



TRUMPAS INFORMACINIS VADOVAS

"ATPAŽINK IR VEIK" STALO ŽAIDIMAS

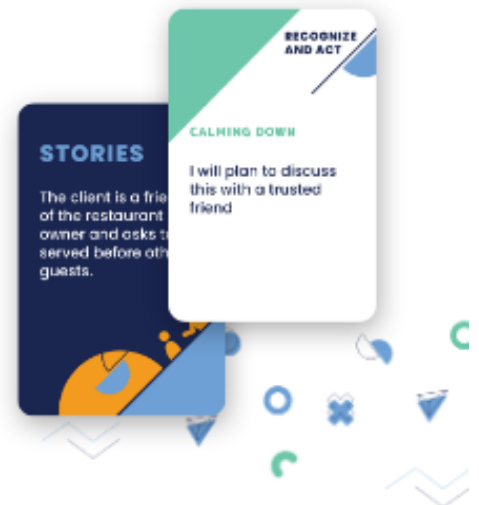


Stalo žaidimas "Atpažink ir veik" – tai priemonė, skirta padėti HORECA vadovams nustatyti, užkirsti kelią ir valdyti smurtą darbe.

Žaidime yra 60 probleminių situacijų kortelių ir 240 sprendimo kortelių, suskirstytų į keturias kategorijas:

- Nusiramino ir atsipalaidavimo strategijos,
- Mąstymo strategijos,
- Kalbėjimo strategijos,
- Veiksmų strategijos.

Žaidimo tikslas – rasti efektyviausią kiekvienos pateiktos problemos sprendimą, atsižvelgiant į darbo vietos kontekstą.



ŽAIDIMO TIKSLAI IR MOKYMO PROCESAS

- atpažinti skirtingus smurto darbo vietoje tipus.
- Suprasti ir taikyti įvairias smurto darbe valdymo strategijas.
- Gaukite visapusišką požiūrį į smurtą darbe iš aukos, smurtautojo ir liudininko pozicijų.



MOKYMO STRUKTŪRA

- 1. Įvadas:** Pradėkite nuo apšilimo veiklos, kad pralaužtumėte ledus ir užmegztumėte ryšį tarp dalyvių. Po to trumpai paaiškinkite žaidimą, jo tikslus ir reikšmę jų, kaip HORECA vadovų, vaidmenims. Pristatykite smurto darbe temą, trumpai aptardami jo formas ir poveikį.
- 2. Teorinė sesija: Pristatykite** pagrindines teorines koncepcijas apie smurtą darbe, jo rūšis, požymius ir galimą poveikį darbuotojams. Tai gali būti pristatymas, vaizdo įrašas arba atitinkamo straipsnio ar atvejo analizės skaitymas ir aptarimas grupėje.
- 3. Realus gyvenimo analizė:** Aptarkite realius smurto darbo vietoje HORECA pramonėje pavyzdžius ar atvejų tyrimus. Tai suteiks teorijai kontekstą ir padės ją labiau susieti. Paprašykite dalyvių pasidalyti (neatskleidžiant jautrių detalių) bet kokia savo patirtimi ir kaip jie sprendė tas situacijas.
- 4. Žaidimo paaiškinimas:** Išsamiai aptarkite žaidimo taisykles. Įsitinkite, kad visi supranta žaidimo struktūrą, probleminės situacijos kortelių ir sprendimo kortelių paskirtį bei vertinimo sistemą (jei taikoma).
- 5. Žaidimo eiga:** Dalyviai žaidžia paeiliui, aptardami kiekvieną situaciją ir jos sprendimą. Treneris turėtų palengvinti diskusiją, užtikrindamas, kad visi dalyvautų ir kad pokalbis išliktų pagarbus ir produktyvus.
- 6. Taikymas realiame gyvenime:** Po žaidimo surenkite diskusiją apie tai, kaip žaidimo pamokas galima pritaikyti realiame gyvenime. Paskatinkite dalyvius pasidalyti įžvalgomis apie tai, kaip jie galėtų elgtis su panašiais scenarijais savo darbo vietose.
- 7. Apibendrinimas:** Surenkite grupinę diskusiją, kurioje aptarsite žaidimą, pasirinktus sprendimus ir pagrindinius mokymosi rezultatus. Tai galimybė įtvirtinti teorines sąvokas, aptartas per mokymus, ir jų taikymą žaidime.
- 8. Apibendrinimas:** Apibendrinkite pagrindinius mokymų rezultatus. Aptarkite tolesnius veiksmus, pavyzdžiui, tolesnę veiklą, strategijų taikymą darbo vietoje arba papildomus šaltinius, iš kurių galima daugiau sužinoti apie smurtą darbo vietoje.
- 9. Atsiliepiami:** Surinkite atsiliepimus apie mokymus. Tai gali būti apklausa, grupės diskusija arba individualus pokalbis. Grįžtamasis ryšys suteiks vertingos informacijos būsimoms mokymo sesijoms tobulinti.

KELI ŽAIDIMO BŪDAI

Grupės žaidimas

Dalyvių skaičius 2-6



Žaidimo vadovas **sumaišo visas keturias sprendimų kortelių grupes ir kiekvienam dalyviui išdalina po 6 korteles**. Likusios kortelės sudedamos šalia situacijos kortelių krūvelės.

Pirmasis žaidėjas **pasirenka vieną situaciją iš situacijų krūvelės ir ją perskaito**. Jei reikia, situaciją galima pritaikyti prie konkrečios darbo aplinkos.

Žaidimo vadovas pakviečia kiekvieną dalyvį **surasti savo rankose vieną kortą, kuri padėtų išspręsti duotą situaciją**.

Dalyviai paeiliui išdėlioja savo kortas ir **paiškina, kaip tam tikra korta gali padėti išspręsti situaciją**. Grupė aptaria, ar sprendimas priimtinas, ar ne. Jei nuomonės išsiskiria, galutinį žodį taria žaidimo vadovas.

Jei kas nors neturi tinkamos sprendimo kortelės, jis ima naują sprendimą iš krūvelės, kol randa tinkamą sprendimą.

Kai visi žaidėjai sužaidžia savo situaciją, sužaistos kortos atidedamos į šalį, o žaidimo kontrolę perima žaidėjas, esantis į kairę nuo žaidimo vadovo.

Naujos sprendimo kortelės neimamos – žaidimas tęsiasi su esamu kortelių skaičiumi.

Žaidimas baigiasi, kai žaidėjai baigiasi kortos.

Jei žaidėjai mato, kad kam nors sunku rasti sprendimus, galima žaisti atverstomis kortelėmis, kai visi žaidėjai mato kiekvieno kortas ir gali padėti vienas kitam. Šis metodas padeda aptarti, kodėl vienas iš dalyvių nusprendžia nežaisti sprendimo kortele – priežastis gali būti nelankstus mąstymas arba kitoks situacijos supratimas.

Sociometrija

Žaidėjų skaičius – nuo 2 iki 20

Žaidimo vadovas iš anksto pasirenka **10-20 situacijų**, kurios turi būti analizuojamos žaidimo metu, ir ant grindų pažymi streso lygio skalę nuo 0 iki 10 arba nuo -10 iki +10 pagal patalpų pajėgumą.

Žaidimo vadovas perskaito situaciją ir pakviečia dalyvius įvertinti, koks būtų jų streso lygis konkrečioje situacijoje, ir parodyti tai skalėje.

Žaidimo vadovas gali paskatinti mus daugiau kalbėti apie priimtus sprendimus, ypač jei grupėje jie labai skiriasi. Tai puiki pradžia grupinėms diskusijoms apie profesinį stresą ir kaip su juo susidoroti.

Žaidime atsispindės tai, kaip kiekvienas žmogus kiekvienoje situacijoje reaguoja skirtingai – tai, kas vienam žmogui gali kelti didžiulį stresą, kitam gali būti gerai. a

Tokios diskusijos padeda suprasti kiekvieno žaidėjo požiūrį.

Individualaus žaidimo sociometrija

Žaidėjų skaičius – 1 arba 2

Žaidėjas pasirenka situacijas ir nustato jas pagal streso skalę.

Kai situacija yra padėta ant skalės, žaidėjas gali naudoti sprendimo korteles. ieškoti, kas galėtų padėti sumažinti streso lygį.



Išspręskite situaciją

Žaidėjų skaičius – 2–6

Žaidimo vadovas pasirenka **situacijas, kurias reikia aptarti**.

Kiekvienas žaidėjas gauna po **3 korteles iš kiekvienos sprendimų grupės**.

Žaidimo vadovas perskaito situaciją, išsamiau ją paaiškina ir, jei reikia, pakeičia ar papildo pagal organizacijos situaciją.

Kiekvienas žaidėjas paeiliui padeda po vieną sprendimo kortelę ir paaiškina, **kaip ši kortelė gali padėti pagerinti situaciją**.

Kitas žaidėjas padeda savo kortelę, laisvai pasirenka, kur, jo manymu, turėtų būti jo sprendimas, ir perskaito visą sprendimų seką.

Žaidimo dalyviai taiko sprendimus tol, kol grupė sutinka, kad konkreti situacija buvo išspręsta. Jei sprendimų grandinė labai ilga, ją galima sugrupuoti.

Žaidimas neturi nugalėtojo, jo tikslas – inicijuoti diskusiją ir parodyti įvairius galimus sprendimus, jų grupes ir derinius.



Keturi keliai į taiką

Žaidėjų skaičius – **1-6 arba 2-6 grupės** (iki 6 dalyvių kiekvienoje grupėje).

Žaidimo vadovas pasirenka **1-3 situacijas, kurias** bus aptariamoms žaidimo metu.

Rekomenduojama pritaikyti situacijas taip, kad jos būtų tinkamos organizacijai.

Prieš žaidimą žaidimo vedėjas **iš kiekvienos grupės sprendimų** pasirenka **2-4 sprendimus ir deda juos į matricą**:

- Raminančios strategijos
- Mąstymo strategijos
- Derybų strategijos
- Veiksmų strategijos

Žaidėjas ar žaidėjai supažindinami su konkrečia situacija.

Vadovas pakviečia dalyvius surasti pirmojo prioriteto sprendimą, taip pat antrąjį tinkamiausią kortelę kiekvienoje sprendimų grupėje. Žaidėjai grupėse arba individualiai palaipsniui aptaria sprendimus ir sudėlioja tinkamiausius sprendimus prioriteto tvarka.

Kiekviena grupė pristato savo sprendimą komandai nustatyta tvarka – iš pradžių nuraminsiu ..., tada pagalvosiu ..., tada pasakysiu Tada veiksiu....

Tada grupė gali aptarti, ar ši tvarka yra tinkamiausia šioje situacijoje ir kaip keičiant kortelių eiliškumą keičiasi sprendimas.

Šis žaidimas padeda aptarti vertybes ir prioritetus, taip pat procesus ir procedūras.



Beneke
Prinzhorn
GmbH

OUTLOUD
THINKING CHANGING FORMS

DIAS
Diversity in Action

ČZU
Česká zemědělská
univerzita v Praze

