

Еще больше на
trainingtechnology.ru

КОМАНДО- ОБРАЗОВАНИЕ

СБОРНИК УПРАЖНЕНИЙ ДЛЯ ТРЕНИНГА

СОСТАВИЛ:
Тагир Булавин

КОНТАКТЫ:
ask@trainingtechnology.ru

Все права защищены.

© 2020, Булавин Тагир

Материалы, которые приводятся в этой книге, кроме тех, что цитируются из других источников, могут быть использованы для проведения или создания корпоративных или открытых тренингов / семинаров / учебных мероприятий.

Запрещено размещение материалов целиком или по частям в интернете, перепродажа третьим лицам, публикации материалов без согласия автора.

ОТ СОСТАВИТЕЛЯ

Обычно команды не могут просто собраться и сразу стать хорошо функционирующим механизмом работающим с высокой производительностью. Часто требуется время на то, чтобы члены команды узнали друг друга и развили взаимопонимание. Тренинги по командообразованию значительно ускоряют этот процесс и делают его управляемым.

В этом сборнике приведены активности, выполняя которые участники тренинга поймут правила того, как команды работают. Эти активности могут значительно улучшить результаты командной работы за счет развития чувства доверия и работы над улучшением навыков решения проблем.

Упражнения этого сборника можно использовать в любом тренинге по созданию команды или адаптировать их в соответствии с вашими конкретными целями обучения.

*В поддержку Ваших тренингов,
Булавин Тагир*

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Упражнение «Окно Джожари»	5
2. Упражнение «Кости».....	12
3. Упражнение «Соревнование с воздушными шарами»	15
4. Упражнение «Палочки для еды»	17
5. Упражнение «Ватные шарики».....	19
6. Упражнение «Больше - меньше»	21
7. Упражнение «Четыре силы полета».....	23
8. Упражнение «Вещи от А до Я».....	25
9. Упражнение «Наши козыри»	27
10. Упражнение «Музыкальный ринг»	28

1. УПРАЖНЕНИЕ «ОКНО ДЖОЖАРИ»

ЦЕЛЬ:

Цель этого упражнения состоит в том, чтобы участники тренинга лучше поняли себя и узнали как их видят другие с помощью инструмента «Окно Джохари». Это помогает командам сплотиться и работать более эффективно.

РАЗМЕР ГРУППЫ

2 и более человек. Это должны быть более-менее знакомые друг с другом люди.

ВРЕМЯ

30-35 минут

ИНСТРУКЦИЯ

Сейчас мы с вами выполним упражнение, которое продемонстрирует нам простую, но верную концепцию, которая поможет быть успешным каждого в отдельности и команду в целом.

❖ *Тренер выдает каждому участнику «Бланк самооценки».*

У вас в руках бланки для самооценки, в котором вы видите перечень прилагательных. Какие из них относятся лично к вам в полной мере? Подчеркните их. Работа самостоятельная, не делитесь ни с кем полученными результатами. Три минуты на работу.

Готово? Теперь объединимся в пары.

❖ *Участники тренинга объединяются в пары. Тренер раздает каждому «Бланк обратной связи от коллеги».*

Второй этап нашего упражнения — это обратная связь вашему коллеге, оказавшемуся с вами в паре. Посмотрите на перечень прилагательных в бланке и отметьте те из них, которые относятся к вашему коллеге в полной мере. Три минуты на работу.

❖ *Участники работают три минуты. Когда участники закончат, тренер выдает каждому лист «Окно Джохари»*

Теперь обменяйтесь бланками обратной связи. У вас на руках должна быть ваша самооценка, оценка вашего коллеги и лист «Окно Джохари». С ними мы будем работать дальше.

Перед этим небольшая вводная и объяснение, что такое окно Джохари.

Модель «окна» – это визуализация процесса, который помогает людям выстраивать взаимопонимание друг с другом. Оно используется для самосознания, в качестве инструмента личного развития, а также для построения отношений на рабочем месте.

В модели существуют два ключевых элемента:

1. Вы можете построить доверие с другими людьми, раскрывая информацию о себе;
2. И, вы можете узнавать других людей, тем самым вызывая у них доверие.

Создание доверительной атмосферы в коллективе делает работу приятней, слаженней и эффективней.

Окно Джохари изначально может выглядеть сложным, но на самом деле оно просто в использовании и понимании.

У вас перед глазами лист. Он разделен на четыре области, которые называются «квадрантами». Каждый квадрант содержит информацию о вашем самосознании и о том, как другие видят вас.

Давайте заполним это окно:

1. В квадрант «Открытая зона» впишите те прилагательные, что подчеркнуты и в самооценке и в бланке обратной связи.
2. В квадрант «Слепая зона» впишите те прилагательные, что подчеркнуты в бланке обратной связи и которых нет в самооценке.
3. В квадрант «Скрытая зона» впишите те прилагательные, что подчеркнуты в самооценке и которых нет в бланке обратной связи.
4. В четвертый квадрант впишите оставшиеся прилагательные.

Расшифруем квадранты

ПЕРВЫЙ КВАДРАНТ — ЭТО «ОТКРЫТАЯ ЗОНА».

Открытая зона представляет собой то, что вы знаете о себе и что другие знают о вас. Это ваше поведение, знания, навыки, отношение к окружающим и «публичная» часть вашей жизни.

У идеального окна Джохари открытая зона самая большая. Это объясняется тем, что чем больше люди знают о себе и друг о друге, тем более продуктивными они будут при совместной работе.

Большая открытая зона показывает, что вы осознаете свои способности, контролируете чувства и поведение, и что окружающие вас люди хорошо вас понимают.

Если эта зона небольшая, это говорит о том, что вы – новичок в своей работе, или вы слишком молоды. Еще одна причина – вы интроверт, или просто необщительный человек, в таком случае, коллегам будет с вами трудно работать.,

ВТОРОЙ КВАДРАНТ — ЭТО «СЛЕПАЯ ЗОНА».

Слепая зона – это то, что знают о вас другие, и в то же время то, что вы сами о себе не знаете. Например, вы можете не догадываться о том, что вы отличный слушатель, пока кто-то не укажет вам на это.

Этот квадрант также может выявить более глубокие проблемы, такие как чувство некомпетентности или гнева, которые вы неосознанно испытываете и ваши коллеги догадываются о них.

Небольшая слепая область указывает на то, что вы знаете, как ваше поведение влияет на других людей. Большая слепая зона – это ваша наивность или же отрицание существующих проблем. Кроме того, большая слепая зона может быть индикатором того, что ваши коллеги не говорят вам о том, что они на самом деле о вас знают.

ТРЕТИЙ КВАДРАНТ — ЭТО «СКРЫТАЯ ЗОНА».

Скрытая область представляет собой то, что вы знаете о себе и скрываете от других.

Вам не нужно делиться всеми своими личными мыслями и чувствами с коллегами по работе. Естественно, многие не захотят раскрывать то, что вызывает чувство смущения или уязвимости. Скрывать информацию, если она не имеет отношения к вашей работе, это разумно.

При этом, сокрытие информации о себе, связанной с вашей работой, может привести к снижению доверия к вам со стороны сотрудников. Таким образом, если у вашего Окна Джохари большая скрытая зона, стоит быть более открытым с коллегами.

ЧЕТВЕРТЫЙ КВАДРАНТ — ЭТО «ОТКРЫТАЯ ЗОНА».

Неизвестная зона – это то, что неизвестно ни вам, ни коллегам. Например, у вас могут быть скрытые способности, о которых ни вы, никто –либо еще не догадывается.

Большая неизвестная зона может быть просто признаком молодости или неопытности, но она также может означать, что вам нужно много работать над тем, чтобы изучать и открывать себя.

ИТОГИ УПРАЖНЕНИЯ

Посмотрите на заполненное «Окно Джохари» и подумайте, как вы можете увеличить свою открытую зону и уменьшить другие квадранты.

Чтобы свести к минимуму ваши скрытые и неизвестные области, вам нужно больше узнавать о себе. Самораскрытие – это процесс взаимных уступок в обмене информацией с другими людьми. Чем больше Вы делитесь своими мыслями, чувствами и мнениями, тем больше ваша открытая область расширяется вертикально, сжимая вашу скрытую область, и тем больше людей, скорее всего, будут вам доверять.

Чтобы уменьшить размер ваших слепых или неизвестных областей, вам нужно улучшить свое самосознание, принимая то, что ваши коллеги думают о вас.

Это может показаться сложным, но вы не просто расширяете свои возможности, вы саморазвиваетесь! Когда люди рассказывают вам, что они о вас думают, ваша открытая зона расширяется горизонтально, а ваша слепая зона становится меньше.

Что касается четвертого квадранта. Если размер вашей неизвестной зоны велик, ищите способы выйти из вашей зоны комфорта. Принятие новых вызовов, проверка своих

возможностей и открытость новому опыту могут помочь вам и вашим коллегам узнать больше о ваших навыках и способностях.

БЛАНК САМООЦЕНКИ

❖ Отметьте прилагательные характеризующие вас.

Веселый,	Мудрый,	Скромный,
Внимательный,	Надежный,	Слабый,
Возмужавший,	Напористый,	Сложный,
Гордый,	Напряженный,	Собранный,
Дружественный,	Независимый,	Сочувственный,
Доверчивый,	Нервный,	Спокойный,
Заботливый,	Осторожный,	Спонтанный,
Зависимый,	Остроумный,	Счастливыи,
Задумчивый,	Отважный,	Талантливый,
Застенчивый,	Отзывчивый,	Тихий,
Здравомыслящий,	Помогающий,	Уверенный,
Знающий,	Понимающий,	Умный,
Идеалистический,	Преданный,	Упорный,
Изобретательный,	Приспосаблиющийся,	Храбрый,
Интравертный,	Радостный,	Чувствительный,
Ищущий,	Расслабленный,	Щедрыи,
Любвеобильный,	Рациональный,	Экстравертный,
Мечтательный,	Религиозный,	Энергичный.

БЛАНК ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ КОЛЛЕГИ

❖ Отметьте прилагательные характеризующие вашего коллегу.

Веселый,	Мудрый,	Скромный,
Внимательный,	Надежный,	Слабый,
Возмужавший,	Напористый,	Сложный,
Гордый,	Напряженный,	Собранный,
Дружественный,	Независимый,	Сочувственный,
Доверчивый,	Нервный,	Спокойный,
Заботливый,	Осторожный,	Спонтанный,
Зависимый,	Остроумный,	Счастливыи,
Задумчивый,	Отважный,	Талантливый,
Застенчивый,	Отзывчивый,	Тихий,
Здравомыслящий,	Помогающий,	Уверенный,
Знающий,	Понимающий,	Умный,
Идеалистический,	Преданный,	Упорный,
Изобретательный,	Приспосаблиющийся,	Храбрый,
Интравертный,	Радостный,	Чувствительный,
Ищущий,	Расслабленный,	Щедрыи,
Любвеобильный,	Рациональный,	Экстравертный,
Мечтательный,	Религиозный,	Энергичный.

ОКНО ДЖОЖАРИ

	Я знаю	Я не знаю
Другие знают	ОТКРЫТАЯ ЗОНА	СЛЕПАЯ ЗОНА
Другие не знают	СКРЫТАЯ ЗОНА	НЕИЗВЕСТНАЯ ЗОНА

2. УПРАЖНЕНИЕ «КОСТИ»

ЦЕЛЬ:

Активизация и вовлечение участников тренинга путем обмена их личными историями или их восприятием команды

РАЗМЕР ГРУППЫ

До 12 человек

ВРЕМЯ

5-15 минут

ИНСТРУКЦИЯ

Прежде чем перейти к содержательной части нашего мероприятия, я предлагаю провести процедуру, которая позволит нам узнать друг друга получше. У меня есть нумерованный список вопросов. Сейчас каждый из вас, по очереди будет бросать два кубика. Сумма двух выпавших чисел на кубиках будет номером вопроса, на который бросившему кубик нужно ответить. У каждого будет две минуты на бросок кубиков и ответ. Начинаем.

❖ *Участники по очереди бросают кубики и отвечают на вопросы.*

УПРАЖНЕНИЕ «КОСТИ», ВОПРОСЫ НА ЗНАКОМСТВО

2. Если бы вы могли мгновенно начать говорить на другом языке, какой язык вы бы выбрали и почему?
3. Какой самый дальний город, в котором вы побывали или хотите побывать?
4. Вы бы предпочли жить в деревне или в большом городе? Почему?
5. Сколько у вас братьев и сестер? Как повлиял на вас порядок рождения?
6. Что вам было трудно давалось когда-то, а теперь вы можете легко это делать? Почему?
7. Если бы кто-то вошел в ваш дом прямо сейчас, что бы они узнали о вас?
8. Если бы вы могли потусоваться с кем-то известным целый день, кто бы это был и почему?
9. Чем вы рисковали в своей жизни?
10. Какие три книги вы взяли бы на месяц на необитаемый остров?
11. Какая первая оплачиваемая работа у вас была?
12. Если бы вы собирались написать книгу, о чем бы она была?

УПРАЖНЕНИЕ «КОСТИ», ВОПРОСЫ НА ИЗУЧЕНИЕ КОМАНДЫ

2. Что нам нужно сделать, чтобы сделать нашу команду невероятно успешной?
3. В чем одна из сильных сторон этой команды?
4. Что вы приносите в эту команду, что поможет ей добиться успеха?
5. Что бы вы хотели, чтобы эта команда делала БОЛЬШЕ?
6. Что бы вы хотели, чтобы эта команда делала МЕНЬШЕ?
7. Если бы вы могли добавить еще одного человека в эту команду, какие навыки или качества вы бы хотели, чтобы этот человек привнес в команду?
8. Опишите нашу команду в трех словах. Почему вы выбрали эти слова?
9. Что вам нужно от этой команды, чтобы добиться успеха?
10. Придумайте метафору описывающую работу нашей команды?
11. Опишите, как наша команда принимает решения в десять слов или меньше.
12. Как мы можем стать еще более сильной командой?

3. УПРАЖНЕНИЕ «СОРЕВНОВАНИЕ С ВОЗДУШНЫМИ ШАРАМИ»

ЦЕЛЬ

Используйте это упражнение если у группы низкая энергия и она нуждается в поднятии тонуса. Упражнение хорошо подойдет и для тренировки новых рабочих групп, которые впервые сталкиваются с задачей или проектом, в которых от них потребуется использовать стратегию и навыки планирования.

НЕОБХОДИМОЕ ВРЕМЯ

40 минут

РАЗМЕР ГРУППЫ

4 и более участников

РЕСУРСЫ И ПОДГОТОВКА

4 воздушных шарика

ИНСТРУКЦИЯ

❖ *Разделите группу на две примерно одинаковые группы. Каждой группе дайте по два воздушных шара. Обозначьте противоположные стены в качестве целей для каждой команды*

Игра в которую мы с вами сейчас сыграем — это соревнование. Цель каждой команды - опередить другую команду набрав большее количество баллов за два тайма.

Механика соревнования:

- Один балл присуждается за каждый раз, когда воздушный шар касается стены противника.
- Мы проведем два тайма игры.
- Один тайм длится 5 минут.
- Между таймами перерыв 5 минут на выработку и коррекцию стратегии.

До первого тайма у вас будет 5 минут на выработку стратегии. Выработывая стратегию вы должны учесть следующие правила:

1. В течение тайма игроки не могут перемещаться по полю. То есть до каждого тайма вам нужно решить, кто, где стоит и какая у этого игрока задача.
2. После того, как вы набрали очко, воздушный шар должен пересечь середину комнаты, прежде чем вы сможете забить снова.
3. Определите двух участников, которым будет разрешено вводить шарик в игру, в случае если шарик окажется вне досягаемости игроков вашей команды.

Итак, у вас 5 минут на выработку стратегии.

ДЕБРИФИНГ

- Как прошла игра?
- Довольны результатами?
- Чем стратегия первого тайма отличалась от стратегии второго? (Часто в первой стратегии первого тайма участники не думают о защите своей стены и поглощены только нападением. Также часто не принимают во внимание расстановку игроков другой команды)
- Как то, что мы здесь сделали, применимо к нашей работе?

ВАРИАЦИИ И ДОПОЛНЕНИЯ

Вы можете объявить дополнительные правила, например:

- Не возвращать шары, которые покинут зону досягаемости.
- Воздушный шар должен коснуться игрока другой команды, прежде чем команда сможет забить снова.
- Вы можете ввести правило, что каждые две минуты цель меняется, т.е. командам нужно касаться других стен.
- Вы можете завязать глаза некоторым игрокам и установить правило, что мяч должен побывать в руках этих игроков, прежде чем команда сможет забить снова.

4. УПРАЖНЕНИЕ «ПАЛОЧКИ ДЛЯ ЕДЫ»

ЦЕЛЬ

Упражнение учит командной работе и поддерживающему поведению. Упражнение демонстрирует, что:

- Иногда коллеги по работе не поддерживают друг друга так, как должны.
- Для эффективной работы группа должна сплотиться.
- Сотрудники должны справляться с давлением со стороны своих коллег.

НЕОБХОДИМОЕ ВРЕМЯ

15-20 минут

РАЗМЕР ГРУППЫ

6 и более участников

РЕСУРСЫ И ПОДГОТОВКА

По чашке супового размера для каждой команды.

Один кубик льда для каждой команды.

Пара палочек для еды для каждой команды.

ИНСТРУКЦИЯ

- ❖ *Разделите группу на команды по 3-7 человек в каждой. Дайте каждой команде чашку с кубиком льда и пару палочек для еды.*

Игра которую мы с вами сейчас проведем носит соревновательный характер. Механика игры - это эстафета в которой вам нужно перемещать кубик льда в чашку и из нее, используя только пару палочек для еды.

Механика игры:

1. Первый человек в команде должен вынуть кубик льда из чашки и положить его на стол, используя только палочки для еды.
2. Следующий человек должен положить кубик льда обратно в чашку, используя только палочки для еды.
3. Продолжайте чередовать эти этапы, пока последний член вашей команды не переместит кубик льда в чашку или из нее. Победит первая команда, все участники которой совершат по одному ходу.

Механика понятна? Приготовьтесь и по моему сигналу начинаем.

ДЕБРИФИНГ

- Опишите свои ощущения после игры?

- Что помогало быстро работать с кубиком льда? (Например, помогало прижимание кубика льда к чашке или зажимание кубика льда в одном и том же месте сформировало желобок и это помогло легче захватывать кубик.)
- Что мешало вам быть еще быстрее?
- Как поведение ваших товарищей по команде влияло на вас, когда у вас были палочки для еды? Их подбадривания, их советы?
- Вернемся к нашей реальной работе. Как ваши товарищи по команде/отделу влияют на вашу производительность на работе? Как они могут помочь вам?
- Как вы можете лучше влиять на своих товарищей по работе?

СОВЕТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ

- Недорогие одноразовые деревянные палочки для еды делают задачу несколько проще, чем лакированные японские палочки.
- Решите как обращаться с кубиками льда, упавшими на пол. Могут ли участники брать их руками или они должны использовать палочки для еды?
- Если в командах не одинаковое количество людей, заранее заявите, сколько раз кубик льда должен входить и выходить из чашки. Это делает игру справедливой для всех команд.
- Сделайте еще более трудной, требуя от участников использовать не доминирующую руку (кто правша, должны использовать левую руку и наоборот).
- ... или, требуя, чтобы участники выполняли упражнение с завязанными глазами.
- ... или требуя, чтобы два человека работали вместе и каждый держал только одну палочку для еды.
- Дайте каждой команде вторую чашку и расположите ее в метре от первой. Теперь участники тренинга перекладывают кубик льда из чашки в чашку.

5. УПРАЖНЕНИЕ «ВАТНЫЕ ШАРИКИ»

ЦЕЛЬ

Научить участников тренинга работать и коммуницировать в команде, а также поощрять друг друга, когда на них оказывается давление.

НЕОБХОДИМОЕ ВРЕМЯ

20-30 минут

РАЗМЕР ГРУППЫ

6 и более участников

РЕСУРСЫ И ПОДГОТОВКА

- Две большие чаши для каждой команды.
- Мешок ватных шариков для каждой команды.
- Большая ложка для каждой команды.
- Одна повязка на глаза для каждой команды.

ИНСТРУКЦИЯ

❖ *Разделите группу на команды по 3-7 человек в каждой. Поместите одну чашу для каждой команды на стол с одной стороны комнаты, а у противоположенной стены разместите другие чаши. Наполните чаши с одной стороны комнаты равным количеством ватных шариков. Это отправная точка для команд.*

В этой игре мы будем соревноваться. Победит та команда, которая перенесет из полной чаши в пустую наибольшее количество ватных шариков. Механика игры такова:

1. Каждая команда встает в ряд за своей чашей. Вставайте.
2. Первый человек в каждой команде завязывает глаза, берет ложку, зачерпывает как можно больше шаров и пронесит их в пустую миску на противоположенном конце комнаты. Засчитываются только шарики пронесенные в ложку.
3. Как только человек дошел до второй миски и бросил туда шарики, он снимает повязку и передает повязку и ложку следующему члену своей команды.
4. Игра заканчивается, когда каждый член команды сделает одну ходку.

Механика понятна? Приготовьтесь и по моему сигналу начинаем.

ДЕБРИФИНГ

- Какой была ваша стратегия в начале?
- Как вы скорректировали свою стратегию по мере игры?
- Как вы себя чувствовали, когда увидели, сколько ватных шариков вы на самом деле переместили? Был ли кто-то разочарован думая что пронесит большее количество шариков?
- Обратимся к нашей повседневной практике. Как своевременно или не своевременно предоставленные данные от ваших коллег влияют на вашу работу?

- Что происходит когда команда видит что сотрудник делает меньший вклад в общее дело, чем он мог бы?
- Как это можно изменить?

СОВЕТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ

Введите правило о том, что делать с ватными шариками, которые падают в пути. Может ли другой участник команды забрать их и положить обратно в стартовую миску? Или потерянные ватные шарики потеряны до конца игры? Может ли человек с завязанными глазами попытаться поднять их?

Будьте вариативны в расстановке чаш. Расположите их близко друг к другу, если хотите, чтобы участники с завязанными глазами сталкивались друг с другом. Разместите их дальше друг от друга, если вы хотите, чтобы они были более автономными.

Можете ввести дополнительные повязки для глаз, чтобы следующий человек в очереди мог надеть повязку и быть готовым двигаться, как только получит в руки с ложку.

Вы можете ограничить количество ходок, которые команда может совершать от чаши к чаше. Это означает, что некоторые участники смогут выступать только в качестве тренеров или помощников для тех, кто пойдет.

Вы можете вообще убрать повязки. Вместо этого вы можете запретить участникам использовать свои руки. Тогда они могут держать ложку ртом или локтями.

6. УПРАЖНЕНИЕ «БОЛЬШЕ - МЕНЬШЕ»

ЦЕЛЬ

Повысить мотивацию участников показав, что иногда могут случаться вещи вне их контроля. Можно также использовать это упражнение когда нужно придать группе энергии.

НЕОБХОДИМОЕ ВРЕМЯ

10-15 минут

РАЗМЕР ГРУППЫ

6 и более участников

РЕСУРСЫ И ПОДГОТОВКА

Два игральные кубика каждой команде.

ИНСТРУКЦИЯ

❖ *Разделите группу на команды по 4-6 человек в каждой. Каждой команде дайте пару игральные кубиков.*

Поиграем в кости. Задача каждого игрока будет заключаться в том, чтобы угадать выбросит ли он число больше или меньше чем игрок бросивший кости раньше. Механика этого упражнения детальнее:

1. Первый игрок в каждой группе бросает два кубика.
2. Следующий игрок прежде чем бросит прогнозирует выбросит ли он число больше или меньше чем первый игрок.
3. За правильное предсказание игрок получает один балл, за не правильное не получает ничего.
4. Следующий игрок делает свой прогноз и игра продолжается по кругу, пока не истечет время.
5. На игру мы выделим 5 минут

Определите очередность в вашей группе и начинаем.

❖ *Эта игра основана исключительно на удаче. Поскольку игрокам не разрешается предсказывать число равное предыдущему, уровень фрустрации может возрасти. Это хорошо для дебрифинга, поэтому внимательно следите за реакцией участников и их высказываниями – эти наблюдения помогут во время обсуждения итогов игры.*

ДЕБРИФИНГ

- Кто сколько баллов набрал?
- Какие стратегии вы использовали?
- Как вы себя чувствовали, когда не угадывали?
- Как вы себя чувствовали, когда другие угадывали и опережали вас?
- Как вы себя чувствовали, когда выпадало число равное предыдущему и вам не начислялся балл?

- Как эта игра похожа на ситуации, в которых мы снова оказываемся на работе?
- Как на них стоит реагировать?

ВАРИАЦИИ

Вы можете ввести правило, что у участника теряется один балл, если он выбросит такое же число как и предыдущий.

Позвольте игрокам прогнозировать «больше», «меньше» или «то же самое». Давайте двойные баллы, если кто-то предсказывает «то же самое», а затем выбрасывает его

Введите соревновательность команд, т.е. баллы присуждаются команде, а не индивидуальному игроку.

Используйте колоду карт вместо кубиков.

ЦЕЛЬ

Это упражнение можно использовать в тренинге командообразования для людей работающих над одной задачей/функцией. Также его можно взять на вооружение руководителю желающему повысить продуктивность работы своего подразделения.

В ходе этого мероприятия ваша группа/команда сможет проанализировать свое текущее состояние, а также выявить области, которые они хотели бы улучшить. Используя метафору четырех сил полета, вы можете облегчить разговор о том, как работает ваша группа/команда и на чем она хочет сконцентрироваться.

РАЗМЕР ГРУППЫ

от 1 человека (можно использовать в коучинге)

ВРЕМЯ

60 минут

РЕСУРСЫ

Маркеры и листы флипчарта.

ИНСТРУКЦИЯ

3 Декабря, 1903 Нью-Йорк Таймс писала: «Самолет, перевозящий людей, в конечном счете будет построен, но только если математики и инженеры будут работать стабильно в течение следующих десяти миллионов лет». Но всего через десять дней после того, как «Нью-Йорк Таймс» напечатала эту статью, братья Райт совершили свой первый успешный полет.

Одна из концепций, которую поняли братья Райт - это четыре силы полета. Для того, чтобы птица или самолет могли летать важны: подъемная сила, вес, сопротивление и тяга. Эти силы должны быть сбалансированы.

Давайте используем эту метафору о четырех силах полета, чтобы обсудить нашу работу:

1. **Подъем** (Воодушевленность) - вещи, которые поднимают команду, такие как нетворкинг, юмор, предоставление и / или получение благодарности.
2. **Вес** (Нагрузка) - задачи, которые отягощают команду. Сроки, которые невозможно выполнить. Отсутствие адекватных ресурсов или информации.
3. **Сопротивление** (Раздражение/беспокойство) – задания, замедляющие прогресс команды. Вещи, которые расстраивают, раздражают или скучны. Излишняя бюрократия или громоздкие правила.
4. **Тяга** (Энергия) – вещи, которые движут команду, придают ей скорость и динамику. Действия, которые поддерживают, рост и развитие, а также стимулируют вовлеченность и самореализацию.

Поработаем с каждой из четырех сил. Для этого разделимся на 4 команды. Каждая команда получит один из листов флипчарта озаглавленных:

- «Подъем». Если вам достался такой лист, вы думаете и выписываете всё, что «поднимает» команду вверх.
- «Вес». Если вам достался такой лист, вы думаете и выписываете все вещи, которые «тянут» вниз.
- «Соппротивление». Если вам достался такой лист, вы думаете и выписываете все вещи, которые замедляют ваш прогресс.
- «Тяга». Если вам достался такой лист, вы думаете и выписываете всё, что вас заряжает.

Работаем в течение 10 минут, затем поменяемся листами и возможно ваши коллеги что-то добавят.

❖ *Через 10 минут команды меняются листами друг с другом.*

Коллеги, ознакомьтесь с работой которую вы получили и посмотрите, можно ли что-то еще добавить этот лист. 5 минут на работу.

❖ *Затем тренер проводит еще 2 обмена листами так, чтобы каждая команда в итоге обсудила все 4 силы.*

ОБСУЖДЕНИЕ

Команды презентуют итоговые работы. Затем тренер/руководитель может организовать дискуссию или голосование, чтобы определить 2-3 пункта, на которых команда хотела бы сосредоточиться, чтобы подняться на новую высоту.

Источник:

8. УПРАЖНЕНИЕ «ВЕЩИ ОТ А ДО Я»

ЦЕЛЬ

Продемонстрировать важность групповой синергии в выполнении совместных заданий.

РАЗМЕР ГРУППЫ

от 6-20 человек

ВРЕМЯ

30 минут

РЕСУРСЫ

Обзорный бланк – по количеству участников.

ИНСТРУКЦИЯ

Для следующего упражнения объединимся в группы по 5—6 человек. Задача каждой группы составить список вещей, принадлежащих участникам, на все буквы алфавита — от А до Я. Список следует составлять как можно быстрее. На составление списка вам дается максимум 15 минут. Начинаем!

❖ *Когда все команды закончат. Они зачитывают свои списки. Тренер поздравляет команду справившуюся первой.*

Теперь нам нужно обсудить итоги упражнения и прежде чем мы это сделаем, я прошу каждого оценить работу его команды с помощью обзорного бланка. Пять минут на работу.

❖ *Тренер выдает каждому участнику Обзорный бланк.*

Теперь в течение еще пяти минут обсудите свои оценки в своей команде и посчитайте среднее по каждому навыку.

ДЕБРИФИНГ

- Как вы себя ощущали во время упражнения?
- Какими интересными наблюдениями вы хотели бы поделиться с группой?
- Какое количество баллов набрала каждая команда?
- Что можно было бы сделать, чтобы баллов было больше?
- Чем это упражнение может быть нам полезно в нашей работе?

ОБЗОРНЫЙ БЛАНК

Оцените навыки совместной работы членов команды по приведенной шкале и укажите краткое обоснование своего выбора (где 5 — высший балл, 1 – низший балл). Укажите обоснования каждой из ваших оценок (ссылки на конкретные примеры).

1	2	3	4	5
Неудовлетворительно	Плохо	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично

Ваш Балл	Ср. Балл	Критерий
		Устанавливают общую цель.
		Оценивают сильные и слабые стороны каждого из членов команды.
		Формулируют конкретные индивидуальные цели.
		Вместе выбирают общий подход к достижению поставленных целей.
		Принимают на себя личную ответственность за результаты индивидуальной и совместной работы.
		Устанавливают атмосферу взаимного доверия.
		Поддерживают необходимое сочетание навыков и личностных черт в команде.
		Налаживают процесс работы в команде (распределение ролей, налаживание коммуникации и процесса принятия решений).

_____ ИТОГО

9. УПРАЖНЕНИЕ «НАШИ КОЗЫРИ»

ЦЕЛЬ

Быстро познакомить членов команды и наладить между ними отношения.

РАЗМЕР ГРУППЫ

от 6-20 человек

ВРЕМЯ

30 минут

РЕСУРСЫ

Лист формата А4 и ручки – по количеству участников.

ИНСТРУКЦИЯ

У каждого из нас есть «козыри», облегчающие выполнение поставленных задач. Эти козыри называют талантами, сильными сторонами, возможностями. При создании новых команд на первый план выходит, помимо остального, знакомство будущих коллег и выявление ими козырей друг друга — того, благодаря чему они смогут представлять ценность для команды.

Следующие шаги помогут вам выявить собственные козыри и представить их другим участникам. Это способствует формированию в коллективе благоприятного климата.

Шаг 1. Возьмите лист бумаги и ручку. Разделите лист на две части вертикальной линией. И в индивидуальном порядке заполните таблицу следующим образом: в правой колонке перечислите пять ваших достижений, которыми вы больше всего гордитесь. Затем в левой колонке перечислите свои таланты, способности и возможности, благодаря которым вы сумели достичь того, что перечислено в правой колонке.

15 минут на работу.

Шаг 2. Объединимся в группы по 4 – 5 человек. Поделитесь друг с другом результатами своей работы — представьте свои достижения, таланты, сильные стороны и возможности.

Также 15 минут на работу в группах.

ДЕБРИФИНГ

- Как благодаря этому упражнению изменились ваше отношение и чувства к другим членам группы?
- О чем говорит ваша реакция?
- Каковы сильные стороны у вашей группы в целом?
- В чем вашей группе необходимы усовершенствования?

10. УПРАЖНЕНИЕ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РИНГ»

ЦЕЛЬ

Быстро познакомить членов команды и наладить между ними отношения.

РАЗМЕР ГРУППЫ

от 8 и более человек

ВРЕМЯ

50 минут

РЕСУРСЫ

Подготовленный список вопросов на флипчарте.

ИНСТРУКЦИЯ

Представьте, что вы путешествуете по незнакомой местности в арендованном автомобиле. До места назначения вам предстоит часовая поездка по пустынной трассе и вы собираетесь послушать музыку.

На приборной доске арендованного автомобиля вы видите четыре кнопки, которыми можете переключать заранее запрограммированные каналы.

1. На первой кнопке (А) вы видите надпись: «Народная музыка»,
2. На второй (Б) — рок,
3. На третьей (В) — классическая музыка,
4. На четвертой (Г) — джаз.

Представьте, что вы можете нажать только одну кнопку. Какую радиостанцию вы предпочтете на время путешествия?

❖ *Тренер объединяет участников в группы, в зависимости от выбора музыкального канала.*

Следующая задача для каждой группы провести обсуждение вопросов которые вы сейчас увидите на флипчарте. После чего делегируете представителя, который сообщит результаты обсуждения всей аудитории. 20 минут на работу.

❖ *Тренер открывает лист флипчарта с вопросами*

Вопросы для обсуждения

1. Как вы относитесь к остальным (отвергнутым) трем типам музыки?
2. Какими словами мы можете охарактеризовать любителей этих трех типов музыки? Придумайте название каждой из этих групп людей.
3. Достаточно ли вы слушали музыкальные произведения остальных трех типов, чтобы сформировать твердое решение о том, каких людей она привлекает? Почему «да» или почему «нет»?

❖ По истечению выделенного времени, представители групп представляют всей аудитории найденные в ходе дискуссий ответы на перечисленные вопросы.

ДЕБРИФИНГ

- Какова была цель упражнения?
- Охарактеризуйте слова, которыми участники обсуждения награждали любителей трех отвергнутых ими типов музыки?
- На чем были основаны ваши представления о людях, с которыми у вас расходятся музыкальные предпочтения?
- Какими терминами мы обычно описываем такие обобщенные представления о различных группах людей?
- Каковы бывают последствия таких опрометчивых суждений?
- Какие вы можете провести параллели с восприятием других различий, будь то раса, пол, возраст, национальность, культурная принадлежность и т.д.

В данном сборнике представлена только часть упражнений. На сайте [«Технология тренинга»](#) вы найдете другие обучающие материалы на тему сборника: еще больше упражнений, видеофрагменты, мини-лекции, инфографика.

- **10+** тренингов с презентациями, рабочими тетрадями и руководствами по проведению.
- **600+** упражнений, игр и кейсов для бизнес-тренингов.
- **40+** видео-отрывков для демонстрации участникам с вводной информацией и вопросами для обсуждения.
- **100+** мини-лекций с теориями, моделями и алгоритмами для тренингов.
- **300+** слайдов с инфографикой для создания отличных презентаций.

ДЕТАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ