

מה שחשוב...משחק ערכים

עברית - אנגלית-ערבית - רוסית - אמהרית

דף המשחק באתר - <http://www.equity-mds.com/katalog5.htm>

לקוחות יקרים,

תודה רבה לכם על שבחרתם במשחק.

מהי מטרת המשחק?

המשחק מטרתו פתיחת שיח פתוח ואמיתי - דיאלוג בגובה העיניים על מה שחשוב...לי, לך ולנו. המשחק מאפשר לנו להכיר באופן חווייתי ואמיתי את מה שחשוב לנו כיום, ביחד עם האנשים הקרובים לנו במעגלי החיים השונים, לזהות את הפערים שבין המצב המצוי לרצוי, לבחור את מה שחשוב...ולתרגם זאת ליתר התמקדות ולהתנהלות מיטבית.

המשחק עוצמתי תמיד אבל מקבל עוצמה מיוחדת בצמתים חשובים בחיינו

המשחק מיועד לעבודה אישית, זוגית וקבוצתית.

המשחק בנוי כך שאנו משחקים עם קלפים פתוחים, משתפים את חברינו למשחק במחשבותינו: על מה לוותר ובמה לבחור ולמה (ולעיתים גם מרוויחים משוב אמיתי מחברנו למשחק).

יוטיוב: מה שחשוב...משחק ערכים

<https://www.youtube.com/watch?v=XnqtYSVI3g4>

יוטיוב: מה שחשוב.. משחק ערכים / המרכז לניהול ואימון על פי ערכים

<https://www.youtube.com/watch?v=XnqtYSVI3g4>

שכבות העומק של המשחק (*)

מסע הערכים החל עם כ-104 ערכים אשר צומצמו בשיטות סטטיסטיות ל-104 ואיתם יצאנו למחקר משווה ל-14 מדינות (כולל ישראל) ובעקבותיו סווגנו את הערכים לשלושה צירים: "The 3-E": Economical - Ethical - Emotional

הכדור האדום - מייצג במשחק את הציר הכלכלי (מעשי/פרקטי/פרגמטי),

הכדור הכחול - מייצג במשחק את הציר האתי/חברתי/מוסרי,

הכדור הירוק - מייצג במשחק את הציר הרגשי (תשוקתי/התפתחותי/רוחני),

במרחק של כשני עשורים של שימוש במודל ברחבי העולם ובישראל בעולמות: ארגון, חינוך, משפחה - אנו יודעים כיום בוודאות כי כדי לחיות באופן מיטבי (אדם לעצמו, זוג, הורות ומשפחה, צוות חדר מורים, צוות בארגון - צריכה להיות נוכחות של כל אחד מצירי הערכים-איש איש לפי תפיסותיו והתנהלותו. אבל היחסיות שבין צירי הערכים עשויים להשתנות בצמתים השונים של חיינו, וכך נכון לבחון זאת מידי תקופה.

כמו כן נכון לבחון האם אנו חיים בהתאם לערכינו או "נאלצים" / "מוותרים" על חלקם ומשלמים על כך מחירים אישיים במודע או שלא במודע.

(נא עיינו: ויקיפדיה-ניהול על פי ערכים)

https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A0%D7%99%D7%94%D7%95%D7%9C_%D7%A2%D7%9C_%D7%A4%D7%99_%D7%A2%D7%A8%D7%9B%D7%99%D7%9D

יוטיוב: המודל התלת-צירי לערכים

<https://www.youtube.com/watch?v=trokWnUr5bM>

(*) אין חובה להשתמש בשכבות עומק אלו אשר מיועדות לטיפול, ייעוץ, אימון והנחיה בעיקר ומצריכות הכשרה בסיסית מוקדמת.

מה כוללת הערכה? (ערכה אינטראקטיבית עם דף המשחק באתר)

בערכת המשחק תמצאו 58 קלפים ובהם: 51 קלפי ערכים שונים-

בצידו האחד של כל קלף תמצאו איור מוקטן, את שם הערך (עברית-אנגלית-ערבית) וכדור בצבעי אדום, כחול או ירוק המייצג את ציר הערך: מעשי-אתי/חברתי-רגשי (ג'אגלינג הערכים). בנוסף לכך: 3 קלפי אמון (Trust)- אמון מהווה "ערך מוביל" במודל, וכן 3 קלפים ריקים להוספת ערכים עם כדור אדום, כחול או ירוק (במידה ותזדקקו לכך).

בצידו השני של כל קלף - איור מוגדל, לעבודה עם ילדים קטנים או לעבודה על דמיון ואסוציאציות. לערכה מצורפים דפי הנחייה נפרדים בשפות: עברית, אנגלית וערבית.

בדף המשחק באתר תמצאו את כל וורסיות המשחק, את כלי העזר / המסייעים, סרטון אנימציה, סרטון המחשה וכן לקט התרשמויות והתנסויות מרתקות. מומלץ להיכנס לדף המשחק גם בעתיד ולהוריד בחינם כל מה שיתווסף על ידינו וע"י הלקוחות.

כיצד משחקים? (הוורסיה הבסיסית)

מנהל המשחק מחלק לכל משתתף 5 קלפים איתם כל אחד צריך להישאר לאורכו. כל משתתף בתורו יכול לבחור קלף שנזרק אליו או קלף מהקופה ולספר לחבריו מדוע החליט כך. המשחק מתנהל בכיוון השעון (בדומה למשחק רמי - REMI).

חלקו הראשון הינו החלק של הבחירה האישית ובסיומו, כל משתתף מסדר לעצמו את 5 הקלפים לפי סדר חשיבותם עבורו, משתף את חבריו וממלא טופס בו הוא נותן לכל ערך שבחר ציון על סקלה של: 4-9- היכן הוא כיום, ציון היכן הוא רוצה להיות בעתיד וחישוב הפער שביניהם.

חלקו השני הינו החלק של הבחירה המשותפת בה עוברים לתהליך משחק ובו בחירה קבוצתית של ערכים משותפים (ערכים אישיים, ערכים זוגיים, ערכים הוריים, ערכים משפחתיים או ערכים מקצועיים או ארגוניים).

אנחנו מדמים את המשחק לחימר רך אשר כל אחד יכול ללוש אותו וליצור תבנית הייחודית לצרכיו.

כיצד משחקים? (הוורסיה הגמישה)

כללי יסוד במשחק:

1. מנהל המשחק מערבב היטב את כל הקלפים לפני החלוקה.
 2. מנהל המשחק מחלק קלף לכל משתתף בסבב וכך ממשיך עד 5 קלפים לכולם.
 3. כל משתתף מקבל 5 קלפים ונשאר תמיד עם 5.
 4. המשחק מתנהל בכיוון השעון.
 5. הקלפים הנזרקים ע"י המשתתפים יסודרו כך שניתן יהיה לראות את כולם.
 6. יש בערכת הקלפים סה"כ: 58 קלפים מהם:
51 קלפים שונים : 17 מסומנים עם כדור כחול, 17 מסומנים עם כדור אדום ו-17 מסומנים עם כדור ירוק (*).
- יש בערכה 4 קלפים של ערך: אמון (trust) כיוון שאמון במודל שפיתחנו מהווה "מגה-ערך" / "ערך על" בהם ניתן לעשות שימוש ולהשתמש בהם כ"גוקר" בסוף המשחק או להוציא אותם החוצה ולא להשתמש בהם.
- יש בערכה 3 קלפים ריקים (ע כדור בצבע שונה לכל קלף)- למקרה שאתם בוחרים בערך חשוב לכם אשר איננו מופיע בערכה.

תהליך המשחק

1. כל משתתף מסדר לעצמו את 5 הקלפים כך שה-3 היותר חשובים לט נמצאים מאחור (קרוב אליו לליבו) וה-2 הנוספים מקדימה (מומלץ לסובב כך שיתר יושבי השולחן יוכלו לקרוא מה כתוב). בהם.
2. מנהל המשחק מתחיל: הוא רשאי לקחת קלף עלום מהקופה או "לחטוף" כל אחד מהקלפים הקדמיים של חבריו, אבל אז הוא חייב לשים למי שלקח ממנו-קלף אחד משלו במקום. כעת מנהל המשחק מסביר:

- מדוע ה-3 מאחור חשובים לו יותר,
- מדוע ה-2 מקדימה קצת פחות,
- מדוע לקח את הקלף הנוסף ומה בכוונתו לעשות אתו? האם ישם אותו מאחור?
- מקדימה? ועל איזה קלף הוא מוותר וזרק על השולחן?

3. המשתתף שמשמאלו יכול לבחור:

- לקחת את אחד מהקלפים שנזרקו
- לקחת קלף עלום מהקופה
- "לחטוף" את אחד מהקלפים הקדמיים של חבריו **אבל** אז הוא צריך לשים במקומו קלף אחר

החלק החשוב ביותר כאמור הינו החלק בו הוא מסביר את כל המהלך, כולל אפשרות לסידור מאחורה ומקדימה של הקלפים.

4. **עם תום המשחק** ישנן שלוש אפשרויות לשיפור למי שמעוניין:

- פורסים את כל **קלפי הקופה** שנותרו ומי שמעוניין - יכול להחליף קלף אחד.
- פורסים את כל **הקלפים שנזרקו במשחק ("הג'אנק")** - ומי שמעוניין יכול להחליף קלף אחד.
- משתתפי המשחק רשאית **לנהל מו"מ עם כל אחד על החלפת אחד מהקלפים האחוריים** אבל כמובן כדי שזה יתבצע נדרשת הסכמה של הצד השני.
- אחרי שלוש האפשרויות הללו מגיעה **ההפתעה!!!** מי שיש לו קלף אמון רשאי לקחת כל קלף שהוא רוצה (מאחורה או מקדימה) והוא שם את קלף האמון במקומו- וזהו- בכך תם המשחק.
- 5. משאירים על השולחן את הקלפים שכל אחד בחר ואת יתר הקלפים אוספים לתוך שקית המשחק.
- 6. כל משתתף מדרג ורושם על גבי הטופס שקיבל את חמשת הערכים שבחר לפי סדר חשיבותם, כאשר בראש הרשימה יופיע הערך הכי חשוב לו.
- 7. כל משתתף מוסיף בטור השני את צבע הכדור של כל ערך (אדום-כחול-ירוק) למי שבחר את קלף האמון- להותיר את טור צבע הכדור- ריק (אמון משלב בתוכו את שלושת הצבעים).
- 8. כל משתתף רושם בתחתית הדף את צבע הכדור שיש לו הכי הרבה. (במידה ויש יותר מכדור אחד-הוא רושם לדוגמא: אדום-כחול.
- 9. מקפידים להכניס לשקית את כל הקלפים ומחזירים לשולחן המורה.
- 10. כל משתתף שומר לעצמו את הדף להמשך המפגש.

רעיונות לוורסיות משחק (הפירוט המלא באתר)

(*) משחק לזוגיות

משחק בו מחליטים שכל בן זוג משחק על מה שחשוב...לבן זוג, או משחק בו מחליטים על מספר ערכים שאם כל בו זוג יאמץ ויתמקד בהם- זה יעשה את בן זוג הרבה יותר שבע רצון מהזוגיות.

(*) משחק הורה - ילד

משחק בו מחליטים על מספר ערכים החשובים ביותר כיום ליחסים ביניהם, מדרגים ונותנים ציוני דרך להמשך.

(*) משחק משפחתי

המאפשר לזהות את מה שחשוב לכל אחד מבני המשפחה, להחליט על ערכים מובילים במשפחה, תוך שמירה וכיבוד מה שחשוב... לכל אחד.

(*) משחק דרך האיורים בלבד

מתאים לפתיחת סדנאות לתהליכים אסוציאטיביים ולהיכרויות.

(*) גני ילדים/ ילדים קטנים-

עבודה דרך האיורים ומה שהאיור מספר להם.

(*) משחק מורה-תלמיד

המשחק מאפשר למורה לזהות את מה שחשוב... לתלמיד-ליד שבתוכו ודרך שם ניתן לנתב שיחה חיובית אשר משתמשת בעוצמות אלו לצרכי העצמה, דימוי עצמי ועוד.

(*) משחק אימוני בסיסי

מאפשר למאמן כבר במפגש הראשון להכיר באמת את מה שחשוב... למתאמן ולבסס איתו את המשך התהליך האימוני על מה שבאמת יעשה את ההבדל. יש באתר וורסיית משחק שנקראת: "אני לבדי" המאפשרת גם עבודה עצמית)

(*) משחק לגיבוש חדר מורים / גיבוש צוות בארגון ובחירת ערכי ליבה משותפים

(*) פיקוד על פי ערכים לכשירות ערכית

זיהוי הפערים בין ערכי האישיים לערכי כמפקד, ציפיותי כמפקד לבין הערכים הארגוניים ביחידה / בצוות כיום או: זיהוי הפערים בין הערכים הארגוניים כיום לבין הערכים המוצהרים.

(*) למנהיגים, ליועצים, למנהלים, למנחים

לעבודה על מופעים ארגוניי כגון: תקשורת בארגון, שירות הלקוחות, יצירתיות וחדשנות, עיצוב קוד אתי, גיוס ומיון אנשי מפתח/טאלנט, מיזוגים ורכישות, עיצוב מחדש של תרבות ארגונית.

(*) "מתת ערכים" (The Gift of Values) -

משחק בו כל חבר בצוות מביע בכנות בתום המשחק את דעתו לכל אחד: "מה לא לקחת - והיית צריך לקחת במהלך המשחק", ו"מה זרקת ולא היית צריך לזרוק במהלך המשחק"...

מי מנצח?

במשחק זה כולנו מנצחים. אנו לומדים באופן אמיתי יותר על עצמנו, על מה שחשוב לנו באמת כיום ועל מי שקרוב אלינו, יכולים לעצב ביחד ערכים משותפים ולתרגם אותם להתנהלות יום יומית.

מידע מפורט על וורסיות המשחק וכלי העזר / מסייעים

המידע המפורט נמצא בדף המשחק באתר וכל וורסיית משחק בה תרצו לשחק וכלי עזר בו תרצו להשתמש-תוכלו להוריד אליכם, להדפיס ולצרף לקופסא. באתר תמצאו גם וורסיות משחק נוספות אשר שוחקו ע"י הלקוחות וגם אתם מוזמנים להמציא רעיונות חדשים משלכם ולכתוב לנו על כך.

מידע באתר לפי קבוצות מקצועיות

בנינו באתר גם אפיוני משחק מסוימים אשר מניסיונו עובדים היטב: לאנשי המקצוע, בארגונים, במערכות החינוך, בצבא וכמובן במשפחות.

המשחק משמש כיום ככלי עבודה לאנשי מקצוע, לתהליכי משחק-גמפיקיישן) בתוך ארגונים, בצה"ל ובמערכת הביטחון, במערכות החינוך והקהילה וכמובן גם: לעולם הזוגיות, ההורות והמשפחה.

ארגונים ומשפחות בוחרים לתת את המשחק כשי לאירועים שונים.

תמצית על המשחק

המשחק נפוץ מאוד בישראל ומשווק דרך חנויות הספרים המובחרות, מכונים פסיכולוגים וחנויות מקצועיות ואצלנו באתר. למשחק הוענק "תו תוכן" מטעם מכון אדלר. המשחק מבוסס על ספרי העיון שלנו בתחומי ניהול ואימון על פי ערכים- המודל עם משולש הערכים / ג'אגלינג הערכים- 3 צירי הערכים- האדום, הכחול והירוק.

תמצית על מפתחי המשחק

פרופ' שמעון דולן - למעלה מ-70 ספרי עיון ונחשב ל"גורו" בעולם בתחום הערכים.
אבישי לנדאו - מנהל המרכז למנהיגות, ניהול ואימון על פי ערכים בישראל, שני ספרי עיון, ספר הדרכה ופיתוח משותף למשחקי ערכים (18 שפות בעולם).

(*) **הורידו את האפליקציה**- פירוט מלא בדף המשחק באתר: **Download the APP: Values4Kids** זהו פיילוט להשתמש במהדורה לישראל באפליקציה שהוכנה עבור המשחקים שלנו בחו"ל וייתכנו קשיים בשימוש. סרטוני יו-טיוב הינם באנגלית ללא תרגום.

אנו מאחלים לכם הנאה והפקת המיטב מהמשחק.

דף המשחק באתר - <http://www.equity-mds.com/katalog5.htm>

דף השלמה לאנשי מקצוע

1. חמשת הערכים האישיים שבחרתי במשחק (דוגמא)

(9 - גבוה ; 4 - נמוך)

הפער	בעתיד	כיום	צבע הכדור	שם הערך	הדירוג
2	9	7	ירוק	יצירתיות	1
0	8	8	כחול	יושרה	2
3	7	4	אדום	סדר	3
1	8	7	כחול	שיתוף פעולה	4
4	8	4	ירוק	סבלנות	5

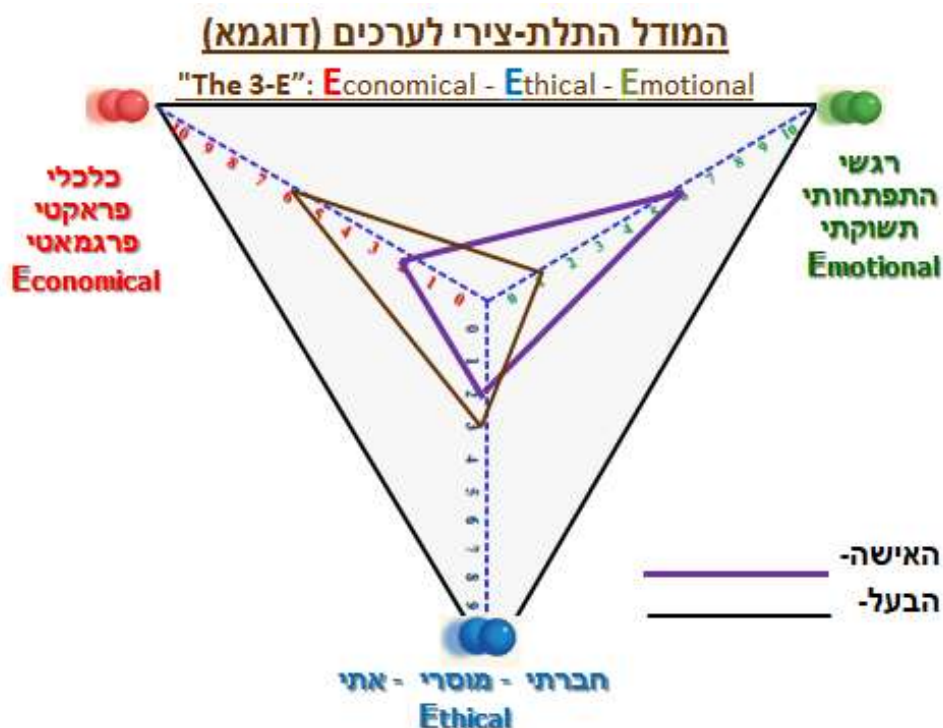
- מומלץ להתמקד בערך בו ישנו הפער הגדול ביותר שבין המצב הרצוי למצב הרצוי ולשאול את עצמנו 4 שאלות מרכזיות:
 לדוגמא זיהינו שבערך הבריאות ישנו הפער הגדול ביותר:
 1. אם הערך חשוב לי, מדוע יש פער כזה גדול?
 2. האם ייתכן ואחד מהערכים החשובים לי (או יותר מאחד), משמש גורם מפריע לצמצום הפער?
 3. האם בכוונתי לעשות עם זה משהו? (לדוגמא: שחייה, הליכה יום יומית, תזונה נכונה, מעקב מה גורם לי ללחצים ועבודה להפחתתם ועוד).
 4. האם אני יכול לטפל בכך לבדי? עם משפחה או חברים? עם מאמן אישי? עם מטפל?

2. כל אחד מ-5 הערכים הינו: 20%. תספרו בבקשה כמה כדורים יש לכם מכל אחד מ-3 הצבעים ותרשמו זאת בטבלה שמתחת.
 (לדוגמא: יש לי 3 ירוקים (60%), כדור אדום אחד (20%) וכדור כחול אחד (20%))

צבע הכדור	האחוזון
ירוק	60%
אדום	20%
כחול	20%
סה"כ	100%

3. מבט אל עבר הכדור הדומיננטי, ייתן לנו תמונה ראשונית ב"מבט על": מיהו האדם? יותר מעשי (אדום)? יותר חברתי (כחול)? יותר רגשי (ירוק)? (הציר הרגשי כולל ערכים כמו: יוזמה, חדשנות, פתיחות, יצירתיות ועוד). על מנת לקבל תמונה ויזואלית טובה- תרגמו זאת לסימונים ע"ג "העכביש" באופן הבא- שימו לב שלכל אחד מצירי הערכים מוביל קו פנימי ועליו עשר שנתות. נמשיך עם הדוגמא: הכדור הירוק-60% ניקח עיפרון, נסמן נקודה על ה-6 בציר הרגשי. נסמן נקודה על ה-2 על הציר הכלכלי, נסמן נקודה על ה-2 על הציר החברתי ונחבר בין 3 הנקודות אשר סימנו (בדוגמא על "העכביש" חיברתי את 3 הנקודות בקו בצבע סגול. המשולש שנוצר נותן לנו תמונה ויזואלית של מי אנחנו (אפשרי: ערכי האישיים, ערכי בעולם העבודה, ערכי הזוגיות, ערכי ההורות. התהליך הופך להיות מרתק כאשר אנו עושים את אותם השלבים בתהליך המחבר יותר מאדם אחד, למשל: ערכי שני בני זוג בזוגיות או בהורות, ערכי המשפחה, ערכים של הארגון/הצוות כיום (המצב המצוי) אל מול הערכים של הארגון/הצוות בעתיד (המצב הרצוי) ועוד.

נמשיך את הדוגמא הקודמת (2) ונניח שהיא מייצגת את ערכי הליבה האישיים של האישה מבין שני בני זוג (צבע סגול). ונניח שערכי הליבה של הבעל הינם: 60% ערכים מעשיים, 30% ערכים חברתיים, 10% ערכים רגשיים. אם נעלה זאת ע"ג העכביש בצבע חום, תיווצר לנו תמונת על מאוד ויזואלית של הפערים שביניהם להתחלת תהליך מקצועי.



4. כאן מסתיים שלב האבחון הראשוני (הדיאגנוסטיקה) ומתחילה עבודת העומק המקצועית על העמקה בהבנת הצבעים (לעיתים החסר באחד מ-3 הצירים), הפערים שבין המצב המצוי והרצוי, לחוד וביחד (כזוג, כמשפחה, כצוות בעבודה) ומתחילה העבודה על הערך (MBV), על הבנת המשמעויות של הערך (MBO) ועל תרגום להתנהלות (MBI), על "מפת קבלת החלטות ערכית", "מרחב ההתנהלות", "מאזני התמודדות עם אתגרי התנהלות ערכית" ועל הדרך להעביר מסרים ערכיים. מרחב האפשרויות לשימוש במשחק רחב ביותר לעבודה מקצועית וארגונית. ניתן לקחת שורה ארוכה של מופעים ארגוניים (גיבוש צוות, שירות לקוחות, תקשורת) למקם אותם במרכז המשולש ולנהל תהליך אשר בוחן את ערכי הליבה המרכזיים לשיפור התהליך מ-3 זוויות של צירי המודל.