Co-funded by
the European Union

Resilient Transitions Toolkit

Kariyer değişikliği yaşayan gençler için koçluk ve doğaçlama araçları

EntreAct

2026



Yapay zekâ ile oluşturulmuş görsel (Canva)

Erasmus+

Sorumluluk reddi ve lisans

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği'nin ya da MOVIT Ulusal Ajansı'nın görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği de hibeyi veren makam da bunlardan sorumlu tutulamaz.

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

Bu eser, Creative Commons Atıf-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası (CC BY-SA 4.0) lisansı ile lisanslanmıştır. https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Lisans neye izin verir? Bu araç setini kopyalayabilir, paylaşabilir ve uyarlayabilirsiniz; kendi atölyelerinizde de kullanabilirsiniz. Kaynağı belirtmeniz ve uyarladığınız sürümü aynı lisansla paylaşmanız gerekir.

Kaynak nasıl belirtilir? "Resilient Transitions Toolkit. EntreAct – Erasmus+ projesi 2025-3-SI02-KA153-YOU-000384753, 2026. CC BY-SA 4.0."

Koordinatör. KLUB PODJETNIŠKEGA GIBANJA EMC, Ptuj, Slovenya.

İçindekiler

Sorumluluk reddi ve lisans 2
Bu araç seti hakkında 4
Yaklaşım 5
Bu araç seti nasıl kullanılır? 6
Modül A. Doğaçlama 8
A01 "Evet, ve" 9
A02 CROW: Karakter, Rol, Amaç, Yer 11
A03 İlham kelimesiyle sahneler 13
A04 Freeze (Donma) 15
A05 Hollanda karesi 17
A06 Statü oyunları: yüksek statü ve düşük statü 19
A07 Oscar rolü 21
Modül B. Çözüm odaklı koçluk 23
B01 Dayanıklılık odaklı kaynak toplama 24
B02 Koçluk üçlüsü rolleri 26
B03 Beş koçluk adımı 29
B04 Görüşmenin hedefi 32
B05 Dil koçluğu 34
Modül C. Koçluk doğaçlamayla buluşuyor 36
C01 Mucize soruyla doğaçlama koçluk 37
C02 Doğaçlama Çözüm Yürüyüşü 39
C03 Kariyer ikilemi: A, B, ikisi de ya da hiçbiri 42
C04 Girişimcilik için doğaçlama oyunları 44
C05 Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik 46
Modül D. Yansıtma 48
D01 Günlük yansıtma grupları ("moleküller") 49
D02 Kişisel öğrenme mandalası 51
D03 Anahtar yetkinliklerle kapanış öz değerlendirmesi 53
Hazır atölye planları 55
Plan 1: Eğitimde, istihdamda ya da mesleki eğitimde olmayan gençlerle (NEET) ilk buluşma 55
Plan 2: Okul ya da kariyer seçen lise öğrencileri 56
Plan 3: Bir iş fikrini deneyen gençler 57
Planlarda kullanılan araçlar 58
Sözlük 59

Bu araç seti hakkında

Birçok genç büyük değişikliklerle karşılaşır. Okuldan ayrılır, ilk işini arar, işini kaybeder ya da kariyerini değiştirmek ister. Bu değişiklikler ağır gelebilir ve birçok genç özgüvenini kaybeder. Dayanıklılık burada yardımcı olur: değişimle baş etme, uyum sağlama ve bir hedefe doğru yürümeyi sürdürme becerisidir. Dayanıklılık öğrenilebilir ve çalışılarak geliştirilebilir.

Bu araç seti dayanıklılığı geliştirmek için iki yöntem kullanır: **doğaçlama** ve **çözüm odaklı koçluk**. İkisini nasıl birleştireceğinizi de gösterir. İçinde enerji oyunları ya da genel grup oyunları yoktur. Her araç ya bir doğaçlama aracı, ya bir koçluk aracı, ya da ikisinin karışımıdır ya da öğrenilenler üzerine bir yansıtmadır.

Araçlar, gençlerin dayanıklılık, uyum sağlama ve problem çözme becerilerini geliştirmesine, istihdam edilebilirliklerini artırmasına ve girişimcilik yolunda desteklenmesine yardımcı olur.

Kimler için? 15-30 yaş arası gençlerle çalışan gençlik çalışanları ve öğretmenler: eğitimde, istihdamda ya da mesleki eğitimde olmayan gençler (NEET), işsiz gençler, kırsal kesimdeki, göçmen ve azınlık gençler ile okul ya da kariyer seçen öğrenciler. Gençler, temel doğaçlama araçlarını kendi akranlarıyla da uygulayabilir. Her araçta; düşük dil düzeyi, düşük özgüven, fiziksel engel, kalabalık gruplar ve çevrimiçi çalışma için bir "Uyarlayın" bölümü vardır.

İçinde neler var? Bu araç setinde dört modülde 20 araç ve üç hazır atölye planı vardır. GenNZ projesindeki dayanıklılık çerçevesini uyarlar ve Entreception 2.0 projesindeki koçluk yaklaşımını kariyer geçişlerine genişletir. Araç seti İngilizce, Slovence, Türkçe, Litvanca, Makedonca ve Sırpça olarak sunulmaktadır.

Nasıl hazırlandı? Araçlar, 2-9 Temmuz 2026 tarihlerinde Slovenya'nın Maribor kentinde yapılan EntreAct eğitim kursundan ("Gençlik çalışanlarının eğitimi ve ağ oluşturması") geliyor. Kursa Litvanya, Kuzey Makedonya, Sırbistan, Slovenya ve Türkiye'den 18 gençlik çalışanı ve öğretmen katıldı. Sekiz gün boyunca doğaçlamayı ve çözüm odaklı koçluğu öğrendiler, ikisini kariyer kararları için birleştirdiler, yerel gençlerle buluştular ve her gün Youthpass ile yansıtma yaptılar.

Araçları EMC, Maribor'da kullanılan eğitim programından derledi. Araçlar, ortak ülkelerdeki gençlerle yapılan yerel etkinliklerde denendi ve uyarlandı.

Bu araç seti; Slovenya, Türkiye, Sırbistan, Kuzey Makedonya ve Litvanya'dan altı ortak kuruluşun ortak bir Avrupa çıktısıdır.

Yaklaşım

Dayanıklılık, değişim ve zorluklarla başa çıkabilme ve yola devam edebilme becerisidir. Sabit bir özellik değildir. İnsanlar dayanıklılığı deneyim, destek ve pratikle geliştirir. Her araç bir ila üç dayanıklılık alanını belirtir, örneğin özgüven, uyum sağlama, hedef belirleme ya da umut.

Doğaçlama "dıştan içe" çalışır (Modül A). Oyuncular senaryosuz oynar. Beden, ses ve eylemle başlarlar; yeni duygular ve düşünceler arkadan gelir. Birbirlerinin fikirlerini kabul eder ve üzerine koyarlar ("evet, ve"). Sahne aniden değiştiğinde tepki verirler ve yüksek ve düşük statüyü denerler. Burada doğaçlama komik ya da yetenekli olmakla ilgili değildir. Uyum sağlamayı, iş birliği yapmayı ve başkalarının önünde konuşmayı denemek için güvenli bir yoldur.

Çözüm odaklı koçluk "içten dışa" çalışır (Modül B). Gencin isteklerinden, düşüncelerinden ve iç kaynaklarından başlar, sonra eyleme doğru ilerler. Sorunu uzun uzun çözümlemez. Gencin ne istediğini ve neyin zaten işe yaradığını sorar. Genç, kendi hayatının uzmanıdır. Koç soru sorar ve dinler, öğüt vermez. Yararlı araçlar şunlardır: görüşmenin hedefi, mucize soru, 1'den 10'a kadar ölçek ve istisna soruları.

Koçluk doğaçlamayla buluşuyor (Modül C). Burada iki yön buluşur. Koç soruları sorar, genç ise yalnızca konuşarak değil, oynayarak yanıt verir:

- **C01**'de genç, mucize sorudan sonra istediği geleceği kısa bir sahne olarak oynar.
- **C02**'de bir karakter, yerdeki 1'den 10'a kadar bir ölçeğin üzerinde adım adım yürür.
- **C03**'te genç, bir kariyer ikileminin dört seçeneğinin üzerinde durur ve her birini birkaç dakika yaşar.
- **C04**'te gençler bir iş fikrini dener ve sunar. Uydurma bir ürünü, sonra kendi fikirlerini tanıtırlar ve bir partner "evet, ve" ile üzerine koyar. Ardından üçlü gruplarda koç şunları sorar: fikir 1'den 10'a kadar ölçekte ne kadar hazır, neler zaten işe yarıyor ve küçük bir sonraki adım nedir.
- **C05**'te gençler doğaçlamayla, yargılamadan çok sayıda fikir üretir. Ardından üçlü gruplarda koç, her kişinin kendi seçeneklerinden birini seçmesine ve küçük bir sonraki adım bulmasına yardımcı olur.

C04 ve C05'te değerlendirme, oyunları gençlerin kendi planlarıyla ilişkilendirir.

Bir rol oynamak, kişinin kendi korkularına mesafe kazandırır. Bu, yeni seçenekleri görmeyi ve ilk adımı denemeyi kolaylaştırabilir.

Yansıtma (Modül D). Sonunda gençler öğrendiklerini adlandırır. Sekiz AB anahtar yetkinliğini kullanırlar; bunları daha sonra özgeçmişte ya da iş görüşmesinde kullanabilirler.



Şekil: Dayanıklılık için birleştirilen doğaçlama ve koçluk

Bu araç seti nasıl kullanılır?

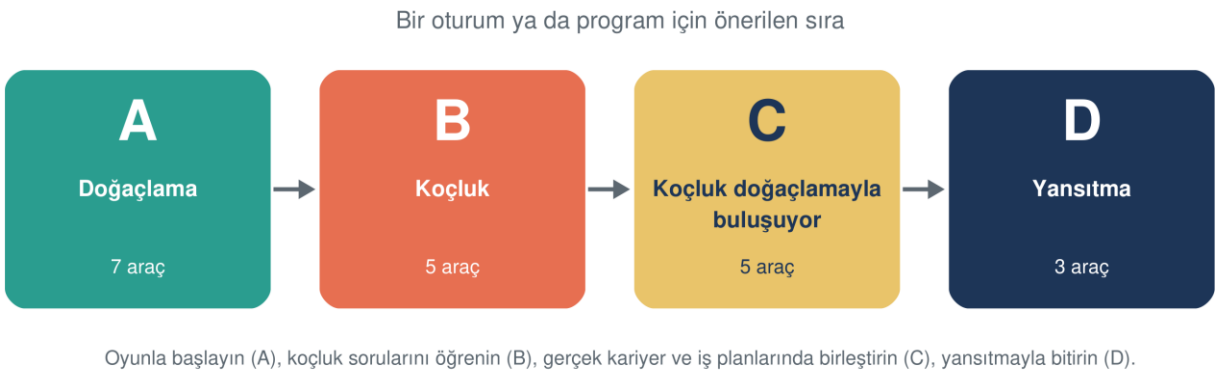
Modüller ve araçlar

Modül	Ne işe yarar?	Araçlar
A. Doğaçlama	Fikirleri kabul etme, değişime tepki verme, rol ve statü oynama	7
B. Çözüm odaklı koçluk	Kaynaklar, roller, hedefler ve koçluk görüşmesinin yapısı	5
C. Koçluk doğaçlamayla buluşuyor	Sahneler ve hareketle yanıtlanan koçluk soruları; kariyer ve iş planları için fikir üretme, deneme ve seçme	5
D. Yansıtma	Anahtar yetkinlikler ve Youthpass ile öğrenileni adlandırma	3

ID	Başlık	Dk.
A01	"Evet, ve"	20
A02	CROW: Karakter, Rol, Amaç, Yer	45
A03	İlham kelimesiyle sahneler	40
A04	Freeze (Donma)	30
A05	Hollanda karesi	30
A06	Statü oyunları: yüksek statü ve düşük statü	55
A07	Oscar rolü	40
B01	Dayanıklılık odaklı kaynak toplama	30
B02	Koçluk üçlüsü rolleri	105
B03	Beş koçluk adımı	80
B04	Görüşmenin hedefi	45
B05	Dil koçluğu	45
C01	Mucize soruyla doğaçlama koçluk	90
C02	Doğaçlama Çözüm Yürüyüşü	90
C03	Kariyer ikilemi: A, B, ikisi de ya da hiçbiri	75
C04	Girişimcilik için doğaçlama oyunları	90
C05	Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik	90
D01	Günlük yansıtma grupları ("moleküller")	30
D02	Kişisel öğrenme mandalası	90
D03	Anahtar yetkinliklerle kapanış öz değerlendirmesi	60

Her aracın kısa bir profili ve sekiz bölümü vardır: Neden kullanılır?, Gerekenler, Hazırlık, Adım adım, Değerlendirme soruları, Uyarlayın, Kolaylaştırıcı ipuçları ve Çeşitlemeler. Araçları ek bir eğitim almadan uygulayabilirsiniz. Koçluk araçlarını önce bir kez iş arkadaşlarınızla deneyin.

Basit bir sıra



Şekil: Araç seti haritası – modüllerin önerilen sırası

Tek bir oturum için modülleri şu sırayla izleyin:

1. **Bir doğaçlama aracıyla başlayın (A).** Grubu oyun ve eylemle açar. A01 "Evet, ve" ya da A04 Freeze (Donma) iyi ilk seçimlerdir.

2. **Bir koçluk aracına geçin (B).** Gençler rolleri ve soruları öğrenir, örneğin B01 Kaynak toplama ya da B02 Koçluk üçlüsü rolleri ile.
3. **İkisini birleştirin (C).** Koçluk sorularını bir sahnede ya da yerdeki bir ölçekte kullanın, örneğin C01, C02 veya C03.
4. **Yansıtmayla bitirin (D).** D01'den kısa bir tur ya da D03'ün bir bölümü.

Üç hazır atölye planı bu sırayı izler.

Araç seçme

- "Temel" düzeyden "orta" düzeye doğru ilerleyin. A01-A04 temel düzeydedir. A05-A07 için zaten birlikte oynayan bir grup gerekir.
- C araçları, grup B02'deki koçluk rollerini tanıyorsa en iyi şekilde işler.
- Süreler bir rehberdir. Değerlendirme ve çeviri için ek zaman planlayın.
- Gençler temel doğaçlama araçlarını akranları için yönetebilir. Koçluk araçlarını (Modül B ve C) gençlik çalışanlarına ya da öğretmenlere bırakın.

Güvenli bir ortam

- Başlangıçta birkaç kural belirleyin. Katılım gönüllüdür: herkes "pas" diyebilir ve izleyebilir.
- Koçlukta kişi gerçek ama yalnızca orta derecede önemli bir konu seçer (1'den 10'a kadar ölçekte 3 ile 7 arası).
- Roller mesafe sağlar. Sahneden sonra oyuncular rolden çıkar, örneğin kendi adlarını söyleyerek.
- Biri üzülürse sakin bir şekilde durun, ara verin ve o kişiyle yalnız konuşun. Bu bir terapi değildir. Ona daha fazla desteği nerede bulabileceğini söyleyin, örneğin okul rehber öğretmeni ya da yerel bir hizmet.

Değerlendirme

Her araçtan sonra şu sırayla sorun: Ne oldu? Nasıl hissettiniz? Ne öğrendiniz? Bunu okulda, işte ya da bir iş fikrinde nasıl kullanabilirsiniz? Açık sorular sorun, düşünmek için zaman verin ve yargılamayın. Önce ikili konuşmak yardımcı olur. Her araçtaki değerlendirme soruları öneridir. Grubunuza uyanları seçin.

Daha az fırsat ve çevrimiçi çalışma

Her araçta bir "Uyarlayın" bölümü vardır. Genel olarak: yalnızca anlatmak yerine gösterin ve kendi dillerine izin verin; grubun önünde değil, ikili çalışmayla başlayın; otururak yapılan sürümler sunun ve ölçeği yerde değil kâğıtta yapın; kalabalık grupları, her birinde bir yardımcı olacak şekilde bölün. Çevrimiçi ortamda ayrı odaları, ortak bir beyaz tahtayı ve sohbeti kullanın, oturumları daha kısa tutun ve kameranın açık ya da kapalı olmasını katılımcılara bırakın.

MODÜL A

Doğaçlama

Senaryosuz oynayın. Uyum sağlamayı, iş birliğini ve konuşmayı deneyin.

Doğaçlama "dıştan içe" çalışır. Oyuncular senaryosuz oynar. Beden, ses ve eylemle başlarlar; yeni duygular ve düşünceler arkadan gelir.



Şekil: Modül A – Doğaçlama (yapay zekâ ile oluşturulmuş görsel)

Bu modülde

ID	Araç	Dakika
A01	"Evet, ve"	20
A02	CROW: Karakter, Rol, Amaç, Yer	45
A03	İlham kelimesiyle sahneler	40
A04	Freeze (Donma)	30
A05	Hollanda karesi	30
A06	Statü oyunları: yüksek statü ve düşük statü	55
A07	Oscar rolü	40

Bu modülde şunları çalışırsınız:

- bir partnerin fikrini kabul etmek ve üzerine koymak ("Evet, ve");
- bir sahne aniden değiştiğinde tepki vermek ve eski planı bırakmak;
- başkalarının önünde daha az stresle konuşmak ve yüksek ve düşük statüyü denemek.

A01

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

"Evet, ve"

20 dk | 6-30 kişi

Süre	20 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, ikili	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	iş birliği, yaratıcılık, umut		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

"Evet, ve" doğaçlamanın temel kuralıdır: partnerinizin fikrini kabul edersiniz ("evet") ve ona bir şey eklersiniz ("ve"). Oyuncular fikirleri engellemenin ve üzerine koymanın farkını hisseder; bu da gençlerin birlikte plan yapmasına ve yeni seçeneklere açık kalmasına yardımcı olur. İş yerinde aynı beceri, bir ekip toplantısında bir iş arkadaşının fikri üzerine ya da bir ürün veya hizmet satarken müşterinin isteği üzerine kurmalarına yardımcı olur.

Gerekenler

İkililerin ayakta durabileceği ya da oturabileceği bir oda ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- Basit bir iş ya da girişim planlama konusu seçin, örneğin "Pazarda küçük bir yemek tezgâhı açıyoruz", "Ekibimiz bisiklet tamir hizmeti planlıyor" ya da "Bir iş fuarında stand hazırlıyoruz".

Adım adım

1. İkili gruplar oluşturun. Planlama konusunu verin. (1 dk)
2. 1. tur: A partneri bir fikir önerir. B partneri "Evet, ama..." diye yanıtlar ve bir sorun söyler. Sırayla devam ederler ve her yanıt "Evet, ama" ile başlar. (2 dk)
3. Turu durdurun. İki ya da üç ikiliye sorun: "Planınız ne kadar ilerledi?" (2 dk)
4. 2. tur: Aynı konu. Şimdi her yanıt "Evet, ve..." ile başlar ve bir öncekine yeni bir fikir ekler. (3 dk)
5. Turu durdurun. Bazı ikililer planlarını gruba üç cümleyle anlatır. (4 dk)
6. Değerlendirme sorularıyla kapatın. (8 dk)

Değerlendirme soruları

1. İki tur size nasıl farklı hissettirdi? Hangisi size daha çok enerji verdi?
2. Hayatınızda insanlar fikirlerinize ne zaman "evet, ama" diyor? Ne zaman "evet, ve" diyor?
3. "Evet, ama" ne zaman işe yarar, örneğin bir iş planını kontrol ederken?
4. "Evet, ve" size bir ekip toplantısında, bir müşteriyle ya da kendi küçük işinizi planlarken nerede yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** İkililer kendi dillerini kullanır ya da planı çizer; yalnızca "evet, ve" için ortak dil gerekir.
- **Düşük özgüven:** Yalnızca ikili çalışın; gruba paylaşım gönüllüdür.
- **Fiziksel engel:** Hareket gerekmez; ikililer birbirini duyabilecekleri sessiz bir köşede oturur.
- **Kalabalık gruplar:** Tüm ikililer aynı anda çalışır ve yalnızca birkaç ikili 3. ve 5. adımlarda paylaşır.
- **Çevrimiçi:** İkililer için ayrı odalar kullanın, konuyu sohbette paylaşın ve paylaşım için herkesi geri getirin.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- "Evet, ve" gerçek hayatta her şeyi kabul etmek demek değildir. Önce fikirleri geliştirmenin, sonra yargılamanın bir yoludur.
- Konuyu hafif ve olumlu tutun.
- Biri üzülürse, örneğin "evet, ama" ona planlarını engelleyen insanları hatırlattığı için, bunu ciddiye alın ve ona teşekkür edin. Ara verin ve yalnız konuşun; daha fazla paylaşmaya zorlamayın.

Çeşitlemeler

- **Grup iş fikri:** Tüm grup bir daire içinde durur ve tek bir iş fikri oluşturur, örneğin genç iş arayanlar için yeni bir hizmet. Her kişi "Evet, ve" ile başlayan bir cümle ekler.
- C04 "Girişimcilik için doğaçlama oyunları" bu aracı bir iş konusuyla kullanır.

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

A02 CROW: Karakter, Rol, Amaç, Yer

45 dk | 8-14 kişi

Süre	45 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-14, ikili	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	uyum sağlama, iş birliği, özgüven		
Youthpass yetkinliği	Kültürel farkındalık ve ifade				

Neden kullanılır?

CROW, yeni başlayanlara bir sahne için basit bir çerçeve sunar: Karakter (Character), Rol (Role), Amaç (Objective) ve Yer (Where), oyunculara kim olduklarını, ne istediklerini ve nerede olduklarını söyler. Gençler, bir partnerin fikirleri üzerine koymayı ve başkalarının önünde daha az stresle konuşmayı çalışır. Aynı dört soru, bir iş görüşmesinde kendilerini tanıtmalarına da yardımcı olur: ben kimim, rolüm nedir, ne istiyorum ve neredeyim.

Gerekenler

İzleyiciler için yarım daire biçiminde sandalyelerin dizildiği açık bir "sahne", dört CROW harfinin yazılı olduğu bir flipchart ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- Flipchart'a C, R, O ve W harflerini, her biri ayrı satırda ve örnekler için boşluk bırakarak yazın.
- Bir yardımcı eğitmenle ya da bir gönüllüyle göstereceğiniz kısa bir örnek sahne planlayın.
- Sandalyeleri sahneye bakacak şekilde yarım daire biçiminde dizin.

Adım adım

1. Doğaçlamanın senaryosuz bir sahne yaratmak olduğunu ve CROW'un oyuncuların sahneyi birlikte kurmasına yardımcı olduğunu açıklayın. (3 dk)
2. Harfleri tanıtın: Character (karakter: ben kimim?), Role (rol: partnerime karşı rolüm nedir?), Objective (amaç: bu sahnede ne istiyorum?), Where (yer: neredeyiz?). Her birinin yanına bir iş örneği yazın, örneğin "genç bir fırıncı", "patrona karşı yeni çalışan", "bir gün izin istiyor", "sabah saat 6'da bir fırın". (5 dk)
3. Bir yardımcı eğitmenle kısa bir örnek sahne gösterin, örneğin bir iş görüşmesi. Grup, gördüğü C, R, O ve W'yi söyler. (5 dk)
4. İkili gruplar oluşturun. İzleyicilerden bir iş yeri isteyin, örneğin "bir iş kurumu", "bir pazar tezgâhı", "bir banka şubesi" ya da "bir araba tamirhanesi". (3 dk)
5. Bir ikili yaklaşık 2 dakikalık bir sahne oynar ve ilk birkaç cümlede dört CROW noktasını açık hâle getirir. (2 dk)
6. İzleyicilere sorun: "Karakter, rol, amaç ve yer neydi?" Geri bildirimi kısa ve olumlu tutun. (1 dk)
7. 5. ve 6. adımları yeni ikililer ve yerlerle, herkes oynayana kadar tekrarlayın; ikili başına yaklaşık 3 dakika. (18 dk)
8. Değerlendirme sorularıyla kapatın. (8 dk)

Değerlendirme soruları

1. Senaryosuz bir sahneye başlamak size nasıl hissettirdi?
2. Dört harften hangisi sizin için en kolaydı? Hangisi en zordu?
3. Partnerinizin fikri planınızdan farklı olduğunda ne yaptınız?
4. CROW bir iş görüşmesinde ya da yeni bir işyerindeki ilk gününüzde size nasıl yardımcı olabilir? Sizin kendi C, R, O ve W'niz ne olurdu?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Herhangi bir dile ya da çok az kelimeye izin verin, Mim-CROW'u kullanın ve her harfin yanına bir resim çizin.
- **Düşük özgüven:** Önce tüm ikililer izleyici olmadan aynı anda oynar; herkes "pas" diyebilir ve izleyebilir.
- **Fiziksel engel:** Oturarak oynayın, az hareket gerektiren yerler seçin ve sahneyi basamaksız tutun.
- **Kalabalık gruplar:** Her birinin kendi sahnesi ve yardımcısı olan 8-10 kişilik gruplara bölün.
- **Çevrimiçi:** İkililer ayrı odalarda çalışır, sonra diğerleri kameralarını kapatırken sahneleri gösterir.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Doğaçlamada hata yoktur. "Yanlış" bir fikir, partnerin kullanabileceği bir tekliftir. Kaliteyi değil, çabayı övün.
- İlk sahneleri kısa tutun, "Teşekkürler" ve alkışla bitirin ve hastane ya da aile çatışması gibi acı verici ortamlardan kaçının.
- Biri üzülürse sahneyi sakin bir şekilde durdurun ve oyunculardan karakterden çıkmalarını isteyin, örneğin ellerini sallayıp kendi adlarını söyleyerek. O kişiyle yalnız konuşun ve ara verin.

Çeşitlemeler

- **Mim-CROW:** İkililer aynı türde bir sahneyi sözsüz oynar ve izleyiciler dört noktayı tahmin eder.
- **Görüşme CROW:** Her sahne bir iş görüşmesi ya da bir işverene telefon görüşmesidir. Aday, kendi C, R, O ve W'sini ilk üç cümlede açık hâle getirir.

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

A03 İlham kelimesiyle sahneler

40 dk | 8-20 kişi

Süre	40 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-20, 2-3 kişilik gruplar	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	uyum sağlama, iş birliği, problem çözme		
Youthpass yetkinliği	Kültürel farkındalık ve ifade				

Neden kullanılır?

Oyuncular tek bir kelimeden kısa bir sahne kurar; birbirlerinin fikirlerine güvenir, uyum sağlar ve sahnenin içinde çözüm arar. Bunlar, bir durum değiştiğinde ve plan olmadığında gençlerin ihtiyaç duyduğu becerilerdir. İş yerinde bu sık olur, örneğin bir müşteri beklenmedik bir soru sorduğunda, bir teslimat geciktiğinde ya da bir görüşmeci hazırlanmadığınız bir şey sorduğunda.

Gerekenler

Bir "sahne" alanı olan açık bir alan, küçük kartlar, kalemler ve kartlar için bir kutu ya da torba.

Hazırlık

- Kartlara iş, iş arama ve küçük işletmeden basit kelimeler yazın, örneğin "müşteri", "fiyat", "özgeçmiş", "telefon", "teslimat", "pazar tezgâhı", "ilk gün", "patron", "banka". İlk tur için "yağmur" ya da "anahtar" gibi iki üç hafif kelime ekleyin. Üzücü ya da acı verici konulara işaret eden kelimelerden kaçının. Kartları kutuya koyun.

Adım adım

1. Amacı açıklayın: tek bir kelimeden birlikte kısa bir sahne kurmak, birbirlerinin fikirlerine inanmak ve üzerine koymak. (3 dk)
2. İki ya da üç oyunculu gruplar oluşturun. (3 dk)
3. İzleyicilerden biri bir kelime kartı alır ve yüksek sesle okur. (1 dk)
4. İlk grup, kelimeden esinlenen kısa bir sahne oynar. Kelime yer, nesne, sorun ya da bir karakterin adı olabilir. Örneğin "teslimat" ile sahne, malların gelmediği küçük bir dükkân olabilir. (2 dk)
5. Sahnenin içinde oyuncular her yeni fikri kabul eder ve üzerine koyar. Bir sorun çıkarsa, içinde bir çözüm ya da fırsat ararlar. (sahne sırasında)
6. Sahneyi "Teşekkürler" ve alkışla durdurun. (1 dk)
7. Sonraki grup yeni bir kelime alır ve oynar. Tüm gruplar bir ya da iki kez oynayana kadar tekrarlayın. (20 dk)
8. Değerlendirme sorularıyla kapatın. (10 dk)

Değerlendirme soruları

1. Tek bir kelime nasıl bütün bir sahneye dönüştü?
2. Partnerinizden beklemediğiniz bir fikri ne zaman kabul ettiniz? Sonra ne oldu?
3. Sahnelerde hangi sorunlar çıktı ve oyuncular bunları nasıl çözdü?
4. Bir iş görüşmesini, bir müşteriyi ya da işteki ilk gününüzü düşünün. Bu sahnelerdeki gibi "akışına bırakmak" orada size nasıl yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Resimler ya da birkaç dilde kelimeler kullanın; mim ve seslere izin verin.
- **Düşük özgüven:** Önce tüm gruplar izleyici olmadan aynı anda oynar; sonra gönüllüler isteyin ve insanların izlemesine izin verin.

- **Fiziksel engel:** Oturarak oynayın, fiziksel eylem gerektirmeyen kelimeler seçin ve kartları yüksek sesle okuyun.
- **Kalabalık gruplar:** Her birinde bir yardımcı olacak şekilde birkaç sahneyi paralel yürütün ya da tüm gruplara aynı kelimeyi verin ve iki üç sahneyi paylaşın.
- **Çevrimiçi:** Kelimeyi sohbetten ayrı odalara gönderin; gruplar geri gelir ve sahneleri kameralar açıkken gösterir.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Sahneleri kısa tutun ki enerji yüksek kalsın.
- Bir oyuncunun partnerinin fikrini kabul edip kullandığı anları övün. Hangi sahnenin "en iyi" olduğuna karar vermeyin.
- Biri üzülürse, örneğin bir kelime ona zor bir anıyı hatırlattığı için, sahneyi sakin bir şekilde durdurun ve oyuncuların oturmasına izin verin. O kişiyle yalnız konuşun, ara verin ve o kelimeyi kutudan çıkarın.

Çeşitlemeler

- **İki kelime, tek iş:** Her grup iki kart alır, örneğin "banka" ve "fikir", ve bir gencin küçük bir iş kurduğu bir sahne oynar.
- **Tek kelime, çok sahne:** Her gruba aynı kelimeyi verin ve sahneleri karşılaştırın.

A04

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

Freeze (Donma)

30 dk | 8-20 kişi

Süre	30 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-20	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	uyum sağlama, yaratıcılık, özgüven		
Youthpass yetkinliği	Kültürel farkındalık ve ifade				

Neden kullanılır?

Bir sahne durur ve yeni bir oyuncu aynı beden pozisyonundan yeni bir hikâye başlatır. Oyuncular eski bir planı bırakmayı ve yeni bir duruma tepki vermeyi çalışır. Gençler buna, iş durumu hızla değiştiğinde ihtiyaç duyar; örneğin bir vardiya kaydırıldığında, bir müşteri siparişini değiştirdiğinde ya da bir iş sona erdiğinde, ve bir kariyer yolu değiştiğinde. Koçlukta oyun, tek bir başlangıç noktasının birçok yeni hikâyeye götürebileceğini gösterir.

Gerekenler

İşaretlenmiş bir "sahne" alanı ve izleyiciler için yarım daire biçiminde dizilmiş sandalyeler olan açık bir alan.

Hazırlık

- Sahne alanını işaretleyin.
- İş ve girişimden birkaç basit başlangıç fikri hazırlayın, örneğin "işte ilk gün", "bir dükkânda müşteri şikâyeti", "depoda kutu taşımak" ya da "pazar tezgâhında meyve satmak".

Adım adım

1. Kuralları açıklayın. İki gönüllüyü sahneye çağırın. İzleyicilerden bir işyeri ya da bir iş etkinliği isteyin ya da başlangıç fikirlerinizden birini kullanın. (3 dk)
2. İki oyuncu net ve büyük hareketlerle bir sahne başlatır. (1 dk)
3. İzleyicilerden biri "Freeze!" diye bağırır. Oyuncular durur ve tam pozisyonlarında kalır. Bağıran kişi bir oyuncuya omzundan hafifçe dokunur ve o oyuncu sahneden çıkar. (1 dk)
4. Yeni oyuncu aynı beden pozisyonunu alır ve ona uyan tamamen yeni bir sahne başlatır; örneğin kutu kaldıran bir depo çalışanı, fırından ekmek çıkaran bir fırıncıya dönüşür. Diğer oyuncu yeni fikri hemen takip eder. (1 dk)
5. Çoğu kişi sıra alabilsin diye birçok tur devam edin. Bir süre kimse bağırmazsa kendiniz "Freeze!" diye bağırın ve henüz oynamamış birini çağırın. (16 dk)
6. Değerlendirme sorularıyla kapatın. (8 dk)

Değerlendirme soruları

1. "Freeze!" diye bağırmadan hemen önce aklınızdan neler geçti?
2. Başka biri sahnenizi durdurup değiştirdiğinde nasıl hissettiniz?
3. Bu kadar hızlı yeni bir fikri nasıl buldunuz?
4. İşteki ya da iş aramadaki bir plan aniden değiştiğinde, örneğin bir görüşme ertelendiğinde ya da bir iş teklifi iptal edildiğinde, tepki vermenize ne yardımcı olur?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Yalnızca seslerle ve jestlerle oynanan sahnelere izin verin.
- **Düşük özgüven:** Kimsenin sahneye çıkması gerekmez; önce siz "Freeze!" diye bağırırsınız ve yalnızca gönüllüleri seçersiniz.

- **Fiziksel engel:** Herkesin tutabileceği oturarak ya da ayakta pozisyonlar kullanın ve yerdeki pozisyonlardan kaçının.
- **Kalabalık gruplar:** Her birinin kendi izleyicisi olacak şekilde aynı anda iki ya da üç sahne yürütün.
- **Çevrimiçi:** Herkes "Freeze" diyebilir; yeni oyuncu kamerasını açar, pozisyonu kopyalar ve yeni bir sahne başlatır.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Büyük ve net pozisyonlar isteyin. Küçük hareketler az yeni fikir getirir.
- Başlamadan önce dokunmanın yalnızca hafif bir dokunuş olduğunu ya da insanların bunun yerine "çık" diyebileceğini kararlaştırın.
- Biri üzülürse, örneğin bir sahne kişisel bir konuya dokunduğu için, oyunu durdurun. Ara verin ve o kişiyle yalnız konuşun. Daha hafif bir konuyla yeniden başlayın.

Çeşitlemeler

- **Kariyer Freeze'i:** Her yeni sahne farklı bir işyerinde geçmelidir ve hiç kimse bir mesleği tekrar edemez. Sonrasında koç olarak sorun: "Kendi çalışma hayatınızda hangi yeni sahneyi denemek isterdiniz?"

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

A05 Hollanda karesi

30 dk | 8-20 kişi

Süre	30 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-20, 4 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	uyum sağlama, iş birliği, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kültürel farkındalık ve ifade				

Neden kullanılır?

Dört oyuncu bir karede durur. Kare her döndüğünde öne yeni bir ikili geçer ve kendi sahnesini oynar. Oyuncular, gençlerin okul, iş ve aile arasında yaptığı gibi, odaklanmayı ve roller arasında geçiş yapmayı çalışır. İş yerinde, durum değiştiğinde hızla uyum sağlamalarına yardımcı olur, örneğin kasadaki müşteriden bir telefon görüşmesine, oradan bir ekip toplantısına geçerken. Koç, bir gencin hayatındaki farklı "sahneler" hakkında bir sohbet açmak için kullanabilir.

Gerekenler

İzleyiciler için sandalyelerin olduğu bir "sahne" ve yerdeki dört noktayı işaretlemek ve numaralandırmak için bant olan açık bir alan.

Hazırlık

- Yerde bir kare biçiminde, aralarında yaklaşık bir büyük adım olan dört nokta işaretleyin. Banda 1'den 4'e kadar numaraları yazın.
- 1. ve 2. noktalar öndedir. 3. ve 4. noktalar arkadadır.

```
          İZLEYİCİLER
+------------+------------+
|   nokta 1  |   nokta 2  |   ÖN: bu ikili oynar
+------------+------------+
|   nokta 4  |   nokta 3  |   ARKA: bu ikili sessizce bekler
+------------+------------+
```

- Dönüş: "Dön" dediğinizde her oyuncu bir sonraki numaralı noktaya geçer: 1'den 2'ye, 2'den 3'e, 3'ten 4'e, 4'ten 1'e.
- A, B, C ve D olmak üzere dört oyuncuyla öndeki ikililer şöyledir:

An	Nokta 1	Nokta 2	Öndeki ikili
Başlangıç	A	B	A ve B (sahne 1)
Dönüş 1	D	A	D ve A (sahne 2)
Dönüş 2	C	D	C ve D (sahne 3)
Dönüş 3	B	C	B ve C (sahne 4)
Dönüş 4	A	B	A ve B yine (sahne 1 devam eder)

- Öne gelen her yeni ikili, bir öncekiyle bir oyuncuyu paylaşır. Dört dönüşten sonra her ikili bir kez oynamış olur.
- Oyuncuların bir sahneyi nasıl başlatacağını bilmesi için önce Freeze'i (A04) ya da İlham kelimesiyle sahneleri (A03) oynayın.

Adım adım

1. Dört oyuncuyu 1'den 4'e kadar noktalara, izleyicilere dönük olarak çağırın. (1 dk)
2. Dönüşü gösterin. "Dön" dersiniz ve herkes bir sonraki numaraya geçer. Dört dönüşü de tablodaki gibi yavaşça gösterin. (2 dk)

3. Dört dönüşü yeniden söyleyin. Öndeki her ikili için izleyicilerden bir iş durumu isteyin, örneğin bir iş görüşmesi, bir müşteri şikâyeti, bir ekip toplantısı ya da patrondan zam istemek. Bu, ikilinin sahnesidir. (3 dk)
4. "Başla" deyin. Öndeki ikili oynar. 30-60 saniye sonra "Dön" dersiniz. Öndeki yeni ikili kendi sahnesini hemen başlatır. Arkadaki ikili sessiz ve hareketsiz kalır. Bir ikili yeniden öne geldiğinde sahnesine kaldığı yerden devam eder. (6 dk)
5. "Dön" komutunu gittikçe daha sık verin. Sonra her dönüşte "Son cümle" deyin. Öndeki ikili sahnesini tek bir cümleyle bitirir. (1 dk)
6. Dört kişilik yeni bir grup çağırın. 3'ten 5'e kadar olan adımları yeni iş durumlarıyla tekrarlayın, örneğin bir pazar tezgâhı, bir işverene telefon görüşmesi, işte ilk gün ya da bir bankaya fikir sunmak. Her ikili iki kez öne gelir, her seferinde yaklaşık 1 dakika. İzleyicilerden birinden "Dön" demesini isteyebilirsiniz. (9 dk)
7. Değerlendirme sorularıyla kapatın. (8 dk)

Değerlendirme soruları

1. Her sahnenin nerede durduğunu nasıl hatırladınız?
2. Bir karakterden diğerine geçmenize ne yardımcı oldu?
3. Hayatınızda bir gün içinde hangi farklı "sahneler" arasında geçiş yapıyorsunuz?
4. Aynı anda birçok göreviniz ya da kişiyle işiniz olduğunda, işte ya da iş aramada odağınızı korumanıza ne yardımcı olur?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Mimle oynanan sahnelere ya da kendi dillerine izin verin ve her ikiliye bir resim kartı verin.
- **Düşük özgüven:** Önce dörtlü gruplarda izleyici olmadan oynayın. Daha sonra yalnızca gönüllüler gösterir.
- **Fiziksel engel:** Oyuncular dört sandalyede oturur ve hareket etmez. Dönmek yerine, oynayacak ikiliyi siz gösterirsiniz.
- **Kalabalık gruplar:** Dörtlü gruplar paralel oynar. Her grubun dışında bir kişi "Dön" der.
- **Çevrimiçi:** Dört kamera açık. Oynayacak ikiliyi siz söylersiniz. Diğerleri mikrofonu kapatır ve hareketsiz kalır.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Yavaş başlayın. Hatalara gülmek oyunun bir parçasıdır.
- Sahne fikirlerini basit ve birbirinden çok farklı tutun, örneğin bir fırın, bir tamirhane, bir çağrı merkezi ve bir çiftlik.
- Biri üzülürse, örneğin kendini kaybolmuş hissettiği için, net bir "Teşekkürler" ile durdurun. Burada unutmanın normal olduğunu söyleyin. O kişiyle yalnız konuşun ve ara verin ya da ona "Dön" deme rolünü önerin.

Çeşitlemeler

- **Çalışma günüm karesi:** Her oyuncu iki sahnesinde de aynı karakteri korur, örneğin bir sahnede tedarikçiyle, diğerinde müşteriyle konuşan genç bir dükkân sahibi. Sonrasında sorun: "Kendi sahnelerinizden hangisine devam etmek isterdiniz?"

A06

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

Statü oyunları: yüksek statü ve düşük statü

55 dk | 8-20 kişi

Süre	55 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-20, 3 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	duygusal farkındalık, özgüven, başarısızlıkla baş etme		
Youthpass yetkinliği	Vatandaşlık				

Neden kullanılır?

Statü, bir kişinin başkalarına karşı ne kadar güç gösterdiği ya da taşıdığı anlamına gelir ve paradan, konumdan ya da davranıştan gelebilir. Oyuncular yüksek ve düşük statünün nasıl hissettirdiğini ve statünün insanları nasıl etkilediğini yaşar; böylece okulda, işte ve iş aramada gücün daha fazla farkına varır ve onurlarını koruma yolları bulur. Bu, bir iş görüşmesinde, bir işverenle ya da zor bir müşteriyle güçle başa çıkmalarına ve karşıdaki kişinin daha fazla gücü olduğunda sakin ve net kalmalarına yardımcı olur.

Gerekenler

Yürümek için açık bir alan, izleyiciler için sandalyeli bir "sahne" ve işaretleyicili bir flipchart.

Hazırlık

- Flipchart'a iki sütun çizin: "yüksek statü" ve "düşük statü".
- Statünün önemli olduğu birkaç iş ortamı planlayın, örneğin bir iş görüşmesi, patrondan zam istemek, bir dükkânda müşteri şikâyeti, işte ilk gün ya da bir bankaya iş fikri sunmak.

Adım adım

1. Toplumdaki statü hakkında bir grup tartışması açın: "İnsanlara ne güç verir? Para, bir unvan ya da tanıdıklar nasıl bir rol oynar?" (10 dk)
2. Yüksek ve düşük statü davranışlarını flipchart'ta toplayın, örneğin sabit göz teması ya da başka yere bakmak, hareketsiz bir beden ya da küçük gergin hareketler, yer kaplamak ya da kendini küçültmek. (5 dk)
3. Herkes odada yürür. "Yüksek statü" deyin: insanlar yüksek statüyle yürür ve başkalarını selamlar. Bir dakika sonra "düşük statü" deyin. (4 dk)
4. Üçlü gruplar oluşturun: iki oyuncu yüksek statüyü, biri düşük statüyü oynar. Her gruba bir iş ortamı verin, örneğin iki görüşmeci ve bir aday. (2 dk)
5. Gruplar kısa bir sahne oynar. Yüksek statülü oyuncular, statülerini düşük statülü oyuncuyu etkilemek için kullanır; o da durumdan "sağ çıkmaya" çalışır. (3 dk)
6. Herkes bir kez düşük statüyü oynasın diye rolleri değiştirin ve sahneyi tekrarlayın. (6 dk)
7. Bir ya da iki grup sahnesini herkese gösterir. (9 dk)
8. Herkes rollerinden çıkar, örneğin bedenini silkeleyip kendi adını söyleyerek. Sonra statünün kişisel ve mesleki hayatı nasıl etkilediğini ve nasıl kullanılabileceğini ya da kötüye kullanılabileceğini konuşarak değerlendirmeyi yönetin. (16 dk)

Değerlendirme soruları

1. Yüksek statüyü oynamak nasıl hissettirdi? Peki ya düşük statüyü?
2. Düşük statülü oyuncu "sağ çıkmak" için ne yaptı? Başkaları size düşük statülüymüşsünüz gibi davrandığında kendinizi daha güçlü hissetmek için ne yapabilirsiniz?
3. Kendi hayatınızda, örneğin okulda, işte ya da bir iş görüşmesinde, yüksek ve düşük statüyle nerede karşılaşıyorsunuz?

4. Bir sonraki iş görüşmenizde ya da bir işverenle konuşmanızda bedeninizle ve sesinizle neler yapabilirsiniz?
5. Statü adil bir şekilde nasıl kullanılabilir? Ne zaman istismara dönüşür?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Statü çoğunlukla bedenle gösterilir; "yüksek" ve "düşük" kavramlarını resimlerle ya da mimle açıklayın.
- **Düşük özgüven:** Düşük statüyü oynayıp oynamayacağını herkes kendisi seçer ve sahneleri gruba göstermek gönüllüdür.
- **Fiziksel engel:** Yürüyüşü ve sahneleri oturarak yapın; statüyü duruş, yüz ve sesle gösterin.
- **Kalabalık gruplar:** Tartışmayı tüm grupla yapın, üçlü grupların paralel oynamasına izin verin ve yalnızca bir ya da iki sahne gösterin.
- **Çevrimiçi:** Herkes kamerada önce yüksek, sonra düşük statüyü gösterir; üçlü gruplar için ayrı odalar kullanın.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Statü; dışlanma, yoksulluk ya da ayrımcılık gibi gerçek deneyimlere dokunabilir. Bunu başta söyleyin ve insanlara her an durabileceklerini hatırlatın. Fiziksel temas, hakaret ve gerçek kimlikler hakkında şaka yok.
- Düşük statü rolünü, grupta zaten düşük statülü hissedebilecek birine, kendisi seçmedikçe vermeyin.
- Biri üzülürse sahneyi hemen durdurun, oyuncuların rollerinden çıkmasına yardım edin, o kişiyle yalnız konuşun ve ara verin. Değerlendirmede, insanları neyin incittiğine değil, ne yapabileceklerine odaklanın.

Çeşitlemeler

- **Statü değişimi:** Bir sahnenin ortasında "Değiş" deyin. Yüksek ve düşük statü yer değiştirir, ama karakterler aynı kalır. Örneğin aday sakin ve kendinden emin olur, görüşmeci ise gergin.

A07

MODÜL A · DOĞAÇLAMA

Oscar rolü

40 dk | 8-20 kişi

Süre	40 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-20, ikili	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	özgüven, yaratıcılık, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kültürel farkındalık ve ifade				

Neden kullanılır?

Her oyuncu bir karakter yaratır ve onu hayatının rolü olarak oynar; adım adım daha fazla duygu, enerji ve ayrıntı verir. Gençler, güvenli bir ortamda yer kaplamayı ve kendilerinin daha güçlü bir sürümünü denemeyi çalışır. Bu, bir iş fikri sunarken, bir müşteriyle konuşurken ya da kendilerini bir işverene tanıtırken özgüven ve enerji göstermelerine yardımcı olur. Koçlukta bu "Oscar sürümü", bir gencin bir iş görüşmesinde ya da yeni bir rolde nasıl davranmak istediğine dair bir görüntüye dönüşebilir.

Gerekenler

İzleyiciler için sandalyelerin olduğu bir "sahne" ve "Oscar" ödülü olarak küçük bir nesne (isteğe bağlı) bulunan açık bir alan.

Hazırlık

- İş ve girişimden iki üç sahne başlangıcı planlayın, örneğin "bir genç bankaya yemek kamyonu fikrini sunuyor", "bir pazar satıcısı günün ilk müşterisiyle karşılaşıyor" ya da "yeni bir çalışan patrondan zam istiyor".
- Önce daha kolay bir oyun oynayın, örneğin CROW (A02) ya da İlham kelimesiyle sahneler (A03).

Adım adım

1. Fikri açıklayın: her oyuncu bir karakteri "Oscar rolü" olarak oynar. Karakterin duyguları ve dünyası giderek daha güçlü olur. (3 dk)
2. Herkes tek başına bir karakter yaratır: ad, yaş, iş ya da girişim, güçlü bir istek, örneğin "kendi kuaför salonumu açmak". (2 dk)
3. İki oyuncuyu sahneye çağırın. Basit bir sahne başlangıcı verin. (1 dk)
4. İkili sahneyi normal düzeyde oynar. (1 dk)
5. "Oscar!" deyin ve bir oyuncunun adını söyleyin. O oyuncu bir sonraki cümleyi kısa, büyük, film gibi bir ana dönüştürür. Her iki oyuncu için tekrarlayın; her an bir öncekinden daha güçlüdür. (2 dk)
6. Sahneyi alkışla bitirin. "Oscar" nesnesini şaka bir ödül olarak verin. (1 dk)
7. 3'ten 6'ya kadar olan adımları, çoğu kişi oynayana kadar yeni ikililerle tekrarlayın. (22 dk)
8. Değerlendirme sorularıyla kapatın. (8 dk)

Değerlendirme soruları

1. Sahnenizde "giderek daha fazla" vermek nasıl hissettirdi?
2. Rahat olduğunuz sınırı nerede hissettiniz?
3. Gerçek hayatta, neler yapabileceğinizi göstermek yerine ne zaman geri çekiliyorsunuz?
4. Hangi durumda, örneğin bir iş görüşmesinde ya da iş fikrinizi sunarken, biraz daha enerji size yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Oscar anlarını beden, yüz ve seslerle gösterin; her dil olur.
- **Düşük özgüven:** Tüm grubun duvara dönük olarak aynı anda bir Oscar anı denemesine izin verin; kimsenin sahneye çıkması gerekmez.
- **Fiziksel engel:** Oturarak oynayın; güçlü bir an sesle ya da yüzle de olabilir.
- **Kalabalık gruplar:** Her grupta bir kişinin "Oscar!" dediği 6-8 kişilik gruplarla çalışın.
- **Çevrimiçi:** İki oyuncu kamerasını açık tutar; yüz yakın çekimleri ekranda iyi işler.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Oyunculara ne kadar ileri gideceklerini kendilerinin belirlediğini hatırlatın. "Daha fazla" yalnızca daha yüksek ses değil, daha fazla ayrıntı da olabilir.
- Her sahneden sonra oyuncuların karakterden çıkmasına izin verin, örneğin kollarını silkeleyip kendi adlarını söyleyerek.
- Sahnedeki büyük duygular gerçek duyguları da ortaya çıkarabilir. Biri üzülürse sakin bir şekilde durdurun ve oyunculara teşekkür edin. O kişiye zaman ve sessiz bir yer verin ve yalnız konuşun.

Çeşitlemeler

- **Oscar konuşması:** Her oyuncu karakterinin sesiyle 20 saniyelik bir "teşekkür" konuşması yapar, örneğin yılın en iyi genç girişimi ödülünü kazandıktan sonra.

MODÜL B

Çözüm odaklı koçluk

Gencin istediğinden ve zaten
işe yarayandan başlayın.

Çözüm odaklı koçluk "içten dışa" çalışır. Gencin isteklerinden, düşüncelerinden ve iç kaynaklarından başlar, sonra eyleme doğru ilerler.



Şekil: Modül B – Çözüm odaklı koçluk (yapay zekâ ile oluşturulmuş görsel)

Bu modülde

ID	Araç	Dakika
B01	Dayanıklılık odaklı kaynak toplama	30
B02	Koçluk üçlüsü rolleri	105
B03	Beş koçluk adımı	80
B04	Görüşmenin hedefi	45
B05	Dil koçluğu	45

Bu modülde şunları çalışırsınız:

- zaten sahip olduğunuz güçlü yönleri, becerileri ve deneyimleri adlandırmak;
- koçluk üçlüsünün üç rolü ve bir koçluk görüşmesinin beş adımı;
- görüşme için net bir hedefle soru sormak ve dinlemek, öğüt vermemek.

MODÜL B · ÇÖZÜM ODAKLI KOÇLUK

B01 Dayanıklılık odaklı kaynak toplama

30 dk | 6-30 kişi

Süre	30 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, ikili, sonra üçlü gruplar	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	özgüven, uyum sağlama, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Kariyer değişikliği yaşayan gençler çoğu zaman yalnızca eksiklerini görür. Bu araç, kaynaklarını adlandırmalarına yardımcı olur: kişisel hedeflere ulaşmalarına yardım eden iç yetenekler, beceriler, güçlü yönler ve yetenekler. Ayrıca başkalarının onlarda güçlü yönler gördüğünü de gösterir. Bu, koçluğun temel fikridir: kişinin iç kaynaklarından başlamak. Adlandırılan kaynaklar bir özgeçmişte, bir iş görüşmesinde ya da gençler bir iş fikri sunarken işe yarar.

Gerekenler

İkililerin ve üçlü grupların konuşabileceği bir oda, dönebilen sandalyeler, bir zamanlayıcı ve isteğe bağlı olarak kâğıt ve kalemler.

Hazırlık

- Kendi hayatınızdan bir kaynağı gösteren bir örnek düşünün. Örneğin: "Yarı zamanlı bir işimi kaybettim ve iki hafta içinde yenisini buldum. Bu, pes etmediğimi gösterir."
- İkilileri nasıl oluşturacağınıza karar verin, örneğin birbirini iyi tanımayan kişiler.

Adım adım

1. Bölüm: Toplama (ikili)

1. Amacı ve kaynağın ne olduğunu açıklayın. Bir beceri ("Bisiklet tamir edebilirim") ya da uyum sağlamayı veya dayanıklılığı gösteren bir deneyim ("Yeni bir kente taşındım ve yeniden başladım") olabilir. Kendi örneğinizi verin. (4 dk)
2. İkili gruplar oluşturun. İkililer, işte bir ekibin ya da bunun gibi bir grubun hangi güçlü yönlere ve dayanıklılık niteliklerine ihtiyaç duyduğunu ve bunlardan hangilerini kendilerinin getirdiğini konuşur. Odadaki başka kişileri değil, kendilerini konuşurlar. (5 dk)
3. Her kişi kendi kaynaklarını toplar: okuldan, işten, gönüllülükten ya da günlük hayattan beceriler ve uyum sağlamayı ya da dayanıklılığı gösteren en az bir deneyim. (2 dk)
4. A kişisi, kaynaklarını B kişisine sunmak için 60 saniyeye sahiptir. Sonra yer değiştirirler. (2 dk)

2. Bölüm: Kaynak dedikodusu (üçlü gruplar)

5. Üçlü gruplar oluşturun. (1 dk)
6. Bir kişi diğer ikisine sırtını döner. Bu kişi sessiz kalır ve dinler. Ne sırasında ne de sonrasında yorum yapmaz. Diğer ikisi, o kişinin güçlü yönleri, yetenekleri ve kabiliyetleri hakkında fark ettiklerini paylaşır. Tahmin yürütmek serbesttir, örneğin: "Girişim almayı sevdiğini fark ettim. Bence iyi bir girişimci ya da lider olabilir." 1 dakika sonra sıradaki kişi sırtını döner. (3 dk)
7. Üçlü grupta herkes paylaşır: "Kendim hakkında yeni ne öğrendim?" (4 dk)
8. Değerlendirme için tüm grubu bir araya getirin. (9 dk)

Değerlendirme soruları

1. Kendiniz hakkında yeni ne öğrendiniz?
2. Kendi güçlü yönlerinizden 60 saniye boyunca bahsetmek ve başkalarının sizden bahsettiğini duymak nasıl hissettirdi?

3. Hangi değişim ya da zorluk deneyimi size bir güçlü yönünüzü gösterdi?
4. Kaynaklarınızdan biri okulda, eğitimde ya da işte bir sonraki adımınızda size nasıl yardımcı olabilir?
5. Bir iş görüşmesinde işveren "Güçlü yönleriniz nelerdir?" diye sorsa hangi kaynağı söylerdiniz?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Kendi dillerine, jestlere ya da bir çizime izin verin; 90 saniye verin; bir flipchart'a "Yapabilirim…", "Bir zamanlar…" ve "Fark ettim…" yazın.
- **Düşük özgüven:** İnsanlara önce kaynaklarını yazdırın ve okutun; yalnızca beceriler olması da yeterli; tüm gruba sunum yok.
- **Fiziksel engel:** Her şey oturarak yapılır. Dinleyen kişi sırtını dönmek yerine sandalyesini çevirebilir, başka yöne bakabilir ya da gözlerini kapatabilir.
- **Kalabalık gruplar:** Tüm ikililer ve üçlü gruplar tek bir başlama ve durma işaretiyle aynı anda çalışır; değerlendirmeyi önce dört ila altı kişilik gruplarda yapın.
- **Çevrimiçi:** Önce ikili, sonra üçlü ayrı odalar. Dinleyen kişi dedikodu sırasında kamerasını kapatır ve mikrofonunu sessize alır.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Herkes neyi paylaşacağını kendisi seçer. Kimsenin zor bir hikâye anlatması gerekmez; yalnızca o hikâyenin gösterdiği güçlü yönü söyleyebilir.
- Dedikoduda insanlar yalnızca güçlü yönleri ve olanakları paylaşır. Dinleyen kişi sessiz kalır; bu hem basit hem zordur.
- Küçük yanıtları kabul edin. "Zamanında gelirim" bir kaynaktır.
- **Biri üzülürse:** sakin kalın, bir ara ya da bir bardak su önerin ve o kişiyle yalnız konuşun. Devam etmesi için zorlamayın. Daha fazla desteğe ihtiyacı varsa nerede bulabileceğini söyleyin (okul rehber öğretmeni, gençlik merkezi ya da yerel bir yardım hattı).

Çeşitlemeler

- **Bire bir:** Bireysel bir görüşmede gençlik çalışanı, gence kaynakları hakkında kişisel geri bildirim verir.
- Bunu B02 Koçluk üçlüsü rollerinden önce uygulayın. Maribor'da iki bölüm aynı oturumda yapıldı.
- B03 Beş koçluk adımı'nın toparlama adımındaki "Beni etkileyen şey…" iltifatı aynı fikri kullanır. B03'teki soru kutusuna bakın.

MODÜL B · ÇÖZÜM ODAKLI KOÇLUK

B02 Koçluk üçlüsü rolleri

105 dk | 6-30 kişi

Süre	105 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, 3 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	problem çözme, iş birliği, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

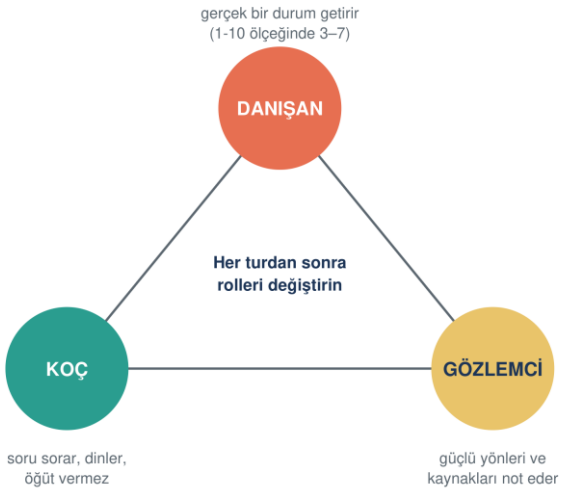
Neden kullanılır?

Bir koçluk görüşmesi, herkes kendi rolünü bildiğinde daha iyi işler. Gençler üç rolü (danışan, koç, gözlemci) öğrenir ve her rolü bir kez dener. Öğüt vermekten, bir kişinin kendi iç kaynaklarını ve gücünü bulmasına yardım etmeye geçerler. Uygulama konuları iş aramadan, eğitimden ve küçük işletmeden gelir; böylece her danışan gerçek bir kariyer sorusunda da bir adım atar.

Gerekenler

Üçlü gruplar için sandalyeler, bir flipchart, gözlemciler için kâğıt ve kalemler ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık



Şekil: Koçluk üçlüsündeki üç rol

- Üç rolü flipchart'a yazın (1. adıma bakın).
- 1'den 10'a kadar bir ölçek çizin ve 3'ten 7'ye kadar olan kısmı işaretleyin.
- Temel koçluk sorularını (aşağıdaki kutu) her koç için kopyalayın.
- Birkaç örnek konu hazırlayın: iki iş teklifi arasında seçim yapmak, ilk iş görüşmesine hazırlanmak, eğitime dönmek, zor bir patronla başa çıkmak, küçük bir işletme için müşteri bulmak.

Adım adım

1. Eğitmen, koç ve mentor arasındaki farkı açıklayın. Eğitmen yeni beceriler öğretir. Koç, soru sorarak kişinin zaten sahip olduğu becerileri geliştirmesine yardım eder. Mentor kendi deneyimini paylaşır ve öğüt verir. Sonra üç rolü tanıtın. (8 dk)
   - **Koç:** önce dikkatle dinler ve danışana alan tanır. Sonra danışanın ilerlemesine yardım eden sorular sorar. Koç, danışanın kendi hedeflerini ve güçlü yönlerini keşfetmesine izin verir.
   - **Danışan:** gerçek bir durumu paylaşır ve kendi yönünü ve oraya ulaşmak için iç gücünü arar.

   - **Gözlemci:** her iki kişiyi de dikkatle dinler ve danışanın ve koçun kaynaklarını, güçlü yönlerini ve dayanıklılık özelliklerini not eder.
2. Bir durumun nasıl seçileceğini açıklayın: orta derecede önemli, 1'den 10'a kadar ölçekte 3 ile 7 arasında. Örnekler: "Bu eğitim kursuna başvurup başvurmamam gerektiğini bilmiyorum." "Gelecek hafta ilk iş görüşmem var." (3 dk)
3. Üçlü gruplar oluşturun. Gruplar rolleri bir kez daha konuşur ve kimin hangi rolle başlayacağına karar verir. Gönüllüler önce koç rolünü dener. (5 dk)
4. Her danışan, 3 ile 7 arasında bir iş, eğitim ya da girişim durumu seçer. Sayıyı söylemesi gerekmez. (2 dk)
5. 1. tur: koç görüşmeyi yönetir. Gözlemci not alır. (20 dk)
6. Danışan hakkında kaynak dedikodusu: danışan sırtını döner ve sessizce dinler. Koç ve gözlemci, danışanda fark ettikleri güçlü yönleri paylaşır. (3 dk)
7. Koç hakkında kaynak dedikodusu: koç sırtını döner ve dinler. Danışan ve gözlemci, koçta fark ettikleri güçlü yönleri paylaşır. (3 dk)
8. Rolleri değiştirin. 2. tur, 5'ten 7'ye kadar olan adımlar. (26 dk)
9. Rolleri değiştirin. 3. tur, 5'ten 7'ye kadar olan adımlar. (26 dk)
10. Değerlendirme için tüm grubu bir araya getirin. (9 dk)

> **Temel koçluk soruları**
>
> - Konuşmamızdan ne elde etmek istersiniz?
> - En iyi umutlarınız neler? Başka?
> - En iyi umutlarınızın gerçekleştiğini varsayın. Neyi farklı yapıyor olacaksınız?
> - Bunu ilk fark eden kişi kim olacak? Ne görecek?
> - Hangi son örnekler doğru yönde ilerlediğinizi gösteriyor? Bunu nasıl yaptınız?
> - 1'den 10'a kadar bir ölçekte şu an neredesiniz? Bir adım yukarısı neye benzerdi?
> - Bu konuşmadan neyi alıp götürüyorsunuz?
> - *Kariyer örneği:* İş görüşmeniz iyi geçerse, görüşme sabahında neler farklı olurdu?
>
> *Tam set, adım adım, B03 Beş koçluk adımı içindedir.*

Değerlendirme soruları

1. Hangi rol sizin için en kolaydı, hangisi en zordu?
2. Danışan olarak, kendi başa çıkma yollarınız hakkında ne keşfettiniz?
3. Gözlemci olarak, danışanın doğrudan söylemediği hangi güçlü yönleri fark ettiniz?
4. Koç olarak, öğüt vermek yerine dinlemenize ne yardımcı oldu?
5. Dedikodudan hangi güçlü yönü bir iş görüşmesinde ya da bir müşteriyle konuşmada söyleyebilirdiniz?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Her biri basit bir resimli rol kartları; mümkünse aynı dili konuşan gruplar; tur başına daha fazla zaman.
- **Düşük özgüven:** Gözlemci rolüyle başlayın; bir iş başvurusu yazmak gibi küçük, pratik bir durum seçin; herkes danışan rolünü pas geçebilir.
- **Fiziksel engel:** Tamamen oturarak; grup başına sessiz bir köşe; gözlemciler telefon ya da sesli not kullanabilir. Dedikoduda dinleyen kişi sandalyesini çevirebilir ya da gözlerini kapatabilir.
- **Kalabalık gruplar:** Her rol değişimi için tek bir işaretle aynı anda birçok üçlü grup; sayılar uymuyorsa iki gözlemcili dörtlü gruplar.
- **Çevrimiçi:** Üçlü ayrı odalar; roller ve 3-7 ölçeği sohbette; her rol değişimi için bir toplu mesaj. Dinleyen kişi dedikodu sırasında kamerasını kapatır.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- 3-7 kuralı insanları korur. 8, 9 ya da 10 düzeyindeki bir durum, uygulama için fazla ağır olabilir.
- Yeni koçlar sıklıkla öğüt verir. Onlara cevapların danışanda olduğunu hatırlatın. Dolaşın ve dinleyin ama katılmayın.
- **Biri üzülürse:** o gruptaki turu durdurun. Danışanın devam etmeyi, konu değiştirmeyi ya da ara vermeyi seçmesine izin verin. Gerekirse onunla yalnız konuşun ve grubun onun durumunu tartışmasına izin vermeyin. Daha fazla desteği nerede bulabileceğini söyleyin.

Çeşitlemeler

- **Bire bir:** Bir genç ile çalışan gençlik çalışanı koç rolünü alır. Genç danışandır.
- Bu aracı uygulamadan önce, Maribor'da olduğu gibi, B01 Kaynak toplamayı yapın.
- B04 Görüşmenin hedefi ya da B03 Beş koçluk adımı için aynı üçlü grupları koruyun.

B03

MODÜL B · ÇÖZÜM ODAKLI KOÇLUK

Beş koçluk adımı

80 dk | 6-30 kişi

Süre	80 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, 3 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	hedef belirleme, umut, problem çözme		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Beş adım, bütün bir koçluk görüşmesi için basit bir yapı sunar. Konuşma sorunda değil, gencin ne istediğinde ve zaten neler yapabildiğinde kalır. Gençler bunu gerçek bir kariyer ya da iş sorusu için kullanabilir; örneğin iki iş teklifi arasında seçim yapmak ya da küçük bir çevrimiçi dükkânın ilk müşterilerini bulmak.

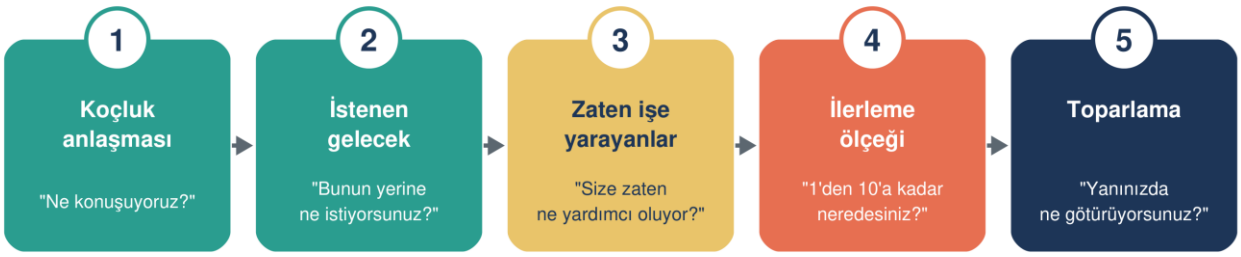
Gerekenler

Üçlü gruplar için sandalyeler, her koç için aşağıdaki soru kutusu, kâğıt üzerinde ya da yerde 1'den 10'a kadar bir ölçek, kalemler ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- Katılımcılar koç, danışan ve gözlemci rollerini bilmelidir. Bilmiyorlarsa önce B02 Koçluk üçlüsü rollerini yapın.
- İş ve girişimden uygulama konuları hazırlayın: ilk iş görüşmesi, eğitime dönmek, işini kaybetmek, zor bir patron, küçük bir çevrimiçi dükkân açmak, müşteri bulmak.

Adım adım



Şekil: Beş koçluk adımı

1. Beş adımı ve soru kutusunu sunun. Bir yardımcı eğitmenle, bir iş konusu kullanarak kısa bir gösterim yapın. (15 dk)
2. Üçlü gruplar oluşturun ve rolleri seçin. Danışan, 1'den 10'a kadar ölçekte 3 ile 7 arasında gerçek bir iş, eğitim ya da girişim durumu seçer. (3 dk)
3. **Koçluk anlaşması.** Koç, danışanın görüşmeden ne istediğini sorar. Süre konusunda ve konuşmanın grup içinde kalması konusunda anlaşırlar. (3 dk)
4. **İstenen gelecek.** Koç mucize soruyu ya da istenen geleceğe dair başka bir soruyu sorar, sonra "Başka ne?" diye sorar. (4 dk)
5. **Zaten işe yarayanlar.** Koç, ilerlemeye dair son örnekleri sorar. (3 dk)
6. **İlerleme ölçeği.** Koç, danışanın şu an nerede olduğunu ve bir adım yukarısının neye benzeyeceğini sorar. (4 dk)
7. **Toparlama.** Koç, danışanın kendi sözleriyle özetler, bir iltifat eder ve fark etmesi için bir şey önerebilir. Danışan, neyi alıp götürdüğünü söyler. (2 dk)
8. Rolleri değiştirin ve 3'ten 7'ye kadar olan adımları tekrarlayın. (16 dk)

9. Herkes bir kez koç olana kadar rolleri yeniden değiştirin. (16 dk)
10. Değerlendirme için tüm grubu bir araya getirin. (14 dk)

Her adım için koçluk soruları

1. Koçluk anlaşması

- Konuşmamızdan ne elde etmek istersiniz?
- Bu konuşmanın yararlı olduğunu hissetmeniz için ne olması gerekir?
- En iyi umutlarınız neler? Başka?
- *Kariyer:* Bu konuşmanın iki iş teklifi konusunda karar vermenize yardımcı olmasını nasıl umuyorsunuz?

2. İstenen gelecek

- Mucize soru: Bu gece uyurken bir mucize olduğunu ve en iyi umutlarınızın gerçekleştiğini düşünün. Uyandığınızda mucizenin gerçekleştiğini size gösteren neyi fark edeceksiniz?
- Neyi farklı yapıyor olacaksınız? Bunu ilk kim fark edecek? Ne görecek?
- *Kariyer:* Yeni işinizin ilk haftasında neler farklı olurdu?

3. Zaten işe yarayanlar

- Hangi son örnekler doğru yönde ilerlediğinizi gösteriyor?
- Bunu nasıl yaptınız? Başka neler iyi gidiyor?
- *Kariyer:* İşte stresin biraz daha az olduğu günleri düşünün. O günlerde ne farklı?

4. İlerleme ölçeği

- 1'den 10'a kadar bir ölçekte, 10 en iyi umutlarınızın gerçekleştiği anlamına geliyorsa, şu an neredesiniz?
- Bu, 1'den nasıl farklı? Buraya gelmek için ne yaptınız?
- Bir adım yukarı çıkmak için ne gerekir? Bunu nasıl anlarsınız?
- *Kariyer:* Küçük çevrimiçi dükkân planınız 4'te. 5 neye benzerdi?

5. Toparlama

- Bu konuşmadan neyi alıp götürüyorsunuz?
- İltifat: "Beni etkileyen şey…" Fark ettiğiniz bir güçlü yönü söyleyin. Bu dürüsttür ve danışanın söylediklerine dayanır, böylece danışan buna katılabilir.
- Fark etmeyi önerin: zaten yaptığınız ve işe yarayan şeyi ya da umduğunuz geleceğin başladığına dair herhangi bir işareti.
- *Kariyer:* "Bir işverenden gelen her 'hayır'dan sonra başvurmayı sürdürmenizden etkilendim."

Değerlendirme soruları

1. Hangi adım size en doğal geldi, hangisi yabancı geldi?
2. Danışan olarak, ilk adımla son adım arasında sizde ne değişti?
3. Ölçek neyi görmenize yardımcı oldu?
4. Bu adımları kendi iş aramanızda, çalışmalarınızda ya da iş fikrinizde nerede kullanabilirsiniz?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Her adım için bir soru ve bir resim içeren bir kart. İnsanlar ölçek üzerinde işaret edebilir.
- **Düşük özgüven:** Önce bir turu izleyin. Bir iş başvurusu yazmak gibi küçük bir konu seçin.
- **Fiziksel engel:** Her şey oturarak, ölçek kâğıt üzerinde olacak şekilde işler. Gözlemciler sesli not alabilir.
- **Kalabalık gruplar:** Tüm üçlüler aynı anda, her adım için tek bir işaretle. Bir yardımcı eğitmen gruplar arasında dolaşır.
- **Çevrimiçi:** Üçlü ayrı odalar. Sorular bir slaytta, ölçek ortak bir beyaz tahtada.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Adımlar bir rehberdir, senaryo değil. Danışanlar önceki bir adıma geri dönebilir.
- Çoğu danışan zaten bir değişimin ortasındadır. İyi anların olduğunu varsayın ve onları sorun.
- Ölçek bir sınav değildir. 2 bile bir şeyin zaten işe yaradığı anlamına gelir.
- **Biri üzülürse:** istenen gelecek, birinin hedefinden ne kadar uzak hissettiğini gösterebilir, örneğin bir işi kaybettikten sonra. Turu durdurun. Danışan devam etmeyi, konu değiştirmeyi ya

da ara vermeyi seçer. Gerekirse onunla yalnız konuşun ve daha fazla desteği nerede bulabileceğini söyleyin.

Çeşitlemeler

- 4. adımı, C01 Mucize soruyla doğaçlama koçluk'taki gibi doğaçlanmış bir sahneyle değiştirin.
- 5. ve 6. adımları, C02 Doğaçlama Çözüm Yürüyüşü'ndeki gibi yerdeki bir ölçekte yürüyerek değiştirin.

MODÜL B · ÇÖZÜM ODAKLI KOÇLUK

B04 Görüşmenin hedefi

45 dk | 6-30 kişi

Süre	45 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, 3 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	hedef belirleme, umut		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Bir koçluk görüşmesinin net bir hedefe ihtiyacı vardır, yoksa konuşma daireler çizer. Gençler görüşme için bir hedef belirlemeyi ve onu ayrıntılı hâle getirmeyi öğrenir; bu umut ve yön verir. Net ve ayrıntılı bir hedef kariyer ve iş adımlarında da yardımcı olur, örneğin ilk iş başvurusunu göndermek, eğitime dönmek ya da küçük bir işletme için ilk müşteriyi bulmak.

Gerekenler

Üçlü gruplar için sandalyeler, hedef sorularının yazılı olduğu bir flipchart, kâğıt, kalemler ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- Katılımcılar üçlü rollerini bilmelidir. Bilmiyorlarsa önce B02 Koçluk üçlüsü rollerini yapın.
- Hedef sorularını (aşağıdaki kutu) flipchart'a yazın.
- İş ve girişimden birkaç örnek konu hazırlayın: iki iş teklifi arasında seçim yapmak, ilk iş görüşmesi, işini kaybetmek, zor bir patron, küçük bir çevrimiçi dükkân açmak.

Adım adım

1. Üçlü gruplar oluşturun. Her kişi bir rol alır: danışan, koç ya da gözlemci. (3 dk)
2. Hedef sorularını gösterin. (3 dk)
3. Danışan, 1'den 10'a kadar ölçekte 3 ile 7 arasında, orta derecede önemli gerçek bir iş, eğitim ya da girişim durumu seçer. (2 dk)
4. Koç, görüşme için bir hedef belirlemek üzere hedef sorularını sorar. (5 dk)
5. Koç, danışanın hedefi ayrıntılı hâle getirmesine yardım eder: Tam olarak ne? Orada kimler var? Ne zaman? Başkaları ne fark edecek? Örnek: "İş konusunda kendimi daha iyi hissetmek istiyorum" şuna dönüşür: "Cumaya kadar bir depo işi için bir başvuru göndermek ve önce bir arkadaşımdan okumasını istemek istiyorum." (5 dk)
6. Gözlemci hedefi geri okur. Danışan onaylar ya da değiştirir. (2 dk)
7. Rolleri değiştirin ve 3'ten 6'ya kadar olan adımları yeni bir danışanla tekrarlayın. (10 dk)
8. Herkes bir kez danışan olana kadar rolleri yeniden değiştirin. (10 dk)
9. Değerlendirme için tüm grubu bir araya getirin. (5 dk)

Hedef soruları

- Konuşmamızdan ne elde etmek istersiniz?
- Bizim konuşmamızda ne olursa bunun yararlı olduğunu hissedersiniz?
- Bu konuşma için en büyük umudunuz nedir?
- Bunun neye yol açmasını umuyorsunuz? Başka?
- *Kariyer örneği:* Bu konuşmanın sonunda küçük bir çevrimiçi dükkân planınız konusunda neyin daha net olmasını istersiniz?

Bunlar, B03 Beş koçluk adımı'nın 1. adımının sorularıdır. Oradaki kutuda beş adımın hepsi için sorular vardır.

Değerlendirme soruları

1. Hedefiniz ilk yanıttan sona kadar nasıl değişti?
2. Hedefi netleştirmeye en çok hangi soru yardımcı oldu?
3. Hedefinizin size geri okunduğunu duymak nasıl hissettirdi?
4. Kendini sıkışmış hisseden gençlerle hedef belirlemede zor olan nedir?
5. Net bir hedef, bir iş görüşmesinden ya da bir müşteriyle yapılacak bir toplantıdan önce size nasıl yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Kart başına bir soru ve örnek bir yanıt; basit kelimelerle ya da bir çizimle kısa hedefler yeterlidir.
- **Düşük özgüven:** Küçük, pratik hedeflerle başlayın ("bu hafta bir şirketi ara"); yalnızca kolay konular; herkes gözlemci olarak kalabilir.
- **Fiziksel engel:** Tamamen oturarak; her gruba soruları kâğıt üzerinde verin; gözlemciler telefonda not alabilir.
- **Kalabalık gruplar:** Her rol değişimi için tek bir işaretle aynı anda tüm üçlüler; değerlendirmede üç ya da dört ayrıntılı hedef toplayın.
- **Çevrimiçi:** Üçlü ayrı odalar; sorular sohbette; gözlemci hedefi sohbete yazar ve geri okur.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Büyük ya da belirsiz hedefler ("iyi bir iş istiyorum") normaldir. Şunu sorun: "Bunun küçük bir parçası ne olurdu?"
- Hedefler danışanın kontrolünde olmalı ve ne istediği olarak söylenmelidir. "Patronum değişiyor" şuna dönüşür: "Çalışma saatlerim konusunda patronumla konuşuyorum". "İstemiyorum…" için "Bunun yerine ne istiyorsunuz?" diye sorun.
- **Biri üzülürse:** bir hedef, uzak hissedilen umutlara dokunabilir. Yavaşlayın ve doğru bir yanıt olmadığını söyleyin. Durmayı ya da daha küçük bir konu seçmeyi önerin. Gerekirse o kişiyle yalnız konuşun ve daha fazla desteği nerede bulabileceğini söyleyin.

Çeşitlemeler

- Maribor'da olduğu gibi doğrudan C01 Mucize soruyla doğaçlama koçluğa geçin. Ayrıntılı hedef başlangıç noktası olur.
- Hedefi, B03 Beş koçluk adımı'nın 3. adımı, yani koçluk anlaşması olarak kullanın.
- **Hedefi sabitlemek için avuç içi etkinliği:** İkili çalışmada danışan sağ avuç içini kaldırır, ona bakar ve hedefi yüksek sesle söyler, sonra indirir. Sol avuç içini kaldırır ve hedefin peşinden gitmezse hayatın nasıl göründüğünü söyler, sonra indirir. Sağ avuç içini yeniden kaldırır ve hedefi daha ayrıntılı anlatır. Koç, ayrıntıları fark etmesine yardım eder.

MODÜL B · ÇÖZÜM ODAKLI KOÇLUK

B05 Dil koçluğu

45 dk | 6-30 kişi

Süre	45 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, ikili	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	özgüven, iş birliği, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Bir görüşmede gençler, özellikle uluslararası bir grupta, her kelimeyi anlamak için çok çabalar. Oysa iki kişi bağ kurmak istediğinde dilin önemi çoğu zaman olduğundan fazla görülür. Çocuklar bunu ortak bir dil olmadan oynayarak gösterir. Burada koç, danışanın dilini anlamaz. Katılımcılar, bir koçun yardım edebilmesi için konuyu bilmesi gerekmediğini keşfeder. Birbirlerini ne kadar iyi anladıklarına sık sık şaşırırlar. Araç dikkati, hoşgörüyü ve saygıyı geliştirir ve işitmenin dışındaki duyuları kullanır. Bu, yurt dışında iş arayan, uluslararası ekiplerde çalışan ya da başka bir dil konuşan müşterilere hizmet veren gençlere yardımcı olur.

Gerekenler

İkililerin sessizce konuşabileceği bir oda, ikili başına basit koçluk sorularından oluşan bir liste, kâğıt ve kalemler.

Hazırlık

- **Uluslararası grup:** farklı ana dilleri olan ikililer planlayın. Danışan ana dilini konuşur.
- **Tek dil paylaşan grup:** danışan, koçun anlamadığı başka bir dil konuşur, örneğin okulda öğrenilmiş bir dil. İkilide kimsenin böyle bir dili yoksa "Kelimesiz" çeşitlemesini kullanın.
- Soru listesini EMC koçluk adımlarından yazın: "Konuşmamızdan ne elde etmek istersiniz?", "En iyi umutlarınızın gerçekleştiğini varsayın. Neyi farklı yapıyor olacaksınız?", "Şu an neler iyi gidiyor?", "1'den 10'a kadar bir ölçekte şu an neredesiniz? Bir adım yukarısı neye benzerdi?", "Bu konuşmadan neyi alıp götürüyorsunuz?". Tam set, B03 Beş koçluk adımı'ndaki soru kutusundadır.
- İş ve girişimden örnek konular hazırlayın: ilk iş görüşmesi, bir eğitim kursu seçmek, zor bir patron, küçük bir işletme için müşteri bulmak.

Adım adım

1. Fikri tanıtın. Sorun: "Küçük çocuklar aynı dili konuşmadıklarında birlikte nasıl oynar?" (5 dk)
2. Planlandığı gibi ikililer oluşturun: bir danışan, bir koç. Koç, danışanın dilini anlamamalıdır. (3 dk)
3. Danışan, 1'den 10'a kadar ölçekte 3 ile 7 arasında, orta derecede önemli gerçek bir iş, eğitim ya da girişim konusu seçer. İkili bir durma işaretinde anlaşır, örneğin kaldırılmış bir el. (2 dk)
4. Danışan konuyu, koçun anlamadığı dilde anlatır. Koç, ikisinin de anladığı bir dilde sorular sorar. Koç çeviri istemez; ses, yüz, jestler ve enerjiyi takip eder. (10 dk)
5. Rolleri değiştirin. Yeni danışan bir konu seçer ve ikili 4. adımı tekrarlar. (10 dk)
6. İkili olarak, her rolde nasıl olduğunu paylaşın. (7 dk)
7. Değerlendirme için tüm grubu bir araya getirin. (8 dk)

Değerlendirme soruları

1. Danışan olarak, sözlerinizi anlamayan biriyle konuşmak nasıldı?
2. Koç olarak, kelimeleri anlayamadığınızda neyi fark ettiniz?
3. Koç konuyu bilmese de konuşma yararlı oldu mu? Neden, ya da neden olmadı?

4. Bu, yerel dili düşük düzeyde bilen gençlere koçluk yapmak için ne anlama geliyor?
5. Fark ettiklerinizi işte, başka bir dil konuşan bir iş arkadaşıyla ya da müşteriyle nasıl kullanabilirsiniz?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Araç bu gruba uygundur. Koçun sorularını resimli kartlarda verin.
- **Düşük özgüven:** Konu özel kalır. Kısa yanıtlara ve sessizliğe izin verin.
- **Fiziksel engel:** Oturarak yapılır. İşitme ya da konuşma engeli varsa işaret dili, yazı ya da çizim konusunda anlaşın.
- **Kalabalık gruplar:** Tüm ikilileri aynı anda çalıştırın ve rolleri değiştirmek için bir süre işareti kullanın.
- **Çevrimiçi:** Kameraların açık olduğu ayrı odalar kullanın ve soru listesini sohbette paylaşın. Durma işareti, kamerada kaldırılan bir eldir.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- **Durma işareti.** 4. adımdan önce her ikilinin bir durma işareti üzerinde anlaştığını kontrol edin. Koç kelimeleri anlayamaz; bu yüzden danışan, açıklama yapmadan konuşmayı durdurabilmelidir. Koç işareti gördüğünde konuşma hemen durur.
- Bazı koçlar anlamadıklarında rahatsız hisseder. Bunun normal olduğunu ve öğrenmenin bir parçası olduğunu söyleyin.
- Koçlara konuyu yüksek sesle tahmin etmemelerini ve öğüt vermemelerini hatırlatın. İkilide söylenenler ikilide kalır.
- Ana dilini konuşmak, özlem gibi güçlü duyguları ortaya çıkarabilir. Dolaşın ve yüzlere bakın, çünkü koç sıkıntıyı fark etmeyebilir. Biri üzülürse ikiliyi durdurun. Danışan devam etmeyi, konu değiştirmeyi ya da durmayı seçer. Ara ya da özel bir konuşma önerin.

Çeşitlemeler

- **Bire bir:** Bir genç ile çalışan gençlik çalışanı koç rolünü alır. Genç, gençlik çalışanının anlamadığı bir dilde konuşur.
- **İki tur:** 90 dakika ya da daha fazla süreniz varsa, yeni ikililer oluşturun ve değerlendirmeden önce 2'den 6'ya kadar olan adımları yeniden uygulayın. Maribor'da oturum iki adet 90 dakikalık bloğu doldurdu.
- **Kelimesiz:** Danışan yalnızca jestlerle, çizimlerle ya da seslerle yanıt verir. Bir ikilinin koçun bilmediği bir dili yoksa bunu kullanın.

MODÜL C

Koçluk doğaçlamayla buluşuyor

Koç soruları sorar.
Genç oynayarak yanıt verir.

Burada iki yön buluşur. Koç soruları sorar, genç ise yalnızca konuşarak değil, oynayarak yanıt verir.



Şekil: Modül C – Koçluk doğaçlamayla buluşuyor (yapay zekâ ile oluşturulmuş görsel)

Bu modülde

ID	Araç	Dakika
C01	Mucize soruyla doğaçlama koçluk	90
C02	Doğaçlama Çözüm Yürüyüşü	90
C03	Kariyer ikilemi: A, B, ikisi de ya da hiçbiri	75
C04	Girişimcilik için doğaçlama oyunları	90
C05	Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik	90

Bu modülde şunları çalışırsınız:

- koçun sorularını yalnızca konuşarak değil, oynayarak yanıtlamak;
- istenen bir geleceği, 1'den 10'a kadar bir ölçekteki bir kararı ya da iki seçenek arasındaki bir tercihi oynamak;
- yeni fikirler üretmek ve kendi planınız için küçük bir sonraki adım bulmak.

İpucu: önce A'dan en az bir araç ve B'den en az bir araç uygulayın.

C01

MODÜL C · KOÇLUK DOĞAÇLAMAYLA BULUŞUYOR

Mucize soruyla doğaçlama koçluk

90 dk | 6-30 kişi

Süre	90 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, 3 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	hedef belirleme, umut, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Gençler çoğu zaman çalışma hayatlarında ne istemediklerini bilir ama ne istediklerini anlatmakta zorlanır. Burada kısa bir koçluk görüşmesi için bir kariyer ya da iş hedefi belirler, sonra istenen geleceklerini doğaçlanmış bir sahnede oynarlar; böylece o geleceğin nasıl görünebileceğini hissedebilirler. Bu, ilk iş aramada, kariyer değişikliğinde ya da küçük bir işletme kurma planında yardımcı olur.

Gerekenler

Üçlü grupların çalışabileceği ve hareket edebileceği bir alan, her grup için B04'teki hedef soruları, flipchart üzerinde mucize soru ve gözlemciler için kâğıt ve kalemler.

Hazırlık

- Katılımcılar üçlü rollerini bilmelidir. Bilmiyorlarsa önce B02 Koçluk üçlüsü rollerini yapın. Maribor'da bu araç aynı gün daha sonra geldi.
- B04 Görüşmenin hedefi'ndeki hedef sorularını her koç için yazdırın.
- Mucize soruyu EMC "2. adım: İstenen gelecek" föyündeki biçimiyle flipchart'a yazın: "Bu gece uyurken bir mucize olduğunu ve çalışma hayatınızın umduğunuz gibi değiştiğini düşünün. Yarın uyanıyorsunuz. Mucizenin gerçekleştiğini size gösteren ilk şey olarak neyi fark edersiniz?"

Adım adım

90 dakika iki tura izin verir. Herkesin bir kez danışan olabilmesi için üç tur yaklaşık 120 dakika gerektirir.

1. Amacı açıklayın ve mucize soruyu yüksek sesle okuyun. (5 dk)
2. Üçlü gruplar oluşturun. Kimin danışan, koç ve gözlemci olacağını kararlaştırın. (3 dk)
3. Hedefi B04'teki gibi, 3'ten 5'e kadar olan adımlarla belirleyin. Danışan, 1'den 10'a kadar ölçekte 3 ile 7 arasında gerçek bir iş, kariyer ya da girişim durumu seçer. Örnekler: okuldan sonra ilk işi bulmak, uzun bir aradan sonra işe dönmek, yeni bir alana geçmek ya da küçük bir işletmenin ilk ürünlerini satmak. Koç, hedefi ayrıntılı hâle getirmek için hedef sorularını kullanır. (10 dk)
4. Koç, danışanın çalışma hayatı hakkında mucize soruyu sorar. (1 dk)
5. Danışan yalnızca kelimelerle yanıt vermez. Ayağa kalkar ve istenen geleceğinin kısa bir sahnesini doğaçlar; nasıl hissettiğini, düşündüğünü ve davrandığını gösterir. Örnekler: yeni işteki ilk sabah, kendi dükkânında bir müşteriyle konuşmak ya da bir arkadaşına çıraklığı kazandığını söylemek. Danışan isterse koç ve gözlemci, o gelecekteki başka insanlar olarak, örneğin bir iş arkadaşı, bir yönetici ya da bir müşteri olarak sahneye katılabilir. (6 dk)
6. Hareket ekleyin. Koç sorar: "O gün işyerine nasıl giriyorsunuz? Nasıl oturuyorsunuz? İş arkadaşlarınızı ya da müşterilerinizi nasıl selamlıyorsunuz?" (4 dk)
7. Sahneden sonra koç sorar: "Neyi fark ettiniz? Sizdeki farkı ilk fark eden kişi kim? Bu geleceğin, önümüzdeki hafta zaten görebileceğiniz küçük bir işareti nedir?" (5 dk)

8. Gözlemci, fark ettiği güçlü yönleri ve kaynakları paylaşır; yalnızca gördüklerini ve duyduklarını anlatır. (3 dk)
9. Herkes rolden çıkar, rolleri değiştirir ve 2. turu uygular (3'ten 8'e kadar olan adımlar). Sonunda herkes yeniden rolden çıkar, örneğin ellerini silkeleyip kendi adını yüksek sesle söyleyerek. (33 dk)
10. Değerlendirme için tüm grubu bir araya getirin. (20 dk)

Değerlendirme soruları

1. İstenen geleceğinizi yalnızca anlatmak yerine oynamak nasıldı?
2. Sahne sırasında bedeninizde ya da duygularınızda neyi fark ettiniz?
3. Koç olarak, hedefi net ve ayrıntılı hâle getirmenize ne yardımcı oldu?
4. Bu çalışma geleceğine doğru yakında atabileceğiniz küçük bir adım nedir?
5. İstenen geleceğinizin görüntüsü, bir iş görüşmesinde ya da bir iş fikrini sunarken size nasıl yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Resimli kartlarda sorular; sahne çoğunlukla hareket, yüz ve jestlerden oluşabilir.
- **Düşük özgüven:** Sahneler üçlü grubun içinde kalır; danışan sahneyi oturarak anlatabilir ya da bir fotoğraf gibi tek bir anı gösterebilir.
- **Fiziksel engel:** Hareket küçük olabilir (eller, yüz, ses, oturma duruşu); danışana geleceği nasıl göstermek istediğini sorun.
- **Kalabalık gruplar:** Her adım için bir zil ya da alkışla aynı anda birçok üçlü; değerlendirmede yalnızca birkaç grup paylaşır.
- **Çevrimiçi:** Üçlü ayrı odalar; danışan kameranın önünde ayakta ya da oturarak oynar; sorular sohbette.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Danışan neyi paylaşacağına karar verir ve "pas" her zaman serbesttir. Durumları 10 üzerinden 3 ile 7 arasında tutun.
- Dolaşın ve öğüt vermeye başlayan koçların sorulara dönmesine yardım edin.
- **Biri üzülürse:** mucize soru, bugün eksik olana dair üzüntüyü ortaya çıkarabilir, örneğin bir işi kaybettikten ya da çok sayıda ret aldıktan sonra. Sahneyi nazikçe durdurun, kişinin oturup nefes almasına izin verin ve neye ihtiyacı olduğunu sorun: bir ara, su ya da grubun dışında bir konuşma. Devam etmesi için zorlamayın. Durumu ya da rolü değiştirmeyi önerin.

Çeşitlemeler

- **Kısa sürüm:** Tek tur, tüm grup gönüllü bir üçlüyü izler.
- **Önce yazılı:** Danışan istenen geleceği hakkında üç cümle yazar, sonra onları oynar.

C02

MODÜL C · KOÇLUK DOĞAÇLAMAYLA BULUŞUYOR

Doğaçlama Çözüm Yürüyüşü

90 dk | 6-30 kişi

Süre	90 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, ikili	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	uyum sağlama, hedef belirleme, umut		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Bir kariyer ya da iş hedefi, örneğin ilk iş ya da küçük bir işletme, fazla büyük hissettirebilir. Bir ölçekte küçük adımlar olarak görüldüğünde sonraki adım netleşir. Bir katılımcı bir karakter oynar ve yerdeki ölçeğin üzerinde yürür. Rol, kendi korkularından uzaklaşmasına ve ilerlemek için yeni yollar görmesine yardımcı olur.

Gerekenler

İkili başına yaklaşık 5-6 metre zemin, ölçek için bant, tebeşir ya da numaralı 10 kâğıt, kâğıt ve kalemler ve bir flipchart. Ölçek kâğıda da çizilebilir.

Hazırlık

- Her ikili için yerde 1'den 10'a kadar, sayılar arasında yaklaşık yarım metre olacak şekilde bir çizgi işaretleyin. Başa bir 0 ekleyebilirsiniz.
- Flipchart'a şunu yazın: "10 = istenen durum. 1 = bundan henüz çok az var." 0 kullanırsanız: "0 = bundan henüz hiçbir şey yok."
- Katılımcılar bir koçluk görüşmesinin temellerini bilmelidir, örneğin B02 Koçluk üçlüsü rolleri ya da C01 Mucize soruyla doğaçlama koçluk'tan.

Adım adım



Şekil: 1'den 10'a kadar yerdeki ölçekte Çözüm Yürüyüşü

1. Amacı açıklayın: her ikili gerçek bir sorun türü üzerinde çalışır, ama bir karakter aracılığıyla. İkililer oluşturun: ölçekte yürüyen bir danışan (yürüyen) ve bir koç. (7 dk)
2. Yürüyen, bir kariyer ya da iş hedefi olan, adı, yaşı ve durumu olan bir karakter yaratır. Örnekler: bir otelde ilk işini isteyen bir okul bitirmiş genç, bir işini kaybetmiş ve yeniden eğitim almak isteyen biri ya da el yapımı ürünleri çevrimiçi satmak isteyen bir genç. Yürüyen, karakterin hedefini söyler, örneğin "Tam zamanlı aşçı olarak çalışıyorum". Bu, ölçekteki 10'dur. (8 dk)
3. Yürüyen role girer. Koç sorar: "Şu an ölçekte neredesiniz?" Yürüyen o sayının üzerinde durur. (2 dk)

4. Koç sorar: "Bu sayıya nasıl geldiniz? Buraya gelmenize ne yardımcı oldu?" Yürüyen karakter olarak yanıtlar. (3 dk)
5. Hareket etmeden önce yürüyen bir adım yukarısını hayal eder. Koç sorar: "Bir adım yukarısı nasıl görünüyor? Orada olduğunuzu nasıl anlayacaksınız?" Yürüyen bunu olabildiğince ayrıntılı anlatır, sonra adımı atar. (3 dk)
6. Yürüyen bir sonraki küçük adımı hayal eder, sonra atar. Koç sorar: "Ne değişti? Ne yapıyorsunuz? Bu adımı atmanıza ne yardımcı oldu?" Yürüyen, karakterin bu düzeydeki duygularını, düşüncelerini ve kararlarını oynar. 10'a ya da doğru hissettiren en yüksek sayıya kadar, adım başına 2-3 dakika olacak şekilde tekrarlayın. (15 dk)
7. En üstte koç sorar: "Yola geriye bakın. Sizi ileri taşıyan ilk küçük eylem neydi?" (3 dk)
8. Yürüyen ölçekten ve rolden çıkar. Kendi adını ve karakterden öğrendiği bir şeyi söyler. (2 dk)
9. Rolleri değiştirin ve 2'den 8'e kadar olan adımları daha kısa bir biçimde tekrarlayın: karakter 5 dk, yürüyüş (3'ten 7'ye kadar olan adımlar) 23 dk, rolden çıkış 2 dk. 6. adımda, her sayı için bir adım yerine iki ya da üç daha büyük adım atın. (30 dk)
10. Büyük grup yansıtması: bu araç gençlerin çözüm geliştirmesine nasıl yardımcı olur? Risk almayı, yaratıcı kararları ve gelecek hakkında düşünmeyi teşvik eder mi? (17 dk)

Değerlendirme soruları

1. Bu araç sizin için ne kadar yararlıydı?
2. Bu aracı yaygın ve örgün eğitimde nasıl kullanırdınız?
3. Kendiniz yerine bir karakter olarak konuşmak nasıldı?
4. Hangi adımı atmak en zordu ve bu, kendi iş aramanıza ya da iş planınıza nasıl yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Her adımda aynı kısa sorular ("Ne değişti? Ne yapıyorsunuz?"). Yanıtlar bir jest, tek bir kelime ya da bir duruş olabilir.
- **Düşük özgüven:** İkililer paralel çalışır. Karakter, yürüyenden çok farklı olabilir. Herhangi bir sayıda durabilirler.
- **Fiziksel engel:** Ölçeği kâğıda çizin ya da sayıları bir masaya koyup bir bozuk parayı hareket ettirin. Yürüyen, otururken de sayıyı işaret edebilir.
- **Kalabalık gruplar:** Bir salonda ya da dışarıda birkaç ölçek işaretleyin. Her adım için bir süre işareti verin. Önce altışar kişilik gruplarda yansıtma yapın.
- **Çevrimiçi:** İkililer için ayrı odalar. Ortak bir beyaz tahtaya, yürüyenin bir işaretçiyi hareket ettirdiği 1'den 10'a bir çizgi koyun ya da sayıyı elleriyle gösterirler.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Koçlar sıklıkla öğüt vermek ister. Onlara hatırlatın: sorun, dinleyin ve karakterin sonraki adımı bulmasına izin verin. Yürüyenin 10'a ulaşması gerekmez.
- Her adımda ayrıntı isteyin. Yürüyen ne kadar çok görüp anlatabilirse, görüntü zihinde o kadar güçlü kalır.
- Her zaman rolden çıkarak bitirin (8. adım), böylece insanlar karakterin duygularını geride bırakır.
- **Biri üzülürse:** bir karakterin hikâyesi gerçek hayata dokunabilir. Yürüyüşü durdurun, kişiyi ölçekten ve rolden çıkmaya davet edin ve neye ihtiyacı olduğunu sorun. Bir ara ya da sessiz bir konuşma önerin. Ondan sahneye geri dönmesini istemeyin.

Çeşitlemeler

- **Yeni ikililerle ikinci tur:** Maribor'da aynı gün ikinci bir blok izledi. Katılımcılar ikilileri değiştirdi, Çözüm Yürüyüşü'nü yeniden kullandı ve bunu yaygın ve örgün eğitim için nasıl uyarlayabileceklerini büyük grupta yansıttı.

- **Karaktersiz:** Deneyimli ve birbirine güvenen bir grupla yürüyen, kendi durumunu yürüyebilir. Ölçek hayal edilebilir ya da kâğıda çizilebilir ve konuşma ikili başına yaklaşık 30 dakika sürer.

C03

MODÜL C · KOÇLUK DOĞAÇLAMAYLA BULUŞUYOR

Kariyer ikilemi: A, B, ikisi de ya da hiçbiri

75 dk | 6-30 kişi

Süre	75 dakika	**Grup büyüklüğü**	6-30, 3 kişilik gruplar	**Yaş**	16+
Düzey	orta	**Dayanıklılık odağı**	problem çözme, uyum sağlama, duygusal farkındalık		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Birçok genç iki kariyer seçeneği arasında sıkışmış hisseder: çalışmak ya da okumak, bir iş ya da kendi işi, evde kalmak ya da yurt dışında çalışmak. Bu araç öğüt vermez. Seçimi dört seçeneğe açar (A, B, ikisi de ya da hiçbiri). Her birini oynamak, yalnızca düşünmenin getirmediği duyguları ve fikirleri ortaya çıkarır.

Gerekenler

Üçlü grupların hareket edebileceği bir alan, grup başına "A", "B", "A ve B" ve "Ne A ne B" yazılı dört kâğıt, kâğıt ve kalemler ve bir flipchart.

Hazırlık

- Katılımcılar koçluk rollerini bilmelidir, örneğin B02 Koçluk üçlüsü rolleri ve C01 Mucize soruyla doğaçlama koçluk'tan.
- Grup bilmiyorsa kaynak dedikodusunu açıklayın (7. adıma bakın).

Adım adım



Şekil: Kariyer ikileminin dört yeri

1. Dört seçeneği açıklayın: A (bir yol), B (başka bir yol), A ve B (ikisi de) ve ne A ne B (başka bir şey). (5 dk)
2. Üçlü gruplar oluşturun: danışan, koç ve gözlemci. (3 dk)
3. Danışan, çok belirli bir kariyer ikilemi olan birinin rolüne girer, örneğin "BT okumak ya da hemen işe başlamak", "bir işe girmek ya da kendi işimi kurmak" veya "evde ya da yurt dışında çalışmak". Koç bunu olabildiğince somut hâle getirmeye yardım eder. Sonra danışan A ve B'yi ayrıntılı anlatır. Örnek: "A: şimdi yerel bir BT şirketinde tam zamanlı işe başlamak, ailemin evinde yaşamak. B: yurt dışında bir üniversitede 4,5 yıl BT okumak, evden uzaklaşmak." Dört kâğıdı birkaç adım arayla yere koyun. (6 dk)
4. Koç 25 dakikalık görüşmeyi başlatır. Danışan "A"nın üzerinde durur ve bu seçeneği gerçekten yaşıyormuş gibi oynar. Koç sorar: "Ne görüyorsunuz? Normal bir günde ne yapıyorsunuz?

Nasıl hissediyorsunuz?" Danışan gördüğünü çizebilir de. Gözlemci boyunca kaynakları, güçlü yönleri ve duyguları not eder. (6 dk)

5. "B" için tekrarlayın. Sonra koç iki ek seçeneği ekler: "A ve B" (örneğin okurken yarı zamanlı çalışmak) ve "Ne A ne B". "Hiçbiri" için koç sorar: "Başka ne seçebilirsiniz? O hayat nasıl görünüyor?" (19 dk)
6. Danışan rolden çıkar. İsterse bir seçenek seçer. Koç sorar: "Şimdi daha önce bilmediğiniz neyi biliyorsunuz?" (3 dk)
7. Kaynak dedikodusu. Danışan sırtını döner ve sessizce dinler. Koç ve gözlemci, danışanda fark ettikleri güçlü yönleri ve yetenekleri konuşur. Sonra gözlemci ve danışan, danışanın kaynaklarını konuşur. (5 dk)
8. Tüm grubu bir araya getirin. Ortaya çıkan kaynakları çözümleyin ve gençlerin kariyer kararlarını güvenle vermelerine yardımcı olmak için bu aracın örgün ve yaygın eğitimde koçluk için nasıl uyarlanabileceğini tartışın. (25 dk)
9. Bir turla kapatın: her kişi yanında götüreceği bir kaynağı söyler. (3 dk)

Değerlendirme soruları

1. Artı ve eksilerin listesini yapmak yerine her seçeneği oynamak nasıldı?
2. "A ve B" ya da "Ne A ne B" konusunda sizi ne şaşırttı ve bu, sizin için yeni bir iş ya da girişim seçeneği açabilir mi?
3. Süreç boyunca hangi kaynakları fark ettiniz?
4. Bu aracı okuldaki, bir gençlik merkezindeki ya da iş danışmanlığındaki gençler için nasıl uyarlayabilirsiniz?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Dört seçenek için resimler ya da semboller. Her biri için aynı kısa sorular. Yanıtlar bir çizim, bir duruş ya da kısa bir mim olabilir.
- **Düşük özgüven:** Danışan kendisini değil, bir ikilemi olan "birini" oynar. Her kâğıdın yanında oturabilir ya da bir seçeneği atlayabilir.
- **Fiziksel engel:** Kâğıtları işaret etmek ya da dokunmak için bir masaya koyun. Yürüme yerine sandalye değiştirmek ya da başı çevirmek geçer.
- **Kalabalık gruplar:** Aynı anda birçok grup. Her 6 dakikada bir seçenek değişimini duyurun. Flipchart'a grup başına bir kaynak toplayın.
- **Çevrimiçi:** Üçlü ayrı odalar. Dört seçeneği ortak bir beyaz tahtaya koyun. Danışan bir işaretçiyi hareket ettirir ya da harfi elleriyle gösterir.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- "Doğru" yanıtı aramayın. Amaç yeni bir kavrayıştır, 25 dakikada verilmiş son bir karar değil.
- Koçlara öğüt vermemelerini hatırlatın. Yalnızca gerçekleri değil, duyguları ve günlük hayatı sorarlar.
- Her turu rolden açıkça çıkarak bitirin: kâğıtlardan uzaklaşın ve kendi adınızı söyleyin.
- **Biri üzülürse:** bir kariyer ikilemi, aile baskısına, paraya ya da göçe bağlı olabilir. Sakin bir şekilde durdurun, kişinin kâğıtlardan uzaklaşıp rolden çıkmasına izin verin ve bir ara ya da özel bir konuşma önerin. Dört seçeneğin hepsini bitirmesi için zorlamayın.

Çeşitlemeler

- **Daha uzun görüşme:** Daha fazla zamanınız varsa görüşmeye 35 dakika verin ve danışana her seçeneği çizmesi için zaman tanıyın.
- **İş fikri:** Dört seçeneği iş tercihleri için kullanın, örneğin "çevrimiçi satmak" (A), "küçük bir dükkân açmak" (B), ikisi de ya da hiçbiri.

C04

MODÜL C · KOÇLUK DOĞAÇLAMAYLA BULUŞUYOR

Girişimcilik için doğaçlama oyunları

90 dk | 8-24 kişi

Süre	90 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-24, ikili, küçük gruplar ve üçlüler	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	yaratıcılık, problem çözme, özgüven		
Youthpass yetkinliği	Girişimcilik				

Neden kullanılır?

Gençler bir iş fikrini dener ve sunar; örneğin kentlerinin ihtiyaç duyduğu küçük bir hizmet, yan iş ya da serbest çalışma işi. Bu, müşterilere, ortaklara ya da fon verenlere sunum yapmaya ve bir iş görüşmesinde kendilerinden bahsetmeye hazırlar. Doğaçlama dıştan içe çalışır: uydurma bir ürünü, sonra kendi fikirlerini tanıtırlar ve bir partner "Evet, ve" ile üzerine koyar. Çözüm odaklı koçluk içten dışa çalışır: üçlü gruplarda her kişi, kendi fikrinin ne kadar hazır olduğuna, nelerin zaten işe yaradığına ve küçük bir sonraki adıma bakar.

Gerekenler

Bir daire için yer olan açık bir oda, bir torbada 6-10 gündelik nesne (fincan, eşarp, ayakkabı, kaşık), üçlü gruplar için sandalyeler, bir flipchart, kâğıt, kalemler ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- A01 "Evet, ve", B02 Koçluk üçlüsü rolleri ve B03 Beş koçluk adımı'nı okuyun.
- 7. adımdaki koçluk sorularını ve üç üçlü rolünü flipchart'a yazın.
- Oturumdan önce gruptan kendi fikirlerinden birini düşünmesini isteyin: küçük bir işletme, bir hizmet, bir yan iş ya da bir kariyer planı. İyi fikirler, kentlerindeki ya da bölgelerindeki gerçek bir ihtiyaca yanıt verir, örneğin yerel işverenlerin aradığı bir beceri ya da orada insanların özlediği bir hizmet.

Adım adım

1. Bir daire içinde durun. Amacı açıklayın. Yanlış yanıt olmadığını ve herkesin "pas" diyebileceğini söyleyin. (5 dk)
2. **"Evet, ve" iş planı:** A01 "Evet, ve" aracını (1'den 5'e kadar olan adımlar), gençlerin bulundukları yerde gerçekten başlatabileceği bir iş konusuyla oynayın; örneğin bisiklet tamir hizmeti, bir öğrenci kafesi, yaşlı komşulara yardım ya da yerel ürünler için bir çevrimiçi dükkân. Turları kısa tutun. (10 dk)
3. **Yeni ürün sunumu:** üç ya da dört kişilik gruplar oluşturun. Her grup torbadan bakmadan bir nesne alır. (2 dk)
4. Nesne artık farklı bir kullanımı olan yeni bir üründür. Grup, ürünün ne yaptığına, müşterisinin kim olduğuna ve hangi sorunu çözdüğüne karar verir. (8 dk)
5. Her grup olası alıcılara ya da yatırımcılara bir dakikalık sunum yapar. Herkes en az bir cümle söyler. İzleyiciler bir ya da iki soru sorar ve grup rolde yanıt verir. Her grubu alkışlayın. (18 dk)
6. **Kendi fikrinizin "Evet, ve" sunumu:** ikili olarak, her kişi kendi fikrini bir dakikada sunar. Partner, A01'deki gibi yalnızca "Evet, ve..." cümleleriyle yanıt verir ve her seferinde bir fikir ekler. Sonra rolleri değiştirin. (10 dk)
7. **Hazır oluş üzerine koçluk:** B02'deki rollerle (danışan, koç, gözlemci) üçlü gruplar oluşturun. Danışan kendi fikrini getirir. Koç şunları sorar: "1'den 10'a kadar bir ölçekte fikrinizin denenmeye hazır olma düzeyi nedir?", "Neler zaten işe yarıyor?", "Kentinizde kim buna ihtiyaç duyar ya da satın alır?", "Bir puan yukarısı neye benzerdi?" ve "Küçük bir sonraki adım nedir?"

Koç öğüt vermez. Gözlemci sonunda bir güçlü yön söyler. Herkes bir kez danışan olsun diye 7 dakika sonra rolleri değiştirin. (24 dk)

8. Değerlendirme ile dairede kapatın. Her kişi deneyeceği bir küçük adımı söyler. (13 dk)

Değerlendirme soruları

1. Kendi fikrinizi sunmak, nesne ürününü sunmaktan nasıl farklıydı?
2. Partnerinizin "Evet, ve" tekliflerinden hangisini kendi fikriniz için kullanabilirsiniz?
3. Fikrinize hangi sayıyı verdiniz ve neler zaten işe yarıyor?
4. Bu hafta kendi fikrinizle deneyebileceğiniz küçük bir şey nedir?
5. Sunum yapmak ve "Evet, ve" bir müşteriyle, bir iş görüşmesindeki işverenle ya da bir iş ortağıyla size nerede yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Jestlerle ya da mimle sunum yapın; "Evet, ve... müzik!" yanıtını kabul edin; koçluk sorularını resimli kartlara koyun; insanlar kâğıt bir ölçekte bir sayıyı gösterebilir.
- **Düşük özgüven:** Nesne sunumu bir grup görevidir, bu yüzden çekingen kişiler yalnızca ürünün adını söyleyebilir; gözlemci rolüyle başlayın; fikir çok küçük olabilir.
- **Fiziksel engel:** Tüm oyunlar ve üçlüler oturarak yapılır; hafif nesneler seçin; tekerlekli sandalye kullananların daireye aynı seviyeden katıldığından emin olun.
- **Kalabalık gruplar (24 üzeri):** 2'den 5'e kadar olan adımları yardımcılarla paralel gruplarda yapın; gruplar bir partner gruba sunum yapar; her rol değişimi için bir işaret verin.
- **Çevrimiçi:** 2. adım ayrı odalarda; 3. adımda gruplar birinin evinden bir nesne kullanır; 7. adım için sorular bir slaytta olacak şekilde üçlü ayrı odalar.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Oyunları önce kendiniz oynayın. Turları kısa tutun ve yalnızca iyi fikirleri değil, çabayı ve cesareti övün.
- 7. adımda yeni koçlar sıklıkla öğüt verir. Onlara cevapların danışanda olduğunu hatırlatın. Düşük bir sayı sorun değil: neyin zaten işe yaradığını sorun.
- Bir sunum bir kişiye ya da gruba zarar verici olursa onu nazikçe durdurun ve odağı yeniden ürüne getirin.
- **Biri üzülürse:** girişimin başarısızlığı ya da işsizlik acı verici olabilir. Kişinin sahneden çıkıp izlemesine izin verin ve bir sonraki aradaki zamanda onunla kısaca özel olarak konuşun. Gerçek kişisel girişim başarısızlıklarını oyun malzemesi olarak kullanmayın.

Çeşitlemeler

- İş fikri olmayan gençler bir okul etkinliğini, yerel bir projeyi ya da istedikleri bir işi kullanabilir.
- Gençlik çalışanları için bir eğitimde, 6. adımı, oyunların kendi gençleri için nasıl uyarlanacağı hakkında bir grup konuşmasıyla değiştirin.
- Bir fikri denemeden önce yeni fikirler üretmek için önce C05 Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik aracını uygulayın.

C05

MODÜL C · KOÇLUK DOĞAÇLAMAYLA BULUŞUYOR

Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik

90 dk | 8-24 kişi

Süre	90 dakika	**Grup büyüklüğü**	8-24, daire, küçük gruplar ve üçlüler	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	yaratıcılık, uyum sağlama, hedef belirleme		
Youthpass yetkinliği	Girişimcilik				

Neden kullanılır?

Birçok genç "yaratıcı olmadığına" inanır. Doğaçlama, onların yargılamadan çok sayıda yeni fikir ve seçenek üretmesine yardımcı olur. Çözüm odaklı koçluk daha sonra her kişinin kendi planı için bir seçeneği seçmesine ve küçük bir sonraki adım bulmasına yardımcı olur. Sorunlar gençlerin kendi bölgelerindeki iş aramadan ve çalışma hayatından gelir, böylece yeni fikirler bir iş planına, iş aramanın yeni bir yoluna ya da küçük bir işletmeye dönüşebilir.

Gerekenler

Bir daire ve küçük gruplar için açık bir oda, basit bir nesne (örneğin bir eşarp ya da bir şişe), flipchart kâğıdı, işaretleyiciler, küçük kartlar, üçlü gruplar için sandalyeler ve bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- Kartlara bölgenizdeki gençlerin üç ya da dört gerçek iş sorununu yazın, örneğin "Küçük bir kentte ilk işi bulmak zor", "İşverenler sahip olmadığım deneyimi istiyor", "Bir becerim var ama bununla nasıl para kazanacağımı bilmiyorum" ya da "Gençler iş bulmak için kentimizden ayrılıyor".
- Her grup için iki sütunlu bir flipchart sayfası hazırlayın: "En kötü fikirler" ve "Yeni fikirler".
- B02 Koçluk üçlüsü rolleri ve B03 Beş koçluk adımı'nı okuyun. 8. adımdaki koçluk sorularını flipchart'a yazın.

Adım adım

1. Bir daire içinde durun. Amacı açıklayın. Tüm fikirlerin hoş karşılandığını ve herkesin "pas" diyebileceğini söyleyin. (5 dk)
2. **Başka ne olabilir?** Nesneyi elden ele geçirin. Her kişi onu kısa bir mimle yeni bir şey olarak kullanır, örneğin bir telefon, bir direksiyon ya da bir atölyedeki bir araç. İkinci, daha hızlı bir turda grup her fikirden sonra birlikte "Evet!" der. (12 dk)
3. **En kötü fikir beyin fırtınası.** Dört ya da beş kişilik gruplarda her grup bir sorun kartı seçer ve olabilecek en kötü fikirleri listeler: saçma, çok pahalı ya da imkânsız. Sonra gruplar kâğıtlarını bir sonraki gruba verir. (8 dk)
4. Her grup, aldığı en kötü fikirleri yararlı fikirlere dönüştürür ve şunu sorar: "Bu kötü fikrin içinde işe yarayabilecek ne saklı?" En çok sevdikleri fikri seçerler. (12 dk)
5. **Fikri gösterin.** Gruplar şunu sorar: "Bu fikrin işe yaradığını varsayın. Genç için ne farklı?" Yanıtı gösteren bir dakikalık bir sahne hazırlarlar. (5 dk)
6. Gruplar sahnelerini gösterir. Her birinden sonra izleyiciler beğendikleri bir şeyi söyler. (10 dk)
7. **Kendi seçeneklerim.** Her kişi kendi bir sorusunu yazar, örneğin "Okuldan sonra hangi işi yapabilirim?", "Kentimde nasıl iş bulabilirim?" ya da "Becerimle nasıl para kazanabilirim?", ve kartlara üç ila beş seçenek yazar. Seçeneklerden en az biri, tersine çevrilmiş bir "en kötü fikirden" gelir. (8 dk)
8. **Seçim üzerine koçluk:** B02'deki rollerle (danışan, koç, gözlemci) üçlü gruplar oluşturun. Danışan seçeneklerini gösterir. Koç şunları sorar: "Hangi seçenek size en çok enerji veriyor?", "1'den 10'a kadar bir ölçekte onu denemeye ne kadar hazırsınız?", "Neler zaten işe yarıyor?"

ve "Küçük bir sonraki adım nedir?" Koç öğüt vermez. Gözlemci bir güçlü yön söyler. 6 dakika sonra rolleri değiştirin. (20 dk)

9. Değerlendirme ile dairede kapatın. (10 dk)

Değerlendirme soruları

1. "Kötü" fikirleri paylaşma iznine sahip olmak nasıl hissettirdi?
2. Kendi seçeneklerinizden hangisi sizi şaşırttı?
3. Koçluk konuşmasında bir seçeneği seçmenize ne yardımcı oldu?
4. Seçtiğiniz seçenekle bu hafta atacağınız küçük bir adım nedir?
5. Bir iş arama ya da iş planı tıkandığında, "kötü" bir fikri tersine çevirmek size nasıl yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** 2. adım için kelime gerekmez; flipchart'ta ve kartlarda çizimlere ve mimle oynanan sahnelere izin verin; insanlar kâğıt bir ölçekte bir sayıyı gösterebilir.
- **Düşük özgüven:** İnsanlar nesneyi pas geçebilir; çekingen kişiler anlatıcı gibi küçük roller alabilir; 8. adımda gözlemci rolüyle başlayın.
- **Fiziksel engel:** Tüm etkinlikler oturarak yapılır; insanlar yeni kullanımı mimle göstermek yerine anlatabilir.
- **Kalabalık gruplar:** 2. adımı birkaç dairede yapın; gruplar sahneleri bir partner gruba gösterir; her rol değişimi için bir işaret verin.
- **Çevrimiçi:** Her kişi kamerada evinden bir nesne gösterir; ortak bir beyaz tahta kullanın; 8. adım için üçlü ayrı odalar.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- 2. adımı önce kendiniz, sıra dışı bir fikirle gösterin. Bu, diğerlerine oynama izni verir.
- "En kötü" fikirlerin saçma olduğundan, ama hiçbir kişiye ya da gruba zarar vermediğinden emin olun.
- 8. adımda seçimi koç değil, danışan yapar. Düşük bir sayı sorun değil: neyin zaten işe yaradığını sorun.
- **Biri üzülürse:** bir sorun kartı ya da kişinin kendi sorusu, işsizlik gibi zor bir duruma dokunabilir. Kişinin kartı değiştirmesine, gözlemci rolünde kalmasına ya da sahneden çıkmasına izin verin ve bir sonraki aradaki zamanda onunla özel olarak konuşun.

Çeşitlemeler

- Sorun kartı olarak okulunuzdan, kuruluşunuzdan ya da yerel bir işverenden gerçek bir zorluk kullanın.
- Gençlik çalışanları için bir eğitimde, 7. adımı, bu tekniklerin gençlerle nasıl kullanılacağı hakkında bir grup konuşmasıyla değiştirin.
- Seçilen fikri denemek ve sunmak için C04 Girişimcilik için doğaçlama oyunları ile devam edin.

MODÜL D

Yansıtma

Öğrendiklerinizi adlandırın
ve sonra ne yapacağınızı söyleyin.

Sonunda gençler öğrendiklerini adlandırır. Sekiz AB anahtar yetkinliğini kullanırlar; bunları daha sonra özgeçmişte ya da iş görüşmesinde kullanabilirler.



Şekil: Modül D – Yansıtma (yapay zekâ ile oluşturulmuş görsel)

Bu modülde

ID	Araç	Dakika
D01	Günlük yansıtma grupları ("moleküller")	30
D02	Kişisel öğrenme mandalası	90
D03	Anahtar yetkinliklerle kapanış öz değerlendirmesi	60

Bu modülde şunları çalışırsınız:

- her gün küçük gruplarda geriye bakmak ve bunu kişisel bir deftere yazmak;
- nasıl değiştiğinize dair kişisel bir öğrenme mandalası çizmek;
- öğrendiklerinizi Youthpass, özgeçmiş ya da iş görüşmesi için sekiz AB anahtar yetkinliği ile adlandırmak.

MODÜL D · YANSITMA

D01 Günlük yansıtma grupları ("moleküller")

30 dk | 10-40 kişi

Süre	30 dakika	**Grup büyüklüğü**	10-40, 5-6 kişilik gruplar	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	duygusal farkındalık, iş birliği		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Her günün sonunda küçük gruplar geriye bakar: her kişi nasıl hissettiğini ve ne öğrendiğini söyler ve bunu kişisel bir deftere yazar. Her gün insanlar ayrıca öğrendiklerini iş, iş arama ya da bir iş fikrindeki kendi sonraki adımlarıyla ilişkilendirir. Birkaç gün içinde defter, gençlerin bir özgeçmişte, bir iş görüşmesinde ya da iş fikirlerinden bahsederken anahtar yetkinliklerle adlandırabileceği becerilerin bir kaydına dönüşür.

Gerekenler

Kişi başına bir defter ve kalem, her grup için daire biçiminde sandalyelerin olduğu sessiz bir köşe, flipchart üzerinde sorular, bir anahtar yetkinlikler posteri, bir zamanlayıcı.

Hazırlık

- Her günün sonunda 30 dakikalık bir zaman dilimi planlayın. İlk yansıtmadan önce Youthpass'i ve sekiz anahtar yetkinliği tanıtın. Eğitimde bu, aynı gün ayrı bir oturumdu.
- Posteri hazırlayın: okuryazarlık; çok dillilik; matematik, fen, teknoloji ve mühendislik; dijital; kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme; vatandaşlık; girişimcilik; kültürel farkındalık ve ifade.
- Tüm hafta boyunca aynı 5 ya da 6 kişilik grupları koruyun. Eğitimde son gün öğrenme mandalası (D02) için yeniden buluştular.

Adım adım

Yalnızca ilk gün

1. 5 ya da 6 kişilik gruplar oluşturun. Eğitimde gruplar "moleküller" adlı bir araçla oluşturuldu. Bunlar tüm etkinlik için yansıtma gruplarıdır. (5 dk)
2. Defterleri dağıtın. Her kişi kendisininkini bir adla ya da bir çizimle işaretler. Defterin özel olduğunu söyleyin. (3 dk)

Her gün

3. Gruplar köşelerinde birlikte oturur. (1 dk)
4. Günün iki sorusunu gösterin. İlk gün soruları: "Projenin ilk gününe yumuşak bir iniş yapmanıza ne yardımcı oldu?" ve "Grupta nasıl hissediyorsunuz?" (1 dk)
5. Her kişi tek başına düşünür ve kısa notlar yazar. (4 dk)
6. Daireyi dolaşın. Her kişi iki soruyu da yanıtlar. Diğerleri dinler ve öğüt vermez. (10 dk; sonraki günlerde, 1. ve 2. adımlar düştüğünde 18 dk)
7. Her kişi bugün öğrendiği bir şeyi, bunun hangi anahtar yetkinliğe ait olduğunu ve sonraki adımına nasıl yardımcı olabileceğini yazar: bir iş görüşmesi, bir iş başvurusu, bir eğitim seçimi ya da iş fikri. (4 dk)
8. Kapanış: her kişi günden nasıl ayrıldığı hakkında tek bir kelime söyler. (2 dk)

Değerlendirme soruları

Bunları haftanın sonunda tüm grupla kullanın.

1. Küçük bir grupta gününüz hakkında konuşmak sizin için nasıldı?

2. Öğrendiklerinizi yazarken neyi fark ettiniz?
3. Defterinizde en sık hangi anahtar yetkinlik karşınıza çıkıyor?
4. Grubunuzda açıkça konuşmanıza ne yardımcı olur?
5. Defterinizdeki hangi notu bir sonraki iş görüşmenizde, iş başvurunuzda ya da iş fikriniz hakkındaki konuşmanızda kullanabilirsiniz?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Defterde kendi dile, çizimlere ya da yüz ifadelerinden oluşan bir ölçeğe izin verin.
- **Düşük özgüven:** Herkes pas geçebilir ya da defterinden bir cümle okuyabilir.
- **Fiziksel engel:** Kimsenin hareket etmesi gerekmesin diye grupları insanların oturduğu yere göre oluşturun; yazmak yerine sesli notlara izin verin.
- **Kalabalık gruplar:** Tüm grupları aynı anda çalıştırın; her birinin kendi zaman tutucusu olsun.
- **Çevrimiçi:** Her gün aynı 5 ya da 6 kişilik ayrı odaları kullanın ve soruları sohbette paylaşın.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- İlk gün şu konuda anlaşın: grupta söylenenler grupta kalır.
- Bu bir terapi değildir. Biri üzülürse turu durdurun, ona teşekkür edin ve bir ara ya da pas geçme önerin. Sonrasında onunla yalnız konuşun ve daha fazla destek için onu nereye yönlendireceğinizi bilin.
- Grupları sabit tutun, çünkü güven zaman ister. Kısa tutun, çünkü insanlar günün sonunda yorgundur.

Çeşitlemeler

- **Sonraki günler için sorular.** Sonraki günlerde yeni sorular kullanabilirsiniz: "Bugün size ne yardımcı oldu?", "Bugün kendiniz hakkında ne öğrendiniz?", "Bugün ne zordu ve bununla nasıl başa çıktınız?", "Bugünden neler bir sonraki iş görüşmenizde ya da iş fikrinizde size yardımcı olabilir?", "Bu etkinlikten sonra işe ya da girişiminize doğru atabileceğiniz küçük bir adım nedir?"
- **Kapanış.** Son gün, defteri öğrenme mandalası (D02) ve öz değerlendirme (D03) için kullanın.

D02

MODÜL D · YANSITMA

Kişisel öğrenme mandalası

90 dk | 5-40 kişi

Süre	90 dakika	**Grup büyüklüğü**	5-40, 5-6 kişilik gruplar	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	duygusal farkındalık, özgüven		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Bir eğitimin ya da atölye serisinin sonunda her kişi, içinde nasıl değiştiğine dair bir mandala, yani dairelerden oluşan bir resim çizer. Ayrıca bu değişimi, çalışma hayatında, kariyerinde ya da girişiminde istediği şeye ve ona doğru atacağı bir sonraki adıma bağlar. Çizim, duyguları kelimelere dökmekte zorlanan insanlara yardımcı olur ve küçük bir grupta paylaşmak birlikte geçen zamanı kapatır.

Gerekenler

Kişi başına A3 kâğıt, renkli kalemler ve işaretleyiciler, daire çizmek için bir tabak ve bir bardak, masalar ya da temiz bir zemin, sessiz müzik (isteğe bağlı).

Hazırlık

- Etkinlik sırasında buluşan aynı 5 ya da 6 kişilik grupları kullanın. Eğitimde bunlar günlük yansıtma gruplarıydı (D01).
- İç ve dış daireli kendi örnek mandalanızı çizin.
- Her daire için bir yönerge hazırlayın. İç daire: "İçimde ne değişti? Şimdi kendimi nasıl görüyorum? Çalışma hayatımda, kariyerimde ya da girişimimde ne istiyorum?" Dış daire: "Başkalarıyla davranışımda ne kıpırdadı? İstediğime doğru bir sonraki adımım nedir, örneğin bir iş başvurusu, bir eğitim kursu, bir işverenle konuşma ya da bir iş fikrini denemek?"

Adım adım

1. Amacı açıklayın: tüm etkinliğe ve kendi değişiminize geriye bakmak. (3 dk)
2. Örneğinizi gösterin. Doğru ya da yanlış bir çizim yoktur. Renkler, şekiller, semboller ve kelimeler serbesttir. (3 dk)
3. Her kişi küçük bir iç daire ve büyük bir dış daire çizer. (2 dk)
4. İç daire yönergesini okuyun. İnsanlar iç daireyi sessizce doldurur. (15 dk)
5. Dış daire yönergesini okuyun. İnsanlar dış daireyi sessizce doldurur. (15 dk)
6. Her kişi mandalanın altına onu özetleyen bir cümle ve işe ya da bir girişime doğru bir sonraki adımı bir tarihle birlikte yazar. (5 dk)
7. Küçük gruplarında her kişi mandalasını gösterir ve ne anlama geldiğini söyler. Diğerleri dinler. (35 dk)
8. Her kişi bu grupta nasıl hissettiği hakkında bir şey söyler, sonra mandalasını eve götürür. (12 dk)

Değerlendirme soruları

1. Konuşmak yerine çizmek nasıldı?
2. Merkeze ne koydunuz ve neden?
3. Kendi mandalanızda sizi ne şaşırttı?
4. Zor bir anda, örneğin bir iş reddinden sonra ya da bir iş fikri işe yaramadığında, bu değişimi hatırlamanıza ne yardımcı olacak?

5. Mandalanız, bir işverene ya da bir müşteriye neler yapabildiğinizi ve ne istediğinizi anlatmanıza nasıl yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Yönergeleri jestlerle yavaşça söyleyin; paylaşım, göstermek ve birkaç kelimeden oluşabilir.
- **Düşük özgüven:** Kimsenin iyi çizmesi gerekmez; insanlar yalnızca bir bölümü paylaşabilir ya da pas geçebilir.
- **Fiziksel engel:** Kalın işaretleyiciler, bantla sabitlenmiş kâğıt, etiketler ya da onlar için çizen bir partner sunun.
- **Kalabalık gruplar:** Tüm grupları aynı anda çalıştırın ve tüm grupla tur yapmak yerine bir galeri gezisiyle bitirin.
- **Çevrimiçi:** İnsanlar kâğıda çizer ve 5 ya da 6 kişilik ayrı odalarda kameraya gösterir.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- İnsanlar çizerken odayı sakin tutun. Çizimleri yorumlamayın; ne anlama geldiklerini sorun.
- Bu, insanlar veda etmekten zaten üzüntü duyuyor olabilecekleri sonda gelir. Biri üzülürse ona zaman verin, teşekkür edin ve bir ara ya da yalnız bir konuşma önerin. Hiç kimse güçlü bir duyguyla yalnız ayrılmamalı.
- Mandalalar özeldir. Fotoğraf çekmeden önce sorun.

Çeşitlemeler

- **Kısa sürüm.** Yalnızca bir daire kullanın: "Bende ne değişti?"
- **Defterle.** Çizmeden önce insanlar D01'deki defterlerini beş dakika okur.

D03

MODÜL D · YANSITMA

Anahtar yetkinliklerle kapanış öz değerlendirmesi

60 dk | 4-40 kişi

Süre	60 dakika	**Grup büyüklüğü**	4-40, bireysel çalışma ve ikili	**Yaş**	15+
Düzey	temel	**Dayanıklılık odağı**	özgüven, hedef belirleme		
Youthpass yetkinliği	Kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme yetkinliği				

Neden kullanılır?

Bir etkinliğin sonunda her kişi, işverenlerin ve iş hayatının aradığı anahtar yetkinliklerle, örneğin girişimcilik ile kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme ile, öğrendiklerini adlandırır. Bunu bir çizgi üzerinde gösterir, "Yapabilirim..." cümlelerine dönüştürür ve bir partnerin ne gördüğünü dinler. Bu cümleleri Youthpass'te, bir özgeçmişte, bir iş görüşmesinde ya da bir iş planında kullanabilirler ve işe ya da bir girişime doğru somut bir sonraki adımla ayrılırlar.

Gerekenler

Yerde bir çizgi için koli bandı (yaklaşık 5 metre), iki işaret ("biraz" ve "çok"), bir anahtar yetkinlikler posteri, D01'deki defterler (kullanıldıysa), kâğıt ve kalemler, Youthpass erişimi ya da basit bir öz değerlendirme formu, katılım belgeleri ya da katılım mektupları. İsteğe bağlı: kısa bir değerlendirme formu.

Hazırlık

- Posteri hazırlayın: okuryazarlık; çok dillilik; matematik, fen, teknoloji ve mühendislik; dijital; kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme; vatandaşlık; girişimcilik; kültürel farkındalık ve ifade.
- Çizgiyi yere bantlayın. Bir uca "biraz", diğer uca "çok" koyun.
- Çizgi için üç ya da dört yetkinlik seçin. İstihdam edilebilirlik ve iş için en önemli olan ikisiyle başlayın: girişimcilik (fikirler, harekete geçme, değer yaratmak için başkalarıyla çalışma) ile kişisel, sosyal ve öğrenmeyi öğrenme (değişimle baş etme, ekip çalışması, yeni şeyler öğrenme). Bir ya da iki tane daha ekleyin, örneğin çok dillilik ya da dijital.
- Bir Erasmus+ projesinde Youthpass sertifikalarını hazırlayın. Aksi hâlde basit bir katılım mektubu hazırlayın.
- İsteğe bağlı: beş kısa soruyu geçmeyen bir değerlendirme formu hazırlayın.

Adım adım

1. **İsteğe bağlı: hızlı değerlendirme.** Bunun insanlarla değil, etkinlikle ilgili olduğunu ve anonim olduğunu söyleyin. Her kişi kısa formu doldurur. Atlarsanız bu 5 dakikayı 7. adıma verin. (5 dk)
2. Amacı açıklayın: "Ne öğrendiğinize siz karar verirsiniz. Kimse sizi notlandırmaz." Çizgiyi ve iki ucu gösterin. (3 dk)
3. Posteri gösterin. Her yetkinliği etkinlikten bir ve işten bir örnekle tek cümlede açıklayın, örneğin "Gruba bir fikir sundunuz. Bu girişimciliktir." (7 dk)
4. Her kişi defterini okur ya da geriye düşünür ve en önemli öğrenmeyi işaretler. (5 dk)
5. **Çizgide yürüyün.** Bir yetkinlik söyleyin. Herkes, o yetkinlikte kendini geliştirdiğini hissettiği yerde çizgide durur. İki ya da üç gönüllüye sorun: "Bu hafta sizi buraya koyan ne yaptınız?" Seçilen her yetkinlik için tekrarlayın. (12 dk)
6. Her kişi "çok"a en yakın durduğu iki ya da üç yetkinliği seçer. Her biri için bir iş görüşmesinde söyleyebileceği ya da bir özgeçmişe yazabileceği bir "Yapabilirim..." cümlesi yazar, örneğin "Bir grup yabancıya bir fikri sunabilirim." Şunu yanıtlarlar: "Bunu nerede öğrendim? Yapabildiğimi nasıl biliyorum?" (10 dk)

7. **İkililer.** Her kişi bir "Yapabilirim..." cümlesini yüksek sesle okur. Partner, etkinlik sırasında o kişinin yaptığını gördüğü bir şeyi söyler. Sonra partner sorar: "Bir işe, bir eğitim kursuna ya da girişiminize doğru somut bir sonraki adım nedir ve bunu ne zaman yapacaksınız?" Yer değiştirin. (8 dk)
8. Her kişi cümlelerini Youthpass'e ya da öz değerlendirme formuna kopyalar. (5 dk)
9. Sertifikaları tek tek dağıtın. Her kişinin adını söyleyin ve teşekkür edin. (5 dk)

Değerlendirme soruları

1. Çizgide beklentinizden en uzakta nerede durdunuz?
2. Hangi yetkinliği bir "Yapabilirim..." cümlesine dönüştürmek en kolaydı? Hangisi en zordu?
3. Partneriniz sizde, sizin kendinizde görmediğiniz neyi gördü?
4. Bir iş görüşmesinde ya da olası bir müşteriye hangi "Yapabilirim..." cümlesini ilk söylerdiniz ve neden?
5. İşe ya da girişiminize doğru bir sonraki adımınız nedir ve size bu konuda kim yardımcı olabilir?

Uyarlayın

- **Düşük dil düzeyi:** Her yetkinliği bir resimle gösterin. Kendi dile, kısa "Yapabilirim..." cümlelerine ya da bir partner yazarken konuşmaya izin verin.
- **Düşük özgüven:** Kimsenin çizgideki yerini açıklaması gerekmez. İkili adım isteğe bağlıdır ve insanlar serbestçe konuşmak yerine bir cümle okuyabilir.
- **Fiziksel engel:** Bir masanın üzerinde kâğıt bir çizgi ve bir bozuk para ya da etiket kullanın ya da insanlar 1'den 10'a kadar parmak kaldırsın. Yazma, sesli not ya da bir yazıcı sunun. Sertifikayı kişinin yerine götürün.
- **Kalabalık gruplar:** İki ya da üç çizgi bantlayın. Birkaç kolaylaştırıcı yazma işinde yardım eder. Sertifikalar küçük gruplar hâlinde verilir.
- **Çevrimiçi:** Çizgiyi ortak bir beyaz tahtaya çizin; her kişi bir etiketi hareket ettirir. İkililer için ayrı odalar ve bir çevrimiçi form kullanın; isimleri yüksek sesle okurken sertifikaları e-postayla gönderin.

Kolaylaştırıcı ipuçları

- Etkinliğe dair her değerlendirmeyi kısa ve ayrı tutun, böylece kimse öğrenmesinin notlandırıldığını hissetmez.
- Çizgi, koçlukta olduğu gibi bir ölçektir (B03). Üzerindeki her yer olur. İnsanları oraya neyin koyduğunu sorun; neden daha ileride olmadıklarını sormayın.
- Bazı gençlerin okulda değerlendirmeyle ilgili kötü deneyimleri olmuştur. Biri üzülür ya da tıkanırsa yanında oturun, yaptığı bir şeyi sorun, bunu tek bir cümleye dönüştürmesine yardım edin ve ara önerin.
- İnsanların kendileri hakkında yazdıklarını düzeltmeyin. Daha somut hâle getirmek için sorular sorun.

Çeşitlemeler

- **Youthpass olmadan.** Erasmus+ dışında, sekiz yetkinliğin ve 6. adımdaki soruların yer aldığı basit bir form kullanın.
- **Öncesi ve sonrası.** İlk gün de çizgide yürüyün. Son gün insanlar nerede durduklarını karşılaştırır.

Hazır atölye planları

Her plan yalnızca bu araç setindeki araçları kullanır. Tüm planlar aynı sırayı izler: doğaçlama (Modül A), koçluk (Modül B), ikisini birleştiren araçlar (Modül C) ve kısa bir yansıtma (Modül D). ID, tam adımları, malzemeleri ve "Uyarlayın" fikirlerini nerede bulacağınızı söyler. Bazı araçlar burada kendi açıklamalarından daha kısadır. Tablo hangi adımların kullanılacağını söyler.

Plan 1: Eğitimde, istihdamda ya da mesleki eğitimde olmayan gençlerle (NEET) ilk buluşma

Hedef grup: Henüz birbirini tanımayan, çoğunlukla düşük özgüvenli ya da karışık dilli, 15-30 yaş arası 10 ila 24 genç. **Süre:** 160 dakika. **Amaç:** Baskı olmadan birlikte oynamak, kendi güçlü yönlerini söylemek, gerçek bir sorun için yeni fikirler bulmak ve geri gelmek istemek.

Süre	Araç	Amaç ve burada nasıl uygulanır
0:00–0:05	Karşılama	Bugün neler olacağını ve herkesin "pas" diyebileceğini söyleyin.
0:05–0:25	A01 "Evet, ve"	İkili. Konu: "Bir gençlik etkinliği düzenliyoruz". Tam süre.
0:25–0:55	B01 Kaynak toplama	İkili. Tam süre.
0:55–1:05	Ara	
1:05–2:15	C05 Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik	4 ya da 5 kişilik gruplar. 1-7. adımları ve 9. adımı kullanın. 8. adımı (üçlü koçluk) atlayın, çünkü grup henüz koçluk rollerini bilmiyor. Hafif sorun kartları kullanın. Değerlendirmede 3. soruyu atlayın.
2:15–2:35	D01 Günlük yansıtma grupları	İlk gün sürümü. 1-2. adımlar 5 dk, 3-5. adımlar 5 dk, 6. adım 5 dk, 7-8. adımlar 5 dk.
2:35–2:40	Kapanış	Bir sonraki buluşmanın ne zaman olduğunu söyleyin.

Toplam: 160 dakika.

Notlar: Kimse tek başına sunum yapmaz: A01 ve B01 ikili kalır ve C05 sahneleri grup görevidir. Tüm bloklar oturarak yapılır. Çevrimiçi: iki buluşma (A01 ve B01, sonra C05 ve D01).

Değerlendirme:

1. Bugün beklemediğiniz neyi yaptınız?
2. Hangi güçlü yönünüzü yüksek sesle söylediniz?
3. Sahnelerdeki hangi yeni fikri denemek isterdiniz?

Sonraki adım: Aynı D01 gruplarını koruyun. Sonra B02 ve B04 ile koçluk rollerini öğrenin (16+), ardından C05'i tam olarak uygulayın. Kursu D02 ya da D03 ile bitirin.

Plan 2: Okul ya da kariyer seçen lise öğrencileri

Hedef grup: Bir okul, eğitim kursu ya da ilk iş seçmesi gereken, 16-19 yaş arası 12 ila 30 öğrenci. **Süre:** 230 dakika. **Amaç:** Koçluk rollerini öğrenmek, bir seçime dört yönden bakmak, bir karakter olarak bir çözüme doğru yürümek ve neler yapabildiklerini yazmak.

Süre	Araç	Amaç ve burada nasıl uygulanır
0:00–0:05	Karşılama	Kimsenin özel şeyleri paylaşması gerekmez. Herkes "pas" diyebilir.
0:05–0:25	A01 "Evet, ve"	İkili. Konu: "Bir okul etkinliği düzenliyoruz". Tam süre.
0:25–1:10	B02 Koçluk üçlüsü rolleri	Üçlüler. Yalnızca bir tur. 1. adım 6 dk. 2-4. adımlar 7 dk. 5. adım 20 dk. 6. ve 7. adımlar 3'er dk. 8. ve 9. adımları atlayın. 10. adım 6 dk. Üçlüleri C03 için koruyun.
1:10–1:25	Ara	
1:25–2:20	C03 Kariyer ikilemi	B02'dekiyle aynı üçlüler. Her kişi B02'de almadığı bir rolü alır. Danışan, bir okul ya da kariyer ikilemi getirir. 1-7. adımlar tam. 8. adım 8 dk: aracı uyarlamayı değil, bulunan kaynakları ve sonraki adımları konuşun. 9. adımı atlayın.
2:20–2:30	Ara	
2:30–3:30	C02 Doğaçlama Çözüm Yürüyüşü	İkili. Karakter bir okul ya da kariyer seçimiyle karşı karşıyadır. 1. adım 5 dk. Her yürüyen 9. adımdaki kısa biçimi kullanır: karakter 5 dk, yürüyüş (3-7. adımlar) 16 dk, rolden çıkış 2 dk. 6. adımda iki ya da üç daha büyük adım atın. 10. adım 9 dk.
3:30–3:45	D03 Kapanış öz değerlendirmesi	2-3. adımlar 5 dk. 6. adım 10 dk: öğrenciler posterden iki yetkinlik seçer. Diğer adımları atlayın.
3:45–3:50	Kapanış	Her öğrencinin gelecek hafta yapacağı bir şey.

Toplam: 230 dakika.

Notlar: C02 ve C03 "orta" düzeydedir. Öğrenciler kendilerini değil, bir ikilemi olan "birini" ya da bir karakteri oynar ve bir seçeneği atlayabilir ya da herhangi bir sayıda durabilir. Seçimler aile, para ya da göçle bağlantılı olabilir: bir seçimin neden zor olduğunu sormayın. Çevrimiçi: iki buluşma (A01, B02 ve C03, sonra C02 ve D03).

Değerlendirme:

1. Bugün hangi güçlü yönleri fark ettiniz?
2. "A ve B" ya da "Hiçbiri"ne baktığınızda ne değişti?
3. Bu ay kendi ilk küçük adımınız ne olabilir?

Sonraki adım: Öğrenciler "Yapabilirim..." cümlelerini bir özgeçmiş ya da başvuru için saklar. Daha sonra bir hedef için C01'i kullanın. Öğrencilere bireysel kariyer danışmanlığını nereden alabileceklerini söyleyin.

Plan 3: Bir iş fikrini deneyen gençler

Hedef grup: İlk bir iş fikri olan ya da serbest çalışmayı merak eden, 16-30 yaş arası 8 ila 24 genç. **Süre:** 230 dakika. **Amaç:** Kaynakları adlandırmak, başarısızlık korkusu olmadan fikir üretmek, kendi fikrini sunmak, ne kadar hazır olduğunu kontrol etmek ve bir iş tercihine dört yönden bakmak.

Öncesinde: Her kişiden küçük bir iş fikri getirmesini isteyin. C05 sorun kartlarını iş fikirlerinin zorluklarından yazın, örneğin "İlk müşterilerimi nasıl bulurum?" C04 koçluk sorularını bir flipchart'a yazın.

Süre	Araç	Amaç ve burada nasıl uygulanır
0:00–0:05	Karşılama	Yanlış fikir yoktur. Herkes "pas" diyebilir.
0:05–0:25	A01 "Evet, ve"	İkili. Konu: "Küçük bir kafe açıyoruz". Tam süre.
0:25–0:55	B01 Kaynak toplama	İkili. Tam süre. 4. değerlendirme sorusunda, bir kaynağın iş fikrine nasıl yardımcı olabileceğini sorun.
0:55–1:35	C05 Doğaçlamayla yaratıcılık ve yenilik	İş sorunu kartlarıyla 4 ya da 5 kişilik gruplar. 1. adımı ve 3-6. adımları kullanın. 2., 7., 8. ve 9. adımları atlayın.
1:35–1:50	Ara	
1:50–2:30	C04 Girişimcilik için doğaçlama oyunları	İkili, sonra üçlü; her kişinin kendi fikriyle. 1. adım 3 dk. 2-5. adımları atlayın. 6. ve 7. adımlar tam. 8. adım 3 dk: her kişi küçük bir adım söyler.
2:30–3:25	C03 Kariyer ikilemi	Üçlüler. "İş fikri" çeşitlemesini kullanın, örneğin çevrimiçi satmak (A), küçük bir dükkân açmak (B), ikisi de, hiçbiri. 1-7. adımlar tam. 8. adım 8 dk: bulunan kaynakları ve fikir için sonraki adımları konuşun. 9. adımı atlayın.
3:25–3:45	D01 Günlük yansıtma grupları	Plan 1'deki gibi. 7. adımda öğrenmeyi girişimcilik yetkinliğiyle ilişkilendirin.
3:45–3:50	Kapanış	Fikriniz için bir sonraki adım.

Toplam: 230 dakika.

Notlar: Gerçek kişisel girişim başarısızlıklarını oyun malzemesi olarak kullanmayın. Gönüllü isteyin, asla kendiniz seçmeyin. C03 "orta" düzeydedir: grup hiç koçluk denememişse B02'yi daha önceki bir buluşmada uygulayın. Çevrimiçi: iki buluşma (A01, B01 ve C05, sonra C04, C03 ve D01).

Değerlendirme:

1. Hangi kötü fikir yararlı bir fikre dönüştü?
2. Fikrinize hangi sayıyı verdiniz ve neler zaten işe yarıyor?
3. Önümüzdeki iki hafta içinde fikrinizle hangi küçük testi yapabilirsiniz?

Sonraki adım: Her kişi fikri dener, örneğin üç olası müşteriyle konuşarak. Daha sonra bir karar için C02'yi, birbirinize koçluk yapmak için B04 ve B03'ü kullanın. Bir girişim merkezi gibi yerel iş danışmanlığına yönlendirin.

Planlarda kullanılan araçlar

Araç	Plan 1	Plan 2	Plan 3
A01	evet	evet	evet
B01	evet		evet
B02		evet	
C02		evet	
C03		evet	evet
C04			evet
C05	evet		evet
D01	evet		evet
D03		evet	

Yalnızca sonraki adım olarak anılanlar: B03, B04, C01, D02.

Sözlük

Etkin dinleme. Tam dikkatle, sözü kesmeden dinlemek ve anladığınızı göstermek. B02'de koç tarafından kullanılır.

Beyin fırtınası. Bir grupta çok sayıda fikri yargılamadan hızla toplamak. C05'te gruplar önce "en kötü" fikirleri toplar.

Ayrı oda. Çevrimiçi bir toplantı içinde, ikililerin ya da küçük grupların tüm gruba dönmeden önce çalıştığı ayrı küçük oda.

Koç. Bir koçluk görüşmesinde soru soran ve öğüt vermeden dinleyen kişi.

Koçluk anlaşması. Bir koçluk görüşmesinin başlangıcı: danışanın görüşmeden ne istediği, ne kadar zaman olduğu ve görüşmenin özel kalacağı. B03'ün 3. adımı.

Koçluk üçlüsü (üçlü). Koçluk uygulayan üç kişi: danışan, koç ve gözlemci. Rolleri değiştirirler.

Danışan. Koçlukta gerçek bir durum getiren ve ilerlemek için bir yol isteyen kişi.

CROW. Bir doğaçlama sahnesi için çerçeve: Karakter (Character), Rol (Role), Amaç (Objective), Yer (Where). A02'de kullanılır.

Değerlendirme. Bir araçtan sonra, ne olduğu, nasıl hissettirdiği, ne öğrenildiği ve nasıl kullanılacağı hakkındaki konuşma.

Enerji oyunu. Bir grubun enerjisini yükseltmek için kısa, hareketli bir oyun. Bu araç setinde enerji oyunu yoktur.

Erasmus+. Eğitim, öğretim, gençlik ve spor için Avrupa Birliği programı.

İstisna sorusu. Sorunun daha küçük olduğu zamanlar hakkında bir soru, örneğin "Ne zaman biraz daha iyiydi? O zaman size ne yardımcı oldu?" B02 ve B03'te kullanılır.

Örgün ve yaygın eğitim. Örgün: sertifikaya ya da diplomaya götüren okul ve üniversite öğrenimi. Yaygın: okulun dışında, örneğin gençlik çalışmasında, planlı ve gönüllü öğrenme.

Galeri gezisi. İnsanlar çalışmalarını masalara ya da duvarlara koyar ve başkalarının çalışmalarına bakmak için dolaşır. D02'de kalabalık gruplar için kullanılır.

Doğaçlama (impro, improv). Senaryosuz oynamak. Oyuncular sahneyi o anda birlikte yaratır.

Anahtar yetkinlikler. Yaşam ve iş için becerilerin, bilgilerin ve tutumların sekiz AB alanı. Youthpass öğrenmeyi anlatmak için bunları kullanır.

Mandala. D02'de, bir kişinin etkinlik sırasındaki değişimini gösteren, iç ve dış daireli bir çizim.

Mim. Yalnızca beden ve yüzle, kelimesiz oynamak. Mim-CROW, A02'nin kelimesiz sürümüdür.

Mucize soru. Bir kişiyi hedefine ulaştığını hayal etmeye davet eden soru. Eğitimde: "Hedefinize ya da hayalinize ulaştığınızı varsayın. Hayatınızda ne farklı?"

Moleküller. D01'de, eğitimde 5 ya da 6 kişilik küçük yansıtma gruplarını oluşturmak için kullanılan araç.

Gözlemci. Bir koçluk üçlüsünde izleyen ve danışanın güçlü yönlerini ve kaynaklarını not eden kişi.

Teklif. Doğaçlamada bir oyuncunun söylediği ya da yaptığı, partnerin kullanıp üzerine koyabileceği her şey. "Yanlış" bir fikir de bir tekliftir.

Sunum (pitch). Bir fikri, satın alabilecek ya da destekleyebilecek insanlara tanıtmak için, çoğunlukla bir dakikalık çok kısa bir konuşma.

İstenen gelecek. Bir kişinin istediği, ayrıntılı anlatılan gelecek: ne yaptığı, nasıl hissettiği, kimin fark ettiği.

Dayanıklılık. Değişim ve zorlukla baş etme, uyum sağlama ve bir hedefe doğru ilerlemeyi sürdürme becerisi.

Kaynak dedikodusu. Üçlü gruplarda iki kişi, üçüncü kişi sessizce dinlerken onun güçlü yönlerini söyler. B01, B02 ve C03'te kullanılır.

Kaynaklar. Bir kişinin bir zorlukla başa çıkmak için kullanabileceği şeyler: güçlü yönler, beceriler, deneyimler, ilişkiler ve destek.

Toparlama. Bir koçluk görüşmesinin sonu: koç hedefi ve sonraki adımı özetler, danışan neyin yararlı olduğunu söyler. B03'ün 7. adımı.

Ölçekleme (1'den 10'a kadar ölçek). Kişi şu an nerede olduğunu puanlar, 10 istenen gelecektir; sonra bir adım yukarısının ne olacağına bakar.

Sahne. Başı ve sonu olan, bir "sahnede" izleyicilerin önünde ya da küçük bir grupta oynanan kısa bir doğaçlama oyun parçası.

Ortak beyaz tahta. Herkesin aynı anda yazabildiği, çizebildiği ya da işaretçileri hareket ettirebildiği çevrimiçi bir sayfa.

Çözüm odaklı koçluk. Sorunun nedenlerine değil, hedeflere, güçlü yönlere ve zaten işe yarayanlara bakan koçluk.

Çözüm Yürüyüşü. Bir kişinin yerdeki 1'den 10'a kadar bir ölçekte yürümesi. C02'de yürürken bir karakter oynar.

Statü. Doğaçlamada, bir kişinin başkalarına karşı ne kadar güç gösterdiği. Oyuncular A06'da yüksek ve düşük statüyü çalışır.

Rolden çıkmak. Bir sahneden sonra bir karakterden ayrılmak, örneğin bedeni silkeleyip kendi adını söyleyerek; böylece karakterin duyguları sahnede kalır.

Durma işareti. Bir konuşmadan önce kararlaştırılan, örneğin kaldırılmış bir el gibi, konuşmayı açıklama olmadan hemen durduran işaret. B05'te kullanılır.

"Evet, ve". Partnerinizin fikrini kabul edin ("evet") ve ona ekleyin ("ve"). Tersi, engellemektir.

Youthpass. Erasmus+ gençlik projelerindeki öğrenme için sertifikalı Avrupa tanıma aracı.

Co-funded by
the European Union

Resilient Transitions Toolkit

Kariyer değişikliği yaşayan gençler için koçluk ve doğaçlama araçları

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

Web sitesi: https://entreact.eu

Bu eser, Creative Commons Atıf-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası (CC BY-SA 4.0) lisansı ile lisanslanmıştır. https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği'nin ya da MOVIT Ulusal Ajansı'nın görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği de hibeyi veren makam da bunlardan sorumlu tutulamaz.