Co-funded by
the European Union

Resilient Transitions Toolkit

Алатки за коучинг и импровизација за млади луѓе пред промена на кариерата

EntreAct

2026



Илустрација создадена со вештачка интелигенција (Canva)

Erasmus+

Одрекување од одговорност и лиценца

Ко-финансирано од Европската Унија. Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не ги изразуваат нужно ставовите на Европската Унија или на Националната агенција MOVIT. Ниту Европската Унија, ниту институцијата што го доделува грантот не можат да бидат одговорни за нив.

EntreAct – проект од Erasmus+ 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753

Ова дело е лиценцирано под Creative Commons Наведи извор–Сподели под исти услови 4.0 Меѓународна лиценца (CC BY-SA 4.0). https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Што дозволува лиценцата. Можете да ја копирате, споделувате и прилагодувате оваа збирка алатки, и за ваши сопствени работилници. Мора да го наведете изворот и вашата прилагодена верзија да ја споделите под иста лиценца.

Како да го наведете изворот. „Resilient Transitions Toolkit. EntreAct – проект од Erasmus+ 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753, 2026. CC BY-SA 4.0.“

Координатор. KLUB PODJETNIŠKEGA GIBANJA EMC, Ptuj, Словенија.

Содржина

Одрекување од одговорност и лиценца 2
За оваа збирка алатки 4
Пристапот 5
Како да ја користите оваа збирка 7
Модул А. Импровизација 9
A01 „Да, и“ 10
A02 CROW: Карактер, Улога, Цел, Место 12
A03 Сцени со збор за инспирација 14
A04 Замрзни (Freeze) 16
A05 Холандски квадрат 18
A06 Игри на статус: висок и низок статус 20
A07 Оскарова улога 22
Модул В. Коучинг фокусиран на решенија 24
B01 Собирање ресурси со фокус на отпорноста 25
B02 Улоги во коучинг тријадата 27
B03 Петте коучинг чекори 30
B04 Цел на разговорот 33
B05 Јазичен коучинг 35
Модул С. Коучингот се среќава со импровизацијата 37
C01 Импро коучинг со прашањето за чудото 38
C02 Импро одење по решение (Solution Walk) 40
C03 Кариерна дилема: А, В, двете или ниедна 43
C04 Импро игри за претприемништво 46
C05 Креативност и иновации преку импровизација 48
Модул D. Рефлексија 50
D01 Дневни групи за рефлексија („молекули“) 51
D02 Личната мандала на учењето 53
D03 Завршна самооценка со клучните компетенции 55
Готови планови за работилници 58
План 1: Прва средба со млади што не се во образование, вработување или обука (NEET) 58
План 2: Ученици што избираат училиште или кариера 59
План 3: Млади што тестираат бизнис идеја 60
Алатки употребени во плановите 61
Речник 62

За оваа збирка алатки

Многу млади луѓе се соочуваат со големи промени. Го напуштаат училиштето, бараат прва работа, ја губат работата или сакаат да ја променат кариерата. Овие промени можат да изгледаат тешки, а многу млади губат самодоверба. Отпорноста помага: тоа е способност да се справите со промената, да се прилагодите и да продолжите кон својата цел. Отпорноста може да се учи и да се вежба.

Оваа збирка користи два методи за вежбање на отпорноста: **импровизација** и **коучинг фокусиран на решенија**. Исто така, покажува како да се комбинираат. Во неа нема енерџајзери ниту општи игри за групата. Секоја алатка е или алатка за импровизација, или алатка за коучинг, или мешавина од двете, или рефлексија за она што е научено.

Алатките им помагаат на младите да градат отпорност, прилагодливост и способност за решавање проблеми, за да ја зголемат својата вработливост и да ги поддржат на претприемничкиот пат.

За кого е наменета. За младински работници и наставници што работат со млади од 15 до 30 години: млади што не се во образование, вработување или обука (NEET), невработени млади, млади од рурални средини, млади мигранти и млади од малцинства, и ученици и студенти што избираат училиште или кариера. Младите можат и сами да ги водат основните алатки за импровизација со свои врсници. Секоја алатка има дел „Прилагодување“ за ниско ниво на јазик, ниска самодоверба, телесен инвалидитет, големи групи и работа онлајн.

Што има внатре. Оваа збирка има 20 алатки во четири модули и три готови планови за работилници. Таа ја прилагодува рамката за отпорност од проектот GenNZ и го проширува пристапот на коучинг од проектот Entreception 2.0 на премините во кариерата. Збирката е достапна на англиски, словенечки, турски, литвански, македонски и српски јазик.

Како настана. Алатките потекнуваат од обуката на EntreAct „Обука и вмрежување на младински работници“ во Марибор, Словенија, од 2 до 9 јули 2026 година. Учествуваа 18 младински работници и наставници од Литванија, Северна Македонија, Србија, Словенија и Турција. Во текот на осум дена научија импровизација и коучинг фокусиран на решенија, ги комбинираа двете за одлуки за кариерата, запознаа млади од локалната средина и секој ден рефлектираа со Youthpass.

Алатките ги состави ЕМС од програмата на обуката што се користеше во Марибор. Тие беа испробани и прилагодени во локални активности со млади во земјите партнери.

Оваа збирка е заеднички европски резултат на шест организации партнери од Словенија, Турција, Србија, Северна Македонија и Литванија.

Пристапот

Отпорност е способност да се справите со промени и тешкотии и да продолжите. Тоа не е цврста црта на личноста. Луѓето ја градат преку искуство, поддршка и вежбање. Секоја алатка именува една до три области на отпорност, на пример самодоверба, прилагодливост, поставување цели или надеж.

Импровизацијата работи „однадвор навнатре“ (Модул А). Играчите глумат без сценарио. Започнуваат со телото, гласот и дејството, а новите чувства и мисли доаѓаат потоа. Ги прифаќаат идеите едни на други и градат врз нив („да, и“). Реагираат кога сцената одненадеж ќе се промени и пробуваат висок и низок статус. Импровизацијата овде не е за тоа да бидете смешни или талентирани. Тоа е безбеден начин да вежбате прилагодување, соработка и говор пред други.

Коучингот фокусиран на решенија работи „однатре нанадвор“ (Модул В). Започнува со желбите, мислите и внатрешните ресурси на младата личност, а потоа се движи кон дејство. Не го анализира долго проблемот. Прашува што сака младата личност и што веќе функционира. Младата личност е експерт за својот живот. Коучот поставува прашања и слуша, а не дава совети. Корисни алатки се целта на разговорот, прашањето за чудото, скалата од 1 до 10 и прашањата за исклучоци.

Коучингот се среќава со импровизацијата (Модул С). Тука се среќаваат двете насоки. Коучот поставува прашања, а младата личност одговара со дејство, а не само со зборови:

- Во **С01**, младата личност ја игра својата посакувана иднина како кратка сцена по прашањето за чудото.
- Во **С02**, еден лик чекор по чекор оди по скала од 1 до 10 на подот.
- Во **С03**, младата личност застанува на четири опции од една кариерна дилема и секоја од нив ја живее по неколку минути.
- Во **С04**, младите тестираат и претставуваат бизнис идеја. Претставуваат измислен производ, а потоа своја идеја, а партнерот надоградува врз неа со „да, и“. Потоа, во тријади, коучот прашува колку е подготвена идејата на скала од 1 до 10, што веќе функционира и кој е еден мал следен чекор.
- Во **С05**, младите создаваат многу идеи преку импровизација, без да ги оценуваат. Потоа, во тријади, коучот му помага на секого да избере една од своите опции и да најде мал следен чекор.

Во С04 и С05, разговорот по активноста ги поврзува игрите со плановите на самите млади.

Играњето улога дава дистанца од сопствените стравови. Тоа може да олесни гледање нови опции и пробување на прв чекор.

Рефлексија (Модул D). На крајот, младите именуваат што научиле. Ги користат осумте клучни компетенции на ЕУ, кои подоцна можат да ги употребат во биографија или на интервју за работа.



Слика: Импровизација и коучинг комбинирани за отпорност

Како да ја користите оваа збирка

Модули и алатки

Модул	За што служи	Алатки
A. Импровизација	Прифаќање идеи, реагирање на промена, играње улоги и статус	7
B. Коучинг фокусиран на решенија	Ресурси, улоги, цели и структура на коучинг разговор	5
C. Коучингот се среќава со импровизацијата	Коучинг прашања на кои се одговара преку сцени и движење; создавање, тестирање и избор на идеи за кариерни и бизнис планови	5
D. Рефлексија	Именување на наученото преку клучните компетенции и Youthpass	3

ID	Наслов	Мин.
A01	„Да, и“	20
A02	CROW: Карактер, Улога, Цел, Место	45
A03	Сцени со збор за инспирација	40
A04	Замрзни (Freeze)	30
A05	Холандски квадрат	30
A06	Игри на статус: висок и низок статус	55
A07	Оскарова улога	40
B01	Собирање ресурси со фокус на отпорноста	30
B02	Улоги во коучинг тријадата	105
B03	Петте коучинг чекори	80
B04	Цел на разговорот	45
B05	Јазичен коучинг	45
C01	Импро коучинг со прашањето за чудото	90
C02	Импро одење по решение (Solution Walk)	90
C03	Кариерна дилема: А, В, двете или ниедна	75
C04	Импро игри за претприемништво	90
C05	Креативност и иновации преку импровизација	90
D01	Дневни групи за рефлексија („молекули“)	30
D02	Личната мандала на учењето	90
D03	Завршна самооценка со клучните компетенции	60

Секоја алатка има кус профил и осум дела: Зошто да ја користите, Ви треба, Подготовка, Чекор по чекор, Прашања за разговор по активноста, Прилагодување, Совети за фасилитаторот и Варијации. Можете да ги водите без дополнителна обука. Прво пробајте ги алатките за коучинг еднаш со колеги.

Едноставен редослед



Слика: Мапа на збирката – предложен редослед на модулите

За една сесија, поминете низ модулите по овој редослед:

1. **Започнете со алатка за импровизација (A).** Таа ја отвора групата преку игра и дејство. A01 „Да, и“ или A04 Замрзни се добар прв избор.
2. **Преминете на алатка за коучинг (B).** Младите ги учат улогите и прашањата, на пример со B01 Собирање ресурси или B02 Улоги во коучинг тријадата.
3. **Комбинирајте ги двете (C).** Користете ги коучинг прашањата во сцена или на скала на подот, на пример C01, C02 или C03.
4. **Завршете со рефлексија (D).** Кратка рунда од D01 или дел од D03.

Трите готови планови за работилници го следат овој редослед.

Избор на алатки

- Одете од „основно“ кон „средно“. A01 до A04 се основни. A05 до A07 бараат група што веќе заедно игра.
- Алатките C работат најдобро кога групата ги знае коучинг улогите од B02.
- Минутите се насока. Планирајте дополнително време за разговорот по активноста и за превод.
- Младите можат да ги водат основните алатки за импровизација за своите врсници. Алатките за коучинг (модулите B и C) оставете им ги на младинските работници или наставниците.

Безбеден простор

- На почетокот договорете се за неколку правила. Учеството е доброволно: секој може да каже „пас“ и да гледа.
- Во коучингот, личноста избира реална, но само умерено важна тема (3 до 7 на скала од 1 до 10).
- Улогите даваат дистанца. По сцената, играчите излегуваат од улогата, на пример со изговарање на своето име.
- Ако некој се вознемири, смирено запрете, понудете пауза и разговарајте со лицето насамо. Ова не е терапија. Кажете му каде да најде дополнителна поддршка, на пример кај училишен советник или локална служба.

Разговор по активноста

По секоја алатка прашувајте по овој редослед: Што се случи? Како се почувствувавте? Што научивте? Како можете да го користите во училиште, на работа или во бизнис идеја? Поставувајте отворени прашања, дајте време за размислување и не осудувајте. Помага ако прво разговарате во парови. Прашањата за разговор по активноста во секоја алатка се предлози. Изберете ги оние што одговараат на вашата група.

Помалку можности и работа онлајн

Секоја алатка има дел „Прилагодување“. Општо: покажувајте наместо само да објаснувате и дозволете сопствени јазици; започнете во парови, а не пред групата; понудете верзии за седење и скала на хартија наместо на подот; поделете ги големите групи, со по еден помошник. Онлајн користете одделни соби (breakout rooms), споделена табла и четот, правете пократки сесии и оставете луѓето сами да одлучат дали ќе ги вклучат камерите.

МОДУЛ А

Импровизација

Глумете без сценарио. Вежбајте да се прилагодувате и да зборувате пред други.

Импровизацијата работи „однадвор навнатре“. Играчите глумат без сценарио. Започнуваат со телото, гласот и дејството, а новите чувства и мисли доаѓаат потоа.



Слика: Модул А – Импровизација (илустрација создадена со вештачка интелигенција)

Во овој модул

ID	Алатка	Минути
A01	„Да, и“	20
A02	CROW: Карактер, Улога, Цел, Место	45
A03	Сцени со збор за инспирација	40
A04	Замрзни (Freeze)	30
A05	Холандски квадрат	30
A06	Игри на статус: висок и низок статус	55
A07	Оскарова улога	40

Во овој модул вежбате:

- прифаќање на идејата на партнерот и градење врз неа („Да, и“);
- реагирање кога сцената одненадеж ќе се промени и пуштање на стариот план;
- говор пред други со помалку стрес и пробување на висок и низок статус.

A01

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

„Да, и“

20 мин. 6-30 лица

Времетраење	20 минути	**Големина на групата**	6-30, во парови	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	соработка, креативност, надеж		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

„Да, и“ е основно правило на импровизацијата: ја прифаќате идејата на партнерот („да“) и додавате нешто на неа („и“). Играчите ја чувствуваат разликата меѓу блокирање на идеите и градење врз нив, што им помага на младите да планираат заедно и да останат отворени за нови опции. На работа, истата вештина им помага да надоградат врз идејата на колега на состанок на тимот или врз желбата на клиентот кога продаваат производ или услуга.

Ви треба

Простор каде паровите можат да стојат или да седат, и тајмер.

Подготовка

- Изберете едноставна тема за планирање на работа или бизнис, на пример „Отвораме мал штанд со храна на пазарот“, „Нашиот тим планира сервис за поправка на велосипеди“ или „Подготвуваме штанд на саем за вработување“.

Чекор по чекор

1. Формирајте парови. Дајте ја темата за планирање. (1 мин.)
2. Рунда 1: Партнерот А предлага идеја. Партнерот В одговара со „Да, но...“ и именува проблем. Се менуваат, а секој одговор започнува со „Да, но“. (2 мин.)
3. Запрете ја рундата. Прашајте две или три двојки: „Колку далеку стигна вашиот план?“ (2 мин.)
4. Рунда 2: Иста тема. Сега секој одговор започнува со „Да, и...“ и додава нова идеја на претходната. (3 мин.)
5. Запрете ја рундата. Неколку двојки им го кажуваат својот план на групата во три реченици. (4 мин.)
6. Завршете со прашањата за разговор по активноста. (8 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Како се разликуваа двете рунди по чувство? Која ви даде повеќе енергија?
2. Кога луѓето во вашиот живот ви велат „да, но“ на вашите идеи? Кога велат „да, и“?
3. Кога е „да, но“ корисно, на пример кога проверувате бизнис план?
4. Каде би можело „да, и“ да ви помогне на состанок на тимот, со клиент или кога планирате свој мал бизнис?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Паровите го користат својот јазик или го цртаат планот; само „да, и“ бара заеднички јазик.
- **Ниска самодоверба:** Работете само во парови; споделувањето со групата е доброволно.
- **Телесен инвалидитет:** Не е потребно движење; паровите седат во тивок агол каде можат да се слушаат.

- **Големи групи:** Сите парови работат истовремено, а само неколку парови споделуваат во чекорите 3 и 5.
- **Онлајн:** Користете одделни соби за паровите, објавете ја темата во четот и вратете ги сите заедно за споделување.

Совети за фасилитаторот

- „Да, и“ не значи согласување со сè во реалниот живот. Тоа е начин прво да се градат идеи, а подоцна да се оценуваат.
- Одржувајте ја темата лесна и позитивна.
- Ако некој се вознемири, на пример затоа што „да, но“ го потсетило на луѓе што ги блокирале неговите планови, сфатете го сериозно и заблагодарете му се. Понудете пауза и разговор насамо, и не го притискајте да сподели повеќе.

Варијации

- **Групна бизнис идеја:** Целата група стои во круг и гради една бизнис идеја, на пример нова услуга за млади што бараат работа. Секој додава по една реченица што започнува со „Да, и“.
- C04 „Импро игри за претприемништво“ ја користи оваа алатка со бизнис тема.

A02

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

CROW: Карактер, Улога, Цел, Место

45 мин. 8-14 лица

Времетраење	45 минути	**Големина на групата**	8-14, во парови	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	прилагодливост, соработка, самодоверба		
Youthpass компетенција	Културна свест и изразување				

Зошто да ја користите

CROW им дава на почетниците едноставна рамка за сцена: Character (карактер), Role (улога), Objective (цел) и Where (место) им кажуваат на играчите кои се, што сакаат и каде се. Младите вежбаат да градат врз идеите на партнерот и да зборуваат пред други со помалку стрес. Истите четири прашања им помагаат да се претстават на интервју за работа: кој сум, која е мојата улога, што сакам и каде сум.

Ви треба

Отворена „сцена“ со столчиња во полукруг за публиката, флипчарт со четирите букви CROW и тајмер.

Подготовка

- Напишете C, R, O и W на флипчартот, по една во ред, со простор за примери.
- Планирајте една кратка примерна сцена што ќе ја покажете со ко-тренер или волонтер.
- Наредете ги столчињата во полукруг, свртени кон сцената.

Чекор по чекор

1. Објаснете дека импровизација значи создавање сцена без сценарио, а CROW им помага на играчите да ја градат заедно. (3 мин.)
2. Претставете ги буквите: C – карактер (кој сум?), R – улога (која е мојата улога спрема партнерот?), O – цел (што сакам во оваа сцена?), W – место (каде сме?). До секоја напишете по еден пример од работата, на пример „млад пекар“, „нов вработен спрема шефот“, „сака слободен ден“, „пекара во 6 часот наутро“. (5 мин.)
3. Покажете кратка примерна сцена со ко-тренер, на пример интервју за работа. Групата ги именува C, R, O и W што ги виделе. (5 мин.)
4. Формирајте парови. Побарајте од публиката место за работа, на пример „биро за вработување“, „штанд на пазар“, „банкарска канцеларија“ или „автомеханичарска работилница“. (3 мин.)
5. Една двојка игра сцена од околу 2 минути и во првите неколку реплики ги разјаснува четирите точки на CROW. (2 мин.)
6. Прашајте ја публиката: „Кој беше карактерот, која беше улогата, која беше целта и кое беше местото?“ Одржувајте ја повратната информација кратка и позитивна. (1 мин.)
7. Повторете ги чекорите 5 и 6 со нови парови и места додека сите не играат, околу 3 минути по пар. (18 мин.)
8. Завршете со прашањата за разговор по активноста. (8 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да започнете сцена без сценарио?
2. Која од четирите букви ви беше најлесна? Која најтешка?
3. Што направивте кога идејата на вашиот партнер беше различна од вашиот план?

4. Како би ви помогнал CROW на интервју за работа или на првиот ден на ново работно место? Кои би биле вашите C, R, O и W?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Дозволете кој било јазик или многу малку зборови, користете Мимика-CROW и нацртајте слика покрај секоја буква.
- **Ниска самодоверба:** Сите парови прво играат истовремено без публика; секој може да каже „пас“ и да гледа.
- **Телесен инвалидитет:** Играјте седејќи, изберете места што бараат малку движење и одржувајте ја сцената без скали.
- **Големи групи:** Поделете се на групи од 8 до 10, секоја со своја сцена и помошник.
- **Онлајн:** Паровите вежбаат во одделни соби, а потоа покажуваат сцени додека другите ги исклучуваат камерите.

Совети за фасилитаторот

- Во импровизацијата нема грешки. „Погрешна“ идеја е понуда што партнерот може да ја искористи. Пофалете го трудот, а не квалитетот.
- Одржувајте ги првите сцени кратки, завршувајте ги со „Благодарам“ и аплауз, и избегнувајте болни ситуации како болница или семеен конфликт.
- Ако некој се вознемири, смирено запрете ја сцената и побарајте од играчите да излезат од ликот, на пример со тресење на рацете и изговарање на своите имиња. Разговарајте со личноста насамо и понудете пауза.

Варијации

- **Мимика-CROW:** Паровите играат ист вид сцена без зборови, а публиката ги погодува четирите точки.
- **CROW за интервју:** Секоја сцена е интервју за работа или телефонски повик до работодавец. Кандидатот ги разјаснува своите C, R, O и W во првите три реплики.

A03

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

Сцени со збор за инспирација

40 мин. 8-20 лица

Времетраење	40 минути	**Големина на групата**	8-20, во групи од 2-3	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	прилагодливост, соработка, решавање проблеми		
Youthpass компетенција	Културна свест и изразување				

Зошто да ја користите

Играчите градат кратка сцена од еден единствен збор, имајќи доверба во идеите на другите и прилагодувајќи им се, и барајќи решенија во самата сцена. Тоа се истите вештини што им требаат на младите кога ситуацијата се менува, а нема план. На работа тоа се случува често, на пример кога клиент поставува неочекувано прашање, достава дојни или интервјуерот прашува нешто што не сте го подготвиле.

Ви треба

Отворен простор со „сцена“, мали картички, пенкала и кутија или торба за картичките.

Подготовка

- Напишете едноставни зборови од работата, барањето работа и малиот бизнис на картички, на пример „клиент“, „цена“, „биографија“, „телефон“, „достава“, „штанд на пазар“, „прв ден“, „шеф“, „банка“. Додајте два или три лесни зборови како „дожд“ или „клуч“ за првата рунда. Избегнувајте зборови што упатуваат на тажни или болни теми. Ставете ги картичките во кутијата.

Чекор по чекор

1. Објаснете ја целта: заедно изградете кратка сцена од еден збор, верувајќи во идеите на другите и градејќи врз нив. (3 мин.)
2. Формирајте групи од по двајца или тројца играчи. (3 мин.)
3. Едно лице од публиката зема картичка со збор и го чита на глас. (1 мин.)
4. Првата група игра кратка сцена инспирирана од зборот. Зборот може да биде местото, предметот, проблемот или името на ликот. Со „достава“, на пример, сцената може да биде мала продавница каде стоката не пристигнала. (2 мин.)
5. Во сцената, играчите ја прифаќаат секоја нова идеја и додаваат на неа. Ако се појави проблем, бараат решение или шанса во него. (за време на сцената)
6. Запрете ја сцената со „Благодарам“ и аплауз. (1 мин.)
7. Следната група зема нов збор и игра. Повторувајте додека сите групи не играат еднаш или двапати. (20 мин.)
8. Завршете со прашањата за разговор по активноста. (10 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Како еден збор стана цела сцена?
2. Кога прифативте идеја од партнерот што не ја очекувавте? Што се случи потоа?
3. Какви проблеми се појавија во сцените и како ги решија играчите?
4. Размислете за интервју за работа, за клиент или за првиот ден на работа. Каде би ви помогнало „препуштањето на текот“ како во овие сцени?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Користете слики или зборови на неколку јазици и дозволете мимика и звуци.
- **Ниска самодоверба:** Сите групи прво играат истовремено без публика; потоа побарајте доброволци и дозволете луѓето да гледаат.
- **Телесен инвалидитет:** Играјте седејќи, изберете зборови што не бараат физичка акција и прочитајте ги картичките на глас.
- **Големи групи:** Водете повеќе сцени паралелно, со по еден помошник, или дајте им на сите групи ист збор и споделете две или три сцени.
- **Онлајн:** Испратете го зборот по чет до одделните соби; групите се враќаат и ги покажуваат сцените со вклучени камери.

Совети за фасилитаторот

- Одржувајте ги сцените кратки за енергијата да остане висока.
- Пофалете ги моментите кога играч ја прифатил и искористил идејата на партнерот. Не оценувајте која сцена била „најдобра“.
- Ако некој се вознемири, на пример затоа што некој збор вратил тежок спомен, смирено запрете ја сцената и дозволете им на играчите да седнат. Разговарајте со личноста насамо, понудете пауза и извадете го тој збор од кутијата.

Варијации

- **Два збора, еден бизнис:** Секоја група зема по две картички, на пример „банка“ и „идеја“, и игра сцена во која млада личност започнува мал бизнис.
- **Еден збор, многу сцени:** Дајте им го истиот збор на сите групи и споредете ги сцените.

A04

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

Замрзни (Freeze)

30 мин. 8-20 лица

Времетраење	30 минути	**Големина на групата**	8-20	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	прилагодливост, креативност, самодоверба		
Youthpass компетенција	Културна свест и изразување				

Зошто да ја користите

Сцената запира, а нов играч започнува нова приказна од истата телесна положба. Играчите вежбаат да го пуштат стариот план и да реагираат на нова ситуација. Младите го имаат потребно тоа кога работната ситуација брзо се менува, на пример кога се пренесува смена, клиент менува нарачка или завршува работа, и кога се менува кариерниот пат. Во коучингот, играта покажува дека една почетна точка може да доведе до многу нови приказни.

Ви треба

Отворен простор со обележана „сцена“ и столчиња за публиката во полукруг.

Подготовка

- Обележете го просторот за сцената.
- Подгответе неколку едноставни почетни идеи од работа и бизнис, на пример „првиот ден на работа“, „жалба на клиент во продавница“, „носење кутии во магацин“ или „продавање овошје на пазарен штанд“.

Чекор по чекор

1. Објаснете ги правилата. Поканете двајца доброволци на сцената. Прашајте ја публиката за работно место или работна активност, или употребете една од вашите почетни идеи. (3 мин.)
2. Двајцата играчи започнуваат сцена со јасни, големи движења. (1 мин.)
3. Некој од публиката вика „Замрзни!“. Играчите запираат и ги задржуваат точните положби. Лицето што викнало лесно го допира еден играч по рамото и тој играч си заминува. (1 мин.)
4. Новиот играч ја зазема истата телесна положба и започнува сосема нова сцена што одговара на неа, на пример магационер што крена кутија станува пекар што вади леб од печката. Другиот играч веднаш ја следи новата идеја. (1 мин.)
5. Продолжете многу рунди, за повеќето луѓе да дојдат на ред. Ако некое време никој не вика, викнете самите „Замрзни!“ и поканете некого што уште не играл. (16 мин.)
6. Завршете со прашањата за разговор по активноста. (8 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Што ви поминуваше низ глава непосредно пред да викнете „Замрзни!“?
2. Какво чувство беше кога некој друг ја запре и ви ја смени сцената?
3. Како најдовте нова идеја толку брзо?
4. Што ви помага да реагирате кога планот на работа или во барањето работа одненадеж се менува, на пример кога интервју се пренесува или понуда за работа се откажува?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Дозволете сцени само со звуци и гестови.

- **Ниска самодоверба:** Никој не мора да излезе на сцена; вие прво викате „Замрзни!“ и избирате само доброволци.
- **Телесен инвалидитет:** Користете положби во седење или стоење што секој може да ги задржи и избегнувајте го подот.
- **Големи групи:** Водете две или три сцени истовремено, секоја со своја публика.
- **Онлајн:** Секој може да каже „Замрзни“; новиот играч ја вклучува камерата, ја копира положбата и започнува нова сцена.

Совети за фасилитаторот

- Побарајте големи, јасни положби. Малите движења даваат малку нови идеи.
- Договорете се пред да почнете дека допирот е само лесно допирање или дека луѓето можат да кажат „надвор“.
- Ако некој се вознемири, на пример затоа што сцената допрела лична тема, запрете ја играта. Понудете пауза и разговарајте со личноста насамо. Започнете одново со полесна тема.

Варијации

- **Кариерно замрзнување:** Секоја нова сцена мора да се случува на друго работно место и никој не смее да повтори занимање. Потоа, како коуч, прашајте: „Која нова сцена би сакале да ја пробате во вашиот сопствен работен живот?“

A05

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

Холандски квадрат

30 мин. 8-20 лица

Времетраење	30 минути	**Големина на групата**	8-20, во групи од 4	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	прилагодливост, соработка, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Културна свест и изразување				

Зошто да ја користите

Четири играчи стојат во квадрат. Секогаш кога квадратот ќе се сврти, пред публиката е нова двојка и ја игра својата сцена. Играчите вежбаат фокус и префрлување меѓу улоги, како што младите го прават меѓу училиштето, работата и семејството. На работа тоа им помага брзо да се прилагодат кога ситуацијата се менува, на пример кога минуваат од клиент на шалтер на телефонски разговор, а потоа на состанок на тимот. Коучот може да ја користи за да отвори разговор за различните „сцени“ од животот на една млада личност.

Ви треба

Отворен простор со „сцена“, столчиња за публиката и лента за обележување и нумерирање на четири места на подот.

Подготовка

- Обележете четири места во квадрат, на оддалеченост од еден голем чекор. На лентата напишете ги броевите од 1 до 4.
- Местата 1 и 2 се напред. Местата 3 и 4 се позади.

```
          ПУБЛИКА
+------------+------------+
|   место 1  |   место 2  |   ПРЕД: оваа двојка игра
+------------+------------+
|   место 4  |   место 3  |   ПОЗАДИ: оваа двојка чека во тишина
+------------+------------+
```

- Свртувањето: кога ќе викнете „Врти“, секој играч оди на местото со следниот број: од 1 на 2, од 2 на 3, од 3 на 4, од 4 на 1.
- Со четири играчи A, B, C и D, предните двојки се:

Момент	Место 1	Место 2	Предна двојка
Почеток	A	B	A и B (сцена 1)
Врти 1	D	A	D и A (сцена 2)
Врти 2	C	D	C и D (сцена 3)
Врти 3	B	C	B и C (сцена 4)
Врти 4	A	B	A и B повторно (сцена 1 продолжува)

- Секоја нова предна двојка има еден играч заеднички со претходната. По четири свртувања, секоја двојка играла по еднаш.
- Прво играјте Замрзни (A04) или Сцени со збор за инспирација (A03), за играчите да знаат како да започнат сцена.

Чекор по чекор

1. Поканете четири играчи на местата од 1 до 4, свртени кон публиката. (1 мин.)
2. Покажете го свртувањето. Вие викате „Врти“ и секој оди на следниот број. Поминете ги бавно сите четири свртувања, како во табелата. (2 мин.)

3. Повторно најавете ги четирите свртувања. За секоја предна двојка, прашајте ја публиката за работна ситуација, на пример интервју за работа, жалба на клиент, состанок на тимот или барање покачување од шефот. Тоа е сценатa на двојката. (3 мин.)
4. Кажете „Почнете“. Предната двојка игра. Вие викате „Врти“ по 30 до 60 секунди. Новата предна двојка веднаш ја започнува својата сцена. Задната двојка молчи и мирува. Кога двојка повторно ќе дојде напред, ја продолжува својата сцена од каде што запрела. (6 мин.)
5. Викајте „Врти“ сè почесто. Потоа, при секое свртување, кажете „Последна реплика“. Предната двојка ја завршува сцената со една реченица. (1 мин.)
6. Поканете нова група од четворица. Повторете ги чекорите од 3 до 5 со нови работни ситуации, на пример пазарен штанд, телефонски повик до работодавец, прв ден на работа или претставување идеја пред банка. Секоја двојка е напред двапати, по околу 1 минута секој пат. Можете да побарате еден играч од публиката да вика „Врти“. (9 мин.)
7. Завршете со прашањата за разговор по активноста. (8 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Како запаметивте каде запрела секоја сцена?
2. Што ви помогна да преминувате од еден лик на друг?
3. Меѓу кои различни „сцени“ се движите во еден ден од вашиот живот?
4. Што ви помага да го задржите фокусот на работа или во барањето работа кога имате многу задачи или луѓе одеднаш?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Дозволете мимички сцени или сопствени јазици и дајте им на секоја двојка картичка со слика.
- **Ниска самодоверба:** Играјте прво во групи од четворица без публика. Само доброволците покажуваат подоцна.
- **Телесен инвалидитет:** Играчите седат на четири столчиња и не се движат. Вие покажувате која двојка игра, наместо да се врти.
- **Големи групи:** Групите од четворица играат паралелно. Едно лице надвор од секоја група вика „Врти“.
- **Онлајн:** Четири вклучени камери. Вие ја именувате двојката што игра. Другите ги исклучуваат микрофоните и мирно стојат.

Совети за фасилитаторот

- Започнете полека. Смеењето на грешките е дел од играта.
- Одржувајте ги идеите за сценитe едноставни и многу различни една од друга, на пример пекара, автомеханичарница, кол центар и фарма.
- Ако некој се вознемири, на пример затоа што се почувствувал изгубено, запрете со јасно „Благодарам“. Кажете дека заборавањето овде е нормално. Разговарајте со личноста насамо и понудете пауза или улога на тој што вика „Врти“.

Варијации

- **Квадрат на мојот работен ден:** Секој играч го задржува истиот лик во двете свои сцени, на пример млад сопственик на продавница што во едната сцена разговара со добавувач, а во другата со клиент. Потоа прашајте: „Која од вашите сцени би сакале да ја продолжите?“

A06

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

Игри на статус: висок и низок статус

55 мин. 8-20 лица

Времетраење	55 минути	**Големина на групата**	8-20, во групи од 3	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	емоционална свест, самодоверба, справување со неуспех		
Youthpass компетенција	Граѓанска компетенција				

Зошто да ја користите

Статус значи колку моќ една личност покажува или има спрема другите, а може да потекнува од пари, позиција или однесување. Играчите чувствуваат како е висок и низок статус и како статусот влијае на луѓето, па стануваат посвесни за моќта во училиште, на работа и во барањето работа, и наоѓаат начини да го зачуваат своето достоинство. Тоа им помага да се справат со моќта на интервју за работа, со работодавец или со тежок клиент, и да останат мирни и јасни кога другиот има повеќе моќ.

Ви треба

Отворен простор за одење, „сцена“ со столчиња за публиката и флипчарт со маркери.

Подготовка

- Нацртајте две колони на флипчартот: „висок статус“ и „низок статус“.
- Планирајте неколку работни ситуации во кои статусот е важен, на пример интервју за работа, барање покачување од шефот, жалба на клиент во продавница, прв ден на работа или претставување бизнис идеја пред банка.

Чекор по чекор

1. Отворете групна дискусија за статусот во општеството: „Што им дава моќ на луѓето? Каква улога играат парите, титулата на работното место или врските?“ (10 мин.)
2. Собирајте на флипчартот однесувања на висок и низок статус, на пример постојан контакт со очи или избегнување поглед, мирно тело или мали нервозни движења, зафаќање простор или правење себеси мал. (5 мин.)
3. Сите шетаат низ просторијата. Викнете „висок статус“: луѓето одат и ги поздравуваат другите со висок статус. По една минута викнете „низок статус“. (4 мин.)
4. Формирајте групи од тројца: двајца играчи играат висок статус, еден игра низок статус. Дајте им на секоја група работна ситуација, на пример двајца интервјуери и еден кандидат. (2 мин.)
5. Групите играат кратка сцена. Играчите со висок статус го користат статусот за да влијаат врз играчот со низок статус, кој се обидува да ја „преживее“ ситуацијата. (3 мин.)
6. Заменете ги улогите така што секој еднаш игра низок статус и повторете ја сцената. (6 мин.)
7. Една или две групи ја покажуваат сцената пред сите. (9 мин.)
8. Сите излегуваат од своите улоги, на пример со тресење на телото и изговарање на своето име. Потоа водете го разговорот по активноста за тоа како статусот влијае на личниот и професионалниот живот и како може да се користи или злоупотреби. (16 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да играте висок статус? А низок статус?

2. Што направи играчот со низок статус за да „преживее“? Што можете да направите за да се чувствувате посилно кога другите се однесуваат кон вас како кон личност со низок статус?
3. Каде се среќавате со висок и низок статус во вашиот живот, на пример во училиште, на работа или на интервју за работа?
4. Што би можеле да направите со телото и гласот на следното интервју за работа или разговор со работодавец?
5. Како може статусот да се користи на фер начин? Кога станува злоупотреба?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Статусот се покажува најмногу преку телото; објаснете „висок“ и „низок“ со слики или мимика.
- **Ниска самодоверба:** Секој сам избира дали ќе игра низок статус, а покажувањето сцени пред групата е доброволно.
- **Телесен инвалидитет:** Одењето и сцените изведете ги седејќи, покажувајќи статус преку држење, лице и глас.
- **Големи групи:** Дискусијата водете ја со целата група, оставете групите од тројца да играат паралелно и покажете само една или две сцени.
- **Онлајн:** Секој покажува висок, па низок статус пред камера; користете одделни соби за групите од тројца.

Совети за фасилитаторот

- Статусот може да допре до реални искуства на исклучување, сиромаштија или дискриминација. Кажете го тоа на почетокот и потсетете ги луѓето дека можат да запрат во секое време. Без физички контакт, без навреди и без шеги за вистински идентитети.
- Не давајте му ја улогата со низок статус на некој што можеби веќе се чувствува како личност со низок статус во групата, освен ако самиот не ја избере.
- Ако некој се вознемири, веднаш запрете ја сцената, помогнете им на играчите да излезат од своите улоги, разговарајте со личноста насамо и понудете пауза. Во разговорот по активноста фокусирајте се на тоа што можат луѓето да направат, а не на тоа што ги повредило.

Варијации

- **Замена на статус:** Во средина на сцената викнете „Замена“. Високиот и низокиот статус се менуваат, а ликовите остануваат исти. На пример, кандидатот станува спокоен и сигурен, а интервјуерот станува нервозен.

A07

МОДУЛ А · ИМПРОВИЗАЦИЈА

Оскарова улога

40 мин. 8-20 лица

Времетраење	40 минути	**Големина на групата**	8-20, во парови	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	самодоверба, креативност, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Културна свест и изразување				

Зошто да ја користите

Секој играч создава лик и го игра како улога на својот живот, давајќи им чекор по чекор повеќе емоции, енергија и детали. Младите вежбаат да зафатат простор и да пробаат посилна верзија од себеси во безбедна средина. Тоа им помага да покажат самодоверба и енергија кога претставуваат бизнис идеја, разговараат со клиент или се претставуваат пред работодавец. Во коучингот, оваа „Оскарова верзија“ може да стане слика за тоа како младата личност сака да се однесува на интервју за работа или во нова улога.

Ви треба

Отворен простор со „сцена“, столчиња за публиката и мал предмет како награда „Оскар“ (по желба).

Подготовка

- Планирајте два или три почетоци на сцени од работа и бизнис, на пример „млада личност претставува идеја за камион со храна пред банка“, „пазарен продавач го среќава првиот клиент за денот“ или „нов вработен бара покачување од шефот“.
- Прво играјте полесна игра, на пример CROW (A02) или Сцени со збор за инспирација (A03).

Чекор по чекор

1. Објаснете ја идејата: секој играч игра лик како своја „Оскарова улога“. Чувствата и светот на ликот стануваат сè помоќни. (3 мин.)
2. Секој работи сам за да создаде лик: име, возраст, занимање или бизнис, една силна желба, на пример „да отворам свој фризерски салон“. (2 мин.)
3. Поканете двајца играчи на сцената. Дајте им едноставен почеток на сцената. (1 мин.)
4. Двојката ја игра сцената на нормално ниво. (1 мин.)
5. Викнете „Оскар!“ и именувајте еден играч. Тој играч ја претвора следната реплика во кус, голем момент како од филм. Повторете за двата играчи; секој момент е посилен од претходниот. (2 мин.)
6. Завршете ја сцената со аплауз. Предајте го предметот „Оскар“ како шеговита награда. (1 мин.)
7. Повторете ги чекорите од 3 до 6 со нови парови додека повеќето луѓе не играат. (22 мин.)
8. Завршете со прашањата за разговор по активноста. (8 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да давате „сè повеќе и повеќе“ во вашата сцена?
2. Каде ја почувствувавте границата на она со што сте удобни?
3. Кога во реалниот живот се воздржувате наместо да покажете што можете?
4. Во која ситуација, на пример на интервју за работа или кога ја претставувате вашата бизнис идеја, би ви помогнала малку повеќе енергија?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Покажете ги Оскар моментите со тело, лице и звуци; секој јазик е во ред.
- **Ниска самодоверба:** Оставете ја целата група истовремено да пробе Оскар момент свртена кон ѕидот; никој не мора да излезе на сцена.
- **Телесен инвалидитет:** Играјте седејќи; силен момент може да дојде од гласот или лицето.
- **Големи групи:** Работете во групи од 6 до 8, со по едно лице во групата што вика „Оскар!“.
- **Онлајн:** Двајца играчи ги држат камерите вклучени; блиски кадри на лицето добро работат на екран.

Совети за фасилитаторот

- Потсетете ги играчите дека тие контролираат до каде ќе одат. „Повеќе“ може да значи повеќе детали, а не само погласно.
- По секоја сцена, дозволете им на играчите да излезат од ликот, на пример со тресење на рацете и изговарање на своето име.
- Големите емоции во сцената можат да предизвикаат вистински. Ако некој се вознемири, смирено запрете и заблагодарете им се на играчите. Дајте му на лицето време и тивко место и разговарајте со него насамо.

Варијации

- **Оскар говор:** Секој играч држи 20-секунден говор на благодарност со гласот на својот лик, на пример по освојување награда за најдобар млад бизнис на годината.

МОДУЛ B

Коучинг фокусиран на решенија

Започнете со желбата на младата личност
и со она што веќе функционира.

Коучингот фокусиран на решенија работи „однатре нанадвор“. Започнува со желбите, мислите и внатрешните ресурси на младата личност, а потоа се движи кон дејство.



Слика: Модул B – Коучинг фокусиран на решенија (илустрација создадена со вештачка интелигенција)

Во овој модул

ID	Алатка	Минути
B01	Собирање ресурси со фокус на отпорноста	30
B02	Улоги во коучинг тријадата	105
B03	Петте коучинг чекори	80
B04	Цел на разговорот	45
B05	Јазичен коучинг	45

Во овој модул вежбате:

- именување на силните страни, вештините и искуствата што веќе ги имате;
- трите улоги во коучинг тријадата и петте чекори на коучинг разговор;
- поставување прашања и слушање, со јасна цел на разговорот и без совети.

B01

МОДУЛ B · КОУЧИНГ ФОКУСИРАН НА РЕШЕНИЈА

Собирање ресурси со фокус на отпорноста

30 мин. 6-30 лица

Времетраење	30 минути	**Големина на групата**	6-30, во парови, потоа во групи од тројца	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	самодоверба, прилагодливост, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Младите во промена на кариерата често гледаат само што им недостасува. Оваа алатка им помага да ги именуваат своите ресурси: внатрешни способности, вештини, силни страни и таленти што им помагаат да ги постигнат личните цели. Исто така покажува дека и другите луѓе гледаат силни страни кај нив. Тоа е основната идеја на коучингот: да се започне од внатрешните ресурси на личноста. Именуваните ресурси се корисни во биографија, на интервју за работа или кога младите претставуваат бизнис идеја.

Ви треба

Просторија каде паровите и групите од тројца можат да разговараат, столчиња што можат да се вртат, тајмер и по желба хартија и пенкала.

Подготовка

- Размислете за еден пример од вашиот живот што покажува ресурс. На пример: „Изгубив хонорарна работа и најдов нова за две недели. Тоа покажува дека не се откажувам.“
- Одлучете како ќе формирате парови, на пример луѓе што не се познаваат добро.

Чекор по чекор

Дел 1: Собирање (парови)

1. Објаснете ја целта и што е ресурс. Тоа може да биде вештина („Знам да поправам велосипеди“) или искуство што покажува прилагодливост или отпорност („Се преселив во нов град и започнав одново“). Дајте го својот пример. (4 мин.)
2. Формирајте парови. Паровите разговараат за тоа кои силни страни и квалитети на отпорност им требаат на еден тим на работа или на група како оваа, и кои од нив самите ги носат. Зборуваат за себе, а не за другите луѓе во просторијата. (5 мин.)
3. Секој ги собира своите ресурси: вештини од училиште, работа, волонтирање или секојдневниот живот, и барем едно искуство што покажува прилагодливост или отпорност. (2 мин.)
4. Лицето А има 60 секунди да ги претстави своите ресурси на лицето В. Потоа се менуваат. (2 мин.)

Дел 2: Озборување на ресурси (групи од тројца)

5. Формирајте групи од тројца. (1 мин.)
6. Едно лице се врти со грб кон другите двајца. Тоа лице молчи и слуша. Не коментира, ниту за време, ниту потоа. Другите двајца споделуваат што забележале за силните страни, талентите и способностите на лицето. Дозволени се претпоставки, на пример: „Забележав дека сака да презема иницијатива. Мислам дека би можела да биде добар претприемач или лидер.“ По 1 минута, следното лице се врти со грб. (3 мин.)
7. Во групата од тројца, секој споделува: „Што ново дознав за себе?“ (4 мин.)
8. Соберете ја целата група за разговор по активноста. (9 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Што ново дознавте за себе?
2. Какво чувство беше да зборувате 60 секунди за своите силни страни и да слушате други како зборуваат за вас?
3. Кое искуство на промена или тешкотија ви покажа силна страна?
4. Како еден од вашите ресурси може да ви помогне во следниот чекор во училиште, обука или работа?
5. Кој ресурс би го именувале ако работодавец на интервју за работа ве праша „Кои се вашите силни страни?“

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Дозволете сопствен јазик, гестови или цртеж; дајте 90 секунди; напишете „Јас можам…“, „Некогаш јас…“ и „Забележав…“ на флипчарт.
- **Ниска самодоверба:** Оставете луѓето прво да ги напишат своите ресурси и да ги прочитаат; доволни се само вештини; без претставување пред целата група.
- **Телесен инвалидитет:** Сè се случува седејќи. Наместо да се врти со грб, слушателот може да го сврти столот, да погледне настрана или да ги затвори очите.
- **Големи групи:** Сите парови и групи работат истовремено со еден сигнал за почеток и крај; разговорот по активноста прво водете го во групи од четири до шест.
- **Онлајн:** Одделни соби од по двајца, па од по тројца. Слушателот ја исклучува камерата и го исклучува микрофонот за време на озборувањето.

Совети за фасилитаторот

- Секој избира што ќе сподели. Никој не мора да раскажува тешка приказна; може да ја именува само силната страна што ја покажала.
- При озборувањето луѓето споделуваат само силни страни и можности. Слушателот молчи, што е истовремено лесно и тешко.
- Прифаќајте и мали одговори. „Секогаш доаѓам на време“ е ресурс.
- **Ако некој се вознемири:** останете мирни, понудете пауза или чаша вода и разговарајте со личноста насамо. Не го притискајте да продолжи. Ако му треба повеќе поддршка, кажете му каде да ја најде (училишен советник, младински центар или локална линија за помош).

Варијации

- **Еден на еден:** Во индивидуален разговор, младинскиот работник му дава на младата личност лична повратна информација за нејзините ресурси.
- Водете ја пред B02 Улоги во коучинг тријадата. Во Марибор двата дела се одвиваа на истата сесија.
- Комплиментот „Ме импресионира…“ во чекорот на заокружување од B03 Петте коучинг чекори ја користи истата идеја. Видете го полето со прашања во B03.

B02

МОДУЛ B · КОУЧИНГ ФОКУСИРАН НА РЕШЕНИЈА

Улоги во коучинг тријадата

105 мин. 6-30 лица

Времетраење	105 минути	**Големина на групата**	6-30, во групи од тројца	**Возраст**	16+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	решавање проблеми, соработка, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

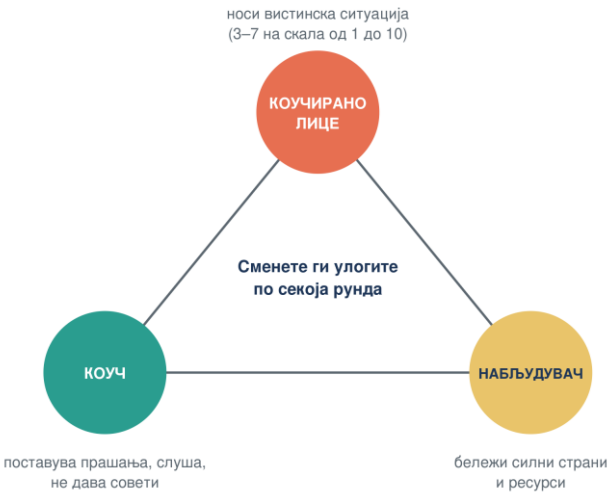
Зошто да ја користите

Коучинг разговорот работи подобро кога секој ја знае својата улога. Младите ги учат трите улоги (коучирано лице, коуч, набљудувач) и ја пробуваат секоја по еднаш. Преминуваат од давање совети кон помагање на личноста да ги најде сопствените внатрешни ресурси и сила. Темите за вежбање доаѓаат од барање работа, обука и мал бизнис, па секое коучирано лице презема и вистински чекор по едно кариерно прашање.

Ви треба

Столчиња за групи од тројца, флипчарт, хартија и пенкала за набљудувачите и тајмер.

Подготовка



Слика: Трите улоги во коучинг тријадата

- Напишете ги трите улоги на флипчартот (видете чекор 1).
- Нацртајте скала од 1 до 10 и обележете го делот од 3 до 7.
- Копирајте ги клучните коучинг прашања (полето подолу) за секој коуч.
- Подгответе неколку примерни теми: избор меѓу две понуди за работа, подготовка за првото интервју за работа, враќање во образование, справување со тежок шеф, наоѓање клиенти за мал бизнис.

Чекор по чекор

1. Објаснете ја разликата меѓу тренер, коуч и ментор. Тренерот учи нови вештини. Коучот му помага на човекот да ги развие вештините што веќе ги има, со поставување прашања. Менторот го споделува своето искуство и дава совети. Потоа претставете ги трите улоги. (8 мин.)
   - **Коуч:** прво слуша внимателно и му дава простор на коучираното лице. Потоа поставува прашања што му помагаат на коучираното лице да чекори напред. Коучот му дозволува на коучираното лице самото да ги открие своите цели и силни страни.

   - **Коучирано лице:** споделува вистинска ситуација и бара своја насока и внатрешна сила да ја постигне.
   - **Набљудувач:** внимателно ги слуша двете лица и ги бележи ресурсите, силните страни и особините на отпорност на коучираното лице и на коучот.
2. Објаснете како да се избере ситуација: умерено важна, меѓу 3 и 7 на скала од 1 до 10. Примери: „Не знам дали да аплицирам за овој курс.“ „Следната недела имам прво интервју за работа.“ (3 мин.)
3. Формирајте групи од тројца. Групите уште еднаш разговараат за улогите и одлучуваат кој со која улога почнува. Доброволците прво ја пробуваат улогата на коуч. (5 мин.)
4. Секое коучирано лице избира ситуација од работа, обука или бизнис меѓу 3 и 7. Не мора да го каже бројот. (2 мин.)
5. Рунда 1: коучот го води разговорот. Набљудувачот прави белешки. (20 мин.)
6. Озборување на ресурси за коучираното лице: коучираното лице се врти со грб и слуша во тишина. Коучот и набљудувачот ги споделуваат силните страни што ги забележале кај коучираното лице. (3 мин.)
7. Озборување на ресурси за коучот: коучот се врти со грб и слуша. Коучираното лице и набљудувачот ги споделуваат силните страни што ги забележале кај коучот. (3 мин.)
8. Сменете ги улогите. Рунда 2, чекори од 5 до 7. (26 мин.)
9. Сменете ги улогите. Рунда 3, чекори од 5 до 7. (26 мин.)
10. Соберете ја целата група за разговор по активноста. (9 мин.)

Клучни коучинг прашања

- Што би сакале да добиете од нашиот разговор?
- Кои се вашите најдобри надежи? Што уште?
- Да претпоставиме дека вашите најдобри надежи се остварат. Што ќе правите поинаку?
- Кој прв ќе забележи? Што ќе види?
- Кои неодамнешни примери покажуваат дека веќе се движите во вистинската насока? Како го направивте тоа?
- На скала од 1 до 10, каде сте сега? Како би изгледал еден чекор погоре?
- Што носите од овој разговор?
- *Пример за кариера:* Што би било поинаку наутро на вашето интервју за работа ако оди добро?

Целосниот список, чекор по чекор, е во B03 Петте коучинг чекори.

Прашања за разговор по активноста

1. Која улога ви беше најлесна, а која најтешка?
2. Како коучирано лице, што открививте за сопствените начини на справување?
3. Како набљудувач, кои силни страни ги забележавте што коучираното лице не ги кажа директно?
4. Како коуч, што ви помогна да слушате наместо да давате совети?
5. Која силна страна од озборувањето би можеле да ја именувате на интервју за работа или во разговор со клиент?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Картички со улоги, секоја со едноставна слика; групи со ист јазик каде што е можно; повеќе време по рунда.
- **Ниска самодоверба:** Започнете во улогата на набљудувач; изберете мала, практична ситуација, на пример пишување на една апликација за работа; секој може да ја пропушти улогата на коучирано лице.

- **Телесен инвалидитет:** Целосно седејќи; тивок агол за секоја група; набљудувачите можат да користат телефон или гласовни белешки. При озборувањето, слушателот може да го сврти столот или да ги затвори очите.
- **Големи групи:** Многу тријади истовремено со еден сигнал за секоја промена на улоги; групи од четворица со двајца набљудувачи ако бројките не се совпаѓаат.
- **Онлајн:** Одделни соби од по тројца; улогите и скалата од 3 до 7 во четот; порака до сите за секоја промена на улоги. Слушателот ја исклучува камерата за време на озборувањето.

Совети за фасилитаторот

- Правилото од 3 до 7 ги штити луѓето. Ситуација на 8, 9 или 10 може да биде претешка за вежбање.
- Новите коучови често даваат совети. Потсетете ги дека коучираното лице ги има одговорите. Шетајте и слушајте, но не се вклучувајте.
- **Ако некој се вознемири:** запрете ја рундата во таа група. Нека коучираното лице избере дали ќе продолжи, ќе ја смени темата или ќе направи пауза. Разговарајте со него насамо ако е потребно и не дозволувајте групата да ја дискутира неговата ситуација. Кажете му каде да најде повеќе поддршка.

Варијации

- **Еден на еден:** Младинскиот работник што работи со една млада личност ја презема улогата на коуч. Младата личност е коучирано лице.
- Водете ја B01 Собирање ресурси пред оваа алатка, како во Марибор.
- Задржете ги истите тријади за B04 Цел на разговорот или B03 Петте коучинг чекори.

B03

МОДУЛ B · КОУЧИНГ ФОКУСИРАН НА РЕШЕНИЈА

Петте коучинг чекори

80 мин. 6-30 лица

Времетраење	80 минути	**Големина на групата**	6-30, во групи од тројца	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	поставување цели, надеж, решавање проблеми		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Петте чекори даваат едноставна структура за цел коучинг разговор. Разговорот останува на она што младата личност го сака и веќе го може, а не на проблемот. Младите можат да ги користат за вистинско кариерно или бизнис прашање, како избор меѓу две понуди за работа или наоѓање први клиенти за мала онлајн продавница.

Ви треба

Столчиња за групи од тројца, полето со прашања подолу за секој коуч, скала од 1 до 10 на хартија или на подот, пенкала и тајмер.

Подготовка

- Учесниците треба да ги знаат улогите коуч, коучирано лице и набљудувач. Ако не, прво водете ја B02 Улоги во коучинг тријадата.
- Подгответе теми за вежбање од работа и бизнис: прво интервју за работа, враќање во образование, губење работа, тежок шеф, започнување мала онлајн продавница, наоѓање клиенти.

Чекор по чекор



Слика: Петте коучинг чекори

1. Претставете ги петте чекори и полето со прашања. Покажете кратка демонстрација со ко-тренер, користејќи работна тема. (15 мин.)
2. Формирајте групи од тројца и изберете улоги. Коучираното лице избира вистинска ситуација од работа, обука или бизнис меѓу 3 и 7 на скала од 1 до 10. (3 мин.)
3. **Договор за коучинг.** Коучот прашува што коучираното лице сака од разговорот. Се договараат за времето и дека разговорот останува во групата. (3 мин.)
4. **Посакувана иднина.** Коучот го поставува прашањето за чудото или друго прашање за посакуваната иднина, па „Што уште?“. (4 мин.)
5. **Што веќе функционира.** Коучот бара неодамнешни примери на напредок. (3 мин.)
6. **Скала на напредок.** Коучот прашува каде е сега коучираното лице и како би изгледал еден чекор погоре. (4 мин.)

7. **Заокружување.** Коучот резимира со зборовите на коучираното лице, дава еден комплимент и може да предложи едно нешто на кое да обрне внимание. Коучираното лице кажува што носи со себе. (2 мин.)
8. Сменете ги улогите и повторете ги чекорите од 3 до 7. (16 мин.)
9. Повторно сменете ги улогите, за секој да биде коуч по еднаш. (16 мин.)
10. Соберете ја целата група за разговор по активноста. (14 мин.)

Коучинг прашања за секој чекор

1. Договор за коучинг

- Што би сакале да добиете од нашиот разговор?
- Што треба да се случи за да почувствувате дека овој разговор бил корисен?
- Кои се вашите најдобри надежи? Што уште?
- *Кариера:* Што се надевате дека овој разговор ќе ви помогне да одлучите за двете понуди за работа?

2. Посакувана иднина

- Прашање за чудото: Замислете дека вечерва, додека спиете, се случува чудо и вашите најдобри надежи се остваруваат. Кога ќе се разбудите, што ќе забележите што ви кажува дека чудото се случило?
- Што ќе правите поинаку? Кој прв ќе забележи? Што ќе види?
- *Кариера:* Што би било поинаку во вашата прва недела на новата работа?

3. Што веќе функционира

- Кои неодамнешни примери покажуваат дека веќе се движите во вистинската насока?
- Како го направивте тоа? Што уште функционира добро?
- *Кариера:* Размислете за деновите на работа кога стресот е малку помал. Што е поинаку тие денови?

4. Скала на напредок

- На скала од 1 до 10, каде 10 значи дека вашите најдобри надежи се остварени, каде сте сега?
- Во што е ова поинаку од 1? Што направивте за да стигнете до тука?
- Што е потребно за да се префрлите еден чекор погоре? Како ќе знаете?
- *Кариера:* Вашиот план за мала онлајн продавница е на 4. Како би изгледало 5?

5. Заокружување

- Што носите од овој разговор?
- Комплимент: „Ме импресионира…“ Именувајте една силна страна што ја забележавте. Тоа е искрено и засновано на она што го кажало коучираното лице, па може да се согласи со тоа.
- Предложете да забележи: што веќе прави и функционира, или каков било знак дека посакуваната иднина започнува.
- *Кариера:* „Ме импресионира како продолживте да аплицирате по секое ‚не‘ од работодавец.“

Прашања за разговор по активноста

1. Кој чекор ви беше најприроден, а кој ви изгледаше чуден?
2. Како коучирано лице, што се промени за вас меѓу првиот и последниот чекор?
3. Што успеавте да согледате благодарение на скалата?
4. Каде би можеле да ги користите овие чекори во своето барање работа, студии или бизнис идеја?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Една картичка по чекор со едно прашање и слика. Луѓето можат да покажуваат на скалата.
- **Ниска самодоверба:** Прво гледајте една рунда. Изберете мала тема, како пишување на една апликација за работа.

- **Телесен инвалидитет:** Сè работи седејќи, со скалата на хартија. Набљудувачите можат да снимаат гласовни белешки.
- **Големи групи:** Сите тријади истовремено, еден сигнал по чекор. Ко-тренер шета меѓу групите.
- **Онлајн:** Одделни соби од по тројца. Прашањата на слајд, скалата на споделена табла.

Совети за фасилитаторот

- Чекорите се насока, а не сценарио. Коучираните лица можат да се вратат на претходен чекор.
- Повеќето коучирани лица веќе се во средина на промена. Претпоставете дека имало добри моменти и прашајте за нив.
- Скалата не е тест. И 2 значи дека нешто веќе функционира.
- **Ако некој се вознемири:** посакуваната иднина може да покаже колку далеку некој се чувствува од својата цел, на пример по губење на работа. Паузирајте ја рундата. Коучираното лице избира дали ќе продолжи, ќе ја смени темата или ќе направи пауза. Разговарајте со него насамо ако е потребно и кажете му каде да најде повеќе поддршка.

Варијации

- Заменете го чекорот 4 со импровизирана сцена, како во C01 Импро коучинг со прашањето за чудото.
- Заменете ги чекорите 5 и 6 со одење по скала на подот, како во C02 Импро одење по решение.

B04

МОДУЛ B · КОУЧИНГ ФОКУСИРАН НА РЕШЕНИЈА

Цел на разговорот

45 мин. 6-30 лица

Времетраење	45 минути	**Големина на групата**	6-30, во групи од тројца	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	поставување цели, надеж		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Коучинг разговорот има потреба од јасна цел, инаку разговорот оди во круг. Младите учат да постават цел за разговорот и да ја направат детална, што дава надеж и насока. Јасна и детална цел помага и во кариерните и бизнис чекори, на пример испраќање на првата апликација за работа, враќање во образование или наоѓање на првиот клиент за мал бизнис.

Ви треба

Столчиња за групи од тројца, флипчарт со прашањата за целта, хартија, пенкала и тајмер.

Подготовка

- Учесниците треба да ги знаат улогите во тријадата. Ако не, прво водете ја B02 Улоги во коучинг тријадата.
- Напишете ги прашањата за целта (полето подолу) на флипчартот.
- Подгответе неколку примерни теми од работа и бизнис: избор меѓу две понуди за работа, прво интервју за работа, губење работа, тежок шеф, започнување мала онлајн продавница.

Чекор по чекор

1. Формирајте групи од тројца. Секој ја презема улогата: коучирано лице, коуч или набљудувач. (3 мин.)
2. Покажете ги прашањата за целта. (3 мин.)
3. Коучираното лице избира вистинска ситуација од работа, обука или бизнис што е умерено важна, меѓу 3 и 7 на скала од 1 до 10. (2 мин.)
4. Коучот ги поставува прашањата за целта за да постави цел на разговорот. (5 мин.)
5. Коучот му помага на коучираното лице да ја направи целта детална: Што точно? Кој е таму? Кога? Што ќе забележат другите? Пример: „Сакам да се чувствувам подобро на работа“ станува „До петок сакам да испратам една апликација за работа во магацин и да замолам пријател прво да ја прочита.“ (5 мин.)
6. Набљудувачот ја чита целта назад. Коучираното лице ја потврдува или ја менува. (2 мин.)
7. Сменете ги улогите и повторете ги чекорите од 3 до 6 со ново коучирано лице. (10 мин.)
8. Повторно сменете ги улогите, за секој да биде коучирано лице по еднаш. (10 мин.)
9. Соберете ја целата група за разговор по активноста. (5 мин.)

Прашања за целта

- Што би сакале да добиете од нашиот разговор?
- Што треба да се случи во нашиот разговор за да почувствувате дека бил корисен?
- Која е вашата најголема надеж за овој разговор?
- Што се надевате дека ќе произлезе од него? Што уште?
- *Пример за кариера:* На крајот од овој разговор, за што би сакале да бидете појасни во врска со вашиот план за мала онлајн продавница?

Ова се прашањата за чекор 1 од B03 Петте коучинг чекори. Полето таму има прашања за сите пет чекори.

Прашања за разговор по активноста

1. Како се промени вашата цел од првиот одговор до крајот?
2. Кое прашање најмногу помогна целта да стане јасна?
3. Какво чувство беше да ја слушнете вашата цел прочитана назад?
4. Што е тешко при поставувањето цели со млади што се чувствуваат заглавени?
5. Како би можела јасна цел да ви помогне пред интервју за работа или средба со клиент?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Едно прашање по картичка со пример одговор; кратки цели со едноставни зборови или цртеж се во ред.
- **Ниска самодоверба:** Започнете со мали, практични цели („да се јавам во една компанија оваа недела“); само лесни теми; секој може да остане набљудувач.
- **Телесен инвалидитет:** Целосно седејќи; дајте им на секоја група прашањата на хартија; набљудувачите можат да пишуваат белешки на телефон.
- **Големи групи:** Сите тријади истовремено со еден сигнал за секоја промена на улоги; соберете три или четири детални цели во разговорот по активноста.
- **Онлајн:** Одделни соби од по тројца; прашањата во четот; набљудувачот ја пишува целта во четот и ја чита назад.

Совети за фасилитаторот

- Големи или нејасни цели („Сакам добра работа“) се нормални. Прашајте: „Кој би бил мал дел од тоа?“
- Целите треба да бидат под контрола на коучираното лице и искажани како она што сака. „Мојот шеф да се промени“ станува „Разговарам со мојот шеф за моите часови“. За „Не сакам…“ прашајте „Што сакате наместо тоа?“
- **Ако некој се вознемири:** целта може да допре до надежи што изгледаат далечни. Забавете и кажете дека нема точен одговор. Понудете да запрете или да изберете помала тема. Разговарајте со личноста насамо ако е потребно и кажете му каде да најде повеќе поддршка.

Варијации

- Продолжете веднаш во C01 Импро коучинг со прашањето за чудото, како во Марибор. Деталната цел станува почетна точка.
- Употребете ја целта како чекор 3, договорот за коучинг, од B03 Петте коучинг чекори.
- **Активност со дланка за закотвување на целта:** Во парови, коучираното лице ја крева десната дланка, ја гледа и ја кажува целта на глас, па ја спушта. Ја крева левата дланка и кажува како изгледа животот ако не оди кон целта, па ја спушта. Повторно ја крева десната дланка и ја опишува целта подетално. Коучот му помага да забележи детали.

B05

МОДУЛ B · КОУЧИНГ ФОКУСИРАН НА РЕШЕНИЈА

Јазичен коучинг

45 мин. 6-30 лица

Времетраење	45 минути	**Големина на групата**	6-30, во парови	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	самодоверба, соработка, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Во разговор, младите често многу се трудат да го разберат секој збор, особено во меѓународна група. Но важноста на јазикот често се прецењува кога две лица сакаат да се поврзат. Децата го покажуваат тоа кога играат без заеднички јазик. Овде коучот не го разбира јазикот на коучираното лице. Учесниците откриваат дека коучот не мора да ја знае темата за да помогне. Често се изненадуваат колку добро се разбираат. Алатката гради внимание, толеранција и почит и користи други сетила освен слухот. Тоа им помага на младите што бараат работа во странство, работат во меѓународни тимови или опслужуваат клиенти што зборуваат друг јазик.

Ви треба

Просторија каде паровите можат тивко да разговараат, по еден список со едноставни коучинг прашања за секој пар, хартија и пенкала.

Подготовка

- **Меѓународна група:** планирајте парови со различни мајчини јазици. Коучираното лице го зборува својот мајчин јазик.
- **Група што споделува еден јазик:** коучираното лице зборува друг јазик што коучот не го разбира, на пример јазик научен во училиште. Ако никој во паровите нема таков, користете ја варијацијата „Без зборови“.
- Напишете го списокот со прашања од коучинг чекорите на EMC: „Што би сакале да добиете од нашиот разговор?“, „Да претпоставиме дека вашите најдобри надежи се остварат. Што ќе правите поинаку?“, „Што веќе функционира добро?“, „На скала од 1 до 10, каде сте сега? Како би изгледал еден чекор погоре?“, „Што носите од овој разговор?“. Целосниот список е во полето со прашања на B03 Петте коучинг чекори.
- Подгответе примерни теми од работа и бизнис: прво интервју за работа, избор на курс за обука, тежок шеф, наоѓање клиенти за мал бизнис.

Чекор по чекор

1. Претставете ја идејата. Прашајте: „Како си играат малите деца заедно кога не зборуваат ист јазик?“ (5 мин.)
2. Формирајте парови како што е планирано: едно коучирано лице, еден коуч. Коучот не смее да го разбира јазикот на коучираното лице. (3 мин.)
3. Коучираното лице избира вистинска тема од работа, обука или бизнис со средна важност, од 3 до 7 на скала од 1 до 10. Паровите се договараат за сигнал за запирање, на пример кревање рака. (2 мин.)
4. Коучираното лице зборува за темата на јазик што коучот не го разбира. Коучот поставува прашања на јазик што го разбираат двајцата. Коучот не бара превод, туку го следи гласот, лицето, гестовите и енергијата. (10 мин.)
5. Сменете ги улогите. Новото коучирано лице избира тема и паровите го повторуваат чекорот 4. (10 мин.)

6. Во парови, споделете како ви било во секоја улога. (7 мин.)
7. Соберете ја целата група за разговор по активноста. (8 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Како коучирано лице, какво чувство беше да зборувате со некој што не ги разбира вашите зборови?
2. Како коуч, што забележавте кога не можевте да ги разберете зборовите?
3. Дали разговорот беше корисен иако коучот не ја знаеше темата? Зошто или зошто не?
4. Што значи тоа за коучирање на млади со ниско ниво на локалниот јазик?
5. Како би можеле да го искористите она што го забележавте на работа, со колега или клиент што зборува друг јазик?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Алатката одговара на оваа група. Дајте ги прашањата на коучот на картички со слики.
- **Ниска самодоверба:** Темата останува приватна. Дозволете кратки одговори и тишина.
- **Телесен инвалидитет:** Се работи седејќи. За оштетување на слухот или говорот, договорете се за знаковен јазик, пишување или цртање.
- **Големи групи:** Водете ги сите парови истовремено и користете сигнал за време за менување на улогите.
- **Онлајн:** Користете одделни соби со вклучени камери и споделете го списокот со прашања во четот. Сигналот за запирање е кревање рака пред камерата.

Совети за фасилитаторот

- **Сигнал за запирање.** Пред чекорот 4, проверете дали секој пар се договорил за сигнал за запирање. Коучот не ги разбира зборовите, па коучираното лице мора да може да го запре разговорот без објаснување. Кога коучот ќе го види сигналот, разговорот веднаш запира.
- Некои коучови се чувствуваат непријатно кога не разбираат. Кажете им дека тоа е нормално и дел од учењето.
- Потсетете ги коучовите да не ја погодуваат темата на глас и да не даваат совети. Она што се кажува во парот останува во парот.
- Зборувањето на мајчиниот јазик може да предизвика силни чувства, како носталгија. Шетајте и гледајте ги лицата, бидејќи коучот можеби нема да забележи вознемиреност. Ако некој се вознемири, паузирајте го парот. Коучираното лице одлучува дали ќе продолжи, ќе ја смени темата или ќе запре. Понудете пауза или приватен разговор.

Варијации

- **Еден на еден:** Младинскиот работник што работи со една млада личност ја презема улогата на коуч. Младата личност зборува на јазик што младинскиот работник не го разбира.
- **Две рунди:** Со 90 минути или повеќе, формирајте нови парови и повторно изведете ги чекорите од 2 до 6 пред разговорот по активноста. Во Марибор сесијата зафати два блока од по 90 минути.
- **Без зборови:** Коучираното лице одговара само со гестови, цртежи или звуци. Користете го ова кога парот нема јазик што коучот не го знае.

C

МОДУЛ С

Коучингот се среќава со импровизацијата

Коучот поставува прашања.
Младата личност одговара со дејство.

Тука се среќаваат двете насоки. Коучот поставува прашања, а младата личност одговара со дејство, а не само со зборови.



Слика: Модул С – Коучингот се среќава со импровизацијата (илустрација создадена со вештачка интелигенција)

Во овој модул

ID	Алатка	Минути
C01	Импро коучинг со прашањето за чудото	90
C02	Импро одење по решение (Solution Walk)	90
C03	Кариерна дилема: А, В, двете или ниедна	75
C04	Импро игри за претприемништво	90
C05	Креативност и иновации преку импровизација	90

Во овој модул вежбате:

- одговарање на прашањата на коучот со дејство, а не само со зборови;
- играње на посакувана иднина, на одлука на скала од 1 до 10 или на избор меѓу две опции;
- создавање нови идеи и наоѓање еден мал следен чекор за вашиот сопствен план.

Совет: прво водете најмалку една алатка од А и една од В.

C01

МОДУЛ C · КОУЧИНГОТ СЕ СРЕЌАВА СО ИМПРОВИЗАЦИЈАТА

Импро коучинг со прашањето за чудото

90 мин. 6-30 лица

Времетраење	90 минути	**Големина на групата**	6-30, во групи од тројца	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	поставување цели, надеж, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Младите често знаат што не сакаат во својот работен живот, но тешко опишуваат што сакаат. Тука поставуваат кариерна или бизнис цел за кус коучинг разговор, а потоа ја играат својата посакувана иднина во импровизирана сцена, за да почувствуваат како би можела да изгледа таа иднина. Помага при првото барање работа, при промена на кариерата или при план за започнување мал бизнис.

Ви треба

Простор за групите од тројца да работат и да се движат, прашањата за целта од B04 за секоја група, прашањето за чудото на флипчарт и хартија и пенкала за набљудувачите.

Подготовка

- Учесниците треба да ги знаат улогите во тријадата. Ако не, прво водете ја B02 Улоги во коучинг тријадата. Во Марибор оваа алатка дојде подоцна истиот ден.
- Испечатете ги прашањата за целта од B04 Цел на разговорот за секој коуч.
- Напишете го прашањето за чудото на флипчартот, во форма од материјалот на EMC „2. чекор: Посакувана иднина“: „Замислете дека вечерва, додека спиете, се случува чудо и вашиот работен живот се променил како што се надевате. Утре се будите. Кое е првото нешто што го забележувате и што ви кажува дека чудото се случило?“

Чекор по чекор

90 минути дозволуваат две рунди. Три рунди, за секој да биде коучирано лице по еднаш, бараат околу 120 минути.

1. Објаснете ја целта и прочитајте го прашањето за чудото на глас. (5 мин.)
2. Формирајте групи од тројца. Договорете се кој е коучирано лице, коуч и набљудувач. (3 мин.)
3. Поставете ја целта како во B04, чекори од 3 до 5. Коучираното лице избира вистинска ситуација од работа, кариера или бизнис, од 3 до 7 на скала од 1 до 10. Примери: наоѓање прва работа по училиште, враќање на работа по долга пауза, префрлање во ново поле или продавање на првите производи на мал бизнис. Коучот ги користи прашањата за целта за да ја направи целта детална. (10 мин.)
4. Коучот го поставува прашањето за чудото за работниот живот на коучираното лице. (1 мин.)
5. Коучираното лице не одговара само со зборови. Станува и импровизира кратка сцена од својата посакувана иднина, покажувајќи како се чувствува, размислува и се однесува. Примери: првото утро на новата работа, разговор со клиент во сопствена продавница или кажување на пријател дека го добило местото за практикантство. Коучот и набљудувачот можат да се вклучат како други луѓе во таа иднина, како колега, менаџер или клиент, ако коучираното лице побара. (6 мин.)
6. Додадете движење. Коучот прашува: „Како влегувате во работното место тој ден? Како седите? Како ги поздравувате колегите или клиентите?“ (4 мин.)

7. По сцената, коучот прашува: „Што забележавте? Кој прв ќе ја забележи разликата кај вас? Кој е еден мал знак на оваа иднина што веќе би можеле да го видите следната недела?“ (5 мин.)
8. Набљудувачот ги споделува силните страни и ресурсите што ги забележал, опишувајќи само што видел и слушнал. (3 мин.)
9. Сите излегуваат од улогата, ги менуваат улогите и ја водат рундата 2 (чекори од 3 до 8). На крајот, сите повторно излегуваат од улогата, на пример со тресење на рацете и изговарање на своето име на глас. (33 мин.)
10. Соберете ја целата група за разговор по активноста. (20 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да ја играте вашата посакувана иднина наместо само да зборувате за неа?
2. Што забележавте во вашето тело или чувства за време на сцената?
3. Како коуч, што ви помогна да ја направите целта јасна и детална?
4. Кој е еден мал чекор кон оваа работна иднина што можете да го направите наскоро?
5. Како би можела сликата за вашата посакувана иднина да ви помогне на интервју за работа или кога претставувате бизнис идеја?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Прашања на картички со слики; сцената може да биде најмногу движење, лица и гестови.
- **Ниска самодоверба:** Сцените остануваат во групата од тројца; коучираното лице може да ја опише сцената седејќи или да покаже еден момент, како фотографија.
- **Телесен инвалидитет:** Движењето може да биде мало (раце, лице, глас, седечка положба); прашајте го коучираното лице како сака да ја покаже иднината.
- **Големи групи:** Многу тријади истовремено со ѕвонче или пљескање за секој чекор; само неколку групи споделуваат во разговорот по активноста.
- **Онлајн:** Одделни соби од по тројца; коучираното лице глуми пред камерата, стоејќи или седејќи; прашањата во четот.

Совети за фасилитаторот

- Коучираното лице одлучува што ќе сподели и „пас“ е секогаш дозволено. Одржувајте ги ситуациите на 3 до 7 од 10.
- Шетајте и помагајте им на коучовите што почнуваат да даваат совети да се вратат на прашања.
- **Ако некој се вознемири:** прашањето за чудото може да предизвика тага за она што денес недостасува, на пример по губење работа или многу одбивања. Нежно запрете ја сцената, оставете го лицето да седне и да здивне и прашајте што му треба: пауза, вода или разговор надвор од групата. Не го притискајте да продолжи. Понудете да се смени ситуацијата или улогата.

Варијации

- **Кратка верзија:** Само една рунда, со целата група што гледа една доброволна тријада.
- **Прво напишано:** Коучираното лице пишува три реченици за својата посакувана иднина, а потоа ги игра.

C02

МОДУЛ C · КОУЧИНГОТ СЕ СРЕЌАВА СО ИМПРОВИЗАЦИЈАТА

Импро одење по решение (Solution Walk)

90 мин. 6-30 лица

Времетраење	90 минути	**Големина на групата**	6-30, во парови	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	прилагодливост, поставување цели, надеж		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Кариерна или бизнис цел, како прва работа или мал бизнис, може да изгледа преголема. Кога се гледа како мали чекори на скала, следниот чекор станува јасен. Учесникот игра лик и оди по скалата на подот. Улогата му помага да се оддалечи од сопствените стравови и да види нови патишта напред.

Ви треба

Околу 5 до 6 метри од подот по пар, лента, креда или 10 нумерирани листови за скалата, хартија и пенкала и флипчарт. Скалата може да се нацрта и на хартија.

Подготовка

- Означете линија од 1 до 10 на подот за секој пар, со околу пола метар меѓу броевите. На почетокот можете да додадете 0.
- Напишете на флипчартот: „10 = посакуваната ситуација. 1 = многу малку од неа е веќе присутно.“ Ако користите 0: „0 = ништо од неа не е присутно.“
- Учесниците треба да ги знаат основите на коучинг разговорот, на пример од B02 Улоги во коучинг тријадата или C01 Импро коучинг со прашањето за чудото.

Чекор по чекор



Слика: Одење по решение на скала на подот од 1 до 10

1. Објаснете ја целта: секој пар работи на вистински вид проблем, но преку лик. Формирајте парови: едно коучирано лице, кое оди по скалата (одачот), и еден коуч. (7 мин.)
2. Одачот создава лик со кариерна или бизнис цел, со име, возраст и ситуација. Примери: млада личност што завршила училиште и сака прва работа во хотел, некој што изгубил работа и сака да се преквалификува или млада личност што сака да продава рачно изработени производи онлајн. Одачот ја именува целта на ликот, на пример „Работам со полно работно време како готвач“. Тоа е 10 на скалата. (8 мин.)
3. Одачот влегува во улогата. Коучот прашува: „Каде сте сега на скалата?“ Одачот застанува на тој број. (2 мин.)

4. Коучот прашува: „Како стигнавте до овој број? Што ви помогна да стигнете тука?“ Одачот одговара како ликот. (3 мин.)
5. Пред да се движи, одачот замислува еден чекор погоре. Коучот прашува: „Како изгледа еден чекор погоре? Како ќе забележите дека сте таму?“ Одачот го опишува со што повеќе детали, а потоа го прави чекорот. (3 мин.)
6. Одачот го замислува следниот мал чекор, а потоа го прави. Коучот прашува: „Што се променило? Што правите? Што ви помогна да го направите овој чекор?“ Одачот ги глуми емоциите, мислите и одлуките на ликот на ова ниво. Повторувајте, по 2 до 3 минути по чекор, до 10 или до највисокиот број што се чувствува исправно. (15 мин.)
7. На врвот, коучот прашува: „Погледнете назад на патот. Која беше првата мала акција што ве придвижи напред?“ (3 мин.)
8. Одачот излегува од скалата и од улогата. Го кажува своето име и едно нешто што го научил од ликот. (2 мин.)
9. Сменете ги улогите и повторете ги чекорите од 2 до 8 во пократка форма: ликот 5 мин., одењето (чекори од 3 до 7) 23 мин., излегувањето 2 мин. Во чекорот 6 направете два или три поголеми чекори наместо еден чекор по број. (30 мин.)
10. Рефлексија во голема група: како оваа алатка им помага на младите да градат решенија? Дали поттикнува преземање ризик, креативни одлуки и размислување за иднината? (17 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Колку ви беше корисна оваа алатка?
2. Како би ја користеле оваа алатка во неформалното и во формалното образование?
3. Какво чувство беше да зборувате како лик, а не како вие самите?
4. Кој чекор беше најтежок за правење и како би можел да помогне во вашето барање работа или бизнис план?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Исти кратки прашања на секој чекор („Што се променило? Што правите?“). Одговорите можат да бидат гест, еден збор или положба.
- **Ниска самодоверба:** Паровите работат паралелно. Ликот може да биде многу различен од одачот. Можат да запрат на кој било број.
- **Телесен инвалидитет:** Нацртајте ја скалата на хартија или ставете ги броевите на маса и поместувајте монета. Одачот може и да го покажува бројот седејќи.
- **Големи групи:** Означете повеќе скали во сала или надвор. Давајте по еден сигнал за време по чекор. Прво рефлектирајте во групи од по шестмина.
- **Онлајн:** Одделни соби за парови. Ставете линија од 1 до 10 на споделена табла каде одачот поместува маркер, или нека држи број.

Совети за фасилитаторот

- Коучовите често сакаат да дадат совет. Потсетете ги: прашувајте, слушајте и нека ликот го најде следниот чекор. Одачот не мора да стигне до 10.
- Прашувајте за детали на секој чекор. Колку повеќе одачот може да види и опише, толку посилно сликата останува во умот.
- Секогаш завршувајте со излегување од улогата (чекор 8), за луѓето да ги остават чувствата на ликот зад себе.
- **Ако некој се вознемири:** приказната на ликот може да допре до вистинскиот живот. Паузирајте го одењето, поканете го лицето да излезе од скалата и од улогата и прашајте што му треба. Понудете пауза или тивок разговор. Не барајте од него да се врати во сцената.

Варијации

- **Втора рунда со нови парови:** Во Марибор истиот ден следуваше втор блок. Учесниците ги сменија паровите, повторно го користеа Одењето по решение и размислуваа во голема група како да го прилагодат за неформално и формално образование.
- **Без лик:** Со искусна група што си верува, одачот може да ја оди својата сопствена ситуација. Скалата може да се замисли или да се нацрта на хартија, а разговорот трае околу 30 минути по пар.

C03

МОДУЛ C · КОУЧИНГОТ СЕ СРЕЌАВА СО ИМПРОВИЗАЦИЈАТА

Кариерна дилема: А, В, двете или ниедна

75 мин. 6-30 лица

Времетраење	75 минути	**Големина на групата**	6-30, во групи од тројца	**Возраст**	16+
Ниво	средно	**Фокус на отпорноста**	решавање проблеми, прилагодливост, емоционална свест		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

Многу млади се чувствуваат заглавени меѓу две кариерни опции: работа или студии, вработување или свој бизнис, останување дома или работа во странство. Оваа алатка не дава совети. Го отвора изборот на четири опции (А, В, двете или ниедна). Играњето на секоја од нив донесува емоции и идеи што самото размислување не ги носи.

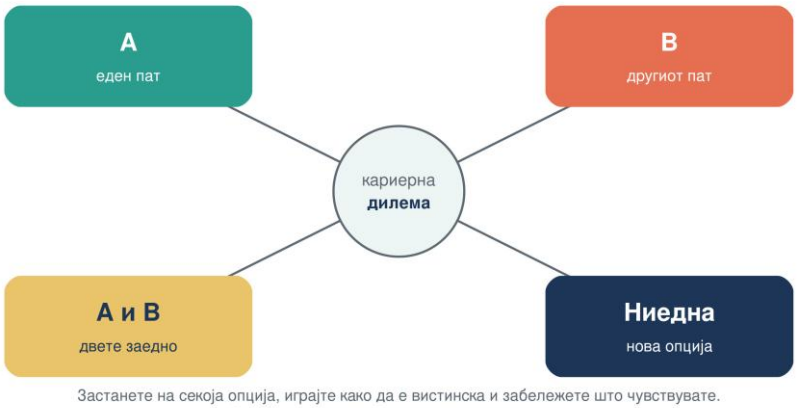
Ви треба

Простор за групите од тројца да се движат, четири листови по група означени со „А“, „В“, „А и В“ и „Ниту А, ниту В“, хартија и пенкала и флипчарт.

Подготовка

- Учесниците треба да ги знаат коучинг улогите, на пример од B02 Улоги во коучинг тријадата и C01 Импро коучинг со прашањето за чудото.
- Објаснете го озборувањето на ресурси ако групата не го знае (видете чекор 7).

Чекор по чекор



Слика: Четирите места на кариерната дилема

1. Објаснете ги четирите опции: А (еден пат), В (друг пат), А и В (двете) и ниту А, ниту В (нешто друго). (5 мин.)
2. Формирајте групи од тројца: коучирано лице, коуч и набљудувач. (3 мин.)
3. Коучираното лице влегува во улогата на некој со многу конкретна кариерна дилема, на пример „да студирам информатика или да почнам да работам сега“, „да прифатам работа или да започнам свој бизнис“ или „да работам дома или во странство“. Коучот помага да се направи што е можно поконкретна. Потоа коучираното лице ги опишува А и В детално. Пример: „А: да почнам да работам сега во локална ИТ фирма, со полно работно време, да живеам кај моите родители. В: да студирам информатика на универзитет во странство, 4,5 години, да се иселам од дома.“ Ставете ги четирите хартии на подот, на неколку чекори една од друга. (6 мин.)

4. Коучот го започнува разговорот од 25 минути. Коучираното лице стои на „А“ и глуми како навистина да ја живее оваа опција. Коучот прашува: „Што гледате? Што правите во нормален ден? Како се чувствувате?“ Коучираното лице може и да нацрта што гледа. Набљудувачот ги бележи ресурсите, силните страни и чувствата во текот на целото време. (6 мин.)
5. Повторете за „В“. Потоа коучот ги додава двете дополнителни опции: „А и В“ (на пример, работа со скратено работно време додека студирате) и „Ниту А, ниту В“. За „Ниту“, коучот прашува: „Што друго би можеле да изберете? Како изгледа тој живот?“ (19 мин.)
6. Коучираното лице излегува од улогата. Ако сака, избира една опција. Коучот прашува: „Што знаете сега што не знаевте пред тоа?“ (3 мин.)
7. Озборување на ресурси. Коучираното лице се врти со грб и слуша во тишина. Коучот и набљудувачот разговараат за силните страни и талентите што ги забележале кај коучираното лице. Потоа набљудувачот и коучираното лице разговараат за ресурсите на коучираното лице. (5 мин.)
8. Соберете ја целата група. Анализирајте ги откриените ресурси и разговарајте како да се прилагоди оваа алатка за коучинг во формално и неформално образование, за да се помогне на младите да донесуваат кариерни одлуки со самодоверба. (25 мин.)
9. Завршете со круг: секој именува еден ресурс што ќе го носи со себе. (3 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да ја играте секоја опција наместо да правите список на добри и лоши страни?
2. Што ве изненади кај „А и В“ или „Ниту А, ниту В“ и дали може да ви отвори нова работна или бизнис опција?
3. Кои ресурси ги забележавте за време на процесот?
4. Како би можеле да ја прилагодите оваа алатка за млади во училиште, во младински центар или во советување за вработување?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Слики или симболи за четирите опции. Исти кратки прашања за секоја. Одговорите можат да бидат цртеж, положба или кратка мимика.
- **Ниска самодоверба:** Коучираното лице игра „некого“ со дилема, а не себе. Може да седне покрај секоја хартија или да прескокне опција.
- **Телесен инвалидитет:** Ставете ги хартиите на маса за да се покажуваат или допираат. Промена на столот или свртување на главата го заменува одењето.
- **Големи групи:** Многу групи истовремено. Најавувајте ја секоја промена на опцијата на секои 6 минути. Собирајте по еден ресурс од група на флипчартот.
- **Онлајн:** Одделни соби од по тројца. Ставете ги четирите опции на споделена табла. Коучираното лице поместува маркер или држи буква.

Совети за фасилитаторот

- Не барајте „точен“ одговор. Целта е нов увид, а не конечна одлука за 25 минути.
- Потсетете ги коучовите да не даваат совети. Тие прашуваат за чувствата и секојдневниот живот, не само за фактите.
- Завршете ја секоја рунда со јасно излегување од улогата: отстапете од хартиите и кажете го своето име.
- **Ако некој се вознемири:** кариерната дилема може да биде поврзана со притисок од семејството, пари или миграција. Запрете смирено, оставете го лицето да отстапи од хартиите и да излезе од улогата и понудете пауза или приватен разговор. Не го притискајте да ги заврши сите четири опции.

Варијации

- **Подолг разговор:** Со повеќе време, дајте му на разговорот 35 минути и на коучираното лице време да ја нацрта секоја опција.
- **Бизнис идеја:** Користете ги четирите опции за бизнис избори, на пример „продавање онлајн“ (A), „отворање мала продавница“ (B), двете или ниедна.

C04

МОДУЛ C · КОУЧИНГОТ СЕ СРЕЌАВА СО ИМПРОВИЗАЦИЈАТА

Импро игри за претприемништво

90 мин. 8-24 лица

Времетраење	90 минути	**Големина на групата**	8-24, во парови, мали групи и тријади	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	креативност, решавање проблеми, самодоверба		
Youthpass компетенција	Претприемничка компетенција				

Зошто да ја користите

Младите тестираат и претставуваат бизнис идеја, како мала услуга што му треба на градот, споредна дејност или самовработување. Ги подготвува за претставување пред клиенти, партнери или финансиери и за зборување за себе на интервју за работа. Импровизацијата работи однадвор навнатре: претставуваат измислен производ, а потоа своја идеја, а партнерот гради врз неа со „Да, и“. Коучингот фокусиран на решенија работи однатре нанадвор: во тријади, секој гледа колку е подготвена неговата идеја, што веќе функционира и еден мал следен чекор.

Ви треба

Отворена просторија со место за круг, 6 до 10 секојдневни предмети во вреќа (шолја, шал, чевел, лажица), столчиња за групи од тројца, флипчарт, хартија, пенкала и тајмер.

Подготовка

- Прочитајте ги A01 „Да, и“, B02 Улоги во коучинг тријадата и B03 Петте коучинг чекори.
- Напишете ги коучинг прашањата од чекорот 7 и трите улоги во тријадата на флипчартот.
- Побарајте од групата пред сесијата да размисли за една своја идеја: мал бизнис, услуга, споредна работа или кариерен план. Добрите идеи одговараат на вистинска потреба во нивниот град или регион, на пример вештина што ја бараат локалните работодавци или услуга што им недостасува на луѓето таму.

Чекор по чекор

1. Застанете во круг. Објаснете ја целта. Кажете дека нема погрешни одговори и дека секој може да каже „пас“. (5 мин.)
2. **Бизнис план „Да, и“:** играјте A01 „Да, и“ (чекори од 1 до 5) со бизнис тема што младите навистина би можеле да ја започнат во својата област, како сервис за велосипеди, студентско кафуле, помош за постари соседи или онлајн продавница за локални производи. Одржувајте ги рундите кратки. (10 мин.)
3. **Претставување нов производ:** формирајте групи од по тројца или четворица. Секоја група зема еден предмет од вреќата без да гледа. (2 мин.)
4. Предметот сега е нов производ со друга намена. Групата одлучува што прави, кој е клиентот и кој проблем го решава. (8 мин.)
5. Секоја група држи едноминутно претставување пред можни купувачи или инвеститори. Секој кажува барем една реченица. Публиката поставува едно или две прашања, а групата одговара во улога. Аплаудирајте му на секоја група. (18 мин.)
6. **Претставување на сопствената идеја со „Да, и“:** во парови, секој ја претставува својата идеја за една минута. Партнерот одговара само со реченици „Да, и...“, како во A01, и секој пат додава по една идеја. Потоа сменете ги улогите. (10 мин.)
7. **Коучинг за подготвеност:** формирајте тријади со улогите од B02 (коучирано лице, коуч, набљудувач). Коучираното лице ја носи својата идеја. Коучот прашува: „На скала од 1 до 10, колку е подготвена вашата идеја за тестирање?“, „Што веќе функционира?“, „Кој во

вашиот град би ја сакал или купил?“, „Како би изгледал еден поен погоре?“ и „Кој е еден мал следен чекор?“ Коучот не дава совети. Набљудувачот на крајот именува една силна страна. Сменете ги улогите по 7 минути, за секој да биде коучирано лице по еднаш. (24 мин.)
8. Завршете во круг со разговор по активноста. Секој кажува еден мал чекор што ќе го пробе. (13 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Како се разликуваше претставувањето на вашата идеја од претставувањето на производот од предметот?
2. Која понуда „Да, и“ од вашиот партнер би можеле да ја искористите за вашата идеја?
3. Каков број ѝ дадовте на вашата идеја и што веќе функционира?
4. Што е една мала работа што можете да ја пробате со вашата идеја оваа недела?
5. Каде би можеле претставувањето и „Да, и“ да ви помогнат со клиент, со работодавец на интервју за работа или со бизнис партнер?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Претставувајте со гестови или мимика; прифатете „Да, и... музика!“; ставете ги коучинг прашањата на картички со слика; луѓето можат да покажат број на скала на хартија.
- **Ниска самодоверба:** Претставувањето на предметот е групна задача, па срамежливите можат да го кажат само името на производот; започнете во улогата на набљудувач; идејата може да биде многу мала.
- **Телесен инвалидитет:** Сите игри и тријади работат седејќи; изберете лесни предмети; погрижете се корисниците на инвалидски колички да се приклучат на кругот на исто ниво.
- **Големи групи (над 24):** Водете ги чекорите од 2 до 5 во паралелни групи со помошници; групите претставуваат пред група партнер; давајте по еден сигнал за секоја промена на улогите.
- **Онлајн:** Чекор 2 во одделни соби; во чекорот 3 групите користат предмет од нечиј дом; одделни соби од по тројца за чекорот 7, со прашањата на слајд.

Совети за фасилитаторот

- Прво самите играјте ги игрите. Одржувајте ги рундите кратки и фалете го трудот и храброста, не само добрите идеи.
- Во чекорот 7, новите коучови често даваат совети. Потсетете ги дека коучираното лице ги има одговорите. Низок број е во ред: прашајте што веќе функционира.
- Ако претставувањето стане навредливо за лице или група, запрете го љубезно и вратете го фокусот на производот.
- **Ако некој се вознемири:** бизнис неуспех или невработеност можат да бидат болни. Оставете го лицето да излезе и да гледа и разговарајте со него накусо насамо при следната пауза. Не користете вистински лични бизнис неуспеси како материјал за игра.

Варијации

- Младите без бизнис идеја можат да користат училишен настан, локален проект или работа што ја сакаат.
- Во обука за младински работници, заменете го чекорот 6 со групен разговор за тоа како да се прилагодат игрите за нивните млади.
- За да создадете нови идеи пред да тестирате една, прво водете ја C05 Креативност и иновации преку импровизација.

C05

МОДУЛ C · КОУЧИНГОТ СЕ СРЕЌАВА СО ИМПРОВИЗАЦИЈАТА

Креативност и иновации преку импровизација

90 мин. 8-24 лица

Времетраење	90 минути	**Големина на групата**	8-24, во круг, мали групи и тријади	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	креативност, прилагодливост, поставување цели		
Youthpass компетенција	Претприемничка компетенција				

Зошто да ја користите

Многу млади веруваат дека „не се креативни“. Импровизацијата им помага да создадат многу нови идеи и опции без да ги оценуваат. Коучингот фокусиран на решенија потоа му помага на секого да избере една опција за својот план и да најде мал следен чекор. Проблемите доаѓаат од барањето работа и работата во областа на самите млади, па новите идеи можат да станат план за работа, нов начин на барање работа или мал бизнис.

Ви треба

Отворена просторија за круг и мали групи, еден едноставен предмет (на пример шал или шише), флипчарт хартија, маркери, мали картички, столчиња за групи од тројца и тајмер.

Подготовка

- Напишете на картички три или четири вистински работни проблеми на младите во вашата област, на пример „Тешко е да се најде прва работа во мал град“, „Работодавците бараат искуство што го немам“, „Имам вештина, но не знам како да заработам со неа“ или „Младите го напуштаат нашиот град за да најдат работа“.
- Подгответе по еден лист флипчарт за секоја група со две колони: „Најлоши идеи“ и „Нови идеи“.
- Прочитајте ги B02 Улоги во коучинг тријадата и B03 Петте коучинг чекори. Напишете ги коучинг прашањата од чекорот 8 на флипчартот.

Чекор по чекор

1. Застанете во круг. Објаснете ја целта. Кажете дека сите идеи се добредојдени и дека секој може да каже „пас“. (5 мин.)
2. **Што друго може да биде?** Пренесувајте го предметот наоколу. Секој го користи во кратка мимика како нешто ново, на пример телефон, воланот на автомобил или алат во работилница. Во втор, побрз круг, групата заедно вика „Да!“ по секоја идеја. (12 мин.)
3. **Бура на идеи за најлошите идеи.** Во групи од четири или пет, секоја група избира картичка со проблем и ги набројува најлошите можни идеи: глупави, прескапи или невозможни. Потоа групите го предаваат својот лист на следната група. (8 мин.)
4. Секоја група ги претвора најлошите идеи што ги добила во корисни, прашувајќи: „Што е скриено во оваа лоша идеја што би можело да функционира?“ Ја избираат онаа што најмногу им се допаѓа. (12 мин.)
5. **Покажете ја идејата.** Групите прашуваат: „Да претпоставиме дека оваа идеја функционира. Што е поинаку за младата личност?“ Подготвуваат едноминутна сцена што го покажува одговорот. (5 мин.)
6. Групите ги покажуваат своите сцени. По секоја, публиката кажува по едно нешто што им се допаднало. (10 мин.)
7. **Моите опции.** Секој пишува едно свое прашање, на пример „Каква работа можам да работам по училиште?“, „Како можам да најдам работа во мојот град?“ или „Како можам

да заработам со својата вештина?“, и три до пет опции на картички. Барем една опција доаѓа од „најлоша идеја“ превртена наопаку. (8 мин.)

8. **Коучинг за избор:** формирајте тријади со улогите од B02 (коучирано лице, коуч, набљудувач). Коучираното лице ги покажува своите опции. Коучот прашува: „Која опција ви дава најмногу енергија?“, „На скала од 1 до 10, колку сте подготвени да ја пробате?“, „Што веќе функционира?“ и „Кој е еден мал следен чекор?“ Коучот не дава совети. Набљудувачот именува една силна страна. Сменете ги улогите по 6 минути. (20 мин.)
9. Завршете во круг со разговор по активноста. (10 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да имате дозвола да споделите „лоши“ идеи?
2. Која од вашите опции ве изненади?
3. Што ви помогна да изберете една опција во коучинг разговорот?
4. Кој е еден мал чекор што ќе го направите оваа недела со вашата избрана опција?
5. Како би можело претворањето на „лоша“ идеја наопаку да ви помогне кога барањето работа или бизнис планот ќе се заглави?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Чекорот 2 не бара зборови; дозволете цртежи на флипчартот и на картичките и мимички сцени; луѓето можат да покажат број на скала на хартија.
- **Ниска самодоверба:** Луѓето можат да го предадат предметот понатаму; срамежливите можат да земат мали улоги, како раскажувач; започнете во улогата на набљудувач во чекорот 8.
- **Телесен инвалидитет:** Сите активности работат седејќи; луѓето можат да ја опишат новата употреба наместо да ја глумат.
- **Големи групи:** Водете го чекорот 2 во неколку кругови; групите покажуваат сцени на една група партнер; давајте по еден сигнал за секоја промена на улогите.
- **Онлајн:** Секој покажува предмет од дома пред камерата; користете споделена табла; одделни соби од по тројца за чекорот 8.

Совети за фасилитаторот

- Прво самите покажете го чекорот 2, со необична идеја. Тоа им дава дозвола на другите да играат.
- Проверете дали „најлошите“ идеи се глупави, а не навредливи за ниту едно лице или група.
- Во чекорот 8, коучираното лице избира, а не коучот. Низок број е во ред: прашајте што веќе функционира.
- **Ако некој се вознемири:** картичка со проблем или сопствено прашање може да допре до тешка ситуација, како невработеноста. Оставете го лицето да ја смени картичката, да остане во улогата на набљудувач или да излезе и разговарајте со него насамо во следната пауза.

Варијации

- Користете вистински предизвик од вашето училиште, вашата организација или локален работодавец како картичка со проблем.
- Во обука за младински работници, заменете го чекорот 7 со групен разговор за тоа како да се користат овие техники со млади.
- За да ја тестирате и претставите избраната идеја, продолжете со C04 Импро игри за претприемништво.

МОДУЛ D

Рефлексија

Именувајте што научивте
и што ќе направите следно.

На крајот, младите именуваат што научиле. Ги користат осумте клучни компетенции на ЕУ, кои подоцна можат да ги употребат во биографија или на интервју за работа.



Слика: Модул D – Рефлексија (илустрација создадена со вештачка интелигенција)

Во овој модул

ID	Алатка	Минути
D01	Дневни групи за рефлексија („молекули“)	30
D02	Личната мандала на учењето	90
D03	Завршна самооценка со клучните компетенции	60

Во овој модул вежбате:

- враќање назад секој ден во мали групи и запишување во личен тефтер;
- цртање лична мандала на учењето за тоа како сте се промениле;
- именување на она што сте го научиле со осумте клучни компетенции на ЕУ, за Youthpass, биографија или интервју за работа.

D01

МОДУЛ D · РЕФЛЕКСИЈА

Дневни групи за рефлексија („молекули“)

30 мин. 10-40 лица

Времетраење	30 минути	**Големина на групата**	10-40, во групи од 5-6	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	емоционална свест, соработка		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

На крајот од секој ден, мали групи гледаат назад: секој кажува како се чувствува и што научил и го запишува во личен тефтер. Секој ден луѓето го поврзуваат своето учење и со својот следен чекор во работата, барањето работа или бизнис идејата. Во текот на неколку дена тефтерот станува запис на вештини што младите можат да ги именуваат со клучните компетенции во биографија, на интервју за работа или кога зборуваат за својата бизнис идеја.

Ви треба

Тефтер и пенкало по лице, тивок агол со столчиња во круг за секоја група, прашањата на флипчарт, постер со клучните компетенции, тајмер.

Подготовка

- Планирајте термин од 30 минути на крајот на секој ден. Претставете ги Youthpass и осумте клучни компетенции пред првата рефлексија. На обуката тоа беше посебна сесија истиот ден.
- Направете го постерот: писменост; повеќејазичност; математичка, научна, технолошка и инженерска компетенција; дигитална компетенција; лична, социјална и компетенција за учење да се учи; граѓанска компетенција; претприемничка компетенција; компетенција за културна свест и изразување.
- Задржете ги истите групи од по 5 или 6 цела недела. На обуката тие повторно се сретнаа последниот ден за мандалата на учењето (D02).

Чекор по чекор

Само првиот ден

1. Формирајте групи од по 5 или 6. На обуката групите беа формирани со алатка наречена „молекули“. Тоа се групите за рефлексија за целата активност. (5 мин.)
2. Поделете ги тефтерите. Секој го означува својот со име или цртеж. Кажете дека тефтерот е приватен. (3 мин.)

Секој ден

3. Групите седат заедно во својот агол. (1 мин.)
4. Покажете ги двете прашања на денот. Прашања за првиот ден: „Што ви помогна да се снајдете лесно во првиот ден од проектот?“ и „Како се чувствувате во групата?“ (1 мин.)
5. Секој размислува сам и пишува кратки белешки. (4 мин.)
6. Одете во круг. Секој одговара на двете прашања. Другите слушаат и не даваат совети. (10 мин.; 18 мин. во следните денови, кога чекорите 1 и 2 отпаѓаат)
7. Секој пишува едно нешто што го научил денес, на која клучна компетенција припаѓа и како би можело да помогне во неговиот следен чекор: интервју за работа, апликација за работа, избор на обука или бизнис идеја. (4 мин.)
8. Завршување: секој кажува еден збор за тоа како го напушта денот. (2 мин.)

Прашања за разговор по активноста

Користете ги со целата група на крајот од неделата.

1. Какво чувство беше да зборувате за вашиот ден во мала група?
2. Што забележавте кога го запишавте вашето учење?
3. Која клучна компетенција најчесто се појавува во вашиот тефтер?
4. Што ви помага да зборувате отворено во вашата група?
5. Која белешка од вашиот тефтер би можеле да ја искористите на следното интервју за работа, во следната апликација за работа или во разговор за вашата бизнис идеја?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Дозволете го сопствениот јазик, цртежи или скала со лица во тефтерот.
- **Ниска самодоверба:** Секој може да пропушти или да прочита една реченица од тефтерот.
- **Телесен инвалидитет:** Формирајте групи според тоа каде седат луѓето, за никој да не мора да се движи; дозволете гласовни белешки наместо пишување.
- **Големи групи:** Водете ги сите групи истовремено, секоја со свој мерач на време.
- **Онлајн:** Користете ги истите одделни соби од по 5 или 6 секој ден и објавете ги прашањата во четот.

Совети за фасилитаторот

- Договорете се првиот ден: она што се кажува во групата останува во групата.
- Ова не е терапија. Ако некој се вознемири, паузирајте го кругот, заблагодарете му се и понудете пауза или пропуштање. Разговарајте со него потоа насамо и знајте каде да го упатите за повеќе поддршка.
- Одржувајте ги групите стабилни, бидејќи довербата бара време. Одржувајте го кратко, бидејќи луѓето се уморни на крајот од денот.

Варијации

- **Прашања за следните денови.** Во следните денови можете да користите нови прашања: „Што ви помогна денес?“, „Што научивте денес за себе?“, „Што беше тешко денес и како се справивте?“, „Што од денес би можело да ви помогне на следното интервју за работа или со вашата бизнис идеја?“, „Кој е еден мал чекор кон работа или вашиот бизнис што можете да го направите по оваа активност?“
- **Затворање.** Последниот ден користете го тефтерот за мандалата на учењето (D02) и самооценката (D03).

D02

МОДУЛ D · РЕФЛЕКСИЈА

Личната мандала на учењето

90 мин. 5-40 лица

Времетраење	90 минути	**Големина на групата**	5-40, во групи од 5-6	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	емоционална свест, самодоверба		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

На крајот од обука или серија работилници, секој црта мандала, слика во кругови, за тоа како се променил однатре. Таа ја поврзува оваа промена и со тоа што сака во својот работен живот, кариера или бизнис, и со еден следен чекор кон тоа. Цртањето им помага на луѓето на кои им е тешко чувствата да ги изразат со зборови, а споделувањето во мала група го затвора времето поминато заедно.

Ви треба

Хартија А3 по лице, обоени моливи и маркери, чинија и шолја за цртање кругови, маси или чист под, тивка музика (по желба).

Подготовка

- Користете ги истите групи од по 5 или 6 што се среќавале за време на активноста. На обуката тоа беа дневните групи за рефлексија (D01).
- Нацртајте ја својата примерна мандала со внатрешен и надворешен круг.
- Подгответе по една насока за секој круг. Внатрешен круг: „Што се промени во мене? Како се гледам сега? Што сакам во својот работен живот, кариера или бизнис?“ Надворешен круг: „Што се поместило во начинот на кој дејствувам со другите? Кој е мојот следен чекор кон она што го сакам, на пример апликација за работа, курс за обука, разговор со работодавец или тестирање на бизнис идеја?“

Чекор по чекор

1. Објаснете ја целта: да погледнете назад на целата активност и на вашата сопствена промена. (3 мин.)
2. Покажете го вашиот пример. Нема точен или погрешен цртеж. Боите, формите, симболите и зборовите се сите во ред. (3 мин.)
3. Секој црта мал внатрешен и голем надворешен круг. (2 мин.)
4. Прочитајте ја насоката за внатрешниот круг. Луѓето го пополнуваат внатрешниот круг во тишина. (15 мин.)
5. Прочитајте ја насоката за надворешниот круг. Луѓето го пополнуваат надворешниот круг во тишина. (15 мин.)
6. Секој пишува една реченица под мандалата што го сумира тоа и еден следен чекор кон работа или бизнис со датум. (5 мин.)
7. Во својата мала група, секој ја покажува својата мандала и кажува што значи. Другите слушаат. (35 мин.)
8. Секој кажува едно нешто за тоа како се чувствувал во оваа група, а потоа ја носи мандалата дома. (12 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Какво чувство беше да цртате наместо да зборувате?
2. Што ставивте во центарот и зошто?

3. Што ве изненади во вашата мандала?
4. Што ќе ви помогне да се сетите на оваа промена во тежок момент, на пример по одбивање за работа или кога бизнис идеја не успева?
5. Како вашата мандала може да ви помогне да му објасните на работодавец или клиент што можете и што сакате?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Кажувајте ги насоките бавно со гестови; споделувањето може да биде покажување и неколку зборови.
- **Ниска самодоверба:** Никој не мора да биде добар во цртање; луѓето можат да споделат само еден дел или да пропуштат.
- **Телесен инвалидитет:** Понудете дебели маркери, хартија залепена со лента, налепници или партнер што црта за нив.
- **Големи групи:** Водете ги сите групи истовремено и завршете со галериска прошетка наместо со круг на целата група.
- **Онлајн:** Луѓето цртаат на хартија и ја покажуваат пред камерата во одделни соби од по 5 или 6.

Совети за фасилитаторот

- Одржувајте мирна просторија додека луѓето цртаат. Не ги толкувајте цртежите; прашајте што значат.
- Ова доаѓа на крајот, кога луѓето можеби веќе се тажни поради збогувањето. Ако некој се вознемири, дајте му време, заблагодарете му се и понудете пауза или разговор насамо. Никој не треба да си оди сам со силно чувство.
- Мандалите се приватни. Прашајте пред да направите каква било фотографија.

Варијации

- **Кратка верзија.** Користете само еден круг: „Што се промени во мене?“
- **Со тефтерот.** Пред цртањето, луѓето пет минути го читаат својот тефтер од D01.

D03

МОДУЛ D · РЕФЛЕКСИЈА

Завршна самооценка со клучните компетенции

60 мин. 4-40 лица

Времетраење	60 минути	**Големина на групата**	4-40, индивидуална работа и парови	**Возраст**	15+
Ниво	основно	**Фокус на отпорноста**	самодоверба, поставување цели		
Youthpass компетенција	Лична, социјална и компетенција за учење да се учи				

Зошто да ја користите

На крајот од активноста, секој именува што научил со клучните компетенции што ги бараат работодавците и деловниот свет, како претприемништво и лична, социјална и компетенција за учење да се учи. Го покажуваат тоа на линија, го стават во реченици „Јас можам...“ и слушаат што видел партнерот. Овие реченици можат да ги користат во Youthpass, биографија, интервју за работа или бизнис план, и си заминуваат со еден конкретен следен чекор кон работа или бизнис.

Ви треба

Селотејп за линија на подот (околу 5 метри), два знака („малку“ и „многу“), постер со клучните компетенции, тефтери од D01 (ако се користеле), хартија и пенкала, пристап до Youthpass или едноставен лист за самооценка, сертификати или писма за учество. По желба: кус образец за евалуација.

Подготовка

- Направете го постерот: писменост; повеќејазичност; математичка, научна, технолошка и инженерска компетенција; дигитална компетенција; лична, социјална и компетенција за учење да се учи; граѓанска компетенција; претприемничка компетенција; компетенција за културна свест и изразување.
- Залепете ја линијата на подот. Ставете „малку“ на едниот крај и „многу“ на другиот.
- Изберете три или четири компетенции за линијата. Започнете со двете што се најважни за вработливоста и бизнисот: претприемничка компетенција (идеи, преземање акција, работа со други за создавање вредност) и лична, социјална и компетенција за учење да се учи (справување со промена, тимска работа, учење нови работи). Додајте уште една или две, на пример повеќејазичност или дигитална.
- Во проект на Erasmus+, подгответе ги сертификатите Youthpass. Во спротивно подгответе едноставно писмо за учество.
- По желба: подгответе образец за евалуација со не повеќе од пет кратки прашања.

Чекор по чекор

1. **По желба: брза евалуација.** Кажете дека се однесува на активноста, а не на луѓето, и дека е анонимна. Секој го пополнува краткиот образец. Ако го прескокнете, дајте ги овие 5 минути на чекорот 7. (5 мин.)
2. Објаснете ја целта: „Вие одлучувате што научивте. Никој не ве оценува.“ Покажете ја линијата и двата краја. (3 мин.)
3. Покажете го постерот. Објаснете ја секоја компетенција со една реченица, со пример од активноста и еден од работата, на пример „Ја претставивте идејата пред групата. Тоа е претприемништво.“ (7 мин.)
4. Секој го чита својот тефтер или се сеќава и го означува учењето што му е најважно. (5 мин.)

5. **Одење по линијата.** Именувајте една компетенција. Сите стојат на линијата таму каде чувствуваат дека порасле во неа. Прашајте двајца или тројца доброволци: „Што направивте оваа недела што ве става тука?“ Повторете за секоја избрана компетенција. (12 мин.)
6. Секој ги избира двете или трите компетенции каде застанал најблиску до „многу“. За секоја пишува по една реченица „Јас можам...“ што би можел да ја каже на интервју за работа или да ја напише во биографија, на пример „Можам да претставам идеја пред група непознати луѓе.“ Одговараат: „Каде го научив тоа? Како знам дека можам да го направам?“ (10 мин.)
7. **Парови.** Секој чита на глас една реченица „Јас можам...“. Партнерот кажува едно нешто што го видел лицето да го направи за време на активноста. Потоа партнерот прашува: „Кој е еден конкретен следен чекор кон работа, обука или вашиот бизнис и кога ќе го направите?“ Се менуваат. (8 мин.)
8. Секој ги препишува своите реченици во Youthpass или на листот за самооценка. (5 мин.)
9. Поделете ги сертификатите еден по еден. Кажете го името на секого и заблагодарете му се. (5 мин.)

Прашања за разговор по активноста

1. Каде на линијата застанавте најдалеку од она што го очекувавте?
2. Која компетенција најлесно ја ставивте во реченица „Јас можам...“? Која најтешко?
3. Што виде вашиот партнер кај вас што вие не го видовте самите?
4. Која реченица „Јас можам...“ прва би ја кажале на интервју за работа или на можен клиент и зошто?
5. Кој е вашиот следен чекор кон работа или вашиот бизнис и кој може да ви помогне со него?

Прилагодување

- **Ниско ниво на јазик:** Покажете ја секоја компетенција со слика. Дозволете сопствен јазик, кратки реченици „Јас можам...“ или зборување додека партнерот пишува.
- **Ниска самодоверба:** Никој не мора да го објаснува своето место на линијата. Чекорот во парови е по желба, а луѓето можат да прочитаат реченица наместо да зборуваат слободно.
- **Телесен инвалидитет:** Користете линија на хартија на маса и монета или налепница, или нека луѓето подигнат од 1 до 10 прсти. Понудете пишување на тастатура, гласовни белешки или писар. Однесете го сертификатот до местото на лицето.
- **Големи групи:** Залепете две или три линии. Повеќе фасилитатори помагаат при пишувањето. Сертификатите се делат во мали групи.
- **Онлајн:** Нацртајте ја линијата на споделена табла; секој поместува налепница. Користете одделни соби за парови, онлајн образец и испратете ги сертификатите по е-пошта додека ги читате имињата на глас.

Совети за фасилитаторот

- Одржувајте ја секоја евалуација на активноста кратка и одделна, за никој да не почувствува дека неговото учење се оценува.
- Линијата е скала, како во коучингот (B03). Секое место на неа е во ред. Прашувајте што ги става луѓето таму, а не зошто не се подалеку.
- Некои млади имале лоши искуства со оценување во училиште. Ако некој се вознемири или се блокира, седнете покрај него, прашајте за едно нешто што го направил, помогнете му да го претвори во една реченица и понудете пауза.
- Не го поправајте тоа што луѓето пишуваат за себе. Поставувајте прашања за да стане поконкретно.

Варијации

- **Без Youthpass.** Надвор од Erasmus+, користете едноставен лист со осумте компетенции и прашањата од чекорот 6.
- **Пред и по.** Одете по линијата и првиот ден. Последниот ден луѓето споредуваат каде застанале.

Готови планови за работилници

Секој план користи само алатки од оваа збирка. Сите планови го следат истиот редослед: импровизација (Модул A), коучинг (Модул B), алатки што ги комбинираат двете (Модул C) и кратка рефлексија (Модул D). ID-то ви кажува каде да ги најдете целосните чекори, материјали и идеи за „Прилагодување“. Некои алатки се пократки овде отколку во својот опис. Табелата кажува кои чекори да ги користите.

План 1: Прва средба со млади што не се во образование, вработување или обука (NEET)

Целна група: од 10 до 24 млади на возраст од 15 до 30 години што сè уште не се познаваат, често со ниска самодоверба или мешани јазици. **Времетраење:** 160 минути. **Цел:** Да играат заедно без притисок, да ги именуваат своите силни страни, да најдат нови идеи за вистински проблем и да сакаат да се вратат.

Време	Алатка	Цел и како да се води овде
0:00–0:05	Добредојде	Кажете што се случува денес и дека секој може да каже „пас“.
0:05–0:25	A01 „Да, и“	Парови. Тема: „Организираме младински настан“. Со целосна должина.
0:25–0:55	B01 Собирање ресурси	Парови. Со целосна должина.
0:55–1:05	Пауза	
1:05–2:15	C05 Креативност и иновации преку импровизација	Групи од 4 или 5. Користете ги чекорите 1–7 и чекорот 9. Изоставете го чекорот 8 (коучинг во тријади), бидејќи групата уште не ги знае коучинг улогите. Користете лесни картички со проблеми. Во разговорот по активноста изоставете го прашањето 3.
2:15–2:35	D01 Дневни групи за рефлексија	Верзија за првиот ден. Чекорите 1–2 за 5 мин., чекорите 3–5 за 5 мин., чекорот 6 за 5 мин., чекорите 7–8 за 5 мин.
2:35–2:40	Затворање	Кажете кога е следната средба.

Вкупно: 160 минути.

Забелешки: Никој не претставува сам: A01 и B01 остануваат во парови, а сцените на C05 се групни задачи. Сите блокови работат седејќи. Онлајн: две средби (A01 и B01, потоа C05 и D01).

Разговор по активноста:

1. Што направивте денес што не го очекувавте?
2. Која силна страна ја кажавте гласно?
3. Која нова идеја од сцените би сакале да ја пробате?

Продолжение: Задржете ги истите групи од D01. Потоа научете ги коучинг улогите со B02 и B04 (16+), па водете ја C05 во целост. Завршете го курсот со D02 или D03.

План 2: Ученици што избираат училиште или кариера

Целна група: од 12 до 30 ученици на возраст од 16 до 19 години што мора да изберат училиште, курс за обука или прва работа. **Времетраење:** 230 минути. **Цел:** Да ги научат коучинг улогите, да погледнат еден избор од четири страни, да чекорат кон решение како лик и да запишат што можат.

Време	Алатка	Цел и како да се води овде
0:00–0:05	Добредојде	Никој не мора да споделува приватни работи. Секој може да каже „пас“.
0:05–0:25	A01 „Да, и“	Парови. Тема: „Организираме училишен настан“. Со целосна должина.
0:25–1:10	B02 Улоги во коучинг тријадата	Тријади. Само една рунда. Чекор 1 за 6 мин. Чекорите 2–4 за 7 мин. Чекор 5 за 20 мин. Чекорите 6 и 7 по 3 мин. Изоставете ги чекорите 8 и 9. Чекор 10 за 6 мин. Задржете ги тријадите за C03.
1:10–1:25	Пауза	
1:25–2:20	C03 Кариерна дилема	Истите тријади како во B02. Секој ја презема улогата што ја немал во B02. Коучираното лице носи училишна или кариерна дилема. Чекорите 1–7 во целост. Чекор 8 за 8 мин.: разговарајте за пронајдените ресурси и следните чекори, а не за прилагодување на алатката. Изоставете го чекорот 9.
2:20–2:30	Пауза	
2:30–3:30	C02 Импро одење по решение	Парови. Ликот се соочува со избор на училиште или кариера. Чекор 1 за 5 мин. Секој одач ја користи кратката форма од чекорот 9: лик 5 мин., одење (чекори 3–7) 16 мин., излегување 2 мин. Во чекорот 6 направете два или три поголеми чекори. Чекор 10 за 9 мин.
3:30–3:45	D03 Завршна самооценка	Чекорите 2–3 за 5 мин. Чекор 6 за 10 мин.: учениците избираат две компетенции од постерот. Изоставете ги другите чекори.
3:45–3:50	Затворање	Едно нешто што ќе го направи секој ученик следната недела.

Вкупно: 230 минути.

Забелешки: C02 и C03 се „средни“. Учениците играат „некого“ со дилема или лик, а не себе, и можат да прескокнат опција или да запрат на кој било број. Изборите може да се поврзани со семејство, пари или миграција: не прашувајте зошто изборот е тежок. Онлајн: две средби (A01, B02 и C03, потоа C02 и D03).

Разговор по активноста:

1. Кои силни страни ги забележавте денес?
2. Што се промени кога ги погледнавте „A и B“ или „Ниту A, ниту B“?
3. Кој би можел да биде вашиот прв мал чекор овој месец?

Продолжение: Учениците ги чуваат своите реченици „Јас можам...“ за биографија или апликација. Подоцна користете ја C01 за една цел. Кажете им на учениците каде да добијат индивидуален кариерен совет.

План 3: Млади што тестираат бизнис идеја

Целна група: од 8 до 24 млади на возраст од 16 до 30 години со прва бизнис идеја или љубопитни за самовработување. **Времетраење:** 230 минути. **Цел:** Да ги именуваат ресурсите, да создаваат идеи без страв од неуспех, да претстават своја идеја, да проверат колку е подготвена и да погледнат еден бизнис избор од четири страни.

Однапред: Побарајте од секого да донесе една мала бизнис идеја. Напишете ги картичките со проблеми за C05 од предизвиците на бизнис идеите, на пример „Како да ги најдам првите клиенти?“ Напишете ги коучинг прашањата за C04 на флипчарт.

Време	Алатка	Цел и како да се води овде
0:00–0:05	Добредојде	Нема погрешни идеи. Секој може да каже „пас“.
0:05–0:25	A01 „Да, и“	Парови. Тема: „Отвораме мало кафуле“. Со целосна должина.
0:25–0:55	B01 Собирање ресурси	Парови. Со целосна должина. Во прашањето 4 од разговорот по активноста, прашајте како ресурсот може да помогне со бизнис идејата.
0:55–1:35	C05 Креативност и иновации преку импровизација	Групи од 4 или 5, со картички за бизнис проблеми. Користете ги чекорите 1 и 3–6. Изоставете ги чекорите 2, 7, 8 и 9.
1:35–1:50	Пауза	
1:50–2:30	C04 Импро игри за претприемништво	Парови, потоа тријади, со сопствената идеја на секого. Чекор 1 за 3 мин. Изоставете ги чекорите 2–5. Чекорите 6 и 7 во целост. Чекор 8 за 3 мин.: секој именува еден мал чекор.
2:30–3:25	C03 Кариерна дилема	Тријади. Користете ја варијацијата „Бизнис идеја“, на пример продавање онлајн (A), отворање мала продавница (B), двете, ниедна. Чекорите 1–7 во целост. Чекор 8 за 8 мин.: разговарајте за пронајдените ресурси и следните чекори за идејата. Изоставете го чекорот 9.
3:25–3:45	D01 Дневни групи за рефлексија	Како во План 1. Во чекорот 7 поврзете го учењето со претприемничката компетенција.
3:45–3:50	Затворање	Еден следен чекор за вашата идеја.

Вкупно: 230 минути.

Забелешки: Не користете вистински лични бизнис неуспеси како материјал за игра. Барајте доброволци, никогаш не избирајте. C03 е „средна“: ако групата никогаш не пробала коучинг, водете ја B02 на претходна средба. Онлајн: две средби (A01, B01 и C05, потоа C04, C03 и D01).

Разговор по активноста:

1. Која лоша идеја се претвори во корисна?
2. Каков број ѝ дадовте на вашата идеја и што веќе функционира?
3. Каков мал тест можете да направите со вашата идеја во следните две недели?

Продолжение: Секој ја тестира идејата, на пример со разговор со тројца можни клиенти. Подоцна користете ја C02 за една одлука и B04 и B03 за да се коучирате меѓусебно. Упатете кон локални бизнис совети, како центар за стартапи.

Алатки употребени во плановите

Алатка	План 1	План 2	План 3
A01	да	да	да
B01	да		да
B02		да	
C02		да	
C03		да	да
C04			да
C05	да		да
D01	да		да
D03		да	

Наведени само како продолжение: B03, B04, C01, D02.

Речник

Активно слушање. Слушање со целосно внимание, без прекинување, и покажување дека сте разбрале. Го користи коучот во B02.

Бура на идеи (brainstorm). Брзо собирање многу идеи во група, без нивно оценување. Во C05, групите прво собираат „најлоши“ идеи.

Одделна соба (breakout room). Посебна мала соба во онлајн средба, каде парови или мали групи работат пред да се вратат кај целата група.

Коуч. Во коучинг разговор, лицето што поставува прашања и слуша, без да дава совети.

Договор за коучинг. Почеток на коучинг разговор: што коучираното лице сака од него, колку време има и дека останува приватно. Чекор 3 од B03.

Коучинг тријада (тријада). Три лица што вежбаат коучинг: коучирано лице, коуч и набљудувач. Ги менуваат улогите.

Коучирано лице. Во коучингот, лицето што носи вистинска ситуација и сака пат напред.

CROW. Рамка за сцена на импровизација: Character (карактер), Role (улога), Objective (цел), Where (место). Се користи во A02.

Разговор по активноста (debrief). Разговорот по една алатка за тоа што се случило, какво чувство било, што е научено и како да се користи.

Енерџајзер. Кратка, активна игра за подигање на енергијата на групата. Оваа збирка нема енерџајзери.

Erasmus+. Програмата на Европската Унија за образование, обука, млади и спорт.

Прашање за исклучок. Прашање за времиња кога проблемот бил помал, на пример „Кога беше малку подобро? Што ви помогна тогаш?“ Се користи во B02 и B03.

Формално и неформално образование. Формално: учење во училиште и на универзитет што води до сертификат. Неформално: планирано, доброволно учење надвор од училиште, на пример во младинската работа.

Галериска прошетка. Луѓето ги стават своите работи на маси или ѕидови и шетаат наоколу за да ги погледнат работите на другите. Се користи во D02 за големи групи.

Импровизација (импро, improv). Глумење без сценарио. Играчите ја создаваат сцената заедно во моментот.

Клучни компетенции. Осумте области на ЕУ на вештини, знаење и ставови за живот и работа. Youthpass ги користи за да го опише учењето.

Мандала. Во D02, цртеж со внатрешен и надворешен круг што ја покажува промената на личноста за време на активноста.

Мимика. Глумење само со тело и лице, без зборови. Мимика-CROW е верзијата на A02 без зборови.

Прашање за чудото. Прашање што ја поканува личноста да замисли дека нејзината цел е постигната. На обуката: „Да претпоставиме дека сте ја постигнале својата цел или сон. Што е поинаку во вашиот живот?“

Молекули. Во D01, алатката што се користеше на обуката за формирање на малите групи за рефлексија од по 5 или 6 лица.

Набљудувач. Во коучинг тријада, лицето што гледа и ги бележи силните страни и ресурсите на коучираното лице.

Понуда. Во импровизацијата, сè што играч ќе каже или направи, а партнерот може да го употреби и да гради врз него. „Погрешна“ идеја е исто така понуда.

Претставување (pitch). Многу кус говор, често од една минута, за да се претстави идеја пред луѓе што би можеле да ја купат или поддржат.

Посакувана иднина. Иднината што личноста ја сака, опишана детално: што прави, како се чувствува, кој забележува.

Отпорност. Способност да се справите со промена и тешкотија, да се прилагодите и да продолжите кон цел.

Озборување на ресурси. Во тројка, две лица ги именуваат силните страни на

третото додека тоа слуша во тишина. Се користи во B01, B02 и C03.

Ресурси. Она што личноста може да го користи за да се справи со предизвик: силни страни, вештини, искуства, односи и поддршка.

Заокружување. Крај на коучинг разговор: коучот ја сумира целта и следниот чекор, а коучираното лице кажува што било корисно. Чекор 7 од B03.

Скалирање (скала од 1 до 10). Личноста оценува каде е сега, при што 10 е посакуваната иднина, а потоа гледа како би изгледал еден чекор погоре.

Сцена. Кусо парче импровизирано глумење со почеток и крај, играно на „сцена“ пред публика или во мала група.

Споделена табла. Онлајн страница каде сите можат истовремено да пишуваат, цртаат или поместуваат маркери.

Коучинг фокусиран на решенија. Коучинг што гледа на цели, силни страни и она што веќе функционира, а не на причините за проблемот.

Одење по решение (Solution Walk). Лице оди по скала од 1 до 10 на подот. Во C02 игра лик додека оди.

Статус. Во импровизацијата, колку моќ личноста покажува спрема другите. Играчите вежбаат висок и низок статус во A06.

Излегување од улога. Напуштање на ликот по сцената, на пример со тресење на телото и изговарање на своето име, за чувствата на ликот да останат во сцената.

Сигнал за запирање. Знак договорен пред разговорот, на пример кревање рака, што веднаш го запира разговорот без објаснување. Се користи во B05.

„Да, и“. Прифатете ја идејата на партнерот („да“) и додајте на неа („и“). Спротивното е блокирање.

Youthpass. Европската алатка за признавање на учењето во младинските проекти на Erasmus+, со сертификат.

Co-funded by the European Union

Resilient Transitions Toolkit

Алатки за коучинг и импровизација за млади луѓе пред промена на кариерата

EntreAct – проект од Erasmus+ 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753

Веб-страница: https://entreact.eu

Ова дело е лиценцирано под Creative Commons Наведи извор–Сподели под исти услови 4.0 Меѓународна лиценца (CC BY-SA 4.0). https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Ко-финансирано од Европската Унија. Ставовите и мислењата изразени во оваа публикација се исклучиво на авторот(ите) и не ги изразуваат нужно ставовите на Европската Унија или на Националната агенција MOVIT. Ниту Европската Унија, ниту институцијата што го доделува грантот не можат да бидат одговорни за нив.