia
- Uzyskanie od sześciu do ośmiu godzin spokojnego snu każdej nocy
- Znacząca praca
- Jakość spędzonego czasu z rodziną i przyjaciółmi

2.1. Zdrowy Styl Życia

- Wolontariat i praca społeczna
- Joga, PowerCentering i Pilates
- Adoptowanie nowego zwierzęcia
- Zmiana tempa aktywności, takie jak prowadzenie spotkania kadry na zewnątrz, spacer z sąsiadami, podjęcie nowego sportu, takiego jak narciarstwo, kolarstwo, pływanie czy żeglowanie

c. Poprzez utrzymanie myśli i postaw o wysokiej energii:

- Akceptuję moją obecną sytuację i okoliczności
- Wierzę, że wszystko się ułoży
- Mam to, co potrzebne, aby osiągnąć moje cele
- Codziennie zaczynam od nowa
- Mogę wybierać swoje nawyki w każdej chwili
- Mogę zboczyć z kursu i wrócić na właściwą drogę za pomocą mojego kolejnego wyboru
- Uczę się każdego dnia
- Jestem wdzięczny/na za wszystkie moje doświadczenia
- Moje wyzwania uczą mnie lekcji, których potrzebuję się nauczyć

Oczywiście, to nie wystarczy wybierać żywność, aktywności i myśli o wysokiej energii. Trzeba również unikać pochłaniaczy energii, takich jak:

a. Spożywanie żywności o niskiej energii:

- Przetworzona żywność
- Fast foody
- Żywność śmieciowa
- Desery zawierające dużo cukru
- Żywność z białej mąki lub cukru
- Potrawy smażone

b. Udział w aktywnościach o niskiej energii:

- Przeszukiwanie kanałów telewizyjnych lub bezmyślne przeglądanie internetu
- Trudna, nudna lub stresująca praca
- Inwestowanie czasu w bezsensowne relacje
- Przesadne wydawanie
- Popadanie w nudną rutynę i utrata kontaktu z radością życia
- Klótnie

c. Utrzymywanie się w niskoenergetycznych myślach i działaniach:

- Nie akceptuję mojej obecnej sytuacji i okoliczności.
- Nie mam wiary w siebie.

- Nie mam tego, co potrzebne do osiągnięcia moich celów.
- Nie mogę rozpocząć każdego dnia od nowa.
- Nie mogę wybierać mojego wzorca w dowolnym momencie.
- Nie mogę zbroczyć z kursu i wrócić na właściwą ścieżkę za pomocą mojego kolejnego wyboru.
- Nie uczę się codziennie.
- Nie jestem wdzięczny za wszystkie swoje doświadczenia.
- Moje wyzwania nie uczą mnie lekcji, których muszę się nauczyć.
- Po co się trudzić?
- Jestem ofiarą.

Zmień Sposób Myślenia

Możesz zmienić swoje życie, zmieniając swoje myślenie. Korzystając z innych ścieżek i zadając nowe pytania, możesz znaleźć ekscytujące rozwiązania. Typy pytań na stronie przeciwnej otwierają cię na większe możliwości, które zaproszą ekscytujące okazje do twojego wydłużonego życia. Działając jednocześnie na jedno lub dwa z nich, zaczniesz przyciągać jasność, która pomoże ci stworzyć środowisko, którym będziesz cieszyć się przez całe życie.

Zacznij rozwijać nowe obszary swojego mózgu, aby stworzyć życie bez ograniczeń, zadając te kluczowe pytania:

- Jak mogę być bardziej skuteczny w moim życiu?
- Jakie podstawowe wartości chcę przyjąć jako fundament mojego życia?
- Kto może być moim mentorem i pomóc mi osiągnąć moje cele?
- Jak mogę stać się lepszym profesjonalistą?
- Co sprawiłoby, że byłbym lepszym słuchaczem?
- Od kogo muszę się nauczyć, aby lepiej wykonywać moją pracę?
- Jak mogę sprawić, żeby moje przekazy były słyszane w pozytywny sposób?
- Jaki nawyk mogę zobowiązać się zmienić, co poprawi moje życie?
- Jakie zobowiązania sprawiają, że będę zdrowszą osobą?
- Co mogę zaakceptować z mojej przeszłości, co umożliwi mi ruszenie do przodu?
- Komu mogę dziś przebaczyć, aby móc odpuścić i żyć moim życiem?
- Jakie zasoby są dla mnie dostępne?
- Czego naprawę chcę?
- Gdzie chcę mieszkać?
- Które kolory sprawiają, że czuję się szczęśliwy wewnątrz i poprawią moje otoczenie?
- Jakie zmiany mogę wprowadzić w moim domu, aby sprawić, że będzie bardziej przyjemny?

2.1. Zdrowy Styl Życia

- Jak chcę, aby wyglądały moje finanse za rok?
- Jakie wybory muszę podjąć, aby osiągnąć ten cel?
- Czego chcę od mojego życiowego partnera, czego teraz nie otrzymuję?
- Jak mogę o to poprosić, aby były większe szanse na otrzymanie tego?
- Co muszę dać, aby mój partner poczuł się bezpieczny?
- Jak mogę wykorzystać swoje talenty i pasje, aby zarabiać dodatkowe pieniądze?

Plan Działania na Trwałą Zmianę

1. Przestań się zabijać.

Jeśli utknąłeś w destrukcyjnym wzorze energii, zatrzymaj się i od tego momentu rób to samo przy każdym wyborze.

2. Zaufaj swojemu ciału.

Kiedy zaczniesz odwracać sytuację poprzez swoje wybory, twoje ciało i umysł się umocnią. Zauważysz, że stajesz się bardziej skoncentrowany i młodszy zarówno umysłowo, jak i fizycznie. To da ci pewność siebie w przyszłości.

3. Dbaj o swoje oryginalne części.

Wzmacniaj swoje słabe strony i dostosowuj swoje aktywności, aby uwzględniać obszary ciała, które napotykają trudności. Lepiej jest zmienić swoje aktywności, niż zmuszać swoje części ciała do uległości.

4. Nie lekceważ swojego kryzysu.

Postaw opiekę nad sobą i zdrowie na pierwszym miejscu. Spotkaj się z odpowiednimi dostawcami opieki zdrowotnej i opracuj strategię, aby maksymalnie wykorzystać swoje 100-letnie życie, biorąc pod uwagę swoją historię osobistą. Zdobądź drugą lub nawet trzecią opinię, aż zalecenia poczujesz w swoim wnętrzu, ponieważ głęboko wiesz, co jest dla ciebie najlepsze.

5. Dodatkowo, poznaj historię swojej rodziny i podejmij działania w zakresie swojego zdrowia.

Postaw opiekę nad sobą i zdrowie na pierwszym miejscu, zwłaszcza jeśli chodzi o historię zdrowia twojej rodziny.

6. Pamiętaj o trzech Zasadach Zmiany Życiowej

Zmiana jest łatwa; myślenie o zmianie jest trudne. Dużo łatwiej jest wprowadzić zmiany dla poprawy jakości życia, podejmując każdy wybór, który wspiera Twój idealny styl życia na 100 lat, niż kontynuować destrukcyjną ścieżkę i być zmuszonym do zmiany przez poważną chorobę.

7. Ekscytuj się tym, co jest w zakresie twoich możliwości z obecnego punktu wyjścia.

Dąż do postępu każdego dnia i uważaj, aby nie porównywać się do siebie samego z czasów, gdy miałeś 18 lub 35 lat. Stawiaj sobie za cel poprawę i codziennie czuj się młodziej dzięki podejmowanym wyborom.

8. Bądź wdzięczny i doceniaj swoje obecne otoczenie.

Szukaj dobra i wykorzystuj maksymalnie swoje obecne środowisko. Jeśli nie jesteś gotów poświęcić czasu na rozpoczęcie budowania przyszłości we własnym, obecnym otoczeniu, prawdopodobnie odtworzysz przeszłość w nowym.

9. Zaczynj rozwijać wizję swojego idealnego 100-letniego stylu życia.

Wyrażaj swoje marzenia z bliskimi ludźmi, którym ufasz i którzy cię wspierają w ich tworzeniu. Prowadź dziennik ważnych dla ciebie rzeczy. Kontynuuj definiowanie i definiowanie na nowo, z coraz większą jasnością, swojego idealnego 100-letniego stylu życia.

10. Skończ z sytuacjami, które odciągają cię od ćwiczeń.

Zaczynj trenować siebie, aby myśleć nieszablonowo i magnetycznie przyciągać to, czego chcesz. Zauważ siebie, gdy twoje myśli przechodzą w destrukcyjne wzorce, i natychmiast przenieś się z powrotem do swojego idealnego myślenia.

11. Zrezygnuj z prób kontrolowania rzeczy, które są poza twoją kontrolą.

Skup się na rzeczach, które możesz zmienić. Poprzez ten proces akceptacji i odpuszczania, zaczniesz opracowywać strategię przejścia, która pomoże ci zmienić swoje otoczenie.

12. Opisz swoje idealne domowe i zawodowe środowiska.

Zidentyfikuj wszelkie zmiany, które możesz natychmiast wprowadzić, aby poprawić swoje otoczenie i uczynić je bardziej przyjemnym.

13. Zaczynj mieć więcej frajdy i ciesz się podróżą już teraz.

Szukaj dobra w każdej sytuacji. Doceniaj swoje postępy i nauki, jakie do tej pory zdobyłeś.

14. Bądź dobry dla planety.

Zostań świadomym ekologicznie i zachęcaj rodzinę i przyjaciół do tego samego. Wszyscy jesteśmy w tym razem.

2.1. Zdrowy Styl Życia

Są trzy aspekty twojego otoczenia, które są istotne w kontekście tworzenia twojego idealnego stylu życia na 100 lat:

1. *Twoje wewnętrzne otoczenie.* Stwórz przekonującą wizję reszty swojego życia i rozwijaj nastawienie, aby to zrealizować. To musi pochodzić od ciebie. Twoje wewnętrzne środowisko to to pomiędzy twoimi uszami, to wewnątrz twojej skóry. To jest twój umysł, ciało i duch. To ty będziesz musiał opracować wizję swojego życia.
2. *Twoje zewnętrzne środowisko.* Żyj, pracuj i baw się w idealnym środowisku, które rezonuje z twoją wrodzoną inteligencją. Gdy już masz jasność, możesz tworzyć i manifestować swoje idealne środowisko. Czasami dzieje się to szybko, a czasami wolno. Kluczem jest poruszanie się we właściwym kierunku, ku temu, czego naprawdę chcesz, jeden wybór naraz. To zharmonizuje twoje wewnętrzne i zewnętrzne środowisko. Umieść siebie także w zewnętrznych środowiskach, które karmią twoją wewnętrzną kreatywność. To cykl, który ciągle buduje twój idealny styl życia na 100 lat.
3. *Zgodność między twoim wewnętrznym, a zewnętrznym środowiskiem, co eliminuje konflikty.* Zgodność między słowami, a działaniami ma potężną siłę. Wielu ludzi nazywa to działaniem zgodnie z przekonaniami. Osoby, które postępują zgodnie z przekonaniami, mają wewnętrzną siłę niezależnie od swojego rozmiaru, siły, czy wieku. Ich integralność świeci. Mają w sobie pewną obecność, która jest pociągająca i atrakcyjna.

2.1.6. Konkluzje i zalecenia

Rozwijanie i utrzymywanie zdrowego stylu życia jest istotne, aby zapewnić, że fizyczny i psychospołeczny rozwój młodych ludzi przebiega właściwie. Okres adolescencji to czas, kiedy ciekawość odkrywania pewnych doznań może zagrażać ich zdrowiu i dobrej kondycji psychicznej (Fernández, 2016). Z tego powodu istotne jest promowanie zdrowych nawyków stylu życia wśród młodzieży, aby zapobiec potencjalnym czynnikom ryzyka związanym z ich wiekiem.

Jeśli chodzi o zdrowe odżywianie, ważne jest, aby pamiętać, że każda osoba jest inna, a więc także sposób, w jaki się rozwijamy, jest inny: dlatego najbardziej odpowiednie jest dostosowywanie diet do potrzeb młodych dorosłych, a nie na odwrót (Casañas & Lalucat, 2018). Jeśli w okresie adolescencji uda się osiągnąć zrównoważoną dietę, stawiany jest pierwszy krok ku zdrowemu dorosłemu życiu.

Kolejnym aspektem ściśle związanym ze zdrowym stylem życia młodzieży, a w szczególności ze zdrowym odżywianiem, jest praktyka aktywności fizycznej. Aktywność fizyczna przynosi młodym ludziom wiele korzyści fizycznych i psychicznych, takich jak poprawa rozwoju układu lokomocyjnego, układu sercowo-naczyniowego, układu neuromuskularnego, a także pomaga utrzymać zdrową masę ciała, sprzyja pewności siebie oraz integracji społecznej i interakcji (Álvarez, 2022; Sicart, 2009; WHO, 2022). Ponadto warto podkreślić, że młodzież, która uprawia aktywność fizyczną w wolnym czasie, zazwyczaj utrzymuje optymalne wyniki w nauce (Gobierno Vasco, 2019).

Przykłady aktywności fizycznych, które młodzież może wykonywać, aby utrzymać zdrowe nawyki, obejmują:

- Umiarkowana aktywność aerobowa: jazda na rowerze, taniec, jazda na rolkach, spacer itp.
- Intensywna aktywność aerobowa obejmuje: bieganie, uprawianie sztuk walki, wspinaczka, uprawianie sportów takich jak piłka nożna, pływanie, tenis, koszykówka oraz lekkoatletyka (skoki wzwyż i w dal).

Dodatkowo zaleca się uzupełnienie aktywności fizycznej ćwiczeniami wzmacniającymi mięśnie i kości co najmniej 3 razy w tygodniu (WHO, 2022).

Jeśli chodzi o zdrowie psychiczne młodzieży, dowiedziono, że dobra wiedza na temat zdrowia psychicznego i zaburzeń psychicznych wśród młodych ludzi może prowadzić do lepszych warunków dla tych, którzy doświadczają zaburzeń psychicznych: z jednej strony ułatwiając ich zrozumienie i rozpoznanie, a z drugiej strony sprzyjając zachowaniom poszukiwania pomocy zawodowej lub samopomocy (Casañas & Lalucat, 2018). Aby pracować nad zdrowiem psychicznym i zminimalizować ryzyko związanego z nim w wieku adolescencji, ważne jest nauczanie młodych ludzi kontrolowania swoich emocji, kształcenie umiejętności krytycznego myślenia, rozwijanie odporności oraz sprzyjanie wspierającemu środowisku społecznemu i sieciom wsparcia (WHO, 2021).

2.1. Zdrowy Styl Życia

Bardzo istotne jest, aby system prewencji używany do osiągnięcia zaproponowanych celów docierał do różnych poziomów pracy i był rozpowszechniany w odpowiedni sposób, aby przyciągnąć zainteresowanie nastolatków, na przykład w szkołach, mediach społecznościowych lub w systemie opieki zdrowotnej.

Biorąc pod uwagę szkodliwe nawyki w okresie adolescencji, ważne jest posiadanie dobrego planu prewencyjnego (Muñoz, 2020), aby zapobiec rozpoczęciu przez młodych ludzi konsumpcji jakiegokolwiek z tych substancji lub podobnych substancji niewymienionych. Okres adolescencji to etap zmian, a każdy rodzaj toksycznej substancji jest poważnie szkodliwy zarówno dla rozwoju fizycznego, jak i psychicznego (Pérez, 2019). Gdy mówimy o substancjach toksycznych lub narkotykach, zazwyczaj dokonuje się klasyfikacji na podstawie tego, czy są uważane za łagodne (alkohol, tytoń...) czy twarde narkotyki (cannabis, kokaina...); jednakże tę różnicę należy wyeliminować, ponieważ może sprawić, że nastolatek pomyśli, że łagodne narkotyki nie są dla niego tak szkodliwe (Sociedad Valenciana de Pediatría, 2019).

Ważne jest, aby oferować młodzieży wytyczne, które zachęcają ich do rozwoju zdrowego stylu życia, ale równie istotne jest, abyśmy, jako rodzice, nauczyciele czy mentorzy, byli konsekwentni w naszym przekazie: powinniśmy działać jak lustro, w którym nastolatki mogą spojrzeć i rozpoznać siebie w przyszłości.

2.2.1. Definicje i podstawowe pojęcia

XXI wiek przyniósł ze sobą wielkie wyzwania, problemy i przeszkody, ale jednocześnie ogromną liczbę możliwości dla każdego, kto chce aktywnie uczestniczyć w erze wiedzy (Flores, 2016). Dlatego też, aby sprostać wymaganiom, wyzwaniom i problemom dzisiejszych czasów, niezbędne jest promowanie i rozwijanie umiejętności niezbędnych do ich osiągnięcia: w szczególności będziemy omawiać myślenie krytyczne i rozwiązywanie problemów.

Zanim zaczniemy rozmawiać ogólnie o myśleniu krytycznym i rozwiązywaniu problemów oraz o tym, jak rozwijać te umiejętności w obszarze młodzieży, zdefiniujemy te dwie kwestie.

Jeśli chodzi o myślenie krytyczne, to umiejętność ta jest definiowana jako sposób, w jaki ludzie oceniają i refleksyjnie patrzą na swoje otoczenie, bazując na swoim doświadczeniu życiowym i kontekstach społecznych (Fernández, 2020), co pozwala na ocenę działań na podstawie zdobytej wiedzy. Według Godoya i Calero (2018), myślenie krytyczne zakłada umiejętności i postawy rozwijające się w czterech kategoriach: konceptualizacja lub organizacja informacji, rozumowanie, tłumaczenie i badania. Zamiast biernie akceptować idee, koncepcje czy przekonania, osoby o myśleniu krytycznym zadają sobie pytania, poszukują interesujących problemów i wyzwań, a jednocześnie starają się znaleźć argumenty i rozwiązania (Flores, 2016).

W tym sensie **umiejętności myślenia krytycznego są związane z ciekawością eksploracji, umysłową bystrością, pasjonującym oddaniem się rozumowi i pragnieniem rzetelnej informacji** (Alquichire & Arrieta, 2018). Osoba, która potrafi używać swojej zdolności do myślenia krytycznego, potrafi umieścić fakty w kontekście, interpretować je, nadawać im sens i transcendencję, w skrócie, krytyczny myśliciel potrafi zobaczyć, w jaki sposób są one ze sobą powiązane (Flores, 2016).

Rozumienie krytyczne obejmuje nie tylko rozwój zdolności poznawczych, lecz także zdolność jednostek do refleksji nad własnymi działaniami, co umożliwia im prowadzenie bardziej celowego życia zgodnie z własnymi sposobami myślenia (Facione, 2007; Fernández, 2020): dlatego musimy skupić się na tym procesie myślowym oraz ludzkich umiejętnościach, jakie on niesie, i kierować je na codzienną refleksję nad napotykanymi problemami oraz poszukiwanie rozwiązania poprzez przemyślenie i wybór najbardziej trafnego rozwiązania spośród różnych alternatyw (Facione, 2007).

W tym kontekście ważne jest zauważenie, że proces myślowy rozwija się na trzech istotnych poziomach:

- Na pierwszym poziomie znajduje się automatyczne myślenie: generuje się, gdy ludzie reagują natychmiast na bodziec zewnętrzny, nie zatrzymując się, aby zastanowić.
- Na drugim poziomie mamy myślenie systematyczne: odnosi się to do naszej wiedzy, aby rozwiązać sytuację za pomocą pojęć, zręczności i umiejętności; innymi słowy, w tym poziomie istnieje większa zdolność do myślenia przed działaniem.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

- Na trzecim poziomie, uważanym za najwyższy, mamy myślenie krytyczne: generuje proces autorefleksji dotyczący naszego myślenia i działań, które stosujemy w kontekstach, w których się rozwijamy. Można więc powiedzieć, że zachodzi analiza i ocena tego, co myślimy i jak używamy tych myśli w naszych codziennych czynach.

Obecnie myślenie i refleksja nad otaczającym nas światem powinny stanowić istotny element procesów nauczania i uczenia się młodzieży, ale w rzeczywistości znajduje się to w miejscu, które opiera się, jest bierne i nie przywiązuje wagi do krytycznego myślenia, które jest dziś wymagane: można by powiedzieć, że mówienia o krytycznym myśleniu pozostały jedynie w prostych słowach, które nie są realizowane (Fernández, 2020).

Jeśli chodzi o rozwiązywanie problemów, ogólnie można powiedzieć, że problemy lub konflikty są nieuniknione dla kondycji i naturalnego stanu ludzkiego istnienia. Jak twierdzi Fuquen (2003), problem lub konflikt można zdefiniować jako napięcie między przeciwnymi i sprzecznymi pragnieniami, które powoduje sprzeczności (które mogą mieć charakter interpersonalny i społeczny), a gdzie opór i interakcje często odzwierciedlają się w stresie lub frustracji: w rezultacie osoba zaangażowana w problem lub konflikt może znajdować się w bolesnym stanie emocjonalnym.

Rozwiązywanie problemów zostało zdefiniowane jako zestaw umiejętności i technik pozwalających wykorzystać potencjał korzystnych możliwości inherentnych w tym samym konflikcie (Camps, Selvam & Sheymardanov, 2019): zatem kompetencja rozwiązywania konfliktów lub problemów pokojowo wpisuje się w inteligencję emocjonalną, a w szczególności w zdolność empatii (czyli odczuwania tego, co czuje druga osoba). Zapobiegawcze zadanie rozwiązywania problemów polega na poprawie umiejętności radzenia sobie ludzi z codziennymi sytuacjami problemowymi. Uważa się, że jest to fundamentalna umiejętność w wieku adolescencji, ponieważ pozwala podejmować odpowiedzialne decyzje, zapewniając większą autonomię i pomagając zapobiegać problemom (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016).

Osoby, które skutecznie rozwiązują swoje problemy, zazwyczaj sprawnie zarządzają swoim życiem emocjonalnym, ponieważ emocje mogą ułatwiać lub hamować proces rozwiązywania problemów (Pena, Extremera & Rey, 2011); emocje mogą pomóc zidentyfikować problem, ocenić różne dostępne alternatywy oraz możliwość ich wdrożenia.

1. Myślenie krytyczne

Myślenie krytyczne to aktywność poznawcza związana z użyciem umysłu. Nauka myślenia w sposób krytycznie analizujący i oceniający oznacza korzystanie z procesów umysłowych, takich jak uwaga, kategoryzacja, selekcja i ocena. Podobnie jak myślenie krytyczne jest aktywnością refleksyjną, ponieważ analizuje wyniki własnej refleksji i refleksji innych. To zupełnie ukierunkowane na działanie myślenie, które zawsze pojawia się w kontekście rozwiązywania problemów i interakcji z innymi ludźmi, bardziej w celu zrozumienia korzeni i natury problemów niż proponowania rozwiązań (López, 2012).

Słuchanie i czytanie krytycznie, czyli reagowanie systematyczną oceną na to, co słyszeliśmy i czytaliśmy, wymaga zestawu umiejętności i postaw. Umiejętności i postawy te budowane są wokół serii powiązanych ze sobą krytycznych pytań. Chociaż nauczysz się ich jedno po drugim, naszym celem jest zdolność do ich wspólnego wykorzystania w celu zidentyfikowania najlepszej dostępnej decyzji.

Mogliśmy przedstawić je jako listę rzeczy, które powinieneś zrobić, ale system pytań bardziej zgadza się z duchem ciekawości, zdumienia i intelektualnej przygody, które są istotne dla myślenia krytycznego. Myślenie uważne zawsze jest nieukończonym projektem, historią poszukującą zakończenia, które nigdy nie nadejdzie. Krytyczne pytania dostarczają bodźca i kierunku dla myślenia krytycznego; prowadzą nas naprzód w kierunku ciągłego, trwającego poszukiwania lepszych opinii, decyzji lub osądów.

W konsekwencji myślenie krytyczne, w naszym ujęciu, odnosi się do następującego:

1. świadomość zestawu powiązanych ze sobą krytycznych pytań;
2. zdolność do zadawania i odpowiadania na krytyczne pytania w odpowiednich momentach; oraz
3. chęć aktywnego wykorzystywania krytycznych pytań.

Stella Cottrell (2023) podkreśla, że myślenie krytyczne to złożony proces rozważań, który obejmuje wiele umiejętności i postaw. Do nich należą:

- rozpoznawanie swojego własnego stanowiska oraz stanowisk i wniosków innych ludzi;
- ocenianie dowodów na rzecz alternatywnych punktów widzenia;
- sprawiedliwa ocena przeciwnych argumentów i dowodów;
- roztropne wybieranie ze źródeł, dowodów i przykładów, aby poprzeć swoje stanowisko;
- zdolność do czytania między wierszami, dostrzegania za powierzchnią i identyfikowania fałszywych lub niesprawiedliwych założeń;
- rozpoznawanie technik używanych do uczynienia niektórych stanowisk bardziej atrakcyjnymi niż inne, takich jak fałszywa logika i środki perswazji;
- refleksja nad kwestiami w ustrukturyzowany sposób, wprowadzanie logiki i spostrzeżeń;

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

- wyciąganie wniosków (w tym decyzji, osądów lub rekomendacji) na podstawie logicznie uzasadnionych powodów i dowodów, oraz prawidłowego wnioskowania;
- synteza informacji: łączenie własnych osądów z dowodami i syntezywanie ich, aby stworzyć własne stanowisko;
- prezentowanie punktu widzenia w ustrukturyzowany, klarowny, dobrze uzasadniony sposób, który przekonuje innych.

Korzyści z umiejętności krytycznego myślenia obejmują:

Dobre umiejętności krytycznego myślenia przynoszą liczne korzyści, takie jak:

- lepsza uwaga i obserwacja;
- bardziej skoncentrowane czytanie;
- lepsza zdolność do identyfikowania kluczowych punktów w tekście lub innej wiadomości, zamiast rozpraszania się mniej ważnym materiałem;
- lepsza umiejętność reagowania na odpowiednie punkty wiadomości;
- umiejętności analizy, które można zastosować w różnych sytuacjach.

(Stella Cottrell, 2023)

2. Rozwiązywanie problemów

Sposób, w jaki rozwiązujemy burzliwą dyskusję, jak skutecznie radzimy sobie z chwilami stresu, jak służymy jako emocjonalne wsparcie dla naszych bliskich w obliczu nieszczęścia lub zdolność do zrozumienia i rozwiązania problemów innych, obejmuje szereg umiejętności i kompetencji afektywnych, które muszą być rozwijane i rozwijane od najwcześniejszych możliwych etapów życia (Extremera & Fernández-Berrocal, 2013).

Rozwiązywanie problemów jest strategią interwencyjną mającą na celu pomoc danej osobie w udostępnianiu różnych alternatywnych odpowiedzi w celu poradenia sobie z problematyczną sytuacją, a tym samym prawdopodobieństwo wyboru najbardziej odpowiedniej odpowiedzi spośród możliwych alternatyw (Hernández-Serrano, Espada & Guillén-Riquelme, 2016). Ogólnie rzecz biorąc, istnieje korelacja między kompetencjami w zakresie rozwiązywania konfliktów, a wyższą samoakceptacją, z wysoką oceną zachowań prospołecznych i zdolnością do samoregulacji emocjonalnej (Camps, Selvam & Sheymardanov, 2019).

Zgodnie z tradycyjną koncepcją, "problem" lub "konflikt" są synonimami nieszczęścia i/lub pecha, ponieważ są uważane za coś nienormalnego, dysfunkcję, przemoc w ogóle, jako niefortunny nastrój dla osób w nie zaangażowanych (Fuquen, 2003). Konflikt może również pojawić się w wyniku niezgodności między zachowaniami, celami, postrzeganiem i / lub uczuciami między jednostkami i grupami, które proponują odmienne cele (de Armas, 2003).

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Konflikt jest również definiowany jako bolesny stan emocjonalny, generowany przez napięcie między przeciwstawnymi i sprzecznymi pragnieniami, które powodują sprzeczności interpersonalne i społeczne, a opór i interakcja często znajdują odzwierciedlenie w stresie lub frustracji (Fuquen, 2003). Ogólnie rzecz biorąc, konflikt jest nieunikniony dla kondycji i naturalnego stanu człowieka; jednak rzeczywistość pokazała, że współistnienie jest coraz bardziej złożone, dlatego konieczne jest stawienie czoła konfliktom z pozytywnej perspektywy jako okazji do nauki, jako wyzwania oraz wyzwania intelektualnego i emocjonalnego (Fuquen, 2003).

Jednym z kluczy do nauki rozwiązywania problemów jest zidentyfikowanie natury problemu: w tym sensie u podstaw wielu konfliktów możemy znaleźć złą komunikację (de Armas, 2003). Kiedy jedna osoba błędnie interpretuje to, co druga miała na myśli i reaguje broniąc się przed tym, co uważa za obrażę, napięcie konfliktu wzrasta, a ludzie są dalecy od jego rozwiązania; wręcz przeciwnie, kiedy ludzie w konflikcie mogą ustanowić skuteczną i jasną komunikację (to znaczy, że oboje rozumieją się nawzajem), mogą odkryć, że tak naprawdę nie było żadnego problemu lub że był on niewielki i łatwy do rozwiązania. Nawet jeśli problem jest znaczący, wysokiej jakości komunikacja może pomóc stronom współpracować w celu znalezienia rozwiązań, które zadowolą obie strony (de Armas, 2003).

Ale w jaki sposób można rozwiązywać problemy lub konflikty? Istnieje wiele alternatywnych form rozwiązywania konfliktów (to znaczy bez użycia przemocy), wśród których można wyróżnić negocjacje i mediacje:

- Negocjacje to proces, w którym zaangażowane podmioty lub strony osiągają porozumienie. Jest to pokojowy sposób rozwiązywania sporów, zarządzany poprzez komunikację, który ułatwia wymianę w celu osiągnięcia celów bez użycia przemocy (Fuquen, 2003, Martin i in., 2019). Celem negocjacji nie jest wygrana, ale osiągnięcie satysfakcjonujących wyników dla stron (Mirabal, 2003): aby to osiągnąć, musimy zacząć od modyfikacji głęboko zakorzenionych wzorców zachowań i postrzegania dystrybucji, zgodnie z którymi, jeśli druga strona wygrywa, oznacza to, że przegrywamy lub w najlepszym przypadku przestajemy wygrywać.
- Mediację można umieścić pomiędzy zaangażowaniem a współpracą: celem mediacji jest przejście od bardziej indywidualistycznych stylów rozwiązywania problemów do bardziej rozwiniętych trybów, takich jak współpraca i zaangażowanie (Martin i in., 2019). Gdy dana osoba jest zaangażowana w konflikt, istnieją różne style radzenia sobie z nim: unikanie, akomodacja itp. Osoba ta nie powinna obwiniać siebie za sposób, w jaki radzi sobie z problemami, ponieważ zarządzanie w ramach stylu współpracy wymaga warunków czasowych i kontekstowych, które nie zawsze występują.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Może się również zdarzyć, że aby stworzyć rzeczywisty kontekst współpracy, dana osoba musi przejść przez poprzednie momenty, w których radziła sobie w stylach takich jak unikanie lub akomodacja, ponieważ mogą one być niezbędne do wygenerowania poziomu zaufania między stronami, niezbędnego do osiągnięcia współpracy (de Armas, 2003).

2.2.2. Specyfika tych umiejętności (krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów) u młodych ludzi

Dorastanie jako cykl życia definiuje w dużej mierze to, kim człowiek będzie w przyszłości, a co za tym idzie, wymaga ciągłej krytyki kontekstu i działania w tej bezpośredniej rzeczywistości (Fernández, 2020): w tym tkwi potrzeba wzmocnienia krytycznego myślenia wobec świata, który ich otacza w życiu nastolatków, pozwalając im zrozumieć ich aktywną rolę i rolę w transformacji ich działań. Kiedy dzieci wkraczą w okres dojrzewania, zmieniają swoje spojrzenie na otaczający je świat i zaczynają kwestionować i krytykować swoje otoczenie. Kiedy jesteś jeszcze dzieckiem, uważasz za prawdę wszystko, czego uczą cię dorośli, ale kiedy jesteś nastolatkiem, zdajesz sobie sprawę, że nie zawsze mają rację i że mogą się mylić (Fernández, 2020; Gutiérrez, 2021): Z tego powodu nastolatki zaczynają tworzyć własne postrzeganie wszystkiego, co już wiedzą. Konsekwencją tego jest to, że nastolatki stają się bardziej świadome siebie, jednocześnie starając się odróżnić od reszty: aby pokazać światu swoją autonomię, dystansują się od wszystkich otaczających ich autorytetów i uważają, że należy je krytykować, ponieważ nie doceniają ich zdolności do ewolucji jako jednostek (Gutiérrez, 2021; Ruiz, 2014). Ponadto zaczynają chcieć pokazać swoje nowe zdolności poznawcze oparte na myśleniu abstrakcyjnym, a zatem ten etap jest idealny do trenowania krytycznego myślenia, ponieważ pole możliwości i rzeczywistości, które obserwują, jest znacznie szersze.

Obecnie zachodzą liczne zmiany na poziomie społecznym, kulturowym, naukowym i technologicznym, co sprawia, że coraz bardziej konieczne jest kształcenie młodych ludzi w zakresie rozwijania krytycznego myślenia, aby mogli rozwiązywać stawiane przed nimi wyzwania. Według Romero-Martin i Chávez-Angulo (2021), młodzież musi być szkolona w sposób, który jest zaangażowany w rozwój indywidualny, ale także społeczny: z tego powodu szkoła odgrywa bardzo ważną rolę w promowaniu krytycznego myślenia, aby młodzi ludzie byli w stanie podejmować decyzje za pomocą strategii, procesów lub reprezentacji mentalnych.

Jeśli chodzi o rozwiązywanie problemów w okresie dojrzewania, ważne jest, aby podkreślić, że sposób, w jaki dana osoba rozwiązuje swoje problemy, jest ściśle powiązany z dobrym lub złym zarządzaniem jej życiem emocjonalnym (Júdex-Orcasitas, Borjas & Torres, 2019). W tym sensie osoby o dużych zdolnościach emocjonalnych starają się stawić czoła problemowi i znaleźć rozwiązanie, zamiast patrzeć w inną stronę: dzieje się tak dlatego, że takie osoby uważają, że rozwiązanie nie zależy od przyczyn zewnętrznych, ale raczej od nich samych, którzy muszą go szukać (Pena, Extremera & Rey, 2011); oznacza to, że jeśli rozwinięsz wysoki poziom inteligencji emocjonalnej, uzyskasz również pozytywne strategie reinterpretacji, bardziej aktywne radzenie sobie z różnymi sytuacjami i planowanie działań.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Rozwiązywanie konfliktów było przedmiotem badań w różnych dziedzinach. Różnice między mężczyznami i kobietami w rozwiązywaniu konfliktów zawsze były jednym z obszarów badań, które wzbudzały największe zainteresowanie: w tym sensie można stwierdzić, że dorastające kobiety mają lepsze wyniki i umiejętności rozwiązywania konfliktów, ponieważ są bardziej precyzyjne w swojej percepcji, używają więcej strategii współpracy, są bardziej empatyczne i zaangażowane (Garaigordobil & Maganto, 2011); z drugiej strony, nastoletni mężczyźni używają znacznie bardziej agresywnych metod rozwiązywania swoich problemów, a także niektórych strategii dystansowania się od problemu (Coppari et al., 2018).

Jeśli chodzi o przedział wiekowy, istnieją pewne dane wskazujące, że młodszy nastolatki mają tendencję do stosowania większej liczby strategii unikania w rozwiązywaniu problemów i prezentują mniejszy repertuar strategii w porównaniu ze starszymi nastolatkami, między innymi dlatego, że mają już więcej doświadczeń, które pozwoliły im wypróbować więcej działań i zobaczyć wynik (Barcelata i in., 2016; Coppari i in., 2018). Ponadto, zgodnie z teorią rozwoju poznawczego, wykazano, że wraz z wiekiem wzrasta zdolność do dostrzegania większej liczby sposobów postrzegania tej samej sytuacji (Garaigordobil & Maganto, 2011): oznacza to, że umiejętności rozwiązywania problemów w okresie dojrzewania również rosną.

2.2.3. Jak pomóc młodym ludziom rozwinąć krytyczne myślenie?

Tworzenie nastawienia na krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów

Po pierwsze, aby rozwinąć jakąkolwiek umiejętność, osoba musi mieć sposób myślenia, który pozwoli jej zmienić perspektywę lub uzyskać dostęp do wszelkiego rodzaju wiedzy. Zwłaszcza u młodych ludzi sposób myślenia jest w fazie rozwoju, a okres dojrzewania i młodości jest najbardziej płodnym okresem w życiu, w którym dana osoba może zmienić stary sposób myślenia lub zbudować zdrowy sposób myślenia.

Według McCuena (2023) **sposób myślenia** jest *sumą świadomych i nieświadomych procesów mózgu, w tym generowania pomysłowych idei lub koncepcji do wykorzystania przy podejmowaniu decyzji i kierowaniu działaniami w celu rozwiązywania problemów, w sposób umożliwiający integrację tych procesów z innymi ważnymi wymiarami.*

Składniki sposobu myślenia różnią się w zależności od osoby i dla każdej osoby z dnia na dzień. Na przykład, niektórzy ludzie są bardzo nastrojowi, a ich nastrój zmienia się w krótkich okresach czasu; inni ludzie są znacznie mniej nastrojowi i podlegają rzadszym zmianom nastroju. Nastrojowe usposobienie może być widoczne w decyzjach i działaniach danej osoby. Nawet przekonania danej osoby mogą się zmieniać, ale na ogół w dłuższym okresie czasu niż zmiany nastroju danej osoby. Przekonania, postawy, usposobienie i nastrój są składowymi wymiarami nastawienia danej osoby do krytycznego rozwiązywania problemów.

Sposób myślenia danej osoby w dużej mierze kontroluje jej decyzje i działania. Na przykład, osobę, która jest w nastroju prokrastynacji, trudno jest zmotywować do działania zgodnie z przydzielonymi jej obowiązkami.

Stany nastawienia wahają się od pozytywnych, takich jak optymistyczne nastawienie, do negatywnych, takich jak podejmowanie decyzji w pesymistycznym nastroju. Niektóre osoby mają znaczną kontrolę nad swoimi nastrojami i mogą dostosować nastrój do warunków i wymagań dotyczących ich czasu. Inne osoby wydają się nie mieć kontroli nad swoimi nastrojami, co może negatywnie wpływać na ich produktywność i szczęście. Brak umiejętności kontrolowania nastroju może ograniczać zdolność danej osoby do rozwiązywania problemów. Krytyczny myśliciel zazwyczaj doskonale kontroluje swoje nastroje. Gdy dana osoba staje się krytycznym myślicielem, poprawia kontrolę nad swoim nastawieniem. (McCuen, 2023).

Poniższe definicje charakteryzują elementy składowe sposobu myślenia, ponieważ definicje te mają zastosowanie do krytycznego rozwiązywania problemów:

- **Przekonanie:** Sympatyczne przekonanie, które jest ogólnie akceptowane jako prawdziwe, ale często odzwierciedla konwencje społeczne deklarowane przez kulturę danej osoby.
- **Zasada:** Względnie stała postawa, która służy jako sposób działania lub myślenia, który pozostaje niezmienny przez długi czas, ale może zostać zmieniony w wyniku znaczących doświadczeń.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

- Usposobienie: Zwykły sposób reakcji emocjonalnej danej osoby, zapewniający skłonność do działania, przy czym skłonność ta jest w pewnym stopniu zakorzeniona. Usposobienie danej osoby może wpływać na jej zachowanie, tj. działania.
- Nastroj: tymczasowy stan umysłu utrzymujący się zwykle przez krótki czas.
- Postawa: Dominujący stan umysłu w stosunku do idei, osoby lub grupy - stan z tendencją w kierunku przekonania. Stan umysłu z elementami poznawczymi i afektywnymi, które opierają się na gromadzeniu wiedzy..

Zdolność do kontrolowania elementów sposobu myślenia w celu wytworzenia skutecznego i wydajnego stanu umysłu w odpowiednim czasie jest pozytywną cechą. Zdolność do konsekwentnego kontrolowania swojego stanu umysłu jest zwykle niezbędna do podejmowania bezstronnych decyzji. Jeśli dana osoba nie ma wystarczającego doświadczenia ze złożonymi problemami, aby odpowiednio zrozumieć i rozwinąć swój sposób myślenia, to niezależnie od stanu umysłu danej osoby w momencie podejmowania decyzji, może ona nie podjąć dobrej decyzji.

Samodyscyplina: cecha sposobu myślenia

Samodyscyplina to zdolność do kontrolowania własnych działań, w których pożądane działanie musi zostać poświęcone w celu wykonania mniej pożądanego obowiązku. (McCuen, 2023). Osoba samodyscyplinująca się jest bardziej skłonna podchodzić do swoich obowiązków rozwiązywania problemów w sposób terminowy i z szacunkiem. Osoba, która jest skłonna zrezygnować z pożądanego działania w celu wykonania mniej pożądanego działania, musi mieć dobrą kontrolę nad swoim stanem umysłu. W związku z tym osoba ta jest prawdopodobnie mniej wrażliwa na zmiany nastroju, a tym samym bardziej skuteczna w wypełnianiu obowiązków. I odwrotnie, osoba, której brakuje samodyscypliny, będzie wydawać się pozbawiona zaangażowania w przedsięwzięcie, co zmniejszy prawdopodobieństwo wysokiej jakości wysiłku i wyników, co zmniejszy jej szanse na sukces w wypełnianiu obowiązków. Jakikolwiek brak samodyscypliny odzwierciedla brak kontroli sposobu myślenia. Osoba, która musi zmuszać się do wypełniania obowiązków, nie ma samodyscypliny, nawet jeśli wykona je na czas. To właśnie potrzeba zmuszania się do działania, w przeciwieństwie do entuzjastycznego działania, odzwierciedla niedobór sposobu myślenia (McCuen, 2023).

Zdolność młodych ludzi do krytycznego myślenia i samoświadomości można zwiększyć poprzez ciągłe rozmowy na znaczące tematy ze swoimi mentorami. Rozmowy, w których mentorzy słuchają, starają się zrozumieć i okazują szacunek dla tego, co młodzież ma do powiedzenia, nawet jeśli mentorzy nie zawsze się z tym zgadzają, mogą zapewnić młodzieży możliwość jaśniejszego i krytycznego myślenia o świecie, pozostawania w kontakcie z uczuciami i myślami oraz pełniejszego wyrażania siebie.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

W ten sposób mentorzy mogą pomóc nastolatkom przetestować ich pomysły i wyostrzyć umiejętności poznawcze, których nie wykorzystaliby samodzielnie lub w codziennych rozmowach z rówieśnikami. Młodzi ludzie mogą następnie włączyć to, czego nauczyli się z tych rozmów, do swojej istniejącej bazy wiedzy i kompetencji.

Możliwości autentycznej rozmowy są szczególnie ważne dla młodzieży, która często ukrywa swoje prawdziwe uczucia przed rodzicami, nauczycielami, przyjaciółmi i innymi osobami z obawy przed dezaprobatą lub odrzuceniem. Biorąc pod uwagę skomplikowane zmiany, jakie przechodzą inne bliskie relacje w młodości, mentorzy mają wyjątkową możliwość angażowania swoich podopiecznych w głębokie, refleksyjne rozmowy, które mogą rozwijać ich krytyczne myślenie i samoświadomość.

Procesy emocjonalne, społeczne, poznawcze i modelowania roli współgrają ze sobą w czasie. Wybór mentora przez młodzież jako wzoru do naśladowania lub źródła wsparcia emocjonalnego często zbiega się z rosnącą zdolnością do porównywania różnych relacji i rozpoznawania niedoskonałości rodziców - co jest wynikiem zwiększonej zdolności młodzieży do logicznego i abstrakcyjnego rozumowania.

Młodzi ludzie, którzy cieszą się dobrymi relacjami z rodzicami, mogą być przyciągani przez dorosłych jako wzór do naśladowania i powierników.

Relacja z mentorem może koncentrować się bardziej na nabywaniu umiejętności i rozwijaniu krytycznego myślenia niż na problemach emocjonalnych.

Niektóre zdolności i umiejętności związane z rozwojem krytycznego myślenia:

- Świadomość grupowa:
 - Zrozumienie wizji innych.
 - Adaptacja wydarzeń związanych z rzeczywistością środowiska.
 - Korzystanie z odpowiedniego poziomu pragmatyki komunikacyjnej.
 - Poszukiwanie pozytywnych zmian w kontekście.
 - Otwartość na pracę dla dobra grupy.
- Umiejętności dyskursywne:
 - Analiza początków, argumentów i wniosków linii rozumowania.
 - Identyfikacja niedociągnięć argumentacyjnych w dyskursie.
 - Zdolność do wykrywania wad w logice pomysłów, które wspierają rozumowanie. Precyzja błędów lub nieuzasadnionych relacji.
 - Ocena dyskursu w celu przejęcia jego wiarygodności i ważności.
 - Ocena solidności wniosków.
- Oryginalność:
 - Podważenie ogólnych przekonań za pomocą własnych argumentów.
 - Motywacja dla oryginalnej wypowiedzi.
 - Budowa nowej myśli.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

- Głębia spekulatywna:
 - Integracja idei z elementami sztuki i filozofii.
 - Uzasadnione stwierdzenia.
 - Potrzeba lepszej i większej ilości informacji.
 - Złożoność i bogactwo języka.
- Wolność osobista:
 - Dociekliwa postawa.
 - Otwartość na różnorodne pomysły i elastyczność.
 - Powołanie do wolności.
- Wartości:
 - Uczciwe, empatyczne i rozważne postępowanie.
 - Demonstracja uczciwości w obliczu własnych błędów.
 - Gotowość do naprawiania błędów z możliwością ich wycofania.
 - Wstrzemięźliwość i umiar w obliczu konfliktów.
- Świadoma postawa:
 - Skłonność do dyscypliny, badań i rozsądku.
 - Wytwale usposobienie.
 - Skłonność do poszukiwania rozwiązań problemów poprzez argumentację.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

2.2.4. Jak pomóc młodym ludziom w rozwijaniu umiejętności rozwiązywania problemów?

11 KROKÓW DO SZYBKIEGO I SKUTECZNEGO ROZWIĄZANIA KAŻDEGO PROBLEMU

1. **Zmień znaczenie, jakie przypisujesz "problemom"**: przede wszystkim musisz zmienić całe swoje nastawienie do "problemów"!

Zmień znaczenie, jakie do nich przywiązujesz, zamień je w okazję do rozwoju, wzrostu i odkrycia lekcji, która aż się prosi, by się jej nauczyć!

NIE denerwuj się i nie zaczynaj narzekać... "Jak to możliwe, że to ZAWSZE przytrafia się mnie!?"

Kiedy jesteś zły, prawdopodobnie nie działasz na szczycie swojej zaradności... Kiedy jesteś zdenerwowany, tak naprawdę skupiasz się na problemie, zamiast pracować nad ROZWIĄZANIEM.

ZAWSZE POŚWIĘCAJ 80% SWOJEGO CZASU NA ROZWIĄZANIE, A TYLKO 20% NA WYZWANIE!

PROBLEM.... CZY SZANSA?

Musimy nauczyć się, jak znaleźć coś, co możemy wykorzystać w KAŻDEJ negatywnej sytuacji. Coś, co możemy wykorzystać, aby osiągnąć jeszcze lepsze wyniki i sukces.

Jak zamienić "problem" w coś, co naprawdę da nam siłę?

Pozwól mi wyjaśnić, czym tak naprawdę jest "problem" i dlaczego ludzie ABSOLUTNIE POTRZEBUJĄ "problemów" i wyzwania w swoim życiu.

Tak, to prawda. POTRZEBUJEMY problemów.

Większość ludzi postrzega "problemy" jako coś, co staje im na drodze, coś, co uniemożliwia im osiągnięcie tego, czego pragną. "Przeszkody", "przeszkody"...

Chociaż krótkoterminowo mogą one wyglądać jak przeszkody, na dłuższą metę większość z tych rzeczy, które nazywamy "problemami", to tak naprawdę kamienie milowe.

BĄDŹ PODEKSCYTOWANY, GDY STANIESZ TWARZĄ W TWARZ Z PROBLEMEM!

MASZ ZAMIAR NAUCZYĆ SIĘ NIEZWYKLE PRZYDATNEJ LEKCJI! MASZ ZAMIAR ROZWIJAĆ SIĘ JAKO OSOBA I PRZEŁAMAĆ SWOJE STREFY KOMFORTU!

BĘDZIESZ KSZTAŁTOWAĆ SWÓJ CHARAKTER, A W TRAKCIE TEGO PROCESU STANIESZ SIĘ "WIĘKSZY" NIŻ TEN PROBLEM, DZIĘKI CZEMU BĘDZIESZ W STANIE SPROSTAĆ WIĘKSZYM WYZWANCIOM I CZERPAĆ Z ŻYCIA WIĘCEJ!!!

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Wiem, że wtedy na to nie wygląda.

I nie mówię tutaj o "pozytywnym myśleniu".

NALEŻY PAMIĘTAĆ, ŻE ZAWSZE BĘDZIEMY MUSIELI RADZIĆ SOBIE Z PROBLEMAMI, CZY TEGO CHCEMY, CZY NIE.

Tak po prostu wygląda gra w życie.

W rzeczywistości to, JAK DOBRZE RADZISZ SOBIE Z PROBLEMAMI, DECYDUJE O JAKOŚCI TWOJEGO ŻYCIA BARDZIEJ NIŻ COKOLWIEK INNEGO, CO MOŻESZ ZROBIĆ W SWOIM ŻYCIU.

Czy potrafisz zachować pozytywne nastawienie nawet w obliczu poważnych wyzwań?

Kiedy dajesz z siebie wszystko, a sprawy NADAL nie idą po Twojej myśli?

Czy masz odwagę wstać i zacząć od nowa, spróbować czegoś nowego?

To właśnie wtedy dowiadujemy się, na co naprawdę nas stać.

PROBLEMY SĄ PO TO, BY NAM SŁUŻYĆ

Wiele osób chce WYELIMINOWAĆ WSZYSTKIE PROBLEMY

TYM, CO DECYDUJE O JAKOŚCI NASZEGO ŻYCIA, JEST NASZE PODEJŚCIE DO PROBLEMÓW

Norman zapytał kiedyś Gene'a Tunneya, mistrza świata wagi ciężkiej w boksie: "Gene, jak mogę mieć takie ciało?".

Odpowiedział: "To bardzo proste; każdego dnia przeciwstawiam się ogromnemu oporowi i to wyrzeźbiło moje ciało w to, co widzisz dzisiaj przed sobą, co uczyniło mnie mistrzem".

Być może w ten sposób rozwijamy mięśnie duchowe i emocjonalne...

Właśnie poprzez pokonywanie ogromnego oporu.

Nawiasem mówiąc, "problemy" = OPÓR.

Ludzie muszą radzić sobie z problemami każdego dnia swojego życia, ale bardzo niewiele robi to z wielką energią.

Jeśli idziesz na siłownię i ćwiczysz, to czy złościsz się, że ciężary są ciężkie, gdy na nie napierasz, czy też myślisz sobie: "Wykorzystuję ten ciężar, by wyrzeźbić siebie, by stworzyć jeszcze więcej siły, jeszcze więcej mocy, zdolności do wyglądanania, czucia i zachowywania się w sposób, który poprawia moje życie pod każdym względem"?

Problemy są gimnastyką życia!

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

PROBLEMY SĄ LEKCJĄ, KTÓRA AŻ SIĘ PROSI, BY SIĘ JEJ NAUCZYĆ

"Problemy" pozwalają nam "ćwiczyć", dzięki czemu stajemy się lepsi, silniejsi i stajemy się WIĘCEJ.

Podczas podnoszenia ciężarów może pojawić się ból, ale jedynym sposobem na "rozwój" mięśni jest przekraczanie bólu i ciągle przekraczanie siebie.

Po pewnym czasie to, co kiedyś było "bolesne", staje się łatwe do zniesienia.

Wkrótce możesz być dumny z tego, że opanowałeś ciężary.

I być może to wszystko, czym są problemy, to grupa ciężarów, które możemy efektywnie wykorzystać.

Niektórzy ludzie jednak pozostawiają te ciężary leżące wokół, ignorując je, udając, że ta "sala gimnastyczna" nie istnieje, udając, że nie POTRZEBUJĄ treningu...

Niestety, jeśli nie używasz swoich mięśni decyzyjnych, stają się one słabsze. Jeśli nie rozwijasz się i nie stawiasz czoła problemom życia, nie rozwijasz mięśni odwagi, pasji, emocji, wrażliwości, troski.

Musimy zmienić całą naszą perspektywę, jeśli chodzi o problemy, i zdać sobie sprawę, że w rzeczywistości one nam POMAGAJĄ.

...



2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Czy nie miałeś poważnego problemu, czegoś, co wydawało ci się całkowicie PRZERAŻAJĄCE, ale pewnego dnia w końcu sobie z tym poradziłeś?

I czy nie poprawiło to twojego życia, gdy teraz na to patrzysz? Czy nie dało ci to większego poczucia własnej wartości, większej siły, czy nie sprawiło, że stałeś się bardziej pewny siebie, że możesz poradzić sobie z prawie wszystkim, co się pojawi?

Z pewnością tak było w moim przypadku!

Teraz, gdy pojawia się jakaś sytuacja, od razu myślę: "Dobra, co muszę zrobić, aby zamienić ten "problem" w korzyść? Jak mogę to wykorzystać? Jak możemy sprawić, by to zadziało?"

PROBLEMY SĄ LEKCJĄ, KTÓRA AŻ PROSI SIĘ O NAUKĘ

Problemy często pojawiają się po prostu dlatego, że jest to lekcja życia, której jeszcze się nie nauczyliśmy! Problemy są lekcją, która aż się prosi, by się jej nauczyć, abyśmy mogli się rozwijać!

Kiedy wszystko idzie naprawdę dobrze w twoim życiu, masz tendencję do tracenia koncentracji.

Możesz powiedzieć sobie: "Do licha, nie muszę się rozwijać, ciężko pracować ani ryzykować.

przecież wszystko idzie świetnie!".

Ale kiedy stajesz przed wyzwaniem, jesteś zmuszony przeanalizować swoje życie, zastanowić się i wymyślić nowe rozumienie i rozróżnienia, które pozwolą ci się rozwijać i przełamać strefę komfortu.

Jeśli w momencie, gdy napotykasz trudną sytuację - "problem" - wycofujesz się, zamiast przełamać swoją strefę komfortu i poradzić sobie z tym problemem, wkrótce.... pojawi się kolejny problem.

2. Wiedz, czego chcesz - poznaj swój wynik

Jasność to MOC. Co NAPRAWDĘ chcesz teraz osiągnąć?

Zapisz jasno, jak chcesz, aby sprawy się potoczyły. Na przykład, możesz powiedzieć: "Do 4 października rozwiązałem wszystkie moje finansowe zmartwienia i stałem się mistrzem pieniędzy, zarabiając ponad 20 000 dolarów miesięcznie. Śmieję się na myśl o tym, jak bardzo martwiłem się o rzeczy, które tak naprawdę nigdy się nie wydarzyły. Kupuję wymarzony dom i wprowadzam się do kobiety moich marzeń".

Twój mózg nieustannie odrzuca i usuwa 99,9% wszystkiego, co postrzegasz. Twój system aktywacji siatkówki (RAS) zwróci twoją uwagę na te 0,01%, które twój mózg uważa za ważne.

Sposób, w jaki możesz sprawić, by RAS pracował dla ciebie w sposób wzmacniający... polega na wyznaczaniu CELÓW.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Kiedy zapisujesz cel, w rzeczywistości wysyłasz do swojego mózgu wyraźny rozkaz: TO JEST TO, CZEGO CHCĘ - TERAZ ZRÓB TO DLA MNIE!

3. Zmień pytania, które zadajesz sobie na temat "problemów".

Kiedy zadajesz sobie pytania takie jak: "Dlaczego zawsze mi się to przytrafia?", "Jak to możliwe, że nie mogę tego odwrócić?", "Dlaczego ta osoba mi to zrobiła?"....

Cóż, czujesz, że nie masz już kontroli, a to po prostu doprowadza cię do szału - NIE jesteś w stanie racjonalnie i jasno wykorzystać wszystkich swoich zasobów umysłowych.

Zamiast tego możesz zadać sobie pytanie: "Jak mogę szybko i skutecznie odwrócić tę sytuację i dobrze się przy tym bawić?", "Co jest w tym zabawnego?", "Jak mogę wyciągnąć wnioski z tej sytuacji? Jaka jest lekcja dla mnie?", "Jaka jest potencjalna szansa dla mnie?", "Czy to będzie miało znaczenie nawet za 10 lat?".

Pytania, które sobie zadajemy, określają sposób, w jaki się czujemy i jakość rozwiązań, które wymyślamy.

Twój mózg jest niesamowicie potężnym, skutecznym i pomysłowym superkomputerem, który wymyśli niezliczone rozwiązania KAŻDEGO PROBLEMU... jeśli po prostu zadasz mu skuteczne pytanie.

JESLI JESZCZE NIE ROZWIĄZAŁEŚ PROBLEMU, TO PO PROSTU NIE ZADAŁEŚ JESZCZE WŁAŚCIWEGO PYTANIA!

4. Zmień język, którego używasz, jeśli chodzi o "problemy".

Po pierwsze, PRZESTAŃ używać słowa "problem". Jeśli twój dom się pali, utknąłeś na bezludnej wyspie lub twój lekarz powiedział ci: "Dobra wiadomość jest taka, że nazwiemy tę chorobę twoim imieniem!". ... Wtedy masz problem.

Wszystko inne to tylko "niedogodność" lub "wyzwanie budowania charakteru"!

Język, którego używasz, wpływa na emocje, których doświadczasz.

Wyobraź sobie, że jedziesz przez pustynię wypożyczonym samochodem, 2 inne osoby z tyłu i nagle Twój samochód się psuje. Utknąłeś, wiele kilometrów od wszystkiego, co przypomina cywilizację. To wina wypożyczalni samochodów.

Jeden z nich mówi: "Jestem wściekły!".

Drugi mówi: "Jestem naprawdę zły!".

A wy mówicie: "Jestem zirytowany. Jestem wkurzony.

Doświadczysz tego samego rozdrażnienia, ale nie ubezwłasnowolnisz siebie i swojego rozumowania, wprowadzając się w niezaradny stan gniewu i strachu.

"Problemy" są przeszkodą... Ale "wyzwania" są "szansą"! To "ekscytujące"! Widzisz, jak to działa?

Pamiętajmy: każda wygoda, z której korzystamy dzisiaj, bierze się stąd, że ludzie biorą "problemy" (powiedzmy, w XVIII wieku: "Nie możemy handlować z dalekimi krajami z powodu ograniczonych środków transportu..."), widzą w nich wyzwanie, rozwiązują je, a tym samym stwarzają szansę

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

dla siebie i ogromną wartość dla wszystkich innych.
Pociągi, parowce, samoloty, kontenerowce...

5. Zmień sposób, w jaki używasz swojego ciała / fizjologii

Najszybszym sposobem na zmianę samopoczucia jest zmiana fizjologii.

Przez "fizjologię" rozumiem sposób, w jaki oddychasz, niezależnie od tego, czy stoisz wysoko, czy nie (jak trzymasz swoje ciało, jak się poruszasz, a nawet ton głosu.

Aby rozwiązać problemy... Przepraszam, "wyzwania"... Szybko i skutecznie musisz wprowadzić się w zaradny stan psychiczny, a nic nie robi tego szybciej niż zmiana fizjologii. Kiedy czujemy się zmęczeni, wyczerpani, wyczerpani, problemy często wydają się bardziej przeszkodą.

To, co musisz zrobić natychmiast, to wstać i ZACZAĆ się ruszać! IDŹ POBIEGAĆ! IDŹ NA SIŁOWNIĘ! IDŹ NA SPACER DO PARKU! ODDYCHAJ GŁĘBOKO! KRZYK: "TAK! KLASZCZĄC W DŁONIE Z UFNOŚCIĄ!"

Spraw, aby tlen przepływał przez twoje ciało! Poczuj, jak pulsuje w tobie przyływ energii!

6. Radykalna uczciwość wobec "problemu"

Pierwszy krok do rozwiązania problemu... to przyznanie się, że go masz!

Bądź ze sobą całkowicie szczery. Nie udawaj, że problemu nie ma.

Mówiłem ci wcześniej... Nie chodzi tu o pozytywne myślenie (choć z pewnością pomaga również pozytywne oczekiwania co do tego, jak sprawy się potoczą).

Jeśli jest "problem"... Po prostu zmierz się z tym prosto! Zajmij się tym! I idź dalej.

Bądź szczery, zobacz to takim, jakim jest – ale też nie przesadzaj i nie czuj się przytłoczony. Następnie zwizualizuj pożądany rezultat i podejmij działania, aby tak było. Stwórz plan działania (listę działań, które musisz podjąć, aby rozwiązać ten problem – a następnie zacznij od pierwszego).

7. Przejmij odpowiedzialność

Centralnym założeniem wszystkich filozofii rozwoju osobistego – a studiowałem większość z nich – jest to, że aby mieć wspaniałe życie, trzeba wziąć całkowitą odpowiedzialność za nie i za wszystko, co się w nim dzieje.

Widzisz, wszystko, co istnieje w twoim życiu, dobre czy złe, jest tam z powodu TWOICH postaw, przekonań, myśli, wyborów i działań.

Ty i tylko ty "zamanifestowałaś" te sytuacje. Przyciągnęłaś te sytuacje i ludzi do swojego życia, poprzez swój sposób "bycia" i swoje myśli.

Wiem, że jest to naprawdę trudne do zaakceptowania, ale to fakt.

Drugą stroną tego i naprawdę inspirującą myślą jest to, że skoro TY zamanifestowałaś to w swoim życiu, możesz równie dobrze zamanifestować to lub zamanifestować wszystkie pozytywne rzeczy, których kiedykolwiek chciałaś.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Dopóki nie weźmiesz odpowiedzialności za problem – bez względu na to, CO inni ludzie ci zrobili – nie będziesz w stanie iść dalej, dopóki nie zaakceptujesz, że ty i tylko ty jesteś odpowiedzialny.

W końcu, kto zdecydował się pójść lub zaakceptować tego partnera biznesowego, żonę, przedsięwzięcie, inwestycję, przyjaciela, miejsce na wakacje, posiadanie dzieci itp.?

Jeśli czujesz: "Nie jestem źródłem problemu, więc jak to możliwe, że muszę go rozwiązać??" ...

... to tylko cię rozłości i powstrzyma od radzenia sobie z daną sytuacją ("To nie moja odpowiedzialność!")

Pamiętaj, że problemy nie znikają, dopóki nie weźmiemy za nie odpowiedzialności.

8. Kontroluj skupienie swojego umysłu

Twój mózg NIE jest zaprojektowany po to, aby cię "uszcześliwiać": w rzeczywistości jest maszyną zaprojektowaną, aby zapewnić ci PRZETRWANIE. Dlatego twój mózg zrobi wszystko, co w jego mocy, ABY UPEWNIĆ SIĘ, ŻE IDENTYFIKUJESZ I WIDZISZ PROBLEMY, POTENCJALNE PROBLEMY, POTENCJALNE ZMARTWIENIA, NIEISTOTNE WYDARZENIA itp.

W rzeczywistości rozdmucha najdrobniejsze względy całkowicie nieproporcjonalnie, ABY UPEWNIĆ SIĘ, że zwrócił na to twoją uwagę... abyś mógł PRZETRWAĆ.

Zawsze radzę ludziom, aby żyli bardziej w swoich sercach, gdzie leży ich PASJA i CEL, a nie w tym MECHANIZMIE OPARTYM NA STRACHU, jakim jest nasz mózg.

Pierwszym sposobem kontrolowania tego, na czym skupia się twój umysł, jest to: POŚWIĘĆ 80% SWOJEGO CZASU NA ROZWIĄZANIE! Skoncentruj całą swoją energię, myśli i czas na rozwiązaniu!

Po drugie, upewnij się, że zadajesz sobie pytania dotyczące jakości, wzmacniające: "Jak mogę szybko odwrócić tę sytuację i cieszyć się procesem?"

Ludzie, którzy wydają się przytłoczeni swoim problemem, są w kiepskiej fizjologii (opadającej

ramiona, mało ruchu itp.), mają okropne nastawienie i zadają sobie obezwładniające pytania ("Jak to się dzieje, że to zawsze MI się przydarza?"), nie są uczciwi wobec siebie i są źli na wszystkich innych (nie biorąc odpowiedzialności za swoją sytuację) i spędzają większość czasu na narzekaniu lub skupianiu się na problemie!

9. Nie bój się prosić o pomoc

W lutym 2004 roku byłem już u kresu sił. Od 3 miesięcy nie zarabiałem nic, nie mogłem znaleźć pracy i zostałem wyrzucony z mieszkania.

Przeprowadziłem się do Londynu, gdzie spałem kilka nocy na podłodze u jakiegoś przyjaciela, kolejne 2-3 noce u innego przyjaciela itp.

Byłam tak przytłoczona swoimi długami, że tylko na nich mogłam się skupić.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Całkowicie straciłem apetyt i straciłem ponad 15 funtów (na początku nie byłem taki duży...) To było to. Potrzebowałem pomocy. Podjąłem niewyobrażalny krok i PROSIŁEM o pomoc.

Odsunąłem na bok swoją dumę – ("Duma nigdy nie pomaga. To tylko boli." – Pulp Fiction... co za fajny film) – i wysłałem e-mail do moich 300 kontaktów w Anglii, wyjaśniając moją sytuację. W ciągu tygodnia dostałem fantastyczną ofertę pracy, od osoby, którą teraz mam zaszczyt nazywać mentorem i przyjacielem.

Z kim możesz porozmawiać?

Do kogo można zwrócić się o pomoc?

Kto z was przeżył podobną sytuację?

Czy masz rozszerzoną bazę kontaktów, do których możesz wysłać e-mail, napisać lub zadzwonić?

Widzisz, nie ma TAK wielu wyzwań, z którymi człowiek może się zmierzyć. W rzeczywistości wszystkie są bardzo, bardzo powszechne.

Wyzwanie zdrowotne, wyzwanie finansowe, wyzwanie związane z pracą lub nauką, depresja, złamane serce, żaloba...

ZAWSZE jest ktoś, kto przeszedł przez to samo. Nigdy nie jesteś sam, gdy jesteś w trudnej sytuacji.

10. Burza mózgów 100 rozwiązań

To jest mój ulubiony krok w tym procesie, ponieważ jestem typem "kreatywnym".

Weź białą kartkę papieru lub zapisz w swoim dzienniku 100 różnych rzeczy, które możesz zrobić, aby rozwiązać swoje wyzwanie.

Od wzniosłości po śmieszność, zapisuj wszystko, co przyjdzie ci do głowy. Nie zatrzymuj się, aby to przeanalizować. W rzeczywistości nie pozwól, aby pióro zatrzymało się na 20 minut. Bądź w totalnym nadbiegu kreatywności!

Idź za tym wyzwaniem, jakby to była zdobycz, a ty jesteś myśliwym! Kiedy przyjmujesz takie zachowanie, to TY masz kontrolę, a nie problem.

W rzeczywistości zberz grupę ludzi i wspólnie przeprowadź burzę mózgów na temat 100 rozwiązań!

Wymyśl 100 sposobów na całkowite wyeliminowanie tego wyzwania.

Kiedy już nauczysz swój mózg przyjemności kreatywnego rozwiązywania problemów, nigdy nie wróćisz! Twój mózg zawsze będzie otwarty na wymyślanie rozwiązań.

11. Podejmij masowe, inteligentne działania

OK, teraz jest czas. MUSISZ TO PO PROSTU ZROBIĆ.

Wiesz, co musisz zrobić. ZAWSZE o tym wiedziałeś. Po prostu to zrób.

Napisz swój plan działania, postaw się w szczytowej fizjologii i po prostu zrób ten pierwszy krok. Uzupełnij pierwszą pozycję na liście. Potem następny. I następny. Dopóki to się nie skończy.

2.2.5. Wnioski i zalecenia

Dowody sugerują, że stosowanie strategii skierowanych do nastolatków zarówno w celu rozwiązywania problemów (na przykład aktywnego radzenia sobie i planowania), jak i osiągnięcia bardziej pozytywnej wizji tego samego (takich jak pozytywna ponowna ocena lub akceptacja) jest pozytywnie związane z ich dobrostanem emocjonalnym (Hernández-Serrano, Espada i Guillén-Riquelme, 2016; Fernández, 2020; Pena, Extremera & Rey, 2011; SanJuán, Guillén i Pérez-García, 2018).

Umiejętność właściwego rozwijania krytycznego myślenia wyposaża jednostkę do tworzenia własnego punktu widzenia w obliczu otrzymywanych informacji. Kiedy ta zdolność jest rozwijana, istnieje wiele korzyści w zakresie oceny i analizy różnych sytuacji oraz rozwijania osobistej autonomii (Romeral i Rísquez, 2023): te zdolności, które muszą być zapewnione osobie od dzieciństwa, zaczynają kiełkować i stają się widoczne od okresu dojrzewania. Ważne jest, aby promować tę krytyczną wizję u nastolatków, ponieważ dzięki temu możemy zaoferować im liczne narzędzia, które pomagają im uzasadniać, argumentować i przeciwstawiać sobie pomysły (Fernández, 2020; Ruiz, 2014). Rozwijanie krytycznego myślenia w dzieciństwie i/lub okresie dojrzewania ma dla nich ogromne znaczenie, aby móc rozwiązywać problemy w przyszłości. Jest to sposób na wyszkolenie ich w radzeniu sobie z konfliktami i poznanie tego, jak sobie z nimi radzić, dzięki inteligencji racjonalnej i emocjonalnej (Romeral i Rísquez, 2023). Educo (2020), organizacja pozarządowa związana z ChildFund Alliance, twierdzi, że jednym z najbardziej użytecznych sposobów na zachęcenie młodych ludzi do rozwijania odpowiedniego krytycznego myślenia jest aktywne słuchanie: słuchanie innych ludzi jest bardzo ważne, aby ich zrozumieć i móc zastanowić się nad tym, co ci mówią. Aktywne słuchanie i krytyczne myślenie są ze sobą ściśle powiązane, ponieważ umiejętność słuchania innych daje nam możliwość rozpoznania pozytywów, zmierzenia się z negatywami i podjęcia najlepszych decyzji w oparciu o konflikt. Zachęcanie nastolatków do aktywnego słuchania i krytycznego myślenia pomaga im tworzyć własną osobowość, stawać się bardziej niezależnymi i podejmować właściwe decyzje poprzez pracę z empatią i szacunkiem (Fernández, 2020). Zachęcanie nastolatków do właściwego rozwijania krytycznego myślenia daje im liczne korzyści na poziomie akademickim, ale także na poziomie osobistym i w ich roli jako obywateli dzisiejszego społeczeństwa (Fernández, 2020; Gutiérrez, 2021).

Dorastanie to etap, w którym dochodzi do wielu zmian i jest wiele niepewności i niestabilności emocjonalnej. Ponadto zaczyna również budować swoją tożsamość w zależności od środowiska społecznego, w którym poruszają się jednostki, a dorośli są kwestionowani, ponieważ uważają je za odmienne i obce dla siebie (Educo, 2020; Gutiérrez, 2021): z tego powodu, kiedy mówimy o nastolatkach, ważne jest, aby podkreślić konflikty, które powstają na tym etapie, czy to z grupą rówieśników, rodziną czy innymi.

2.2. Krytyczne Myślenie i Rozwiązywanie Problemów

Kiedy młodzi ludzie budują swoją dorosłą tożsamość, to znaczy w procesie dojrzewania, który występuje w okresie dojrzałości, są bardzo narażeni na problemy osobiste, społeczne lub rodzinne lub konflikty. Problemy te opierają się na różnych czynnikach, takich jak dyskomfort, brak zrozumienia, różne punkty widzenia, sprzeczne interesy i / lub możliwe zachowania ryzykowne powszechne w okresie dojrzewania (Educo, 2020; Fernández, 2020). Nie należy przywiązywać zbyt dużej wagi do tego, czy powstające konflikty są dobre czy złe, ponieważ są częścią samego życia i nie można ich uniknąć: gdzie większa uwaga musi być poświęcona jest sposobowi rozwiązywania tych problemów, a jeśli nie zostało to zarządzane, znalezienie właściwych rozwiązań konfliktu lub przygotowanie nastolatka, aby mógł je rozwiązać bez problemów w przyszłości (Garaigordobil & Maganto, 2011; Júdez-Orcasitas, Borjas & Torres, 2019).

Konstrukttywne negocjacje są bardzo przydatnym narzędziem do osiągnięcia satysfakcjonujących rezultatów w rozwiązywaniu konfliktu lub problemu (Educo, 2020; Gutiérrez, 2021). W ten sposób umożliwi to stronom konfliktu uzyskanie w większym lub mniejszym stopniu tego, czego szukali i wzmocnienie relacji i osobistego rozwoju jednostki. (Mirabal, 2003). Aby osiągnąć optymalny wynik, ważne jest, aby nastolatek (Romeral & Rísquez, 2023):

- Utrzymał spokój, aby właściwie zarządzać konfliktami i być w stanie obserwować je z odległości z bardziej obiektywnego i realistycznego punktu widzenia.
- Był w stanie użyć aktywnego słuchania, aby znaleźć rozsądne rozwiązanie konfliktu.
- Był zachęcany do asertywnej komunikacji.
- Analizował wszystkie przedstawione rozwiązania, aby dowiedzieć się, który z nich jest najbardziej korzystny.
- Był mocno zaangażowany w wybrane rozwiązanie.

2.3.1. Definicja i podstawowe pojęcia

Jedną z najważniejszych decyzji w życiu człowieka jest wybór i planowanie kariery zawodowej w takim stopniu, że będzie ona określać życie, które będzie prowadzić po ukończeniu szkolenia zawodowego (Bravo & Vergara, 2018). To planowanie kariery może być pod wpływem takich czynników, jak rodzina, gospodarka, osobiste interesy i media masowe.

Aby zrozumieć, czym jest planowanie kariery, zasadnicze znaczenie ma odróżnienie niektórych pojęć:

- **Praca i kariera:** Praca to zawód, który ludzie mają w danym momencie w czasie. Kariera odnosi się do wzorca lub formy doświadczeń związanych z pracą, które osoba doświadcza w trakcie swojego życia, i może obejmować pojedynczą pracę, w której pozostają przez wiele lat, lub serię kolejnych miejsc pracy w tej samej dziedzinie.

Głębiej, kariera odnosi się do podróży osoby w jednej lub więcej organizacji, proces rozwoju, który przyjmuje różne trajektorie w czasie, które dają typowy kształt do historii pracy osoby. Kariera, w przeciwieństwie do pracy, obejmuje różne wymiary i znaczenia, w zależności od otoczenia (García, 2003): czas (ponieważ plany i doświadczenia są umieszczone w perspektywie czasowej), kierunek (orientacja, w kierunku której poruszamy się poprzez zadania, działania i zadania), doświadczenie rozwinięte w zawodzie, subiektywne aspekty, które aktywują reakcje na poziomie emocjonalnym, poznawczym i behawioralnym mające na celu kontrolowanie nowych sytuacji, tak aby były one zgodne z ich oczekiwaniami, itp.

- **Zarządzanie karierą:** Według Carrell, Elbert i Hatfield (1995) zarządzanie kariery jest procesem projektowania i wdrażania celów, planów i strategii, które umożliwiają specjalistów i menedżerów zasobów ludzkich, aby zaspokoić potrzeby siły roboczej, a także, że umożliwiają ludziom osiągnąć swoje cele zawodowe.
- **Profesjonalne wskazówki:** Rozumiane jako ciągły proces towarzyszenia, który ułatwia podejmowanie znaczących decyzji, zgodnie z potencjałem i projektem życiowym każdej osoby, zgodnym z ofertą szkoleniową, zawodową i społeczną chwili (Sánchez-Martín et al., 2017), odgrywa szczególną rolę w tym ważnym etapie, na stale zmieniającym się rynku pracy, gdzie niezbędne jest towarzyszenie podejmowaniu decyzji i planowaniu Projektu Zawodowego i Życiowego.
- **Planowanie kariery:** Mathis (2006) definiuje planowanie zawodowe jako skupienie się na pracy i identyfikację ścieżek kariery, które zapewniają logiczny postęp ludziom między pracami w organizacji. Celem planowania kariery jest, aby uczniowie mieli pozytywne nastawienie do kariery w przyszłości. Na podstawie poprzedniej definicji można wywnioskować, że planowanie kariery może być zdefiniowane jako proces wykorzystywany przez osobę do wyboru celów zawodowych i ścieżek kariery, aby je osiągnąć. Jako proces, który ma na celu dopasowanie indywidualnych celów zawodowych i zdolności z możliwościami ich wypełniania systematycznie, planowanie kariery jest ciągłym procesem odkrywania (Pascariati & Ali, 2022).

2.3. Planowanie Karier

Planowanie kariery to wysiłek podejmowany przez osoby, aby lepiej zrozumieć i być świadomym umiejętności, zainteresowań, wartości, możliwości, przeszkód, wyborów i konsekwencji, które starają się zidentyfikować cele związane z karierą i ustanowić plany osiągnięcia celu (Pascariati & Ali, 2022).

W zarządzaniu zasobami ludzkimi, planowanie kariery ma na celu zidentyfikowanie potrzeb, aspiracji i możliwości kariery osób oraz wdrożenie programów rozwoju zasobów ludzkich w celu wsparcia tej kariery. (Antoniou, 2010).

We wszystkich definicjach związanych z planowaniem kariery zauważa się, że istnieje szereg wspólnych elementów, które pomagają zdefiniować pojęcie; w ten sposób przejawia się troska o ustanowienie relacji między edukacją a światem pracy, zapewniając uczniom wiedzę empiryczną o tym samym poprzez mnóstwo praktyk (García, 2003); w związku z tym proponuje się gromadzenie informacji, działania symulacyjne i bezpośredni kontakt ze światem roboczym, poprzez koncerty stażowe z firmami; zakładają one ich stosowanie do wszystkich osób we wszystkich środowiskach edukacyjnych, stosowanie programów edukacyjnych i orientacyjnych oraz interwencję dla wszystkich osób, które są częścią szkoły, a zwłaszcza dla tych, które mogą mieć szczególne trudności w ich włączenie do świata pracy (García, 2003; Rosales, 2012). W tym celu konieczna jest ścisła współpraca między osobami bezpośrednio powiązanymi ze środowiskiem edukacyjnym, zasobami materialnymi i organizacyjnymi oraz zaangażowaniem społeczności poprzez instytucje publiczne i prywatne.

Ważne jest, aby podkreślić, że wybór kariery wpływa zarówno na życie akademickie, jak i zawodowe człowieka. (Barrero, 2006). Kiedy dana osoba wybiera studia, które przygotowują ją do zawodu, określa swoją ścieżkę do podjęcia i swoje cele, chociaż ta droga i cele mogą się różnić w trakcie podróży). W tym sensie kontekst szkolny był fundamentalną częścią procesów doradztwa zawodowego w całej historii. (Alonso, 2010).

Historia rodzinna ma również wpływ na wybór kariery zawodowej. Leppel, Williams i Waldauer (2001) przeanalizowali wpływ sytuacji społeczno-gospodarczej i pracy rodziców na wybór kariery zawodowej; doszli do wniosku, że niezależnie od płci, nastolatki z rodzicami na stanowiskach kierowniczych częściej wybierają karierę inżynierską i naukową.

Planowanie kariery zawodowej to strategia, która daje nastolatkowi kierunek do podążania w celu osiągnięcia celów zawodowych: strategia ta zaczyna się od określenia celów, które opierają się na naszych osobistych i zawodowych zainteresowaniach i kompetencjach (Pérez, 2011).

2.3.2. Czynniki decydujące o wyborze zawodu i planowaniu kariery zawodowej

Nastolatki to czas zmian i kryzysów, w którym każda osoba zaczyna podejmować własne decyzje, które mogą być pozytywne lub negatywne, ale które ostatecznie sprawią, że rozwinię się jako osoba w trakcie tego etapu (Rosales, 2012): jedną z tych decyzji jest wybór kariery, decyzja, która może oznaczyć jednostkę na całe życie.

Istnieje wiele czynników, które decydują, którą karierę wybrać, najczęściej płci, rodziny, szkoły, grupy rówieśników i przyjaciół.

1. Płeć: Przed przeanalizowaniem wpływu płci na wybór kariery zawodowej, konieczne jest zróżnicowanie pojęć płci biologicznej i tożsamości płciowej, które były często używane na przemian (ang. sex/gender): płeć (ang. sex) odnosi się do różnic biologicznych i anatomicznych związanych z każdą kategorią seksualną (L Sáez, 1994), podczas gdy tożsamość płciowa (ang. gender) ma wyraźnie socjologiczny charakter i służy do określenia schematu stosowanego do społecznej kategoryzacji jednostek. (Rosales, 2012).

Mówiąc o wyborze kariery zawodowej, płeć staje się czynnikiem uwarunkowującym rozwój zawodowy (Rosales, 2012), ponieważ wybór opiera się na społecznych implikacjach, które nadal istnieją dzisiaj i ich wpływie na osobiste czynniki wyboru zawodowego.

Obecnie, chociaż mężczyźni i kobiety znajdują się w podobnych sytuacjach decyzyjnych, w wyborach zawodowych wciąż istnieją duże różnice ze względu na płeć. Okazuje się, że w wyborze studiów i zawodów nadal panują stereotypy społeczne dotyczące tego, co uważa się za właściwe lub nieodpowiednie dla kobiet; wpływ tych schematów percepcyjnych bezpośrednio wpływa na kobiety, które muszą wybrać jedną lub drugą możliwość, a także determinuje, że świat pracy nadal dyskryminuje kobiety (Mosteiro, 1997).

2. Rodzina: Bez wątplenia w kształtowaniu się dojrzałej osoby, najbardziej decydującymi czynnikami są relacje rodzinne i edukacja szkolna. Dziecko, które potrafiło komunikować się ze swoimi rodzicami, które mogło wziąć na siebie odpowiedzialność za swoje czyny, najpierw małe, a następnie coraz większe, które zostało wysłuchane przez swoich rodziców w razie potrzeby, podjęło decyzje i nauczyło się interpretować swoje sukcesy i porażki (Rosales, 2012). Dlatego rodzina jest decydująca w wyborze kariery zawodowej, ponieważ to tam przeżywa się szereg doświadczeń, które nastolatek bierze jako odniesienie.

W wielu przypadkach to ojcowie i matki wywierają presję na swoje dziecko, aby decydowało się na określoną karierę (Rosales, 2012), albo dlatego, że ją wykonują, ponieważ chcieli ją studiować, ale nie mogli, ponieważ uważają ją za najbardziej odpowiednią dla swojego dziecka itp.; w ten sposób rodzice minimalizują opinię i umiejętności swojego dziecka.

Innym kluczowym punktem do rozważenia w zakresie wyboru kariery zawodowej i rodziny są dostępne zasoby finansowe rodziny. Zasoby finansowe rodziny mogą ograniczyć wybór kariery kosztem, chociaż czasami można to osiągnąć, jeśli jednostka lub rodzina szuka alternatyw, które pomogą sfinansować ich wybór.

2.3. Planowanie Kariery

3. **Szkoła:** Jak wskazują Álvarez, López i Pérez-Jorge (2015) system edukacyjny musi podjąć wyzwanie promowania akademickiej i zawodowej orientacji i planowania młodych ludzi, tak aby osiągnęli odpowiednią wiedzę o sobie, poprawić swoje umiejętności podejmowania decyzji i być w stanie racjonalnie zaplanować różne ścieżki szkoleniowe, które prowadzą ich do osiągnięcia swoich celów zawodowych.

Szkoła jest instytucją, w której wiedza jest dostarczana, gdzie osoba jest wychowywana w różnych aspektach, od naukowych do wartości indywidualnych i społecznych (Rosales, 2012). Nauczanie wywiera wpływ i oznacza tendencję do osiągnięcia określonych celów, które następnie określają całą ścieżkę kariery, a nawet życiową osoby. Jeśli przejście przez system edukacyjny jest traktowane z improwizacji i bez wyraźnej świadomości wpływu, który brak planowania zawodowego ma na przyszły postęp, możliwe jest, że wielu młodych ludzi, nie tylko opuszcza system edukacji z brakiem szkolenia i wiedzy, ale mogą też mieć mniej możliwości i większe trudności z integracją w aktywnym życiu społeczno-pracowniczym i świecie pracy (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015).

Od poziomu przedszkola, każda osoba jest kształtowana, przechodząc przez podstawowe poziomy, takie jak podstawowe i średnie, ale po osiągnięciu wyższego poziomu, znajduje się na etapie zmian, jak wspomniano powyżej. Zarówno autorytatywne postacie, jak i pracownicy akademicy będą musieli pamiętać o tych zmianach w okresie dojrzewania, aby móc bezproblemowo kształcić ucznia, zgodnie z ich czasem, kulturą i otaczającym ich społeczeństwem. (Rosales, 2012).

Na etapie dojrzewania często pojawiają się uczucia niezrozumienia wobec rodziców i poszukiwania emocjonalnej separacji, a identyfikacja z nauczycielami nabiera siły, ponieważ może to ułatwić budowę autonomii, ponieważ mogą one oferować alternatywne modele roli dorosłych dla rodzin (Rosales, 2012); dlatego jednym z obszarów, które należy wzmocnić z przestrzeni mentoringu akademickiego jest informacja i pomoc w osiągnięciu dobrej adaptacji i planowania osobistych projektów młodych ludzi (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015), aby uczniowie mogli wziąć odpowiedzialność i zaplanować swój proces uczenia się.

4. **Grupy rówieśników i przyjaciół:** Ogólnie rzecz biorąc, grupy przyjaciół i rówieśników odgrywają szczególnie ważną rolę w rozwoju nastolatków, ponieważ to oni są tymi, z którymi się identyfikują i czują się akceptowani (Rosales, 2012), ponieważ wiele razy w rodzinie czują, że są źle zrozumiani lub nie mają pewności, aby wyrazić swoje własne wartości lub pomysły.

Z tego powodu przyjaciele i grupy rówieśników odgrywają ważną rolę w wyborze kariery, ponieważ jeśli rodzina nie wspiera ich tą decyzją, będą szukać wsparcia od przyjaciół, ponieważ to z nimi czują się ważni i akceptowani.

5. **Wiek:** Wybór kariery zawodowej jest istotnym zagadnieniem w życiu rozwojowym młodych ludzi, ponieważ jest on powiązany zarówno z pozytywnymi, jak i szkodliwymi nierównościami psychologicznymi, fizycznymi i społeczno-gospodarczymi, które utrzymują się daleko poza młodością do dorosłego życia jednostki. (Akosah-Twumasi et al., 2018). Złożoność podejmowania decyzji o karierze wzrasta wraz z wiekiem: młodsze dzieci częściej oferują odpowiedzi na pytania dotyczące ich idealnej kariery, które mogą stanowić ich wyobrażoną utopię i fenomenalne postrzeganie tego, co chcą robić, gdy dorosną (Howard & Walsh, 2011). W miarę wzrostu wieku dzieci częściej opisują swój wybór kariery zawodowej jako dynamiczną interakcję ich etapów rozwojowych i panujących warunków środowiskowych.

6. **Kultura:** Badania wykazały, że wartości kulturowe mają wpływ na czynniki wpływające na wybory zawodowe młodych ludzi (Akosah-Twumasi et al., 2018; Hui and Lent, 2018; Rosales, 2012). Kultura to zbiorowe programowanie umysłu, które odróżnia jedną grupę ludzi od drugiej.

Gdy młodzi ludzie planują i podejmują decyzje zawodowe, w obliczu zarówno oczekiwanych, jak i nieoczekiwanych zainteresowań, celów, oczekiwań, osobistych doświadczeń, a także obowiązków i odpowiedzialności, podkreślają to, co nastolatki mogą robić i jak muszą myśleć. (Akosah-Twumasi et al., 2018).

W odniesieniu do Akosah-Twumasi et al. (2018), opieranie kultur na indywidualistycznych i kolektywistycznych wymiarach może wyjaśnić klasyczne różnice w podejmowaniu decyzji o karierze wśród młodzieży: normatywna praktyka w społeczeństwach indywidualistycznych polega na zachęcaniu młodych ludzi do wyboru własnej kariery i rozwijania kompetencji w ustalaniu własnej ścieżki kariery, podczas gdy nastolatki z społeczeństw kolektywistycznych mogą być zobowiązane do zgodności ze standardami rodzinnymi i społecznymi i często oczekuje się, że będą podążać za uprzednio ustalonym kierunkiem kariery.

2.3. Planowanie Kariery

2.3.3. Programy planowania kariery dla młodzieży

Od połowy lat 70-tych do lat 80-tych rozpoczął się ruch kształcenia zawodowego, który jest teraz kontynuowany przez bodziec dawany przez kraje zachodnie do „przejścia do życia zawodowego” (García, 2003), zajmując programy orientacji zawodowej i edukacji, preferowane miejsce w tym przejściu od szkoły do pracy. Kraje takie jak Stany Zjednoczone i Kanada są pionierami w dziedzinie kształcenia zawodowego; z ich strony w Unii Europejskiej coraz częściej zachęca się do opracowywania i wdrażania programów doradztwa zawodowego i edukacji w szkolnictwie średnim (García, 2003).

The **Holland’s Self-Directed Search (SDS)** to przewodnik do planowania kariery, który działa podobnie do wykazu zainteresowań zawodowych i zawodowych. Holland przedstawia teorię wyboru zawodu, która ma na celu wyjaśnienie, dlaczego ludzie dokonują pewnych wyborów zawodowych, co powoduje zmianę zawodu lub zatrudnienia oraz jakie czynniki osobiste i środowiskowe mogą ułatwić osiągnięcie zawodowe (Martínez y Valls, 2006).

W szczególności, SDS Form R pozwala ludziom odkryć zawody, kariery i obszary studiów, które najlepiej pasują do ich umiejętności i zainteresowań. Wykorzystanie SDS w doradztwie zawodowym i zawodowym doprowadziło do licznych badań związanych z jego wpływem na ludzi, ich użytecznością, ich stosunkiem do zmiennych osobistych, dokonanymi adaptacjami, potwierdzeniem teorii Hollanda, relacją z innymi zasobami zainteresowań i osobowości oraz ich własną ważnością i strukturą. System SDS został wdrożony i dostosowany w różnych krajach: Nowej Zelandii, Kanadzie, Nigerii, Gujanie, Australii, Pakistanie, Francji, Chinach, Singapurze i Niemczech.

Innym przewodnikiem do planowania kariery jest **Test umiejętności różnicowych**, zaprojektowany w 1907 roku przez George’a K. Bennetta, Harolda G. Seashore’a i Aleksandra G. Wesmana, który jest narzędziem do wykrywania dominujących umiejętności lub zdolności (Rosales, 2012); w ten sposób wyniki przewidzą sukces ucznia w działaniach lub zawodach, w których te umiejętności są podstawowe.

Jeśli chodzi o Test umiejętności różniczkowych, wskazane jest, aby rozważyć nie tylko wysokie umiejętności, ale także zrobić porównanie z niskimi (Ruiz, 2019), aby poznać zdolności studenta inaczej. Wysoki wynik wskazuje na to, że ich umiejętności w tym aspekcie są bardziej wybitne niż w innych; normalna ocena wskazuje, że umiejętności tutaj są takie same, jak ktokolwiek mógłby mieć; kiedy wynik jest niski, odnosi się to do słabych i poniżej-normalnych zdolności (Rosales, 2012). Ten test wykrywa umiejętności w sześciu aspektach i pozwala poznać obszary największego rozwoju inteligencji ucznia. Student może wyróżnić się w:

- Uwaga: jest zdefiniowana jako akceptacja informacji w sposób bierny (Rosales, 2012), ma do czynienia z szybkością postrzegania, zdolnością do przechowywania danych w chwilowej pamięci, szybkością reakcji, ostrością wzroku i umiejętnością rozróżniania drobnych szczegółów (Ruiz, 2019).
- Rozumienie słowne: mierzy zdolność do rozumienia, używania i definiowania pojęć wyrażonych w słowach (Rosales, 2012), abstrakcji, uogólnienia, a nie po prostu mierzenia płynności lub rozpoznawania słownictwa, oraz w pewnym stopniu zdolności do rozumowania (Ruiz, 2019).
- Umiejętności liczbowe: umiejętność rozumowania liczbami, manipulowania relacjami liczbowymi i pracy z materiałami ilościowymi (Ruiz, 2019), a także zrozumienia relacji liczbowych (Rosales, 2012), łatwość obsługi takich pojęć i koncentracja jako dobrowolny wysiłek przyjmowania informacji.
- Abstrakcyjne rozumowanie: umiejętność rozumowania w formie niewerbalnej; postrzeganie relacji liczb, dedukcja zasad, zdolność do analizy, syntezy i myślenia w formie zorganizowanej (Rosales, 2012; Ruiz, 2019).
- Rozumienie przestrzenne: umiejętność analizy i syntezy, ostrość wzroku, organizacja i umiejętność manipulowania obiektami w ich trzech wymiarach (Rosales, 2012; Ruiz, 2019).
- Rozumienie mechaniczne: umiejętność logicznego zrozumienia zasad mechanicznych i fizycznych w znanych sytuacjach (Rosales, 2012); umiejętność obsługi i naprawy złożonych urządzeń lub artefaktów oraz zajęć ręcznych (Ruiz, 2019).

2.3. Planowanie Kariery

2.3.4. Jak pomóc młodym ludziom w rozwijaniu własnego planowania kariery zawodowej

Planowanie kariery zawodowej opiera się na ocenie indywidualnych umiejętności, zainteresowań i motywacji, na analizie możliwości organizacyjnych, wyznaczeniu celów zawodowych i opracowaniu strategii osiągnięcia tych celów. (Antoniou, 2010). Planowanie kariery musi służyć jako punkt odniesienia dla różnych procesów decyzyjnych, z którymi młodzi ludzie muszą się zmierzyć przez całą karierę na uniwersytecie, ale wielu nastolatków zmaga się z procesem uczenia się bez jasnego pojęcia, jakie cele chcą osiągnąć (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015). Dlatego też, w odniesieniu do Romero (2004), aby osiągnąć właściwe planowanie zawodowe, planowanie kariery musi być rozumiane jako celowy proces, w którym młodzi ludzie muszą mieć stałe podejście do kwestionowania i ćwiczenie w oczekiwaniu na przyszłość. Proces ten obejmuje: docenianie obecnego oczekiwania (czy warto się starać? co mogę zrobić, czekając?), kwestionując środki niezbędne do osiągnięcia celów (czy są one dostępne dla mnie? Czy są one zgodne z moimi wartościami?) i ocenić przyszłą ważność obecnych intencji (czy pozostaną one ważne w przyszłości?).

Ważne jest, aby podkreślić, że indywidualna perspektywa na karierę zawodową jest określona przez status indywidualnego, zawodowego i osobistego życia, wiek, okoliczności rodzinne, oczekiwania finansowe, pożądaną tryb życia... W celu opracowania odpowiedniego indywidualnego planowania kariery zawodowej, Antoniou (2010) proponuje przeglądać go przez pięć kroków:

1. **Samoocena:** to zbieranie informacji o sobie (wartości, zainteresowania, umiejętności...), ciągła ocena i raportowanie do innych.

Po Romero (2014), wartości osoby są konsekwencją połączenia zmiennych osobowych (np. płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie...) i zmiennych sytuacyjnych (na przykład ogólna sytuacja społeczno-pracownicza w kraju, w którym mieszkasz, sytuacja rodzinna, wartości kulturowe...). Tożsamość osobista stanowi przewodnik trajektorii zawodowej i życiowej w sytuacjach zmian, chaosu, mobilności, niestabilności i niepewności (Romero, 2004); ułatwia stawianie czoła złożoności świata, ale także samego siebie. W tym sensie nie wystarczy zebrać wystarczająco dużo informacji o sobie i swoim otoczeniu, ale także nadać osobiste znaczenie tym informacjom (Hansen, 2006).

Analizuj swoje gusta i nienawiści: jakie rodzaje aktywności lubisz, zarówno w pracy, jak i w wolnym czasie? Jakich rodzajów aktywności unikać? Przydatne może być sporządzenie listy obu rodzajów działań. Następnie zastanów się nad czasami i sytuacjami, w których czujesz się najbardziej namiętny, najbardziej energiczny, najbardziej zaangażowany i zobacz, czy możesz opracować wspólny profil tych sytuacji (Hansen, 2006).

Jeśli chodzi o marzenia i aspiracje, działają one zarówno jako generatory reprezentacji nowych rzeczywistości, jak i elementy przewycięzania stereotypów i determinizmów.

2. Wykorzystywanie możliwości: obejmuje gromadzenie informacji na temat istniejących możliwości w organizacjach, ale także poza nimi (training and other development methods).

W tym kontekście ważne jest, aby nauczyć się szukać, krytycznie oceniać informacje i przekładać je na użyteczną wiedzę; w ten sposób osoba może mieć krytyczną świadomość paradoksów społeczno-pracowych (Romero, 2004).

3. Podejmowanie decyzji i wyznaczanie celów krótko- i długoterminowych dla potrzeb szkoleniowych, zmiany pracy...

W odniesieniu do Romero (2004), uczenie się podejmowania decyzji obejmuje: kontrastowanie pożądanego z prawdopodobnymi (na przykład, chcę być astronautą, ale cierpię na zawroty głowy), identyfikację motywacji leżących u podstaw własnego zachowania (dlaczego to robię, a dlaczego nie?), krytyczną ocenę posiadanych informacji i nadawanie im osobistego znaczenia, uświadomienie sobie siebie i otoczenia (z sprzecznościami, możliwościami i konfliktami, które mogą istnieć) i stawienie czoła uczuciom, które towarzyszą każdej sytuacji decyzyjnej. (for example, uncertainty, fear).

Ustalanie celów wymaga określenia kroków, które należy podjąć w celu ich osiągnięcia oraz analizy znaczenia i możliwych konsekwencji podjętych decyzji. W tym sensie ważne jest przygotowanie nastolatka do stawiania czoła trudnościom i pokonywania przeszkód (Romero, 2004; Sánchez-Martín, 2020).

4. Planowanie: ten kluczowy punkt jest związany z poprzednim. Rozwijanie kariery wymaga od osoby uczciwego spojrzenia na swoje cele zawodowe, umiejętności, niezbędną wiedzę, doświadczenie i cechy osobiste (Hansen, 2006). W tym sensie planowanie polega na określeniu sposobów i środków osiągnięcia celów, nakazaniu ich działań na ich osiągnięcie, uwzględnieniu jego konsekwencji, ustaleniu terminów i wymogów dotyczących zasobów. Obejmuje również naukę poszukiwania równowagi (w kwestii jakości, a nie ilości) pomiędzy czasem pracy i szkolenia, a czasem wolnym. (Romero, 2004).

2.3. Planowanie Kariery

Możesz sporządzić listę typów kwalifikacji, których potrzebujesz, aby poprawić swoją pozycję do następnego kroku w swojej ścieżce kariery, takich jak otrzymanie dodatkowego szkolenia, certyfikacji lub doświadczenia (Hansen, 2006): dzięki tej liście, będzie możliwe dla Ciebie, aby opracować harmonogram i plany działań dla osiągnięcia każdego typu, z pewnością ustawić (i osiągnąć) określone cele.

Aby opracować właściwe planowanie, ważne jest, aby po ustaleniu celów i działań szukać informacji, które pomogą Ci uświadomić sobie konsekwencje, które mogą mieć Twoje decyzje i cele. Aby to osiągnąć, należy przeanalizować ryzyko i szanse na sukces, w odniesieniu do celów i narzędzi dostępnych do ich osiągnięcia (Romero, 2004; Sánchez-Martín, 2020).

5. Dążenie do osiągnięcia celów: działanie jednostki odpowiada za jego sukcesy i porażki, i podejmuje decyzje o utrzymaniu lub zmianie jego lub jej kierunku kariery.

Osiągnięcie pożądanego celu wymaga również rozwijania umiejętności, poszukiwania możliwości rozwoju i zdobywania pewnych doświadczeń w miarę postępu w karierze. (Hansen, 2006). Jednym z najlepszych sposobów przygotowania się do przyszłych zmian zawodowych, sukcesów i porażek jest pozostawanie aktywnym w krótkoterminowym planowaniu kariery: poprzez regularne skanowanie otoczenia i prowadzenie badań kariery, szybko staniesz się ekspertem na interesujące Cię ścieżki kariery i będziesz lepiej przygotowany na następny ruch.

2.3.5. Konkluzje i zalecenia

Ciągłe zmiany w gospodarce światowej stworzyły wysoce konkurencyjne, złożone i turbulentne środowisko, które zmienia planowanie kariery i zarządzanie rozwojem kariery. Jednak w pośrodku tych zmian, planowanie kariery może być postrzegane jako budowanie mostów z teraźniejszości (być może z obecnej pracy) do przyszłości; bez mostu, można łatwo uderzyć lub zgubić drogę, ale z mostem jest bezpieczeństwo i kierunek (Hansen, 2006).

Zanim mówimy o planowaniu kariery w okresie dojrzewania, ważne jest, aby najpierw nauczyć młodych ludzi kontrolowania własnych emocji, szkolić ich do rozwoju krytycznego myślenia, wzmocnić ich odporność i zachęcić środowisko społeczne i sieci wsparcia są korzystne: to pomoże nastolatkom czuć się bardziej pewni celów, które chcą osiągnąć i o tym, co mogą i będą osiągać, nie tylko w sferze zawodowej, ale także w innych sferach człowieka.

Planowanie kariery zawodowej musi służyć jako punkt odniesienia dla różnych procesów decyzyjnych, z którymi młodzi ludzie muszą się zmierzyć w trakcie ich kariery szkoleniowej i uniwersyteckiej. Jednak rzeczywistość pokazuje, że wielu studentów staje w obliczu procesu uczenia się bez jasnego pojęcia o celach, które chcą osiągnąć, i bez odpowiednich informacji na temat profilu i profesjonalnej projekcji studiów, na które uczęszczają (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015): to znaczy, że nie wiedzą wyraźnie, co i w jakim celu to robią, ani też jasno nie wiedzą, gdzie doprowadzi ich to szkolenie, ponieważ nie zidentyfikowali celu, który zobowiązuje się zrealizować. Dlatego też, w odniesieniu do Romero (2004), aby osiągnąć właściwe planowanie zawodowe, musimy rozumieć planowanie kariery zawodowej jako celowy proces, w którym młodzi ludzie muszą mieć stałą postawę kwestionowania i ćwiczenie w przewidywaniu przyszłości (intencji), które będą odzwierciedlone w planie działania.

W tym sensie pokazano, że planowanie kariery zawodowej jest procesem, a nie zakładem (Alonso, 2010), i nie oznacza jedynie szkolenia lub poszukiwania pracy; planowanie i rozwój kariery jest częścią dobrze przemyślanego, ale elastycznego i regularnie aktualizowanego planu. Ponadto ostatnie badania wykazały, że planowanie kariery jest jednym z głównych kluczy do uzyskania zdrowszego stylu życia (Álvarez, López & Pérez-Jorge, 2015; Antoniu, 2010; Bravo & Vergara, 2018; Pascariati & Ali, 2022): jest to ściśle związane z faktem, że praca towarzyszy nam przez całe nasze życie, a to, co dzieje się w tej dziedzinie wpływa na wszystkie inne sfery naszego życia.

Ważne jest, aby podkreślić, że, jak pokazano, wybór i planowanie kariery wpływa na wszystkie sfery życia ludzi (Barrero, 2006). Kiedy osoba wybiera studia, które przygotowują ją do zawodu, określa swoją ścieżkę i swoje cele, chociaż nie jest o tym w pełni świadoma (i chociaż ta ścieżka i cele mogą się zmieniać w trakcie podróży).

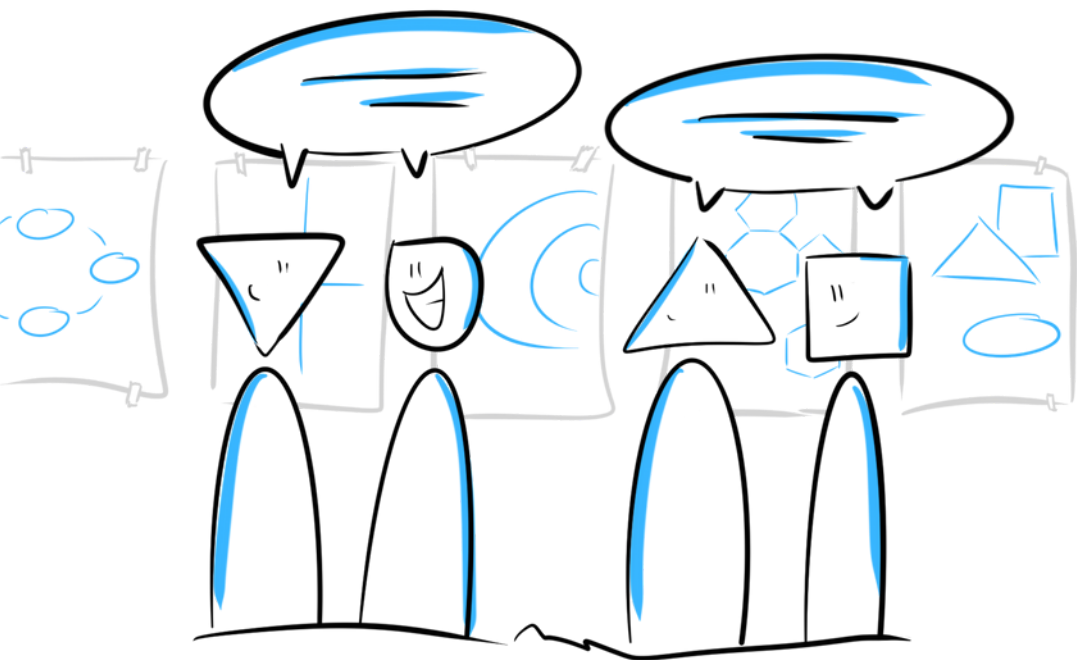
2.3. Planowanie Kariery

Kontekst szkolny był fundamentalną częścią procesów planowania kariery zawodowej i doradztwa w całej historii (Alonso, 2010). Chociaż obecnie istnieje równość dostępu kobiet i mężczyzn do kariery zawodowej, w czasie wyborów nadal istnieją uprzedzenia. Liczne badania podkreślają, że kobiety wybierają zawody opiekuńcze (medycyna, stomatologia i fizjoterapia, między innymi), podczas gdy mężczyźni mają duże skłonności do inżynierii i architektury (Alonso, 2010; Ruiz-Gutiérrez y Santana-Vega, 2018).

Rodzina ma również wpływ na wybór kariery zawodowej. Leppel, Williams i Waldauer (2001) przeanalizowali wpływ sytuacji społeczno-gospodarczej i pracy rodziców na wybór kariery, zróżnicowany według płci: doszli do wniosku, że niezależnie od płci, studenci z rodzicami na stanowiskach kierowniczych są bardziej skłonni do wyboru kariery inżynierskiej i naukowej.

Jak pokazano, istnieje duża liczba i różnorodność czynników, które wpływają i decydują o planowaniu kariery i wyborze młodych ludzi, najczęściej są to: płeć, rodzina, szkoła i grupa rówieśników oraz przyjaciele. Z drugiej strony istnieją inne czynniki, które są mniej widoczne, ale także wpływają na planowanie kariery nastolatków, takie jak wiek, kultura lub możliwości zawodowe.

Planowanie kariery jest strategią, która daje nam kierunek, który należy podążać w celu osiągnięcia celów zawodowych. Strategia ta zaczyna się od określenia celów, które opierają się na naszych osobistych i zawodowych zainteresowaniach i kompetencjach (Antoniu, 2010; Pérez, 2011). W obecnym kontekście może się wydawać, że wyznaczanie celów zawodowych to strata czasu, ponieważ sytuacja może utrudniać ich osiągnięcie. Planowanie kariery zawodowej powinno być wzmocnione i utrzymywane w okresie młodości, dodając elastyczność jako kluczową kompetencję.



3. PROCES MENTOROWANIA MŁODZIEŻY

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

3.1.1. Definicje i podstawowe pojęcia

Znaczenie mentoringu

Koncepcja mentoringu sięga długiego czasu: jest to w istocie bardzo stara ścieżka uczenia się, w której młodsze i mniej doświadczone podmioty (studenci, juniorzy) zostały dołączone przez starszego lub bardziej doświadczonego (seniora lub mentora) w celu promowania ich wzrostu w dziedzinie szkolenia, osobistego, zawodowego i społecznego.

To właśnie z tych spontanicznych relacji, które dobrowolnie łączą pokolenia prowadzące do dojrzewania poprzez zasoby obecne w społeczności, mentoring się rozwija.

Mentoring jest zatem rodzajem formalnych relacji, które nie powstają przypadkowo, ale rozwijają się w celu osobistego wzrostu i poprawy. Głównym narzędziem jest relacja "mentor-mentee".

Mentoring młodzieży to proces dopasowywania mentorów do młodych ludzi, którzy potrzebują lub chcą opiekującej się, odpowiedzialnej osoby dorosłej w swoim życiu. Mentorzy dorosłych zwykle nie mają nic wspólnego z dzieckiem lub nastolatkiem i pracują jako wolontariusze w ramach programu pomocy społecznej opartej na społeczności, szkole lub kościele. Celem programów mentoringu młodzieży jest poprawa dobrego samopoczucia dziecka poprzez zapewnienie modelu roli, który może wspierać dziecko na poziomie akademickim, społecznym i/lub osobistym. Cel ten można osiągnąć poprzez pracę szkolną, komunikację i/lub działania. Cele i ogólny wygląd programu mentoringu różnią się w zależności od kraju ze względu na wartości kulturowe.

Chociaż nieformalne relacje mentoringowe istnieją, najczęściej najbardziej skuteczne są formalne, wysokiej jakości mecze mentoringu przeprowadzane za pośrednictwem lokalnych lub państwowych organizacji mentoringowych.

Charakterystyka relacji mentoringowych

Kiedy odnosimy się do mentoringu młodzieży, możemy zidentyfikować szereg kluczowych cech, które mogą zapewnić udane relacje. Wśród nich możemy wymienić następujące:

A) Średnio-długoterminowe relacje między mentorem, a mentee

Czas poświęcony mentorom i mentee różni się wraz z częstotliwością i rodzajem interakcji. Na przykład, niektóre relacje mentoringowe są zaprojektowane tak, aby interakcja miała miejsce raz lub dwa razy w tygodniu, z rozmowami telefonicznymi lub interakcją online między spotkaniami. Inne relacje mentoringowe odbywają się od czasu do czasu na zasadzie "w razie potrzeby". Chociaż zobowiązania czasowe mogą się różnić, badania sugerują, że długotrwałe relacje są bardziej korzystne, niż te krótkoterminowe (lasting more than a year).

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

Według ostatnich badań, relacje, które kończą się przedwcześnie mogą być szkodliwe dla mentee (Deutsch & Spencer, 2009).

Czas trwania jest zatem jednym z kluczy do osiągnięcia udanych, produktywnych relacji zdolnych przynieść korzyści wszystkim zaangażowanym stronom.

B) Empatia między mentorem, a mentee

Aby móc rozwijać udane relacje, oprócz długich ram czasowych i dobrze zdefiniowanego programu, trzecim kluczowym aspektem jest również empatia, która musi wystąpić między mentorem a mentee. Jeśli relacja opiera się na wzajemnym zaangażowaniu, stałej otwartości i elastyczności, gotowości do słuchania i zdobywania nowych umiejętności, spełnione zostają bardzo ważne warunki.

C) Planowanie

Spotkania pomiędzy mentorami i mentee można zaplanować na kilka sposobów. Wiele programów mentoringowych ma ustalone terminy spotkań z mentorami i mentee; jednak niektóre pozwalają na elastyczność, aby mentorzy i mentee mogli określić daty i godziny, które dobrze odpowiadają ich harmonogramom. Niezależnie od elastyczności programu, badania wykazały większe korzyści dla relacji, w których istnieje częsty, spójny i niezawodny kontakt między mentorem i mentee, zwłaszcza dla młodzieży, która nie miała wiarygodnych dorosłych w swoim życiu. Te relacje pomagają promować zaufanie i zapewnić bardziej aktywne zaangażowanie (Deutsch & Spencer, 2009). Program mentoringu jest ustalany przez mentee. Mentor wspiera tę agendę (np. odpowiadając na pytania mentee).

Jakie są korzyści młodzi czerpią z mentoringu?

Mentoring jest często jednym z elementów programu, który obejmuje inne elementy, takie jak tutoring lub szkolenie umiejętności życiowych i coaching. Wspierające, zdrowe relacje między mentorami i mentee są zarówno natychmiastowe, długoterminowe, jak i przyczyniają się do wielu korzyści dla obu stron.

Korzyści dla młodzieży:

- Wzrost stopy ukończenia szkoły średniej.
- Niższe wskaźniki rezygnacji ze szkół średnich.
- Zdrowsze relacje i wybory stylu życia.
- Lepsze nastawienie do szkoły.
- Wyższe wskaźniki zapisów na studia i wyższe aspiracje edukacyjne.
- Zwiększona samoocena i pewność siebie.
- Poprawa zachowań, zarówno w domu, jak i w szkole.
- Silniejsze relacje z rodzicami, nauczycielami i rówieśnikami.
- Poprawa umiejętności interpersonalnych.
- Zmniejszone prawdopodobieństwo rozpoczęcia stosowania narkotyków i alkoholu.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

3.1.2. Zasady i rodzaje mentoringu

Zasady mentoringu

Jeśli chodzi o mentoring młodzieży, musimy wziąć pod uwagę kilka podstawowych zasad. Zasady te mają zastosowanie w różnych kontekstach mentoringu i mogą pomóc zapewnić, że korzyści z mentoringu rozciągają się na osoby, jednostki i instytucję.

Wśród tych zasad możemy uznać za najbardziej istotne następujące:

A) Związek dobrowolny

Podstawą skutecznego mentoringu musi być przede wszystkim dobrowolność każdego z zaangażowanych w nią podmiotów. Jako związek, który wymaga silnego zaangażowania emocjonalnego, konieczne jest posiadanie solidnych fundamentów. Na podstawie tej dobrowolności możliwe będzie opracowanie uzgodnionego zestawu celów i działań, które pomogą zarówno mentee, jak i mentorowi budować znaczące relacje i osiągać zdefiniowane cele. Dlatego mentoring obejmuje wyraźnie zdefiniowane, bliskie i niewymuszone relacje, które kończą się, gdy członek jest w stanie działać niezależnie.

B) Włączenie

Oprócz tego, że jest to relacja dobrowolna, z pewnością trzeba poświęcić czas i energię na stworzenie przestrzeni integracyjnej, w której strony mogą przynieść swoje najlepsze i najbardziej autentyczne ja. W tym kontekście ważne jest podkreślenie kluczowej roli elastyczności i adaptacyjności w relacjach.

C) Połączenie

Mentoring wymaga relacji zaufania i poufności opartej na wzajemnym szacunku. Na podstawie tych wytycznych możliwe staje się rozwijanie szczerych relacji, opartych na empatii i chęci ciągłego i stałego uczenia się ze strony obu stron, w celu poprawy i wzmocnienia ich wiedzy w różnych dziedzinach. W rzeczywistości zdefiniowane wówczas cele i działania muszą być ustalone w drodze wzajemnego porozumienia pomiędzy mentorem i mentee.

D) Stosunek pomiędzy mentorem, a mentee

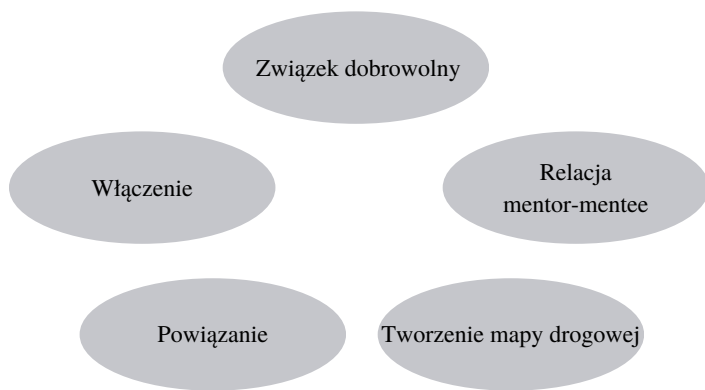
Skuteczne mentorowanie wynika ze wzajemnych relacji pomiędzy mentorem a mentee, gdzie każdy aktywnie przyczynia się do sukcesu relacji.

Mentorzy muszą budować relacje w oparciu o potrzeby mentee, czego chce się nauczyć: mentor działa jako zasób i przewodnik w procesie uczenia się, oferując użyteczne informacje, ostrzegając przed niebezpieczeństwami, dzieląc się własnymi doświadczeniami na drodze. Podobnie, uczący się odgrywają aktywną rolę w relacji, nie będąc biernymi odbiorcami, ale aktywnymi partnerami w procesie uczenia się. Inicjują dyskusje, zadają pytania, przekazują wiedzę oraz określają kierunek i czas trwania swoich relacji mentorskich.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

E) Tworzenie mapy drogowej

Inną podstawową zasadą, na której opiera się mentoring młodzieży, jest zasada, zgodnie z którą wszystkie podróże, które zostaną przeprowadzone razem, muszą być śledzone i planowane. Cele, działania, tabele, dbałość o szczegóły: każdy aspekt się liczy i musi być zdefiniowany w najlepszy możliwy sposób, aby rozwijać płynny proces mentoringu.



Rys. 1: Zasady mentoringu

Rodzaje mentoringu

W odniesieniu do rodzajów mentoringu można zauważyć, że istnieją trzy rodzaje: tradycyjny mentoring indywidualny, mentoring na odległość i mentoring grupowy. Każdą z nich przeanalizujemy poniżej.

A) Mentoring wirtualny/odległy

Szczególnie po wystąpieniu pandemii Covid-19, jednym z rodzajów nauczania jest ten, który występuje zdalnie. Najważniejsze jest nawiązywanie relacji zaufania, empatii i dobrej komunikacji pomiędzy mentorem a mentee. Ten rodzaj mentoringu pozwala ludziom ze wszystkich czterech zakątków świata na prowadzenie znaczących relacji mentoringowych, zwiększając tym samym szanse (szczególnie dla tych, którzy są na obszarach wiejskich / odległych).

B) Grupowe doradztwo

Jeden mentor jest dopasowany do kilku mentee. Wstępna struktura programu jest zapewniona przy jednoczesnym umożliwieniu mentorom kierowania postępowaniem i działaniami. W ten sposób organizowane są regularne spotkania mentoringowe, aby omówić niektóre tematy, które są istotne dla menedżerów w grupie.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

W szczególności mentoring grupowy może umożliwić mentorom i mentee dzielić się doświadczeniami, pomysłami i sugestiami, które mogą być przydatne dla wszystkich zaangażowanych.

C) Tradycyjne mentorowanie indywidualne

Jest to tradycyjny model mentoringu, w którym mentor i mentee zgadzają się dołączyć do partnerstwa, aby pomóc mentee rozwijać, ulepszać i osiągać swoje cele. Partnerzy mentorów-mentorów uczestniczą w relacjach mentoringowych z strukturą i harmonogramem ich tworzenia lub zgodnie z formalnym programem mentoringu. Podczas gdy koncentracja jest przede wszystkim na mentee, mentor będzie również korzystać z rozwijania umiejętności przywódczych, uczenia się od mentee i poczucia satysfakcji z wspierania kogoś w swojej karierze.

D) Odwrotne mentorowanie

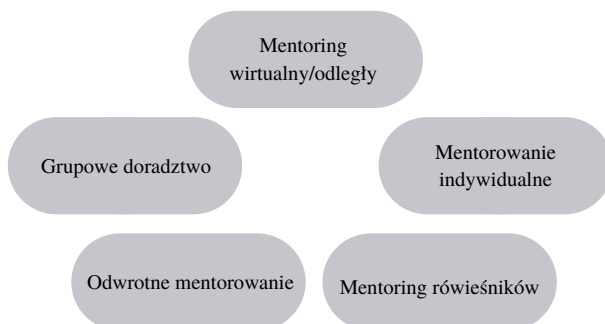
Mentoring odwrotny jest wtedy, gdy młodsza osoba mentoruje starszą osobę w organizacji. Możesz skorzystać z mentoringu odwrotnego na przykład w celu podniesienia kwalifikacji starszych pracowników w dziedzinie technologii cyfrowych, lub w ramach inicjatywy na rzecz różnorodności i integracji.

Niezależnie od rodzaju mentoringu, mentoring indywidualny ma potencjał do wykorzystania mentoringu odwrotnego, ponieważ zawsze możemy się wiele nauczyć od siebie nawzajem.

E) Mentoring rówieśników

Podobnie jak mentoring indywidualny, mentoring rówieśniczy jest wtedy, gdy dwie osoby dołączają do mentoringu, ale obie strony są z podobnego poziomu pracy, zakresu wiekowego lub sytuacji.

W tej typologii zaangażowani mogą działać z kolei jako "mentor" i "student", dzieląc się doświadczeniami i umiejętnościami, ucząc się razem i odpowiadając sobie nawzajem.



Rys. 2: Typy mentoringu

3.1.3. Specyfika mentoringu młodzieży

Mentoring młodzieży może odgrywać różne role i ma na celu zajęcie się aspektami związanymi z rozwojem i funkcjonowaniem młodzieży.

Mentoring młodzieży może być postrzegany jako środek wpływający na życie młodych ludzi, w najróżniejszych dziedzinach (edukacyjna, społeczna, itp.). Niektóre rodzaje mentoringu koncentrują się przede wszystkim na rozwoju młodzieży, inne mogą koncentrować się specjalnie na zmniejszaniu szczególnych zachowań ryzykownych.

Mówiąc o mentoringu młodzieży, musimy wziąć pod uwagę fakt, że w młodej grupie wiekowej, osoby mogą być bardzo różne (w odniesieniu do własnych doświadczeń, kontekstu społecznego, w którym młodzi ludzie dorastali).

Wspólne cele mentoringu młodzieży

Każdy rodzaj mentoringu ma różne cele. Chociaż różnią się one znacznie w zależności od różnych kontekstów, możemy zidentyfikować 3 główne cele, które można zdefiniować jako wspólne dla wszystkich typów:

A) Zapobieganie

Mentoring młodzieży jest często skierowany do młodych ludzi, którzy są uważani za narażonych na niekorzystne warunki zdrowotne, akademickie i inne. Dlatego poprzez mentoring chcemy spróbować zapobiec ewentualnej niebezpiecznej sytuacji w najbliższej przyszłości, w której student może się znaleźć.

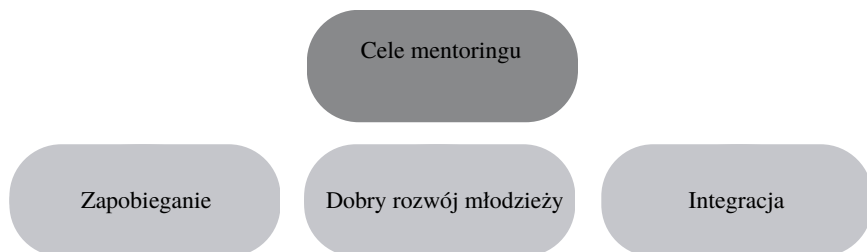
B) Pozytywny rozwój młodzieży

Podobnie, innym celem, który można uznać za wspólny dla wielu programów mentoringowych, jest towarzyszenie mentee w celu promowania pełnej samoświadomości, dostarczanie mu sugestii i porad. Celem jest zatem pomoc młodym ludziom w poznaniu i osiągnięciu ich potencjału poprzez osobistą promocję umiejętności oraz poprawę ich psychicznego, a co za tym idzie, fizycznego samopoczucia.

C) Integracja

Innym wspólnym celem mentoringu młodzieży jest stworzenie warunków sprzyjających integracji młodych ludzi z ich społecznością, oferując różne zasoby i ciągłe wsparcie w zarządzaniu sytuacjami i presjami osobistymi i społecznymi.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży



Rys. 3: Cele mentoringu

Szkolenie dla mentorów

Aby odgrywać podstawową rolę w relacji mentorskiej, sam mentor musi otrzymać odpowiednie szkolenie. Szkolenie to nie jest niezbędne tylko w początkowym okresie, ale wymaga ciągłego karmienia i aktualizacji.

Stanie się mentorem młodych ludzi wymaga znacznych umiejętności, które można nabyć tylko przez sprytne połączenie teorii i praktyki, w celu rozwijania umiejętności mentoringu samodzielnie poprzez najbardziej zróżnicowane działania edukacyjne.

- Wstępne szkolenie

Mentorzy muszą być w stanie zdobyć pewne umiejętności, aby móc określić, w ramach relacji mentorskiej, jakie rodzaje programów mogą być preferowane w odniesieniu do konkretnej grupy docelowej. W ten sam sposób można przeanalizować, jakie procedury należy stosować, aby być przygotowanym na niezliczone przypadki, z którymi będzie musiał się zmierzyć. Do tego będą potrzebne kompetencje, które odgrywają kluczową rolę przez cały okres trwania relacji mentorskiej. Jak udzielić pomocy i wsparcia? Jak pozwolić mentee odkryć siebie w atmosferze szczęścia i lekkości serca?

- Trwające szkolenie

Jak się spodziewano, relacja mentoringowa potrzebuje czasu, aby odnieść sukces. Z biegiem czasu można zobaczyć ewolucję relacji, zrozumieć, kiedy trzeba zmienić nierealistyczne oczekiwania, spróbować uzyskać stały feedback w celu ciągłego doskonalenia tego przepływu, który dąży do wzrostu mentee, w różnych kontekstach.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

Jak w pełni zrozumieć świat młodych ludzi, nie wchodząc do niego bezpośrednio? Konieczne jest ciągle porównywanie z grupą docelową referencyjną, jak również aktualizowanie trendów, różnych sytuacji i kontekstów, w których znajdują się młodzi ludzie (z uwzględnieniem różnorodności kulturowej, płci, zagadnień gospodarczych).

Co obejmuje szkolenie dla mentora?

Widzieliśmy, jak szkolenie (przed, w trakcie, po) odgrywa kluczową rolę w umożliwieniu mentorowi stworzenia udanej relacji mentoringowej.

Jakie aspekty należy uwzględnić podczas formacji mentora?

- Umiejętność słuchania mentee
- Strategie komunikacyjne
- Tematy, pomysły i fakty, które mentorzy i mentee powinni omówić podczas sesji
- Kluczowe cechy i wskazówki dotyczące budowania skutecznych relacji mentoringowych

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

3.1.4. Innowacyjne metody mentoringu

Z biegiem czasu, mentoring przeszedł ewolucję.

W tej wizji, na przykład, klasyczna szywna jednowątkowa relacja senior-junior została również przewyciężona w kierunku bardziej płynnej relacji wzajemnego uczenia się i wymiany umiejętności, co zapewni również mentorowi możliwość sprawdzenia siebie, pogłębiania i poszerzania własnej wiedzy.

Szczególnie po pandemii Covid-19 odnotowano znaczne odniesienia do mentoringu cyfrowego. Nawet jeśli sylwetka ta zaczęła stawać się popularna kilka lat temu, w relacji mentoringu cyfrowego mentor jest zobligowany do posiadania większych umiejętności cyfrowych, takich jak:

- Cyfrowa umiejętność czytania, czyli umiejętność korzystania z Internetu i różnych narzędzi informatycznych do znalezienia, oceny i przekazywania dostępnych informacji innym;
- Praca zespołowa cyfrowa, odnosząca się do zdolności do pracy w zespole w produktywny i stymulujący sposób, nawet zdalnie;
- Prywatność cyfrowa, definiowana jako umiejętność prawidłowego korzystania z narzędzi technologicznych w celu ochrony danych poufnych;
- Praca zespołowa cyfrowa, odnosząca się do zdolności do pracy w zespole w produktywny i stymulujący sposób, nawet zdalnie;

Różne i innowacyjne metody mentoringu

Z biegiem lat ewoluowały techniki i metodologie mentoringu. Dziś widzimy, że różne sesje mentoringowe odnoszą się do wielu metod, takich jak:

A) Analiza umiejętności, kompetencji i zdolności

Analiza umiejętności i zdolności mentora może być produktywną metodą mentoringu. Wiele razy mentees nie zdają sobie sprawy ze wszystkich swoich zdolności i jak mogą je wykorzystywać, głównie z powodu braku pewności siebie. Skoncentrowanie sesji mentoringowych na tym temacie może pomóc mentee czuć się bardziej pewnymi siebie i samodzielnymi, będąc w stanie rozwinąć wyraźniejsze poczucie tego, czego chcą w swojej karierze i życiu osobistym.

B) Odgrywanie roli

Jest to struktura uczenia się, która pozwala menedżerom na natychmiastowe zastosowanie treści, ponieważ są one umieszczone w roli decydena, który musi podjąć ważną decyzję w danej kwestii politycznej, gospodarczej, społecznej. Ta technika jest świetnym narzędziem do zaangażowania mentorów i umożliwienia im interakcji z innymi mentorami (na przykład w grupowym mentoringiem), ponieważ próbują oni wypełnić przydzielone im zadanie w ich konkretnej roli. Poprzez udział w wielu grach, można zbudować niezwykle umiejętności, które mogą pomóc w życiu codziennym.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

C) Badania przypadków

Badanie przypadku obejmuje szczegółowe zbadanie określonej sytuacji (przypadku), a także okoliczności z nią związanych. Badania przypadków są doskonałą metodą, ponieważ dostarczają wniosków z projektów, aby ocenić, jak postępowaliśmy w danym kontekście i jakie wnioski wyciągnęliśmy z tej konkretnej sytuacji. Mentees mogą cenić te sytuacje, aby gromadzić doświadczenie, niezależnie od pola (praca, rodzina, społeczne, ekonomiczne, itp.) i wzbogacić swoją wiedzę i doświadczenie.

D) Opowiadanie opowieści

Obejmuje interakcję między osobą opowiadającą (mentorem) i jednym lub większą liczbą słuchaczy (mentees). Narracja powstaje z interakcji i współpracujących i skoordynowanych wysiłków narratora i publiczności. Opowiadanie może być postrzegane jako świetne narzędzie, zdolne do połączenia osoby opowiadającej i jej publiczności: w ten sposób łatwiej jest przekazywać różne wiadomości i odczucia.

Jakie są zalety metody opowiadania historii?

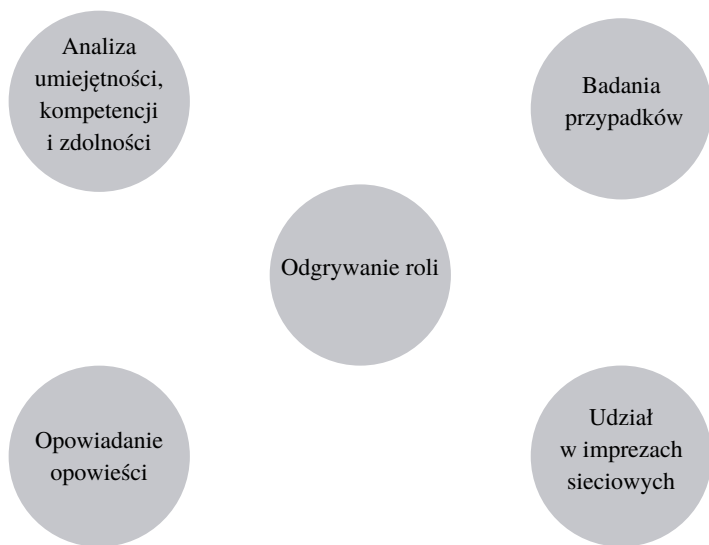
- Umożliwienie mentorom empatyzowania z różnymi ludźmi, miejscami i sytuacjami;
- Zachęcanie do aktywnego uczestnictwa, kreatywności i umiejętności słuchania mentorów.

E) Udział w imprezach sieciowych

Mentoring i działania sieciowe mogą służyć wielu celom jednocześnie:

- Wsparcie rozwoju kariery zawodowej. Jednym z głównych celów, niezależnie od etapu kariery zawodowej uczestników, jest wspieranie mentorów w ich dążeniu do rozwoju produktywnej kariery. Mentoring i działania sieciowe często wspierają ten ogólny cel, zapewniając uczestnikom możliwości doskonalenia umiejętności przywódczych i podejmowania decyzji związanych z karierą, wyobrażania sobie możliwości kariery i interakcji z innymi mentorami, którzy mogą służyć jako wzorce.
- Pomoc w rozwiązywaniu problemów. Czasami organizowane są działania sieciowe i mentoringowe w celu wsparcia uczestników w identyfikacji odpowiednich środków lub opcji rozwiązywania pewnych wyzwań lub sytuacji, które mogą pojawić się w różnych dziedzinach.

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży



Rys. 4: Innowacyjne metody mentoringu

3.1.5. Konkluzje

Skuteczny proces mentoringu wymaga z pewnością średnio-długiego horyzontu czasowego, wyposażonego w jasną i zdecydowaną strukturę, zaprojektowaną i stale monitorowaną na ścieżce, która musi być skoncentrowana na ostatecznym celu, czyli zwiększeniu umiejętności wszystkich uczestników. Ponieważ mentoring bez wątplenia może być postrzegany jako relacja win-win, gdzie obie strony mogą czerpać korzyści w różnych kontekstach.

Pod koniec okresu mentoringu wszyscy zaangażowani uczestnicy będą mogli liczyć na bardzo ważny i zróżnicowany zestaw umiejętności, wynik znacznego poświęcenia i ciągłego zobowiązania. Pod koniec tego procesu, związek pomiędzy mentorem i mentee zamienia się w specjalną przyjaźń.

Mentoring stale się rozwijał w ciągu ostatnich kilku lat. Obecnie istnieje wiele nieformalnych narzędzi i działań, które mogą być integralną częścią procesu mentoringu, na poziomie osobistym, zawodowym.

Proces mentoringu pozwala wyjaśnić, kim jednostka chce się stać, zgodnie ze swoimi wartościami. Szczególnie dla młodszych, którzy zaczynają stawiać czoła różnym wyzwaniom dorosłej rzeczywistości, mentoring stanowi wartość dodaną, która może znacznie pomóc im w procesie wzrostu, rozwoju i samoodkrycia. Relacja mentoringowa to okazja do refleksji nad własnymi obszarami strategicznymi, podkreślenia własnych mocnych stron, analizy słabości i otrzymywania stałego wsparcia od mentorów.

W relacji mentorskiej to mentor udostępnia swoim podopiecznym swoje doświadczenie życiowe i zawodowe, pomaga im rozwijać własną sieć, dzieli się całą serią informacji dotyczących kontekstu ich doświadczeń dotyczących kultury, świata pracy, stosunków społecznych. Poprzez relację mentorską, zarówno mentor, jak i mentee mogą czuć się zainspirowani, szukając wielu innowacyjnych rozwiązań, które najlepiej pasują do kontekstu referencyjnego.

Dlatego mentoring tworzy synergię, biorąc pod uwagę, że zarówno mentor, jak i mentee mogą rozwijać nową wiedzę, nowe zrozumienie, nowe motywacje i rozwój.

Jakie są sekrety dobrego programu mentoringu? Oto kilka aspektów, które należy wziąć pod uwagę:

- **Znajdź odpowiednie rozwiązanie:** Siłą napędową sukcesu mentoringu jest jakość relacji pomiędzy mentorem, a mentee. I tak, jak w każdym innym rodzaju związku, kompatybilność jest kluczem do sukcesu;

3.1. Metodologia mentorowania młodzieży

- Wyjaśnij oczekiwania: Ważne jest, aby wyjaśnić oczekiwania od pierwszej chwili. Zarówno mentor, jak i każdy mentee powinien konkretnie określić cele, które mają zostać osiągnięte poprzez ten związek. Mentoring to dwukierunkowy związek, dlatego ważne jest, aby obie strony coś wniosły i dokładnie przemyślały, jakie są ich oczekiwania;
- Bądź autentyczny: Charakterystyka ta musi należeć do każdego członka relacji mentoringowej: uczciwość, autentyczność i otwarta komunikacja są niezbędne do sukcesu programu mentoringu;
- Zapewnienie odpowiedniego szkolenia i wsparcia: Po zdefiniowaniu celów i połączenia pomiędzy mentorem a mentee, ważne staje się, aby mentor mógł liczyć na zbiór zróżnicowanych i konkretnych zasobów;
- Empatia: Zarówno przy określaniu celów, jak i w różnych fazach programu mentoringu, niezbędne jest wykorzystanie empatii jako podstawowego zasobu, który może przyczynić się do sukcesu programu.

3.2.1. Definicje i podstawowe pojęcia

Termin dynamika grupy (GD) narodził się dopiero w latach 40. ubiegłego wieku. Jest to interdyscyplinarny temat obejmujący socjologię, komunikację, badania przywództwa i wiele innych dziedzin. Dotyczy to również różnych rodzajów ludzi w różnych kontekstach społecznych na poziomie zawodowym i nieprofesjonalnym. Wytyczne GD mogą być stosowane w wielu scenariuszach, od prac biurowych po środowiska nieformalnego kształcenia, na których skupimy się. Należy najpierw zdefiniować, czym jest dynamika grupy i skupić się na głównym celu tej publikacji: młodzieży.

Co oznacza dynamika grupy? Kim jest młodość?

Dynamika grupy odnosi się do zachowań i procesów zachodzących w grupie ludzi. Jest ona badana w celu zrozumienia ludzkiego zachowania w kontekście społecznym i może być szczególnie pomocna w pracy z wieloma kategoriami ludzi, w tym młodzieżą. Jest to psycholog społeczny Kurt Lewin, który po raz pierwszy wymyślił termin, aby wskazać siły, które mogą być pozytywne lub negatywne w obrębie grupy ludzi. Dynamika w grupie może rozpocząć się dopiero po tym, jak grupa zostanie utworzona przez ludzi dzielących tę samą kategorię społeczną. Grupa społeczna definiuje ludzi jako niekoniecznie związanych emocjonalnie ze sobą. Dlatego ważne jest, aby pracować nad spójnością grupowych zainteresowań, atrakcji, solidarności i moralności, wszystkich aspektów związanych z wydajnością, konfliktami i pozytywnymi zmianami.

Według UE, nie ma jasnej definicji młodzieży, polityki na rzecz świadczeń dla dzieci, praw obywatelskich lub zakończenia edukacji są różne. Można uznać młodych ludzi w grupie wiekowej 15-24. Grupa wiekowa obejmująca demografię w wieku 15-29 lat jest również uważana za punkt odniesienia w kontekście Europejskiego Roku Młodzieży 2022. Kiedy rozmawiamy o grupie docelowej, nie zapominajmy, że w tej grupie znajdują się mniejszości, na przykład młodzi migranci, młodzi ludzie niepełnosprawni i osoby o mniejszych szansach. Jedną z kategorii młodych ludzi narażonych na większe ryzyko rozproszenia się w szkole i społeczeństwie są uchodźcy. Praca mentora z nimi ma zasadnicze znaczenie dla dostosowania. Według COE młodzi uchodźcy są wrażliwi i mogą doświadczyć przemocy, wyzysku lub traumy, dodając, że nadal istnieje ryzyko naruszenia ich praw człowieka i podstawowych wolności. W 2019 roku Rada Europy przyjęła wytyczne, w których zaleca rządów państw członkowskich wspieranie młodych uchodźców w ich przejściu do dorosłości. Dlatego ten rozdział koncentruje się na tej kategorii młodych ludzi.

W kolejnym akapicie przedstawiono etapy tworzenia grup w celu lepszego planowania działań z młodzieżą.

3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

3.2.2. Zasady i rodzaje dynamiki grupowej

W tym akapicie przedstawiamy konkretną listę kroków, które należy podjąć, gdy musisz pracować z mentoringiem grupowym. Są to ogólne zasady dostosowane do każdego rodzaju mentoringu grupowego, ale jest to myślenie specjalnie z jednym dorosłym mentorem z grupą młodych mentorów w umyśle.

Spójrzmy razem na fazy mentoringu grupowego w dynamice grupowej:

Przed każdym etapem planowania ważne jest, aby zdecydować, kto jest **grupą docelową**. Zazwyczaj pierwsza różnica jest między **młodzieżą a dorosłymi**.

Młodzież, w której uczestniczą młodzi ludzie wciąż uczęszczający do szkoły oraz młodzi dorośli. Dorośli to szersza kategoryzacja obejmująca wiele podgrup, takich jak pracujący dorośli, niedoświadczeni dorośli i osoby w podeszłym wieku.

Po zidentyfikowaniu celu, przechodzimy do analizy potrzeb. W tym momencie rozpoczniemy **fazę planowania**.

Faza ta jest zazwyczaj podzielona na procedury i planowanie, identyfikację potrzeb oraz planowanie wzorców doświadczeń uczenia się. Aby lepiej zrozumieć potrzeby grupy, musimy zapytać, czy grupa składa się z młodych ludzi pochodzących z niekorzystnych środowisk, uchodźców i osób o ograniczonej sprawności ruchowej. Jakie mogą być ich szczególne potrzeby i co powinno być traktowane jako priorytet?

Następnie możemy przejść do organizacji grupowych celów w trakcie i po programie.

Po zidentyfikowaniu możliwych potrzeb (które zawsze można dostosować przy rozpoczęciu pracy z grupą osób), pomocne jest odpowiednie określenie ewentualnego wzorca pracy: Jakie są cele tej pracy mentorskiej? Jakie są fazy działań, które zamierzam wdrożyć? Który temat powinienem poruszyć najpierw, który jest drugi, czy ostatni? Niech te pytania poprowadzą Cię w przygotowaniu pracy.

Następujące kroki dotyczą **tworzenia grup**:

- Określenie ról, norm i obowiązków w grupie. Ten aspekt będzie określać, jak członkowie grupy zachowują się i odnoszą się do innych. Role mogą być przypisywane lub zdefiniowane poprzez zróżnicowanie ról, co oznacza, że zależą od kompetencji członków. Główną rolę można uznać za przywódcę, ale mamy również role zadania, role relacyjne i wszelkie role uważane za ważne w realizacji działań i zadań organizacyjnych.
- Normy to zbiór reguł, które działają jako podstawowa wartość osądu grupy. Można dyskutować lub zapisywać, na przykład, bycie punktualnym, komunikować opóźnienia, nieobecności itp.
- Ustaw typologię komunikacji. Jak chcesz komunikować się słownie, kiedy w obecności, korzystając z platform i mediów społecznościowych, kiedy piszesz, kto prowadzi komunikację?

3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

- Ustanowienie zarządzania czasem i zarządzania ryzykiem. Ustaw działania w kalendarzu w przypadku wielu spotkań lub w porządku dziennym. Pomyśl o możliwych zagrożeniach i jak je rozwiązać. Na przykład, jeśli członek decyduje się odejść, jak zarządzać nowymi zadaniami? Co jeśli nastąpi opóźnienie w realizacji działań? Jak rozwiązać konflikty między członkami grupy? Zrób wykres i umieść wszystkie możliwe rozwiązania obok ryzyka, aby zawsze mieć wytyczne w przypadku problemów w prowadzeniu pracy.

Drugim etapem jest **wdrożenie**, które obejmuje podejście, wyjście, praktykę i metody dyskusyjne.

- Określ metody rozwiązywania konfliktów i pomocy w ułatwieniach społecznych.
- Określ bezpieczną przestrzeń dla wszystkich (verbally and physically). Pomóż sobie z tymi wskazówkami: Jak możesz się skupić, gdy napotkasz problemy w swoim otoczeniu? Jak się czujesz, gdy twoje pomysły są odrzucane, a ty nie jesteś wysłuchany? Czy miałeś jakieś złe doświadczenia, kiedy popełniłeś błąd?
- Określając podejście ważne jest, aby zrozumieć warunki środowiskowe, tło grup docelowych i zmiennych czynników zewnętrznych (habits, beliefs, social layers, values, norms, nature, and cultures).
- Rozwijanie spójności grupy poprzez ćwiczenia, takie jak ćwiczenia budowania zespołu i łamanie lodu.

Nawet jeśli spójność grupowa została powiązana z wieloma pozytywnymi wynikami, są też negatywne konsekwencje. Wpływa na motywację, wydajność, satysfakcję członka i emocjonalną regulację członka, ale także zachęca do wywierania nacisku.

Motywacja członków grupy jest ważnym czynnikiem, który przyczynia się do wydajności grupy. Zespół może się rozwijać, gdy członkowie czują się zmotywowani, pewni siebie i mają poczucie własnej wartości. W spójnej grupie jest również trudniej dla jednego z członków pozwolić innym wykonać całą pracę, zjawisko zwane chleb społeczny.

Wydajność zespołu wiąże się nie tylko z spójnością, ale także z zadaniami. Ważne jest, aby mieć większy cel w pamięci, aby zmotywować grupę.

Zadowolenie jest znaczącym czynnikiem, który jest wyższy w spójnych grupach, ponieważ wyższy jest optymizm.

Co więcej, **spójność** poprawia podejmowanie decyzji w warunkach stresowych.

Kiedy chodzi o dostosowanie emocjonalne spójność odgrywa kluczową rolę, gdy czujesz się częścią i chroniony przez grupę, ludzie doświadczają mniej niepokoju i stresu.

Jednym z negatywnych wyników jest jednak większa presja, aby dopasować, ponieważ ktoś chciałby zadowolić grupę. Ta sama logika grupy może również negatywnie wpływać na zdolność do krytycznego myślenia.

- Buduj zaufanie. Jest to podstawa każdej dynamiki grupowej, w której członkowie mogą współpracować jako grupa, a nie jako jednostki.

3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

- Szacunek i otwarta komunikacja niech każdy wyraża swoją ideę i samoocenę wśród członków, co oznacza wartość dodaną dla grupy.
- Informacje zwrotne i zachęta są niezbędne, aby członkowie wiedzieli, że wykonali dobrą pracę i poczuli się doceniani.
- Możliwości wzrostu - wierz w swoich członków i będą rosnać nawet wtedy, gdy się nie udają.
- Połącz zespół z Dlaczego.
- Dać poczucie celu i wartości do tego, co ludzie robią.

Oto niektóre z najczęstszych działań mających na celu zwiększenie spójności grupy:

- Każdy uczestnik pisze 2 kłamstwa i 1 prawdę o sobie. Celem jest, aby dowiedzieć się, który z 3 „faktów” są prawdziwe poprzez dyskusję w kręgu. Ta aktywność daje szansę poznać każdego członka grupy i to, co jest dla nich najważniejsze pod względem ich osobowości.
- Podziel mięty na pary. Jeden z partnerów musi opisać obraz umieszczony przed nim; drugi musi narysować to, co słyszą opisane (without seeing the image, of course). Ta aktywność wzmacnia zaufanie i więzi.
- Kurs przeszkód jako ćwiczenie budowania zespołu. Porównaj mięty i owinąć jeden z dwóch partnerów. Partner, który nie jest oślepięty, poprowadzi tego, który jest oślepięty. Działalność ta wzmacnia również zaufanie i więzi między członkami.

Krótko mówiąc, pamiętaj: Nie obwiniaj; Zachęcaj do pomysłów; Zasady zespołu / sposoby pracy; Zrób sobie czas na siebie nawzajem; Daj pochwałę, trener i mentor; Komunikuj dlaczego; i Prowadź przez przykład.

Podejście mieszane występuje, gdy uczestnicy spotykają się częściowo online i częściowo osobiście w tym samym czasie lub kiedy uczestnicy są razem online lub razem w osobie w różnych czasach.

Na końcowym **etapie oceny** - bieżąca ocena i ocena ex post (sesja debriefing) to proces oceny wspólnie wykonanej pracy i ponownego zaprojektowania potrzeb uczenia się. Ocena ma na celu określenie zakresu osiągniętych celów. (w porównaniu do planowania) oraz do weryfikacji adekwatności realizacji programu w celu przeprowadzenia nowego planowania. Przykładem oceny pracy grupowej może być ocena umiejętności w zakresie wkładów i postaw; współpraca z innymi; skupienie, zobowiązania; spełnienie roli zespołu; umiejętność komunikowania się; i dokładność w skali od „nie spełnia oczekiwań” do „przekracza oczekiwania”.

3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

3.2.3 Specyfika dynamiki grupowej z młodzieżą

Istnieje kilka działań, które można przeprowadzić z młodą grupą ludzi. Ważne jest, aby najpierw zmotywować grupę młodych ludzi poprzez konkretne działania. Czasami nastolatki są mniej skłonne do udziału w inicjatywach niż dorośli: kwestionariusze i zajęcia, w których można **wysłuchać** pomysłów młodzieży, są dobrym sposobem na nawiązanie kontaktu z młodzieżą, zrozumienie ich i **motywowanie** ich.

Ważne jest również stworzenie dobrego klimatu poprzez **aktywności powiązane**, takie jak aktywności fizyczne. Ważne jest, aby stwierdzić, że przemoc nie może być stosowana szczególnie w aktywności fizycznej.

Zawsze istotne jest, aby mieć tablicę, w której grupa może **zauważyć** nadzieje i obawy dotyczące aktywności, a następnie ponownie sprawdzić go na końcu.

Ważne są również ćwiczenia badające **indywidualność** ludzi w grupie, zwłaszcza poprzez ćwiczenia koncentrujące się na opiniach na głównych tematach.

Poprawa **komunikacji** i konfliktu poprzez działania, które uświadamiają młodym ludziom opinie innych, przedstawiają wiele punktów widzenia i poszerzają ich horyzonty.

Zachęcanie do **refleksji** grupowej i indywidualnej, na przykład poprzez ćwiczenia dotyczące krytycznego myślenia.

Inteligencja emocjonalna jest ważnym źródłem dla młodych ludzi i może być tak samo dobrze wykorzystywana w dynamice grupowej z pracownikami młodzieżowymi. Pozwól młodym ludziom na połączenie się ze swoimi emocjami za pomocą ćwiczeń dotyczących tych emocji.

Umiejętności przywódcze mogą być przekazywane każdej osobie, niekoniecznie tym, którzy są odpowiedzialni za działalność. Każdy z kolei może doświadczyć, jak to jest prowadzić grupę, ważną umiejętność, która może być pomocna przy wielu okazjach.

Są to jedynie ogólne wytyczne dotyczące rozwijania działań z młodzieżą, mogą być one brane pod uwagę przy tworzeniu struktury pracy grupowej omówionej w poprzednim ustępie.

Group mentoring can be a solution when it comes to young refugees across Europe looking to fulfill their social needs while having a figure to look up to. Group Dynamics can work in conjunction with one to one model and it's also a more available model than this last one. Young refugees find many barriers along the way in their path. Group Dynamics can be used in conjunction with other mentoring forms to assess the effectiveness of the program (Griffiths, 2016, pag.43).

3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

Młodzi uchodźcy mogą doświadczać braku rodziny lub sieci grup współlencicznych i zakłócenia ich ścieżki edukacyjnej (DuBois, 2014). Z jednej strony mogą oni doświadczyć większej ilości problemów psychologicznych i behawioralnych, w tym zaburzeń lękowych, depresji i post-traumatycznego stresu. Z drugiej strony są oni bardziej odporni niż miejscowi mieszkańcy. Dla młodych migrantów, którzy mogą walczyć na początku z nowym językiem i normami społecznymi, mentoring może być fundamentalny, ale tylko wtedy, gdy zaspokojone są podstawowe potrzeby. DuBois daje nam najlepsze praktyki według najnowszych badań: Poznaj swoją lokalną społeczność, uwzględnij proces akulturacji przy projektowaniu programów i usług, skorzystaj z współ- lub wzajemnego mentoringu, zaangażuj całą rodzinę.

Im bardziej odbywa się proces akulturacji, tym więcej młodych migrantów może stracić poczucie tożsamości związane z ich krajem pochodzenia, dlatego ważne jest, aby powiązać je z dorosłym mentorem, który dzieli to samo pochodzenie etniczne, aby pomóc im ponownie połączyć się ze swoimi korzeniami. Przydatne jest opracowanie problemu opartego na witrynie i uwzględnienie kontekstu, w którym odbywa się proces mentoringu. Innym sposobem zapewnienia udanej podróży jest przyznanie młodym ludziom ról przywódczych, nawet wiodące zadanie jest aktywnością wzmacniającą siły i poprawiającą poczucie własnej efektywności. Programy terenowe ukierunkowane na „mentoring jako strategia wzmacniania rodziny”, pokazujące, że zaangażowanie rodziny młodego migranta lub uchodźcy, w miarę możliwości, może być decydujące w procesie dostosowania do nowego życia, zmieniając ideę dorosłego mentora jako zastępcy postaci rodzicielskiej.

Dynamika mentoringu i mentoringu grupowego może ułatwić młodym uchodźcom dostosowanie się w perspektywie krótko- i długoterminowej. Wczesna interwencja może w rzeczywistości zmniejszyć szanse młodych uchodźców na zmaganie się z późniejszymi problemami, takimi jak bezdomność, rozpad rodziny, słabe zdrowie, przestępczość, używanie narkotyków i alkoholu oraz inne problemy społeczne. Podsumowując, możemy powiedzieć, że mentoring ułatwia pełne włączenie społeczne i gospodarcze młodych ludzi.

3.2.4. Innowacyjne metody

- **E-mentoring** (znany również jako telementoring): relacja: jeden dorosły - jeden młody - za pośrednictwem internetu.

Podczas pandemii w 2020 roku stało się jasne, że musimy dostosować i przeprowadzić nasze codzienne działania wymagające spotkania twarzą w twarz za pomocą naszych urządzeń. Było to szczególnie trudne dla młodzieży.

<https://youthassistingyouth.com/activities2/virtual-programs/>

- Projekt **Skill IT for Youth** (2018-2020) ma na celu podniesienie jakości pracy młodzieży, łącząc wyższe poziomy doskonałości i atrakcyjności usług, uzyskane poprzez cyfryzację pracy młodzieżowej, z większymi szansami dla młodych ludzi. Głównym celem projektu jest wyposażenie pracowników młodzieży w umiejętności i narzędzia cyfrowe mające na celu polepszenie przyszłości młodych ludzi w XXI wieku. Wypracowane scenariusze warsztatów dla Collaboration & Teamwork oraz narzędzia współpracy online:

<https://digipathways.io/resources/training-toolkit/>

- **Youth-REC**, Erasmus+ program. Projekt numer 2022-1-IT03-KA220-YOU-000085031 "Youth-REC - Youth Recordings for Educational Campaigns" zajmuje się potrzebą zaangażowania młodych ludzi, wykorzystując kreatywną i stymulującą metodę, dając młodym ludziom głos, szkoląc ich w użytecznych umiejętnościach. Projekt ten jest innowacyjny w stosowaniu twórczych, nieformalnych metod angażowania młodzieży w społeczeństwo obywatelskie i zachęcania do ich udziału, za pomocą trzech głównych innowacyjnych narzędzi: tworzenia filmów, opowiadania historii i projektowania graficznego.

<https://ceipes.org/project/youth-rec-youth-recordings-for-educational-campaigns/>

- **Europe@Home**: Europejska edukacja obywatelska przez telefon komórkowy: Instrukcja zasobów.

Niniejszy podręcznik przedstawia 21 działań na temat europejskiej edukacji obywatelskiej, zaprojektowanych specjalnie do wdrożenia online. Zawiera kompleksowe wyjaśnienie procesu uczenia się online i krytycznych aspektów, z którymi możesz się zmierzyć podczas prowadzenia sesji online.

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/europe-home-european-civic-education-through-the-mobile-resource-manual.3209/>

3.2. Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

- **Wspólnie działając #WithRefugees** jest projektem, który wierzy, że sztuka i kultura mogą być kluczowe dla wzmocnienia pozycji jednostki i że mogą one zachęcać do tworzenia mniej rozdrobionych i bardziej połączonych i wspierających społeczeństw z większym naciskiem na prawa jednostki. Projekt ten koncentruje się na włączeniu i integracji osób ubiegających się o azyl i uchodźców, w szczególności nastolatków i młodzieży w wieku od 15 do 25 lat.

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/europe-home-european-civic-education-through-the-mobile-resource-manual.3209/>

- **BĘDĄC WASZYM GOSPODARZEM. Lepsza integracja uchodźców z UE**
Skrzynka narzędzi SocieTies: Nieformalne narzędzia edukacyjne w dziedzinie pracy społecznej i na rzecz młodych uchodźców:

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4318/Toolbox+non-formal+education+and+learning+tools+in+the+field+of+community+work+with+and+for+young+refugees.pdf>

- **Przewodnik dla mentorów młodych imigrantów.** Przewodnik dla mentorów zaangażowanych w profesjonalną integrację młodych obywateli państw trzecich w Europie.

<https://drive.google.com/drive/folders/1j6SDh5GrecbF48T5wWtoLfzp5O-4gdnP>

3.2.5. Konkluzje i zalecenia

W tym rozdziale przedstawiliśmy podstawowe wytyczne dotyczące planowania, wdrażania i oceny dynamiki grupowej, dostarczając najpierw aspektów teoretycznych, a po drugie bardziej praktycznych. W ustępach przedstawiono koncepcyjne wytyczne przy pracy z konkretną kategorią młodzieży, migrantów i uchodźców, zgodnie z badaniami przedstawionymi w bibliografii.

Pierwsza część koncentruje się na takich koncepcjach jak „Co to jest dynamika grupy” i „Kto jest grupą docelową”. Druga część skupia się raczej na teoretycznych ramach dynamiki grupowej, podkreślając znaczenie planowania, tworzenia grupy, wdrażania działań i oceny. W trzeciej części przedstawiono bardziej praktyczne wskazówki na temat pracy z młodzieżą, w szczególności z młodymi uchodźcami, przy wsparciu literatury naukowej. W ostatnim akapicie przedstawiono szereg dobrych praktyk i narzędzi, które można wykorzystać przy pracy z młodzieżą i młodymi uchodźcami.

Podsumowując, możemy powiedzieć, że dynamika grupy dla młodzieży odzwierciedla ogólną praktykę dynamiki grupy, ale jest również powiązana z mentoringiem. Zawsze ważne jest, aby przeanalizować kontekst i potrzeby przed rozpoczęciem jakiegokolwiek aktywności z młodzieżą.

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

3.3.1. Komunikacja

Komunikacja reprezentuje interakcję zachodzącą w kontekście społecznym. Zazwyczaj wiąże się z obecnością zarówno nadawcy (źródła), jak i odbiorcy, którzy biorą udział w wymianie sygnałów. Sygnały te mogą przybierać różne formy, od werbalnej i graficznej po gestową lub wizualną, jak w przypadku fotografii. Zasadniczo komunikacja obejmuje wykorzystanie kodów, które mogą objawiać się poprzez kontakt wzrokowy, ruchy ciała lub dźwięki.

Dlaczego sprawna komunikacja odgrywa kluczową rolę w pracy z młodzieżą?

Sprawne dzielenie się i wymiana informacji, myśli, pomysłów to pragnienie każdego zespołu dążącego do realizacji swoich celów. Jednak w każdej grupie znajdują się osoby o różnych temperamentach, osobowościach oraz zdolnościach komunikacyjnych, co za tym idzie proces komunikacji może stanowić spore wyzwanie zarówno dla pracowników młodzieżowych, jak i samych członków grupy. Komunikacja to również edukowanie, budowanie światopoglądu i przekazywanie wartości, a także budowanie relacji, które są kluczowe we włączaniu i zachęcaniu do uczestnictwa i aktywnego działania na rzecz organizacji i społeczności lokalnej. Pracownicy młodzieżowi mają także możliwość wspierania u młodzieży rozwoju umiejętności komunikacyjnych, co ma ogromne znaczenie zarówno dla tworzenia zdrowych relacji międzyludzkich, jak i dla przygotowania do przyszłej kariery zawodowej. Młodzież często staje w obliczu różnorodnych problemów i wyzwań, takich jak kwestie tożsamości, stres, czy też presja ze strony rówieśników. Skuteczna komunikacja umożliwia pracownikom młodzieżowym zrozumienie tych wyzwań i dostarczenie młodzieży odpowiedniego wsparcia.

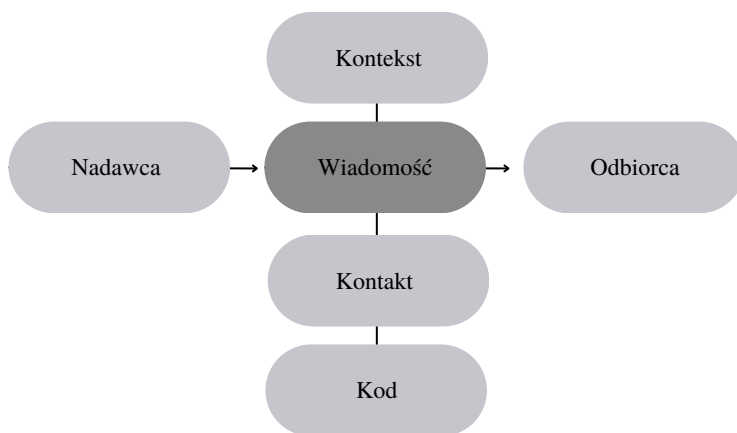
3.3.2. Proces komunikacji w pracy z młodzieżą

W kontekście pracy z młodzieżą istotne jest zrozumienie Teorii Komunikacji oraz jej kluczowych elementów. Ponadto, wyzwania stwarzają bariery komunikacyjne, które mogą wpływać na jakość przekazu między nadawcą a odbiorcą. Informacja zwrotna oraz świadomość mowy ciała stanowią kluczowe aspekty skutecznej komunikacji. Niezwykle istotne jest również dostosowanie się do środowiska cyfrowego, wykorzystując nowe technologie jako narzędzia w budowaniu relacji z młodzieżą. Komunikacja online może być wspierana poprzez różnorodne platformy i narzędzia, które ułatwiają interakcję oraz wymianę informacji. W tym rozdziale dowiesz się jak usprawnić proces mentoringu poprzez odpowiednią komunikację.

TEORIA KOMUNIKACJI

Jednym z najbardziej popularnych modeli komunikacji językowej został zaproponowany przez Romana Jakobsona. Aby w pełni zrozumieć istotę porozumiewania się za pomocą języka warto przyjrzeć się jego 6 elementom. Są to:

- nadawca komunikatu,
- odbiorca komunikatu,
- kontekst,
- komunikat,
- kontakt, czyli kanał komunikacji,
- kod - wspólny język nadawcy i odbiorcy



Rys. 5: Model komunikacji Jakobsona

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

Bariery w komunikacji to wszystkie czynniki, które utrudniają odbiorcy komunikatu zrozumienie przekazu zawartego w wypowiedzi nadawcy. Czynniki te powodują tak zwany szum komunikacyjny. Barrierami komunikacyjnymi mogą być np.:

- Różnice kulturowe: różne znaczenie słów, zachowań, gestów, co może być źródłem niejasności i błędnej interpretacji.
- Stereotypy: uprzedzenia oparte na stereotypach mogą powodować kreowanie nieprawdziwych założeń i filtrowanie informacji w sposób, który potwierdzi te przekonania, zamiast słuchać i rozumieć, co tak naprawdę stara się przekazać nadawca. Osoby obawiające się lub obciążone stereotypami mogą utrzymywać dystans w kontaktach z innymi ludźmi, co prowadzi do utrudnienia budowania zaufania i prawdziwych relacji.
- Brak zdolności do przyjęcia perspektywy drugiej osoby
- Utrudnienia percepcyjne, do których należą: problemy ze słuchem, zbyt szybkie mówienie, jękanie się, akcent.
- Wybiórczość uwagi: skupianie się jedynie na fragmentach wypowiedzi, a nie na ogólnym kontekście przekazu, może prowadzić do zniekształcenia jego znaczenia.
- Samopoczucie: zmęczenie, stres, frustracja również mogą wpływać na jakość nadawania i odbioru komunikatu.

INFORMACJA ZWROTNA

Niezależnie od tego, czy pracujesz jako mentor, nauczyciel, czy youth worker, z pewnością przyda Ci się kilka wskazówek na temat udzielania informacji zwrotnej, aby jeszcze skuteczniej budować relacje i wspierać rozwój młodzieży:

- Informację zwrotną przekazuj w cztery oczy. Obecność innych osób może sprawić, że Twój przekaz przekształci się w negatywną ocenę, nawet jeśli nie było to Twoją intencją.
- Pamiętaj, że celem informacji zwrotnej jest pomoc drugiej osobie w poprawie i jej rozwój. Wybór odpowiedniego czasu Ci w tym pomoże. Nie zwlekaj zbyt długo, aby wydarzenia, których dotyczy rozmowa były wciąż aktualne, ale jednocześnie unikaj udzielania informacji zwrotnej natychmiast po zdarzeniu. To również może wpłynąć na negatywny odbiór Twoich intencji.
- Używaj również pozytywnej informacji zwrotnej, czyli pochwały.
- Korzystaj ze stwierdzenia "ja", które pozwoli skupić się na swoim doświadczeniu i opinii na temat sytuacji, zamiast osoby, z którą rozmawiasz. Stwierdzenie to sprawia również, że informacja zwrotna jest odbierana w sposób mniej oskarżający.
- Bądź konkretny. Szczegóły pomogą zobrazować, zdiagnozować i lepiej zrozumieć drugiej osobie obszary do poprawy.

MOWA CIAŁA

Często zapominamy, że komunikacja to również mowa ciała. Świadomość i zrozumienie swojej postawy, gestów i wyrazu twarzy to pierwszy krok do skutecznej komunikacji. Poniżej znajdziesz kilka wskazówek na ten temat, które możesz wykorzystać w swojej pracy:

- Unikaj krzyżowania ramion i zaciskania pięści, które mogą sugerować odbiorcom Twoją niepewność i dystans. Pamiętaj, że otwarta postawa ciała jest zawsze przyjemna w odbiorze.
- Używaj gestykulacji z rozważą. Nadmierna ilość gestów może okazać się rozpraszającą i przytłaczającą. Naturalne ruchy rąk mogą zadziałać na twoją korzyść wzbogacając Twój przekaz i podkreślić ważne punkty Twojej wypowiedzi.
- Staraj się utrzymywać kontakt wzrokowy z każdym z uczestników. W ten sposób okażesz im swoją uwagę i zainteresowanie.
- Pamiętaj, że różne gesty mogą mieć inny wydźwięk w różnych kulturach. Bądź tego świadomy i staraj się zrozumieć różnice kulturowe.
- Obserwuj sygnały niewerbalne młodzieży w swojej grupie. Z tych małych gestów możesz wyczytać ich odczucia i potrzeby oraz reagować w razie potrzeby.
- Bądź autentyczny i naturalny. Dzieci i młodzież bardzo szybko potrafią rozpoznać fałsz i pozór w zachowaniu dorosłych. Dzięki szczerości będą bardziej skłonni Ci zaufać, co przełoży się na budowanie trwałych i wartościowych relacji.
- Doskonal swoje umiejętności w tym zakresie. Jest to proces, który wymaga czasu. Pracuj nad swoją świadomością!

NOWE TECHNOLOGIE

Jednym z kluczowych elementów skutecznej komunikacji z młodzieżą jest dostosowanie się do ich środowiska cyfrowego. W dzisiejszych czasach media społecznościowe, komunikatory internetowe i inne platformy online stanowią nieodłączną część życia młodych ludzi. Zrozumienie tego świata oraz umiejętność korzystania z nowych technologii w procesie komunikacji mogą znacznie zwiększyć skuteczność działań organizacji. Zmiany w sposobach przekazywania informacji oraz w preferencjach komunikacyjnych stwarzają nowe wyzwania, ale także niosą ze sobą ogromne możliwości. Młodzież chce być słuchana. Dlatego ważne jest, abyśmy otworzyli się na różnorodne kanały komunikacji. Oprócz tradycyjnych spotkań i rozmów, warto wykorzystać nowoczesne narzędzia, takie jak komunikatory, aplikacje mobilne czy platformy społecznościowe, które mogą zapewnić szybką i nieformalną wymianę informacji. Możemy również wykorzystać technologie multimedialne, takie jak wideo czy podcasty, aby przekazać nasze przesłanie w atrakcyjny i przystępny sposób. Jednak pamiętajmy również o konieczności zachowania równowagi. Choć nowe technologie są niezwykle użyteczne, nie zastąpią one bezpośrednich, osobistych interakcji. Oto kilka wskazówek, które możesz wykorzystać w swojej pracy z młodzieżą:

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

- Bądź dostępny online: Zapewnij regularną dostępność i aktywność online, aby młodzież czuła wsparcie w przypadku pytań, wątpliwości czy potrzeby rozmowy. Odpowiadaj na wiadomości i pytania w możliwie krótkim czasie, aby budować zaufanie i utrzymać aktywną komunikację.
- Twórz treści atrakcyjne wizualnie: Wykorzystuj multimedia, takie jak zdjęcia, grafiki, wideo czy infografiki, aby przekazywać informacje w sposób przystępny i atrakcyjny wizualnie. Stwórz interesujące treści, które przyciągną uwagę młodzieży i zachęcą ich do interakcji.
- Pamiętaj, że możesz organizować także interaktywne sesje online, takie jak webinaria, wideokonferencje czy czaty online, aby umożliwić młodzieży udział w dyskusjach, zadawanie pytań i dzielenie się swoimi opiniami. Spraw, aby te sesje były angażujące i inspirujące.
- Pozwól młodzieży wybrać środek komunikacji, który jest dla nich najwygodniejszy (komunikatory, media społecznościowe, e-maile czy aplikacje do wideokonferencji). Jednocześnie weź pod uwagę potrzeby organizacji. Oto propozycje narzędzi, które mogą być użyteczne w komunikacji wewnętrznej:
 - Media społecznościowe: Wykorzystanie mediów społecznościowych, takich jak Facebook, Twitter czy Instagram, może pomóc w komunikacji z młodzieżą i przekazywaniu informacji o wydarzeniach, programach i projektach.
 - Komunikatory internetowe: Aplikacje do komunikacji online, takie jak Slack, Microsoft Teams lub Discord, mogą być alternatywą dla aplikacji typu Messenger, Whatsapp, Telegram, ponieważ pozwalają na szybką wymianę wiadomości, plików i organizację czatów tematycznych.
 - Systemy zarządzania dokumentami: Narzędzia do zarządzania dokumentami, takie jak Google Drive, Dropbox czy SharePoint, pozwalają na przechowywanie, udostępnianie i współpracę nad dokumentami.
 - Zarządzanie projektem: Narzędzia do zarządzania projektami, takie jak Trello, Asana lub Jira, mogą pomóc w śledzeniu postępu projektów, przypisywaniu zadań i monitorowaniu harmonogramów.
 - Sondy i ankiety online: Używanie narzędzi do tworzenia sond i ankiet online, np. Google Forms lub SurveyMonkey, może pomóc w zbieraniu opinii i informacji zwrotnych od młodzieży.
 - Kalendarze online: Korzystanie z narzędzi do zarządzania kalendarzami, takich jak Google Calendar czy Microsoft Outlook, ułatwia planowanie spotkań i wydarzeń.
 - Tablice informacyjne: Fizyczne tablice informacyjne w centralnym miejscu organizacji mogą zawierać ogłoszenia, harmonogramy i inne ważne informacje.

3.3.3. Facylitacja graficzna

Facylitacja graficzna to wspieranie pracy grupy poprzez obrazowanie treści. Stale zyskuje na popularności w edukacji i biznesie, podczas warsztatów, szkoleń, lekcji, webinarów, burz mózgów, prezentacji, ale również w życiu prywatnym. Upraszcza i uatrakcyjnia przekaz, przyciąga uwagę, angażuje i pomaga odbiorcom uporządkować, zrozumieć i lepiej zapamiętywać nawet skomplikowane treści, co przekłada się na wzrost zaangażowania grupy, podnosi jej skuteczność i pozwala na realizację celów (G. Borowczyk, Flipowanie.pl).

Istnieje wiele różnych technik wizualizacji. Zatem jak odróżnić facylitację graficzną od sketchnotingu, czy graphic recordingu?

- sketchnoting (notatki wizualne) to technika łączenia obrazu i tekstu, czyli haseł i ikon. Na sketchnoting składają się m.in.: tytuł, strzałki, kolory, wypunktowania, ikony oraz hasła (słowa kluczowe), czyli najważniejsze informacje. Notatki wizualne zazwyczaj wykonywane są na małym formacie papieru (A4, A5) i służą do notatek podręcznych. Np. uczestnik spotkania/warsztatu lub uczeń tworzy dla siebie notatkę w sposób graficzny, aby sprawniej się uczyć i zapamiętać najważniejsze informacje.
- mapy myśli to notatki oparte o promienistą strukturę. Zaczynając od najważniejszego słowa kluczowego znajdującego się w centrum, na bazie skojarzeń dopisywane są kolejne skojarzenia, które są powiązane w logiczny sposób.
- graphic recording to notowanie w czasie rzeczywistym na wielkich formatach np. podczas konferencji. Graphic recorder nie jest prelegentem - tworzy jedynie notatkę, którą odbiorcy mogą śledzić podczas wystąpienia, aby łatwiej się skupić, lepiej zrozumieć i zapamiętać przekaz.
- facylitacja graficzna to proces, w którym osoba odpowiedzialna za tworzenie notatek wizualnych angażuje się w interakcję z grupą. To oznacza, że prowadzi rozmowę, którą prezentuje wizualnie na flipcharcie, przenosząc na papier/ekran wszystkie elementy, nad którymi pracowała grupa, na przykład podczas warsztatu. Graphic Facilitator wykorzystuje notatki wizualne do przyspieszenia procesu dyskusji np. w przypadku, gdy pojawiają się trudności w komunikacji.

Koncepcja myślenia wizualnego została po raz pierwszy wprowadzona przez Rudolfa Arnheima w 1969 roku. Dlaczego ta metoda jest skuteczna? 80% naszego mózgu jest przystosowane do przyswajania i przetwarzania obrazów, co oznacza, że jest to mniej wymagające niż czytanie tekstu. To dlatego myślenie wizualne odnosi coraz większy sukces i znajduje coraz szersze zastosowanie w ostatnich latach (pl.economy-pedia.com).

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

Facylitacja graficzna wspomaga również proces komunikacji. Uporządkowanie i podkreślenie najważniejszych informacji oraz ich wizualizacja sprawiają, że są one bardziej widoczne dla odbiorców, a uniwersalny język ikon daje wsparcie dla ich różnorodności. Ułatwia zrozumienie członkom grupy, którzy na co dzień nie posługują się językiem, w którym prowadzona jest dyskusja (nie jest to ich język ojczysty lub język zawiera specjalistyczne słowa i zwroty). Wspomaga też płynność dyskusji i zwiększa zaangażowanie uczestników, których pomysły są uwzględniane na tablicy. Oprócz tego ta metoda jest bardzo prosta: nie chodzi o talent, lecz skuteczny przekaz poprzez proste kształty. Dlatego nie trzeba umieć rysować, aby stosować facylitację graficzną w swojej pracy (A. Maciejewska).

3.3.4. Facylitacja graficzna w praktyce

Gdy chcemy zacząć swoją przygodę z facylitacją graficzną często hamuje nas przeświadczenie lub strach “Chciałbym tak, ale nie mam talentu.” Przede wszystkim musisz zrozumieć, że talent nie ma tu nic do rzeczy. Spójrz na kształty poniżej:

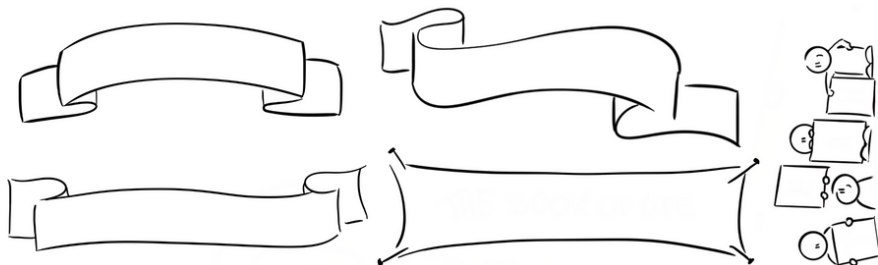


Kropka, linia, koło, trójkąt i kwadrat - to one są bazą do wszystkich ikon i elementów graficznych. Za pomocą tych 5 kształtów jesteś w stanie stworzyć bardziej złożone kształty. Pamiętaj, że możesz posłużyć się również modyfikowaniem liter i cyfr, jeśli na początku będzie to dla Ciebie łatwiejsze (A. Jakuszko-Sobocka, M. Olszowy, 2019).

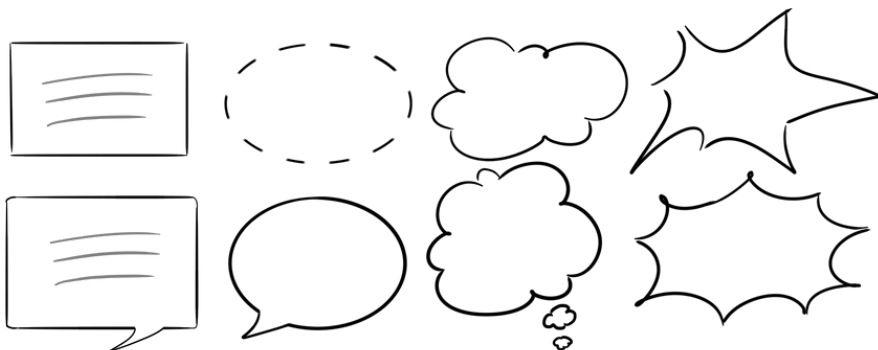
Teraz przyjrzymy się poszczególnym elementom: tytuły, ramki, ludziki, kolory, kontenery tekstu, strzałki i przestrzeń. To one połączone ze sobą pozwolą ci na stworzenie niesamowitego efektu.

KONTENERY TEKSTU

Zadaniami ramek i banerów jest nadanie przejrzystości i uporządkowanie przekazu. Organizują przestrzeń w czytelny, logiczny, uporządkowany i zrozumiały dla odbiorcy sposób, ponieważ mogą posłużyć do grupowania informacji i wyróżnienia najważniejszych wypowiedzi, co za tym idzie pozwalają na zrozumienie, które z informacji są ważne, a które mniej istotne. Kontenery i banery wykorzystuje się też do wyodrębnienia tytułu lub głównej myśli z notatki.



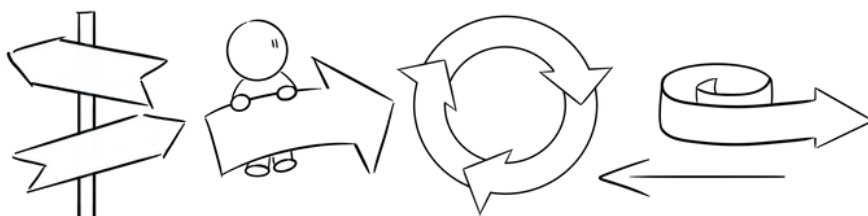
3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna



Kontenery możemy w bardzo łatwy sposób przekształcić w chmurki lub dymki, czyli myśli lub wypowiedzi postaci - wystarczy, że do zwykłego kontenera dodamy ogonek. Mogą mieć one różne formy np. elastyczne, statyczne, dynamiczne. Oznaczone linią przerywaną mogą sugerować mniej istotne informacje. W dymkach osadzamy teksty, by łatwiej zrozumieć abstrakcyjne pojęcia, pomagają też w oddaniu emocji.

STRZAŁKI

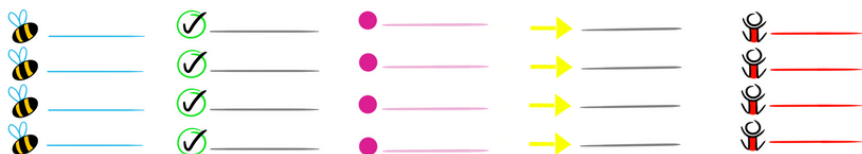
Strzałki nadają kierunek czytania: kolejność zdarzeń, skutki i pokazują związki pomiędzy poszczególnymi elementami.



BULLETY

Bulleted listy, czyli wypunktowania (kropki, liczby lub inne symbole) mogą być wykorzystane do tworzenia list lub wyrażenia esencji wypowiedzi. Możesz stworzyć swoje własne punktory, które będą związane z tematem Twojego warsztatu. Jeśli na spotkaniu poruszacie tematy ekologiczne, za bullety możesz wykorzystać np. ikonki pszczoł, które są bardzo łatwe do narysowania.

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna



IKONY

Ikony to nic innego jak graficzne symbole. Są uniwersalnym językiem - mogą być zrozumiałe przez osoby z różnych kultur, środowisk, czy krajów, a ich przykłady otaczają nas wszędzie (przycisk do dzwonka - ikona z dzwonkiem, toaleta - ikona z rysunkiem mężczyzny lub kobiety na drzwiach, wyjście ewakuacyjne itp.). Wplatanie ikon do swojego przekazu jest szczególnie istotne w pracy z młodymi osobami - uczniami i studentami, którzy są atakowani ogromną ilością informacji każdego dnia. Ikony łatwiej zapadają w pamięć niż "ściany tekstu". Dzięki nim nasz mózg jest w stanie lepiej zrozumieć skomplikowane przekazy i zapamiętać więcej kluczowych treści (M. Prohazka 2023).



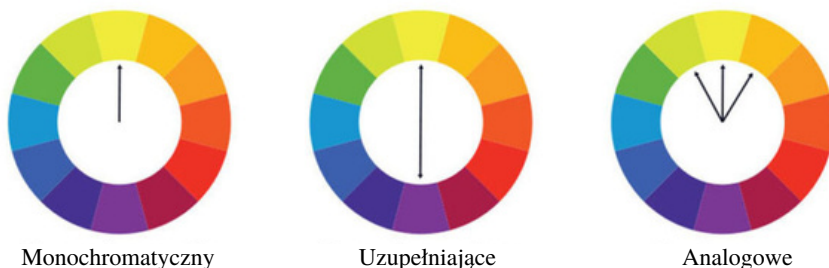
3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

KOLORY

Kolory pełnią bardzo ważną rolę w naszym życiu. Specjaliści marketingu już od dawna świadomie stosują wiedzę z zakresu psychologii kolorów do zwiększenia swoich wyników sprzedaży. Barwy mogą wpływać na nasze decyzje, emocje i samopoczucie. W facylitacji graficznej i notatkach wizualnych kolory wspomagają zapamiętywanie i selekcję informacji. Przy wyborze kolorów do notatki graficznej bądź flipchartu na początek zastanów się do kogo będzie ona skierowana. Jeśli pracujesz z młodszą młodzieżą - przepełnione kolorami notatki sprawdzą się idealnie. Jeśli prowadzisz warsztat ze starszą grupą - skup się na jednym lub dwóch kolorach przewodnich i dodaj do tego trochę szarości, która jest idealna do cieniowania oraz czarny jako podstawę. Unikaj kolorów rażących i neonowych, które mogą rozpraszać i męczyć wzrok twoich uczestników spotkania. Z kolei kolory pastelowe są stonowane i postrzegane przez nasz mózg jako uspokajające. Teraz zwróć uwagę na symbolikę i wpływ kilku wybranych kolorów:

- niebieski - kolor stosowany w biznesie, sugeruje profesjonalizm i zaufanie, poprawia produktywność,
- czerwony - jest dynamiczny, przyciąga uwagę, sugeruje zagrożenie lub coś pilnego, kolor miłości i nienawiści,
- żółty - optymistyczny, przyciągający uwagę, budzący kreatywność, dosyć szybko męczy wzrok,
- zielony - kolor harmonii, spokoju i natury, sprzyja relaksowi,
- pomarańczowy - pomaga zapamiętywać, odzwierciedla ciepło i sprzyja pozytywnym emocjom, symbolizuje dążenie do osiągnięcia celu,

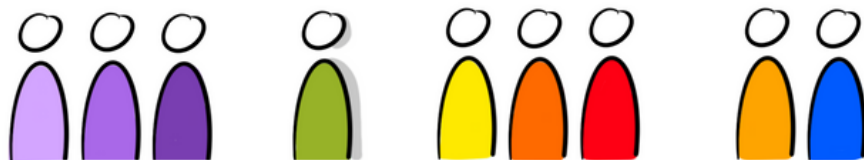
Teraz skupimy się na tajnikach łączenia ze sobą kolorów. Aby zrozumieć jak działają relacje między kolorami, warto wesprzeć się kołem kolorów.



Rys. 6: Kolorowe koło

<https://stonemountainfabric.com/how-to-select-fabrics-for-quilting/>

Wybierz kolor, następnie spójrz na koło kolorów. Kolor leżący naprzeciwko będzie z nim idealnie kontrastował (kolory komplementarne). Jeśli chcesz uzyskać harmonijny, spokojny lub elegancki efekt, użyj kolorów leżących obok siebie.



LITERNICTWO

Liternictwo stanowi kluczowy element skutecznej prezentacji informacji na flipcharcie. Poprawne użycie czcionek i stylów pisania może istotnie wpłynąć na czytelność treści oraz zrozumienie przekazu. W trakcie tworzenia notatek na flipcharcie istotne jest przestrzeganie kilku zasad, które ułatwią odbiorcom szybkie i efektywne odczytywanie zapisanych treści:

- Tytuły zapisuj większą czcionką tak, aby zajmowały 10%-20% przestrzeni. Wyodrębni je z notatki, aby odbiorcy mogli się łatwo zorientować o tematyce spotkania.
- Ozdobniki w literach nie pomogą odbiorcom szybko i łatwo przeczytać tekstu.
- Unikaj używania zbyt wielu różnych czcionek, aby uniknąć zamieszania i zwiększyć wizualną spójność notatek.
- Dzięki zachowaniu małej przestrzeni pomiędzy literami słowa będą bardziej czytelne.
- Rekomendowana minimalna wysokość małej litery na flipcharcie, która będzie widoczna dla odbiorców z większej odległości to 1.5 cm.
- Zrezygnuj z długich tekstów i zdań. Zamiast tego skup się na hasłowym przedstawieniu zagadnień.



3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

3.3.5. Jak poprawić proces mentoringu poprzez odpowiednią komunikację i facylitację graficzną

Mentoring młodzieży jest niezwykle istotnym procesem, który wymaga specjalnego podejścia, uwzględniającego zarówno potrzeby edukacyjne, jak i emocjonalne młodych ludzi. Odpowiednia komunikacja i facylitacja wizualna mogą znacznie wzmocnić ten proces, umożliwiając mentorom skuteczniejsze angażowanie się w rozwój swoich podopiecznych. Odpowiednia komunikacja i facylitacja graficzna mogą pomóc w usprawnieniu procesu mentoringu.

Kluczowym elementem udanego mentoringu jest stworzenie przyjaznego i akceptującego środowiska. Ważne jest, aby młodzież czuła się swobodnie i komfortowo. Pozwoli im to otwarcie komunikować się z osobą w roli mentora. Staraj się stworzyć przestrzeń, w której młodzież czuje się akceptowana i wspierana, co pomoże im radzić sobie ze stresem i swoimi emocjami. Oprócz tego warto wykorzystać facylitację graficzną do wizualnego przedstawienia zasad i oczekiwań dotyczących relacji mentor-mentee. Może to obejmować np. wykorzystanie ilustracji, które przedstawiają zachowania i wartości, które chcemy wypracować w grupie. Pamiętaj też o wykorzystaniu kolorów, które mają ogromny wpływ na sposób, w jaki młodzież odbiera przekazywane informacje. Różne kolory przyciągną ich uwagę i zainteresowanie. Możesz używać kolorowych markerów do rysowania, tworzenia map myśli oraz innych narzędzi wizualnych, które mogą wzmocnić przekazywaną wiedzę. Staraj się stosować schematy, które są atrakcyjne wizualnie i jednocześnie sprzyjające procesowi uczenia się. Aby młodzież lepiej zrozumiała trudne tematy oraz lepiej zapamiętywała istotne treści, konieczne jest ich uproszczenie. Wykorzystaj proste rysunki i słowa kluczowe, aby wizualnie przedstawić skomplikowane koncepcje. Warto również używać wizualnych planów działania, które pokazują drogę do osiągnięcia aspiracji młodzieży. Wspomoże to wizualizację ich marzeń i może zmotywować ich do pracy nad osiągnięciem wyznaczonych celów. Aby jeszcze bardziej urozmaicić sesje mentoringowe i uczynić je bardziej interaktywnymi i ciekawymi, wykorzystuj wirtualne narzędzia. Młodzież jest dzisiaj bardzo zaangażowana w technologię, dlatego warto wykorzystać ją jako narzędzie edukacyjne. Możesz wykorzystać tablety, smartfony czy komputery do tworzenia wizualnych prezentacji i materiałów edukacyjnych, które mogą ich zainteresować i zaangażować. Bądź elastyczny i dostosowuj do grupy narzędzia wizualne do ich zróżnicowanych zainteresowań i stylów uczenia się. Wykorzystaj tematy, które ich fascynują, aby utrzymać ich zaangażowanie i uwagę podczas sesji. Staraj się również tworzyć interaktywne spotkania. Zachęcaj młodzież do aktywnego udziału w procesie uczenia się i rozwijania umiejętności poprzez wizualizację swoich pomysłów i dzielenie się nimi na flipcharcie lub wirtualnym ekranie, a także angażowanie się w interaktywne gry i ćwiczenia.

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

Pamiętaj również o aktywnym słuchaniu swojej grupy. Reaguj wizualnie na wyrażane przez młodzież myśli i uczucia. Używaj rysunków, aby podsumować ich opinie i uwagi, co pokaże, że są słuchani i rozumiani. Pamiętaj, że empatyczna obecność i wsparcie są kluczowe dla budowania zaufania i silnej relacji między mentorem, a młodzieżą

3.3. Komunikacja i facylitacja graficzna

3.3.6. Konkluzje

Aby stać się bardziej efektywnym mentorem, warto skupić się na rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych oraz poszerzaniu wiedzy z zakresu facylitacji graficznej.

Facylitacja graficzna jest niezwykle skutecznym narzędziem, które umożliwia lepszą współpracę grupową poprzez wizualne przedstawianie treści. Zastosowanie różnorodnych technik, takich jak sketchnoting, mapy myśli i graphic recording, może znacząco wzbogacić Twoje możliwości komunikacyjne i wpłynąć pozytywnie na interakcje z młodymi ludźmi.

Współpraca z młodzieżą wymaga szczególnej uwagi na aspekty komunikacyjne. Jest to ważny element edukacji, budowania relacji oraz wsparcia rozwoju umiejętności. W tym procesie istotną rolę odgrywają różnorodne elementy, takie jak mowa ciała, informacja zwrotna oraz wykorzystanie nowoczesnych technologii.

Proces mentoringu wymaga odpowiedniej komunikacji oraz wsparcia facylitacji graficznej. Może to przyczynić się do budowania trwałych relacji oraz wspierania rozwoju młodych ludzi. Warto zaznaczyć, że wszystkie te elementy są nieodłączną częścią skutecznego procesu komunikacji oraz rozwoju grupy. Ich sprawne zastosowanie może mieć kluczowe znaczenie dla osiągnięcia sukcesu w pracy grupowej oraz w procesie edukacyjnym. Dlatego też facylitacja graficzna i umiejętności komunikacyjne stanowią ważne punkty w obszarze rozwoju osobistego i profesjonalnego.

3.4.1. Definicje i podstawowe pojęcia

Pojęcie motywacji, tak dobrze znane większości z nas, jest powszechnie używane zarówno w języku potocznym jak i naukowym. Przyjrzyjmy się bliżej temu, czym właściwie jest motywacja. Zaczniemy od tego, że motywacja bywa rozumiana zarówno jako pewien stan psychiczny, jak i jako jedna z cech osobowości. W pierwszym przypadku motywacja utożsamiana jest ze stanem wewnętrznego napięcia wywołującego zachowania zmierzające do jego redukcji. W drugim zaś znaczeniu motywacja odnosi się do pewnej względnie stałej właściwości nadającej zachowaniu względnie stałe ukierunkowanie. Wspomniane ukierunkowanie jest główną cechą umotywowanego zachowania. Oznacza to, że motywacja kieruje podejmowany wysiłek na rzecz osiągnięcia określonych celów. Można tym samym powiedzieć, że osoba silnie zmotywowana jest zarazem mocno skupiona na przedmiocie swojej motywacji. Z motywacją wiążą się również takie pojęcia jak: mobilizacja, selektywność percepcji, koncentracja uwagi, integrowanie działań oraz wytrwałość. Przyjrzyjmy się bliżej ich związkom z pojęciem motywacji. Zachowanie umotywowane charakteryzuje się wysokim poziomem mobilizacji, a sama motywacja jest pewnego rodzaju energią w działaniu. Gdy człowiek jest wysoce umotywowany do określonego działania, staje się szczególnie wrażliwy na odnajdywanie i rozpoznawanie w swoim otoczeniu bodźców związanych z tym działaniem. Wiąże się to z tzw. selektywną percepcją i koncentracją uwagi. Kolejnym ważnym aspektem umotywowanego zachowania jest zorganizowanie, które polega na integrowaniu pojedynczych działań w złożoną sekwencję. Zachowanie umotywowane cechuje się także wytrwałością, gdyż motywacja zapewnia trwałą kontynuację podejmowanych aktywności dopóty, dopóki nie zmienią się warunki, które ją zapoczątkowały. Przykładowo wyobraźmy sobie osobę silnie zmotywowaną do pracy. Osoba taka przykłada się do swoich obowiązków poświęcając im odpowiednią energię, czas i uwagę (skupienie na przedmiocie, ukierunkowanie). W przeciwieństwie do osoby niezmotywowanej nie unika ona przemęczenia się pracą lecz działa z bardzo dużą dozą mobilizacji, niekiedy nawet pomimo oznak zmęczenia (mobilizacja). Dostrzega także różne przesłanki, które mogłyby pozwolić jej pracować wydajniej (selektywna percepcja i koncentracja uwagi). Ponadto jest zorganizowana w swoich działaniach (integrowanie działań) i wytrwała w dążeniach. Zbierając zatem wszystkie przytoczone powyżej informacje można w skrócie powiedzieć, że motywacja charakteryzuje się: wzbudzeniem energii, ukierunkowaniem wysiłku na jakiś określony cel, selektywną koncentracją uwagi, zorganizowaniem i wytrwałością w kontynuowaniu rozpoczętego działania.

Przyjrzyjmy się teraz kilku wybranym teoriom psychologicznym związanych z motywacją. Nie ulega wątpliwości, że osoba, która nie może zaspokoić pewnych swoich podstawowych potrzeb jak np. głód, nie będzie dążyła do zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu typu samorealizacja. Zgodnie z teorią Abrahama Masłowa, twórcy tzw. piramidy potrzeb, ludzkie potrzeby zaspokajane są stopniowo. Jeżeli zatem zaspokoimy swoje podstawowe potrzeby, będziemy mogli stawiać przed sobą większe cele.

3.4. Metody motywacyjne w pracy z młodzieżą

Potrzeby te to kolejno: fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności, uznania i na najwyższym szczeblu potrzeby samorealizacji. Kolejna z teorii, tzw. „teoria czynników motywacyjnych” zakłada istnienie dwóch kategorii czynników. Pierwsze z nich to czynniki potencjalnego niezadowolenia, które jeśli wywołują u osoby negatywne odczucia to powodują zmniejszenie jej zaangażowania. Są to m.in. warunki pracy, nadzór, pozycja, relacje z osobami równymi rangą czy kwestie związane z wynagrodzeniem. Druga kategoria czynników to tzw. motywatory, czyli te czynniki, które wywołują zadowolenie osoby. W ich skład wchodzi m.in. osiągnięcia, praca, odpowiedzialność i rozwój. Należy zwracać uwagę, których czynników jest więcej i jaki wpływ mają one na motywację naszą i innych. Następną teorią odnoszącą się do motywacji to tzw. „teoria oczekiwań”. Jej fundamentalna teza zakłada, że pozytywny efekt jest tym bardziej wielokrotniony, im większa jest szansa na osiągnięcie celu. Oznacza to, że jeżeli człowiek stanie przed mało realnym lub zbyt wymagającym dla niego do osiągnięcia celem, to najprawdopodobniej nie podejmie na jego realizację żadnego wysiłku. Jeżeli natomiast cel jest możliwy do zrealizowania oraz atrakcyjny wtedy prawdopodobieństwo podjęcia się jego realizacji wzrasta. Istnieje jeszcze tzw. „teoria X i Y” ujmujące zachowanie człowieka w dwóch skrajnościach. Teoria X zakłada, że ludzie z natury są leniwi i nie interesuje ich branie na siebie odpowiedzialności i praca. Teoria Y natomiast wskazuje na odmienny pogląd, zgodnie z którym ludzie są z natury skłonni do czerpania pozytywnych doświadczeń, odczuwają satysfakcję z odpowiedzialności, przejawiają chęć do pracy i cieszą się swoimi osiągnięciami. Pomimo, że przedstawione są tu pewne skrajności, to nie da się ukryć, że każda z nich ma w sobie ziarno prawdy. Wydaje się jasne, że osoby z drugiej grupy wyraźnie łatwiej jest motywować. Warto mieć jednak na uwadze, że odpowiednie działania motywacyjne mogą spowodować zmianę zachowania nawet tej osoby, która początkowo prezentowała postawę opisaną przez teorię X.

3.4.2. Innowacyjne metody motywowania młodych ludzi

Motywacja odnosi się do natury człowieka i rozumiana jest jako gotowość do podejmowania określonych działań. Motywowanie natomiast oznacza świadome i celowe oddziaływanie na zachowanie człowieka w jego aktywności. W psychologii istnieje kilka modeli motywowania. Dowodzi to, że kwestia motywowania nie jest taka prosta i jednoznaczna jak mogłoby się wydawać. Staje się to wyraźnie widoczne gdy poznajemy wspomniane już istniejące teorie psychologiczne wskazujące na różne źródła powstawania motywacji. W związku z tym trudno stworzyć jeden uniwersalny system motywowania ludzi, który będzie sprawdzał się w każdych warunkach i u każdej osoby. Przyjrzyjmy się zatem istniejącym modelom motywowania do pracy/działania. Skupimy się tu szczególnie na modelach pozapłacowych. Pierwszym z tego typu modeli, który należy wziąć pod uwagę jest tzw. model stosunków współdziałania. Zwrócono w nim uwagę, że nie tylko pieniądze motywują ludzi do działania a takie czynniki jak nuda, monotonia i powtarzalność zadań wpływają na zmniejszenie ich motywacji. Tym co okazuje się ważne są natomiast nieformalne towarzyskie kontakty międzyludzkie w czasie pracy. W modelu tym zwraca się także uwagę na traktowanie ludzi przez przełożonych z szacunkiem oraz dostrzeganie ich potrzeb i zapewnienie poczucia przydatności i znaczenia dla instytucji. Można to podsumować stwierdzeniem, iż model ten wskazuje na uwzględnienie potrzeb społecznych ludzi jako ważny czynnik ich motywacji do działania. Kolejny z modeli, tzw. model zasobów ludzkich wskazuje, że motywacja do pracy składa się z kilku złożonych czynników. Ponownie nie są to wyłącznie korzyści finansowe czy chęć zadowolenia ale także potrzeba osiągnięć i znaczenia pracy. Jeżeli człowiek ma odpowiedni zakres odpowiedzialności to będzie uzyskiwać również zadowolenie z pracy. Zgodnie z tym założeniem przełożeni powinni dzielić się odpowiedzialnością za osiąganie zarówno celów organizacyjnych jak i indywidualnych, przy czym każdy zaangażowany przyczynia się do ich realizacji zgodnie ze swoimi umiejętnościami i zainteresowaniami. Najprościej mówiąc model ten proponuje zwiększenie zakresu odpowiedzialności jako element skutecznego motywowania. Mówiąc o nowoczesnym systemie motywacyjnym powinniśmy uwzględnić cztery fundamentalne warunki motywowania. Pierwszym z nich jest docenianie znaczenia indywidualnych celów, aspiracji i systemu wartości osób związanych z daną organizacją, by doprowadzić do ich zgodności z celami organizacji jako całości. Drugi warunek uwzględnia indywidualne podejście w doborze środków i metod oddziaływania dobierając je odpowiednio do cech osobowych, doświadczeń i systemu wartości ludzi w procesie ich motywowania. Trzecim z warunków jest różnorodność w zakresie stosowanych sposobów inspirowania ludzi oraz szersze wykorzystanie ich wewnętrznych mechanizmów motywacyjnych. Czwarty i zarazem ostatni z warunków zakłada współodpowiedzialność za organizację, tj. doprowadzenie do funkcjonowania ludzi działających w organizacji na zasadzie jej współwłaścicieli. Jak już wiemy z powyżej przedstawionych modeli, nie tylko płaca motywuje człowieka do działania. Obecnie coraz większą wagę w procesie motywowania człowieka do pracy/działania przykłada się do tzw. systemów kafeteryjnych.

3.4. Metody motywacyjne w pracy z młodzieżą

Są to formy wynagrodzenia, które pozwalają człowiekowi na samodzielny wybór atrakcyjnego dla siebie wynagrodzenia spośród oferowanych propozycji. Mogą zawierać się w nich m.in.: elastyczne godziny pracy, bezpłatne szkolenia, nieodpłatne wyjścia integracyjne, specjalistyczne porady, zarządzanie talentami, tworzenie ścieżki kariery itp. Ważna jest różnorodność proponowanych korzyści. Jednym z istotnych czynników motywacyjnych, który zarazem często bywa pomijany w codziennym funkcjonowaniu jest uznanie. Docenianie wysiłku i wkładu i zaangażowania człowieka na rzecz organizacji jest czymś co nierzadko wystarczy, by chciał on kontynuować swoje działania. Dzięki temu dostaje on feedback, że on i jego praca są znaczące. Uznanie można wyrażać na różne sposoby, a najprostszym z nich (i równie znaczącym znaczącym) jest zwykła pochwała. Wspominając o motywowaniu poprzez wyrażanie pochwały warto także przejść do kwestii komunikacyjnych. Wydaje się być oczywistym, że dobra komunikacja w zespole także odgrywa ogromną rolę, gdyż związana jest ze sprawnym przepływem informacji. Przekłada się to również na przejrzystość działań i lepsze zrozumienie celów całej organizacji. Bez odpowiedniej komunikacji niemal niemożliwe jest utrzymanie zarówno dobrej atmosfery jak i wysokiego poziomu zmotywowania. Warto także regularnie badać i sprawdzać wszystkie czynniki wpływające na poziom zaangażowania ludzi w pełnione przez nich działania. Zbierając wszystkie powyższe informacje można powiedzieć, że chcąc efektywnie oddziaływać na poziom zmotywowania ludzi do działania należy ich sprawiedliwie wynagradzać, pobudzać do rozwoju, umacniać ich poczucie przywiązania do działania i organizacji oraz w odpowiedni sposób w pełni informować. Ważne jest także, by kształtować treść, stosunki, warunki i organizację pracy, by sprzyjały one rozwojowi cech osobowych człowieka, a także osiągnięciu przez niego satysfakcji, zadowolenia oraz efektywnemu wykorzystywaniu jego zdolności, mocnych stron i zainteresowań. Aby motywowanie przynosiło pożądane skutki musi być procesem stałym. Nie jest to proces łatwy. Ponadto wymaga konsekwencji i przejrzystości ale też poznania swoich przełożonych oraz ich oczekiwań i potrzeb. Na koniec wspomnijmy także, że aby człowiek był zmotywowany, to w pierwszej kolejności zmotywowany powinien być także jego mentor.

3.4.3. Jak poprawić motywację młodych ludzi do aktywnego zaangażowania - zalecenia dla mentorów

Jak już wiemy motywacja wiąże się z wyznaczaniem sobie przez człowieka określonych celów. Jeżeli nasz cel nie jest wystarczająco jasny, wówczas ciężko o utrzymanie wytrwałości, gdyż nie wiemy do czego dokładnie dążymy. Określenie zadań i działań człowieka powinno zawsze odbywać się z jego udziałem. Zadania te powinny być konkretne, umiarkowanie trudne i, co bardzo ważne, zaakceptowane przez osobę, która ma je wykonywać. Dopiero wtedy będzie ona mogła wykazać się samodzielnością i zaangażowaniem w ich realizację. Pomocne w procesie określania zadań mogą być metody wyznaczania i formułowania celów. Jedną z nich jest tzw. metoda SMART. Każda z liter tego słowa podpowiada nam czym powinien charakteryzować się cel. S - wywodzi się od słowa specific, zgodnie z którym cel powinien być prosty i konkretnie sprecyzowany. Im jaśniej sprecyzowany cel tym lepiej wiemy do czego dokładnie dążymy. M - pochodzi od słowa measurable. Nasz cel powinien być możliwy do zmierzenia, by wyraźnie widzieć postęp. Jeżeli nie jesteśmy w stanie zobaczyć postępu naszych działań, wówczas nasza motywacja do dalszego dążenia i wytrwałość spadają. A - czyli achievable lub atrakcyjny zakłada, że nasz cel powinien być zarówno ambitny jak i atrakcyjny dla nas. Ludzie często nie chcą dążyć do celów, które są dla nich zbyt proste lub zwyczajnie nieciekawe. Ponadto cel ten powinien być w naszym zasięgu, tj. możliwy do osiągnięcia. R - pochodzi od słowa relevant, zgodnie z którym ważny i, jak już wcześniej wspomniano, realny. Ostatnia litera w tej metodzie – T odwołuje się do słowa time-bound. Oznacza to, że powinniśmy określić jakiś rozsądny czas na osiągnięcie naszego celu. Jest to ważny czynnik związany ze śledzeniem naszych postępów. Człowiek motywowany jest wtedy, gdy rozumie i akceptuje dany cel. Mając jasno sprecyzowane cele znacznie łatwiej jest je zrozumieć, uznać za realne a tym samym realizować. Ponadto ludzie analizują swoje środowisko, pod wpływem którego działają. Mentorzy są w stanie kształtować zachowanie tych ludzi odpowiednio na nie reagując. Zgodnie z twierdzeniem teorii wzmocnienia, jeżeli człowiek w określonej sytuacji reaguje w określony sposób a jego zachowanie spotka się z pozytywnym odbiorem, to wskutek tego wzmocnienia wzrasta prawdopodobieństwo powtórzenia przez niego tego sposobu reagowania w takich samych lub podobnych okolicznościach. Jeżeli natomiast zachowanie to nie zostanie nagrodzone lub zostanie ukarane to prawdopodobieństwo jego powtórzenia zmaleje. W ten sposób nawet przypadkowe początkowo reakcje mogą pod wpływem odpowiednich wzmocnień stać się nawykowe i celowe. Niewątpliwie istotną rolę w procesie motywacji odgrywają oczekiwania. Jedną z rzeczy, które pozytywnie wpływają na chęć dalszego angażowania się są uzyskiwane przez nas wyniki, czyli pewnego rodzaju nagrody. Mogą one być zarówno wewnętrzne (np. szacunek do siebie, zadowolenie ze swoich osiągnięć i nowych umiejętności itp.) jak i zewnętrzne (np. pochwały od mentorów, uznanie i szacunek ze strony kolegów itp.). Nagroda jest tym bardziej wzmocniająca i wartościowa im bardziej może zaspokoić potrzeby człowieka. Oczywiście wydaje się być stwierdzenie, że człowiek zadowolony zawsze bardziej i lepiej angażuje się w swoje

3.4. Metody motywacyjne w pracy z młodzieżą

działania niż osoba niezadowolona. Zadowolenie jest natomiast wypadkową satysfakcji z tego, co człowiek ma (potrzeb zaspokojonych) oraz niezadowolenia z tego, czego jeszcze mu brak (niezaspokojone oczekiwania). Dlatego aby odpowiednio skonstruować system motywacyjny, należy wpięrow poznać i ustalić hierarchię oczekiwań i dążeń ludzi. Na uwagę w procesie motywowania zasługuje także tzw. podejście japońskie, które wyróżnia się poprzez tworzenie partnerskich stosunków pomiędzy człowiekiem a jego mentorem (przełożonym i podwładnym). Ważną cechą, na które w podejściu tym zwraca się uwagę jest to, że styl zarządzania i związane z nim bodźce motywacyjne powinny być dostosowane do potrzeb indywidualnych podwładnych oraz ich kultury narodowej tj. zwyczajów, norm społecznych, tradycji itp. Tradycją w kulturze japońskiej jest to, że przełożony i podwładny postrzegają siebie jako zintegrowany zespół zadaniowo-produkcyjny. Rezultatem tego jest zarówno silna motywacja, jak i duże, a wręcz można by powiedzieć emocjonalne zaangażowanie każdej ze stron w proces produkcyjny. Innymi słowy jest to dobrze zorganizowana praca zespołowa, w której każdy ma swoje określone zadania a realizowanie każdego z nich wnosi wartość dla zespołu i organizacji. Jak już zostało wspomniane nie istnieje jeden uniwersalny system motywacyjny. Coś co sprawdzi się w jednym przypadku niekoniecznie zadziała w innym. Próbuując wzbudzić lub wzmocnić motywację u drugiego człowieka należy wziąć pod uwagę różne czynniki. Pierwszym krokiem do tego będzie poznanie jego, jego oczekiwań, potrzeb i aspiracji w czym pomocna będzie zwykła rozmowa.

3.4.5. Konkluzje

Jak widzimy termin „motywacja”, tak dobrze nam znany z codziennego życia, nie jest wcale takim prostym konstruktem jak mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka. Ciężko mówić o samej motywacji w oderwaniu od tego, do czego jest ona wzbudzana. Przykładami są tu np. motywacja do nauki, motywacja do uprawiania sportu itp. W powyższych rozważaniach posłużono się psychologicznymi koncepcjami związanymi z motywacją do pracy, gdyż wydaje się być ona najbardziej zbliżona z motywacją do działania. Jak się okazuje nawet w tej kwestii występują rozbieżności odnośnie poglądów i obserwacji specjalistów na temat tego, co tak właściwie motywuje ludzi do działania. Z tego powodu w tekście przedstawiono po krótko różne koncepcje, by tym samym dać jak najszerzy ogląd na poruszaną problematykę. Wydaje się być zatem jasne, że żaden z istniejących systemów motywacyjnych nie jest idealny ani uniwersalny. Każdy z nich odnosi się do pewnych podstaw teoretycznych, które przyjmuje za wyjściowe w rozumieniu czym jest motywacja. Ciężko powiedzieć, że którykolwiek z nich jest najlepszy lub najgorszy. Są one inne, odpowiadają na inne potrzeby i różnie sprawdzają się w różnych organizacjach i u różnych osób. Może być tak, że jedna osoba będzie zmotywowana do działania dzięki szerokiej ofercie jej ścieżki rozwoju. Inna natomiast będzie wytrwale i z chęcią dążyć do realizacji działań ponieważ odczuwa więź z organizacją i pozostałymi jej członkami, mając poczucie współodpowiedzialności i spójności celów. Wydaje się być korzystne zatem, by oferować różne systemy motywacyjne w odpowiedzi na indywidualne potrzeby osób, których mają one dotyczyć. Już sama rozmowa z ludźmi i poznanie ich oczekiwań, celów, potrzeb i aspiracji jest pewnym punktem wyjściowym, który pozwala porównać je z naszymi celami, potrzebami oraz możliwościami, jakie możemy tym osobom zaoferować. Wydaje się być oczywistym, że im bardziej rozbieżne są cele organizacji czy mentorów a innymi osobami współtworzącymi organizację, tym mniejsza staje się chęć angażowania się tych osób w działanie. Im bardziej natomiast cele te są spójne, tym bardziej jednoczą i wpływają korzystnie na wzrost poziomu zaangażowania. Nie zapominajmy przy tym, że będąc mentorem ciężko wymagać zmotywowania od innych ludzi samemu będąc wypalonym i niezmotywowanym do działania. Nie wszędzie istnieje możliwość motywowania ludzi za pomocą środków pieniężnych. W takiej sytuacji tym bardziej należy pamiętać o innych formach pozytywnego wzmocnienia zachowania i reakcji pożądaných, np. poprzez pochwały, pozytywne informacje zwrotne, docenianie, pokazywanie wartości jaką osoba ta wnosi w organizację. Wzmocnia to także jej poczucie współodpowiedzialności i przynależności, które również mają pozytywny wpływ na zaangażowanie w dalsze działania. Motywowanie to nie tylko wymaganie od kogoś zaangażowania w działanie. Istotnym jego czynnikiem jest również empatia i zrozumienie. Choć każdy z nas ma pewne mocne strony i bardziej rozwinięte zdolności to również doświadcza pewnych trudności w niektórych obszarach. Nikt nie jest doskonały we wszystkim. Świadomość mocniejszych i słabszych stron u ludzi może pomóc w ich motywowaniu tak, mogli oni rozwijać swoje skrzydła.

3.4. Metody motywacyjne w pracy z młodzieżą

Przykładowo wymagając od osoby zdolnej plastycznie, by przeprowadziła zabawy taneczne podczas wieczoru integracyjnego, możemy spowodować u niej wycofanie się. Świetnie natomiast mogłaby się sprawdzić przygotowując wystrój pomieszczenia, w którym odbędzie się integracja lub prowadząc plastyczne zajęcia dla pozostałych uczestników w ramach tego wydarzenia. W taki sposób może ona wykorzystać swoje mocne strony w działaniu. Ciężko utrzymać motywację, gdy mamy do wykonania zadanie, które w jakiś sposób nas przerasta. Podobnie jest z zadaniami zbyt prostymi. Jeżeli nie stanowią one w żadnym stopniu wyzwania to ich realizacja nie dostarczy nam uczucia satysfakcji. W związku z tym motywacja do wykonywania takich zadań również spada. Warto na bieżąco sprawdzać poziom motywacji u ludzi i badać, czy stosowany przez nas dotychczasowo system motywacyjny nadal jest aktualny. Z czasem zmieniają się potrzeby a wraz z nimi i oczekiwania ludzi. Może być tak, że coś co sprawdzało się na jednym etapie niekoniecznie sprawdzi się na innym. Przykładowo dla wolontariusza świetnym motywatorem może być poczucie przynależności do grupy i poczucie, że to co robi jest ważne dla niego i innych. Jeżeli natomiast ten sam wolontariusz zostanie liderem grupy wolontariuszy te potrzeby mogą zmienić się na potrzeby rozwoju kompetencji przywódczych. Jeżeli potrzeba ta nie spotka się z możliwością jej zaspokojenia np. poprzez ofertę dodatkowych szkoleń, jego zapał i motywacja mogą ulec obniżeniu. Motywowanie nie jest łatwym procesem, dlatego wymaga stałego zaangażowania, by jak najlepiej oddziaływało na naturalnie zmieniający się poziom motywacji u ludzi.

Zdrowy Styl Życia

Álvarez González, I. (2022). Actividad física y bienestar psicosocial en la juventud española. Madrid. Available on: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61259>

Aranda Corrales, C. L.; Moreno Ruiz, D. & Frías Armenta, M. (2019). Diferencias entre apoyo social y ambiente familiar en adolescentes con reportes de bienestar subjetivo. *Psicología desde el Caribe*, vol. 36, núm. 2. Available on: <https://www.redalyc.org/journal/213/21363396006/21363396006.pdf>

Casañas, R., & Lalucat, L. (2018). Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y lucha contra el estigma. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes. *Revista de Estudios de Juventud*, 121(1), 117-132. Available on: <https://generaconocimiento.segob.gob.mx/sites/default/files/document/biblioteca/288/20210413-promocion-de-la-salud-mental-prevencion-de-los-trastornos-mentales-y-lucha-contra-el.pdf>

Chisholm, K.; Patterson, P.; Torgerson, C.; Turner, E.; Jenkinson, D., y Birchwood M. (2016). Impact of contact on adolescents' mental health literacy and stigma: the SchoolSpace cluster randomised controlled trial. *BMJ Open*, 6 (2). Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26895983/>

Comunidad de Madrid (2023). Adolescencia y hábitos saludables. España. Available on: <https://www.comunidad.madrid/servicios/salud/adolescencia-habitos-saludables>

Corrigan, P. W.; Morris, S. B.; Michaels, P. J.; Rafacz, J. D., y Rüsich, N. (2012). Challenging the public stigma of mental illness: a meta-analysis of outcome studies. *Psychiatric Services*, 63 (10), 963-673. Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23032675/>

Cortés Cortés, L. (2021). La alimentación saludable en los alumnos. *Vida Científica Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 4*, 9 (17), 9-12. Available on: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/6626>

Esteves Villanueva, A. R.; Paredes Mamani, R. P.; Calcina Condori, C. R., & Yapuchura Saico, C. R. (2020). Habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar. *Comuni@cción*, 11 (1), 16-27. Available on: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682020000100016&script=sci_arttext&tlng=pt

Bibliography

Fernández Martínez, J. (2016). Salud y estilos de vida en adolescentes. EFDeportes.com, Revista Digital, nº 216. Available on: <https://www.efdeportes.com/efd216/salud-y-estilos-de-vida-en-adolescentes.htm>

González, E. & Molina, T. (2018). Relaciones románticas tempranas y su asociación con comportamientos de riesgo en salud durante la adolescencia. Revista chilena de obstetricia y ginecología, vol. 83 (4). Available on: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75262018000400368

Gobierno Vasco (2019). La actividad física en la juventud (de 6 a 17 años). Departamento de Salud. Available on: <https://www.euskadi.eus/informacion/la-actividad-fisica-en-la-juventud-de-6-a-17-anos/web01-a3actfi/es/>

Guzmán, M. L. B., & Galaz, M. M. F. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación, 11 (2), 67-83. Available on: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7722>

Jorm, A. F.; Korten, A. E.; Jacomb, P. A.; Christensen, H.; Rodgers, B., y Pollitt, P. (1997). Mental health literacy: a survey of the public's ability to recognize mental disorders and their beliefs about the effectiveness of treatment. Medical Journal of Australia, 166 (4), 182-186. Available on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9066546/>

Martínez, J. Z. (2020). Juventud, amor revolucionario. Praxis Investigativa. ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 12 (23), 53-62. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595383>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (s.f.) Adolescencia: Recomendaciones de Nutrición de la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición. Available on: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/recomendaciones.htm>

Morales Rodríguez, M. & Díaz Barajas, D. (2013). Noviazgo: evolución del significado psicológico durante la adolescencia. Uaricha Revista de Psicología, vol. 10 (22). Available on: <http://www.revistauricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/96>

Muñoz Arroyave, C. O. (2020). Salud mental adolescente. Una invitación a pensar en su salud mental desde miradas positivas. CES Psicología, 13 (1). Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802020000100001

Organización Mundial de la Salud. (2020). Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios: de un vistazo. Ginebra: OMS. Available on: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337004/9789240014817-spa.pdf>

Palomino, E. R., Arnal, R. B., Llarío, M. D. G., García, C. G., & García, J. E. N. (2020). Orientación sexual y salud mental en jóvenes universitarios españoles. *Revista INFAD de Psicología, International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1 (1), 199-206. Available on: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1776>

Pérez Ahumada, M. (2019). Regálate una vida sana. Fundación Universitaria del Área Andina. Available on: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/61259>

Richards, J., Jiang, X., Kelly, P., Chau, J., Bauman, A., y Ding, D. (2015). Don't worry, be happy: cross-sectional associations between physical activity and happiness in 15 European countries. *BMC Public Health*, 15 (1), 53. Available on: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-015-1391-4>

Sicart, M. R. (Ed.). (2009). Pautas prácticas para una dieta sana: alimentación y juventud. Erasmus Ediciones.

Soler, G. S., Jaén, M. G., Amat, S. S., Sotos, C. D., & Martínez, J. T. (2022). Acciones para una universidad saludable: Impacto sobre la salud mental y física de los jóvenes. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (44), 1045-1052. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8268119>

SVP - Sociedad Valenciana de Pediatría. (2019). Decálogo para prevenir el consumo de drogas en los adolescentes. Available on: <https://socvalped.com/educacion/2019/consejos-prevencion-drogas-adolescente/>

World Health Organization: WHO. (2022). Actividad física. Available on: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

World Health Organization: WHO. (2021). Mental health of adolescents. Available on: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>

Atkinson, J (2017) - Health and fitness tips that will change your life, JBA Publishing, UK.

Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów

Alquichire, S. L., & Arrieta, J. C. (2018). Relación entre habilidades de pensamiento crítico y rendimiento académico. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 9 (1), 28-52. Available on: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7585>

Arrieta-López, M.; Martínez Garza, M.; Sierra García, L.; Robles Garza, M.; García López, D.; Cabello Tijerina, P.; Lasso-Urbano, C.; Carvajal-Muñoz, P.; Palencia-Ramos, E.; Arteta Manrique, P.; De la rosa Vazquez, C.; Garza de la Vega, D.; Meza, A.; Martínez Durango, L.; Certain Ruiz, R.; Vázquez-Gutiérrez, R. & Vázquez Luna, E. (2022). Nuevos enfoques en derechos humanos, irenología y métodos de solución de conflictos. Editorial Universitaria de la Costa S.A.S. Available on: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9428>

Barcelata, B.; Luna, Q. Y.; Lucio, E., & Durán, C. (2016). Personalidad y afrontamiento adolescente. Características de personalidad predictoras del afrontamiento en adolescentes de contextos marginados. *Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1), 197-210. Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552016000100009&script=sci_arttext&tlng=es

Camps, J.; Selvam, R. M., & Sheymardanov, S. (2019). Resolución de conflictos en la adolescencia: aplicación de un cuestionario en centros escolares coeducativos y diferenciados por sexos en España. *Páginas de Educación*, 12 (2), 1-22. Available on: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682019000200001&script=sci_arttext

Cano de Faroh, A. (2007). Cognición en el adolescente según Piaget y Vygotski. ¿Dos caras de la misma moneda? *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 27 (2), 148-166. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/946/94627214.pdf>

Chocas, L. A. Y., Alva, L. J., LLacuachaqui, E. R. N., García, L. L. N., & Sánchez, M. P. (2020). Pensamiento crítico, resolución de problemas y comprensión lectora en ingresantes a la universidad. *Socialium, Revista Científica de Ciencias Sociales*, 4 (2), 349-376. Available on: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/604>

Coppari, N. B.; Barcelata, B.; Bagnoli, L.; Codos, G.; López, H. & Martínez, Ú. (2019). Influencia del sexo, edad y cultura en las estrategias de afrontamiento de adolescentes paraguayos y mexicanos. *Universitas Psychologica*, 18 (1). Available on: <https://repositorio.conacyt.gov.py/handle/20.500.14066/2628>

de Armas Hernández, M. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, 125-136. Available on: <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/download/20783/20623>

EDUCO (2020). Escucha activa y pensamiento crítico: claves para desarrollar una personalidad independiente. Cuaderno de Valores: el blog de Educo. Available on: <https://www.educo.org/blog/la-escucha-activa-favorece-el-pensamiento-critico>

Escalona Thomas, D. (2020). La negociación en los conflictos ambientales y su implicancia en el desarrollo local: caso de la comunidad aymara de Cancosa. *Diálogo andino*, 61, 81-91. Available on: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-26812020000100081&script=sci_arttext&tlng=en

Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2013). Inteligencia emocional en adolescentes. *Revista Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 352, 34-39. Available on: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1170>

Facione, P. (2007). *Pensamiento crítico: ¿Qué es y por qué es importante?* Estados Unidos. Available on: <https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/PensamientoCriticoFacione.pdf>

Farroñay Arana, C. D. P., & Marin Bendezu, M. (2022). Rol mediador de la soledad entre los estilos de manejo de conflictos y el duelo en tiempos del Covid-19, en jóvenes y adultos de una muestra nacional. Lima, Perú. Available on: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83916/Farro%c3%b1ay_ACP_Marin_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, G. R. (2020). *Leyendo y pensando: una estrategia pedagógica para fortalecer el pensamiento crítico en adolescentes.* Available on: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36220>

Flores Guerrero, D. (2016). La importancia e impacto de la lectura, redacción y pensamiento crítico en la educación superior. *Zona próxima*, 24, 128-135. Available on: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442016000100010

Fuquen Alvarado, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, 1, 265-278. Available on: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600114>

Galindo-Domínguez, H., Saínez de la Maza, M., & Losada Iglesias, D. (2022). La inteligencia emocional en el desarrollo de estilos de resolución de conflictos en futuros educadores. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25 (3), 141-157. Available on: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/528721>

Bibliografía

Garaigordobil, M. & Maganto, C. (2011). Empatía y resolución de conflictos durante la infancia y la adolescencia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 43 (2), 255-266. Available on: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v43n2/v43n2a05.pdf>

Godoy, M. E., & Calero, K. M. (2018). Pensamiento crítico y tecnología en la educación universitaria. Una aproximación teórica. *Revista espacios*, 39 (25). Available on: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n25/18392536.html>

González, P., Hernández, F., & Prats, G. (2020). Mecanismos alternativos en la solución de conflictos para la construcción de una cultura de paz. *Revista ciencias de la documentación*, 15-23. Available on: <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf/02/2%20V7N1%202021%20CSDOCum.pdf>

Guadarrama, R.; Carmona, V.; Márquez, O.; Veytia, M. & Padilla Gutiérrez, I. M. (2018). Diferencias en la aplicación de estrategias de afrontamiento adolescente entre alumnos hombres y mujeres del nivel medio superior. *Interdisciplinaria*, 35 (1), 205-216. Available on: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272018000100011

Gutiérrez Santiago, L. (2021). Pensamiento crítico, internet y redes sociales. Una propuesta de intervención en adolescentes. Valladolid. Available on: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49342>

Hernández-Serrano, O.; Espada, J. P., & Guillén-Riquelme, A. (2016). Relación entre conducta prosocial, resolución de problemas y consumo de drogas en adolescentes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 32 (2), 609-616. Available on: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.32.2.204941/193221>

Júdex-Orcasitas, J. J., Borjas, M. P. y Torres Saldaña, E. S. (2019). Evaluación de las habilidades del pensamiento crítico con la mediación de las TIC, en contextos de educación media. *REIDOCREA*, vol. 8, 21-34. Available on: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54425/8-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Aymes, G. (2012). Pensamiento crítico en el aula. *Docencia e investigación: Año XXXVII*, nº 22. Available on: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/9053/Pensamiento%20cr%20c3%20c3%20en%20el%20aula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Márquez-Cervantes, M.C. & Gaeta-González, M.L. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en preadolescentes: el papel de padres y docentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (2), 221-235. Available on: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/232941/211301>

Martin Fiorino, V.; Fernández López, L.; Fernández Vázquez, S.; Ferreiro González, C., & Villar Marcos, O. (2019). Conflicto, convivencia y Cultura de paz: La resolución de conflictos en ámbito educativo como preparación para la paz. *Revista De Cultura De Paz*, 3, 335-349. Available on: <https://www.revistadeculturadepaz.com/index.php/culturapaz/article/view/58>

Mirabal, D., (2003). Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas. *Provincia*, 10, 53-71. Available on: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55501005>

Morales, F. M., & Trianes, M. V. (2010). Estrategias de afrontamiento e inadaptación en niños y adolescentes. *European Journal of Education and Psychology*, 3 (2), 275-286. Available on: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/853>

Navas, A. R. V., Carrillo, C. J. B., & Aragón, E. P. (2019). Alternativas de negociación de conflicto una opción para la paz. *Boletín Redipe*, 8 (7), 90-98. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528287>

Pena Garrido, M.; Extremera Pacheco, N., & Rey Peña, L. (2011). El papel de la inteligencia emocional percibida en la resolución de problemas sociales en estudiantes adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22 (1), 69-79. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230787007.pdf>

Rivera Imbacuan, G. L., Lasso Ortega, H. F., & Gómez Herrera, J. D. (2019). Habilidades psicosociales en niños y adolescentes como herramientas para una vida productiva. *Boletín Informativo CEI*, 6 (2), 28-35. Available on: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1986>

Romeral, S. y Rísquez, R. (2023, 23 enero). Los conflictos en la adolescencia: cómo ayudarles a resolverlos con recursos y habilidades. Servicio PAD. Madrid. Available on: <https://serviciopad.es/los-conflictos-la-adolescencia-ayudarles-resolverlos-recursos-habilidades/#:~:text=Ense%C3%B1ar%20a%20adolescentes%20a%20manejar,servir%20a%20para%20prevenir%20futuros%20conflictos>

Bibliografía

Romeral, S. y Rísquez, R. (2023, 23 enero). Los conflictos en la adolescencia: cómo ayudarles a resolverlos con recursos y habilidades. Servicio PAD. Madrid. Available on: <https://serviciopad.es/los-conflictos-la-adolescencia-ayudarles-resolverlos-recursos-habilidades/#:~:text=Ense%C3%B1ar%20a%20adolescentes%20a%20manejar,servir%C3%A1%20para%20prevenir%20futuros%20conflictos>

Romero-Martín, G. C. & Chávez Angulo, B. J. (2021). El pensamiento crítico en el desarrollo personal de los adolescentes. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, vol. 7 (6), 3-23. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8384052.pdf>

Ruiz, I. (2014). Los adolescentes y el uso de las redes sociales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 571-576.

Sanjuán, P.; Guillén, D., & Pérez-García, A. M. (2018). Rasgos de personalidad y recursos psicológicos como predictores del bienestar emocional en adolescentes con y sin formación en escuelas de taumauquia. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 23 (1). Available on: https://www.aepp.net/wp-content/uploads/2020/04/Revista-de-Psicopatologia-y-Psicologia-Clinica_Vol.231.2018_Parte2.pdf

San Martín, F. G. (2019). Resolución de conflictos en familias con hijos adolescentes. *Apuntes de Bioética*, 2 (1), 48-60. Available on: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/241>

Career planning

Adkison-Bradley, C. R., Kohler, P. D., Bradshaw, E., Applegate, E. B., Cai, X., & Steele, J. (2007). Career Planning with Students with and without Disabilities: A Study of Illinois School Counselors. *Journal of School Counseling*, 5 (11). Available on: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ901172.pdf>

Akosah-Twumasi, P.; Emeto, T.I.; Lindsay, D.; Tsey, K. & Malau-Aduli B.S. (2018). A *Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices: the Role of Culture*. *Frontiers in Education*, vol 3, 58. Available on: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/educ.2018.00058/full>

Alonso A., J. (2010). *Manual de orientación educativa y tutoría: Educación media y media superior*. México: Laza y Valdés.

Álvarez Pérez, P. R.; López Aguilar, D. & Pérez-Jorge, D. (2015). El alumnado universitario y la planificación de su proyecto formativo y profesional. *Actualidades investigativas en educación*, 15(1), 395-419. Available on: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032015000100017

- Antoni, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the university of petroșani, economics*, 10(2), 13-22. Available on: https://www.researchgate.net/profile/Codruta-Dura/publication/227362057_Statistical_Landmarks_And_Practical_Issues_Regarding_The_Use_Of_Simple_Random_Sampling_In_Market_Researches/links/555239d408ae6943a86d6fd6/Statistical-Landmarks-And-Practical-Issues-Regarding-The-Use-Of-Simple-Random-Sampling-In-Market-Researches.pdf#page=13
- Barrero González, N. (2006). *Manual para el diseño y evaluación de los programas de orientación educativa*. Argentina: El Cid.
- Bravo, G. & Vergara, M.A. (2018). Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja. *Revista Psicoespacios*, vol.12 (20), 35-48. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6309708>
- Carrell, Michael R.; Elbert, Norbert F. & Hatfield, Robert D. (1995). *Human Resource Management: Global Strategies for Managing. A Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall, 5th ed.
- De Amorós, E. F. (1993). La elección de carrera: una decisión de gran trascendencia. *Educación*, 2(3), 5-13. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056955>
- Estrada Moreno, P. A. (2010). XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. *Factores que intervienen en la elección de carrera de estudiantes de Bachillerato de dos modalidades educativas*. México. Available on: https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/2028.pdf
- García Molina, I. (2003). *La educación para la carrera en E.S.O.: exploración, planificación y gestión de la carrera en el programa TFP*. Available on: <https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/336/1/9788484394419.pdf>
- González-Calvo, G. (2020). Riesgos, entusiasmos e incertidumbres en torno a la carrera profesional universitaria: el nudo gordiano de la investigación en España. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 1(1), 69-82. Available on: <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.6797>

Bibliografía

Hansen, E. (2006). *Career guidance*. International Labour Organization. Available on: <https://dhscareermapping.usalearning.gov/pdf/Self-Reflections%20Activity%202020-%20Career%20Guidance.pdf>

Hirsh, W. & Jackson, C. (2005). *Aprenda a planificar su carrera profesional*. Madrid: Planeta de Agostini. *Colección de Biblioteca de Ayuda Personal y Profesional*, 100. Available on: <https://publicaciones.lasallecampus.es/index.php/INDIVISA/article/download/251/284>

Howard, K. A. & Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: model development. *Journal of Career Development* 38, 256–271. Available on: https://www.researchgate.net/publication/254111200_Children's_Conceptions_of_Career_Choice_and_Attainment_Model_Development

Hui, K., & Lent, R. W. (2018). The roles of family, culture, and social cognitive variables in the career interests and goals of Asian American college students. *Journal of counseling psychology*, 65 (1), 98. Available on: <https://psycnet.apa.org/record/2017-24510-001>

Leppel, K., Williams, M. L., & Waldauer, C. (2001). The impact of parental occupation and socioeconomic status on choice of college major. *Journal of Family and Economic issues*, 22(4), 373-394.

López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género: una aproximación empírica a la elección de carrera. *International Journal of Social Psychology, Revista de Psicología Social*, vol. 9 (2), 213-230. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111804>

Martínez Vicente, J. M., & Valls Fernández, F. (2006). La elección vocacional y la planificación de la carrera. Adaptación española del Self-Directed Search (SDS-R) de Holland. *Psicothema*, 18(1), 117-122. Available on: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718118.pdf>

Mosteiro García, M. J. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicoloxía e educación*, vol. 1, 305-315. Available on: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/6622/RGP_1-28.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pascariati, P. S., & Ali, H. (2022). Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219-231. Available on: <https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1121/758>

Pérez Ruiz, D. (2011). Cinco pasos para planificar nuestra carrera profesional en un Mercado Laboral en constante cambio. *Artículo de Educaweb en el Monográfico 236 de Búsqueda de Empleo*. Available on: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/09/05/cinco-pasos-planificar-nuestra-carrera-profesional-mercado-laboral-constante-cambio-4932/>

Romero Rodríguez, S. (2014). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 15 nº2. 337-354. Available on: <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11637/11088>

Ros-Garrido, A. (2020). Concepciones de planificación en la formación profesional para el empleo: la importancia de la experiencia profesional. *Educación 2021*, vol. 57/1 65-80. Available on: https://ddd.uab.cat/pub/educar/educar_a2021v57n1/educar_a2021v57n1p65.pdf

Rosales Ávila, V. G. (2012). *Factores que influyen para la elección de carrera en los estudiantes de Preparatoria*. México. Available on: <http://200.23.113.51/pdf/28656.pdf>

Ruiz-Gutiérrez, J. M., & Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, 19. Available on: <https://doi.org/10.17561/reid.v0i19.3470>

Ruiz Mitjana, L. (2019). Test de Aptitudes Diferenciales: sus pruebas y características. *Revista Psicología y Mente*. Available on: <https://psicologiyamente.com/psicologia/test-aptitudes-diferenciales>

Sánchez, J. L. R. (2002). Buscando un destino: la elección de carrera profesional, situación y perspectivas. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 7(2), 215-221. Available on: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA116037521&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=01851594&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E7ff70a06>

Sánchez-Martín, M. (2020). Influencias socio-familiares en la elección de los estudios de formación profesional. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 12 (1), 44-62. Available on: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/2274/2177>

Bibliografía

Sánchez-Martín, M., Martínez-Juárez, M., González-Lorente, C., Pérez-Cusó, J., González-Morga, N. y Martínez-Clares, P. (2017). Satisfacción vocacional con la elección del ciclo de formación profesional. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 7, 36-40. Available on: <https://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2017.0.07.2344>

Utrilla, P. N. C., Torraleja, F. A. G., & Ortega, C. P. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de la carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, (34), 15-35. Available on: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3961318>

Verde, E., Gallardo, G., Compeán, S., Tamez, S. & Ortiz-Hernández, L. (2007). Motivos de elección de carrera en mujeres estudiantes de profesiones de la salud. *Educación Médica*, 10(1), 44-51. Available on: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132007000100007&lng=es&tlng=es

Metodologia mentorowania młodzieży

GEMA, Cos'è il Mentoring: il significato di un metodo di formazione sempre più diffuso, URL: <https://www.gema.it/blog/gestione-e-sviluppo-risorse-umane/mentoring-significato/>

Rosalyn Sword R., 2021, "Coaching vs. Mentoring: What's the Difference?," URL: <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/what-is-coaching-and-mentoring/#:~:text=The%20principles%20are%3Aand%20sensitivity%20throughout%20the%20process>

Youth Collaboratory, 2019, "Mentoring: The Basics", URL: <https://www.youthcollaboratory.org/resource/mentoring-basics>

Northwestern, "Four Foundational Principles of Mentoring Practice", URL: <https://www.northwestern.edu/provost/faculty-resources/mentoring/four-foundational-principles-of-mentoring-practice.html>

UCDAVIS, "Types of Mentoring", URL: <https://hr.ucdavis.edu/departments/learning/toolkits/mentoring/types>

Mindframe connect, "15 Principles of Mentorship", URL: <https://www.mindframeconnect.com/for-mentors>

Mentor Cruise, 2022, "Types of mentoring and why you should learn them", URL: <https://mentorcruise.com/blog/types-mentoring-and-why-you-should-learn-them/>

Cronin N., 2020, "The Different Types Of Mentoring and How To Use Them", URL: <https://guider-ai.com/blog/types-of-mentoring/>

Butera J.A., 2014, Effective Youth Mentoring: Best Practices, URL: <https://www.crimepreventionottawa.ca/wp-content/uploads/2019/02/Effective-Youth-Mentoring-Best-practices.pdf>

Carruthers R., 2022, Mentor training programs: Setting mentors up for success, URL: <https://www.togetherplatform.com/blog/mentor-training-programs-setting-mentors-up-for-success>

ICI WebPub System, Key Elements of Ongoing Training: Coaching and Mentoring, URL: <https://publications.ici.umn.edu/dhs/hcbs/modules/making-pcp-part-of-everyday-work/key-elements-of-ongoing-training>

Feroli P, 2021, "Il mentoring aziendale: come svilupparlo al meglio", URL: <https://it.linkedin.com/pulse/il-mentoring-un-passaggio-fondamentale-per-la-crescita-paolo-ferioli>

Feder Formazione, "Che cos'è il mentoring moderno e perché è così importante", URL: <https://federformazione.it/cose-il-mentoring-moderno-e-perche-e-cosi-importante/>

Dynamika grupy w pracy z młodzieżą

Youth in the EU (15-24 years old) | Epthinktank | European Parliament - <https://epthinktank.eu/2012/05/31/youth-in-the-eu-15-24-years-old/>

Young refugees - <https://www.coe.int/en/web/youth/young-refugees#>

Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people - [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_-_socioeconomic_situation_of_young_people)

Learning Experiences of Hybrid, Blended, and Online Mobility Activities - <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4221/Safe,+Confident,+Connected+and+Inspired+-+Learning+Experiences+of+Hybrid,+Blended,+and+Online+Mobility+Activities.pdf>

How to Evaluate Group Work | Center for Teaching Innovation - <https://teaching.cornell.edu/resource/how-evaluate-group-work>

Bibliography

Group dynamics. (2023, January 10). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_dynamics

Group conflict. (2023, January 29). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_conflict

Group cohesiveness. (2023, January 29). In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Group_cohesiveness

Creating A Safe Space For Your Team | by Claire Tran | The Startup | Medium - <https://medium.com/swlh/creating-a-safe-space-for-your-team-5931038e8be7>

6 Team Building Activities for Group Cohesion | Learn2 - <https://www.learn2.com/fun-exercises-build-cohesive-team/>

27 Group Dynamics for Youth and Adolescents | Life Persona - <https://www.lifepersona.com/27-group-dynamics-for-youth-and-adolescents>

14 Team-Building Games to Foster Group Cohesion | Agendrix - <https://www.agendrix.com/blog/14-team-building-games-to-foster-team-cohesion>

Communication and visual facilitation

Borowczyk G. “Co to jest flipowanie i facylitacja graficzna?” URL: <https://flipowanie.pl/blog/flipowanie-i-facylitacja-graficzna/co-to-jest-flipowanie-i-facylitacja-graficzna/>

Economy-Pedia.com “Myślenie wizualne – co to jest, definicja i koncepcja” URL: [Myślenie wizualne – co to jest, definicja i koncepcja \(economy-pedia.com\)](https://economy-pedia.com/myshlenie-wizualne-co-to-jest-definicja-i-koncepcja)

Jakuszek-Sobocka A. Olszowy M. Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego, 2019, “Graphic Facilitation Draw 4 Future” URL: <https://iairs.pl/project/draw-4-future/>

Kroczyński K. abc Zdrowie, 2021, “Komunikacja - elementy, werbalna, niewerbalna, bariery, język nieakceptacji, poprawa efektywności” URL: <https://portal.abczdrowie.pl/komunikacja>

Maciejewska A. “Myślenie wizualne – czym jest i dlaczego warto z niego korzystać?” URL: <https://realizujswojecel.pl/2018/09/myslenie-wizualne.html>

Martins J. Asana, 2022, “Don’t like giving feedback? These 20 tips are for you” URL: <https://asana.com/pl/resources/tips-giving-feedback>

Prohazka M. 2023, “The power of graphic facilitation icons” URL: <https://levendestreg.dk/en/the-power-of-graphic-facilitation-icons/#:~:text=Why%20Are%20Graphic%20Facilitation%20Icons%20Important%3F%201%20Firstly%2C,3%20Thirdly%2C%20graphic%20facilitation%20icons%20are%20memorable.%20>

Radziejewska – Łuczak E. Eligrafia, 2017, “Co to jest sketchnoting, graphic recording i graphic facilitation?” URL: <https://pl.economy-pedia.com/11032445-visual-thinking#:~:text=My%20Blenie%20wizualne%20to%20narz%C4%99dzie%20kt%C3%B3re%20polega%20na%20przekazywaniu,odkrycie%20rozwi%C4%85za%C5%84%C2%20symulacja%20proces%C3%B3w%20i%20generowanie%20nowych%20konceptji>

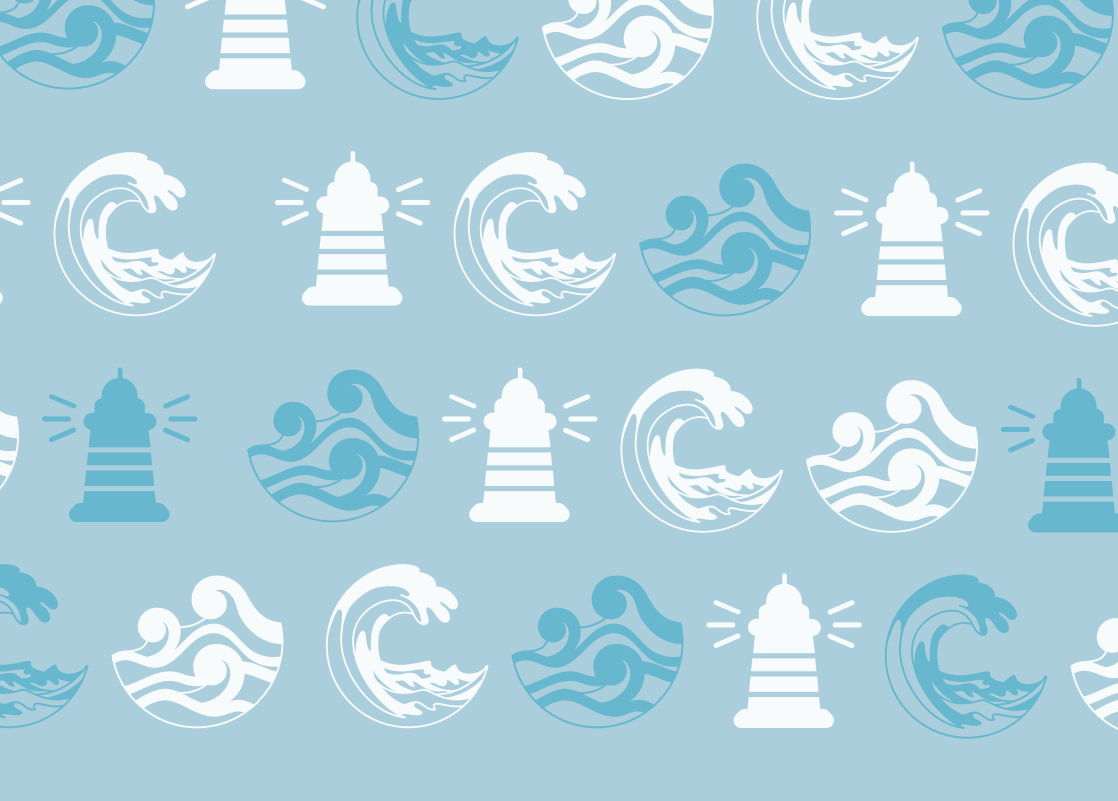
Sabater V. 2023, “Psychologia koloru: co oznaczają kolory i jaki mają na nas wpływ” URL: <https://pieknoumyslu.com/psychologia-koloru-wplyw/>

Motywacja:

Ciekankowski, Z, Szymański, Z. „Metody motywowania pracowników we współczesnej organizacji”

Forsyth, P. „Jak motywować ludzi”

Osuch, J. „Motywacja jako czynnik zarządzania”



PRZEWODNIK MENTORA MŁODZIEŻOWEGO TO PUBLIKACJA,
KTÓREJ GŁÓWNYM CELEM JEST POPRAWA ZDOLNOŚCI
MŁODYCH PRACOWNIKÓW DO PROWADZENIA MŁODYCH
LUDZI PODCZAS WPROWADZANIA PROCESU ZMIANY W ICH
WŁASNYM ŻYCIU, CZYLI ROZWIĄZANIE PROBLEMU NA
SZCZEBLU SPOŁECZOŚCI W KTÓREJ ŻYJĄ



Funded by
the European Union