YoungstarsWiki.org

WYSŁANE PRZEZ
Irmgard

ON
18.11.2015

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Poker kariery



Gra fabularna poświęcona wyborowi zawodu, rozmowom kwalifikacyjnym, mobbingowi i karierze.

Tematy te są zupełnie nowe również dla naszych nastolatków. Odgrywamy poważne sytuacje w sposób nie do końca poważny.

Wprowadzenie do gry

Big Boss i kierownik działu kadr pojawiają się w odpowiednich strojach i przedstawiają swój pomysł:

„Zamierzamy stworzyć firmę, która odniesie sukces długo po przełomie tysiącleci. Nasza firma ma cztery poziomy, z których każdy odpowiada określonej warstwie społecznej. Są to więc poziom kadry kierowniczej, poziom kadry średniej, poziom pracowników wykwalifikowanych oraz poziom pracowników niewykwalifikowanych. To Ty decydujesz, na którym stanowisku rozpoczniesz pracę. Oczywiście ta hierarchia może ulec zmianie w późniejszym czasie.

My, jako właściciele firmy, zapewniamy kapitał i wiedzę niezbędną do jej prowadzenia. Wy opracowujecie produkt. Celem firmy jest zdobycie pozycji lidera na rynku sportowym. Nasz produkt powinien przemawiać do młodych ludzi i musi stać się bestsellerem.

Możesz zaprezentować swój produkt za pomocą dwuminutowej reklamy. Nie wolno przekroczyć limitu czasowego, ponieważ sekundy reklamowe są niezwykle drogie!

Wasz produkt może być narysowany, opisany lub zbudowany. Ponadto wasz „zawodnik” potrzebuje chwytliwej nazwy. Macie 30 minut na wykonanie tego zadania – czas to pieniądz! Firma z niecierpliwością czeka na udane produkty! Powodzenia.”

Nastolatki zostaną podzielone na cztery grupy, które pozostaną niezmienne przez cały czas trwania wydarzenia.

Pierwsza tura zgłoszeń – prezentacja produktów

Zaprezentowane zostaną pomysłowe wynalazki o równie pomysłowych nazwach.

Oceny dokonywać będą grupy:

- Zespoły otrzymają od Wielkiego Szefa 1800 franków (pieniądze z gry Monopoly).
- Każda grupa musi rozdzielić wszystkie swoje pieniądze między pozostałe trzy grupy.
- Nie wolno przy tym obstawiać własnej grupy.
- Kwoty rozdzielonych środków muszą pozostać tajne.

Pieniądze są zbierane w kopertach przez kierownika ds. kadr.

Rozmowa kwalifikacyjna

Produkt jest ważny. Ludzie, którzy za nim stoją, są jeszcze ważniejsi! Dlatego teraz najważniejsze jest wybranie odpowiednich osób.

Kierownik ds. rekrutacji i szef firmy ustalili, jak powinna wyglądać firma:

- pewność siebie
- pełne zaangażowanie w pracę na rzecz firmy
- Nie ma tu miejsca na osobiste pogawędki i radość
- Zewnętrzne atrybuty, takie jak ubiór, oceny i dyplomy, nie mają zbytniej wartości
- Kluczowa jest motywacja
- Szef docenia pochlebstwa
- Punktualność jest ważna
- zapomniane dokumenty nie są aż taką tragedią, jeśli widać dobrą wolę
- Rodzina nie jest zła, ale nie powinno być zbyt wielu dzieci i nie należy poświęcać jej zbyt wiele czasu

Te cechy są potrzebne do oceny poniższych pytań. Po kolei, jeden kandydat z każdej grupy próbuje odpowiedzieć na nie. Osoba, która najbardziej odpowiada wyobrażeniom firmy, otrzymuje 50 franków.

- Wchodzisz do biura i się witasz. Jak to robisz?
- Opisz swój strój
- Jaką wymówkę podajesz, gdy spóźniasz się na rozmowę kwalifikacyjną?
- Co tak naprawdę myślisz o moim krawacie?
- W trakcie rozmów kwalifikacyjnych szef upuszcza coś na podłogę. Która grupa to podniesie?
- O godz. 11:45 do twojego biura przychodzi pracownik z problemem osobistym. Jak na to zareagujesz?
- Kierownik działu kadr chce zapoznać się z Twoimi dokumentami aplikacyjnymi, ale Ty je zapomniałeś. Jak zareagujesz?
- Czy masz rodzinę? Jak ona wygląda i co dla ciebie oznacza?

Teraz koperty z pieniędzmi są rozdawane i liczone przez grupy.

Giełda

Każda drużyna ma teraz szansę na pomnożenie (lub utratę) swojego kapitału. Spekulacje na giełdzie są jednak dobrowolne. Grupa decyduje, czy obstawić zakład i jaką kwotę. Swoją decyzję przekazują szefowi.

Przygotowanie do gry: talia kart jest rozkładana na stole. Drużyny wysyłają przedstawiciela, aby odwrócił kartę, która ma wpływ na zakład.

- Kier: podwojenie
- Scoop: strata
- Róg: stagnacja

- Krzyż: ponowne losowanie

Ustalanie hierarchii

Kto po zamknięciu giełdy ma najwięcej pieniędzy, ten zasiada przy stole kierownictwa, a za nim plasują się kadra, pracownicy i robotnicy niewykwalifikowani.

Podział ten wyraża się przede wszystkim w wyposażeniu stołów:

Kierownictwo ma porcelanowe talerze, srebrne sztućce, kieliszki do wina itp. Piją rimuss i sok pomarańczowy.

Kadra ma talerze kempingowe, kubki kempingowe i zwykłe sztućce. Piją colę i wodę mineralną.

Pracownicy mają papierowe talerze, plastikowe kubki i plastikowe sztućce. Piją herbatę.

Pracownicy niewykwalifikowani mają menażki i plastikową łyżkę. Piją zwykłą wodę.

Oczywiście muszą podawać jedzenie szefom, a następnie zmywać wszystkie naczynia i ponownie je nakładać. Aby zapobiec eskalacji podawania posiłków, lider musi zadbać o to, by wszystko przebiegało poważnie. Ku uldze pomocników muszą oni podawać posiłek każdemu szefowi tylko raz (sami mogą się zaopatrzyć).

W tej hierarchii spożywają przystawkę (np. sałatkę i bułeczki). Jednocześnie muszą przygotować na każdym piętrze występ odpowiadający ich statusowi, który odbywa się po posiłku.

2. runda okresu próbnego

Po zakończeniu prezentacji kwota 1800 franków zostanie ponownie rozdzielona między grupy. Kwota ta musi zostać rozdzielona między pozostałe zespoły tak samo jak za pierwszym razem.

Karta karna

Chociaż strajkowanie jest niegodne prawdziwego Szwajcara, tę kartę można wygrać. Jest ona jednak przydatna tylko dla niewykwalifikowanych pracowników. Mogą oni wykorzystać ją do odmowy wykonywania swoich obowiązków (Ämtli), a obsługa stołu i zmywanie naczyń muszą zostać wykonane przez pozostałych pracowników. Jeśli kartę wygra inna grupa, można ją sprzedać pod koniec rundy. Kartę wygrywa grupa, która w grze „Big Boss” wylosuje najkrótszą zapałkę.

Wydarzenie: Kradzież

Niestety, w naszej firmie też są złodzieje. Oczywiście nigdy nie chodzi o wyższe szczeble kierownicze, ale winę ponoszą pracownicy i robotnicy niewykwalifikowani.

Mogą oni ukrywać skradzione przedmioty w torbach i wełnianych kocach, a następnie muszą zgłaszać się pojedynczo na wyższe piętra. Pozostali pracownicy mogą oczywiście nosić torby itp., aby wprowadzić zamieszanie. Chociaż nie widać samych przedmiotów, często po ich zachowaniu można rozpoznać, czy niosą skradzione towary, czy nie.

Dyrektorzy oceniają pracowników niewykwalifikowanych. Kadra – robotników.

Za każdą poprawnie rozpoznaną osobę firma wypłaca premię w wysokości 250 franków szwajcarskich. Jeśli przemyt się powiedzie, niższe szczeble otrzymują tę samą kwotę.

Wydarzenie: wypadek

Niestety doszło do wypadku przy pracy. Szkodzi to reputacji firmy, a dyrektorom potrąca się 150 franków szwajcarskich z tytułu utraty udziałów. O tym, kto jeszcze ponosi winę, decyduje gra:

Za pomocą znaków drogowych wytyczono trasę. Należy ją pokonać za pomocą wózka paletowego z ładunkiem lub wózka bagażowego.

Za każdego przewróconego „potwora” nakładana jest kara

Za każdego przewróconego „monarchę” nakładana jest grzywna w wysokości 100 franków. Najwolniejsza grupa zapłaci dodatkowo 300 franków.

Giełda

Zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami runda próbna zostanie zakończona na giełdzie.

Następnie następuje podliczenie pieniędzy i ponowne ustalenie hierarchii. Co najwyżej można jeszcze sprzedać kartę strajku, co może nadal wpłynąć na podział. Po ostatecznym ustaleniu wyników w tej formacji spożywa się danie główne.

3. runda wytrzymałościowa

Po umyciu się i otrzymaniu posiłku od robotników (lub po zarejestrowaniu przez nich na karcie strajkowej) czas na rundę wytrzymałościową. Znów sytuacja gospodarcza nie sprzyja nam.

Wydarzenie: skandal ekologiczny połączony z korupcją

Niestety do naszych ścieków dostała się niewielka ilość substancji chemicznych (ale społeczeństwo nie ma powodu do obaw). Oczywiście szkodzi to wizerunkowi firmy, a kierownictwo traci 150 franków szwajcarskich. Jednak ponownie jasne jest, że główna odpowiedzialność spoczywa na jednym z działów. Ale który? Winowajców wyłania się za pomocą kości. Każda grupa wysyła delegata. Rzucają kośćmi po kolei. Pierwsza grupa, która zdobędzie 20 lub więcej punktów, jest zwolniona z odpowiedzialności. Ostatnia płaci 500 franków za wyrządzone szkody środowiskowe.

Przed rzutem kostką należy jednak zwrócić uwagę na następującą kwestię: wydaje się, że korupcja istnieje również w naszej firmie... wielki szef lub kierownik działu kadr bierze łapówki (należy to uzgodnić wcześniej). Działy mogą zdecydować, czy chcą przekupić kogoś kwotą 50 franków.

Jeśli przekupili właściwą osobę i zostali uznani za winnych, nie muszą płacić 500 franków. Jeśli jednak przekupili niewłaściwą osobę i zostali uznani za winnych, zapłacą 200 franków oprócz kwoty łapówki oraz grzywny z tytułu wywołanej afery korupcyjnej. Wypłacona łapówka, w przypadku której później nie udowodniono winy, pozostaje bez konsekwencji.

Wydarzenie: oszustwo podatkowe

Ledwie skończył się skandal środowiskowy, a już nadchodzi kolejna katastrofa, która tylko czekała na swoją kolej. Organy podatkowe wykryły nieprawidłowości w księgowości. Kto popełnił ten błąd, można ustalić za pomocą prostego obliczenia: Wszystkie działy otrzymują następujący rachunek: 15 233 + 16 105 – 2 553 × 2 + 18 228 – 23 × 5 + 11 001 = 55 346

Każda grupa, która poda błędny wynik, jest winna i płaci 200 franków. Najszybsza otrzymuje 300 franków jako nagrodę za szczególne zasługi. Druga – 200 franków. Trzecia – 100 franków.

Wydarzenie: romans

Najpóźniej od czasów Clintona każda firma wie, jak szkodliwy może być romans. Najwyraźniej również w naszej firmie mają miejsce pewne romanse, ale można je tolerować wyłącznie w obrębie poszczególnych działów. Zasady gry: Kierownik personalny wybiera po czterech podobnie wyglądających mężczyzn z każdego działu, a grupy wyznaczają dziewczynę, którą należy zabrać z pola widzenia. Gdy już znikną, chłopcy są rozbierani w oddzielnym pokoju – zdejmuje się im pierścienie i okulary, a także zamienia się swetry i spodnie. Następnie są odprowadzani z powrotem i sadzani na cztery przygotowane krzesła. Potem wprowadza się dziewczynę z pierwszej grupy z zasłoniętymi oczami. Musi ona teraz poprzez dotyk i zapach ustalić, który chłopak należy do jej działu. Oczywiście każdy hałas ze strony grup lub kandydatów jest karany wysoką grzywną. Najpóźniej po 2 minutach dziewczyna musi podjąć decyzję i usiąść na kolanach wybranego chłopaka. Jeśli się pomyli, dział ten będzie musiał zapłacić 300 franków szwajcarskich na pokrycie kosztów prawników, którzy naprawią tę sytuację.

Wydarzenie: wada produktu

Jako ostatnie zadanie nasza firma boryka się z kolejną wadą produktu. Naprawienie jej wymaga niezwykłej szybkości i precyzji, a za to otrzymuje się odpowiednią nagrodę.

Rozgrywka: Słowo-rozwiązanie (np. ustawienia maszyny) jest zapisane czterema kolorami, a poszczególne litery są wycięte. Są one rozrzucone po całym pomieszczeniu. Każdej grupie przypisany jest jeden kolor. Uczestnicy wspólnie szukają liter i próbują odgadnąć słowo-rozwiązanie. Najszybsza grupa otrzymuje 500 franków. Niestety, z powodu strat produkcyjnych kierownictwo nadal zostanie obciążone kwotą 100 franków.

Giełda

Runda wytrzymałościowa kończy się – jak już wiadomo – na giełdzie.

Następnie następuje przeliczenie pieniędzy i zresetowanie hierarchii. Co najwyżej można jeszcze sprzedać kartę strajku, co może nadal wpływać na podział.

Po ostatecznym rozstrzygnięciu w tej samej kolejności spożywa się deser i wykonuje się obowiązki.

4. Ważne uwagi

Jeśli chcesz włączyć tę modlitwę do rozmowy przy stole, to świetnie się do tego nadaje. Odpowiednie tematy to:

- Niesprawiedliwość w szkole/pracy
- Znęcanie się
- Mizoginia
- Wzajemna służba
- Radzenie sobie z władzą/pieniędzmi Bóg = wielki szef? Dobre uczynki – nagroda, złe uczynki – kara?

Prowadzący grę dysponują skutecznymi metodami utrzymania dyscypliny poprzez karanie lub nagradzanie nieodpowiednich uwag i dobrych uczynków środkami finansowymi. Nie wolno jednak przesadzać, bo w przeciwnym razie nabierają one zbyt dużego znaczenia.

Ta gra trwa dość długo. Na podstawowym kursie sportowym, w którym uczestniczyło około 70 osób, opisana pełna wersja zajęła ponad sześć godzin! Można w nią więc grać praktycznie tylko na obozie lub podczas weekendu.

Warto! Pomimo długości zabawy atmosfera pozostaje świetna, a nastolatki są całkowicie zachwycone.

Kariera_Poker_YW

Źródło:

Treść i zdjęcie na okładce: Prawa autorskie BESJ, www.besj.ch

Autor: Matthias Spiess, sekretarz zespołu BESJ

Weitere Informationen

Kategorie
Gry i zajęcia

Tagi
Gra fabularna
Klub dla nastolatków
Wybór zawodu
Kariera
Mobbing

Wiek
13–16 lat

Liczba uczestników
1–20

Biblia
Brakuje tej informacji.

Czas trwania
Brak dostępnych danych.

Teren / otoczenie
W pomieszczeniach zamkniętych

Materiał
Mnóstwo pracy

Pobieranie plików
Plik do pobrania dostępny

KI Generierter Inhalt
Zawartość
Kategorie
Tagi
Wiek
Liczba uczestników
Biblia
Czas trwania
Teren / otoczenie
Materiał

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/pl/wiki/art/poker-kariery