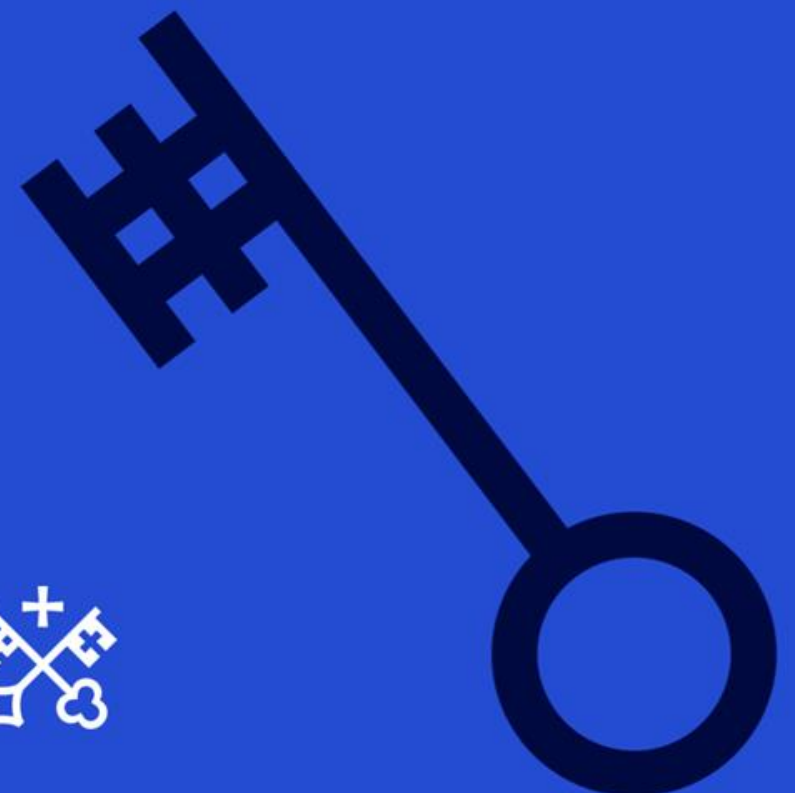
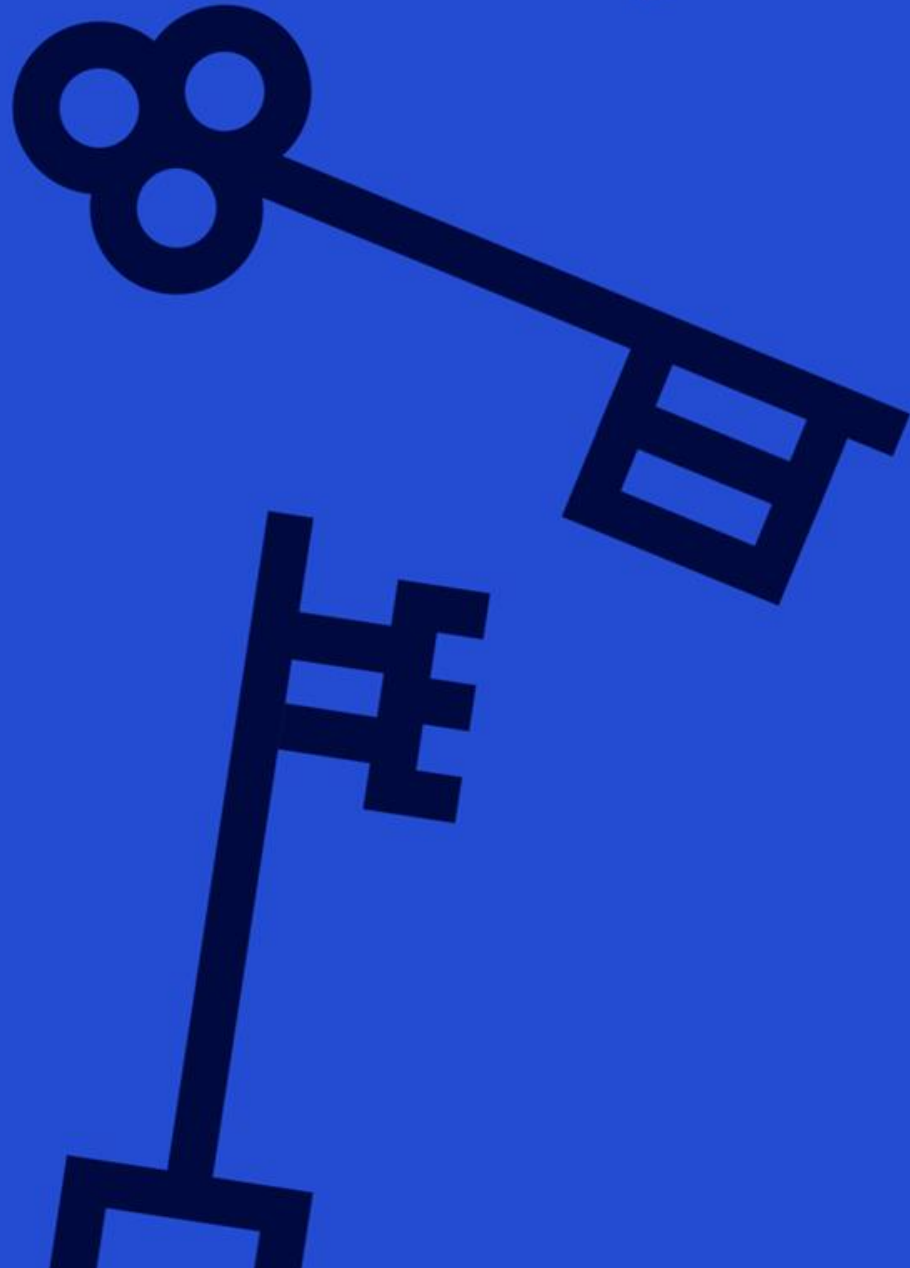


NVO nama semināri




NO PASĪVA LĪDZ AKTĪVAM: EFEKTĪVAS METODES GRUPU IESAISTEI PROJEKTOS UN SAPULCĒS NVO DARBĀ

Zane Veinberga

levads un
iepazīšanās

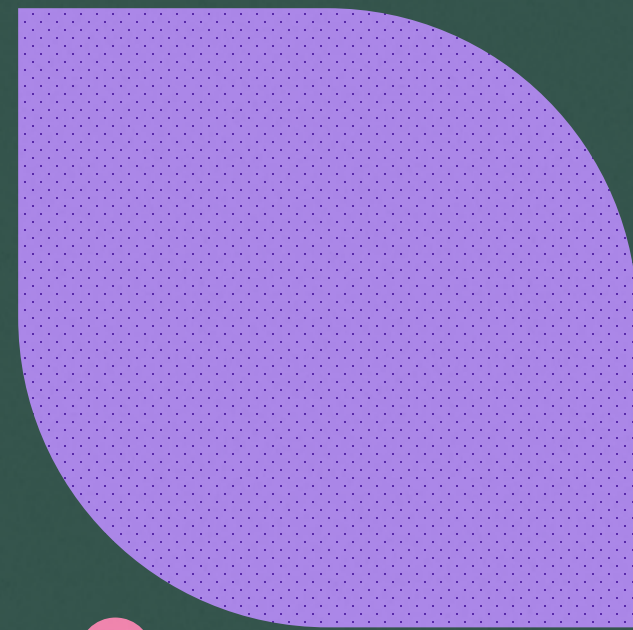




iesaistes loma un
nozīme komandas
darbā

Iesaiste

- Aktīva piedalīšanās un līdzdalība noteiktā procesā, darbā vai organizācijā.
- Iekļauj indivīda vai grupas interesi, apņēmību un iesaistīšanos, lai veicinātu mērķu sasniegšanu, veiktu uzdevumus un veicinātu kopīgu attīstību.
- Iesaistīšanās var izpausties dažādos veidos, piemēram, aktīva komunikācija, līdzdalība lēmumu pieņemšanā, atbildības uzņemšanās un kopīgu mērķu sasniegšana.



Iesaistīts darbinieks spēj atbildēt uz vairākiem jautājumiem vai apgalvojumiem.

Piemēram:

- Zinu, kas no mana darba un darba kvalitātes tiek sagaidīts.
- Man ir nepieciešamie resursi un zināšanas, lai attīstītos organizācijā kā profesionāli, tā personīgi.
- Man ir sniegta iespēja darīt to ko protu vislabāk.
- Es uzticos savam vadītājam.
- Es tieku uzklauts un sadzirdēts.
- Es saprotu organizācijas misiju, vērtības, mērķus un tie sasaistās ar mani.

leguvumi no iesaistes

- Informācija organizācijā tiek pareizi saprasta un ātri nodota starp komandas dalībniekiem, tādējādi uzlabojot kopējo darba efektivitāti.
- Dažādu viedokļu apkopošana veicina objektīvāku skatījumu, kā arī veicina pārdomātāku lēmumu pieņemšanu.
- Iesaiste veicina, ka komandas dalībnieki sadarbojas, kas uzlabo attiecības kolektīvā, kas savukārt veicina organizācijas kopējo darbu.
- Grūtību vai problēmu gadījumā, aktīva iesaiste veicina šo problēmu ātrāku un sekmīgāku risināšanu.
- Inovatīvāku risinājumu un ideju rašanās.

...

Iesaiste veicina motivāciju un
vēlmi iesaistīties, kā arī liek
justies darbiniekam
nozīmīgam un novērtētam
(!!)

Motivācijas veicināšana



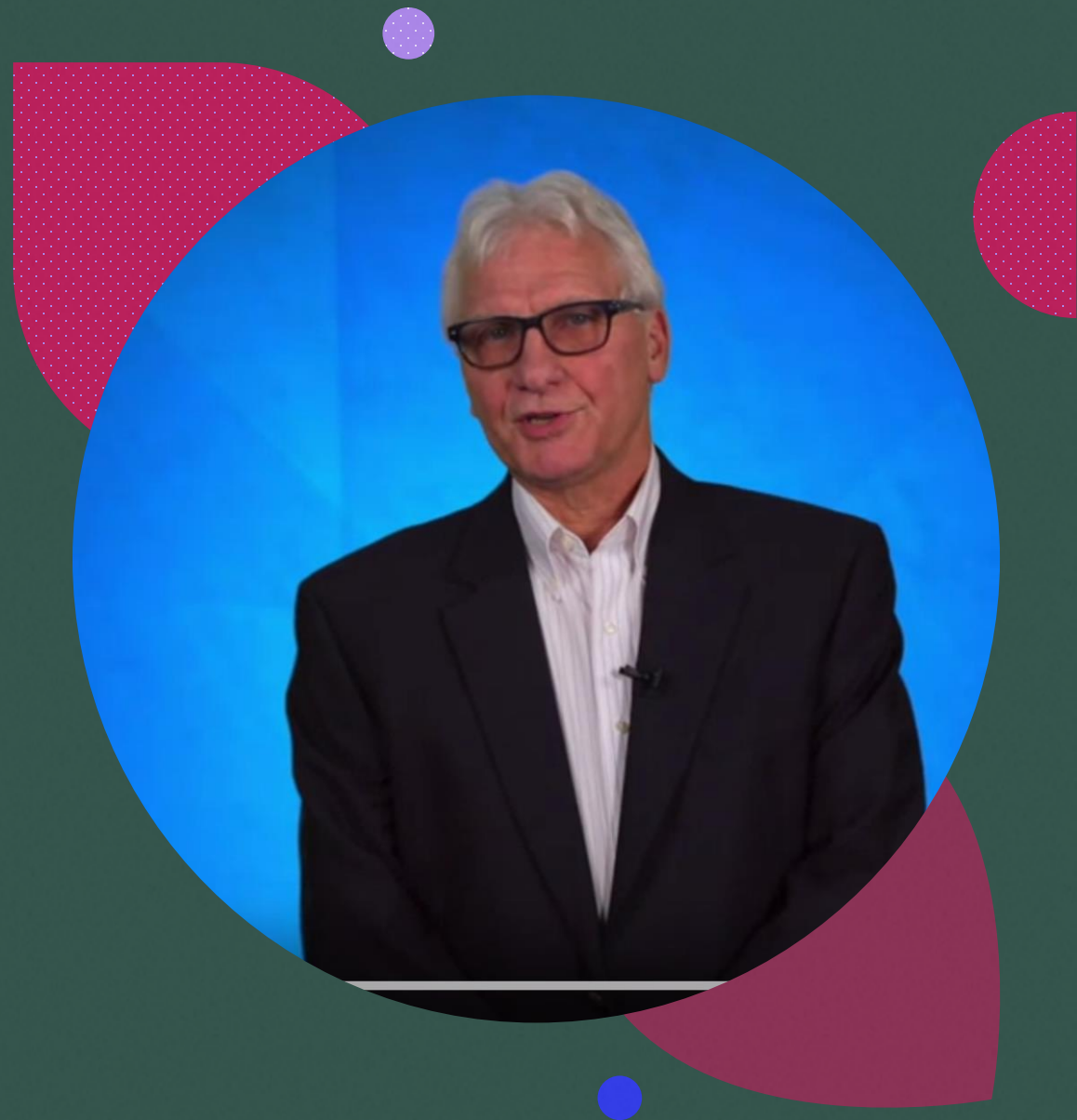
Psiholoģiskās pamatvajadzības



Pamata psiholoģiskās vajadzības

- Autonomija (authonomy)
- Kompetence (competence)
- Piederība (relatedness)

Richard M. Ryan is a Professor of Psychology at the University of Rochester and a leading researcher in the field of self-determination theory (SDT).



Attiecību motivācijas teorija

Relationships Motivation Theory (RMT)



Cilvēki ir fundamentāli orientēti justies vienoti un justies nozīmīgi:

- Jūtas droši
- Atbalstīti
- Autonomi
- Netiek tiesāti
- Pamatā ir pozitīvi attieksme

People are fundamentally oriented to feel connected and feel like we matter.

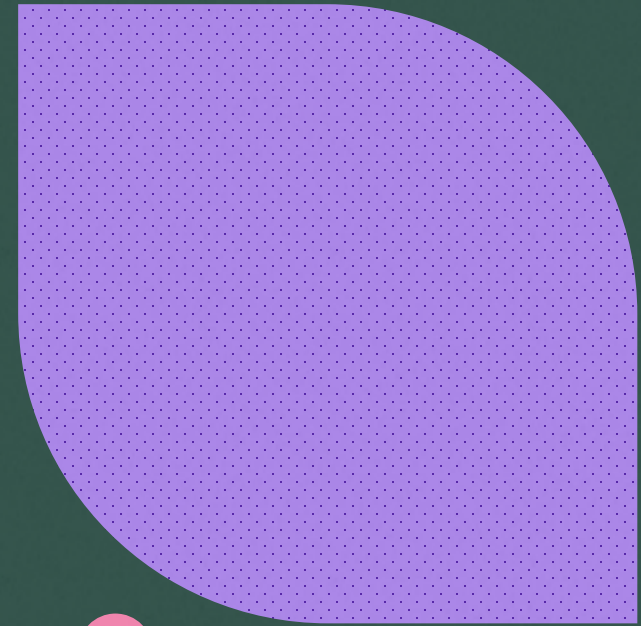
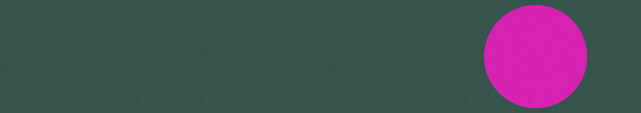
Kāds, kuram patiesi rūp.

- Manai skolotājai es patīku, viņai rūp mans sniegums
- Manam priekšniekam es patīku, viņam rūp
- Manam trenerim rūp mans sniegums un es patīku viņam



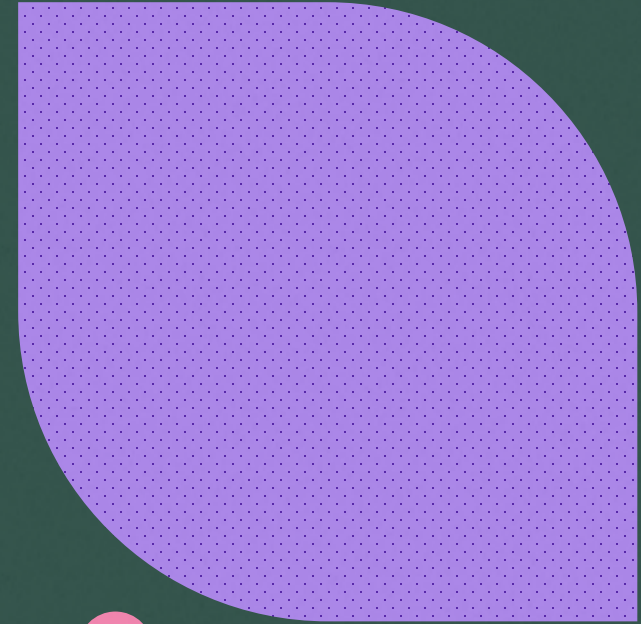
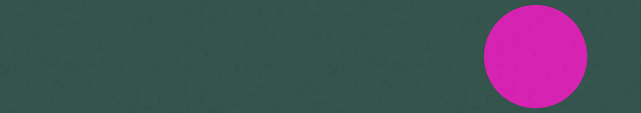
Saistība/mijiedarbība - Relatedness

- Motivācija strādāt (mācīties, trenēties) ir augstāka, ja es patīku savam vadītājam, ja es jūtu, ka viņam rūp, kas ar mani notiek.
- Atslēgas elementi:
 - silta attieksme;
 - uzmanība;
 - rūpes;
 - autonomija.



Piederība

- Sociālā piederība
- Cienīt indivīdu
- Veidojam iekļaujošu un atsaucīgu vidi
- Veidojam neuzbrūkošu, nekontrolējošu komunikāciju un saskarsmi



Jo mazāk mēs jūtam, ka tiek novērtēts
mūsu darbs, jo vairāk naudas mēs
vēlamies, lai to veiktu.

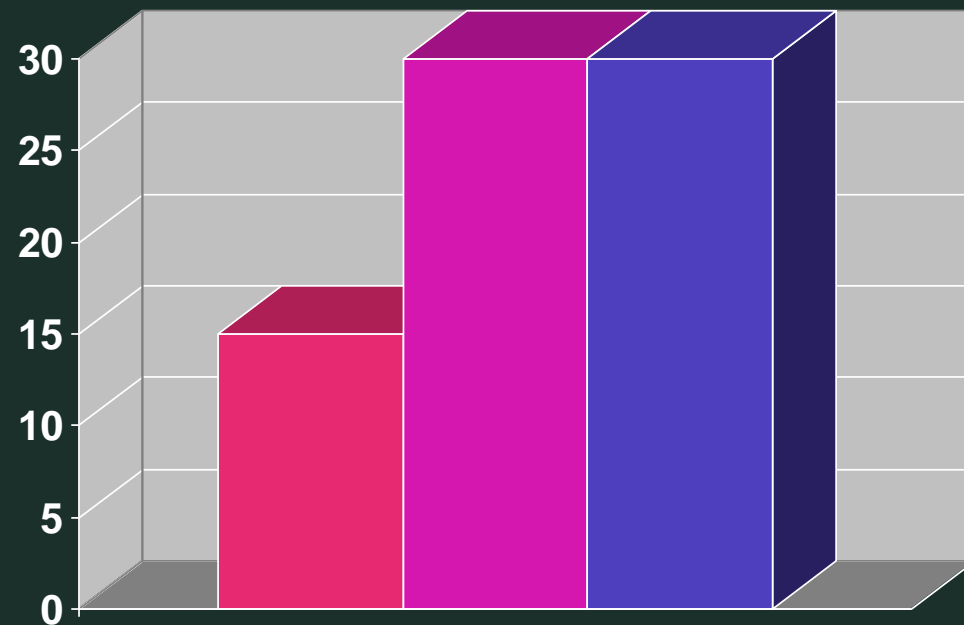
Pētījums: Dens Arelijs (Dan Ariely)
dalībniekiem deva pildīt uzdevumu, par kuru
samazināja maksu.

AZFYASFEOTWZTRJXKEQADSUXVBAFOPHASJG
FJFWZTRUO0TRLXMBCYNPUFDXDFBVDJHGJDU
OPAZDSBRFKATWZRKXNMFGLNDAADXMHAMRN
KASDSJBPLAMXNHQAODJESJWJSHDHANHSJAQ
DSHSHLLQWORFZGSMRLYLJSKJDGDSANZWQCR
NXAFEDLCAOPWDEWOODCMNCGSFDHJOPSUMHB
KDODBNMKMSYAJHSHSHKAAQAGOAHPSNHAIEZ
GENTSIEGFHAUUEHSLLREOSHXJSHDPUQKMNG
UASMWKSSDMYNWXDLAORNSWSSOEZHMSVTMKE
MJUWTRANFLASOJSKNMDNLDAXMCGWDTQKQUE
SGETRQEBPYMCNSFJGLECOIUDP IHNKJAZXRN
WZCLDSMENCHFKE DOQWTHTDNXDKSAEJ SGLVS
EUYFLNDNSEHS AKFEÖKSEANSHBALSLMWNIER
XYZEDVCOASDLAUDFZHRNNSQAJVL SARARISD
HCKDKSJINFLSDAZDHCNSLDJQWKDDJHEIVBC
SQGBXCMTAHXJFFCDASKASUDWOOINOZETLKS
JFLWIUTMATRCZPERMSNJ IWNNAHHDXNGSLUD
TFRAKTALGEOMETRIELAHDEDÜHSNFKJUSÜSJ

1. Grupa – Rakstīja savu vārdu
un «Aha, labi...»

2. Grupa – bez vārdiem, liek
kaudzītē bez skatīšanās

3. Grupa – uzreiz
smalcinātājā.



Cilvēkiem, kuru darbs tika iznīcināts, bija nepieciešama divreiz lielāka samaksa nekā tiem, kuru darbs tika atzīts, lai turpinātu pildīt uzdevumu.

Otrajai grupai, kuras darbs tika saglabāts, bet ignorēts, bija nepieciešama gandrīz tikpat liela samaksa kā tiem, kuru darbs tika iznīcināts.

- Dan Ariely (**uzvedības ekonomists** un psihologs) veica eksperimentu, kas parādīja, ka cilvēki augstāk vērtē lietas, kurās ir ieguldījuši pūles. Eksperimenta gaitā dalībniekiem bija jāveido origami figūras. Pēc tam viņiem tika jautāts, cik viņi būtu gatavi maksāt par savām un citu veidotajām figūrām.

- **Galvenie secinājumi:**

- Cilvēki, kuri paši veidoja origami, augstāk vērtēja savas figūras, pat ja tās nebija perfekti izveidotas.

- Tie, kuri tikai vēroja vai novērtēja citu veidotos origami, tām piešķīra daudz mazāku vērtību.

- Šo parādību Dan Ariely sauca par "**Ikea efektu**", kas nozīmē, ka cilvēki piešķir lielāku vērtību lietām, kurās viņi ir ieguldījuši laiku un darbu, pat ja rezultāts nav objektīvi perfekts.



Kā jūs domājat, no kā un kura ir atkarīga atbalstošanas un motivējošas vides veidošana?



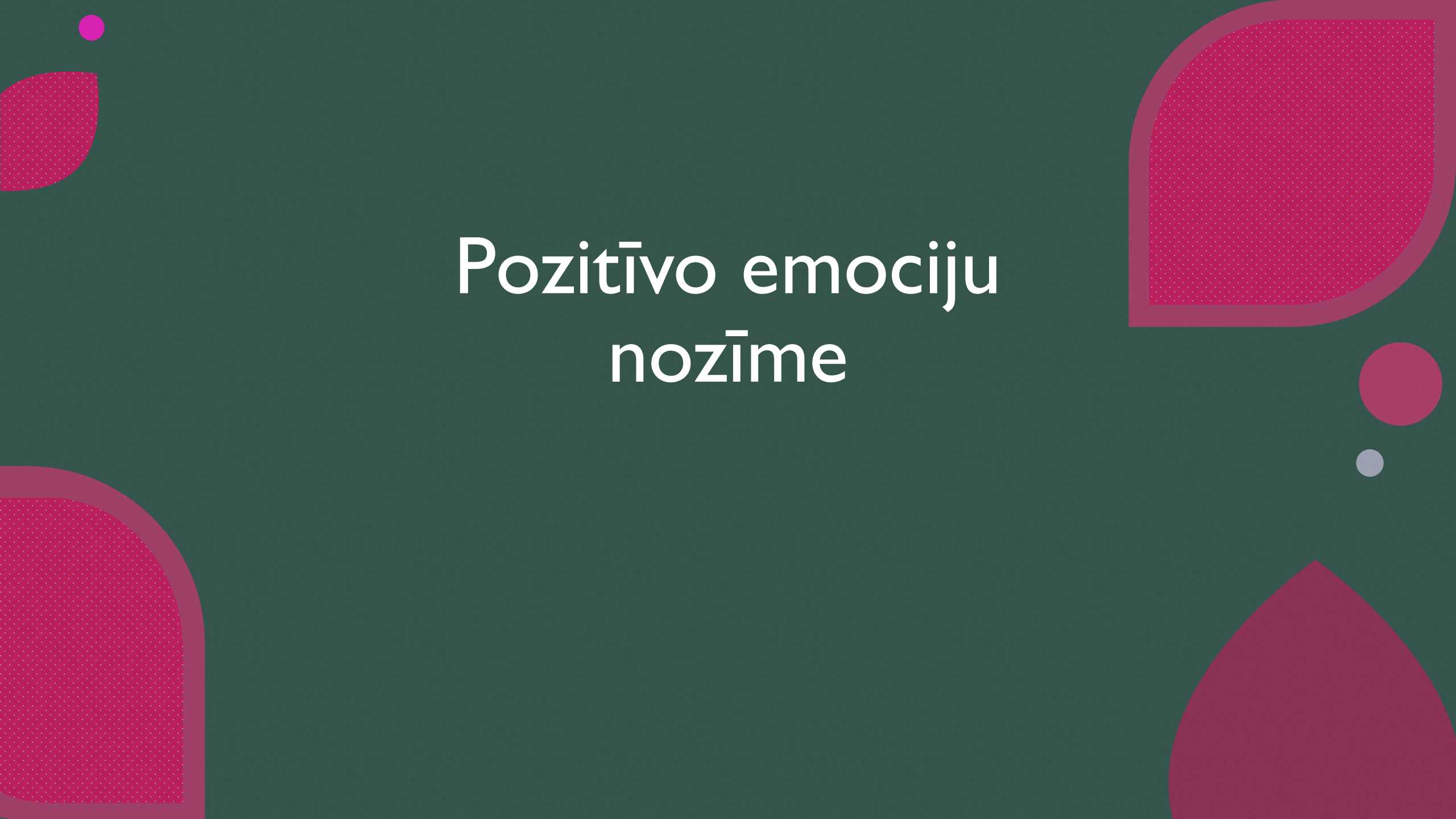
Interese...



Ja mani interesē, es gribu vēl!



"Tas, ka darām un tiecamies uz to, kas mūs interesē, sniedz mums piepildījumu dzīvē, savukārt, ja to nedarām, rodas neapmierinātība."



Pozitīvo emociju nozīme

Pozitīvas emocijas veicina un uzlabo atvērtu un efektīvu komunikāciju starp komandas locekļiem, kas, savukārt, veicina informācijas plūsmu un sadarbību.

Fredrickson, B. L. (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions." *American Psychologist*, 56(3), 218-226.

Pozitīvas emocijas palielina darbinieku motivāciju un iesaisti darbā, jo cilvēki jūtas vairāk piesaistīti un apmierināti ar savu darbu.

Pozitīvas emocijas veicina spēju radoši un efektīvi risināt problēmas, jo tās paplašina domāšanas un darbības repertuāru.

Pozitīvas emocijas veicina augstāku darba izpildi un produktivitāti, jo laimīgāki darbinieki bieži vien strādā efektīvāk un ar lielāku apņēmību.

Energijas un motivācijas «zagļi»

Ikdienā:

1. Miega trūkums.
2. Hronisks stress.
3. Negatīva domāšana.
4. Baumošana.
5. Laika zagļi.

Projektā:

1. Neskaidri uzdevumi un komunikācija.
2. Konflikti komandā.
3. Pārāk daudz uzdevumu vienlaicīgi.
4. Nerealistiskas prasības un termiņi.
5. Resursu vai atbalsta trūkums.

Laika zagļi

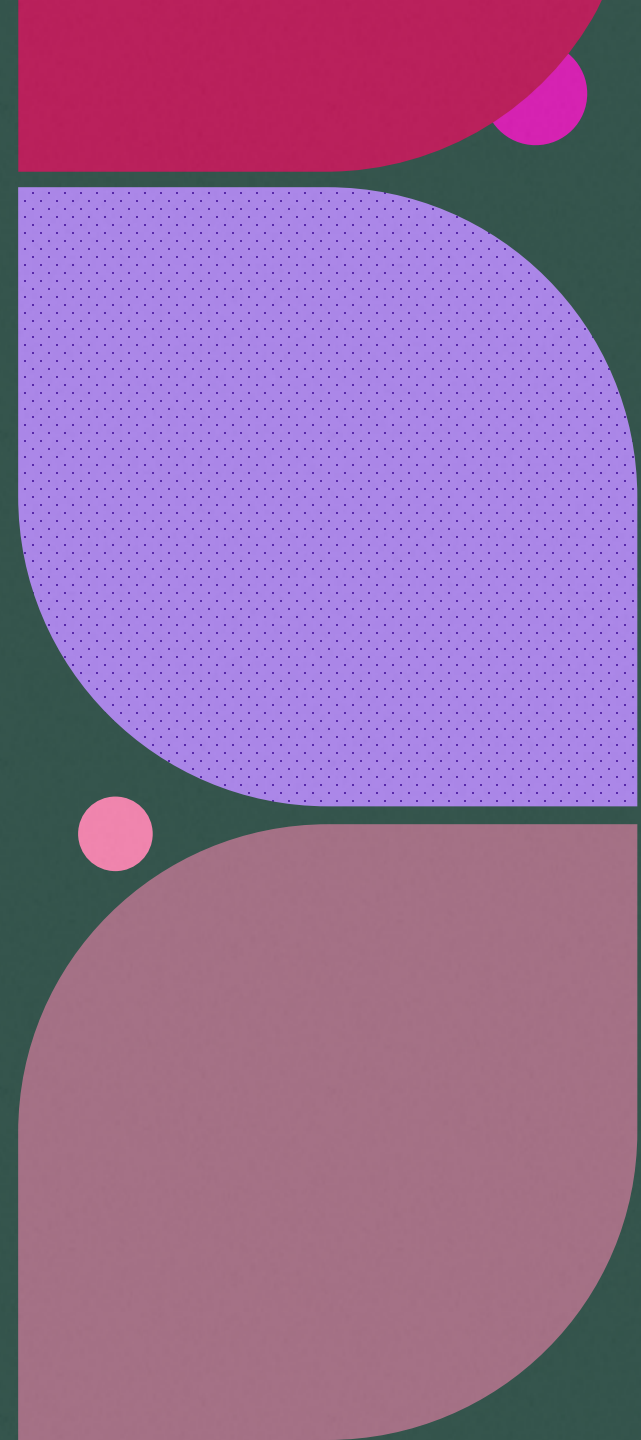
- Nekontrolēta e-pasta pārbaude
- Nekontrolēta laika pavadīšana sociālajos tīklos
- Nekontrolēts laiks spēlējot datorspēles, TV
- Kaitīgi ieradumi
- Prokrastinācija
- Nespēja pateikt «Nē»
- Nesakārtota vide, dators, dokumenti
- Neizlēmība
- Paralēlu darbu darīšana



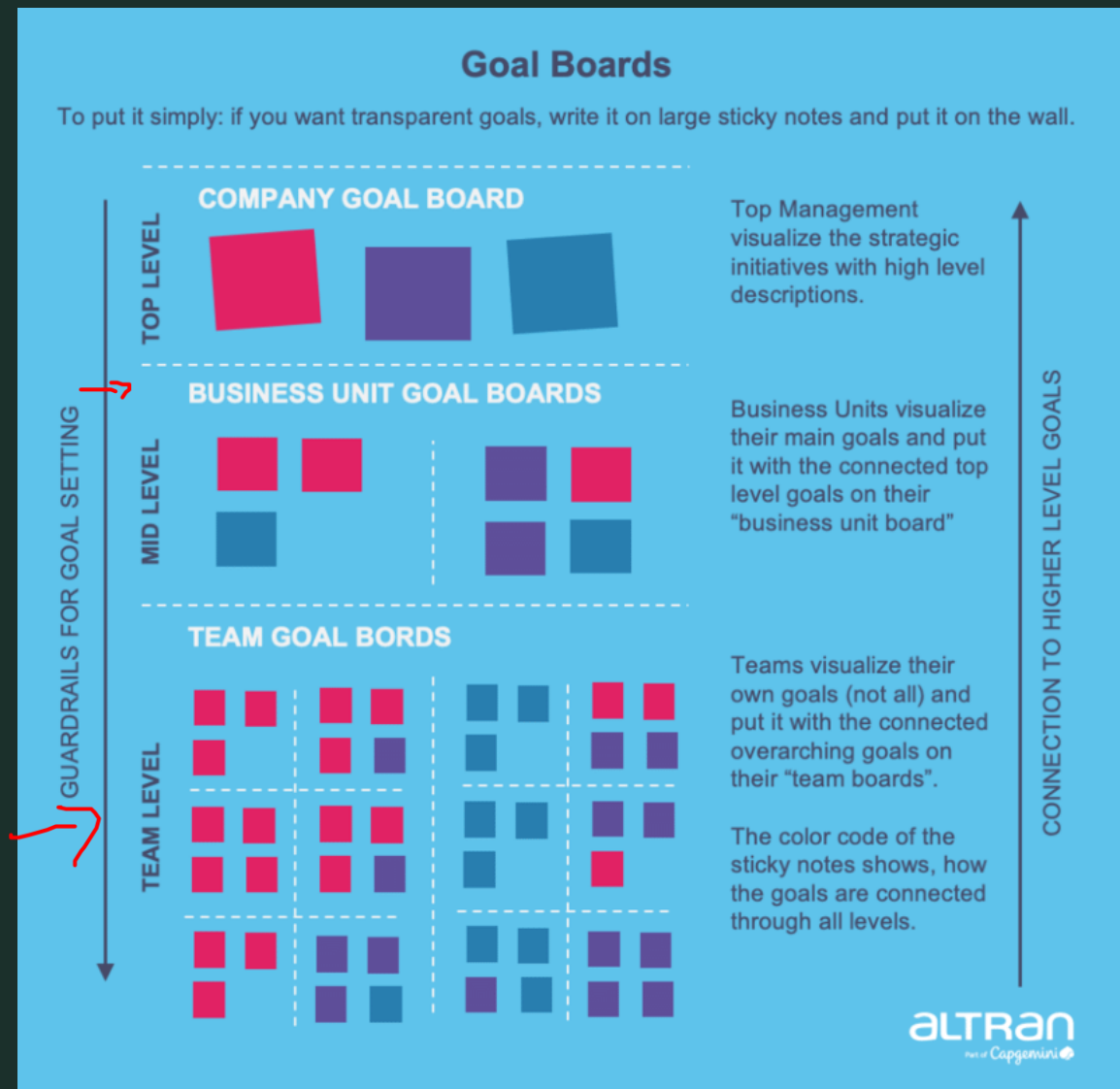


Sapulču loma
iesaistes
veicināšanā

Skaidri definēti, zināmi un
redzami mērķi!



- Raksts:
- https://www.researchgate.net/profile/Frank-Schultheiss/publication/343724982/figure/fig/4/AS:925944176971776@1597773703932/Goal-Boards-make-visible-where-the-goal-is_Q320.jpg



Efektīva komunikācija un informācijas apmaiņa

Sapulces un pārrunas nodrošina vidi un laiku, kurā komandas locekļi var tiešā veidā sazināties un ātri pārrunāt jautājumus un vienoties par turpmākajiem soļiem.

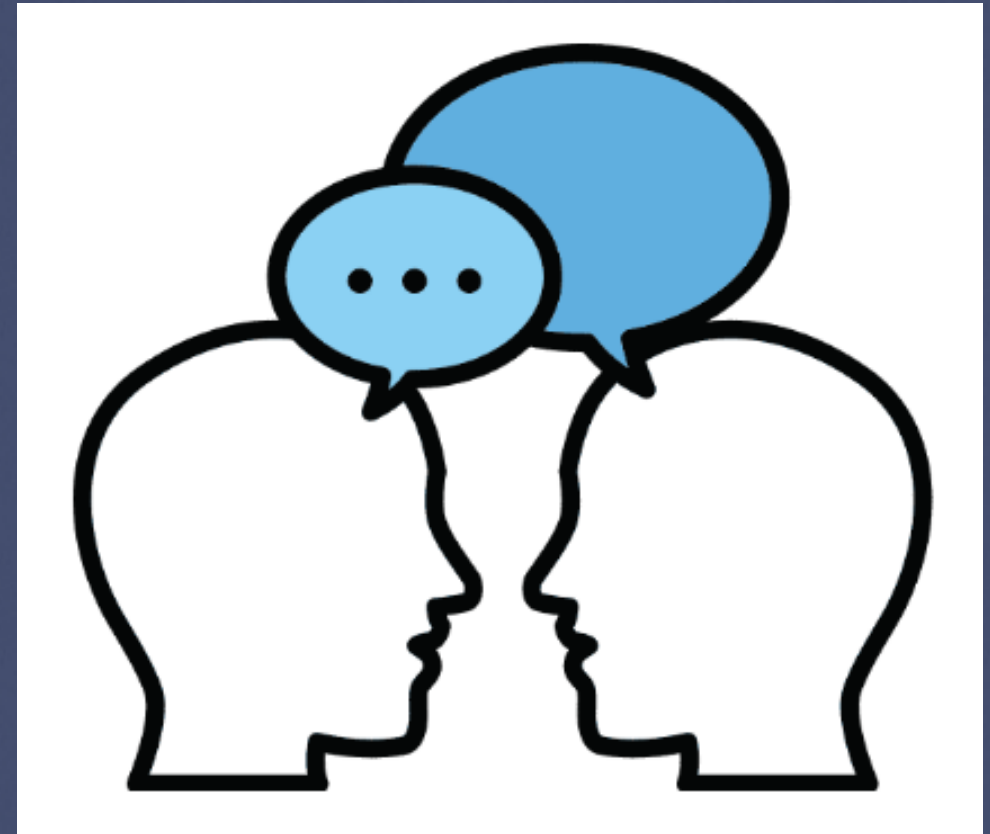
The background is a solid teal color. It features several abstract, organic shapes in shades of pink and red. In the top left, there is a small pink circle and a larger, teardrop-shaped pink shape. In the top right, there is a large, rounded square shape with a pink-to-red gradient and a fine dotted pattern. In the bottom left, there is a large, rounded square shape with a pink-to-red gradient and a fine dotted pattern. In the bottom right, there is a large, teardrop-shaped pink shape. Additionally, there are two small circles on the right side: a medium-sized pink one and a smaller light blue one.

lesaistes veidi

Skatpunktu apmaiņa

Katram dalībniekam tiek dota iespēja izteikties par konkrētu tēmu vai jautājumu.

Piemērs: "Lai nodrošinātu, ka ikviens izsaka savu viedokli, mēs izmantosim skatpunktu apmaiņas metodi, kur katrs izteiksies par mūsu jaunā projekta plānu.



Interaktīvi rīki:

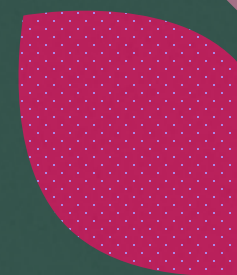
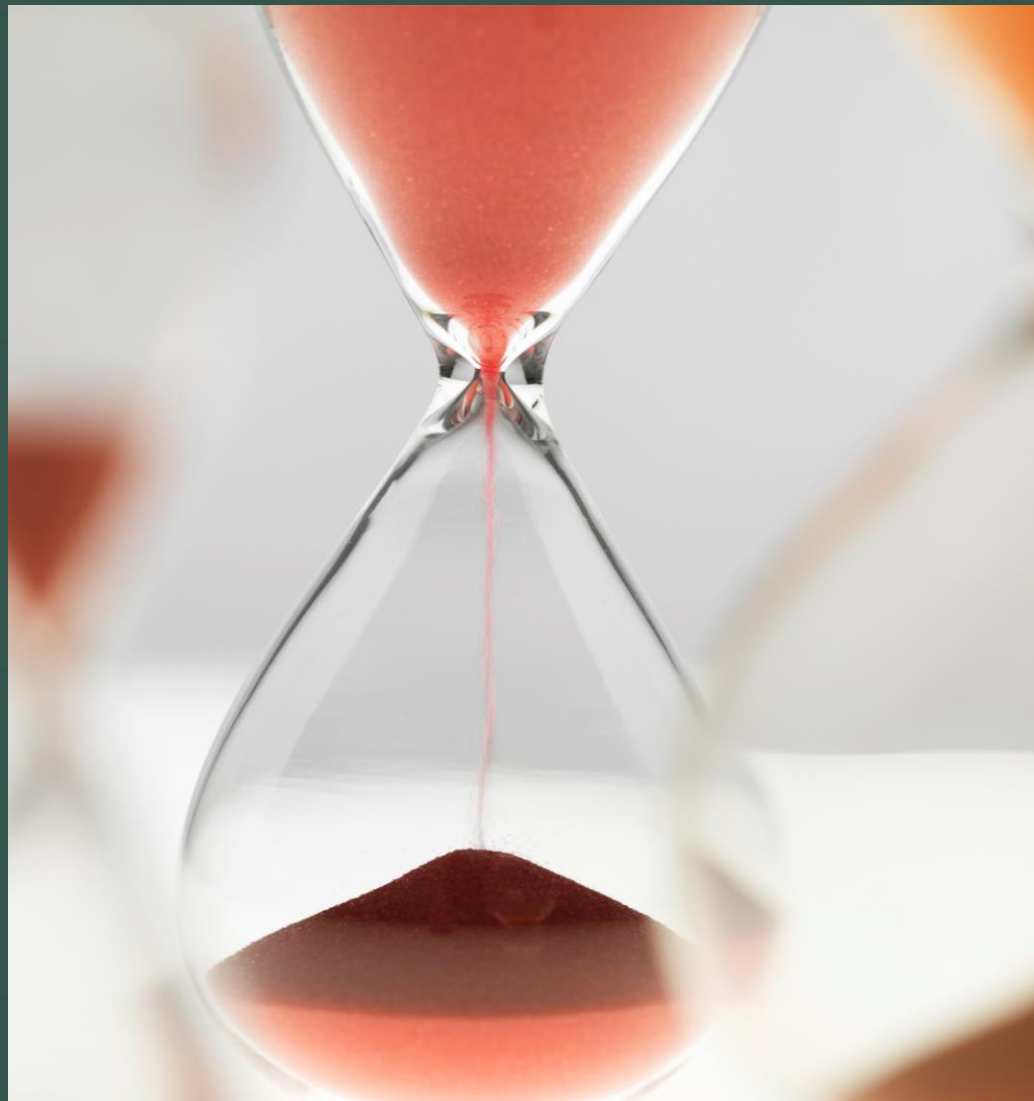
Izmantojiet tiešsaistes anketas, aptaujas vai balsošanas rīkus, lai iesaistītu darbiniekus.

Piemērs: "Sapulces laikā mēs izmantosim Mentimeter, lai veiktu ātras aptaujas un noskaidrotu komandas viedokli par dažādiem jautājumiem."



1min

1 minūtes raunds



«Muddiest point»

Neskaidrākais moments



Mazās grupu diskusijas

Sapulces laikā sadaliet dalībniekus mazās grupās, lai viņi varētu dziļāk apspriest konkrētus jautājumus un pēc tam dalīties ar grupas secinājumiem.

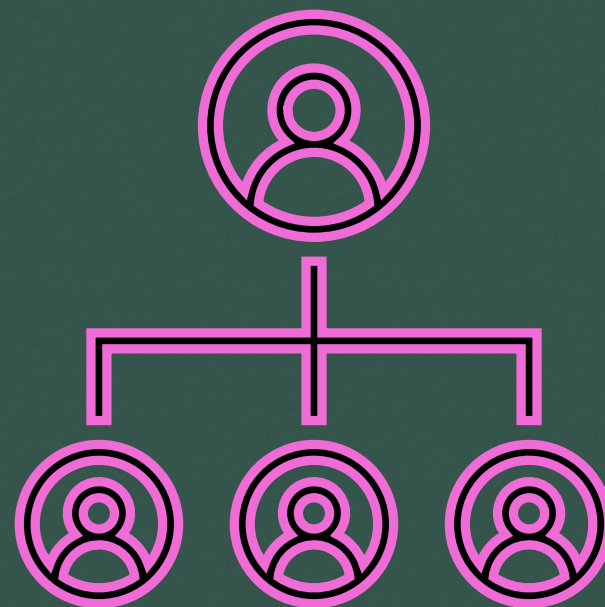
Piemērs: "Mēs sadalīsimies mazās grupās, lai apspriestu mūsu klientu atsauksmes, un pēc tam katra grupa prezentēs savus ieteikumus."



Rotējošā vadītāja loma

Katru reizi sapulci vada cits komandas loceklis, lai veicinātu atbildību un iesaisti.

Piemērs: "Nākamajā sapulcē vadītāja lomu uzņemsies Anna, lai viņa varētu vadīt diskusiju par mārketinga stratēģiju.



Atzinību un atgriezeniskās
saites sniegšana

Aktīvi atzīmējiet darbinieku
ieguldījumu un sniedziet
pozitīvu atgriezenisko saiti
par viņu iesaisti.

Piemērs: "Es vēlos pateikties
Jānim par viņa lieliskajiem
ierosinājumiem par projekta
uzlabošanu. Viņa idejas ļoti
palīdzēja mums virzīties uz
priekšu."

Dienaskārtības
sagatavošana ar
darbinieku līdzdalību

Pirms sapulces ļaujiet
darbiniekiem iesniegt
jautājumus un tēmas,
kuras viņi vēlas apspriest.

Piemērs: "Pirms katras
sapulces lūdzu iesūtiet
tēmas, kuras jūs vēlētos
apspriest, lai mēs varētu
tās iekļaut dienaskārtībā."

Regulāra atgriezeniskā
saite par sapulcēm

Pēc sapulcēm pieprasiet
atgriezenisko saiti, lai
saprastu, kas darbojas labi
un ko varētu uzlabot.

Piemērs: "Pēc sapulces
mēs izsūtīsim īsu aptauju,
lai saprastu jūsu viedokli
par sapulces efektivitāti
un saņemtu ieteikumus
uzlabojumiem.

Spēles veida metodes

STĀSTU
STĀSTIEM 





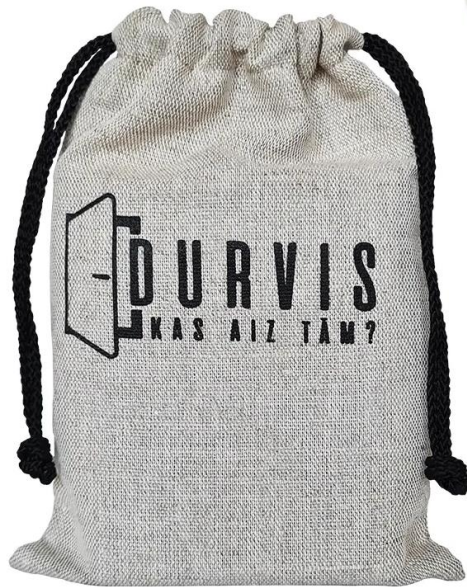
<https://stastustastiem.lv/>



<https://stastustastiem.lv/>



JAUNUMS!



<https://stastustastiem.lv/>

Pozitīvo sarunu spēle "PASAKI SEV. PASAKI CITIEM"

"Pasaki sev. Pasaki citiem" pozitīvu sarunu spēle palīdzēs veidot sarunas gan lieliem, gan maziem, gan ar sevi un citiem. Spēle būs labs atbalsts skolā, ģimenēs, profesionāļiem, mediatoriem un ikvienam, kuram ir svarīgi uzmundrināt un atbalstīt draugus un kolēģus, bērnus, jauniešus un pieaugušos.

Teikt un saņemt komplimentus – tas ir patīkami!

Prasme pateikt citiem kaut ko labu ir viena no vissvarīgākajām sociālajām prasmēm (ja ne vissvarīgākā). Labs vārds īstajā brīdī var pat izglābt dzīvību. Neurozinātņu pētījumi pierāda, ka spēja justies pateicīgam – tāpat spēja novērtēt labo, ko citi mums ir devuši – ir izšķiroši svarīga mūsu pašu psihiskajai veselībai.

Spēja ieraudzīt pašam savas veiksmes, prasmes un talantus nozīmē veselīgu pašvērtējumu.

JAUNUMS!

KAM ?



SPĒLĒ:



KUR ?



KOMPLIMENTU SPĒLE

PASAKI SEV | CITIEM

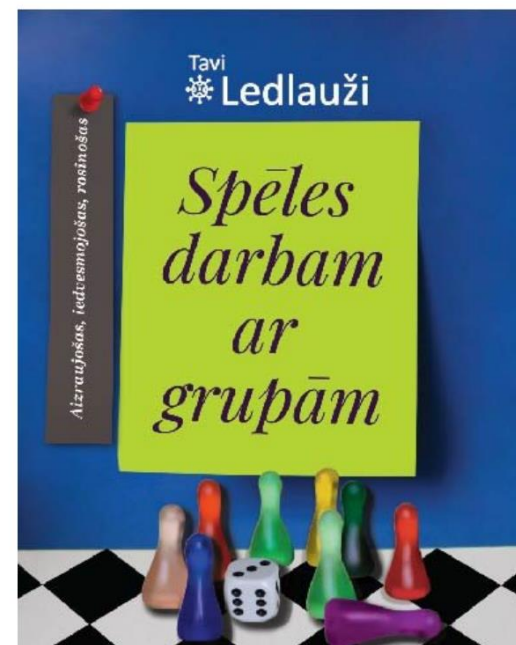


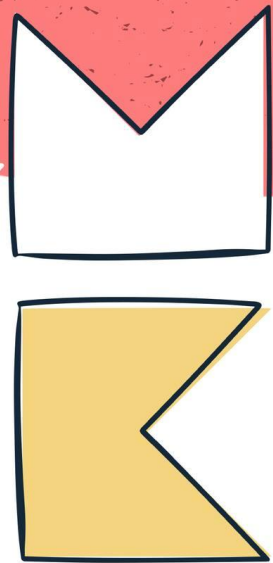
'Tavi Ledlauži" , Spēļu krājums

€16.00

Ielikt grozā

Jaunajā spēļu krājumā "Tavi Ledlauži" ietvertas četru veidu spēļu grupu apraksti- spēles ledlauži, aktivizētāji, komandu





LATVIJAS IZGLĪTOJOŠO
SPĒĻU UN METOŽU
KONFERENCE

METOŽU KARUSELIS

 2025. GADA
18. FEBRUĀRĪ

 ATTA CENTRS,
KRASTA IELA 60, RĪGA

LĪDZ ŠIM LIELĀKĀ KONFERENCE!!

PULCĒSIM VAIRĀK NEKĀ 200 CILVĒKUS

Varēs satikt, iepazīties un iedvesmoties no dažādu jomu ekspertiem, kuri jau izmanto vai vēlas izmantot izglītojošas spēles un metodes.



TIRDZIŅŠ AR 100+ SPĒLĒM UN METODĒM

Konferencē varēs iegādāties spēles un metodes par īpašām cenām.



4 ĪSLEKCIJAS

Lieliskas un noderīgas īslekcijas, lai uzzinātu aktualitātes un uzklausītu pieredzes stāstus.

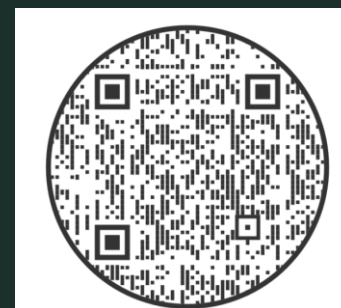


15 PRAKTISKĀS DARBŅĪCAS

Lai sīkāk iepazītos un praktiski izmēģinātu sev interesējošās metodes.



Izglītojošo spēļu
un metožu
asociācija



Citas idejas

zane.veinberga's Team
Teams • 8 2

Back to Home

All templates

Work Kits

Photos

Icons

Creators you follow

Starred content

Invite members

Trash

Open House

July 15 | Saturday
10-11AM

PWD parking available

Customer Relations Instagram Post

Instagram Post by Canva Creative Studio

Marketing Strategy Presentation

Presentation by Canva Creative Studio

Marketing Strategy Presentation

Presentation by Canva Creative Studio

Work Breakdown Structure

Graph by Canva Creative Studio

Work Breakdown Structure

Graph by Canva Creative Studio

PERFORMANCE REPORT

Period Covered by: 1/1/2022 - 12/31/2022

Prepared by: John Doe

Strategic Plan

Whiteboard by Canva Creative Studio

Strategic Plan Whiteboard

Whiteboard by Canva Creative Studio

Marketing Plan Presentation

Presentation by Canva Creative Studio

Marketing Plan Presentation

Presentation by Canva Creative Studio

Project Scope

Whiteboard by Canva Creative Studio

Project Scope Whiteboard

Whiteboard by Canva Creative Studio

Customer Happiness

Whiteboard by Canva Creative Studio

Quarterly Marketing Review

Doc by Canva Creative Studio

Quarterly Marketing Review

Doc by Canva Creative Studio

Project Deliverables Checklist

Doc by Canva Creative Studio

Project Deliverables Checklist

Doc by Canva Creative Studio

Project Deliverables Checklist

Doc by Canva Creative Studio

Project Deliverables Checklist

Doc by Canva Creative Studio

Onboarding Guide for New Employees

Whiteboard by Canva Creative Studio

Onboarding Presentation

Presentation by Canva Creative Studio

Launch Facebook Feed Ad

Feed Ad (Square) by Canva Creative Studio

All-new Plus+

Seamless user experience

Now Available

Launch Facebook Feed Ad

Feed Ad (Square) by Canva Creative Studio

Best Real Estate Company

World Economic Property Awards 2022

Customer Relations Facebook Post

Facebook Post by Canva Creative Studio

Concept Map

Whiteboard by Canva Creative Studio

Cream Blue Clean & Professional Instagram Post

Instagram Post by Canva Creative Studio

Brand Mood Board

Whiteboard by Canva Creative Studio

Brand Mood Board Brainstorm

Whiteboard by Canva Creative Studio

Handover Plan

Doc by Canva Creative Studio

Handover Plan Doc

Doc by Canva Creative Studio

Handover Plan Doc

Doc by Canva Creative Studio



- Atrodi trīs, komandas darbā nepieciešamus, aspektus – ieraksti čatā! 😊

A	Z	E	V	B	Z	E	H	B	F
B	I	W	S	A	H	C	T	J	O
A	C	Y	A	P	P	N	T	T	A
C	Z	B	D	O	F	O	Q	E	I
W	J	W	A	Z	U	G	F	I	P
R	C	P	R	I	E	K	S	K	T
I	A	X	B	T	S	Q	D	A	G
C	K	R	Ī	Ī	B	H	Z	B	H
Z	A	N	B	V	S	R	S	L	T
X	O	I	A	S	U	T	I	X	K

MI ir vienmēr
gatavs palīdzēt ar
idejām 😊

Kā iesaistīt darbiniekus sapulcē?



Lai iesaistītu darbiniekus sapulcē, ir svarīgi izmantot dažādas stratēģijas, kas veicina aktīvu dalību un iesaistīšanos. Šeit ir daži ieteikumi:

1. **Skatieties uz strukturētu darba kārtību:** Iepriekš izsūtiet darba kārtību, lai visi būtu informēti par diskusijas tēmām un varētu sagatavoties.
2. **Izmantojiet ledlauža aktivitātes:** Sākumā izmantojiet ledlauža jautājumus vai aktivitātes, lai radītu atvērtu un draudzīgu atmosfēru.
3. **Veiciniet interaktivitāti:** Iekļaujiet jautājumus, diskusijas un darba grupas, lai visi varētu izteikties. Piemēram, izmantojiet "Think-Pair-Share" metodi, kurā dalībnieki vispirms domā individuāli, tad apspriež pāros un beidzot dalās ar visu grupu.
4. **Piešķiriet konkrētus uzdevumus:** Dodiet dalībniekiem konkrētus uzdevumus vai lomas sapulces laikā, piemēram, kādam var būt uzdevums vadīt diskusiju par noteiktu tēmu vai uzraudzīt laiku.
5. **Iekļaujiet vizuālos materiālus:** Prezencijās izmantojiet attēlus, diagrammas un video, lai padarītu informāciju pieejamāku un interesantāku.
6. **Dodiet iespēju izteikties visiem:** Sekojiet līdzi tam, lai katrs dalībnieks tiktu uzklauts un izteiktu savu viedokli. Var izmantot arī anonīmus veidus, kā iesniegt jautājumus vai komentārus, piemēram, caur tiešsaistes anketām. ↓

Jautājumi?

zaneveinberga.com