



ĪSA ROKASGRĀMATA

GALDA SPĒLE "ATPAZĪT UN RĪKOTIES"

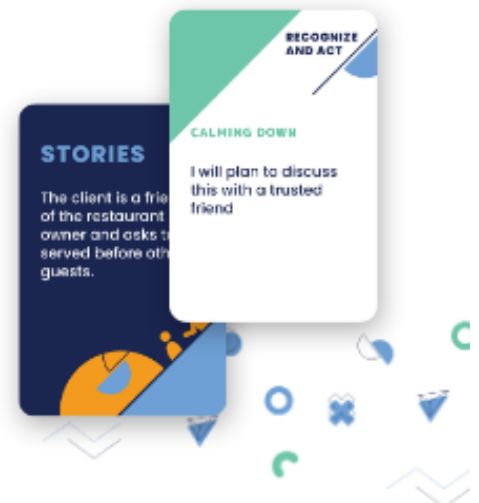


Galda spēle "Atpazīt un rīkoties" ir rīks, kas paredzēts, lai palīdzētu HORECA vadītājiem identificēt, novērst un pārvaldīt vardarbību darbā.

Spēle sastāv no 60 problēmsituāciju kārtīm un 240 risinājumu kārtīm, kas sadalītas četrās kategorijās:

- Nomierināšanās un relaksācijas stratēģijas,
- Domāšanas stratēģijas,
- Sarunu stratēģijas,
- Rīcības stratēģijas.

Spēles mērķis ir atrast visefektīvāko risinājumu katrai izvirzītajai problēmai, ņemot vērā darba vietas kontekstu.



SPĒLES MĒRĶI UN MĀCĪBU PROCESS

- Atpazīt dažādus vardarbības veidus darbavietā.
- Izprast un izmantot dažādas stratēģijas, lai pārvaldītu vardarbību darbavietā.
- Iegūt vienotu skatījumu uz vardarbību darbavietā no upura, varmākas un aculiecinieka perspektīvas.



APMĀCĪBU STRUKTŪRA

- 1. Ievads:** Sāciet ar iesildīšanās aktivitāti, lai lauztu kautrības ledu un veidotu kontaktus starp dalībniekiem. Pēc tam īsi izskaidrojiet spēli, tās mērķus un to aktualitāti HORECA vadītājiem. Iepazīstiniet ar tēmu par vardarbību darbavietā, īsi pārrunājot tās formas un ietekmi.
- 2. Teorijas sesija: Iepazīstiniet ar** galvenajiem teorētiskajiem jēdzieniem par vardarbību darbavietā, tās veidiem, pazīmēm un iespējamo ietekmi uz darbaspēku. Tas var ietvert prezentāciju, video vai arī atbilstoša raksta vai gadījuma izpēti un apspriešanu grupā.
- 3. Reālās dzīves gadījumu analīze:** Apspriediet reālus piemērus vai gadījumu aprakstus par vardarbību darba vietā HORECA nozarē. Tas sniegs kontekstu teorijai un padarīs to saistošāku. Lūdziet dalībniekus dalīties (neatklājot sensitīvas detaļas) ar jebkuru pieredzi, kas viņiem ir bijusi, un to, kā viņi risināja šīs situācijas.
- 4. Spēles skaidrojums:** Izpētiet detalizēti spēles noteikumus. Pārliecinieties, ka visi saprot spēles struktūru, problēmsituāciju kāršu un risinājumu kāršu mērķi un punktu skaitīšanas sistēmu (ja tā tiek piemērota).
- 5. Spēle:** Dalībnieki izspēlē spēli pēc kārtas, apspriežot katru situāciju un risinājumu. Pasniedzējam ir jāveicina diskusija, nodrošinot, ka visi piedalās un ka saruna ir cieņpilna un produktīva.
- 6. Piemērošana reālajā dzīvē:** Pēc spēles vadiet diskusiju par to, kā spēlē gūtās atziņas varētu piemērot reālās dzīves situācijās. Mudiniet dalībniekus dalīties ar atziņām par to, kā viņi varētu risināt līdzīgus scenārijus savās darbavietās.
- 7. Apkopojums:** Vadiet grupas diskusiju, pārdomājot spēli, izvēlētos risinājumus un galvenos mācību rezultātus. Šī ir iespēja nostiprināt apmācībā aplūkotos teorētiskos jēdzienus un to piemērošanu spēlē.
- 8. Kopsavilkums:** Apkopojiet galvenos mācību laikā gūtos secinājumus. Apspriediet nākamos soļus, piemēram, turpmākos pasākumus, stratēģiju piemērošanu darbavietā vai papildu resursus, lai uzzinātu vairāk par vardarbību darbavietā.
- 9. Atsauksmes:** Apkopojiet atsauksmes par mācību sesiju. To var izdarīt, izmantojot aptauju, grupas diskusiju vai individuālas sarunas. Atgriezeniskā saite sniegs vērtīgu informāciju turpmāko mācību sesiju uzlabošanai.

DAŽI VEIDI, KĀ SPĒLĒT

Grupas spēle



Dalībnieku skaits 2-6

Spēles vadītājs **sajauc kopā visas četras risinājuma kāršu grupas un sadala katram dalībniekam pa 6 kārtīm**. Atlikušās kārtis novieto blakus situācijas kāršu kaudzītei ar tekstu uz leju.

Pirmais spēlētājs **izvēlas vienu situāciju no situāciju kaudzes un izlasa to**. Ja nepieciešams, situāciju var pielāgot konkrētai darba videi.

Spēles vadītājs aicina katru dalībnieku **atrast rokās vienu kārti, kas palīdzētu atrisināt doto situāciju**.

Dalībnieki pēc kārtas kārtos kārtis, **paskaidrojot, kā konkrētā kārts var palīdzēt atrisināt situāciju**. Grupa apspriež, vai risinājums tiek pieņemts vai nē. Ja viedokļi atšķiras, galavārds ir spēles vadītājam.

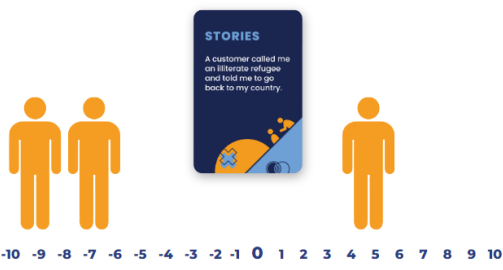
Ja kādam nav atbilstošas risinājuma kārts, viņš ņem jaunu risinājumu no kaudzes, līdz atrod piemērotu risinājumu.

Pēc tam, kad visi ir izspēlējuši savas situācijas, izspēlētās kārtis tiek noliktas malā, un spēlētājs, kas atrodas pa kreisi no spēles vadītāja, pārņem spēles vadību.

Jaunas risinājuma kārtis netiek ņemtas – spēle turpinās ar esošajām kārtīm.

Spēle beidzas, kad kādam no spēlētājiem beidzas kārtis.

Ja spēlētāji redz, ka kādam ir grūtības atrast risinājumu, ir iespējams spēlēt spēli ar atvērtām kārtīm, kad visi spēlētāji redz visu spēlētāju kārtis un var viens otram palīdzēt. Šī metode ir noderīga, lai pārrunātu, kāpēc kāds no dalībniekiem izvēlas neizspēlēt risinājuma kārti – iemesls var būt vai nu neelastīga domāšana, vai arī atšķirīga situācijas izpratne.



Sociometrija

Spēlētāju skaits - no 2 līdz 20

Spēles vadītājs iepriekš izvēlas **10-20 situācijas**, kuras paredzēts analizēt spēles laikā, un atzīmē stresa līmeņa skalu no 0-10 vai no -10 līdz +10 uz grīdas atbilstoši telpu kapacitātei.

Spēles vadītājs nolasa situāciju un aicina dalībniekus novērtēt, cik augsts stresa līmenis viņiem būtu konkrētajā situācijā, un parādīt to uz skalas.

Spēles vadītājs var mudināt mūs vairāk runāt par izdarītajām izvēlēm, īpaši, ja tās grupā ir ļoti atšķirīgas. Tas ir lielisks sākums grupas diskusijām par profesionālo stresu un to, kā ar to tikt galā.

Spēle atspoguļos to, kā katrs cilvēks katrā situācijā reaģē atšķirīgi – tas, kas vienam cilvēkam var būt milzīgs stresa avots, citam var būt pieņemams.

Šādas diskusijas palīdz izprast katra dalībnieka viedokli.

Sociometrija individuālai spēlēšanai

Spēlētāju skaits - 1 vai 2

Spēlētājs izvēlas situācijas un izvieto tās stresa skalā.

Kad situācija ir novietota uz skalas, spēlētājs var izmantot risinājuma kārtis, lai meklētu, kas varētu pārvietot situāciju uz zemāku stresa līmeni.



Situācijas atrisināšana

Spēlētāju skaits – 2-6

Spēles vadītājs izvēlas **apspriežamās situācijas**.

Katrs spēlētājs saņem **3 kārtis no katras risinājumu grupas**.

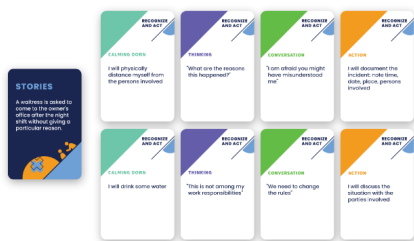
Spēles vadītājs nolasa situāciju, izskaidro to sīkāk un, ja nepieciešams, maina vai papildina atbilstoši organizācijas situācijai.

Katrs spēlētājs pēc kārtas noliek vienu risinājuma kārti, paskaidrojot, **kā šī kārts var palīdzēt uzlabot situāciju**.

Nākamais spēlētājs noliek savu kārti, brīvi izvēloties, kur, viņaprāt, būtu jāatrodas viņa risinājumam, un izlasa visu risinājumu secību.

Spēles dalībnieki izieto risinājumus tik ilgi, kamēr grupa piekrīt, ka konkrētā situācija ir atrisināta. Ja risinājumu ķēde ir ļoti gara, to var sagrupēt.

Spēlei nav uzvarētāja, tās mērķis ir rosināt diskusiju un parādīt dažādus iespējamus risinājumus, risinājumu kopumus un kombinācijas.



Četri ceļi uz mieru

Spēlētāju skaits – **1-6 vai 2-6 grupas** (līdz 6 dalībniekiem katrā grupā).

Spēles vadītājs izvēlas **1-3 situācijas, kas tiks apspriestas spēles laikā**.

Ieteicams situācijas pielāgot tā, lai tās būtu piemērotas organizācijai.

Pirms spēles vadītājs no **katras risinājumu grupas** izvēlas **2-4 risinājumus un ievieto tos matricā:**

- Nomierināšanās stratēģijas
- Domāšanas stratēģijas
- Sarunu stratēģijas
- Rīcības stratēģijas

Spēlētājs vai spēlētāji tiek iepazīstināti ar konkrēto situāciju.

Vadītājs aicina dalībniekus atrast labāko risinājumu, kā arī otro piemērotāko kārti katrā risinājumu grupā. Spēlētāji grupās vai individuāli soli pa solim apspriež risinājumus un izieto piemērotākos risinājumus prioritārā secībā.

Katra grupa prezentē savu risinājumu komandai noteiktā secībā – vispirms es nomierināšu ..., tad es padomāšu ..., tad es pateikšu pēc tam es rīkošos....

Pēc tam grupa var apspriest, vai šī secība ir vispiemērotākā konkrētajai situācijai un kā kāršu secības maiņa maina risinājumu.

Šī spēle palīdz apspriest vērtības un prioritātes, kā arī procesus un procedūras.



Beneke
Prinzhorn
GmbH

OUTLOUD
THINKING CREATING DOING

DIAS

Česká zemědělská
univerzita v Praze



4

Līdzfinansē
Eiropas Savienība

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas sagatavošanai nav uzskatāms par satura apstiprinājumu, kas atspoguļo tikai autoru viedokļus, un Komisija nevar būt atbildīga par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.