

TRŽNICA IDEJ ZA IZOBRAŽEVALCE, TRENERJE IN COACHE, april 2017



Uvod

Pozdravljeni!

Najbrž ste že spočiti in sveži po praznikih spet v novem, delovnem zagonu. Tako je tudi pri nas. April je bil poln zanimivih izzivov in novosti.

Kot dolgoletni izvajalci študijskih krožkov smo sodelovali na usposabljanju novih mentorjev na Andragoškem centru Slovenije. Usposabljali smo tudi dva svoja bodoča mentorja, tako da bomo lahko z novimi močmi in novo energijo izpeljali šest ŠK, ki jih načrtujemo za čas od pomladi do poletja. Če vas zanima več o študijskih krožkih, lahko o tem preberete v [povezavi](#). Tukaj boste našli tudi nove, kreativne vsebine krožkov, ki jih bomo izpeljali in če vas katera navdušuje, se kar pogumno prijavite. Izobraževanje je brezplačno, pri nekaterih prispevate minimalni znesek za material.



Izobraževanje za nove mentorje ŠK na ACS

Že 18. maja začnemo s ŠK **SKRITA GOVORICA CVETJA**, na katerem nas bo Valerija Pungatnik, dipl. biologinja, ki je živela nekaj let na Japonskem in tam obiskovala šole ikebane, vpeljala v umetnost japonskega duha in umetnosti urejanja cvetja. Pomlad je najboljši čas, da opazimo vse lepote, ki jih ponuja narava, in ob njih razvijamo svoj smisel za lepo.

Nadaljujemo tudi s ŠK kreativnega pisanja **OD BRANJA DO PISANJA IN OBJAVE**, s katerim smo začeli že lani in je bil udeležencem zelo všeč. Vabljeni vsi, ki čutite, da je čas, da aktivirate svojega notranjega pisca. V tem zanimivem druženju ne bomo le odkrivali in razvijali svojega talenta za pisanje, temveč se bomo tudi podpirali v skupini, pisali prispevke in jih objavili v tiskani obliki. Del krožka je tudi že omenjena tridnevna Ustvarjalnica kreativnega pisanja ob reki na Visokem v Poljanski dolini. Vabljeni!

Naslednji mesec bomo začeli tudi z bralnim ŠK **BIOGRAFIJA KOT NAVDIH**, v katerem bomo spoznali, kako nas lahko biografske zgodbe znanih osebnosti navdihujejo za naš osebni razvoj.

Pripravljamo novo delavnico pod naslovom **LJUBEZEN DO SEBE – ROMANCA ZA VSE ŽIVLJENJE**. V aprilu sem imela predavanje s tem naslovom na Dnevih slovenskih poslovnih sekretark v Piranu in udeleženke so z navdušenjem sprejele to aktualno temo.

Ob koncu maja končno začnemo s treningom nove skupine bodočih **NLP TRENERJEV**. Skupina je zbrana, a če razmišljate o nadaljnjem delu z NLP-jem, se nam pridružite, sprejememo lahko še dva udeleženca.

Spremljajte naše objave o študijskih krožkih, saj lahko na njih spoznate zanimive možnosti za razvoj svoje ustvarjalnosti, se prijetno družite in spoznate čudovite ljudi. Nove teme so v pripravi!

Ker pripravljamo novo knjižno izdajo, o kateri boste pravočasno obveščeni, samo naročnikom TRŽNICE IDEJ zato ponujamo v maju **20 % popust** za vse naše izdaje. Več na: <http://www.sledi.si/knjige1.html>

Želimo vam prijazne, tople, kreativne pomladne dni, morda kakšnega tudi z nami.

Nada Mulej

VSEBINA

| | |
|----------------------------------|------------|
| Uvod | str. 1-3 |
| Vsebina | str. 4 |
| Učenje pisanja: ZAKAJ? | str. 5 - 6 |
| Tek ni dovolj | str. 7- 9 |
| Povratna informacija ali kritika | str. 10-12 |
| BUM- vaja za koncentracijo | str. 13 |
| Padalo z jajcem | str. 14 |
| Timska igra: Embalaža | str. 15-17 |
| Ob polčasu življenja | str. 16-18 |
| Kaj je novega pri nas? | str. 19 |

UČENJE PISANJA



Ste se že kdaj učili tujega jezika ali instrumenta? Če ste se, potem veste, da ste napredovali pri učenju, če ste vadili. S pisanjem je enako – je stvar treninga.

Kako izboljšati svoje kompetence pisanja in zakaj to sploh početi? Navsezadnje znamo vsi pisati, kajne?

Res smo se vsi naučili šoli pisati, a gre tudi za to, kako. Kako sporočiti določeno vsebino?

Kako vsebino posredovati jasno in razumljivo, tudi če je bolj zapletena? Kako pisati za določeno ciljno skupino, »zadeti« pravi ton in se držati še vseh pravopisnih in drugih pravil?

Mnogi ljudje imajo napačne predstave, da so »pravi« avtorji v nenehnem »flowu« in vedno neskončno uživajo pri svojem delu.

Pisanje je tudi trdo delo. Noben stavek ni naključje. Zelo redki so popolni že ob prvem zapisu, menda samo vsak tretji. Pisanje je torej zahtevna aktivnost.

Na začetku je dobro vedeti, kje so naše slabosti. Potem se lahko začnemo učiti skupaj z drugimi, npr. na seminarju kreativnega pisanja.

Tako se lahko npr. naučimo:

- besedila načrtovati,
- razvijati rdečo nit,
- se izogibati trakuljastim in škatlastim stavkom,
- pisati živahna besedila,
- napisati koristna besedila,
- pisati besedila za določene ciljne skupine,
- predelovati besedila (dober tekst je vedno dobra predelava).

Preostanek je stvar treninga: pogosteje pišemo, boljši smo. Nekdo, ki vsak dan pol ure vadi klavir, bo samodejno bolje napredoval kot nekdo, ki vadi le enkrat tedensko. Priložnosti za pisanje je dovolj: začnejo se že pri e-sporočilih, dnevnikih, zapisovanju idej v zvezek, zapisovanju idej ob branju itn.

Tudi z **zavestnim branjem** izboljšujemo sposobnost za pisanje. Po pravilu beremo besedila le zaradi informacij, ki nas trenutno zanimajo. A mogoče je brati tudi drugače. Ste kdaj ob branju razmišljali:

- Zakaj vas določeno besedilo nagovarja?
- Kakšno zgradbo ima?
- Kako dolgi so stavki?
- Je dobro razumljivo in če, zakaj?
- Kakšen jezik uporablja avtor – zelo konkreten ali bolj splošen?
- Kakšne prisposobe, metafore, simbole uporablja?
- S čim ustvarja zanimivost in napetost?

Prepričana sem, da se je s takim branjem mogoče veliko naučiti. Torej priročam: berite s svinčnikom v roki in si zapisujte pomembne ugotovitve, morda cele stavke ali besedne zveze.

Kakšne so vaše prednosti, če znate dobro pisati:

- Pri svojem projektu pisanja hitreje napredujete.
- Izognete se dvomom o sebi.
- Z besedilom dosežete svoj cilj (posredovanje znanja, pridobivanje novih strank itn.)
- Pri delu se bolj zabavate. Kot vemo iz izkušenj: pisanje lahko daje veliko zadovoljstva!

Kaj prinaša seminar pisanja ali osebni coaching?

Naučite se drobnih veščin in trikov, kako oblikovati dobra besedila. Vendar po seminarju pišite, pišite, pišite.

Coaching pisanja je dolgoročnejši – ves čas dobivate povratne informacije ob svojih besedilih. Vendar tudi pri tem ni mogoče čarati: Če nimate potrpežljivosti, da delate na svojih kompetencah pisanja, je bolje, da si poiščete pomoč spretnega pisca ali daste svoje besedilo v pregled uredniku in lektorju.

Morda pa je dobra ideja, da se pridružite skupini, ki se uri v pisanju. V našem podjetju že drugo leto deluje študijski krožek, ki je sofinanciran pri Ministrstvu za izobraževanje in kjer se v varnem okolju učite izboljševati svoje kompetence za pisanje, ki pogosto pripeljejo tudi do **javne objave** vaših strokovnih idej ali leposlovnih del.

Krožek se dopolnjuje z **[dvodnevno kreativno ustvarjalnico PIŠEMO OB REKI](#)**, v kateri na prijeten in sproščen način in s pomočjo strokovnjakov in profesionalnih piscev osvojimo nove spretnosti pisanja in se globlje povežemo s svojim notranjim avtorjem.

Letos bomo to storili v dneh **od 26.- do 28.** maja. Ustvarjali, se učili in družili se bomo na turistični kmetiji Cvetje v jeseni na Visokem v Poljanski dolini. Še je čas, da se hitro odločite, da boste z nami v skupini desetih udeležencev, na voljo so še štiri prosta mesta.

Več na povezavi: <http://www.sledi.si/piscaronemo-ob-reki.html>

Tek ni dovolj, dobro je vedeti tudi, kam tečemo



Peter je fotograf, že eno leto brezposeln. V tem času je poskusil vse: pisal prošnje, se pogovarjal s prijatelji, se družil s podjetniki - a v njegovem statusu "brezposeln" se ni nič spremenilo. Ta 42-letnik ima vtis, da s svojimi kompetencami ni več potreben nikomur. Mateja že več kot 20 let dela kot komercialistka v velikem podjetju, zato vse podrobnosti svojega posla do potankosti obvlada. Ob svojem delu je bila vedno tudi športnica in zadnje leto vodi treninge v lokalnem fitness studiu. Ko svoje dejavnosti iskreno pogleda, ve, da zares uživa le v svoje prostem času in da ji poklicno delo predstavlja "nujno zlo". Vsak dan težje zjutraj vstane in se odpelje v službo na delo, ki je več ne veseli. Nekaj bo treba spremeniti.

Peter in Mateja sta v različnih življenjskih situacijah, a nekaj bistvenega jima je skupno: oba sta na poti k novim poklicnim ciljem. Morda bosta po naključju dobila kakšno novo idejo, a vseeno se večino časa vrtita v krogu in upata vsaj na slab kompromis, s katerim bi lahko nekoč spremenila svoj poklicni cilj.

Živimo v času, ko sprememba poklicne orientacije ni le stvar mladih ljudi, temveč tudi tistih v srednjih in poznih srednjih letih.

Od zaposlenih se v našem času pričakuje prožnost, sposobnost vedno nove poklicne orientacije, pridobivanje novih kompetenc in znanja in njihova nova, drugačna uporaba.

Znaimivo je, da npr. 81 % Nemcev občuti kot najtežji svetovni problem brezposelnost, tako pa misli le 4 % Britancev.

Naša eksistenca je v teh časih na precej majavih nogah, trajna varnost je le iluzija.

Coaching za iskanje poklicnega cilja je podpora ljudi, da odkrijejo svoje nove priložnosti.

Poglejmo Matejin primer: s pomočjo coacha razvija svoje možnosti v športnem trenerstvu in se odloči, da jih bo uporabila za svoj poklic. Pridobi si večšine osebnega trenerja in s coachem izdelava konkreten načrt, kako bo najprej natančno raziskala to področje. Na osnovi tega se bo odločila, ali zares želi delati na tem področju. Če je tako, bo naredila konkreten

načrt in s področja, ki jo veseli, naredila novo poslovno priložnost zase, ki ji bo zagotavljala tudi življenjsko eksistenco.

S Petrom je drugače. Doslej je iskal dela, ki ustrezajo njegovemu poklicnemu profilu. Temeljiti pogovor s coachem je pokazal, da se je v življenju precej odmaknil od dosedanjega poklica in da pretežno tehnična usmerjenost tega dela z njegovimi resničnimi sedanjimi interesi ni več usklajena. Potrebuje znanje organizacije in menedžmenta. Skupaj s coachem odkrije poti, kako bo te novoodkrite sposobnosti in interese povezal s poklicnim področjem.

Coaching za odkrivanje poklicnih ciljev vsebuje nekaj pomembnih korakov:

1. Analiza močnih točk in sposobnosti.

Ko iščemo svoj idealen posel, je pomembno samoopazovanje. Ko se odločamo za poklic ali študij, je pomembno, da lahko v njem zares uporabimo svoje močne točke in sposobnosti.

Te opazujemo na dveh ravneh: po eni strani so to sposobnosti in kompetence, ki so **splošnejše**, npr. sposobnost navezovanja stikov ali sistematično mišljenje. Po drugi strani pa ima vsak od nas tudi čisto **posebne** sposobnosti, kot npr. uporaba določenega računalniškega programa ali spretnosti za popravljanje avtomobila.

Močne točke in sposobnosti lahko analiziramo na različne načine: ena od možnosti je analiza dosedanjih uspešnih projektov in nalog.

Uporabimo lahko tudi kakšen test za tipologijo osebnosti, kot npr. MBTI tipologijo ali DISG.

Takšen test je posebno koristen, ko želimo raziskati prevladujoče sposobnosti.

Te odkrite sposobnosti služijo kot osnova za nadaljnji coaching.

Krepke točke, prednosti, so tudi pomembni psihološki viri moči, ki utrjujejo samozavest.

2. Pojasnimo interese.

V drugem koraku klient natančno ugotovi, kaj ga zares zanima. Za mnoge je to zelo preprost korak, ob katerem lahko izdelajo dolg seznam. Obstaja pa presenetljivo veliko ljudi, ki si ne zna pojasniti svojih interesov. To so pogosto mladi ljudje, ki so doslej večino časa posvetili izobraževanju in se pri tem sploh še niso uspeli ukvarjati s tem, kaj je njihova "srčna" tema. Podobno je z ljudmi, ki so poskusili veliko reči, a hitro odnehali. V coachingu gre za to, da pridemo do bistva svojih interesov. Prva iztočnica so naše krepke točke, prednosti, kajti stvari, ki jih dobro znamo, so pogosto tudi stvari, ki jih radi počnemo in nas veselijo.

Aha-efekt lahko ustvari znano vprašanje: "**Kaj bi počeli, če bi vedeli, da ne morete zgrešiti?**"

3. Določimo cilje.

Pojasnitev prednosti, močnih točk in interesov sta bila prva dva koraka v ugotavljanju stanja, zdaj pa sledi tretji, namreč določitev ciljev.

Gre za osnovno vprašanje: "Kaj želim v svojem življenju sploh doseči?"

Pri določitvi ciljev naj bi nastala močna, motivirajoča vizija.

Posebno koristen pri tem je model Roberta Diltsa, s katerim lahko oblikujemo ravni spremembe. Ko sistematično pregledamo vse ravni, "zloščimo" cilje, postane vizija navdih, ki jo povežemo s konkretnimi koraki v vsakdanjosti.

Posebna učinkovitost dela z ravnmi osebnosti (Diltsova piramida) je v tem, da lahko lahko delamo na vseh ravneh: ljudje, ki so močni sanjači, lahko začnejo na vrhu in jih coach vodi na nižje ravni. Ljudje, ki ne posegajo takoj po zvezdah, pa začenjo na ravni vedenja in po korakih napredujejo na druge ravni.

Detajlno delo na osebnih ciljih ima močan motivacijski učinek. Kdor ve, zakaj nekaj dela, to veliko raje počne.

Po določitvi ciljev je čas za vmesno bilanco. Nazorno povzamemo dosedanje interese, cilje in prednosti, zdaj pa lahko razpravljamo tudi o potrebnih popravkih in dopolnitvah. V vsakem primeru je smiselno, da damo klientu nekaj časa, da pridobljena spoznanja predela. Potem gremo k naslednjemu koraku:

4. Definiramo poklicno področje.

Zdaj je potrebno zbrane informacije uporabiti tako, da nastane smiselna povezava z nekim poklicnim področjem. Najbolje bi bilo, da bi spontano dobili dobro idejo, žal pa vedno to ne uspe.

Ko smo našli področje dejavnosti, je dobro znotraj tega najti neko specialnost, najbolje na določeno temo (npr. izdajanje otroških knjig) ali specializacijo na neko ciljno skupino (npr. oglaševanje za odvetnike). Tako kot Peter lahko najdemo dejavnost, da povežemo obstoječe stike in kompetence. Tako je npr. Peter vzpostavil stik z velikim proizvajalcem kamer in morda bo zdaj tam našel zaposlitev na področju organizacije in menedžmenta.

5. Načrtujemo konkretne ukrepe.

Prejšnji koraki imajo smisel le, če vsebujejo tudi konkretno strategijo delovanja.

Načrtovanje pri mizi je nekaj drugega kot načrtovano tudi spremeniti v dejanja.

Načrt ukrepov in dejavnosti vsebuje podroben načrt, v katerem si je treba priskrbeti manjkajoče informacije.

Mateja je npr. potrebovala pogovore z ljudmi, ki že delajo kot osebni trenerji fitnessa:

"Kako se počutite v svojem poslu?"

Kako je videti vaš delovni dan?"

Kako je s pogodbami in zaslužkom?"

To so vprašanja, ki jim jih je postavljala.

V načrtu dejavnosti potem določimo bistvene korake, kar prepreči, da bi cilj izgubili izpred oči.

Kakšne so naloge coacha pri iskanju poklicnega cilja?

Coach je pri svoji dejavnosti najbolj podoben babici. Čeprav mnogi klienti pričakujejo že izdelano rešitev, svoj poklicni cilj izdelata klient sam. Coach zgolj olajša oz. omogoči pot, po kateri dobre ideje dobijo krila.

Coach spodbuja in podpira klienta, da vztraja in ohranja fokus na cilj. Zato je tudi vztrajen, ko pričakuje od klienta izdelan strukturiran načrt ukrepov in dejavnosti. S tem je coach res prava podpora klientu, da ta razvije svojo moč za samopomoč.

POVRATNA INFORMACIJA ALI KRITIKA?

V času socialnih omrežij je, kot kaže, postala kritika prevladujoč način komunikacije. Nikjer ni mogoče tako preprosto "vaditi" kritiko kot v t.i. spletnih medijih.

Pogledam, kaj pišejo drugi, in na to reagiram: lahko kritiziram, ugovarjam, ponižujem po mili volji. To je seveda veliko enostavneje kot ustvariti nekaj novega. Facebook je na primer postal prava "javna pralnica" in opravljalnica.

V reviji Zeit pa trdijo: "V ekonomiji pozornosti bo kritičen odnos pomembna konkurenčna prednost." Kritičen odnos namreč omogoča izbiro oz. razlikovanje med množico informacij.

Vemo, da je najbolj uničujoč pri kritiki znani trio: očitki – obtoževanje – poziv k maščevanju.

To se najbolje vidi v politiki in poslovanju.

V politiki prevladuje znana formula: "Prijatelji, vidite, Janez Novak ni nič naredil, zato je odgovoren in ga je treba odsaviti." (Ali ob taki kritiki kritik res pozna vse podrobnosti?)

Podobno je v izobraževanju, kjer postaja javnost "strokovna" tudi za pedagogiko: "Janezek je klofnil sošolca, torej je agresiven, ima slabe straše, hajd na center za socialno delo ali policijo z njim, starše pa prijavit."

Ali torej lahko stvari učinkovito vrednotimo brez obsojanja, kakšna je učinkovita povratna informacija?

V komunikaciji vemo, da je uspešnost vsakršne skupne dejavnosti odvisna od KVALITETE ODNOSA z drugimi. Zato naj bi v težavnem pogovoru najprej uzavestili prednosti in pozitivne strani tega, kar zagovarjamo.

Res je, moj sogovorec je (po moje) v zmoti – a vseeno: kaj cenim na njem? Kaj prinaša v najin odnos?

Če se povežem s srcem, bom morda lahko brez presojanja

in obsojanja poslušala njegov del zgodbe. Potem bova skupaj pogledala, kaj je za naju in za skupnost tukaj učna priložnost.

Bi zdržali teden dni diete glede godrnjanja, očitanja, obtoževanja, kritiziranja, pritoževanja, opravljanja in obsojanja?

Lahko bi vpeljali "srečno popoldne", ko bi ljudje izrazili, kaj jim je v naši deželi/Evropi/svetu všeč. Namesto protestov bi šli na cesto ZA nekaj, namesto proti nečemu.

Jaz bi šla ZA zabavo, druženje, sodelovanje ob preprostih nalogah, s katerimi bi izboljšali svoje okolje. Iz zvočnikov bi npr. odmevala Oda radosti ali novi hit "Ta hip je vse OK". Lahko bi vpeljali novi praznik: dan hvaležnosti ali dan radosti.

V odnosih z ljudmi nam ni treba biti "čudež empatije" na dveh nogah. Dovolj je vprašanje: "Kako bi se pa jaz počutil-a ob tem?"

Toga prepričanja in vztrajanje ljudi pri njih vodijo do sveta, kakršen je, kjer je vsak prepričan, da ima prav. Toda koliko zares vemo?

Pri osebni kritiki je razlog težav v razliki med samopodobo in zaznavo drugih. Zato je tako pomembno, kako je kritika ubesedna. Ne gre pa le za "embalažo", gre tudi za vsebino.

Ljudje bi se radi pokazali kot ljubeznivi, dobri, uspešni in posebni. Tega se navadno ne zavedamo. Če se kritika nanaša na te notranje motive, kritiziranega to osebnostno prizadene.

Potem je tukaj še stavek: "Ne jemlji vsega tako osebno!" Kako pa naj? Neosebno? To, kar nekomu vrže v obraz sodelavec, šef ali partner, je pogosto res, a to je zadnje, kar bi v tistem trenutku želeli slišati. Postanemo nemočni.

Zato ljudje z različno motivacijo potrebujejo različne vrste kritike.

Kaj je moteče za koga?

Perfekcionist: "Nisi dovolj dober!" Ko dobi tako sporočilo, ga zadene v bisto. Trdo dela in daje od sebe vse, zato mu taka izjava spodnese tla.

Ljubezniv človek: "To delaš le zato, ker bi bil rad sprejet." S tem ga zdenemo v srce. To se zgodi tudi, če mu povemo, da ni tako velikodušen, kot je videti na prvi pogled."

Uspešen človek: "Skrbiš le zase!" Ti ljudje pogosto nosijo maske in niso pristni, vse zato, da bi ugajali drugim. Če jim nakažemo, da drugi lahko spregledajo to igro, se dotaknemo njihove samopodobe, da pomislijo: "Brez mojega šova, trikov in dosežkov sem ničla!"

Individualist: "Ne zaslužiš prizanja!" Pogosto imajo ti ljudje slabo samopodobo, ker mislijo, da njihovi dosežki ne štejejo dovolj. To je tema umetnikov, ki svojih čudovitih del ne cenijo dovolj (se jim zdijo "nič posebnega"). Potrditev tega od drugih jih najbolj prizadene.

Znanstvenik: "Pretvarjaš se, nisi tako pameten, kot je videti." Prizadene jih tudi očitek, da so brezčutni in vzvišeni.

Bojevnik: "Naporen si, ker se tako naprezaš." Ti ljudje se borijo proti drugim. Če jim povemo, da so zaradi tega preveč naporni za svoje bližnje, jih to prizadene.

Zabavljač: "Si površinski in norčav." Ničesar se bolj ne bojijo, kot da bodo ostali sami in se znašli v notranji praznini. To jih vodi v paniko. Zabavno je samo, če imajo tudi publiko.

Človek harmonije: "Nate se ni mogoče zanesti!"

Zaradi vse teh različnih motivov je dobro znati ravnati s kritiko. Dobro je tudi, da se v življenju spoznamo, da spoznamo svoje motive za delovanje in se učimo ob tem.

Povratna informacija in kritika sta povabilo, da slišimo zaznavo drugega. Lahko ga sprejmemo ali odklonimo, upoštevamo ali samo poslušamo.

Povratna informacija vsebuje pohvalo in potrditev, kritika pa ima vedno "trdi" del, tudi če je formulirana konstruktivno.

Če kritiko izrazijo za nas pomembni ljudje, jo doživljamo posebej močno.

Kritizirajmo vedno vedenje, ne osebnosti, kajti ljudje smo veliko več kot naše vedenje.

Primeri:

1. *Nekaj me moti na šefovem vedenju. Kako naj mu to povem, da ne bo imelo škodljivih posledic?*
2. *So ljudje, ki nenehno nekaj kritizirajo. Kako ostati ob njih kljub temu suveren?*

Rešitev:

1. "Imam prošnjo ..." Pavza. "Ko bova naslednjič v podobni situaciji, bi bilo zame enostavneje, da bi ..." Predlog. Pohvalimo izboljšavo.
2. Izdihujem skozi nos, oči so polzaprte.
3. (ignorirati, potrditi "ja, točno ..." (in se smehljati), reči "hvala" (ali provokativna intervencija v brezupnih primerih).

Upoštevajte tudi, da sta pri vsaki povratni informaciji/kritiki pomembna tudi pravi čas in iskrenost dajalca.

BUM – vaja za koncentracijo tima

Potek:

Udeležence spodbudimo, da se usedejo v krog in po vrsti štejejo od 1 naprej. Vsa števila, ki vsebujejo 7 ali so deljiva s 7, ne smejo biti imenovana. Namesto številke rečemo BUM. Po poskusnem krogu udeležence spodbudimo, da tempo povečajo. Kdor naredi napako, dobi "kazen" (npr. stanje na eni nogi).

Čas: 10-20 minut in najmanj 6 udeležencev.

Komentar: Vaja je navadno zabavna za udeležence. Lahko tudi spremenimo pravila, npr. "nedovoljena" števila so 5 in vsa, ki vsebujejo in so deljiva s 5. Namesto 5 rečemo BIM:

V naslednjem krogu lahko nalogo otežimo, vpeljemo število 6 in enaka pravila kot prej.

V naslednjem krogu dodamo pravilo: ni dovoljeno imenovati števila, ki vsebuje 7 in ki je deljivo s 7. Namesto tega rečejo BAM.

Hitro spreminjanje pravil zahteva močno pozornost.

PADALO Z JAJCI



Cilj: pravila v timskem delu, sodelovanje tima, kreativnost v timu.

Čas: 70-90 minut

Potek:

Skupino razdelimo na manjše time s po 3-4 udeleženci. Vsaka skupina dobi 25 slamic za pitje, 125 cm selotejpa in surovo jajce. Imajo 45 minut časa, da iz materiala konstruirajo mehanizem, ki bo dopuščal padec jajca z višine 2,5 m, ne da bi se to razbilo.

Po pretečenem času se udeleženci spet srečajo v skupini, pogledajo svoje dosežke, spustijo svoja jajca s predpisane višine. (npr. udeleženec stopi na stol in spusti jajce s pladnja, da se skotali na tla). Jajca nihče ne ujame. Zmagovalci so skupine, katerih jace je preneslo padec z višine.

Vaja ima igriv in sproščujoč značaj.

Varianta: V skupini lahko določimo opazovalca, ki ob koncu poroča o skupinski dinamiki v vsaki skupini.

Če želimo nalogi dati tekmovalni značaj, omejimo čas.

Timska igra: Embalaža



Cilji: Udeleženci preizkusijo pravila in kriterije delovanja v projektne timu. Doživijo pomen jasne komunikacije v timu in pomembnost delitve dela in kreativnega reševanja problemov.

Pripomočki:

Navodila za "mojstre", karton (50 krat 70 cm), lepilo, ravnilo, škarje, pola papirja A-3, svinčnik.

Za opazovalca: vprašanja za analizo procesa.

Čas: 2 uri

Prostor: dva ločena prostora

Št. udeležencev: 8-20

Potek:

Skupina je dobila pogodbo, da oblikuje novo embalažo za izdelek (glej navodila).

Eden od udeležencev dobi vlogo "mojstra" (dogovor).

Sestavi dva projektna tima. Drugi udeleženci dobijo vlogo opazovalcev procesa (glej vprašanja za analizo procesa).

"Mojster" dobi na začetku pogodbo v pisni obliki (priloga) in čas, da premisli, kako bi organiziral delo.

Dve skupini gresta v ločen prostor in med vajo nimata medsebojnega stika. Edina možnost komuniciranja je preko "mojstra". Med vajo je dovoljeno postavljati vprašanja udeležencev glede predmeta, za katerega bodo oblikovali embalažo (v našem primeru uteži, za katero so podatki v navodilih, glej prilogo).

Za rešitev naloge lahko določimo čas ali pa ne.

Trener in opazovalec sta komisija, ki predstavlja "stranke", ki bodo izdelano embalažo sprejele ali pa ne. Vrednotenje se odvija po prej postavljenih kriterijih (glej prilogo – navodila).

"Mojster" dobi takoj po vaji povratno informacijo – pohvalo udeležencev in opazovalcev.

Sledi natančna analiza celega procesa (glej prilogo) s ciljem, da preverimo prej zastavljene kriterije in upravljanje tima med nalogo.

Vse vizualiziramo.

NAVODILA ZA "MOJSTRA"

Delate v podjetju, ki izdeluje embalažo. Dobili ste naročilo, da skupaj s sodelavci proizvedete karton/škatlo s pokrovom za novo stranko. Karton bo namenjen množičnemu pošiljanju predmeta z dimenzijami:

25 cm širine,

11 cm višine,

11 cm dolžine in s težo 1,8 kg (mere lahko tudi prilagodite svojemu "predmetu")

Karton naj bo čim manjši in stabilen, trden. Dno naj bo tako močno, da drži težo predmeta. Višina pokrova naj bo 1/3 celotne višine kartona. Zaželeno je možnost prenašanja (ročaj?).

Stranke pričakujejo majhno porabo materiala, po možnosti s tehniko pregibanja, da bo transport večjega števila izdelkov čim lažji. Zato bo potreben ustrezen način sestavljanja (lepljenje).

Model naj bo za demonstracijske namene popolnoma sestavljen (zlepljen), da ga bo mogoče testirati.

Vaš vodja odelka pričakuje izdelan model, da bo možno za kasnejšo množično proizvodnjo že dobiti prva spoznanja.

Škatla in pokrov se proizvajata v RAZLIČNIH ODDELKIH.

Žal sta ta dva oddelka prostorsko precej oddaljena, tako da je potrebna med njima koordinacija. Neposreden stik obeh oddelkov **ni mogoč**, poteka le preko koordinatorja.

VPRAŠANJA ZA ANALIZO PROCESA

- So bila navodila za nalogo vsem udeležencem med potekom vaje ves čas jasna?
- Katero vedenje je skupinamed reševanjem naloge preprečevala?
- Kako je vodja tima organiziral uresničitev naloge?
- Kaj je kdo prispeval glede oblikovanja in nastajanja izdelka?
- Je bil proces optimalno organiziran? Kje so bile pomanjkljivosti, težave?
- Kako ste doživeli cel process?
- Kaj bi drugič spremenili, da bi izboljšali dosežek skupine?
- Kako je potekala komunikacija med skupinama?

Kaj je novega pri nas?



Novo v maju

- **18. 5. 2017** od 17.00-20.00, **Žalec: SKRITA GOVORICA CVETJA** z Valerijo Pungartnik, študijski krožek, brezplačno, 15 EUR prisp. za material, Žalec.
- **26.- 27. 5. 2017** : : **NLP TRENER**, 18-dnevno certificirano izobraževanje (INLPTA), š
- **26.-28. 5. 2017: PIŠEMO OB REKI**, vikend **ustvarjalnica kreativnega pisanja** z Majo, Noahom in Nado na Visokem v Poljanski dolini, še **3 prosta mesta!**

Vabljeni tudi na poslovni, **osebni in limbični coaching**. Imamo bogate izkušnje ne le v usposabljanju coachev, temveč tudi v poslovnem in osebem coachingu.

KNJIGE in CD:

Še vedno lahko pri nas naročite knjigo **RDEČA NIT - SAM SVOJ COACH** (naročilo) (po ugodnejši ceni 17 EUR) in **(P)OZDRAVI STARE RANE** (16 EUR).

Na voljo je tudi še nekaj primerkov **priljubljenega CD-ja** s sprostitveno glasbo za coaching z navodili (10 EUR). **Če vam je naša spletna revija všeč, povejte naprej, če vam ni, povejte nam. Vabljeni tudi k sodelovanju s prispevki.**

www.sledi.si