



Številka projekta: 2017-1-SI01-KA202-035580

Mreženje za podjetništvo

Priročnik za učitelje



Sofinancira program
Evropske unije
Erasmus+

Projekt:

NET - ENT - Networking for Entrepreneurship / Mreženje za podjetništvo

Priročnik za učitelje

Partnerji:

- Šolski center Nova Gorica, Nova Gorica, Slovenija
- Srednja šola za oblikovanje in fotografijo Ljubljana, Ljubljana, Slovenija
- Univerza uporabnih znanosti Haaga-Helia (Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu), Helsinki, Finska
- Politehniški center Txorierrri (Politeknika Ikastegia Txorierrri), Derio, Španija
- City of Glasgow College, Glasgow, Združeno Kraljestvo

Založnik: Šolski center Nova Gorica

Urednik: Rosana Pahor

Avtorji: Rosana Pahor, Tanja Ušaj Hvalič, Saša Vitežnik Jelen, Damijan Kracina, Aleksandra Ardalić, Kepa Larrondo, Päivi Williams, Sonja Kuosmanen, Maria Haukka, Marika Alhonen, Pirjo Purovesi, Barbara Aitkenhead, James Wilson

Prevajanje in lektoriranje: Marko Celinšek Kaličanin

Oblikovanje: Lettim studio, d.o.o., Slovenija

Javno objavljeno: 2020

Elektronska izdaja

Format: pdf

URL: http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/prirocnik_za_ucitelje.pdf

Sofinancira program Evropske unije Erasmus +

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v
Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

[COBISS.SI-ID=305128448](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:si:coibis:305128448)

[ISBN 978-961-93323-9-9 \(pdf\)](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:si:coibis:305128448)

PRIROČNIK ZA UČITELJE

1.	Uvod – osnovna ideja modula NET-ENT	3
2.	O učbeniku za dijake in pridobljenih kompetencah dijakov	5
3.	Delo v timih in mreženje	9
4.	Pilotna izvedba modula NET-ENT	15
4.1.	Slovenija	15
4.2.	Finska	21
4.3.	Španija	22
4.4.	Združeno kraljestvo	24
5.	Usposabljanje izobraževalcev – coaching – inovacije v učenju in poučevanju	25
6.	Zaključek	59
7.	Viri	61



1. Uvod — osnovna ideja modula NET-ENT

Pomembna prioriteta tega projekta je povečanje zaposljivosti mladih. Če želimo to doseči, moramo pri mladih razvijati podjetniško miselnost in kulturo. Ugotoviti pa moramo, katera znanja, spretnosti in pristope morajo mladi osvojiti, da bi postali bolj zaposljivi in podjetni.

EntreComp: Okvir podjetniških kompetenc (The Entrepreneurship Competence Framework) (<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>) podaja naslednjo definicijo: „Smisel za iniciativnost in podjetnost lahko na grobo definiramo kot zmožnost, da **ideje pretvorimo v dejanja**, in sicer take ideje, ki ustvarjajo vrednost, za druge ljudi.“

Pretvarjanje idej v dejanja je tudi osnovna ideja projekta NET-ENT (Networking for Entrepreneurship). **Mednarodni modul NET-ENT** omogoča udeležencem **aktivno udeležbo v celotnem procesu nastajanja tržno uspešnega izdelka** – od ideje do končnega produkta.

Modul sestavlja:

1. del – Osebna rast in razvoj podjetniške miselnosti

2. del – Razvoj tržno uspešnega izdelka (podjetja)

Za razvoj tržno uspešnih izdelkov in vzpostavitev uspešnega podjetja je zelo pomembno povezovanje znanja in spretnosti z različnih področij (za doseg skupnega cilja). Ta področja so poslovanje in trženje, industrijsko in grafično oblikovanje ter izdelava izdelka – proizvodnja. Omenjena področja bi se morala med seboj povezovati, vendar pa je dejansko stanje v šolskem sistemu ravno obratno. Izkušeni strokovnjaki iz različnih področij se izobražujejo v različnih programih in nimajo med seboj nobenega stika ali pa je ta zelo naključen. Namen tega modula je med seboj povezati tri **različne šolske programe** (proizvodnja, trženje in oblikovanje), **v doseganju skupnega cilja**. Cilj je ustvariti uporabne visokokakovostne izdelke, ki so tržno zanimivi, primerno oblikovani in imajo velik potencial na trgu.

Za dijake v tem procesu je zelo pomembno, da pridobijo sodobna praktična znanja, kar je mogoče uresničiti le z načrtnim vključevanjem strokovnjakov iz podjetij v učni proces. Zato nameravamo učni načrt razviti in nadgraditi na takšen način, da bo **vključeval učenje s strokovnjaki iz podjetij** (na različnih področjih in v različnih oblikah – delavnice, mentorstvo, svetovanje itd.).

Za doseg tega cilja so potrebne **inovativne metode izobraževanja – novi pristopi k poučevanju in učenju**. Učitelji so tisti, ki lahko motivirajo in spodbujajo dijake. S tem priročnikom bodo lahko spremenili svoje učne metode in se spopadli z novimi izzivi. Učitelji morajo podpirati dijake, imeti strokoven odnos in biti vir navdiha skozi celoten postopek; od samega začetka, skozi spremljanje napredka, pa vse do končnega cilja. **Učitelji** ne bodo imeli več svoje običajne vloge. Postali bodo mentorji / coachi in uporabljali bodo inovativne metode poučevanja, v učni proces bodo vključevali strokovnjake iz podjetij in učitelje iz drugih šol (programov), iskali pa bodo tudi druge povezave, ki bi lahko bile koristne za razvoj ideje. V modulu NET-ENT učitelji in dijaki dejansko **soustvarjajo proces učenja / poučevanja**, po potrebi pa vanj vključijo tudi strokovnjake iz podjetij ali druge akterje.

Mreženje oz. povezovanje v modulu NET-ENT pomeni:

- sodelovanje med različnimi šolskimi programi, šolami,
- vzpostavljanje mrež med dijaki in učitelji različnih programov,
- povezovanje izobraževanja s trgom dela preko vključevanja strokovnjakov z različnih področij / podjetij v učni proces,
- mreženje in izmenjavo izkušenj iz različnih držav EU.

Vedno lahko dodate še več, da razvijete svojo idejo.

Namen tega priročnika je:

- učiteljem približati delovni proces modula NET-ENT,
- izobraziti učitelje o coachingu in njegovi uporabnosti v učnem procesu,
- razložiti, kako se uporablja učbenik za dijake.

Več informacij o projektu je na voljo na spletni strani EU, kjer najdete tudi vse rezultate projekta:

- **Poročilo o trenutnem stanju v partnerskih državah pred projektom**
- **Priročnik za učitelje / izobraževalce**
- **Učbenik za dijake**
- **Digitalna orodja za dijake in učitelje**
- **Predlog novega mednarodnega učnega načrta modula NET-ENT**

Povezava: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/6732d822-1b78-46a0-8135-c505f3917f02>

Tekom dvoletnega postopka ustvarjanja končnih različic intelektualnih rezultatov projekta NET-ENT je bila vzpostavljena tudi spletna stran projekta.

Povezava: <http://netent.scng.si/>

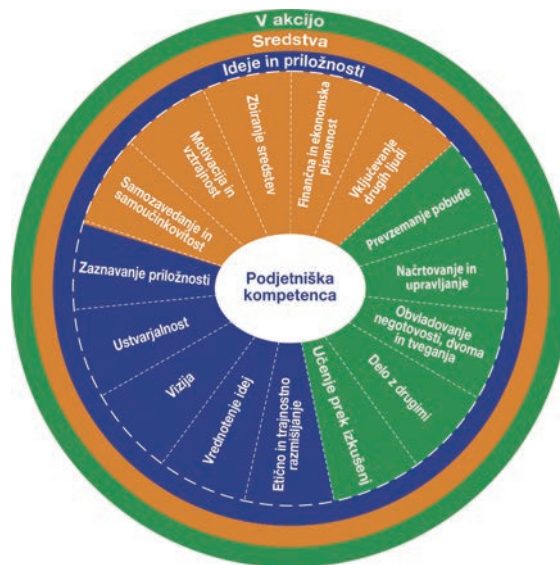
Sedaj pa, če želite izvedeti več o modulu NET-ENT, lahko nadaljujete z naslednjim poglavjem, lahko pa ga preprosto preskočite in se poučite o inovativnih metodah poučevanja in učenja v poglavju Usposabljanje izobraževalcev – coaching – inovacije v učenju in poučevanju. Nenazadnje je samo od vas odvisno kako boste pristopili k svoji učni izkušnji.

2.0 učbeniku za dijake in pridobljenih kompetencah dijakov

Kot smo omenili že v uvodu, je priročnik za učitelje obenem namenjen tudi podpori oziroma usmerjanju pri uporabi učbenika za dijake, ki je bil pripravljen v okviru projekta NET-ENT. Pri pripravi vsebine učbenika ne smemo spregledati vprašanj, povezanih s kompetencami, ki jih želimo razvijati.

Ker je ključna kompetenca, ki jo pridobimo s pomočjo modula, podjetniška kompetenca, smo kot izhodišče za razpravo uporabili okvir podjetniških kompetenc EntreComp (<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>). Na strani 10 je navedeno:

»Idejni model EntreComp je sestavljen iz dveh glavnih dimenzij, in sicer iz treh področij kompetenc, ki neposredno odražajo opredelitev podjetništva kot zmožnost pretvorbe idej v dejanja z namenom ustvarjanja vrednosti za druge ljudi, ter 15-ih kompetenc, ki skupaj tvorijo gradnike podjetništva kot kompetenco za vse državljane. „Ideje in priložnosti“, „Sredstva“ in „V akcijo“ so tri področja konceptualnega modela, katerih namen je, da podjetniško kompetenco izpostavijo kot zmožnost pretvarjanja idej in priložnosti v dejanja (z uporabo sredstev). Ta sredstva so lahko osebna (samozavedanje in samoučinkovitost, motivacija in vztrajnost), materialna (na primer proizvodna in finančna sredstva) ali nematerialna (na primer specifična znanja, spretnosti in pristop). Ta tri področja kompetenc so med seboj tesno povezana, podjetništvo pa se kot kompetenca nahaja nad njimi. Prav tako je med seboj povezanih tudi vseh petnajst posameznih kompetenc, ki bi jih bilo treba obravnavati kot dele celote. Nikakor ne menimo, da bi moral udeleženec pridobiti najvišjo stopnjo znanja v vseh 15 kompetencah ali imeti v njih enako stopnjo znanja, okvir zgolj predlaga, da je podjetništvo kot kompetenca sestavljeno iz 15 gradnikov... Bralec je dobrodošel, da vzpostavi nove povezave med področji in kompetencami, razširi okvir in ga prilagodi tako, da bo najbolje ustrezal njegovim potrebam.«



Slika 1: Področja in kompetence konceptualnega modela EntreComp (EntreComp, stran 11)

Odločili smo se, da bomo v prvem delu modula NET-ENT posebno pozornost posvetili petim izbranim kompetencam, z namenom, da še bolj poudarimo razvoj osebne rasti in razvoja podjetniške miselnosti med udeleženci. Medtem ko bo v drugem delu poudarek predvsem na aktivni udeležbi v procesu razvoja novega produkta („v akcijo“) - od ideje do izdelka – drugi del modula NET-ENT.

Vsebina priročnika:

1. del – Osebna rast in razvoj podjetniške miselnosti

- Samozavedanje in samoučinkovitost
- Vizija
- Motivacija in vztrajnost
- Ustvarjalnost
- Zaznavanje priložnosti

2. del – Razvoj tržno uspešnega izdelka (podjetja)

- Ustvarjanje idej
- Vrednotenje idej (oblikovalski, tržni in proizvodni vidik)
- Izdelava prototipov (pretvarjanje idej v dejanja)
- Končni izdelek

Modul NET-ENT je sestavljen iz dveh delov. Prvi del, Osebna rast in razvoj podjetniške miselnosti, je namenjen spodbujanju osebne pobude pri udeležencih (prevzemanje odgovornosti za lastni uspeh ali neuspeh), motiviranju k iskanju priložnosti in učenju vztrajnosti. V življenju se pogosto znajdemo v novih situacijah, saj vsega ne moremo predvideti vnaprej. Le redko nam bo uspelo že ob prvem poizkusu, potrebno je tvegati. Povratne informacije in izkušnje, ki smo jih pridobili kot rezultat našega neuspešnega poskusa, predstavljajo priložnost za nadaljnje učenje in pridobivanje novega znanja ter izkušenj. Spretnosti iz prvega dela modula lahko pridobimo kot ločene, posamezne vsebine v sklopu le-tega, ali (in) pa jih pridobimo posredno kot skriti učni načrt v drugem dela modula Razvoj tržno uspešnega izdelka (podjetja).

Modul NET-ENT spodbuja samoiniciativnost in podjetništvo kot eno najpomembnejših ključnih kompetenc. Kot izhodišče bomo uporabili že v uvodu omenjen *EntreComp: okvir podjetniških kompetenc*.

EntreComp: okvir podjetniških kompetenc		
1. Ideje in priložnosti	2. Sredstva	3. V akcijo
1.1 Zaznavanje priložnosti	2.1 Samozavedanje in samoučinkovitost	3.1 Prevzemanje pobude
1.2 Ustvarjalnost	2.2 Motivacija in vztrajnost	3.2 Načrtovanje in upravljanje
1.3 Vizija	2.3 Zbiranje sredstev	3.3 Obvladovanje negotovosti, dvoma in tveganja
1.4 Vrednotenje idej	2.4 Finančna in ekonomska pismenost	3.4 Delo z drugimi
1.5 Etično in trajnostno razmišljanje	2.5. Vključevanje drugih ljudi	3.5 Učenje prek izkušenj

Slika 2: Evropski okvir podjetniških kompetenc (vir: *EntreComp: okvir podjetniških kompetenc*)

Za udeležence modula NET-ENT smo kompetence prilagodili vsebini in ciljem modula NET-ENT.

Modul NET-ENT: Okvir kompetenc za NET-ENT	
1. del – Osebna rast in razvoj podjetniške miselnosti	2. del – Razvoj tržno uspešnega proizvoda (podjetja)
Ideje in priložnosti: <ul style="list-style-type: none"> ■ Samozavedanje in samoučinkovitost ■ Vizija ■ Motivacija in vztrajnost Sredstva: <ul style="list-style-type: none"> ■ Ustvarjalnost ■ Zaznavanje priložnosti 	Ideje in priložnosti: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vrednotenje idej V akcijo: <ul style="list-style-type: none"> ■ Prevzemanje pobude ■ Načrtovanje in upravljanje ■ Obvladovanje negotovosti, dvoma in tveganja ■ Delo z drugimi ■ Učenje prek izkušenj

Slika 3: Okvir kompetenc za modul NET-ENT

Povezava med vsebino, kompetencami in učnimi izidi je podrobno opisana v **rezultatu projekta – predlog novega mednarodnega učnega načrta modula NET-ENT (NET-ENT modul, učni načrt)**. Dejanska izvedba modula v partnerskih državah se bo do neke mere razlikovala, medtem ko bodo učni izidi in pridobljene kompetence pri vseh enaki.



3. Delo v timih in mreženje

Sodelovanje in soustvarjanje je temelj učenja in poučevanja v modulu NET-ENT.

Namen tega poglavja je opisati time, ki se povezujejo in sodelujejo z drugimi ekipami z namenom oblikovanja, razvoja in vzpostavitve tržnih izdelkov ali storitev. Podane so tudi koristne smernice „kako na šoli ali fakulteti (in širše) vzpostaviti mreže timov z ustreznimi zainteresiranimi akterji za vsak podjetniški proces“. S tem bodo tako dijaki kot učitelji imeli priložnost dejansko pridobiti podjetniške izkušnje in kompetence že z samim sodelovanjem v procesu, kot značilnost njihovega procesa učenja in poučevanja.

Vzpostavitev takšnih mrež timov (to imenujemo tudi sodelovalno učenje – ali drugače v nekaterih drugih evropskih državah¹) zahteva spremembo izobraževalne naravnosti in učne prakse. Potreben je čas za načrtovanje in vključitev vseh ravni – od institucionalne, vodstvene in oddelčne ravni, vse do ravni učilnic in delavnic. Vsekakor pa je z uvedbo modulov (izkušenj), kot je NET-ENT, možno ustanoviti sodelovalne time, sestavljene iz dijakov, učiteljev in strokovnjakov s trga dela, ki medsebojno uspešno sodelujejo in se povezujejo.

ZAKAJ TIMI DIJAKOV / UČITELJEV / STROKOVNJAKOV IN ZAKAJ MREŽENJE?

Za načrtovanje, razvoj in izvedbo uspešnih tržnih izdelkov morajo dijaki povezovati / črpati / deliti izkušnje, spretnosti in strokovna znanja iz različnih področij, kot so poslovanje, trženje, oblikovanje (industrijsko ali grafično) in proizvodnja. NET-ENT MODUL dijakom omogoča raziskovanje inovativnih strategij sodelovalnega učenja – kako na učinkovit način vključujemo dijake v proces mreženja v okviru njihovih študijskih programov.

KAKO TO IZVEDEMO?

Kako je lahko učna izkušnja dijaka najboljši odsev razvoja izdelkov in trženja v resničnem svetu? Tako da v učni proces vpeljemo podjetniške izkušnje, ki vključujejo učinkovito mreženje med timi iz treh glavnih izobraževalnih / poklicnih področij – **oblikovanje, proizvodnja, poslovanje in trženje**.²

Ideja modula NET-ENT zahteva, da se skupine dijakov / učiteljev z vsakega področja tesno povežejo s tistimi iz sosednjih programov / oddelkov, z namenom kreiranja idej s tržno vrednostjo in razvoja tržno uspešnih izdelkov in storitev. Obstoječi šolski sistemi te spretnosti (področja) navadno ločuje – tehniki in bodoči strokovnjaki se izobražujejo v vzporednih programih, med seboj pa imajo zelo malo ali nobenega stika. V najboljšem primeru se pridružijo določenim modulom podjetništva ali transverzalnih spretnosti, vendar to navadno ni v sklopu njihovega programa.

1 V Baskiji (ŠPANIJA) se model sodelovalnega učenja, ki temelji na izzivih, imenuje ETHAZI. Glavni cilj modela ETHAZI je uvajanje novih učnih kontekstov v učilnico, kar omogoča **boljši razvoj poklicnih kompetenc v učnem procesu**. Učni proces vključuje **razvoj tehničnih kompetenc, transverzalnih kompetenc, podjetniške kulture in kreativnega razmišljanja** – vse omenjeno zagotavlja večjo konkurenčnost podjetij in organizacij v prihodnosti. Pojdite na: <https://www.tknika.eus/cont/proyectos/ethazi/>

2 V izkušnjo podjetniškega povezovanja lahko vključimo več področij glede na izdelek ali storitev, ki smo jo izbrali za razvoj (glejte priročnik NET-ENT: (1) Vizija, zaznavanje priložnosti in (2) Ustvarjanje in vrednotenje idej). Takšna področja so na primer: znanost, elektronika, IT, uprava, zdravstvo itd.

Učenje prek interdisciplinarnega timskega sodelovanja (notranje kot tudi zunanje mreženje³) zahteva novo razlago mehanike učenja. Razlaga, ki temu modelu najbolj ustreza, je, da je **učenje proces evolucije; dijak postane odgovoren za svoje lastno učenje**. Učenje skozi izzive (kot je NET-ENT) predstavlja izhodišče, **v naprej predviden in odmerjen čas in prostor, da lahko posamezni dijaki in skupine začnejo delovati in ustvarjati rezultat**. Nato **rezultate razlagamo in analiziramo, da vidimo, kaj je delovalo in kaj ne**. Na podlagi ugotovitev **sprejmemo odločitve, na kakšen način bomo pri prihodnjih izzivih dosegli boljše rezultate**.

Modul NET-ENT nudi vam in vašemu ožjemu timu (učiteljski kolegi znotraj in zunaj vaših programov / oddelkov) model timskega mreženja, ki temelji na inovativnem sodelovalnem učenju. Model vas spodbuja, da vzpostavite povezave z drugimi šolskimi programi / oddelki in z njimi tesno sodelujete v procesu NET-ENT. Za še boljši pogled na razvoj ideje smo vključili mreženje s strokovnjaki iz resničnih podjetij, kar procesu prinaša večjo realnost in novo perspektivo.

V naslednjem poglavju boste našli opise pilotnih predstavitev modulov NET-ENT, izvedenih v sodelujočih državah. Obiščite tudi EU spletno stran projekta omenjeno v uvodu (Digitalna orodja: M - VIDEOPOSNETKI PILOTNIH IZVEDB) in si oglejte navdihujoče videoposnetke.

POVZETEK: Kot smo že omenili, se **MREŽENJE** v modulu NET-ENT nanaša na:

- sodelovanje med različnimi šolskimi programi, šolami,
- vzpostavljanje mrež med dijaki in učitelji različnih programov,
- povezovanje izobraževanja s trgom dela preko vključevanja strokovnjakov z različnih področij / podjetij v učni proces,
- mreženje in izmenjavo izkušenj iz različnih držav EU.

Za razvoj vaše konkretne ideje lahko vedno dodate še več povezav.

USTANAVLJANJE TIMOV ZA SODELOVALNO UČENJE IN MREŽENJE

Pet glavnih vidikov / potreb timskega sodelovalnega učenja in mreženja v učnem načrtu, kot ga predlaga modul NET-ENT:

- **med-modularno sodelovanje:** izzivi (kot je modul NET-ENT – oblikovanje in razvoj izdelka s tržno vrednostjo) so, kolikor je mogoče, podobni resničnim delovnim izzivom na določenem področju; za izboljšanje učinkovitosti učenja je potrebna poglobljena analiza strokovnih kompetenc in učnih izidov potrebnih za razvoj posameznega procesa. *Dijaki sodelujejo s sovrstniki iz drugih šol / oddelkov, da bi se spoprijeli z izzivom. S takšnim odprtim pristopom se porušijo zidovi med različnimi programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja.*
- **samouravnavaajoči učni timi:** potrebno je okrepi timsko delo in odgovornost znotraj majhnih učnih timov, ki bodo usmerjali razvoj določenega predmeta / modula / projekta. Takšni timi bi morali imeti svobodo pri upravljanju in prilagajanju urnikov in učnih prostorov ter nadziranju skupin in nadomestitev, da se lahko vselej izpolni potrebe učnega razvoja. Učni timi lahko med seboj sodelujejo in se podpirajo - tutorstvo / mentorstvo / coaching - skupinsko ali individualno. Dejavnost učiteljev bi se morala odražati v učinkoviti dejavnosti dijakov – ki ravno tako temelji na majhnih, samostojnih in prilagodljivih timih.

3 Notranje; dijaki in osebje znotraj šole, mreža z dijaki in osebjem iz sosednjih oddelkov. Zunanje; dijaki in osebje vzpostavijo mrežo z zunanjimi strokovnjaki in podjetji (na določenih stopnjah oblikovalnega in razvojnega procesa), da dobijo dostop do ustreznega strokovnega znanja, mentorstva ali storitev.

- **evalvacija na podlagi razvoja kompetenc:** evalvacija je ključni element v učnem procesu dijaka in vključuje pogoste povratne informacije o njegovem razvoju in napredovanju v smeri zahtevanih kompetenc. Določena orodja in modeli (listovnik, dnevnik razmišljanj, ocena uspešnosti, reflektivna vprašanja ...) se lahko uporabijo z namenom, da se osredotočimo na evalvacijo in vključenost obeh strani, to je dijaka in učitelja (individualno in v timu) ter tudi katerihkoli drugih oseb, ki so vključene v evalvacijski proces.
- **ustrezni učni prostori:** uporaba novih metodologij zahteva posebne prostore, opremo in pohištvo. Zasnova le-teh bi morala temeljiti na prožnosti, odprtosti in medsebojni povezanosti ter spodbujati aktivno sodelovanje pri delu.
- **ustrezno mentorstvo:** filozofija sodelovalnega učenja ne zahteva le spremembe tradicionalnih učnih vsebin in načrtovanja učnega procesa, temveč tudi spremembo vloge dijaka in odnosa do dijaka. Učitelj ni več najvišja *avtoriteta za znanje*, namesto tega postane podpornik ali mentor (coach) za samostojno učenje na način, da nudi podporo in usmerjanje pri nenehnem razmišljanju o tem, kaj deluje in kaj ne deluje – kako blizu smo svojemu cilju?

Da lahko začnete z modulom NET-ENT, vas vabimo, da pregledate teh pet elementov. Ko prvič pristopite k modulu, ni treba, da je že vse na svojem mestu. Na primer, lahko se zgodi, da multidisciplinarni učni prostori za time, ki se združujejo, še niso na voljo, ali pa so interdisciplinarni timi časovno in v smislu prilagodljivosti zelo omejeni. To je eden največjih strahov, s katerim se učitelj - coach lahko sreča. Ne glede na to pa imate na voljo izvrsten učni material in navdihujoče primere pilotnih izvedb modula v različnih državah EU za vzpodbudo in v pomoč.

IZVEDBA MODULA NET-ENT

- **POSVETUJTE SE Z UPRAVO IN VODILNIMI V POSAMEZNIH ODDELKIH**
Začnite pogovor o modulu NET-ENT – viziji za inovacije, izboljšanje podjetniškega in poklicnega razvoja kompetenc za dijake in nadaljnji pripravi na premike v pedagoški praksi. Če vaša šola še ni začela z usposabljanjem na področju novih metodologij ali coachinga / mentorstva, je to lahko pravi trenutek, da začne. Poskusite dobiti podporo ustreznih vodij pedagoških timov in si pridobite nekaj pomembnih izkušenj. Najbolje je imeti polno podporo s strani vodstva, saj je tako lažje tistim, ki se navadno bojijo sprememb. Začnete lahko tudi z majhnimi koraki – majhne spremembe v vaši delovni praksi so lahko dober zgled za druge.
- **USTVARITE VIZIJO PROJEKTA NET-ENT ZA VAŠO ŠOLO / PREDMET**
Razmislite o tem, kje začeti mreženje in ustanavljanje različnih timov v sklopu sodelovalnega procesa za doseg skupnega cilja. V katerem trenutku lahko v učni proces vključite strokovnjake s trga dela in kako (predavanja, delavnice, poslovni obiski, mentorstvo, ...). Kje in kako lahko dijakom omogočite, da razvijejo svoje ideje in s tem postanejo bolj motivirani in odgovorni za svoje učenje in pridobivanje novih znanj? Kje in kako se lahko povežete z drugimi učitelji / programi / šolami in tako pridobite drugo perspektivo za razvoj te ideje? Sprva je izziv, vendar se izplača.

ZASTAVLJANJE CILJEV IN AKCIJSKO NAČRTOVANJE

Povežite se z vodji **oddelkov / programov za oblikovanje, proizvodnjo in trženje** ter preglejte potencial za sodelovanje, zlasti na področju šolskega koledarja in časovnega razporeda. Ni treba, da takoj preidete iz obstoječih izobraževalnih programov na sodelovalno učenje, model NET-ENT modula vam omogoča, da koncept najprej raziščete in preizkusite. Vendar pa je zelo pomembno, da za izvedbo procesa zagotovimo dovolj časa, saj se lahko modul NET-ENT le na ta način ustrezno razvije.

Priporočamo vam, da pregledate primere pilotnih izvedb modula NET-ENT, ki so na voljo na spletu, in organizirate srečanja, da se pripravite na izvedbo v naslednjem šolskem letu. S pomočjo primerov boste dobili predstavo, kaj lahko pričakujete in kako v učni proces vključiti zunanje strokovnjake in podjetja.

Sestanki z učiteljskim osebjem iz oddelkov / programov, ki so vključeni v proces, lahko zagotovijo primeren teren za usposabljanje in uvajanje načel coachinga, ki ga program NET-ENT predlaga za usposabljanje izobraževalcev in je del tega priročnika. Najbolje je, da se za ta srečanja povežete s coachem (po možnosti s kolegom s primernimi izkušnjami).

Za ta srečanja lahko posamezni usposobljeni učitelji pripravijo preglede različnih coaching orodij, ki jih lahko uporabimo z dijaki (v učbeniku za dijake) in učitelje (v priročniku za učitelje), ter podajo predloge o tem, kako bi lahko ta orodja postala dostopna dijakom in kako bi jih vključili med orodja, ki so v šolah že na voljo.

IZIDI

- Jasna vizija in cilj modula NET-ENT za vašo šolo in podroben, vendar prilagodljiv akcijski načrt za prihodnje korake (aktivnosti). Seznam aktivnosti bo vseboval koledar; roke za razvoj določenih faz oblikovanja izdelka / storitve, plan razvoja tekom leta, redna srečanja majhnih timov osebja oziroma osebja in timov dijakov itd. Načrt bo vseboval tudi podrobnosti o tem, koliko timov (in koliko ljudi v vsakem od njih) bo oblikovanih znotraj vsakega oddelka / programa za delo na večjem projektu ali na več skupinskih projektih.

Vzemite v obzir, da je izkušnja NET-ENT na začetku zahtevna in negotova, saj **ne morete vedeti, kam bo vodil proces**, če razvoj ideje in izbiro projekta resnično prepustite dijakom. *Šole z izkušnjami pravijo, da lahko za lažji prvi poskus nabor idej predlagajo učitelji. Na ta način dobimo nekaj več gotovosti v smislu nadzora nad razvojem procesa, vendar dijake prikrajšamo za izkušnje razvoja njihovih idej. Najbolje je zaupati v sposobnost tima dijakov, da je zmožen razviti svoje ideje in predvideti tudi možnost opustitve ideje (za določen projekt, ki ne more uspeti). Iz teh izkušenj se je mogoče veliko naučiti.*

V naslednjem poglavju (Pilotna izvedba modula NET-ENT) boste našli opise dejanske pilotne izvedbe modula NET-ENT v partnerskih državah. Sledeči opis je podprt tudi s promocijskimi filmi, ki jih najdete na EU spletni strani projekta v okviru rezultata Digitalna orodja za dijake in učitelje. Tam boste našli tudi podroben opis kompetenc in učnih izidov, ki jih dijaki pridobijo s sodelovanjem v NET-ENT MODULU, ter predlog evalvacije v intelektualnem rezultatu – NET - ENT MODUL - učni načrt.

Povezava: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/6732d822-1b78-46a0-8135-c505f3917f02>

Namen sodelovanja v modulu NET-ENT je spodbujanje kritičnega razmišljanja in razvoja, razvijanje sposobnosti upravljanja (s samim sabo, timom, informacijami, časom, sredstvi itd.) ter samoevalvacije. Dijaki bodo razvijali neodvisnost pri uporabljenih metodah in strategijah (ustvarili bodo njim lasten učni proces), tinskem sodelovanju (skupinska učinkovitost in reševanje problemov, mreženje) in v komunikaciji. Osebna rast in izkazovanje samozavesti, kot tudi prevzemanje pobude, imajo v tem procesu zelo velik pomen.

Predvsem pa vas želimo spodbuditi, da tvegate in se preizkusite v modulu NET-ENT. Če imate dvome, ne pozabite, da je MREŽENJE v podjetniških timih in razvoj samostojnega podjetniškega procesa resnično koristno za učenje in razvoj podjetniških kompetenc. Pri dijakih želimo vzpodbuditi pustolovski duh, rast in sposobnost povezovanja vizije z uresničljivimi projekti. Tovrstna praksa in izpopolnjevanje tekom šolanja je osnova vrhunske izobrazbe.

Motivacija dijakov se poveča, če jim damo možnost, da izberejo področje učenja in sodelujejo v učnem procesu. Na ta način prevzamejo odgovornost za svoj napredek in razvoj. Prav to želimo tudi spodbujati, vendar pa pristop „jaz sem učitelj in vem vse“ ni pristop, s katerim bi lahko to dosegli.

Z uporabo nove metode se način dela bistveno spremeni tako za učitelja kot za dijaka.





4. Pilotna izvedba modula NET-ENT

Naloga vseh partnerskih držav (Slovenija, Španija, Združeno kraljestvo in Finska), ki so sodelovale v projektu, je bila pilotna izvedba modula NET-ENT. Osnova ideja je ta, da v proces ustvarjanja uspešnega izdelka (od ideje do tržno uspešnega izdelka) vključimo učitelje in dijake iz treh različnih programov (poslovanje in trženje, industrijsko in grafično oblikovanje ter proizvodnja). Pričakujemo, da se bodo v določenih fazah projekta priključili tudi strokovnjaki z zgoraj omenjenih področij dela, in sicer na različne načine (prilagojena predavanja, mentorstvo, razgovori, spoznavanje praks v podjetjih). V Sloveniji bodo trije programi povezani prek dveh različnih institucij, v drugih državah pa bo to potekalo znotraj ene same partnerske institucije.

Ideja je, da so pilotni timi v vseh državah sestavljeni iz treh različnih področij dela (oblikovanje, trženje, proizvodnja), vključevali pa naj bi vsaj:

- 6 učiteljev – 2 iz vsakega področja / izobraževalnega programa
- 15 učencev – 5 iz vsakega področja / izobraževalnega programa
- 3 strokovnjake s trga dela – 1 z vsakega strokovnega področja

V nadaljevanju bomo predstavili pilotne izvedbe modula v sodelujočih državah.

4.1. Slovenija

V Sloveniji smo načrtovali vzpostavitev sodelovanja med dvema različnima ustanovama, tremi šolami, tremi ključnimi izobraževalnimi programi in strokovnimi moduli, navedenimi spodaj. Znotraj teh modulov se že izdeluje različne izdelke (od ideje do končnega izdelka), vendar pa se pri tem upošteva samo en vidik razvoja izdelka.

Na primer izdelek, ki ga izdelujejo v strokovnem modulu „Oblikovanje uporabnih predmetov“ (izobraževalni program: oblikovalec), je zasnovan z vidika oblikovalca, vidik trženja in proizvodnje pa je bistveno manj poudarjen. Izdelek, ki ga izdelujejo v strokovnem modulu „Priprava in izdelava izdelkov“ (izobraževalni program: obdelovalec lesa), je zasnovan z vidika proizvajalca, vidik trženja in oblikovanja pa je manj poudarjen.

Bistvena značilnost modula NET-ENT je osredotočanje na vse tri vidike hkrati in medsebojno povezovanje različnih strok z namenom, da se doseže skupni cilj – izdelek, ki je tržno uspešen, ustrezno oblikovan in strokovno izdelan.

V sodelujočih programih se je modul NET-ENT uporabljal kot nadgradnja obstoječega nacionalnega učnega načrta. Prvi del modula se lahko izvaja tudi neodvisno v okviru odprtega učnega načrta. Učenci in učitelji različnih programov naj bi medsebojno sodelovali in v proces vključevati tudi strokovnjake s trga dela – v različnih fazah razvoja in na različne načine.

V naslednjih vrsticah so podrobno opisani trije osnovni programi, predvideni za sodelovanje: oblikovanje, trženje in proizvodnja.

I. OBLIKOVANJE

Partner: SREDNJA ŠOLA ZA OBLIKOVANJE IN FOTOGRAFIJO (SŠOF)

Šola: SREDNJA ŠOLA ZA OBLIKOVANJE IN FOTOGRAFIJO

Izobraževalni program: srednje strokovno izobraževanje – SOK 5, EOC 4 – oblikovalec

Strokovni modul: oblikovanje uporabnih predmetov

Nacionalne kompetence:

- Učenci znajo oblikovati in izdelati osnovne 2D in 3D realne in virtualne modele.
- Učenci znajo analizirati, načrtovati in izdelovati s pomočjo elementov oblikovnih strategij, ki temeljijo na individualnem ali timskem delu.
- Učenci znajo oblikovati unikatne in maloserijske izdelke z uporabo različnih materialov.
- Učenec zna načrtovati, oblikovati in preoblikovati serijske izdelke.
- Učenec zna pripraviti predstavitve izdelkov v različnih okoljih in za različne namene.

II. TRŽENJE

Partner: ŠOLSKI CENTER NOVA GORICA (ŠCNG)

Šola: SREDNJA EKONOMSKA IN TRGOVSKA ŠOLA (SETŠ)

Izobraževalni program: srednje strokovno izobraževanje – SOK 5, EOC 4 – ekonomski tehnik

Strokovni modul: poslovanje podjetij – trženje, upravljanje

Poslovni projekti

Nacionalne kompetence:

- Razvijanje spretnosti poslovnega vpliva in poslovno-tržne usmerjenosti s poudarkom na trgu.
- Uporaba orodij tržne komunikacije pri poslovnih dejavnostih in predstavitev.
- Ustno in pisno poslovno komuniciranje v maternem in tujem jeziku.
- Spoznavanje organizacij in poslovnih dejavnosti.
- Razvijanje vodstvenih sposobnosti ter razvijanje odgovornosti do sebe in drugih.

III. PROIZVODNJA

Partner: ŠOLSKI CENTER NOVA GORICA

Šola: STROJNA, PROMETNA IN LESARSKA ŠOLA (SPLŠ)

Izobraževalni program: skrajšani program poklicnega izobraževanja – SOK 3, EOK 3 – lesar

Strokovni modul: Priprava in izdelava izdelkov

Nacionalne kompetence:

- Priprava dokumentacije o izdelku.
- Risanje skic, načrtov izdelka in podrobnosti. Pisanje tehničnega opisa.
- Izbira pravih materialov.
- Skrb za dostojno delo.
- Sodelovanje in komuniciranje s sodelavci.
- Izdelava izdelka v skladu s tehnološkim postopkom.

Poleg zgoraj omenjenih programov, ki predstavljajo temelj pilotne izvedbe, so lahko v izvedbo vključeni tudi drugi programi, na primer:

- **oblikovalec – grafično oblikovanje** (oblikovanje vizualnih komunikacij)
- **ekonomski tehnik – vodenje projektov in podjetij** (poklicna tehnična izobrazba)

Kar smo na začetku predpostavili je le izhodišče in začetna ideja. Ko smo začeli zbirati dejanske ideje dijakov, so se stvari razvile nekoliko drugače. Vseskozi smo prilagajali in razvijali proces dela in sodelovanja, kar je tudi značilnost modula NET-ENT.

Spodaj najdete opis, kako smo dejansko izpeljali proces sodelovanja in soustvarjanja.

4.1.1.

Modul NET-ENT: Srednja šola za oblikovanje in fotografijo (SŠOF), Ljubljana, Slovenia – pilotna izvedba

PRIPRAVE

Na projektnem srečanju v Bilbao so se predstavniki Srednje šole za oblikovanje in fotografijo dogovorili s Tanjo Ušaj Hvalič (učiteljico na Srednji ekonomski in trgovski šoli Šolskega centra Nova Gorica, program: ekonomski tehnik, predmet: poslovanje podjetij) za sodelovanje pri izvajanju pilotnega projekta na dveh različnih področjih. Prvi projekt se osredotoča na oblikovanje jakne na sončne celice (v sodelovanju z oddelkom za modno oblikovanje na SŠOF) za že obstoječe virtualno podjetje SOLARIX, ki je tudi predstavilo osnovno idejo za izdelavo takšne jakne. Drugi projekt se osredotoča na izdelke iz lesa (v sodelovanju z oddelkom za industrijsko oblikovanje na SŠOF), za namen katerega je bilo potrebno ustanoviti novo učno podjetje (RESLES).

NALOGE IN IZBOR DIJAKOV

Ker je bila naloga zelo zahtevna, smo za razvoj ideje in oblikovanje jakne izbrali dijakinjo zaključnega letnika modnega oblikovanja. Oblikovanje klopi (izdelkov iz lesa), ki predstavljajo različne slovenske regije, so izvedli dijaki 2. in 3. letnika industrijskega oblikovanja. Ustvarjalni proces obeh nalog je potekal v sedmih fazah, tako kot je opisano v poglavju Ustvarjalnost v učbeniku za dijake in dodatno podprto z digitalnim orodjem – "HB - P2 - S1 - CREATIVE PROCES - 11 PHASES – SŠOF - SI". Na koncu so učenci izdelali prototipe za izdelke.

USTVARJALNI PROCES – OD IDEJE DO IZDELKA

Jakna na sončne celice

Potem ko je izbrala najprimernejše skice in materiale, je dijakinja 4. letnika Lara Ponebšek skrojila in izdelala prototip jakne, pri čemer je kot material uporabila tanek „softshell“. Pri oblikovanju je morala upoštevati tudi tehnične lastnosti sončnih celic in drugih sestavnih delov. Sončne celice ujamejo sončne žarke, ki gredo skozi geometrijski vzorec z laserskim rezom, energija pa se shrani v baterijo, skrito v posebnem žepu. Pridobljena energija je na razpolago, dokler se baterija ne izprazni. Dijakinja je uporabila tudi laserski rezalnik oddelka za industrijsko oblikovanje.

Več o temu si pogledajte v digitalnih orodjih:

"M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – JACKET with solar panels – SŠOF - SI"

"M - Brochure – JACKET with solar panels – SŠOF - SI"

Klopi, ki predstavljajo različne regije Slovenije

Za pripravo prvih osnutkov so dijaki oddelka za industrijsko oblikovanje najprej izvedli raziskavo pokrajine, etnologije itd. različnih slovenskih regij. Potem ko so izbrali najboljše ideje, so razvili nekaj različic in se odločili za najprimernejše materiale – poskusili so uporabiti les invazivnih drevesnih vrst. Nato so ustvarili 3D upodobitve in tehnične načrte. Poleg izbranega prototipa z imenom „Solinarska klop“ (oblikovalci: Maja Brus, Val Mohorčič Krapež, Nika Oblak, Hana Polak), so ustvarili tudi dodaten manjši model klopi za kranjsko regijo z imenom "Družinska klop" (oblikovalec: Žiga Dolinar). Vse skupaj je do faze 3D predstavitve prišlo sedem različnih prototipov klopi. Več o temu lahko najdete v digitalnih orodjih:

"M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF - SI"

"M - Brochure – BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF - SI"

Grafično oblikovanje

Dijaki oddelka za grafično oblikovanje so ime za podjetje izbrali iz nabora predlogov, ki so ga pripravili njihovi sovrstniki iz ŠCNG. Podjetje, ki trži izdelke iz masivnega lesa, so poimenovali „Resles“. Dijakinja 3. letnika, Tjaša Peterle, je po dokončanem osnutku oblikovala tudi končno različico logotipa za podjetje. Zatem je tim dijakov razvil različne možnosti uporabe logotipa in oblikoval celotno grafično podobo podjetja, tako kot je to predstavljeno v priročniku za celotno grafično podobo. Kot dodatek so v projekt vključili tudi sodobno mobilno aplikacijo, ki jo je razvila oblikovalka logotipa. Za konec so dijaki ustvarili še osnutek spletne strani podjetja.

Več o temu lahko najdete v digitalnih orodjih:

“M - Brochure – RESLES BRANDBOOK – SŠOF - SI”

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – Resles mobile application – SŠOF - SI”

SODELOVANJE Z ZUNANJIMI STROKOVNJAKI

Proces oblikovanja oblačila (jakna na sončne celice) je zahteval sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki s področja elektronike. Učitelji iz ŠCNG so pomagali pri izbiri ustreznih solarnih panelov in drugih komponent (kablov in baterije). Nekoliko drugače se je začela naloga oblikovanja klopi. Najprej so dijaki prisluhnili predavanjem različnih strokovnjakov s področja lesarstva in tehnologije, temu pa je sledil obisk laboratorijev in delavnic Biotehniške fakultete (Univerza v Ljubljani) na oddelku za lesarstvo in tehnologijo. Dijaki so poslušali tudi predavanje o urbanizmu in urbanem povištvu, ki ga je izvedla Judita Thaler (Urbi d.o.o.). V poznejših fazah pilotnega projekta so se dijaki udeležili tudi delavnice o trženju s posebnim poudarkom na promocijskih strategijah in trženjskih procesih v zvezi s klopami (delavnico je izvedel Rok Knafelj – agencija Arnoldvuga).

PROMOCIJA IN ŠIRJENJE GLASU

Zaradi učinkovitejše promocije in boljšega širjenja glasu o izdelkih, ustvarjenih tekom našega pilotnega projekta, smo ustvarjalni proces posneli. Prototip „solinarske klopi“ je bil vključen v razstavo, ki je potekala v sklopu prireditve „The Magic of Wood“. Do konca novembra 2019 bo prototip mogoče videti v sklopu 11 različnih razstav po Sloveniji – otvoritvena razstava se je odvila 13. maja 2019 v Narodnem kulturnem centru v Ljubljani.

Druga digitalna orodja, povezana s to temo:

“M - PILOT IMPLEMENTATION – INTERVIEWS – SŠOF - SI”

“M - Brochure – NET-ENT PUBLICATION – SŠOF - SI”

PO PROJEKTU

Sodelovanje med Srednjo šolo za oblikovanje in fotografijo (SŠOF) in Srednjo ekonomsko in trgovsko šolo (SETŠ) se bo ohranilo tudi v prihodnjem študijskem letu, saj bo še vedno aktivno tudi podjetje RESLES. Resles bo sodeloval tudi na sejmu Practice Firm Trade Fair v Celju, kot tudi na mednarodnem tekmovanju.

Razviti izdelki:

- 7 klopi za različne slovenske regije in prototip
- Jakna na sončne celice in prototip (ideja in tehnične rešitve – SETŠ, zasnova in prototip – SŠOF)
- Logotip in celotna grafična podoba za učno podjetje RESLES ter prototip blagovne znamke (podjetje in trženje – SETŠ, celotna grafična podoba in mobilna aplikacija – SŠOF)

4.1.2.

Modul NET-ENT: Šolski center Nova Gorica, Slovenija – pilotna izvedba (ŠCNG, SETŠ - Srednja ekonomska in trgovska šola)

PRIPRAVE

Na srečanju v Bilbao se je predstavnica ŠCNG, Tanja Ušaj Hvalič (SETŠ), s Sašo Vitežnik Jelen (SŠOF) dogovorila za sodelovanje pri izvedbi pilotnega projekta na dveh področjih. Na enem področju bo cilj oblikovati jakno na sončne celice (v sodelovanju z oddelkom za modno oblikovanje, SŠOF) za že obstoječe podjetje Solarix, na drugem področju pa bodo izziv predstavljali izdelki iz lesa (v sodelovanju z oddelkom za industrijsko oblikovanje, SŠOF) – v ta namen bo potrebno ustanoviti novo učno podjetje.

NALOGE IN IZBOR DIJAKOV

Dijaki 3. letnika Srednje ekonomske in trgovske šole so razvili idejo jakne, ki deluje s pomočjo sončnih celic (v sklopu učnega podjetja – Solarix).

Dijaki 2. letnika Srednje ekonomske in trgovske šole so se spopadli z nalogo ustanavljanja učnega podjetja (Resles) z namenom proizvodnje lesenih izdelkov.

Dijaki so na začetku šolskega leta delali na osebni rasti in podjetniški miselnosti. Razvili so sposobnosti podjetniškega razmišljanja in poslovno-tržno usmerjenost s poudarkom na potrebah trga. Učitelj je dijake vodil skozi proces z uporabo osnovnih načel coachinga – aktivno poslušanje, komunikacijska orodja, postavljanje pomembnih vprašanj, povzemanje, zrcaljenje in druga orodja coachinga, kot so: postavljanje in doseganje ciljev, akcijsko načrtovanje, delo s poudarkom na prednostih in vrednotah.

USTVARJALNI PROCES – OD IDEJE DO IZDELKA

Jakna na sončne celice

Učenci 3. letnika Srednje ekonomske in trgovske šole so imeli nalogo, da poiščejo dobro poslovno idejo. Idejo so razvili z metodo snovalskega razmišljanja (Design Thinking). Učenci so svoje ideje predstavili skupini sošolcev s pomočjo tehnike „elevator pitch“ in nato izbrali najboljšo. Zmagala je ideja jakne s sončnimi paneli, ki jo je ustvaril dijak Mik Sulič. Oblikoval je tudi logotip učnega podjetja. Učenci so nato izbrali primerno ime za učno podjetje – Solarix. Zatem smo idejo razvili v skice. Pri izbiri najustrežnejšega solarnega panela za jakno nam je pomagal elektroinženir Matjaž Marušič in skupaj smo poiskali najboljšega dobavitelja.

Kupili smo material za izdelavo jakne in ga poslali v Ljubljano na SŠOF. Potem ko smo izbrali najprimernejše skice in materiale, je dijakinja 4. letnika Lara Ponebšek skrojila in izdelala prototip jakne, pri čemer je za material uporabila tanek „softshell“.

Dijaki iz Nove Gorice so ustvarili tudi spletno stran, spletno trgovino in katalog izdelka. Poskrbeli so za promocijo izdelka in virtualno poslovali z drugimi učnimi podjetji po Sloveniji in v tujini. Dijaki so še posebej ponosni na to, da so na 13. zaporednem mednarodnem sejmu z imenom „International Practice Firm Trade Fair“ z jakno na sončne celice zasedli drugo mesto v kategoriji inovacij.

Klopi, ki predstavljajo različne regije Slovenije

Dijaki 2. letnika Srednje ekonomske in trgovske šole so ustanovili novo učno podjetje. S pomočjo brainstorminga so iskali primerna imena za podjetje, ki izdeluje lesene izdelke. Potrebno se je bilo prepričati, da ime še ni zasedeno, da nima nobenega negativnega pomena, opravili pa so tudi kulturni test na potencialnih uporabnikih s pomočjo kratke ankete. Predloge imen so poslali na SŠOF v Ljubljano.

Grafično oblikovanje

Dijaki oddelka za grafično oblikovanje (SŠOF) so uporabili predloge in izbrali ime učnega podjetja – odločili so se za „Resles“. Za oblikovanje logotipa in razvoj mobilne aplikacije je poskrbela učenka 3. letnika SŠOF, Tjaša Peterle. Tim učencev grafičnega oblikovanja je razvil različne možnosti uporabe logotipa in oblikoval celotno grafično podobo učnega podjetja. Dijaki so naredili tudi osnutek spletne strani podjetja.

Dijaki iz Nove Gorice (SETŠ) so izdelali spletno trgovino, poskrbeli za promocijo izdelka in virtualno poslovni z drugimi učnimi podjetji po Sloveniji in v tujini. Dijaki se bodo marca 2020 v Celju udeležili 14. mednarodnega sejma podjetij za prakso (International Practice Firm Trade Fair).

SODELOVANJE Z ZUNANJIMI STROKOVNJAKI

Januarja 2019 so se učenci iz podjetja Solarix udeležili delavnice o sončnih celicah in elektroniki, ki jo je izvedel Matjaž Marušič (Elektrotehniška in računalniška šola, ŠCNG). Matjaž Marušič je pomagal tudi pri izbiri ustreznih solarnih panelov in drugih komponent (kablov in baterije) za jakno na sončne celice.

Januarja 2019 so se učenci iz obeh učnih podjetij, Solarix in Resles, udeležili delavnice o trženju s poudarkom na pomenu poznavanja osnov trženja za uspeh produkta na trgu, predvsem z vidika uporabnosti produkta in poznavanja uporabnika ter zadovoljevanja njegovih potreb oz. reševanja njegovih problemov, ki jo je izvedel Primož Mahne (Gigodesign d.o.o., strateg za blagovne znamke in oblikovalec storitev – Od IDEJE do IZDELKA – praktični primeri in nasveti na podlagi primerov).

Januarja 2019 so se učenci iz podjetja Solarix udeležili delavnice o oblikovanju s poudarkom na promocijskih strategijah in trženjskih procesih, ki jo je izvedel Andrej Berlot (oblikovalec in direktor, Lettimstudio d.o.o. – Od IDEJE do IZDELKA – oblikovni vidik in predstavitev izdelka na sejmu – nasveti na podlagi primerov).

Junija 2019 je skupina učencev iz podjetja Resles obiskala podjetnika Iztoka Bizjaka, ustanovitelja pohištvnega podjetja GONZAGA. Iztok Bizjak, generalni direktor podjetja, je predstavil svojo podjetniško zgodbo in pot od ideje do izdelka s poudarkom na proizvodnem vidiku lesenih izdelkov (Iztok Bizjak / Gonzaga).

PROMOCIJA IN ŠIRJENJE GLASU

Za namen promocije in širjenja glasu o pilotnem projektu smo ustvarili tudi videoposnetek.

Digitalno orodje:

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – SETŠ - SI”

PO PROJEKTU

Sodelovanje med ŠCNG in SŠOF se bo nadaljevalo tudi v naslednjem študijskem letu. Prav tako bo v naslednjem šolskem letu dejavno tudi podjetje za prakso RESLES, ki bo sodelovalo na sejmu Practice Firm Trade Fair v Celju, kot tudi na mednarodnem tekmovanju.

Razviti izdelki:

- Jakna na sončne celice in prototip (ideja in tehnične rešitve – SETŠ, zasnova in prototip – SŠOF)
- Učno podjetje RESLES (podjetje in trženje – SETŠ, celostna grafična podoba in mobilna aplikacija – SŠOF)
- Lesena stojnica za sejem RESLES
- Nagradna igra RESLES
- Miza RESLES

4.2. Finska

Modul NET-ENT: Haaga-Helia, Helsinki, Finska – pilotna izvedba

Univerza uporabnih znanosti Haaga-Helia (Helsinki, Finska) je svoj pilotni projekt Networking for Entrepreneurship (NET-ENT) izvedla v obliki hitre, dinamične tridnevne delavnice z naslovom Od ideje do prototipa. Delavnica je bila izvedena v študijskem letu 2018-2019, z eno ponovitvijo.

Študenti različnih študijskih programov kot so poslovanje, vodenje gostinstva, prodaja in trženje ter poslovno-informacijske tehnologije, so svoje poslovne ideje predstavili na delavnici Od ideje do prototipa, ki jo je organizirala šola za startup Haaga-Helia. Študenti so bili v sklopu te tridnevne in praktično usmerjene delavnice razporejeni v večdisciplinarne time, in sicer tako, da je vsaka skupina vsak dan delala na ideji enega študenta. Študenti so delavnico zaključili z izdelavo prototipa določene ideje in ovrednotenjem le-te s strani zunanjih strokovnjakov iz trga dela.

Učitelji, ki so vodili tečaj (Päivi Williams, Suvi Starck and Maria Haukka), so v sklopu delavnic in vsakodnevnih načrtovanih dejavnostih uporabljali metode coachinga in snovalskega razmišljanja (Design Thinking). Študenti so vsako poslovno idejo analizirali s treh vidikov: oblikovanje (uporabniško usmerjeno oblikovanje in industrijsko oblikovanje), trženje (tržni potencial in povratne informacije strank) in proizvodnja (izdelava prototipov). Poslovne ideje učencev v sklopu tečaja so vključevale mobilne aplikacije, trgovino z živili, izvoz, zmanjšanje porabe plastike in človeške vire.

Po uspešno zaključenem tečaju so študenti nadalje raziskovali svojo poslovno idejo skupaj s člani tima in potencialnimi strankami. Študenti so bili seznanjeni z načini, kako oblikovati svojo idejo in jo nadalje razvijati s pomočjo metodologije snovalskega razmišljanja (Design Thinking). Študenti so znali zbrati povratne informacije strank in uporabljati življenjski vpogled tekom razvojnega procesa; znali so izdelati prototip ter opredeliti, potrditi in izpopolniti svoje poslovne ideje. Študenti so lahko preizkusili tudi svojo sposobnost delovanja v skladu z vzorci podjetniškega vedenja.

Poleg tečaja Od ideje do prototipa so bile za učence organizirane tudi posebne delavnice, ki so jih vodili zunanji strokovnjaki iz področja poslovnega življenja. Teme delavnic so vključevale Googlova orodja za podjetja, oblikovanje izdelkov in storitev ter trženje vsebin. Pred izvedbo pilotnega tečaja so učitelji obiskali tudi tečaj snovalskega razmišljanja (Design Thinking), da bi lahko le-to uporabili pri načrtovanju in izvajanju pilotne izvedbe NET-ENT modula.

Več v digitalnih orodjih o pilotni izvedbi:

- “M - PILOT – TEACHER Perspective – Haaga-Helia - FI”
- “M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – Haaga-Helia - FI”
- “M - StartUp School Pilot implementation – PPT – Haaga-Helia - FI”

Razviti izdelki (z izdelanim prototipom):

- Mobilna aplikacija
- Storitev kadrovske službe

4.3. Španija

Modul NET-ENT: Politeknika IKASTEGIA TXORIERRI, Derio, Španija – pilotna izvedba

Na Politekniki Ikastegia Txorierrri si prizadevamo, da bi v naš šolski sistem vnesli metodologijo sodelovalnega učenja, ki temelji na reševanju konkretnih izzivov. To metodologijo smo začeli uporabljati pred nekaj leti, vselej pa se trudimo, da bi jo z vsakim novim šolskim letom uporabljali pogosteje. Ko smo projekt NET-ENT predstavili učiteljem, so bili ti mnjenja, da je to odlična ideja. Uporabe sodelovalnega učenja, ki temelji na izzivih, smo sicer vajeni, vendar ga nismo nikoli uporabljali v sodelovanju z različnimi razredi, sploh pa ne z razredi iz različnih programov z različno ravno zahtevnosti programa (EOK – Evropski okvir kvalifikacij). To je predstavljalo velik izziv in ideja je bila za vse učitelje zelo privlačna. Posledično so nam takoj potrdili svojo polno pripravljenost za sodelovanje.

OD IDEJE DO IZDELKA

V pilotno izvedbo so bili vključeni naslednji programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU):

- PIU – EOK 3: Tehnik strojništva
- PIU – EOK 5: Višji tehnik za vodenje prodaje in komercialne storitve
- PIU – EOK 5: Višji tehnik strojnega oblikovanja
- PIU – EOK 5: Višji tehnik za upravljanje računalniških omrežnih sistemov
- PIU – EOK 5: Višji tehnik za okoljsko izobraževanje in nadzor

Dijaki so delali v 25 timih po 5 dijakov. Ko so učitelji dijakom predstavili projekt, je bilo izredno težko najti dobro poslovno idejo; zato so bila orodja modula NET-ENT zelo koristna. Želeli smo ustvariti pravi izdelek, saj je bila ideja projekta, da v enem timu združimo tri različne vrste profilov – eden izmed teh profilov je tudi proizvodni profil. V tem primeru smo v istem timu imeli 5 oseb z različnim ozadjem in različnim strokovnim znanjem, vendar pa je ob tem potrebno poudariti, da so bili učitelji in dijaki strojništva ključni za oblikovanje po meri narejenih sprehajalnih palic za starostnike. Učitelji so želeli povezati učne izide šolskih učnih načrtov s projektom NET-ENT. Dijaki so idejo sprejeli, saj so verjeli, da so sposobni izdelovati sprehajalne palice.

POSLOVNI NAČRT

Ker smo želeli ustvariti prave izdelke, smo želeli imeti tudi prave stranke. Dijaki so tako prišli na idejo, da bi starostnikom doma upokoencev v Deriu ponudili možnost izdelave po meri narejenih sprehajalnih palic. Starostniki so bili nad idejo navdušeni; ponudili so se, da pridejo na obisk naše šole in se pogovorit z dijaki. Dijaki so to priložnosti izkoristili in starostnike povprašali o njihovih potrebah ter zbrali tudi druge potrebne informacije.

- višina stranke,
- uporaba sprehajalne palice,
- hobiji,
- najljubša oblika ročke,
- material na koncu pohodne palice,
- material iz katerega je izdelana ročka,
- itd.

Dijaki s pomočjo metodologije sodelovalnega učenja razvijajo svoje poklicne veščine, tako tehnične kot tudi mehke, skozi inovativni model sodelovanja – od že poznane med-modularnega načina znotraj istega programa preidejo k med-programskemu povezovanju znotraj iste šole. Tako bodo lahko izkoristili doprinos vseh programov, kar bo veliko bolj podobno resničnemu okolju, s katerim se bodo v prihodnosti srečevali na delovnem mestu. Ta izziv je pred dijake Politeknike postavljen z namenom, da skozi prakso preizkusijo svoje tehnično znanje, pridobljeno v različnih modulih, ter da z izvedbo projekta razvijajo vrednote solidarnosti in skrbi za okolje.

Naši dijaki bodo spoznali in izkusili sodelovanje skozi proces izboljševanja življenjskih pogojev za starostnike.

Poleg tega ta izziv prinaša izobraževalne novosti, ki bodo privedle do pomembnih sprememb pri dodeljevanju različnih nalog delovnim timom (različnih programov) z namenom, da se doseže skupni cilj. Šola bo postala tudi bolj odprta za skupnost doline Txorierry in ustvarila interakcijo z okolico.

Ta projekt je zelo koristil dijakom. Skupnosti so nudili socialne storitve, poleg tega pa je bilo zelo pozitivno videti ljudi različnih generacij, ki sodelujejo med seboj zunaj svojega območja udobja. Projekt se je pojavil tudi na regionalni televiziji in v nekaterih lokalnih časopisih. Projekt NET-ENT je bil za naš center za poklicno izobraževanje in usposabljanje vsekakor popoln uspeh!

Več v digitalnih orodjih o pilotni izvedbi:

“M - Best video created by the students - TXORIERRY – ES”

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - TXORIERRY – ES”

“M - Video of the project on public TV - TXORIERRY – ES”

Razviti izdelki:

- 25 sprehajalnih palic za starostnike, izdelanih po meri

4.4. Združeno kraljestvo

Modul NET-ENT: City of Glasgow College, Združeno kraljestvo – pilotna izvedba

Mreženje za podjetništvo na City of Glasgow College

Projekt je bil ambiciozno zastavljen. Njegov cilj je bil združiti več kot sto študentov v nove mreže, preseči meje običajnih učnih načrtov in delati v timih z namenom načrtovanja, izdelave in trženja novih izdelkov iz lesa. Učenci so bili iz dveh razredov programa „izdelovanje pohištva“ (NQ), dveh razredov programa „marketing in odnosi z javnostjo“ (HNC) in enega razreda programa „oblikovanje izdelkov“ (NQ). Kmalu po začetku študijskega leta so se razredi združili; oblikovali smo nove skupine in jim dodelili coacha za pomoč pri napredku tekom projekta. Strokovnjaki iz podjetij s področij poslovanja, oblikovanja pohištva in proizvodnje prispevajo k uvedbi modula, zato smo se z njimi dogovorili o predvidenem časovnem okviru sodelovanja.

Vsak tim je bil sestavljen iz dveh študentov oblikovanja, treh študentov iz smeri izdelave pohištva in štirih iz trženja in odnosov z javnostjo. Njihova naloga je bila sodelovati skupaj in raziskati ter oblikovati tržno zanimiv izdelek, ki bo šel v proizvodnjo in prodajo. Edina omejitev je bila, da je izdelek namenjen uporabnikom mobilnih telefonov, in da mora biti izdelan iz lesa.

Čeprav so bile razvite zanimive ideje, je se je izkazalo, da so bile v nekaterih timih prisotne težave z motivacijo. Sestava timov ni bila idealna. Študenti s področja trženja so bili na višjem nivoju kot študenti s področja oblikovanja in proizvodnje. Prisotna je bila tudi neuravnoteženost, saj je bilo v skupinah preveč študentov in študenti s področja trženja so zelo hitro ugotovili, da ta projekt ni vrhunec njihovega učnega načrta. Bili so tudi pod veliko večjim ocenjevalnim pritiskom. Na splošno je bil prisoten odpor do dodatnega dela, ki je presegal običajne meje učnega načrta, coachi pa niso zmogli navdušiti tima, da bi v tako velikem številu delovali učinkovito.

Ko je postalo očitno, da je potreben nov pristop, smo izmed študentov imenovali vodje projektov. Dogovorili smo se, da bodo timi predstavili svoje načrte, ekipa strokovnjakov pa bo nato odločila, kateri gredo naprej na naslednjo stopnjo.

V vsak tim sta bila sedaj vključena vodja projekta in zunanji strokovnjaki. Izbrane ideje so razvili do prototipov.

Time smo preoblikovali na osnovi pripravljenosti do dela in proizvodnja izdelkov je postala ocenjevalni del učnega načrta študentov oblikovanja in študentov izdelave pohištva. Študenti smeri trženja in odnosov z javnostjo niso bili več del projektnih timov.

Ob koncu študijskega leta so v proizvodnjo šli štirje modeli. To so bili: pasivni zvočnik, stojalo za mobilni telefon, stojalo za mobilni telefon in slušalke in pasivni zvočnik na stojalu. Na žalost ni bil nobeden izmed njih predstavljen na trgu ali prodan.

Ker je projekt obsegal različna področja učnega načrta, je bilo upravljanje projekta na visoki ravni zelo težavno. Nekaj pozitivnih povratnih informacij je prišlo s strani študentov, ki so prepoznali vrednosti projekta in razumeli vrednote podjetniških spretnosti, ki so jih razvili, vendar če pomislimo za nazaj, bi bilo bolje, če bi bili v začetku manj ambiciozni in bi usmerili prizadevanja na manjšo in bolj zainteresirano skupino študentov.

Več v digitalnih orodjih o pilotni izvedbi:

“M – PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – CGC - UK”

Razviti izdelki:

- Pasivni zvočnik (v barvi za pisanje s kredo, da se ga lahko dekorira)
- Nosilec za mobilni telefon
- Stojalo za mobilni telefon in slušalke
- Pasivni zvočnik (lesen, na stojalu)

5. Usposabljanje izobraževalcev — coaching — inovacije v učenju in poučevanju

V okviru projekta NET-ENT so se vsi učitelji, ki so sodelovali v pilotni izvedbi NET-ENT modula, udeležili petdnevnega coaching izobraževanja na univerzi Haaga Helia v Helsinkih. Namen izobraževanja je bil naučiti se inovativnih metod učenja / poučevanja in jih uporabiti v svojem učnem procesu. V nadaljevanju najdete gradiva, ki so bila izdelana in uporabljena v okviru projekta in vam lahko služijo za vaše samostojno učenje in razvoj. Ta gradiva spreminjajo paradigmo učenja in poučevanja in vplivajo na miselnost učiteljev ter posledično dijakov. Ker v NET-ENT modulu ne ponujamo rešitev, ampak odpiramo nove možnosti pri iskanju poti do cilja, je način komunikacije med učiteljem in dijakom drugačen. Učitelj postane učitelj / coach, ki učencu odpira nova obzorja. Seveda je proces coachinga med coachom in stranko v pravem pomenu besede veliko več kot to. Vendar je kljub temu poznavanje osnov coachinga v procesu komuniciranja že dovolj, da lahko učenje in poučevanje popeljemo na povsem novo raven.

Coach / učitelj skrbi za proces, ne za vsebino. Njegova / njena vloga je podpora, usmerjanje proti cilju. Vsebina (ideja) prihaja s strani dijakov.

To bo vaše potovanje v vlogo spodbujevalca učenja in razvoja, kjer lahko preizkusite, kako pri svojem delu izkoristiti prednosti coaching tehnik in orodij. Vadite lahko skupaj z drugimi učitelji in prenesete različne metode in miselne naravnosti tudi neposredno v vaše vsakdanje življenje.

NET-ENT usposabljanje za coaching je proces, ki ga je mogoče začeti s tem priročnikom. Vendar pa je to šele začetek vašega lastnega razvojnega procesa in največje spremembe se bodo zgodile s časom in z nenehno vadbo in uporabo teh orodij.

Cilji usposabljanja NET-ENT so:

- razumeti svojo vlogo kot učitelj coach,
- znati izbrati prava coaching orodja primerna za uporabo v določeni situaciji s posamezniki / dijaki / vsebino,
- razviti močno željo po razvoju drugih ljudi,
- biti predan procesu coachinga,
- po zaključenem usposabljanju je coach pripravljen deliti svoje znanje v svoji organizaciji.

Vsebina usposabljanja:

- osnovni principi coachinga,
- komunikacijske tehnike (veščine): aktivno poslušanje, postavljanje pomembnih vprašanj, povzemanje, zrcaljenje,
- orodja coachinga: postavljanje ciljev, akcijsko načrtovanje, delo z prednostmi in vrednotami,
- Kako izvajati metodo coachinga v lastni organizaciji?

1. dan: Osnovna načela coachinga in komunikacijske tehnike

1. dan: Teme delavnice

- Kaj je coaching? Osnovna načela coachinga.
- Komunikacijske tehnike: poslušanje, spraševanje, model GROW

Vprašanja za začetek:

- Kaj želite razviti pri sebi v procesu usposabljanja za coaching?
- K čemu se boste zavezali?
- Kako lahko pomagate drugim?

Vaje:

1. Poslušanje

- Pozorno preberite poglavje Poslušanje (10 minut)
- V parih (3 minute):
Oseba A: pripoveduje zgodbo.
Oseba B: sprva ne posluša (gleda okoli, v mobilni telefon, itd.), potem se opraviči in začne pozorno poslušati.
- Menjava vlog (3 minute)
- Razmislek (5 minut): Pogovorite se med seboj – kako se počutiš kot poslušalec in kot pripovedovalec zgodb v obeh primerih? Napiši opombo na listek z lepilom (post-it). Razporedite podobne opombe v skupine (na mizi). Če želite, lahko delite svoje izkušnje s skupino.
(Post-it: kos papirja z samolepilnim trakom na eni strani, ki se lahko prilepi na predmet ali površino in ga zlahka odstranimo).

2. Spraševanje in model GROW

- Pozorno preberite poglavji Spraševanje in model GROW ter razmislite o situacijah in vprašanjih, ki bi jih lahko uporabili v učnem procesu z vašimi dijaki v sklopu modula NET-ENT, da bi ti lahko sami našli svoje rešitve, namesto da jim vi ponudite vaše odgovore in nasvete. Na ta način bodo postali odgovornejši in dejavnejši oblikovalci učnega procesa; in zanimalo jih bo, kakšen bo rezultat (15 minut).
- Pogovorite se s svojim sosedom in izberite tri stvari, ki jih boste zapisali v „post-it“ (5 minut). Delite rezultate z drugimi (15 minut).

Razmišljanja po prvem dnevu / prvi delavnici:

- Kaj je bilo za vas danes ključno spoznanje?
- Kako vam lahko pomaga, da se razvijete?
- Kaj je bil izziv in kaj se vam je zdelo preprosto?
- Kaj sledi – vaši naslednji koraki?

Kaj je coaching?

Coaching je kreativno partnerstvo, ki spodbuja k razmišljanju in ustvarjanju ter navdihuje stranke (dijake), da bi povečali svoj osebni in strokovni potencial, pri čemer se pogosto sprostijo poprej neizkoriščeni viri domišljije, produktivnosti in vodenja. Namesto da bi vam govoril, kaj morate storiti, vam bo coach zastavljal pomembna vprašanja, ki vas popeljejo do vaše lastne rešitve.

Izvedite več o tem:

Coaching VS Usposabljanje

<https://www.youtube.com/watch?v=wKZ1sdP0c3o>

Kaj je coaching?

<https://www.youtube.com/watch?v=nFx6yKZrzco>

Kako deluje coaching

<https://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU> ...

Tri bistvene veščine coachinga

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

Pomislite nase.

- Kakšen bi bil vaš lastni položaj v različnih vrstah interakcij?
- Kaj je značilno za vas?

Narišite svojo graf – kakšen komunikacijski model uporabljate med vašimi učnimi urami.



Tehnike konverzacije

Poslušanje

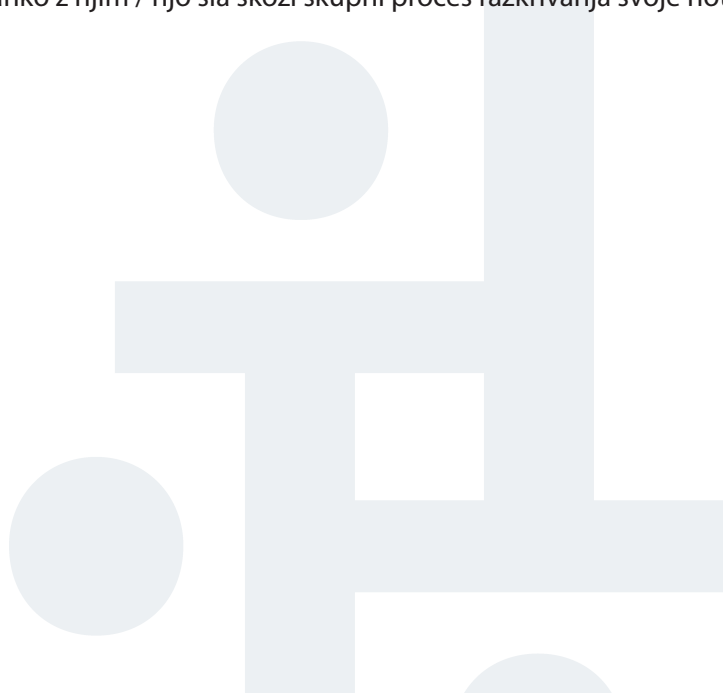
V vsakdanjem pogovoru neprestano preklapljamo med govorjenjem in poslušanjem. Pogosto menjamo vlogo iz govorca v poslušalca in obratno. Spremembe so pogosto hitre in nas presenetijo. Teh sprememb se zavestno ne zavedamo, poleg tega pa vloge niso jasno ločene. Poslušalec ni vedno pasiven in sprejemajoč, govorca pa se navadno tudi prekine, komentira, ocenjuje, prezira, zasmehuje, preverja in zavrača.

V razpravi znotraj coachinga coach sprejme vlogo poslušalca na drugačen način, s tem ko:

- stranko posluša pozorno in brez prekinitev,
- se osredotoči na vsebino pogovora in se ne odziva na druge dražljaje,
- se poveže s čustvenim svetom stranke (empatija),
- ohranja povezavo in razumevanje ter očesni stik s stranko,
- z majhnimi znaki motivira stranko, da nadaljuje,
- lahko prenese dolgo tišino, ko se stranka ukvarja s svojimi mislimi in čustvi,
- stranki ne vsiljuje svojega mnenja,
- ceni notranjo resnico stranke in jo sprejema z odobravanjem,
- se zaveda svojih misli in jih ima pod nadzorom,
- zazna lastna čustva in jih ima pod nadzorom,
- ustavi svoj potek misli in se vrne v „tukaj in zdaj“,
- ima stalno nevidno povezavo s stranko.

Cilj tega je ustvariti prostor, kjer se stranka (v našem primeru dijak) počuti sprejeto; čuti da ima podporo, da jo jemljejo resno in cenijo. Da lahko to doseže, mora coach (v našem primeru učitelj) izboljšati in izostriti svojo zmožnost empatije, senzibilnosti, sprejemanja sebe in drugih, zmožnost poslušanja ter zaznavanja in koncentracije.

Ko je ta prostor ustvarjen in stranka (dijak) čuti, da se coach (učitelj) zanima zanjo, bo le-ta sposobna večje zaupanja in pustiti svoje skrbi in tesnobe za sabo. Stranka se bo lahko počutila na isti ravni kot coach in bo lahko z njim / njo šla skozi skupni proces razkrivanja svoje notranje resnice.



Tehnike konverzacije

Spraševanje

V vsakdanjem življenju pogosto uporabljamo samo dve vrsti spraševanja: odprta in zaprta vprašanja. V razpravi znotraj coachinga je koristno uporabiti tudi druge oblike spraševanja, ki pomagajo stranki, da razišče nekatere nedotaknjene dele svoje realnosti. Zelo pomembno je, da coach razlikuje med različnimi vrstami vprašanj in da zna poskrbeti za najboljšo izbiro v dani situaciji.

Zaprta vprašanja

Vprašanja, ki jih je mogoče odgovoriti z „da“ ali „ne“, se imenujejo **zaprta vprašanja**. Vedno, ko coach postavi zaprto vprašanje, ima stranka omejeno možnost odgovora. Seveda je lahko tudi v primeru zaprtega vprašanja, odgovor stranke drugačen kot zgolj preprosta potrditev ali zavrnitev. Vendar pa takšno spraševanje stranke ne spodbuja k aktivnosti. V določenih primerih je koristno vprašati zaprto vprašanje – na primer, ko se mora coach prepričati, če je stranko razumel pravilno, ali ko stranka ne zna odgovoriti na odprto vprašanje in coach ponudi odgovor preko zaprtega vprašanja. Prav tako, vsakič ko mora coach preveriti del realnosti ali podati aktiven predlog, lahko v ta namen uporabi zaprto vprašanje.

- Ali to pomeni, da nisi spremenil smeri?
- Se skušaš izogniti odvisnosti?
- Vas vaša družina podpira, da najdete službo?
- Ali pogosto sprejemate odločitve, ki jih potem takoj zavržete?
- Ali se vidite kot ustvarjalno osebo?
- So vaši kolegi zadovoljni z novo strukturo?

Odprta vprašanja

To so vprašanja, ki vprašani osebi omogočajo, da je aktivna pri odgovarjanju. **Odprta vprašanja** se večinoma začnejo z vprašalnici kot so „**kaj**“, „**kdaj**“, „**kje**“, „**kdo**“, „**zakaj**“ in „**kako**“:

- Kaj vas je motiviralo, da ste se odločili za coaching?
- Kako podrobno so vaši prijatelji seznanjeni z vašo trenutno situacijo?
- Kdaj bi želeli doseči prve rezultate?
- Kdo se še zanima za vaše cilje na področju coachinga?
- Kaj vas je motiviralo, da ste zaprosili za to delovno mesto?
- Kdo bi vam še lahko pomagal?

V primeru vprašanj „zakaj“ je priporočljivo, da se jih ne postavlja neposredno. Takšna vprašanja lahko dajo stranki občutek, da ni sprejeta. Da se izognemo nesporazumu, lahko vprašanja z „zakaj“ zastavimo drugače, na primer: „Kaj je bil razlog, da ...?“

Vprašanja, usmerjena v rešitev

Medtem ko so zaprta vprašanja neposredna in odprta nevtralna, vprašanja, usmerjena v rešitev, poudarjajo možnosti, ki jih ima stranka. Odpirajo ustvarjalni um stranke in jo pozivajo, da razišče pozitivne vidike. Vprašanja, usmerjena v rešitev, izgledajo kot odprta vprašanja, ki že vsebujejo potencial za podporo pri iskanju rešitve:

- Katere korake ste uspešno naredili v smeri svoje vizije?
- Kdaj ste bili nazadnje resnično zadovoljni s svojo službo?
- Kako pomembno je za vas, da zaključite študij?
- Kaj bi se moralo zgoditi, da bi na teden dobili še dve stranki?

Za trenerja je koristno, da kadarkoli dopušča situacija, zastavlja vprašanja, usmerjena v rešitve. Obstaja veliko načinov za pretvorbo zaprtega ali odprtega vprašanja v vprašanje, ki je usmerjeno v rešitev.

Zaprto vprašanje	Odperto vprašanje	Vprašanje, usmerjeno v rešitev
Ste zadovoljni s svojo novo pisarno?	Kako vam je vseč nova pisarna?	Kaj je boljše v vaši novi pisarni?
Ali morate to težavo rešiti sami?	Kako lahko rešite to težavo?	Kdo vas lahko podpre pri reševanju te težave?
Se ob ponedeljkih počutite bolj močni?	Kako se počutite ob ponedeljkih?	Kdaj ste se v zadnjih nekaj tednih počutili resnično močne?
Se vam zdi, da se lahko spopadate s stresom na izpitih?	Kako se počutite ob stresnih izpitih?	Kako obvladate stres pri izpitih?

Krožna vprašanja

Včasih je lahko koristno vprašati po odgovoru z vidika druge osebe. Ko postavite krožno vprašanje, je stranka spodbujena k temu, da si situacijo ogleda z druge perspektive. To je lahko zelo koristno, če si stranka ne dovoli odgovoriti na vprašanje.

- Kaj bi mi vaša sestra povedala o vaših talentih?
- Če bi včeraj vprašal vašega nadzornika o razmerah v vaši pisarni, kaj bi rekel?
- Kaj bi si lahko oseba, ki ne razume našega jezika, mislila o vas, medtem ko se pogovarjate z vašim sodelavcem?
- Kaj bi vaš sodelavec povedal svojemu nadzorniku o vašem projektu?
- Kaj bi nevtralni opazovalec v tej situaciji videl kot potencial?

Model GROW

Model za podporo vseh konverzacij znotraj coachinga

G - Goal = Cilj (stranki pomagamo zastaviti cilj za določeno temo)

- Kaj bi radi izbrali kot temo pogovora?
- Kje bi radi bili po zaključenem tečaju / po enem letu?
- Kaj si resnično želite na daljši rok?
- Kaj je treba spremeniti glede tega izziva?
- Kako vam lahko pomagam v vlogi coacha?
- Za kaj najbolj potrebujete podporo?
- Kako vam bo koristila uresničitev svojega cilja?
- Kako boste vedeli, da ste dosegli cilj?
- Kako bodo ljudje okoli vas vedeli, da ste dosegli svoj cilj?

R - Reality = resničnost (stranki pomagamo zaznati, na kateri točki se trenutno nahaja)

- Kje ste trenutno v zvezi s tem izzivom?
- Kako izgleda resničnost?
- Kakšna je vaša vloga pri tem?
- Kakšen občutek vam to ustvarja?
- Kaj je za vas najbolj pomembno pri tem vprašanju?
- Kaj vas zadržuje?
- Kakšna je razlika med tem, kjer ste zdaj, in kjer si želite biti?
- Kateri del bi želeli najprej spremeniti?
- Kakšna podporna sredstva imate na voljo?
- Kaj od tega, kar vas vodi k cilju, že počenete?

O - Opportunities = priložnosti (stranki pomagamo videti, kakšne možnosti ima za dosego cilja in kaj lahko stori, da ga doseže)

- Katere priložnosti vidite za rešitev tega izziva?
- Katere druge možnosti so še na voljo?
- Kaj ste že preizkusili?
- Kaj bi vas nekoliko približalo cilju?
- Kaj ste že poskusili pred tem in bi lahko delovalo tudi tukaj?
- Kdo vas lahko podpre pri doseganju cilja?
- Katere korake bi nekdo izkušen predlagal, da jih naredite?
- Kakšna bi lahko bila najboljša alternativa za začetek?
- Kaj bi naredili, če bi lahko začeli od začetka ali imeli neomejena sredstva?

W - Wrap Up = zaključek (stranki pomagamo zaključiti razpravo in začeti z dejanji)

- Kje želite začeti?
- Kaj boste najprej naredili?
- Kako izgleda vaš časovni načrt? Kdaj boste začeli z ukrepanjem?
- Kako zelo zavzeti ste na lestvici od 1 do 10, da nekaj naredite / dosežete svoj cilj? Kaj bi vas naredilo bolj zavzete?
- Katere dele lahko preložite na koga drugega?
- Kakšni so vaši podcilji?
- Kako boste vedeli, da se premikate v pravo smer?
- Kako si boste prepoznali, da ste dosegli svoj cilj?

2. dan: Komunikacijske tehnike (veščine) in orodja coachinga

2. dan: Teme delavnice:

- Povzemanje
- Zrcaljenje
- Zastavljanje SMART ciljev
- Etika coachinga

Za začetek:

- Vaši lastni učni cilji za ta dan....

Vaje:

1. Povzemanje

- Pozorno preberite poglavje Povzemanje (10 minut)
- V parih (3 minute):
Oseba A: pripoveduje zgodbo.
Oseba B: s pomočjo povzemanja preveri, ali jo je razumela.
Oseba A: poda povratne informacije
Oseba B: preveri še enkrat ...
- Menjava vlog (3 minute)
- Razmislek (5 minut): Pogovorite se med seboj – kako se počutite ...

2. Zrcaljenje

- Pozorno preberite poglavje Zrcaljenje
- Delajte na spodnjem primeru – v parih (5 minut):
Vaš sodelavec vam pove: »Danes smo imeli res dobro delavnico s timom. Imel sem občutek, da je vse teklo, kot bi moralo.«
Dajte mu povratne informacije s pomočjo vseh oblik zrcaljenja.
- Sledi menjava vlog (5 minut)
- Pogovorite se v parih:
 - Kako so se počutile ob različnih oblikah zrcaljenja?
 - Ali lahko prepoznate podobne primere v svojem vsakdanjem življenju?
 - Na kaj morate v svoji komunikaciji bolj paziti?

Začnite se zavedati, kakšen je vaš običajni način zrcaljenja ljudi. Ali je mogoče, da različne ljudi zrcalimo drugače?

3. Zastavljanje SMART ciljev

- Natančno preberite poglavje Zastavljanje SMART ciljev in si zastavite svoj SMART cilj (10 minut). V parih uporabite vprašanja za coaching, da drug z drugim preverite, če je cilj dobro nastavljen (5 minut za vsak par). V kolikor ni, ga oblikujte ponovno in zapišite ustreznega (5 minut).

Razmišljanja po drugem dnevu / drugi delavnici:

- Kaj je bilo za vas danes ključno spoznanje?
- Kako vam lahko pomaga, da se razvijete?
- Kaj je bil izziv in kaj se vam je zdelo preprosto?
- Kaj sledi – vaši naslednji koraki?

Tehnike konverzacije

Povzemanje

Ko se odpremo in začnemo govoriti o svojem življenju, svojih prepričanjih in svojih čustvih, želimo biti prepričani, da nas razumejo in da naše sporočilo doseže poslušalca brez tujih razlag. V primeru ko oseba, s katero govorimo, iz naših besed razbere nekaj resničnega, česar nismo eksplicitno povedali, imamo občutek, da nas je razumel. Takšna izkušnja ustvarja zaupanje in omogoča globlji dostop do lastne notranje resnice, ter da se med pogovorom vedno bolj odpiramo.

Vedno ko stranka v razpravi znotraj procesa coachinga nekaj časa neprekinjeno govori, coach povzame, kar je slišal, in prosi stranko, da to potrdi ali popravi. To pomaga coachu, da se prepriča, ali je stranko pravilno razumel.

Skozi proces povzemanja lahko zberemo pomembne točke in dejstva in se osredotočimo nanje. Pomembno je, da se uporabljajo ključne besede in besedišče, ki ga uporablja stranka, ob tem ko se vsebina predstavi z drugimi besedami. Čustveno vsebino izgovorjene besede lahko izrazimo tudi kot povzetek. Coach lahko iz besed prepozna določena čustva, ne da bi jih stranka neposredno omenila.

V obeh primerih mora coach vprašati za potrditev, če je povzetek resničen z vidika stranke.

Racionalno povzemanje

Pri takšni obliki povzemanja je coach osredotočen na:

- izpostavljanje najpomembnejših točk izgovorjenih besed,
- zaznavanje ključnih besed,
- spraševanje o dejstvih in podrobnostih za popolno razumevanje situacije,
- razumevanje logičnih odvisnosti in vzročne zveze,
- ponavljanje vsebine na nevtralen način z različnimi besedami,
- razkrivanje in ostrenje najpomembnejših vidikov,
- strukturiranje situacije pri povzemanju,
- ponovno interpretacijo situacije v kronološkem zaporedju,
- uporabo strankinega sloga govorjenja in ključnih besed pri ponovni interpretaciji situacije.

Coach začne povzemati s pomočjo naslednjih stavkov:

- „Če vas prav razumem, ...“
- „Ali lahko povzamem, kar sem do zdaj razumel?“
- „Da bom zares prepričan, da vas razumem, bi želel povzeti to, kar sem slišal.“

Čustveno povzemanje

Pri takšni obliki povzemanja je coach osredotočen na:

- posvečanje pozornosti čustveni vsebini izjav,
- zaznavanje skritih čustvenih sporočil,
- zaznavanje strankine govornice telesa in mimike,
- posvečanje pozornosti intonaciji, artikulaciji in tempu,
- to, da je dovzeten do vseh neskladnosti, in da te neskladnosti izpostavi,
- sočustvovanje s stranko in verbalno izražanje empatije,
- posvečanje pozornosti lastnim čustvom in radovednosti, zakaj jih čuti,
- jasno zrcaljenje zaznane čustvene vsebine.

Coach čustveno povzema skozi predpostavke oz. prepozicije. Propozicija je oblika stavka, ki zaseda mesto med izjavo in vprašanjem. Ne vsebuje nobenih vprašalnih besed, vendar se na koncu dvigne intonacija. Čustveno povzemanje bi bilo treba obravnavati kot ponudbo. Odziv stranke je odgovor na vprašanje, ali je coach dostopil do čustvene vsebine. Če je temu tako, se bo stranka odzvala s potrditvijo in sproščenostjo.

Primer:

Stranka: „Ne vem, kje naj začnem. Vsi hočejo nekaj od mene. Vsi hkrati !!!“

Coach: „Se počutite pod stresom in prezaposleni?“

Stranka: „Moji otroci me ne poslušajo! Ne vem, kako jih motivirati, da delajo domače naloge!“

Coach: „Ste iz dneva v dan bolj in bolj zaskrbljeni? In nemočni?“

Tehnike konverzacije

Zrcaljenje

S tem ko se z nekom pogovarjamo, v našem sogovorniku navdihnemo misli, čustva in asociacije, v najboljšem primeru, potrditev našega stanja. Našega poslušalca opazujemo in ugotavljamo, kako ta oseba sprejema našo izjavo in kako nanjo reagira. Zavestno dojemanje, kako nas zrcalijo drugi ljudje, lahko pripomore k našemu individualnemu napredku.

Kako se naše okolje odziva na nas, razkriva nekaj o nas samih, pa tudi o našem okolju. V vsakdanjem življenju se redko zrcalimo na način, ki bi bil koristen za nas. Mnogi izmed nas smo zaradi napačnega načina zrcaljenja s strani naših staršev ali učiteljev doživeli prve travme in razvili strategije za spopadanje z njimi. Iz teh strategij, ki so nam služile v otroštvu, so se oblikovali in ponotranjili tako imenovani „vzorci“, ki oblikujejo naše zaznavanje, razmišljanje, počutje in vedenje. Razumevanje teh vzorcev in njihovo vključevanje na empatičen način je predmet mnogih terapevtskih delavnic, delavnic coachinga in delavnic samozavedanja.

Obstajajo številni načini odzivanja na izjave drugih ljudi in njihovo zrcaljenje. Ločimo med šestimi različnimi slogi zrcaljenja, vendar pa le enega od njih priznavamo kot primerno **tehniko zrcaljenja**, ki jo lahko uporabimo pri coachingu.

- Ignorirajoče zrcaljenje
- Omalovažujoče zrcaljenje
- Precenjujoče zrcaljenje
- Samoumevno zrcaljenje
- Narcistično zrcaljenje
- Podporno zrcaljenje

Primer:

Deklica priteče v kuhinjo in z navdušenim glasom pove mami, kaj se je zgodilo v šoli tistega jutra:

„Mama, danes smo imeli v šoli preizkus znanja. Dobila sem 5 !!! Gospa Smith je rekla, da je bil moj test najboljši v celotnem razredu. Nekateri fantje so mi zelo zavidali.“

Ignorirajoče zrcaljenje

(Mati še naprej dela v kuhinji in se ne ozre na svojega otroka. Njena mimika se med dekličinim monologom ne spremeni) *„Umij si roke! Obrok je pripravljen.“*

Omalovažujoče zrcaljenje

(z zadušnim glasom) *„V prihodnosti boš dobila še veliko petk. Dekleta so vedno boljša od fantov. Jaz sem vedno imela petke v šoli. Kaj je zdaj to vredno?“*

Precenjujoče zrcaljenje

(z navdušenim glasom) *„Še dosti petk boš dobila. Od jutri naprej se boš potrudila in postala najboljša v razredu! Čez nekaj let se boš z odličnim uspehom vpisala na univerzo, dobila dobro službo in zaslužila veliko denarja!“*

Samoumevno zrcaljenje

(z resnim, nenavdušenim glasom) „Si naredila domačo nalogo za danes? To, kar si dosegla danes v razredu, jutri ne bo več pomembno!“

Narcistično zrcaljenje

(preneha z delom) „A res? Kako me to spomni na moje uspehe v šoli, ko sem bila otrok kot ti. Po takem dnevu sem bila zelo motivirana za nove petke. Veš, v mojem času so bile šole ...“ (še naprej pripoveduje svojo zgodbo)

Podporno zrcaljenje

(pozorno in s stikom z očmi) „Draga, to je čudovito! Zelo sem ponosna nate!! Dajva proslavit. Za kaj si razpoložena?“

Najverjetneje poznamo vse te sloge. Uporabljamo jih nevede v vsakodnevnih situacijah, ne da bi se zavedali, kakšne posledice ima naš slog zrcaljenja in kakšna čustva prebudi v našem sogovorniku.

V pogovoru znotraj procesa coachinga je pomembno, da stranko zrcalimo na način, ki je ugoden za njen nadaljnji razvoj in za doseganje cilja. Coach mora nujno razviti tehniko podpornega zrcaljenja in jo uporabljati. Koristno je tudi vedeti, kateri slog zrcaljenja uporablja couch v svoji lastni življenjski zgodbi in kateri slog uporablja nezavedno. Couchu priporočamo, da skozi vaje preizkusi tudi vseh pet neugodnih tehnik zrcaljenja in opazuje, kako vplivajo na njegove lastne misli in čustva, da bo lahko razumel, zakaj se jim je treba izogibati.



Coaching proces

Zastavljanje ciljev

Za proces coachinga je pomembno zastaviti dosegljiv in učinkovit cilj. Cilje s spodnjimi lastnostmi imenujemo **SMART** cilji:

Specific (specifičen)

Measurable (merljiv)

Achievable (dosegljiv)

Relevant (ustrezen)

Time-based (časovno definiran)

SPECIFIČEN

Za postavitev točno določenega cilja mora stranka vedeti, kaj želi doseči. Bolj natančno kot določimo cilj, večja je možnost, da ga dosežemo. S pomočjo natančnih vprašanj coach usmerja stranko, da si zastavi točno določen cilj.

- Kaj želite doseči?
- Zakaj si tega želite?
- Kaj morate storiti pred tem?
- Kdo je še vključen v to?
- Kakšne so zahteve in omejitve?
- Kdaj bi lahko to dosegli?

MERLJIV

Pomembno je, da znamo izmeriti napredek in končni dosežek. To nam pomaga, da ohranimo motivacijo in prepoznamo, kdaj je cilj dosežen.

- Koliko ...?
- Kako boste vedeli, da je cilj dosežen?
- Kako bodo drugi vedeli, da ste dosegli svoj cilj?
- Kaj bo drugače, ko boste dosegli svoj cilj?
- Kako boste lahko zaznali spremembe?

DOSEGLJIV

Cilj, ki ga stranka želi doseči, mora biti v njegovi moči in zmožnosti. Cilj, ki zahteva spremembo okolja zunaj stranke, ne more biti dosežen, če ga okolje ne podpira. Prav tako mora biti cilj dosegljiv v času in s sredstvi, ki so za stranko razpoložljivi. Cilja, ki zahteva aktivnost tekom celotnega delovnika, ne morejo doseči osebe, ki imajo družino in so zaposlene za polni delovni čas.

- Kako lahko ta cilj dosežete sami?
- Katere druge spremembe so potrebne za dosego cilja?
- Kako lahko vplivate na te spremembe?
- Koliko osebnih moči in sredstev potrebujete za dosego svojega cilja?
- Kako realno je to v vaši trenutni situaciji?
- Kako si lahko pridobite moč, ki je potrebna za dosego cilja?

USTREZEN

Cilj mora imeti za stranko močan pomen in mora prinesiti pomembne spremembe v njeno življenje. Stvari, ki so pomembne samo za druge ljudi, ni mogoče postaviti kot individualni cilj. Cilj mora biti v skladu z ureničevanjem pomembnih vrednot.

- Kaj vam pomeni ta cilj?
- Katere vrednote so povezane s tem ciljem?
- Katere potrebe in čustva so povezana s tem ciljem?
- V kolikšni meri se vam je spremenilo življenje, ko ste dosegli vaš cilj?
- V kolikšni meri se cilj ujema z vašo življenjsko vizijo?
- Kaj se bo zgodilo, če ničesar ne spremenite?

ČASOVNO DEFINIRAN

Tudi najboljši cilj nima nobene vrednosti, če ne določimo časovnega okvirja, v katerem ga želimo doseči. Ne glede na to, če čas za stranko ni pomemben, je zelo pomembno določiti časovni okvir, saj se um odziva na točno določene zahteve. Določitev datuma in izdelava akcijskega načrta ali časovnega načrta bo stranko opomnila na resnost zastavljenega cilja.

- Kdaj nameravate doseči cilj?
- Kdaj bi bilo realno, da dosežete cilj?
- Koliko časa potrebujete, da dosežete cilj?
- Kaj boste morali še storiti v tem času?
- Koliko svojih sredstev (časa, energije, truda...) lahko vložite v ta cilj?



Etika coachinga

Zelo pomembno je, da postavimo temelje za učinkovito delo s skupino z uporabo coaching načel in etike. Posvetimo veliko pozornosti temu, da razložimo, kaj počnemo. Pravih ali napačnih odgovorov ni – raziskujemo skupaj. Skupaj moramo so-ustvarjati odnos, zaupanje... Kako? Tako, da smo iskreni – predstavljamo resnične osebe, ki z dijaki delimo svoje osebne izkušnje. Treba se je dijakom odpreti in od njih pričakovati enako. Če želite učinkovito komunicirati, morate skupino povabiti, da postane del dogajanja. Bodite prisotni. Prisotnost pomeni aktivno poslušanje v skupini. Ne gre za to, da morajo vsi poslušati mene – kako sem? Ampak – Ali je skupina z mano? Tako spodbujamo učenje in rezultate. Vodenje procesa je vloga učitelja coacha. Učitelj coach prevzame preverjanje kje smo na poti do cilja – odgovornost za doseganje cilja prevzamejo dijaki s svojimi aktivnostmi, odločitvami. Na začetku damo jasno vedeti – kakršno koli odločitev boste sprejeli, je to vaša odločitev. Stojte jim ob strani – tudi na napačnih odločitvah se lahko učimo. V modulu NET-ENT so dijaki odgovorni za svoj učni proces in napredek. Mi jim ne dajemo odgovorov, ampak jih podpiramo in usmerjamo na poti do njihovega cilja.

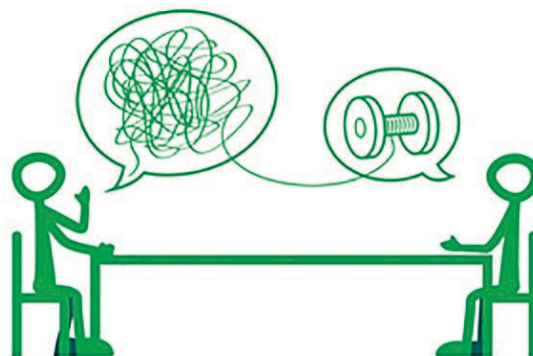
Zveza ICF (International Coach Federation) je vodilna pri razvoju definicije in filozofije coachinga, pa tudi pri vzpostavljanju nabora etičnih standardov, ki se jih člani ICF držijo. Za podrobnosti si oglejte spodnjo povezavo.

Osnovne kompetence ICF

<https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/CoreCompetencies.pdf>

Kodeks etike ICF

https://www.nilsyrapalo.com/docs/ICF_code_of_ethics.pdf



Slika 4: Proces coachinga (levo: stranka (dijak), desno: coach (učitelj))

3. dan: Orodja coachinga

3. dan: Teme delavnice:

- Delo s sposobnostmi - prednostmi
- Steber kompetenc
- Akcijsko načrtovanje (Načrtovanje aktivnosti)
- Odločitvena bilanca

Za začetek:

- Vaši lastni učni cilji za ta dan...

Vaje:

1. Delo s sposobnostmi - prednostmi

- Natančno preberite poglavje Raziskovanje prednosti in izpolnite tri poklicne prednosti in tri osebne prednosti za vas. Vzemite si čas za razmislek in si ustvarite svoj osebni SWOT in SWOT MIX.

2. Steber kompetenc

- Natančno preberite poglavje Steber kompetenc in oblikujte steber svojih kompetenc na VELIKEM KOSU PAPIRJA. Nato v skupinah, sestavljenih iz treh udeležencev, uporabite to kot izhodišče za postopek coachinga. Vsaka skupina mora iti trikrat skozi postopek. V prvi izvedbi si razdelimo vloge – coach, stranka, opazovalec. Nato vloge zamenjamo tako, da vsi trije preizkusimo vsako vlogo. Vloge za en sam proces coachinga (15 minut) so:

Coach – stranko povpraša, da nariše / razloži steber kompetenc in mu pomaga z ustreznimi vprašanji, da najde še več sposobnosti, prednosti.

Stranka – raziskuje svoje kompetence s pomočjo risbe in si širi obzorja. S pomočjo coacha poskuša najti nekaj več, nekaj, česar se ni takoj spomnila.

Opazovalec – opazuje postopek coachinga in coachu daje povratne informacije – samo o procesu. Brez sodbe in nasvetov.

DAJANJE POVRATNIH INFORMACIJ:

1. Menim, da si kot coach naredil dobro ...
2. Naslednjič bi lahko naredil več ...

PREJEMANJE POVRATNIH INFORMACIJ: Recite samo HVALA!

Coach reče samo hvala (potem se sam odloči, kaj bo storil s tem).

Brez opravičil in razlag.

1. Akcijsko načrtovanje in odločitvena bilanca

- Natančno preberite in si ustvarite svoj (načrtovanje aktivnosti) ter odločitveno bilanco.

Razmišljanja po tretjem dnevu / tretji delavnici:

- Kaj je bilo za vas danes ključno spoznanje?
- Kako vam lahko pomaga, da se razvijete?
- Kaj je bil izziv in kaj se vam je zdelo preprosto?
- Kaj sledi – vaši naslednji koraki?

Raziskovanje prednosti

Naše največje zadovoljstvo ponavadi izhaja iz tega, kar delamo najbolje – ko zaigramo na naše močne točke (prednosti). Da lahko živimo izpopolnjujoče in prijetno življenje, je pomembno, da znamo prepoznati svoje prednosti in sposobnosti.

- Izberite pet ljudi, ki jih spoštujete – vsaj dva naj vas poznata po delovni sposobnosti. Vsakega od njih prosite, naj vam pove, katere so po njegovem mnenju vaše tri največje prednosti. Dajte jim čas za razmislek. Zapišite si, kaj so vam povedali.
- Izberite tri poklicne in tri osebne prednosti, ki so vas prepričale na oba načina – kot resnične in kot prijetne. Za vsako od njih navedite primer iz svojega življenja ali dela, ki prikazuje, kako ste to prednost uspešno uporabili. Raziščite, kaj je bilo pri tem za vas prijetno in enostavno.

Tri poklicne sposobnosti - prednosti

1. _____
2. _____
3. _____

Tri osebne sposobnosti - prednosti

1. _____
2. _____
3. _____

OSEBNI SWOT

- Notranje prednosti in slabosti
- Zunanje priložnosti in nevarnosti

<p>Prednosti – MOJE NOTRANJE PREDNOSTI</p>	<p>Slabosti – MOJE NOTRANJE SLABOSTI</p>
<p>Priložnosti – ZUNANJE PRILOŽNOSTI</p>	<p>Nevarnosti – ZUNANJE NEVARNOSTI</p>

SWOT MIX

PREDNOSTI – PRILOŽNOSTI: Kako se lahko prepričam, da mi moje prednosti pomagajo pri priložnostih? Kako izkoristim svoje prednosti? (Powerline)

SLABOSTI – PRILOŽNOSTI: Kako naj se razvijem ali opazim svoje slabosti, da me ne ovirajo pri doseganju mojih priložnosti?

PREDNOSTI – NEVARNOSTI: Kako lahko uporabim svoje prednosti, da se zunanje nevarnosti ne bodo uresničile?

SLABOSTI – NEVARNOSTI: Kako lahko zmanjšam tveganje, da bi se moje slabosti in zunanje nevarnosti, začele medsebojno napajati?

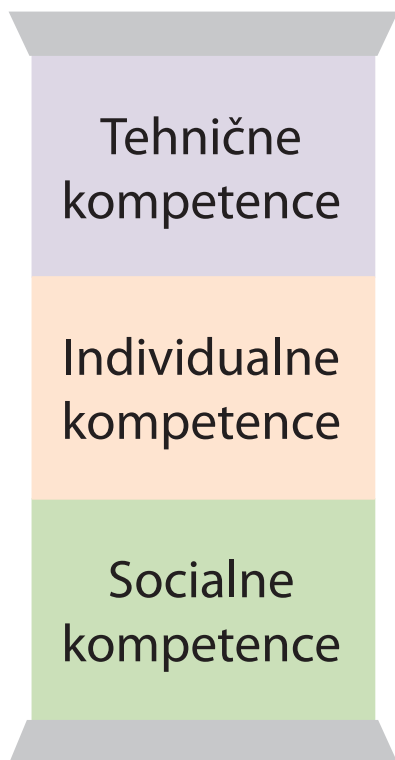
Metode coachinga

Steber kompetenc

Tako kot pri arhitekturi, tudi naš strokovni razvoj potrebuje stebre, na katere se opira. Spretnosti, talenti, prednosti in sposobnosti, ki jih ima določena oseba, je mogoče razumeti kot temeljne stebre, na katerih je zgrajen posameznikov uspeh. Če želimo biti pri merjenju uspeha realni, se moramo zavedati lastnih kompetenc.

Steber kompetenc predstavlja analitično orodje za zajem realnega stanja strankinih spretnosti in ključnih zmogljivosti in je še posebej pomemben za poklicni razvoj. Ta metoda se osredotoča na določena področja kompetenc, ki bi lahko izpostavila področja za razvoj. Coach skozi pogovor spozna, kako stranka dojema samo sebe in kako dojema osebe, s katerimi je tesno povezana; poskuša sestaviti celoten zemljevid strankine pokrajine kompetenc.

Predmet te analize je sestavljen iz naslednjih treh področij:



Tehnične kompetence

To so vse kompetence, ki jih pridobimo s študijem, tečaji in usposabljanjem. Coach vpraša stranko o njeni izobrazbi, poklicih in delovnih izkušnjah ter o veščinah, ki jih je skozi te dejavnosti razvila.

Individualne kompetence

V to področje spadajo vse lastnosti in prednosti stranke, ki lahko pomagajo pri doseganju cilja. Coach stranko vpraša o njenih lastnostih in o tem kaj ji pomaga, da je uspešna ne glede na okoliščine.

Socialne kompetence

To so strankine prednosti in zmožnosti, ki so se izkazale za koristne pri interakciji z drugimi ljudmi. Coach vpraša stranko, kako obvladuje svoje okolje in katere svoje vrline uporablja pri obvladovanju medosebnih odnosov.

Metoda se izvede v naslednjih korakih:

1. Coach razloži tri področja kompetenc.
2. Coach nariše steber in prosi stranko, da ga razdeli na tri dele, tako da za vsako izmed treh področij kompetenc določi takšen delež, kot misli, da je v njenem primeru dejansko prisoten.
3. Coach prosi stranko, da na papir ali na listke napiše vse svoje kompetence.
4. Coach in stranka skupaj razporedita kompetence v tri področja.
5. Stranka naj si zamisli dve osebi za namišljeni intervju v zvezi z njenimi kompetencami. Stranka si izbere eno osebo iz izobraževalnega ali poklicnega življenja in eno osebo iz družinskega kroga ali kroga dobrih prijateljev.
6. Coach postavlja krožna vprašanja o kompetencah stranke, naslovljena na izbrani osebi, in nove kompetence dodaja na seznam kompetenc ter jih razvršča v tri področja kompetenc.
7. Coach vpraša stranko, katere kompetence so zanjo najpomembnejše.
8. Coach nariše drugi steber in prosi stranko, da ga razdeli na tri dele glede na izdelano razvrstitev kompetenc v tri področja.
9. Stranko povprašamo naj si ogleda oba stebra in se poglobi v dobljene informacije. Stranka naj opazuje oba stebra in prebavi informacije. Stranka naj razmisli o razlikah in poda svojo interpretacijo.
10. Coach vpraša stranko, katere lastnosti je do sedaj cenil in katerih ni upošteval.
11. Na koncu stranko povabimo, naj ovrednoti dobljeni rezultat in ozavesti nov pogled. Predvsem naj razmisli, kaj to novo zavedanje lahko prinese v prihodnosti in kaj to pomeni z vidika doseganja ciljev. To se lahko izvede tudi v obliki domače naloge. V tem primeru bo razmislek obravnavan na naslednjem srečanju.

Izid stebra kompetenc lahko uporabimo kot most do naslednje faze procesa coachinga – faza rešitve.

Metode coachinga

Akcijsko načrtovanje

Kombinacija postavljanja osebne cilja in oblikovanja akcijskega načrta olajša začetek dela za doseg cilja. Pogosto je veliko lažje videti, kaj je treba storiti, če je cilj razdeljen na manjše korake, tako imenovane podcilje. Coach lahko stranki pomaga določiti potrebne korake, tako da uporabi nekaj ponavljajočih se vprašanj in vizualizira postopek.

1. Coach vpraša stranko, kakšen je cilj in kdaj ga želi doseči. Coach nariše časovnico (kot časovni načrt) od sedanjosti do trenutka, ko je treba doseči cilj. V mnogih primerih stranki ni jasno, kako postaviti realen časovni okvir za doseg želenega cilja. V takem primeru coach na časovnici zariše točko, ki se nahaja tri leta v prihodnosti. Začetek in konec označi s konkretnimi datumi.
2. Da postane načrt bolj oprijemljiv, coach prosi stranko, da pogleda v prihodnost in se poskuša videti na točki, ko je cilj dosežen ali čez tri leta. Stranko vpraša, kaj je dosegla in po čemu vidi, da je cilj dosežen.
3. Coach vpraša stranko, kaj mora storiti prej, da bo v prihodnosti prišla v takšno situacijo. Coach poskuša opredeliti konkretne korake, ki jih je treba izvesti, preden dosežemo želeno situacijo. Za vsak korak coach vpraša stranko, kdaj je zaželeno, da je korak končan, nato pa to označi na akcijski vrstici.
4. Coach je zdaj osredotočen na akcijo, ki je prišla na dan v zadnjem delu intervjuja, in postavlja ista vprašanja o tej akciji. Ta vzorec bo coach ponavljal, vse dokler ne bo ustvarjen uresničljiv akcijski načrt z realnimi časovnimi točkami.
5. Coach prosi stranko, da si ogleda akcijski načrt, in postavi kakršnokoli vprašanje ali izrazi kakršnokoli pomislek, ki ji pride na misel – če jo karkoli mori ali straši. Taka vprašanja in pomisleki lahko kažejo na to, da nekatere potrebne zahteve niso razdelane. To so lahko koraki, ki vodijo do novih akcij, ali neke notranje ovire, ki jih je treba premagati. V prvem primeru coach nadaljuje razgovor za dokončanje akcijskega načrta. V drugem primeru lahko stranki ponudimo nov podproces v sklopu coachinga, s ciljem, da se spopade z notranjo oviro.

Primer:

- Za kaj točno si prizadevate po treh letih, recimo februarja 2023?
- Za odvetniško pisarno z enim ali dvema sodelavcema in tajnico.
- Koliko strank si želite imeti takrat?
- Vsaj deset strank.
- Kdaj morate imeti vsaj pet strank, da boste lahko leta 2023 imeli deset strank?
- Septembra 2022.
- Kaj potrebujete, da boste imeli več strank?
- Pisarno, prvo stranko, trženje, ...
- Kdaj se nameravate vseliti v pisarno skupaj z vašimi sodelavci?
- Oktobra 2022.
- Kaj morate narediti pred tem?
- Moram ugotoviti, kdo bo delil pisarno z mano.
- Kaj potrebujete, da ugotovite, kdo bo delil pisarno z vami?
- Moram vzpostaviti stik s tistimi kolegi, s katerimi si lahko predstavljam profesionalno partnerstvo.
- Kdaj je realno, da to dosežete?
- Avgusta ...
- Kaj morate še storiti pred selitvijo v novo pisarno?
- ...

Metode coachinga

Odločitvena bilanca

Sprejemanje odločitev je osrednja točka ali vsaj mejnik, ki je še posebej pomemben v procesu coachinga. V številnih procesih coachinga je stranka v nekem trenutku prisiljena sprejeti odločitev, ki je neizogibna na poti do cilja. V takšnih primerih je lahko sprejemanje odločitev zastavljeno kot podcilj. Odločitvena bilanca je orodje, ki se uporablja kot pomoč pri sprejemanju odločitev takrat, ko se ne moremo takoj odločiti za eno ali drugo opcijo.

Odločitvena bilanca je kognitivna metoda, ki jo lahko preprosto izvedemo v skoraj vseh situacijah, kjer je potrebno sprejeti kakšno odločitev.

1. Stranka opiše vse možnosti, med katerimi mora sprejeti odločitev (A, B ...)
2. Za vsako možnost coach ustvari grafikon s **stolpcem prednosti** in **stolpcem slabosti**. Nato v stolpcu prednosti navaja prednosti določene možnosti in njene slabosti v stolpcu slabosti. Upoštevamo jih kot pozitivne in negativne argumente za ustrezno možnost. Za boljšo vizualizacijo lahko coach uporabi belo tablo, predstavitevno tablo z listi, delovni list ali tablo, kamor pripenjamo listke. Ta korak bi lahko stranka opravila tudi sama v obliki domače naloge iz prejšnjega srečanja.
3. Stranka pretehta vsak argument stolpca „Prednosti“ in vsak argument stolpca „Slabosti“.
4. Coach prosi stranko, naj si ogleda oba grafikona in ugotovi, kako se počuti.
5. V naslednjem koraku naj se stranka v trenutku odloči za eno od možnosti.
6. Coach prosi stranko, da razmisli o posledicah, ki bi jih prinesla izbrana možnost, in da naj o tej možnosti spregovori.
7. Če ima coach vtis, da je določena možnost najboljša izbira za stranko, prosi stranko, naj to odločitev vzame s seboj in jo pusti dozoreti. V nekaterih primerih lahko stranka meni, da se je že odločila. Tudi v takšnem primeru stranki močno priporočamo, da si vzame več časa in se o tem popolnoma prepriča.
8. Na naslednjem srečanju stranka poroča o svojih občutkih glede izida zadnjega srečanja in če meni, da je izbrana možnost najboljša izbira.

MOŽNOST A		MOŽNOST A	
Prednosti +	Slabosti -	Prednosti +	Slabosti -

4. dan: Orodja coachinga

4. dan: Teme delavnice:

- Delo z vrednotami
- Platno poslovnega modela (ang. Business Model Canvas – BMC)

Za začetek:

- Vaši lastni učni cilji za ta dan....

Vaje:

1. Delo z vrednotami

- Pazljivo preberite poglavje Delo z vrednotami.
- Določite vrednote, ki so za vas najpomembnejše.
- Do kakšne mere živite te vrednote? Prikažite to v KROGU VREDNOT.
- V skupinah, sestavljenih iz treh udeležencev, uporabite to kot izhodišče za proces coachinga. Vsaka skupina trikrat ponovi proces in vsakič razdelimo vloge – coach, stranka, opazovalec. Potem vloge zamenjamo, tako da lahko vsak preizkusi vsako vlogo. Vloge za en proces coachinga (15 minut) so:

Coach – prosi stranko, da nariše / razloži KROG VREDNOT in ji pomaga z ustreznimi vprašanji, da izve več o tem.

Stranka – raziskuje svoje VREDNOTE in si širi obzorja. S pomočjo coacha poskuša najti nekaj več, nekaj, česar se ni takoj spomnila.

Opazovalec – opazuje postopek coachinga in coachu daje povratne informacije – samo o procesu. Brez sodbe in nasvetov.

DAJANJE POVRATNIH INFORMACIJ:

1. Menim, da si kot coach naredil dobro ...
2. Naslednjič bi lahko naredil več ...

PREJEMANJE POVRATNIH INFORMACIJ: Recite samo HVALA!

Coach reče samo hvala (potem se sam odloči, kaj bo storil s tem).

Brez opravičil in razlag.

2. Platno poslovnega modela (ang. Business Model Canvas – BMC)

- Poglejte si BMC in razmislite, kako lahko coaching uporabite s skupino dijakov, ki ima idejo.

Razmišljanja po prvem dnevu / prvi delavnici:

- Kaj je bilo za vas danes ključno spoznanje?
- Kako vam lahko pomaga, da se razvijete?
- Kako se počutite, ko izvajate coaching na drugih?
- Kaj je bil izziv in kaj se vam je zdelo preprosto?
- Kaj sledi – vaši naslednji koraki?

Metode coachinga

Delo z vrednotami

Delo z vrednotami predstavlja za proces coachinga neizogibno osnovo. Analiza vrednot je kognitivna metoda, ki jo lahko uporabimo na začetku faze prepoznavanja problema. Skozi analizo vrednot dobi coach prvi ključ do strankinega sveta na področju potreb in idealov. Za posameznika je **vrednota** nekaj, kar je zanj nujno potrebno, da se počuti prijetno in zadovoljno. Ko pomembna vrednota ni izpolnjena, čutimo, da nam nekaj manjka. Počutimo se neprijetno in poskušamo nadomesti ta primanjkljaj. Na eni strani vrednote gradijo naše najgloblje potrebe, medtem ko na drugi strani gradijo naše ideale in predmete našega poželenja. Vrednote nas motivirajo, da se angažiramo in razvijamo. Na njih je zgrajen naš notranji kompas, ki nam služi kot vodilo za naše korake v življenju. Vrednote povezujemo s smislom življenja in na podlagi tega, v kakšni meri so izpolnjene v danem trenutku, merimo, kako srečno se počutimo. Zaradi tega je zelo pomembno, da poznamo vrednote naše stranke.

Načela analize vrednot

- Odsotnost temeljnih vrednot vodi do občutka nezadostnosti in nezadovoljstva.
- Posameznik je pripravljen vložiti potreben čas in energijo, da bi v zadostni meri izpolnil določeno bistveno vrednoto.
- Ciljem, ki so povezani s pomembnimi vrednotami, sledimo bolj zavzeto kot drugim.
- Delo z vrednotami oblikuje zelo individualen okvir parametrov, ki ima velik pomen pri sprejemanju odločitev v vseh situacijah v življenju.

Notranje in zunanje vrednote

Notranje vrednote gradijo temelje posameznikovega notranjega sveta, njegov značaj, razmišljanje in čustva, ki so za posameznika bistvenega pomena, ter določajo, kaj je zanj pomembno v medosebnih odnosih.

Zunanje vrednote gradijo vidna ali čutno dojemljiva dejstva posameznika v odnosu do skupnosti, v kateri živi, ali v odnosu do sistemov, krajev in struktur, v katerih živi, in so zanj bistveni.

Temeljne vrednote

Temeljne vrednote gradijo najvišjo raven našega zemljevida vrednot. Ni jih mogoče nadomestiti z nobeno drugo vrednoto in niso odvisne od drugih vrednot. Predstavljajo ideale in potrebe posameznika, ki jih ne more spremeniti niti čas niti različne situacije.

V procesu coachinga je koristno priti do dna strankinim vrednotam in poskušati poiskati temeljne vrednote.

Primer:

- Stranka označuje denar kot vrednoto.
- Coach vpraša, iz katerega razloga stranka potrebuje denar in kaj bi se zgodilo, če ne bi imela dovolj denarja?
- Stranka potrebuje denar za potovanja in gradnjo hiše.
- Coach povpraša o strankinih asociacijah v zvezi s potovanji na eni strani in lastno hišo na drugi strani.
- Kot izid pogovora coach razkrije strankine temeljne vrednote – „pustolovščino“ na eni strani in „gotovost“ na drugi strani.

Coaching s pomočjo vrednot in krog vrednot

V procesu coachinga so rezultati analize vrednot zajeti v **krogu vrednot**. V naslednjih vrsticah opišemo korake, ki so potrebni za izdelavo kroga vrednot.

1. Prvi korak je, da navedemo vrednote kot izhodiščni podatek. To lahko naredimo tako, da vprašamo:
 - a) neposredno o najpomembnejših vrednotah stranke, kot je opisano spodaj v poglavju Raziskovanje vrednot,
 - b) ali posredno s pomočjo nabora vprašanj.

Druga metoda daje večje možnosti za zajetje celotne slike strankinih vrednot. Uporabite lahko kakršne koli tehnike spraševanja in ustvarite svoj nabor vprašanj.

Primer:

- Kaj je v vašem življenju še posebej pomembno?
- Brez katerih vrtilin ne morete živeti?
- Katero notranje stanje je za vas izjemno pomembno?
- Kaj je za vas pomembno v vašem okolju?
- Za katere stvari se zaveste takoj, kadar vam manjkajo?
- Kaj si želite za ljudi, ki jih imate radi?
- S čim se ukvarjate v prostem času?
- Spomnite se situacije, v kateri ste se počutili srečne.
- Katere vrtiline so bile prisotne v tej situaciji?
- Katere notranje vrtiline ste v tej situaciji razvili pri sebi?

Coach poskuša v strankinih odgovorih na ta ali podobna vprašanja najti vrednote. V ta namen podaja različne izraze, ki jih povzema iz strankinih odgovorov – predloge daje tako dolgo, dokler ne najde pravega izraza. Pomembno je, da ostanemo v strankinem jezikovnem svetu. Vsak izraz zapišemo na listek.

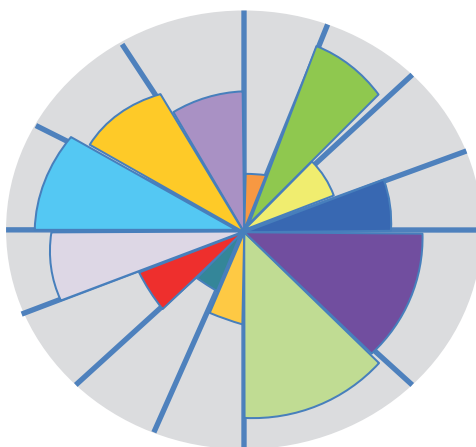
2. Za vsako vrednoto coach in stranka razjasnita, kakšen je njen pomen v življenju stranke.
3. Ko je seznam vrednot dokončan, stranka nariše krog in razdeli njegovo površino na sektorje, katerim nato dodeli najpomembnejše vrednote. To lahko izvedete v sklopu daljšega srečanja ali kot domačo nalogo.

4. Coach se pogovori s stranko o vlogi vrednot v trenutni situaciji in stopnji njihove izpolnjenosti. Stopnjo izpolnjenosti vsake vrednote lahko prikažemo s črto, ki ponazarja velikost zadevnega sektorja, ali z barvno zapolnitvijo tega sektorja. To lahko naredi coach ali stranka.

Primer:

- Če celoten krog predstavlja 100-odstotno izpolnitev vrednot, na kolikšen odstotek bi ocenili njegovo izpolnjenost glede na vašo trenutno življenjsko situacijo?
 - Če 0 na lestvici od 0 do 10 pomeni, da ta vrednota v vašem trenutnem življenju sploh ni izpolnjena, 10 pa pomeni, da je popolnoma izpolnjena, katera številka najbolj ustreza vaši trenutni situaciji?
5. Krog vrednot, ki smo ga ustvarili, prikazuje, katera področja življenja stranke so sproščena in nezahtevna in katera vsebujejo težave. Te informacije so lahko zelo koristne za začetek kakršnihkoli zelenih sprememb in za začetek procesa coachinga. Razkrivajo obstoječa notranja gonila in zavo-re. Coach lahko s krogom vrednot preveri, ali je stranka pripravljena doseči cilj.

K R O G V R E D N O T



Dodatek A – Osrednja vprašanja za analizo vrednot

Splošno

- Kaj je za vas najpomembnejše?
- Katera je vaša najljubša barva? S čim jo povezuje?
- Katera je vaša najljubša žival? S čim jo povezuje?
- Katere hobije imate? Kaj vam dajo ti hobiji?
- Za kaj porablja denar?
- Kaj nudi restavracija, v katero najpogosteje zahajate?
- Kaj ste pogrešali na prejšnjem delovnem mestu?
- Kateri umetniški predmeti so vam najbolj všeč? Kaj je izjemnega na njih?

Notranje

- Katere notranje vrline imajo ljudje, ki jih imate radi?
- Katere notranje prednosti cenite pri sebi?
- Kaj manjka vašemu notranjemu svetu?
- Katere zgodovinske junake občudujete? S čim jih povezuje?
- Katere vrline mora imeti oseba, da postane vaš prijatelj / partner / poslovni partner?
- Ob katerih medosebnih lastnostih v skupnosti se počutite prijetno?
- Zakaj je vaša družina dragocena za vas?
- Kaj vam pomeni vaš hišni ljubljencek?
- Kako opazite, da vam je pogovor zanimiv?

Zunanje

- Na kaj ste pozorni, ko gledate svoje telo?
- Kaj vam je všeč na vašem izgledu?
- Kaj naredi osebo privlačno za vas?
- Kakšno vedenje vam je všeč?
- Katere vidne lastnosti mora imeti posameznik, da ga boste vzljubili?
- Katere so vaše najljubše dejavnosti / službe?
- Na kaj bi bili pozorni pri izbiri osebe, ki jo boste zaposlili?
- Kaj pričakujete od socialno-političnega sistema?
- Katero je vaše najljubše mesto / država na svetu?
- Po kakšnih merilih izbirate počitniška letovišča?
- Na kaj ste pozorni, ko izbirate stanovanje?
- Kaj vam je v tej sobi všeč in kaj vam ni všeč?
- Kaj menite, da manjka v tej sobi?

Raziskovanje vrednot

Vrednote so morda najpomembnejši del sestavljanke vašega življenja v smislu razumevanja, kaj vas motivira in izpolnjuje. Vsi imamo vrednote, a se jih večinoma ne zavedamo. Ta vaja jih privede na površje in vam pomaga, da vam postane kristalno jasno, kaj vas poganja.

Da boste pri svojem delu srečni in izpolnjeni, morate spoštovati svoje najpomembnejše vrednote. Tukaj name ravamo razkriti vse vaše vrednote in se nato osredotočiti na vaših pet najpomembnejših vrednot.

Oglejte si preglednico vrednot, ki se nahaja v tabeli, ki sledi.

Vzemite si trenutek, da razmislite o vsaki vrednoti in njenem pomenu za vas. Vprašajte se, ali (1) sploh ni pomembno v mojem življenju, (2) dokaj pomembno v mojem življenju, (3) zelo pomembno v mojem življenju ali (4) izjemno pomembno v mojem življenju.

Pri vsaki vrednoti v desnem stolpcu označite 1, 2, 3 ali 4, odvisno od njihove pomembnosti (kot je navedeno zgoraj).

Številne vrednote se zdijo precej podobne. Nekatere se zdijo kot osebne vrednote, medtem ko se nekatere zdijo kot univerzalne vrednote ali načela. Ne skrbite za to. Samo označite, kako se počutite v svojem srcu. Ali, če želite, jih lahko združite nekaj skupaj, na primer: hvaležnost / priznanje / priznavanje.

Ko zaključite, izberite vrednosti, ki ste jih označili s 4. Če jih je pet ali manj, nadaljujte in si pogledajte tiste, ki ste jih označili s številko 3. Poskusite prepoznati najpomembnejše med njimi, da ustvarite seznam svojih pet najpomembnejših vrednot.

Če imate šest ali več vrednot, označenih s 4, si jih oglejte ponovno in poskusite določiti pet najpomembnejših. Če je treba, se vprašajte: „Če bi moral izbrati med vrednoto A in vrednoto B, katero bi izbral?“

Ko najdete svojih pet najpomembnejših vrednot, jih zapišite v razdelek, ki je temu namenjen.

OPOMBA! Tukaj gre za VAS in vaše vrednote. Zato bodite previdni glede kakršnihkoli občutkov v smislu „moral bi“, ki bi jih morali imeti glede določenih vrednot – na primer „poštenost“. Pri postopku prepoznavanja vašega osebnega sistema vrednost je bistveno, da se naučite prepoznati, kdaj se odzivite na vrednote drugih ali družbe na splošno in kdaj dejansko poslušate svoje srce.

PREGLEDNICA VREDNOT

Dosežek		Pravičnost		Moč	
Natančnost		Slava		Pritisk	
Doseganje ciljev		Hiter tempo		Zasebnost	
Doseganje potenciala		Premik naprej		Priznavanje	
Potrditiv		Svoboda		Spoštovanje	
Pustolovščina		Prijateljstvo		Rezultati	
Estetika / lepota		Zabavno		Tveganje	
Življenje uma		Harmonija		Romantika	
Altruizem		Pomoč drugim		Rutina	
Hvaležnost		Iskrenost		Varnost	
Umetniško prizadevanje		Humor		Varovanje	
Avtentičnost		Domišljija		Samooskrba	
Avtonomija		Neodvisnost		Samoizražanje	
Ravnovesje		Vplivanje		Čutnost	
Biti v vlogi spodbujevalca / pospeševalca		Integriteta		Storitev	
Biti v toku		Intelektualna strogost		Samota	
Biti najboljša različica sebe		Intimnost		Duhovnost	
Pripadnost		Intuicija		Status	
Izziv		Radost		Uspeh	
Jasnost		Pravica		Podpora	
Zavezanost		Držanje obljub		Poučevanje	
Sočutje		Vodstvo		Timsko delo	
Dokončanje		Učenje		Vznemirjenje	
Povezanost		Prosti čas		Toleranca	
Prispevek		Ljubezen		Tradicija	
Sodelovanje		Zvestoba		Zaupanje	
Ustvarjalnost		Narediti razliko		Raznolikost	
Zanesljivost		Sprejemanje odločitev		Vitalnost	
Neposrednost		Denar		Wellness	
Lahkotnost		Moja verovanje		Zmagovanje	
Eleganca		Narava		Modrost	
Čustveno zdravje		Negovanje		Delo	
Sočutje		Odprtost		Drugo:	
Opolnomočenje		Red		Drugo:	
Energija		Partnerstvo		Drugo:	
Zabavno		Strast		Drugo:	
Okolje		Mir		Drugo:	
Enakost		Duševna umirjenost		Drugo:	
Odličnost		Osebna rast		Drugo:	
Vznemirjenje		Osebna odgovornost		Drugo:	
Strokovno znanje		Izvirnost		Drugo:	

PET NAJPOMEMBNEJŠIH VREDNOT

Tukaj navedite svojih pet najpomembnejših vrednot in njihove opise.

Vrednota	Opis

Kratek povzetek coachinga:

Veščine (tehnike) coachinga		Orodja (metode) coachinga
Poslušanje	G	SMART cilji
Spraševanje	R	Akcijsko načrtovanje
Povzemanje	O	Steber kompetenc
Zrcaljenje	W	Odločitvena bilanca
		Vrednote
Uporabljajte vedno		Uporabite po potrebi

Platno poslovnega modela (ang. Business Model Canvas – BMC)

Kaj je platno poslovnega modela?

Platno poslovnega modela (ang. Business Model Canvas – BMC) je ustvaril Alex Osterwalder z namenom, da lahko določite in razvijete svoje poslovne dejavnosti na preprost in ustvarjalen način. Platno vam nudi 9 ključnih poslovnih elementov, ki so vsi nujno potrebni, da vašemu podjetju ne manjka noben vitalni del. S tem ko izpolnite platno (model), imate vedno pred sabo celotno sliko vašega projekta.

Kdaj uporabimo Business Model Canvas?

Platno poslovnega modela - Business Model Canvas - uporabite, ko želite opisati poslovni model svojega podjetja ali uvesti določene spremembe. Upoštevajte, da je BMC dokument, ki ga je treba redno pregledovati, saj se lahko vsi upoštevani dejavniki sčasoma spremenijo.

Kako uporabimo Business Model Canvas?

Business Model Canvas vsebuje 9 enot, ki opisujejo vaše podjetje. Vsako enoto zapolnite z opombami, povezavami, prostoročnimi risbami, slikami in videoposnetki. Sodelujte s svojim timom, da najdete boljši način razlage vašega podjetja ali podjetja nekoga drugega.

KANVAS POSLOVNIH MODELOV		Oblikovano za:	Oblikovalci:	Iteracija: št.
Ključni partnerji Kdo so naši ključni partnerji? Kdo so naši ključni izvajalci? Katere ključne vire zagotavljajo ključni partnerji? Katere ključne aktivnosti pridobivamo od ključnih partnerjev? MOTIVACIJA ZA PARTNERSTVA: Optimizacija in ekonomski razlogi Zmanjšanje tveganja in negotovosti Pridobivanje določenih virov in aktivnosti	Ključne aktivnosti Katere ključne aktivnosti zahteva naša ponudba vrednosti? Katere aktivnosti zahtevajo distribucijske poti? Katere odnosi s kupci? In katere viri prihodkov? KATEGORIJE Produkcija Reševanje problemov Platforma/Mreža	Ponudba vrednosti ZNAČILNOSTI Novost Zmogljivost Prilagoditev Zagotoviti, da bo delo opravljeno (»job done«) Dizajn Znamka/Status Cena Zmanjšanje stroškov Zmanjšanje tveganja Dostopnost Priročnost/uporabnost	Odnosi s kupci Kakšen tip odnosa pričakuje vsak izmed naših segmentov kupcev, da ga bomo vzpostavili in vzdrževali? Katere odnose smo že vzpostavili? Kako so usklajeni s preostalimi deli našega poslovnega modela? Koliko stanejo? PRIMERI Osebná podpora Predana osebna podpora Samo-potrežba Avtomatizirana storitev Skupnosti So-ustvarjanje	Segmentacija kupcev Komu ustvarjamo vrednost? Kdo so naši najpomembnejši kupci? TRGI Trg široke potrošnje Nišni trg Segmentirani trg Raznovrsten trg Več-stranska platforma
	Ključni viri Katere ključne vire zahteva naša ponudba vrednosti? Katere ključne vire zahtevajo naše distribucijske poti? Katere odnosi s kupci? In katere viri prihodkov? VRSTE KLJUČNIH VIROV Materialni Intelektualni (patenti, znamke, pravice, podatki) Kadrovske viri Finančni viri	Struktura stroškov kateri so najpomembnejši stroški lastni našemu poslovnemu modelu? kateri ključni viri so najdražji? In katere ključne aktivnosti so najdražje? ALI VAŠE POSLOVANJE: Išče stroškovne prednosti [vitka stroškovna struktura, nizko-cenovna ponudba vrednosti, največja možna avtomatizacija, široko zastavljeno zaposlovanje z zunanji partnerji] Išče vrednosti [usmerjenost na ustvarjanje vrednosti, premium ponudba vrednosti] VZORCI ZNAČILNIH STROŠKOV Stalni stroški [plače, najemnine, pripomočki] Spremenljivi stroški Ekonomija obsega Ekonomija področja		Distribucijske poti Prek katerih distribucijskih poti želijo biti dosegljivi naši segmenti kupcev? Kako zdaj dosega segmente kupcev? Kako integriramo naše distribucijske poti? Katere poti najbolj delujejo? Katere poti so stroškovno najučinkovitejše? Kako integriramo naše poti z navadnimi kupci? STOPNJE DISTRIBUCIJSKIH POTI 1. Zavedanje - Kako bomo dvignili zavedanje o izdelkih in storitvah družbe? 2. Ovednotenje - Kako bomo kupcem pomagali ovednotiti ponudbo vrednosti naše organizacije? 3. Nakup - Kako imajo kupci možnost kupiti določene izdelke in storitve? 4. Dostava - Kako dostavljamo ponudbo vrednosti kupcem? 5. Po-prodaja - Kako zagotavljamo po-prodajno podporo kupcem?

www.businessmodelgeneration.com

Kanvas je dostopen po: Attribution-Share Alike 3.0 Unported License - Podrobnosti prek <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

Business Model Canvas – <https://miro.com/templates/business-model-canvas/>

5. dan: Kako uvesti in uporabljati coaching?

5. dan: Teme delavnice:

- Kako uvesti in uporabljati coaching v modulu NET-ENT?
- Kako uvesti in uporabljati coaching v moji organizaciji / pri mojem predmetu?

Za začetek:

- Vaši lastni učni cilji za ta dan....

Vaje:

1. Kako uvesti in uporabljati coaching v modulu NET-ENT?

- V timih razvijte ideje in načrte.
- Pripravite ideje po vaši izbiri.
- Predstavite ideje vašega tima vsem ostalim udeležencem.
- Povratne informacije in povzetek.

2. Kako uvesti in uporabljati coaching v moji organizaciji / pri mojem predmetu?

- V timih razvijte ideje in načrte.
- Pripravite predstavitev po vaši izbiri.
- Predstavite ideje vsem ostalim udeležencem.
- Povratne informacije in povzetek.

Razmišljanja po petem dnevu / peti delavnici:

- Kaj je bilo za vas danes ključno spoznanje?
- Kako vam lahko pomaga, da se razvijete?
- Kako se počutite, ko izvajate coaching na drugih?
- Kaj je bil izziv in kaj se vam je zdelo preprosto?
- Kaj sledi – vaši naslednji koraki?

Kaj sem se naučil in doživel v tem tednu usposabljanja za NET-ENT? Odgovor lahko zapišete ali narišete.



6. Zaključki

Modul NET - ENT je lahko nadgradnja že obstoječega učnega načrta v različnih programih, prinaša pa tudi nove vsebine, ki v šolah niso običajne, predvsem prvi del, ki zadeva osebno rast in podjetniško miselnost. Po drugi strani **lahko deluje tudi kot samostojen, zaključen modul ali tečaj.**

Modul NET-ENT lahko izvedemo (delno ali v celoti) v sklopu:

- odprtega učnega načrta (odprti kurikulum),
- projektne dela,
- izbirnih vsebin,
- interesnih dejavnosti,
- kariernega svetovanja,
- že obstoječih programov itd.

Uvaja:

- inovativne metode učenja in poučevanja,
- močne povezave med učitelji in dijaki iz različnih programov,
- povezovanje različnih strok na nacionalni in mednarodni ravni,
- aktivno vključevanje strokovnjakov s trga dela v proces poučevanja / učenja,
- neodvisnost dijakov in učiteljev pri izbiri učnih vsebin in metod.

Najpomembneje je, da se dijaki v tem modulu začnejo učiti zase, za lasten napredek in razvoj (ne za ocene). Dijaki soustvarjajo vsebine, na katerih delajo, ter sami izbirajo tako metode kot tudi načine spoznavanja vsebine. So notranje motivirani in odgovorni za lastni napredek, učenje in razmišljanje. V tem modulu učitelj raste skupaj z dijaki. Postavljen je v situacijo, ko ne ve vsega vnaprej, vendar soustvarja učno situacijo in metode poučevanja, tudi z vključevanjem strokovnjakov s trga dela v učni proces, kadar je to potrebno. Postane soustvarjalec učnega procesa in mentor / coach učencem, ki se jim približa na povsem drugačen način.

S takšno metodo si postavimo skupen cilj, vemo, kaj želimo, soustvarjamo pot in sredstva za doseg cilja. Podjetniško miselnost razvijamo tako, da se postavljamo v razmere, ki so nove za nas, ne da bi vedeli, kam nas bodo vodile.

Ta metoda je lahko naporna za učitelja, če je zanj nova. Potreben je pogum, vendar se izplača.

Začnimo.



7. Viri

- EntreComp: Okvir podjetniških kompetenc (The Entrepreneurship Competence Framework)
<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>
- Pisanje in uporaba učnih izidov - Praktični vodnik
<https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2015/06/Pisanje-in-uporaba-UI-naslovnica-kazalo.pdf>
- National Qualifications Framework – Developments in Europe:
<http://www.cedefop.europa.eu/sl/publications-and-resources/publications/4137>
- Spodbude podjetništvu in podjetnosti v Sloveniji
<https://mfdps.si/wp-content/thesis/skins/classic-r/files/monografije/978-961-6813-28-0.pdf>
- Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega v srednjem poklicnem izobraževanju ter programov srednjega strokovnega izobraževanja
http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/kurikulum/Izhodisca2016_srednjesolska_cistopis.pdf
- Ključna kompetenca podjetništvo kot element priprave izvedbenega kurikula
http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/Publikacije/kljucna_kompetenca_podjetnistvo.pdf

Če želite več informacij, si lahko ogledate:

- Evropsko (EU) spletno stran projekta
Povezava:
<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/6732d822-1b78-46a0-8135-c505f3917f02>
- Spletna stran projekta NET-ENT
Povezava: <http://netent.scng.si/>

Digital Tools:

- 1 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – SETŠ – SI
https://youtu.be/_uuFtm5mkEo
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=T2SsjHOaMNYDDWWHIKzQAot2>
- 2 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Jacket with solar panels – SŠOF – SI
<https://youtu.be/33H7xWhzOKc>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=d2MNNhmke7KTSakVgMHlygSG>
- 2 a M - SOLARIX Solar Panel Jacket
<https://www.youtube.com/watch?v=xpObAhLZrcE>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=M2jVTiDCqNWLad6hZQ7IKGz8>
- 3 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF – SI
<https://youtu.be/hD6-3lvh8uE>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=aKifubSpS9KdJNCQ9C1Hd2Gi>
- 4 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Resles mobile application – SŠOF – SI
<https://youtu.be/psKzSQOYXuc>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=AslOXEZKJM5SHBwglqYTM5bl>
- 5 M - PILOT IMPLEMENTATION - INTERVIEWS – SŠOF – SI
<https://youtu.be/EYetxIKgumE>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=tDneQjDHjGXZMMWJhm2hlmA6>
- 6 M - Brochure – JACKET with solar panels – SŠOF – SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/6_M_Brochure_JACKET_with_solar_panels_SŠOF_SI.pdf
- 7 M - Brochure - BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF – SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/7_M_Brochure_BENCHES_for_different_regions_of_Slovenia_SŠOF_SI.pdf
- 8 M - Brochure - RESLES BRANDBOOK – SŠOF – S
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/8_M_Brochure_RESLES_BRANDBOOK_SŠOF_SI.pdf
- 9 M - Brochure – NET-ENT PUBLICATION – SŠOF – SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/9_M_Brochure_NET_ENT_PUBLICATION_SŠOF_SI.pdf
- 11 HB - P2 - S1 - CREATIVE PROCESS - 11 PHASES – SŠOF - SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/11_HB_P2_S1_CREATIVE_PROCESS_11_PHASES_SŠOF_SI.pdf
- 16 M - PILOT - TEACHER Perspective - Haaga - Helia – FI
https://youtu.be/_vfMGBwwSc
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=c1EbHP7FghcVPVWZheX15IBz>
- 17 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Haaga-Helia – FI
<https://youtu.be/r4TWP1IS1oM>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=c1Oh6UYcTjqxJYVHaMGgu2Ng>

- 18 M - StartUp School Pilot Implementation – PPT - Haaga-Helia – FI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/18_M_StartUp_School_Pilot_implementation_PPT_Haaga_Helia_FI.ppsx
- 21 M - Best video created by the students - TXORIERRI – ES
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=b1eXMBsjUWVYTbeSRZkKmFCw>
- 22 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - TXORIERRI – ES
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=prMYoRIQPYtYkYgS9GgCYfug>
- 23 M - Video of the Project on Public TV - TXORIERRI – ES
<https://youtu.be/zfpnYw6GtkU>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=b1jfchkiLEbXJjTXVWV4As2>
- 25 M – PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – CGC – UK
<https://youtu.be/a-sRR9awjO0>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=zeFcHGWVodZfQLXMqbmCd38v>