

METODIKA TRANZITNÉHO PROGRAMU

Katarína Medzihorská

SOCIA – Nadácia na podporu sociálnych zmien

ALTERNATÍVA – Centrum nezávislého života, n.o.



METODIKA TRANZITNÉHO PROGRAMU

VYDANÉ VĎAKA FINANČNEJ PODPORE
NADÁCIE VELUX.



soc2a

THE VELUX FOUNDATIONS

VILLUM FONDEN ✕ VELUX FONDEN

ĀlternĀtīvĀ

Skratky

- IP – individuálny plán
- TP – Tranzitný program
- Tr. prax – tranzitná prax
- OUI – Odborné učilište internátne
- CDR – Centrum pre deti a rodiny
- ÚPSVaR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
- DSS – Domov sociálnych služieb

Názov publikácie:

Metodika Tranzitného programu

Autor: Katarína Medzihorská

Editor: Martina Petijová

Grafický dizajn: Karol Prudil – Remini

Vydala: SOCIA – Nadácia na podporu
sociálnych zmien

Rok: 2022

Neprešlo jazykovou korektúrou

ISBN 978-80-89851-32-4

Obsah

ÚVOD	4	6. Individuálne plánovanie, techniky a nástroje v Tranzitnom programe ---	23
1. Tranzitný program	6	6.1 Individuálne plánovanie	23
1.1 Ciele Tranzitného programu	6	6.1.1 Zreálnovanie očakávaní	24
1.2 Princípy v Tranzitnom programe	6	6.2 Techniky, nástroje v Tranzitnom programe	25
1.3 Aktivity v Tranzitnom programe	8	6.2.1 Terapeutické karty	25
1.4 Tranzitné praxe	9	6.2.2. Profil na jednu stranu	26
2. Pracovníci v Tranzitnom programe ---	11	6.2.3. Čiara života	27
Pracovníci v Tranzitnom programe ---	12	7. Job cluby, skupinová práca s klientmi	28
Teamleader Tranzitného programu --	12	8. Práca so systémom okolo mladého človeka	29
Pracovník v Tranzitnom programe----	12	8.1. Dôležití ľudia v živote mladého človeka	29
Pracovný asistent	13	8.2. Spolupráca so zamestnávateľmi, ďalšími organizáciami a inštitúciami	30
Manažér pre zamestnávanie	13	8.3. Práca so systémom za prítomnosti klienta	30
3. Cieľová skupina v Tranzitnom programe	14	9. Spolupráca s klientmi v online priestore	31
3.1. Cieľová skupina	14	10. Čo sa nám osvedčilo pri našej práci	32
3.2. Oslovovanie mladých ľudí do spolupráce	15	10.1. Najmenej pozorovateľný úspech	33
4. Tranzitný program – teoretické východiská	16	10.2. Naše neúspechy	33
4.1. Prístup zameraný na riešenie	16	10.3. Tri + jeden	33
4.2. Prístup zameraný na človeka	17	10.4. Úložisko pozitívnych správ	33
4.3. Koučing, Kids´ Skills	17	10.5. Starostlivosť pracovníka o seba samého	36
4.4. Kariérové poradenstvo	18	11. Príklady dobrej praxe	38
5. Fázy Tranzitného programu	19	Peto	38
5.1. Začiatok spolupráce	19	Pavol	38
5.2. Spolupráca s klientom a jej hodnotenie	20	Marián	39
5.2.1. Tranzitné praxe – kedy tento model v spolupráci používame	21	12. Zdroje – odporúčaná literatúra	40
5.2.2. Oceňujúce stretnutie	21		
5.3 Ukončenie spolupráce	22		

ÚVOD

▪ Milí čitatelia, skôr ako Vám predstavíme náš Tranzitný program, máme pre Vás dva príbehy mladých ľudí, ktorí s nami spolupracovali. Kvôli zachovaniu anonymity sú v publikácii ich mená (rovnako aj mená ostatných mladých ľudí – našich klientov) vymyslené.

▪ Lucia je mladá žena so zdravotným aj sociálnym znevýhodnením (ľahké mentálne postihnutie, na začiatku našej spolupráce žila v Centre pre deti a rodiny). Lucia študovala na odbornom učilišti internátnom odbor opatrovateľská starostlivosť. Keďže bola v Centre pre deti a rodiny (CDR), po škole sa potrebovala osamostatniť, nájsť si prácu, bývanie. Mala obavy z toho, či sa jej to podarí a ako to všetko zvládne. Začala s nami spolupracovať v poslednom ročníku na učilišti. S poradkyňou sa venovali príprave na jej životnú zmenu, keďže ju čakalo skončenie školy, hľadanie si práce a bývania. Venovali sa napríklad práci s peniazmi, ako s nimi hospodáriť, ako si ušetriť, taktiež napríklad príprave na pracovný pohovor. Lucia sa chcela po škole presťahovať do väčšieho mesta, v ktorom by mala aj viac pracovných príležitostí. Pomohlo, že v danom väčšom meste sme mali tiež kolegyňu, ktorá Lucii pomáhala hľadať pracovné možnosti, ako aj možnosti ubytovania. Predchádzalo tomu veľa hodín príprav, telefonovania, mailovej komunikácie s potenciálnymi zamestnávateľmi aj s majiteľmi bytových priestorov. Najdôležitejší však bol čas venovaný spoločným rozhovorom obidvoch poradkýň s Luciou. Pomáhali jej uvedomiť si, čo v živote chce, čo je pre ňu dôležité, aké sú jej hodnoty, silné stránky, čo sa naučila zo svojich životných skúseností. Dôležité bolo aby nabrala odvalu a sebadôveru založenú na vlastných schopnostiach a zručnostiach. Zme-

na sa podarila, Lucia sa po skončení školy a po získaní výučného listu presťahovala do väčšieho mesta, úspešne absolvovala pracovný pohovor v Domove sociálnych služieb. Poradkyňa jej bola nápomocná pri nájdení si bývania. V prvých mesiacoch v novom zamestnaní poradkyňa sprevádzala Luciu touto životnou zmenou, kedy sa socializovala v novom prostredí. Spoluprácu ukončili, keď Lucia dokázala fungovať samostatne v práci aj v bývaní, a podporu poradkyne už nepotrebovala.

▪ Peter je mladý muž so zdravotným aj sociálnym znevýhodnením a je žiakom praktickej strednej školy. Žije s nevlastným otcom, matka o neho nejaví záujem, súdom bola stanovená výška výživného. Peter ako žiak praktickej školy bohužiaľ nemal možnosť pracovať mimo školy, svoje zručnosti si rozvíjal len v priestoroch školy. Spolupráca v Tranzitnom programe začala tvorbou jeho individuálneho plánu. V ňom mal Peťo možnosť popremýšľať, čo by v živote chcel robiť, ako by chcel žiť. Spoločne s poradkyňou skúmali v čom je Peťo dobrý, čo má rád, čo ho baví, kto z ľudí v jeho okolí je mu oporou a v čom. Venovali sa tiež otázkam finančnej gramotnosti, písaniu životopisu, príprave na pohovor. Pri hľadaní možností tranzitnej praxe, kde by si Peťo mohol rozvíjať pracovné zručnosti na otvorenom trhu práce, sa nám podarilo nadviazať spoluprácu s jedným obchodným reťazcom. Dohodli sme sa s nimi, že by robil jednoduché práce za prítomnosti jeho poradkyne, ktorá by počas vykonávania pracovných činností plnila úlohu pracovného asistenta. Veľkým úspechom bolo, že sa v obchodnej prevádzke rozhodli ponúknuť mu platenú brigádu. Peťo spoločne s nami absolvoval vstupný pohovor, a začal si zarábať. Momentálne chodí na brigádu 2 hodiny týždenne a je veľmi spokojný. Rovnako sú s ním spokojní aj jeho vedúca v prevádzke a jeho kolegovia. Keďže sa už Peťo v práci adaptoval, pracuje samostatne, vie, čo má robiť a orientuje sa aj v priestoroch zamestnávateľa, v najbližšej dobe ho čaká ďalšia zmena, v práci ho už nebude sprevádzať poradkyňa. Je rád, že si prvýkrát v živote zarába peniaze a môže byť užitočný, zároveň ho teší,

že sa môže stretávať aj s inými ľuďmi v práci, môže s nimi byť v kontakte. Peťo je veľmi komunikatívny a pred nástupom do práce mu kontakt s ľuďmi chýbal.

▪ Toto sú príbehy dvoch mladých ľudí, s ktorými sme spolupracovali. Písali sme v nich o tom, čo sa podarilo a kam sa posunuli, ale za týmito úspechmi je veľmi veľa neúspechov, pri ktorých sa veľa učíme aj my poradcovia aj samotný mladý človek. Tranzitný program vznikol ako reakcia na potrebu mladých ľudí so znevýhodnením, ktorí boli klientmi zariadenia sociálnych služieb. Ukazovalo sa, že cieľová skupina, ktorá tam prichádza po ukončení vzdelávania a pobytu v CDR potrebuje inú formu podpory, ako ostatní klienti, a potrebuje ju hlavne v obdobi pred zmenou (skončenie školy, začiatok samostatnejšieho života), počas zmeny a aj po nej, kým sa na danú zmenu neadaptujú. Donorom pilotného programu Tranzitný program „Zo školy do života“ bola nadácia Velux. Program sme začali realizovať koncom roka 2018.

▪ V metodike Vám predstavíme spôsob, akým v Tranzitnom programe spolupracujeme s mladými ľuďmi so znevýhodnením, na čo sa zameriavame, ako využívame pri práci multidisciplinárny prístup, spolupracujeme s rodinou a blízkymi našich klientov, ako zvládame nezdary, ako oslavujeme, ako sa podporujeme aj v tíme medzi sebou, a hlavne, ako napĺňame najdôležitejšiu myšlienku nášho Tranzitného programu, pretože našim cieľom je mladý človek, ktorý nás nepotrebuje.

▪ Je to spôsob podpory a spolupráce, ktorý nám funguje, ale stále sa snažíme učiť sa nové veci a posúvať sa ďalej, aby sme dokázali poskytnúť mladým ľuďom naozaj individuálnu podporu podľa toho, čo potrebujú. Budeme radi, ak sa inšpirujete niečím z našej práce a ak to bude užitočné pre Vás vo Vašej práci.

1. Tranzitný program

1.2 Princípy v Tranzitnom programe

▪ Ako sme písali v úvode, v Tranzitnom programe (TP) sa zameriavame na podporu mladých ľudí so znevýhodnením (zdravotným, sociálnym), v období, kedy prechádzajú životnou zmenou – blíži sa ich ukončenie školy, prípadne odchod z centra pre deti a rodiny, a začínajú žiť tzv. dospelý život.

1.1 Ciele Tranzitného programu

▪ Naším cieľom je uľahčiť mladým ľuďom so znevýhodnením prechod zo školy do dospelého života, aby dokázali byť natoľko samostatní, ako je to len možné. Z toho vychádzajú tzv. čiastkové ciele:

- § Podpora uvedomenia si svojich potrieb smerom k vlastnej budúcnosti - sprevádzame ho v tom, aby si uvedomil, čo v živote chce, ako chce žiť, čo by si prial.
- § Podpora sebapoznania sebavedomia– vytváranie a dopĺňanie obrazu o sebe samom, uvedomenia si vlastnej hodnoty, vlastných práv.
- § Podpora uvedomenia si tzv. siete podporujúcich osôb – kto z okolia ho môže podporiť, pomôcť mu, aby mohol pokračovať v ceste za nezávislým životom, a tiež aby mohol samostatnejšie fungovať v budúcnosti.
- § Rozvoj pracovných a sociálnych zručností – možnosť vyskúšať si prácu za prítomnosti asistenta, priestor pre lepšie porozumenie vzťahom medzi ľuďmi (aktivity na riešenie konfliktov, poskytovanie spätnej väzby, otvorenej komunikácie, zodpovednosti za seba a svoje činy a prácu.
- § Podpora v získavaní znalosti a skúseností potrebných pre samostatný život (bývanie, voľný čas, finančná gramotnosť a pod.).
- § Prevencia vylúčenia a podpora pri začleňovaní do komunity.

▪ Spolupráca s mladými ľuďmi je veľmi individuálna. Vychádzame zo súboru teoretických východísk, máme svoje metódy a techniky, ktoré používame, ale prístup voči konkrétnemu klientovi je vždy individuálny. Čo máme spoločné, sú princípy, ktoré v TP využívame.

▪ Poskytovanie najnižšej miery podpory. Je pre nás veľmi dôležité, aby sme mladému človeku poskytovali vždy najnižšiu mieru podpory, teda aby sme nerobili za neho to, čo dokáže zvládnuť sám. Pomáhame si pri tom mottom: „Nechytáme za nich/s nimi ryby, ale podporujeme ich v tom, aby sa ich naučili chytať sami.“ Pre pracovníkov to kladie dôraz na vysokú mieru sebareflexie, a taktiež na vnímanie rastu klienta v procese učenia sa. To znamená, že ako pracovník potrebujem vnímať posun klienta, s ktorým spolupracujem. Je dôležité, aby som zachytil, že klient už dokáže viac vecí, je samostatnejší, a ja to nemusím/nemám robiť za neho.

▪ Prispôsobenie sa jazyku klienta. Pri klientoch s ťažším stupňom mentálneho postihnutia volíme jednoduchý jazyk, taktiež sa snažíme používať pri spolupráci s nimi materiály v easy-read forme, zohľadňujeme to aj pri voľbe techník a pri ich použití v spolupráci s klientom. Používanie jazyka klienta, napr. výrazov, ktoré používa, je dôležité aj pri nadväzovaní vzťahu s ním.

▪ Partnerský prístup. V TP máme veľkú výhodu oproti rodičom, učiteľom či vychovávateľom mladého človeka. Nemusíme vystupovať voči nemu ako autorita. Práve naopak, snažíme sa ponúknuť mu partnerstvo. Z pozície „autority“ by sme totiž mladému človeku mohli povedať, že jeho voľba alebo spôsob, ktorý si zvolil, nie sú správne. Ako partner kladieme dôraz na rešpekt

voči potrebám a prániam klienta, a namiesto toho, aby sme dávali odpovede a rady, sa ho pýtame, čo by chcel v živote robiť, čo by ho tešilo, robilo spokojným. Je pre nás dôležité pýtať sa klienta, a prispôbiť proces spolupráce jeho odpovediam, tomu čo potrebuje, aby dokázal byť v živote samostatnejší a nezávislejší. Partnerský prístup pre nás znamená aj možnosť slobodnej voľby klienta, čo nám o sebe povie, a čo nie, a či sa s nami pustí do realizácie nejakej aktivity. Partnerský prístup znamená aj to, že partnermi v spolupráci sú obidve strany. Poradca nastavuje hranice a vstupuje do tvorby zákazky medzi ním a klientom. Pokiaľ chce klient pracovať na cieľoch, ktoré nie sú v súlade s cieľmi Tranzitného programu, komunikujeme mu jasne, že na tomto s ním nemôžeme pracovať. Zameriavame sa na ciele, ktoré súvisia s podporou samostatnosti a sebestačnosti klienta.

▪ Dôraz na zodpovednosť klienta a na jeho slobohu v rozhodovaní. Najnižšia miera podpory úzko súvisí s mierou zodpovednosti. Proces spolupráce s klientom vnímame ako spoločný proces, kde je zodpovednosť za výsledok nielen na pracovníkovi, ale aj na klientovi. So zodpovednosťou ide ruka v ruke faktor, ktorý je bez ohľadu na klienta a jeho znevýhodnenie spoločný v celom prístupe v TP. Ide o niečo, čo sa nám pri spolupráci s mladými ľuďmi osvedčilo najviac - rovnocenný prístup. Mladí ľudia so znevýhodnením sú často v situácii, kedy za nich ich okolie robí rôzne úkony, či už ide o sebaobslužné úkony, prípadne aktivity súvisiace s finančnou gramotnosťou (napr. nákupy, hospodárenie s peniazmi), alebo organizácia času (napr. dodržiavanie termínov), či rozhodnutia. Rodičia či blízki ľudia mladého človeka so znevýhodnením robia prvé aj posledné, aby ich dieťa malo to čo potrebuje. Pritom si možno niekedy ani nevšimnú, že ich dieťa, už mladý človek, by niektoré možno aj mnohé úkony zvládol sám.

▪ Nela je mladá žena (19 rokov), žiačka praktickej strednej školy, ktorá s nami v TP spolupracuje. So svojou poradkyňou začali chodiť na tzv. tranzitné praxe, kde vykonávala jednoduché činnosti, pričom jej poradkyňa bola pre ňu na tranzitnej praxi jej pracovnou asistentkou. Počas praxe dostali Nela aj jej poradkyňa od zamestnancov inštitúcie, kde bola tranzitná prax realizovaná, pozvánku do ich kuchynky, aby si tam pripravili kávu alebo čaj. Poradkyňa sa pýtala Nely, aký čaj má rada, či s cukrom alebo bez cukru, ale Nela nevedela, pretože jej čaj doma pripravovala jej mama. S podporou poradkyne si prvýkrát pripravila svoj vlastný čaj, z čoho mala veľkú radosť. Následne si začala pripravovať svoj čaj aj doma, z čoho bola jej mama veľmi milo prekvapená. Dôležitým prvkom bolo uvedomenie si matky, že jej dcéra je schopná robiť viac činností v domácnosti, keď dostane príležitosť. Viedlo to k tomu, že matka dala Nele priestor byť doma užitočnejšia, viac sa podieľať na chode domácnosti.

▪ Možno Vám pripadá, že naučiť sa spraviť si vlastný čaj nie je nič zvláštne. Pre Nelu to však bola dôležitá zmena v jej živote, pretože mohla niečo spraviť sama pre seba. To prinieslo aj zmenu v ich rodine. V TP sa snažíme vnímať takéto na prvý pohľad drobné zmeny, ktoré ale vedú k veľkým zmenám v živote našich klientov.

▪ Dôraz na spoluprácu s rodinou a s blízkymi mladého človeka. Rodičia sú pre nás veľmi dôležitým partnerom v spolupráci, pretože je pre nás dôležité, aby aj oni dokázali zachytiť tieto „drobné“ zmeny (ako napr. príprava čaju u Nely) a vnímať ich ako významné posuny. V spolupráci poskytujeme podporu aj im, rodičom, či blízkym mladého človeka, aj keď klientom je pre nás mladý človek. Nielen rodičia, ale aj súrodenci, priatelia či iné blízke osoby môžu byť pre mladého človeka významnou podporou na jeho ceste za samostatnejším životom. Taktiež sú dôležité k tomu, aby mladý človek nepotreboval našu službu.

▪ Multidisciplinárny prístup (spolupráca so školami, CDR, zamestnávateľmi a inými inštitúciami). S mladým človekom začíname často

spolupracovať v čase, kým je žiakom školy, úzko teda spolupracujeme so školami, so školskými internátmi, s centrami pre deti a rodiny a pod. Zároveň sa s ním „prehupujeme“ do života po škole, kde sa zameriavame na svet práce, voľného času. Preto sú pre nás dôležitými partnermi nielen firmy a inštitúcie ako potenciálni zamestnávateľia a poskytovatelia tranzitných praxí, ale aj Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny či iné inštitúcie a mimovládne organizácie, ktoré sa venujú službám zamestnanosti. Dôležitým partnerom je pre nás spoločnosť Profesia spol. s r.o., ktorá nás podporuje v aktivitách smerujúcich k inkluzívnemu trhu práce. Sami tiež podnikajú kroky pre to, aby bol trh práce pre mladých ľudí so znevýhodnením prístupnejší, a aby firmy mali dostatok informácií pri zamestnávaní ľudí so znevýhodnením.

1.3 Aktivity v Tranzitnom programe

▪ V Tranzitnom programe vykonávame činnosti súvisiace s odbornou činnosťou sociálna rehabilitácia, a činnosti vychádzajúce zo služieb zamestnanosti.

▪ Základné aktivity, ktoré vykonávame v Tranzitnom programe:

- § Individuálne sprevádzanie klienta (konzultácie s klientmi) v poslednom ročníku školy, pri skončení školy a po škole, kedy sa snaží nájsť si prácu, bývanie a celkovo sa osamostatniť v najvyššej miere, v akej je to pre neho možné.
- § Rozvoj a upevňovanie zručností orientácia a cestovanie, práca s peniazmi, starostlivosť o seba, komunikácia a komunikačné prostriedky, osobnostné zručnosti užitočné pre samostatný život.
- § Poradenstvo v oblastiach zamestnania, bývania, voľného času, v oblasti spolupráce s úradmi, s inými sociálnymi službami.
- § Sprostredkovanie kontaktu a pomoci pri vybavovaní osobných záležitostí (úrady, školy, poradne, lekári – kvôli praxi alebo ďalšiemu štúdiu, voľnočasové aktivity).
- § Spolupráca s rodinou a ďalšími dôležitými osobami klienta.
- § Podpora pri vybavovaní tranzitných praxí či potenciálnych zamestnávateľov, v prípade potreby sprevádzanie na pracovisku v adaptačnej dobe.
- § Spolupráca s potenciálnymi zamestnávateľmi a poskytovateľmi tranzitných praxí, podpora pre nich a v prípade potreby ich zaškolenie pre potreby spolupráce s mladými ľuďmi so znevýhodnením priamo na pracovisku.
- § Sprevádzanie a pracovná asistencia pre klienta na tranzitnej praxi.
- § Skupinové aktivity pre klientov s cieľom rozvoja ich zručností (Job cluby).

1.4 Tranzitné praxe

▪ Modelom tranzitných praxí sme sa inšpirovali od kolegov v zahraničí (Česká republika: Rytmus – od klienta k občanovi, o.p.s., AGAPO, o.p.s.). Ide o spôsob podpory a sprevádzania klienta so znevýhodnením na pracovisku, kde si môže osvojovať pracovné zručnosti za podpory pracovného asistenta. Klient si v rámci tranzitných praxí môže tiež vyskúšať rôzne pracovné aktivity či profesie, a na základe toho sa môže rozhodnúť, či by ho takáto práca naplňovala aj v budúcnosti.

▪ Aktuálne máme dohodnutú spoluprácu s viacerými a organizáciami, kde naši klienti môžu vykonávať 1x týždenne po 2 hodiny pracovné činnosti. Dôležité pri zaradení klienta na tranzitnú prax je dôkladné preskúmanie jeho schopností, zručností, ale aj preferencií a záujmov. Spoločne s mladým človekom hľadáme, aké pracovné činnosti by ho mohli baviť, v čom by sa chcel ďalej rozvíjať, prípadne akú prácu by si chcel vyskúšať. Následne sa buď dohodneme s firmou, s ktorou už aktívne spolupracujeme ako s tzv. poskytovateľom tranzitných praxí alebo hľadáme a oslovíme novú organizáciu na takúto spoluprácu. Pri oslovení novej firmy prichádzame s hotovým a overeným modelom, ale zároveň sa snažíme pozývať ich do spolupráce tak, aby boli vypočítané ich potreby a pripomienky. Je pre nás dôležité, aby sa ešte pred začatím realizácie tranzitnej praxe dohodli podmienky praxe nielen s klientom, ale aj so zamestnávateľom. Snažíme sa tak predísť možným nedorozumeniam v budúcnosti, počas realizácie tranzitnej praxe.

▪ Dôležité je pre nás komunikovať podstatu pracovnej asistencie. Pracovný asistent nevykonáva s mladým človekom dohodnuté pracovné činnosti. Jeho úlohou je sprevádzať ho a podporovať ho v tom, aby jednotlivé pracovné činnosti zvládol sám, resp. s minimálnou mierou podpory ale aj fungovanie na pracovisku, s kolegami, porozumeniu úloh a zadaní práce. Je nevyhnutné vysvetliť si tento princíp vopred nielen so samotným mladým človekom (aby neočakával, že



budeme pracovné činnosti vykonávať s ním), ale aj s poskytovateľom tranzitnej praxe.

▪ S organizáciou ako potenciálnym poskytovateľom tranzitnej praxe sa dohodneme na podmienkach spolupráce a vyšpecifikujeme jednotlivé pracovné činnosti, ktoré by mohol náš klient – mladý človek so znevýhodnením u nich vykonávať. Malo by ísť zároveň o činnosti, ktorých vykonávanie odbremení danú firmu a bude to pre ňu prínosom (napr. upratovanie, žehlenie, balenie balíkov, lepenie plagátov, vybaľovanie a triedenie oblečenia, utieranie stolov v kaviarni, zber spadnutého ovocia v záhrade, skartovanie).

▪ Počas dohadovania spolupráce s poskytovateľom tranzitnej praxe sa snažíme do spoločnej komunikácie čo najskôr zahrnúť aj mladého človeka so znevýhodnením.

▪ Poskytovateľom tranzitnej praxe ponúkame tiež možnosť krátko školenia pre zamestnancov, ktorí budú kolegami či nadriadenými mladého človeka na pracovisku. Javí sa nám ako užitočné, keď sú zamestnanci oboznámení



s princípom tranzitnej praxe a pracovnej asistencie. Rozumejú tomu, čo robí mladý človek so znevýhodnením, a čo tam robí jeho pracovný asistent. Taktiež im to môže pomôcť vo vzájomnej komunikácii.

Možnosť vykonávať tranzitné praxe môže byť pre mladého človeka so znevýhodnením dôležitou skúsenosťou. Väčšina z nás chodí do práce. Ráno vstaneme, a odchádzame do práce robiť niečo užitočné. Mladí ľudia so znevýhodnením však túto možnosť často nemajú. Tranzitná prax im to ponúka – byť užitočný pre niekoho druhého, robiť produktívnu prácu, a vidieť jej výsledok. Môžeme si to pripomenúť na Maslowovej pyramíde potrieb (obr. č. 1). Na nej môžeme vidieť, že pre spokojnosť človeka nestačí len naplnenie základných fyziologických potrieb a naplnenie potreby bezpečia a istoty. Veľmi dôležité sú aj potreby uznania a sebarealizácie, ktoré sa deje v kontakte s druhými ľuďmi a pri pracovných činnostiach. Priestor na naplnenie týchto potrieb ponúkajú klientom práve tranzitné praxe.



Obr. č. 1

Keď sme začali s realizáciou tranzitných praxí, veľmi rýchlo sme si uvedomili, že mladý človek na tranzitnej praxi nezískava len pracovné zručnosti. Je to pre neho veľká príležitosť učiť sa aj iným zručnostiam, napríklad komunikačným, sociálnym. A s možnosťou učiť sa, byť užitočný a rásť, sa zvyšuje aj sebavedomie mladého človeka so znevýhodnením.

Ľudia, ktorí majú priznaný invalidný dôchodok síce majú zabezpečený nejaký stabilný príjem (invalidný dôchodok), ale ten pomáha naplňovať len najzákladnejšie potreby (fyziologické potreby a pocit bezpečia a istoty). Rovnako ale potrebujú zažívať spolupatričnosť, žiť s pocitom užitočnosti, uznania a sebarealizácie, ideálne pri zapojení do pracovného života a širšej komunity.

2. Pracovníci v Tranzitnom programe

V Tranzitnom programe sú rozdelené pozície pracovníkov, ktoré spájajú spoločné princípy uvedené v predchádzajúcej kapitole. Jedným z najdôležitejších princípov je schopnosť spolupracovať s mladým človekom ako jeho partner, teda partnerským prístupom riešiť všetky potrebné aktivity s ním. Znamená to už spomínanú slobodu v rozhodnutí, ktorá je nevyhnutným právom klienta. S tým súvisí zodpovednosť, ktorú má klient za svoje rozhodnutia. Postoje a schopnosť byť partnerom pre týchto mladých ľudí sú pre nás dôležitými kritériami výberu pri hľadaní nového kolegu/kolegyně. Je to dôležité, pretože zatiaľ čo techniky a metódy našej práce sa dajú naučiť a osvojiť pomerne ľahko, partnerský prístup je nevyhnutné mať v sebe a ďalej ho rozvíjať. Pokiaľ niekto vystupuje v spolupráci s klientom viac ako rodič, autorita, nadriadený a hovorí mu, čo má robiť, prípadne ho napomína, je to opak našej základnej premisy v tom, ako vnímame spoluprácu s mladými ľuďmi so znevýhodnením. Vnútorne nastavenie pracovníka vo vzťahu s mladými ľuďmi je preto kľúčové pre výsledok celkovej spolupráce.

Ďalšími veľmi užitočnými a potrebnými kritériami, ktoré pomôžu pracovníkovi v TP efektívne podporovať a sprevádzať klienta v TP, sú:

Ochota pracovať na sebe, rozvíjať sa a ďalej sa vzdelávať – zo skúsenosti vieme, že potrebujeme reagovať na stále nové situácie, ktoré si od nás vyžadujú odlišný prístup (napr. pandémie), rovnako prichádzajú s klientmi témy, ktoré si vyžadujú ďalšie vzdelávanie pracovníkov, aby dokázali pružne reagovať a podporiť klienta, či informovať jeho okolie (napr. témy invalidný dôchodok,

kompenzácie, téma spôsobilosti na právne úkony či obmedzenie spôsobilosti a pod.).

Tvorivosť – každý mladý človek so znevýhodnením potrebuje individuálny prístup, vzhľadom na jeho potreby, schopnosti aj mieru znevýhodnenia. Od pracovníka si to vyžaduje kreatívne prispôsobovanie techník a postupov. Napríklad pri klientovi s ťažším znevýhodnením je potrebné upraviť techniku do jednoduchšej a zrozumiteľnejšej formy, prípadne vytvoriť nové aktivity (či už pri individuálnej, alebo skupinovej aktivite), ktoré by reagovali na potreby klienta či skupiny klientov, a taktiež na aktuálne zmeny, či už na trhu práce, alebo v spoločnosti.

Trpezlivosť – práca v TP si od nás vyžaduje trpezlivosť, a zároveň nám umožňuje ďalej sa v nej rozvíjať. Dáva nám priestor učiť sa vnímať pokroky a úspechy cez „iné okuliare“ a uvedomiť si, že keď mladý človek so znevýhodnením spraví zdanlivo malý krok, v zdanlivo pomalom tempe, je to veľký úspech, že to dokázal. V ďalšom rozvoji trpezlivosti nám pomáha myslieť na cieľ podpory, a zmysluplnosť našej spolupráce pre mladého človeka.

Empatia – bez nej by to v pomáhajúcich profesiách asi ani nešlo. Schopnosť vcítiť sa do druhého, snažiť sa pochopiť jeho situáciu, čím si v živote prechádza. Je však dôležité, aby sme nestavali klienta do pozície, kedy ho ľutujeme, tým by sme mu veľmi nepomohli. Súciť a empatia sú pri práci v TP nevyhnutné, ale zameriavame sa na to, vďaka čomu mladý človek zvláda svoju situáciu. Vnímame ho ako človeka s vlastnými schopnosťami, zručnosťami a potenciálom, ktorý dokáže robiť rozhodnutia a kroky k samostatnejšiemu životu, pričom to robí vlastným tempom.

Vytrvalosť – spôsob fungovania Tranzitného programu je na Slovensku stále pomerne nový a často netradičný. Pracovník TP prináša do spolupráce so školou, s klientom, s rodinou či podporujúcimi osobami, ale aj do spolupráce s potenciálnymi zamestnávateľmi či s poskytovateľmi

tranzitných praxí nové spôsoby fungovania, pohľadu na schopnosti mladého človeka so znevýhodnením. To sa nie vždy a nie hneď stretne s pochopením či súhlasom z rôznych strán, často prichádza odmietnutie či nesúhlas. Z toho dôvodu je veľmi dôležité, aby pracovník

bol pri presadzovaní myšlienky a spôsobe podpory pre klienta v Tranzitnom programe vytrvalý, a zároveň aby hľadal stále nové spôsoby a možnosti komunikácie s rôznymi stranami, samozrejme s ohľadom na ich potreby, možnosti, tempo aj pripravenosť (či už ide o klienta samotného, jeho rodinu, podporujúce osoby klienta, učiteľov a riaditeľov škôl, pracovníkov v CDR aj potenciálnych zamestnávateľov a poskytovateľov tranzitných praxí).

▪ **Schopnosť spolupráce a vzájomnej podpory** - v Tranzitnom programe je vzhľadom na spôsob fungovania nevyhnutná vzájomná spolupráca medzi pracovníkmi. V priebehu fungovania TP sme sa veľakrát presvedčili o tom, ako veľmi dôležitá je vzájomná podpora medzi členmi tímu. Pri sprevádzaní mladých ľudí so znevýhodnením, pri komunikácii so školami, CDR, ÚPSVaR, zamestnávateľmi a inými inštitúciami sa často stretávame s väčšími či menšími prekážkami či neúspechmi, kým sa klientovi podarí posunúť k jeho cieľom. Táto cesta je často náročná, a pracovník nemusí vždy vidieť, čo sa v procese sprevádzanom neúspechmi darí. Aj preto je dôležitá vzájomná podpora a zdieľanie medzi členmi tímu. Práve pri tom si často pracovník uvedomí, že v spolupráci s klientom napreduje aj napriek nezdarom. Snažíme sa v tíme navzájom upozorňovať na to, čo sa kolegovi v jeho práci darí a čo funguje, a vďaka akému jeho úsiliu sa to darí. To nám pomáha navzájom sa motivovať v ďalšej práci.

Pracovníci v Tranzitnom programe

▪ V tíme Tranzitného programu sú nasledovné pozície: teamleader TP, pracovník TP, manažér pre zamestnávanie, pracovný asistent.

Teamleader Tranzitného programu

- § Je odborným garantom Tranzitného programu.
- § Zodpovedá za výber pracovníkov do tímu.
- § Metodicky vedie pracovníkov tímu.
- § Zodpovedá za kvalitu poskytovania Tranzitného programu, dbá o napĺňanie cieľov práce pracovníkov TP.
- § Koordinuje vzdelávanie pracovníkov TP, zodpovedá za ich odborný rozvoj.
- § Riadi a koordinuje zamestnancov v Tranzitnom programe, zodpovedá za organizáciu práce TP.
- § Zabezpečuje a dbá o PR Tranzitného programu, vyhľadáva a sieťuje organizácie a potenciálnych zamestnávateľov pre spoluprácu s TP.

Pracovník v Tranzitnom programe

- § Zodpovedá za sprevádzanie klientov pri tvorbe a úpravách individuálnych plánov, má zodpovednosť za realizáciu spoločných stretnutí.
- § Spolupracuje s klientmi na napĺňaní cieľov stanovených v individuálnych plánoch.
- § Podporuje a sprevádza klientov pri osamostatňovaní sa.
- § Zodpovedá za včasné a kvalitné zhodnotenie schopností a zručností klientov.
- § Zodpovedá za spoluprácu s rodinou a inými podporujúcimi osobami klienta, za spoluprácu so školou, CDR a inými inštitúciami v duchu multidisciplinárneho prístupu.
- § Zodpovedá za organizovanie pravidelných oceňujúcich stretnutí, ktorých sa zúčastňujú: klient, pracovník v TP, klientove podporujúce osoby, teamleader TP.
- § Môže aj sprevádzať klientov na tranzitných praxiach, či poskytovať pracovnú asistenciu v minimálnom nutnom rozsahu.

Pracovný asistent

- § Zodpovedá za podporu klientom na tranzitných praxiach, poskytuje im pracovnú asistenciu v minimálnom rozsahu.
- § Poskytuje podporu klientom v zručnostiach súvisiacich s ich osamostatňovaním sa (napr. sprevádzanie na ceste do práce, na tranzitnú prax).
- § Zúčastňuje sa školení a spoločných stretnutí pre asistentov v TP spoločne s pracovníkmi TP a teamleaderom TP s cieľom nastavenia cieľov tranzitnej praxe, zhodnotenia priebehu tranzitnej praxe, vyhodnotenia alebo zmeny cieľov tranzitnej praxe.
- § Je v pravidelnom kontakte s pracovníkom TP, ktorý spolupracuje s daným klientom.
- § V prípade potreby spolupracuje spoločne s pracovníkom TP aj s rodinou a podporujúcimi osobami klienta.

Manažér pre zamestnávanie

- § Aktívne vyhľadáva a oslovuje potenciálnych zamestnávateľov pre klientov, spolupracuje so zamestnávateľmi a poskytovateľmi tranzitných praxí a poskytuje im potrebnú podporu.
- § Zodpovedá za poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľom týkajúceho sa zamestnávania ľudí so znevýhodnením.
- § Spolupracuje s pracovníkmi TP a s teamleaderom TP pri výbere vhodného pracoviska či poskytovateľa tranzitných praxí pre klientov.
- § Zisťuje potreby a požiadavky zamestnávateľov a komunikuje ich teamleaderovi TP a pracovníkom TP.
- § Spolupracuje s pracovníkmi TP, teamleaderom TP a pracovnými asistentmi pri zabezpečovaní spätnej väzby o priebehu tranzitných praxí, koordinuje a komunikuje potrebné zmeny v spolupráci medzi TP a zamestnávateľmi či poskytovateľmi tranzitných praxí.
- § V prípade záujmu zabezpečuje konzultácie pre zamestnávateľov v oblasti zamestnávania ľudí so znevýhodnením.



3. Cieľová skupina v Tranzitnom programe

3.1. Cieľová skupina

▪ V Tranzitnom programe spolupracujeme s mladými ľuďmi so zdravotným alebo sociálnym znevýhodnením prevažne vo veku od 17 do 30 rokov, ktorí vzhľadom na svoje znevýhodnenie potrebujú podporu pri životnej zmene (skončenie školy) a v osamostatňovaní sa.

▪ Táto služba vznikla ako reakcia na potreby klientov, ktorí prichádzali do DSS po ukončení vzdelávania a pobytu v CDR, čo očakávalo úplne inú prácu a prístup ako doterajší klienti v DSS. Keďže tento príchod do služieb v DSS sa dial prá-

va po ukončení vzdelávania, pozreli sme sa na to, čo by sa dalo urobiť, aby mladí ľudia s ukončeným vzdelaním, nekončili v pobytových celoročných sociálnych službách. Snažili sme sa využiť návyky, ktoré fungovali počas štúdia na škole, nadviazať s nimi vzťah a v prirodzenom období ich podporiť v osamostatňovaní sa tak, aby to zvládli. Zdá sa nám dobré tieto návyky využiť ako potenciál pre neskoršie uplatnenie sa mladého človeka na trhu práce a v nezávislom živote. Tiež je vhodné trénovať v tomto období nové zručnosti, či už ide priamo o pracovné



3.2. Oslovovanie mladých ľudí do spolupráce

▪ Pri hľadaní potenciálnych klientov – mladých ľudí so znevýhodnením, sme oslovili špeciálne stredné školy (OUI, Praktické stredné školy). Máme s nimi dohodnuté spolupráce, a každý školský rok sa snažíme urobiť niekoľko prezentácií pre žiakov posledného ročníka školy. Okrem toho oslovujeme Centrá pre deti a rodiny, krízové centrá, komunitné centrá, útulky, DSS.



zručnosti, ale aj o zručnosti podporujúce samostatné fungovanie klienta (napríklad aj komunikačné zručnosti). Inšpiráciou pri tvorbe obsahu Tranzitného programu boli Tranzitné programy z iných krajín (Rakúsko, Česká republika).

▪ Pri oslovovaní mladých ľudí so znevýhodnením sa im počas našej prezentácie snažíme predstaviť priebeh a podmienky našej služby. Vysvetľujeme im, ako spolupráca funguje, v čom ich môžeme podporiť. Zdôrazňujeme dobrovoľnosť vstupu do spolupráce z ich strany. Je to pre nás veľmi dôležité z hľadiska motivácie mladého človeka. Tak tiež sa im snažíme vysvetliť, že aj keď sa zameriavame aj na podporu v oblasti zamestnania, nie sme personálna agentúra. Nevieme im zaručiť, že im nájdeme prácu, ale môžeme ich podporovať v tom, aby si ju vedeli hľadať a našli oni sami.



4. Tranzitný program – teoretické východiská

▪ V Tranzitnom programe vychádzame pri spolupráci s mladými ľuďmi z prístupu zameraného na riešenie, z prístupu zameraného na človeka, pričom využívame individuálne plánovanie. Tvorbu individuálneho plánu s klientom si bližšie popíšeme v kapitole „Individuálne plánovanie, techniky a nástroje“. Okrem toho používame koučovacie techniky a Kids’ Skills (koučovanie pre deti a mladých ľudí). Vzhľadom na prípravu mladého človeka so znevýhodnením na budúce povolanie používame v spolupráci s ním rôzne techniky kariérového poradenstva.

4.1. Prístup zameraný na riešenie

▪ Prístup zameraný na riešenie patrí do systematických postmoderných prístupov. Od tradičných prístupov sa líši vo viacerých aspektoch. Základným rozdielom je, že v tomto prístupe sa nezameriavame na hľadanie príčiny ťažkostí a analýzu problému. V rozhovore s klientom sa zaujíname o to, čo klient chce dosiahnuť, aká je jeho preferovaná (želaná) budúcnosť. V prístupe zameranom na riešenie je klient považovaný za experta na svoj život. Pracovník je expertom na proces – otázkami vytvára klientovi priestor, aby porozmýšľal o svojom celi, kam sa chce dostať, aké má na to zdroje a pod. Na tieto otázky odpovedá klient, a pracovník jeho odpovede nehodnotí, nedáva mu rady. Viac sa ho pýta a snaží sa mu vytvoriť priestor na to, aby si na odpovede prišiel klient sám.

▪ V prístupe zameranom na riešenie sa kladie veľký dôraz na tzv. zdroje klienta. Tie môžu byť vnútorné a vonkajšie. Vnútorné zdroje klienta sú jeho silné stránky, aj jeho potenciál, a jeho skúsenosti, znalosti. Vonkajšie zdroje sú ľudia v okolí klienta, ktorí ho môžu podporiť na ceste za jeho samostatnosťou a konkrétnymi cieľmi. Môže to byť rodič, súrodenec, partner, kamarát, učiteľ, majster odborného výcviku, ale aj sociálny pracovník v CDR či v DSS alebo my. Hovoríme im taktiež podporujúce osoby. Vonkajšími zdrojmi pre klienta môžu byť tiež podmienky, v ktorých žije, napríklad inkluzívne zameraná firma v meste, v ktorom žije, v ktorej zamestnávajú aj ľudí so znevýhodnením.

▪ V procese spolupráce sa snažíme o to, aby si mladý človek uvedomil svoje vonkajšie aj vnútorné zdroje, ktoré má k dispozícii. Snažíme sa ho tým posilniť a skompetentniť na zvládnutie výziev, ktorými prechádza, a na prekonanie prekážok, ktoré stretne. Aj tento postup veľmi úzko súvisí s našim cieľom spomínaným v úvode tejto metodické príručky – našim cieľom je mladý človek, ktorý nás nepotrebuje.

▪ Prístup zameraný na riešenie je komplexný prístup pri práci s klientmi, pre potreby tejto publikácie ho uvádzame len stručne. Viac informácií o ňom môžete nájsť v závere v zdrojoch (odporúčanej literatúre).

4.2. Prístup zameraný na človeka

▪ Prístup zameraný na človeka vychádza z humanistických prístupov. Rovnako ako prístup zameraný na riešenie kladie dôraz na partnerstvo v spolupráci s klientom. Taktiež je veľmi dôležité byť ku klientovi ako pracovník transparentný. Tento prístup vychádza z premisy, že vzťah klienta s pracovníkom (založený na transparentnosti, empatii, partnerskom prístupe) podporuje v klientovi prácu na sebe samom. Klient si môže dovoliť byť sám sebou, pretože pracovník ho nehodnotí, vníma ho ako jedinečnú osobnosť.

▪ Rovnako ako prístup zameraný na riešenie, aj prístup zameraný na človeka vníma klienta ako človeka s potenciálom rozvíjať sa, učiť sa nové veci a posúvať sa takým smerom, akým si klient praje. Tieto prístupy sa nám javia ako veľmi užitočné pri spolupráci s mladými ľuďmi so znevýhodnením. Namiesto prekážok, ktoré im vytvára ich znevýhodnenie, sa snažíme pri spolupráci s ním zamerať na silu mladého človeka, ktorými dokáže prekážky prekonávať, a na to, čo by chcel v rámci svojho potenciálu rozvíjať.



4.3. Koučing, Kids’ Skills

▪ V Tranzitnom programe dopĺňame prístup zameraný na riešenie a prístup zameraný na človeka o koučovací prístup, konkrétne koučovanie zamerané na riešenie. Už názov napovedá, že má veľa spoločného s prístupmi uvedenými vyššie. Či už je to partnerský prístup, nehodnotenie toho, s čím klient prichádza, respekt k tomu, o čom klient chce hovoriť, a o čom nechce. Koučovací prístup je pre nás efektívnym doplnením pre spoluprácu s mladými ľuďmi so znevýhodnením. Spĺňa tiež dôležitú požiadavku – otázky sú kladené s cieľom skompetentniť klienta a umožniť mu robiť vlastné samostatné rozhodnutia.

▪ Z koučovacieho prístupu a z prístupu zameraného na riešenie vychádza aj Kids’ Skills – na riešenie orientovaná práca s deťmi, rodičmi a komunitou. Veľmi sa nám osvedčuje pri spolupráci s mladými ľuďmi so znevýhodnením, ktorí počas svojho života veľmi často bojujú s bariérami a predsudkami zo strany okolia, kvôli svojmu znevýhodneniu.

▪ Základný princíp Kid’ Skills prístupu, ako ho opisuje zakladateľ Ben Furman, znie: „deti a mladí ľudia nemajú problémy, ale majú zručnosti, ktorých rozvíjanie im pomôže prekonať problémové situácie v ich živote“. Od tejto myšlienky sa odvíja celé Kids’ Skills. V rozhovore s klientom zameriavame pozornosť na zručnosť, ktorú by sa chcel naučiť alebo rozvíjať, aby mohol dosiahnuť to, čo v živote chce.

▪ Môžeme si to uviesť na príklade z praxe. Mladý muž Peter, ktorý bol žiakom OUI v treťom ročníku, začal spoluprácu s nami s cieľom nájsť si po škole bývanie a prácu. Žil v Centre pre deti a rodiny, aj preto bola pre neho téma vlastného bývania po skončení školy veľmi dôležitá. Jeho znevýhodnením bolo mentálne postihnutie, a taktiež sociálne znevýhodnenie. Bol z marginalizovanej komunity. Pri spolupráci sme sa zamerali na jeho ciele – nájsť si bývanie a prácu. Rozprávali sme sa o tom, akú zručnosť by

sa mohol učiť, aby tento cieľ dosiahol. Rozhodol sa, že by to bola zručnosť byť samostatný. Rozprávali sme sa o tom, kedy danú zručnosť môže trénovať, a či ju už niekedy v minulosti v mohol trénovať. Uvedomil si, že keďže je z CDR, musel sa naučiť byť samostatnejší, ako jeho rovesníci žijúci vo vlastných rodinách. Zručnosť byť samostatný teda začal rozvíjať už predtým, keďže nežil so svojou biologickou rodinou, ale žil v CDR. Uvedomil si, že na základe jeho skúseností zo života v CDR (aj keď boli pre neho často nepríjemné) je v porovnaní so svojimi rovesníkmi žijúcimi vo vlastných rodinách samostatnejší a vie sa o seba lepšie postarať. To mu môže byť užitočné, keď bude bývať sám – bude sa vedieť o seba lepšie postarať.

- V uvedenom príklade z praxe sme sa zamerali na rozvoj zručnosti mladého muža, a o možnostiach, ako sa v nej môže zlepšovať. Neanalyzovali sme dôvody, pre ktoré ho jeho biologická matka nechala v Centre pre deti a rodiny, ani sme sa nezaoberali jeho znevýhodnením. Zamerali sme sa na to, čo by chcel v živote dosiahnuť, aké k tomu má možnosti, a v čom sa môže naďalej rozvíjať. Toto je spôsob spolupráce, ktorý nám funguje, a ktorí vítajú aj naši klienti – mladí ľudia so znevýhodnením.

- Viac o koučovacom prístupe a Kids' Skills si môžete pozrieť v závere publikácie v časti Zdroje (odporúčaná literatúra).

4.4. Kariérové poradenstvo

- Pri spolupráci s mladými ľuďmi so znevýhodnením používame rôzne techniky kariérového poradenstva. Nepoužívame testy, aby sme zistili, do akej kategórie by sme mladého človeka zaradili. Namiesto testov sa zameriavame na spoločné hľadanie potenciálu a preferencií mladého človeka. Zisťujeme, čo ho baví, čo rád robí, aj to, čo by robiť nechcel, aké má požiadavky na prácu. Používame na to jednak rozhovor, a tiež náš Dotazník o vysnívanej práci. Zisťujeme ním aj praktické veci, ako napríklad či by chcel mladý človek pracovať na zmeny, koľko hodín denne by zvládol pracovať, ako ďaleko by bol ochotný dochádzať za prácou a pod. Tieto odpovede nám tiež pomáhajú pri hľadaní vhodného zamestnania pre mladého človeka. V kapitole „Individuálne plánovanie, techniky a nástroje“ si predstavíme niekoľko konkrétnych techník kariérového poradenstva, ktoré používame v Tranzitnom programe.

5. Fázy Tranzitného programu

- V kapitole 3 (Cieľová skupina v Tranzitnom programe) sme písali o prvom kontakte a oslovovaní mladých ľudí so znevýhodnením, ktoré realizujeme cez spoluprácu so školami, Centrami pre deti a rodiny, s DSS, krízovými centrami či inými zariadeniami a inštitúciami. Po prejavení záujmu zo strany mladého človeka sa s ním dohodneme na spolupráci s konkrétnym pracovníkom, ktorý ho potom skontaktuje s cieľom dohodnúť prvé individuálne stretnutie.



5.1. Začiatok spolupráce

- Na začiatku spolupráce – pri individuálnom stretnutí s mladým človekom – si ešte raz prejdeme našu službu a možnosti podpory a sprevádzania, ktoré mu môžeme poskytnúť. Následne si podrobne prejdeme Zmluvu o spolupráci, vysvetlíme si práva a povinnosti obidvoch zmluvných strán (mladého človeka aj pracovníka TP a našej organizácie), tiež jednotlivé okruhy, ktorým sa môžeme v spolupráci venovať, možnosti skončenia spolupráce, ako aj súhlas či nesúhlas so zverejnením fotky mladého človeka na našu facebookovú stránku. Snažíme sa venovať spoločnému preštudovaniu Zmluvy o spolupráci dostatok času, rovnako ako pri podpisovaní Pracovnej zmluvy pri nástupe do zamestnania. Mladému človeku vysvetľujeme, že rovnako ako teraz, aj pri podpise zmluvy má právo dôkladne si zmluvu preštudovať, pýtať sa na to, čo mu nie je jasné, uistiť sa, či textu dobre porozumel. Taktiež si vysvetľujeme spôsob ochrany osobných údajov a dôvod, prečo jeho osobné údaje potrebujeme a uchováваме.

- Podľa potreby sa na úvodnom stretnutí venujeme len zmluve, niekedy to môže byť aj na dve stretnutia, kým si vysvetlíme, čo všetko zmluva obsahuje a čo z nej vyplýva.

- Ďalším krokom je vyplnenie Škály na meranie výsledkov (Outcome rating scale), ktorú použijeme na začiatku, v priebehu aj na konci spolupráce s mladým človekom. Slúži nám ako nástroj na sledovanie pokroku a tiež na to, aby sa mladý človek mohol vyjadriť k užitočnosti spolupráce pre neho samotného.

- Po podpísaní zmluvy o spolupráci a vyplnení Škály na meranie výsledkov pokračujeme s mladým človekom tvorbou individuálneho plánu, ktorý si podrobnejšie popíšeme v nasledujúcej kapitole.



5.2. Spolupráca s klientom a jej hodnotenie

▪ Na základe individuálneho plánu (ďalej IP) vytvoreného klientom za našej podpory prístupujeme k jeho realizácii. Vzhľadom na konkrétny cieľ/ciele klienta v IP, nastavené kroky, možnosti podpory (podporujúce osoby), vnútorné zdroje klienta aj ďalšie jeho vonkajšie zdroje, sa snažíme sprevádzať klienta na jeho ceste k samostatnosti. Hovoríme, že **vedieme klienta o krok pozadu**. Znamená to, že to mladý človek udáva tempo a smer spolupráce, a pracovník ho na tej ceste sprevádza.

▪ Oblasťami, v ktorých naši klienti najčastejšie zlyhávajú a potrebujú našu podporu, sú hlavne:

- § starostlivosť o svoju osobu,
- § starostlivosť o domácnosť,
- § nadviazanie a udržanie sociálnych vzťahov,
- § komunikačné a prezentačné zručnosti,
- § orientácia v priestore a čase,
- § finančná gramotnosť,
- § porozumenie komplikovaným textom a slovným vyjadreniam,
- § vybavovanie na úrade a vyplňovanie formulárov,
- § hľadanie a udržanie si bývania, pracovného a voľnočasového uplatnenia,

MAJO
S KOLEGYŇAMI
2 MESIACE
V PRÁCI.

5.2.1. Tranzitné praxe – kedy tento model v spolupráci používame

▪ Ako sme popísali vyššie, model tranzitných praxí je užitočný pre rozvoj pracovných a iných zručností mladého človeka so znevýhodnením. Nevyužívame ho však pri každom klientovi, s ktorým spolupracujeme.

▪ Podľa toho, aké má mladý človek znevýhodnenie, prispôbujeme formu spolupráce, jednotlivé techniky a samozrejme aj zložitost' resp. jednoduchost' jazyka. Pri mladých ľuďoch, ktorí sú žiakmi a absolventmi odborných učilišť internátnych (ďalej len OUI), ktorí majú minimálne ľahké mentálne postihnutie, sa zameriavame na spoluprácu s nimi v poslednom ročníku školy a snažíme sa ich sprevádzať obdobím skončenia školy a štartom do nového „dospelého“ života, kedy si hľadajú bývanie, prácu, snažia sa uplatniť. Väčšinou sa nám ukazuje, že pri sprevádzaní a podpore týchto mladých ľudí sa dokážu postupne zamestnať na otvorenom trhu práce. Aj keď je to dlhší proces, vidíme, že s intenzívnou podporou a prácou mladého človeka na sebe samom sa to dá.

▪ Spolupracujeme tiež s mladými ľuďmi, ktorí sú žiakmi a absolventmi Praktických stredných škôl či klientmi Domovov sociálnych služieb (DSS) a ktorí majú obvykle okrem mentálneho postihnutia aj iné znevýhodnenie (napr. poruchu autistického spektra, narušenú komunikačnú schopnosť a pod.). Títo mladí ľudia nemajú v škole možnosť praxí na otvorenom trhu práce (u bežného zamestnávateľa). Praktické činnosti si osvojujú len priamo v škole. Cesta na otvorený trh práce je u nich náročnejšia, a aj z toho dôvodu volíme model tranzitných praxí, ktorí sme popísali v kapitole 1.

5.2.2. Oceňujúce stretnutie

▪ Pre zisťovanie užitočnosti našej podpory pre mladého človeka je potrebné, aby sme si od neho počas spolupráce s ním pýtali spätnú väzbu o priebehu a prínosoch. Jednak zisťujeme, či ideme dobrým smerom, alebo či sa ciele v individuálnom pláne zmenili, upravili, a mladý človek už potrebuje niečo iné. Zároveň on sám má príležitosť takto sa učiť otvorene komunikovať svoje názory, spokojnosť či nespokojnosť. Pribežné vyhodnocovanie spolupráce je preto veľmi dôležité.

▪ Jedenkrát za polrok pracovník s klientom zorganizujú tzv. oceňujúce stretnutie. Ide o stretnutie mladého človeka s pracovníkom, s teamleaderom Tranzitného programu a s dôležitými osobami v živote mladého človeka, ktoré ho na jeho ceste za samostatnosťou podporujú. Z nášho tímu to môže byť tiež jeho pracovný asistent. Mladý človek si po dohode s pracovníkom pozve na stretnutie ľudí, ktorých by chcel mať pri sebe, ako napr. rodič, učiteľ, kamarát, sociálny pracovník.

▪ Cieľom oceňujúceho stretnutia je spoločne si zhrnúť, čo sa mladému človeku aj vďaka spolupráci v Tranzitnom programe podarilo za posledný polrok. Hovoríme o prekážkach, úspechoch, prípadne aj o neúspechoch a ako sa z nich mladý človek poučil, resp. čo sa pri nich naučil. Dôležité je, aby zo stretnutia odchádzal mladý človek posilnený a ešte viac motivovaný do ďalších krokov na ceste za tým, čo chce robiť a ako chce žiť. Na stretnutí dostane každý zo zúčastnených priestor (a samozrejme aj mladý človek), aby zhodnotil priebeh spolupráce a zmeny či posuny, ktoré si všimol, napr. čo sa mladému človeku podarilo, a aký to malo vplyv na jeho život (napr. pohľad jeho mamy, jeho učiteľa).

▪ Na jednom z oceňujúcich stretnutí mladého človeka, s ktorým sme spolupracovali, dostal od jeho kamaráta veľmi peknú spätnú väzbu. Pý-

tali sme sa ho, čo si všimol na Milanovi (mladý muž, s ktorým sme spolupracovali v Tranzitnom programe) za obdobie našej spolupráce. Povedal, že si všimol že si viac verí, je sebavedomejší. A tiež to, že keď sa s ním rozpráva, už nejde z jeho strany len o popis situácií, ľudí, udalostí, ktoré sa stali. Zmena je, že sa k tomu aj vzťahuje, vyjadruje aj svoje pocity voči druhým, voči situáciám, ktoré zažil. V tejto spolupráci sme sa zamerali na podporu samostatnosti a nájdenie zamestnania pre mladého muža, na jeho podporu sebadôvery, sebvýjadrovania. Spätná väzba od jeho kamaráta ukazuje, že aj takého zmeny môže naša spolupráca priniesť, keď mladý človek na sebe pracuje.

5.3 Ukončenie spolupráce

- Spolupráca s mladým človekom sa ukončuje v prípade naplnenia cieľov z individuálneho plánu. Ukončeniu spolupráce predchádza zhodnotenie spolupráce, príprava mladého človeka na fungovanie bez podpory pracovníka v TP.
- K ukončeniu spolupráce môže dôjsť aj predčasne, či už zo strany klienta, alebo z našej strany. Zo strany klienta máme skúsenosť s ukončením spolupráce z dôvodov presťahovanie sa, tehotenstvo klientky, či v prípade pandémie nemožnosť osobného stretnutia (klientovi nevyhovovali konzultácie formou videohovorov, telefonátov a zároveň iná dostupnosť nebola možná). Z našej strany ukončujeme spoluprácu v prípade, že klient potrebuje inú formu služby (napr. klient so psychiatrickou diagnózou, ktorý potrebuje nastaviť diagnostiku a nastavenie liečby). Dôvodom pre ukončenie spolupráce z našej strany je taktiež nepravidelná až žiadna komunikácia zo strany klienta, dlhodobé nedostavenie sa na stretnutia, o ktorom nás klient neinformuje. V týchto prípadoch ukončujeme spoluprácu z našej strany avšak vždy až po opakovaných snahách a po našich neúspešných pokusoch ponúknuť našu službu klientovi formou, ktorá by ho zaujala a vyhovovala by mu.

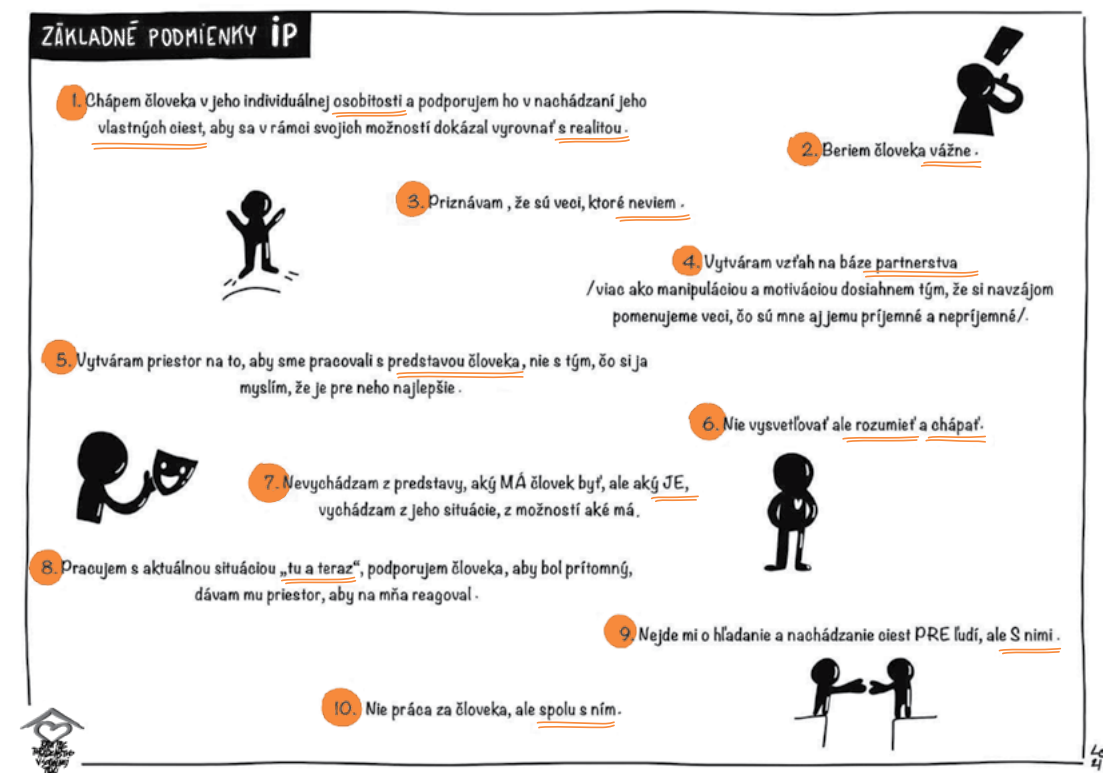
6. Individuálne plánovanie, techniky a nástroje v Tranzitnom programe

6.1 Individuálne plánovanie

- V spolupráci s mladým človekom so znevýhodnením vychádzame stále z jeho individuálneho plánu. Je to vlastne spoločná dohoda na tom, čomu sa v našej spolupráci budeme venovať. Priebežne sa k individuálnemu plánu spoločne vraciame, aby sme si vedeli s klientom zhodnotiť, kde sa na ceste k cieľu nachádzame.
- V individuálnom pláne sa formulujú ciele klienta a ciele spolupráce, pričom stanovené ciele nemôžu byť príliš všeobecné, nedosiahnuteľné a pod. Pracuje sa s víziami budúcnosti, využívajú sa terapeutické karty a projektívne techniky, ktoré v rôznych fázach spolupráce pomáhajú nadviazať kontakt s klientom, podporujú bezpečie pri vytváraní dôvery medzi klientom a pracovníkom. Sú taktiež pomerne

jednoduchým dorozumievacím prostriedkom pri klientoch so závažnejším znevýhodnením - jednotlivé obrázky sú pre klientov zrozumiteľné a dokážu cez karty rozprávať o sebe a pomáhajú vyjadriť, čo potrebujú.

- V rámci podpory, rozvoja klientov sú často opakovanými tieto oblasti:
 - § pomoc s porozumením komplikovaných textov, ako požiadať o pomoc a vysvetlenie,
 - § vybavovanie na úrade a porozumenie komplikovaným slovným vyjadreniam, požiadanie o zrozumiteľnejšiu komunikáciu,
 - § rozvíjanie komunikačných zručností (sebaprezentácia pri stretávaní sa s novými ľuďmi - adekvátne reagovanie na nich, komunikácia o svojich silných stránkach a o znevýhodnení, zdvorilé vystupovanie, slovná sebaobrana, komunikácia cez mobil a pod.),
 - § finančná gramotnosť (návčik nakupovania, sledovanie mesačného rozpočtu, platenie účtov, a pod.),
 - § podpora pri nadväzovaní a udržaní sociálnych vzťahov,
 - § zameranie sa na starostlivosť o svoju osobu, o domácnosť,



- § nácvik cestovania, orientácia v priestore, v meste, orientácia v čase,
- § hľadanie bývania,
- § udržanie si bývania,
- § bezpečné správanie sa na sociálnych sieťach a vo vzťahoch (prevencia voči zneužívaniu, obchodovaniu s ľuďmi a pod.),
- § podpora vo voľnočasových aktivitách, rozvoj svojho potenciálu (prevencia sociálno-patologických javov),
- § atď.

▪ Na týchto oblastiach pracujeme s cieľom podporovať mladých ľudí so znevýhodnením v ich samostatnosti, nezávislosti, sebestačnosti, a tak predchádzať sociálnemu vylúčeniu. Podporujeme ich aby v maximálnej možnej miere dokázali viesť nezávislý život v prirodzenom prostredí.

▪ Po vytvorení individuálneho plánu sa pristupuje k jeho realizácii. Zameriavame sa na to, kde sa mladý človek na ceste za svojim cieľom nachádza a čo sa mu už podarilo. Mladý človek si uvedomovaním svojich minulých úspechov posilňuje dôveru v seba samého. Zameriavame sa s ním tiež na to, kto ho na jeho ceste za cieľom môže podporovať a ako. S klientom trénujeme konkrétne kroky, či už formou nácviku, využívame hranie rolových hier, najprv v bezpečnom prostredí. Oceňujeme ho za to, čo sa mu darí, v snahe posilniť ho v jeho fungovaní v reálnych situáciách. Využívame tiež príklady dobrej praxe s cieľom ukázať klientovi, že napriek svojmu znevýhodneniu má možnosti na sebarealizáciu a väčšiu samostatnosť. Mapujeme s klientom drobné zmeny a oslavujeme s ním aj malé úspechy vedúce k dosiahnutiu jeho cieľa. Ukazuje sa nám to ako dôležité pre motiváciu klienta a podporu jeho sebaobrazu. Počas spolupráce s klientom sa uistujeme, či ideme správnym smerom a či klient považuje stanovený cieľ za aktuálny, alebo ho potrebuje zmeniť, upraviť. Hľadáme tiež s ním jeho konkrétne zručnosti a schopnosti, vďaka ktorým sa mu darí posúvať sa smerom k želanému cieľu.

6.1.1 Zreálnovanie očakávaní

▪ Pri spolupráci s mladými ľuďmi sa snažíme ich sprevádzať na ceste za ich cieľmi, aby mohli v živote fungovať čo najviac samostatne. Pritom sa v nich usilujeme posilňovať dôveru v nich samých, aby poznali svoje silné stránky a svoj potenciál. Niekedy sa nám stane, že mladý človek vníma prekážky ako menej zložité, a svoj život po škole vidí možno menej reálne. Snažíme sa k tomu pristupovať citlivo, aby sme nenarušili vzťah medzi klientom a pracovníkom, a aby mladý človek bol aj v tejto fáze učenia sa v bezpečí a rešpektovaný. Pre priblíženie uvádzame nasledujúci príklad:

▪ **Spolupracovali sme s mladým mužom s mentálnym postihnutím, študujúcim na OUI pomocné murárske práce. Mladý muž bol z Centra pre deti a rodiny. Na jednom z našich prvých stretnutí povedal pracovníkovi, že hneď po škole sa zamestná ako murár a kúpi si dom. Pracovník sa ho opýtal, či vie, koľko bude zarábať na pozícii pomocný murár (jeho študijný odbor). Keďže nevedel, súhlasil s návrhom pracovníka, aby sa spoločne pozreli na pracovné portály a našli si v inzerátoch priemerný plat na pozíciu pomocný murár. Následne si vysvetlili rozdiel medzi hrubým a čistým platom, a spravili si spoločne „rozpočet pre domácnosť“, kde mladý muž postupne prichádzal na všetky výdavky, ktoré bežne má, a ktoré bude mať po odchode z CDR. V tejto chvíli už mal predstavu o tom, akú sumu bude mať k dispozícii pri pravidelnej mesačnej výplate. Pokračovali v pozeraní portálov s realitami, skúmali ceny bytov a domov, a tiež sumu hypotéky, ktorú by zvládol platiť. Vysvetlili si, čo znamenajú poplatky za byt (rozhlas, televízia, elektrina, voda, správa bytu a pod.).**

▪ **Mladý muž si počas tohto hľadania uvedomil, že kúpa domu či bytu hneď po škole nie je veľmi reálna. Viac sa zorientoval v cenách podnájmov a zistil, že by si na začiatok vedel zabezpečiť bývanie v ubytovni, a neskôr aj na samostatnú izbu v zdieľanom podnájme. Tento proces uvedomenia sa udial za podpory jeho poradcu – pracovníka TP, a trval niekoľko individu-**

álnych konzultácií s klientom. Trvalo to dlhšie, ako keby mu pracovník hneď na začiatku povedal, že kúpa domu hneď po škole nebude možná. Avšak to, že mladý muž na to mohol prísť sám, bolo oveľa dôležitejšie, ako samotná informácia. Na základe poznatkov z pracovných a realitných portálov, a po prejdení si finančného rozpočtu jeho budúcej domácnosti sa sám rozhodol, že nebude skúšať hneď po škole kúpiť byt alebo dom. Uvedomil si reálnejšie možnosti, vzhľadom na ponuky práce v meste, v ktorom chcel žiť, aj vzhľadom na ponúkanú výšku mzdy na jeho pracovnej pozícii.

▪ Tento prístup je pre nás veľmi dôležitý, lebo ponúka mladému človeku možnosť byť pre nás partnerom, samostatne sa rozhodovať. Nevystupujeme v tejto spolupráci z pozície autority. Naopak, s rešpektom voči mladému človeku, k jeho potrebám, schopnostiam aj úrovni informovanosti.

6.2 Techniky, nástroje v Tranzitnom programe

6.2.1 Terapeutické karty

▪ V Tranzitnom programe sa nám pri spolupráci s klientmi osvedčili rôzne terapeutické karty. Slúžia nám nielen na nadviazanie kontaktu s mladým človekom na začiatku spolupráce. Aj v priebehu, počas naplňovania individuálneho plánu, nám ponúkajú možnosť získať od klienta spätnú väzbu na našu spoluprácu, či na ním prežité situácie, konflikty, úspechy a neúspechy. Môžeme si pomôcť využitím terapeutických kariet aj po tranzitnej praxi, kde sa pýtame klienta, aké to pre neho bolo, a poprosíme ho, aby odpoveď vyjadril výberom jednej z kariet.

▪ Terapeutické karty ponúkajú klientovi možnosť „bezpečnejšej odpovede“. Pri budovaní vzťahu s pracovníkom na začiatku spolupráce môže byť karta pre klienta pomôcka, za ktorú sa na chvíľu môže „schovať“. Keď napríklad hovorí o tom, ako sa cíti rybička na karte (karty More emócií), hovorí vlastne o sebe. Pomôže mu to lepšie vyjadriť svoje pocity a postoje.

▪ Pri práci používame najčastejšie tieto karty:

§ More emócií	§ Dixit
§ Život je život	§ Svetom hodnôt
§ Cesta životom	§ Silné stránky

▪ Karty Silné stránky používame tiež v rámci sebaspoznávania mladého človeka, pri aktivitách kariérového poradenstva. V rámci prípravy na písanie životopisu si môžeme s mladým človekom prejsť jednotlivé karty Silné stránky, rozprávame sa o tom, čo ktoré znamenajú (napríklad čo znamená byť lojálny, precízny, vytrvalý a pod.). Na základe porozumenia si môže mladý človek lepšie premyslieť, aké vlastnosti – silné stránky by chcel mať v životopise zapísané on, ktoré ho vystihujú.

▪ Terapeutické karty je možné využívať aj pri online práci s klientom, čo sa nám osvedčilo aj v čase pandémie, keď neboli možné osobné stretnutia s mladými ľuďmi.

6.2.2. Profil na jednu stranu

▪ Profil na jednu stranu je ďalším spôsobom, ako sa mladý človek môže o sebe dozvedieť viac. Zároveň sa zameriavame na jeho zdroje, pretože úlohou je nájsť odpovede na otázky:

§ **Čo je pre mňa dôležité?** - mladý človek si pri vyplnení môže viac uvedomiť svoje silné stránky a priority, hodnoty.

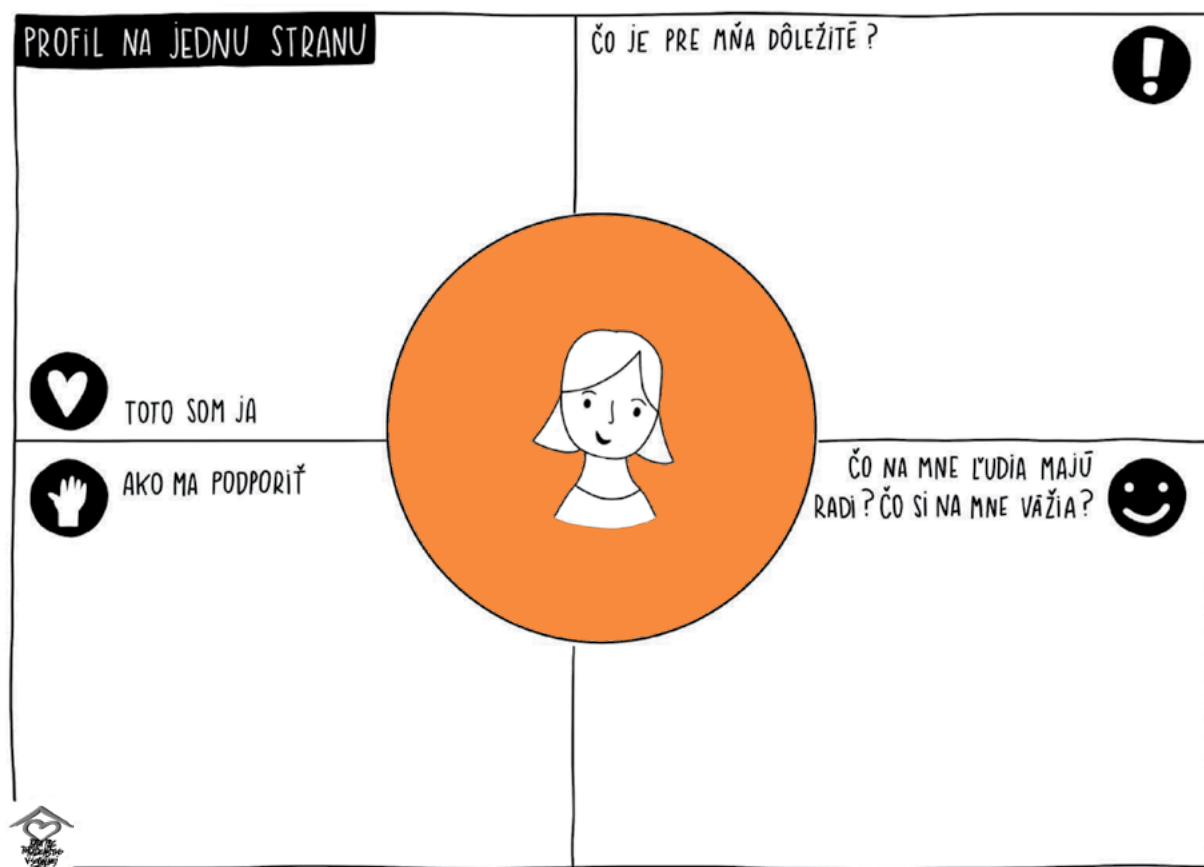
§ **Akú podporu potrebujem?** – umožňuje mladému človeku zamyslieť sa nad tým, akú podporu potrebuje, aby dokázal žiť čo najviac samostatne. Tiež sa môže zamyslieť nad tým, kto mu takúto podporu môže poskytnúť, prípadne ako ho môže o túto podporu požiadať.

§ **Čo mi ide? Čo je na mne pekné? Za čo som na seba hrdý?** - zameriavame sa viac na charakterové vlastnosti a osobnosť človeka, ako na jeho vzhľad

▪ Profil na jednu stranu je tiež spôsob, akým sa mladý človek môže predstaviť druhým, a ako mu oni môžu porozumieť.

▪ Pri tvorbe Profilu na jednu stranu môžeme použiť rôzne formy a kreatívne postupy. Veľkosť môže byť na A3, aby sa na profil zmestili rôzne obrázky, fotky. Profil sa taktiež môže aktualizovať podľa potrieb a preferencií mladého človeka.

▪ Viac informácií o Profile na jednu stranu môžete nájsť v časti Zdroje.

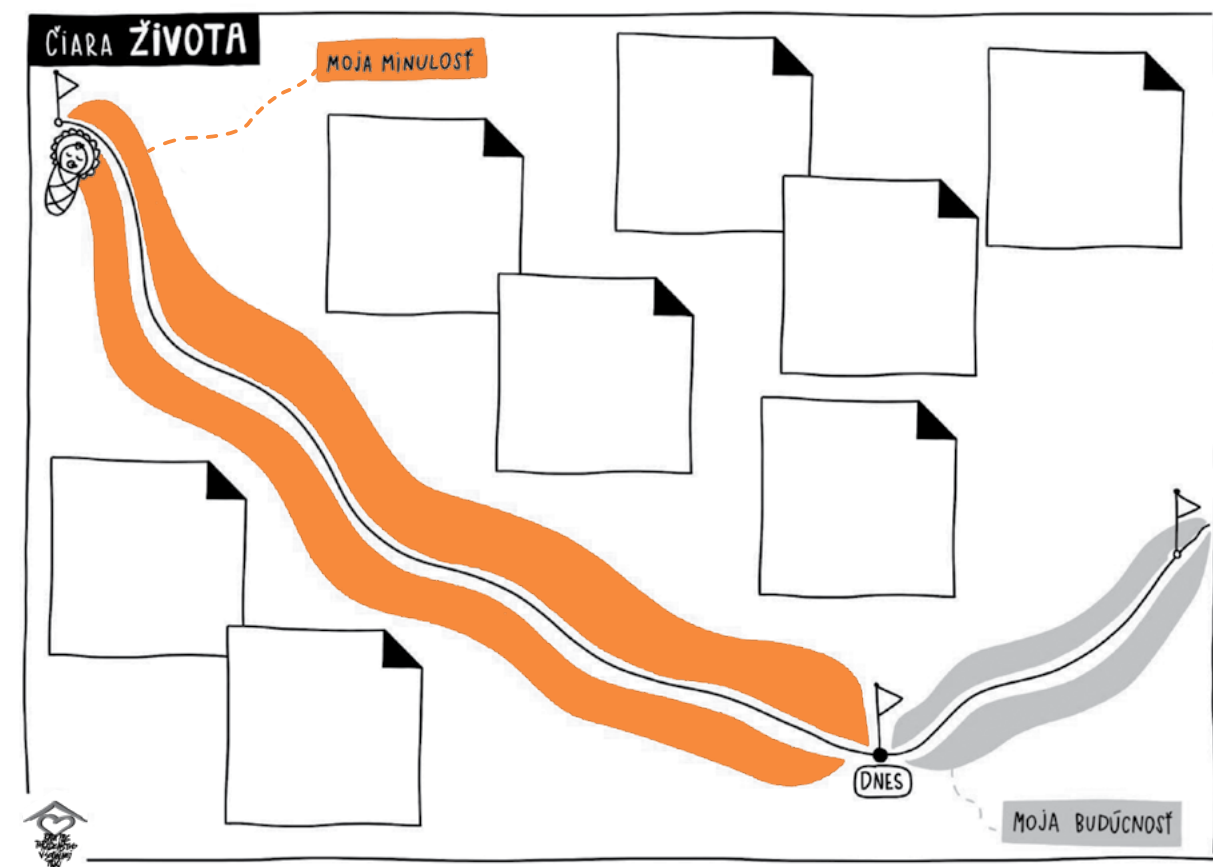


6.2.3. Čiara života

▪ Ďalšia technika, ktorú používame pri spolupráci s mladými ľuďmi, je Čiara života. Vychádza z prístupu zameraného na človeka.

▪ Čiara života prináša mladému človeku pohľad na svoju minulosť z pohľadu svojich úspechov a príležitostí na učenie a rast. Chronologicky sa s mladým človekom pozeráme na to, ako a vďaka čomu zvládol predchádzajúce ťažkosti, čo sa pri nich naučil. Taktiež hľadáme v jeho živote situácie, kedy prejavil svoju silu, konkrétnu silnú stránku, a ako sa vďaka nej posunul, prípadne komu vďaka svojej silnej stránke pomohol.

▪ Čiara života umožňuje mladým ľuďom zamyslieť sa v rozhovore nad svojim životom, a podľa reakcií našich klientov vidíme, že im pomáha taktiež viac si veriť. Napĺňa to zároveň našu snahu skompetentňovať klienta a posilňovať jeho sebadôveru a vieru v to, že zvládne prekážky v budúcnosti.



7. Job cluby, skupinová práca s klientmi

▪ S mladými ľuďmi spolupracujeme v Tranzitnom programe hlavne individuálne, ale dopĺňame našu spoluprácu aj o skupinové stretnutia. Na nich si môžu navzájom zdieľať svoje skúsenosti, pohľady, ale aj sa učiť nové veci a rozvíjať zručnosti, ktoré by ťažšie rozvíjali počas individuálnych stretnutí s nami (napr. schopnosť spolupracovať s druhými, otvorene komunikovať, poskytovať konštruktívnu spätnú väzbu, riešiť situácie kompromisom a pod.). Taktiež sa snažíme zapojiť rovesníkov do poskytovania pozitívnej spätnej väzby pre klienta, využiť tak silu skupiny a možné podporujúce osoby pre klienta.



▪ Tieto skupinové stretnutia voláme Job cluby. Dôvodom je, že obsahovo sa zameriavajú hlavne na oblasť súvisiacu so zamestnaním, teda celého procesu od sebapoznania, hľadania si práce, až po zamestnanie sa.

▪ Na stretnutiach sa tiež usilujeme využiť prítomnosť rovesníkov pri zdieľaní pozitívnych aj negatívnych skúseností. Mladí ľudia už s nami majú vytvorený vzťah, ale my nie sme ich spolužiaci, ani v ich veku. Môže v nich viac zarezonovať, keď im o svojej skúsenosti povie ich spolužiak či kamarát, napríklad zážitok z pohovoru alebo hľadania si bývania.



▪ Príklady tém, s ktorými pracujeme na skupinových stretnutiach:

- § sebapoznanie – silné stránky,
- § podpora spolupráce,
- § zvládanie konfliktných situácií,
- § prevencia obchodovania s ľuďmi,
- § kritické myslenie,
- § ako zvládnuť pandémiu,
- § finančná gramotnosť – náklady na život po škole, ako si ušetriť peniaze,
- § prečo je dôležité dokončiť si školu,
- § skúsenosti s pracovným pohovorom,
- § skúsenosti s podpisovaním pracovnej zmluvy
- § nácvik pracovného pohovoru (vo dvojiciach, alebo v dvoch skupinách, kde si vyskúšajú možnosť uchádzača aj personalistu),
- § digitálne zručnosti,
- § bezpečné správanie na sociálnych sieťach,
- § pôžičky, exekúcie.

▪ Témy na skupinové stretnutia vyberáme aj s ohľadom na individuálne ciele našich klientov. Taktiež s nimi preberáme, čomu by sa chceli na stretnutiach venovať, aby boli tieto stretnutia pre nich užitočné. Počas pandémie sme organizovali online Job cluby.



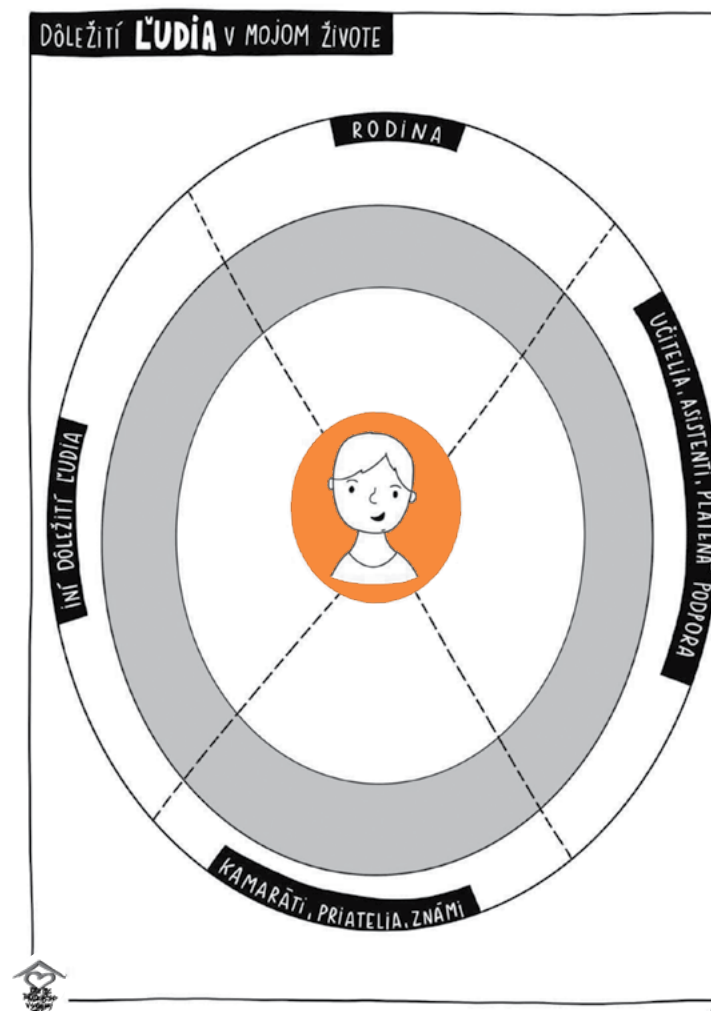
8. Práca so systémom okolo mladého človeka

8.1. Dôležití ľudia v živote mladého človeka

▪ V Tranzitnom programe sa nám osvedčuje multidisciplinárny prístup pri podpore mladého človeka. Vo svojej práci prepájame sektor školstva (kým je náš klient ešte v škole), sektor sociálnych služieb, a sektor práce (podpora na trhu práce). Preto sa nám osvedčuje zapájať do spolupráce a podpory aj iných ľudí či organizácie. Rovnako tak vychádzame v rámci teoretických východísk zo systemických prístupov, v ktorých sa do spolupráce zapája tzv. systém okolo klienta, teda dôležité osoby v jeho živote.

▪ Práca so systémom klienta tak má dve roviny, ktoré sa môžu vzájomne prekrývať v niektorých bodoch.

▪ Osoby v živote klienta, ktoré ho môžu podporiť na jeho ceste za samostatnosťou. S mladým človekom sa stretávame jedenkrát do týždňa na individuálnych stretnutiach, a taktiež na skupinových stretnutiach (cca 1x za dva mesiace). V živote klienta sú okrem nás dôležití ľudia, ktorí s ním trávajú viac času. Napríklad rodič, alebo učiteľ či majster odborného výcviku v škole. Preto je pre spoluprácu prínosom, keď sa nám podarí zapojiť do nej aj týchto (a iných pre klienta dôležitých) ľudí. Keď napríklad mladý človek rozvíja v rámci individuálneho plánu schopnosť otvorene komunikovať s druhými, podpora zo strany rodiča (ktorý o jeho cieľoch z IP vie) môže byť pre neho veľmi užitočná.



8.2. Spolupráca so zamestnávateľmi, ďalšími organizáciami a inštitúciami

▪ Druhou rovinou je spolupráca s rôznymi organizáciami, inštitúciami a firmami na trhu práce. Ako príklad môžeme uviesť spoluprácu s CDR. V Centrách pre deti a rodiny sa taktiež zameriavajú na podporu mladého človeka pred odchodom z CDR a začiatkom samostatného života. Vnímame ako dôležité prepojiť sa v spolupráci s pracovníkmi z CDR, aby sme pri podpore klienta nerobili aktivity dvojmo, ale aby sme sa v nich dopĺňali. Naším cieľom je dohodnúť sa spoločne s nimi a klientom na krokoch a činnostiach, ktoré budeme robiť s klientom my, a na čo sa s ním zamerajú oni. Ideálne je, ak sa vzájomne dopĺňame a všetko to podporuje mladého človeka na jeho vlastnej ceste k samostatnosti.

▪ Spolupráca so školami prebieha na úrovni popísanej vyššie, kedy môžu byť učitelia, majstri odborného výcviku či iní pracovníci školy významnými pre ďalšiu podporu mladého človeka. K tomu je nevyhnutná dohoda s vedením každej školy a vopred dohodnuté podmienky, za akých bude naša spolupráca prebiehať.

▪ Vzhľadom na to, že poskytujeme mladým ľuďom so znevýhodnením aj podporu služieb zamestnanosti, je dôležité spolupracovať s firmami na otvorenom trhu práce. Pri oslovovaní a komunikácii s firmami sme sa museli učiť inému jazyku, a tiež pozrieť sa na túto situáciu z pohľadu zamestnávateľa či poskytovateľa tranzitnej praxe. V prípade, že chceme osloviť organizáciu pre spoluprácu s realizáciou tranzitných praxí klientov, usilujeme sa osloviť ich s už konkrétnym modelom spolupráce, ktorý je ale otvorený ich pripomienkam a potrebám. Samozrejmosťou je spoločne vyšpecifikovať konkrétne pracovné činnosti, ktoré by naši klienti mohli v rámci tranzitnej praxe u nich vykonávať. Tiež sa usilujeme poukazovať na užitočnosť realizácie tranzitnej praxe pre nich – čo tým môžu získať, keď náš klient, mladý človek so znevýhodnením bude u nich vykonávať tranzitnú prax.

▪ Zamestnávateľom poskytujeme možnosť kratšieho zaškolenia či informatívneho stretnutia ešte predtým, ako k nim nastúpi náš klient do zamestnania, alebo na tranzitnú prax. Rovnako ponúkame zamestnávateľom mať v nás akéhosi prostredníka pri riešení ťažkostí najmä počas skúšobnej doby ale aj neskôr, keď náš klient nastúpi do zamestnania. Naším cieľom je poskytnúť podporu v tomto období nielen mladému človeku, ale aj jeho zamestnávateľovi, aby sa znížilo riziko predčasného ukončenia brigády či pracovného pomeru.

▪ Ukázalo sa, že bez aktívnej spolupráce a podpory pre zamestnávateľov nemá služba Tranzitného programu želaný efekt. Nestačí nám zamerať sa len na klienta a jeho podporu a správanie. Je nevyhnutné komunikovať so zamestnávateľom (či už ide o poskytovanie tranzitných praxí, alebo priamo zamestnanie nášho klienta na otvorenom trhu práce).

8.3. Práca so systémom za prítomnosti klienta

▪ Pri spolupráci s podporujúcimi osobami klienta či pri komunikácii so zamestnávateľom sa usilujeme o zapojenie mladého človeka v čo najvyššej možnej miere. Chceme sa vyhnúť tomu, aby sme o klientovi hovorili bez jeho prítomnosti. Splňa to podmienku transparentnosti a rešpektu voči nemu.

▪ Bežne je zaužívané, že služby pre klienta sa riešia so zapojenými inštitúciami bez jeho prítomnosti. Vzhľadom na charakter našej služby, keďže sa snažíme mladého človeka so znevýhodnením čo najviac splnomocniť pre vlastný život, je pre nás dôležité zapojiť ho do komunikácie s inými odborníkmi či inštitúciami, ktorá sa týka jeho samotného. Nevidíme dôvod, prečo by sme sa mali stretávať v jeho záujme bez jeho prítomnosti, on je totiž tou najdôležitejšou osobou.

9. Spolupráca s klientmi v online priestore

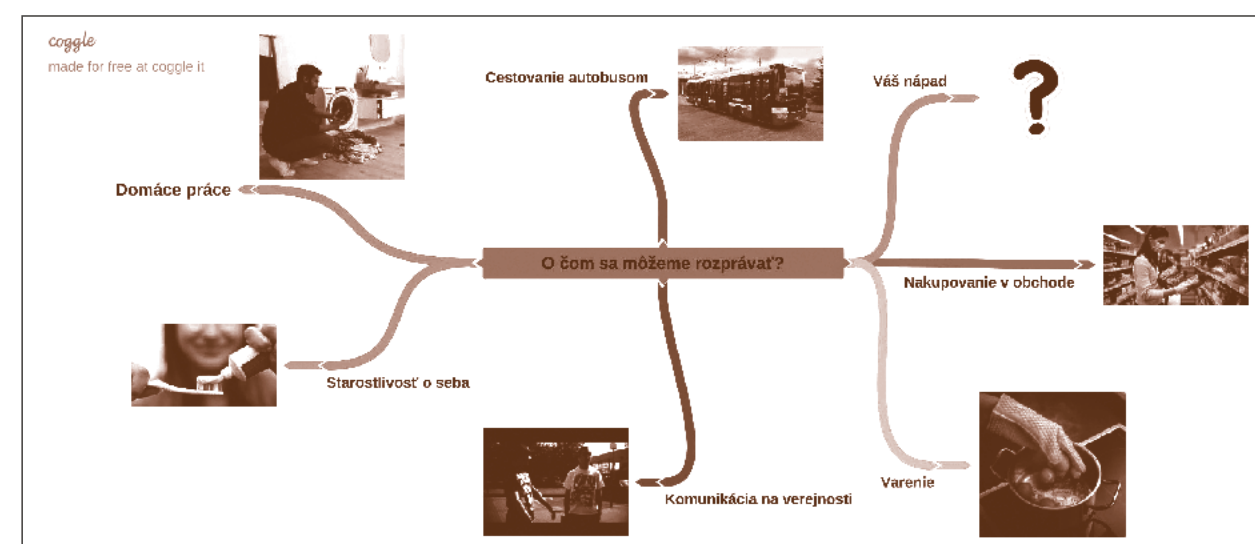
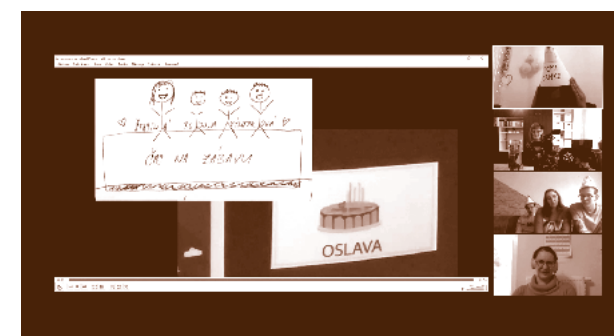
▪ Pandémia COVID-19 prinútila nielen nás, ale aj našich klientov presunúť sa pri spolupráci do online priestoru. Nie s každým mladým človekom to bolo možné, aj vzhľadom na obmedzenia ohľadom techniky či internetového pripojenia. Najväčším úspechom bolo, keď sa nám v tomto období darilo spolupracovať s nimi cez videohovor. Využívali sme pri tom rôzne platformy a aplikácie, podľa toho čo bolo klientovi blízke, ľahké používať (Zoom, Google Meet, Messenger, Viber). Časť z našich klientov sa nechcela (alebo kvôli obmedzenému pripojeniu nemohla) stretávať s nami cez videohovor, preto sme si buď písali cez messenger či iné chatové aplikácie, alebo sme si telefonovali.

▪ Pri spolupráci cez videohovor sme sa potrebovali naučiť a osvojiť si prácu s rôznymi online nástrojmi. Najviac sme s klientmi využívali nástroj Jamboard, čo nám umožnilo naraz písať s klientom na jednu nástenku. Vyžadovalo si to od nás viac príprav, pretože sme mnohé naše nástroje a techniky upravovali do online priestoru. Ukázalo sa to však ako reálne a najmä užitočné pre našich klientov, ktorí sa tak aj v čase pandémie počas nemožnosti osobného kontaktu mohli stretávať.

▪ Online priestor a spolupráca s klientom v ňom nás naučili tieto veci:

§ Je potrebné skrátiť čas konzultácie, pokiaľ prebieha online – pre mladého človeka môže byť náročnejšie udržať pozornosť na celú hodinu, ako to je pri osobnom stretnutí.

§ Nevyhnutná je dôkladná príprava, pri tvorbe používať grafické prvky, obrázky, jednoduché slová, a zároveň vytvárať konkrétny nástroj tak, aby počas jeho využitia klient nebol zahltený podnetmi (napríklad príliš veľa obrázkov, šípok, farieb, vysvetliviek).



10. Čo sa nám osvedčilo pri našej práci

§ **Zameriavanie sa na drobné úspechy a posuny v online priestore – po vypuknutí pandémie začala naša kolegyňa spoluprácu s mladým mužom, ktorý mal poruchu autistického spektra a komunikácia s ním v online priestore bola náročnejšia. Na prvom stretnutí vydržal na videu 12 minút. Keď na druhom online stretnutí dokázal udržať pozornosť na monitor na 15 minút, a neskôr ešte dlhšie, uvedomili sme si tento posun a v tíme sme mali z toho radosť.**

▪ Najdôležitejšie z online spolupráce s klientmi bolo pre nás uvedomiť si, že napriek nemožnosti stretnúť sa osobne, môžeme aj v online priestore poskytovať našim klientom podporu, a oni sa môžu posúvať ďalej.

▪ Vyžaduje si to rozvoj digitálnych zručností nás pracovníkov a tiež môžeme rozvíjať digitálne zručnosti u našich klientov.

▪ Spolupráca s mladými ľuďmi so znevýhodnením prináša veľa pekných a silných momentov aj pre nás pracovníkov. Zároveň často bojujeme s prekážkami, ako je nedostatok financií, nepostačujúce inkluzívne nastavenie na trhu práce aj celkovo v spoločnosti, dopady pandémie a iné ťažkosti. To pôsobí negatívne aj na motiváciu pracovníkov, preto sa snažíme o seba postarať, aby sme mali dosť sily a energie do našej práce. V tíme sa nám osvedčilo niekoľko postupov, ktoré Vám prinášame.

10.1. Najmenej pozorovateľný úspech

▪ V spolupráci s mladými ľuďmi so znevýhodnením sme sa potrebovali naučiť, že úspech nie je len nájdenie si práce, bývania či schopnosť fungovať úplne samostatne. Úspechom je veľa iných, na prvý pohľad drobných posunov v živote klienta, ktoré sa niekomu môžu zdať malé či bezvýznamné, ale v živote klienta a jeho rodiny môžu byť veľkým posunom. Z toho dôvodu sme v tíme zaviedli Súťaž o najmenej pozorovateľný úspech. Spoločne si zdieľame úspechy našich klientov, ktoré by sme si možno na prvý pohľad nevšimli, ale naozaj sú na jeho ceste za samostatnosťou úspechom.

▪ V pozadí tejto aktivity je dôležitá myšlienka – byť ako pracovník schopný zamerať pozornosť na to, čo sa klientovi darí, aj keď je to na prvý pohľad drobný posun. Len tak na to môže následne upozorniť samotného klienta aby aj on dokázal vnímať, že sa mu niečo podarilo. Je to veľmi dôležité pre ďalšiu motiváciu klienta pracovať na sebe.

10.2. Naše neúspechy

▪ Už sme písali o tom, že pri našej práci sa nestretávame len s úspechmi, ale často aj z neúspechmi. Je potrebné, aby si aj mladý človek uvedomil, že neúspechy sú bežnou súčasťou života, a je možné sa z nich niečo naučiť.

▪ V tíme sa preto snažíme pripomínať si dôležitosť neúspechu, aby sme mohli túto myšlienku prinášať aj našim klientom. Spoločne si v tíme zdieľame naše neúspechy, ale zároveň sa pri každom zastavíme a popremýšľame, čo sme sa z neho naučili, a čo chceme v budúcnosti robiť inak.

10.3. Tri + jeden

▪ Práca pracovníka v Tranzitnom programe je veľmi rôznorodá a je dôležité, aby sme nezabúdali na hlavný cieľ a myšlienku, ktorú TP prináša. Aj z toho dôvodu sme v tíme zaviedli tzv. Tri plus jeden. Každý pracovník v TP má možnosť na konci pracovného týždňa popremýšľať, ktoré tri pracovné aktivity, ktoré robil počas týždňa boli podľa neho najužitočnejšie a naplňajú ciele TP. Plus jeden znamená inšpiratívnu myšlienku, či už od klienta, rodiča, kolegu, zo školenia alebo inde, ktorá ich posunula v premýšľaní o práci v Tranzitnom programe.

▪ Aktivita 3+1 je zároveň nástrojom na uzavretie pracovného týždňa a pre načerpanie nových síl cez víkend a posilnenie sebadôvery pracovníka v seba samého.

10.4. Úložisko pozitívnych správ

▪ Súčasťou našej práce v TP je získavanie spätnej väzby od našich klientov aj od ostatných zapojených osôb či organizácií. Už pri spolupráci s klientom kladieme dôraz na priebežné zisťovanie spätnej väzby, aby sme vedeli, či naša podpora pre mladého človeka je užitočná, alebo by sme mali niečo zmeniť.

▪ Úložisko pozitívnych správ sme v tíme zaviedli, aby sme si aj my mohli pripomínať pozitívnu spätnú väzbu od našich klientov, ale nielen od nich. Dostávame pozitívne reakcie aj od iných spolupracujúcich osôb či od zamestnávateľov.

▪ Prečo je pre nás dôležité uchovávať si pozitívne reakcie od mladých ľudí a ostatných, s ktorými v rámci TP prideme do kontaktu? Ako sme písali vyššie, aj pracovníci potrebujú mať motiváciu do ďalšej práce, keď s klientmi narážajú na prekážky, či všetko ide nejako pomaly. S tým im pomáha aj naše úložisko pozitívnych správ, ktoré nám nedovolí zabudnúť na zmysel práce v Tranzitnom programe.

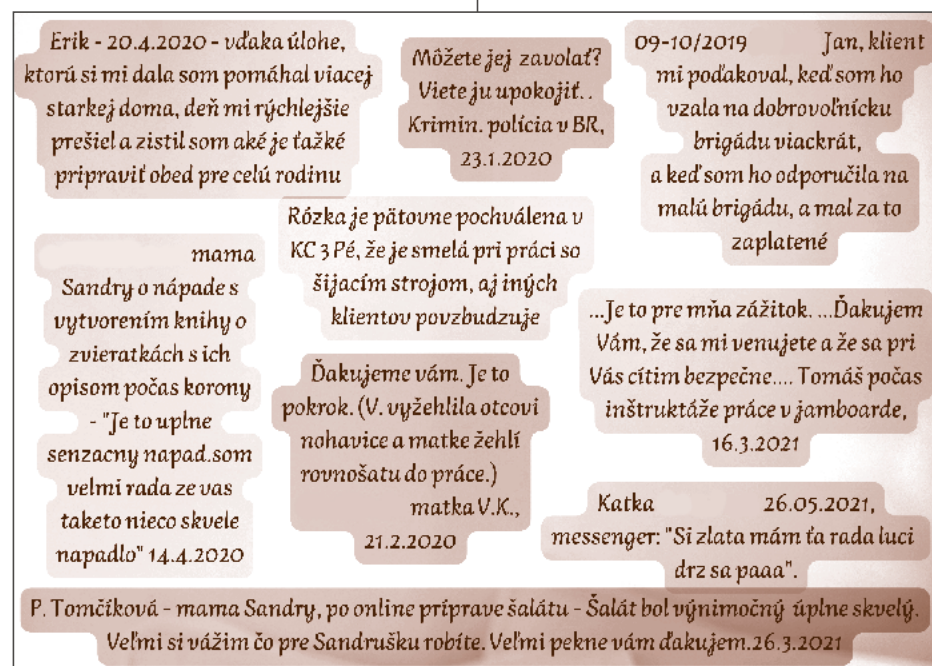
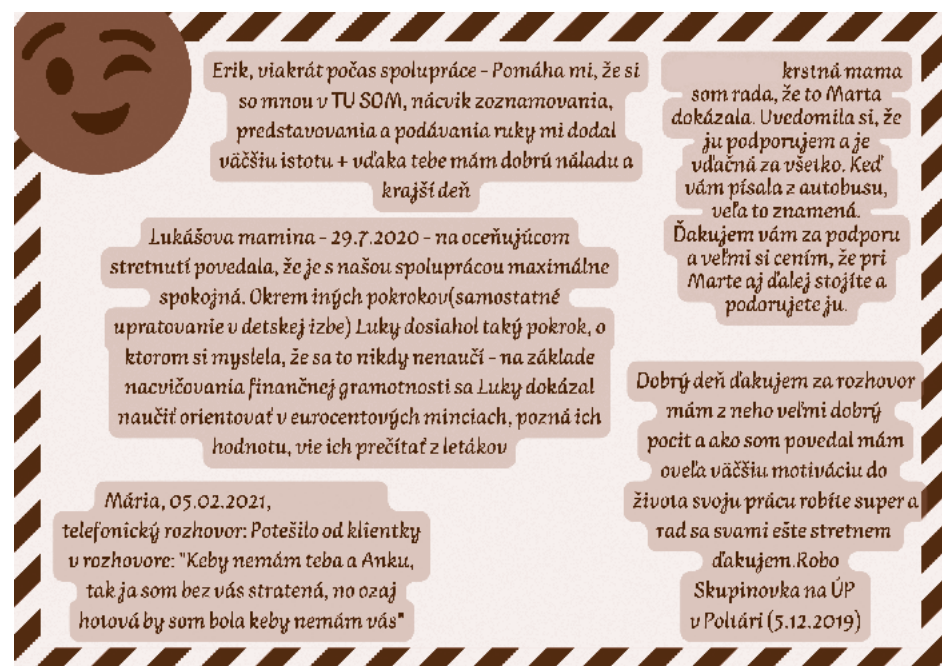
Z nášho Úložiska pozitívnych správ:

- Klient na záverečnom oceňujúcom stretnutí: „Dostal som príležitosť rozťahnuť krídla, lebo predtým som bol ako v ľade. Som rád, že mám prácu. Najviac užitočné mi bolo, že mi poradkyňa robila priesečník medzi tým, kde treba zabráť a kde už nie.“
- Klientka v závere našej spolupráce: „Najviac hrdá som na to, že viem pracovať a chcem sa

- Matka klienta, s ktorým sme (okrem iného) trénovali samostatné cestovanie: „Spravil veľký pokrok za posledný rok, pred rokom by ani nepomyslel na samostatné cestovanie. Super, že to takto zvláda, aj vďaka Vám. Ďakujem.“
- Brat našej klientky: „Dobrý deň, ani som Vám nestihol dnes osobne povedať, akú veľkú radosť mala sestra zo svojej prvej práce v živote. Ďakujem Vám veľmi a sme Vám fakt zviazaní.“

álneho nákupu sa naučil vnímať hodnotu peňazí. Prínosné bolo pre neho aj poznávanie ručičkových hodín. Vďaka programu si vytvoril s Vami vzťah a dôveru, naučil sa zariadiť a zorganizovať čas konzultácie a aj na ňu nezabudnúť. Pre nás rodičov je to veľké plus v synovom osamostatňovaní a zodpovednosti, v zmysluplnom strávení času, ako aj budovaní nezávislejšieho života.“

- Sociálna pracovníčka z CDR o našom klientovi: „Tak krásne sa vypracoval vo vašom projekte. Aký bol lenivý, teraz je aktívny a pracuje na sebe.“
- Pani učiteľka zo školy, s ktorou spolupracujeme a ich žiaci sú našimi klientmi: „Úžasné, kde sa tí žiaci dostali. Neverila by som tomu, naozaj, keď majú okolo seba ľudí, ktorí ich podporia, dokážu nás prekvapiť. A z nej (našej klientky) žiari spokojnosť.“



posúvať ďalej, som samostatná jednotka a ne-
spolieham sa na iných. V projekte som sa veľa
naučila, určite by som odporúčala, aby sa všetci
žiaci zo školy do neho zapojili.“

- Klient, s ktorým sme absolvovali dobrovoľníctvo v kaviarni: „Pomáha mi, že si so mnou v kaviarni, nácvik zoznamovania, predstavovania a podávania ruky mi dodal väčšiu istotu. Vďaka tebe mám dobrú náladu a krajší deň.“
- Klient na konci našej spolupráce, našiel si prácu v odbore: „A ďakujem veľmi pekne za všetko, nebyť vás by som sa tam nedostal. Tak ďakujem veľmi. Som veľmi vďačný za všetko.“
- Klientka po spolupráci s nami: „Ďakujem, že som sa mohla takto posunúť ďalej, aj keď som si myslela, že už sa nemám kam.“
-

- Kamarát nášho klienta počas oceňujúceho stretnutia: „Veľmi sa zmenil odkedy s Vami spolupracuje, je sebavedomejší, a tiež komunikatívnejší. Predtým keď o niečom rozprával, či už to bola situácie alebo človek, len to popisoval. Teraz sa už k tomu vzťahuje, hovorí o svojom postoji k tomu, čo sa stalo, alebo k tej osobe, vyjadruje svoje emócie.“
- Matka nášho klienta: „Chcela by som touto cestou vyjadriť spätnú väzbu, a najmä spokojnosť s programom, do ktorého je náš syn zapojený. Vďaka Vám a Vášmu prístupu sa zdokonalil a aj naučil veľa nových zručností. Je samostatnejší a zodpovednejší v upratovaní lega, vie si zariadiť čas na prácu, ako aj pripraviť pracovné pomôcky. Naučil sa cestovať v autobuse, vypýtať si cestovný lístok, vyhľadať potrebný spoj na internete. Osvojil si prácu s peniazmi, aj prostredníctvom virtu-

- Matka našej klientky: „Ďakujeme, že ste nám pomohli nájsť pre Janku prácu. Veľmi si to vážime. Robíte dobrú prácu, je to radosť, vidieť ako sa Janke plnia sny a ako môže rásť.“
- Vedúca personálneho oddelenia obchodného reťazca (zamestnávateľ, kde pracujú naši klienti a my s nimi spolupracujeme ako pracovní asistenti): „Je super, že konečne niekto začal robiť podporné činnosti, keď sa ľudia zo znevýhodneného prostredia zamestnávajú, že s nimi niekto pracuje na nových návykoch a činnostiach, zodpovednostiach. Pracovný pomer často zlyháva práve na tom, že nový zamestnanec nemá dostatočné návyky a nemá sa mu zároveň kto venovať.“

- Sociálna pracovníčka z CDR o našej klientke: „Váš projekt bol pre ňu úžasná šanca a chytila sa jej. Tešíme sa, že sa môžu zapojiť ďalší klienti. Nech by to všetkým prinieslo to, čo jej. Boli by sme radi, keby to fungovalo aj do budúcnosti.“

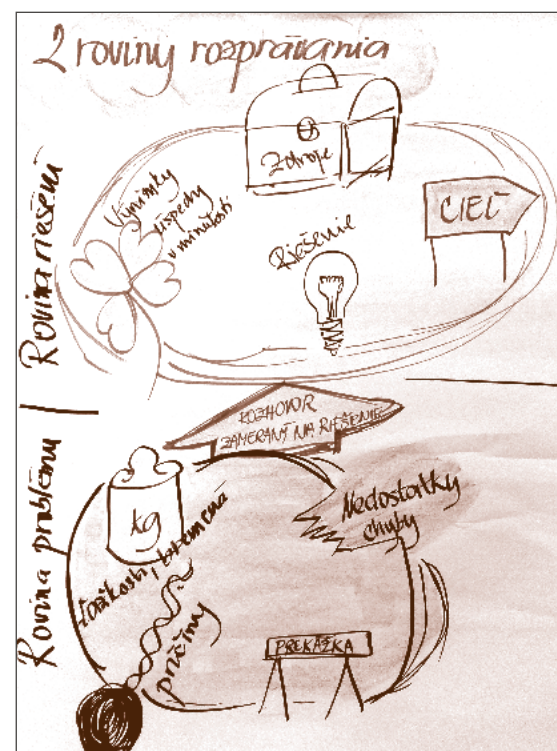
10.5. Starostlivosť pracovníka o seba samého

- V pomáhajúcich profesiách je zvýšené riziko preťaženia, prepracovanosti či až vyhorenia pracovníkov. Uvedomujeme si, že bez starostlivosti o seba samých nebudeme schopní efektívne podporovať našich klientov. V tíme máme pravidelné tímové supervízie a tiež možnosť absolvovať pravidelne individuálne supervízie u vybraného supervízora.

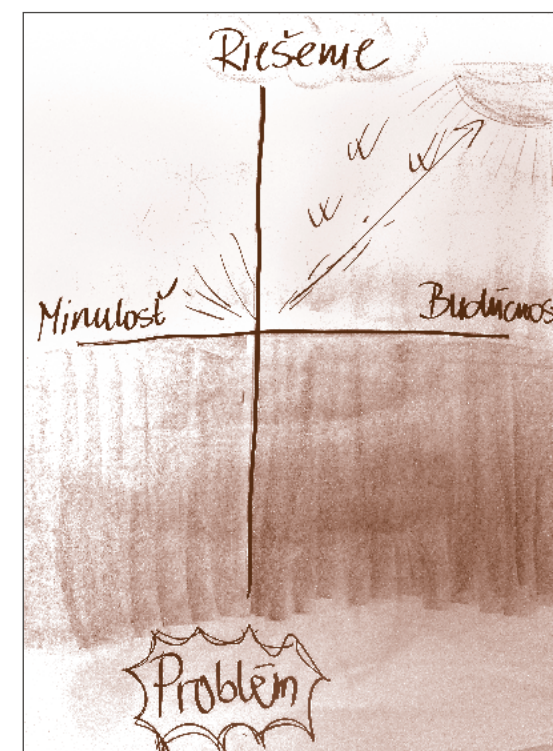
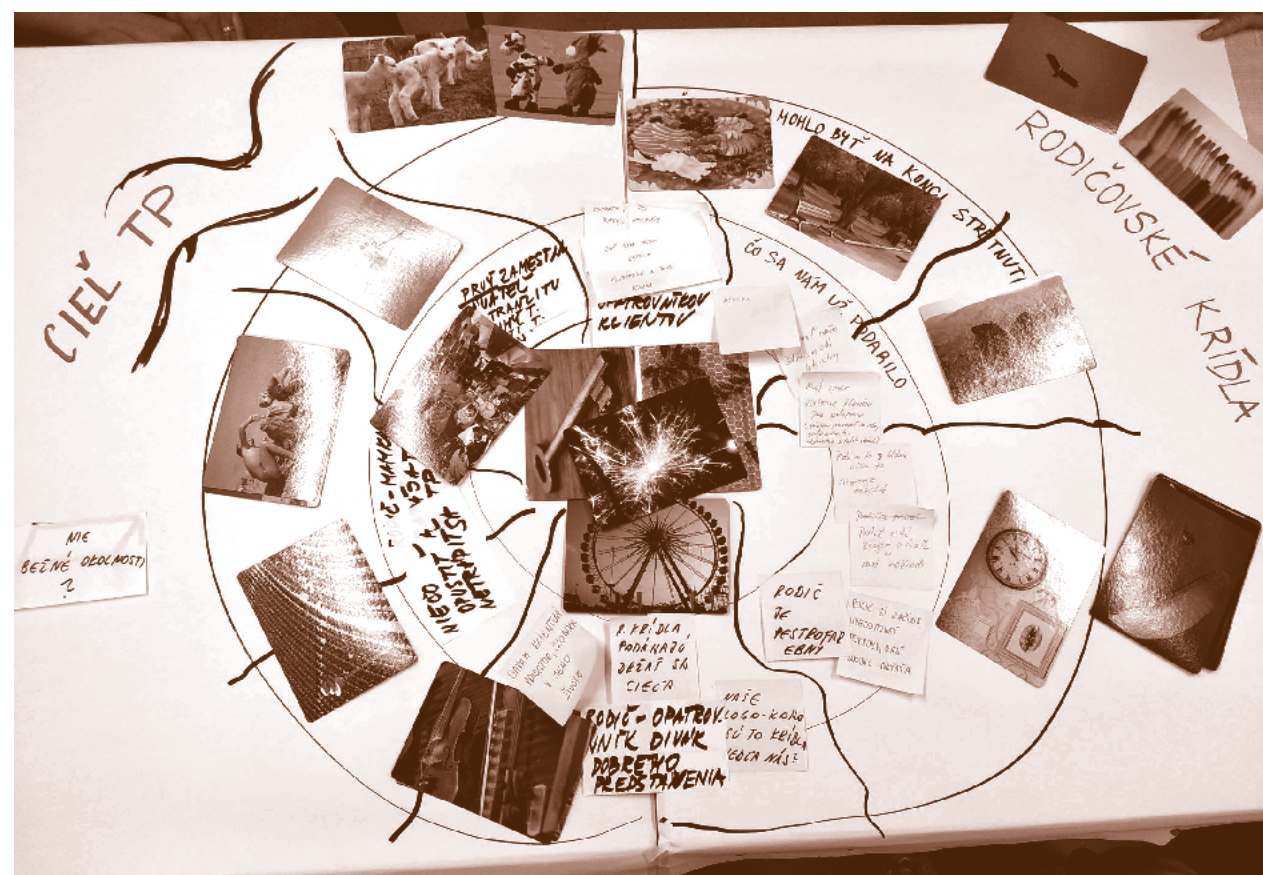
- Potrebujeme veľa trpezlivosti, vytrvalosti aj nezlomnosti, aby sme stále dokázali podporovať mladého človeka, snažili sa inšpirovať druhých a podporovať myšlienku inklúzie vo firmách, v inštitúciách aj v postojoch iných pracovníkov, s ktorými sa stretávame.

V

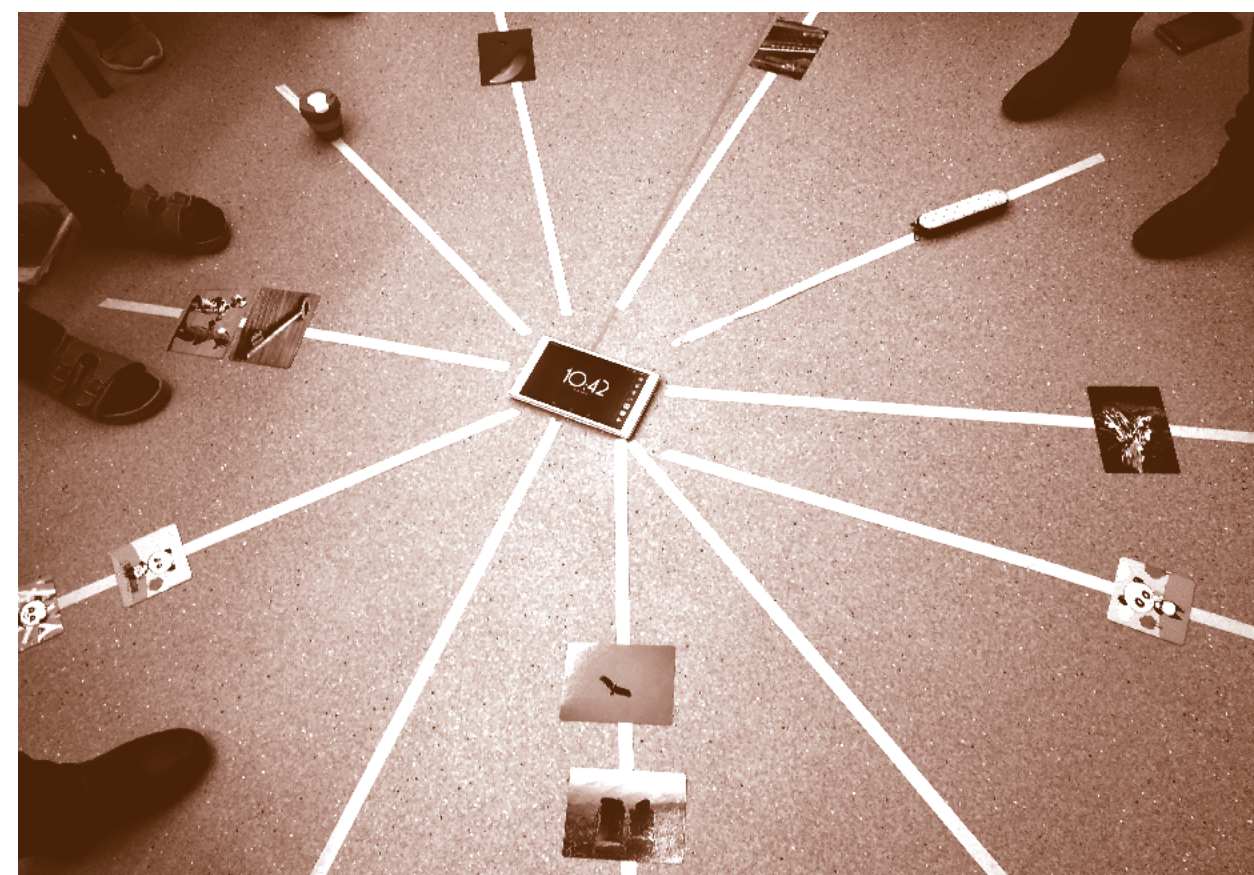
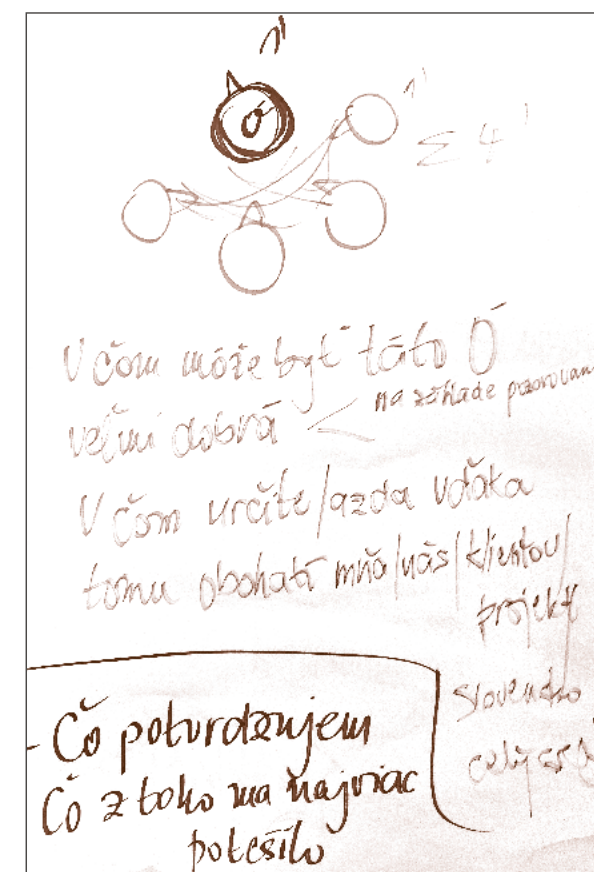
- Starostlivosť pracovníka o seba samého, jeho schopnosť sebareflexie, uvedomenie si, že niektoré situácie sú pre neho príliš a potrebuje niečo zmeniť, alebo potrebuje podporu od niekoho z tímu či externého supervízora – to všetko je



zodpovednosť samotného pracovníka. Keď my ako pracovníci v TP vnímame, že nemáme možnosť toľko trpezlivosti či už pri klientovi, alebo pri jednaní s učiteľmi, zamestnávateľmi a pod., je to pre nás varovanie, aby sme sa viac postarali sami o seba. Keď si viac všímame chyby či nedostat-



ky, alebo naše zlyhania, namiesto toho aby sme sa zamerali na veci, ktoré fungujú a daria sa, je to pre nás príležitosť zamyslieť sa, zastaviť a prípadne využiť podporu niekoho iného. Uvedomenie si, že potrebujem oddych či pomoc, je súčasťou profesionálneho prístupu pracovníka v TP.



11. Príklady dobrej praxe

Peto

▪ Peto bol žiakom OUI (učebný odbor Obchodná prevádzka - pomocné práce pri príprave jedál). Do TP sa zapojil, pretože si myslel, že mu nájdeme prácu. Napriek tomu, že bol v Peťovi potenciál, radšej sa spoliehal na druhých. Myšlienka, že on je zodpovedný za svoj život a my ho budeme sprevádzať pri napĺňaní jeho cieľov, ho zaujala. Začal sám aktívne na sebe pracovať. Venovali sme sa jeho zdrojom a silným stránkam, tiež zvládaniu náročných situácií v živote a vyhľadávaniu pracovných ponúk. V práci na počítači mal rezervy, čo sa odrážalo pri písaní potrebných dokumentov pre zamestnávateľov, pri orientácii na pracovných portáloch bol nepozorný a nedôsledný, neprečítal si celé slová, v konečnom dôsledku potom nerozumel, čo čítal. Bol rád, že ho oslovila kamarátka (tiež naša klientka), aby prišiel za ňou do Česka. Podporili sme ho v takomto smerovaní. Napriek obavám vycestoval a je spokojný. Uvedomuje si potrebu zodpovedného prístupu k povinnostiam. Začal na sebe pracovať, dokončí si prácu a nespolieha sa na iných. Zvyká si na pracovný život. Chce pracovať, aby mohol samostatne žiť, prípadne pomáhať rodine. Potrebuje viac času na zaučenie, občasnú kontrolu a povzbudenie do práce. Má pri sebe kamarátku, ktorá ho povzbudzuje a je mu silnou oporou.

Pavol

▪ Pavol absolvoval OUI v odbore Stavebná výroba - pomocné murárske práce. Pochádza z marginalizovanej komunity. So svojimi súrodencami bol umiestnený v Centre pre deti a rodinu, čo ťažko prežíval. Do TP sa zapojil s cieľom úspešne ukončiť štúdium, získať výučný list, nájsť si prácu a ubytovanie. To, že sme ho v spolupráci brali ako rovnocenného partnera, mu podľa jeho slov dalo priestor pre rozvíjanie vlastných myšlienok. Páčilo sa mu, že niekto bol ochotný počúvať jeho názory a akceptoval ich, dokonca ho v nich podporoval. Veľký význam mala pre neho naša podpora v čase, keď chcel predčasne ukončiť štúdium a po odchode z Centra pre deti a rodiny bol ohrozený bezdomovectvom. Nechcel ísť do Domova na polceste a dokázal si to vybojovať. Vďaka našej spolupráci, rekapitulácii jeho vlastných cieľov a priorít, zvládol náročnú etapu svojho života. Po opakovaní ročníka úspešne získal výučný list. Učil sa zvládať svoju impulzívnu povahu. Často sme riešili vzťahové problémy. Orientovali sme sa na jeho zdroje a okruh podporujúcich osôb. Dnes žije s rodičmi v Plzni, čím sa mu splnil sen o tom, že rodina bude spolu. V rodine si našiel svoje miesto a funguje im to dobre. Našiel si prácu. Jeho optimizmus a viera v seba samého mu dodávajú silu a nádej na lepšiu budúcnosť.

Marián

▪ Marián je 30 ročný muž s viacerými zdravotnými ťažkosťami (organická porucha mozgu, pravdepodobný Aspergerov syndróm). Vyštudoval Technickú Univerzitu, nedarilo sa mu nájsť si prácu alebo si ju udržať, v každom zamestnaní vydržal maximálne dva týždne. Počas spolupráce sme pracovali na posilňovaní jeho sebadôvery, na nácviku jeho komunikačných a prezentačných zručností. Nacvičovali sme s ním potenciálne konfliktné situácie s budúciimi kolegami, so zamestnávateľom. Zamerali sme sa tiež na rozvoj jeho finančnej gramotnosti a orientácie na pracovných portáloch, tiež na nácvik pohovoru (osobne, telefonicky). Marián sa učil prezentovať seba, svoje skúsenosti, aj potreby vzhľadom na jeho znevýhodnenie.

▪ Marián absolvoval tranzitnú prax v galérii, kde evidoval knihy z archívu do počítača (pokračoval v nej z domu v čase pandémie). Pokračoval dobrovoľníckou činnosťou v kníhkupectve (Marián má veľmi rád knihy), a dobrovoľníctvom v mestskej knižnici. Za dobrovoľnícku činnosť bol nominovaný na cenu Dobrovoľník roka.

▪ V mestskej knižnici sa mu podarila veľká zmena - z dobrovoľníka sa stal zamestnancom na pracovný pomer. Je veľmi spokojný, akceptovaný ostatnými kolegami, je právoplatným členom pracovného kolektívu.





12. Zdroje – odporúčaná literatúra

Prístup zameraný na riešenie:

- <http://dalet.cz/ke-stazeni.php>
- De Shazer, S. Klúče k riešeniu v krátkej terapii. Trenčín: Galanta, 1993.
- De Shazer, S., Dolan, Y. a kol., Zázračná otázka, Portál, 2014

Prístup zameraný na človeka:

- <https://vhlave.sk/psychoterapia/pristup-zamerany-na-cloveka/>
- <https://inklucentrum.sk/na-cloveka-zamerany-pristup-vo-vzdelavani-ako-z-neho-cerpat/>

Individuálne plánovanie:

- http://www.rpsp.eu/wp-content/uploads/2021/03/IP_RPSP_2021_web_final-compressed.pdf

Koučing:

- Szabó, P., Meier, D. Koučovanie – krátko, jednoducho, účinne (Úvod do koučovania zameraného na riešenie). Banská Bystrica: CO/Man., 2010.
- Fischer-Epe, M. Koučování: Zásady a techniky profesního doprovázení. Praha: Portál, 2006.

Kids' Skills:

- <https://www.kidsskills.cz/ke-stazeni/>

Profil na jednu stranu:

- <https://www.kvalitavpraxi.cz/aktuality/planovani-zamerene-na-cloveka-nastroje/Kratce-vystizne-a-pozitivne/>

- použité obrázky sú z vlastného archívu ALTERNATÍVA a SOCIA, časti publikácie Individuálne plánovanie a Maslowova pyramída potrieb

soc̣a

THE VELUX FOUNDATIONS

VILLUM FONDEN ✕ VELUX FONDEN

ĀternĀtīvĀ

Na jeseň roka 2018 sa iniciatívou SOCIA – Nadácie na podporu sociálnych zmien a vďaka finančnej podpore nadácie VELUX začal v ALTERNATÍVE – Centre nezávislého života, n.o. realizovať Tranzitný program „Zo školy do života“. Nový tím ľudí v ALTERNATÍVE v Lučenci, Brezne a Banskej Bystrici v práci s mladými ľuďmi spolutvoril Tranzitný program a jedným z výstupov tejto práce je aj táto metodika.

VYDANÉ VĎAKA FINANČNEJ PODPORE
NADÁCIE VELUX.

ISBN 978-80-89851-33-1

