



It Works!

The Employable Youth

HANDBOOK & TOOLBOX FOR PROFESSIONALS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2019-1-DE02-KA202-006136

Index

<u>Introduktion</u>	3
<u>Att arbeta med en grupp och förstå gruppdynamisk teori</u>	
Självutvärdering och förståelse Kolbs reflekterande modell/cykel	5
Lärstilar	6
<u>Kompetenser för yrkesverksamma att kommunicera arbetsmarknaden</u>	
Identifiera och fastställa villkoren på arbetsmarknaden.	9
Kommunicera arbetsmarknaden.	17
<u>Tekniker för integration</u>	
Byt glasögon	22
Alla lika - alla olika	25
<u>Självreflektion / självutvärdering för yrkesverksamma</u>	
Att uppfatta min kapacitet	31
Skisser för bedömning	35
<u>Kommunikation</u>	
Dynamisk kommunikation: trafikljus	39
Dynamik: Watzlawicks axiom	42
<u>Rådgivningsprocessen</u>	
Individuell stödplan	47
Bedömning och utvärdering av icke-formell kompetens	56

Introduction

Det här dokumentet är till för att ge partnererna ett arbetsprogram för intellektuell output 2 (handbok och verktygslåda för yrkesverksamma). Detta arbetsprogram innehåller målen för denna intellektuella produktion och även arbetsplanen för samma intellektuella produktion som innehåller faser, uppgifter, aktiviteter, roller för varje involverad partner och tidsplan för genomförandet.

På grund av partnerns profil, som är aktiv inom ungdomsområdet, har vi sett ett ökat behov av att förbättra kunskap, verktyg och metoder för dessa yrkesverksamma. På grund av den höga arbetslösheten i EU ser vi ett behov av att bättre vägleda och tillhandahålla särskilda tjänster för att unga vuxna ska kunna få anställning, med särskild tonvikt på dem som kommer från missgynnade miljöer.

Det material för yrkesverksamma på området som vi kan hitta idag är mestadels relaterat till karriärvägledning och rådgivning och är inte så lätt att använda. Det innovativa elementet i detta intellektuella resultat är samkörningen och skapandet av en verktygslåda med handböcker och lättanvända riktlinjer som alla yrkesverksamma kan använda, oavsett bakgrund, för att tillhandahålla bättre tjänster till målgruppen.

Verktyget har två huvudmål, verktyg för anställbarhet och mjuka färdigheter som kommer att skapas i partnerskapet med hänsyn till de behov som partnererna har kartlagt.

De flesta av de marginaliserade arbetslösa ungdomarna kommer dagligen i kontakt med de organisationer som har bildat detta konsortium och respektive yrkesverksamma (ungdomsarbetare/utbildare/coacher/pedagoger) och vi har identifierat

behovet av att skapa en sammanhängande, lättanvänd verktyglåda med material och metoder som kommer att stödja de yrkesverksamma i att vägleda ungdomarna att framgångsrikt följa den kurs för anställningsbarhet som kommer att skapas inom projektets livscykel och för att tillhandahålla ett skyddsnet under praktikperioden.

Det slutgiltiga målet för denna intellektuella produkt är att den lätt ska kunna anpassas och sedan överföras för att tillgodose behoven hos olika grupper som står inför samma svårigheter som missgynnade ungdomar som står utanför arbetsmarknaden/utbildningen, så att potentialen för överförbarhet till andra organisationer och EU-länder kan säkerställas.

Verktuget består av olika verktyg som tillhandahålls av partnererna, var och en av dem har tillhandahållit två verktyg som antingen är en god praxis/metodik eller ett verktyg som de har skapat för att användas av yrkesverksamma inom området. Partnererna kan fokusera på sina behov eller på det som de har funnit mest framgångsrikt i sitt dagliga arbete. Det är också viktigt att varje partner har ett annat tema som bygger på deras egen erfarenhet eller expertis.

IO2 kompletterar IO3: IO2 är för yrkesverksamma medan IO3 är modulen för mjuka färdigheter för ungdomar. Teoretiskt sett kan det material som skapas i IO2 hjälpa yrkesverksamma att styra ungdomarna i IO3 (mjuka färdigheter för anställbarhet).

The Inclusion Network

Självutvärdering och förståelse Kolbs reflekterande modell/cykel

Vad?

Den här aktiviteten är till för att läraren ska förstå begreppet och vikten av reflektion. Syftet är att utbilda lärare i vikten av att anpassa/förändra sin undervisningsstil om de inte får de resultat eller det engagemang från eleverna som de önskar.

Lärandemål:

- **Ökat medvetande om vikten av självreflektion.**

- **Att förstå teorin bakom självreflektion och utvärdering.**

Att läraren ska förstå att det är okej att ändra inriktning på sin undervisning om lektionerna inte går enligt planerna.

Hur använder man den?

Det här är en aktivitet för läraren att läsa och titta på för att öka medvetenheten om självreflektion och utvärdering.

Varaktighet:

2 timmar (ca.) studietid

Material:

Bärbar dator eller enhet med tillgång till internet. Ett öppet sinne - många lärare har svårt att avvika från sin naturliga undervisningsstil.

A. TEORETISK BAKGRUND

Kolbs reflektionsmodell kallas "erfarenhetsbaserat lärande". Grunden för denna modell är våra egna erfarenheter, som sedan granskas, analyseras och utvärderas systematiskt i tre steg. När denna process har genomgått fullständigt utgör de nya erfarenheterna utgångspunkten för en ny cykel.

B. VERKTYG

Ensam/individuell inlärningsaktivitet som ska genomföras av läraren. De använder detta verktyg och den medföljande handboken som vägledning.

Reflekterande frågor:

Har jag en stelbent undervisningsstil?

Har jag lätt att anpassa mig? Om inte, varför? (Läraren ska titta på sin egen erfarenhet av lärande/undervisning och varifrån den egna stilen har kommit).

Känner jag mig nu säkrare på självreflektion och utvärdering? Om inte, behöver jag få tillgång till mer läsning och visuella verktyg för att öka min medvetenhet.

Begränsningar:

Lärare som inte kan gå ifrån sin föredragna undervisningsstil.

Problem med tillgång till Internet.

LÄRSTILAR

Vad?

Frågeformuläret/aktiviteten är till för att öka medvetenheten om vilka typer av inlärningsstilar elever/klienter kan ha.

Lärandemål:

- **Ökad medvetenhet om de olika typerna av inlärningsstilar: visuell, auditiv, läs- och skrivinläring, kinestetisk.**

- **Läraren ska kunna identifiera olika inlärningsstilar i sin grupp.**

- - Läraren ska vara säker på att fylla i frågeformulär om inlärningsstilar med enskilda personer/grupper.

Hur använder man den?

Läraren fyller i ett frågeformulär om individuella inlärningsstilar med alla gruppmedlemmar. Fylls i under programmets introduktionsfas så att alla sessioner kan anpassas till deras individuella inlärningsstilar.

Varaktighet:

Frågeformuläret ska fyllas i i deras egen takt beroende på deras intellektuella nivå och kompetens.

A. TEORETISK BAKGRUND

Kolbs lärstilar är en av de mest kända och allmänt använda teorierna om lärstilar. Fykologen David Kolb beskrev först sin teori om inlärningsstilar 1984.

B. VERKTYG

Den professionella kommer att behöva:

- a. Flipchart/projektor för att förklara de fyra olika inlärningsstilarna.
- b. Handout med ett utskrivet frågeformulär som eleverna ska fylla i.

Reflekterande frågor:

- Vad är din inlärningsstil som lärare? Kan dina lektioner/sessioner påverkas av detta?
- Vad gör du om en ung person inte kan fylla i formuläret? Det vill säga, vägrar eller har ett inlärningsbehov. Var beredd att läsa upp frågeformuläret och fylla i det själv med den unga personens svar.
- Vad händer om en person får poäng för alla fyra inlärningsstilar? Lektionerna/sessionerna måste innehålla aktiviteter som täcker alla fyra inlärningsstilar.

Begränsningar:

Individens inlärningsbehov kan innebära att de inte kan fylla i formuläret, t.ex. dyslexi eller att de arbetar på en lägre nivå än sin åldersgrupp. Att tillhandahålla förenklade frågeformulär för dessa personer.

Källor

Link to Kolbs learning style questionnaire, PDF file/handout also provided.

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Link to image of the four learning styles;

<https://www.tejedastots.com/teaching-different-learning-styles/>

4 learning styles: https://www.youtube.com/watch?v=_lopcOwfsou

KOMPETENSER FÖR YRKESVERKSAMMA ATT KOMMUNICERA ARBETSMARKNADEN

Piteå kommun

Identifiera och fastställa villkoren på arbetsmarknaden.

Vad?

Yrkesverksamma som arbetar med missgynnade ungdomar kommer att upptäcka att de måste kommunicera hur arbetsmarknaden motsvarar deras klienters behov.

Yrkesverksamma kan träffa ungdomar med liten eller ingen arbetslivserfarenhet eller ungdomar med olika former av funktionshinder. De kan också möta personer med dåliga arbetslivserfarenheter på grund av bristande kommunikation, förklaringar och definitioner - både från anställda och arbetsgivare.

Under denna session erbjuds ett praktiskt verktyg (frågeformulär) som bör användas individuellt när man etablerar en ordentlig kontakt med en klient. Resultatet är att bibehålla den arbetsmarknadsorienterade rådgivningsprocessen med den unga personen i fokus och att kunna komma överens om gränser, förväntningar med mera.

Den är utformad för att täcka viktiga aspekter av det stöd som vissa av våra klienter behöver för att få/behålla en anställning.

Detta vetenskapligt baserade verktyg (som härstammar från metoden för stöd till anställning) kommer att ge yrkesutövaren en första och stabil sammanfattning av utmaningar, styrkor och svagheter som måste tas upp för att uppnå resultat i rådgivningen av unga människor mot anställning.

Lärandemål:

- Att få vetenskapligt baserad kunskap när man möter klienter med särskilda behov av utökat arbetsmarknadsstöd.
- Att kommunicera villkoren mellan klienterna och arbetsmarknaden.

- Tillhandahålla aspekter som behöver belysas för varje klient, i processen för rådgivning om arbete och arbetskraft.

Hur använder man den?

Detta rådgivningsverktyg bör användas vid enskilda möten med klienter. Det finns inga begränsningar när det gäller när verktyget ska användas, vilket innebär att det kan användas med välkända klienter såväl som med nya klienter. Tecken på att man vet när man ska använda verktyget är följande:

Arbetsplatsen avslutar oväntat en arbetsplats/anställning.

Klienten återvänder "arbetslös igen", utan att förstå varför eller med liten förståelse för varför.

Varaktighet:

2 timmar (helst uppdelat på två sessioner).

Material:

- 1 frågeformulär att dela ut.
- En dator/penna (beroende på var klienten vill fylla i frågeformuläret).

A. TEORETISK BAKGRUND

Supported Employment är en metod för att arbeta med mentalt, fysiskt och socialt funktionshindrade personer och andra missgynnade grupper för att få tillgång till och behålla en avlönad anställning på den öppna arbetsmarknaden. Denna arbetsmetod är en proaktiv politik i enlighet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder.

Supported Employment är helt förenligt med begreppen empowerment, social integration, värdighet och respekt för individer. Inom Europa har man enats om de värderingar och principer som bör finnas i alla stadier och verksamheter

inom Supported Employment och som följer individens fullständiga medborgarrätt:

Individualitet - I stödjobb betraktas varje individ som unik, med sina egna intressen, preferenser, förutsättningar och livshistoria.

Respekt - Aktiviteter inom ramen för Supported Employment är alltid åldersanpassade, värdiga och stärkande.

Självbestämmande - Supported Employment hjälper den enskilde att förbättra sina intressen och preferenser, uttrycka sina val och definiera sin sysselsättningsplan/livsplan i enlighet med personliga och kontextuella förhållanden. Det främjar principerna för tjänsteanvändarnas egenmakt.

Välgrundade val - Supported Employment hjälper individer att förstå sina möjligheter fullt ut så att de kan välja konsekvent inom ramen för sina preferenser och med en förståelse för konsekvenserna av sina val.

Empowerment - Supported Employment hjälper personer att fatta beslut om sin livsstil och sitt deltagande i samhället. Individerna är centralt involverade i planeringen, utvärderingen och utvecklingen av tjänsterna.

Konfidentialitet - Tjänsteleverantören för Supported Employment betraktar den information som den enskilde lämnar till dem som konfidentiell. Tjänsteanvändaren har tillgång till den personliga information som leverantören samlar in om honom eller henne, och varje utlämnande av information sker efter den enskildes eget gottfinnande och med dennes samtycke.

Flexibilitet - Personalen och organisationsstrukturerna kan förändras i enlighet med tjänsteanvändarnas behov. Tjänsterna är flexibla och lyhörda för individens behov och kan anpassas för att uppfylla särskilda krav.

Tillgänglighet - Tjänster, lokaler och information inom ramen för anställningsstödet är fullt tillgängliga för alla personer med alla typer av funktionshinder.

Värderingarna och principerna för Supported Employment stöds av en process/metodik i fem steg som har identifierats och erkänts som en europeisk modell för god praxis som kan användas som ram för Supported Employment.

Engagemang - Understödd av de grundläggande värderingarna om tillgänglighet för att säkerställa att välgrundade val görs.

Yrkesprofilering - säkerställer att individen får inflytande under hela processen.

Jobsökning - Självbestämmande och informerade val är nyckelvärden inom Supported Employment.

Arbetsgivareengagemang - Tillgänglighet, flexibilitet och konfidentialitet är nyckelvärden som ska vårdas genom denna process.

Stöd på och utanför jobbet - Flexibilitet, sekretess och respekt är nyckelkomponenter för framgångsrika stödåtgärder. (Europeiska unionen för stödjobb - informationsbroschyr och kvalitetsstandarder (2005)).

B. VERKTYG

Rådgivaren beslutar om han/hon ska träffa den studerande på arbetsplatsen, på en arbetsplats eller på sitt lokala kontor om det inte finns någon aktuell arbetsverksamhet för den studerande. Syftet med arbetsbladet är i grunden att lära sig så mycket som möjligt om sin klient för att kunna arbeta stödjande på vägen mot en ny verksamhet.

Den studerande kanske inte kan förklara varför ett nuvarande arbete/arbetspraktik har avslutats, eller varför han eller hon inte kan hitta en långsiktig aktivitet, på grund av okunskap. Den studerande kan också vara osäker på hur han eller hon ska uttrycka sig gentemot en professionell person, eller hur han eller hon ska tala om obekväma hinder inför andra.

Med detta sagt är det här arbetsbladet det första verktyget i en lång förtroendeskapande process som är på väg att börja. Om man uppnår förtroende mellan de båda parterna är det troligt att det kommer att leda till en aktivitet med andra resultat än den föregående.

Eleven kan välja att fylla i arbetsbladet i avskildhet, men det är av stor vikt att den professionella och eleven får en chans att gå igenom frågorna. Som framgår (se bilaga) är frågorna skrivna i "jag-form", vilket minskar trycket genom att de inte fungerar som ännu en intervju för den studerande.

När yrkesutövaren har avslutat arbetsbladet kommer han eller hon att ha mer mod och förståelse för processen för anställningsstöd. Särskilt inom kategorierna (som nämns ovan):

- Engagemang
- yrkesprofilering
- Sökning av jobb.

Mapping myself!

Name:
Personal number:
Address:
Phone number:
E-mail:

CURRENT SITUATION

Living situation:

My social context (family, friends, relatives):

My economic situation today:

Hobbies:

Strengths you would like to highlight:

BACKGROUND

I have completed following education/courses:

I have started, but not completed following education/courses:

Driver license and access to a car:

Work experience. Describe your work tasks, which company and duration of work:

Work placement experience. Describe your tasks, which company and duration of work placement:

What skills were needed for the tasks?

What personal strengths were suitable at that workplace?

In what way did this work/workplace suited you? If not, what didn't fit you?

SUPPORT AT WORK

What might affect you at your future workplace (personally, physically, mentally, medication, drug use etc.)?

When starting a job, would you like your counsellor to join you for start?

Have you thought about if and what type of support you would benefit from, at work?

Which working hour suits your daily life best?

Are you aiming for a full time or part time work?

Which work environment is most suitable for you? (Inside, outside, sound- or photosensitive, small or large workplace, etc.)

Have you experienced certain limitations when trying a work? If so, which?

How would you like your counsellor to present you to an employer?

Do you have any references – would you like to name them?

EXPECTATIONS & PLANNING

What would you like to contribute with, at a workplace?

How far can you travel/day?

Accessibility to public transport? How are you planning to get to your work?

Reflektionsfrågor

Dessa frågor är avsedda att diskuteras med klienterna, antingen enskilt eller i grupp, beroende på situationen.

- Hobbies och intressen: Under vilka omständigheter kan medicinsk historia vara relevant för en anställningsmöjlighet? I vilken situation kan det vara olämpligt med en medicinsk historia?
- Vem avgör vilken information som är relevant under vilka omständigheter?
- Vilken typ av information kan du samla in från en arbetsprövning/arbetslivserfarenhetsplacering?
- Om du sökte ett arbete, vilken typ av information om dig själv skulle du lämna vid en anställningsintervju?
- Vilka konsekvenser kan det få om man utelämnar information till en arbetsgivare?

Begränsningar:

Ungdomar med liten ordkunskap kan uppleva frågeformuläret som hotfullt och svårt. De reflekterande frågorna ovan kan därför användas i början av varje session. De kan hjälpa till att förstå vikten av klargjorda behov och villkor mellan den unge och arbetsplatsen.

Yrkesverksamma måste se till att varje enskild klient förstår syftet med att kartlägga utmaningar, styrkor och svagheter.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE

<https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>

Vad?

Det ökande antalet NEET:s under 2020 visar att myndigheter och organisationer i respektive länder har ett enormt arbete att göra.

Detta yrkesinriktade verktyg behandlar viktiga frågor när man kommunicerar och förklarar arbetsmarknadens behov för ungdomar.

Brist på arbetslivserfarenhet kan leda till ointresse och motstånd mot att delta i egna beslut när man väljer en väg på arbetsmarknaden.

Verktyget kommer att uppmuntra yrkesverksamma att göra ungdomar medvetna om olika kvalifikationer som behövs på arbetsmarknaden, att diskutera varför vissa yrken har särskilda krav och att vara en ögonöppnare när man sätter upp realistiska mål.

Lärandemål:

- Ökad medvetenhet om kraven och förväntningarna på arbetsmarknaden för specifika yrken.

- Att känna sig bekväm och uppdaterad när man vägleder och ger råd till ungdomar med yrkesutbildning.

Hur använder man den?

Yrkesverksamma som har liten eller ingen kunskap om villkoren på arbetsmarknaden kommer att få viktig information som de kan förmedla till de ungdomar de arbetar med.

Verktyget är tänkt att användas före en yrkesutbildningspraktik (för att öka kvaliteten på rådgivningsarbetet), men kommer ändå att vara en bra funktion under eller efter praktiken.

Varaktighet:

2 timmar.

Material:

- Material: En nationell arbetskraftsprognos kan utgöra grunden för de yrkesverksamma.
- Nationell och/eller regional lönestatistik för varje yrke.

A. TEORETISK BAKGRUND

Att vara NEET är uppenbarligen ett slöseri med de berörda ungdomarnas potential, talang och färdigheter, men det har också negativa konsekvenser för samhället och ekonomin. Alla negativa individuella konsekvenser av NEET-status har en extra kostnad. Att vara NEET är därför inte bara ett problem för individen utan även för samhället och ekonomin som helhet. (NEETs - Ungdomar som inte har arbete, utbildning eller praktik: Egenskaper, kostnader och politiska åtgärder i Europa. Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, s 70).

Att ge unga människor inflytande genom att skapa gynnsamma villkor för att de ska kunna utveckla sina färdigheter, arbeta och delta aktivt i samhället är en förutsättning för en sund och hållbar ekonomisk och social utveckling. (NEETs - Ungdomar som inte har någon sysselsättning, utbildning eller yrkesutbildning: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, s 17.)

De sociala välfärdssystemen i de europeiska länderna skiljer sig från varandra. De har dock en sak gemensamt och det är behovet av att minska människors beroende av systemet. Det här verktyget syftar till att stödja unga människor att hantera sina egna yrkesbaserade preferenser på arbetsmarknaden. Det kan dock bidra till en större ekonomisk frihet, utan att man behöver förlita sig på välfärdssystemet. (Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2012).

B. VERKTYG

Steg ett: Yrkesutövaren väljer flera önskade branscher som de anser vara korrekta, varierande och lämpliga för sin specifika region. Lämpliga branscher kan vara hälso- och sjukvård, detaljhandel, transport, industri, barnomsorg, IT, turism, offentlig sektor osv. De måste sedan dela upp dessa branscher i yrken som skulle passa den grupp ungdomar som de normalt arbetar med. Ett exempel på yrken skulle kunna se ut så här:

brandman, skräddare, polis, brevbärare, resebyrå, modell; Politiker, optiker, redaktör, översättare, författare, lärare, undersköterska, bibliotekarie, bartender, inredningsarkitekt, pianist, barnmorska, juvelerare, militär, telefonist, frisör, gruvarbetare, kock, hushållerska, advokat, lantbrukare, konstruktör, sjuksköterska, fiskare, bankman, jägare, trädgårdsmästare, kosmetolog, servitris, konsult, präst, städare, IT-arbetare, målare, svetsare, busschaufför, elingenjör, elektriker, snickare, barnskötare, optiker, vaktmästare, kontorsarbetare, taxichaufför, kontrollant, journalist, sjökaptan, skådespelare osv.

Steg två: Dessa yrken ska nu relateras till uppdaterad information om lön och utbildningskrav. Den nationella genomsnittslönen bör helst väljas. Observera att denna skiljer sig åt mellan olika regioner. Yrkesutövaren bör välja den region de befinner sig i.

Det är nödvändigt att yrkesutövarna har möjlighet att utbilda sig på en mångsidig arbetsmarknad med en stor blandning av löner och utbildningsnivåer. De har förmodligen att göra med ungdomar med olika bakgrund när det gäller utbildningsnivå, socioekonomiska förhållanden, etnicitet osv.

Steg tre. De yrkesverksamma måste nu bestämma hur denna förvärvade kunskap kan förmedlas till ungdomar inom deras organisation. Ett förslag är att använda en kortlek eller färgade kort, där varje färg representerar yrken, löner och utbildningsnivåer som kan matchas med varandra.

Om man använder ett liknande verktyg för elever: Det kan användas individuellt, men det rekommenderas att använda det med en grupp på minst fem personer. Nyckeln är att identifiera personer som befinner sig i samma process för att komma in på arbetsmarknaden, men helst inte inom samma yrke. Chansen är stor att de kommer att väcka tankar och frågor och fungera som inspiration för varandra. Det är också viktigt att fokusera på att behålla deras intresse och inspiration. När du presenterar för unga människor ska du akta dig för att ge för många exempel vid samma tillfälle.

Reflekterande frågor:

- Vilka yrkesverksamma kan ta till sig ungdomens önskemål och gå vidare för att hitta en lämplig yrkesutbildningsplats och/eller ett arbete? Skulle det vara den nuvarande rådgivaren, eller är det nödvändigt att rådgöra med någon annan, i en annan organisation?

- Hur går vi vidare härifrån? Hur kan yrkesverksamma från olika organisationer, myndigheter och avdelningar samarbeta för att tillgodose behoven hos NEET-eleverna?

Begränsningar:

- De professionella måste vara välinformerade om den nationella arbetsmarknaden och kunna svara på specifika frågor. Det föreslås att verktyget kan användas i ett samarbete mellan lärare/socialarbetare/rådgivare (som är bekanta med personerna och kan rikta in sig på deras intresse) och en representant från en offentlig arbetsförmedling.

- Ungdomar med liten eller ingen skolbakgrund behöver presenteras flera arbetsalternativ som inte kräver någon större utbildning. Den yrkesverksamma måste välja klokt.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

Statistik om yrken och löner finns på offentliga arbetsförmedlingar, t.ex. Jobcenter, Agentur für Arbeit osv.

Detta är ett översättningsbart exempel från den svenska arbetsförmedlingen, som täcker typer av yrken, utbildningar och jobbtillägg kopplade till varje yrke:

<https://arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrken-och-studier/Hitta-yrken/>

Internationella siffror finns på följande adress

<https://www.eurofound.europa.eu/>

BYT GLASÖGON

Vad?

Det här är en mycket enkel utomhusövning där du går ut och utforskar din omgivning genom någon annans ögon.

Teman: Fattigdom, funktionshinder, migration.

Lärandemål:

- Att öka medvetenheten om ojämlikheter i samhället.
- Att utveckla observationsförmåga och fantasi.
- Att främja solidaritet och motivation att arbeta för rättvisa.

Hur använder man den?

Ha en brainstorming där ni funderar på vilka personer som är missgynnade eller lever i samhällets utkant, till exempel en person med funktionshinder eller en hemlös person. Välj sedan ut en sådan person som ni är nyfikna på och förklara att de ska gå ut och utforska orten genom den personens ögon. Det måste påpekas att ni inte ska spela rollen, utan gå och föreställa er hur det skulle vara att leva som den andra personen. Hur det skulle vara att vara i den personens skor. Skulle du till exempel kunna njuta av alla bekvämligheter? Var skulle de köpa bröd, om de har råd med det och var de skulle bo. Du kan också skicka vidare glasögonen, ta bilder med en digitalkamera eller med mobiltelefonen när du går genom orten, för att kunna använda bilderna som dokumentation.

Varaktighet:

90 minuter

Material:

- Glasögon, gamla glasögon från en second hand-butik eller loppmarknad, eller bara bågarna;
- Stora pappersark,
- pennor;
- gamla tidningar, vykort, collagebitar, lim;
- Tejp för att hänga upp bilden;
- En digitalkamera eller en mobiltelefon som kan ta bilder;
- dator och skrivare.

A. TEORETISK BAKGRUND

Tips:

Du kan genomföra den här aktiviteten som en inledande övning eller som huvudaktivitet. Vid ett utbildningsmöte kan den göras för att ge deltagarna en paus och frisk luft, eller som något extra att göra på deltagarnas fritid.

I instruktionerna föreslås att deltagarna ska arbeta individuellt, men aktiviteten kan också genomföras i små grupper. Praktiska överväganden som gruppens storlek och tillgången till kameror kommer förmodligen att avgöra hur du organiserar aktiviteten. Tänk på att det tar tid för folk att presentera sina bilder, så beroende på gruppens storlek kan du begränsa antalet bilder som varje person väljer att visa.

Exempel på personer som missgynnas av samhället kan vara en ensamstående mamma med små barn, en pensionär, en invandrare, en person i rullstol eller någon med hiv/aids. Exempel på personer som befinner sig i samhällets utkant kan vara en hemlös person, en illegal invandrare, en analfabet, en psykiskt sjuk person eller en medlem av den romska gruppen. Detta är exempel på grupper av människor som inte har de möjligheter som majoriteten har. Alla missgynnade och marginaliserade människor är fattiga och lider av fördomar och stereotyper och diskrimineras ofta på något sätt,

till exempel när det gäller tillgång till anständiga bostäder och arbeten på grund av den situation de befinner sig i.

Det är mycket viktigt att deltagarna förstår att de inte kan komma undan det faktum att de ser med sina egna ögon och föreställer sig hur det är att vara någon som lever i samhällets utkant. De bör vara medvetna om att de genom att ta med sig sina befintliga stereotyper och känslor av empati till aktiviteten riskerar att förstärka uppfattningar som kan vara förvrängda eller felaktiga.

De bör också veta att stereotyper är (användbara) generaliseringar om en grupp människor, men att de bör användas med försiktighet eftersom det kommer att finnas en stor variation inom gruppen och generaliseringen inte kommer att gälla alla individer.

Återrapportering och utvärdering

Börja med att titta på den samling bilder som du har tagit och på vad du har upplevt och sett:

- Vad hände? Tyckte du om övningen? Varför? Varför inte?
- Vad var det mest överraskande du upptäckte?
- Varför valde du det exempel som du valde?
- Vilka förutfattade meningar eller stereotyper hade du om personen du valde? Vilket inflytande hade dessa på hur du gjorde aktiviteten och hur du "valde att se"?
- Gjorde övningen att du på något sätt kunde känna empati för personen i marginalen? Varför? Varför inte?
- Vad har du lärt dig om dig själv?

Diskutera några av de bredare frågorna:

- Jag vet att jag inte ser saker och ting som de är, jag ser saker och ting som jag är. Vilken effekt har våra stereotyper och föreställningar på hur vi ser på världen omkring oss?
- Varifrån får vi vår information om missgynnade och marginaliserade grupper?
- Hur riskabelt är det att göra antaganden om någon utifrån en generalisering av grupperna som helhet?
- Hur riskabelt är det att göra generaliseringar om en grupp människor utifrån ett eller två exempel?
- Vilka mänskliga rättigheter skyddar specifikt de olika exempel på missgynnade personer eller personer som lever på marginalen som deltagarna identifierade?
- Hur kränks dessa personers rättigheter oftast?
- Hur lätt är det för dem att hävda sina rättigheter?
- Vem bör vara ansvarig för att se till att deras rättigheter inte kränks - eller att de kan utöva dem.

Resurser, referenser och tillgänglighet: Mer information

<https://www.coe.int/en/web/compass/change-your-glasses>

<https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>

ALLA LIKA - ALLA OLIKA

Vad?

- Alla människor är universellt lika och specifikt olika. Universell

Lärandemål:

- Att öka förståelsen för de mänskliga rättigheternas universalitet.

jämlikhet och specifika skillnader måste respekteras.

Den här aktiviteten är en kort frågesport som är tillräckligt provocerande för att vara intressant i sig själv, men som också kan ligga till grund för en effektiv gruppdiskussion. Den berör följande rättigheter:

- Jämlikhet i värdighet
- Rätten till rättigheter och friheter utan åtskillnad av något slag.
- Rätten till nationalitet

- Att utveckla färdigheter att läsa information kritiskt och självständigt.

- Att öka medvetenheten om etnocentrism och fördomar hos sig själv och andra och utveckla färdigheter i interkulturellt lärande.

Hur använder man den?

1. Den här aktiviteten är ett slags frågesport, men syftet är inte att se vem som har rätt och vem som har fel, utan det är bara en utgångspunkt.
2. Kontrollera utskicket eller de två frågorna. Ta 5 minuter på dig att läsa dem.
3. Därefter måste du bestämma dig:
 - a. Källan till den första texten; vilken bok eller vilket dokument är det ett utdrag ur?
 - b. Vilket land/vilken region i världen författaren till den andra texten kommer från?
 1. Tänk på följande frågor och kom med ett svar.
 - a. Varför valde de ett svar framför andra?
 - b. Vad säger texten om författarna?
 - c. Varför skrev författarna dessa texter?

d. Vilka kommentarer har de om texterna?

1. När du är klar tar du fråga a) och hittar de skäl som ledde till det valet. Upprepa sedan rundan för de andra frågorna. Anteckna svaren på blädderblocket.

1. Avslöja författaren, Said Al Andalusi (från Spanien), och fortsätt med avrapportering och utvärdering.

Varaktighet:

40 minuter - 90 minuter

Material:

- Handout,
- penna eller blyertspennor,
- ett stort pappersark (A3) eller
- blädderblock och tuschpenna

Frågor:

Vad är källan till följande text? Vilken bok eller vilket dokument är det ett utdrag ur?

"Alla människor på jorden från öst till väst, från norr till söder, utgör en enda grupp; (de) skiljer sig åt i tre olika egenskaper: Beteende, fysiskt utseende och språk."

Välj ett av följande svar:

- Unescos deklARATION om rasism, 1958.
- Herodotos reseanteckningar 198 f.Kr.
- Vedaerna, Indien, ca 3000 f.Kr.
- Rapport om ungdomskampanjen "Alla olika - alla lika", Europarådet 1996.
- Said Al-Andalusi, 1029 e.Kr./420 e.Kr.
- Marco Polo i "The Travels", 1300 e.Kr.

- Inget av ovanstående.

Från vilket land/vilken region i världen kommer författaren till följande text?

"De som bor i den yttersta norr (i Europa...) har lidit av att de är för långt från solen. Deras luft är kall och deras himmel är molnig. Som en följd av detta är deras temperament kallt och deras beteende är ohövligt. Följaktligen har deras kroppar blivit enorma, deras färg har blivit vit och deras hår har fallit ner. De har förlorat sin skarpa förståelse och sin skarpa uppfattningsförmåga. De har övervunnits av okunnighet och lathet och angripits av trötthet och dumhet."

Välj ett av följande svar:

- a. Kina
- b. Europa
- c. Indien
- d. Afrika
- e. Persien
- f. Inget av ovanstående

A. TEORETISK BAKGRUND

Utdragen är hämtade från en bok av en berömd forskare från Cordoba, Andalusien (i nuvarande Spanien) som föddes 1029 e.Kr./420 e.Kr. Said Al-Andalusi var en lärd man som var välkänd för sin visdom och kunskap. För honom låg civilisation och vetenskap mycket nära kunskapen om den heliga Koranen. Han var inte bara lärd inom religionen utan utmärkte sig också inom arabisk litteratur, medicin, matematik, astronomi och andra vetenskaper.

Man bör komma ihåg att vid denna tid utgjorde Medelhavsområdet, och särskilt de arabiska kungadömena runt omkring, för författaren "civilisationens" centrum. Kunskapen var inte lika avancerad i "Norden", som Said kallar norra Europa, som i arabvärlden, Persien, Kina och Indien.

Var medveten om att du, beroende på gruppen, kan behöva ge deltagarna insikter i hur de kan läsa texter mer kritiskt. Du kan behöva påpeka att den andra texten faktiskt avslöjar en hel del om författaren, hans utseende och kultur, till exempel att han måste ha haft lockigt hår och mörk hud. Kritisk läsning innebär inte bara att förstå, textens innehåll, vem författaren är och varför han/hon skriver som han/hon gör. Att inse detta är ett viktigt steg för att förstå hur man kan läsa alla budskap (historia, nyheter, dikter, sångtexter osv.) och vara medveten om de värderingar som de förmedlar.

Ett sätt att introducera frågan om etnocentrism är att påpeka för deltagarna att Said, med sin mörka hud och sitt lockiga hår, ger en mycket bra definition av en "contrario" - någon som de flesta människor i Europa inte skulle betrakta som "normal". Det är också viktigt att du genom diskussionen hjälper deltagarna att förstå att kulturella skillnader inte gör människor "bättre" eller "sämre" än andra. Du bör påpeka att det är svårt att inte döma andra utan fördomar eftersom vi tar vårt eget kulturella perspektiv som "normen". Att inse detta - vår egen etnocentrism - är ett viktigt steg mot att känna igen det hos andra och att kunna kommunicera framgångsrikt med människor från andra kulturer.

Avsätt extra tid i slutet av aktiviteten så att ni har möjlighet att diskutera vidare de frågor och idéer som togs upp. Du kanske till exempel vill analysera eller diskutera historieundervisning och hur mycket eller hur lite vi i Europa faktiskt lär oss om andra kulturer.

Reflekerande frågor: Återrapportering och utvärdering

Börja med en kort genomgång av aktiviteten och fortsätt sedan, om du känner att tiden är mogen, med att introducera begreppen fördomar och etnocentrism.

Ta upp följande frågor:

Blev du överraskad av lösningen?

- Hur gjorde människor sina ursprungliga individuella val? Var de baserade på en gissning? Intuition? Eller verklig kunskap?
- Ändrade folk sina åsikter om sina val under diskussionerna i smågrupperna? Vad fick dem att ändra sig? Gruppträck? Goda argument?
- Hur försvarade folk sina val under diskussionerna? Stod de fast vid sina val på ett försiktigt eller starkt sätt?
- Varför beskrev författaren människor från norr på det sätt som han gjorde?
- Vilka ledtrådar ger den andra texten oss om författaren, om hans utseende och om hans kultur?
- I vilken utsträckning är författarens synsätt ett resultat av hans egna etnocentriska synsätt och fördomar? Eller är det rimligt att säga att kulturerna i norra Europa vid den tiden var mindre "civiliserade" än hans kultur?
- Kan deltagarna komma på exempel på när de hört talas om eller läst om andra människor som tilltalats på liknande sätt? Hur skulle det kännas att bli betraktad som något slags underlägset folk?
- Vilka konsekvenser uppstår ofta när människor inte värderas för vad de är? Kan de komma på exempel från historien? Och från nutiden?
- Vad bör vi göra för att motverka effekterna av fördomar? Finns det människor eller grupper i deltagarnas områden eller länder som också är föremål för fördomar? Vilka?
- Utbildning är ett sätt att bekämpa fördomar. Vad bör man göra mer?

Resurser, referenser och tillgänglighet:

<http://intergroupresources.com/rc/educationpackfirsted.pdf>

<https://www.coe.int/en/web/compass>

Att uppfatta min kapacitet

Vad? En aktivitet för självbedömning och självreflektion för att hjälpa yrkesverksamma att bedöma och reflektera över sin kapacitet.	Lärandemål: <ul style="list-style-type: none">- Reflektion över utvecklade färdigheter.- Bedöma sin egen prestation som yrkesutövare.- Att få självkännedom.- Planera nästa steg.
--	---

Hur använder man den?

Den här aktiviteten kan genomföras både individuellt och i grupper av yrkesverksamma.

Följande mall ritas upp på ett blädderblock, och de yrkesverksamma kan överföra och fylla i den på papper eller så kan de få den utskrivnen. Det är viktigt att fånga upp den övergripande känslan och yrkesmännens dynamik efter varje session. En genomgång av sessionens milstolpar kan vara till stor hjälp för utvärderingen.

Varaktighet:

60 minuter

Material:

- Papper med tryckta papper av mallen nedan,

- pennor,
- blädderblock,
- vit tavla och
- tavelpennor.

A. TEORETISK BAKGRUND

Carl Rogers placerar självbedömning i början av inlärningsprocessen. Med självbedömning och självreflektion avser vi en process som hjälper oss att upptäcka vår potential, att bättre veta var vi står just nu och hur långt vi behöver gå, hur mycket vi måste anstränga oss för att lyckas och vilka steg vi behöver ta genom att reflektera och inse våra egna styrkor och svagheter för att klargöra områden för förbättring. Det är en process av fortlöpande reflektion, självövervakning och självbedömning som har att göra med att lära sig av våra erfarenheter, reflektera över våra yrkesmässiga prestationer och utvärdera våra personliga egenskaper utifrån bevis, externa standarder och explicita kriterier i syfte att förbättra framtida kvalitet och prestationer (Nkem P. Nonyel, 2015).

Självreflektion anses enligt forskningen spela en viktig roll i utvecklingen av självuppfattningen medan förbättringar i reflekterande funktionssätt enligt Levy et al. (2006) kan förknippas med förbättringar i självrepresentationer och en mer integrerad självuppfattning. Dessutom har forskning visat att självbedömning kan förbättra ens kommunikationsförmåga och leda till beteendeförändringar (McMillan J, Hearn J, 2008).

Självbedömning inbegriper reflektion, planering, handling, utvärdering och registrering och anses vara av stor betydelse för framtida yrkesutveckling och livslångt lärande, eftersom det utvecklar ens förmåga att vara bedömare av sig själv och få förståelse för sina egna behov. Dess betydelse ligger bland annat i det faktum att den gör det möjligt för individer att självständigt bedöma sina egna framsteg i stället för att förlita sig på andras bedömning.

B. VERKTYG

Steg 1 (30 minuter): Varje yrkesutövare tar fram mallen. Tanken här är att börja fylla i alla delar av mallen och tänka på sin prestation under sessionen.

Användbara frågor som kan ställas:

- Är jag medveten om min kapacitet som yrkesperson?
- Känner jag till mina för- och nackdelar?
- Lär jag mig nya saker för mig själv?
- Känner jag till mina möjliga resurser?
- Känner jag mig berikad och starkare?
- Samarbetar jag effektivt med mina partner?
- Finns det några färdigheter som jag måste arbeta mer med?

Strengths	Weaknesses
Steps for improvement	Barriers

Alla ämnen i denna mall bör diskuteras och förklaras så att de är tydliga och begripliga för yrkesverksamma innan de börjar bedöma sig själva.

Steg 2 (30 minuter): Alla ifyllda mallar tas från de yrkesverksamma och de mest kraftfulla delarna (gemensamma tankar, viktiga anmärkningar osv.) presenteras.

Reflekterande frågor:

Reflekterande frågor: Ej tillämpligt (reflekterande frågor är en del av hela processen - se verktygsprocessen).

Begränsningar:

Personer med funktionshinder eller personer som har svårt att fylla i mallen på egen hand bör få hjälp.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). Förändringsmekanismer vid behandling av borderline personlighetsstörning med överföringsfokuserad psykoterapi. Google Scholar

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement. Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Självbedömning är avgörande för livslångt lärande.

https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU

Skisser för bedömning

Vad? En aktivitet för självbedömning och självreflektion för att hjälpa yrkesverksamma att bedöma sin kapacitet.	Lärandemål: - Reflektion över utvecklade färdigheter. - Bedöma sin egen prestation som yrkesutövare. - Att få självkänedom.
--	---

Hur använder man den?

Den här aktiviteten ska helst genomföras i grupper. Varje yrkesutövare genomför aktiviteten individuellt och sedan följer ett samtal med de andra gruppmedlemmarna. Det bör ges tydliga instruktioner och de yrkesverksamma bör motiveras, uppmuntras och stödjas.

Varaktighet:

60-90 minuter

Material:

- Material: Papper,
- pennor,
- färgstarka tuschpennor,
- blädderblock,
- vit tavla och tavelpennor,
- tryckta papper i resväskan.

A. TEORETISK BAKGRUND

Carl Rogers placerar självbedömningen i början av inlärningsprocessen. Med självbedömning och självreflektion avser vi den process som hjälper oss att upptäcka vår potential, att bättre veta var vi står just nu och hur långt vi behöver gå, hur mycket extra ansträngning vi behöver för att lyckas samt vilka steg vi behöver ta genom att reflektera och inse våra egna styrkor och svagheter för att klargöra områden för förbättring. Det är en process av fortlöpande reflektion, självövervakning och självbedömning som har att göra med att lära sig av våra erfarenheter, reflektera över våra professionella prestationer och utvärdera våra personliga egenskaper utifrån bevis, externa standarder och explicita kriterier i syfte att förbättra framtida kvalitet och prestationer (Nkem P. Nonyel, 2015).

Självreflektion anses av forskare spela en viktig roll i utvecklingen av självkonceptet medan enligt Levy et al. (2006) kan förbättringar i reflekterande funktionssätt förknippas med förbättringar i självrepresentationer och en mer integrerad självkänsla. Dessutom har forskning visat att självbedömning kan förbättra ens kommunikationsförmåga och leda till beteendeförändringar (McMillan J, Hearn J, 2008).

Självbedömning inbegriper reflektion, planering, handling, utvärdering och registrering och anses vara av stor betydelse för framtida yrkesutveckling och livslångt lärande, eftersom det utvecklar ens förmåga att bedöma sig själv och få förståelse för sina egna behov. Dess betydelse ligger bland annat i det faktum att den gör det möjligt för individer att självständigt bedöma sina egna framsteg i stället för att förlita sig på andras bedömning.

B. VERKTYG

STEG 1

Yrkesutövarna ombeds att individuellt skissa tre olika bilder som var och en av dem ska representera följande:

- Vad de har lärt sig hittills under sin karriär.
- Vad de känner att de behöver lära sig mer om sig själva.

- Vilka steg de tror att de behöver ta för att lära sig det som de tror att de inte har lärt sig ännu.

De måste använda sin fantasi och rita vad de vill, oavsett konstens kvalitet.

STEG 2

Tre kategorier skapas på en stor tavla, en per fråga. Den som är klar placerar sin skiss på rätt kategori. När alla är klara tittar alla yrkesverksamma på alla skisser.

STEG 3

Ett samtal med självreflektion följer. Exempel på frågor för reflektion:

- Hur kände du dig? Var det svårt för dig att skissa dina tankar och känslor? Om ja, varför tror du att det hände? (Troligen skulle de förstå att en av de grundläggande svårigheterna och utmaningarna de fick möta var att de ombads att skissa frågor som rörde deras lärande i stället för att skriva, vilket innebar att de behövde agera "utanför boxen").

- Vilken av de tre var svårast för dig att skissa?

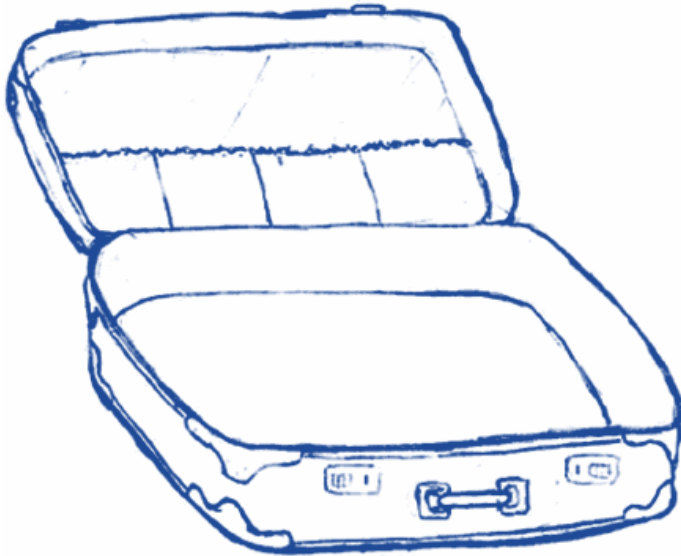
- Ser du några likheter eller skillnader mellan skisserna?

STEG 4

När sessionen har nått sitt slut ber presentatören de yrkesverksamma att innan de går iväg tänka efter och skriva ner vad de kommer att ta med sig i sin resväska (tankar, känslor, kunskaper, erfarenheter etc.) och vad de kommer att lämna kvar.

Reflekterande frågor: Reflekterande frågor: Ej tillämpligt (reflekterande frågor är en del av hela processen - se verktygsprocessen).

Begränsningar: Personer med funktionshinder eller personer som har svårt att genomföra aktiviteten på egen hand bör få hjälp och alternativa sätt bör hittas.



Resurser, referenser och tillgänglighet:

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). Förändringsmekanismer vid behandling av borderline personlighetsstörning med överföringsfokuserad psykoterapi. Google Scholar

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement. Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Självedömning är avgörande för livslångt lärande.

https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qanQkaU0807jU

DYNAMISK KOMMUNIKATION: TRAFIKLUSET

Vad?

Det är viktigt att upprätthålla en lämplig kommunikation mellan socialarbetaren och/eller en rådgivare och ungdomarna för att bidra till ungdomarnas akademiska utveckling. Kommunikationen i klassrummet är viktig för att förstärka inlärningsprocessen och för att få den information från ungdomarna som behövs för att kunna påverka hur de uppnår sina utbildningsmål.

Denna dynamik kan bidra till att identifiera vilka faktorer som bestämmer kommunikationen i klassrummet och som kan bidra till att förbättra de metoder som används i klassrummet.

Lärandemål

1. Synliggöra de faktorer som hindrar eller underlättar kommunikationen.
2. Skaffa verktyg för att förbättra kommunikationen med den andra
3. Underlätta sökandet efter verbala och icke-verbala uttryck som förbättrar kommunikationen.

Hur använder man den?

Varaktighet:

Hur lång tid tar det?

Material: tomma papper, pennor och tre papperscirklar: en röd, en gul och en grön.

A. TEORETISK BAKGRUND

Kommunikativ kompetens betraktades som en uppsättning färdigheter och förmågor som möjliggör ett lämpligt deltagande i specifika kommunikativa situationer, t.ex. sådana som är specifikt pedagogiska eller sådana som omger eller ger en grund för undervisnings- och inlärningsprocesser i deras sammanhang och institutioner.

Kommunikationsfärdigheter och -kompetens i klassen specificeras i de olika kommunikationsfärdigheter som socialarbetare och/eller rådgivare måste artikulera i klassen under undervisningen och det sätt på vilket de ansluter sig eller inte ansluter sig till ungdomar, som alltmer visar sig som en grupp heterogen och varierande i det sociala och kulturella. Dessa färdigheter går igenom både de språkliga färdigheterna och andra typer av kommunikationsfärdigheter, bland vilka det till exempel finns de ickeverbala färdigheterna, som markerar möjligheterna till interaktion och empati i utövandet av deras undervisningsfunktion. Några av dem skulle vara: använda sig av olika frågebatterier, använda kritik och beröm på ett produktivt sätt och använda ett begripligt språk i klasspresentationer.

B. VERKTYGSPROCESSEN

Samordnaren bör rita ett stort trafikljus på en tavla där tre färger urskiljs: rött - den linjära kommunikationsmodellen, gult - den interaktiva modellen och grönt - den transaktionella modellen. Förklara för undervisningsgruppen att ritningen representerar trafikljuset för kommunikation som flödar i gruppen där grönt är den högsta nivån av kommunikation och rött är den lägsta.

För att genomföra aktiviteten måste den stora gruppen delas in i tre undergrupper. För att utföra denna åtgärd rekommenderar vi att man använder en teknik som underlättar gruppindelning.

Tre öar måste skapas i rummet; varje ö motsvarar en färg på trafikljuset. Den grupp som befinner sig på den röda ön ska skriva ner beteendefaktorer och attityder som hindrar kommunikationen i klassrummet.

De som befinner sig på den gröna ön ska skriva ner de faktorer som gynnar effektiv kommunikation, och slutligen ska de som befinner sig på den gula ön skriva upp faktorer som inte finns i gruppen, men som skulle kunna bidra till att förbättra socialarbetarnas och/eller rådgivarnas kommunikationsförmåga.

Efter 15 minuter ska grupperna rotera från ö till ö, från röd till gul, från gul till grön och från grön till röd. Övningen upprepas tills alla grupper har gått igenom alla öar.

Under gruppexponeringen bör man diskutera de faktorer som upptäckts på varje ö. Som en första analys kan man ta intryck av mängden faktorer som upptäckts i varje färg.

Det är viktigt att gruppen når samförstånd om de faktorer som hindrar kommunikationen. Det är också mycket bra att lyfta fram och bekräfta de beteenden och attityder som gynnar effektiv kommunikation i klassrummet.

Plats:

Ett stort rum med tillräckligt många stolar

Begränsningar:

Det är viktigt att se till att rummet är tillgängligt för personer med fysiska funktionshinder. På samma sätt kommer vi att se till att erbjuda deltagarna den hjälp som behövs för att delta i dynamiken.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

Den här länken förklarar kortfattat de linjära, interaktiva och transaktionella modellerna och texten kan användas i avsnittet om teoretisk bakgrund och länken i avsnittet om resurser.

<http://thecommunicationprocess.com/models-of-communication/>

5 tips för att förbättra kommunikationen mellan socialarbetare och/eller rådgivare och ungdomar: <https://thriveglobal.com/stories/5-tips-to-improve-communication-between-teacher-students/>

Kommunikation, undervisning och lärande: <http://unesco.mil-for-teachers.unaoc.org/modules/module-9/unit-1/>

Dynamik: Watzlawicks axiom

Vad?

- Enligt Watzlawick finns det fem axiom i hans teori om mänsklig kommunikation. De anses vara axiom eftersom de alltid uppfylls, dvs. de återspeglar faktiska förhållanden i mänsklig kommunikation som aldrig saknas. Att skapa en dialog mellan ungdomar kan vara en utmanande men ändå grundläggande del av undervisningen. Effektiv kommunikation kan bidra till att bygga upp och främja en trygg inlärningsmiljö där unga människor kan trivas, utvecklas och lära sig.

Lärandemål:

- 1. Reflektera över de förslag som finns i kommunikationen.**
- 2. Utforska och arbeta med kommunikationens fem axiom.**
- 3. Reflektera över det som inte har sagts och hur det fungerar i relationer och grupper.**
4. Uppleva icke-verbal kommunikation.

How to use it?

Varaktighet:

Varaktighet: ca 60 minuter. En session för att öka lärarnas medvetenhet om detta begrepp.

Material:

Material: Videoklipp och resurser för läraren. Om läraren väljer att använda detta som en extra session om yrkesutbildning behöver läraren dock blanka papper och en penna till varje deltagare.

A. TEORETISK BAKGRUND

Enligt Paul Watzlawick finns det fem axiom i hans teori om mänsklig kommunikation. De betraktas som axiom eftersom deras uppfyllande är ofelbart; med andra ord återspeglar de faktiska förhållanden i mänsklig kommunikation, som aldrig saknas. Med andra ord: uppfyllandet av dessa axiom kan logiskt sett inte vara omöjligt att verifiera.

De fem axiomen i Watzlawick är följande:

1. Det är omöjligt att inte kommunicera.

Allt beteende är en form av kommunikation. Eftersom det inte finns någon form som står i motsats till beteende ("icke-beteende" eller "anti-beteende") finns det inte heller någon "ickekommunikation".

2. All kommunikation har en innehållsnivå och en relationsnivå, på ett sådant sätt att den senare klassificerar den förra, och är därför en metakommunikation.

Detta innebär att all kommunikation har, förutom ordets innebörd, mer information om hur talaren vill bli förstådd och förstått, samt hur den mottagande personen kommer att förstå budskapet; och hur den förstnämnda ser på sin relation till mottagaren av informationen.

3. Karaktären av en relation beror på den gradering som deltagarna gör av de kommunikativa sekvenserna mellan dem.

Både avsändaren och mottagaren av kommunikation strukturerar kommunikationsflödet på olika sätt och tolkar därmed sitt eget beteende som en ren reaktion på den andres beteende. Var och en tror att den andres beteende är "orsaken" till det egna beteendet, när sanningen är att mänsklig kommunikation inte kan reduceras till ett enkelt spel av orsak och verkan, utan

är en cyklisk process där varje del bidrar till utbytet kontinuitet (eller utvidgning, eller modulering).

4. Den mänskliga kommunikationen omfattar två modaliteter: digital och analog.

Kommunikation omfattar inte bara talade ord (digital kommunikation: vad som sägs); icke-verbal kommunikation (eller analog kommunikation: hur man säger det) är också viktig.

5. Kommunikationsutbytet kan vara både symmetriskt och kompletterande.

Beroende på om förhållandet mellan de kommunicerande personerna bygger på egalitära utbyten, det vill säga att de tenderar att utjämna sitt ömsesidiga beteende (t.ex. grupp A kritiserar starkt grupp B, grupp B kritiserar starkt grupp A), eller om det bygger på additiva utbyten, det vill säga där den ena och den andra kompletterar varandra och ger en ömsesidig koppling av förhållandet (t.ex. A uppträder på ett dominerande sätt, B följer detta beteende). Ett komplementärt förhållande är ett förhållande där det finns en typ av auktoritet (far och son, socialarbetare och/eller rådgivare/ungdomar) och ett symmetriskt förhållande är ett förhållande där lika villkor råder (bröder, vänner, älskare osv.).

Vikten av att upprätta en god kommunikation i unga år är avgörande för ett barns utveckling och framtida lärande. De kommunikationsfärdigheter som unga människor lär sig i skolan är fullt överförbara och viktiga i alla aspekter av livet. Det har dessutom visat sig att stödjande relationer mellan socialarbetare och/eller en rådgivare och ungdomar har en positiv inverkan på deltagandet i klassen, engagemanget och i slutändan ungdomarnas prestationer.

Kommunikation kan beskrivas som den process där människor utbyter tankar eller idéer med varandra. Fördelarna med att främja sådana relationer gör det möjligt för ungdomar att fritt diskutera tankar och idéer och skapar en

öppen miljö där frågor kan ställas utan risk för att bli dömda eller förödmjukade.

Dålig kommunikation är den främsta orsaken till att ungdomar saknar motivation, presterar dåligt och därför hoppar av skolan. Enligt många studier är ungdomars framgång direkt kopplad till effektiv kommunikation med deras socialarbetare och/eller rådgivare. För att främja denna typ av interaktiv och engagerande undervisningsmiljö krävs regelbunden och effektiv kommunikation.

B. VERKTYG

När man arbetar med utbildare är detta en läs- och observationsrunda, men när man arbetar med praktikanter/ungdomar kommer samordnaren eller utbildaren att skapa fem grupper som var och en ska arbeta med att utarbeta ett av de fem axiomen. Varje grupp får cirka 45 minuter på sig att tala om axiomet och sedan spela en scen.

I slutet av dramatiseringen måste gruppen kommunicera axiomet till de övriga, vilken utredning de gjort om det och hur de framställt det. Vid denna tidpunkt bör ingen debatt inledas.

När alla grupper har genomfört dramatiseringen öppnas ett utrymme för reflektion för att fördjupa begreppen för varje axiom. Vilket av alla upprepades mest? Varför?

Citera varje axiom igen och rådgör om det (hela gruppen, inte bara det team som utvecklade det). Vad förstod du om detta axiom? Nu när du känner till honom, brukar det hända dagligen i dina klasser med ungdomar?

Plats:

Brett utrymme där utbildare/deltagare kan arbeta i undergrupper.

Begränsningar:

Det är viktigt att se till att rummet är tillgängligt för personer med fysiska funktionshinder. På samma sätt kommer vi att se till att erbjuda utbildarna/deltagarna den hjälp som behövs för att delta i dynamiken.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

Hur du kan förbättra dina undervisningsmetoder:

<https://www.youtube.com/watch?v=kvltxkyxiao>

"Ögonförståelse: kraften i icke-verbal kommunikation:

<https://www.youtube.com/watch?v=nssxfzzyvhy&feature=youtu.be>

Watzlawicks första axiom - låt oss skapa ett fall:

<https://www.youtube.com/watch?v=c98avcdaqag>

Kommunikationsstrategier:

<https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice>.

VÄGLEDNINGSPROCESSEN

BAG KJS, YES Forum

Individuell stödplan

Vad?

I rådgivningsarbetet med socialt missgynnade ungdomar vid övergången från skola till yrkesutbildning/arbete är stödplanering en viktig del av det målinriktade stödet till ungdomarna. Deltagarnas individuella utbildnings- och utvecklingsstatus, den pågående förmedlingsverksamheten samt planeringen, övervakningen, bedömningen och kontrollen av utbildnings- och utvecklingsprocessen ska kontinuerligt dokumenteras och revideras i stödplaneringen.

Lärandemål:

- Hur kan man praktisera strukturerad stödplanering?
- Innehållet i en stödplan
- Mervärdet av bedömningen
- Specifikt innehåll i planer för övergångsstöd
- Kvalitetskriterier

Hur använder man den?

I konsultationsarbetet med socialt utsatta ungdomar spelar relationsarbetet till en början en mycket avgörande roll. Vi ser detta som grunden för en framgångsrik stödplanering. Efter att ha lärt känna varandra diskuteras den aktuella utgångssituationen i enskilda konsultationer. Som ett resultat av detta

definieras mål och nödvändiga åtgärder i små steg. Målen och åtgärderna utvärderas regelbundet, uppdateras och justeras vid behov.

Varaktighet:

Varaktighet: 0,5 -1 timme per samrådstillfälle.

Material:

- Utvärderingsmall, utskriven stödplan

A. TEORETISK BAKGRUND

Följande vägledande principer bör iakttas vid genomförandet av stödplanering med ungdomar. Europeiska byrån för specialpedagogik och inkluderande utbildning har formulerat dessa för planering av övergången (skola till arbete) och de rekommenderas också här (Europeiska byrån, 2006, s. 30):

- Den unga personen måste delta aktivt i utarbetandet av övergångsplanen.
- Kontrollera om andra personer, t.ex. familjen, bör inkluderas.
- Ska andra partner/expert/organisationer i det sociala stödsystemet ingå?
- Planeringen måste reagera flexibelt på förändrade värderingar och erfarenheter.

Detta gäller också de funktioner som stödplanerna helst kan fylla. Förutom den juridiska aspekten har stödplanerna för unga människor en orienterande funktion: Hur kommer min närmaste framtid att se ut med tanke på min yrkesutbildning? De unga vuxna får också återkoppling om hur inläringen fortskrider, om de uppnår målen och om de förvärvar färdigheter med hjälp av stödplanerna.

I litteraturen ges många rekommendationer om stödplanernas form och innehåll. Dessa består vanligen av ett försättsblad och själva stödplanen (ofta i form av en tabell - se bilaga).

Andra viktiga kategorier som bör nämnas:

- Stöd-/utvecklingsområden
- Stöd mål
- Stödåtgärder.
- Möjlighet till utvärdering.
- datum för uppdatering
- produktionsavtal
- partner

Kvalitetskriterier

För att planen ska bli ett effektivt verktyg bör det finnas så många kvalitetskriterier som möjligt:

- Teknisk och saklig korrekthet
- Mångsidighet: En stödplan är mångsidig om inte bara flera personer (unga vuxna, familj, skola, andra samarbetspartner) är involverade, utan också om mål på olika områden har formulerats.
- Flexibilitet visar sig i den fortlöpande utvärderingen och anpassningen av planen till de aktuella omständigheterna.
- Fastställande av begränsningar och prioriteringar: En stödplan bör omfatta högst tre stödrioriteringar (stödområden). Detta är nödvändigt för att det inte ska uppstå några överdrivna krav.
- Kommunicerbarhet: En stödplan kännetecknas av kommunicerbarhet om alla berörda parter förstår den.
- Individuell samordning

- Ekonomi vid utarbetande, genomförande och uppdatering: Ekonomi: Ekonomi kan uppnås genom att stödplanen används på ett begränsat och flexibelt sätt. Ett skapande i samarbete och inkludering av ungdomar och deras familjer kan också bidra till ekonomin genom att stödåtgärderna fördelas på flera personer.
- Hänvisning till arbetslivet och omvärlden, arbetsmarknaden och kraven från praktiken. De ungas färdigheter att ta hand om sitt eget liv och deras självständighet måste också beaktas när övergången planeras.
- Engagemang: Detta uppnås när de inblandade "förbinder sig" till övergångsplanen med sin underskrift, visar att de formulerade målen ska uppnås och att åtgärder ska genomföras.
- Dokumentation: En stödplan bör alltid skrivas ner skriftligt.
- Utvärdering: Varje stödplan bör utvärderas för att kontrollera inlärningsframstegen. Om den unga personen märker sina framsteg ökar också självförtroendet och effektiviteten kan ökas ytterligare.

Se Melzer (2010 och 2014).

B. VERKTYG

- a. Bedömning, självbedömning av den unga personen
- b. Fastställande av mål, vilka kompetenser som ska arbetas med.
- c. Överenskommelse om lämpliga åtgärder
- d. Fastställande av tidslinjen
- e. Kontroll av mål/övervakning

Reflekterande frågor:

- Är den unga personen delaktig i formuleringen av målen?
- Är målformuleringen baserad på vidareutveckling av styrkorna?
- Har potentiella partner identifierats och namngivits?
- Är tidtabellerna och tidsfristerna genomförbara?

Begränsningar:

- Den unga personen är inte redo för en utvecklingsprocess själv.
- Rådgivningen sker inte på frivillig basis.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

Se Melzer (2010 och 2014). European Agency for Special Needs Education and Inclusive Education (2006). *Individuelle*

Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf. Middelfart:
https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_de.pdf

Melzer, C. (2014). Förderplanung. In U. Heimlich, R. Stein & F. Wember (Hrsg.), *Handlexikon Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen* (S. 125-128). Stuttgart: Kohlhammer.

Date:

1. Basic information – Trainee

Name			
Date of birth			
Address			
Phone		Mobile	
E-Mail			
Occupation			
Training company			
Start		Planned Ending	

	Very Good	Good	Average	Basic	None
BASIC LANGUAGE LEVEL					
(Language of the hosting country)					
Native language					
Other languages					
BASIC SCHOOL COMPETENCIES					
Ability to read					
Ability to write					
Ability to talk					
Business knowledge					
Mathematics					
BASIC COMPETENCIES					
Staying power/Endurance					
Critical ability					
motivation					

Self-assessment					
Diligence					
Sense of responsibility					
Reliability					
METHODOLOGICAL COMPETENCIES					
Learning ability					
Media competences					
Ability to solve problems					
Self sufficiency					
SOCIAL COMPETENCIES					
Team work					
Communication skills					
Conflict resolution					
Appropriate behaviour					
WORKING BEHAVIOUR					
Willingness to work					
Working result					
Endurance					
Concentration ability					
Willingness to learn					
PROFESSIONAL SKILLS					

2. Priorities for Assistance

MAIN GOAL

-
-

SPECIFIC OBJECTIVES

COMPETENCE	DESCRIPTION OF OBJECTIVES	TO BE REACHED UNTIL	TASK DESCRIPTION	STATUS OF THE OBJECTIVE	PERSON RESPONSIBLE
General Language Level					
Basic School Competencies					
Basic Competencies					
Methodological Competencies					
Social Competencies					
Working Behaviour					
Professional Skills					

3. Relevant deadlines to the Support Plan

DATE	SHORT DESCRIPTION	DESCRIPTION	PERFORMED BY

4. Expected measures and Recommendation

Training objective or Job admission :	Is expected to be achieved	Rather critical	is expected not to be achieved
Recommendations:			

Date:

Date:

Signature trainee:

Signature professional:

UTVÄRDERING AV ICKE-FORMELLA KOMPETENSER

Vad?

Erkännandet och utvärderingen av ungdomars icke-formellt förvärvade färdigheter är viktigt för deras yrkesmässiga och sociala integration. Särskilt missgynnade ungdomar har ofta få eller inga intyg på formella färdigheter. Därför är bevis på icke-formella färdigheter särskilt viktiga för dem.

Lärandemål:

- **Information och rådgivning till ungdomar**
- **Fastställande och beskrivning av icke-formell kompetens.**
- Bedömning och erkännande av dessa kompetenser

Hur använder man den?

Missgynnade ungdomar i övergången från skola till arbete har ofta problem med att hitta en lärlingsplats eller ett jobb eftersom de inte har några eller bara dåliga skolbetyg. Många av dem har dock icke-formellt förvärvade kompetenser som är lika viktiga för yrkesmässig utveckling. De kan komma från yrkesområdet, t.ex. truckkort eller körkort, från det sociala området (t.ex. frivilligt ungdomsarbete/gruppledning), från det tekniska området (IT-kunskap) eller från det internationella området (internationell erfarenhet, kunskaper i främmande språk). När alla dessa kompetenser har kartlagts och beskrivits förbättrar de möjligheterna till yrkesutbildning och sysselsättning.

Varaktighet:

- 1 till 2 konsultationer med utbildade specialister för att kartlägga och beskriva icke-formella färdigheter.
- 1 möte med ett behörigt organ för erkännande av kompetens.

- Helst ytterligare ett möte för certifiering (formell certifiering) av kompetensen.

Material:

Olika metoder kan användas för att samla in icke-formella kunskaper och färdigheter, t.ex. kompetensbedömning, kompetensprofil (t.ex. TalentKompass NRW).

- ProfilPASS; www.profilpass-fuer-junge-menschen.de

- Motoriskt test för hantverk, t.ex. HAMET.

DIA-TRAIN - Diagnostik- och utbildningsenhet för ungdomar i övergången från skola till arbete.

Förteckning över icke-formella kompetenser

- KOMMUNIKATION: omfattar skriftlig, verbal och icke-verbal kommunikation. Det är förmågan att tala/skriva/uppträda på ett lämpligt sätt till den person som man vill kommunicera med.

- OFFENTLIGT TAL: förmåga att tala tydligt och presentera information på ett effektivt sätt.

- TEAMARBETE: förmåga att samarbeta med andra (genom att dela ansvar, kommunicera effektivt, delegera verksamhet) för att nå ett gemensamt mål.

- TIDHANTERING: att kunna slutföra uppgifter inom en given tidsfrist och att vara punktlig.

- LEDARSKAP: Även om personen inte har en ledande ställning är det viktigt att vara proaktiv, kunna sätta upp mål, fatta beslut och prioritera aktiviteter.

- FLEXIBILITET: Det är förmågan att vara villig att förändra sig, att kunna förstå olika perspektiv och att anpassa arbetsflödet när behoven förändras.
- PERSONLIGA SKILLS: omfattar de färdigheter som gör det möjligt för anställda att interagera väl med andra på arbetsplatsen, t.ex. kreativt tänkande, emotionell intelligens och kunskap om gränser.
- LÄRBARHET (LÄR ATT LÄRA): Eftersom dagens kunskaper föråldras så snabbt måste man alltid vara beredd och villig att lära sig nya saker i enlighet med arbetets krav.
- FÖRMÅL: Förmåga att övervinna hinder och misslyckanden genom att fokusera på de långsiktiga målen.
- FÖRMÖJNINGSFÖRMÅGA: att kunna reagera på behoven på arbetsplatsen.
- SAMARBETE: Förmåga att samarbeta, dela med sig av kunskap och bidra till teamet.
- EMPATHI: förmåga att se saker ur någon annans perspektiv genom att förstå dennes känslor och reaktioner.
- KREATIVITET: Att kunna se bortom nuet och föreställa sig framtida möjligheter.
- PROBLEMLÖSNING: att kunna lösa utmaningar på egen hand/effektiva medlemmar i en grupp.
- FÖRHANDLING: att kunna nå mål samtidigt som man bygger relationer.
- LINGUISTISK OCH INTERKULTURELL SKILL: att anpassa sig till kollegor och affärspartner från andra länder och kulturer under utbildningar och i arbetet.
- IT OCH MEDIASKILLIGHET: Att använda informations- och kommunikationsteknik i utbildningssyfte - särskilt i tider av COVID-19-pandemi, när personlig kontakt är begränsad.

A. TEORETISK BAKGRUND

Formell utbildning omfattar (åtminstone i Tyskland) endast slutbetyg från allmän skola och universitet samt slutbetyg från yrkesutbildning och vidareutbildning. Alla andra färdigheter som förvärvas, och de allra flesta av dem förvärvas under livets gång, är icke-formella och informella färdigheter. Kunskaperna och färdigheterna är dock ofta inte synliga och därför inte användbara, t.ex. för yrkesutbildning och anställning.

Därför måste man hitta och tillämpa förfaranden för att samla in och beskriva dessa kompetenser. I ett ytterligare steg kan de, i likhet med de formella kompetenserna, klassificeras i den nationella ramen för kvalifikationer. Med referensramen "European Qualifications Framework" (EQF) underlättar detta jämförbarheten i hela Europa.

När vi fastställer icke-formell kompetens utgår vi från ett brett utbildningskoncept som omfattar förmedling och förvärv av kunskaper och färdigheter, personliga och sociala kompetenser och värderingar.

B. VERKTYG

Erkännandet och utvärderingen av icke-formellt förvärvat kompetens sker i följande steg:

- a. Information och rådgivning (om icke-formell kompetens)
- b. Fastställande och identifiering av den icke-formella kompetensen (bedömning av kompetensen).
- c. Dokumentation och utvärdering av den icke-formella kompetensen (genom självbedömning och extern bedömning).
- d. Validering och certifiering av den icke-formella kompetensen (bekräftelse av ett behörigt organ/en behörig myndighet).

Reflekterande frågor:

- Vilka personer eller institutioner kan fastställa och beskriva icke-formellt förvärvade kompetenser?
- Vilken institution (myndighet) är behörig att intyga förvärvandet av icke-formellt förvärvade kompetenser (dvs. att utfärda ett certifikat eller ett giltigt certifikat)?
- Enligt vilka förordningar eller riktlinjer kan de förvärvade kompetenserna - och på vilken nivå - klassificeras i respektive nationell kvalifikationsram?

Begränsningar:

Det finns inga lämpliga personer eller institutioner eller inga medel för att erkänna och utvärdera icke-formellt förvärvade kompetenser.

Resurser, referenser och tillgänglighet:

Top Skills Professionals Need for Workplace Success
<https://www.thebalancecareers.com/top-skills-every-professional-needs-to-have-4150386>

The 12 Most Important Skills You Need To Succeed At Work

<https://www.forbes.com/sites/nataliapeart/2019/09/10/the-12-most-important-skills-you-need-to-succeed-at-work/?sh=174e2e51c6ab>

Top 20 skills you need to develop your career
http://mystarjob.com/articles/story.aspx?file=/2013/6/22/mystarjob-careerguide/13226186&sec=mystarjob_caree

<https://www.bmbf.de/de/validierung-informell-erworbener-kompetenzen-in-der-berufsbildung-valikom-11806.html>

As part of the OECD activity “Recognition of non-formal and informal learning”, a report by the Federal Ministry of Education (BMBF) is available in Germany:
www.OECD.ORG/Germany/41679629.pdf

The Catholic Youth Social Work in Germany, together with other partners, has published a key issues paper on the recognition of non-formally and informally acquired skills of young people: Rita Bergstein et al.: Kompetenzen junger Menschen anerkennen – den Berufseinstieg fördern (Recognize skills of young people - promote career entry), Berlin 2016 www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Eckpunktepapier_Juni_2016_final.pdf

The Bertelsmann Foundation has developed a procedure for determining professional skills: “Myskills – berufliche Kompetenzen erkennen” www.myskills.de

There are “European guidelines for the validation of non-formal and informal learning” (2018):

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8610

Reference IO:	IO2
IO Leader:	P2: Centro San Viator
Project Title:	The Employable Youth: It Works!
Project Acronym:	It Works!
Project Number:	2019-1-DE02-KA202-006136

Imprint

Text:

Introduction: Centro San Viator

Working with a group: The Inclusion Network

Competencies for professionals: Piteå kommun

Integration techniques: Nevo Parudimos

Self-Reflection / Self-Evaluation: IEKEP

Communication: Centro San Viator

Counselling process: BAG KJS and YES Forum

Coediting and design: YES Forum

All links accessed on 17.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



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