

HOST

Apmācību vadītāja rokasgrāmata

Projekta numurs: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

4. modulis

Atbalsta vadība

**Autori: Dekaplus Business Services Ltd (Kipra), 8D Games
(Nīderlande)**

Šis projekts finansēts ar Eiropas Komisijas atbalstu. Šī publikācija atspoguļo tikai autora viedokli, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu.

HOST apmācību vadītāja rokasgrāmatas izmantošana

HOST apmācību vadītāja rokasgrāmata ir īpaši izstrādāta, lai sekmētu un optimizētu HOST projekta ietvaros izstrādātās profesionālās izglītības mācību programmas īstenošanu. Mācību programma ir divu dienu kurss, kopā 18 mācību stundas.

1. slaidis: Ievads



Iepazīstiniet ar sevi un veltiet laiku, lai iepazīstinātu audzēkņus ar HOST mācību kursu.

Aprakstiet kursa mācību mērķus, kā arī 4. moduli. Kursa dalībnieki tiks izglītoti par iekļaujošas vides radīšanu darbiniekiem ar autismu viesmīlības nozarē, autismam draudzīgu komandu vadīšanu, gūs izpratni par autismu ietekmi darbavietā, pielāgotu mācību sesiju īstenošanu, nepārtrauktas pilnveides rīku izmantošanu un sadarbības veicināšanu starp dažādiem komandas locekļiem.

Dodiet iespēju izglītojamajiem iepazīstināt ar sevi un pajautājiem par viņu vēlmēm.

2. slaidis: Par HOST projektu


4. modulis: Atbalsta vadība

HOST projekta mērķis ir apmācīt viesmīlības nozares vadītājus un personāla speciālistus tajā, kā strādāt ar darbiniekiem ar autismu un palīdzēt viņiem pilnveidoties.

Projekta rezultāti:

- Visaptverošs mācību kurss
- Profesionālās izglītības un apmācības metodoloģija
- Galda spēle viesmīlības nozarē strādājošo komandām ar un bez autisma

Co-funded by the European Union



Runāriet par HOST projektu. Šajā slaidā sniegts pārskats par HOST projektu un tā mērķiem. Sāciet, paskaidrojot, ka HOST projekts nozīmē "Viesmīlības iespējas pāreju atbalstam". Tas ir Eiropas projekts, kura mērķis ir veicināt iekļaušanu viesmīlības nozarē. Nosauciet projekta galvenos mērķus:

- Atbalstīt cilvēku ar autismu nodarbinātību viesmīlības nozarē.
- Izstrādāt mācību materiālus un metodiku viesmīlības nozares vadītājiem un personāla speciālistiem.
- Radīt iekļaujošu vidi darbavietā.

Uzsveriet projekta uz sadarbību vērsto raksturu, iesaistot partnerus no dažādām valstīm un nozarēm. Paskaidrojiet, ka projekta ietvaros ir izstrādāti vērtīgi resursi un mācību materiāli, tostarp kurss, ko viņi pašlaik apgūst.

3. slaidis: Par moduli

4. modulis: Atbalsta vadība



Moduļa mērķis

Dot iespēju viesmīlības nozares vadītājiem veicināt iekļaujošu darbavietu darbiniekiem ar autismu. Apgūt apmācību, iekļaušanas, pielāgošanas un komandas vadības stratēģijas, lai radītu labvēlīgu vidi.

Mācību rezultāti

1. Radīt iekļaujošu vidi darbiniekiem ar autismu.
2. Efektīvi vadīt un pārvaldīt autismam draudzīgas komandas.
3. Izprast ar autismu saistītos izaicinājumus un stiprās puses viesmīlības nozarē.

H-OST

Co-funded by the European Union

Aprakstiet moduļa mērķus un mācību rezultātus.

Šis modulis ir par to, kā viesmīlības nozarē izveidot iekļaujošu darba vietu darbiniekiem ar autismu.

Mācību rezultāti:

- Radīt iekļaujošu vidi darbiniekiem ar autismu.
- Efektīvi vadīt un pārvaldīt autismam draudzīgas komandas.
- Izprast ar autismu saistītos izaicinājumus un stiprās puses viesmīlības nozarē.

4. slaidis: Moduļa saturs

4. modulis: Atbalsta vadība

Moduļa saturs:

- Mācību pasākumu koncepcijas izstrāde un īstenošana
- Īpašu sociālās iekļaušanas pasākumu pielāgošana un īstenošana
- Autismam draudzīgas darba un mācību vides definīcija
- Autismam draudzīgas vides novērtēšana un pielāgošana
- Vadības prasmes autismam draudzīgās komandās



 Co-funded by the European Union

Apspriediet 4. moduļa saturu.

Modulī aplūkotās tēmas:

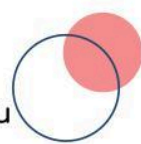
- Mācību pasākumu koncepcijas izstrāde un īstenošana
- Īpašu sociālās iekļaušanas pasākumu pielāgošana un īstenošana
- Autismam draudzīgas darba un mācību vides definīcija
- Autismam draudzīgas vides novērtēšana un pielāgošana
- Vadības prasmes autismam draudzīgās komandās

5. slaidis: Izaicinājumi, ar ko cilvēki ar autismu saskaras viesmīlības nozarē

4. modulis: Atbalsta vadība

Izaicinājumi, ar ko cilvēki ar autismu saskaras viesmīlības nozarē

- Ierobežota pieeja pielāgotai profesionālajai izglītībai
- Komunikācijas grūtības saziņā ar klientiem
- Plaši izplatīti aizspriedumi un nepareizi priekšstatī par autismu
- Darba devēju izpratnes trūkums
- Trūkst amatu, kuros izmantot unikālās spējas un stiprās puses
- Darba vide, kas nav izmainītam sensorajam jutīgumam draudzīga
- Organizācijām ir ierobežoti resursi, lai nodrošinātu ilgstošu atbalstu



Runājiēt par izaicinājumiem, kas saistīti ar darbiniekiem ar autisma traucējumiem viesmīlības kontekstā.

Pēdējos gados ar autismu saistītās NVO, pētnieki, terapeiti un sociāli atbildīgi uzņēmumi ir uzsvēruši nepieciešamību paplašināt intervences pasākumus, kas veicinātu cilvēku ar autismu attīstību. Šī paplašināšana ietver visaptverošu pieeju, kas nodrošina atbalstu visā nodarbinātības ciklā un pēc tam. Tomēr liela daļa cilvēku ar autismu pat viesmīlības nozarē bieži nonāk amatos, kuros netiek pilnībā izmantotas viņu unikālās spējas. Šīs ar jēgpilnu nodarbinātību saistītās problēmas var būt saistītas ar:

- ierobežotu pieeju cilvēku ar autismu vajadzībām pielāgotai profesionālajai izglītībai un apmācībai;
- komunikācijas grūtībām saziņā ar klientiem;
- plaši izplatītiem aizspriedumiem un nepareiziem priekšstatiem par autismu;
- darba devēju izpratnes trūkumu;
- trūkstošām darba lomām un uzdevumu aprakstiem, kur būtu ņemtas vērā cilvēku ar autismu unikālās stiprās puses;
- izmainītam sensorajam jutīgumam nedraudzīgu darba vidi;
- resursu trūkumu ilgstošam atbalstam organizācijās.

Šo šķēršļu pārvarēšana ir iespējama, izmantojot profesionālo izglītību un apmācību (PIA), kas pielāgota viesmīlības nozares vadītājiem. Tā sniegtu nepieciešamās prasmes, zināšanas,

kompetences un rīkus, lai sniegtu ilgstošu atbalstu darbiniekiem ar autismu. Šī moduļa ietvaros tiks aplūkotas tādi būtiski elementi kā konkrētām darbinieku grupām pielāgoti apmācības pasākumi, sociālās iekļaušanas veicināšana, autismam draudzīgas darba vides definēšana un novērtēšana, kā arī komandas vadības prasmju pilnveidošana autismam draudzīgās komandās.

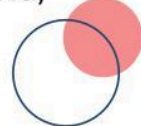
6. slaidis: Risinājums

4. modulis: Atbalsta vadība

Risinājums

Pielāgota profesionālā izglītība

- Profesionālā izglītība un apmācība (PIA), kas pielāgota viesmīlības nozares vadītājiem
- Aprīkot vadītājus ar prasmēm, zināšanām un instrumentiem
- Galvenās jomas: Pielāgota apmācība, sociālā iekļaušana, autismam draudzīga vide un efektīva komandas vadība



Iepazīstiniet ar risinājumu, kas novērstu iepriekš izklāstītās problēmas. Sāciet, uzsverot, ka risinājums, kā pārvarēt šķēršļus, ar kuriem saskaras cilvēki ar autismu viesmīlības nozarē, ir pielāgota profesionālā izglītība. Paskaidrojiet, kas ir profesionālā izglītība un apmācība (PIA), un uzsveriet, ka tai jābūt īpaši pielāgotai viesmīlības nozares vadītājiem. Miniet, ka profesionālās izglītības un apmācības mērķis ir nodrošināt vadītājiem nepieciešamās prasmes, zināšanas un rīkus, lai viņi varētu efektīvi atbalstīt savus darbiniekus. Norādiet uz PIA galvenajām jomām, kas ir šā moduļa būtiskas sastāvdaļas.

Šīs jomas ir šādas:

- Pielāgotas apmācības: PIA sniedz ieskatu un stratēģijas, kā izstrādāt apmācības pasākumus, kas atbilst darbinieku, tostarp ar autismu, unikālajām vajadzībām.
- Sociālā iekļaušana: PIA uzsver, cik svarīgi ir radīt iekļaujošu vidi, kurā ikviens komandas loceklis, jo īpaši ar autismu, jūtas novērtēts un integrēts.
- Autismam draudzīga vide: PIA palīdz vadītājiem noteikt, ieviest un pielāgot darba un mācību vidi personām ar autismu.

- Efektīva komandas vadība: PIA sniedz vadītājiem prasmes vadīt un pārvaldīt komandas, kurās ir cilvēki ar autismu, nodrošinot vienmērīgu un efektīvu darbību.

Nobeigumā atkārtojiet, ka pielāgota profesionālā izglītība ir galvenais, lai viesmīlības nozarē veicinātu iekļaujošu un atbalstošu darbavietu.

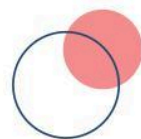
7. slaidis: 1. nodaļa – Konceptijas izstrāde un apmācību norise

4. modulis: Atbalsta vadība

1. nodaļa: Konceptijas izstrāde un apmācību norise

Vadlīnijas mācību pasākumu izstrādei

- Sadarbojieties tieši ar darbiniekiem, novērojiet viņu darba modeļus un iegūstiet atgriezenisko saiti
- Sadarbojieties ar autisma ekspertiem un, ja iespējams, ar darbiniekiem ar autismu, lai gūtu ieskatu
- Rīkojiet praktiskas nodarbības, piemēram, lomu spēles, lai palīdzētu orientēties sarežģītās sociālajās mijiedarbībās
- Izveidojiet atgriezeniskās saites mehānismu, lai nepārtraukti pilnveidotu apmācību procesu



Izstrādājiet vadlīnijas mācību pasākumu izstrādei.

Tūrisma un viesmīlības nozarē pareizu apmācību izstrāde darbiniekiem ar autismu nozīmē iedziļināšanos viņu stiprajās pusēs, lietu aplūkošanu no viņu skatpunkta un palīdzības sniegšanu tur, kur tā ir nepieciešama. Apgūstot mācību pasākumu izstrādes vadlīnijas, ir būtiski atcerēties, ka autisms ir spektrs un ikviens cilvēks ar autismu ir atšķirīgs, tāpēc universāla pieeja var nedot vēlamos rezultātus. Šā iemesla dēļ ir svarīgi pielāgot apmācību atbilstoši darbinieka vajadzībām.

1. Individuālo vajadzību izpratne: Pirms jebkuras apmācību programmas uzsākšanas ir ļoti svarīgi izprast darbinieku ar autismu unikālās vajadzības tādās vietās kā viesnīcas un restorāni. To var palīdzēt izdarīt tiešas sarunas ar viņiem, vērojot, kā viņi strādā, un apkopojot atsauksmes.
2. Apmācība kā kopdarbs: Sadarbojieties ar ekspertiem autisma jomā un, ja iespējams, ar darbiniekiem ar autismu. Viņi var sniegt norādījumus, kā izstrādāt efektīvu apmācību, kas pielāgota viesmīlības nozarei.

3. Praktiskas apmācības: Ņemot vērā viesmīlības nozares praktisko raksturu, uzsvars jāliek uz praktiskām apmācībām. Piemēram, lomu spēles var būt efektīvs līdzeklis, lai palīdzētu darbiniekiem orientēties sarežģītajās sociālajās mijiedarbībās, ar kurām viņi var saskarties, pildot savus pienākumus.
4. Atgriezeniskā saite un pilnveide: Izveidojiet stabilu atgriezeniskās saites mehānismu – apkopojiet apmācību dalībnieku domas, viedokļus un ieteikumus, lai, pamatojoties uz viņu atsauksmēm, to uzlabotu un pilnveidotu. Šī atgriezeniskā saite kalpo kā stūrakmens apmācības pilnveidošanai un uzlabošanai, pamatojoties uz viņu nenovērtējamajām atziņām.

8. slaidis: Labas apmācību prakses

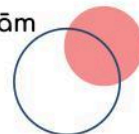
4. modulis: Atbalsta vadība

H-OST

Labas apmācību prakses

Kā izstrādāt efektīvas apmācības darbiniekiem ar autismu

- Apmāciet darbiniekus efektīvi nodot informāciju, lai apmierinātu dažādas klientu vajadzības
- Sagatavojiet darbiniekus atpazīt un reaģēt uz dažādām klientu emocijām, nodrošinot atmiņā paliekošu pieredzi
- Veiciniet komandas darbu un saspēli starp dažādām komandām
- Atbalstiet nepārtrauktas mācīšanās un pilnveides kultūru, lai pielāgotos viesmīlības nozares mainīgajām prasībām



Sniedziet labas prakses vadlīnijas.

Efektīva saziņa

Uzsveriet komunikācijas izšķirošo nozīmi, jo īpaši viesmīlības nozares kontekstā. Vadītājiem jānodrošina, ka darbinieki ir apmācīti efektīvi saprast un nodot informāciju, īpašu uzmanību pievēršot dažādu klientu vajadzību apmierināšanai. Efektīva saziņa ir viesu izcilas pieredzes pamatā.

Empātija un klientu apkalpošana

Uzsveriet empātijas un izcilas klientu apkalpošanas nozīmi. Vadītājiem jāpārliecina, ka darbinieki, tostarp darbinieki ar autismu, ir apguvuši prasmes atpazīt un reaģēt uz dažādām klientu emocijām. Šī spēja ir izšķiroša, lai radītu neaizmirstamu un pozitīvu saskarsmi ar viesiem.

Komandas sadarbība

Uzsveriet komandas darba nozīmi viesmīlības nozarē. Vadītājiem jānodrošina apmācību, kas veicina sinerģiju komandas locekļu starpā. Tas nozīmē palīdzēt darbiniekiem, tostarp darbiniekiem ar autismu, efektīvi sadarboties ar kolēģiem, lai uzlabotu kopējo komandas sniegumu.

Nepārtraukta mācīšanās un pilnveide

Uzsveriet viesmīlības nozares dinamisko raksturu. Vadītājiem jāveicina nepārtrauktas mācīšanās kultūra darbinieku vidū. Uzsveriet, cik svarīgi ir sekot līdzi nozares tendencēm un mainīgajām prasībām. Tas nodrošinās, ka darbinieki, neatkarīgi no viņu pieredzes, vienmēr ir labi sagatavoti, lai atbilstu mainīgajām nozares vajadzībām.

9. slaidis: 2. nodaļa – Sociālā iekļaušana viesmīlības nozarē

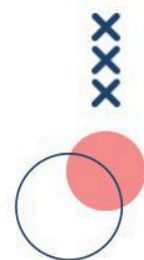
4. modulis: Atbalsta vadība

H-OST

2. nodaļa: Sociālā iekļaušana viesmīlības nozarē

Personu ar autismu iekļaušanas nozīme

- Katrs darbinieks veido klientu pieredzi
- Darbinieku ar autismu unikālās stiprās puses un perspektīvas var uzlabot mijiedarbību ar klientiem



Paskaidrojiet cilvēku ar autismu sociālās iekļaušanas nozīmi un tās pozitīvo ietekmi uz viesmīlības nozari.

- Katram darbiniekam ir neatņemama loma

Ikvienam viesmīlības nozares darbiniekam, tostarp ar autismu, ir izšķiroša nozīme, jo viņi mijiedarbojas ar viesiem. Skaidri norādiet, ka ikviena personāla locekļa integrācija un

novērtēšana ir ļoti svarīga, lai komanda gūtu panākumus. Izmantojiet analogiju, ka ķēde ir tik stipra, cik stiprs ir tās vājākais posms, lai ilustrētu katra darbinieka ieguldījuma nozīmi viesu pieredzē.


- **Unikālu stipro pušu un perspektīvu apzināšana**

Mudiniet vadītājus atpazīt un pieņemt unikālās stiprās puses un perspektīvas, ko cilvēki ar autismu ienes darbavietā. Paskaidrojiet, ka šie unikālie uzskati bieži noved pie inovatīviem risinājumiem un dziļākas izpratnes par viesu vajadzībām. Ir būtiski paskaidrot, ka personas ar autismu var redzēt situācijas citādi un šis jaunais skatījums var būt vērtīgs ieguvums.


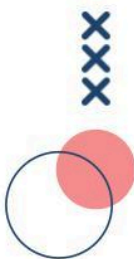
10. slaidis: Iekļaušanas priekšrocības

4. modulis: Atbalsta vadība

Iekļaušanas priekšrocības



- Dažādas perspektīvas, kas ļauj rast inovatīvus risinājumus
- Pilnveidota klientu pieredze pateicoties iekļaujošai darba videi
- Pozitīvs zīmola tēls, kas uzrunā gan potenciālos darbiniekus, gan klientus



Uzsveriet priekšrocības, ko sniedz iekļaujošas vides veicināšana.

- **Dažādas perspektīvas:** Cilvēkiem ar autismu bieži vien piemīt unikāls skatījums uz situācijām. Tas var palīdzēt rast inovatīvus risinājumus un padziļinātu izpratni par viesu vajadzībām, kas būtu jāveicina un jānovērtē.
- **Uzlabota viesu pieredze:** Iekļaujoša vide bieži vien nozīmē labāku mijiedarbību ar viesiem. Ja darbinieki, tostarp darbinieki ar autismu, jūtas piederīgi, viņi mēdz labāk pildīt savus pienākumus, pozitīvi ietekmējot kopējo viesu pieredzi.
- **Pozitīvs zīmola tēls:** Uzņēmumi, kas par prioritāti izvirza iekļaušanu visiem, tostarp personām ar autismu, ir pievilcīgāki gan potenciālajiem darbiniekiem, gan

viesiem/klientiem. Pozitīvs zīmola tēls var izcelt organizāciju konkurētspējīgajā viesmīlības nozarē.

11. slaidis: Iekļaušanas stratēģijas un veicamie pasākumi

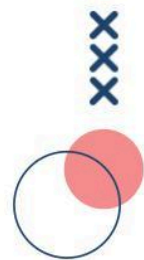
4. modulis: Atbalsta vadība

Iekļaušanas stratēģijas un veicamie pasākumi

H-OST

Iekļaušanas stratēģiju pielāgošana personām ar autismu

- Apmācība
- Skaidra komunikācija
- Vides risinājumi



Izskaidrojiet iespējamus veidus, kā pielāgot sociālās iekļaušanas stratēģijas tieši personām ar autismu viesmīlības nozarē.

- **Apmācība**

Uzsāciet, uzsverot, cik svarīgi ir rīkot apmācības, kurās galvenā uzmanība tiek pievērsta izpratnei par autismu un tā ietekmi uz cilvēkiem. Jūsu kursa dalībniekiem jāorganizē šīs nodarbības, lai sniegtu darbiniekiem zināšanas par autismu, veicinot komandas locekļu izpratni un empātiju.

- **Skaidra saziņa**

Mudiniet izglītojamos izstrādāt efektīvas komunikācijas vadlīnijas, kurās ņemtas vērā cilvēku ar autismu unikālās vajadzības. Tas var ietvert skaidras un tiešas valodas lietošanu, lai izvairītos no iespējamās nepareizas interpretācijas un, ja nepieciešams, vizuālu palīgīdzekļu izmantošanu.

- **Fiziskā un sociālā vide**

Uzsveriet, cik svarīgi ir radīt vidi, kas atbilst cilvēku ar autismu sensorajām vajadzībām. Jūsu izglītojamajiem jāapsver iespēja plānot uzdevumus mazāk noslogotā laikā vai noteikt klusākas zonas, lai mazinātu sensoro pārslodzi. Turklāt mudiniet viņus izkopt viesmīlīgu atmosfēru, kurā

ikviens neatkarīgi no izcelsmes novērtē cits cita unikalitāti un ir gatavs sniegt palīdzīgu roku, kad tas nepieciešams.

12. slaidis: Iekļaušanas stratēģijas un veicamie pasākumi

4. modulis: Atbalsta vadība

H-OST

Iekļaušanas stratēģijas un veicamie pasākumi

Iekļaujošas politikas veicināšana: Veicamie pasākumi

- Godīga pieņemšana darbā
- Mentoringa
- Regulāri pārskati



- Godīga pieņemšana darbā

Apmācot vadītājus, uzsveriet, cik svarīgi ir nodrošināt pārredzamus un objektīvus darbā pieņemšanas procesus. Iesakiet vadītājiem darbā pieņemšanas procesā aktīvi izskatīt personas ar autismu kā potenciālos kandidātus. Mudiniet viņus jau no paša sākuma ieviest iekļaujošu pieeju.

- Mentoringa iniciatīvas

Uzsveriet mentoringa programmu nozīmi. Apmācību laikā uzdodiet vadītājiem veidot pārus starp jaunajiem darbiniekiem, jo īpaši tiem, kam ir autismas, un pieredzējušiem darbiniekiem. Paskaidrojiet, ka šāda mentorēšana var veicināt vienmērīgāku integrāciju darbavietā un sniegt vērtīgu atbalstu.

- Regulāra atgriezeniskā saite

Uzsveriet nepieciešamību veikt nepārtrauktu novērtēšanu un uzlabojumus. Apmāciet vadītājus periodiski novērtēt savu iekļaušanas iniciatīvu efektivitāti. Mudiniet viņus aktīvi meklēt atgriezenisko saiti, jo īpaši no darbiniekiem ar autismu, un izmantot šo atgriezenisko saiti, lai veiktu nepieciešamos pielāgojumus. Uzsveriet, ka nepārtraukta pilnveide ir būtiska iekļaujošas vides uzturēšanai. Izvirzot par prioritāti šos sociālās iekļaušanas pasākumus, jo īpaši attiecībā uz

personām ar autismu, viesmīlības nozares vadītāji var radīt viesmīlīgu un bagātinošu vidi visiem darbiniekiem.

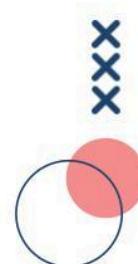
13. slaidis: 3. nodaļa – Autismam draudzīga darba un apmācību vide

4. modulis: Atbalsta vadība

3. nodaļa: Autismam draudzīga darba un apmācību vide

Autismam draudzīgas vides raksturlielumi

- Sensorie pielāgojumi
- Skaidra komunikācija
- Elastība un rutīna
- Iekļaujoša kultūra
- Atbalstoša vadība



Uzsveriet autismam draudzīgas darba vides iezīmes.

Sensorie pielāgojumi

- Sensorās pārslodzes samazināšana

Uzsveriet, cik svarīgi ir samazināt sensorās pārslodzes līmeni viesmīlības iestādēs, jo īpaši intensīva darba laikā. Piedāvāriet tādas stratēģijas kā fona trokšņa samazināšana, lai radītu ērtāku vidi darbiniekiem ar autismu.

- Pārtraukumi pārslodzes gadījumā

Uzsveriet nepieciešamību ļaut darbiniekiem ar autismu veikt pārtraukumus, kad viņi jūtas pārstimulēti. Vadītājiem būtu jāapzinās pārslodzes pazīmes un attiecīgi jāatbalsta darbinieki.

Skaidra saziņa

- Skaidrība un tiešums

Uzsveriet skaidras un tiešas saziņas nozīmi. Paskaidrojiet, ka personām ar autismu ir izdevīga tieša saziņa.

- Vizuālie palīgglīdzekļi un rakstiskas instrukcijas

Veiciniet vizuālo palīg līdzekļu un rakstisku instrukciju izmantošanu, kad vien iespējams. Šie rīki uzlabo izpratni un samazina neskaidrības.

Elastība un rutīna

Apspriediet grūtības, ar kurām var saskarties cilvēki ar autismu, mainoties grafikam. Uzsveriet, cik svarīgi ir elastīgi plānot un organizēt darbu, vienlaikus saglabājot konsekventu darba režīmu. Vadītājiem jābūt atvērtiem individuālo vajadzību apmierināšanai.

Iekļaujoša kultūra

- Izglītība un apmācība

Paskaidrojiet nepieciešamību pēc izglītības un apmācības darbiniekiem, lai labāk izprastu un atbalstītu kolēģus ar autismu. Vadītājiem būtu aktīvi jānodrošina šādas apmācības, lai radītu iekļaujošāku kultūru.

- Neirodažādības novērtēšana

Uzsveriet, cik svarīgi ir veicināt darba kultūru, kas novērtē un ņem vērā cilvēku ar autismu unikālās stiprās puses un grūtības. Uzsveriet, ka dažādība ir komandas priekšrocība.

Atbalsta vadība

- Pārslodzes identificēšana

Instruējiet vadītājus par to, kā atpazīt pārslodzes pazīmes darbiniekiem ar autismu. Paskaidrojiet, cik svarīgi ir būt uzmanīgam un atsaucīgam viņu vajadzībām.

- Atbalsta un pielāgojumu piedāvāšana

Vadītājiem sniedziet norādījumus par to, kā nepieciešamības gadījumā piedāvāt pareizo atbalstu vai pielāgojumus. Mudiniet viņus būt aktīviem, risinot problēmas.

4. nodaļa: Autismam draudzīgas vides novērtēšana

Metodes vides novērtējumam



- Atsauksmju apkopošana
- Novērojumi
- Darba izpildes rādītāji



Izstrādāji metodes autismam draudzīgas vides novērtēšanai.

Atgriezeniskās saites vākšana

- Atsauksmes

Uzsveriet, cik svarīgi ir uz klausīt tieši tos, kurus ietekmē autismam draudzīgas iniciatīvas. Vadītājiem regulāri jā vāc atsauksmes no visiem darbiniekiem, īpašu uzmanību pievēršot darbiniekiem ar autismu. Šī atgriezeniskā saite ir nenovērtējama, lai saprastu, kas darbojas labi, kas jā uzlabo un kur varētu būt nepieciešami pielāgojumi.

Novērošana

- Novērošanas nozīme

Paskaidrojiet, cik svarīgi ir novērot darba vidi, ne tikai apkopot atsauksmes. Vadītājiem vajadzētu veltīt laiku, lai novērotu, kā darbinieki, tostarp darbinieki ar autismu, pilda savus pienākumus un mijiedarbojas ar citiem. Šī novērošana var atklāt jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi, vai problēmas, kas, iespējams, ir palikušas nepamanītas.

Darba izpildes rādītāji

- Panākumu mērīšana

Apspriediet, cik vērtīgi ir izmantot darba izpildes rādītājus kā taustāmu vides efektivitātes mērauklu. Vadītājiem būtu jāapsver iespēja uzraudzīt darbinieku, jo īpaši darbinieku ar autismu,

sniegumu un apmierinātības ar darbu līmeni. Šie rādītāji var sniegt ieskatu par darbinieku vispārējo labklājību un produktivitāti.

- Attiecīgie rādītāji

Sniedziet atbilstošu viesmīlības nozares rādītāju piemērus, piemēram, viesu apmierinātības rādītājus, pakalpojumu efektivitāti un darbinieku ar autismu darba saglabāšanas rādītājus.

Paskaidrojiet, ka šo metožu kombinācija ļauj visaptveroši novērtēt autismam draudzīgu vidi. Vadītājiem jāsaprot, ka pastāvīga novērtēšana ir būtiska, lai nodrošinātu, ka viņu iniciatīvas pozitīvi ietekmē darbiniekus, tostarp tos, kuriem ir autisms.

15. slaidis: Atgriezeniskā saite un nepārtraukta pilnveide

4. modulis: Atbalsta vadība

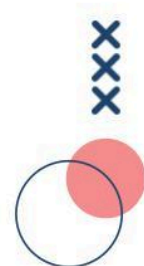
Atgriezeniskā saite un nepārtraukta pilnveide

H-OST

Dažas nepārtrauktas pilnveides stratēģijas:

- Aptaujas un anketas
- Regulāras pārskata sanāksmes
- Rīcības un reakcijas sistēma (*Action-response system*)

Pareiza uzklausišanas rīku un atgriezeniskās saites izmantošana nodrošina nepārtrauktu darba vides attīstību, kas atbilst visu darbinieku, jo īpaši darbinieku ar autismu, vajadzībām.



Aprakstiet vadītājiem, kā sniegt konstruktīvu atgriezenisko saiti.

Aptaujas un anketas

- Strukturēta atgriezeniskā saite

Paskaidrojiet, cik svarīgi ir izmantot strukturētus rīkus, piemēram, aptaujas un anketas, lai iegūtu visaptverošu atgriezenisko saiti no darbiniekiem. Šiem rīkiem jābūt izstrādātiem tā, lai gūtu konkrētu ieskatu par pašreizējo stratēģiju efektivitāti un jomām, kurās varētu būt nepieciešami uzlabojumi.

- Anonimitāte

Uzsveriet nepieciešamību nodrošināt šo rīku anonimitāti. Anonimitāte mudina darbiniekus, tostarp cilvēkus ar autismu, sniegt godīgas un atklātas atbildes, nebaidoties no sekām. Godīga atgriezeniskā saite ir būtiska jēgpilniem uzlabojumiem.

Regulāras pārskata sanāksmes

- Atvērtās diskusijas

Aprakstiet ieguvumus, ko sniedz periodisku pārskata sanāksmju organizēšana, kurās darbinieki var atklāti apspriest savu pieredzi darba vidē. Šīs sanāksmes kalpo kā platforma, kurā darbinieki var dalīties ar savu viedokli, paust savas problēmas un sniegt ierosinājumus uzlabojumiem.

- Piederības sajūta

Uzsveriet, ka šāda mijiedarbība veicina darbinieku piederības sajūtu. Nodrošinot, ka viņu problēmas tiek risinātas nekavējoties, tiek demonstrēta apņemšanās rūpēties par viņu labklājību un iekļaušanu.

Rīcības-reakcijas sistēma (*Action-response system*)

- Pārredzamība

Paskaidrojiet, cik svarīgi ir ieviest pārredzamu rīcības un reakcijas sistēmu. Vadītājiem jānodrošina, lai darbinieki varētu redzēt taustāmas izmaiņas vai uzlabojumus, kas veikti, pamatojoties uz viņu atsauksmēm. Šī pārredzamība veicina uzticību atgriezeniskās saites procesam un pārliecina darbiniekus, ka viņu ieguldījums tiek novērtēts.

- Nepārtraukta attīstība

Uzsveriet, ka darba videi ir nepārtraukti jāattīstās, lai tā atbilstu visu darbinieku, īpaši darbinieku ar autismu, vajadzībām. Rīcības un reakcijas sistēmai būtu jāveicina nepārtraukti uzlabojumi.

Mudiniet vadītājus efektīvi izmantot šos uzklauššanas rīkus, lai apkopotu atgriezenisko saiti un radītu vidi, kurā darbinieki var paust savas sajūtas un pieredzi. Šo datu analīze palīdz noteikt jomas, kurās gūti panākumi, un jomas, kurām jāpievērš uzmanība. Nekavējoties rīkojoties saskaņā ar šo informāciju, tiek nodrošināts, ka darba vide joprojām ir labvēlīga un atbalstoša visiem, tostarp personām ar autismu.

5. nodaļa: Komandas vadības prasmes (autismam draudzīgās komandās)

Darbinieku komandas ir viesmīlības nozares mugurkauls. Ja šajās komandās ir cilvēki ar autismu, ir ļoti svarīgi viņus izprast un efektīvi vadīt.

Izpratne par neirodažādu komandu dinamiku

- Komunikācijas stili
- Sensorās pieredzes
- Strukturēta mijiedarbība



Paskaidrojiet, kā labāk vadīt neirodažādas komandas.

• Stiprās puses un izaicinājumi

Paskaidrojiet, ka darbiniekiem ar autismu ir dažāda stipro pušu un izaicinājumu kombinācija darbavietā. Uzsveriet, cik svarīgi ir vadītājiem atpazīt un novērtēt šīs nianšes, lai radītu labvēlīgu darba vidi.

• Komunikācijas stili

Uzsveriet, ka cilvēkiem ar autismu bieži vien ir atšķirīgi saziņas stili. Viņi var dot priekšroku skaidriem un tiešiem norādījumiem. Turklāt viņiem ļoti noderīgi var būt vizuālie palīgīdzekļi. Mudiniet vadītājus izmantot efektīvas saziņas metodes, kas atbilst šīm vēlmēm.

• Sensorie apsvērumi

Aprakstiet, kā sensorās pieredzes rosīgajā viesmīlības vidē dažiem cilvēkiem ar autismu var būt īpaši intensīvas. Ierosiniet, ka vienkārši pielāgojumi, piemēram, apgaismojuma pārveidošana vai kluso zonu izveide, var ievērojami uzlabot viņu komfortu un labsajūtu.

• Strukturēta sociālā mijiedarbība

Uzsveriet sociālās mijiedarbības nozīmi viesmīlības nozarē un izaicinājumus, ko tā var radīt personām ar autismu. Iesakiet audzēkņiem uzsvērt strukturētu un paredzamu sociālo mijiedarbību nepieciešamību. Šāda pieeja var ievērojami atvieglot grūtības, kas saistītas ar starppersonu komunikāciju.

1. uzdevums

1. gadījums: Lindas gadījums

Linda ir 25 gadus veca sieviete ar autismu, kura nesen tika pieņemta darbā par istabeni 4 zvaigžņu viesnīcā. Linda ir ļoti enerģiska un labprāt strādā, un vienmēr atsaucas uz kolēģu lūgumiem, kad viņiem nepieciešama palīdzība. Linda strādā kopā ar Džūdiju un Kristīnu; Džūdijs un Kristīna šajā viesnīcā strādā jau vairāk nekā 15 gadus un labi pārzina telpas un ikdienas rutīnu. Kopš Lindas pieņemšanas darbā viesnīcas direktors Pīrsa kungs uzdeva viņām Lindu apmācīt, lai viņa pēc iespējas ātrāk varētu pierast pie telpu izkārtojuma un apgūt pareizas tīrīšanas, mazgāšanas un dezinfekcijas procedūras.

Linda iepazīnās ar vairākiem cilvēkiem no citām viesnīcas nodaļām, un viņi kļuva par labiem draugiem. Pusdienu pauzēs viņi tiekas, sarunājas un socializējas. Nesen pusdienu pārtraukuma laikā Linda pastāstīja vienam no saviem draugiem Džošua, ka viņai šķiet, ka Kristīna un Džūdijs viņu "komandē" un ka viņai šķiet, ka pret viņu izturas tā, it kā viņa būtu viņu personīgā darbiniece. Linda apgalvoja, ka Džūdijs un Kristīna sūta viņu veikt darbus telpās, kas nav viņas pārziņā, un bieži lūdz viņu atnest no noliktavas tīrīšanas līdzekļus, kuriem ir ļoti spēcīga ķīmisko vielu smaka. Linda arī apgalvoja, ka viņa vilcinās ziņot par savām bažām, jo baidās, ka kā jaunpienācēja viņa būs viegls mērķis un situācija saasināsies vēl vairāk.

Nākamajā dienā Džošua pieprasīja privātu tikšanos ar Pīrsa kungu un informēja viņu par Lindas situāciju.

Uzdevuma noteikumi

Sadaliet apmācību dalībniekus grupās pa 2-4 cilvēkiem un palūdziet viņiem izlasīt un pārrunāt iepriekš minēto gadījumu. Pēc tam lūdziet atbildēt uz tālākminētajiem jautājumiem un izklāstīt savus secinājumus pārējiem dalībniekiem. Lai uzlabotu mācīšanos un bagātinātu diskusijas, jūs varat likt izglītojamajiem atsaukties uz 4. moduļa saturu.

Jautājumi

1. Kādus pasākumus jūs varētu veikt, lai risinātu Lindas bažas un lai palīdzētu viņai atrisināt konfliktu ar Džūdiju un Kristīnu?
2. Vai pastāv procedūra, ko varētu izstrādāt, lai precizētu Lindas lomas, pienākumus un pieejamo atbalstu?
3. Ko jūs iesāktu ar Džūdijas un Kristīnas uzvedību, lai Lindu nepakļautu turpmākām problēmām strādājot kopā ar viņām?

4. Vai ir kādas stratēģijas, ko jūs ieviestu, lai veicinātu iekļaujošāku un pieņemošāku darba vidi, nepieminot Džūdiju un Kristīnu?

17. slaidis: Stratēģijas efektīvai komandas vadībai – Sadarbības un savstarpējas sapratnes veicināšana

4. modulis: Atbalsta vadība

H-OST

Stratēģijas efektīvai komandas vadībai

Sadarbības un savstarpējas sapratnes veicināšana

- Apmācības
- Skaidra komunikācija
- Sensorie apsvērumi
- Rutīna un pārmaiņas
- Ikviens darbinieks ir vērtīgs



Apspriediet, kā veicināt sadarbību un sapratni komandā.

- Autisma izpratnes apzināšanās apmācība

Uzsāciet, uzsverot izpratnes par autismu veicināšanas nozīmi visiem komandas locekļiem. Ierosiniet vadītājiem uzsākt vienkāršas apmācību sesijas, lai veicinātu izpratni komandā. Šis fundamentālais solis nodrošina pamatu iekļaujošākai darba videi.

- Skaidra saziņa

Uzsveriet skaidras komunikācijas būtisko nozīmi, jo īpaši strauji mainīgajā viesmīlības nozarē. Mudiniet vadītājus nodrošināt, lai saziņa būtu pilnīgi skaidra. Darbiniekiem ar autismu tas var ietvert rakstisku instrukciju vai vizuālu palīgīdzekļu izmantošanu, lai novērstu neskaidrības.

- Sensorie apsvērumi

Pievērsiet uzmanību sensorajiem traucēkļiem, ar kurām saskaras daži cilvēki ar autismu rosīgajā viesmīlības vidē. Norādiet vadītājiem, kā izveidot pielāgojumus, piemēram, izveidot klusās zonas, lai uzlabotu darbinieku komfortu.

- Pārmaiņu vadība

Aprakstiet iespējamās problēmas, kas saistītas ar pārmaiņām – tās dažiem cilvēkiem ar autismu var radīt satraukumu. Iesakiet vadītājiem saglabāt ierasto kārtību vai savlaicīgi informēt par gaidāmajām pārmaiņām, lai veicinātu vienmērīgāku pāreju.

- Iekļaujoša komandas kultūra

Uzsveriet iekļaujošas komandas kultūras vērtību, kurā katrs komandas loceklis jūtas novērtēts. Mudiniet vadītājus organizēt komandas pasākumus un regulāras atgriezeniskās saites sesijas, lai veicinātu piederības sajūtu un komandas darbu.


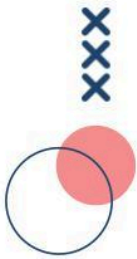
18. slaidis: Stratēģijas efektīvai komandas vadībai – Konstruktīva atgriezeniskā saite un sadarbība

4. modulis: Atbalsta vadība

Stratēģijas efektīvai komandas vadībai

Konstruktīva atgriezeniskā saite un sadarbība

- Atgriezeniskā saite
- Komandas saliedēšanas (*teambuilding*) aktivitātes
- Atklāta komunikācija



Pārrunājiet, kā sniegt konstruktīvu atgriezenisko saiti un veicināt sadarbību komandā.

- Efektīva atgriezeniskā saite

Uzsveriet konstruktīvas atgriezeniskās saites nozīmi, kas ir galvenais efektīvas komandas vadības instruments. Iesakiet vadītājiem nodrošināt, lai atgriezeniskā saite būtu skaidra, konkrēta un vērsta uz vēlamās uzvedības sasniegšanu, nevis personīgajām īpašībām. Uzsveriet, cik svarīgi ir atzīt stiprās puses, vienlaikus pievēršoties jomām, kurās nepieciešami uzlabojumi. Paskaidrojiet, kā noderīga atgriezeniskā saite saskaņo komandas locekļu darbu ar organizācijas mērķiem.

- Komandas saliedēšanas aktivitātes

Uzsveriet komandas veidošanas aktivitāšu nozīmi kā efektīvu instrumentu sadarbības veicināšanai. Mudiniet vadītājus organizēt grupu *brainstorming* sesijas, problēmu risināšanas

uzdevumus vai līdzīgas aktivitātes. Šie pasākumi veicina komandas darbu, uzlabo komunikāciju un rada saliedētāku darba vidi.

- **Atvērti saziņas kanāli**

Uzsveriet atvērtu saziņas kanālu nozīmi komandā. Iesakiet vadītājiem radīt vidi, kurā komandas locekļi, tostarp cilvēki ar autismu, jūtas ērti, daloties savā pieredzē un bažās. Šāds atklāts dialogs nodrošina, ka ikviena viedoklis tiek sadzirdēts un saprasts, veicinot pozitīvu un uz sadarbību vērstu darba vidi.

2. uzdevums

2. gadījums: Marko gadījums

Endrjū ir viesnīcas “F&B” vadītājs. Viesnīca nesen pieņēma darbā Marko, viesmīli ar autismu, kurš ir ļoti aizrautīgs savā darbā un rūpējas par vissīkākajām detaļām; klienti un viesnīcas viesi ir pārsteigti par Marko etiķeti un izpalīdzību.

Marko tika norīkots apkalpot galdinus vienā no viesnīcas restorāniem, un Endrjū uzņēmās atbildību būt viņa “kontaktpersona”, ja rastos kādas problēmas vai jautājumi.

Pēdējā laikā Marko ir sūdzējies Endrjū, ka viņam ir problēmas ar restorāna kolēģu darbu; Endrjū apgalvo, ka viņa kolēģi ir lēni un pārāk ilgi pieņem pasūtījumus un runā ar klientiem, tādējādi palēninot apkalpošanu un izšķērdējot laiku. Marko, šķiet, ir pārliecināts, ka galvenais problēmas cēlonis ir tas, ka viņa kolēģi pārāk daudz komunicē ar klientiem, un viņš uzskata, ka viņi neiegulda nepieciešamo darbu, lai nodrošinātu, ka restorāns strādā tik efektīvi, cik iespējams.

Marko nelabprāt izsaka savas bažas kolēģiem, jo baidās, ka viņi uz komentāriem neatbildēs pozitīvi; galu galā viņš jau agrāk, skolas un studiju gados, ir pieredzējis šādu negatīvu attieksmi. Viņš jūtas neapmierināts, un darba dienās viņam ir grūti koncentrēties.

Marko dalījās savās pārdomās ar Endrjū, skaidrojot savu viedokli par kolēģu “nepietiekamo sniegumu” un pieprasot rīkoties, lai atrisinātu šo problēmu. Tomēr Endrjū jau ilgāku laiku ir strādājis ar konkrēto restorāna komandu un viņam ir labi zināms, kā viņi strādā; nekad nav bijis sūdzību par šo komandu, restorāns vienmēr ir pilns, un atsauksmes par to ir teicamas.

Uzdevuma noteikumi

Sadaliet kursa dalībniekus grupās pa 2-4 cilvēkiem un palūdziet viņiem izlasīt un pārrunāt iepriekš minēto gadījumu. Pēc tam palūdziet atbildēt uz tālākminētajiem jautājumiem un iepazīstināt pārējos dalībniekus ar saviem secinājumiem. Lai uzlabotu mācīšanos un bagātinātu diskusijas, jūs varat likt izglītojamajiem atsaukties uz 4. moduļa saturu.

Jautājumi

1. Ja jūs būtu Endrjū vietā, kādus pasākumus jūs veiktu, lai risinātu Marko pretenzijas un bažas un lai palīdzētu viņam saprast komandas darba un komunikācijas vērtību?
2. Kā jūs varētu palīdzēt Marko saprast, ka restorāna komandai var būt atšķirīgs darba stils no viņa darba stila? (Vai ir iespējams, ka Marko perfekcionisms viņam pašam rada pārāk lielu stresu?)
3. Vai ir veids, kā iesaistīt komandu jūsu centienos informēt Marko par restorāna mērķiem un pašreizējo sniegumu?
4. Ja jūs būtu Endrjū vietā, kādas stratēģijas jūs izmantotu, lai veicinātu iekļaujošāku un elastīgāku darbavietu, kurā darbinieku viedokļi un perspektīvas tiktu uzklautas un novērtētas?

19. slaidis: 6. nodaļa – Komandas pilnveide, izmantojot spēlošanu un nopietnās spēles

4. modulis: Atbalsta vadība

HOST

Komandas pilnveide, izmantojot spēlošanu un nopietnās spēles

Spēlošana (*gamification*) jeb uz spēlēm balstīta mācīšanās un nopietnās spēles (*serious games*) ir efektīvas mācību stratēģijas.

Nopietnās spēles

- Ieguvumi un ieviešana
- Atšķirības starp nopietnajām spēlēm un spēlošanu
- Ieskats HOST galda spēles izstrādē



Skaidrojiet spēlošanas un nopietno spēļu elementus, kas tiks apspriesti šajā nodaļā. Sāciet ar jautājumu dalībniekiem, vai viņi var definēt šos terminus.

- Ieguvumi un īstenošana

Nopietnajām spēlēm un spēlošanai piemīt unikālas priekšrocības, kas padara tās par ideāliem instrumentiem konkrētos gadījumos. Šajā sadaļā mēs aplūkosim šīs priekšrocības, lai izprastu spēļu kā mācību instrumenta vērtību.

- Atšķirības starp nopietnajām spēlēm un spēlošanu

Lai gan šie termini bieži tiek lietoti kopā, tiem ir atšķirīgas īpašības.

- Ieskaits galda spēles HOST izstrādē

Lai sasaistītu šajā nodaļā gūtās zināšanas, mēs sīkāk aplūkosim dizaina izvēles, kas izdarītas galda spēlē HOST. Šis teorijas praktiskais pielietojums palīdzēs izglītojamajiem izprast šāda veida mācību intervences projektēšanas procesu.

20. slaidis: Nopietno spēļu un spēļošanas priekšrocības – Nopietnās spēles

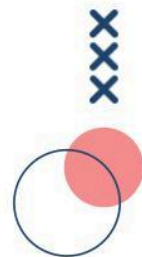
4. modulis: Atbalsta vadība

HOST

Nopietno spēļu un spēļošanas priekšrocības

Nopietnās spēles

- Aizraujošas un vērtīgas
- Droša mācību vide
- Adaptīvas un elastīgas



Pirmais un, iespējams, mazāk zināmais spēļu kā mācību intervences veids ir nopietnās spēles. Nopietnā spēle var būt lietotne, galda spēle vai sporta aktivitāte, kas ir izstrādāta no nulles, lai sasniegtu konkrētu mācību mērķi.

- Aizraujošas un vērtīgas

Intervence parasti ir veidota tā, lai mērķauditorijai būtu ļoti saistoša. Jautra galda spēle vai aizraujoša spēles lietotne jūsu telefonā. Ar tām ir jautri, un tās pat liek spēlētājam aizmirst, ka viņš mācās.

- Droša mācību vide

Galvenais nopietnās spēles ieguvums ir tas, ka spēlētājs jūtas drošs, ka spēlē var pieļaut kļūdas. Šīs kļūdas bieži vien ir tieši saistītas ar mācību mērķiem, ļaujot spēlētājam saprast, kur ir viņa zināšanu robeži, un nav nepieciešama negatīva pieredze darba laikā, lai to uzzinātu.

- Pielāgojamība un elastība

Nopietnās spēles bieži vien ir veidotas tā, lai tās varētu spēlēt kopā ar koordinatoru, kas vada spēles sesiju. Laba koordinatora un elastīgu noteikumu kombinācija ļauj spēli pielāgot spēlētāju līmenim. Tas padara šo pieredzi jautru un pieejamu darbiniekiem ar dažādu pieredzes līmeni.

21. slaidis: Nopietnu spēļu un spēļošanas priekšrocības – Spēļošana

4. modulis: Atbalsta vadība

H-OST

Komandas pilnveide, izmantojot spēļošanu un nopietnās spēles

Spēļošana



- Iekļaujama ikdienas darbā
- Īstenojami mērķi



Paskaidrojiet, ka spēļošana ir termins, ko izmanto, lai aprakstītu spēļu elementu izmantošanu “parastās” darbībās. Piemēram, punktu sistēmas pievienošana noteiktam uzdevumam ar sasniedzamiem atskaites punktiem, kas apbalvo spēlētājus ar ko citu, nevis naudu (piemēram, uzslavu, statusu, atzinību). Izcils piemērs ir “Duolingo” lietotne, kas ar punktiem, *streaks* un nozīmītēm padara parastas valodu mācīšanās aktivitātes saistošākas.

- Iekļaujama ikdienas darbā

Spēļošanas priekšrocība ir tā, ka to var integrēt ikdienas darbā. Tas nozīmē, ka samazinās nepieciešamais laiks, un var būt vieglāk pārliecināt vadību riskēt ar šāda veida intervenci.

- Īstenojami mērķi

Spēļošanas mērķis bieži vien ir motivēt “spēlētājus” veikt noteikta veida uzdevumus vai parādīt uzvedību, kas ļauj viņiem gūt panākumus “spēlē”. Tas var padarīt neskaidrus mērķus, piemēram: “mūsu mērķis ir ik dienu uzturēt kārtībā darba vietu”, vieglāk sasniedzamus, apbalvojot darbiniekus, kuri uzvedas atbilstoši, ar punktiem.

Atšķirība starp nopietnajām spēlēm un spēļošanu

Nopietnās spēles

- Forma: autonoma
- Mērķis: izglītošana
- Struktūra: noteikta
- Interaktivitāte: ļoti interaktīvas



Šajos slaidos mēs padziļināti aplūkojam atšķirību starp nopietnām spēlēm un spēļošanu.

- **Forma:** Nopietnās spēles gandrīz vienmēr ir veidotas kā atsevišķas spēles. Tas nozīmē, ka tās nav integrētas parastās aktivitātēs.
- **Mērķis:** Tā kā formāts ir īpaši kādam tematam veltīts, tas ir piemērots, lai padziļināti iedziļinātos tēmā. Tāpēc šāda veida intervences biežākie mērķi ir izglītošanās (zināšanu iegūšana) un analīze/refleksija. Tā būtu jāsalīdzina ar mācību aktivitāti, piemēram, dalību seminārā. Tā ir vērsta uz ilgtermiņa rezultātiem.
- **Struktūra:** Lai sasniegtu spēles izstrādātāju un pētnieku iecerēto mācību rezultātu, nopietnajām spēlēm bieži vien ir skaidri definēta struktūra (spēles noteikumi), kas jāievēro.
- **Interaktivitāte:** Nopietnās spēles ir ļoti interaktīvas. Tas nozīmē, ka spēlētāju ieguldījums (izdarītās izvēles, atbildētie jautājumi) lielā mērā ietekmē spēles iznākumu. Tā ir viena no aizraujošas spēles prasībām; ja spēlētājs jutīsies tā, it kā viņš “šļūktu” uz iepriekš noteiktu galamērķi, viņš zaudēs interesi.

Atšķirība starp nopietnajām spēlēm un spēlošanu

Spēlošana

- Forma: integrēta ikdienā
- Mērķis: iesaistīt un motivēt
- Struktūra: elastīga
- Interaktivitāte: zema



- **Forma:** Kā paskaidrots iepriekš, spēļu elementu (punkti, līderu tabula, trofejas) integrēšana ikdienas aktivitātēs.
- **Mērķis:** Spēlošana gandrīz vienmēr tiek izvēlēta, ja ir jāuzlabo darbinieku iesaiste un motivācija veikt konkrētu uzdevumu. Lai gan tā var dot labus rezultātus, tie bieži vien ir īstermiņa. Laika gaitā spēlētāji pierod pie spēlošanas elementiem un zaudē interesi.
- **Struktūra:** Spēlošanu var piemērot elastīgāk. Izstrādātai spēlei nav stingru noteikumu kopuma. Vadītāji var izvēlēties piemērot konkrētus elementus, kas, viņuprāt, labi darbosies viņu komandā un viņu pašu mērķim. Atlīdzības struktūru var labi pielāgot komandas reakcijai.
- **Interaktivitāte:** Iznākums bieži vien ir iepriekš noteikts. Piemēram, spēlētājs jau iepriekš zina, ka, izpildot noteiktu uzdevumu noteiktā veidā, viņš saņems noteiktu punktu skaitu. Viņiem arī nav īstas izvēles pilnībā atslēgties no “spēles”, jo tā bieži vien ir tieši saistīta ar viņu parasto darbu.

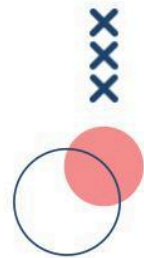
Salīdzinājums

Nopietnās spēles

- Forma: atsevišķas, pilnīgas spēles
- Mērķis: izglītēt
- Struktūra: noteikta
- Interaktivitāte: ļoti interaktīvas

Spēlošana

- Forma: spēles integrētas ikdienā
- Mērķis: iesaistīt un motivēt
- Struktūra: elastīga
- Interaktivitāte: zema



Šo slaidu var izmantot kā atgādni. Pajautājiēt kursa dalībniekiem, vai viņi var paskaidrot, kāpēc forma un mērķis ir savstarpēji saistīti. Vai ir loģiski, ka atsevišķa intervence būtu piemērotāka padziļinātai mācīšanai un ilgtermiņa rezultātiem nekā integrēta spēļu aktivitāte?

3. uzdevums

3. gadījums

Viesnīcu ķēdes vadība saņem atsauksmes par to, ka daži darbinieki vienā no tās filiālēm jūtas atstumti savā komandā. Vadītāji norāda, ka šīs atsauksmes saņem galvenokārt no darbiniekiem, kuri strādā nepilnu darba laiku. Šķiet, ka pilna laika darbiniekiem ir grūti pielāgoties kolēģu mainīgajam darba grafikam un viņi sūdzas cits citam. Tas izraisa aizvainojumu abās pusēs.

Izstrādājiēt nopietno spēli vai spēlošanas metodi, lai palīdzētu šajā situācijā. Galīgajiem mērķiem jābūt:

- * Samazinās spriedze / aizvainojums starp abām grupām.
- * Abas grupas saprot, kas izraisa neapmierinātību otrā pusē.
- * Abas grupas sāk apspriest, kā novērst šīs grūtības un uzlabot sadarbību.

Diskusija

Apspriediet ar spēlētājiem, kāpēc šajā situācijā būtu piemērota nopietnā spēle vai spēlošana. Pārrunājiēt iespējamās riskus, kas varētu rasties, īstenojot šāda veida intervenci, un pārrunājiēt ieguvumus, kas varētu rasties, izmantojot šo intervenci.

25. slaidis: HOST galda spēles dizains – Mērķi

4. modulis: Atbalsta vadība

HOST

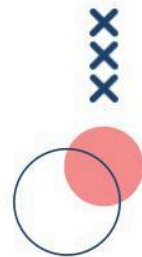
HOST galda spēles dizains

Mērķi

- Komandas refleksijas uzdevumi
- Spēlējama klātienē
- Iekļaujošas aktivitātes



Co-funded by
the European Union



Sāciet, paskaidrojot galda spēles HOST mērķus.

- Komandas refleksijas uzdevumi: Šajā spēlē spēlētājiem vajadzētu kopīgi pārdomāt, kā viņi iekļauj kolēģus ar autismu.
- Spēlējama klātienē: Tā kā intervence skar sarežģītu tematu, tā jāveic klātienē. Tas ļauj labāk padziļināt diskusiju nekā attālināti.
- Iekļaujošas aktivitātes: Aktivitātei jābūt cilvēkus ar autismu iekļaujošai.

Paskaidrojiet, ka, ņemot vērā iepriekš minētos mērķus, bija skaidrs, ka nopietnā spēle ir labākais risinājums. Spēlēšana nederētu tik jutīgai tēmai. Spēlēšana arī nebūtu labs risinājums, lai kolēģus sapulcinātu vienā vietā, lai kopīgi kaut ko apspriestu, tā lielākoties noris “parastā” darba laikā.

Visbeidzot, būtu grūti spēlēšanu padarīt par iekļaujošu, jo darbības, kas varētu novest pie pārmaiņām, nebūtu vienādas visiem kolēģiem. Kolēģi ar neiroloģiskām atšķirībām var veicināt iekļaušanu, atklāti runājot par problēmām, ar kurām viņi saskaras. Kolēģi, kas nav neiroatšķirīgi, var veicināt iekļaušanu, uzklusot šīs problēmas un pielāgojot darba vidi, lai pielāgotos kolēģu vajadzībām. Tas apgrūtina tādas spēlēšanas izstrādi, kas visiem spēlētājiem šķistu jautra, taisnīga un vienlīdzīga.

26. slaidis: HOST galda spēles dizains – Iekļaujošas aktivitātes

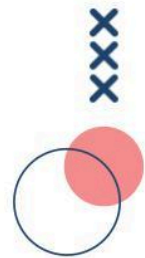
4. modulis: Atbalsta vadība

HOST

HOST galda spēles dizains

Iekļaujošās aktivitātes

- Struktūra
- Gājienu veikšana pēc kārtas
- Lomu spēles
- Līdzinās reālās dzīves situācijām



Šajā slaidā padziļināti izklāstiet, kāpēc galda spēle var būt iekļaujoša aktivitāte cilvēkiem ar neuroatšķirībām, īpaši cilvēkiem ar autismu.

• Struktūra

Spēle piedāvā skaidru struktūru. Tas palīdz cilvēkiem ar autismu saprast, kādas darbības viņi var veikt spēles laikā un kādi soļi tiks veikti spēles laikā. Lielo pārsteigumu novēršana noteikumos ļauj viņiem stratēģizēt un spēlēt kopā ar kolēģiem.

• Gājienu veikšana pēc kārtas

Cilvēkiem ar autismu var būt grūti ievērot rindu. Tāpēc nopietnā spēle HOST ir izstrādāta tā, lai pēc izvēles spēles sesijas varētu vadīt treneris vai vadītājs, kas nodrošina, ka ikvienam ir iespēja paust savu viedokli.

• Lomu spēlēšana

Pētījumi liecina, ka cilvēkiem (īpaši zēniem) ar autismu patīk spēles, kurās tiek spēlēti tēli. Tas šķiet pretēji intuīcijai, jo lomu spēle ir ļoti sociāla aktivitāte. Tomēr, atsvešinot sevi no personīgajām cīņām un konteksta, viņi var atbrīvoties no savas nedrošības sociālajā vidē un dabiskāk mijiedarboties grupā.

• Līdzinās realitātei

Neskatoties uz to, ka fantāzijas kontekstam ir šis lomu spēles elements, situācijām spēlē joprojām jābūt tuvu realitātei. Šajā gadījumā: darbam viesmīlības nozarē. Pārāk abstrakta spēle var radīt

grūtības pārnesē uz reālo dzīvi. Ja spēles iznākums būtu pārāk simbolisks, cilvēkiem ar autismu varētu būt grūti to saistīt ar citu, reālu situāciju.

27. slaidis: HOST galda spēles ilgtspēja

4. modulis: Atbalsta vadība

HOST

HOST galda spēles ilgtspēja

Kas nepieciešams

- Pozicionēšana
- "Vēstnieki"

Noslēgumā pārrunājiet ar grupu, kā nopietnā spēle vai spēlōšana būtu jāievieš organizācijā.

- Pozicionēšana

Var būt noderīgi pasniegt spēļu intervenci kā "mācību līdzekli", nevis vienkārši kā spēli. Nopietno spēļu tirgus vēl ir pārāk jauns, lai to plaši pieņemtu un saprastu vadītāji visā pasaulē. Tas nozīmē, ka intervenci var būt vieglāk izskaidrot kā mācību līdzekli, nevis nopietnu spēli. Apzinieties, ka daži vadītāji jau var būt sajūsmā par spēlēm kā mācību līdzekli, un attiecīgi mainiet reklāmu.

- "Vēstnieki"

Tā kā spēlēšana var būt pašsaprotami jātra aktivitāte, palīdz tas, ja starp darbiniekiem ir vēstneši, kas var apliecināt spēles jautrību un vērtību. Tas palīdz radīt entuziasmu citu kolēģu vidū. Ažiotāžas radīšana ap spēli var labvēlīgi ietekmēt mācību rezultātus, jo spēlētājiem būs lielāka vēlme iesaistīties spēlē.

PALDIES!

