Co-funded by
the European Union

# Resilient Transitions Toolkit

## Orodja coachinga in improvizacije za mlade, ki se soočajo s spremembo kariere

**EntreAct**

2026



*Ilustracija, ustvarjena z umetno inteligenco (Canva)*

Erasmus+

# Izjava o omejitvi odgovornosti in licenca

Sofinancira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja oziroma avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Nacionalne agencije MOVIT. Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti organ, ki je dodelil sredstva.

EntreAct – projekt Erasmus+ 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753

To delo je licencirano pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna (CC BY-SA 4.0). https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

**Kaj dovoljuje licenca.** To zbirko orodij lahko kopirate, delite in prilagajate, tudi za svoje delavnice. Navesti morate vir, svojo prilagojeno različico pa morate deliti pod isto licenco.

**Kako navesti vir.** „Resilient Transitions Toolkit. EntreAct – projekt Erasmus+ 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753, 2026. CC BY-SA 4.0.“

**Koordinator.** KLUB PODJETNIŠKEGA GIBANJA EMC, Ptuj, Slovenija.

# Kazalo


Izjava o omejitvi odgovornosti in licenca ..... 2
O tej zbirki orodij ..... 4
Pristop ..... 5
Kako uporabljati to zbirko orodij ..... 6
Modul A. Improvizacija ..... 8
A01 „Ja, in“ ..... 9
A02 CROW: lik, vloga, cilj, kraj ..... 11
A03 Prizori iz besede navdiha ..... 13
A04 Zamrzni (Freeze) ..... 15
A05 Nizozemski kvadrat (Dutch square) ..... 17
A06 Igre statusa: visok in nizek status ..... 19
A07 Oskarjeva vloga ..... 21
Modul B. Coaching, osredotočen na rešitve ..... 23
B01 Zbiranje virov z osredotočenostjo na odpornost ..... 24
B02 Vloge v coaching trojki ..... 26
B03 Pet korakov coachinga ..... 29
B04 Cilj pogovora ..... 32
B05 Coaching z jezikom ..... 34
Modul C. Coaching se sreča z improvizacijo ..... 36
C01 Impro coaching s čudežnim vprašanjem ..... 37
C02 Impro Solution Walk (Pot rešitev) ..... 39
C03 Karierna dilema: A, B, oboje ali nobeno ..... 41
C04 Improvizacijske igre za podjetništvo ..... 43
C05 Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo ..... 45
Modul D. Razmislek ..... 47
D01 Dnevne skupine za razmislek („molekule“) ..... 48
D02 Osebna mandala učenja ..... 50
D03 Sklepna samoocena s ključnimi kompetencami ..... 52
Pripravljeni načrti delavnic ..... 54
Načrt 1: Prvo srečanje z mladimi, ki niso v izobraževanju, zaposlitvi ali usposabljanju (NEET) . 54
Načrt 2: Dijaki, ki izbirajo šolo ali poklic ..... 55
Načrt 3: Mladi, ki preizkušajo poslovno idejo ..... 56
Orodja, uporabljena v načrtih ..... 57
Slovar ..... 58

# O tej zbirki orodij

Mnogi mladi se soočajo z velikimi spremembami. Zapustijo šolo, iščejo prvo zaposlitev, izgubijo delo ali želijo zamenjati poklicno pot. Te spremembe so lahko težke in mnogi mladi izgubijo samozavest. Pomaga odpornost: to je sposobnost, da se spopademo s spremembo, se ji prilagodimo in gremo še naprej proti cilju. Odpornost se je mogoče naučiti in jo vaditi.

Ta zbirka orodij uporablja dve metodi za vadbo odpornosti: **improvizacijo** in **coaching, osredotočen na rešitve**. Pokaže tudi, kako ju združiti. V njej ni ogrevalnih iger ali splošnih skupinskih iger. Vsako orodje je ali orodje improvizacije, ali orodje coachinga, ali kombinacija obeh, ali razmislek o tem, kaj smo se naučili.

Orodja mladim pomagajo graditi odpornost, prilagodljivost in sposobnost reševanja problemov, da bi povečali svojo zaposljivost in jim bili v oporo na podjetniški poti.

**Komu je namenjena.** Mladinskim delavcem in učiteljem, ki delajo z mladimi, starimi od 15 do 30 let: mladim, ki niso v izobraževanju, zaposlitvi ali usposabljanju (NEET), brezposelnim, mladim s podeželja, migrantom in pripadnikom manjšin ter dijakom in študentom, ki izbirajo šolo ali poklic. Mladi lahko osnovna orodja improvizacije z vrstniki vodijo tudi sami. Vsako orodje ima razdelek „Prilagodite“ za nizko znanje jezika, nizko samozavest, telesno oviranost, velike skupine in delo na spletu.

**Kaj je v zbirki.** Zbirka vsebuje 20 orodij v štirih modulih in tri pripravljene načrte delavnic. Povzema okvir odpornosti iz projekta GenNZ in razširja pristop coachinga iz projekta Entreception 2.0 na karierne prehode. Zbirka orodij je na voljo v angleščini, slovenščini, turščini, litovščini, makedonščini in srbščini.

**Kako je nastala.** Orodja izhajajo iz usposabljanja EntreAct „Usposabljanje in mreženje mladinskih delavcev“ v Mariboru v Sloveniji, od 2. do 9. julija 2026. Sodelovalo je 18 mladinskih delavcev in učiteljev iz Litve, Severne Makedonije, Srbije, Slovenije in Turčije. Osem dni so se učili improvizacije in coachinga, osredotočenega na rešitve, združevali obe metodi za karierne odločitve, spoznavali lokalne mlade in vsak dan razmišljali s pomočjo Youthpassa.

Orodja je iz programa usposabljanja v Mariboru sestavil EMC. Preizkusili in prilagodili so jih pri lokalnih dejavnostih z mladimi v državah partnericah.

Ta zbirka orodij je skupen evropski rezultat šestih partnerskih organizacij iz Slovenije, Turčije, Srbije, Severne Makedonije in Litve.

# Pristop

**Odpornost** je sposobnost, da se spopademo s spremembo in težavami ter gremo naprej. Ni stalna lastnost. Ljudje jo gradijo z izkušnjami, podporo in vajo. Vsako orodje navaja od eno do tri področja odpornosti, na primer samozavest, prilagodljivost, postavljanje ciljev ali upanje.

**Improvizacija deluje „od zunaj navznoter“ (modul A).** Igralci igrajo brez scenarija. Začnejo s telesom, glasom in dejanjem, novi občutki in misli pa sledijo. Sprejmejo ideje drug drugega in jih nadgradijo („ja, in“). Odzovejo se, ko se prizor nenadoma spremeni, in preizkusijo visok in nizek status. Pri nas improvizacija ni namenjena temu, da bi bili smešni ali nadarjeni. Je varen način za vajo v prilagajanju, sodelovanju in nastopanju pred drugimi.

**Coaching, osredotočen na rešitve, deluje „od znotraj navzven“ (modul B).** Začne z željami, mislimi in notranjimi viri mlade osebe, nato pa se premakne k dejanjem. Ne analizira dolgo problema. Sprašuje, kaj mlada oseba želi in kaj že deluje. Mlada oseba je strokovnjakinja ali strokovnjak za svoje življenje. Coach postavlja vprašanja in posluša, nasvetov pa ne daje. Uporabna orodja so cilj pogovora, čudežno vprašanje, lestvica od 1 do 10 in vprašanja o izjemah.

**Coaching se sreča z improvizacijo (modul C).** Tu se obe smeri srečata. Coach postavlja vprašanja, mlada oseba pa odgovarja z igro, ne samo z govorom:

- Pri **C01** mlada oseba po čudežnem vprašanju odigra svojo želeno prihodnost kot kratek prizor.
- Pri **C02** lik hodi po lestvici od 1 do 10 na tleh, korak za korakom.
- Pri **C03** mlada oseba stoji na štirih možnostih karierne dileme in vsako nekaj minut živi.
- Pri **C04** mladi preizkusijo in predstavijo poslovno idejo. Predstavijo izmišljen izdelek in nato svojo idejo, partner pa jo nadgradi z „ja, in“. Nato v trojkah coach vpraša, kako pripravljena je ideja na lestvici od 1 do 10, kaj že deluje in kakšen je en majhen naslednji korak.
- Pri **C05** mladi z improvizacijo ustvarijo veliko idej, ne da bi jih ocenjevali. Nato v trojkah coach vsakomur pomaga izbrati eno od njegovih možnosti in najti majhen naslednji korak.

Pri C04 in C05 povratni pogovor poveže igre z lastnimi načrti mladih.

Igranje vloge ustvari razdaljo do lastnih strahov. Zaradi tega je lažje videti nove možnosti in poskusiti prvi korak.

**Razmislek (modul D).** Na koncu mladi poimenujejo, kaj so se naučili. Uporabijo osem ključnih kompetenc EU, ki jih lahko pozneje uporabijo v življenjepisu ali na razgovoru za zaposlitev.




*Slika: Improvizacija in coaching, združena za odpornost*

# Kako uporabljati to zbirko orodij

## Moduli in orodja

| Modul | Čemu je namenjen | Orodja |
|---|---|---|
| A. Improvizacija | Sprejemanje idej, odzivanje na spremembe, igranje vlog in statusa | 7 |
| B. Coaching, osredotočen na rešitve | Viri, vloge, cilji in zgradba coaching pogovora | 5 |
| C. Coaching se sreča z improvizacijo | Coaching vprašanja, na katera odgovarjamo s prizori in gibanjem; ustvarjanje, preizkušanje in izbiranje idej za karierne in poslovne načrte | 5 |
| D. Razmislek | Poimenovanje naučenega s ključnimi kompetencami in Youthpass | 3 |

| ID | Naslov | Min. |
|---|---|---|
| A01 | „Ja, in“ | 20 |
| A02 | CROW: lik, vloga, cilj, kraj (Character, Role, Objective, Where) | 45 |
| A03 | Prizori iz besede navdiha | 40 |
| A04 | Zamrzni (Freeze) | 30 |
| A05 | Nizozemski kvadrat (Dutch square) | 30 |
| A06 | Igre statusa: visok in nizek status | 55 |
| A07 | Oskarjeva vloga | 40 |
| B01 | Zbiranje virov z osredotočenostjo na odpornost | 30 |
| B02 | Vloge v coaching trojki | 105 |
| B03 | Pet korakov coachinga | 80 |
| B04 | Cilj pogovora | 45 |
| B05 | Coaching z jezikom | 45 |
| C01 | Impro coaching s čudežnim vprašanjem | 90 |
| C02 | Impro Solution Walk (Pot rešitev) | 90 |
| C03 | Karierna dilema: A, B, oboje ali nobeno | 75 |
| C04 | Improvizacijske igre za podjetništvo | 90 |
| C05 | Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo | 90 |
| D01 | Dnevne skupine za razmislek („molekule“) | 30 |
| D02 | Osebna mandala učenja | 90 |
| D03 | Sklepna samoocena s ključnimi kompetencami | 60 |

Vsako orodje ima kratek profil in osem delov: Zakaj ga uporabiti, Potrebujete, Priprava, Korak za korakom, Vprašanja za povratni pogovor, Prilagodite, Nasveti za vodenje in Različice. Izvedete jih lahko brez dodatnega usposabljanja. Orodja coachinga najprej enkrat preizkusite s kolegi.

## Preprosto zaporedje




*Slika: Zemljevid zbirke orodij – predlagani vrstni red modulov*

Za eno srečanje pojdite skozi module v tem vrstnem redu:

1. **Začnite z orodjem improvizacije (A).** Skupino odpre z igro in dejanjem. Dobra prva izbira sta A01 „Ja, in“ ali A04 Zamrzni.
2. **Preidite na orodje coachinga (B).** Mladi spoznajo vloge in vprašanja, na primer z B01 Zbiranje virov ali B02 Vloge v coaching trojki.
3. **Združite oboje (C).** Coaching vprašanja uporabite v prizoru ali na lestvici na tleh, na primer pri C01, C02 ali C03.
4. **Končajte z razmislekom (D).** Kratek krog iz D01 ali del D03.

Tri pripravljene načrte delavnic sledijo temu zaporedju.

### Izbira orodij

- Pojdite od „osnovne“ do „srednje“ stopnje. A01 do A04 so osnovna. A05 do A07 potrebujejo skupino, ki se že igra skupaj.
- Orodja C najbolje delujejo, kadar skupina pozna coaching vloge iz B02.
- Minute so le vodilo. Za povratni pogovor in za prevajanje načrtujte dodaten čas.
- Mladi lahko osnovna orodja improvizacije vodijo za svoje vrstnike. Orodja coachinga (moduli B in C) prepustite mladinskim delavcem ali učiteljem.

### Varen prostor

- Na začetku se dogovorite o nekaj pravilih. Sodelovanje je prostovoljno: vsakdo lahko reče „pas“ in opazuje.
- Pri coachingu oseba izbere resnično, a le zmerno pomembno temo (od 3 do 7 na lestvici od 1 do 10).
- Vloge ustvarijo razdaljo. Po prizoru igralci stopijo iz vloge, na primer tako, da povedo svoje ime.
- Če je kdo vznemirjen, mirno ustavite, ponudite odmor in se pogovorite z osebo na samem. To ni terapija. Povejte ji, kje lahko dobi dodatno podporo, na primer pri šolskem svetovalcu ali v lokalni službi.

### Povratni pogovor

Po vsakem orodju vprašajte v tem vrstnem redu: Kaj se je zgodilo? Kako ste se počutili? Kaj ste se naučili? Kako lahko to uporabite v šoli, pri delu ali pri poslovni ideji? Postavljajte odprta vprašanja, dajte čas za razmislek in ne sodite. Pomaga, če se najprej pogovarjajo v parih. Vprašanja za povratni pogovor pri vsakem orodju so predlogi. Izberite tista, ki ustrezajo vaši skupini.

### Manj priložnosti in delo na spletu

Vsako orodje ima razdelek „Prilagodite“. Na splošno: pokažite, namesto da samo razlagate, in dovolite lastne jezike; začnite v parih, ne pred skupino; ponudite različice za sedenje in lestvico na papirju namesto na tleh; velike skupine razdelite in vsaki dodelite pomočnika. Na spletu uporabite sobe za skupinsko delo, skupno belo tablo in klepet, skrajšajte srečanja in naj ljudje sami izberejo, ali imajo kamere vklopljene ali izklopljene.

MODUL A

# Improvizacija

Igra brez scenarija. Vadite prilagajanje, sodelovanje in nastopanje pred drugimi.

*Improvizacija deluje „od zunaj navznoter“. Igralci igrajo brez scenarija. Začnejo s telesom, glasom in dejanjem, novi občutki in misli pa sledijo.*



*Slika: Modul A – Improvizacija (ilustracija, ustvarjena z umetno inteligenco)*

## V tem modulu

| ID | Orodje | Minute |
|---|---|---|
| A01 | „Ja, in“ | 20 |
| A02 | CROW: lik, vloga, cilj, kraj (Character, Role, Objective, Where) | 45 |
| A03 | Prizori iz besede navdiha | 40 |
| A04 | Zamrzni (Freeze) | 30 |
| A05 | Nizozemski kvadrat (Dutch square) | 30 |
| A06 | Igre statusa: visok in nizek status | 55 |
| A07 | Oskarjeva vloga | 40 |

V tem modulu vadite:

- sprejemanje partnerjeve ideje in njeno nadgradnjo („Ja, in“);
- odzivanje, ko se prizor nenadoma spremeni, in opuščanje starega načrta;
- govorjenje pred drugimi z manj stresa in preizkušanje visokega in nizkega statusa.

# A01

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# „Ja, in“

20 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 20 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v parih | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | sodelovanje, ustvarjalnost, upanje | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

„Ja, in“ je osnovno pravilo improvizacije: partnerjevo idejo sprejmete („ja“) in ji nekaj dodate („in“). Igralci začutijo razliko med blokiranjem idej in nadgradnjo idej, kar mladim pomaga, da skupaj načrtujejo in ostanejo odprti za nove možnosti. Pri delu ista veščina pomaga nadgraditi kolegovo idejo na sestanku ekipe ali željo stranke, ko prodajajo izdelek ali storitev.

## Potrebujete

Prostor, kjer lahko pari stojijo ali sedijo, in merilnik časa.

## Priprava

- Izberite preprosto temo iz načrtovanja dela ali posla, na primer „Odpiramo majhno stojnico s hrano na tržnici“, „Naša ekipa načrtuje servis za kolesa“ ali „Pripravljamo stojnico na sejmu zaposlitev“.

## Korak za korakom

1. Oblikujte pare. Povejte temo za načrtovanje. (1 min)
2. 1. krog: Partner A predlaga idejo. Partner B odgovori z „Ja, ampak ...“ in navede težavo. Izmenjujeta se, vsak odgovor pa se začne z „Ja, ampak“. (2 min)
3. Ustavite krog. Vprašajte dva ali tri pare: „Kako daleč je prišel vaš načrt?“ (2 min)
4. 2. krog: Ista tema. Zdaj se vsak odgovor začne z „Ja, in ...“ in prejšnji ideji doda novo idejo. (3 min)
5. Ustavite krog. Nekateri pari skupini povedo svoj načrt v treh stavkih. (4 min)
6. Zaključite z vprašanji za povratni pogovor. (8 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako različna sta se vam zdela oba kroga? Kateri vam je dal več energije?
2. Kdaj ljudje v vašem življenju rečejo „ja, ampak“ vašim idejam? Kdaj rečejo „ja, in“?
3. Kdaj je „ja, ampak“ koristno, na primer ko preverjate poslovni načrt?
4. Kje bi vam „ja, in“ lahko pomagal na sestanku ekipe, pri stranki ali ko načrtujete svoje majhno podjetje?

## Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Pari uporabljajo svoj jezik ali narišejo načrt; skupni jezik je potreben le za „ja, in“.
- **Nizka samozavest:** Delajte samo v parih; deljenje s skupino je prostovoljno.
- **Telesna oviranost:** Gibanje ni potrebno; pari sedijo v mirnem kotu, kjer se slišijo.
- **Velike skupine:** Vsi pari delajo hkrati, v korakih 3 in 5 pa deli le nekaj parov.
- **Na spletu:** Za pare uporabite sobe za skupinsko delo, temo objavite v klepetu in vse povabite nazaj, da delijo.

## Nasveti za vodenje

- „Ja, in“ v resničnem življenju ne pomeni, da se strinjate z vsem. Je način, da ideje najprej gradimo, presojamo pa jih pozneje.
- Tema naj bo lahkotna in pozitivna.
- Če je kdo vznemirjen, na primer ker ga je „ja, ampak“ spomnil na ljudi, ki so mu blokirali načrte, to vzemite resno in se mu zahvalite. Ponudite odmor in pogovor na samem ter ga ne silite, da deli več.

## Različice

- **Skupinska poslovna ideja:** Vsa skupina stoji v krogu in gradi eno poslovno idejo, na primer novo storitev za mlade iskalce zaposlitve. Vsak doda en stavek, ki se začne z „Ja, in“.
- C04 „Improvizacijske igre za podjetništvo“ uporablja to orodje s poslovno temo.

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# A02 CROW: lik, vloga, cilj, kraj

45 min | 8-14 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 45 minut | **Velikost skupine** | 8-14, v parih | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | prilagodljivost, sodelovanje, samozavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Kulturna zavest in izražanje | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

CROW začetnikom ponuja preprost okvir za prizor: lik (Character), vloga (Role), cilj (Objective) in kraj (Where) igralcem povedo, kdo so, kaj želijo in kje so. Mladi vadijo nadgrajevanje partnerjevih idej in govorjenje pred drugimi z manj stresa. Ista štiri vprašanja jim pomagajo, da se predstavijo na razgovoru za zaposlitev: kdo sem, kakšna je moja vloga, kaj želim in kje sem.

## Potrebujete

Odprt „oder“ s stoli v polkrogu za občinstvo, flipchart s štirimi črkami CROW in merilnik časa.

## Priprava

- Na flipchart napišite C, R, O in W, vsako v svojo vrstico, s prostorom za primere.
- Načrtujte en kratek primer prizora, ki ga boste pokazali s sovoditeljem ali prostovoljcem.
- Postavite stole v polkrog proti odru.

## Korak za korakom

1. Razložite, da improvizacija pomeni ustvarjanje prizora brez scenarija, CROW pa igralcem pomaga, da ga zgradijo skupaj. (3 min)
2. Predstavite črke: Character – lik (kdo sem?), Role – vloga (kakšna je moja vloga do partnerja?), Objective – cilj (kaj želim v tem prizoru?), Where – kraj (kje smo?). Ob vsaki napišite en primer z dela, na primer „mlad pek“, „nov zaposleni nasproti šefu“, „želi prost dan“, „pekarna ob 6. uri zjutraj“. (5 min)
3. S sovoditeljem pokažite kratek primer prizora, na primer razgovor za zaposlitev. Skupina poimenuje C, R, O in W, ki so jih videli. (5 min)
4. Oblikujte pare. Občinstvo prosite za delovno mesto, na primer „zavod za zaposlovanje“, „tržna stojnica“, „bančna poslovalnica“ ali „avtomehanična delavnica“. (3 min)
5. En par odigra prizor, dolg približno 2 minuti, in v prvih nekaj vrsticah jasno pove štiri točke CROW. (2 min)
6. Občinstvo vprašajte: „Kaj je bil lik, vloga, cilj in kraj?“ Povratne informacije naj bodo kratke in pozitivne. (1 min)
7. Korake 5 in 6 ponavljajte z novimi pari in kraji, dokler niso vsi igrali, približno 3 minute na par. (18 min)
8. Zaključite z vprašanji za povratni pogovor. (8 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo začeti prizor brez scenarija?
2. Katera od štirih črk vam je bila najlažja? Katera najtežja?
3. Kaj ste naredili, ko se je partnerjeva ideja razlikovala od vašega načrta?
4. Kako bi vam lahko CROW pomagal na razgovoru za zaposlitev ali ob prvem dnevu na novem delovnem mestu? Kateri bi bili vaši lastni C, R, O in W?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Dovolite kateri koli jezik ali zelo malo besed, uporabite Mime-CROW in ob vsaki črki narišite sliko.
- **Nizka samozavest:** Vsi pari najprej igrajo hkrati, brez občinstva; vsakdo lahko reče „pas“ in opazuje.
- **Telesna oviranost:** Igrajte sede, izberite kraje, ki zahtevajo malo gibanja, in poskrbite, da je oder brez stopnic.
- **Velike skupine:** Razdelite jih v skupine po 8 do 10, vsaka ima svoj oder in pomočnika.
- **Na spletu:** Pari vadijo v sobah za skupinsko delo, nato pokažejo prizore, drugi pa izklopijo kamere.

### Nasveti za vodenje

- Pri improvizaciji ni napak. „Napačna“ ideja je ponudba, ki jo lahko partner uporabi. Pohvalite trud, ne kakovosti.
- Prvi prizori naj bodo kratki, končajte jih z „Hvala“ in aplavzom ter se izogibajte težkim okoliščinam, kot sta bolnišnica ali družinski spor.
- Če je kdo vznemirjen, mirno ustavite prizor in prosite igralce, naj stopijo iz vloge, na primer tako, da stresejo roke in povedo svoja imena. Pogovorite se z osebo na samem in ponudite odmor.

### Različice

- **Mime-CROW:** Pari odigrajo isto vrsto prizora brez besed, občinstvo pa ugiba štiri točke.
- **Interview CROW:** Vsak prizor je razgovor za zaposlitev ali telefonski klic delodajalcu. Kandidat v prvih treh vrsticah jasno pove svoje C, R, O in W.

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# A03 Prizori iz besede navdiha

40 min | 8-20 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 40 minut | **Velikost skupine** | 8-20, v skupinah po 2-3 | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | prilagodljivost, sodelovanje, reševanje problemov | | |
| **Youthpass kompetenca** | Kulturna zavest in izražanje | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Igralci iz ene same besede zgradijo kratek prizor, pri tem zaupajo idejam drug drugega, se jim prilagajajo in iščejo rešitve znotraj prizora. To so enake veščine, kot jih mladi potrebujejo, ko se razmere spremenijo in načrta ni. Pri delu se to dogaja pogosto, na primer ko stranka postavi nepričakovano vprašanje, dobava zamuja ali vas anketar vpraša nekaj, česar niste pripravili.

## Potrebujete

Odprt prostor s področjem za „oder“, majhne kartice, pisala ter škatla ali vrečka za kartice.

## Priprava

- Na kartice napišite preproste besede z dela, iskanja zaposlitve in malega podjetništva, na primer „stranka“, „cena“, „življenjepis“, „telefon“, „dobava“, „tržna stojnica“, „prvi dan“, „šef“, „banka“. Za prvi krog dodajte dve ali tri lahkotne besede, kot sta „dež“ ali „ključ“. Izogibajte se besedam, ki napeljujejo na žalostne ali boleče teme. Kartice dajte v škatlo.

## Korak za korakom

1. Razložite cilj: skupaj zgraditi kratek prizor iz ene besede, pri čemer verjamejo v ideje drug drugega in jih nadgrajujejo. (3 min)
2. Oblikujte skupine po dva ali tri igralce. (3 min)
3. Ena oseba iz občinstva vzame kartico z besedo in jo prebere na glas. (1 min)
4. Prva skupina odigra kratek prizor, ki ga navdihuje beseda. Beseda je lahko kraj, predmet, težava ali ime lika. Z besedo „dobava“ je prizor lahko na primer majhna trgovina, kamor blago ni prispelo. (2 min)
5. Znotraj prizora igralci sprejmejo vsako novo idejo in ji kaj dodajo. Če se pojavi težava, v njej poiščejo rešitev ali priložnost. (med prizorom)
6. Prizor ustavite z „Hvala“ in aplavzom. (1 min)
7. Naslednja skupina vzame novo besedo in igra. Ponavljajte, dokler vse skupine ne odigrajo enkrat ali dvakrat. (20 min)
8. Zaključite z vprašanji za povratni pogovor. (10 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je ena beseda postala cel prizor?
2. Kdaj ste sprejeli idejo partnerja, ki je niste pričakovali? Kaj se je zgodilo potem?
3. Katere težave so se pojavile v prizorih in kako so jih igralci rešili?
4. Pomislite na razgovor za zaposlitev, stranko ali prvi dan v službi. Kje bi vam tam lahko pomagalo „plavanje s tokom“, kot v teh prizorih?

## Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Uporabite slike ali besede v več jezikih ter dovolite mimiko in zvoke.
- **Nizka samozavest:** Vse skupine najprej igrajo hkrati brez občinstva; nato prosite za prostovoljce in dovolite, da ljudje opazujejo.

- **Telesna oviranost:** Igrajte sede, izberite besede, ki ne zahtevajo telesnega dejanja, in kartice preberite na glas.
- **Velike skupine:** Hkrati vodite več odrov, vsak s svojim pomočnikom, ali pa vsem skupinam dajte isto besedo in pokažite dva ali tri prizore.
- **Na spletu:** Besedo pošljite po klepetu v sobe za skupinsko delo; skupine se vrnejo in pokažejo prizore z vklopljenimi kamerami.

### Nasveti za vodenje

- Prizori naj bodo kratki, da energija ostane visoka.
- Pohvalite trenutke, ko je igralec sprejel in uporabil partnerjevo idejo. Ne ocenjujte, kateri prizor je bil „najboljši“.
- Če je kdo vznemirjen, na primer ker mu je beseda obudila težak spomin, mirno ustavite prizor in igralce prosite, naj se usedejo. Pogovorite se z osebo na samem, ponudite odmor in to besedo odstranite iz škatle.

### Različice

- **Dve besedi, eno podjetje:** Vsaka skupina vzame dve kartici, na primer „banka“ in „ideja“, ter odigra prizor, v katerem mlada oseba začne malo podjetje.
- **Ena beseda, veliko prizorov:** Vsem skupinam dajte isto besedo in primerjajte prizore.

# A04

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# Zamrzni (Freeze)

30 min | 8-20 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 30 minut | **Velikost skupine** | 8-20 | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | prilagodljivost, ustvarjalnost, samozavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Kulturna zavest in izražanje | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Prizor se ustavi, nov igralec pa iz istega telesnega položaja začne novo zgodbo. Igralci vadijo opuščanje starega načrta in odzivanje na novo situacijo. To mladi potrebujejo, ko se delovna situacija hitro spremeni, na primer ko se premakne izmena, stranka spremeni naročilo ali se delo konča, in ko se spremeni karierna pot. Pri coachingu igra pokaže, da lahko iz ene izhodiščne točke nastane veliko novih zgodb.

## Potrebujete

Odprt prostor z označenim „odrom“ in stoli za občinstvo v polkrogu.

## Priprava

- Označite področje odra.
- Pripravite nekaj preprostih izhodiščnih idej z dela in iz poslovnega sveta, na primer „prvi dan v službi“, „pritožba stranke v trgovini“, „nošenje škatel v skladišču“ ali „prodaja sadja na tržni stojnici“.

## Korak za korakom

1. Razložite pravila. Na oder povabite dva prostovoljca. Občinstvo prosite za delovno mesto ali delovno dejavnost ali uporabite eno od svojih izhodiščnih idej. (3 min)
2. Oba igralca začneta prizor z jasnimi, velikimi gibi. (1 min)
3. Kdor koli iz občinstva zakliče „Zamrzni!“. Igralca se ustavita in obdržita natančna položaja. Oseba, ki je zaklicala, rahlo potrka enega igralca po rami in ta igralec odide. (1 min)
4. Novi igralec zavzame isti telesni položaj in začne popolnoma nov prizor, ki mu ustreza, na primer skladiščni delavec, ki dviguje škatlo, postane pek, ki jemlje kruh iz peči. Drugi igralec takoj sledi novi ideji. (1 min)
5. Nadaljujte veliko krogov, da pride na vrsto večina ljudi. Če nekaj časa nihče ne zakliče, sami zaklicite „Zamrzni!“ in povabite nekoga, ki še ni igral. (16 min)
6. Zaključite z vprašanji za povratni pogovor. (8 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kaj se vam je podilo po glavi tik preden ste zaklicali „Zamrzni!“?
2. Kako je bilo, ko je nekdo drug ustavil in spremenil vaš prizor?
3. Kako ste tako hitro našli novo idejo?
4. Kaj vam pomaga, da se odzovete, ko se načrt pri delu ali pri iskanju zaposlitve nenadoma spremeni, na primer ko se razgovor prestavi ali ko se ponudba za delo prekliče?

## Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Dovolite prizore samo z zvoki in kretnjami.
- **Nizka samozavest:** Nihče ne mora na oder; „Zamrzni!“ zaklicete sami in izberete le prostovoljce.

- **Telesna oviranost:** Uporabite položaje v sedečem ali stoječem stanju, ki jih vsi zmorejo, in se izogibajte tal.
- **Velike skupine:** Hkrati vodite dva ali tri odre, vsak s svojim občinstvom.
- **Na spletu:** Kdor koli reče „Zamrzni“; novi igralec vklopi kamero, ponovi položaj in začne nov prizor.

### Nasveti za vodenje

- Prosite za velike, jasne položaje. Majhni gibi dajo malo novih idej.
- Pred začetkom se dogovorite, da je dotik samo rahel potrk ali da lahko ljudje namesto tega rečejo „ven“.
- Če je kdo vznemirjen, na primer ker se je prizor dotaknil osebne teme, ustavite igro. Ponudite odmor in se pogovorite z osebo na samem. Začnite znova z lažjo temo.

### Različice

- **Karierni Freeze:** Vsak nov prizor se mora dogajati na drugem delovnem mestu in nihče ne sme ponoviti poklica. Nato kot coach vprašajte: „Katerega novega prizora bi želeli poskusiti v svojem delovnem življenju?“

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# A05 Nizozemski kvadrat (Dutch square)

30 min | 8-20 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 30 minut | **Velikost skupine** | 8-20, v skupinah po 4 | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | prilagodljivost, sodelovanje, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Kulturna zavest in izražanje | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Štirje igralci stojijo v kvadratu. Vsakič, ko se kvadrat obrne, je spredaj nov par, ki odigra svoj prizor. Igralci vadijo osredotočenost in preklapljanje med vlogami, kot to počnejo mladi med šolo, delom in družino. Pri delu jim pomaga, da se hitro prilagodijo, ko se razmere spremenijo, na primer ko preidejo od stranke za pultom do telefonskega klica in nato do sestanka ekipe. Coach ga lahko uporabi za uvod v pogovor o različnih „prizorih“ v življenju mlade osebe.

## Potrebujete

Odprt prostor z „odrom“, stoli za občinstvo in lepilni trak za označevanje in oštevilčenje štirih mest na tleh.

## Priprava

- Označite štiri mesta v kvadratu, približno en velik korak narazen. Na trak napišite številke od 1 do 4.
- Mesti 1 in 2 sta spredaj. Mesti 3 in 4 sta zadaj.

```
          OBČINSTVO
+------------+------------+
|   mesto 1  |   mesto 2  |   SPREDAJ: ta par igra
+------------+------------+
|   mesto 4  |   mesto 3  |   ZADAJ: ta par molče čaka
+------------+------------+
```

- Obrat: ko zaklicate „Obrat“, se vsak igralec premakne na mesto z naslednjo številko: 1 na 2, 2 na 3, 3 na 4, 4 na 1.
- Pri štirih igralcih A, B, C in D so sprednji pari:

| Trenutek | Mesto 1 | Mesto 2 | Sprednji par |
|---|---|---|---|
| Začetek | A | B | A in B (prizor 1) |
| Obrat 1 | D | A | D in A (prizor 2) |
| Obrat 2 | C | D | C in D (prizor 3) |
| Obrat 3 | B | C | B in C (prizor 4) |
| Obrat 4 | A | B | A in B znova (prizor 1 se nadaljuje) |

- Vsak nov sprednji par ima enega igralca skupnega s prejšnjim parom. Po štirih obratih je vsak par igral enkrat.
- Najprej igrajte Zamrzni (A04) ali Prizore iz besede navdiha (A03), da igralci znajo začeti prizor.

## Korak za korakom

1. Povabite štiri igralce na mesta od 1 do 4, obrnjene proti občinstvu. (1 min)
2. Pokažite obrat. Vi zaklicete „Obrat“ in vsi se premaknejo na naslednjo številko. Počasi pojdite skozi vse štiri obrate, kot v tabeli. (2 min)

3. Ponovno zaklicite štiri obrate. Za vsak sprednji par občinstvo prosite za delovno situacijo, na primer razgovor za zaposlitev, pritožbo stranke, sestanek ekipe ali prošnjo šefu za povišico. To je prizor para. (3 min)
4. Recite „Naprej“. Sprednji par igra. Po 30 do 60 sekundah zaklicite „Obrat“. Novi sprednji par takoj začne svoj prizor. Zadnji par ostane tiho in pri miru. Ko par spet pride naprej, nadaljuje prizor tam, kjer se je ustavil. (6 min)
5. Vedno pogosteje kličite „Obrat“. Nato pri vsakem obratu recite „Zadnja replika“. Sprednji par prizor zaključi z enim stavkom. (1 min)
6. Povabite novo skupino štirih. Korake od 3 do 5 ponovite z novimi delovnimi situacijami, na primer tržna stojnica, telefonski klic delodajalcu, prvi dan v službi ali predstavitev ideje banki. Vsak par je spredaj dvakrat, vsakič približno 1 minuto. Enega igralca iz občinstva lahko prosite, naj kliče „Obrat“. (9 min)
7. Zaključite z vprašanji za povratni pogovor. (8 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako ste si zapomnili, kje se je vsak prizor ustavil?
2. Kaj vam je pomagalo pri preklopu z enega lika na drugega?
3. Med katerimi različnimi „prizori“ se v vašem življenju gibljete v enem dnevu?
4. Kaj vam pomaga ohraniti osredotočenost pri delu ali pri iskanju zaposlitve, kadar imate naenkrat veliko nalog ali ljudi?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Dovolite mimične prizore ali lastne jezike in vsakemu paru dajte kartico s sliko.
- **Nizka samozavest:** Najprej igrajte v skupinah po štiri brez občinstva. Pozneje kažejo samo prostovoljci.
- **Telesna oviranost:** Igralci sedijo na štirih stolih in se ne premikajo. Namesto obračanja pokažete na par, ki igra.
- **Velike skupine:** Skupine po štiri igrajo vzporedno. Ena oseba zunaj vsake skupine kliče „Obrat“.
- **Na spletu:** Štiri kamere so vklopljene. Vi poveste, kateri par igra. Drugi izklopijo mikrofon in ostanejo pri miru.

### Nasveti za vodenje

- Začnite počasi. Smeh zaradi napak je del igre.
- Ideje za prizore naj bodo preproste in zelo različne druga od druge, na primer pekarna, avtoservis, klicni center in kmetija.
- Če je kdo vznemirjen, na primer ker se je počutil izgubljenega, ustavite z jasnim „Hvala“. Povejte, da je pozabljanje tu običajno. Pogovorite se z osebo na samem in ji ponudite odmor ali vlogo, ki kliče „Obrat“.

### Različice

- **Kvadrat mojega delovnega dne:** Vsak igralec v obeh svojih prizorih obdrži isti lik, na primer mlad lastnik trgovine, ki se v enem prizoru pogovarja z dobaviteljem, v drugem pa s stranko. Nato vprašajte: „Katerega od svojih prizorov bi želeli nadaljevati?“

# A06

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# Igre statusa: visok in nizek status

55 min | 8-20 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 55 minut | **Velikost skupine** | 8-20, v skupinah po 3 | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | čustvena zavest, samozavest, spopadanje z neuspehom | | |
| **Youthpass kompetenca** | Državljanska kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Status pomeni, koliko moči oseba kaže ali ima do drugih, lahko pa izhaja iz denarja, položaja ali vedenja. Igralci začutijo, kakšen je visok in nizek status ter kako status vpliva na ljudi, zato se bolj zavedajo moči v šoli, pri delu in pri iskanju zaposlitve ter najdejo načine, kako ohraniti dostojanstvo. To jim pomaga ravnati z močjo na razgovoru za zaposlitev, z delodajalcem ali s težavno stranko ter ostati mirni in jasni, kadar ima druga oseba več moči.

## Potrebujete

Odprt prostor za hojo, „oder“ s stoli za občinstvo in flipchart s flomastri.

## Priprava

- Na flipchart narišite dva stolpca: „visok status“ in „nizek status“.
- Načrtujte nekaj delovnih okoliščin, kjer je status pomemben, na primer razgovor za zaposlitev, prošnja šefu za povišico, pritožba stranke v trgovini, prvi dan v službi ali predstavitev poslovne ideje banki.

## Korak za korakom

1. Odprite skupinsko razpravo o statusu v družbi: „Kaj ljudem daje moč? Kakšno vlogo imajo denar, naziv delovnega mesta ali poznanstva?“ (10 min)
2. Na flipchart zberite vedenja visokega in nizkega statusa, na primer miren očesni stik ali umikanje pogleda, miren položaj telesa ali majhni živčni gibi, zavzemanje prostora ali pomanjševanje samega sebe. (5 min)
3. Vsi hodijo po prostoru. Zaklicite „visok status“: ljudje hodijo in pozdravljajo druge z visokim statusom. Po minuti zaklicite „nizek status“. (4 min)
4. Oblikujte skupine po tri: dva igralca igrata visok status, eden nizek status. Vsaki skupini dajte delovno okoliščino, na primer dva anketarja in eden kandidat. (2 min)
5. Skupine odigrajo kratek prizor. Igralca z visokim statusom uporabita svoj status, da vplivata na igralca z nizkim statusom, ki skuša situacijo „preživeti“. (3 min)
6. Zamenjajte vloge, tako da vsak enkrat igra nizek status, in ponovite prizor. (6 min)
7. Ena ali dve skupini pokažeta svoj prizor vsem. (9 min)
8. Vsi stopijo iz svojih vlog, na primer tako, da otresejo telo in povedo svoje ime. Nato vodite povratni pogovor o tem, kako status vpliva na osebno in poklicno življenje ter kako ga je mogoče uporabiti ali zlorabiti. (16 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo igrati visok status? In nizek status?
2. Kaj je igralec z nizkim statusom naredil, da je „preživel“? Kaj lahko storite, da se počutite močnejše, kadar vas drugi obravnavajo kot osebo z nizkim statusom?
3. Kje v svojem življenju srečujete visok in nizek status, na primer v šoli, pri delu ali na razgovoru za zaposlitev?

4. Kaj bi lahko naredili s telesom in glasom na naslednjem razgovoru za zaposlitev ali pogovoru z delodajalcem?
5. Kako je mogoče status uporabljati pošteno? Kdaj postane zloraba?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Status se kaže predvsem skozi telo; „visok“ in „nizek“ razložite s slikami ali mimiko.
- **Nizka samozavest:** Vsakdo sam izbere, ali bo igral nizek status, kazanje prizorov skupini pa je prostovoljno.
- **Telesna oviranost:** Hojo in prizore izvedite sede, status pa pokažite s položajem telesa, obrazom in glasom.
- **Velike skupine:** Razpravo vodite v celotni skupini, naj skupine po tri igrajo vzporedno in pokažite le en ali dva prizora.
- **Na spletu:** Vsi pokažejo visok, nato nizek status pred kamero; za skupine po tri uporabite sobe za skupinsko delo.

### Nasveti za vodenje

- Status se lahko dotakne resničnih izkušenj izključenosti, revščine ali diskriminacije. To povejte na začetku in ljudi spomnite, da lahko kadar koli nehajo. Brez telesnega stika, žalitev in šal o resničnih identitetah.
- Vloge z nizkim statusom ne dajte nekomu, ki se morda že počuti, da ima v skupini nizek status, razen če jo sam izbere.
- Če je kdo vznemirjen, takoj ustavite prizor, igralcem pomagajte stopiti iz vlog, se z osebo pogovorite na samem in ponudite odmor. Pri povratnem pogovoru se osredotočite na to, kaj ljudje lahko storijo, ne na to, kaj jih je prizadelo.

### Različice

- **Menjava statusa:** Sredi prizora zaklicite „Menjava“. Visok in nizek status se zamenjata, liki pa ostanejo isti. Kandidat na primer postane miren in samozavesten, anketar pa nervozen.

MODUL A · IMPROVIZACIJA

# A07 Oskarjeva vloga

40 min | 8-20 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 40 minut | **Velikost skupine** | 8-20, v parih | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | samozavest, ustvarjalnost, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Kulturna zavest in izražanje | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Vsak igralec ustvari lik in ga igra kot vlogo svojega življenja, pri tem korak za korakom daje več čustev, energije in podrobnosti. Mladi vadijo zavzemanje prostora in preizkušanje močnejše različice sebe v varnem okolju. To jim pomaga, da pokažejo samozavest in energijo, ko predstavijo poslovno idejo, se pogovarjajo s stranko ali se predstavijo delodajalcu. Pri coachingu lahko ta „Oskarjeva različica“ postane podoba tega, kako mlada oseba želi nastopati na razgovoru za zaposlitev ali v novi vlogi.

## Potrebujete

Odprt prostor z „odrom“, stoli za občinstvo in majhen predmet kot nagrada „Oskar“ (po želji).

## Priprava

- Načrtujte dva ali tri začetke prizorov z dela in iz poslovnega sveta, na primer „mlada oseba banki predstavi idejo za food truck“, „prodajalec na tržnici sreča prve stranke dneva“ ali „nov zaposleni prosi šefa za povišico“.
- Najprej odigrajte lažjo igro, na primer CROW (A02) ali Prizore iz besede navdiha (A03).

## Korak za korakom

1. Razložite idejo: vsak igralec igra lik kot svojo „Oskarjevo vlogo“. Čustva in svet lika postajajo vedno močnejši. (3 min)
2. Vsi delajo sami in ustvarijo lik: ime, starost, poklic ali podjetje, ena močna želja, na primer „odpreti lasten frizerski salon“. (2 min)
3. Na oder povabite dva igralca. Povejte preprost začetek prizora. (1 min)
4. Par odigra prizor na običajni ravni. (1 min)
5. Zaklicite „Oskar!“ in poimenujte enega igralca. Ta igralec naslednjo repliko spremeni v kratek, velik, filmski trenutek. Ponovite za enega ali drugega igralca; vsak trenutek je močnejši od prejšnjega. (2 min)
6. Prizor končajte z aplavzom. Predmet „Oskar“ predajte kot šaljivo nagrado. (1 min)
7. Korake od 3 do 6 ponavljajte z novimi pari, dokler večina ljudi ni igrala. (22 min)
8. Zaključite z vprašanji za povratni pogovor. (8 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo v prizoru dajati „vedno več“?
2. Kje ste začutili mejo tistega, s čimer vam je bilo udobno?
3. Kdaj v resničnem življenju zadržujete, namesto da bi pokazali, kaj zmorete?
4. V kateri situaciji, na primer na razgovoru za zaposlitev ali pri predstavitvi poslovne ideje, bi vam lahko pomagalo malo več energije?

## Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Oskarjeve trenutke pokažite s telesom, obrazom in zvoki; vsak jezik je v redu.

- **Nizka samozavest:** Naj vsa skupina hkrati poskusi Oskarjev trenutek, obrnjena proti steni; nihče ne mora na oder.
- **Telesna oviranost:** Igrajte sede; močan trenutek lahko izhaja iz glasu ali obraza.
- **Velike skupine:** Delajte v skupinah po 6 do 8, v vsaki skupini ena oseba kliče „Oskar!“.
- **Na spletu:** Dva igralca imata vklopljeni kameri; bližnji posnetki obraza dobro delujejo na zaslonu.

### Nasveti za vodenje

- Igralce spomnite, da sami nadzorujejo, kako daleč gredo. „Več“ lahko pomeni več podrobnosti, ne samo več glasnosti.
- Po vsakem prizoru naj igralci stopijo iz lika, na primer tako, da otresejo roke in povedo svoje ime.
- Velika čustva v prizoru lahko prikličejo resnična. Če je kdo vznemirjen, mirno ustavite in se igralcem zahvalite. Osebi dajte čas in miren kraj ter se z njo pogovorite na samem.

### Različice

- **Oskarjev govor:** Vsak igralec v glasu svojega lika izreče 20-sekundni govor zahvale, na primer po osvojitvi nagrade za najboljše mlado podjetje leta.

MODUL B

# Coaching, osredotočen na rešitve

Začnite s tem, kar mlada oseba želi
in s tem, kar že deluje.

*Coaching, osredotočen na rešitve, deluje „od znotraj navzven“. Začne z željami, mislimi in notranjimi viri mlade osebe, nato pa se premakne k dejanjem.*



*Slika: Modul B – Coaching, osredotočen na rešitve (ilustracija, ustvarjena z umetno inteligenco)*

## V tem modulu

| ID | Orodje | Minute |
|---|---|---|
| B01 | Zbiranje virov z osredotočenostjo na odpornost | 30 |
| B02 | Vloge v coaching trojki | 105 |
| B03 | Pet korakov coachinga | 80 |
| B04 | Cilj pogovora | 45 |
| B05 | Coaching z jezikom | 45 |

V tem modulu vadite:

- poimenovanje moči, veščin in izkušenj, ki jih že imate;
- tri vloge v coaching trojki in pet korakov coaching pogovora;
- postavljanje vprašanj in poslušanje, z jasnim ciljem pogovora in brez nasvetov.

# B01

MODUL B · COACHING, OSREDOTOČEN NA REŠITVE

# Zbiranje virov z osredotočenostjo na odpornost

30 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 30 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v parih, nato v skupinah po tri | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | samozavest, prilagodljivost, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Mladi pri spremembi kariere pogosto vidijo samo to, kar jim manjka. To orodje jim pomaga poimenovati njihove vire: notranje sposobnosti, veščine, moči in talente, ki jim pomagajo doseči osebne cilje. Pokaže tudi, da drugi ljudje v njih vidijo moči. To je osnovna zamisel coachinga: izhajati iz notranjih virov osebe. Poimenovane vire je mogoče uporabiti v življenjepisu, na razgovoru za zaposlitev ali ko mladi predstavijo poslovno idejo.

## Potrebujete

Prostor, kjer se lahko pogovarjajo pari in skupine po tri, stoli, ki se lahko obračajo, merilnik časa ter po želji papir in pisala.

## Priprava

- Pomislite na en primer iz svojega življenja, ki kaže vir. Na primer: „Izgubil sem službo s krajšim delovnim časom in v dveh tednih našel novo. To kaže, da ne obupam.“
- Odločite se, kako boste oblikovali pare, na primer iz ljudi, ki se med seboj ne poznajo dobro.

## Korak za korakom

**1. del: Zbiranje (pari)**

1. Razložite cilj in kaj je vir. Vir je lahko veščina („Znam popraviti kolesa“) ali izkušnja, ki kaže prilagodljivost ali odpornost („Preselil sem se v novo mesto in začel znova“). Povejte svoj primer. (4 min)
2. Oblikujte pare. Pari se pogovorijo o tem, katere moči in lastnosti odpornosti potrebuje ekipa pri delu ali skupina, kot je ta, in katere od njih prinesejo sami. Govorijo o sebi, ne o drugih ljudeh v prostoru. (5 min)
3. Vsak zbere svoje vire: veščine iz šole, dela, prostovoljstva ali vsakdanjega življenja in vsaj eno izkušnjo, ki kaže prilagodljivost ali odpornost. (2 min)
4. Oseba A ima 60 sekund, da svoje vire predstavi osebi B. Nato se zamenjata. (2 min)

**2. del: Opazovanje virov na glas (skupine po tri)**

5. Oblikujte skupine po tri. (1 min)
6. Ena oseba se obrne s hrbtom k drugima dvema. Ta oseba molči in posluša. Ne komentira, niti med tem niti potem. Drugi dve delita, kaj sta opazili o njenih močeh, talentih in sposobnostih. Ugibanja so dovoljena, na primer: „Zdi se mi, da ta oseba rada prevzema pobudo. Mislim, da bi bila lahko dobra podjetnica ali vodja.“ Po 1 minuti se naslednja oseba obrne s hrbtom. (3 min)
7. V skupini po tri vsak deli: „Kaj novega sem izvedel o sebi?“ (4 min)
8. Celotno skupino zberite nazaj za povratni pogovor. (9 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kaj novega ste izvedeli o sebi?
2. Kako je bilo 60 sekund govoriti o svojih močeh in slišati druge govoriti o vas?

3. Katera izkušnja spremembe ali težave vam je pokazala moč?
4. Kako vam lahko eden od vaših virov pomaga pri naslednjem koraku v šoli, usposabljanju ali delu?
5. Kateri vir bi poimenovali, če bi vas delodajalec na razgovoru za zaposlitev vprašal „Katere so vaše moči?“

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Dovolite lasten jezik, kretnje ali risbo; dajte 90 sekund; na flipchart napišite „Znam ...“, „Nekoč sem ...“ in „Opazil sem ...“.
- **Nizka samozavest:** Naj ljudje svoje vire najprej napišejo in jih preberejo; dovolj so samo veščine; brez predstavljanja celotni skupini.
- **Telesna oviranost:** Vse poteka sede. Namesto obračanja s hrbtom lahko poslušalec obrne stol, pogleda stran ali zapre oči.
- **Velike skupine:** Vsi pari in skupine delajo hkrati z enim signalom za začetek in konec; povratni pogovor najprej v skupinah po štiri do šest.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo po dva, nato po tri. Poslušalec med opazovanjem virov na glas izklopi kamero in mikrofon.

### Nasveti za vodenje

- Vsak sam izbere, kaj bo delil. Nihče ne mora povedati težke zgodbe; lahko poimenuje samo moč, ki jo je pokazala.
- Pri opazovanju virov na glas ljudje delijo samo moči in možnosti. Poslušalec molči, kar je hkrati preprosto in težko.
- Sprejmite majhne odgovore. „Vedno pridem pravočasno“ je vir.
- **Če je kdo vznemirjen:** ostanite mirni, ponudite odmor ali kozarec vode in se pogovorite z osebo na samem. Ne silite je, naj nadaljuje. Če potrebuje več podpore, ji povejte, kje jo lahko dobi (šolski svetovalec, mladinski center ali lokalna telefonska pomoč).

### Različice

- **Individualno:** Pri individualnem pogovoru mladinski delavec mladi osebi da osebno povratno informacijo o njenih virih.
- Izvedite pred B02 Vloge v coaching trojki. V Mariboru sta oba dela potekala v istem srečanju.
- Kompliment „Navdušuje me ...“ v koraku zaključevanja pri B03 Pet korakov coachinga uporablja isto idejo. Glejte okvir z vprašanji pri B03.

# B02

MODUL B · COACHING, OSREDOTOČEN NA REŠITVE

# Vloge v coaching trojki

105 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 105 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v skupinah po tri | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | reševanje problemov, sodelovanje, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

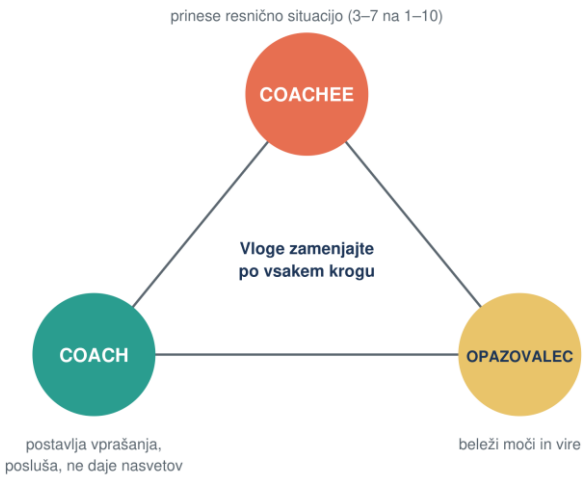
## Zakaj ga uporabiti

Coaching pogovor deluje bolje, kadar vsak pozna svojo vlogo. Mladi spoznajo tri vloge (coachee, coach, opazovalec) in vsako enkrat preizkusijo. Premaknejo se od dajanja nasvetov k pomoči osebi, da najde svoje notranje vire in moč. Teme za vajo izhajajo iz iskanja zaposlitve, usposabljanja in malega podjetništva, zato vsak coachee naredi korak tudi pri resničnem kariernem vprašanju.

## Potrebujete

Stoli za skupine po tri, flipchart, papir in pisala za opazovalce ter merilnik časa.

## Priprava




*Slika: Tri vloge v coaching trojki*

- Na flipchart napišite tri vloge (glejte korak 1).
- Narišite lestvico od 1 do 10 in označite del od 3 do 7.
- Za vsakega coacha kopirajte ključna coaching vprašanja (okvir spodaj).
- Pripravite nekaj primerov tem: izbira med dvema ponudbama za delo, priprava na prvi razgovor za zaposlitev, vrnitev v izobraževanje, ravnanje s težavnim šefom, iskanje strank za malo podjetje.

## Korak za korakom

1. Razložite razliko med trenerjem, coachem in mentorjem. Trener uči nove veščine. Coach z vprašanji pomaga osebi razvijati veščine, ki jih že ima. Mentor deli svoje izkušnje in daje nasvete. Nato predstavite tri vloge. (8 min)
   - **Coach:** najprej pozorno posluša in coacheeju pusti prostor. Nato postavlja vprašanja, ki coacheeju pomagajo naprej. Coach coacheeju omogoči, da sam odkrije svoje cilje in moči.
   - **Coachee:** deli resnično situacijo in išče svojo smer ter notranjo moč, da jo doseže.

   - **Opazovalec:** pozorno posluša oba in si zapisuje vire, moči in lastnosti odpornosti coacheeja in coacha.
2. Razložite, kako izbrati situacijo: zmerno pomembno, med 3 in 7 na lestvici od 1 do 10. Primeri: „Ne vem, ali naj se prijavim na ta tečaj usposabljanja.“ „Naslednji teden imam prvi razgovor za zaposlitev.“ (3 min)
3. Oblikujte skupine po tri. Skupine se še enkrat pogovorijo o vlogah in se odločijo, kdo začne v kateri vlogi. Prostovoljci najprej preizkusijo vlogo coacha. (5 min)
4. Vsak coachee izbere delovno, izobraževalno ali poslovno situacijo med 3 in 7. Številke mu ni treba povedati. (2 min)
5. 1. krog: coach vodi pogovor. Opazovalec si zapisuje. (20 min)
6. Opazovanje virov na glas o coacheeju: coachee se obrne s hrbtom in molče posluša. Coach in opazovalec delita moči, ki sta jih opazila pri coacheeju. (3 min)
7. Opazovanje virov na glas o coachu: coach se obrne s hrbtom in posluša. Coachee in opazovalec delita moči, ki sta jih opazila pri coachu. (3 min)
8. Zamenjajte vloge. 2. krog, koraki od 5 do 7. (26 min)
9. Zamenjajte vloge. 3. krog, koraki od 5 do 7. (26 min)
10. Celotno skupino zberite nazaj za povratni pogovor. (9 min)

**Ključna coaching vprašanja**

- Kaj bi radi dobili od najinega pogovora?
- Kaj so vaša največja upanja? Kaj še?
- Recimo, da se vaša največja upanja uresničijo. Kaj boste počeli drugače?
- Kdo bo prvi opazil? Kaj bo videl?
- Kateri nedavni primeri kažejo, da se že premikate v pravo smer? Kako ste to dosegli?
- Na lestvici od 1 do 10, kje ste zdaj? Kako bi izgledal en korak više?
- Kaj odnašate iz tega pogovora?
- *Karierni primer:* Kaj bi bilo drugače zjutraj na dan vašega razgovora za zaposlitev, če bo šel dobro?

*Celoten niz, korak za korakom, je pri B03 Pet korakov coachinga.*

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Katera vloga vam je bila najlažja in katera najtežja?
2. Kaj ste kot coachee ugotovili o svojih načinih spopadanja?
3. Katere moči ste kot opazovalec opazili, ki jih coachee ni povedal neposredno?
4. Kaj vam je kot coachu pomagalo, da ste poslušali, namesto da bi dajali nasvete?
5. Katero moč iz opazovanja virov na glas bi lahko poimenovali na razgovoru za zaposlitev ali pogovoru s stranko?

## Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Kartice vlog s preprosto sliko; skupine v istem jeziku, kjer je mogoče; več časa na krog.
- **Nizka samozavest:** Začnite v vlogi opazovalca; izberite majhno, praktično situacijo, na primer pisanje ene prijave za delo; vsakdo lahko vlogo coacheeja preskoči.
- **Telesna oviranost:** Povsem sede; miren kot za vsako skupino; opazovalci lahko uporabijo telefon ali glasovne zapiske. Pri opazovanju virov na glas lahko poslušalec obrne stol ali zapre oči.
- **Velike skupine:** Veliko trojk hkrati z enim signalom za vsako menjavo vlog; skupine po štiri z dvema opazovalcema, če števila ne ustrezajo.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo po tri; vloge in lestvica od 3 do 7 v klepetu; sporočilo vsem ob vsaki menjavi vlog. Poslušalec med opazovanjem virov na glas izklopi kamero.

## Nasveti za vodenje

- Pravilo od 3 do 7 ljudi varuje. Situacija z 8, 9 ali 10 je lahko za vajo pretežka.
- Novi coachi pogosto dajejo nasvete. Spomnite jih, da ima odgovore coachee. Hodite naokrog in poslušajte, vendar se ne vključujte.
- **Če je kdo vznemirjen:** ustavite krog v tej skupini. Coachee naj sam izbere, ali bo nadaljeval, zamenjal temo ali naredil odmor. Po potrebi se z njim pogovorite na samem in ne dovolite, da skupina razpravlja o njegovi situaciji. Povejte mu, kje lahko dobi več podpore.

## Različice

- **Individualno:** Mladinski delavec, ki dela z eno mlado osebo, prevzame vlogo coacha. Mlada oseba je coachee.
- Pred tem orodjem izvedite B01 Zbiranje virov, kot v Mariboru.
- Obdržite iste trojke za B04 Cilj pogovora ali B03 Pet korakov coachinga.

MODUL B · COACHING, OSREDOTOČEN NA REŠITVE

# B03 Pet korakov coachinga

80 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 80 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v skupinah po tri | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | postavljanje ciljev, upanje, reševanje problemov | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Pet korakov daje preprosto zgradbo za celoten coaching pogovor. Pogovor ostane pri tem, kaj mlada oseba želi in že zmore, ne pri problemu. Mladi ga lahko uporabijo za resnično karierno ali poslovno vprašanje, na primer izbiro med dvema ponudbama za delo ali iskanje prvih strank za majhno spletno trgovino.

## Potrebujete

Stoli za skupine po tri, okvir z vprašanji spodaj za vsakega coacha, lestvica od 1 do 10 na papirju ali na tleh, pisala in merilnik časa.

## Priprava

- Udeleženci naj poznajo vloge coach, coachee in opazovalec. Če jih ne, najprej izvedite B02 Vloge v coaching trojki.
- Pripravite teme za vajo z dela in iz poslovnega sveta: prvi razgovor za zaposlitev, vrnitev v izobraževanje, izguba službe, težaven šef, odprtje majhne spletne trgovine, iskanje strank.

## Korak za korakom




*Slika: Pet korakov coachinga*

1. Predstavite pet korakov in okvir z vprašanji. S sovoditeljem pokažite kratko predstavitev na delovni temi. (15 min)
2. Oblikujte skupine po tri in izberite vloge. Coachee izbere resnično delovno, izobraževalno ali poslovno situacijo med 3 in 7 na lestvici od 1 do 10. (3 min)
3. **Coaching dogovor.** Coach vpraša, kaj coachee želi od pogovora. Dogovorita se o času in da pogovor ostane v skupini. (3 min)
4. **Želena prihodnost.** Coach postavi čudežno vprašanje ali drugo vprašanje o želeni prihodnosti, nato „Kaj še?“. (4 min)
5. **Kaj že deluje.** Coach vpraša po nedavnih primerih napredka. (3 min)
6. **Lestvica napredka.** Coach vpraša, kje je coachee zdaj in kako bi izgledal en korak više. (4 min)
7. **Zaključevanje.** Coach povzame z besedami coacheeja, izreče en kompliment in lahko predlaga eno stvar, ki naj jo coachee opazuje. Coachee pove, kaj odnaša s seboj. (2 min)
8. Zamenjajte vloge in ponovite korake od 3 do 7. (16 min)

9. Ponovno zamenjajte vloge, tako da je vsak enkrat coach. (16 min)
10. Celotno skupino zberite nazaj za povratni pogovor. (14 min)

### Coaching vprašanja za vsak korak

#### 1. Coaching dogovor

- Kaj bi radi dobili od najinega pogovora?
- Kaj se mora zgoditi, da boste začutili, da je bil ta pogovor koristen?
- Kaj so vaša največja upanja? Kaj še?
- *Kariera:* Kaj upate, da vam bo ta pogovor pomagal odločiti glede obeh ponudb za delo?

#### 2. Želena prihodnost

- Čudežno vprašanje: Predstavljajte si, da se danes ponoči, ko spite, zgodi čudež in se vaša največja upanja uresničijo. Ko se zbudite, kaj boste opazili, da boste vedeli, da se je čudež zgodil?
- Kaj boste počeli drugače? Kdo bo prvi opazil? Kaj bo videl?
- *Kariera:* Kaj bi bilo drugače v vašem prvem tednu v novi službi?

#### 3. Kaj že deluje

- Kateri nedavni primeri kažejo, da se že premikate v pravo smer?
- Kako ste to dosegli? Kaj še dobro deluje?
- *Kariera:* Pomislite na dneve v službi, ko je stresa nekoliko manj. Kaj je na teh dneh drugače?

#### 4. Lestvica napredka

- Na lestvici od 1 do 10, kjer 10 pomeni, da so se vaša največja upanja uresničila, kje ste zdaj?
- Po čem se to razlikuje od 1? Kaj ste naredili, da ste prišli sem?
- Kaj bi bilo potrebno, da bi se premaknili en korak više? Kako boste vedeli?
- *Kariera:* Vaš načrt za majhno spletno trgovino je pri 4. Kako bi izgledala 5?

#### 5. Zaključevanje

- Kaj odnašate iz tega pogovora?
- Kompliment: „Navdušuje me ...“ Poimenujte moč, ki ste jo opazili. Naj bo iskren in temelji na tem, kar je povedal coachee, da se lahko z njim strinja.
- Predlog za opazovanje: kar že počnete in deluje, ali kakršen koli znak, da se vaša želena prihodnost začenja.
- *Kariera:* „Navdušuje me, kako ste po vsakem ‚ne‘ delodajalca še naprej pošiljali prijave.“

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kateri korak se vam je zdel najbolj naraven in kateri čuden?
2. Kaj se je za vas kot coachee spremenilo med prvim in zadnjim korakom?
3. Kaj vam je lestvica pomagala videti?
4. Kje bi lahko te korake uporabili pri iskanju zaposlitve, študiju ali poslovni ideji?

## Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Ena kartica na korak z enim vprašanjem in sliko. Ljudje lahko pokažejo na lestvici.
- **Nizka samozavest:** Najprej opazujte en krog. Izberite majhno temo, na primer pisanje ene prijave za delo.
- **Telesna oviranost:** Vse deluje sede, z lestvico na papirju. Opazovalci lahko posnamejo glasovne zapiske.
- **Velike skupine:** Vse trojke hkrati, en signal na korak. Sovoditelj hodi med skupinami.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo po tri. Vprašanja na diapozitivu, lestvica na skupni beli tabli.

## Nasveti za vodenje

- Koraki so vodilo, ne scenarij. Coachee se lahko vrnejo na prejšnji korak.
- Večina coacheejev je že sredi spremembe. Predpostavite, da so bili dobri trenutki, in vprašajte o njih.
- Lestvica ni test. Tudi 2 pomeni, da nekaj že deluje.

- **Če je kdo vznemirjen:** želena prihodnost lahko pokaže, kako daleč od cilja se kdo počuti, na primer po izgubi službe. Ustavite krog. Coachee izbere, ali bo nadaljeval, zamenjal temo ali naredil odmor. Po potrebi se z njim pogovorite na samem in mu povejte, kje lahko dobi več podpore.

### Različice

- Korak 4 nadomestite z improviziranim prizorom, kot pri C01 Impro coaching s čudežnim vprašanjem.
- Korake 5 in 6 nadomestite s hojo po lestvici na tleh, kot pri C02 Impro Solution Walk.

# B04

MODUL B · COACHING, OSREDOTOČEN NA REŠITVE

# Cilj pogovora

45 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 45 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v skupinah po tri | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | postavljanje ciljev, upanje | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Coaching pogovor potrebuje jasen cilj, sicer se pogovor vrti v krogu. Mladi se naučijo postaviti cilj pogovora in ga narediti podroben, kar daje upanje in smer. Jasen, podroben cilj pomaga tudi pri kariernih in poslovnih korakih, na primer pri pošiljanju prve prijave za delo, vrnitvi v izobraževanje ali iskanju prve stranke za majhno podjetje.

## Potrebujete

Stoli za skupine po tri, flipchart z vprašanji o cilju, papir, pisala in merilnik časa.

## Priprava

- Udeleženci naj poznajo vloge v trojki. Če jih ne, najprej izvedite B02 Vloge v coaching trojki.
- Na flipchart napišite vprašanja o cilju (okvir spodaj).
- Pripravite nekaj primerov tem z dela in iz poslovnega sveta: izbira med dvema ponudbama za delo, prvi razgovor za zaposlitev, izguba službe, težaven šef, odprtje majhne spletne trgovine.

## Korak za korakom

1. Oblikujte skupine po tri. Vsak prevzame vlogo: coachee, coach ali opazovalec. (3 min)
2. Pokažite vprašanja o cilju. (3 min)
3. Coachee izbere resnično delovno, izobraževalno ali poslovno situacijo, ki je zmerno pomembna, med 3 in 7 na lestvici od 1 do 10. (2 min)
4. Coach postavlja vprašanja o cilju, da določi cilj pogovora. (5 min)
5. Coach coacheeju pomaga, da cilj postane podroben: Kaj natančno? Kdo je zraven? Kdaj? Kaj bodo opazili drugi? Primer: „Želim se bolje počutiti pri delu“ postane „Do petka želim poslati eno prijavo za delo v skladišču in prositi prijatelja, naj jo najprej prebere.“ (5 min)
6. Opazovalec prebere cilj nazaj. Coachee ga potrdi ali spremeni. (2 min)
7. Zamenjajte vloge in ponovite korake od 3 do 6 z novim coacheejem. (10 min)
8. Ponovno zamenjajte vloge, tako da je vsak enkrat coachee. (10 min)
9. Celotno skupino zberite nazaj za povratni pogovor. (5 min)

### Vprašanja o cilju

- Kaj bi radi dobili od najinega pogovora?
- Kaj se mora zgoditi v našem pogovoru, da boste začutili, da je bil koristen?
- Kaj je vaše največje upanje za ta pogovor?
- Kaj upate, da bo iz njega nastalo? Kaj še?
- *Karierni primer:* Kaj bi radi imeli po koncu tega pogovora jasnejše glede svojega načrta za majhno spletno trgovino?

*To so vprašanja za 1. korak pri B03 Pet korakov coachinga. Okvir tam vsebuje vprašanja za vseh pet korakov.*

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako se je vaš cilj spremenil od prvega odgovora do konca?
2. Katero vprašanje je največ pripomoglo k temu, da je cilj postal jasen?
3. Kako je bilo, ko ste slišali, da vam nekdo prebere vaš cilj?
4. Kaj je težko pri postavljanju ciljev z mladimi, ki se počutijo ujete?
5. Kako bi vam jasen cilj lahko pomagal pred razgovorom za zaposlitev ali sestankom s stranko?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Eno vprašanje na kartico z vzorčnim odgovorom; kratki cilji v preprostih besedah ali risba so v redu.
- **Nizka samozavest:** Začnite z majhnimi, praktičnimi cilji („ta teden pokliči eno podjetje“); samo lahke teme; vsakdo lahko ostane opazovalec.
- **Telesna oviranost:** Povsem sede; vsaki skupini dajte vprašanja na papirju; opazovalci lahko zapisujejo na telefon.
- **Velike skupine:** Vse trojke hkrati z enim signalom za vsako menjavo vlog; pri povratnem pogovoru zberite tri ali štiri podrobne cilje.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo po tri; vprašanja v klepetu; opazovalec cilj vtipka v klepet in ga prebere nazaj.

### Nasveti za vodenje

- Veliki ali nejasni cilji („želim dobro službo“) so običajni. Vprašajte: „Kaj bi bil majhen del tega?“
- Cilji naj bodo v coacheejevem nadzoru in izraženi kot to, kar želi. „Moj šef se spremeni“ postane „O svojih urah se pogovorim s šefom“. Pri „Nočem ...“ vprašajte „Kaj želite namesto tega?“
- **Če je kdo vznemirjen:** cilj se lahko dotakne upanj, ki se zdijo daleč. Upočasnite in povejte, da pravilnega odgovora ni. Ponudite, da prenehate ali izberete manjšo temo. Po potrebi se z osebo pogovorite na samem in ji povejte, kje lahko dobi več podpore.

### Različice

- Nadaljujte neposredno s C01 Impro coaching s čudežnim vprašanjem, kot v Mariboru. Podroben cilj postane izhodišče.
- Cilj uporabite kot 3. korak, coaching dogovor, pri B03 Pet korakov coachinga.
- **Dejavnost z dlanjo za zasidranje cilja:** V parih coachee dvigne desno dlan, jo pogleda in na glas pove cilj, nato jo spusti. Dvigne levo dlan in pove, kako izgleda življenje, če za cilj ne gre, nato jo spusti. Spet dvigne desno dlan in cilj opiše podrobneje. Coach mu pomaga opaziti podrobnosti.

MODUL B · COACHING, OSREDOTOČEN NA REŠITVE

# B05 Coaching z jezikom

45 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 45 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v parih | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | samozavest, sodelovanje, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Mladi se v pogovoru pogosto močno trudijo razumeti vsako besedo, zlasti v mednarodni skupini. Toda pomen jezika je pogosto precenjen, kadar se dve osebi želita povezati. To kažejo otroci, ki se igrajo brez skupnega jezika. Tu coach ne razume coacheejevega jezika. Udeleženci ugotovijo, da coachu ni treba poznati teme, da lahko pomaga. Pogosto jih preseneti, kako dobro se razumejo. Orodje gradi pozornost, strpnost in spoštovanje ter uporablja druga čutila kot sluh. To pomaga mladim, ki iščejo delo v tujini, delajo v mednarodnih ekipah ali strežejo strankam, ki govorijo drug jezik.

## Potrebujete

Prostor, kjer se lahko pari tiho pogovarjajo, en seznam preprostih coaching vprašanj na par, papir in pisala.

## Priprava

- **Mednarodna skupina:** načrtujte pare z različnimi maternimi jeziki. Coachee govori svoj materni jezik.
- **Skupina, ki deli en jezik:** coachee govori drug jezik, ki ga coach ne razume, na primer jezik, naučen v šoli. Če ga nihče v paru nima, uporabite različico „Brez besed“.
- Napišite seznam vprašanj iz coaching korakov EMC: „Kaj bi radi dobili od najinega pogovora?“, „Recimo, da se vaša največja upanja uresničijo. Kaj boste počeli drugače?“, „Kaj že dobro deluje?“, „Na lestvici od 1 do 10, kje ste zdaj? Kako bi izgledal en korak više?“, „Kaj odnašate iz tega pogovora?“. Celoten niz je v okviru z vprašanji pri B03 Pet korakov coachinga.
- Pripravite primere tem z dela in iz poslovnega sveta: prvi razgovor za zaposlitev, izbira tečaja usposabljanja, težaven šef, iskanje strank za majhno podjetje.

## Korak za korakom

1. Predstavite idejo. Vprašajte: „Kako se majhni otroci igrajo skupaj, kadar ne govorijo istega jezika?“ (5 min)
2. Oblikujte pare, kot ste načrtovali: en coachee, en coach. Coach ne sme razumeti coacheejevega jezika. (3 min)
3. Coachee izbere resnično delovno, izobraževalno ali poslovno temo srednje pomembnosti, od 3 do 7 na lestvici od 1 do 10. Par se dogovori za znak za ustavitev, na primer dvignjeno roko. (2 min)
4. Coachee govori o temi v jeziku, ki ga coach ne razume. Coach postavlja vprašanja v jeziku, ki ga razumeta oba. Coach ne prosi za prevod, ampak sledi glasu, obrazu, kretnjam in energiji. (10 min)
5. Zamenjajta vloge. Novi coachee izbere temo in par ponovi 4. korak. (10 min)
6. V parih povejte, kako vam je bilo v posamezni vlogi. (7 min)
7. Celotno skupino zberite nazaj za povratni pogovor. (8 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo kot coachee govoriti z nekom, ki ni razumel vaših besed?
2. Kaj ste kot coach opazili, ko niste razumeli besed?
3. Ali je bil pogovor koristen, čeprav coach ni poznal teme? Zakaj ali zakaj ne?
4. Kaj to pomeni za coaching mladih z nizkim znanjem lokalnega jezika?
5. Kako bi lahko to, kar ste opazili, uporabili pri delu, s sodelavcem ali stranko, ki govori drug jezik?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Orodje je primerno za to skupino. Vprašanja coacha dajte na kartice s slikami.
- **Nizka samozavest:** Tema ostane zasebna. Dovolite kratke odgovore in tišino.
- **Telesna oviranost:** Izvaja se sede. Pri motnjah sluha ali govora se dogovorite za znakovni jezik, pisanje ali risanje.
- **Velike skupine:** Vsi pari delajo hkrati, za menjavo vlog pa uporabite časovni signal.
- **Na spletu:** Uporabite sobe za skupinsko delo z vklopljenimi kamerami in seznam vprašanj delite v klepetu. Znak za ustavitev je dvignjena roka pred kamero.

### Nasveti za vodenje

- **Znak za ustavitev.** Pred 4. korakom preverite, ali se je vsak par dogovoril za znak za ustavitev. Coach ne more razumeti besed, zato mora coachee lahko ustaviti pogovor, ne da bi karkoli razlagal. Ko coach vidi znak, se pogovor takoj ustavi.
- Nekateri coachi se počutijo neprijetno, kadar ne razumejo. Povejte jim, da je to običajno in del učenja.
- Coache spomnite, naj ne ugibajo teme na glas in naj ne dajejo nasvetov. Kar se v paru pove, ostane v paru.
- Govorjenje v maternem jeziku lahko prikliče močna čustva, na primer domotožje. Hodite naokrog in opazujte obraze, ker coach stiske morda ne opazi. Če je kdo vznemirjen, par ustavite. Coachee odloči, ali bo nadaljeval, zamenjal temo ali nehal. Ponudite odmor ali zaseben pogovor.

### Različice

- **Individualno:** Mladinski delavec, ki dela z eno mlado osebo, prevzame vlogo coacha. Mlada oseba govori v jeziku, ki ga mladinski delavec ne razume.
- **Dva kroga:** Pri 90 minutah ali več oblikujte nove pare in pred povratnim pogovorom ponovno izvedite korake od 2 do 6. V Mariboru je srečanje zapolnilo dva 90-minutna bloka.
- **Brez besed:** Coachee odgovarja samo s kretnjami, risbami ali zvoki. To uporabite, kadar par nima jezika, ki ga coach ne zna.

MODUL C

# Coaching se sreča z improvizacijo

Coach postavlja vprašanja.
Mlada oseba odgovarja z igro.

*Tu se obe smeri srečata. Coach postavlja vprašanja, mlada oseba pa odgovarja z igro, ne samo z govorom.*



*Slika: Modul C – Coaching se sreča z improvizacijo (ilustracija, ustvarjena z umetno inteligenco)*

## V tem modulu

| ID | Orodje | Minute |
|---|---|---|
| C01 | Impro coaching s čudežnim vprašanjem | 90 |
| C02 | Impro Solution Walk (Pot rešitev) | 90 |
| C03 | Karierna dilema: A, B, oboje ali nobeno | 75 |
| C04 | Improvizacijske igre za podjetništvo | 90 |
| C05 | Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo | 90 |

V tem modulu vadite:

- odgovarjanje na vprašanja coacha z igro, ne samo z govorom;
- odigranje želene prihodnosti, odločitve na lestvici od 1 do 10 ali izbire med dvema možnostma;
- ustvarjanje novih idej in iskanje enega majhnega naslednjega koraka za svoj načrt.

**Nasvet:** najprej izvedite vsaj eno orodje iz A in eno iz B.

# C01

MODUL C · COACHING SE SREČA Z IMPROVIZACIJO

# Impro coaching s čudežnim vprašanjem

90 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 90 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v skupinah po tri | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | postavljanje ciljev, upanje, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Mladi pogosto vedo, česa v delovnem življenju ne želijo, težko pa opišejo, kaj želijo. Tu si postavijo karierni ali poslovni cilj za kratek coaching pogovor in nato v improviziranem prizoru odigrajo svojo želeno prihodnost, da začutijo, kako bi lahko izgledala. Pomaga pri prvem iskanju zaposlitve, spremembi kariere ali načrtu za začetek malega podjetja.

## Potrebujete

Prostor, kjer lahko skupine po tri delajo in se gibljejo, vprašanja o cilju iz B04 za vsako skupino, čudežno vprašanje na flipchartu ter papir in pisala za opazovalce.

## Priprava

- Udeleženci naj poznajo vloge v trojki. Če jih ne, najprej izvedite B02 Vloge v coaching trojki. V Mariboru je to orodje sledilo pozneje istega dne.
- Za vsakega coacha natisnite vprašanja o cilju iz B04 Cilj pogovora.
- Čudežno vprašanje napišite na flipchart, v obliki iz gradiva EMC „2. korak: Želena prihodnost“: „Predstavljajte si, da se danes ponoči, ko spite, zgodi čudež in se vaše delovno življenje spremeni tako, kot upate. Jutri se zbudite. Kaj je prva stvar, ki jo opazite in vam pove, da se je čudež zgodil?“

## Korak za korakom

90 minut dopušča dva kroga. Trije krogi, tako da je vsak enkrat coachee, potrebujejo približno 120 minut.

1. Razložite cilj in na glas preberite čudežno vprašanje. (5 min)
2. Oblikujte skupine po tri. Dogovorite se, kdo je coachee, coach in opazovalec. (3 min)
3. Cilj določite kot pri B04, koraki od 3 do 5. Coachee izbere resnično delovno, karierno ali poslovno situacijo, od 3 do 7 na lestvici od 1 do 10. Primeri: iskanje prve službe po šoli, vrnitev na delo po dolgem premoru, prehod na novo področje ali prodaja prvih izdelkov malega podjetja. Coach z vprašanji o cilju cilj naredi podroben. (10 min)
4. Coach postavi čudežno vprašanje o coacheejevem delovnem življenju. (1 min)
5. Coachee ne odgovarja samo z besedami. Vstane in improvizira kratek prizor svoje želene prihodnosti ter pokaže, kako se počuti, razmišlja in obnaša. Primeri: prvo jutro v novi službi, pogovor s stranko v lastni trgovini ali prijatelju pove, da je dobil mesto vajenca. Coach in opazovalec se lahko pridružita kot druge osebe v tej prihodnosti, na primer kot sodelavec, vodja ali stranka, če coachee to prosi. (6 min)
6. Dodajte gibanje. Coach vpraša: „Kako vstopite v svoj delovni prostor tisti dan? Kako sedite? Kako pozdravite sodelavce ali stranke?“ (4 min)
7. Po prizoru coach vpraša: „Kaj ste opazili? Kdo prvi opazi razliko pri vas? Kaj je en majhen znak te prihodnosti, ki bi ga lahko videli že naslednji teden?“ (5 min)
8. Opazovalec deli moči in vire, ki jih je opazil, in opiše samo to, kar je videl in slišal. (3 min)

9. Vsi stopijo iz vloge, zamenjajo vloge in izvedejo 2. krog (koraki od 3 do 8). Na koncu vsi znova stopijo iz vloge, na primer tako, da otresejo roke in na glas povedo svoje ime. (33 min)
10. Celotno skupino zberite nazaj za povratni pogovor. (20 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo odigrati svojo želeno prihodnost, namesto da bi se o njej samo pogovarjali?
2. Kaj ste med prizorom opazili v svojem telesu ali občutkih?
3. Kaj vam je kot coachu pomagalo, da je bil cilj jasen in podroben?
4. Kateri je en majhen korak k tej delovni prihodnosti, ki ga lahko naredite kmalu?
5. Kako bi vam podoba vaše želene prihodnosti lahko pomagala na razgovoru za zaposlitev ali ko predstavljate poslovno idejo?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Vprašanja na karticah s slikami; prizor je lahko večinoma gibanje, obrazi in kretnje.
- **Nizka samozavest:** Prizori ostanejo znotraj skupine po tri; coachee lahko prizor opiše sede ali pokaže en trenutek, kot fotografijo.
- **Telesna oviranost:** Gibanje je lahko majhno (roke, obraz, glas, položaj sede); vprašajte coacheeja, kako želi pokazati prihodnost.
- **Velike skupine:** Veliko trojk hkrati z zvoncem ali ploskom za vsak korak; pri povratnem pogovoru deli le nekaj skupin.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo po tri; coachee igra pred kamero, stoje ali sede; vprašanja v klepetu.

### Nasveti za vodenje

- Coachee odloči, kaj bo delil, in „pas“ je vedno dovoljen. Situacije naj ostanejo pri 3 do 7 od 10.
- Hodite naokrog in coachem, ki začnejo dajati nasvete, pomagajte, da se vrnejo k vprašanjem.
- **Če je kdo vznemirjen:** čudežno vprašanje lahko prikliče žalost zaradi tistega, kar danes manjka, na primer po izgubi službe ali številnih zavrnitvah. Nežno ustavite prizor, naj oseba sede in diha, in vprašajte, kaj potrebuje: odmor, vodo ali pogovor zunaj skupine. Ne silite je, naj nadaljuje. Ponudite, da spremenite situacijo ali vlogo.

### Različice

- **Kratka različica:** Samo en krog, pri čemer vsa skupina opazuje eno prostovoljno trojko.
- **Najprej v pisni obliki:** Coachee napiše tri stavke o svoji želeni prihodnosti, nato jih odigra.

# C02

MODUL C · COACHING SE SREČA Z IMPROVIZACIJO

# Impro Solution Walk (Pot rešitev)

90 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 90 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v parih | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | prilagodljivost, postavljanje ciljev, upanje | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Karierni ali poslovni cilj, na primer prva služba ali malo podjetje, se lahko zdi prevelik. Če ga vidimo kot majhne korake na lestvici, postane naslednji korak jasen. Udeleženec igra lik in hodi po lestvici na tleh. Vloga mu pomaga stopiti stran od lastnih strahov in videti nove poti naprej.

## Potrebujete

Približno 5 do 6 metrov tal na par, lepilni trak, kreda ali 10 oštevilčenih listov za lestvico, papir in pisala ter flipchart. Lestvico lahko narišete tudi na papir.

## Priprava

- Za vsak par na tleh označite črto od 1 do 10, približno pol metra med številkami. Na začetku lahko dodate 0.
- Na flipchart napišite: „10 = želena situacija. 1 = je še zelo malo tega.“ Če uporabite 0: „0 = še ni nič tega.“
- Udeleženci naj poznajo osnove coaching pogovora, na primer iz B02 Vloge v coaching trojki ali C01 Impro coaching s čudežnim vprašanjem.

## Korak za korakom




*Slika: Solution Walk na lestvici od 1 do 10 na tleh*

1. Razložite cilj: vsak par dela na resnični vrsti problema, vendar prek lika. Oblikujte pare: en coachee, ki hodi po lestvici (hodec), in en coach. (7 min)
2. Hodec ustvari lik s karierno ali poslovno željo, z imenom, starostjo in situacijo. Primeri: osebo, ki je zaključila šolanje in želi prvo službo v hotelu, osebo, ki je izgubila službo in se želi prekvalificirati, ali mlado osebo, ki želi na spletu prodajati ročno izdelane izdelke. Hodec poimenuje cilj lika, na primer „Delam polni delovni čas kot kuhar“. To je 10 na lestvici. (8 min)
3. Hodec stopi v vlogo. Coach vpraša: „Kje ste zdaj na lestvici?“ Hodec stopi na to številko. (2 min)
4. Coach vpraša: „Kako ste prišli do te številke? Kaj vam je pomagalo, da ste prišli sem?“ Hodec odgovarja kot lik. (3 min)

5. Pred premikom si hodec predstavlja en korak više. Coach vpraša: „Kako izgleda en korak više? Kako boste opazili, da ste tam?“ Hodec opiše čim bolj podrobno, nato naredi korak. (3 min)
6. Hodec si predstavlja naslednji majhen korak, nato ga naredi. Coach vpraša: „Kaj se je spremenilo? Kaj počnete? Kaj vam je pomagalo narediti ta korak?“ Hodec odigra čustva, misli in odločitve lika na tej ravni. Ponavljajte, 2 do 3 minute na korak, do 10 ali do najvišje številke, ki se zdi prava. (15 min)
7. Na vrhu coach vpraša: „Poglejte nazaj po poti. Katero je bilo prvo majhno dejanje, ki vas je premaknilo naprej?“ (3 min)
8. Hodec stopi z lestvice in iz vloge. Pove svoje ime in eno stvar, ki se jo je naučil od lika. (2 min)
9. Zamenjajte vloge in ponovite korake od 2 do 8 v krajši obliki: lik 5 min, hoja (koraki od 3 do 7) 23 min, izstop 2 min. Pri 6. koraku naredite dva ali tri večje korake namesto enega koraka na številko. (30 min)
10. Razmislek v veliki skupini: kako to orodje pomaga mladim graditi rešitve? Ali spodbuja tveganje, ustvarjalne odločitve in razmišljanje o prihodnosti? (17 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako koristno vam je bilo to orodje?
2. Kako bi to orodje uporabili v neformalnem in v formalnem izobraževanju?
3. Kako je bilo govoriti kot lik namesto kot vi sami?
4. Kateri korak je bil najtežji in kako bi vam lahko pomagal pri iskanju zaposlitve ali poslovnem načrtu?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Ista kratka vprašanja pri vsakem koraku („Kaj se je spremenilo? Kaj počnete?“). Odgovori so lahko kretnja, ena beseda ali položaj telesa.
- **Nizka samozavest:** Pari delajo vzporedno. Lik je lahko zelo drugačen od hodca. Ustavijo se lahko pri kateri koli številki.
- **Telesna oviranost:** Lestvico narišite na papir ali številke položite na mizo in premikajte kovanec. Hodec lahko tudi sede pokaže na številko.
- **Velike skupine:** Označite več lestvic v dvorani ali zunaj. Za vsak korak dajte en časovni signal. Najprej razmišljajte v skupinah po šest.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo za pare. Na skupno belo tablo postavite črto od 1 do 10, kjer hodec premika oznako, ali pa pokaže številko z roko.

### Nasveti za vodenje

- Coachi pogosto želijo dajati nasvete. Spomnite jih: sprašujte, poslušajte in naj lik sam najde naslednji korak. Hodec ni dolžan doseči 10.
- Pri vsakem koraku prosite za podrobnosti. Več ko hodec vidi in opiše, močneje ostane podoba v spominu.
- Vedno končajte z izstopom iz vloge (8. korak), da ljudje čustva lika pustijo za seboj.
- **Če je kdo vznemirjen:** zgodba lika se lahko dotakne resničnega življenja. Ustavite hojo, osebo povabite z lestvice in iz vloge ter vprašajte, kaj potrebuje. Ponudite odmor ali tih pogovor. Ne prosite je, naj se vrne v prizor.

### Različice

- **Drugi krog z novimi pari:** V Mariboru je istega dne sledil drugi blok. Udeleženci so zamenjali pare, ponovno uporabili Solution Walk in v veliki skupini razmišljali o tem, kako ga prilagoditi za neformalno in formalno izobraževanje.
- **Brez lika:** Z izkušeno skupino, ki si zaupa, lahko hodec hodi po svoji lastni situaciji. Lestvica je lahko zamišljena ali narisana na papir, pogovor pa traja približno 30 minut na par.

# C03

MODUL C · COACHING SE SREČA Z IMPROVIZACIJO

# Karierna dilema: A, B, oboje ali nobeno

75 min | 6-30 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 75 minut | **Velikost skupine** | 6-30, v skupinah po tri | **Starost** | 16+ |
| **Stopnja** | srednja | **Poudarek odpornosti** | reševanje problemov, prilagodljivost, čustvena zavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Mnogi mladi se počutijo ujeti med dvema kariernima možnostma: delo ali študij, služba ali lastno podjetje, ostati doma ali delati v tujini. To orodje ne daje nasvetov. Izbiro odpre na štiri možnosti (A, B, oboje ali nobeno). Odigranje vsake od njih prinese čustva in ideje, ki jih samo razmišljanje ne prinese.

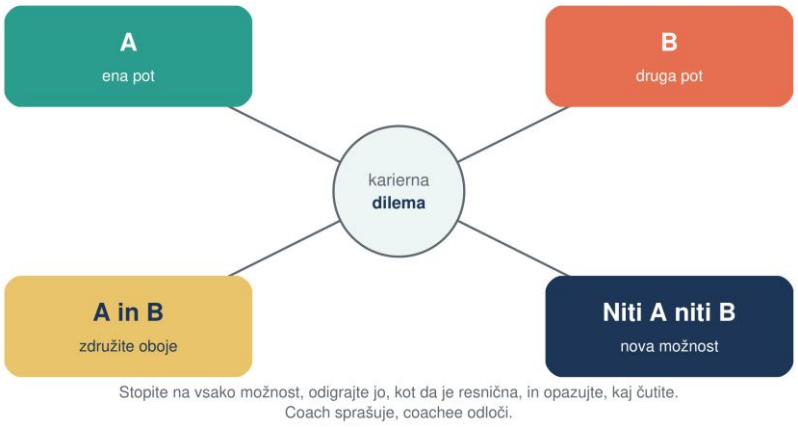
## Potrebujete

Prostor, kjer se lahko skupine po tri gibljejo, štirje listi na skupino z oznakami „A“, „B“, „A in B“ in „Niti A niti B“, papir in pisala ter flipchart.

## Priprava

- Udeleženci naj poznajo coaching vloge, na primer iz B02 Vloge v coaching trojki in C01 Impro coaching s čudežnim vprašanjem.
- Če skupina opazovanja virov na glas ne pozna, ga razložite (glejte 7. korak).

## Korak za korakom




*Slika: Štiri mesta karierne dileme*

1. Razložite štiri možnosti: A (ena pot), B (druga pot), A in B (oboje) ter niti A niti B (nekaj drugega). (5 min)
2. Oblikujte skupine po tri: coachee, coach in opazovalec. (3 min)
3. Coachee stopi v vlogo osebe z zelo določeno karierno dilemo, na primer „študirati IT ali takoj začeti delati“, „sprejeti službo ali začeti lastno podjetje“ ali „delati doma ali v tujini“. Coach pomaga, da je dilema čim bolj konkretna. Coachee nato podrobno opiše A in B. Primer: „A: takoj začeti delati v lokalnem IT podjetju, polni delovni čas, živeti pri starših. B: študirati IT na univerzi v tujini, 4,5 leta, odseliti se od doma.“ Štiri liste položite na tla, nekaj korakov narazen. (6 min)

4. Coach začne 25-minutni pogovor. Coachee stoji na „A“ in deluje, kot da to možnost zares živi. Coach vpraša: „Kaj vidite? Kaj počnete v običajnem dnevu? Kako se počutite?“ Coachee lahko nariše tudi to, kar vidi. Opazovalec ves čas zapisuje vire, moči in občutke. (6 min)
5. Ponovite za „B“. Nato coach doda dodatni možnosti: „A in B“ (na primer delo s krajšim delovnim časom ob študiju) in „Niti A niti B“. Pri „Niti A niti B“ coach vpraša: „Kaj bi lahko izbrali še? Kako izgleda to življenje?“ (19 min)
6. Coachee stopi iz vloge. Če želi, izbere eno možnost. Coach vpraša: „Kaj zdaj veste, česar prej niste vedeli?“ (3 min)
7. Opazovanje virov na glas. Coachee se obrne s hrbtom in molče posluša. Coach in opazovalec se pogovarjata o močeh in talentih, ki sta jih opazila pri coacheeju. Nato se opazovalec in coachee pogovarjata o coacheejevih virih. (5 min)
8. Celotno skupino zberite skupaj. Analizirajte odkrite vire in se pogovorite, kako to orodje prilagoditi za coaching v formalnem in neformalnem izobraževanju, da bi mladim pomagali samozavestno sprejemati karierne odločitve. (25 min)
9. Zaključite s krogom: vsak poimenuje en vir, ki ga bo vzel s seboj. (3 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo odigrati vsako možnost, namesto da bi naredili seznam prednosti in slabosti?
2. Kaj vas je presenetilo pri „A in B“ ali „Niti A niti B“ in ali bi vam to lahko odprlo novo delovno ali poslovno možnost?
3. Katere vire ste opazili med postopkom?
4. Kako bi lahko to orodje prilagodili za mlade v šoli, mladinskem centru ali karierni svetovalnici?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Slike ali simboli za štiri možnosti. Ista kratka vprašanja za vsako. Odgovori so lahko risba, položaj telesa ali kratka mimika.
- **Nizka samozavest:** Coachee igra „nekoga“ z dilemo, ne sebe. Lahko sedi ob vsakem listu ali možnost preskoči.
- **Telesna oviranost:** Liste položite na mizo, da jih lahko pokaže ali se jih dotakne. Zamenjava stola ali obrat glave nadomesti hojo.
- **Velike skupine:** Več skupin hkrati. Vsakih 6 minut napovejte menjavo možnosti. Na flipchart zberite en vir na skupino.
- **Na spletu:** Sobe za skupinsko delo po tri. Štiri možnosti postavite na skupno belo tablo. Coachee premakne oznako ali pokaže črko.

### Nasveti za vodenje

- Ne iščite „pravilnega“ odgovora. Cilj je nov uvid, ne dokončna odločitev v 25 minutah.
- Coache spomnite, naj ne dajejo nasvetov. Sprašujejo o občutkih in vsakdanjem življenju, ne samo o dejstvih.
- Vsak krog končajte z jasnim izstopom iz vloge: stopite stran od listov in povejte svoje ime.
- **Če je kdo vznemirjen:** karierna dilema je lahko povezana s pritiskom družine, denarjem ali migracijo. Mirno ustavite, naj oseba stopi stran od listov in iz vloge, ter ponudite odmor ali zaseben pogovor. Ne silite je, naj dokonča vse štiri možnosti.

### Različice

- **Daljši pogovor:** Če imate več časa, namenite pogovoru 35 minut in coacheeju dajte čas, da nariše vsako možnost.
- **Poslovna ideja:** Štiri možnosti uporabite za poslovne izbire, na primer „prodajati na spletu“ (A), „odpreti majhno trgovino“ (B), oboje ali nobeno.

# C04

MODUL C · COACHING SE SREČA Z IMPROVIZACIJO

# Improvizacijske igre za podjetništvo

90 min | 8-24 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 90 minut | **Velikost skupine** | 8-24, v parih, majhnih skupinah in trojkah | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | ustvarjalnost, reševanje problemov, samozavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Podjetnostna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Mladi preizkusijo in predstavijo poslovno idejo, na primer majhno storitev, ki jo potrebuje njihovo mesto, postranski posel ali samozaposlitev. To jih pripravi, da predstavijo ideje strankam, partnerjem ali financerjem in da govorijo o sebi na razgovoru za zaposlitev. Improvizacija deluje od zunaj navznoter: predstavijo izmišljen izdelek in nato svojo idejo, partner pa jo nadgradi z „Ja, in“. Coaching, osredotočen na rešitve, deluje od znotraj navzven: v trojkah vsak pogleda, kako pripravljena je njegova ideja, kaj že deluje in kakšen je en majhen naslednji korak.

## Potrebujete

Odprt prostor z dovolj mesta za krog, 6 do 10 vsakdanjih predmetov v vreči (skodelica, šal, čevelj, žlica), stoli za skupine po tri, flipchart, papir, pisala in merilnik časa.

## Priprava

- Preberite A01 „Ja, in“, B02 Vloge v coaching trojki in B03 Pet korakov coachinga.
- Na flipchart napišite coaching vprašanja iz 7. koraka in tri vloge v trojki.
- Skupino pred srečanjem prosite, naj pomisli na eno svojo idejo: majhno podjetje, storitev, postranski posel ali karierni načrt. Dobre ideje odgovarjajo na resnično potrebo v njihovem mestu ali regiji, na primer na veščino, ki jo iščejo lokalni delodajalci, ali storitev, ki jo tam ljudje pogrešajo.

## Korak za korakom

1. Stopite v krog. Razložite cilj. Povejte, da ni napačnih odgovorov in da lahko vsakdo reče „pas“. (5 min)
2. **Poslovni načrt „Ja, in“:** odigrajte A01 „Ja, in“ (koraki od 1 do 5) s poslovno temo, ki bi jo mladi zares lahko začeli v svojem okolju, na primer servis koles, študentska kavarna, pomoč starejšim sosedom ali spletna trgovina z lokalnimi izdelki. Krogi naj bodo kratki. (10 min)
3. **Predstavitev novega izdelka:** oblikujte skupine po tri ali štiri. Vsaka skupina brez gledanja vzame en predmet iz vreče. (2 min)
4. Predmet je zdaj nov izdelek z drugačno uporabo. Skupina se odloči, kaj počne, kdo je stranka in kateri problem rešuje. (8 min)
5. Vsaka skupina da enominutno predstavitev možnim kupcem ali vlagateljem. Vsak pove vsaj en stavek. Občinstvo postavi eno ali dve vprašanji in skupina odgovori v vlogi. Vsaki skupini zaploskajte. (18 min)
6. **Predstavitev lastne ideje z „Ja, in“:** v parih vsak v eni minuti predstavi svojo idejo. Partner odgovarja samo s stavki „Ja, in ...“, kot pri A01, in vsakič doda eno idejo. Nato zamenjajte vloge. (10 min)
7. **Coaching o pripravljenosti:** oblikujte trojke z vlogami iz B02 (coachee, coach, opazovalec). Coachee prinese svojo idejo. Coach vpraša: „Na lestvici od 1 do 10, kako pripravljena je vaša ideja za preizkus?“, „Kaj že deluje?“, „Kdo v vašem mestu bi jo potreboval ali kupil?“, „Kako bi izgledala ena točka više?“ in „Kakšen je en majhen naslednji korak?“ Coach ne daje nasvetov.

Opazovalec na koncu poimenuje eno moč. Po 7 minutah zamenjajte vloge, tako da je vsak enkrat coachee. (24 min)

8. V krogu zaključite s povratnim pogovorom. Vsak pove en majhen korak, ki ga bo poskusil. (13 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako se je predstavitev vaše lastne ideje razlikovala od predstavitve izdelka iz predmeta?
2. Katero ponudbo „Ja, in“ vašega partnerja bi lahko uporabili za svojo idejo?
3. Katero številko ste dali svoji ideji in kaj že deluje?
4. Kaj je ena majhna stvar, ki jo lahko ta teden poskusite s svojo idejo?
5. Kje bi vam lahko predstavitev in „Ja, in“ pomagala pri stranki, delodajalcu na razgovoru za zaposlitev ali poslovnem partnerju?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Predstavite s kretnjami ali mimiko; sprejmite „Ja, in ... glasba!“; coaching vprašanja dajte na kartice s sliko; ljudje lahko pokažejo številko na papirnati lestvici.
- **Nizka samozavest:** Predstavitev predmeta je skupinska naloga, zato lahko sramežljivi povedo samo ime izdelka; začnite v vlogi opazovalca; ideja je lahko zelo majhna.
- **Telesna oviranost:** Vse igre in trojke delujejo sede; izberite lahke predmete; poskrbite, da se uporabniki invalidskega vozička pridružijo krogu na isti višini.
- **Velike skupine (nad 24):** Korake od 2 do 5 izvedite v vzporednih skupinah s pomočniki; skupine predstavljajo partnerski skupini; za vsako menjavo vlog dajte en signal.
- **Na spletu:** 2. korak v sobah za skupinsko delo; pri 3. koraku skupine uporabijo predmet iz čigavega doma; sobe za skupinsko delo po tri za 7. korak, z vprašanji na diapozitivu.

### Nasveti za vodenje

- Najprej sami igrajte igre. Krogi naj bodo kratki; pohvalite trud in pogum, ne samo dobrih idej.
- Novi coachi pri 7. koraku pogosto dajejo nasvete. Spomnite jih, da ima odgovore coachee. Nizka številka je v redu: vprašajte, kaj že deluje.
- Če predstavitev postane žaljiva za osebo ali skupino, jo prijazno ustavite in pozornost vrnite na izdelek.
- **Če je kdo vznemirjen:** poslovni neuspeh ali brezposelnost sta lahko boleča. Naj oseba stopi ven in opazuje, med naslednjim odmorom pa se z njo na kratko pogovorite na samem. Resničnih osebnih poslovnih neuspehov ne uporabljajte kot gradivo za igre.

### Različice

- Mladi brez poslovne ideje lahko uporabijo šolski dogodek, lokalni projekt ali delo, ki ga želijo.
- Pri usposabljanju za mladinske delavce 6. korak nadomestite s skupinskim pogovorom o tem, kako igre prilagoditi za njihove mlade.
- Če želite ustvariti nove ideje, preden eno preizkusite, najprej izvedite C05 Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo.

# C05

MODUL C · COACHING SE SREČA Z IMPROVIZACIJO

# Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo

90 min | 8-24 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 90 minut | **Velikost skupine** | 8-24, v krogu, majhnih skupinah in trojkah | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | ustvarjalnost, prilagodljivost, postavljanje ciljev | | |
| **Youthpass kompetenca** | Podjetnostna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Mnogi mladi verjamejo, da „niso ustvarjalni“. Improvizacija jim pomaga ustvariti veliko novih idej in možnosti, ne da bi jih ocenjevali. Coaching, osredotočen na rešitve, nato vsakomur pomaga izbrati eno možnost za svoj načrt in najti majhen naslednji korak. Problemi izhajajo iz iskanja zaposlitve in dela v okolju mladih, zato lahko nove ideje postanejo načrt za zaposlitev, nov način iskanja dela ali malo podjetje.

## Potrebujete

Odprt prostor za krog in majhne skupine, en preprost predmet (na primer šal ali steklenica), listi za flipchart, flomastri, majhne kartice, stoli za skupine po tri in merilnik časa.

## Priprava

- Na kartice napišite tri ali štiri resnične delovne probleme mladih v vašem okolju, na primer „V majhnem mestu je težko najti prvo službo“, „Delodajalci zahtevajo izkušnje, ki jih nimam“, „Imam veščino, ne vem pa, kako z njo zaslužiti denar“ ali „Mladi odhajajo iz našega mesta, da bi našli delo“.
- Za vsako skupino pripravite en list za flipchart z dvema stolpcema: „Najslabše ideje“ in „Nove ideje“.
- Preberite B02 Vloge v coaching trojki in B03 Pet korakov coachinga. Coaching vprašanja iz 8. koraka napišite na flipchart.

## Korak za korakom

1. Stopite v krog. Razložite cilj. Povejte, da so vse ideje dobrodošle in da lahko vsakdo reče „pas“. (5 min)
2. **Kaj še lahko je?** Predmet podajajte naokrog. Vsak ga v kratki mimiki uporabi kot nekaj novega, na primer telefon, volan ali orodje v delavnici. V drugem, hitrejšem krogu skupina po vsaki ideji skupaj reče „Ja!“. (12 min)
3. **Nevihta možganov za najslabše ideje.** V skupinah po štiri ali pet vsaka skupina izbere karto s problemom in naštevajo najslabše možne ideje: neumne, predrage ali nemogoče. Nato skupine svoj list predajo naslednji skupini. (8 min)
4. Vsaka skupina prejete najslabše ideje spremeni v koristne in se vpraša: „Kaj je skritega v tej slabi ideji, kar bi lahko delovalo?“ Izberejo tisto, ki jim je najbolj všeč. (12 min)
5. **Pokažite idejo.** Skupine vprašajo: „Recimo, da je ta ideja delovala. Kaj je drugače za mlado osebo?“ Pripravijo enominutni prizor, ki pokaže odgovor. (5 min)
6. Skupine pokažejo svoje prizore. Po vsakem občinstvo pove eno stvar, ki mu je bila všeč. (10 min)
7. **Moje lastne možnosti.** Vsak napiše eno svoje vprašanje, na primer „Kakšno delo lahko delam po šoli?“, „Kako lahko najdem službo v svojem mestu?“ ali „Kako lahko s svojo veščino zaslužim denar?“, in tri do pet možnosti na kartice. Vsaj ena možnost izhaja iz obrnjene „najslabše ideje“. (8 min)

8. **Coaching o izbiri:** oblikujte trojke z vlogami iz B02 (coachee, coach, opazovalec). Coachee pokaže svoje možnosti. Coach vpraša: „Katera možnost vam daje največ energije?“, „Na lestvici od 1 do 10, kako pripravljeni ste, da jo poskusite?“, „Kaj že deluje?“ in „Kakšen je en majhen naslednji korak?“ Coach ne daje nasvetov. Opazovalec poimenuje eno moč. Po 6 minutah zamenjajte vloge. (20 min)
9. V krogu zaključite s povratnim pogovorom. (10 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo, ko ste smeli deliti „slabe“ ideje?
2. Katera od vaših lastnih možnosti vas je presenetila?
3. Kaj vam je pri coaching pogovoru pomagalo izbrati eno možnost?
4. Kateri je en majhen korak, ki ga boste ta teden naredili z izbrano možnostjo?
5. Kako bi vam lahko obrnitev „slabe“ ideje pomagala, kadar se iskanje zaposlitve ali poslovni načrt zatakne?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** 2. korak ne potrebuje besed; dovolite risbe na flipchartu in karticah ter mimične prizore; ljudje lahko pokažejo številko na papirnati lestvici.
- **Nizka samozavest:** Ljudje lahko predmet podajo naprej; sramežljivi lahko prevzamejo majhne vloge, na primer pripovedovalca; pri 8. koraku začnite v vlogi opazovalca.
- **Telesna oviranost:** Vse dejavnosti delujejo sede; ljudje lahko novo uporabo opišejo namesto da jo odigrajo z mimiko.
- **Velike skupine:** 2. korak izvedite v več krogih; skupine prizore pokažejo eni partnerski skupini; za vsako menjavo vlog dajte en signal.
- **Na spletu:** Vsak pred kamero pokaže predmet iz svojega doma; uporabite skupno belo tablo; sobe za skupinsko delo po tri za 8. korak.

### Nasveti za vodenje

- 2. korak najprej pokažite sami, z nenavadno idejo. Drugim da dovoljenje za igro.
- Preverite, da so „najslabše“ ideje neumne, ne pa žaljive za osebo ali skupino.
- Pri 8. koraku izbira coachee, ne coach. Nizka številka je v redu: vprašajte, kaj že deluje.
- **Če je kdo vznemirjen:** karta s problemom ali lastno vprašanje se lahko dotakne težke situacije, na primer brezposelnosti. Naj oseba zamenja karto, ostane v vlogi opazovalca ali stopi ven, med naslednjim odmorom pa se z njo pogovorite na samem.

### Različice

- Kot karto s problemom uporabite resničen izziv iz vaše šole, organizacije ali lokalnega delodajalca.
- Pri usposabljanju za mladinske delavce 7. korak nadomestite s skupinskim pogovorom o tem, kako te tehnike uporabljati z mladimi.
- Za preizkus in predstavitev izbrane ideje nadaljujte s C04 Improvizacijske igre za podjetništvo.

MODUL D

# Razmislek

Poimenujte, kaj ste se naučili
in kaj boste naredili naprej.

*Na koncu mladi poimenujejo, kaj so se naučili. Uporabijo osem ključnih kompetenc EU, ki jih lahko pozneje uporabijo v življenjepisu ali na razgovoru za zaposlitev.*



*Slika: Modul D – Razmislek (ilustracija, ustvarjena z umetno inteligenco)*

## V tem modulu

| ID | Orodje | Minute |
|---|---|---|
| D01 | Dnevne skupine za razmislek („molekule“) | 30 |
| D02 | Osebna mandala učenja | 90 |
| D03 | Sklepna samoocena s ključnimi kompetencami | 60 |

V tem modulu vadite:

- vsakodnevno ozirenje nazaj v majhnih skupinah in zapisovanje v osebni zvezek;
- risanje osebne mandale učenja o tem, kako ste se spremenili;
- poimenovanje naučenega z osmimi ključnimi kompetencami EU, za Youthpass, življenjepis ali razgovor za zaposlitev.

# D01

MODUL D · RAZMISLEK

# Dnevne skupine za razmislek („molekule“)

30 min | 10-40 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 30 minut | **Velikost skupine** | 10-40, v skupinah po 5-6 | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | čustvena zavest, sodelovanje | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Ob koncu vsakega dne se majhne skupine ozrejo nazaj: vsak pove, kako se počuti in kaj se je naučil, ter to zapiše v osebni zvezek. Vsak dan ljudje svoje učenje povežejo tudi z lastnim naslednjim korakom pri delu, iskanju zaposlitve ali poslovni ideji. Čez več dni zvezek postane zapis veščin, ki jih mladi lahko poimenujejo s ključnimi kompetencami v življenjepisu, na razgovoru za zaposlitev ali ko govorijo o svoji poslovni ideji.

## Potrebujete

Zvezek in pisalo na osebo, miren kot s stoli v krogu za vsako skupino, vprašanja na flipchartu, plakat s ključnimi kompetencami, merilnik časa.

## Priprava

- Načrtujte 30-minutni termin ob koncu vsakega dne. Pred prvim razmislekom predstavite Youthpass in osem ključnih kompetenc. Pri usposabljanju je bilo to ločeno srečanje istega dne.
- Izdelajte plakat: pismenost; večjezičnost; matematika, naravoslovje, tehnologija in inženirstvo; digitalna; osebna, družbena in učna; državljanska; podjetnostna; kulturna zavest in izražanje.
- Isti skupini po 5 ali 6 obdržite ves teden. Pri usposabljanju so se zadnji dan spet srečale za mandalo učenja (D02).

## Korak za korakom

**Samo prvi dan**

1. Oblikujte skupine po 5 ali 6. Pri usposabljanju so bile skupine oblikovane z orodjem „molekule“. To so skupine za razmislek za celotno dejavnost. (5 min)
2. Razdelite zvezke. Vsak svojega označi z imenom ali risbo. Povejte, da je zvezek zaseben. (3 min)

**Vsak dan**

3. Skupine sedijo skupaj v svojem kotu. (1 min)
4. Pokažite dve vprašanji dneva. Vprašanji za prvi dan: „Kaj vam je pomagalo, da ste se gladko vključili v prvem dnevu projekta?“ in „Kako se počutite v skupini?“ (1 min)
5. Vsak razmišlja sam in napiše kratke zapiske. (4 min)
6. Pojdite po krogu. Vsak odgovori na obe vprašanji. Drugi poslušajo in ne dajejo nasvetov. (10 min; 18 min v poznejših dneh, ko odpadeta koraka 1 in 2)
7. Vsak napiše eno stvar, ki se jo je danes naučil, h kateri ključni kompetenci spada in kako bi mu lahko pomagala pri naslednjem koraku: razgovoru za zaposlitev, prijavi za delo, izbiri usposabljanja ali poslovni ideji. (4 min)
8. Zaključek: vsak pove eno besedo o tem, kako zapušča dan. (2 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

To uporabite s celotno skupino ob koncu tedna.

1. Kako vam je bilo govoriti o svojem dnevu v majhni skupini?

2. Kaj ste opazili, ko ste zapisali, kar ste se naučili?
3. Katera ključna kompetenca se v vašem zvezku pojavlja najpogosteje?
4. Kaj vam pomaga, da v svoji skupini govorite odkrito?
5. Kateri zapis iz vašega zvezka bi lahko uporabili na naslednjem razgovoru za zaposlitev, v prijavi za delo ali v pogovoru o svoji poslovni ideji?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Dovolite lasten jezik, risbe ali lestvico obrazov v zvezku.
- **Nizka samozavest:** Vsakdo lahko preskoči ali prebere en stavek iz zvezka.
- **Telesna oviranost:** Skupine oblikujte glede na to, kje kdo sedi, da se nikomur ni treba premikati; dovolite glasovne zapiske namesto pisanja.
- **Velike skupine:** Vse skupine delajo hkrati, vsaka s svojim merilcem časa.
- **Na spletu:** Vsak dan uporabite iste sobe za skupinsko delo po 5 ali 6 in vprašanja objavite v klepetu.

### Nasveti za vodenje

- Dogovorite se prvi dan: kar se pove v skupini, ostane v skupini.
- To ni terapija. Če je kdo vznemirjen, ustavite krog, se mu zahvalite in ponudite odmor ali možnost, da preskoči. Pozneje se z njim pogovorite na samem in vedite, kam ga lahko napotite po več podpore.
- Skupine naj bodo stalne, ker zaupanje potrebuje čas. Naj bo kratko, ker so ljudje ob koncu dneva utrujeni.

### Različice

- **Vprašanja za poznejše dni.** V poznejših dneh lahko uporabite nova vprašanja: „Kaj vam je danes pomagalo?“, „Kaj ste se danes naučili o sebi?“, „Kaj je bilo danes težko in kako ste se s tem spopadli?“, „Kaj od današnjega dne bi vam lahko pomagalo na naslednjem razgovoru za zaposlitev ali pri vaši poslovni ideji?“, „Kateri je en majhen korak k delu ali vašemu podjetju, ki ga lahko naredite po tej dejavnosti?“
- **Zaključek.** Zadnji dan zvezek uporabite za mandalo učenja (D02) in samoocenjevanje (D03).

# D02

MODUL D · RAZMISLEK

# Osebna mandala učenja

90 min | 5-40 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 90 minut | **Velikost skupine** | 5-40, v skupinah po 5-6 | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | čustvena zavest, samozavest | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Ob koncu usposabljanja ali serije delavnic vsak nariše mandalo, sliko v krogih, o tem, kako se je spremenil v sebi. Hkrati to spremembo poveže s tem, kar želi v svojem delovnem življenju, karieri ali podjetju, in z enim naslednjim korakom proti temu. Risanje pomaga ljudem, ki jim je težko občutke izraziti z besedami, deljenje v majhni skupini pa zaključi skupni čas.

## Potrebujete

Papir A3 na osebo, barvni svinčniki in flomastri, krožnik in skodelica za risanje krogov, mize ali čista tla, tiha glasba (po želji).

## Priprava

- Uporabite iste skupine po 5 ali 6, ki so se srečevale med dejavnostjo. Pri usposabljanju so bile to dnevne skupine za razmislek (D01).
- Narišite svoj primer mandale z notranjim in zunanjim krogom.
- Pripravite eno vodilo na krog. Notranji krog: „Kaj se je spremenilo v meni? Kako se zdaj vidim? Kaj želim v svojem delovnem življenju, karieri ali podjetju?“ Zunanji krog: „Kaj se je premaknilo v tem, kako ravnam z drugimi? Kakšen je moj naslednji korak k temu, kar želim, na primer prijava za delo, tečaj usposabljanja, pogovor z delodajalcem ali preizkus poslovne ideje?“

## Korak za korakom

1. Razložite cilj: ozreti se na celotno dejavnost in na lastno spremembo. (3 min)
2. Pokažite svoj primer. Ni pravilne ali napačne risbe. Barve, oblike, simboli in besede so vsi v redu. (3 min)
3. Vsak nariše majhen notranji krog in velik zunanji krog. (2 min)
4. Preberite vodilo za notranji krog. Ljudje v tišini izpolnijo notranji krog. (15 min)
5. Preberite vodilo za zunanji krog. Ljudje v tišini izpolnijo zunanji krog. (15 min)
6. Vsak pod mandalo napiše en stavek, ki jo povzame, in en naslednji korak k delu ali podjetju z datumom. (5 min)
7. Vsak v svoji majhni skupini pokaže svojo mandalo in pove, kaj pomeni. Drugi poslušajo. (35 min)
8. Vsak pove eno stvar o tem, kako se je počutil v tej skupini, nato mandalo odnese domov. (12 min)

## Vprašanja za povratni pogovor

1. Kako je bilo risati namesto govoriti?
2. Kaj ste postavili v sredino in zakaj?
3. Kaj vas je presenetilo na vaši mandali?
4. Kaj vam bo pomagalo, da se te spremembe spomnite v težkem trenutku, na primer po zavrnitvi pri delu ali ko poslovna ideja ne uspe?

5. Kako vam lahko mandala pomaga, da delodajalcu ali stranki razložite, kaj zmorete in kaj želite?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Vodila povejte počasi s kretnjami; deljenje je lahko kazanje in nekaj besed.
- **Nizka samozavest:** Nihče ne rabi biti dober v risanju; ljudje lahko delijo samo en del ali preskočijo.
- **Telesna oviranost:** Ponudite debele flomastre, na mizo prilepljen papir, nalepke ali partnerja, ki riše namesto njih.
- **Velike skupine:** Vse skupine delajo hkrati, na koncu pa namesto kroga celotne skupine uredite ogled galerije.
- **Na spletu:** Ljudje rišejo na papir in ga v sobah za skupinsko delo po 5 ali 6 pokažejo kameri.

### Nasveti za vodenje

- Poskrbite za mir v prostoru, medtem ko ljudje rišejo. Risb ne razlagajte; vprašajte, kaj pomenijo.
- To je na koncu, ko je ljudem morda že žal za slovo. Če je kdo vznemirjen, mu dajte čas, se mu zahvalite in ponudite odmor ali pogovor na samem. Nihče ne sme oditi sam z močnim občutkom.
- Mandale so zasebne. Vprašajte, preden naredite kakršno koli fotografijo.

### Različice

- **Kratka različica.** Uporabite samo en krog: „Kaj se je spremenilo v meni?“
- **Z zvezkom.** Pred risanjem ljudje pet minut berejo svoj zvezek iz D01.

# D03

MODUL D · RAZMISLEK

# Sklepna samoocena s ključnimi kompetencami

60 min | 4-40 oseb

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Trajanje** | 60 minut | **Velikost skupine** | 4-40, individualno delo in pari | **Starost** | 15+ |
| **Stopnja** | osnovna | **Poudarek odpornosti** | samozavest, postavljanje ciljev | | |
| **Youthpass kompetenca** | Osebna, družbena in učna kompetenca | | | | |

## Zakaj ga uporabiti

Ob koncu dejavnosti vsak poimenuje, kaj se je naučil, s ključnimi kompetencami, ki jih zahtevajo delodajalci in poslovni svet, na primer podjetnostna ter osebna, družbena in učna kompetenca. Pokaže jih na črti, jih zapiše v stavke „Znam ...“ in prisluhne, kaj je videl partner. Te stavke lahko uporabi v Youthpassu, življenjepisu, na razgovoru za zaposlitev ali v poslovnem načrtu, odide pa z enim konkretnim naslednjim korakom k delu ali podjetju.

## Potrebujete

Lepilni trak za črto na tleh (približno 5 metrov), dva napisa („malo“ in „veliko“), plakat s ključnimi kompetencami, zvezki iz D01 (če so bili uporabljeni), papir in pisala, dostop do Youthpassa ali preprost list za samoocenjevanje, potrdila ali pisma o udeležbi. Po želji: kratek evalvacijski obrazec.

## Priprava

- Izdelajte plakat: pismenost; večjezičnost; matematika, naravoslovje, tehnologija in inženirstvo; digitalna; osebna, družbena in učna; državljanska; podjetnostna; kulturna zavest in izražanje.
- Na tla prilepite črto. Na en konec postavite „malo“, na drugega „veliko“.
- Izberite tri ali štiri kompetence za črto. Začnite z dvema, ki sta najpomembnejši za zaposljivost in podjetništvo: podjetnostna kompetenca (ideje, ukrepanje, sodelovanje z drugimi za ustvarjanje vrednosti) ter osebna, družbena in učna kompetenca (spopadanje s spremembami, timsko delo, učenje novih stvari). Dodajte še eno ali dve, na primer večjezičnost ali digitalno.
- V projektu Erasmus+ pripravite potrdila Youthpass. Sicer pripravite preprosto pismo o udeležbi.
- Po želji: pripravite evalvacijski obrazec z največ petimi kratkimi vprašanji.

## Korak za korakom

1. **Po želji: hitra evalvacija.** Povejte, da gre za dejavnost, ne za ljudi, in da je anonimna. Vsak izpolni kratek obrazec. Če jo preskočite, teh 5 minut namenite 7. koraku. (5 min)
2. Razložite cilj: „Vi odločate, kaj ste se naučili. Nihče vas ne ocenjuje.“ Pokažite črto in oba konca. (3 min)
3. Pokažite plakat. Vsako kompetenco razložite v enem stavku s primerom iz dejavnosti in primerom z dela, na primer „Skupini ste predstavili idejo. To je podjetnost.“ (7 min)
4. Vsak prebere svoj zvezek ali pomisli nazaj in označi učenje, ki mu največ pomeni. (5 min)
5. **Hoja po črti.** Poimenujte eno kompetenco. Vsi stopijo na črto tja, kjer čutijo, da so v njej zrasli. Vprašajte dva ali tri prostovoljce: „Kaj ste ta teden naredili, da stojite tu?“ Ponovite za vsako izbrano kompetenco. (12 min)
6. Vsak izbere dve ali tri kompetence, kjer je stal najbližje „veliko“. Za vsako napiše en stavek „Znam ...“, ki bi ga lahko povedal na razgovoru za zaposlitev ali napisal v življenjepis, na primer „Znam predstaviti idejo skupini neznancev.“ Odgovorijo: „Kje sem se tega naučil? Kako vem, da to zmorem?“ (10 min)

7. **Pari.** Vsak na glas prebere en stavek „Znam ...“. Partner pove eno stvar, ki jo je videl, da je oseba naredila med dejavnostjo. Nato partner vpraša: „Kakšen je en konkreten naslednji korak k službi, usposabljanju ali vašemu podjetju in kdaj ga boste naredili?“ Zamenjajta. (8 min)
8. Vsak svoje stavke prepiše v Youthpass ali na list za samoocenjevanje. (5 min)
9. Potrdila razdelite eno za drugim. Povejte ime vsakega udeleženca in se mu zahvalite. (5 min)

### Vprašanja za povratni pogovor

1. Kje na črti ste stali najdlje od tistega, kar ste pričakovali?
2. Katero kompetenco je bilo najlažje zapisati v stavek „Znam ...“? Katero najtežje?
3. Kaj je partner videl pri vas, česar vi sami niste videli?
4. Kateri stavek „Znam ...“ bi na razgovoru za zaposlitev ali možni stranki povedali prvega in zakaj?
5. Kakšen je vaš naslednji korak k delu ali podjetju in kdo vam lahko pri tem pomaga?

### Prilagodite

- **Nizko znanje jezika:** Vsako kompetenco pokažite s sliko. Dovolite lasten jezik, kratke stavke „Znam ...“ ali govorjenje, medtem ko partner piše.
- **Nizka samozavest:** Nihče ni dolžan razložiti svojega mesta na črti. Korak v paru je neobvezen, ljudje pa lahko preberejo stavek namesto prostega govora.
- **Telesna oviranost:** Uporabite papirnato črto na mizi in kovanec ali nalepko ali pa naj ljudje pokažejo od 1 do 10 prstov. Ponudite tipkanje, glasovne zapiske ali pisca. Potrdilo prinesite na sedež osebe.
- **Velike skupine:** Prilepite dve ali tri črte. Pri pisanju pomaga več vodij. Potrdila se razdelijo v majhnih skupinah.
- **Na spletu:** Črto narišite na skupno belo tablo; vsak premakne nalepko. Za pare uporabite sobe za skupinsko delo, spletni obrazec, potrdila pa pošljite po e-pošti, medtem ko na glas berete imena.

### Nasveti za vodenje

- Evalvacija dejavnosti naj bo kratka in ločena, da nihče ne čuti, da je njegovo učenje ocenjevano.
- Črta je lestvica, kot pri coachingu (B03). Vsako mesto na njej je v redu. Vprašajte, kaj ljudi pripelje tja, ne zakaj niso dlje.
- Nekateri mladi imajo slabe izkušnje z ocenjevanjem v šoli. Če je kdo vznemirjen ali blokiran, sedite ob njem, vprašajte po eni stvari, ki jo je naredil, pomagajte mu jo spremeniti v en stavek in ponudite odmor.
- Ne popravljajte tistega, kar ljudje napišejo o sebi. Postavljajte vprašanja, da bo bolj konkretno.

### Različice

- **Brez Youthpassa.** Zunaj Erasmus+ uporabite preprost list z osmimi kompetencami in vprašanji iz 6. koraka.
- **Pred in po.** Po črti hodite tudi prvi dan. Zadnji dan ljudje primerjajo, kje so stali.

# Pripravljeni načrti delavnic

Vsak načrt uporablja samo orodja iz te zbirke. Vsi načrti sledijo istemu vrstnemu redu: improvizacija (modul A), coaching (modul B), orodja, ki združujejo oboje (modul C), in kratek razmislek (modul D). ID pove, kje najdete celotne korake, gradiva in zamisli za „Prilagodite“. Nekatera orodja so tu krajša kot v svojem opisu. Tabela pove, katere korake uporabiti.

## Načrt 1: Prvo srečanje z mladimi, ki niso v izobraževanju, zaposlitvi ali usposabljanju (NEET)

**Ciljna skupina:** 10 do 24 mladih, starih od 15 do 30 let, ki se še ne poznajo, pogosto z nizko samozavestjo ali mešanimi jeziki. **Trajanje:** 160 minut. **Cilj:** Skupaj se igrati brez pritiska, poimenovati svoje moči, najti nove ideje za resnično težavo in si želeti vrniti.

| Čas | Orodje | Namen in kako ga tu izvesti |
|---|---|---|
| 0:00–0:05 | Dobrodošlica | Povejte, kaj se bo danes dogajalo in da lahko vsakdo reče „pas“. |
| 0:05–0:25 | A01 „Ja, in“ | Pari. Tema: „Organiziramo mladinski dogodek“. Polna dolžina. |
| 0:25–0:55 | B01 Zbiranje virov | Pari. Polna dolžina. |
| 0:55–1:05 | Odmor | |
| 1:05–2:15 | C05 Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo | Skupine po 4 ali 5. Uporabite korake 1–7 in 9. Korak 8 (coaching v trojkah) izpustite, ker skupina coaching vlog še ne pozna. Uporabite lahke karte s problemi. Pri povratnem pogovoru izpustite 3. vprašanje. |
| 2:15–2:35 | D01 Dnevne skupine za razmislek | Različica za prvi dan. Koraki 1–2 v 5 min, koraki 3–5 v 5 min, korak 6 v 5 min, koraki 7–8 v 5 min. |
| 2:35–2:40 | Zaključek | Povejte, kdaj je naslednje srečanje. |

**Skupaj: 160 minut.**

**Opombe:** Nihče ne nastopa sam: A01 in B01 ostaneta v parih, prizori pri C05 pa so skupinska naloga. Vsi bloki delujejo sede. Na spletu: dve srečanji (A01 in B01, nato C05 in D01).

**Povratni pogovor:**

1. Kaj ste danes naredili, česar niste pričakovali?
2. Katero moč ste povedali na glas?
3. Katero novo idejo iz prizorov bi radi poskusili?

**Nadaljevanje:** Obdržite iste skupine D01. Nato se naučite coaching vlog z B02 in B04 (16+), potem izvedite C05 v celoti. Tečaj zaključite z D02 ali D03.

## Načrt 2: Dijaki, ki izbirajo šolo ali poklic

**Ciljna skupina:** 12 do 30 dijakov, starih od 16 do 19 let, ki morajo izbrati šolo, tečaj usposabljanja ali prvo službo. **Trajanje:** 230 minut. **Cilj:** Spoznati coaching vloge, pogledati eno izbiro s štirih strani, kot lik hoditi proti rešitvi in zapisati, kaj znajo.

| Čas | Orodje | Namen in kako ga tu izvesti |
|---|---|---|
| 0:00–0:05 | Dobrodošlica | Nihče ne mora deliti zasebnih stvari. Vsakdo lahko reče „pas“. |
| 0:05–0:25 | A01 „Ja, in“ | Pari. Tema: „Organiziramo šolski dogodek“. Polna dolžina. |
| 0:25–1:10 | B02 Vloge v coaching trojki | Trojke. Samo en krog. 1. korak v 6 min. Koraki 2–4 v 7 min. 5. korak v 20 min. Koraka 6 in 7 po 3 min. Korake 8 in 9 izpustite. 10. korak v 6 min. Trojke obdržite za C03. |
| 1:10–1:25 | Odmor | |
| 1:25–2:20 | C03 Karierna dilema | Iste trojke kot pri B02. Vsak prevzame vlogo, ki je pri B02 ni imel. Coachee prinese šolsko ali karierno dilemo. Koraki 1–7 v celoti. 8. korak v 8 min: pogovor o najdenih virih in naslednjih korakih, ne o prilagajanju orodja. 9. korak izpustite. |
| 2:20–2:30 | Odmor | |
| 2:30–3:30 | C02 Impro Solution Walk | Pari. Lik se sooča s šolsko ali karierno izbiro. 1. korak v 5 min. Vsak hodec uporabi krajšo obliko iz 9. koraka: lik 5 min, hoja (koraki 3–7) 16 min, izstop 2 min. Pri 6. koraku naredite dva ali tri večje korake. 10. korak v 9 min. |
| 3:30–3:45 | D03 Sklepna samoocena | Koraki 2–3 v 5 min. 6. korak v 10 min: dijaki izberejo dve kompetenci s plakata. Druge korake izpustite. |
| 3:45–3:50 | Zaključek | Ena stvar, ki jo bo vsak dijak naredil naslednji teden. |

**Skupaj: 230 minut.**

**Opombe:** C02 in C03 sta „srednje“ stopnje. Dijaki igrajo „nekoga“ z dilemo ali lik, ne sebe, in lahko preskočijo možnost ali se ustavijo pri kateri koli številki. Izbire so lahko povezane z družino, denarjem ali migracijo: ne sprašujte, zakaj je izbira težka. Na spletu: dve srečanji (A01, B02 in C03, nato C02 in D03).

**Povratni pogovor:**

1. Katere moči ste danes opazili?
2. Kaj se je spremenilo, ko ste pogledali „A in B“ ali „Nobeno“?
3. Kakšen bi lahko bil vaš prvi majhen korak ta mesec?

**Nadaljevanje:** Dijaki obdržijo svoje stavke „Znam ...“ za življenjepis ali prijavo. Pozneje uporabite C01 za en cilj. Dijakom povejte, kje dobijo individualno karierno svetovanje.

## Načrt 3: Mladi, ki preizkušajo poslovno idejo

**Ciljna skupina:** 8 do 24 mladih, starih od 16 do 30 let, s prvo poslovno idejo ali radovednih glede samozaposlitve. **Trajanje:** 230 minut. **Cilj:** Poimenovati vire, ustvariti ideje brez strahu pred neuspehom, predstaviti lastno idejo, preveriti, kako je pripravljena, in pogledati eno poslovno izbiro s štirih strani.

**Pred tem:** Vsakogar prosite, naj prinese eno majhno poslovno idejo. Karte s problemi za C05 napišite iz izzivov poslovnih idej, na primer „Kako najdem prve stranke?“ Coaching vprašanja za C04 napišite na flipchart.

| Čas | Orodje | Namen in kako ga tu izvesti |
|---|---|---|
| 0:00–0:05 | Dobrodošlica | Ni napačnih idej. Vsakdo lahko reče „pas“. |
| 0:05–0:25 | A01 „Ja, in“ | Pari. Tema: „Odpiramo majhno kavarno“. Polna dolžina. |
| 0:25–0:55 | B01 Zbiranje virov | Pari. Polna dolžina. Pri 4. vprašanju za povratni pogovor vprašajte, kako lahko vir pomaga pri poslovni ideji. |
| 0:55–1:35 | C05 Ustvarjalnost in inovativnost z improvizacijo | Skupine po 4 ali 5, s kartami s poslovnimi problemi. Uporabite korake 1 in 3–6. Korake 2, 7, 8 in 9 izpustite. |
| 1:35–1:50 | Odmor | |
| 1:50–2:30 | C04 Improvizacijske igre za podjetništvo | Pari, nato trojke, z lastno idejo vsakega. 1. korak v 3 min. Korake 2–5 izpustite. Koraka 6 in 7 v celoti. 8. korak v 3 min: vsak poimenuje en majhen korak. |
| 2:30–3:25 | C03 Karierna dilema | Trojke. Uporabite različico „Poslovna ideja“, na primer prodajati na spletu (A), odpreti majhno trgovino (B), oboje, nobeno. Koraki 1–7 v celoti. 8. korak v 8 min: pogovor o najdenih virih in naslednjih korakih za idejo. 9. korak izpustite. |
| 3:25–3:45 | D01 Dnevne skupine za razmislek | Kot pri načrtu 1. Pri 7. koraku učenje povežite s podjetnostno kompetenco. |
| 3:45–3:50 | Zaključek | En naslednji korak za vašo idejo. |

**Skupaj: 230 minut.**

**Opombe:** Resničnih osebnih poslovnih neuspehov ne uporabljajte kot gradivo za igre. Prosite za prostovoljce, nikoli ne izbirajte sami. C03 je „srednje“ stopnje: če skupina coachinga še ni preizkusila, B02 izvedite na prejšnjem srečanju. Na spletu: dve srečanji (A01, B01 in C05, nato C04, C03 in D01).

**Povratni pogovor:**

1. Katera slaba ideja se je spremenila v koristno?
2. Katero številko ste dali svoji ideji in kaj že deluje?
3. Kakšen majhen preizkus lahko naredite s svojo idejo v naslednjih dveh tednih?

**Nadaljevanje:** Vsak preizkusi idejo, na primer tako, da se pogovori s tremi možnimi strankami. Pozneje uporabite C02 za eno odločitev ter B04 in B03, da se med seboj coachate. Napotite na lokalno poslovno svetovanje, na primer v podjetniški center.

## Orodja, uporabljena v načrtih

| Orodje | Načrt 1 | Načrt 2 | Načrt 3 |
|---|---|---|---|
| A01 | da | da | da |
| B01 | da | | da |
| B02 | | da | |
| C02 | | da | |
| C03 | | da | da |
| C04 | | | da |
| C05 | da | | da |
| D01 | da | | da |
| D03 | | da | |

Imenovano samo kot nadaljevanje: B03, B04, C01, D02.

# Slovar

**Aktivno poslušanje.** Poslušanje s polno pozornostjo, brez prekinjanja, ob tem pa pokažemo, da smo razumeli. Uporablja ga coach pri B02.

**Nevihta možganov.** Hitro zbiranje veliko idej v skupini, ne da bi jih ocenjevali. Pri C05 skupine najprej zberejo „najslabše“ ideje.

**Soba za skupinsko delo (breakout room).** Ločena majhna soba znotraj spletnega srečanja, kjer pari ali majhne skupine delajo, preden se vrnejo k celotni skupini.

**Coach.** Pri coaching pogovoru oseba, ki postavlja vprašanja in posluša, ne da bi dajala nasvete.

**Coaching dogovor.** Začetek coaching pogovora: kaj coachee želi od njega, koliko časa je na voljo in da ostane zaseben. 1. korak pri B03.

**Coaching trojka (trojka).** Trije ljudje, ki vadijo coaching: coachee, coach in opazovalec. Menjajo si vloge.

**Coachee.** Pri coachingu oseba, ki prinese resnično situacijo in želi najti pot naprej.

**CROW.** Okvir za improvizacijski prizor: lik (Character), vloga (Role), cilj (Objective), kraj (Where). Uporablja se pri A02.

**Povratni pogovor (debrief).** Pogovor po orodju o tem, kaj se je zgodilo, kako je bilo, kaj smo se naučili in kako to uporabiti.

**Ogrevalna igra (energizer).** Kratka, aktivna igra za dvig energije skupine. Ta zbirka orodij nima ogrevalnih iger.

**Erasmus+.** Program Evropske unije za izobraževanje, usposabljanje, mladino in šport.

**Vprašanje o izjemah.** Vprašanje o časih, ko je bil problem manjši, na primer „Kdaj je bilo malo bolje? Kaj vam je takrat pomagalo?“ Uporablja se pri B02 in B03.

**Formalno in neformalno izobraževanje.** Formalno: učenje v šoli in na univerzi, ki vodi do spričevala. Neformalno: načrtovano, prostovoljno učenje zunaj šole, na primer pri mladinskem delu.

**Ogled galerije (gallery walk).** Ljudje svoja dela postavijo na mize ali stene in hodijo naokrog ter si ogledujejo dela drugih. Uporablja se pri D02 za velike skupine.

**Improvizacija (impro, improv).** Igranje brez scenarija. Igralci prizor ustvarijo skupaj v trenutku.

**Ključne kompetence.** Osem evropskih področij veščin, znanja in odnosov za življenje in delo. Youthpass jih uporablja za opis učenja.

**Mandala.** Pri D02 risba z notranjim in zunanjim krogom, ki prikazuje spremembo osebe med dejavnostjo.

**Mimika (mime).** Igranje samo s telesom in obrazom, brez besed. Mime-CROW je različica A02 brez besed.

**Čudežno vprašanje.** Vprašanje, ki osebo povabi, naj si predstavlja, da je njen cilj dosežen. Pri usposabljanju: „Recimo, da ste dosegli svoj cilj ali sanje. Kaj je drugače v vašem življenju?“

**Molekule.** Pri D01 orodje, ki so ga pri usposabljanju uporabili za oblikovanje majhnih skupin za razmislek po 5 ali 6 ljudi.

**Opazovalec.** V coaching trojki oseba, ki opazuje in beleži coacheejeve moči in vire.

**Ponudba (offer).** Pri improvizaciji vse, kar igralec reče ali naredi in lahko partner uporabi ter nadgradi. Tudi „napačna“ ideja je ponudba.

**Predstavitev (pitch).** Zelo kratek govor, pogosto eno minuto, s katerim idejo predstavimo ljudem, ki bi jo lahko kupili ali podprli.

**Želena prihodnost.** Prihodnost, ki jo oseba želi, opisana podrobno: kaj počne, kako se počuti, kdo opazi.

**Odpornost.** Sposobnost spopadanja s spremembami in težavami, prilagajanja in nadaljevanja proti cilju.

**Opazovanje virov na glas (resource gossiping).** V trojkah dve osebi poimenujeta moči tretje, ta pa molče posluša. Uporablja se pri B01, B02 in C03.

**Viri.** Vse, kar lahko oseba uporabi za spopadanje z izzivom: moči, veščine, izkušnje, odnosi in podpora.

**Zaključevanje.** Konec coaching pogovora: coach povzame cilj in naslednji korak, coachee pa pove, kaj je bilo koristno. 5. korak pri B03.

**Lestvica (lestvica od 1 do 10).** Oseba oceni, kje je zdaj, pri čemer je 10 želena prihodnost, nato pogleda, kaj bi bil en korak više.

**Prizor.** Kratek improviziran nastop z začetkom in koncem, odigran na „odru“ pred občinstvom ali v majhni skupini.

**Skupna bela tabla.** Spletna stran, kjer lahko vsi hkrati pišejo, rišejo ali premikajo oznake.

**Coaching, osredotočen na rešitve.** Coaching, ki gleda cilje, moči in to, kar že deluje, ne pa vzrokov problema.

**Solution Walk (pot rešitev).** Oseba hodi po lestvici od 1 do 10 na tleh. Pri C02 med hojo igra lik.

**Status.** Pri improvizaciji to, koliko moči oseba kaže do drugih. Igralci vadijo visok in nizek status pri A06.

**Izstop iz vloge.** Zapustitev lika po prizoru, na primer z otresanjem telesa in izgovorom svojega imena, da čustva lika ostanejo v prizoru.

**Znak za ustavitev.** Znak, dogovorjen pred pogovorom, na primer dvignjena roka, ki pogovor takoj ustavi brez razlage. Uporablja se pri B05.

**„Ja, in“.** Sprejmite partnerjevo idejo („ja“) in ji dodajte svojo („in“). Nasprotje je blokiranje.

**Youthpass.** Evropsko orodje za priznavanje učenja pri mladinskih projektih Erasmus+, s potrdilom.

Co-funded by
the European Union

**Resilient Transitions Toolkit**

Orodja coachinga in improvizacije za mlade, ki se soočajo s spremembo kariere

EntreAct – projekt Erasmus+ 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753

Spletna stran: https://entreact.eu

To delo je licencirano pod licenco Creative Commons Priznanje avtorstva-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna (CC BY-SA 4.0). https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Sofinancira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja oziroma avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Nacionalne agencije MOVIT. Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti organ, ki je dodelil sredstva.

EMC

Erasmus+